



第2章

非正規労働者の
本当の問題は何か？



1 偽装請負は本当に
いけないのか？

「偽装請負」という概念と問題点

- 「偽装請負」という概念は、請負と労働者派遣業務はきれいに区分できるという考え方に立脚している
- しかし、請負と労働者派遣業務をきれいに区分することはできない
- 本来あるべき請負労働法制の欠落を派遣法制によって埋め合わせようとするため矛盾が生じている
- この問題は、請負労働を労働法上適切に規制することによってのみ解決する

1のポイント

- 請負と労働者派遣業務をきれいに区分することはできない
- 偽装請負の問題は、請負労働を労働法上適切に規制することによってのみ解決する



2 労働力需給システムの再構成

常用型派遣と登録型派遣

- 常用型派遣事業
 - 派遣の合間の期間も派遣元が派遣労働者を雇用して賃金を払うタイプ
 - 労働者派遣法における「派遣」の定義は常用型モデルを前提にしている
- 登録型派遣事業
 - 派遣されている間だけ派遣元が派遣労働者を雇用するタイプ
 - 登録型派遣を法律上の定義に合わせるためにはアクロバティックな論理が必要となる

登録型派遣をどうとらえるか

- 登録型派遣事業の実態は労働者供給事業
- 登録型派遣事業についても労働者供給事業と基本的に同じ規制を行うべきである
- 臨時日雇い型の有料職業紹介事業（家政婦、マネキン、配膳人などを紹介）も実態として登録型派遣事業に近い

奇妙な現実

- 登録型労働者派遣事業、労働組合の労働者供給事業、臨時日雇い型有料職業紹介事業の三つは、社会的実態としては同じ事業なのに、異なる法的構成と異なる法規制がなされている

労働力需給システムの再構成

- 三者間労務供給関係（請負、労働者派遣事業、労働者供給事業、臨時日雇い型紹介事業）の労働力需給システムは76頁の図のように8つに分類することができるが
- 社会的実態からすれば、次の二つに大きく分けるべき
 - 労働者が請負元＝派遣元の常用労働者であるもの（①～③）
 - そうでないもの（④～⑧）

労働法制を整理しなおす (1)

- 労働者が請負元＝派遣元の常用労働者であるもの (①～③)
 - この就労形態それ自体に対して規制を行う必要性はあまりない
 - 労働者保護法の規定は、原則的に派遣先＝請負先を使用者として適用されるべき
 - 労働時間規制や安全衛生規制については、雇用関係に基づくものを除き、すべて派遣先＝請負先責任とすべき

労働法制を整理しなおす (2)

- 労働者が請負元＝派遣元＝供給元＝紹介元の常用労働者ではないもの (④～⑧)
 - 常用型モデルを無理に適用するのではなく、労働者供給事業としての実態に即した法的構成をつくるべき
 - 請負先＝派遣先＝供給先＝紹介先が負うべき使用者責任：常用型派遣事業と同様の労働時間および安全衛生関係の責任に加えて、賃金の支払いや福利厚生など一般労働条件に属する分野のものとなる
 - 雇用関係を前提とする他の労働法制（男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パート法、労働契約法など）：基本的にすべて請負先＝派遣先＝供給先＝紹介先が使用者として責任を持つと考えるべき

2のポイント

- 請負、労働者派遣事業、労働者供給事業、臨時日雇い型紹介事業は、次の二つに大きく分けるべき
 - 労働者が請負元＝派遣元の常用労働者であるもの（76頁の図①～③）
 - そうでないもの（同④～⑧）
- 登録型労働者派遣事業、労働組合の労働者供給事業、臨時日雇い型有料職業紹介事業の三つは、実態的には労働者供給事業なので、労働者供給事業としての実態に即した法的構成をつくるべき



3 日本の派遣労働法制の問題点



派遣法の問題点

- 日本の労働者派遣法は、制定以来、業務限定方式を中心にしてきた
- だが、この業務限定という考え方自体に大きな問題が潜んでいる

EUの派遣労働指令

- EUの指令の柱
 - 性別、人種・民族、思想・信条、年齢、障害、性的施行に基づく差別の禁止
 - パート労働者とフルタイム労働者、有期労働者と向き労働者の均等待遇
- EU派遣労働指令のもう一つの柱
 - 派遣事業の制限・禁止の撤廃
 - 認められる制限・禁止は派遣労働者の保護、安全衛生要件、労働市場の適切な機能、濫用の防止といった理由によるもの
- 日本では当然と見なされている業務限定は、EUでは違法

業務限定の問題点

- 日本での派遣法制定の経緯
 - 当初は業務を限定せず、常用型に限定して派遣事業を認めようとしていた
 - しかし、当時現実に事務処理請負業として派遣事業を行っていた企業の大部分はいわゆる登録型だった
 - 当初の方針は放棄され、代わって打ち出されたのが、派遣事業を認めても弊害の少ない業務についてのみ派遣を認めるという考え方（国際的には極めて特異なやり方）
 - しかし、日本のように個々人の職務が不明確な社会において、個々の作業を「業務」で切り分けること自体にそもそも無理があった

製造業派遣禁止論の無理



- 1999年、労働者派遣法改正
 - ILO181号条約を受けて、それまでの業務限定（ポジティブリスト方式）が原則自由（ネガティブリスト方式）に移行
 - 他の先進国並みになる機会だったが、不徹底に終わる
 - 製造業は暫定的にネガティブリスト（禁止業務）に入れられたが、2003年にネガティブリストから外された
- 現在、不況の影響が製造業に集中的に現れているからといって、反射的に製造業派遣禁止を唱えるのは近視眼的

非正規労働者の教育訓練

- 非正規労働者は教育訓練機会から排除されている
 - 労働者の教育訓練が主として企業内で行われる日本では、企業内教育訓練から排除されることは、職業キャリアから排除されるに等しい
 - 中長期的には職業指向型の教育システム構築が必要だが、当面は若年非正規労働者を企業内教育訓練システムに組み込むための方策を考えるべき
- 若年非正規労働者の「正社員化」への当面の対策
 - 常用型派遣労働者への移行
 - より望ましいのは関連会社や協力会社の正社員に採用すること

3のポイント

- 日本の労働者派遣法は業務限定方式を中心にしてきたが、この考え方自体に問題あり
- 日本では当然と見なされている業務限定は、EUでは違法
- 非正規労働者に教育訓練機会を
 - とくに若年非正規労働者への対策が必要



4 偽装有期労働にこそ 問題がある

登録型派遣を禁止しても問題は解決しない

- 登録型派遣事業を禁止しても、常用雇用になるわけではない
 - 日本の労働法制は有期雇用契約をほとんど規制していない
 - 登録型派遣事業を禁止しても、「派遣切り」が「有期切り」に変わるだけ
 - 有期雇用をどう規制するかを考えねばならない

EUの有期労働指令



- EUでは、無期労働者との均等待遇と併せて、有期契約の濫用防止措置を義務づけている
 - 出口規制（更新の上限を具体的に定める）のみの国：約半数
 - 入口規制（有期雇用契約の締結自体に正当な理由を求める）も行っている国：残り半数近く
 - いずれの国においても、これらの制限に違反すれば無期契約と見なされる
 - 雇止めは解雇と見なされる
- EUと日本の違い
 - EU：解雇紛争は金銭補償によって解決することが多い
 - 日本：裁判上、解雇の金銭解決を否定している

有期労働契約をどう規制すべきか

- 一定の要件を充たす有期契約を期間の定めなき契約と見なすという制度の導入を図る
- 一定期間を超えた有期契約の雇止めに対して、勤続期間に応じた金銭支払い義務といった法制度を作る方が、有期労働者の救済に資するのではないか

4のポイント

- 登録型派遣を禁止しても問題は解決しない
 - 有期雇用をどう規制するかを考えるべき
- EUの有期労働指令：出口規制と入口規制
 - 日本でも一定の要件を充たす有期契約を無期契約と見なす制度の導入を図る
- EUでは、解雇紛争は金銭補償によって解決することが多い
 - 日本でもこの方式を導入する方が有期労働者の救済に資するのではないか



5 均衡処遇がつくる 本当の多様就業社会

均衡処遇の必要性

- EUにおける非正規労働規制の基本は「均等待遇原則」
 - その中核は「同一労働同一賃金原則」
 - 日本では同一労働同一賃金の原則が成立していない
 - 正社員とパートや有期労働者の間に、均等待遇を論じ得るような共通の物差しがない
- 「均等」は無理でも「均衡」は考慮すべき

「期間比例原則」の可能性

- EUの「期間比例原則」：有期労働者にあっても勤続期間に比例した待遇を義務づけている
- 日本においても期間比例原則の考え方は適用できる
- しかし、正社員と非正規労働者との社会的格差解消のためには、賃金と社会保障のあり方について考える必要がある

賃金制度改革の社会的条件

- 中長期的には賃金制度改革が必要
 - 整備されるべき社会的条件は何かを検討する必要あり
- 改革のための検討課題
 - 正社員、とくに男性正社員の加重責任の緩和が必要
 - 年功賃金制度が担ってきた生活保障機能を公的な仕組みで負担していくようにする（次の第3章で論じていく）
 - 賃金制度を企業内で改革していくための集団的な合意システムのあり方（第4章で論じていく）

5のポイント

- 均衡処遇の必要性
 - EUのような「均等待遇」（同一労働同一賃金の原則）は無理でも「期間比例原則」の考え方は適用できる
- 正社員と非正規労働者との社会的格差解消のためには、賃金と社会保障のあり方について考える必要がある
- 中長期的には賃金制度改革が必要
 - 整備すべき社会的条件は何かを検討する必要あり

第2章 全体のポイント（1）

- 三者間労務供給関係（請負、労働者派遣事業、労働者供給事業、臨時日雇い型紹介事業）を、それぞれの実態に応じて整理し直し、実態に即した法的構成をつくるべきである
- EUの規制を参考にしつつ、有期雇用をどう規制するかを考えるべきである

第2章 全体のポイント（2）

- 正社員と非正規労働者との社会的格差解消のためには、賃金と社会保障のあり方について考える必要がある
- 均衡処遇の必要性：中長期的には賃金制度改革が必要
 - 整備すべき社会的条件は何かを検討しなければならない