〈月1回〉

ひろがる　派遣・パート・非正規…

脇田　滋さん（龍谷大学法学部教授）の

女性の働く権利 Q&A ⑦

08.10.02

Q 抜本「改正」チャンスの派遣法 与党案、野党案をどうみる？

79回メーデーで

A 昨年の参院選挙以降「潮目」が変わって、国会内外で労働者派遣法の改正論議が高まっています。派遣制度がもたらした大きな弊害について社会的認識が広がり、派遣労働者保護が課題になっています。

1985年制定の派遣法は、規制緩和の「改正」も相次ぎ、同法施行22年間に、とくに女性や若年者を中心に雇用・労働環境が劣悪化しました。

直接・常用雇用が原則

派遣労働制度は、本来、企業などで臨時的一時的に業務量が増えたときにだけ利用できるもので、直接・常用雇用原則の例外です。産別協約で「同一労働同一賃金」慣行が確立したドイツとフランスで70年代に導入されました。業務が恒常化した場合、派遣終了後、そのまま派遣先が労働者を雇用する制度です。

ところが、日本の派遣法は、①偽装請負の一部合法化、②男女平等処遇の回避、③雇用調整可能で低賃金の労働力確保など、経営側の意向だけを反映したものでした。

均等待遇、差別禁止がない 世界最低の派遣法

世界各国の派遣法は共通して、不安定雇用であるかわりに、派遣先の正規労働者と同等以上の待遇を保障しています。しかし、日本の派遣法には、均等待遇や差別禁止などの規定がどこにもありません。「正社員1人の人件費で派遣なら3～4人は導入できます」と、派遣会社は売り込みます。こんな「同一労働差別待遇」を公然と宣伝できる国は、日本以外にはありません。その結果、派遣労働が正社員代替として広がり、劇的とも言えるほどに雇用が破壊されました。

企業間労働条件格差が大きい日本で、世界最低の労働者保護しかない派遣法を制定したこと自体が間違いでした。本来なら、掛け違えたボタンを最初から掛け直すために派遣法を廃止して、直接雇用原則に戻すのがベストです。

少なくとも 99年「改正」前に戻す

ただ、22年間の派遣法運用の現実があり、一挙に廃止や改善することは難しいと言えます。

そこで少なくとも、まず、①99年「改正」による派遣業務原則自由化が、日雇い派遣など劣悪労働環境と不安定・低賃金労働を急激に拡大させたことから、それ以前の段階に戻ることが必要です。しかし、それだけでは十分ではなく、②派遣法の規制内容をEU水準に近づけるために、均等待遇保障以外に、雇用不安定の原因となっている登録型派遣の廃止、期間終了後の派遣先常用化などが重要だと思います。

ルールを回復する 大きなチャンス

現在、野党各党の改正案には、罰則強化、派遣先責任強化など共通した点が少なくありません。ただ、民主党は2カ月以下の派遣契約禁止を言うだけで、登録型派遣禁止を明記していませんが、共産党、社民党の法案は登録型原則禁止と均等待遇の内容を含んでいます。

世論の批判を受けて政府も、弊害の多い日雇い派遣については、遅まきながら事業停止命令を出すなど、以前より厳しい姿勢を示すようになりました。与党としての基本方針（7／8）、厚労省「有識者研究会」報告書（7／28）、労働政策審議会答申（9／24）を含めて、政府・与党内部での派遣法改正論議は、日雇い派遣禁止、手数料公開、専ら派遣制限強化など、改正の範囲をできるだけ小さく限定するものです。焦点の登録型派遣については、弊害はあるが労働者側ニーズもあり、禁止は適当ではないとし、派遣先労働者との均等待遇導入も否定しています。

日雇い派遣を排除することは、現行法の厳格運用でも十分に可能です。法改正をする以上、登録型派遣廃止などの改正がなければ意味がありません。派遣法の抜本改正をきっかけにして、人間らしく働くためのルールを回復する大きなチャンスが到来していると言えます。