

## 派遣の行方⑦

だ」と非難するのは誤りだ。  
もちろん、高額の手数料(マ

「派遣切り」と呼ばれる今回の雇用不安は、日本の派遣労働の本質的な問題点が露呈したものだ。派遣社員は「派遣会社の社員」という形をとるため、派遣先の会社は雇用責任を負わず簡単に仕事を打ち切られるからだ。賃金も「非正社員は、主婦や若者による家計補助労働だから安くいい」と、正社員と大きな格差をつけられ、ワーキングプアの温床にもなっている。

こうした現状を招いたのが、現行の労働者派遣法だ。

欧米では派遣労働は「一時的労働」を表す「テンポラリー・ワーク」。日本ではこれを「派遣」とあえて誤訳し、恒常的な仕事にも広げた。

正社員との差別待遇の禁止規定もないため、99年に派遣労働が原則自由化されると、企業は安い労働力として派遣を急増させた。欧

連載では、派遣労働が抱えるさまざまな矛盾や問題点を追ってきた。最終回は、これをどう解決すべきか、どのような法改正が必要なのかをめぐり、人材コンサルティング会社社長の奥谷禮子さんと、派遣労働者の実態に詳しい脇田滋さんに聞いた。

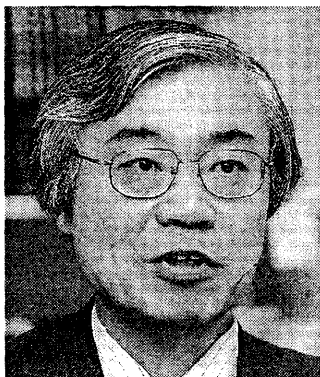
米では同一価値労働同一賃金が規定され、この秋には欧州連合(EU)指令に派遣労働者の均等待遇も入った。韓国でも07年、「非正社員の差別待遇の禁止」が明文化された。

派遣法は、仕事が来たときだけ保は当然。そのコストは避け、働

# 差別待遇禁止せよ

脇田 滋さん

龍谷大教授



48年生まれ。専門は労働法、社会保障法。88年から現職。96年からホームページで「派遣労働者の悩み110番」を運営、相談にあたる。

金を支払う。これこそが、目指すべき「平等」の形ではないか。

(聞き手・林恒樹)

派遣会社は20平方メートル以上程度の事務所があれば開ける。そんな零細な会社が「仮の雇い主」となり、大手企業の雇用責任を免れさせる「かご抜け雇用」の温床になっている。

こんな派遣法は廃止すべきだと思いが「事業の繁閑があるから必要」というなら最低限、次の改正が不可欠だ。

まず、同一価値労働同一賃金を明文化し、実行できる態勢をつくる。日本は企業間格差が大きいから無理という声もあるが、それなら、各企業が独自に人を雇う方式を変えるべきではなかった。

登録型派遣を残すなら、派遣元に休業手当などを義務づける。このコストは派遣料金に含まれ、派遣先企業も分担する。「安いから派遣」という本来の趣旨に外れた使い方は減らすだ。

(聞き手、編集委員・竹信三恵子)