

不安定な雇用を拡大 日本の「モノづくり」基盤の崩壊にも

「派遣労働」は、雇用の責任や要求の相手がいまい
「人件費の節約」で、いつでも辞めさせることのできる労働力



派遣労働とは、ひとことというところ、あなたが雇われた会社で働くのではなく、派遣会社が紹介した会社で働くということです。通常は、仕事をしているところの使用者が、雇用契約上も使用者です。しかし、派遣労働では、派遣元との間に雇用の契約をむすび、「使用者」が派遣元（雇用関係）と派遣先（使用関係）に分かれます。いわば使用者が2人あるということですが、このことが、労働者にとって大きな問題となります。派遣先でトラブルがあっても、派遣元は「お客さま」である派遣先に苦情はいえず、責任や要求の相手がうやむやにされる、という問題がしょっちゅうおきています。政府や財界は、派遣労働について明るいイメージを振りまきますが、派遣労働は、「人件費の節約」や「いつでも辞めさせることが

ハケン上限3年の方が安定しませんか？

派遣期間の上限が3年になって、3年は雇用が守られると歓迎する見方があります。しかし、これは落とし穴だということに気付いてください。派遣期間というのはあくまでも派遣先の必要にもとづいて決められます。3年上限になったからといって、あなたが3年間働けるという保障ではありません。また、かりに3年契約が結ばれた場合、契約期間中に中途退職することは容易ではありません。強行すれば債務不履行で損害賠償を請求される恐れがあります。結局、契約期間の上限延長というのは、企業にとって使い勝手のいい労働力を、都合のいいように使うためでしかありません。



製造業も、医師も看護師も派遣解禁で「オージンジ」派遣労働の拡大で労働者の大バーゲンが始まる

派遣法は、98年に大きな転換が行われましたが、今回さらに抜本的な転換が進められようとしています。いま、派遣労働の契約の期間は1年という上限がおかれています。改悪法では、これを3年に延長しようとしています。また、禁止されていた「物の製造」への派遣を解禁することや、国民のいのちに直接かわかる医師・看護師を特別養護老人ホームや保育所などの福祉施設へ派遣することを解禁しようとしています。

本来は派遣労働者を常用雇用の代替にしないことを原則に労働者派遣法がなりたっています。そのため、派遣はできるだけ臨時的なものとするべき、というのが、世界の労働基準の流れです。しかし、日本は、それを緩め、派遣労働をどんどん拡大していこうというのです。このことによって、職場から正規雇用労働者が姿を消し、劣悪な労働条件のいつでも取りかえのきく派遣労働に入れかえられる恐れがあります。

改悪法案は断固「廃案」に！

今回の法「改正」の基本的な問題点をみてきました。これらは、明らかに労働者の保護を後退させ、使用者の権限を不当に拡大するものです。しかも、これらの悪法は、労働組合の弱体化をもたらします。使用者が意のままに雇用・労働条件を左右できる下では、労働者は団結権（組合の結成や加入）を行使しにくくなるからです。労働者の基本的権利を実質的に切り崩す、今回の改悪法案は、絶対に認めることができません。

職場や地域における学習と運動を強め、悪法の「廃案」を求めてさっそく国会請願署名や宣伝行動に出かけましょう。

