

厳しい雇用情勢の下における派遣労働者の保護等に関する質問主意書

右の質問主意書を国会法第七十四条によつて提出する。

平成二十一年四月二十八日

福島みずほ

参議院議長 江田五月 殿

厳しい雇用情勢の下における派遣労働者の保護等に関する質問主意書

派遣労働者をはじめとした非正規労働者の多くは、低賃金と不安定な就労形態の下で働くことを余儀なくされており、わが国が深刻な経済危機に直面する中、こうした派遣労働者等の諸権利がかってなく脅かされている。とくに、理不尽な解雇や雇い止めによつて仕事を奪われた派遣労働者等が、あわせて住居をも失い、生活に困窮する事態が広がっており、有効な対策の実施は一刻の猶予もならない。

働く者が雇用や生活に不安を抱えることなく、その能力を十全に発揮して働くことができるよう、法整備が切実に求められており、とりわけ、「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。）の抜本的な改正が急務である。

そこで、以下質問する。

一 第七十回国会に提出された「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等の一部を改正する法律案」（以下、「労働者派遣法改正案」という。）は、日雇派遣（日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣）を原則的に禁止するが、雇用期間を三十一日とした上で、所定労働日として雇用期間のうち数日を設定し、雇用期間の開始後に派遣元事業主から、

労働者の所持する携帯電話にメールで所定労働日以外の就労日や派遣先等を随時、追加的に特定する不安定な就労形態は防止しうるか。

二 厚生労働省が平成二十一年三月三十一日に発表した「労働者派遣契約の中途解除に係る対象労働者の雇用状況について（速報）」によれば、常用型派遣労働者の八六・四％が調査期間中に離職し、そのうち、八九・六％が解雇されている。この結果をふまえるなら、常用型派遣労働者については、「すでに派遣元事業主との関係で雇用の安定が確保されている」との認識は、誤りであると考えるか。

三 深刻な経済危機の下、直接雇用の原則及び常用雇用の原則を逸脱した登録型派遣労働者の多くが、真つ先に「雇用調整」の対象となり、失業している。また、対象業務の自由化の進展に伴い、登録型派遣労働者の低賃金化も進んでいる。直接雇用又は常用雇用との対比で、こうした登録型派遣労働を選択する労働者が多くいることを実証する調査結果はあるか。

四 「労働者派遣法」は、事前面接（派遣労働者の特定を目的とした行為）を原則的に禁止するが、この趣旨としては、常用代替（通常の常用雇用に代えて派遣労働を活用すること）を防止することを含んでいるか。また、「労働者派遣法改正案」に基づき、常用型労働者派遣について、事前面接を解禁した場合、常

用雇用（直接雇用）から常用型労働者派遣への代替を助長する効果があると考えるか。さらに、「労働者派遣法改正案」は、派遣元事業主による常用型派遣労働者の雇い入れ又は内定以前に、派遣先事業主による事前面接を許容する趣旨を含むか。

五 「労働者派遣法」は、派遣受入期間の制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を三年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合、派遣先事業主に直接雇用申込義務を発生させるが、この趣旨としては、常用代替を防止することを含んでいるか。また、

「労働者派遣法改正案」に基づき、常用型労働者派遣について、派遣先事業主の直接雇用申込義務を適用除外とした場合、常用雇用（直接雇用）から常用型労働者派遣への代替を助長する効果があると考えるか。

六 EUは昨年十月二十二日、派遣労働指令を採択し、派遣労働者の派遣先労働者との均等待遇を法制化したところであるが、「労働者派遣法改正案」は、派遣労働者の賃金を決定するにあたり、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素の一つとすることを努力義務として規定する。しかし、結局、人件費を抑制することがもつとも重視され、派遣労働者の賃金が抑制されることにより、派遣先労働者の賃金との間に均衡

を著しく欠くこととなった場合、違法となるか。

右質問する。