

< 談話 >

直接雇用や正社員への道を閉ざす 労働者派遣法「改正」法案の強行採決に抗議する！

6月19日の午前にかかれた衆議院厚生労働委員会において、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正」法案（以下「改正」法案）が、自民党・公明党の賛成で法案が可決され、同日午後に衆院本会議へ緊急上程され、採決が強行されました。

「改正」法案は、現行法では「専門的な26業務」を除いて、原則1年、最大3年となっている派遣労働について、期間の制限を撤廃し、働き手さえ変えれば、無期限で派遣労働を受け入れることができるようにするものです。

本法案の国会への提出は3度目となりますが、2度にわたって廃案となった法案をそのまま提出すること自体、国会審議を軽視した対応ですが、5月半ばに始まった本法案の国会審議を通して、改めて法案の問題点が浮き彫りになっています。

派遣労働者の受け入れ期間が制限されていれば、企業側は期限を迎えてもその業務を続けたい場合は、派遣労働者に直接雇用を申し出なければなりません。期間制限が撤廃されれば、企業は労働組合や労働者過半数代表の意見を聞くだけで、人を入れ替えたり、部署を変更して派遣労働者を使い続けることができることになります。

今回の法案提出にあたって、政府は条文に派遣は「臨時的一時的なものである」との原則を「考慮する」といった文言を盛り込みました。しかし、派遣の期間制限をなくし、正社員への道が閉ざされてしまえば、「考慮する」だけでは何らの歯止めにもなりません。

法案審議のなかでは、企業側が派遣労働受け入れ期間に違反した場合、派遣労働者に労働契約を申し入れたものと「みなす」規定が、今年10月から実施される予定であるにも関わらず、今回の「改正」法案が9月から施行されることになれば、その意味がなくなることも重大な問題として浮上しました。

今回の「改正」法案では、派遣期間の制限がない26業務の指定も廃止されるため、専門的な派遣労働者が大量に解雇されることへの不安も広がっています。こうした不安に 대응するためにも正社員との格差を是正し、雇用の安定化を図るための法整備をすべきですが、与党と維新の会が合意した「同一労働・同一賃金推進法」の修正案は、これらの問題を何ら解決するものではありません。

与党との協議で修正された「同一労働・同一賃金推進法案」は、原案では正社員との格差是正のための立法措置を「1年以内」に行うことを義務付けていましたが、これを「3年以内」へと先送りにするとともに、「法制上の措置を含む必要な措置を講じる」と変更し、「同一労働・同一賃金」の実効性を大きく後退させる内容となっています。

また、原案で「職務に応じた待遇の均等の実現」となっていたものを、修正案では「その業務の内容及び当該業務の責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇および均衡のとれた待遇の実現」と変更されています。これでは、派遣社員と正社員では「業務の内容」（労働時間や休日など）や、「責任の程度」（部署での地位など）が違うという理由で、待遇の違いを「正当化」されることになってしまいます。

さらに、派遣法「改正」案では「政府は…（中略）…その能力を十分に発揮して充実した職業生活を営むことができる社会の実現のための取組を一層推進するため、労働者の解雇に関する法制度を含めた労働に関する法制度の在り方について、これに関連する社会保険制度の在り方と併せて、抜本的な見直しを行うものとする」との附則（第二条）を加えており、「労働者の解雇に関する法制度」の「抜本的な見直し」に言及している点は極めて重大です。

今回の労働者派遣法「改正」法案は、派遣労働者の問題だけにとどまらない、解雇規制の緩和に向けた重大な見直しを行おうとするものであり、法案の廃案に向けた共同の取り組みを呼び掛けるものです。

2015年6月22日
京滋地区私立大学教職員組合連合
書記長 佐々江洋志