

派遣切りの中の嵐

…労働者派遣法は直ちに廃止されるべきである

弁護士 福井 悦子

労働分野における悪法の最たるものが労働者派遣法である。労働者に指揮命令を行う者が使用者ではないため労働組合法は機能せず、「派遣の打ち切り」は解雇ではないため、解雇権濫用法理は無力化したからである。

派遣法は一九八五年に制定され、以後、現在に至るまで、二〇回以上の改定が行われてきた。改定の度に悪くなってきたと言えるが、最悪の改定は二〇〇三年の改定である。これにより、二〇〇四年三月一日から物の製造業務への派遣労働が解禁された。二〇〇七年三月一日からは、派遣可能期間が、それまでの一年間から三年間に伸張された。予想通り、またたくまに工場労働者の多くが派遣労働に

代替された。そこへ訪れたのが世界金融危機である。二〇〇八年の十一月に突如吹き出した派遣切りの嵐は、今なお吹き止まない。昨年までは「日本で一番元気のよい県」だった愛知は、今や日本で一番派遣切りの嵐がひどい場所となった。わが国の製造業、とりわけ自動車産業を底辺で支えてきたのは外国人労働者である。豊田市の保見団地では約四〇〇〇人のブラジル人労働者がいたが、その七

八割が失業した、あるいはその見込みだという。失業したら物価の高い日本で暮らし続けることはできず、多くのブラジル人労働者が母国に帰国している。



Aさん夫婦は、ともに日系ブラジル人である。一九九一年に家族で日本にやってきて、製造業に派遣労働が解禁される以前から、派遣形態で自動車産業で稼働してきた。もちろん違法である。一般に「偽装請負」と呼ばれているが、その実態は、労働基準法六条・一一八条違反¹一年以下の懲役又は五〇万円以下の罰金、職業安定法四四條、六四條九号違反²一年以下の懲役又は一〇〇万円以下の罰金という犯罪である。

製造業に派遣労働が解禁された後も、派遣可能期間を超えれば派遣先には直接雇用義務が発生する。このことはかなり知られるようになってきており、厚生労働大臣も国会答弁で肯定しているが、裁判所ではそれが必ずしも通用しない。派遣法四〇条の四は、派遣先に対して、派遣元事業主（以下「派遣元」と略する。）から「派遣可能期間抵触日を通知されてなお同日を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならぬ」と規定しているところから、通知がなければ直接雇用義務は発生しないと解釈しているからである。妻は派遣切りにあった。

夫は、妻とは別の会社で派遣社員として働いていたが、なんと工場労働者であるのに、個人事業主として税務申告をしなければならなかった。派遣元は「下請け会社」、派遣労働者は「孫請け」とされていたからである。夫は、こんなのはおかしいと思い、労働組合を組織して戦った。その甲斐あって派遣先に直接雇用を認めさせたが、六ヵ月間の有期雇用であった。派遣法は直接雇用義務があることを定めるだけで、それ以上は何も定めていないため、直接雇用さえすればいかに短期でも、賃金を派遣の場合より引き下げても通ってしまうのである。直接雇用された夫は、「期間満了による雇止め」にあった。もちろん、夫婦とも泣き寝入りしたわけではなく、裁判で戦い、妻は和解金を勝ち取った。夫の方は復職すべく現在進行形で戦っている。しかし、その戦いの何と険しいことか…。派遣法は、使用者にのみ使い勝手が良いようにしかなく、即ち廃止されるべきである。