

有期雇用法制元年 - 「7・5・3」ルールと均等待遇

こばやし よしのぶ
小林 良暢

グローバル産業雇用総合研究所 所長

国会で継続審議のまま店晒しになっていた労働者派遣法改正案は、民主党が自民・公明両党の主張を受け入れ、製造業派遣と登録型派遣の原則禁止の規定を削除することで成立の見通しとなった。この改正案はもともと無理筋が多すぎたので、派遣規制のあり方をいったん先送りして、改めて厚生労働省の労働政策審議会で検討するとしたことは、民主党も政権慣れしてようやく派遣社員のためを考えるようになったということだろう。

労働政策審議会といえ、有期雇用法制の審議が山場に差し掛かり、法案提出に向けた取りまとめの段階に入った。派遣雇用の問題をパートや契約社員など広く有期雇用法制の中で制度化することは一歩前進であるが、これまでの議論には誰のための法制化という視点が欠けているように思えるので、非正規労働者のためを考えることが重要だ。

厚生労働省は、有期契約で働く雇用期間の上限規制など有期雇用法制の仕組みを提案し議論に入った。これを巡って労働側は上限は「3～5年」に、使用者側は「7～10年」を主張、また更新回数やクーリング期間を巡っても労使の意見の隔たりは大きく、これからの公労使の調整に委ねられる。この点について、オランダの「3・3・3」ルールを参考にしてもらいたい。これは雇用最長期間「3年」、更新回数「3回」、クーリング期間「3ヵ月」というルールで、但しリーマンショック後の不況で若年者の雇用情勢が悪化するなかで「4・4・3」ルールに規

制が緩和された。派遣法にしるパート労働法にしる、我が国の非正規雇用法制は難しくパートや派遣社員自身だって理解しがたい。有期雇用労働者の雇用安定のための保護規定というのなら、「4・4・3」でも「7・5・3」でもいいから、非正規労働者に分りやすいシンプルなルールにすることを最優先にすべきだ。

また、「正社員への転換」よりも「均等待遇」を重視してもらいたい。厚生労働省の「就業形態の多様化」と「有期雇用契約」の2つの調査によると、非正規・有期労働者のうち、正社員になりたいのは2割程度で、6～7割の人はこのまま働きたいと答えている。但し派遣社員は正社員志向が強いが、それでも派遣のままの就労継続を望む人が5割を超える。筆者は、3.11大震災を挟んで東北・北関東地域の製造派遣・請負の工場を調査したが、高機能の電子部品や自動車・航空・宇宙部品などの最先端工場では派遣・請負労働者が現場を支え、その平均勤続年数は4～5年と長く、派遣のままで長く働くことを望んでいることをこの目で確認してきた。正社員になりたくないのは、責任や労働負荷を負いたくない、転勤をしたくないなどが主な理由だ。だが、被災した相馬市のボーイング787のエンジン部品を加工する工場では、世界の最先端の切削作業を担う請負労働者の時給は890円である。彼らは890円の時給を高卒初任給並みの1000円に引き上げることを望んでおり、それには最低賃金とくに産別地域最賃を企業内最賃にリンクして取り組むことが重要である。