

派遣労働と女性の権利

弁護士 永嶋里枝

第1 派遣労働の実態

- 1 厚生労働省 2005年2月発表 労働者派遣事業平成15年度事業報告
派遣労働者数 236万人（前年度比 10.9%増）
常用換算 74万人（前年度比 7.2%増）
- 2 厚生労働省 2005年9月発表 派遣労働者実態調査
常用労働者を30人以上雇用する民営事業所のうちから抽出した14,176事業所対象
男性 37.2% 女性 62.8%
運輸業 男性 72.0% 製造業 男性 54.8%
金融・保険業 女性 92.5% 医療、福祉 女性 83.9%
- 3 厚生労働省 2001年9月発表 労働者派遣事業実態調査結果報告
一般・特定労働者派遣事業所それぞれ1000事業所計2000事業所から抽出した派遣労働者1万人
男性 29.9% 女性 69.7%
全体が20代、30代に集中
女性の42%が20代、37.5%が30代
男性の27.1%が20代、38.1%が30代
- 4 厚生労働省 2004年7月発表
平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査
派遣の75.9%が時給
派遣の81.4%が10万円～30万円未満
- 5 問題点
派遣の8～9割は若い女性 特に登録型
人材派遣協会の調査 事務職の97%が女性、多くが若い女性
派遣労働者と正社員との賃金格差
妊娠・出産を理由とした解雇、雇い止め、中途解約、差し替え要求がまかりとおっている。

第2 派遣労働が増加する理由

- 1 日本総研 2000年2月4日
「待遇改善と雇用安定化が求められるパート・派遣労働」
 - (1) 増加の要因・背景
 - ① 企業側のニーズ
パートは人件費が割安、雇用調整がし易い
派遣は、人件費はパートに比べて割高とはなるが、労務管理が不要で、雇用調整もし易い
 - ② 労働者側のニーズ
中高年の状況を目の当たりにして若年層を中心に就業意識変化
定年まで就業することにかかわらず、合わなければ簡単に離職
仕事より自分の生活ややりたいことを優先
長時間会社に拘束されず人間関係にも煩わされない非正規望む
配偶者の給与だけでは生活が困難となり共稼ぎ世帯が増加
家事・育児と仕事の両立を図ることが必要な女性が増加、自分の都合の良い時間に働けるパートなどの短時間勤務を望む。
定年退職後の高齢期に働きたいが、体力面での低下は否めず長時間の緊張や集中力を維持できないことも多い。短時間、週数日が望ましい。

(2) 重要性高まるパート・派遣

① 少子・高齢化の進展

少子・高齢化の進行 若年労働力の不足

→女性と高齢者の有効活用が不可欠

パート・派遣は、家事育児と仕事を両立しながら働き続ける女性や体力が減退した定年退職後の高齢者の雇用形態として最適の働き方

② 失業対策

オランダモデル 10%を超えていた失業率が 3%台へと改善 イギリスもパートの比率高まり失業率の改善に寄与

③ 採用方法の多様化

新卒者を正社員として採用し長期継続雇用により戦力化を図る

→当初の 6 ヶ月ないし 1 年間は試用期間としてパート・派遣で採用し、就業能力を見極めた上で正社員とするテンプ・ツウ・パウムといった採用方法が一般化することも予想される

(3) 待遇改善・雇用安定化

① パート

擬似パートの待遇格差改善

有期事業以外の業務のパートは期間の定めのない雇用契約に

② 派遣

登録型は有期事業の場合など例外扱い、原則は常用雇用型に

派遣期間の制約撤廃

事前面接の許容

(4) その他

労基署の監督強化、苦情受け付け相談窓口設置

組合への組織率低く正社員からも疎外されている

→公平な立場としての監督機関

2 労働行政の問題

(1) 女子差別撤廃条約、家族的責任条約の精神が生かされていない。

ア 女子差別撤廃条約 11 条

1 雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置

2 婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するための適当な措置

イ ILO 家族的責任条約前文

家族的責任を有する男女労働者間及び家族的責任を有する労働者その他の労働者との間の機会及び待遇の実際的な平等を実現する必要を認識

ILO 家族的責任勧告

7 婚姻上の地位または家族的責任に基づく直接的または間接的な差別防止のための措置

17 家族的責任を有する労働者が就業に係る責任と家族的責任とを調和させることができるような労働条件確保

18～21 労働時間の短縮、転勤等における配慮、パートタイムとフルタイムの雇用条件の同等化、フルタイムへの転換、復帰の自由

ウ 差別撤廃、就業に係る責任と家族的責任との調和、そのための非正規労働者の待遇改善との視点なし

(2) 企業の利益最優先、企業のための法整備、現状肯定

均等法改正と同時に労基法改悪され、女子保護規定撤廃

→仕事の両立困難

→結果として不安定雇用拡大・非正規労働者（家族的責任と仕事に対する責任との

調和という観点がない今の均等法では救済できない女性労働者)の増加

(3) 厚生労働白書 2005 年版

25～39歳の女性就業者の状況を地域別に分析し、出生率との関連を指摘
出生率の高い地域では、正規の職員・従業員が多い一方、長時間労働をしている者が少ない

逆に、出生率の低い都市部では、非正規化が進んでいる一方、正規労働者においては長時間労働をしているものが多い傾向

男性の長時間労働の割合が高い地域は、出生率が低い傾向

第3 派遣労働と女性の権利

1 労基法や均等法の権利は派遣労働者も行使できる

2 差別禁止規定

(1) 労基法 4 条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない

(2) 均等法 2006 年改正

ア 女性差別禁止から、男女差別禁止へ

イ 禁止対象事項の拡大

募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇の雇用ステージについての差別禁止

→配置において、権限の付与・業務の配分を加え、降格、雇用形態又は職種の変更、退職勧奨、雇止めのステージを追加

ウ 間接差別規定の新設

但し、不十分

定義あいまい

① 募集・採用における身長・体重・体力要件 ② 総合職の転勤要件 ③

昇進における転勤経験要件

エ 妊娠・出産・産前産後休業取得等を理由とする解雇以外の不利益取扱いの禁止
妊娠・出産したこと、産前産後休暇を取得したことを理由とする解雇禁止

→妊娠または出産に関する事由(①母性保護措置を請求、取得 ②妊娠に起因する能率低下・労働不能)を理由とする差別禁止(解雇以外に、契約更新拒絶、更新回数低下、身分変更、降格、不利益な配置等)

妊産婦に対する解雇無効

オ 男性に対するセクシャルハラスメント

カ 均等法に基づく調停の対象を拡大(セクシャルハラスメント、母性管理措置)するなど、手続の改善

(3) 特定

派遣法 26 条 7 項 派遣先は、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努力義務を負う

職安法 3 条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。

派遣先指針 3 派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、面接する、履歴書を送付させる、性別を特定するなど、派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと

派遣先指針 4 派遣契約に性別を記載してはならない。

派遣先指針 18 紹介予定派遣に係る派遣労働者を受け入れるに際し均等法 5 条(募集・採用についての機会均等)の趣旨に照らし行ってはならない措置 女性であることを理由として排除、人数設定、女性に男性と異なる条件設定 但し、適用除外あり

派遣元指針 11 派遣元は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣労働者の特定を目的とする行為に協力してはならない。

職安法 3 条の規定を遵守。派遣労働者の性別を派遣契約に記載し、これに基づき派遣することの禁止

(4) 契約解除

派遣法 27 条 派遣先は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、派遣契約を解除してはならない。

→母性保護を求めたことによる解除、差替要求無効

3 母性保護規定

(1) 労基法 狭義の母性保護

ア 妊産婦の危険有害業務の就業制限 労基法 64 条の 3・・・派遣元・派遣先（派遣法 44 条 2 項、3 項、47 条の 2）

イ 産前・産後休暇 労基法 65 条・・・派遣元（派遣法 44 条 2 項反対解釈）

● 産前・産後休暇中に派遣契約期間が満了する場合

休暇を取得したことを理由として契約を更新しないことを立証できない限り、更新拒絶を争えない可能性

ウ 妊産婦の労働時間制限 労基法 66 条・・・派遣先（派遣法 44 条 2 項）

(2) 労基法 広義の女性保護

ア 育児時間 労基法 67 条・・・派遣先（派遣法 44 条 2 項）

イ 生理休暇 労基法 68 条・・・派遣先（派遣法 44 条 2 項）

特別の証明がなくても請求あれば与えること、診断書の厳格な証明は不要、同僚の証言程度で対応すべき（昭和 23 年 5 月 5 日基発 682 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号、婦発 47 号）

(3) 均等法 健康管理措置

ア 妊産婦の通院のための時間確保 均等法 22 条・・・派遣元・派遣先（派遣法 44 条 2 項、3 項、47 条の 2）

イ 妊娠中の通勤緩和、休憩 均等法 23 条・・・派遣元・派遣先（派遣法 44 条 2 項、3 項、47 条の 2）

(4) 育児・介護休業 育児・介護休業法 5 条、11 条・・・派遣元

ア 日々雇用される労働者は育児休業の適用対象から除外 同法 2 条

イ 期間を定めて雇用される者も育児休業の適用対象から除外 同法 2 条

○ 形式上期間を定めて雇用される労働者でも、実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には取得可

○ 形式上期間を定めて雇用される労働者でも、1 年以上の雇用実績があり、休業終了後も継続雇用が見込まれる場合は取得可

● 登録型の場合、派遣契約期間が満了する時期によって、契約更新拒絶を争えない可能性

ウ 労使協定により育児休業・介護休業を取ることができないとされた者（採用されて 1 年未満の者、1 年以内に退職することが明らかな者、1 週間の所定労働日数が著しく少ない者等）も適用除外 同法 6 条

☆ このような労使協定を結ばせないような取組が必要

(5) 労働時間短縮、時差出勤、フレックスタイム制 同法 17、18、23 条・・・派遣元
深夜労働の免除 同法 19、20 条

適用除外規定なし（同法 2 条 1 号、2 号反対解釈）

○ 登録型

4 年次有給休暇 労基法 39 条・・・派遣元（派遣法 44 条 2 項反対解釈）

(1) 6 ヶ月間継続勤務して全労働日の 8 割以上出勤していれば、派遣労働者も年休を取ることができる。

(2) 継続勤務か否かは、実態に即し実質的に判断

行政解釈 有期契約を更新し、6 ヶ月以上に及んでいる場合で、引き続き使用されると認められる場合

◎ 登録型でも、短期の契約を繰り返し更新したり、途中で派遣先が変わっても、1ヶ月以内に次の派遣先に派遣されていれば 継続勤務と認められるべき。雇用保険の要件と同様に

- (3) 全労働日とは、労働者が労働契約上労働義務を課せられた日
生理休暇、慶弔休暇、正当なストライキにより就労しなかった日は全労働日には入らない。
労基法 39 条 7 項 業務上負傷し疾病にかかり療養のため休業した期間、育児休業、介護休業をした期間、産前産後に休業した期間は、全労働日には入るが、出勤したもののみならず。
行政解釈では、有給休暇も同様の扱い。

☆ 東京高裁平成 11 年 8 月 17 日判決 ユニ・フレックス事件

派遣労働の場合、全労働日は派遣先の労働日

5. セクシャルハラスメント禁止・防止

- (1) 派遣元も派遣先も派遣労働者のセクシャルハラスメント防止について雇用管理上の責任を負う（派遣法 47 条の 2、派遣先指針 9(1)）。
- (2) セクシャルハラスメントについての指針（1999（平成 11）年 4 月 1 日施行）遵守義務
- (3) 被害を受けたら、派遣元、派遣先に善処を要請
- (4) 派遣元は、派遣先が違反行為を行った場合は、派遣を停止し、契約を解除することができる（派遣法 28 条）。この場合は、派遣先の当事者、派遣先に対する損害賠償請求ができる。
- (5) 派遣元が何も対応せず、派遣先から派遣契約の中途解除を受けたら、もちろん、中途解除は無効だから、引き続き派遣先での就労を求めることもできるし、派遣先での就労を断念して、派遣元に対し、残期間の給料請求権、損害賠償請求権を行使することもできる。いずれの場合も、派遣先の当事者、派遣先にも損害賠償請求ができる
- (6) セクシャルハラスメントの被害を訴えたことによって派遣元から解雇された場合は、当然解雇無効を主張して争うことができる。この場合も、派遣先の当事者、派遣先に対する損害賠償請求ができる。

第 4 派遣労働者と正社員との賃金格差

労基法 4 条

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

労基法 3 条

労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由にして差別してはならない。

1998 年 10 月 労働関係民事・行政事件担当裁判官協議会

最高裁判所は、社会的身分には、職制上の地位は含まないとの見解

同一労働同一賃金は実定法上の根拠がない

雇用形態が異なれば賃金格差は許される

社会権規約 7 条 いかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬

同規約 2 条 この規約において認められる権利の完全な実現を漸進的に達成する

1996 年 3 月 15 日 長野地裁上田支部判決 丸子警報機事件

臨時社員の賃金と同じ勤続年数の女性正社員の 8 割以下となるときは、公序良俗違反として違法となる。