

早期・徹底審議のうえ労働者派遣法を 抜本改正することを要求する決議

今、労働者派遣法「改正」案の審議をただちに開始し、派遣労働者の実情と意見を聴くなど徹底審議を尽くし、同法の抜本改正を早期に実現することが重要である。今年になってから、派遣労働者をはじめとする非正規労働者の解雇や雇止めは既に4万2000人に達している。2008年秋のリーマンショックを契機として解雇・雇止めされた派遣労働者、有期労働者の多くは、いまだ安定的な雇用に就けないでいる。派遣切りとのたたかいに立ちあがった労働者は、乏しい収入の中で困窮極まる生活を続けながら裁判闘争をたたかっている。

本年10月2日に臨時国会が開会されたが、いまだ派遣法「改正」案の審議は開始されていない。民主党が参議院で過半数を割る中で、「内容を修正して自民党や公明党の協力を得る」などの声も聞かれる。これでは、政府案の内容が悪くなるばかりである。

政府案の問題点は、とりわけ、抜け穴だらけの製造業派遣・登録型派遣の原則禁止、実効性のない直接雇用みなし制度、派遣労働者への差別を容認する均衡考慮原則にあらわれている。

製造業派遣は、労働災害かくしなどの弊害があり、従来禁止されていたが、2004年3月1日の改正労働者派遣法施行により解禁されたものである。2008年秋以降の経済不況の中で、自動車、電機などの大企業は派遣会社との労働者派遣契約を一方的に中途解除し、派遣会社は、期間の定めの有無を問わず、派遣労働者を一方的に解雇した。製造業派遣における無差別の大量解雇を見る時、その弊害を取り除くためには、製造業派遣を全面禁止するより他に途はない。

登録型派遣は、派遣先が見つかったから派遣元が登録者リストの中から適当な労働者を選んで労働契約を締結し、派遣する業務形態である。これでは、派遣会社は自己の雇用する労働者を派遣するとはいえず、労働者派遣法の派遣の要件を充たしていない。登録型派遣は、その実質は職業紹介である。派遣元が雇用責任を果たさない登録型派遣は全面禁止し、労働者の求職には職業紹介と紹介先での直接雇用をもって応えるべきである。

「労働条件は派遣の時と同一」との直接雇用みなし制度では、派遣先に直接雇用されても、賃金は正社員の半分以下のままで、有期契約1回目で雇止めの危険があることになる。現に、パナソニックプラズマディスプレイ株式会社や日本トムソン株式会社は直接雇用後有期契約1回目で雇止めしており、その雇止めが最高裁判所や神戸地方裁判所姫路支部で有効と認められている。これでは、派遣労働者は、直接雇用の道を選択することはとうていできない。直接雇用みなし制度を実効あるものにするためには、「期間の定めのない労働契約」と「派遣先の正社員と均等の労働条件」にすることが是非とも必要である。

政府案は、派遣労働者の賃金について、派遣先の労働者の賃金水準との均衡考慮原則を定めているが、均等待遇原則は採用していない。しかし、平等取扱いを

意味せず、派遣労働者の差別取扱いを容認する均衡考慮原則では、2倍以上にもなる派遣先の正社員と派遣労働者の賃金格差を是正することはとうていできない。ドイツ、フランス、イタリアなどのEU諸国や韓国は、派遣労働者と派遣先の正社員との均等待遇原則を採用している。日本の労働者派遣法も均等待遇原則を採用すべきである。

平成22年版労働経済白書も、「大企業中心に取り組み込まれた賃金・処遇制度の改革も、賃金格差を拡大させ、人々の生きがい、働きがいを損なった面もある。」
「今後は不安定就業者の正規雇用化などを通じて、すそ野の広い技術・技能の向上と所得の底上げを目指していく必要がある。」と反省の弁を述べている。この労働経済白書の反省に照らしても、今、早急に、違法と無権利、貧困と格差の根源である現行労働者派遣法を抜本改正し、低賃金・不安定雇用の派遣労働に苦しむ労働者に人間らしく働ける職場を提供すべきである。

自由法曹団は、早期・徹底審議の上、製造業派遣・登録型派遣の全面禁止、正社員と同一の労働条件を保障する直接雇用みなし制度、正社員との均等待遇原則を中心とする労働者派遣法の抜本改正を早期に実現することを要求して、全力をあげて奮闘する決意である。

2010年10月25日

自由法曹団 愛媛・松山総会