

# 雇用の原則に立ち返る

高木 剛

1985年に制定された労働者派遣法は、職業安定法第44条が禁止する労働者供給事業の例外として労働者派遣を認めた。その後、99年に対象業務を原則自由化し、さらに2003年には物の製造業務を対象とするなど、「労働者派遣をより使いやすくする」との観点での規制緩和の歴史であった。

しかし、偽装請負等の相次ぐ違法・脱法行為に対する批判や格差社会の問題点を指摘する世論の高まりを背景に、労働者派遣法の見直しの議論は、規制強化の方向へと反転した。2008年9月の労働政策審議会建議は、規制緩和の流れに歯止めをかけ、さらに日雇い派遣の原則禁止、マージンの公開、専ら派遣の規制拡大など、限定的だが規制強化を打ち出した。もちろん、均等待遇原則が明記されていない、違法派遣の場合に派遣先との雇用契約を生じさせる「直接雇用みなし規定」が見送られたことに加えて、いわゆる登録型派遣の見直しがなされていないなど、決して満足できる内容ではない。しかし、運動の成果と言えるのではないか。

ただ、労働者派遣制度はこのままでよいというものではない。今後のあり方を考えるにあたり、2つの面から問題提起しておきたい。

まず、間接雇用はどこまで許容されるのか、という点である。労働者派遣法は、労働基準法など労働関係法における使用者責任について、派遣元と派遣先に振り分けを行っている。しかし、派遣元も派遣先も双方が使用者責任を負わず、結果として労働者の保護に欠けるという日雇い派遣などの現実を見れば、派遣法が前提とする「雇用と使用の分離」は虚構の誇りを免れないのではないかと。また、労働組合の立場からすると、集团的労使関係によって労働関係を規律することも、間接雇用では困難である。

連合は、労働者派遣法の見直しに際して、雇用の基本的な原則は、「期間の定めのない直接雇用である」との考え方を確認した。直接雇用を原則としつつ、間接雇用が認められるのはどのような場合か、民事上の責任も含めた使用者責任を誰に

どのように負わせることができるのかなど、労働者保護の視点から議論することが必要である。

また、労働者派遣法施行後二十余年の間にもたらされた社会・経済への影響を踏まえた上で、労働者派遣を今後どのように位置づけるべきなのか、真摯な議論を行うべきである。労働者派遣は「派遣という働き方」と語られる。これまでの制度見直し議論にあたっては「働き方の選択肢の拡大」が強調されてきた。だが、労働者派遣の拡大は労働者のニーズに応じた結果と言えるのだろうか。

サブプライム・ローン問題に端を発した金融危機は実体経済にも影響を及ぼし、雇用・失業情勢も下降局面にある。中でも深刻なのは、派遣契約の解除・停止、期間工など有期契約労働者の雇止め、請負契約の打ち切りが大規模に行われていることである。企業が労働者派遣など外部労働力の活用を促進してきた背景には、平成不況下での大規模な雇用調整時の苦い経験がある。現在見られる非正規労働者を対象とした雇用調整の動きは、まさにこの裏返しと言えよう。

しかし、契約解除によって職を失うのはやはり労働者である。労働組合にとっては、組合員か否か、自社の社員か否かは大きな違いだろうが、その違いを強調することは同じ労働者であることの共通性や連帯を軽んじてしまうことになり、結果として労働者全体、社会全体に不利益をもたらしかねない。

ILOフィラデルフィア宣言は「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」と述べた。連合は、「歴史の転換点にあたって——希望の国日本へ舵を切れ——」において、この言葉の精神を今こそ実現すべきであり、「連帯と相互の支え合い」という協力原理が活かされる社会、ぬくもりのある思いやりの社会とするため幅広い国民的な合意を形成していく必要がある、とした。労働運動もまた、すべての労働者のためのものでなければならぬ。

(たかぎ・つよし 日本労働組合総連合会会長)