

生涯派遣を強要し、正社員をゼロにする
労働者派遣法「改正」案の廃案を要求する意見書

2015年4月24日

自由法曹団

【目 次】

第1 はじめに

1. 3度目の国会提出..... 1
2. 従来の「改正」案に対する修正の要点..... 1
3. 3度目の「改正」案の検討..... 2

第2 常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、永続派遣を可能にする「改正」案..... 2

1. 派遣期間制限の廃止—派遣期間制限の意味と機能の変化

- (1) 現行の労働者派遣法 —業務単位で期間制限し、直接雇用につながる現行法の派遣期間制..... 3
- (2) 労働者派遣法「改正」案 —永続派遣を可能にし、直接雇用へつながらない「改正」案の派遣期間制限..... 3

2. 「厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の適用に当たっては、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」との修正内容のごまかし

- (1) 建議の提言と修正内容..... 7
- (2) 「派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」とのごまかし..... 7

3. 「均衡待遇の推進やキャリアアップ措置が直接雇用につながる」とのごまかし

- (1) 政府の答弁..... 8
- (2) 均衡待遇では低賃金不安定雇用を是正できない..... 9
- (3) 政府に対する「均等・均等待遇の調査研究」の義務づけ..... 9
- (4) 直接雇用を促進できないキャリアアップ措置..... 10

4. 実効性のない雇用安定措置

- (1) 建議の4つの雇用安定措置..... 11
- (2) 修正されても実効性のない雇用安定措置..... 11

5. 労働者派遣法「改正」による常用代替による派遣労働者激増の危険性

- (1) 派遣労働者の激増は確実であること..... 13
- (2) 政府答弁—増えるか否かについては「断定できない」..... 14

(3) 附則の検討規定の追加	14
6. 現行労働者派遣法の「労働契約申込みみなし制度」の適用回避は許されない — 「改正」案の2015年9月1日の施行は現行法の「労働契約申込みみなし 制度」の適用回避のため	
(1) 現行労働者派遣法第40条の6（2015年10月1日施行）と「改正」案 第40条の6（2015年9月1日施行）の違い.....	15
(2) 現行40条の6と「改正」案40条の6の違いの意義—「労働契約申込み みなし制度」の適用対象労働者の縮小.....	16
(3) まとめ.....	16
7. 「改正」案はただちに廃案にすべき—抜本改正こそ重要	17

生涯派遣を強要し、正社員をゼロにする

労働者派遣法「改正」案の廃案を要求する意見書

自由法曹団 2015年4月24日

第1 はじめに

1 3度目の国会提出

安倍内閣は、2015（平成27）年3月13日、労働者派遣法「改正」案（以下、「改正」案ともいう。）を閣議決定し、同日、現在会期中の通常国会に提出した。政府は、「改正」案の施行日を2015年9月1日としている。

労働者派遣法「改正」案は、昨年の通常国会と臨時国会に提出され、2度とも廃案になった。今回で3度目の法案提出である。

今回の「改正」案は、昨年の臨時国会で公明党から出された従来の「改正」案に対する「修正案」をそのまま受け入れ、「厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の運用に当たっては、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」（「改正」案第25条）との文言を入れる等の修正をほどこしている。

しかし、「改正」案の本質は、「永続派遣」を可能にする仕組み等、昨年2度提出された従来の「改正」案とまったく変わっていない。政府の労働者派遣法「改正」案は、「生涯派遣・正社員ゼロ」法案として、低賃金不安定雇用の派遣労働者を爆発的に増大させる悪法のままである。

2 従来の「改正」案に対する修正の要点

昨年2度にわたって国会に提出された労働者派遣法「改正」案に対する修正の要点は、次のとおりである。これらの修正内容の問題点については、後に詳述する。

[修正の要点]

- ① 「厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の運用に当たっては、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」の文言を追加する（「改正」案第25条）。
- ② 雇用安定措置について
 - i 「派遣先への直接雇用の依頼」を厚生労働省令ではなく法律で規定する（「改正」案第30条1項1号）。

- ii 「新たな派遣先の提供」について、「派遣労働者の能力、経験、居住地などに照らし、合理的なものに限る」旨を法律に規定する（「改正」案第30条1項2号）。
- ③ 過半数労働組合等からの「意見聴取」にあたって、過半数労働組合等から意見があった場合に、延長理由や今後の対応方針の説明の時期を「期間制限に達するまでに」と明確化する（「改正」案第40条の2の5項）。
- ④ 検討規定の追加
 - i 「政府は、正社員と派遣労働者の数の動向等を踏まえ、能力の有効発揮と雇用安定に資する雇用慣行が損なわれるおそれがある場合、速やかに検討を行う。」との規定を追加する（「改正」案附則第2条2項）。
 - ii 「政府は、均等・均衡待遇の在り方を検討するため、調査研究その他の必要な措置を講ずる。」との規定を追加する（「改正」案附則第2条3項）。

3 3度目の「改正」案の検討

以下、労働者派遣法「改正」案に反対し、その廃案を要求する理由を述べる。

なお、本意見書においては、適宜、自由法曹団の2014年10月10日付「生涯派遣・正社員ゼロ」法案は許されない！！労働者派遣法『改正』案の廃案を求める意見書」（以下、「2014年意見書」という。）を参照する。2014年意見書は、自由法曹団のホームページに掲載してあるので参照されたい。

第2 常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、永続派遣を可能にする「改正」案

「改正」案は、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、永続派遣を可能にするものである。

労働者派遣法は、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則及び派遣期間制限の採用によって、はじめてその成立を認められた法律である（2014年意見書7～12頁参照）。

しかし、「改正」案では、この大原則が廃棄されることとなる。以下、その理由を述べる。

1 派遣期間制限の廃止

―派遣期間制限の意味と機能の変化

(1) 現行の労働者派遣法

―業務単位で期間制限し、直接雇用につながる現行法の派遣期間制限

現行労働者派遣法（以下、「現行法」という。）第40条の2の1～4項は、ソフトウェア開発等の専門26業務をのぞく一般業務について、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について」、原則1年、最長3年の派遣受入期間の制限を設けており、この期間制限を超えて派遣受入れを継続することはできない。

一般業務について、現行法第40条3は、1年以上派遣可能期間以内の期間派遣労働者を受け入れた場合に、同一業務に労働者を雇い入れようとするときの、派遣先の直接雇用努力義務を定めている。次いで、現行法第40条の4は、派遣可能期間を超えて派遣労働者を使用しようとするときの、派遣先の労働契約申込み義務を定めている。

したがって、一般業務の場合、派遣先は、1～3年の派遣可能期間を超えて派遣受入れを継続することはできず、その期間を超えて同一の業務を継続しようとするれば、当該業務に従事していた派遣労働者を直接雇用しなければならない。

なお、現行法第40条の5は、派遣受入期間制限のない専門26業務について、3年を超えて同一業務に同一の労働者を派遣受入している場合、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする際は、当該派遣労働者に対して労働契約の申込みをすべき義務を定めている。

(2) 労働者派遣法「改正」案

―永続派遣を可能にし、直接雇用へつながらない「改正」案の派遣期間制限

ところが、「改正」案は、一方で専門26業務の区分をなくし、他方で業務単位での派遣期間の制限を撤廃し、次のように派遣先が永続的に派遣労働者を受け入れ、使用できるようにしている。

ア 有期雇用派遣労働者についての派遣期間制限

(ア) 意見聴取だけで継続使用を許す事業所単位の派遣期間制限

「改正」案第40条の2の1、2項は、派遣元で有期雇用の派遣労働者について、派遣先は、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について」、3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れてはならないとしている。

しかし、「改正」案第40条の2の3、4項は、派遣先は、過半数労働組合もしくは過半数代表の意見を聴取しさえすれば、当該事業所等でさらに3年間派遣労働者を受け入れることができ、その後も同様に派遣受入期間を延長できるとしている。

(イ) 歯止めにならない過半数労働組合等からの「意見聴取」

① 意見聴取のみでは不十分である

「改正」案第40条の2の3、4項は、派遣受入期間の延長について、過半数労働組合等の「意見聴取」のみで足りるとしている。過半数労働組合等の意見の内容（賛成、反対）如何にかかわらず、意見を聴取しさえすればよいという制度では、派遣先による派遣労働者の永続使用について歯止めはまったくないに等しい。

この点に関し、塩崎恭久厚生労働大臣は2014年11月5日の衆院厚労委員会において、

答弁①

「現場重視の労使関係というのを踏まえれば、労働側の意見を無視して一方的な延長は想定しにくいわけでありまして、これで歯止め効果が一定程度ある」

などと答弁している。

この答弁に代表されるように、政府はこの「意見聴取」に歯止め効果があると主張する。

しかし、塩崎厚労相はこの答弁の際、野党議員から、過半数労働組合等が反対の意見を述べたにもかかわらず、派遣先が受入れを継続した場合、行政指導をできるのかと問われ、

答弁②

「（労組等から）いろいろな意見がありましたという程度ではなかなか、…指導は難しいというふうに思います」

と、行政指導が困難であると答弁している。

さらにこの後、塩崎厚労相は、ではどのような場合に行政指導が出来るのかと問われ、

答弁③

「法案成立後において、省令において行政指導できるケースを定めていく」

と述べるにとどまり、具体的にどのような場合に行政指導をなし得るのかについての答弁を行わなかった。

以上の塩崎厚労相の答弁内容からみても、「意見聴取」が歯止めにならないことは明白である。

② 「同意」を要件とするべき

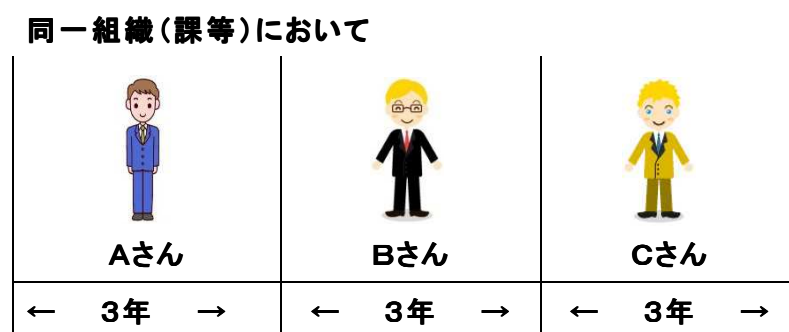
そもそも、過半数労働組合等の関与に派遣期間制限の歯止めの意味を持たせるのなら、端的に、過半数労働組合等の「同意」を要件とすればよいのである。

(ウ) 派遣労働者を入れ替えれば継続使用が可能な個人単位・組織単位の派遣期間制限

次いで、「改正」案第40条の3は、派遣元で有期雇用の派遣労働者について、派遣先は、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について」、3年を超えて継続して「同一の派遣労働者」を受け入れてならないとしている。

しかし、これでは、派遣先は、組織（課等）において、派遣労働者を3年ごとに入れ替えれば、組織（課等）単位でも永久に派遣労働者を受け入れ、使用することができる。

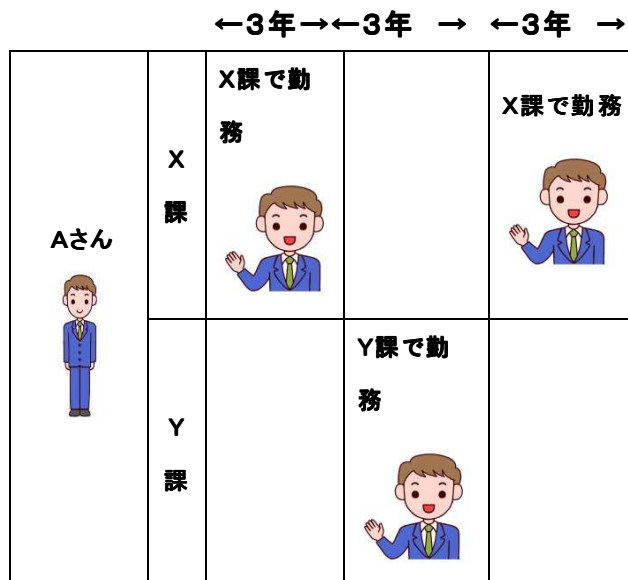
【図1 同じ組織において、永久に派遣労働者を使用】



人を3年で代えれば派遣労働者を受け入れ続けられる

また、派遣先は、3年ごとに派遣労働者の組織単位（課等）を変えれば、同一の派遣労働者を無期限に使用し続けることができる。

【図2 派遣Aさんのケース】



※Aさんを3年ごとにX課とY課に異動することで、永久に派遣労働者として使い続けることができる。

イ 無期雇用派遣労働者についての派遣期間制限等の除外

—「改正」案における無期雇用派遣労働者の除外取扱い

「改正」案は、派遣元で無期雇用の派遣労働者については、一切派遣期間の制限を設けないとしている（第40条の2の1項1号、第40条の3）。また、「改正」案は、派遣元事業主の講ずる「雇用安定措置」の対象から、無期雇用派遣労働者を除外している（第30条）。さらに、「改正」案は、派遣先の「直接雇用努力義務」や「労働者の募集事項の周知義務」の対象から、無期雇用派遣労働者を除外している（第40条の4、第40条の5の2項）。

これらの「改正」案における無期雇用派遣労働者の除外取扱いは、「無期雇用であれば、雇用は比較的安定している。」との考えに基づいている。

しかし、2014年意見書3～4頁で述べたとおり、無期雇用派遣労働者の雇用は有期雇用派遣労働者の雇用同様極めて不安定であり、上記「無期雇用であれば、雇用は比較的安定している。」との考えは、誤っている。

2 「厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の適用に当たっては、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」との修正内容のごまかし

(1) 建議の提言と修正内容

労働政策審議会の2014年1月29日付建議「労働者派遣制度の改正について（報告書）」（以下「建議」という。）は、「新たな期間制限の考え方」として、「派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者（いわゆる正社員）との代替が生じないように、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とすることが適当である。」と提言している。

そして、今回の修正された「改正」案では、「厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の運用に当たっては、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」との規定を付け加えている（「改正」案第25条）。

(2) 「派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」とのごまかし

ア 事業所単位での派遣期間制限との関係

前述したとおり、派遣先は、事業所単位での3年の派遣期間制限を、過半数労働組合等の意見聴取だけで延長できるのであって、「改正」案は、派遣先による派遣労働者の永続使用を認めているに他ならない。

この取扱いそのものが、「派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」との規定と明確に矛盾する。

イ 個人単位での派遣期間制限との関係

個人単位の期間制限についても、前述したとおり、派遣先は、組織（課等）において、派遣労働者を3年ごとに入れ替えれば、組織（課等）単位でも永久に派遣労働者を受け入れ、使用することができる。また、派遣先は、3年ごとに派遣労働者の組織単位（課等）を変えれば、同一の派遣労働者を無期限に使用し続けることが出来る。

これらの取扱いも、「派遣就業は臨時的かつ一時的なものである」とを原則とするとの考え方を考慮する」との規定と明確に矛盾する。

ウ 小括

以上のとおり、「改正」案は、「厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の運用に当たっては、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する」との規定（「改正」案第25条）と相反する、永続派遣・生涯派遣の仕組みを認めている。上記規定は、「改正」案の永続派遣・生涯派遣の仕組みをごまかす規定と言わざるを得ない。

3 「均衡待遇の推進やキャリアアップ措置が直接雇用につながる」とのごまかし

(1) 政府の答弁

以上のとおり、「改正」案は、派遣先が派遣労働者を永続使用することを認めている。また、「改正」案は、現行法40条の3、40条の4、40条の5の直接雇用（努力）義務を定める規定を縮小、廃止している（2014年意見書12～15頁参照）。

これに対し、政府は、「派遣労働者の均衡待遇の推進や教育訓練やキャリアアップ措置を講じれば、派遣労働者の能力がアップし、直接雇用される条件がふえ、派遣労働への固定化や派遣先の常用労働者との代替が防止される。」などと主張する。

この点、塩崎厚労相は、2014年10月31日の衆院本会議において

答弁④

「今回の労働者派遣法改正案では、派遣会社に対し、計画的な教育訓練を義務づけるとともに、均衡待遇に関する責務を強化する等、派遣労働者の雇用の安定や処遇の改善を図るための新たな仕組みを設けることとしております。」

と答弁する。

また、安倍晋三首相も、10月3日の衆院予算委員会において、

答弁⑤

「身分、あるいは社会保険の中において不安定な状況の方々が多いのは事実。この派遣というのは、不安定であるのは事実でありますし、非正規であり、また、派遣であれば、当然」ゆえ、「派遣で働いている方々の6割のいわば正規になりたいという方々に対しては、その人たちの

要望が実現できるような、そういう状況をつくっていくことが必要である、このように思います。」

と答弁する。

また、塩崎厚労相も、10月3日の衆院予算委員会において、

答弁⑥

「そうではない方々（派遣労働を望まない人）にとっては正規雇用になりやすくなるということだと思います」

と答弁する。

このように、政府は、「改正」案における均衡待遇の強化や教育訓練やキャリアアップ措置等によって、派遣労働者が正規雇用を希望する場合、正規雇用になりやすくなるなどと答弁する。

(2) 均衡待遇では低賃金不安定雇用を是正できない

均衡待遇とは、派遣先の労働者と派遣労働者の賃金等の労働条件に格差を認めることである。したがって、均衡待遇原則のもとでは、派遣労働者の低賃金不安定雇用を是正できない。

派遣先は、均衡待遇のもとでは、低賃金の派遣労働者を永続使用するようになり、常用代替が促進される。

ア 派遣労働者のリーマンショック時の不安定雇用の実態

2014年意見書3～4頁で述べたとおりである。

イ 派遣労働者の低賃金雇用の実態

2014年意見書27～31頁で述べたとおりである。

(3) 政府に対する「均等・均等待遇の調査研究」の義務づけ

「改正」案は、前述のとおり、従来の「改正」案を修正して、「政府は、派遣労働者と派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均等な待遇及び均衡のとれた待遇の確保の在り方について検討するため、調査研究その他の必要な措置を講ずるものとする。」との附則の検討規定を追加している（附則第2条第3項）。

しかし、均等待遇原則については、既にほとんどの国が採用している。たとえば、2008年のEU労働者派遣指令5条1項は、「派遣労働者の基本的な労働ないし就業条件は、派遣先企業への派遣期間中、派遣労働者がその企業によって同一の職場に直接雇用される場合に、少なくともその者に適用されるであろう労働ないし就業条件に従う」としている。

そしてこの就業条件については、労働の対価（同一労働同一賃金）に限られず、労働時間、時間外労働、休憩、休業、休暇等々のあらゆる基本的な労働条件とされている。この結果、EUに加盟するドイツやフランスでは、同一労働同一賃金に限られず、あらゆる基本的な労働条件についての均等待遇が保障されている。また、中国や韓国でも、同一労働同一賃金が保障されている。

我が国においても、ただちに均等待遇原則の徹底が図られるべきであって、いまだに「調査研究その他の必要な措置を講ずる」と述べるにとどまるのは、極めて不十分である。

この点について、塩崎厚労相は、2014年11月5日の衆院厚労委委員会において、同一労働同一賃金の原則として、EU指令を例に示されて均等待遇の導入について問われた際、

答弁⑦

「日本の場合とEUの場合は必ずしもそれ（賃金体系）が一致をしていないわけでございます。職務に対応した賃金体系が日本の場合には普及をしていない」

などと答弁し、均等待遇原則の導入に消極的な答弁をした。

また、2015年3月16日の参院予算委員会でも、塩崎厚労相は、

答弁⑧

「ヨーロッパは『職務給』、日本は『職能給』と呼ばれる様々な応力で賃金を決めている」

と答弁し、均等待遇を原則とすることに消極的な答弁をした。

このような政府の姿勢こそ、是正されなければならない。

(4) 直接雇用を促進できないキャリアアップ措置

「改正」案のキャリアアップ措置は、「改正」案第30条の2の1項前段に「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。」と規定してあるように、派遣労働者のままのキャリアアップ措置が原則である。同条2項で、派遣元事業主は派遣労働者の求めに応じてキャリア・コンサルティングを実施することになっているが、派遣元事業主が派遣労働者を自社の手から離すことにな

る直接雇用を促進することは期待できない。

4 実効性のない雇用安定措置

(1) 建議の4つの雇用安定措置

建議は、有期雇用派遣労働者のうちの個人単位の3年の上限に達する派遣労働者に対する派遣元事業主の講ずべき雇用安定措置として、下記の4つの措置をあげている。

なお、建議は、有期雇用派遣労働者のうちの1年以上継続し、3年の上限に達する前に派遣就業を終了する派遣労働者に対しては、下記の4つの措置を「講ずるよう努めるものとするのが適当」としている。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな就業機会（派遣先）の提供
- ③ 派遣元事業主において無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

(2) 修正されても実効性のない雇用安定措置

ア 従来「改正」案の実効性

従来「改正」案の雇用安定措置が実効性のないことは、2014年意見書15～20頁に述べたとおりである。

この点について、塩崎厚労相は、2014年10月30日の参院厚労委員会において、雇用安定措置は努力義務にしか過ぎず、何らの実効性がないことを問われた際、

答弁⑨

「努力義務じゃないかとおっしゃいますが、まず第一に、この派遣元に対する義務というのは今までなかったわけですね。・・・現状よりも新たな義務を課しているということは、それはそれでお認めをいただければなというふうに思います。」

と答弁し、努力義務であることを認めている。

また、「その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置」の一つとしての教育訓練について、塩崎厚労相は2014年11月5日の衆院厚労委員会において、

答弁⑩

「（派遣元は）派遣労働者との契約中のみに行えば足りる」と答弁し、登録中の派遣労働者は教育訓練の対象にしないことを答弁している。しかし、これでは、教育訓練の意義は大きく減殺されることになる。

イ 従来の「改正」案の修正案

「改正」案は、従来の「改正」案の修正として、次の2点を修正している。

- ① 「派遣先への直接雇用の依頼」について、「派遣元事業主は、派遣先に対し、有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。」を厚生労働省令ではなく法律で規定することとしている（「改正」案第30条1項1号）。
- ② 「新たな就業機会（派遣先）の提供」＝「有期雇用派遣労働者に提供する新たな派遣先の提供」について、「就業条件が、有期派遣労働者の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。」との規定を「改正」案に追加することとしている（「改正」案第30条1項2号）。

ウ 「派遣先への直接雇用の依頼」（「改正」案第30条1項1号、2項）の実効性

「派遣先への直接雇用の依頼」は、派遣元事業主が依頼しても、派遣先が拒否すれば、それ以上派遣先への直接雇用を依頼することはできない。

派遣先は、個人単位・組織（課等）単位の3年の制限期間が来ても同一の派遣労働者を使用し続けたい時は、派遣労働者を直接雇用するのではなく、派遣元事業主に派遣労働者を無期雇用させて、期間制限なく派遣労働者を使用し続けるであろう。

この点について、政府の坂口委員は、11月5日衆院厚労委員会で、派遣先に直接雇用の依頼をおこない、派遣先がそれを拒んだ場合はどうなるのかと問われて、

答弁⑪

「・・・派遣先への直接雇用の依頼ということが成就しなかった場合については、法律上の規定はないということで、これにつきましては、運用上の対応ということで、そのような対応を求めていくとい

うことを予定しているところでございます。」

と答弁している。派遣先が直接雇用を拒否した場合、それ以上派遣先に直接雇用を強制する手段はないのである。

実効性のない「派遣先への直接雇用の依頼」を法律に明記しても、その実効性のないことには変わりはない。

エ 「新たな就業機会（派遣先）の提供」（「改正」案30条1項2号）の実効性

派遣元事業主は、新たな派遣先を有している時は、行政指導されなくても、派遣労働者に新たな派遣先を提供するであろう。しかし、派遣事業主は、新たな派遣先を見つけることができない時には、行政指導されても、派遣労働者に新たな派遣先を提供することはできないであろう。

不況時には、派遣元事業主は、新たな派遣先の提供をせずに、派遣労働者を解雇もしくは雇止めをしているのが実態である。この実態からして、「新たな就業機会（派遣先）の提供」の実効性がないことは明白である。

派遣元事業主が、「新たな就業機会（派遣先）の提供」にあたって、「就業条件が、有期派遣労働者の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。」ようにすることは当然のことである。しかし、このような規定を「改正」案に追加したからといって、「新たな就業機会（派遣先）の提供」の実効性が強くなることは期待できない。

5 労働者派遣法「改正」による常用代替による派遣労働者激増の危険性

（1）派遣労働者の激増は確実であること

1998年には、派遣労働者は約90万人であった。ところが、1999年に労働者派遣が原則自由にされると、派遣労働者は増え続け、2008年には399万人にまで増えている。これらの状況は、2014年意見書20～25頁で述べたとおりである。

これらの例からして、「改正」案のもとでは、派遣先は、低賃金不安定雇用の労働者派遣を継続して永久に使用することが出来るようになるから、正社員を低賃金不安定雇用の派遣労働者に置き換える動きが爆発的に進むであろう。

(2) 政府答弁

—増えるか否かについては「断定できない」

2014年の臨時国会において、民主党の山井議員、枝野議員等から、安倍首相や塩崎厚労相に対して「この派遣法改正によって、政府は派遣労働者が増えることを想定しているのか、減ることを想定しているのか」の質問があった。

これに対し、安倍首相は、同年10月3日の衆院予算委員会で

答弁⑫

「今回の法律によって、いわば今回の法律の前提として、派遣労働者をふやすべきだと思っているということは全くない、」

と答弁するとともに、

答弁⑬

「派遣労働者数は、景気動向や多様な働き方を希望する勤労者の方々の意向や企業の経営戦略など、さまざまな要因に影響を受けるものであり、一概に、この結果、この先どうなるかということについて断定することは難しい」

と答弁している。

(3) 附則の検討規定の追加

「改正」案は、従来の「改正」案の修正として、「政府は、正社員と派遣労働者の数の動向等を踏まえ、能力の有効発揮と雇用安定に資する雇用慣行が損なわれるおそれがある場合、速やかに検討を行う。」との規定を追加している（「改正」案附則第2条2項）。

この附則を見る時、政府自ら、正社員が派遣労働者に置き換えられ、労働者派遣により常用代替が促進されることを予想し、懸念していることが明らかである。政府自ら、「改正」案のもとで派遣労働者が増大することを予想しているのである。

6 現行労働者派遣法の「労働契約申込みみなし制度」の適用回避は許されない

— 「改正」案の2015年9月1日の施行は現行法の「労働契約申込みみなし制度」の適用回避のため

(1) 現行労働者派遣法第40条の6（2015年10月1日施行）と「改正」案第40条の6（2015年9月1日施行）の違い

「改正」案は、施行期日を2015年9月1日と定めている（附則第1条）。これは、2015年10月1日から施行される現行労働者派遣法第40条の6の「労働契約申込みみなし制度」の適用を免れるためである。

現行法第40条の6と「改正」案第40条の6の違いは、次のとおりである。

ア 現行法第40条の6（2015年10月1日施行）

2015年10月1日から施行される現行法第40条の6の1項本文は、派遣先が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、派遣先から派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなすと定めている。

- 1号 現行法第4条3項（派遣禁止業務）違反
- 2号 現行法第24条の2（無許可・無届の事業主からの労働者派遣の受入れ禁止）違反
- 3号 現行法第40条の2の1項（派遣受入れ期間制限）違反
- 4号 現行法第26条1項違反の脱法目的の偽装請負等

イ 「改正」案第40条の6（2015年9月1日施行）

「改正」案は、現行法40条の6の1項本文3号に代えて、次の第40条の6の1項本文3号、4号を置いている。

- 3号 労働者派遣法第40条の2の1項（事業所単位の派遣受入れ期間制限）違反＝（過半数労働組合もしくは過半数代表の意見聴取義務）違反
- 4号 労働者派遣法40条の3（個人単位・組織（課等）単位の派遣労働者の派遣受入れ期間制限）違反

(2) 現行40条の6と「改正」案40条の6の違いの意義

—「労働契約申込みみなし制度」の適用対象労働者の縮小

ア 適用対象労働者の縮小

現行法第40条の6の1項3号は、「派遣先は、期間制限に違反して派遣受入れをした場合、派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなす。」と定めている。

「改正」案第40条の6の1項3号は、派遣先は、事業所単位の3年の制限期間を延長する際に、過半数労働組合等から意見聴取せず、「改正」案第40条の2が定める派遣受入期間制限に違反して派遣受入れした場合は、当該派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすと定めている。

「改正」案第40条の6の1項4号は、派遣先は、「改正」案第40条の3が定める個人単位・組織（課等）単位の派遣労働者の派遣受入れ期間3年の制限に違反して派遣受入れした場合は、当該派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすと定めている。

現行法第40条の6の1項3号は、有期、無期を問わず、すべての派遣労働者を対象にしている。しかし、「改正」案第40条の6の1項3号、4号は、適用対象労働者を有期雇用派遣労働者に限定しており、無期雇用派遣労働者は適用対象外にしている。

イ 機能の機会のない「改正」案第40条の6の1項3号、4号

さらに、「改正」案では、派遣先は、意見聴取をするだけで事業所単位の制限期間を延長でき、個人単位・組織（課等）単位の期間制限についても、派遣労働者を入れ替えれば労働者派遣を継続利用できる。派遣先は、事業所単位の期間制限、個人単位・組織（課等）単位の期間制限に制約されずに派遣労働者を継続使用できるのであり、派遣先が「改正」案第40条の2や第40条の3に違反することは通常あり得ない。

「改正」案第40条の6の1項3号、4号が機能するような場合は、ほとんどないであろう。

(3) まとめ

以上のとおり、現行法40条の6と「改正」案40条の6の適用範囲と機能は大きく異なる。現行法40条の6の1項3号が改変されれば、派遣受入れ期間制限を理由とする「労働契約申込みみなし制度」の適用はほとんどなくなるであろう。

多数の派遣労働者が、専門26業務偽装等によって、派遣期間制限違反の「長期の違法派遣」に苦しめられている。現行法40条の6の1項3号の「労働者派遣法第40条の2の1項（派遣受入れ期間制限）違反」の場合の「労働契約申込みみなし制度」は、そのような労働者を救済するために設けられた規定である。その規定を、施行が1か月前に迫った時点で改変するというのである。

「改正」案の2015年9月1日の施行期日は、現行法40条の6の1項3号の「労働者派遣法第40条の2の1項（派遣受入れ期間制限）違反」の場合の「労働契約申込みみなし制度」の適用回避のためと解さざるを得ない。このような不当な目的のための施行期日の設定は、どうてい許されない。

7 「改正」案はただちに廃案にすべき

一 抜本改正こそ重要

以上述べてきたとおり、「改正」案は、労働者派遣法成立の原点である常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、派遣期間制限を廃止し、「生涯派遣・正社員ゼロ」社会をもたらすものである。

自由法曹団は、常用代替防止原則と臨時的・一時的原則を廃棄し、永続派遣を可能にし、「生涯派遣・正社員ゼロ」社会をもたらす労働者派遣法「改正」案に反対し、その廃案を強く要求する。

そして、自由法曹団は、「登録型派遣・製造業務派遣の全面禁止、労働者派遣の臨時的・一時的業務への限定、業務単位での派遣期間制限の厳格化、違法派遣の場合の正社員と同一の労働条件での労働契約申込みみなし制度、派遣労働者と派遣先の正社員との均等待遇」等の労働者派遣法の抜本改正を強く要求するものである。

以上

編集 自由法曹団労働法制改悪阻止対策本部
発行 自由法曹団

〒112-0014 東京都文京区関口 1-8-6
メゾン文京関口Ⅱ 202号

Tel 03-5227-8255 Fax 03-5227-8257

URL <http://www.jlaf.jp/>