

労働者派遣法は、 抜本改正が必要。

龍谷大教授 脇田滋氏の報告から

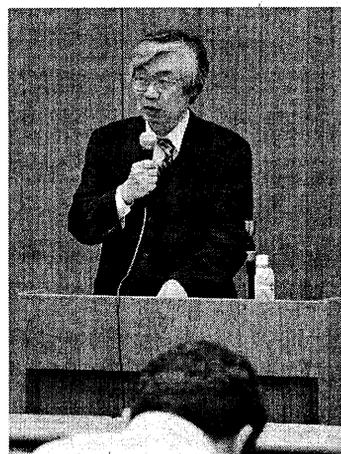
労働者派遣法改定案の国会審議が始まり、抜本改正を求める運動が強まっています。政府が提出している法案の問題点、抜本改正の方向について、4月に東京都内で開かれた非正規労働者の権利実現全国会議の集会で、脇田滋・龍谷大学教授が報告しました。その要旨を紹介します。

広い例外規定

労働者派遣法の改正に拡大しました。当時が大きな局面を迎えての日経連（日本経営者団体連盟）現在の日本

1985年に派遣法ができて以後、何度か大きな改定がありましたが、96年には業務が26

原則禁止の意味なさず



労働者派遣法改定案の問題点について報告する脇田教授

多様な雇用形態を使い回していくという方針のなかでの拡大でした。それから3年後の99年に、派遣業務が原則自由化されました。さらに2004年の3月から製造業が解禁されるというように規制緩和と一辺倒の改定が続いてきました。しかし、派遣の拡大による雇用破壊が明らかになり、07年の参院選で与野党が逆転し、規制する方向に潮目が

禁止掲げるが

今回の改定案について、政府はこういっています。

「常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護および、雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働

者派遣事業に係る制度の抜本の見直しを図る」

抜本的な見直しといっています。しかし内容は、羊頭狗肉（くにく）としかいえないものです。

まず登録型派遣は原則禁止といっています。が、「専門26業務」などは例外としています。実は、いま政府統計でも100万人を超える人が26業務に該当しています。その人たちが依然として残るわけ

です。それから製造業務で「偽装請負」として大きな問題になりました。これも原則禁止ですが、常時雇用が例外です。短い契約期間を

何回も繰り返し、1年を超えていけば常時雇用です。「派遣切り」にあった労働者の多くは、常時雇用だったのです。派遣先が勝手な都合で契約を切ったら、派遣元はそのまま8割の労働者を雇い止めや中途解雇しました。政府は、派遣元で常時雇用されるとい

ことに非常に強い意味を与えています。これは虚構、欺瞞（ぎま）です。こういう例外は非常に問題だと思

います。それから製造業務で「偽装請負」として大きな問題になりました。これも原則禁止ですが、常時雇用が例外です。短い契約期間を

海外に例なし
日雇い派遣も、専門業務など支障のないと認められる政令指定業務は例外にするとい

禁止をいながら、幅広く例外を認めているところに、政府案の特徴があります。

それから、グループ企業内派遣は、8割を超えてはならないといっています。これは派遣先企業の子会社で、第2人事部です。派遣元派遣元なのです。こんなものを認めている国はありません。

政府案の特徴は、派遣労働者を派遣元で期間の定めのない雇用にすれば弊害はなくなるという建前をとっていることです。期間の定めのない雇用とい

も、それは派遣元ではないので、派遣先ではないのです。ここに大きなポイントがあると思います。

（つづく）

労働者派遣法は 抜本改正が必要

龍谷大教授 脇田滋氏の報告から

政府の派遣法改定案

で明らかに改悪だと思
うのは、直接雇用申し
込み義務の適用除外で
す。

明らか改悪

現行法は、いわゆる
期間制限がない26業務
などで、3年を超えて
継続している場合、新
しい労働者を雇うとき
には、その派遣労働者
にまず雇用の申し込み
をしないといけませ

ん。

それが今回、派遣元
で期間の定めのない雇
用の労働者であれば、
申し込まなくてもいい
ということ。つまり
り、派遣元でしっかり
雇われているから、派
遣先がわざわざ雇用し
なくてもいいというこ
とです。これでは労働
者は、派遣から抜け出
せません。現行法を緩
和する改悪です。
それから派遣労働者

賃金の「均衡考慮」

差別待遇を認める日本

派遣法の抜本改正を求め
て座り込み非正規労働者
ら4月14日、国会前

鳩山総理 殿



の賃金水準について
「均衡考慮」といって
います。「均等」では
なく「均衡」です。派
遣労働者と派遣先の同
じ仕事をしている労働
者の賃金が違ってもし
いということ。こ
ういう「同一労働差別
待遇」を認めている国
は日本だけです。だか
ら正社員が辞めると、

その人件費で派遣が3
〜4人雇える。こうい
うひどいことができま
す。

韓国は、2006年
に差別禁止を決まし
た。派遣法をもって
いる国で、均等待遇を定
めていないのは日本だ
けです。均衡という言葉

葉は、パート労働法で
も使われていますが、
均等待遇ということ
意識して避けていま
す。

みなし適用は

次は、違法派遣に対
するいわゆる直接雇用
「みなし」問題です。
違法派遣の場合、派遣
先が違法であることを
知りながら派遣労働者
を受け入れている場合
には、派遣先が派遣勞

働者に対し、労働契約
を申し込んだものとみ
なすとしています。こ
れは違法であることを
知りながら、というこ
とが問題です。派遣先
に故意、過失がなけれ
ば、みなしの適用がで
きないのです。

さらに「その時点に
おける当該派遣労働者
に係る労働条件と同一
の労働条件を内容とす
る労働契約の申し込み
をしたものとみなす」
としています。つまり
派遣元の労働条件をそ
のままもって直接雇用
するということです。

これはダメです。た
とえばトヨタとパナソ
ニックの正規労働者の
平均年収は約800万
円です。派遣労働者は
200万円と格差があ

ります。労働者に正規
なみの賃金をだすなら
直接雇用のみなしはプ
ラスですが、元の20
0万円のまま直接雇用
するということです。

さらに直接雇用され
ても、派遣元と契約し
ている有期雇用の期間
だけということです。
韓国の場合には、派遣
先の正社員の労働条件
が直接雇用された派遣
労働者に適用されま
す。こういうかたちに
すべきです。

それから、問題は施
行期日です。登録型、
製造業については3年
以内、さらに一定の業
務についてはさらに2
年以内ということ。で、
最長5年も猶予され
る。つまり現状維持で
す。

労働者派遣法は 抜本改正が必要

③

龍谷大教授 脇田滋氏の報告から

AK2010.5.13

いまの派遣労働の現場は、本当にひどいです。私は、日本の派遣制度を「毒の任話」と位置づけています。政府の労働者派遣法改定案は、そういう派遣の弊害から目をつぶり、現状を維持しようというのが特徴だと思えます。

すぐにクビに

派遣というのは、雇用が不安定、差別待遇、ワーキングプアにつながるような低劣な

労働条件、しかも無権利、なにか文句をいえば、すぐにクビになる。労働基準法の有給休暇の権利も十分に行使できない。それから孤立です。労働組合が企業別の正社員のみを組織して、職場でなかなか団結活動ができません。そういう問題を政府案はまったく無視しています。

「派遣村」で「働く

貧困」が可視化され、深刻さが浮き彫りになって、派遣法改正の動

現状維持の政府案

日本の実態は世界の非常識

派遣法の抜本改正を訴える自由法曹団の弁護士の11日、国会前



きになりましたが、現状維持の形で、羊頭狗肉(くにく)の法案で切り抜けようとしている、といえるのではないのでしょうか。

民主、社民、国民新

党が昨年出していた

「3党案」は、派遣先に大きな責任を課そうとしていました。直接雇用の「みなし」規定や「均等待遇」という言葉も入っていまし

た。政府案は、それらが崩れたり脱落したりしています。国民が政権交代につながる選択をしたのに、そこが崩れていて、まったく期待はずれです。

政府案では、ヨーロッパや韓国の世界水準の派遣法から大きく立ち遅れたままです。諸外国では、派遣は一定の事由がないとダメであるとか、一定の期間を過ぎたら、派遣先に直接常用雇用するしくみになっていきます。そこが大きく抜けています。

参加の仕組み

それから、均等待遇が抜けてしまったことは重大です。派遣労働者は、派遣元と派遣先との三角関係のもとで働くという点で、いわ

ゆる二面関係の正社員と大きく違う特徴があります。非常に困難な場で働いていますから、待遇でプラスをしないとダメなんです。

例えば、フランスでは、派遣と派遣のあいだに空白期間ができるので、不安定雇用手当という名目で、1割増しの賃金支払いを強制しています。均等待遇のうえに、さらに1割上乗せているのです。だから派遣の方が高くて、これは有期雇用も同じです。不安定な雇用だから、どうしても失業状態になりません。派遣を使ってメリットを受けるのは派遣先企業ですから、そこに1割余計に負担させるのです。

日本では、派遣のほ

が常識ですが、世界では非常識です。派遣の方が高くて、世界では認めていません。

それから、労働組合が関与するということが重要です。労働組合がたとえば、派遣は全従業員のうち5%を超えてはいけないとか、口を出す仕組みです。イタリヤや韓国の派遣法にはあるのですが、日本には何もありません。日本ではとくに大企業で、労働組合が派遣について口を出そうとしない問題があります。が、ドイツやイタリアでは、職場の全員集会などに派遣労働者が参加する。派遣労働者をそういう集団的な意思決定の仕組みに参加させるのは、非常に大事です。

日本では、派遣のほ

労働者派遣法は 抜本改正が必要

龍谷大教授 脇田滋氏の報告から

労働者派遣法改正の政府案をめぐって、法案作成手続きをめぐる問題が浮上りました。政府と与党の会議で、法案から「事前面接」を解禁した条項を削除したことに、労働政策審議会(労政審)が抗議しました。私は、本来に腹が立ちました。

労政審のいまの公益委員は、旧政権で選ばれていた人です。昨年の総選挙では、労働者派遣法の改正が大きな争点になり、国民がこ

れまでの派遣制度ノ、従来の政府案ノ方向に軍配をあげて、政権交代があったわけです。だから政府案を支持した公益委員は道義的にやめるべきでした。委員を継続するのは、学問的な良心からみてもおかしいと思います。

派遣代表なく

それから労働者委員も、労働者全体を代表しているのか。正社員で組織する労組を代表

法案作成の欠陥

論議に抜き当事者

するだけでなく、派遣労働者の声を反映するべきです。ヨーロッパではこれが非常に深刻に議論されています。組合だけを代表するのはなくて、職場、職種、産業の全体の労働者を代表しないとダメだということですよ。

その点で、日本の公労使の関係について改めて疑問を感じます。今回の派遣労働の問題については、派遣労働者を代表者に加えるべきだと思えます。少なくとも「派遣切り」で派遣労働者がクビを切られているときに、ストライキをした企業別正社員組合はあったのか。ごく一部を除いて、とくに製造業の大企業ではそういうことはなかった。そういう労働組合が、派遣

労働の問題でしっかりと声を出せる立場だったのかどうか、改めて疑問に思います。日本の労働者派遣法は、抜本改正がどうしても必要です。とくに日本的な根本問題をな

がないのに一人歩きしているわけです。日本の労働者派遣法のこういう根本問題を克服するためには、憲法や国際労働機関(ILO)条約の意義を再確認することが重要です。そして、ヨーロッパ諸国の派遣法の水準から見て、日本の派遣法は労働法といえるのか、ということをお聞きしたいと思えます。たとえば法律では、派遣元が雇用主となっています。派遣元は、20平方メートルの事務所があれば、何百人の雇用主になれるのです。しかし仕事の指揮をいっさいせず、労働者を送り出すだけ。実態は、有料職業紹介とほとんど変わりませ

「法的な虚構や欺瞞(ぎまん)の集合体だ」と思えます。たとえば法律では、派遣元が雇用主となっています。派遣元は、20平方メートルの事務所があれば、何百人の雇用主になれるのです。しかし仕事の指揮をいっさいせず、労働者を送り出すだけ。実態は、有料職業紹介とほとんど変わりませ

派遣元が雇用主だというのは、実体的ない擬制なんです。実体的に擬制なんです。実体的に擬制なんです。実体的に擬制なんです。

先)がまったく責任を初は女性の問題でしとらない。それが徹底しているわけです。そして、派遣の抜本改正にういう考え方を改めていふ必要があります。それから、派遣と有

期雇用を一体のものとして規制していくことが重要で、韓国で考えないといけない。2006年の非正規職保護法で、派遣労働と有期雇用を一体に規制しています。韓国では、派遣と有期労働を切り分けて議論していますが、あわせして議論していく必要があると思えます。

同一労働同一待遇の原則を確立することも大変大事です。日本政府は、ILOや国連の女性差別撤廃委員会から何度も注意を受けています。私は派遣法制

最後は、労働者と市民の連帯、あるいは労働者同士の連帯を改めて考えないといけない。それから、派遣と有

期雇用を一体のものとして規制していくことが重要で、韓国で考えないといけない。2006年の非正規職保護法で、派遣労働と有期雇用を一体に規制しています。韓国では、派遣と有期労働を切り分けて議論していますが、あわせして議論していく必要があると思えます。

同一労働同一待遇の原則を確立することも大変大事です。日本政府は、ILOや国連の女性差別撤廃委員会から何度も注意を受けています。私は派遣法制

最後は、労働者と市民の連帯、あるいは労働者同士の連帯を改めて考えないといけない。それから、派遣と有

期雇用を一体のものとして規制していくことが重要で、韓国で考えないといけない。2006年の非正規職保護法で、派遣労働と有期雇用を一体に規制しています。韓国では、派遣と有期労働を切り分けて議論していますが、あわせして議論していく必要があると思えます。

同一労働同一待遇の原則を確立することも大変大事です。日本政府は、ILOや国連の女性差別撤廃委員会から何度も注意を受けています。私は派遣法制