

「生涯派遣・正社員ゼロ」法案の仕組み

何故、私たちは労働者派遣法「改正」案を

「生涯派遣・正社員ゼロ」法案と呼ぶのか？

2015年5月28日 衆議院厚生労働委員会

自由法曹団常任幹事 弁護士 鷺見賢一郎

「生涯派遣・正社員ゼロ」法案の仕組み

何故、私たちは労働者派遣法「改正」案を 「生涯派遣・正社員ゼロ」法案と呼ぶのか？

2015年5月28日 自由法曹団常任幹事 弁護士 鷺見賢一郎

第1 はじめに

—「正規雇用になりやすくなる」との政府・与党の主張

安倍内閣は、2015年3月13日、労働者派遣法「改正」案を閣議決定し、同日、国会に提出しました。

安倍晋三首相や塩崎恭久厚生労働相あるいは与党の自民党や公明党の幹部は、「改正」案について、「正規雇用になりやすくなる」などと主張しています。これに対して、私たち（自由法曹団所属の弁護士）は、「改正」案を「生涯派遣・正社員ゼロ」法案と呼んでいます。

果たして、どちらの見方が正しいのでしょうか？私は、現行労働者派遣法と労働者派遣法「改正」案を比較しながら、この問題に焦点を絞って陳述します。

第2 派遣受入期間制限の機能の違い

—現行法の派遣受入期間制限と「改正」案の派遣受入期間制限は機能がまったく違う

1 直接雇用と正社員化を促進する現行法40条の2の1項の「業務単位の派遣受入期間制限」

(1) 原則1年、最長3年の業務単位の派遣受入期間制限

現行法40条の2の1～4項は、ソフトウェア開発等の専門26業務をのぞく一般業務について、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について」、原則1年、最長3年の派遣受入期間制限を設けています。このように現行法は、業務単位で原則1年、最長3年の派遣受入期間制限を設けており、この期間制限を超えて派遣受入を継続することはできません。

(2) 業務を継続したければ直接雇用せざるを得ない「業務単位の期間制限」

ア 派遣労働者を1人も使用できない

派遣先は、業務単位の派遣受入期間制限の下では、原則1年、最長3

年の派遣受入の制限期間を超えると、その業務において派遣労働者を1人も使用することができず、いったん派遣労働者を0人にしなければなりません。個人的には原則1年、最長3年に満たない、例えばいまだ派遣受入期間1か月の派遣労働者も使用することができません。したがって、その業務を継続したい派遣先は、否が応でも、派遣労働者を直接雇用せざるを得ません。業務単位の派遣受入期間制限には、このように直接雇用と正社員化を促進する機能があります。

イ 直接雇用を促進する現行法40条の3

現行法40条の3は、「派遣先は、同一の業務について1年以上派遣可能期間以内の期間派遣受入をした場合、引き続き当該同一の業務に従事させるため、労働者を雇い入れしようとするときは、雇用されることを希望する旨を申し出た派遣労働者を雇い入れるように努めなければならない。」と定め、法的に、現行法40条の2の1項の「業務単位の派遣受入期間制限」の直接雇用を促進する機能を支えています。

ウ 派遣受入期間制限による直接雇用の実例

私が直接知っている実例でも、派遣受入制限期間の1年が来たので、約1500人の製造ラインの派遣労働者全員に直接雇用の申込みをし、ほとんどの派遣労働者と有期の労働契約を締結した製造メーカーの例があります。この時、この製造メーカーは、派遣受入制限期間が来たので派遣労働者をいったん0人にし、直接雇用にならない派遣労働者には辞めてもらう取扱いをしています。私は、この他にも、このような取扱い例を多数聞いています。

このように、業務単位の派遣受入期間制限は、直接雇用を促進する機能があります。

(3) 派遣受入制限期間を超える場合の労働契約申込み義務等

現行法40条の4は、「派遣先は、派遣受入制限期間を超えて継続して派遣労働者を使用しようとするときは、超えることとなる最初の日の前日までに、雇用されることを希望する派遣労働者に労働契約の申込みをしなければならない。」と定めています。

また、現行法49条の2の1項は、「厚生労働大臣は、40条の4の規定に違反している者に対し、40条の4の規定による雇用契約の申込みをすべきことを勧告することができる。」と定めています。

さらに、現行法49条の2の2項は、「厚生労働大臣は、派遣先が40条の2の1項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けており、かつ、派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望している場合において、派遣先に対し、当該派遣労働者を雇い入れるように勧告することができる。」と定めています。

専門26業務で派遣されながら、業務偽装だったり、専門26業務以外の業務に従事させられる労働時間が1割を超えて労働させられた時に、これらの規定を利用して、派遣先に直接雇用された労働者も多数います。

(4) 直接雇用と正社員への道を切り開く、現行法40条の6の1項3号の「業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」

現行法40条の6の1項3号は、派遣先が現行法40条の2の1項（業務単位の派遣受入期間制限）違反の行為を行った場合、その時点において、派遣先から派遣労働者に対して、労働契約の申込みをしたものとみなすと定めています。施行期日の2015年10月1日以降は、この規定に基づき、直接雇用が促進されることが期待されています。

一般事務、製造業務、専門26業務等、業務を問わず、多数の派遣労働者が、派遣受入期間制限違反の「長期の違法派遣」に置かれていると思われませんが、その実人数は明らかではありません。

厚生労働省がまとめた「労働者派遣事業報告書」（平成26年6月1日現在の状況報告）集計結果によると、2014年6月1日現在で、派遣労働者総数約126万人、うち専門26業務に従事した派遣労働者数約49万人（約39%）です。この約49万人の派遣労働者の中にも、従事する業務が専門26業務ではないのに、業務偽装で派遣受入期間制限違反の「長期の違法派遣」の下に置かれている派遣労働者が相当数いるものと推測されます。

現行法40条の6の1項3号は、長期の違法派遣の下に置かれている派遣労働者を救済し、直接雇用と正社員への道を切り開くことが期待されています。

2 直接雇用と正社員化をまったく促進せず、個人の派遣労働者を従属下に置く「改正」案の派遣受入期間制限

—業務単位の派遣期間制限をすべて廃止し、「生涯派遣」を可能にする労働者派遣法「改正」案

(1) 有期雇用派遣労働者の派遣受入期間制限

ア 無いに等しい事業所単位の派遣受入期間制限

「改正」案40条の2の1項、3項、4項は、専門26業務の区分及び業務単位の派遣期間制限を廃止したうえ、有期雇用派遣労働者については、派遣先の事業所単位では、3年ごとに過半数労働組合もしくは過半数代表の意見を聴取しさえすれば、派遣受入を永続的に継続できることを認めています。これでは、実質的に派遣受入期間制限は無いと同様です。

したがって、「改正」案40条の2の1項、3項、4項には、派遣労働

働者の直接雇用や正社員化を促進する機能はまったくありません。

イ 派遣先が永続的に継続して派遣労働者を受け入れることができる個人単位・組織単位（課等）単位の派遣受入期間制限

（ア）その組織で派遣労働者を0人にする必要のない個人単位・組織（課等）単位の派遣受入期間制限

「改正」案40条の3は、派遣先の組織（課等）単位では、個人の派遣労働者の受入れに上限3年の期間制限を設けています。しかし、派遣先は、派遣労働者を3年で入れ替えれば、組織（課等）単位でも永続的に継続して派遣労働者を受け入れることができます。派遣先は、その組織（課等）で、常に派遣労働者を受け入れ、使用することができます。その組織（課等）で派遣労働者を0人にする必要はまったくありません。

したがって、個人単位・組織単位（課等）の派遣受入期間制限には、派遣労働者の直接雇用や正社員化を促進する機能はまったくありません。

（イ）派遣労働者の従属化をまねく個人単位・組織（課等）単位の派遣受入期間制限

また、派遣先は、上限3年の制限期間の来た派遣労働者を他の組織（課等）に配置転換すれば、引き続きその派遣労働者を受け入れ、使用することができます。この面からも、個人単位・組織単位（課等）の派遣受入期間制限には、派遣労働者の直接雇用や正社員化を促進する機能はまったくありません。

それどころか、上限3年の期間制限の来た派遣労働者を配置転換して継続しようするかどうかは、すべて派遣先の判断にゆだねられますから、派遣労働者の従属化がますます進行することになります。

（2）無期雇用派遣労働者の派遣受入期間制限

「改正」案40条の2の1項1号は、無期雇用派遣労働者については、派遣受入期間制限を一切適用しないとしています。したがって、派遣先は、無期雇用派遣労働者を永続的に使用することができ、直接雇用や正社員にする必要はまったくありません。

（3）直接雇用や正社員化につながる規定の廃止

ア 直接雇用や正社員化につながる規定の廃止

「改正」案は、直接雇用や正社員化を促進する前述の現行法40条の2の1項の「業務単位の派遣受入期間制限」、40条の4、49条の2の1項、2項、40条の6の1項3号の「業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」をすべて廃止しています。

この点でも、「改正」案が、直接雇用や正社員化を促進するものでな

いことは極めて明白です。

イ 機能の機会のない「改正」案40条の6の1項3号、4号

(ア) 「改正」案は、現行法40条の6の1項3号の「業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」を廃止し、次の40条の6の1項本文3号、4号を設けています。

3号 「改正」案40条の2の1項（事業所単位の派遣受入期間制限）違反＝（過半数労働組合もしくは過半数代表の意見聴取義務）違反

4号 「改正」案40条の3（個人単位・組織（課等）単位の派遣労働者の派遣受入期間制限）違反

(イ) しかし、前述のとおり、「改正」案では、派遣先は、意見聴取をすることで事業所単位の派遣受入制限期間を延長でき、個人単位・組織（課等）単位の派遣受入期間制限についても、派遣労働者を入れ替えれば労働者派遣を継続して受け入れ、使用することができます。派遣先は、事業所単位の期間制限、個人単位・組織（課等）単位の期間制限に制約されずに派遣労働者を永続使用できるのであり、派遣先が「改正」案40条の2の1項、3項、4項や40条の3に違反することはほとんど考えられません。

したがって、「改正」案40条の6の1項3号、4号が機能するような場合は、ほとんどないと思います。

3 まとめ

以上のとおり、現行法と「改正」案の各条文の内容や機能、改廃を見ると、現行法には、不十分ですが、直接雇用と正社員化を促進する機能があり、「改正」案にはそのような機能がまったくないことが明らかです。

「改正」案は、現行法40条の2の1項の「業務単位の派遣受入期間制限」と現行法40条の6の1項3号「業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」を廃止しています。これでは、直接雇用と正社員への道はほとんどなくなり、派遣労働者は、永続派遣、生涯派遣を強要されることとなります。とうてい容認できません。

第3 現行法40条の6の1項3号「業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」の廃止の不当性

1 現行法40条の6の1項（2015年10月1日施行）と「改正」案40条の6の1項（2015年9月1日施行）の違いとその原因

(1) 現行法40条の6の1項（2015年10月1日施行）

2015年10月1日から施行される現行法40条の6の1項本文は、派遣先が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、派遣先から派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなすと定めています。

1号 現行法4条3項（派遣禁止業務）違反

2号 現行法24条の2（無許可・無届の事業主からの労働者派遣の受入禁止）違反

3号 現行法40条の2の1項（業務単位の派遣受入期間制限）違反

4号 現行法26条1項違反の脱法目的の偽装請負等

（2）「改正」案第40条の6の1項（2015年9月1日施行）

「改正」案は、現行法40条の6の1項本文3号を廃止し、下記の40条の6の1項本文3号、4号を設けています。

3号 「改正」案40条の2の1項（事業所単位の派遣受入期間制限）違反＝（過半数労働組合もしくは過半数代表の意見聴取義務）違反

4号 「改正」案40条の3（個人単位・組織（課等）単位の派遣労働者の派遣受入期間制限）違反

（3）現行法40条の6の1項と「改正」案40条の6の1項の違い

ア 現行法40条の6の1項3号は、派遣先は、現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限に違反して派遣受入れをした場合、当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなすと定めています。

イ 「改正」案40条の6の1項3号は、派遣先は、事業所単位の3年の派遣受入制限期間を延長する際に、過半数労働組合等から意見聴取せず、「改正」案40条の2の1項の派遣受入期間制限に違反して派遣受入れをした場合、当該派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすと定めています。

ウ 「改正」案第40条の6の1項4号は、派遣先は、「改正」案40条の3の個人単位・組織（課等）単位の上限3年の派遣受入制限期間に違反して派遣受入れをした場合、当該派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすと定めています。

（4）現行法40条の6の1項と「改正」案40条の6の1項の違いの原因

ア 「改正」案は、現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限を廃止し、これに連動して、現行法40条の6の1項3号を廃止したのです。

イ 「改正」案は、40条の2の1項、3項、4項で、過半数労働組合等の意見聴取をすれば、事業所単位の派遣受入期間制限を超えて労働者派

遣を継続受入できると定め、これに連動して、40条の6の1項3号を設けたのです。

ウ 「改正」案は、40条の3で、個人単位・組織（課等）単位の派遣労働者の派遣受入期間制限を定め、これに連動して、40条の6の1項4号を設けたのです。

2 現行法40条の6の1項3号と「改正」案40条の6の1項3号、4号の機能の機会の違い

(1) 適用対象労働者の縮小

現行法40条の6の1項3号は、有期、無期を問わず、すべての派遣労働者を対象にしています。しかし、「改正」案40条の6の1項3号、4号は、適用対象労働者を有期雇用派遣労働者に限定しており、無期雇用派遣労働者は適用対象外にしています。

(2) 機能の機会の多い現行法40条の6の1項3号

現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限の違反は、一般事務、製造業務等の労働者派遣で起こっている違反です。また、専門26業務の労働者派遣では、業務偽装の形態や、一般業務に労働時間の1割を超えて従事させる形態で多発している違反です。

現行法40条の6の1項3号は、同条1項各号の中では、最も機能の機会の多い条項です。

(3) 機能の機会のない「改正」案40条の6の1項3号、4号

「改正」案では、派遣先は、意見聴取をするだけで事業所単位の派遣受入制限期間を延長でき、個人単位・組織（課等）単位の期間制限についても、派遣労働者を入れ替えれば労働者派遣を継続受入できます。派遣先は、事業所単位の派遣受入期間制限、個人単位・組織（課等）単位の派遣受入期間制限に制約されずに派遣労働者を継続使用できるのであり、派遣先が「改正」案40条の2の1項、3項、4項や40条の3に違反することはほとんど考えられません。

「改正」案40条の6の1項3号、4号が機能するような場合は、ほとんどないと思います。

3 まとめ

以上のとおり、直接雇用と正社員化の道を大きく開く現行法40条の6の1項3号を廃止し、代わりにその機能のほとんどない40条の6の1項3号、4号を設ける「改正」案は、とうてい容認できません。

第4 「改正」案が施行期日を2015年9月1日と定めた意味とその不当性

1 2015年10月1日の現行法40条の6の施行日に違法派遣がある場合の取扱い

厚生労働省は、2015年4月24日の労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会で配布した、資料「労働契約申込みみなし制度について」の中で、「施行日時点で違法行為が行われている場合」について、「みなし制度の施行に関しては特段の経過措置を設けていないため、みなし制度が施行された時点においてみなし制度が適用される違法行為を行っている場合には、派遣先等は、その時点において労働契約の申込みをしたものとみなされる。」との行政解釈を示しています。

上記のとおり、2015年10月1日の現行法40条の6の施行日に、現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限違反があれば、派遣先は派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなされ、派遣労働者が承諾すれば、両者間に労働契約が成立することになります。

2 「改正」案が施行期日を2015年9月1日と定めた目的

「改正」案は、附則1条で、施行期日を2015年9月1日と定めています。これは、2015年10月1日から施行される現行法40条の6の1項3号の「現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」の適用を一切排除するためです。

3 2015年9月30日の「改正」案の施行期日の不当性

(1) 現行法の成立と現行法40条の6の施行期日

現行法は、民主党、自民党、公明党の賛成で2012年3月28日に成立し、同年4月6日に公布され、「労働契約申込みみなし制度」等を定める40条の6～8以外は、同年10月1日に施行されました。上記40条の6～8は、その周知徹底を図るため、施行期日を3年後の2015年10月1日とされました。

(2) 派遣労働者に対する背信行為

現行法は、2012年3月28日に成立したのですから、本来、「労働契約申込みみなし制度」等を定める現行法40条の6～8の施行期日も同年10月1日にしてもよかったです。それを、その周知徹底を図るためとして施行期日を3年間延ばしたうえ、直前になって、「労働契約申込みみなし制度」の適用が最も多いと見られる「現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限違反の場合」を廃止するとは、派遣労働者に対する背信行為もはなはだしいと言わざるを得ません。

しかも、「労働契約申込みみなし制度」の創設に賛成した自民党、公明党を与党とする安倍内閣が、上記「現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」を廃止しようとしているのです。派遣労働者に対する背信性もはなはだしいと言わざるを得ません。

第5 「改正」案の「均衡待遇の推進」や「キャリアアップ措置」は直接雇用や正社員化につながるか？

1 「正規雇用になりやすくなる」との政府の主張

安部内閣は、「派遣労働者の均衡待遇の推進や教育訓練やキャリアアップ措置を講じれば、派遣労働者の能力がアップし、正規雇用になりやすくなる。」などと主張しています。

果たしてそう言えるのでしょうか？

2 均衡待遇では低賃金不安定雇用を是正できない

(1) 格差を容認する均衡待遇原則

均衡待遇とは、派遣先の労働者と派遣労働者の賃金等の労働条件に格差を認めることです。したがって、均衡待遇原則のもとでは、派遣労働者の低賃金や不安定雇用を是正できません。

派遣先は、均衡待遇原則の下では、低賃金の派遣労働者を永続使用しようとし、労働者派遣による常用代替が促進されます。

(2) ただちに均等待遇原則を実現すべき

「改正」案附則2条3項は、「政府は、派遣労働者と派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均等な待遇及び均衡のとれた待遇の確保の在り方について検討するため、調査研究その他の必要な措置を講ずるものとする。」と定めています。

しかし、均等待遇原則については、既にほとんどの国が採用しています。たとえば、2008年のEU労働者派遣指令5条1項は、「派遣労働者の基本的な労働ないし就業条件は、派遣先企業への派遣期間中、派遣労働者がその企業によって同一の職場に直接雇用される場合に、少なくともその者に適用されるであろう労働ないし就業条件に従う」としています。そしてこの就業条件とは、労働の対価（同一労働同一賃金）に限られず、労働時間、時間外労働、休憩、休業、休暇等々のあらゆる基本的な労働条件とされています。この結果、EUに加盟するドイツやフランスでは、同一労働同一賃金に限られず、あらゆる基本的な労働条件についての均等待遇が保障されています。また、中国や韓国でも、同一

労働同一賃金が保障されています。

我が国においても、ただちに均等待遇原則の徹底が図られるべきであり、いまだに「調査研究その他の必要な措置を講ずる」と述べるにとどまるのは、極めて不十分です。

3 直接雇用を促進できないキャリアアップ措置

「改正」案のキャリアアップ措置は、「改正」案30条の2の1項前段に「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。」と規定してあるように、派遣労働者のままのキャリアアップ措置が原則です。同条2項で、派遣元事業主は派遣労働者の求めに応じてキャリア・コンサルティングを行うことになっていますが、派遣元事業主が派遣労働者を自社の手から離すことになる直接雇用を促進することは期待できません。

4 まとめ

以上のとおり、「改正」案の「均衡待遇の推進」や「キャリアアップ措置」が直接雇用や正社員化につながるとは、とうてい言えません。

第6 実効性のない雇用安定措置

1 建議の4つの雇用安定措置

建議は、有期雇用派遣労働者のうちの個人単位の3年の上限に達する派遣労働者に対する派遣元事業主の講ずべき雇用安定措置として、下記の4つの措置をあげています。

なお、建議は、有期雇用派遣労働者のうちの1年以上継続し、3年の上限に達する前に派遣就業を終了する派遣労働者に対しては、下記の4つの措置を「講ずるよう努めるものとするのが適当」としています。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな就業機会（派遣先）の提供
- ③ 派遣元事業主において無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

以下、「改正」案の雇用安定措置の実効性のないことを明らかにします。

2 「派遣先への直接雇用の依頼」（「改正」案30条1項1号、2項）の実効性

「派遣先への直接雇用の依頼」は、派遣元事業主が依頼しても、派遣先が拒否すれば、それ以上派遣先への直接雇用を依頼、要請することはできませ

ん。

派遣先は、個人単位・組織（課等）単位の3年の制限期間が来ても、同一の派遣労働者を使用し続けたい時は、派遣労働者を直接雇用するのではなく、派遣元事業主に派遣労働者を無期雇用させて、派遣受入期間の制限なく派遣労働者を使用し続けることができます。

派遣先が直接雇用を拒否した場合、それ以上派遣先に直接雇用を強制する法的手段はありません。「派遣先への直接雇用の依頼」は、実効性がないと言わざるを得ません。

3 「新たな就業機会（派遣先）の提供」（「改正」案30条1項2号、2項）の実効性

派遣元事業主は、新たな派遣先を有している時は、行政指導されなくても、派遣労働者に新たな派遣先を提供するでしょう。しかし、派遣元事業主は、新たな派遣先を見つけることができない時には、行政指導されても、派遣労働者に新たな派遣先を提供することはできません。

不況時には、派遣元事業主は、新たな派遣先の提供をせずに、派遣労働者を解雇もしくは雇止めをしているのが実情です。この実情からして、「新たな就業機会（派遣先）の提供」の実効性がないことは明白です。

派遣元事業主が、「新たな就業機会（派遣先）の提供」にあたって、「就業条件が、有期派遣労働者の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。」ようにすることは当然のことです。しかし、このような規定を「改正」案に置いたからといって、「新たな就業機会（派遣先）の提供」の実効性が強くなることは期待できません。

4 「派遣労働者以外の労働者として派遣元事業主において無期雇用」（「改正」案30条1項3号、2項）の実効性

日本の派遣元事業主は、通常、労働者派遣の業務以外の業務を有していません。そのような派遣元事業主に、派遣労働者以外の労働者として無期雇用することを行政指導しても、その実効性はありません。

リーマンショックの時にも、労働者派遣契約を中途解約あるいは更新拒否された派遣元事業主が、派遣労働者を自社の派遣労働者以外の労働者として無期雇用した例は見当たりません。

5 「教育訓練その他の雇用の安定を図るために必要な措置」（「改正」案30条1項4号、2項）の実効性

「改正」案の下では、教育訓練等によって派遣労働者の能力アップが図られたからといって、直接雇用や正社員への道が開かれているわけではありま

せん。派遣労働者のままでいるかぎりには、派遣先による労働者派遣契約の中途解約あるいは更新拒否により、派遣元事業主から解雇もしくは雇止めされる危険は、常に存在します。

労働者派遣は派遣労働者の不安定雇用をその特徴にしているものであり、派遣労働者のままでは、「雇用の安定を図るために必要な措置」など、そもそもとることができるか、はなはだ疑問です。

第7 派遣労働者激増の可能性

—何故「正社員ゼロ」法案と呼ぶのか？

1998年には、派遣労働者数は約90万人でした。

ここで、派遣労働者数とは、一般労働者派遣事業における常時雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における常時雇用労働者数の合計です。登録者数は、派遣元事業主に登録し、過去1年以内に派遣されたことがある派遣労働者の人数です。

1999年に労働者派遣が原則自由化されると、派遣労働者は増え続け、2008年には1998年の4.43倍の399万人にまで増えています。

「改正」案の下では、派遣先は、低料金で中途解約もしくは更新拒否が容易な労働者派遣を継続して永続的に利用することができるようになります。したがって、上記の原則自由化の時の前例からして、「改正」案の下では、正社員を低賃金不安定雇用の派遣労働者に置き換える動きが急速に進むと思われる。

第8 おわりに

以上のとおり、現行法と「改正」案の各条文の内容や機能、改廃を見る時、私たちが労働者派遣法「改正」案を「生涯派遣・正社員ゼロ」法案と呼んでいる意味がご理解いただけたと思います。

最後に、衆議院厚生労働委員の皆様へ、労働者派遣法「改正」案を廃案にさせていただくことをお願いして、私の意見陳述を終わります。

以上