

派遣労働に求められる 労働者保護の強化

日本労働組合総連合会青森県連合会
会長 石田 隆 志



今、日本の総労働人口は約5200万人、そして、その3分の1にあたる約1700万人をパートや派遣労働等の非正規労働者が占めています。特に、派遣労働者の増加は、度重なる労働者派遣法の見直しと、バブル崩壊後の不況とにより、企業のコスト削減策の一つとして急激に増えてきました。その結果、この派遣労働をめぐる多くの問題点も浮かび上がってきています。

その第一は、「雇用の不安定」です。派遣労働者からは、「解雇や雇止めが不安」「契約が細切れで先の見通しが立たない」「正社員になれない」などの不満や不安の声が出されています。この背景には、一般労働者派遣の場合、派遣就労をしている期間のみ派遣元との雇用関係が結ばれることに加え、派遣期間と派遣契約期間さらに雇用契約期間が一致せず、短期の細切れ契約になっていることがあります。

その第二は、「賃金等の処遇問題」です。派遣労働者からは、「生活費をまかなう収入を得られていない」「経済的に安心な老後生活を持ってない」「経験や能力に応じて時給をアップしてほしい」などの声が聞かれます。この背景には、一般労働者派遣の場合、年収は全国平均で約250万円、青森県は約210万円という数字からも理解が得られます。また、昇給や一時金がないことや通勤費への不満、更に社会保険の加入も未だ徹底されていないことにあります。

その第三は、「労働現場への影響」です。東京労働局の調査によれば、2006年度の派遣労働者の死傷災害は401人、前年比49.6%も増加しています。この数字は、製造現場等を中心に、技術や技能の伝承が正しく行われていない等の問題を投げかけています。また、依然として偽装請負・違法派遣などの違法行為が行われており、この行為は使用者責任を曖昧にするという問題も惹起させています。

このような多くの問題を抱える派遣労働に対し経営者側は、「少子高齢化で労働力が不足するため柔軟な働き方を実現したい」「一般労働者派遣は本人の希望に沿った仕事の選択ができる」「賃金は派遣料金の70%で残りの30%は派遣会社の人件費や社会保険等で必要」などとしています。

しかし、雇用の原則からすると労基法や職業安定法、更に民法では中間搾取や労働者供給事業を禁止し、直接雇用が雇用の基本原則であるとしています。この考えは、労働者保護の立場によるものであり、この原則に立つならば、労働者派遣法は一層労働者保護の内容を充実するべきであり、時間外労働に関する責任、労働安全衛生管理責任、労働災害の保障責任について、派遣先と派遣元の重複規定とすることや、社会・労働保険の加入を派遣元がしているか否かの確認を派遣先に義務づける等、派遣先の責任を強化する必要があります。更に、派遣労働者の雇用と労働条件は、派遣元と派遣先の商取引契約である労働者派遣契約で実質的に決まることから、必要な法整備を行うことも求められます。

このように、急速に変化する労働現場の雇用形態に対応し、経営者側からの見直しだけでなく、変化に対応する労働者保護の対策も早急に整備することが求められています。