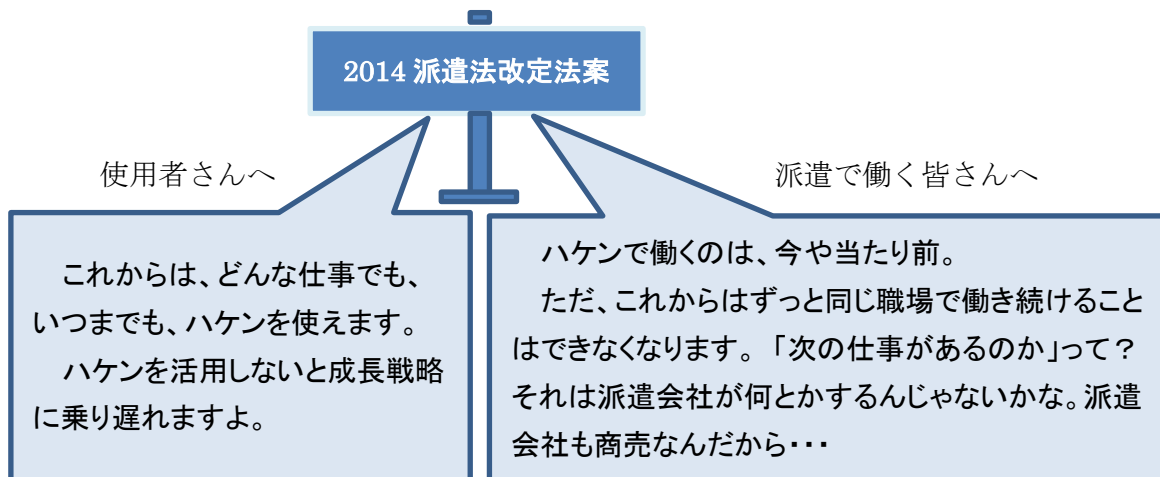


## 「労働者派遣法の何が変わろうとしているのか」

労働者派遣法改定案は、6月に閉会した通常国会では審議入りしませんでした。これで終わってはいません。この秋の臨時国会での再提案が見込まれ、短期間で成立してしまうかもしれない状態は続いています。この法案は、要するに、こういうものです。



厚労省設置「労働者派遣の在り方研究会」報告 (2013/6)

この改定法案は、こういう考え方から出発しました。

今や非正規労働者は4割を占める。もう、正規・非正規なんて言っている時代じゃない。みんな非正規なんだから。この現実を認めて、そこから出発しましょう。派遣は、非正規の一種類だということだけのこと。派遣だけ特別扱いても派遣労働者の保護にもなりません。

これは、完全な「ひらき直り」です。

あなたは、このひらき直りから出発した法律、労働政策に「労働者保護」を想像できますか？

改定法案を通せば、2014年は、労働者派遣制度を大転換させた年になります。

### そもそも、「労働者派遣」という雇用形態と正規雇用は、何が違うのか。

労働者派遣制度は、派遣法が制定されてからも「危ういモノ」として認識されてきました。それは、労働者派遣には、生まれもつての問題点があるからです。

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>労働者派遣の構造的問題</b> | 雇用責任を負わない派遣先が労働者を使い捨て、雇用責任がある筈の派遣元は派遣先の要望に応えなければ存在できない、という構造 |
|--------------------|--|

この構造である限り、派遣労働者は、派遣先からも派遣元からも大事にされない、「取り替えの利く」「取り替えに応じるべき」労働者として扱われることになります。

派遣労働者が、派遣先の正規労働者よりも低い労働条件を強いられることになるのはいわば「必然」、そして、労働の対価のピンハネ（派遣料）をされる対象であるのです。

なので、

戦後の労働法は、長らく、「間接雇用の絶対禁止」の立場をとってきました。

（職安法の「労働者供給の禁止」、労基法の「中間搾取の禁止」）

ところが、この「絶対禁止」はかいくぐられます。「絶対禁止を崩すな」「横行している実態がある以上、限定的に認めて違反を厳しく規制した方が現実的だ」という論争のなか、1985年、労働者派遣法が誕生しました。

しかし、そこでの大きな建前は「常用代替の防止」でした。「派遣は増殖する。正社員が派遣労働者にとって代わられるようになれば、労働者は立ちゆかない。結局、社会全体が不幸になる」という考え方が基本にあり、派遣の拡大への警戒は共通認識でした。その後、幾多の改正を経て、ついには製造業派遣までが解禁され、派遣労働者は大きく増えました。それでも、この建前は、一応、「反対できない理屈」だったのです。

ところが、今回の改定法案は、「常用代替の防止」を捨てる、と開き直ったのです。

## 改定法案では、派遣労働者はどうなるのか

### 1 派遣労働者を使えるかどうか、いつまで使えるかを、仕事によって限定しない

「労働者の座る椅子の制約」から「椅子に制約はないが、それに座る労働者を制約する」へ

- ・ 従来は、「政令26業種」以外は、派遣先は、3年を超えて派遣労働者を使い続けることができない(受け入れることができない)という制限がありました。
- ・ しかし、改定法では、仕事で区別することなく、派遣先は、以下の2つの区分で、いつまでも派遣労働者を使えるようになります。

(区分1) 派遣元との労働契約が無期契約の労働者

→ どんな仕事でも、その労働者をいつまでもハケンとして使える。

(区分2) 派遣元との労働契約が有期契約の労働者

→ どんな仕事でも、結局は、ハケンを利用し続けることができる。

この場合、使用者は、3年以上を利用し続けるには、3年ごとに職場の正規労働者の意見を聞かないといけない。

(意見を聞きさえすれば、反対されようと、ハケンを使い続けることができます。)

ただし、3年ごとに派遣労働者は別人に取り替ええないといけない。

港湾・建設・警備・医療業(一部)については、改定法案でも労働者派遣は利用できないとされています。

## 3年で追い出された有期の派遣労働者はどうなるのか

- 改定法案は、派遣元に、以下の4つのどれかの方策をとるようにと指示しています。

- ① 派遣先に、その派遣労働者を直接雇用してくれと依頼する
- ② 派遣元で無期雇用する
- ③ 新たな派遣先を紹介する
- ④ その他、派遣元で考えてやってください

- 改定法案はこの4つを、派遣労働者の地位を安定させるための方策だとしています。しかし、どうでしょうか。

①については、派遣先の直接雇用は、ほとんど期待できないでしょう。

(そもそも、派遣先は、雇用責任を負いたくないから、ハケンを利用しているのです。)

②については、派遣注文がなければ成り立たない派遣元が、派遣労働者を無期雇用で抱え込むリスクを引き受けるとは思えません。

それに、派遣労働者が、無期労働者だろうと簡単に解雇されることは、リーマンショック当時に、まさに「実証」されました。派遣元で無期契約だろうと、派遣先が注文を打ち切れればクビを言い渡されるのが、ハケンの実際なのです。

③については、派遣元が派遣先を探すのは当然のことであり、何ら特別なことをさせるものではありません。

恐ろしいのは、それまでと同等の労働条件が維持されるかどうかについては、何の指示もないことです。(派遣労働者が増えれば、当然、その労働条件は下がることでしょう。派遣労働者の希望にかなう「次の派遣先」は保証されません。)

この4つの方策が、何の解決にもならないことは明らかです。

## 改定法案のその他の見逃せない問題点

改定法案におけるその他の主な改定点を挙げておきます。

### ① 特定派遣業と一般派遣業の区分を廃止して、派遣業をすべて許可制に

これまでのように、届出のみで特定派遣業者になることはできなくなります。

なお、リーマンショック後にあれほど議論された登録型派遣は、なくなる訳ではありません。むしろ、改定法案の基礎となった労政審の建議では、登録型派遣は「残すことが適当」とまで言っています。

### ② 派遣労働者のキャリアアップに向けた配慮の要請

- 派遣先は、派遣元の求めに応じ、自社の従業員にするのと同様な教育訓練を派遣労働者に対しても実施するよう配慮しなければならないとされています。

← しかし、派遣元がそんな負担を注文主である派遣先に求めるでしょうか？

派遣先は、取り替え予定の労働者に教育訓練の費用をかけるのでしょうか？

- 派遣労働者のキャリアアップを適正に図るための一環として、派遣先は派遣元に労働者の「業務の遂行の状況そのほかの情報」を提供するとされています。  
← この「情報提供」が、派遣先の派遣元への「この労働者は、使いにくい。差し替えてくれ」という指示ツールに使われることが予想されます。しかし、労働者派遣は、「派遣先と派遣元の間では、派遣契約違反レベルにならない限り、個々の労働者の資質について問うことができない」はずで、このツールによって、それさえも堂々と破られる事態が見えてきます。

### ③ 均衡待遇の推進

派遣労働者の労働条件をめぐっては、派遣先の正規労働者との差別が大きな問題です。2012年改定法では、この差別禁止に向けた具体的な解決方法をめぐって議論がまとまらず、次回の改定時に問題が持ち越されていました。

しかし、今回の改定法案では、相変わらず「均衡」を言うのみで、何ら具体的な内容を示していません。わずかに、「派遣先は、派遣元の求めに応じて、派遣先の同種業務の従業員の賃金に関する情報提供等の措置を講じる」との配慮義務を入れましたが、派遣元がこのような情報提供を求めるとは思えません。そもそも、派遣元が情報提供を受けたとしても、それを労働者の賃金引上げにどうつなげるべきか、という部分は全く欠落しているのです。

## 改定法が成立すればどんな社会になってしまうのか

今回の改定法案は、これまでの労働者派遣法の改定とは全く次元が違います。

労働者が「ハケン」で労働市場を動いて行き、「ハケン」を積極的に使う社会に転換させようという大きな意図のある改定です。

「ハケン」という労働者が座る椅子に制限はなくなるわけですから、間違いなく、派遣労働者は増えます。労働者派遣で働くことが当たり前となるわけですから、他の非正規での働き方も当たり前となりこれも当然増えることでしょう。今、正社員である労働者も、まずは「ジョブ型正社員」に、さらには非正規労働者へとされていくなか、これはもう「ハケン」だけの問題ではありません。労働者は、今よりもさらに、「ハケン」「非正規」から抜け出すことはできなくなります。そして、こういう労働者が増加する以上、労働条件は悪くなる方向にしか向きません。

労働者派遣という働かせ方の生来の限界（労働者の使い捨てに誰も責任を持たない）を忘れてはなりません。そういう限界がある働かせ方だからこそ、労働者派遣は、本来あってはならないものなのです。

2014年、改定法を成立させてしまうわけにはいきません。