

労働者派遣法の改正に反対する会長声明

2014年（平成26年）5月19日

青森県弁護士会

会長 源 新 明

政府は、2014年（平成26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、同日付で国会に上程した。本年の通常国会での成立を目指すとのことである。

改正案の柱は、①政令指定26業務（専門性を理由に派遣期間の制限を受けない業務）の区分を廃止した上で、②派遣元で無期雇用されている派遣労働者は派遣期間の制限を撤廃し、③派遣元で有期雇用されている派遣労働者は派遣労働者個人単位で上限期間（3年）を設けるものの、派遣先単位では3年毎に過半数労働組合等の意見を聴取すれば、派遣労働者を入れ替えることで派遣労働を利用することを可能とすることである。

しかしながら、上記の改正がなされれば、結局のところ派遣先は、あらゆる業種・業務について、永続的に派遣労働を利用することが可能となる。

すなわち、現時点では、派遣労働者に対して直接雇用者との均等待遇を保障する策は存在せず、その労働条件は、直接雇用者に比べ劣位に置かれているのが実情である。このような状況の下で、無期雇用派遣であれば専門的業務以外でも無期限に派遣労働者を受け入れることを可能とする改正がなされれば、直接雇用者が派遣労働者に置き換えられていくことが容易に想定され、労働者派遣法の制定以来の基本的理念である常用代替防止の理念が没却されることになる。

また、有期雇用派遣についても、派遣労働者は派遣期間の上限を超えると雇用を失うこととなる一方で、派遣先は派遣労働者を替えれば永続的に派遣労働者を利用することが可能となり、派遣労働の固定化、拡大化につながる。この点、改正案は、派遣先における労働組合等から意見を聴取する制度を設けるが、派遣先がかかる意見聴取の結果に従う義務はなく、常用代替防止の措置としてどれほどの効果をもつかは甚だ疑問である。

加えて、改正案は、期間制限の上限に達する派遣労働者に対する雇用安定措置として、派遣元に対して、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合に派遣先に対する直接雇用申入れや派遣元での無期雇用化等を講ずることを義務づけているものの、派遣元がこれらの措置を講じない場合にどのような私法上の効力が生じるかが明らかではなく、雇用安定措置としての実効性に欠ける。

以上のとおり、改正案は、派遣労働を永続化し、その拡大を促進するものであって、常用代替防止の理念に反するものであり、派遣労働者の雇用の安定の見地からも不十分であって、到底是認できるものではない。

よって、当会は、改正案に強く反対し、廃案を求めるものである。

以上