

労働者派遣法「改正」案の参議院での 徹底審議と廃案を求める意見書

～「生涯派遣・正社員ゼロ」及び

「派遣切り自由化」法案の仕組みを解明する～

2015年7月8日

自由法曹団

【目次】

第1	はじめに	1
第2	「生涯派遣・正社員ゼロ」法案の仕組み — 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意味と 機能がまったく違う	2
第3	「派遣切り自由化」法案の仕組み — 直接雇用とまったくつながっていない個人単位の派遣受入期間制限	6
第4	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」の廃止	8
第5	おわりに	9
【別紙】	第145回 国会参議院労働・社会政策委員会会議録第12号	10

労働者派遣法「改正」案の 参議院での徹底審議と廃案を求める意見書

「生涯派遣・正社員ゼロ」及び

「派遣切り自由化」法案の仕組みを解明する

2015年7月8日

第1 はじめに

労働者派遣法「改正」案は、2015年6月19日、衆議院厚生労働委員会と本会議で相次いで強行採決され、自民、公明両党などの賛成多数で可決され、参議院に送付された。

しかし、労働者派遣法「改正」案の審議は、極めて不十分である。①「改正」案は、業務単位の派遣受入期間制限をなくし、直接雇用や正社員への道を奪い、「生涯派遣」を強要することになるのではないのか？ ②「改正」案の個人単位の派遣受入期間制限は、一方で、派遣先に永続的に労働者派遣を利用する権限を与え、他方で、派遣先に「派遣切り自由」の権限を与えることになるのではないのか？ ③施行予定日の1か月前に「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」をなくし、派遣労働者の直接雇用へ移行する権利を奪うことは、権利行使を2年11か月待たされた派遣労働者に対する背信行為になるのではないのか？ ④「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のか？ ⑤「改正」案の4つの雇用安定措置は、実効性があるのか？ 等々、解明が求められている問題点は多数存在する。

本意見書では、上記①～③の問題点を解明し、労働者派遣法「改正」案の参議院での徹底審議と廃案を求めるものである。

なお、本意見書では、現行労働者派遣法を「現行法」と呼び、労働者派遣法「改正」案を「『改正』案」と呼ぶ。

第2 「生涯派遣・正社員ゼロ」法案の仕組み

―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意味と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1～4項の「業務単位の派遣受入期間制限」の廃止

(1) 原則1年、最長3年の業務単位の派遣受入期間制限の廃止

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る。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、この制限期間を超えて派遣受入を継続することはできない。

「改正」案は、専門業務と一般業務の区分をなくした上、現行法40条の2の1～4項の「業務単位の派遣受入期間制限」を廃止している。

(2) 業務を継続したければ直接雇用せざるを得ない「業務単位の派遣受入期間制限」

ア 直接雇用を促進する業務単位の派遣受入期間制限

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人にしなければならない。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ない。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ない。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る。

イ 直接雇用を促進し、派遣労働者に優先雇用権を与える現行法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。」旨を定め、現行法40条の2の1～4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おり、派遣労働者に優先雇用権を与えている。

なお、現行法40条の2と40条の3は、労働者派遣の原則自由化を認める1999年6月の労働者派遣法改定の際に、同時に導入された規定である。

(3) クーリング期間が3か月にされたのは直接雇用促進のため

ア 労働者派遣と労働者派遣の間が3か月間空いていないと新たな労働者派遣を受け入れることができないと定める派遣先指針

現行法40条の2の1項は「派遣先は、当該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、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して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。

上記「継続」の意味について、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の14の(3)は、「労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。」と定めている。つまり、派遣先指針は、「派遣先は、労働者派遣と労働者派遣の間が3か月間空いていないと新たな労働者派遣を受け入れることができない。逆に言うと、3か月間空いていると、新たな労働者派遣を受け入れることができる。」旨定めているのである。

イ クーリング期間が3か月にされたのは直接雇用促進のためであることを認める労働省の国会答弁

渡邊信労働省職業安定局長は、別紙の委員会会議録のとおり、1999年6月8日(火)の参議院労働・社会政策委員会において、「3か月クーリング期間を見ていきたいということのようでありませけれども、この3か月というのはなぜ3か月なのか、それが一つあります。」との質問に対して、「3か月といいますのは、これはあくまで解釈ということでございまして、同一の業務について継続して1年を超えて派遣を受けてはならないという、その継続しての解釈でございます。3か月も期間をあければ、常用労働者がなくてもやっていけるということでは無理があるのではなかろうかというふうなことで、いろんな御議論を踏まえまして3か月というふうに考えているわけでございますけれども、なお、法制定後にはもちろん関係審議会の意見もさらに聞く必要があるかというふうに思っているところであります。実際

問題としては、1カ月では余りにも短い、その間は何とか企業の方がやりくりして1カ月ぐらいしのげるのではないかというふうなこともあると思いますが、3カ月ぐらいをあければ企業が何とかしのぐというには限界があつて、本当に必要であれば常用労働者をそこに配置するのではないか、こういったことを考えて、継続しての解釈として3カ月というふうに現在は考えているところでございます。」と答弁している。

渡邊信労働省職業安定局長の答弁の意味は、「1か月ぐらひは派遣労働者がいなくても、直接雇用労働者を入れないで何とかしのぐことができるから、1か月の間隔をあければ別の労働者派遣だと評価すると、派遣先は、永久に直接雇用労働者を入れないで、1か月間隔をおいてその前後労働者派遣を利用し続けることができることになる。これでは、直接雇用が促進できない。労働者派遣と労働者派遣の間に3か月の間隔が必要ということになれば、その間派遣労働者もおらず、直接雇用労働者もいなくては業務を行うことができないから、派遣先は、労働力を必要として、直接雇用労働者（常用労働者）を雇用することになるであろう。」という意味である。つまり、渡邊信労働省職業安定局長は、派遣受入制限期間後の直接雇用を促進するために、クーリング期間が3か月必要と答弁しているのである。

ウ 厚生労働省は業務単位の派遣受入期間制限廃止の意味をよく知っている

以上のとおり、厚生労働省は、「現行法40条の2の1～4項の業務単位の派遣受入期間制限は、派遣受入制限期間後の直接雇用を促進するための制度であること」をよく知っている。

逆に言えば、厚生労働省は、「現行法40条の2の1～4項の業務単位の派遣受入期間制限を廃止すると、派遣受入制限期間後の直接雇用を促進するための制度がなくなること」をよく知っている。

(4) 派遣受入期間制限による直接雇用の実例

派遣受入制限期間の1～3年が来たので、派遣先が、派遣労働者に直接雇用の申込みをし、ほとんどの派遣労働者と直接の労働契約を締結した事例は、多数存在する。

実例を見ても、業務単位の派遣受入期間制限が直接雇用を促進する機能を有することは明白である。

2 派遣受入制限期間を超える場合の労働契約申込み義務規定等の廃止

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。」旨定めている。

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。」と定めている。

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。」と定めている。

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は多数いる。

「改正」案は、現行法40条の2の1～4項の「業務単位の派遣受入期間制限」の廃止に伴い、これらの直接雇用を促進する規定もすべて廃止している。

3 「改正」案の事業所単位の派遣受入期間制限の意味と機能

―派遣受入期間制限はないと同様

「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受入期間制限を廃止したうえ、有期雇用派遣労働者について、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定めている。これでは、派遣受入期間制限はないと同様である。

したがって、「改正」案40条の2の1項、3項、4項には、派遣労働者の直接雇用や正社員化を促進する機能はまったくない。

なお、事業所単位の派遣受入期間制限も、現行法の業務単位の派遣受入期間制限のように、期間が来れば1人も派遣労働者を使用してはならないとすれば、直接雇用と正社員化に大きな力を発揮するものであるが、そのような規定になっていない。

4 「改正」案の個人単位の派遣受入期間制限の意味と機能

―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の派遣受入期間制限

「改正」案40条の3は、有期雇用派遣労働者について、組織（課等）

単位で、個人単位の上限3年の派遣受入期間制限を定めている。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る。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る。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ない。

したがって、個人単位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ない。

5 「改正」案における無期雇用派遣労働者の派遣受入期間制限

―派遣受入期間制限の不存在

「改正」案40条の2の1項1号、40条の3は、無期雇用派遣労働者については、事業所単位、個人単位の派遣受入期間制限を一切適用しないとしている。派遣先は、無期雇用派遣労働者を永続的に継続して派遣受入することができる。したがって、無期雇用派遣労働者の派遣受入においては、直接雇用や正社員化の契機はまったくない。

6 まとめ

―派遣労働者激増、「正社員」ゼロの可能性

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、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く、派遣労働者に「生涯派遣」を強要することが明らかである。

1998年には、派遣労働者は約31万人だった。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6.39倍の198万人にまで増えている。

「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る。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であろう。

第3 「派遣切り自由化」法案の仕組み

―直接雇用とまったくつながっていない個人単位の派遣受入期間制限

1 派遣先による派遣切り自由の権限の取得

前述したように、現行法40条の2の1～4項の「業務単位の派遣受入期間制限」は、直接雇用とつながっている。派遣先が従来どおり業務を継

続する限り、派遣受入制限期間が来ても、派遣労働者は直接雇用の機会を得ることができ、失業するわけではない。

ところが、「改正」案40条の3の個人単位の上限3年の派遣受入期間制限は、直接雇用とまったくつながっていない。3年の上限期間が来れば、何の理由もなく、当該派遣労働者の派遣受入を拒否することができる権限＝派遣切りすることができる権限を派遣先に与えるだけの制度である。派遣切りの対象となった派遣労働者は、①派遣先で別の組織（課等）で派遣就業するか、②新たな派遣先で派遣就業するか、③失業するかいずれかの道を強要されることになる。③の失業の道は、派遣労働者の生活を破壊する。①、②の派遣就業の道は保障されているわけではない。仮に①、②の新たな派遣就業の道が可能になったとしても、派遣労働者は一から業務を学ぶことを強要される。

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%）である。いま、この約49万人の専門26業務に従事する派遣労働者の間で、「『改正』案がとおれば失職もしくは転職を余儀なくされる。」との不安が広がっている。しかし、被害を受ける労働者は、専門26業務に従事する派遣労働者だけではない。一般業務に従事する派遣労働者も、同様に直接雇用の受け皿なしの派遣切りの被害を受けることになる。

直接雇用の受け皿なしに、派遣切りを自由にする、「改正」案40条の3の個人単位の派遣受入期間制限の導入を許してはならない。

2 派遣労働者の隷属化をまねく個人単位の派遣受入期間制限

派遣先は、個人単位の上限3年の派遣受入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る。この面からも、個人単位の派遣受入期間制限は派遣労働者の直接雇用や正社員化を促進する機能がまったくないことは、前述したとおりである。

それどころか、上限3年の派遣受入期間制限の来た派遣労働者を配置転換して引き続き使用するかどうかは、すべて派遣先の判断にゆだねられており、派遣先が一方的に決定してよいことになっている。これでは、派遣労働者の隷属化がますます進行することになる。

この面からも、「改正」案40条の3の個人単位の派遣受入期間制限の導入を許してはならない。

第4 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」の廃止

1 施行期日を2015年10月1日とする現行法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1～4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る。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る。

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違法派遣に置かれていると思われる。とりわけ、専門26業務に従事する約49万人の派遣労働者の中には、従事する業務が専門26業務ではないのに業務偽装だったり、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りして、派遣受入期間制限違反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る。

現行法40条の6の1項3号は、派遣受入期間制限違反の違法派遣の下に置かれている派遣労働者を救済し、直接雇用と正社員化への道を切り開くことが期待されている。

2 「改正」案が施行期日を2015年9月1日と定めた目的とその不当性 (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る。

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1～4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る。

(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日と定めている。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1～4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ある。

(3) 2015年9月30日の「改正」案の施行期日の不当性

ア 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日とされた。

イ 派遣労働者に対する背信行為

現行法は、2012年3月28日に成立したのであるから、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日にしてもよかつたものである。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1～4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ない。

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1～4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ある。派遣労働者に対する背信性もここに極まっている。

第5 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、「改正」案が「生涯派遣・正社員ゼロ」・「派遣切り自由化」法案であることは明らかである。

自由法曹団は、参議院で徹底審議し、問題点を解明し、労働者派遣法「改正」案を廃案にすることを強く要求するものである。

以上