

労働者派遣法を派遣労働者保護法に抜本改正することを求める決議

労働者派遣法改正の政府案は、今年3月29日に参議院に提出されたが、4月6日に衆議院へ提出しなおされ、4月16日、衆議院本会議で審議入りした。

しかし、政府案は、名称上は「派遣労働者の保護」という文言を含むものの、その内容を見ると、抜け穴が多いばかりか、現行法を改悪する内容まで含むものとなっており、改正の名に値するものではない。

すなわち、政府改正案は、①派遣会社がグループ内企業に派遣することができる割合を8割まで認め（改正案23条の2）、専ら派遣を禁止する労働者派遣法7条を骨抜きにし、また、②専門26業務に従事する派遣労働者のうち派遣元に期間の定めなく雇用される労働者について、派遣法40条の5が認めてきた「派遣期間が3年を超えた場合の派遣先の労働契約申し込み義務」を撤廃し、現行派遣法を改悪している。

政府案は、③製造業派遣を原則禁止するとしながら、「常時雇用する労働者の派遣(常用型派遣)」については例外とし(改正案4条1項3号)、④登録型派遣を原則禁止するとしながら、専門26業務については例外としている(改正案35条の3)。かかる政府案では、製造業派遣については、現在製造業派遣に従事する55万人の派遣労働者のうち実に35万人・64%は常用型派遣として禁止の対象とならない。登録型派遣については、専門26業務に登録型で従事する43万人は禁止の対象とならない。結局政府案では、全派遣労働者202万人(2008年6月1日現在)のうち、禁止の対象になるのはわずか44万人・22%で、158万人・78%が禁止の対象にならない。大きな抜け穴である。

さらに、政府案は、⑤禁止業務への派遣受入、無許可・無届けの派遣元からの派遣受入、派遣期間制限違反、偽装請負、登録型派遣禁止違反の違法派遣があった場合、派遣先が直接雇用したとみなす制度を創設しているが、直接雇用された場合の労働条件は派遣労働者の時の労働条件と同一としている(改正案40条の6)。これでは、派遣労働者の差別待遇の是正にならないばかりか、派遣先から有期契約の1回目で雇い止めされることになりかねない。そして、政府案は、「派遣元は、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ」、「派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。」と定めている(改正案30条の)。しかし、平等取扱いを意味しない「均衡を考慮」、「配慮」という規定では、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。

均等待遇については、日本も批准するILO第181号条約の「民間職業仲介事業所に関する条約」は、第5条1項で「待遇の均等を促進する」ことを定めている。また、EU派遣労働指令は均等待遇原則を義務化しており、フランスやドイツなどヨーロッパの75%の国が法律で均等待遇を定めている。政府案は、かかる国際基準に照らしても大きく立ち後れている。

自由法曹団は、労働者派遣法を派遣労働者保護法に抜本改正するため、以下の改正を要求する。

- (1)「労働者派遣は、臨時的・一時的なものであり、常用雇用の代替にしてはならない」との原則を明記すること

- (2) 特定の派遣先やグループ企業へ5割以上の人員を派遣することを「専ら派遣」として禁止すること
- (3) 専門26業務に3年を超えて従事する派遣労働者に対する派遣先の労働契約申し込み義務を撤廃しないこと
- (4) 製造業派遣は全面的に禁止すること
- (5) 登録型派遣は通訳などの専門性の高い業務以外は禁止すること
- (6) 派遣元と派遣労働者の労働契約は「期間の定めのない労働契約」とすること
- (7) 偽装請負、派遣期間制限違反等の違法派遣があった場合、派遣先との間に労働契約が成立したものとみなす「直接雇用みなし制度」を創設すること
この場合、派遣先との間に成立する労働契約は「期間の定めのない労働契約」とし、派遣先の同種の労働者の労働条件と均等の労働条件とすること
- (8) 派遣労働者を派遣先の同種の業務に従事する労働者と均等待遇すること
- (9) マージン率の上限を規制すること
- (10) 派遣労働者の労働組合に対して派遣先が団体交渉に応ずる義務を明記すること
- (11) 派遣法改正案は、「直接雇用みなし制度」や「均等待遇原則」は公布の日からただちに施行し、その他の改正項目は遅くとも「公布の日から6ヶ月以内」に施行すること
自由法曹団は、人間らしく働く労働のルールを確立するため、労働者派遣法の抜本改正にむけて全力をあげて奮闘する決意である。

2010年5月24日
自由法曹団2010年5月研究討論集会