

論者有記



編集委員

たけのぶ 信 三恵子

この国は、まともな派遣労働をつくる気があるのか。国会で労働者派遣法改正案の審議が始まったが、改正の経過に、そんな疑問が膨らみ続けている。

2008年末からの「年越し派遣村」は日本の派遣労働の欠陥を浮き彫りにした。

派遣労働は、派遣先が必要に応じて働き手を派遣元に戻せる仕組みだ。理屈では、派遣元が雇い主としてその生活を保障することで、働き手は生存権を確保する。だが零細な派遣会社も多い日本では、派遣先の契約打ち切りと同時に働き手は派遣元との契約も切られがちだ。欧米のような「均等待遇」（同じ労働に同じ待遇）が整っていないため賃金格差が横行し、蓄えもできにくい。職場の労働条件を話し合う団体交渉の権利さえ「ウチの社員じゃないから」と派遣先に断られ、行使できない。加えて、低福祉の日本では住居は会社任せ。仕事を失えば路上に出るしかない構造なのだ。

そんな派遣村の教訓が「派遣労働の原則禁止」や「労働者保護」をうたう今回の改正案につながった。だが、改正案では「均等待遇」も「派遣先の責任強化」も先送りされ、当の派遣労働者たちが修正を求めて連日、集会や座り込みを続けている。原因は、参院選前の実績作りや失業の増大への不安に追われ、「働き手が生きていける派遣労働」をどうつくるのかという本質的な論議が素

派遣法改正案

働き手が生きていける制度を

通りされたことにある。

改正案の骨組みを話し合う労働政策審議会の公益委員は政権交代前と変わらず、労働側委員に派遣労働者の代表はゼロ。前政権の改正案を前に検討は進み、「派遣先の事前面接の解禁」は従来通り残った。この条項が派遣社員たちから「容姿や年齢差別の温床」と批判され、法案から削除されると、委員たちは「労働者の尊重に反する」と抗議の意見書を提出。当事者たちの意向はこへやらの展開となった。

経済変動の激化に派遣労働が必要という声がある。だがそれなら、そのおろしをじかに受ける派遣労働者を支える枠組みは不可欠だ。均等待遇もなく団体交渉も難しい働き方を放置すれば、賃金は上がらず内需拡大もデフレの克服もありえない。

ある大手企業役員は「今の派遣法では、法律を守っているのに派遣社員から恨まれ、企業イメージが損なわれる」とぼやく。派遣社員が納得できる枠組みは、会社運営の安心にとっても必要だ。

ドイツでは、派遣社員を派遣会社の正社員とし、不安定な登録型派遣が多いフランスでも派遣社員に前任の正社員との均等待遇を保障する。経済変動のツケを派遣社員だけに負わせない苦心の成果だ。そんな転換には、派遣労働者の実態を直視し、現実に見合った青写真をつくることだ。まずは国会に当事者を招き、その声に耳を傾けてほしい。