

派遣法の抜本改正を

脇田龍谷大教授に聞く

上

政府が改定案を国会に提出するなど労働者派遣法の見直しが焦点になっています。非正規雇用や派遣労働に詳しい脇田滋・龍谷大学法学部教授に、派遣法改正をめぐる情勢や抜本改正の方向について聞きました。



―法改正をめぐる状況をどうみますか。

脇田 非正規雇用の増大で貧困と格差が広がり社会問題になるなかで、政府・与党も規制緩和と辺倒から規制強化の方向を打ち出さざるを得なくなりました。それが国民や労働者が求める抜本改正の方向に進むのかどうかは世論と運動にかかっています。

る。こうした局面にあると思います。

いま、「派遣切り」と呼ばれるような、大企業などによる派遣労働者の使い捨てが広がっています。低賃金で働かせて大もつけしながら、景気が悪くなると簡単に切り捨てる。こんなことを許さないためにも、派遣法を抜本的に改正することが緊急の課題になっていると思います。

業務限定が基本

―派遣法は次から次へと規制が緩和されてきました。



労働者派遣法の抜本改正などを訴えた全国青年大集会の参加者＝10月5日、東京・明治公園

ピンチをチャンスに

業」として認めることになりませんでした。

脇田 労働者派遣法は一九八五年に制定され、それまで職業安定法で禁止されていた「労働者供給事業」を、一定の条件のもとに「労働者派遣事業」として認めることになりました。

常用雇用の代替としないうことが原則とされました。しかし、財界の要求を受けて一九九九年に派遣業務の原則自由化、二〇〇四年には製造業務にも解禁され、建設などを除いてほとんどの業務で派遣が可能となりました。日本の派遣法には、欧州では当然の①派遣先労働者との均等待遇②派遣労働受け入れ理由の限定③派遣終了後の派遣先による直接雇用規定などがありません。「世界最低の派遣制度」のもとで労働者は過酷で差別的雇用・労働条件を強いられるのです。

財界戦略に従い

規制緩和の基本戦略は

次のステップが派遣や請負、契約社員といったフルタイム非正規雇用の増大。最後のジャンプが、解雇の金銭解決、ホワイトカラー・エグゼンプション(労働時間規制の適用除外制度)導入、派遣期間制限の撤廃、派遣先による直接雇用の申し込み義務撤廃など、労働法制の大改悪でした。

―いわゆる「労働ビッグバン」ですね。

脇田 そうです。正規雇用がまだ多数のときはワーキングプアや格差も注目されませんでした。注目されませんでした。が、全体の四割に近づいたなかで非正規雇用が貧困や格差の原因だということが明らかになってきました。他方、製品事故や労働災害の増大、技術継承の困難など経営的にも深刻な事態が広がっています。

の受け入れ企業に直接雇用を命じた松下プラズマ事件・大阪高裁判決のようになり、大企業の違法な労働力利用を許さない判決も増えてきました。財界は当初の思惑と違って労働ビッグバンという着地点を見いだせなくなっているのです。

日経連が九五年に出した提言「新時代の『日本の経営』」に示されています。正社員は一握りにとどめて、大半の労働者は非正規雇用置き換える戦略です。

最初のホップは、パートやアルバイトの導入です。被扶養者の主婦や学生を「家計補助者」だからと年収百万円前後の超低賃金で雇用する形態です。

緩和の道をすすむ限り、日本の将来はもちろん、企業にとっても健全な発展はありません。

派遣法の抜本改正を

脇田滋龍谷大教授に聞く

中

—政府の改定案が出されましたが。

脇田 問題となった日

雇い派遣については三十日以内の短期派遣を禁止するだけです。法改正と

いう以上、「登録型」派遣の禁止を盛り込む必要があります。むしろ、派遣元での常用であれば派遣先による事前面接の禁止や直接雇用の申し込み義務を緩和するという改善が含まれています。これでは「名ばかり改正」というしかありません。小手先の手直しにとどめず、抜本改正が求められます。

なにより、派遣労働者

に対する派遣先の直接雇用責任を強化することが重要です。

EU諸国では、業務量が増えたときに受け入れ

は、派遣期間が満了すると、派遣労働者の三割から五割が派遣先に直接常用雇用されています。日本の派遣法では、派

「一時的労働」に限定

る「一時的労働」(temporary work)としてだけ派遣が認められており、「業務が恒常化した場合は常用労働者として採用する」のが基本的ルールです。

意図的に誤訳

ドイツなどEU諸国で

るものを日本政府は「派遣労働」(temporary work)と呼ば

遣労働」(dispatch work)と意図的に誤訳しました。これは、「名ばかり雇用主」の派遣元に雇用責任を押しつけて、派遣先企業が長期に派遣労働者を利用して雇用責任を負わずにすむ仕組みにするためでした。

その後、派遣対象業務

も〇七年から三年に延長されるなど、期間制限がどんどん後退させられています。

みなし雇用を

長期の派遣利用は「一時的労働」(temporary work)という派遣本来の性格に反します。政府案では、行

が一九九九年に自由化されたとき、雇用全体の破壊につながるという批判の声が上ががり、新しく自由化された業務については「派遣期間を一年に限る」というルールがようやく導入されました。しかし、それも〇三年には三年に延長され、製造業

政が派遣先に雇用契約を申し込むよう勧告する仕組みを新たに設けるだけです。派遣を臨時的・一時的業務に限定し、一定期間を超えたら派遣先に直接雇用されたことみなす制度が必要です。現行の「申し込み義務」を少し強化する程度では不十分

です。韓国では、労働者のたたかいで派遣法などが改正されました。

脇田 韓国では、二〇〇六年に非正規労働者保護関連法が制定され、派遣を含む有期雇用が二年を超えたら正規雇用労働者とみなす制度ができました。これによって公共部門では六万七千人が正規または期間の定めのない雇用に転換されました。労働側は同法がまだまだ不十分だと、有期雇用の利用事由を限定する「入り口規制」を強く求めています。

日本では、九九年改正前に戻すというよりも、派遣期間の制限を厳格化して、派遣先の雇用責任を格段に強化することが重要です。

派遣法の抜本改正を

脇田滋龍谷大教授に聞く

下

—政府案では「登録型」派遣については一切ふれていません。

脇田 派遣先で働くときだけ派遣元に雇われる「登録型」派遣は不安定雇用の典型で原則禁止すべきです。

有給休暇ゼロ

労働基準法では半年勤務で十日の有給休暇を保障しています。通常、継続勤務で年々、日数が増えて七年目で上限の二十日に達します。ところが登録型派遣では十年勤務しても派遣会社が変わるたびに休暇日数がゼロにリセットされるの

です。仕事が途切れた場合、常用型雇用の派遣労働者なら賃金保障があります。加入せず、労働基準法も守らない例がほとんどです。それなのに派遣先からの派遣料金の相当割合

別労働協約で仕事と同じなら待遇上の差別はできません。派遣法でも確認的にこの同一待遇原則を定めています。韓国も二〇〇六年の派遣法改正で差別是正を明確に規定しました。EUではこれが、常用雇用代替の歯止めになっ

と言える国はほかにないと思います。韓国で法改正 私ほこれまで二十年以上、派遣問題に取り組み、日本をモデルに派遣法を制定した韓国に関心をもち、労働者や法律家と交流してきました。

労働者保護法が必要

が、登録型の派遣労働者だと何の保障もなく、無収入になってしまいま

ています。企業にとって派遣を使っても正規を使っても人件費が変わらないので、派遣はそれほど増えませんが、日本では

韓国では、非正規雇用が労働者の半数を超えるなかで非正規労働者の運動が広がり、労働組

合のナショナルセンターも企業別から産業別組織への転換を進めるなかで、「非正規職撤廃」のたたかいを強めています。これが〇六年の派

で課せられた教育訓練をまともに行っている派遣会社はほとんどありません。登録型の最たるものが「日雇い派遣」ですが、社会保険・雇用保険にも

を手数料として受け取っています。これでは、派遣元が雇用責任を果たしているとはいえません。常用型雇用を基本として弊害の多い登録型は禁止すべきです。

「正社員一人分の給料で派遣を二〜三人雇えます」と派遣会社売り込んではおかない。「同一労働差別待遇」を公然

た。日本でも、民放労連などが産別組織として早くから取り組み、最近では地域労組を中心に非正規問題でのたたかいが広がっています。なかでも光洋シーリングでは偽装請負を告発して正社員化を勝ち取り、松下プラズマ事件では大阪高裁で勝利しました。

脇田 EUでは、産業

を待遇を求める声が切実です。

不安定な雇用の増大に歯止めをかけ、逆に人間らしい働き方と待遇の拡大を求める世論と運動が広がってきました。政府・与党も派遣法改正をい

わざるを得ません。この流れを大きく発展させ、派遣法を派遣労働者保護法に抜本改正する取り組みが大きな課題となっています。

(おわり)