

## 「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」に反対する会長声明

2014年（平成26年）3月18日  
群馬弁護士会  
会長 小磯 正 康

政府は、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、「法律案」という。）を閣議決定し、同日、国会に提出して今通常国会での成立を目指している。

しかし、法律案は、労働者派遣法の制定以来の根本原則である「常用代替防止」の考えを実質的に放棄して、派遣先において派遣労働者を永続的に利用することを可能にするものであり、日本の労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれる結果となる。

すなわち、第一に、法律案は、派遣元で有期雇用されている派遣労働者については、派遣労働者個人単位で受入れ期間の上限を3年と設定している。しかし、これでは、派遣先は、有期雇用派遣労働者を別の人物と入替えさえすれば永続的に派遣労働により当該業務を処理し続けることが出来る。そのため、正社員が派遣労働者に置き換えられていく虞が高い。

なお、この継続的受入れに際して、労働組合等の意見聴取が義務付けられるが、派遣先が、労働組合等の反対意見を押し切って継続受入れをすることも可能であるため意見聴取制度は、実効性がある歯止めにならない。

第二に、法律案は、派遣受入れ期間について、業務内容に関わらず（いわゆる専門26業務の区別廃止）、無期雇用されている派遣労働者の受入れ期間の上限を無くすとする。

これは、無期雇用の派遣労働者については、雇用が安定しており、キャリアアップの点で優位性が認められることから、常用代替防止の対象からはずすという考えに基づくものである。

しかし、派遣元で無期雇用されているからといって、派遣労働者の雇用が安定しているわけではない。無期雇用の派遣労働者といえども、派遣先が無ければ、結局のところ就労することができない。それゆえ、再びリーマンショックのような事態が生じた場合、派遣先と派遣元との間の派遣契約の解除と、派遣元による派遣労働者の大量整理解雇が行われることが容易に想定される。また、派遣労働

者の賃金が低水準にあることは、広く知られているところであり、この点は、派遣労働者が派遣元に無期雇用されていようと異ならない。

この様な無期雇用派遣労働者を、何らの雇用安定措置や労働条件改善措置をとることもなく、永続的に使用できるとする法律案は、直接雇用の労働者にかかる派遣労働者に置き換えるもので、常用代替を促進することになり、容認しがたい。

第三に、法律案が、以上のとおり、派遣労働の拡大・固定化を促進するものであるにもかかわらず、法律案には、派遣労働者の待遇改善のために実効性がある「均等待遇」措置が規定されていない。

正社員と派遣労働者との間には、賃金格差があることは広く知られているところである。法律案は、この賃金格差を放置するものである。

第四に、法律案では、有期雇用派遣労働者の雇用安定の観点から、派遣受入上限期間に達した有期雇用派遣労働者に対する派遣元の雇用安定措置について、派遣元に対し、就業機会（新たな派遣先）の提供、直接雇用の労働者となれる機会の提供、教育訓練措置のいずれかを講じなければならないとしている。

しかし、この様に「機会の提供」などの措置のみでは、多くの派遣労働者が失職することを防止できず派遣労働者の雇用安定措置として不十分である。

以上、法律案の通りの改正が行なわれるならば、常用代替防止の理念は有名無実化されて正社員が派遣労働者へと置き換えられ、派遣先は永続的に不安定で低賃金の派遣労働者を使い続けることになり、日本の労働者全体の雇用不安と労働条件の劣悪化を招くことになる。よって、当会は法律案に基づく改正に反対するものである。

以上