「改定」労働者派遣法で、自治体の職場はどうなる？

住民のために、安心して働ける職場をつくるために

役員用学習パンフレット



はじめに

「改定」労働者派遣法が2015年9月30日から施行されています。自治体の職場には、これまで以上に派遣労働が拡大し、職員が減らされるおそれがあります。公務公共サービスの低下も危惧されます。労働者派遣の導入を許さず、正規・直雇用で人員増を実現することが、ますます重要です。住民のために安心して働ける自治体職場をつくるために、このパンフレットを読んで、取り組みを進めましょう。

CONTENTS

1 「改定」労働者派遣法で、自治体の職場はどう変わるのですか？

Q1 そもそも、労働者派遣って何ですか？
Q2 派遣労働者はどんな働き方をしているのですか？
Q3 職場の人員はどうなりますか？
Q4 人手不足なので、派遣が入れば助かるのですが…。
Q5 自治体の公務公共サービスはどうなりますか？
Q6 自治体にも派遣労働を導入する目的は何ですか？

2 労働組合として、どんな取り組みが必要ですか？

Q1 派遣労働を禁止するには、どうしたらいいですか？
Q2 職場では、当局に何を求める必要がありますか？
Q3 当局は「管理運営事項」として労使交渉に応じませんが…。
Q4 派遣労働者が入っている職場では、どんな取り組みが必要ですか？

自治労連
日本自治体労働組合総連合

2016年3月

〒112-0012 東京都文京区大塚 4-10-7 自治労連会館 TEL 03(5978)3580 FAX 03(5978)3588
URL http://www.jichiroren.jp mail jichiroren@jichiroren.jp

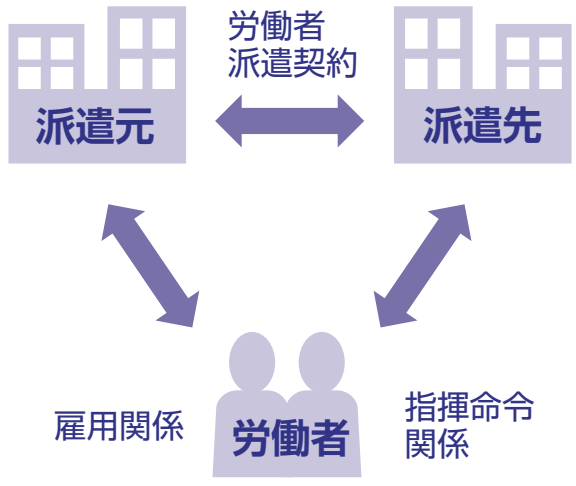
1 「改定」労働者派遣法で、自治体の職場はどう変わるのですか?

Q1 そもそも、労働者派遣って何ですか?

A 雇用主ではない、他人(派遣先)の下で働くことです。

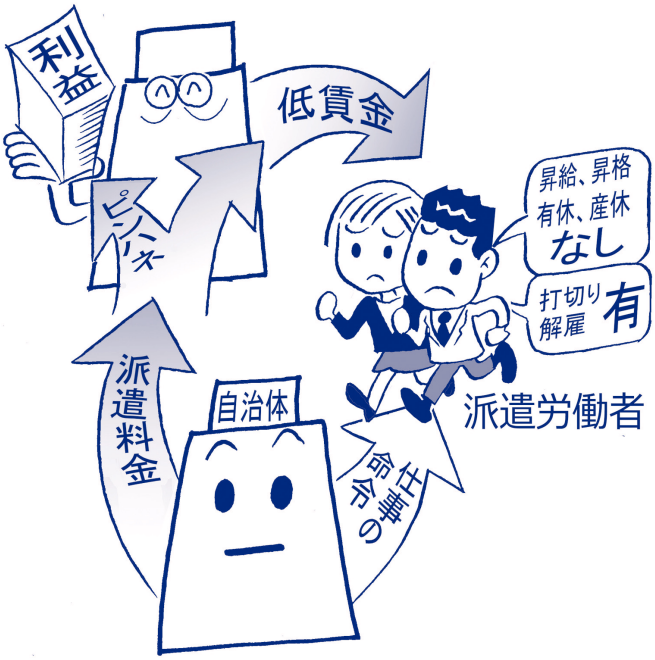
労働者派遣とは、派遣元の雇用主が、自分の雇用する労働者を他人（派遣先）のもとに派遣し、他人(派遣先)の指揮命令の下で働かせることをいいます。雇用主が自分の雇用する労働者を他人に供給する「人貸し業」は、雇用者の責任をあいまいにし、賃金の不当なピンハネ（中間搾取）が行われることから、現在でも職業安定法で原則禁止されています。しかし、1985年に「労働者派遣法」が成立し、一定の条件で派遣労働が認められるようになりました。労働者派遣法は当初、特定の専門業務に対象を限定したり、臨時的・一時的な業務に導入を限定する（常用代替の禁止）などの規制がありましたが、その後「改悪」を繰り返し、規制が次々と緩和されてきました。

労働者派遣のしくみ



Q2 派遣労働者はどんな働き方をしているのですか?

A 低賃金で、いつでも解雇される状態で働かされています。



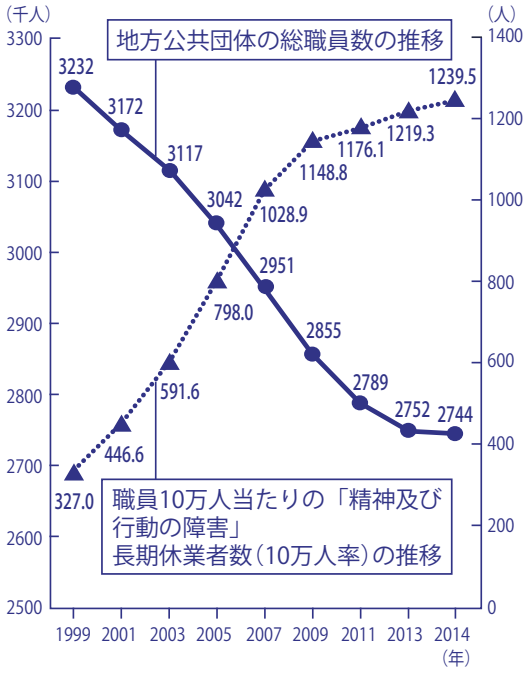
派遣労働者は、派遣先とは雇用関係にはありません。派遣元に雇用され、派遣元と派遣先の使用者で締結する「労働者派遣契約」に基づいて働いています。派遣労働者の賃金は、派遣先から派遣元に支払った派遣料金から支払われますが、派遣元によってピンハネされています。また、「労働者派遣契約」は企業間の契約ですから、契約を解除することについては、「解雇」の場合に適用される法的な規制はありません。派遣先は、使用者の都合で人を減らしたければ、いつでも「労働者派遣契約」を打ち切ることができます。この契約が打ち切られれば、派遣先で働いていた派遣労働者は、他の派遣先が見つからなければ、派遣元の会社から解雇されてしまいます。

Q3 職場の人員は、どうなりますか?

A 職員が減り、派遣労働に置き換えられるおそれがあります。

「改定」前の労働者派遣法では、派遣ができるのは臨時的・一時的な業務に限定するという規制がありました。しかし今回の「改定」で、この規制がなくなり、恒常的な業務にも労働者派遣を使えるようになりました。派遣先は、3年間で人を入れ替えれば、同一の職場でも派遣労働者を使い続けることができます。自治体で派遣労働が拡大すれば、①正規職員の退職不補充と新規採用の抑制・中止、②非常勤・臨時職員の「雇い止め」などで職員が次々と減らされ、派遣労働への置き換えが進むおそれがあります。

自治体の中には、職員とコストを削減するために、業務を民間に委託しているところがあります。しかし、民間委託では、職員が委託業者の社員に直接指示をすれば「偽装請負」として違法になります。一方、労働者派遣の場合は、職員から派遣労働者に直接の指示ができます。今回の法「改定」により、職員を減らそうと考える自治体当局にとっては、派遣労働は「使い勝手」がよくなったのです。



●総務省「地方公共団体定員管理調査」
●(一財) 地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況」

Q4 人手不足なので、派遣が入れば助かるのですが…。

A 職員が減らされるので、かえって負担が増えます。

たしかに職場は人員不足が深刻です。「アルバイトでも派遣でもいいので、とにかく人がほしい…」と思う人も少なくないでしょう。しかし、派遣労働が入れば、いま働いている職員の負担が軽くなるわけではありません。派遣労働者は公務員の資格を持たないために、マニュアルに基づく定型的な業務しかできません。住民からの相談への対応や、行政処分に関わる決裁、他の部署との連絡調整など、判断が必要な業務は、公務員資格をもつ職員が担わなければなりません。派遣労働が導入されれば、その分職員が減らされるので、職員の負担はかえって増えます。職員が減らされれば、公務員として必要とされる仕事の専門性やノウハウが継承されず、人材育成も困難になります。

Q5 自治体の公務公共サービスはどうなりますか?

A 公正な行政が担保できず、情報漏えいのリスクも。

自治体の公務公共サービスは、「全体の奉仕者」(憲法15条)として職務に専念し、「守秘義務」(地方公務員法34条)や「営利企業等への従事制限」(地方公務員法38条)など罰則付きの義務が課せられている公務員が担うことで、公正な行政が担保されています。一方、派遣会社と派遣労働者には、このような義務は法律では課せられていません。職員が減らされ、派遣労働に置き換えられれば、公正な行政が担保できなくなるおそれがあります。また、3年以内の短期間で入れ替わる派遣労働者が、住民の個人情報を取り扱うようになれば、情報が漏えいするリスクも高まります。

Q6 自治体にも派遣労働を導入する目的は何ですか?

A 公務公共サービスを、大企業の金もうけのために開放するのがねらいです。

政府は「公的サービスの産業化」（骨太方針2015）をうちだし、「民間にできることは、民間で」として、地方自治体に対して、民間委託や指定管理者制度、派遣労働の導入などで、公務公共サービス業務を民間に次々と開放するように求めています。大企業の研究団体は、「地方自治体の業務をアウトソーシングすると5兆4000億円の市場が生まれ、民間企業に大きなビジネスチャンスが広がっている」（注）と報告しています。日本経団連など財界は、政府に対して、民間委託や派遣労働がもっと導入できるように、規制の緩和を求めています。政府は財界の要請を受けて派遣法を「改定」し、大手人材ビジネス会社など大企業に莫大な利益を与える機会を提供したのです。

（注）三菱総合研究所報告「10年後の産業像～パブリックビジネス」（2007年）

すすめられる行政サービスのアウトソーシング

民間委託の導入割合（市町村）

（総務省調査 2014年10月1日現在）

- **80%以上** 本庁舎清掃、夜間警備、案内受付、電話交換、一般ごみ収集、水道メーター検針等
- **57%** 学校給食
- **29%** 学校用務員

窓口業務の民間委託
- 指定都市 **60%**（12団体）
- 市区町村 **11.4%**（196団体）

労働者派遣法の歴史

- 1978年　労働力需給システム研究会「制度化すべき」と提言
- 1984年　中央職業安定審議会「立法化が必要」と報告
- 1985年　労働者派遣法が成立
- 1986年　労働者派遣法が施行「13業務」でスタートするが施行直後に「16業務」に拡大
- 1994年　60歳以上の高齢者「原則自由化」
- 1996年　対象業務を「26業務」に拡大
- 1999年　ネガティブリスト化（禁止業務だけを設定）港湾運送・建設・警備・医療及び製造業は禁止
- 2004年　自由化業務（一般業務）の派遣期間延長（1年から3年）「26業務」の期間制限撤廃、製造業への派遣解禁
- 2007年　製造業派遣の期間制限延長（1年から3年）
- 2012年　日雇派遣の禁止、もっぱら派遣（特定の企業にだけ派遣）の制限、マージン率の公開等「労働契約申込みみなし制度」の創設（2015年10月1日施行）
- 2015年　事業はすべて許可制。期間制限の事実上の撤廃。過半数労働組合等の意見聴取。雇用安定措置とキャリアアップ措置の創設。

2 労働組合として、どんな取り組みが必要ですか？

Q1 派遣労働を禁止するには、どうしたらいいですか？

A 常用代替の禁止へ、法律の改正を求めましょう。



派遣労働は、不安定・無権利な働き方であり、恒常的な業務への導入を法律で禁止することが必要です。労働者の雇用は、正規で直接雇用を基本とするルールが確立されなければなりません。そのためには、常用代替を禁止するように労働者派遣法を抜本的に改正することが必要です。「雇用は正規・直雇用で」の世論を広げ、政府、国会に法改正を求める運動を進めましょう。

Q2 職場では、当局に何を求める必要がありますか？

A 派遣を導入させず、正規・直雇用で人員増を求めましょう。

自治体の公務公共サービスは、ほとんどが恒常的な業務であり、派遣労働とは相いれません。職場に派遣労働を導入させず、正規・直雇用での人員増を求めていきましょう。

派遣法の改悪に反対する労働者、国民の運動を反映して、政府も国会で、労働者の雇用については「直接雇用が原則だ」と答弁せざるを得なくなっています（注1）。この答弁を受けて、参議院の厚生労働委員会の附帯決議では「直接雇用が労働政策上の原則であること」「派遣就業は臨時的・一時的なものである（常用代替防止）との基本原則は本法施行後も変わらないことに十分留意」するよう政府に求めています。厚生労働省も、国会の附帯決議に留意して労働者派遣法の規定の運用に当たるよう求めています（注2）。自治体当局に対しては、法令が定める「直接雇用の原則」「常用代替の防止」の原則を守り、恒常的な業務には派遣労働を導入しないことを労使交渉で確認させましょう。また、総務省など国の機関に対して、地方自治体に民間委託や派遣労働の導入を押しつけないように求めていくことも必要です。

（注1）2015年8月20日、参議院厚生労働委員会での塩崎厚生労働大臣の答弁。
（注2）厚生労働省職業安定局長通達2015年9月30日「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律の施行について」

Q3 当局は「管理運営事項」として労使交渉に応じませんが…。

A 派遣労働の導入は、労使交渉の対象事項です。

職場に派遣労働を導入するかどうかは、職員の労働条件に関わる重大な問題です。自治体当局に対しては、労働条件や人員体制の問題として、労使交渉事項とするように求めていくことが必要です。

また、労使交渉ではありませんが、派遣法にある「過半数労働組合等からの意見聴取」（40条の2第４項）を活用して、労使協議を行うことができます。この「意見聴取」とは、派遣先が事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長しようとする場合、その事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者）からの意見を聴かなければならないという制度です。厚生労働省は、最初に派遣労働を受け入れる際にも、「派遣先は、過半数労働組合等に受け入れの方針を説明することが望まれます」としています（注）。



意見聴取で労働組合等から反対意見がのべられた場合、派遣先（自治体当局）はその意見を十分尊重するように努めなければなりません。また、参議院の付帯決議では、2回目以降の延長で、再度反対意見が述べられた場合、派遣先（自治体当局）は、派遣の受け入れ人数を削減することも検討し、その結論をより丁寧に説明することを求めています。

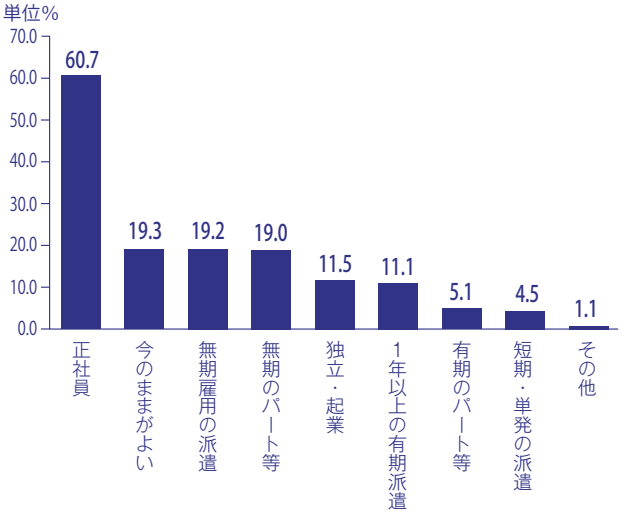
（注）厚生労働省・都道府県労働局「平成27年労働者派遣法改正法の概要」

Q4 派遣労働者が入っている職場では、どんな取り組みが必要ですか?

A 実態をつかみ、悩みを聞き、均等待遇、雇用の安定を求めましょう。

職場では、どの部署に、どれだけの派遣労働者が働いているのかを把握しましょう。自治体職員とは雇用形態が違っても、同じ公務公共サービスで働く職場の仲間として、派遣労働者に接していくことが必要です。派遣労働者の均等待遇、雇用の安定を当局に求めましょう。アンケートなどで対話をして、雇用や賃金、労働条件、職場の環境などについて、不安や悩みを聞きましょう。派遣労働者から相談があった場合には、真摯に相談に乗り、問題の解決に向けて取り組みましょう。派遣労働者に、労働組合への加入を働きかけることも大切です。

派遣労働者が希望する働き方（複数回答）



厚生労働省「派遣労働者実態調査」派遣労働者4000人のインターネット・アンケート調査2013年3月

派遣労働者の労働条件改善へ、次の取り組みを進めましょう

1 均等待遇をめざし、賃金・休暇・福利厚生などを改善する

同じ職場で働く自治体職員との均等待遇の実現をめざし、派遣労働者の労働条件の改善をめざしましょう。社会保険への加入はもちろん、職員との賃金や休暇制度の格差を縮小・解消するように、自治体当局からも派遣元に要請するよう求めていくことが必要です。また、休憩室・更衣室・駐車場・食堂の利用など福利厚生の改善、仕事に必要な研修の機会の確保なども求めましょう。労働者派遣法においても、「均等待遇」ではありませんが、派遣先には、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者との「均衡待遇」を図るように配慮する義務が課されています。

2 労働安全衛生を保障し、パワハラ・セクハラの防止と救済措置を

派遣労働者にも労働安全衛生の措置を保障するように、当局や労働安全衛生委員会に求めていくことが必要です。また、派遣労働者へのパワハラやセクハラを防止する措置や救済措置を設けることが必要です。労働者派遣法に基づく「派遣先指針」でも、派遣元・派遣先が連携して派遣労働者の安全衛生への配慮を行うことが定められています。さらに派遣先（自治体当局）は、派遣法14条の2により、男女雇用機会均等法（均等法）が定める、①妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止（均等法9条3項）、②セクシャルハラスメント対策（均等法11条１項）、③妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（均等法12条、13条1項）の責任を負います。

3 安定した雇用措置を求める

労働者派遣法において、派遣元と派遣先は、派遣労働者に対して一定の雇用安定措置を取ることが義務付けられています。派遣先(自治体当局)には、①キャリアアップ支援に必要な情報の提供、②派遣労働者を雇い入れる努力義務、③正社員（正規職員）の募集情報の提供義務、④非正規雇用を含む労働者の募集情報の提供義務が課せられています。

4 違法派遣の場合は、直接雇用を原則に

派遣先が違法に派遣を受け入れたり、偽装請負であった場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約（直接雇用）の申込みをしたものとみなす制度（40条の6、労働契約申込みみなし制度）があります。派遣先が国や自治体である場合、公務員の任用（行政処分）が民間の雇用（契約）と異なることを理由に、「採用その他の適切な措置を講じなければならない」（40条の7）とされています。厚生労働大臣は国会で、派遣先が国や地方自治体であっても「派遣先での直接雇用を図るという労働契約申込みみなし制度と同様の措置となる」と答弁しています（注）。

自治体に違法派遣や偽装請負があった場合、自治体当局は当該の労働者を直接雇用することを原則とし、公務員法上の欠格事由によって採用することができない場合などに限って、それに代わる「適切な措置」（雇用の安定を図る措置）を講じるようにするべきです。該当する派遣労働者は、実際の勤務で「能力の実証」（地方公務員法15条）が図られています。労働者の雇用安定措置を図るという派遣法40条の7の趣旨をふまえ、公募でなく選考によって任用すべきです。

また、派遣労働者を臨時・非常勤など非正規で雇用した場合は、「雇い止め」をさせず、労働条件を改善して、継続して働けるように要求していく必要があります。

（注）2010年4月16日衆議院本会議での長妻厚生労働大臣答弁。

【参考】 労働者派遣で、派遣先（自治体当局）が留意すべき事項

1 直接雇用、常用代替防止の原則

●「直接雇用が労働政策上の原則であること」（参議院厚生労働委員会附帯決議2015年9月8日）

●「派遣就業は臨時的・一時的なものであるべきとの基本原則については改正法施行後も変わらないことに十分留意し、かつ、派遣労働が企業にとって単純な労働コストの削減や雇用責任の回避のために利用されてはならない」「労働者派遣法の根本原則である常用代替の防止は、（中略）派遣先の常用雇用労働者の機会が不当に狭められることを防止することを含むものであること」（厚労省職業安定局長発通達・2015年9月30日職発0930第22号）

2 過半数労働組合等への意見聴取手続

●「事業所単位の期間制限による３年の派遣可能期間を延長する場合、派遣先は、その事業所の過半数労働組合等に対して意見を聴く必要がある。過半数労働組合等から異議が出されたときは、対応方針等を説明する義務がある」（厚労省・都道府県労働局「平成27年労働者派遣法改正の概要」）

●「最初の派遣労働者の受入れの際には、派遣先は、過半数労働組合等に受入れの方針を説明することが望まれる」（厚生労働省・都道府県労働局「平成27年労働者派遣法改正の概要」）

●「過半数労働組合等から反対意見がのべられた場合、派遣先は十分その意見を尊重するよう努めるべき」「2回目以降の延長に係る意見聴取において、再度反対意見が述べられた場合については、当該意見を十分に尊重し、受け入れ人数の削減等の対応方針を取ることを検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければならない」（参議院厚生労働委員会附帯決議　2015年9月8日）

3 派遣労働者の「均衡待遇」

派遣先が均衡待遇の実現に向けて配慮すべき事項

①派遣元事業主に対し、派遣先の労働者に関する賃金水準の情報提供等を行うこと（派遣法40条5項）。

②派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合に、派遣労働者にも実施すること（派遣法40条2項）。

③派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する一定の福利厚生施設の利用の機会を与えること（派遣法40条3項）。

4 安全衛生、パワハラ・セクハラ防止に関する措置

●派遣先事業主は、派遣元事業主が派遣労働者の安全衛生に関する措置を実施できるよう以下のような協力や配慮をしなければならない。（厚生労働省「派遣先が講ずべき措置に関する指針」）

①派遣元事業主が派遣労働者に対して雇い入れ時や作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣労働者が従事する業務に係る派遣元事業主に積極的に提供する。

②派遣元事業主から雇い入れ時・作業内容の変更時の安全衛生教育の委託の申し入れがあった場合には、可能な限り応じるよう求める。

③派遣元事業主が健康診断等の結果に基づいて派遣労働者に措置を講じる際は、必要な協力を行う。

●労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第９条第３項、第11条第１項、第12条及び第13条第１項の規定を適用する（派遣法47条の2）。

5 派遣先の雇い入れ努力義務

●派遣先は、以下の場合には、受け入れていた派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならない（厚生労働省・都道府県労働局「平成27年労働者派遣法改正の概要」）。

①派遣先の組織単位の同一の業務に同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れている。

②派遣元事業者から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼がある。

③派遣終了後に、引き続き同一の業務に従事させるために新たに労働者を雇用する。

6 労働契約申込みみなし制度

●派遣先が違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものみなされる（派遣法40条の6）。国・自治体などの公共機関は「採用その他適切な措置を講じなければならない」（40条の7）

（対象となる違法派遣）

①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合、②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合、③期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合、④偽装請負の場合