
【特集】 労働者派遣法改正と派遣労働の現状

特集にあたって

大槻 奈巳

2015年に労働者派遣法が改正となり、労働者派遣事業の許可制への一本化、労働者派遣の期間制限の見直し、キャリアアップ措置、均衡待遇の推進、労働契約申込みみなし制度などが盛り込まれた。大きな変更点は、第一に、改正前はいわゆる専門26業務のみ派遣労働の期間制限がなかったが、改正後は全業務で上限がなくなった。派遣先企業は3年ごとに人を入れ替え、労働組合の意見を聞けば、同じ仕事を派遣労働者に任せ続けることができるようになった。改正前は3年を超えて働くことができた労働者にも期間制限が適用されるようになる。第二に、派遣元事業主への監視が強化された。期間の定めのない常用労働者だけを派遣することによって届出のみで派遣業務を開業できていた特定労働者派遣事業を廃止、全て許可制にして、国の指導・監督を強化した。第三に、労働者の雇用安定やキャリアアップのための措置が盛り込まれた。3年を超えた派遣終了時に、①派遣先に直接雇用するよう依頼したり、②新たな派遣先の提供をしたり、③自ら無期雇用する措置を講ずることなどを派遣元事業主に義務づけた。

2015年の労働者派遣法の改正を受けて、私たちは派遣労働者の雇用は安定するのか、派遣労働者の専門性は上がるのか、派遣労働者の働く上での不都合な点や不満は何か、派遣労働者は改正派遣法をどう捉えているのかを明らかにするために、2016年7月から2017年3月にかけて派遣労働者40名、派遣元事業主2社、人材派遣協会、派遣ユニオン、働く女性の全国センターにインタビュー調査を実施した（以下2016年調査）。また、「直接雇用」転換を回避するために派遣労働者に対する「雇止め」が起き始めていたことから、2017年11月に「雇止め」となった労働者2名へのインタビュー調査（以下2017年調査）を実施し、2018年3月に2016年度調査対象者40名の現状を把握することを目的として、メールによる調査（40名中32名が回答、以下2018年調査）を行った。

本特集では私たちの行った2016年調査、2017年調査、2018年調査⁽¹⁾の結果をもとに派遣労働の現状と課題について考えたい。

議論の中心となる2016年調査の対象者40名について簡単に紹介したい。性別は女性85%（34名）、男性15%（6名）、年齢は20代が7.5%（3名）、30代が25%（10名）、40代が45%（18名）、50代20%（8名）、60代2.5%（1名）、対象者の半数に配偶者がいた。学歴は、中卒・高卒が10%

(1) 本調査は、「派遣労働のキャリア形成：専門性・職域・年齢制限を軸とした社会学的アプローチ」の題目で科学研究費基盤(c)として実施した。メンバーは、聖心女子大学大槻奈巳、明星大学鶴沢由美子、杏林大学江頭説子、和洋女子大学田口久美子である。

(4名), 専門学校卒が30% (12名), 短大卒が27.5% (11名), 大学・大学院卒が32.5% (13名)であった。学卒後の初職が正規雇用だったのが87.5% (35名), 非正規雇用10% (4名), 無職2.5% (1名), 初職が正規雇用だった者で, 初職で3年以上働いたものが約46% (16名), 3年未満が54% (19名)であった。職種は, 事務職が57.5% (23名), 添乗員10% (4名), 看護・介護職10% (4名), 生産工7.5% (3名), ソフトウェア開発技術5% (2名), 販売職5% (2名), 通訳ガイド, アナウンサー2.5% (各1名)である。現在の時給は, 1,000円未満が約6% (2名), 1,000円以上1,300円未満が約12% (4名), 1,300円以上1,600円未満が約28% (9名), 1,600円以上1,900円未満が約40% (13名), 1,900円以上が約12% (4名), 不明8名である。

江頭説子「派遣労働者の選別機能としての『直接雇用』転換と労働者の選択」は, 2015年労働者派遣法の改正における「雇用安定措置」のひとつとしての「直接雇用」転換に焦点をあて, 「直接雇用」転換の推進が派遣労働者を選別する機能を持ち始めていることを, 筆者らが実施した調査をもとに論じている。「直接雇用」転換の推進が, 派遣労働者を「直接雇用転換の可能性」のある労働者と, 「雇止め」となる労働者に選別し始めており, 「雇止め」の対象に選別される可能性が高くなる条件があること, 「直接雇用転換の可能性」のある派遣労働者にとって, 「直接雇用」を選択しても, 派遣労働者として働くことを選択しても, 「雇用安定措置」(「直接雇用」転換の推進)という外的要因により葛藤が引き起こされた結果の「受諾」であることを明らかにしている。

鶴沢由美子「派遣労働における旧『専門業務』の現状と課題」は, 旧「専門業務」の派遣労働はそもそもどのようなものなのか, 「添乗」派遣と「ソフトウェア開発」派遣の事例分析から「専門業務」となっていった歴史的な流れをおさえつつ, 現状と課題を論じている。2015年の労働者派遣法の改正では「専門業務」の枠組みそのものがなくなったが, 派遣労働は専門的業務限定にすべきであるという近年の指摘が問題意識の出発点である。「添乗」派遣は, 労働条件の問題や契約の不明瞭さという課題があること, 「ソフトウェア開発」派遣は期間制限撤廃が今後のキャリアにどのような影響を及ぼすのか見通せない状況であることが指摘されている。

田口久美子「派遣労働の現状と課題——派遣労働者として働く人たちの自己概念に注目して」は, 働き方に関する自己概念と派遣労働者としての自己概念に着目し, 派遣労働者による自己の客観的な相対化をとおして, 派遣労働の問題点や課題を浮き彫りにしている。派遣労働に関する研究において, 派遣労働者の心理や内面に言及したものは少ない。しかし, 2013年の労働契約法改正, 2015年の労働者派遣法改正に伴い, 派遣労働者の「雇止め」への不安が増している状況がある。田口が述べているように, 労働者派遣法改正後の派遣労働者の内面や心理を捉えておくことは, 労働者派遣法改正の評価や, 派遣労働者の雇用の改善につながるものであろう。

(おおつき・なみ 聖心女子大学文学部教授)