

労働者派遣法の改正に反対する会長声明

1 政府は、本年3月11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案」（以下「改正案」という）を閣議決定し、同日付で今通常国会に提出し、その成立を目指している。

改正案は、①専門26業務による区分や業務単位での派遣期間制限を廃止し、②無期雇用派遣や60歳以上の派遣労働者等については業務に関わらず派遣期間制限から除外し、③有期雇用派遣についても、「同一の組織単位」における同一の派遣労働者の派遣期間の上限を3年としつつ、派遣先は、同一の事業所において「同一の組織単位」であれば派遣労働者を入れ替えることにより、組織単位が異なれば同一の派遣労働者でも永続的に、派遣労働者を利用することが可能となる内容となっている。

2 現行法制度においては、雇用と使用が分離される間接雇用は労働者の地位を不安定にし、労働基準法等に定める雇用主の責任を曖昧にするなどの弊害があることから、労働者の権利保護の観点から直接雇用が原則とされており、間接雇用の一形態である労働者派遣はあくまで直接雇用の原則の例外に過ぎない。そのため、従来、労働者派遣は、常用代替防止の理念の下、あくまで臨時的・一時的な専門的業務について限定的に認められてきたのである。

ところが、上記①ないし③を内容とする改正がなされるならば、無期雇用派遣のみならず有期雇用派遣についても派遣労働者の完全自由化を認めるに等しく、専門的業務に限らず派遣先に恒常的に存在する業務についても派遣労働者の恒常的利用が拡大し、その結果、安定した直接無期雇用である正社員が不安定な派遣労働者に置き換えられ、常用代替防止という理念は完全に有名無実化することは明らかである。

3 また、派遣労働者の処遇改善においても、ヨーロッパ等では賃金も含め主要な労働条件の均等待遇を義務付けるなど均等待遇原則が広く認められているが、改正案は、派遣元に「均衡待遇」の配慮義務を課し、派遣先には「均衡待遇」のための努力義務を指針に規定することなどを求めるに過ぎず、実効性ある均等待遇確保策とは到底評価できない。

4 以上のとおり、改正案は、派遣労働者の保護を図ることができないばかりか、例外的な間接雇用である派遣労働を著しく拡大し、すでにわが国労働者の4割に達しようとしている非正規雇用労働者をますます増大させ、労働者全体の雇用の不安定化、労働条件の低下を招くことになるおそれが強い。

よって、当会は、雇用の安定を望む社会的な要請に明らかに反する本改正案に、強く反対する。

以上

平成26（2014）年5月23日

愛媛弁護士会

会長 田口光伸