

北海道師範塾 塾頭通信

「教師の道」

第964号 平成27年7月14日

働く人に冷たくはないか（2）

今回の労働者派遣法の改正に併せて維新の党、民主党、生活の党の3党は「同一労働同一賃金推進法案」を共同で提案していましたが、与党側が維新の党と共同で修正した上で再提案し、この修正案が19日に開催された衆議院本会議において、労働者派遣法改正案と共に可決、成立しています。

私は、常々、非正規労働の問題を解決するためには「同一労働・同一賃金」を実現させなければならないと主張して来ましたが、今回成立した「同一労働同一賃金推進法案」の中身はそうした期待に応えてくれているのでしょうか。

まず、野党3党が共同で提案したという「同一労働同一賃金推進法案」の中身について見て置きましょう。

この法案の正式名称は「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案」といい、働く人はその雇用形態に関わらず従事する職務に応じた待遇を受けられるようにしようとするものです。

そして、職務に応じた待遇を確保するために、政府に対し

- 派遣労働者が派遣先で雇用されている労働者との間において、その職務に応じた「待遇の均等」の実現を図るために規制等の措置を講じる事
- 法律の施行後1年以内に、必要となる法制上の措置を講じる事を求めています。

この法律案に対して、与党と維新の党が共同で修正した結果は以下の通りです。

まず、「同一労働同一賃金推進法案」の本来の狙いは、正規労働者と派遣労働者との対比の中で、同じ職務なら同じ賃金を確保しようとする所にあったはずですが、修正案では、「正規労働者」を「通常の労働者」に置き換えています。この結果、少なくとも、対比する対象は正規労働者だけとは限らなくなるのではと思われます。

その上で、

- 「職務に応じた均等」とあるのを「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡の取れた待遇」に、
- 「この法律の施行後1年以内に」を「この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずると共に、当該措置の実施状況を勘案し、必要と認めるときは、所要の措置を」に、

それぞれ改めています。

「同一労働・同一賃金」の原則は、企業側にとっては大きな負担である事は確かです、それだけにこの法案に対する企業側の抵抗感の強さは容易に想像出来ます。

それだけに、今回、法律案について「均等待遇」から「均衡待遇」へ、「1年」から「3年」へと修正された事は、企業側の思惑に配慮した結果であろうと推察せざるを得ません。

何故なら、「均等」なら正規労働者と派遣労働者双方の待遇差がなくなるように努力しなければなりません、が、「均衡」なら、一定の条件のもとでバランスがとれていれば良いという事になり、「同一労働・同一賃金」の色彩が薄まる事は間違いないと思うからです。

このように、修正された「同一労働同一賃金推進法案」では、正規労働者と派遣労働者との待遇格差の改善がどこまで進むか不透明であり、「同一労働・同一賃金」の実現を求める派遣労働者等の期待に十分応えたものとはいえませんが、しかし、考えてみれば、「同一労働・同一賃金」という考え方が曲がりなりにも法律案として形になった事は画期的だともいえます。

今後、参議院において法案の審議が進む事になりますが、法律の実効性を担保するための方策等について、しっかりと議論していただきたいと思います。

そして何よりも、派遣労働者を始めとする身分不安定な非正雇用の拡大を抑え、働く人々が皆将来への希望を持って生活する事が出来るような社会の構築に、政府も国会も全力で取り組んでいただきたいと思います。少なくとも、働く人が生き生きとしていない社会では、幾ら少子化対策で綺麗事を並べてみても、国民は誰も信用しないのではないのでしょうか。

(塾頭 吉田洋一)