

## 労働者派遣法の改正案に反対する会長声明

平成26年3月11日、労働者派遣法の改正法案（以下「改正案」という。）が第186回国会（常会）に提出された。

労働者派遣法の改正にあたっては、そもそも、労働者派遣法の理念が、直接雇用を原則としつつ、業務や期間を制限したうえで例外的に労働者派遣を許容し、派遣労働者をもって直接雇用労働者に代替させてはならないという「常用代替防止」の考え方にあることをふまえ、「常用代替防止」の理念の達成を目的として改正が行われる必要があるということが念頭に置かれなければならない。

このたびの改正案をみると、労働者派遣の期間制限の在り方に関して、派遣労働者が派遣元と無期労働契約を締結している場合について、常用代替防止の対象から外して期間制限を撤廃すること、及び、派遣労働者が派遣元と有期労働契約を締結している場合について、①個人レベルで派遣期間を制限することとして、政令指定26業務を含めて、派遣労働者個人単位で上限期間（3年）を設定すること、②派遣期間の上限に達した派遣労働者の雇用安定措置として、派遣元が、派遣先への直接雇用の申し入れ、新たな派遣就業先の提供、派遣元での無期雇用化等のいずれかの措置を講じなければならないこと、③派遣先の事業所単位でも上限期間（3年）を設定し、有期雇用派遣労働者の交代によって派遣の継続的受け入れが3年の上限を越す場合には、過半数組合か過半数代表者の意見聴取を義務付けることとしている。

しかしながら、このような改正が達成されるならば、以下のように、無期か有期かにかかわらず、全ての労働者派遣において常用代替防止の理念は事実上放棄され、企業が一般的・恒常的業務について派遣労働者を永続的に利用できることになり、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれる事態となる。

すなわち、まず、派遣労働者が派遣元と無期労働契約を締結している場合については、必ずしも派遣労働者の雇用が安定しているわけでもなく、また、直接雇用労働者に比べて労働条件が劣位している。実効性ある均等待遇の確保策の導入もないままに、無期雇用派遣労働者について期間制限を撤廃すれば、直接雇用労働者が優良な労働条件を確保されない派遣労働者に置き換えられ、常用代替を促進することになりかねない。

次に、派遣労働者が派遣元と有期労働契約を締結している場合についても、上記①の点は、結局のところ、派遣先・派遣元事業者が3年経過するごとに派遣労働者を入れ替えて派遣労働を継続して使うことが可能となり、やはり常用代替防止の理念は果たされないことになり、派遣労働の固定化につながる。また、上記②の雇用安定措置については、派遣先への直接雇用申し入れも、派遣元での無期雇用化も、それらの措置に私法的な効力を付与しない限り実効性を欠き、多くの派遣労働者が失職することを防止することができない。上記③の点も、派遣先企業は3年ごとに過半数組合等から意見を聴取しさえすれば、仮に組合等から反対があったとしても人を入れ替えることでいつまでも労働者派遣を受け入れることが可能な

制度となっており、常用代替の歯止めとなり得ない上、36協定締結や就業規則改定における労働者過半数代表の意見聴取制度が多くの事業場で形骸化してしまっている我が国の現実からすれば、派遣労働者の受入上限をいくらでも延長される恐れが強く、常用代替防止を図る実効性はない。

以上、改正案は、派遣労働の永続化及び拡大を促進するものであり、一時的臨時的な雇用であるという常用代替防止の理念を軽視するものであり、労働者の雇用の安定という見地からすれば、非常に問題であるといわざるをえない。

改正案が可決されれば、企業は労働者派遣への置き換えを推し進め、労働者派遣が急増し、日本の雇用はいっそう不安定化するとともに、正規労働者をはじめ直接雇用労働者の賃金の引き下げ圧力が強まり、労働者全体の賃金水準はさらに低下するなど、雇用の安定以外にも問題が波及する恐れもある。

当会は、今国会に提出されている改正案の廃案を求めるとともに、労働者の雇用安定を確保し、常用代替防止を維持するための労働者派遣法改正を行うよう求める。

2014年（平成26年）5月21日

宮崎県弁護士会  
会長 柏田芳徳

