

全青司2015年度会発第12号  
2015年3月27日

内閣総理大臣 安倍晋三 殿  
厚生労働大臣 塩崎恭久 殿  
政党各位  
衆議院・厚生労働委員会委員各位

## 労働者派遣法改正に対する意見書

全国青年司法書士協議会  
会長 石橋 修  
東京都新宿区四谷 1-2 伊藤ビル 7F  
TEL03-3359-3513 FAX03-3359-3527  
E-mail [KYW04456@nifty.com](mailto:KYW04456@nifty.com)  
URL <http://zenseishi.com/>

私たち全国青年司法書士協議会（以下、「当協議会」という。）は、全国の青年司法書士約3,000名で構成する「市民の権利擁護及び法制度の発展に努め、もって社会正義の実現に寄与すること」を目的とする団体である。

当協議会では、毎年「労働トラブル110番」を実施し、非正規労働者等から数多くの相談を受け、その方々の権利の擁護及び生活再建のために活動を行っている。

この度、当協議会は3月13日に閣議決定され、同日今国会に提出された「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「本改正案」という。）について、以下のとおり意見を述べる。

### <意見の趣旨>

1. 今国会に提出された「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」について断固反対する。
2. 派遣労働者の権利擁護の見地から、改めて労働者派遣法の抜本改正にむけての、更なる徹底審議を強く求める。

## <意見の理由>

### 1. 労働政策審議会における審議の不十分

まず、本改正案については、改正の前提となる労働政策審議会における審議が不十分である。平成25年12月12日に開催された労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、公益委員案として「労働者派遣制度の改正について（報告書骨子案）」が提示された。この公益委員案については、使用者側委員は賛同したが、労働者側委員は強く反対した。その反対理由は、「無期雇用でもリーマンショックで9割以上が雇止めされた。労働組合の意見聴取では実行性あるチェックにならない。」「派遣が例外にとどまらなくなり、使い捨てにされてしまう。」ということであった。

更に同月25日に開催された労働力需給部会では、労働者側委員は、「有期雇用派遣の期間制限のあり方で、過半数代表者の意見聴取だけになっているが、これでは実効的なチェックができない懸念がある。」「無期雇用派遣の労働者の雇用が必ずしも安定しているわけではなく、違法な解雇を回避する手立てが必要だ。」「派遣労働者の処遇改善について、均等待遇を求めてきたが、均衡待遇となっており、納得できない。」と公益委員案に反対し、引き続き審議することを要求していた。

このように公益委員案については労働者側委員の強い反対があり、しかもその反対にはいずれも合理的な理由がある。しかし、今国会に提出された本改正案は、その公益委員案に基づいてまとめられた平成26年1月29日付労働政策審議会建議をほぼそのまま取り入れた内容となっており、労働者側委員の反対意見が全く反映されておらず、審議が全く不十分な建議に基づく改正案であると言わざるを得ない。使用者側、労働者側の同数の委員が選任される労働政策審議会の設置趣旨に鑑み、労働者側の意見を踏まえて更に徹底した審議をすべきである。

### 2. 本改正案の問題点

本改正案の具体的な内容についてみると、本来は臨時的・一時的な労働者派遣を恒常的・永続的な制度とし、派遣労働者の雇用をより一層不安定なものとし、その影響は派遣労働者のみならず、労働者全般に悪影響を及ぼす内容となっている。

以下、具体的な問題点について指摘する。

#### (1) 恒常的な派遣労働者の受け入れ

まず第1に重要な問題として、本改正案では「専門26業務という区分を廃止し、全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限と事業主（派遣先）単位の期間制限の2つの期間制限を設ける」としたうえで、派遣先事業主にお

いて、事業所の過半数労働組合もしくは過半数代表者の意見聴取をすれば、3年を超えて派遣労働者を受け入れることができるとしている点である。

このような改正をすれば、あらゆる業務で派遣労働を無制限に拡大することができるようになり、派遣先事業主は3年ごとに派遣受け入れの組織単位を変えれば同一の派遣労働者を使用し続けることができ、また同一の組織単位への派遣であっても、派遣労働者を入れ替えさえすれば、永続的に派遣労働者を使用できることになってしまう。また、派遣労働者の受け入れの要件とされる派遣先事業所の過半数労働組合もしくは過半数代表者の意見聴取についても、意見を聴取すれば足りるというのでは、恒常的な派遣受け入れについて全く歯止めにはならず、労働者派遣を恒常的・永続的な制度に変貌させることは明白である。すなわち、厚生労働大臣は労働者派遣法の運用にあたり、派遣就業が臨時的・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しているにもかかわらず、本改正案は、この労働者派遣の原則に真っ向から反する内容となっている。このような改正をすれば派遣労働が恒常的・永続的な制度となることにより、企業においては正社員との代替が進み、ますます低賃金・不安定雇用の非正規労働者が増加することになる。

## **(2) 派遣労働者の保護（雇用安定措置）の不十分**

次に、本改正案においては、「派遣元事業主は、新たな期間制限の上限に達する派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、新たな就業機会（派遣先）の提供等、雇用の安定を図るための措置を講ずることを義務付ける」としたうえで、派遣元がとるべき雇用安定措置として、「①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供、③派遣元での無期雇用、④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置」が盛り込まれている。

しかしながら、これらの雇用安定措置については、雇用期間が3年経過時は義務化されているが、1年以上3年未満は単に努力義務とされており、派遣元が雇用期間を3年未満とすることにより、全ての派遣労働者に対して努力義務とすることが可能である。そうすると、罰則もなく、強制力もない努力義務では、従来から派遣先事業主への直接雇用や派遣元事業主における無期雇用はほとんど行われていない現状に鑑みると、その実効性には大きな疑問がある。よって、雇用期間が3年未満でも雇用安定措置を義務化し、罰則を含めた強制力をもつよう法改正すべきである。

## **(3) 均等待遇の欠如**

また、本改正案では、派遣労働者の処遇について、「派遣元事業主と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取り組みを強化する」として、「均衡」待遇の原則を採用することが盛り込まれている。しかし、何ををもって「均衡」と解釈されるかは甚だ不明確である。そして、このようなあいま

いな「均衡」待遇の原則の下では、派遣元事業主・派遣先に都合のよいように解釈されるおそれが高く、派遣先に直接に雇用される労働者と派遣労働者との処遇格差を解消する規範となることは極めて困難であると言わざるをえない。現状において多くの派遣労働者が低賃金、不安定雇用の深刻な状況に置かれていることに鑑み、派遣労働者の処遇改善のため、派遣先に直接雇用される労働者との「均等」待遇の原則（同一価値労働同一賃金の原則）を明確化し、法に盛り込むことが重要である。

#### （４）派遣労働者が増えてから見直すのでは遅い

本改正案では、正社員と派遣労働者の数の動向を踏まえ、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は速やかに検討を行うとして、派遣労働者が増えた場合は見直すという特則を置いている。しかし、派遣労働者が、臨時的・一時的な雇用形態であるという趣旨に照らすと、そもそも派遣労働者が増えるような法改正をすべきではなく、すでにわが国の労働者の約４割が非正規雇用労働者であることを鑑みれば、むしろ最初から派遣労働者を正社員に転換することを目的とする法改正を目指すべきであり、今後、派遣労働者の数が増えてから見直すのでは遅いのである。また、派遣労働者が増えてから見直すとしても、派遣労働者から正社員への転換が進んでいない現状を見ると、一旦増えた派遣労働者を減らすことは容易なことではなく、そのことはより一層労働者全体の雇用の不安定化、労働条件の低下を招くことになる。よって、そもそも派遣労働者が増える可能性がある法改正はすべきではないのである。

### ３．結語

当協議会は、上記に述べた理由から今国会に提出された本改正案に断固反対する。本改正案は直接雇用から間接雇用への転換を推し進め、労働者全体の雇用の不安定化と労働条件の低下を招き、その影響は派遣労働者ばかりか正社員を含む労働者全般にも及ぶことになり、労働者世帯全体に貧困の問題が広がることになりかねない。本改正案を撤回し、更なる徹底審議を通じて、登録型派遣・製造業務派遣の禁止、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直接雇用みなし制度の創設、派遣労働者と派遣先正社員との均等待遇等の確保等の労働者派遣法の抜本的改正を求めていくものである。

以 上