

## 非正規労働者保護法の制定を求める決議

改正労働者派遣法案が閣議決定された。

現行派遣法は、使用者の脱法行為を許す「抜け穴」の多い欠陥法である。改正派遣法は、現行法の欠陥を是正し、派遣労働者の保護、雇用の安定を実現するために抜本改正されるはずが、相変わらず、多くの抜け穴を残す、極めて不十分の内容となっている。

連合福岡ユニオンは、一作年来、派遣法違反に気づかなかつた、あるいは知らなかつたと開き直って、長年違法行為を続けていた派遣会社、派遣先会社と交渉した。福岡労働局にも当該会社への是正指導を申告するとともに、現行派遣法の欠陥を指摘し対策を講じるよう要請した。

日本ドアチェック製造は、派遣受入1年後には直接雇用義務の生じる、自由化業務に従事する派遣労働者を1ヶ月契約で8年4ヶ月使用し、業績不振を理由に契約を打ち切った。直接雇用を要求すると、40%近く下がる賃金と3ヶ月契約、更新なしという条件を提示した。到底生きられる労働条件ではない。派遣元のテンプスタッフ福岡は、違法派遣を続けた理由を契約書作成時の入力間違いと言い訳した。

東急車輛製造は、6年半にわたり、実際は庶務や受付などの一般業務を行わせたにもかかわらず、派遣契約上は、派遣期間制限のない「専門26業務」の契約とすることにより、直接雇用義務を回避していた。派遣労働者が直接雇用を要求すると契約を打ち切った。団体交渉を申し入れると雇用関係がないことを理由に団交応諾を拒否した。派遣元のメイツ九州は、派遣労働者が専門業務以外の業務を行っていたことを知らなかつたと抗弁した。

改正派遣法案は、違法派遣の場合のみなし雇用制度を盛り込んだ。しかし、直接雇用する際の労働条件は、従前の派遣契約と同一の内容であればよく、1ヶ月直接雇用した後すぐの雇い止めも可能となる。派遣先が違法であることを知らなかつたと主張すれば、直接雇用責任を問われない。登録型派遣を原則禁止したが、例外として「専門26業務」と「常用型派遣」は除いた。「名ばかり専門業務」の蔓延は前に述べたとおりである。「常用型派遣」について明確な定義がなく、「1年の雇用の見込みがある」と告げておけば1ヶ月の雇用契約でも「常用型派遣」とみなされる。これでは、登録型派遣はいつまで経っても禁止されない。派遣先の団交応諾義務は規定されていない。

上に例示した改正法案の抜け穴の一部を、前述した4社の事件にあてはめると、多くの部分が合法となってしまう。何も変わらないではないか。つまり、改正法案は、違法脱法行為を許した過去の反省の上に立っていない。このような抜け穴を放置する限り、使用者の脱法行為が再び横行することは明白である。抜け穴をふさぎ、派遣労働者の保護、雇用の安定を実効的に確保する「派遣労働者保護法」への抜本改正を引続き求める。

派遣労働者に限らず、非正規労働者の大部分が有期雇用契約である。非正規労働者は、正社員と同様の仕事を担っているにもかかわらず、“非正規雇用”という理由だけで、低い賃金と小間切れの雇用契約を押し付けられている。数十回契約更新を繰り返しても、ある日突然、理由もなしに契約不更新を通告される。現行法制で、雇い止めに解雇権濫用法理が類推適用されるには、多くの要素が揃わなければならない。雇い止め無効を立証するのは極めて困難である。また、常に雇い止めの不安があるため、組合を結成して、処遇改善を要求するなどの、労働者として当然の権利を行使することができない。つまり、有期雇用契約の労働者を保護している法律はないと言っても過言ではない。

労働契約の原則は、直接雇用・無期限である。連合福岡ユニオンは、正当な理由のない有期雇用の禁止、有期雇用が繰り返された場合は期間の定めのない雇用とみなす、正規労働者の労働条件との均等待遇など、非正規労働者が実効的に保護される、抜本的な労働法制の改革を強く求めるものである。

以上のとおり決議する。

2010年3月21日  
連合福岡ユニオン2010春闘集会