

## 労働者派遣法の今国会での抜本改正を求める会長声明

本年4月6日、政府は労働者派遣法の一部を改正する法律案を国会に提出した（以下「法律案」という。）。

当弁護士会は、2008年（平成20年）11月に、当時臨時国会に上程されていた改正法案に対して、「労働者派遣法『改正』案に反対し、抜本的な改正を求める会長声明」を発し、派遣労働はあくまでも例外的・臨時的な雇用形態であるという制定時の立法趣旨に立ち帰ったうえで、労働者派遣法の抜本的な改正を行うよう求めたところである。千葉県下には現在11万人以上もの派遣労働者がおり、その雇用と生活の安定のためには、労働者派遣法改正による規制強化が不可欠である。

今国会に提出された法律案は、法律の名称及び目的に労働者保護を明記し、登録型派遣や製造業派遣の原則禁止、違法な派遣についての直接雇用申し込みのみなし規定を導入するなど、労働者保護の観点から規制を強化するものとなっているが、派遣労働者がおかれている不安定で過酷な処遇を改善するには、なお不十分である。以下に述べるとおり、さらに抜本的な改定が必要である。

第1に、法律案では、登録型派遣について原則禁止としながら、政令指定の「専門26業務」等を例外としているが、不安定雇用を生み出す登録型派遣は、本来全面的に禁止すべきである。

仮に、例外的に登録型を許容するとしても、現行の「専門26業務」の範囲は抜本的に見直されるべきである。現行の「専門26業務」の中には「事務用機器の操作」や「ファイリング」等、専門性に疑問があるものが多く、しばしば脱法的運用がなされているという実態に照らせば、その範囲の見直しは派遣労働者の保護のために不可欠である。

第2に、製造業務派遣は原則禁止というが、常用型については例外として認めるものとなっており、肝腎の「常用型」の定義規定も定められていない。

製造業で働く派遣労働者約56万人のうち約3分の2が常用型であるという実態に鑑みれば、「常用型」を例外とするとその範囲が広すぎて実効性はほとんど期待できず、派遣労働は専門的な業務に限るという立法趣旨

にも悖る。製造業派遣は、本来ならば全面的に禁止すべきであり、例外を認めるとしても、「常用型」の定義規定を置いた上で、これを期間の定めのない雇用契約に限定すべきである。

第3に、法律案では派遣先が違法行為を行った場合、派遣先が当該労働者に労働契約の申込をしたものとみなす制度が盛り込まれた。これは一歩前進と評価できる。しかし、この「みなし規定」が適用されるのは禁止業務への派遣等5つの場合に限られる上、派遣先が違法派遣であることを過失なく知らなかった場合は免責されるとされている。これでは、実効性に多大な疑問を抱かざるを得ない。みなし規定適用にあたり派遣先の過失を要件としない等の見直しが必要である。

第4に、その他の問題についても、労働者保護の観点からすれば不十分である。例えば、均等待遇の実現に関しては、「均衡を考慮した待遇の確保」とされているだけで、均等待遇を原則化するものではない。フランスやドイツのように、均等待遇を法制度化すべきである。「マージン率」についても、公表制度の導入だけではなく、上限規制を盛り込むべきである。グループ内派遣についても上限規制では不十分であり、原則として禁止すべきである。さらに、法律案には派遣先の団体交渉応諾義務について全く盛り込まれていないが、昨年6月に国会に提出されたいわゆる3党案に盛り込まれていたように、これを明記すべきである。

最後に、施行期日であるが登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内（一部の政令で定める業務については5年以内）とされているが、緊急な立法措置が求められている現状に照らせばあまりにも遅すぎる。できるだけ速やかに、具体的には改正法公布の日から6か月以内とすべきである。

以上のとおり、当会は労働者派遣法の今国会での抜本改正を強く求める。

2010年（平成22年）5月19日

千葉県弁護士会

会 長 市 川 清 文

