待遇改善の後押し必要

無期限派遣 解禁へ

これまで例外扱いだった労働者の無期限派遣が2015年春、事実上解禁される運びとなった。派遣の活用拡大を重視する政策転換で、経営側は「雇用機会の増大にもつながる」と歓迎するが、労働側は「低待遇の人が増える」と反発する。今後は、政府が力を入れる賃上げ政策と、矛盾しない形の制度設計が求められる。

社会部
中村剛

経団連の米倉弘昌会長は1月29日の記者会見で、「非常に分かりやすい。バランスの取れた制度になる」と厚生労働省の派遣制度見直し方針を評価した。同省の労働政策審議会はこの日、労働側を押し切る形で派遣制度改正議論をとりまとめ、無期限派遣の条件付き容認を柱とする報告書を田村厚労相に提出。今国会への労働者派遣法の改正案提出は確定的で、同省は来春の実施を目指している。

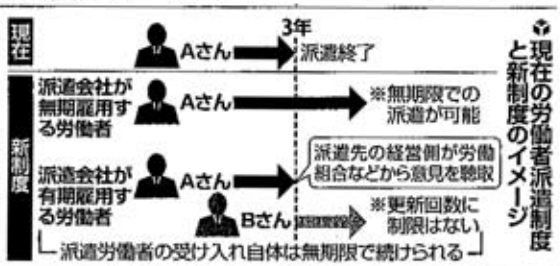
通常、働く人の雇用主と仕事を命じる使用者は同じだが、派遣労働では雇用主（派遣会社）と使用者（派遣先企業）が別々。こうした「人貸し」は従来、強制労働や不当な手数料徴収の温床になりかねないとして、原則禁止だった。例外措置で認められる派遣労働は、一時的な人手不足に対応するものに限定。派遣労働者が派遣先の正社員に取って代わることがあってはならない、という考え方に基づき、派遣期間を原則「最長3年」に縛ってきた。

これに対し新制度では、派遣会社に無期雇用されている人であれば比較的、身分が安定しているとして、無期限派遣を認める。有期雇用でも、派遣される労働者を3年ごとに交代させ、派遣先の経営側が労働組合などに意見を聞けば、同意を得られなくても派遣の受け入れ自体はずっと続けられるようになる。

今回の見直しの背景には、「規制一辺倒の現行制度は使いにくく、結果的に労働者の就業機会を奪っている」という経営側の不満があった。派遣労働者は135万人（2012年、厚労省調べ）と、役員を除く働く人の2・6％に達し、就業の受け皿になっている実態も無視できない。一方、連合は「労働者保護の後退を招くおそれが大きい」と批判。労働問題に詳しい水町勇一郎弁護士も「事実上、無期限派遣の解禁に踏み切る中身」と指摘している。

特に労働側は、新制度下で、派遣労働者の待遇改善が図られるかどうかを不安視している。雇用が無期か有期かにかかわらず、派遣労働者は、派遣先が支払った代金から、派遣会社が手数料などを天引きした残りしか受け取れないため、低待遇を強いられかねない立場にいる。厚労省は新制度で、派遣会社に賃上げへの配慮を求める規定を入れる方針だが、強制力はない。

派遣会社には、派遣労働者に対して「雇用安定措置」を取ることも義務づけられる。ただこれも、求められるのは派遣先への直接雇用の申し込みや、別の派遣先の提示まで。派遣労働者が新たな職場を見つけられないままになる可能性がある。

長引いたデフレ経済は、個人消費の冷え込みが原因だと言われる。厚労省の調査では、働く人の平均給与（現金給与総額）は1997年をピークに減少傾向にあり、非正規労働者の増加が主因だと分析されている。

政府は、景気回復を持続させるため労働者の賃上げを後押ししているが、今回の見直しは、非正規労働者の増加の引き金になる可能性もある。厚労省は「派遣労働は臨時的、一時的なものに限るとの原則は変えない」としており、経済に悪影響を及ぼさないためにも正社員化の推進などを進め、労働者の待遇悪化を防ぐべきだ。