

2013年12月20日

内閣総理大臣 安倍晋三 様
厚生労働大臣 田村憲久 様

国際婦人年連絡会
世話人 橋本 葉子
實生 律子
山口みつ子

労働者派遣制度に関する要望書

2013年末に、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会で、労働者派遣法の基本理念を大転換させる改定案をまとめ審議がされています。女性が圧倒的に多い派遣労働者の正社員になるチャンスが失われ、「〃生涯、ハケンで〃低賃金、」のまま働き続ける仕組みに改定される内容には反対です。

戦後、労働法は「間接雇用」を中間搾取や強制労働につながると禁止してきましたが、第1次オイルショック後に派遣労働者が急増したこともあり、1985年に労働者派遣法が成立しました。内容は、① 常用雇用の代替にはしない ② 高度で専門的な業務に限定する ③ 臨時的・一時的な業務に限定する と言うもので労働者保護を目的としており、諸外国の例からも外せない3つの原則が盛り込まれていました。

当初は専門職女性労働者には有利だった条件ですが、派遣法「改正」が繰り返されて、現在では、専門性は無視され時給も半減しています。そして、多くの企業でいわゆる「女性事務職」が派遣労働者に入れ替わっています。

当該部会審議に先立つ「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告では、①-③ともに守られていない、つまり違法派遣が日常化していると指摘しています。そして「『常用代替防止』という考え方から、どうしても常用労働者の雇用確保に主眼が置かれ、派遣労働者とのバランスがとれていない」から「ハケンはずっとハケンで働ける仕組みにする」ほうが良いとされています。ただし、派遣会社の「無期雇用」は求めるが、派遣先正社員との「均等待遇」は「日本では無理」とされています。

「違法派遣だからどう規制するか」と提案すべきところを逆に、「〃生涯、ハケンで〃低賃金、」のまま働き続けることを求め、認める「改正」です。

このようなことが許されて良いものではなく、私たちは以下のように要望します。

記

1. 雇用は正規雇用を前提とし、派遣は、あくまでも、臨時的・一時的業務に限ること
1. 派遣期間は「原則1年」とし、それを超えたら派遣先で雇用義務が生じることを明記すること
1. 派遣先労働者との均等待遇を確保すること。「均等待遇」には、諸保険、手当、休暇が含まれることを明記すること
1. 契約条件と違う労働条件や中途契約解除や雇止めは禁止すること

以上