

## 不安定雇用をもたらす「労働者派遣法」の抜本的見直しを求める会長声明

本年7月31日、派遣業界最大手である株式会社グッドウィルは労働者派遣事業を廃止して廃業した。同社は、本年6月24日に職業安定法違反幫助により略式起訴され有罪判決が確定し、厚生労働省が労働者派遣事業許可を取消す前に自主廃業を余儀なくされたものであるが、同社の違法行為の背景には、雇用責任が不明確になりやすい労働者派遣事業の構造的問題が存在する。

かかる状況のもと、厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」は、本年7月28日、日雇い派遣を原則禁止とし、派遣手数料（いわゆる「マージン率」）の開示を義務化するなど派遣規制の強化を求める報告書を公表した。今後政府内での検討を経て、今秋の臨時国会における「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下、「労働者派遣法」という。）の改正が予定されている。

労働者派遣法は、1985年（昭和60年）に成立して以来、一貫して規制緩和されてきた。今般ようやく派遣規制の強化に向けた報告がなされた点では評価しうるものであるが、その内容は派遣労働者の不安定雇用を解消するにはなお不十分と言わざるを得ない。

現在、わが国では非正規労働者が全労働者の3分の1を占め、また、年収200万円以下の労働者が1000万人を超え、働いても働いても健康で文化的な最低限度の生活すら維持することができない、いわゆる「ワーキングプア（働く貧困層）」が社会問題化している。非正規労働者は、いつ雇い止めとなるか分からないという不安定な労働形態で、しかも多くの場合は低賃金労働で稼働している。そして一度職を失うと、非正規労働者に対する社会保障の不十分さと相まって、直ちに生活に行き詰まり、いわゆる「ネットカフェ難民」に象徴される貧困問題に直面せざるを得なくなる。

非正規労働者の不安定な雇用形態を改善するためには、直接雇用である契約社員やパート労働者をも含む有期労働契約の規制の見直しや社会保障の充実など、非正規労働者全体への対策が不可欠であるが、とりわけ、雇用形態が間接雇用であるがゆえにより不安定な地位に追いやられている派遣労働については早急かつ抜本的な見直しが必要である。

具体的には、雇用は直接雇用が原則であり、派遣労働が中間搾取の禁止（労働基準法第6条）及び労働者供給事業の禁止（職業安定法第44条）に対する例外的な雇用形態であることを再確認したうえで、単に「日雇い派遣」だけを規制の対象とするのではなく、派遣労働者の使い捨てを招く「登録型」派遣そのものを原則禁止とすること、またいわゆる「マージン率」について有料職業紹介における規制などを参考としつつ上限規制を設けること、労働者派遣法違反が存する場合には直接雇用への転換を義務づける「みなし雇用制度」を導入することを定めるなど、労働者派遣法の抜本的見直しを行い、不安定雇用の改善に取り組むべきである。

2008年（平成20年）8月25日

兵庫県弁護士会

会 長 正 木 靖 子