

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

■単産レポート■ JMITU

派遣労働者の雇用と 権利を守る

三木陵一

昨年の通常国会で、労働者・労働組合の強い反対を押し切り、労働者派遣法の大改悪が強行された。この改悪によって、労働者派遣期間の上限規制が事実上なくなり、派遣労働者を入れ替えさえすれば、企業は労働者派遣を受け入れ続けることが可能となった。「常用雇用代替防止」の大原則を事実上骨抜きにしたものと言える。

製造現場では、一時、偽装請負を含む労働者派遣から直接雇用の「有期雇用」などへの転換がすすんでいたが、今回の派遣法改悪を見越して、再び、労働者派遣が増加しつつある。今後、この傾向はいつそう加速し、早晩、わたしたちが警鐘乱打してきた「正社員ゼロ、生涯ハケン」の社会が到来するかもしれない。しかし、わたしたちはあきらめるわけにはいかない。あらためて、「正社員が当たり前」の社会をめざす運動を展開しなければならない。そのために、ナショナルセンターや産業別労働組合が「派遣法廃止」あるいは「抜本改正」という政策要求をかかげて政府と国会に対する運動を強化することは当然であるが、同時に、運動の土台となる派遣労働者の要求にもとづいた運動と組織化を根本的に強化することが極めて重要である。

残念ながら、今回の派遣法改悪が強行された背景には、労働組合が、派遣労働者の組織化と運動の構築に成功できていないことがあること

を否定できない。わたしたち労働組合は、派遣労働者の要求実現の運動や組織化にまったく努力してこなかったわけではない。この間の運動の到達点とそのなかでの教訓を整理し、ひろげていく必要がある。

こうした立場から、派遣労働者の運動と組織化の経験を以下に紹介する。

1 派遣労働者の一時金を獲得

某大企業グループの傘下にある機械メーカーにある JMIU 支部（以下、H 支部という）では、2003 年頃から偽装請負の形で派遣労働者を受け入れ始めていた。H 支部は JMIU の全国方針にもとづき、正社員化と均等待遇の要求に取り組みはじめ、08 年 8 月に派遣労働者を契約社員（有期雇用労働者）として直接雇用させた。しかし、労働組合への組織化に成功しないまま、09 年、「リーマンショック」を口実にした契約社員全員の雇い止めが強行されてしまった。その後、生産が回復するなか組合は、雇い止めされた契約社員に職場復帰してもらうよう会社と協議。組合みずからもひとりひとりの契約社員と連絡をとってはたらきかけ、6 人の契約社員を組合推薦の形で職場に復帰してもらうことに成功した。その後も、春闘や秋闘の団体交渉において、契約労働者の賃上げ・一時金増額、正社員化の要求を粘り強く要求してきた。12 年

春闘で2人の契約社員の正社員化を勝ち取ったことを皮切りに、毎年、数名ずつであるが、派遣社員の直接雇用（契約社員）や契約社員の正社員化を実現してきている。

さらに、H支部では、2014年の春闘で、派遣労働者の夏季一時金支給を実現した（在籍期間×3万円。最大18万円）。派遣労働者の賃上げ・一時金支給は、JMIUが長年、統一的に要求し続けてきたもので、いわゆる「寸志」などを除き、本格的な一時金支給の実現は初めてのことである。要求が実現した最大の要因は、H支部が毎年の春闘・秋闘で、派遣労働者の待遇改善を粘り強く要求し続けたことであるが、同時に、会社としては、安定した雇用を求める労働者の「派遣離れ」がすすむもと、多少なりとも待遇の改善をはかることで優秀な派遣労働者を確保したいという思惑があったといえる。この企業では、2桁の派遣会社から100名を超える派遣労働者を受け入れている。H支部によると、交渉でもっとも苦労したのは、会社が派遣社員への一時金支給の要求を受け入れた後、その派遣会社すべてを説得することにあつたそうだ。当然、派遣労働者の一時金は直接的には派遣会社から支給されるものであるから、派遣先は派遣労働者に一時金を支給することを前提に派遣会社に支払う派遣料を引き上げる。ところが、派遣会社は派遣労働者に一時金を支給すると、それにともない社会保険料の使用者負担が増えることを理由に一時金支給に難色を示したのである。結局、会社は派遣会社に社会保険料の使用者負担分も含めて派遣料金を増額することでようやく合意を得たそうだ。こうしたところにも、労働者に直接使用する会社と雇用する会社が異なるという労働者派遣制度の矛盾が現れている。

2 派遣労働者の直接雇用の実現

千葉にあるJMIU支部（以下、S支部という）では昨年、1人の派遣労働者（以下、Aさんという）の直接雇用を実現した。Aさんは、14年、組合に加入した。支部は、15年8月に彼の担当業務の派遣受入期間が3年に達することを念頭に、14年秋闘、15年春闘で正社員化を要求。正社員化は実現できなかったものの、交渉のなかで「受入期間が過ぎたものの解雇することはない」という言質をとった。この到達点を踏まえて、支部は、15年夏季闘争のなかで「どんなことがあってもAさんの正社員化を」と意思統一し、たたかひの構えをつくった。

夏季一時金要求とあわせて、8月の派遣受入期間終了後の人員確保を要求するとともに、あらためてAさんに直接雇用を申し入れるよう要求した。また、同時に、AさんにS社に入ってから経過、正社員になりたいという思いなどを「直接雇用（正社員化）の申し込み」と題する文章にしてもらい、要求団交で会社に提出した。Aさんは、そのなかで、S社に入る際に、担当課長から仕事の説明と同時に「長く勤めて、末は責任ある正社員として頑張ってもらいたい。」と言われたことを紹介するとともに、S社での仕事が加工順序や工具も何を使うか自分で考える、難しいがやりがいがあり、魅力的で、これからも続けたいことを訴えた。

回答指定日翌日、支部はストライキに立ち上がり、組合員全員が、最寄りの駅頭で派遣法改悪の署名・宣伝行動を行った。このストライキと行動には、Aさんも参加した。支部が独自で、しかも組合員全員で駅頭での署名活動に立ち上がったことははじめてだ。Aさんをなんとか正社員にというみんなの思いがこうした新しい課

題に挑戦する決意をつくったのだと思う。

こうした支部の構えに気圧され、会社は A さんの直接雇用を認めた。残念ながら、正社員としてではなく、有期雇用ではあるが、団体交渉のなかで、労働組合との合意なく雇い止めはしないことを約束させた。支部は引き続き、正社員化を求めてたたかいを継続するとしている。

3 労働法制改悪を職場に入れさせない

JMIU は、15 秋闘において「労働改悪に関する統一要求書」に取り組んだ。その内容は、労働者派遣法改悪が強行されたことを念頭に、「①労働者派遣を導入する場合の事前協議と労働組合の同意。同一業務への労働者派遣はこれまでどおり原則 1 年、最大 3 年以内とすること。②同一業務への派遣期間が 3 年を超えたときやあらたな人員増の必要性が生じた場合の直接雇用。③勤続が 3 年をこえる派遣労働者についてはただちに無期雇用として直接雇用を申し入れること。④均等待遇」の 4 項目を、また、残業代ゼロ法案が国会に上程されていることを念頭に労働時間に関した 4 項目を要求した。

秋闘交渉のなかでは、「人員を補充する際は正社員として採用する」など前向きの回答を引き出した支部もある。しかし、全体としては、十分な交渉が行われたとはいえず、取り組みはこれからだ。JMITU は、16 春闘でもあらためて、この統一要求に取り組む。とりわけ、事業所単位での派遣受入については 3 年の期間制限がつけられ、その更新に労働組合との協議が求められることを活用し、派遣受入の範囲やその必要性などについて協議することを求めている。

4 当該の派遣労働者の要求こそ運動の出発点

最後に「運動の出発点は要求」ということを強調したい。派遣法改悪の参議院採決にあたり数多くの附帯決議がつき、それらは指針にも一定盛り込まれた。これらの附帯決議がついたのも、わたしたちの運動の成果である。そうしたこともあって、附帯決議や指針を活用した取り組みが強調されている。もちろん、法律を積極的に活用することは重要だ。しかし、附帯決議や指針は、悪法の矛盾をごまかすためのカモフラージュのようなものだ。もちろん、強制力もない。具体的な運動抜きに法律の活用など絵空事になってしまう。

派遣法改悪を含め、労働法制改悪が次々と強行され、利潤第一の乱暴な経営のやり方が横行するなかで、職場にはさまざまな不満や不安がうずまいている。労働組合がまずやるべきことは、それぞれの職場ではたらいっている派遣労働者の生の声を聞き、その不満、不安をつかみ、具体的な要求へとねりあげることだ。そして、その切実な要求の実現をめざして、当該労働者を含めた職場からの運動をつくっていくことだ。その過程で、運動で使える附帯決議や指針を活用し、経営者に要求の正当性を迫り、職場世論をつくっていくことが重要ではないだろうか。

(みき りょういち・JMITU 書記長)

(注) 2016 年 1 月 31 日、JMIU と通信労組が統一し、あらたに JMITU (日本語表記は日本金属製造情報通信労働組合) が結成された。したがって、1 月以前の取り組みについては JMIU ○○支部と表記したが、今日では JMITU に名称変更している。