

行政による監督指導について(「26業務適正化プラン」と「疑義応答集」)

【1】実施の経緯

2008年11月4日	労働者派遣法改正案提出(自公案) 審議未了廃案
2009年12月28日	労働政策審議会答申「今後の労働者派遣制度の在り方について」 常用雇用以外の登録型派遣の原則禁止、26業務は例外という位置づけに
2010年2月8日	衆議院予算委員会で長妻大臣が適正化プランに言及
2月8日	「期間制限を免れるために専門26業務と称した違法派遣への厳正な対応」 (26業務適正化プラン)発表 3・4月に集中指導
4月6日	労働者派遣法改正案提出(衆議院)
5月26日	「専門26業務に関する疑義応答集」(局長通達)
5月28日	衆議院厚生労働委員会で長妻大臣が疑義応答集について言及
6月2日	鳩山首相退陣 16日閉会 派遣法は継続審議に
9月28日	派遣協会主催セミナー「労働者派遣事業制度の理解と活用のために」で厚労省が説明
10月26日	是正指導後の雇用状況について厚労省が報道発表

集中指導期間
(3-4月)

【2】趣旨および内容

法改正が成立すれば、26業務は「例外」の扱いになるため、26業務と認める範囲を厳格化する

5号(事務用機器操作)における解釈例と派遣受入期間制限の例

解釈例

【解釈例】 5号 = 派遣受入期間制限なし
PCソフトを使用した文書・プレゼン資料の作成(自分でレイアウト等を考えて作る)

【解釈例】 5号に該当しない = **派遣受入期間制限あり**
データの単純入力(迅速でも×)、例えば、エクセルですでに関数が組まれているものへの単純入力は迅速でも×(その関数を修正し組みなおす業務があれば5号業務として認める)

業務範囲による派遣受入期間制限の有無(下図参照)

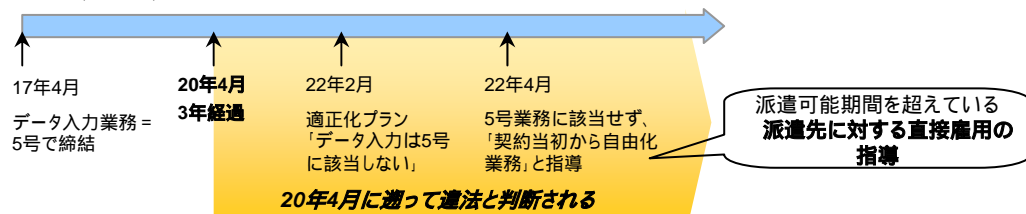
- 【業務範囲A】 派遣受入期間制限なし
入力した文書の印刷・仕分け、必要な用紙の補給、ごみ捨て、後片付け等が他の労働者と適切に分担されている場合は5号業務の付随業務(26業務と密接不可分な業務または一体的に行われる業務)
- 【業務範囲B】 派遣受入期間制限なし
上記の業務が他の労働者と適切に分担されないまま派遣労働者の業務とされている場合、当該業務が1割以内であれば5号業務の付随業務
- 【業務範囲C】 **派遣受入期間制限あり**
入力した文書の印刷・仕分け、必要な用紙の補給、ごみ捨て、後片付け等が他の労働者と適切に分担されておらず(スタッフの仕事とされている)等、業務全体の1割を超える場合
- 【業務範囲D】 **派遣受入期間制限あり**
会議準備、郵便物の振り分け、来客対応等、5号に関係ない業務を行うと付随業務にも当たらない業務



【3】問題点

裁量行政による業務区分の判断と半強制的な直接雇用への誘導により、かえって派遣労働者の待遇が悪化している可能性がある

- 26業務に該当するのかが最終的には各労働局の担当官の判断に委ねられており、**非常に不透明**
- 解釈の内容が企業現場の**実態と乖離**している。
例:会議室に案内した来客に対し、面会の相手方が会議室に入るまでのお茶だしは16号業務(受付)としてOKだが、会議開始後に出席者全員にお茶だしするのは16号業務には該当しない。
- 担当官の異動や解釈の変更により**判断が変わる**
例:業務取扱要領によれば5号の「電子計算機」には「データ入力機」も含まれる。また、5号業務は単純入力業務と指導していた労働局もあるが、適正化プラン以後は単純入力は5号ではないと解釈が変更(ただし、厚労省は「解釈は変更していない」と主張)
例:「付随業務にも当たらない業務」は、直近まで「派遣労働者の就業場所以外の場所における業務」と解され(各労働局作成のR-フレットに記載)、この場合のみが時間数に関わりなく派遣受入期間制限を受ける業務とされていた。しかし、今回の疑義応答集では「場所定義が外される」という大きな変更がなされている。
- 違法の判断が初回の契約締結に**遡及適用される**
例:平成17年4月に専用端末への迅速なデータ入力業務を5号業務として契約していたが、適正化プラン以降の解釈では5号に該当しないとされた場合…(下図参照)



- 法令遵守意識の高い派遣会社ほど、派遣スタッフと派遣先に**必要以上に厳格な対応を依頼**
派遣先での円滑なコミュニケーションを損ない、キャリアアップの機会を縮小させる懸念

「以前より法律がわかりにくくなり、働きづらい」、「法解釈が厳しくなった関係で仕事の幅が狭まった。求人自体も減った」、「企業が派遣の雇用を減少させている」、「仕事の幅が専門的になった分、就業の機会が狭められたように思う」、「社員同様に受けることができた社内研修を、受けることができなくなった」(大手派遣会社による派遣スタッフへのアンケート結果より)

- 予定外の直接雇用化を指導されたことで、直接雇用後の**待遇が悪化する**ケースも出ており、雇用の安定化にはつながっていない

【4】5号業務における実際の指導の例

- 郵便物や社内便などを別の場所に取りに行く行為は、仮に自分宛の物が含まれている可能性がある場合でも「付随業務にも当たらない業務」に該当するとされた。
- 入力した内容のダブルチェックの際に、他人がダブルチェックを行うことは、業務として当たり前のことであるにも関わらず、自分で入力したものを以外が少しでも入ると、直ちに「付随業務にも当たらない業務」になるとされた。
- 派遣スタッフ自身が作成した資料を郵送するための封入作業が、今までは付随業務と判断されていたが、最近では「付随業務にも当たらない業務」であると判断された。
- 労働局からの要請で派遣契約書(営業所での勤務)を提出したところ、現場の確認、派遣先の意見を聞くこともなく、「営業所では5号業務はありえない」として、現在いる派遣労働者は全て直接雇用するようにと指導を受けた。(派遣労働者の時給は1000円台であったが、直接雇用後の時給は700円台に下がった。)

労働者派遣法改正案のポイントと問題点

【1】2ヶ月以内の派遣労働の禁止(日雇い派遣の禁止)

要綱 第一 14 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者(日々又は2月以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。)に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼさずおそれがないと認められる業務として政令で定める業務以外の業務については、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならないものとする。

派遣労働者の雇用期間を「30日以内禁止」から「2ヶ月以内禁止」に拡大

短期・単発で働く派遣労働者の35.7%は副業として、15.7%は学生、9.1%は主婦であり、彼らの特性からみて2ヶ月以上の雇用契約の締結は難しい。

趣旨は社会保険が適用されるようにするためだが、上記のような労働者層は、すでに他の社会保険に加入している者が多い。

そもそも労働者派遣は「一時的・臨時的」な労働力である。

【2】雇用契約申し込みみなし制度の創設

要綱 第一 18 労働契約申し込みみなし制度等の創設

(1) 労働契約申し込みみなし

イ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が次のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、・・・(中略)・・・労働契約の申込みをしたものとみなすものとする。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が次のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときは、この限りではないものとする。

〇〇(ハ) 第40条の2第1項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。

違法の基準が明確でなく、企業の自由な採用行為を侵害する

善意無過失の説明を企業側がすることは非常な困難が伴う

特に、期間制限違反があった場合が含まれているが、26業務とその他業務との区分が裁量行政で行われており、かつ遡及適用されるため、違反が恣意的に作られるおそれがある。

【3】製造業派遣の禁止

要綱 第二 1 労働者派遣事業を行ってはならない業務の追加

物の加工、組立てその他物を製造する工程における作業として政令で定めるものに係る物の製造の業務(その常時雇用する労働者を業として行う労働者派遣により当該業務に従事させる場合における当該業務を除く)を労働者派遣事業を行ってはならない業務に追加するものとする。

製造業における繋閉にあわせた人員調整を困難にする

多品種・短納期生産に対応できず、特に採用力の弱い中小製造業では負担が増大する
常時雇用は可能とされており、禁止業務とすることの意味が不明で国際的にも異質

【4】登録型派遣の禁止

要綱 第二 3 常時雇用する労働者でない者についての労働者派遣

(1) 派遣元事業主は、その常時雇用する労働者でない者について労働者派遣を行ってはならないものとする。ただし、次の場合は、この限りでないものとする。

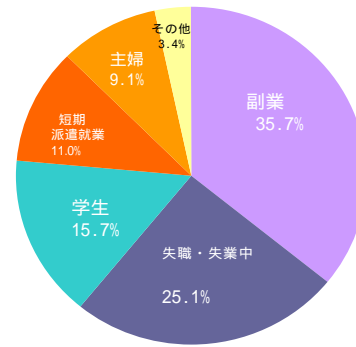
イ 2ヶ月以内派遣禁止の例外業務

- ロ 26業務
- ハ 60歳以上
- ニ 紹介予定派遣

26業務とそれ以外の業務との区分が不透明

26業務かどうか最終的には各労働局の指導官の判断に委ねられており、非常に不透明

日雇い・短期派遣で働く人々の就職タイプ



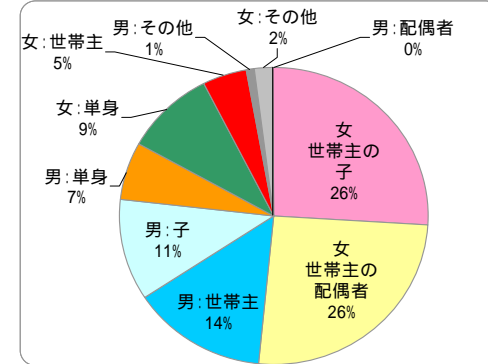
リクルートワークス「日雇短期派遣労働者の就業実態調査報告書」

短期派遣労働者の35.7%は副業として働いており、25.1%は「失業・休職中」のつなぎに利用。

そもそも派遣労働者の過半は「世帯主ではない女性」で、柔軟な就労形態を望んでいる。

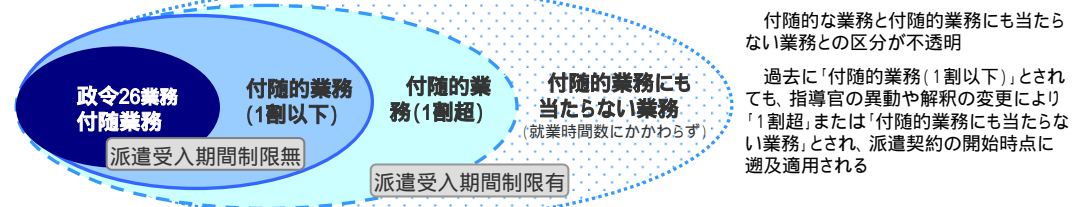
ただし正社員就業を望む者が一定数いることも事実(派遣協会調査では約4割)

派遣労働者の内訳



総務省労働力調査2009年平均

有効な就業(入口)の手段である派遣労働を規制することによって就業機会は狭められる結果として、正社員就業の機会も狭められる



景気回復時の先行指標として非正社員の雇用が増加するが、行政指導により、派遣労働者の増加は抑制的

就労条件の面では、社会保険加入や時給の面で派遣労働のほうが優れている

(参考)
派遣時給1,446円
PA時給943円
(平成22年9月リクルート調べ)

2010年7-9月平均(万人)		前年同期比	構成比	2009年7-9月	差
役員を除く雇用者	5137	100.5%	100.0%	5112	25
正社員	3363	99.8%	65.5%	3370	-7
非正社員	1775	101.8%	34.6%	1743	32
パートアルバイト	1196	102.7%	23.3%	1165	31
契約・嘱託	335	101.8%	6.5%	329	6
派遣労働者	104	102.0%	2.0%	102	2

	就業者全体	正社員	契約社員	登録型派遣	常用型派遣	パート
雇用保険	84.4%	99.2%	81.9%	78.7%	86.2%	48.1%
健康保険	80.4%	98.7%	83.4%	77.5%	83.1%	28.7%
厚生年金	79.0%	98.7%	80.5%	73.6%	82.8%	26.9%

裁量行政による業務区分の判断と半強制的な直接雇用への誘導により、かえって派遣労働者の待遇が悪化している可能性が大きい