

## 常用代替防止の理念を没却する労働者派遣法の改正に反対する会長声明

### 1 我が国における派遣労働者の状況

我が国の派遣労働者は、平成20年をピークに減少に転じているものの、平成26年8月末時点で112万人もの多数を占めている。2013年3月に実施された厚生労働省のアンケート調査によれば、派遣労働者のうち38.8%が不本意雇用であると回答しており、正職員としての雇用を望みながらも叶えられない者が多数いることが明らかとなっている。

また、同省の調査によれば、派遣労働者の待遇・賃金は正職員に比べた場合に低いものにとどまっている。しかも、派遣労働者は常に不安定な雇用状況に置かれており、日本労働組合総連合会の調べによれば、平成20年10月から平成22年5月までに派遣切りや雇い止めで仕事を失った派遣労働者は約15万人にもいたっている（派遣元での無期雇用派遣労働者のうち94%は解雇により離職）。

労働者の人間らしい働き方を実現するためには、派遣労働者の不安定雇用問題の解決が喫緊の課題であり、直接雇用の原則、及び、同原則から導かれる常用代替防止（常用労働者が派遣労働者によって置き換えられることの防止）の理念を徹底することが求められている。

### 2 政府による労働者派遣法改正案の提出

政府は、昨年、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の一部を改正する法律案を提出した。同法案は総選挙実施により事実上審議不能となったが、与党である自民党はその成立に強い意欲を有しているため、再度、早々に、同様の法案が国会に提出されるのは必至である。

しかし、下記に述べるとおり、本件改正案には重大な問題がある。

### 3 本件改正案の内容と問題点

(1) 本件改正案は、労働者派遣法の根本原則である常用代替防止の考え方を見直し、派遣元で無期雇用されている派遣労働者は常用代替防止の対象から外すこと、及び、派遣元で有期雇用されている派遣労働者は、①個人レベルで派遣期間を制限することとして、政令指定26業務を含めて、派遣労働者個人単位で上限期間（3年）を設定すること、②派遣元は派遣期間の上限に達した派遣労働者の雇用安定措置として、派遣元での無期雇用化や派遣先に対する直接雇用申入れを講じなければならないこと、③派遣先において、有期雇用派遣労働者の交代によって派遣の継続的受け入れが上

限を越す場合には、過半数組合か過半数代表者の意見聴取を義務づけることとしている。

- (2) しかし、本件改正案が成立するならば、無期・有期にかかわらず、全ての労働者派遣において常用代替防止の理念は事実上放棄され、企業が一般的・恒常的業務について派遣労働者を永続的に利用できるようになり、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持・向上が損なわれる事態となる。

まず、常用代替防止の対象から外された無期雇用派遣労働者について、上記1でも述べたとおり、無期雇用派遣労働者は、正職員に比べて不安定な雇用状況にあり、かつ、労働条件も劣位の状況にある。つまり、企業にとって、派遣労働者は「安くて切りやすい」労働者であるといえる。本件改正案は派遣労働者と正職員を均等に待遇すべき義務を配慮規定にとどめており、当該配慮義務に反した場合の罰則も定めていないところ、実効性ある均等待遇の確保策の導入もないままに派遣可能期間を撤廃すれば、直接雇用労働者が「安くて切りやすい」派遣労働者に置き換えられていくことは必至であり、常用代替防止の理念が没却されることとなる。また、派遣労働者の拡大は賃金のさらなる低下をも招来しかねず、ワーキングプアの問題も深刻化する懸念がある。

次に、有期雇用の労働者についても、上記①の点は、派遣先・派遣元事業者が3年経過するごとに派遣労働者を入れ替えて派遣労働を継続すれば、派遣労働者は雇用を失う一方、派遣先は永続的に派遣労働をさせることとなり、派遣労働の固定化、拡大化につながる。②については、私法的な効力がなく、常用代替防止の措置としての実効性を欠く。③も、たとえ労働組合等が反対しても、意見聴取さえすれば派遣労働期間延長ができる制度となっており、歯止めになり得ない。結局のところ、同改正案では常用代替防止の理念を実現することができないと言わざるを得ない。

- 4 以上に述べた通り、本件改正案は常用代替防止の理念を放棄し、ひいては、派遣労働者の不安定雇用の問題をより深刻化するものである。よって、当会は、上記改正に強く反対するとともに、常用代替を防止し、真に労働者保護に資する労働者派遣法の抜本改正を行うよう求める。

平成27年1月5日

佐賀県弁護士会会長 牟田清敬