

## 労働者派遣法の改正に反対する会長声明

政府は、2014年3月11日、労働者派遣法・労働契約法の改正法案を閣議決定し、同日、国会に提出した。

今般の改正法案においては、専門26業務の区分及び業務単位での期間制限を撤廃したうえ、有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣について、「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年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。」と定めている。

今般の法案においては、派遣元で無期雇用されている派遣労働者については派遣可能期間制限の対象から外すこと、及び、派遣元で有期雇用されている派遣労働者については、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派遣元は派遣期間の上限に達した派遣労働者の雇用安定措置を講じなければならないこと、③派遣先において、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上限を超す場合には、過半数組合か過半数代表者の意見聴取を義務付ける、などとされている。

しかし、以下に述べるとおり、法案の内容は労働法制の根幹を揺るがし、使い捨て労働を常態化させ、すべての働く人々に影響する大改悪であり、断じて容認できるものではない。

そもそも、労働基準法及び職業安定法は、近代社会において私的職業紹介事業が中間搾取や劣悪な労働関係への誘導といった様々な社会問題を誘発したという歴史の教訓を踏まえて、中間搾取と労働者供給事業を禁じており、直接雇用を労働関係における原則形態としている。労働者派遣のような間接雇用では、労働者の地位が不安定となり待遇が劣悪となり易い、使用者との交渉力が低くなり易く労使の対等性を確保し難いといった、様々な弊害がある。ゆえに、法はあくまでも例外的に、専門的な知識や経験等を要する業務について労働力の需給調整のための制度として、労働者派遣を許容してきたものである。常用代替禁止の原則は、直接雇用を原則型とする法の建前から論理必然的に導かれる大原則であって、これを転換することは、我が国における労働法制の在り方を根幹から覆すことを意味している。

1985年の労働者派遣法制定後、同法は数度の改正を経てきており、派遣労働の範囲も拡大されてきたが、常用代替禁止の原則そのものは一度も揺らいだことはなかった。

当会では、先の法改正の際、派遣労働者の雇用と生活の安定のために、労働者派遣法の抜本改正による規制強化を求めた。

しかしながら、今般の改正においては、特定労働者派遣事業を廃止するなど、規制強化につながる部分もあるものの、派遣労働者の雇用と生活の安定のための措置はないに等しい。その上、今般の改正においては業種区分が撤廃され、派遣の上限期間が全て個人単位での規制に改められているため、事実上、事業所はあらゆる業種について、いつまでも派遣労働者を使い続けることが可能になっている。

これは、労働者派遣法の根本理念であった常用代替禁止の原則を放棄するものにほかならない。今般の改正が実行された場合には、派遣労働の更なる拡大がもたらされることは確実であり、派遣労働という不安定な働き方をする労働者の数が大幅に増加することが予想される。このことにより、既に生じている格差と貧困を拡大し、日本の労働市場から、さらに活力を奪うことにもなりかねない。

ゆえに、当会は今般の労働者派遣法改正に反対するとともに、派遣労働者の雇用安定を確保し、常用代替禁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（平成26）年4月21日

千葉県弁護士会

会長 蒲田 孝

