

## ◎ 4月25日「春のシンポジウム」は 新型コロナウイルスの影響を考慮して中止となりました。

「春のシンポジウム」で基調講演の予定だった渡辺照子氏の過去の論文抜粋を紹介します。

- 「格差・差別にあえぐ派遣の女性労働者、  
そのエンパワーメントの方法を探る」  
渡辺照子(女性労働研究 2016年 No.60より引用)

### ○はじめに

2015年9月30日に「改正」労働者派遣法が施行された。今回の「改正」ほど、その内容が派遣労働者に大きなダメージを与えるものはない。最大の眼目が「3年毎の雇い止め」にあるからだ。

### ○Ⅰ女性派遣労働者に多い事務職の問題点

専門業務のうちの一種類であった「事務用機器操作」は、一般職の女性正社員の業務と酷似している。かつてその女性正社員がおこなっていた業務を「事務用機器操作」で契約している女性派遣労働者がそのまま担うことが珍しくない。そこで庶務・雑務も担うことが要求されることも少なくない。

### ○Ⅱ今回の「改正」派遣法の影響

今回の「改正」派遣法のポイントは第一に、派遣労働者を入れ替えれば、派遣先はいつまでも当該業務を派遣労働者に担わせることが可能である点だ。第二に、派遣労働者は、これまで受入期間の制限がなかった専門26業務の場合も含め、一律、3年後には雇い止めとなる。第三に、雇い止めになり、失職した派遣労働者には雇用安定措置を設ける。第四に、これまで規定がなかった教育訓練やキャリア・コンサルティングを派遣元に義務づける。この第三と第四はほとんど実効性のないものだ。

○Ⅲ「女性事務派遣」は何から排除されているか  
「女性事務派遣」の労働者は、正社員との賃金格差のみならず、派遣先での人間関係からの排除、正社員のコミュニティからの排除、労使関係からの排除、キャリア形成からの排除等がある。

### ○Ⅳ当事者の発信力が運動にもたらしたもの

今回の派遣法「改正」阻止の運動では、これまでになく派遣労働者である当事者の声を取り上げられた。派遣労働者当事者が国会で答弁したのも今回が初めてであった。今回は労働運動サイドが意識して当事者の発言の場を設定したが、これまでその機会はきわめて限られていた。当事者をメインにしない労働運動の「代行主義」として問題視されることもなかった。自身の話を聞いてくれる環境がなければ、語る経験は得られず、周囲が問題を認知することもない。

派遣労働者自身も、自己責任の内面化をし、問題提起する動機をもてない場合が多い。派遣労働者の係争が少ないのは、労働組合にアクセスできない、係争中の生活資金を用意できないということだけではない。別の派遣先を探すほうが得策だと考える結果だとも推測される。評価を得られる職務ではないため自己尊重感をもつことも難しい。

だが、ひとたび集会等で自身の現状を告発し、聴衆からの共感や賛同を得られれば、問題提起の主体となり、自身の経験が社会的意義をもつものであるとの認識を得ることも可能だ。「変わるのは自分ではなく社会、会社のほうだ」との気づきを得れば、問題提起の当事者になり、その克服が改革へとつながるとの価値観の転換をみる。自身の尊厳を派遣先で剥奪された労働者は、その問題の告発によって尊厳を取り戻すのである。