

「日本国政府は登録型派遣を原則禁止すべきである」肯定側の主張

担当：土井・杉本

1・「登録型派遣」とは

登録型派遣とは、「派遣先、派遣元、労働者の三面的な契約関係において、派遣元に登録をしておき、有期契約を結んで派遣先に派遣され、派遣労働が終わると派遣元との労働契約も終了する」という労働形態を指す。

2・登録型派遣について

以下のような点を考慮し、私たちは登録型派遣の原則禁止を肯定する。

他の非正規雇用の働き方と比較しても、労働待遇が悪く雇用が極めて不安定である。

常用型派遣では、常時雇用される労働者を派遣するため、派遣期間が終了しても派遣元との労働契約期間は続き、賃金や保険の保障がある。これらの保障が登録型派遣にはない。仕事をしているときにしか賃金は出ず、しかもかなりの低賃金であるために蓄えを残せない。また、低賃金で正社員並みに働き、長期間雇用されていたとしても、不都合が生じれば簡単に雇用を打ち切られてしまう（資料1参照）。キャリア展開することもなく、退職金制度もない上に有休を取ることもできない。技能とは関係のない容姿や年齢などによって選別されるという苦情もある。

雇用保険や社会保険に加入できないことが多い。

このため、産休や病気などで仕事を休まなければならないときでも手当はなく、ライフスタイルや健康が大幅に制限される（傷病手当、出産のための休業手当、育児・介護休業などが出ない）。それは更に、自立できる安定した生活とライフステージを展望できないがゆえの少子化などの問題も引き起こす。低賃金長時間労働だからこそ病気になるリスクが高く、失業の不安と隣り合わせの形態で働いているのに、セーフティネットからは除外されている。

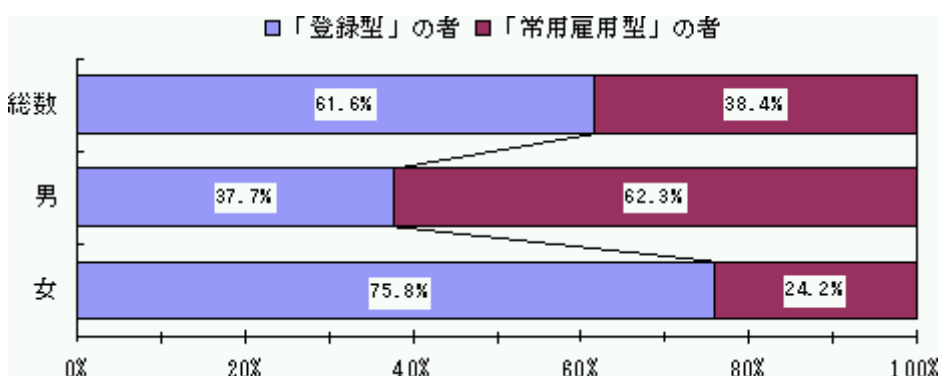
「多様化するニーズ」に応えられているとは言いがたい。過酷な長時間労働で低賃金の仕事も多く、残業対応可でなければ雇われず、労働条件の不利益変更にも異議を述べられないなどの状況があるためである。登録型派遣のみで生計を立てざるを得ない人たちにとっては、生きていくための最低限のお金を手に入れるためには健康破壊の一手前まで働かなくてはならない。つまり、登録型派遣の恩恵を受けられるのは、主な家計の担い手が他にいて、その+ 的な意味でしかお金を手に入れる必要がなく、首が切られたところで（雇い止めになったところで）生活に大きな支障のない人たちのみである。しかし、そのような人たちはむしろ少数派である。そして上記のような過酷な労働形態は余暇時間を減らし、家族との係わり合いや趣味の充実など、一人の人間としての生活面での不可欠要素を奪う。また、「未だかつて正規雇用を募集しても人が集まらず、非正規雇用を自ら望む人たちが多数を占めたという時期はない。「自由で多様な働き方」を求めて人々が非正規労働に流れていったとする考え方は後付け」である（湯浅2008：22）。

資料 1

登録型派遣の問題点を如実に映し出す判決

「ある銀行に13年にわたって勤務してきたAさんは、転勤してきた上司からパワー・ハラメントを受けるようになり、心身ともに疲弊した。これを知った家族が抗議をしたところ、Aさんは「期間満了」によって雇い止めになった。Aさんは登録型派遣労働者であり、派遣先の銀行が派遣契約を打ち切ったからだというのが理由であった。しかし、Aさんの仕事内容や勤務期間は一般の銀行員以上のものであり、賃金が格段に低いことを除いて、事実上労働者派遣とは言い難い状況であった。銀行に直接雇用されて働く立場にあったと認められたなら、理不尽な雇用打ち切りとして雇い止めは無効であろう。しかし、地裁・高裁共に、雇用関係を終了させた銀行を免罪した。理由は、Aさんは「登録型」の派遣労働契約を締結していたため、銀行とAさんの間に黙示の労働契約が成立していたとは言えず、「登録型」派遣労働者である以上、派遣契約が終了すれば終わりなのであって、解雇権濫用法理の準用も類推適用もありえないというものであった。」

資料 2



出典：厚生労働省ホームページ

資料 3

労働者派遣法の制定・改正経緯について

昭和 60 年

労働者派遣法の制定

常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の 13 業務を当初適用対象業務に。(施行後直ちに 3 業務追加し、16 業務に。)

制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止

平成 8 年

無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。

適用対象業務を 16 業務から 26 業務に拡大。(政令)

平成 11 年

適用対象業務を原則的に自由化（禁止業務：建設、港湾運送、警備、医療、物の製造）
新たに対象となった 26 業務以外の業務については派遣受入期間を 1 年に制限。

派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設

* 労働力の多様なニーズに対応した需給の迅速且つ的確な結合を促進し、適正な就業の機
会の拡大を図るため。また、ILO 第 181 号条約が採択されたことに対応するため。

平成 15 年

26 業務以外の業務について、派遣受入期間を 1 年から最大 3 年まで延長。

物の製造業務への労働者派遣の解禁

派遣労働者への契約の申込義務の創設

* 厳しい雇用失業情勢や働き方の多様化が進む中で、労働力需給のミスマッチを解消し、
多様なニーズに応えていくため。

出典：厚生労働省ホームページ

（立論内容参考文献）

中野 麻美（2006）「労働ダンピング - 雇用の多様化の果てに」 岩波新書