

労働者派遣法の抜本改正を求める声明

2010年4月20日

東京私大教連中央執行委員会

1. 抜本改正とはほど遠い政府案

現在、労働者の3人に1人、青年と女性では2人に1人が派遣・パート等の非正規雇用を強いられています。年収200万円に満たないワーキングプア層はここ10年で35%増加し、1068万人にも拡大しました。大学においても、「多様な雇用形態」導入のもとで、契約職員・派遣職員等の不安定雇用が広がっています。労働者の非正規雇用への置き換え、低賃金、「使い捨て」が拡大した原因は、旧自公政権がすすめた「働くルール」の規制緩和政策であり、労働者派遣法の大改悪でした。労働者派遣は臨時的・一時的な業務に限定し、正社員として直接雇用すべき労働者の常用代替にしないという原則に立った抜本的な改正が求められています。

3月19日、鳩山内閣は労働者派遣法の「改正」法案を閣議決定し、4月16日から国会審議が始まりました。しかし政府案は、従来の3党合意案や鳩山首相の今国会における施政方針演説からも大きく後退し、抜本改正にはほど遠い内容であるとともに、明白な改悪さえ含まれています。

2. 政府案の主要な問題点

政府案の大きな柱は、「製造業派遣と登録型派遣の原則禁止」です。政府はこれにより派遣労働者の不安定雇用をなくすことができるかのように説明していますが、実際には、派遣労働者202万人（08年6月1日現在）のうち禁止対象になるのはわずか44万人、22%に過ぎません。

(1) 製造業派遣を「原則禁止」としつつも、6割強の常用型派遣は例外に

「派遣切り」の多くは大手製造業企業によるものでしたが、政府案は04年の大改悪で解禁された製造業派遣を「原則禁止」としつつも、「常用雇用されている労働者（常用型）」は例外として認めるとしています（政府案4条1項3項）。しかし、製造業に従事する派遣労働者の65%はこの「常用型」であり、08年11月から09年4月の間に「常用型」派遣労働者の77%が解雇され、職も住まいも奪われました。「常用型」といっても不安定雇用であることに変わりはなく、例外なく禁止すべきです。

(2) 登録型派遣の「専門26業務」も例外に

身分不安定な「登録型派遣」（仕事がある時にだけ雇用契約を結ぶもの）は「原則禁止」としながらも、96年の労働者派遣法施行令（政令）で定めた26の業務（専門26業務）は例外扱いとされています（35条の3）。登録型派遣87万人のうち43万人は「専門26業務」への派遣労働者です。専門性が高い業務であるため派遣であっても安定した雇用が得られるという理由ですが、例えば「事務機器操作」を専門業務として登録型派遣禁止の対象から外すというのでは、パソコンが普及した現在、ほとんどの事務業務は登録型派遣の対象となってしまいます。「建築物清掃」「案内・受付・駐車場管理等」等、現在では到底専門性が高いとはいえない業務をも現行のまま例外とすることは、派遣労働者の大半を派遣のまま働かせ、正規社員を派遣労働に置き換える

ことを今までどおり可能とするものです。登録型派遣禁止の例外とする専門業務は実情に即した見直しが必要であり、派遣労働者に交渉力がある業務への制限が設けられるべきです。

こうした重大な欠陥に加え、政府案には現状以上の規制緩和をすすめる改悪部分があります。

(3) 派遣先の労働契約申し込み義務の撤廃などの改悪部分

政府案は、専門業務として期間の定めなく雇用される派遣労働者について、「派遣期間が3年を超えた場合の派遣先の労働契約申し込み義務」（現行法40条の5）を撤廃するとしています。この重大な改悪により、派遣先企業が労働契約申し込み義務を免れることを目的に、労働契約期間の定めがない労働者を専門業務派遣することを派遣会社に要求することが予想され、専門業務派遣労働者が派遣先企業に直接雇用される方途を永久に閉ざされてしまいかねません。「派遣労働者保護」の看板は偽りであり、実質的には派遣労働の固定化と促進をねらった法案と言わざるをえません。

(4) グループ企業内への派遣を大幅に認め、「もっぱら派遣禁止」を無意味化

派遣会社がグループ企業内の会社に派遣することができる派遣労働者の割合を8割まで認めていることも大問題です（23条の2）。グループ派遣が大幅に認められることにより、派遣会社がグループ企業全体の人事部の役割を担い、正規雇用労働者を退職させ、労働条件を切り下げたうえで、派遣会社からの派遣労働者に置き換える手法が横行することが予想されます。「もっぱら派遣の禁止」（第7条）を無意味化する改悪であり、到底容認できません。

政府案には不十分な点も少なくありません。例えば、派遣労働者の賃金水準について、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を「考慮」し、「配慮」して決定するとしていますが（30条の2）、派遣労働者への不当な差別や格差を是正するには「考慮」や「配慮」という規定では極めて不十分であり、「同一労働同一賃金」原則の法定化こそが求められています。

また、偽装請負や期間制限違反などの違法派遣の場合に、派遣先事業主が派遣労働者に対し直接雇用を申し込んだものとみなす「労働契約申し込みみなし制度」が設けられました（40条の6）。しかし、「派遣先の故意・過失」を要件にし、「みなし制度」で成立する労働契約での労働条件を「派遣元と同一」としていることなど、まったく実効性に乏しいものです。さらには、改正法の施行を3年から5年後に先送りするとしていることは、非人間的な雇用環境に苦しんでいる派遣労働者の現実を放置することにほかなりません。

3. 真に労働者保護の名に値する抜本改正の実現を求めます

このように政府案は、政権交代に寄せた国民の切実な期待を大きく裏切る内容のものとなっています。旧3党合意案で明記されていた「派遣先の責任」条項（団交応諾義務の明記、未払い賃金に関する連帯責任強化など）も盛り込むべきです。

法案審議においては、徹底審議を通して政府案を根本的に見直し、真に労働者保護の名に値する抜本改正を実現するよう強く求めます。

以上