

# 常識を疑う

仁田 道夫

常識を疑うことは、社会科学の常識である。だが、日々暮らしていく中で、常に疑い続けることはなかなか難しい。歳をとると、疑う力が低下し、それもこれも当たり前のように見えてきてしまう傾向があるようだ。戦略的に疑い深くなるように努めているのだが、周りからは、単なる非常識と見られているのかもしれない。

さて、非正規雇用をめぐる議論は盛んだが、まだまだ疑い方が足りないように思えてならない。最近、私がいただいた疑問は、派遣労働者の時間管理についてである。派遣労働者も残業をしている。彼らに残業をさせるためには、労働基準法の定めにより、過半数代表との間に三六協定を締結しなければならない。派遣労働者の三六協定は、どのように結ばれているのだろうか。実務に詳しい専門家に質問してみた。すると、派遣元で結んでいるということであった。確かに、派遣労働者の雇用主は、派遣会社であるから、派遣会社が残業時間の上限を定める協定を結ぶべきなのかもしれない。だが、いったい、誰が過半数代表になるのだろうか。「ちゃんと選んでますよ」というのが専門家の回答であった。大手派遣会社が全国の職場に派遣している多数の労働者の代表をどうやって選ぶのだろうか。「過半数代表候補者を選定して全ての派遣労働者にメールで連絡します。それで過半数の支持が得られれば、その人が代表になります」。確かに、それなら可能だろう。しかし、いったい、そのような過半数代表に意味があるのか。

そもそも、なぜ、法は、残業時間の上限を定めるときに過半数代表との協定を求めているのだろうか。それは、適正に選ばれた過半数代表が当該職場で働く労働者の意向を代弁して使用者と話し合い、それに基づいて協定にサインするのであるから、労働者の利益を損なうような長時間の協定を結んだりしないだろうという期待を持っているからだろう。過半数代表は、代表すべき労働者の意向を聴取したり、協定結果の報告をしたりする

ことを求められてはいない。しかし、同じ職場の労働者であれば、日頃、それなりのコミュニケーションがあり、別段アンケート調査をしなくとも、仲間の労働者たちが労働時間についてどんな希望をもっているかを推測するのにそれほど困難はないだろう。だが、大規模な登録型派遣を実施している派遣会社の場合、派遣労働者たちは全国の職場に散在し、相互のコミュニケーションは、限られたものとならざるをえない。そもそも、派遣労働者たちは、たまたま同じ職場に派遣された人を除き、同じ派遣会社で働く他の労働者を一人も知らないことのほうが多いのではないか。だとすると、このようにして選ばれた過半数代表に、派遣労働者の意向を代表して意味のある協定を結ぶことができるのだろうか。

よく考えると、派遣労働者に残業をさせることそのものが制度の趣旨に合わないのではなかろうか。本来定められた労働時間を超えて、事業の都合に合わせて柔軟に働くのは、いわゆる機能的柔軟性の一部をなすもので、これは、ある事業体に定着してそこで必要とされる仕事に応じて働く組織的雇用とも呼ぶべき働き方の労働者には適しているが、短期間だけその職場で働くことしか期待されておらず、契約で定められた特定の業務しか遂行しない数量的柔軟性型雇用に従事する派遣労働者には、不適當な働き方であるように思える。派遣労働者の残業は、一律禁止すべきではないか。もし、派遣労働者には残業を全くさせられないのは、あまりに硬直的で労使双方にとって不便というなら、三六協定方式のかわりに、法律で最長残業時間をたとえば月間10時間に定め、派遣労働者の個別同意によって残業をさせることができるというようにすることも考えられる。常識ある法律家に、「また暴論を言っているね」と言われそうだが、ちょっと常識を疑ってみました。