

派遣労働の現場から

派遣法改正案異議あり

例外規定、抜け穴だらけ

国会で審議中の労働者派遣法改正案に対して、修正を求める動きが相次いでいる。改正案は「派遣社員保護への転換」「派遣労働の原則禁止」を掲げているが、裁判などで争っている派遣社員側の不満は収まっていない。

改正案の修正を求める集会は、日本弁護士連合会、自由法曹団、派遣社員の加入労組による「労働者派遣法の抜本改正をめざす共同行動」などが開催、今後も予定が相次いでいる。

集会の参加者の多くが指摘する改正案の問題点は、派遣労働を原則禁止としながら、例外があることだ。登録型派遣は専門的とされる「26業務」を、製造業派遣は「常時雇用」を、それぞれ例外とした結果、ほとんどの派遣が従来通り認められてしまうのでは、という懸念だ。

また、改正案の目玉である、違法派遣があれば派遣先が直接雇用を申し込んだとみなす「直接雇用みなし制度」にも不安を感じている。

「みなし制度」の問題点として指摘されているのは、①直接雇用の労働条件は派遣社員のとおりとされ、短期契約や正社員との賃金格差は改善されない恐れがある

②違法行為と知らず、知らなかったことに過失がなければ適用されないため、「知らな

認可法人事務女性(34)

「みなし制度」でも今と同じ

3カ月契約の登録型派遣として26業務の「事務用機器操作」で06年から献血センターに派遣されたが、仕事の7割が献血の呼び込みや受付。労働局から専門業務偽装として是正指導が出て、派遣会社は業務変更を派遣先に申し入れたが折り合わずに契約打ち切りに。そのまま契約期間満了で仕事を失った。改正案の「みなし制度」では、直接雇用でも派遣時代と同じ3カ月契約ですぐ切られる。正社員と同じ無期雇用にしてほしい。

自動車メーカー事務女性(29)

声上げても救われぬ

26業務の契約書なのに、5年8カ月一般事務で働く。一般事務で3年の制限を超えれば直接雇用の申し込み義務があるはずと労働局に申告したら「期間制限を超える日を派遣元が派遣先に通知していなかったのだから直接雇用の指導はできない」とされた。改正案では派遣先が違法行為と知らず、知らなかったことに過失がなければ、みなし制度の対象にならないとの条項がある。声を上げても救われない改正だ。

自動車会社社員男性(50)

低賃金、改善されない

まじめに働けば正社員になって家族を呼び寄せられると、8年前北海道から神奈川県へ出てきた。偽装請負など違法行為の中で低賃金で正社員以上に働いた末、派遣切りに。改正案では「みなし雇用」は、派遣社員のときの労働条件と同じでいいとされ、低賃金は改善されない。もう未来に希望が持てない。

財団事務女性(50)

努力しても格差変わらず

離婚して母子家庭になったが、子持ち女性には正社員の仕事がなかった。認められて正社員になれば生活が安定すると、月100時間の残業を引き受けたこともある。年収は250万円で、派遣ではいい方といわれるが10年働いて時給が200円上がっただけ。退職金、傷病見舞金、交通費もなく「身分差別」のようだ。改正案には「同一労働同一待遇」の規定は入らなかった。これではどんなに努力しても派遣は、はい上がれない。

トラックメーカー工員男性(38)

派遣先の責任強化必要

同じ企業で3年以上働き続け、その間、所属する派遣会社だけがくるくる変えられた末、派遣切りに。派遣先の社員ではないからと団体交渉も拒否された。改正案には派遣先の責任強化が盛り込まれず、こうした派遣先の派遣元への責任転嫁は改善されない。

「③対象となる違法行為が偽装請負などに限定され、多重派遣や26業務の名で他の業務をさせることは含まれない」などだ。

日弁連の宇都宮健児会長は14日、「改正法案のままで、労働者保護に値する抜本改正にはなおほど遠く、(中略)法改正を切実に望む派遣労働者の声が十分に反映されてきたのか疑問が残る」との声明を発表した。一方、正社員主体の連合は「法案の成立は急がなければならない」(事務局長談話)とし、派遣社員と認識の違いが際だって

(編集委員・竹信三恵子)