

北海道師範塾 「教師の道」 塾頭通信

第963号 平成27年7月13日

働く人に冷たくはないか（1）

人は誰でも、一生懸命に働いたら、その働きを真っ当に評価して欲しいと願い、また、その働きに応じた対価を求めていると思います。

どんなに努力しても、その努力が社会的にも経済的にも評価されなければ、額に汗して頑張ろう、という人はいなくなるのではないのでしょうか。

6月19日開催された衆議院において与党の賛成多数で可決された「労働者派遣法の改正案」は、日本の社会はいずれそんな人で溢れてしまうのではないかという予感を抱かせますし、若者達の将来に暗い影を落としているといっても過言ではありません。

今回の「労働者派遣法の改正案」では、

- ・「期間制限」の在り方の変更
- ・派遣労働者の「均衡待遇」の推進

が重要なポイントだと思います。

そこで、この2つの問題について考えたいと思います。

まず、「期間制限」に関しては、これまで「期間制限」のなかったソフトウェア開発や機械設計、放送機器等操作等「専門26業務」とそれ以外の業務との区分けを撤廃し、「同じ業務では最長3年」としていたものを「同じ労働者では最長3年」としています。

つまり、派遣労働者は、だれでも3年経ったら同じ職場にはいられなくなるという事です。

また、派遣元は上限に達する派遣労働者に雇用安定措置を講ずる事とされていますが、派遣先を確保出来なければ派遣会社を首になる可能性がある訳ですから、派遣労働者にとって将来への不安が増す事は明らかです。

もう一つ重要な問題は、これまでは業務に着目して上限を決めていたものを、改正案では人に着目して上限を決めた事です。

これまでの制度であれば、同じ仕事に3年を超えて派遣労働者を使う事は出来ませんから、その仕事に引き続き派遣労働者を受け入れようとする場合には、派遣先は派遣労働者を直接雇用しなければならなくなりますが、改正法案では、人さえ変えれば何時までも派遣労働者を使う事が可能となります。

また、同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れも3年が上限となりますが、期間経過日の1か月前までに過半数組合等から意見を聴取すれば、さらに3年間の期間延長が可能（その後も同様に何度でも延長可能）とされています。このため、派遣労働者が同じ職場に長期間働く余地がない訳ではありませんが、この程度の措置では、身分不安定な派遣労働者の問題は根本的に解決出来るとは思えません。

人材派遣業のキャリアバンクは「企業の選択肢が増え、正社員を雇用する余裕のない会社も経営計画を立て易くなる。派遣の雇用の場を守る事にも繋がる」と評価しています。企業側の視点からすれば、今回の労働者派遣法の改正は歓迎し得るものかも知れませんが、働く側の視点に立てば、不安が増すだけではないでしょうか。「そうであるなら、正規職員になれば良いではないか」というのは極めて乱暴な意見です。何故なら、今や非正規労働者は被雇用者数の37.4%、約2000万人に及ぼうとしている中、正規職員になる事自体が難しく、正規職員になれない事を本人の努力不足と矮小化する事は出来ないからです。

安倍晋三総理大臣は、国会の厚生労働委員会において「時代は多様な働き方を求めている。正社員化への支援を行い、派遣を選ぶ人には待遇の改善を進める」と派遣法改正案に理解を求めています。そうした論理に説得力を持たせるためには「同一労働、同一賃金」という原則を徹底させなければならないはずですが、しかし現実には、この点についても、働く人々の期待を裏切る結果になっているといわざるを得ません。

（塾頭 吉田洋一）