

## 3・10院内集会レポート

## 労働者派遣制度の見直しは、格差を解消するのか!?

3月10日、派遣労働者ネットワーク主催の「3・10院内集会 労働者派遣制度の見直しは格差を解消するか!?」が衆議院第2議員会館で開催された。アベノミクスによって益々格差が拡大するなか、政府は労働者派遣法の改悪によって非正規から正規社員に行く道を塞ごうとしている。差別待遇の実態を見ずに労働者の権利を踏みにじり、「生涯派遣」を押し付ける今回の法改正を評してはならない。

本集会は、主催者・協賛者の挨拶のあと、民主党から津田弥太郎、相原久美子参議院議員、山井和則衆議院議員、社民党から吉田忠智、福島みずほ参議院議員がそれぞれ激励に駆け付けた。その後、伊藤彰久・連合総合労働局雇用法制政策局長から連合としての取り組みの報告を受け、法政大学の浜村彰氏の基調報告、続いて現場の派遣労働者へのインタビュー、最後に鈴木剛・全国ユニオン会長からの決意表明と中野麻美・労働者派遣ネットワーク理事長の発言で閉め、集会は成功裏のうちに終了した。取材は石塚さとし編集長。

## 【中野麻美・派遣労働者ネットワーク理事長の挨拶】

派遣労働者ネットワークでは、2、3年に一度、かなり大がかりなアンケート調査を実施していますが、そこから見られるのは派遣労働者の低所得の実態です。子どもを育てて生きようとするれば、貧困の淵に追いやられます。子どもがいるか

ら働けない、働けないから預けられない、預けられないから働けない」という連鎖の中に置かれているのは明らかです。

そもそも登録型派遣は、仕事と生活の両立を図るために専門的な技能を活かして働く、例外的に認められたものでしたが、すでに派遣労働者は低賃金ゆえに長時間にわたり死ぬほど働

かなければならない状況です。このあと浜村先生から、政府が提案している改正法案が派遣労働者にどのような影響を与えるのか、格差や貧困は縮まっていくのか拡大していくのか、といった点について問題提起をいただきました。皆さんと一緒に勉強していきたいと思えます。

## 【高木太郎・日本労働弁護団幹事長の挨拶】

日本労働弁護団は、昨年1年間、改悪派遣法案に反対する運動を展開してきました。1985年に派遣法が成立してから30年、当初は専門は業種で始まったものが16業種、26業種、そして99年にはネガティブリスト化されて原則自由になりました。そして製造業派遣にも拡大され、業種における拡大が完了しました。その後は、期間の拡大です。2006年に3年までできるようになり、そして今回の改正では、事実上無期限に派遣労働者を使うようにするのです。

私も弁護士は、日常的に破産の相談を受けます。破産はそれですべてが終わるのではなく、破産した人が自分の生活を立て直して再建していくための手続きです。ところが、派遣という働き方をしている人が増えれば、破産した後の人生の再生の目的がたたないのです。こんな形で期間も業種も広げていってはおもて再出発はできません。皆さんと一緒に派遣の問題点を考えていきたいと思います。

## 【浜村彰・法政大学教授の基調講演】

## 1、改正案の政策理念と原理の欠如

労働者派遣法は、1985年に制定された当時から理念や原理が非常に薄いものでした。職安法44条は、間接雇用禁止の原則を示すものとして労働者供給事業を禁止していましたが、70年代から80年代にかけて労働力の外注化・アウトソーシングが広がるなかで、それまでの請負ではやりきれないというところで、業界から派遣の合法化の要望が出てきて派遣法が制定されたのです。そのときの議論は、「人身売買類似の労働力利用としての供給事業は禁止してきたが、今の日本の労働関係は近代化しているし、労働者の自由意思に基づくのであるならば、その一部を切り出して派遣という形で合法化しても問題は起きないであろう」というものでした。ただし、それを際限なく認めれば日本の雇用環境に悪い影響を与えるので、当初は13業務に限定されたのです。それが16業務、26業務と拡大していき、専門的な業務と日本の労働環境になじまない就労形態に限定して派遣を解禁する形にしていきました。今回の改正案は、常用雇用の代替禁止を形骸化させるものですが、それがどのような理由に基づいているのかは、改正案の元となった「研究報告書」を見ても理念らしきものはほとんど書かれていません。改正の理由は、「(1)「26業務は期間制限がないが、それ以外は期間制限が1年から3年である、



しかも、26業務に關しても、26業務以外の仕事を少しでも派遣労働者にさせたら期間制限のある派遣と読み替えられて規制を受ける。このわかりづらい制度を、26業務と自由化業務の垣根をなくして、一つの元に置くことにした。

(2)「従来の派遣先の受け入れ期間の制限が、むしろ派遣労働者を不安定化させている。派遣労働者が派遣先を気に入って、そこでずっと就労したいと望んでも制限期間の3年が経ったら締めざるを得ない。派遣労働者の雇用ニーズを考えると、期間制限を考え直さなければいけない」の二つです。

それは、臨時的・一時的な労働力の需給調整策としての労働者派遣の位置づけが喪失する方向に向かっています。

注意してほしいのは、1985年の労働者派遣法制定以来、法律の中で「臨時的・一時的業務に關して派遣を利用できる」という文言が使われたことは一度もないことです。今回の改正法案で、「臨時的・一時的な働き方に限る原則を維持する」という言い方をしていますが、「業務」という言葉は使われてい

ません。「臨時的・一時的労働力の需給調整策」という位置づけなので、今回の改正によって「臨時的・一時的業務の限定がなくなった」というのは、本当は正確ではないのです。

## 2. 常用雇用代替防止の空洞化

### (1) 間接雇用促進法?

派遣法の内容の主な問題点を指摘します。まずは常用雇用代替防止の空洞化ですが、その1としては、今回の改正で派遣法は「間接雇用促進法」になってしまうことです。改正案では、派遣労働者が派遣先で無期雇用されている場合には、派遣先でいつまでも働くことができます。また、派遣先で有期派遣されている労働者の場合でも、個人単位で3年の期間制限がありますが、課という単位を替えればいくらでも働き続けることができます。また組織単位の規制として事業単位規制が考えられていて、3年を超えて派遣労働者が引き続き同じ派遣先で働く場合には、当該事業所の労働者の過半数組合もしくは過半数代表者の意見を聞くことになっています。これは意見を聞くだけですから、反対の意見表明をしても手続きを踏めば3年延長でき、3年ごとに意見聴取の手続きを踏む限りは派遣労働者を使い続けることができるのです。その結果、派遣労働者が派遣先で常態的な労働力として拡大し、日本の社会全体で雇用全体の劣化が進むことは避けられません。

### (2) 登録型派遣・製造業派遣の禁止の見送り

2点目としては、登録型派遣・製造業派遣の禁止の見送りの禁止の議論が出ていますが、修正合意によりこの二つが見送られ、今回も見送られました。登録型派遣は雇用が不安定なので、派遣労働者は無期雇用の派遣労働者として派遣元で契約を結ぶことを原則にし、登録型派遣を禁止すべきだという議論が起きました。しかし、現在では派遣労働者の半数以上が登録型派遣として働いていますので、これを禁止したら登録型派遣の労働者の雇用を奪うことになるという反論がなされ、見送られてきたのです。

登録型派遣を残す大きな理由は、派遣元が派遣先を見つけられない場合に、派遣労働者を雇用し続けて、その間賃金も払わなければならないので、派遣元はそれだけの負担に耐えられないという理由です。しかし、無期雇用の派遣を原則にしても、仕事が必要であれば雇用が維持できないのは普通の企業でもありえます。派遣労働者を常用で雇っていた場合、仕事が必要れば労基法26条に基づく休業手当を払いますが、それでも就労先が見つからず雇用が維持できないときは整理解雇の問題になってきます。私は「解雇していい」と言っているのではありませんが、登録型派遣を維持する理由はそれほど大きいものではないと思うのです。

### (3) 期間制限の大幅緩和

3点目は、期間制限の大幅緩和です。その一つ目は、派遣元が無期で派遣労働者を雇用した場合、受け入れ先での期間制限はなくなることにあります。確かに、派遣労働者は派遣元で期間の定めなく雇用されますから、登録型派遣の場合と比べて相対的に雇用は安定するようにみえます。しかし、無期にしたら派遣労働者の雇用が安定するかといえば、必ずしもそうではありません。業務上の様々な都合によっても雇用は不安定になるでしょうし、整理解雇が問題になった場合は、正規雇用として就労している労働者よりも先に派遣労働者が切られることは明白です。無期雇用だからといって、正規の従業員と同様の安定が得られるわけではありません。また、派遣元で無期雇用者が増えた場合、派遣先での無期雇用への代替が進みますので、雇用全体の劣化、不安定化は想像に難くないと思います。

二つ目は、有期で派遣元に雇用されている派遣労働者については、個人単位規制と事業者単位規制の二つで期間制限があります。とりわけ個人単位規制では、派遣労働者ごとに同一の事業業務で勤務している場合は3年が限度であり、それを超えて同じ業務に就くことは原則としてできないことになっています。厚生労働省は現在、業務の単位を課単位に言うっているようですが、課が変わりさえすれば、同じ派遣労働

者が同じ派遣先で就労していくことが可能です。その職場で要求される業務が専門的でなければ、どこの課に行っても派遣労働者として就労することができるとは思います。

3つ目の規制は、事業者単位の派遣労働者の受け入れの制限です。派遣労働者が派遣先で有期雇用されている場合、一つの事業所に継続して就労できるのは3年です。したがって、3年たつて同じ事業所の他の課で勤務する場合には、事業者内の過半数組合もしくは過半数代表者の意見を聴取するという事業者単位の規制がかかります。過半数組合が頑強つてくれば、派遣の継続的な受け入れに関して意見を言うことができず、それでも、ただ意見が言えるだけです。結局、派遣先の判断で3年ごとにくらでも派遣期間を越えて労働させることが可能になります。過半数組合がない場合は、現実には使用者側の指名もしくは推薦で過半数代表が選ばれておられますから、意見すら言えませんが。

従来の26業務の派遣労働者は期間制限がなかったのですが、今回の緩和で同じ3年の期間制限を受けます。同じ職場でもっと働きたくても働けないことにもなりますので、派遣法に雇用安定化措置が用意されています。しかしその内容は、派遣先に直接雇用を頼むこと、派遣元は就労機会を探すこと、派遣元は無期の労働者として雇えということ、そして様々な教育訓練をおこなうことが書いてあるだけです。派遣労働者

が3年で辞めざるを得ないときにそういった措置を施しても雇用の安定化措置としては不十分だと思います。

### 3. 派遣労働者はキャリアアップするか？

#### (1) 派遣元のキャリアアップ措置は促進されるのか？

3点目は、派遣労働者はキャリアアップするか、ということですが、従来、派遣労働者の教育訓練、職業能力の育成は派遣元の努力義務として定められ、許可基準の一つになっていましたが、今回は段階的かつ体系的な教育訓練の実施義務を法律に明記しました。ただ、この実施義務の具体的な内容は全く明らかになっていません。今後、施行規則や業務取り扱い要綱等で詳しくなると思いますが、今の段階では派遣労働者の職業能力、スキルをアップさせる措置を図れるのかははっきりしません。

派遣元は、派遣労働者の教育を行うインセンティブに欠けています。専門的な業務でない場合には、さしたる教育をしなくても派遣先で就業できますので、ほとんど職業訓練をしていません。一生懸命教育訓練をして技能アップさせても、他の派遣元に転職したり、派遣先に雇用された場合には、教育訓練への投資が無駄になります。ですから派遣元は派遣労働者を良好な人材として育成する動機に欠けると言えます。その意味では、不十分なスキルアップ措置では派遣労働者の

能力向上は図れないと思います。

#### (2) 派遣先のキャリアアップ措置は実効性があるのか？

派遣先についても、キャリアアップ措置は定められています。ただ、派遣労働者の職務遂行状況、能力の向上度合いに関する情報提供をすること、派遣先で働く派遣労働者のスキルを派遣元に教えること、派遣先で同様に働いている正規の労働者に派遣先が訓練を施す場合には、その派遣労働者にも同様の訓練を行う配慮をすること（義務ではない）、といったことが定められているに留まります。ですから、派遣先でどれほど職業能力の向上が図れるのかは定かではありません。(3) 派遣労働者のキャリアアップは、

#### 労働者派遣の法的許容の唯一の「正当性」

キャリアアップや職業能力の向上は、OJT（職場で働きながら訓練する教育手法）が主体です。実際に働きながら現場で経験知識スキルをアップすることが必要ですから、派遣先での教育訓練、人材育成への協力的な体制があれば、派遣元のキャリアアップ措置は絵に描いたもちになる可能性が高いのです。派遣労働者のキャリアアップは、労働者派遣の本質的な要素です。労働者派遣法は、キャリアアップを間接雇用禁止の例外として法的に許容する場合の唯一の正当な根拠だと考えています。職業安定法から労働者派遣が抜き出されて合法化されたのは、派遣元あるいは派遣先のニーズのみなら

ず、派遣労働者のニーズに応える面も一部はあったのです。

各社のアンケート調査を読みますと、派遣労働者の多くは正規従業員としての就労を希望しながらやむをえず派遣になったのですが、いろんな仕事を経験しながらスキルアップしたいというニーズももっています。つまり、一時的臨時的な業務に派遣で働きながらスキルをアップして、将来良好な雇用機会を得たいのです。そうすると、派遣労働に従事させながら派遣労働者の職業能力を形成し、良好な雇用機会を労働者に提供することによって、はじめて労働者派遣は正当化されると考えられます。ですから派遣労働者のスキルアップ・教育訓練は、本質的に非常に重要なのです。

#### 4. 均等待遇原則の法定化も見送り

最後に、均等待遇についてお話しします。今回の改正は、従来からあった均等考慮にほとんど手をつけないうまま、均等待遇原則の導入を見送りました。派遣元が派遣労働者への賃金を決定するに当たっての考慮事項を説明しなさい、派遣先の厚生施設の利用機会を派遣社員にも与えるように配慮しなさい、派遣先が雇用する派遣労働者と同一仕事に就いている労働者の賃金水準についても派遣元に提供しなさい、といったことが定められているだけです。派遣労働者の保護といながら、その部分に関しては見るべきものが何もありません。

ん。

では、なぜ均等待遇原則を明記することが必要なのでしょう。均等就労とは、賃金格差があることを認めてその幅を均衡にしろというだけであり、本当の平等は実現されません。実際に訴訟になったとき、均衡就業の場合は労働者側が「これがバランスのとれた賃金水準だ」と立証しなければなりません。それは非常に難しいことです。それに対して、均等待遇原則となった場合には、同じ仕事についているときに賃金格差があることだけを労働者が実証すれば、格差についての合理的理由があることを使用者が立証しなければならぬので、大きな違いがあるのです。

もう一点、均等待遇原則の導入を強調する大きな点は、パートや契約社員といった直雇用型の非正規と派遣の場合とに大きな違いがあるからです。憲法14条や労基法では、同一価値労働同一賃金の原則という一般的な平等原則に基づく均等取り扱いの議論がありますが、それとは別に、均等待遇は常用雇用代替防止に大きな役割をもっているのです。もし、派遣労働者に正規の労働者と同じ水準の賃金を払わなければならないとすれば、派遣先にとっては派遣を利用するメリットがないのです。そうすると、派遣労働者を使用するのは本来に臨時的・一時的に労働力が必要になった場合だけになります。その意味では、常用雇用代替の防止あるいは日本の雇用全体

を劣化させないための規範的な意味をもっているのが均等待遇原則です。そうした点からすれば、「日本の場合には同一職においての同一賃金原則がないので導入できない」という「研究会」や厚生労働省の理屈は成り立たないと思うのです。結論として、今回の改正案は、派遣法の唯一の基本原則である一時的臨時的労働力調整措置という性格をほぼ形骸化させ、派遣労働という働き方をますます拡大させ、日本の雇用全体を益々劣化させ、賃金格差のある労働者群をたくさん生み出す構図をつくると考えます。したがって、私はこの案に反対です。

#### 【現場からの報告・派遣労働者へのインタビュー】

引き続き実際に派遣の現場で働いているお二人（女性Nさんと男性Kさん）に、派遣ユニオンの関根書記長がインタビューしました。

**関根** ここで派遣労働者のお二人から、派遣の実態についてお話をうかがいたいと思います。まずはNさんから。派遣の経験は何年くらいになりますか。

N もう20年近くになります。

**関根** 派遣で働くようになった動機、きっかけは何でしたか。N 常に貯金がない状態でしたので、目先のお金にすがらないという感じで給料日が日払い、週払いの派遣労働には

まり込みました。

**関根** この間、派遣ではどのような仕事をされていましたか。

N 印刷会社が多いです。

**関根** 派遣で働いていて、困ったことを聞かせてください。

N 派遣ユニオンに加入するきっかけになったMという会社で、1勤務につき250円が天引きされていました。それを返してほしいと言っても、返してもらえなかったのです。あとは、休業補償してもらえないという問題です。

**関根** 不当天引きの問題は、以前もグッドウィルで「データ装備品」の問題がありました。Nさんが働いていたところでは、「安全協力費」という名目で1稼働あたり250円という意味のわからない天引きが毎回されていますね。長年の間に数十万円引かれている人もいたので、この返金を求めてユニオンに相談に行ったということですね。

もう一つは、「明日は二日の現場に行ってください」と言われたのに、「その仕事が急になくなった」とキャンセルになった場合、なくなった仕事に関する休業手当（平均賃金の6割以上）がまったく払われないということですね。

N いま働いている派遣会社でも休業補償がありません。去年の暮れから働き出したのですが、すでに何度もキャンセルがありました。

**関根** 現在日雇い派遣で働いていて、時給はいくらですか。

N 950円です。交通費はありません。

**関根** 通勤のための交通費を差し引いてしまうと、最低賃金も割り込んでしまうような時給で働かされている状態なのですね。月収はいくらくらいになるのでしょうか。

N 私はリサーチ会社でも働いているので、月収12万円くらいです。消費税があがってだいぶ苦しくなっているので、いま仕事を探している状況です。

**関根** 月収12万で独立して生活されるのは、かなり厳しいと思うのですが、今後は安定した仕事に尽きたいという希望はありますか。

N そうですね。でも、その前に、今の週払いの賃金から、月払いでもやっていたいけるように、まずはそこを目指したいと思います。

**関根** 続いてKさんからお話を伺いたいと思います。Kさんは高校を卒業した後、最初は正社員で働かれたのですか。どのような仕事をされていたのですか。

K 群馬で、半導体のシリコンメタルの加工を9年続けていました。

**関根** そこを辞めたきっかけは。

K 恥ずかしい話ですが、金銭感覚がなくて多重債務で払いきれなくなり、会社に通知が行ってしまいました。そうしたから、会社の方から解雇通告されました。

関根 多重債務はプライベートのことなのに、それで解雇になるとは酷い話ですね。それからご出身の長野に戻ったようですが、そこではどのような仕事をされたのでしょうか。

K 義理の兄がやっていた、砕石プラント関連の仕事をしました。しかし、そこは直ぐに辞めました。義理の兄は口よりも手早いので、言葉の暴力と実際の暴力に耐え切れなくなり、家と断絶する形で出てきました。

関根 1ヶ月くらいホームレス状態になったそうですね。その後、仲間から紹介されて派遣の仕事をするようになったそうですね。

K 平成14年から始めて、10年近くやっています。

関根 その後、2009年のリーマンショックのときに派遣切りにあったのですね。そのときはどのような経過だったのでしょうか。

K その当時、もうすぐ派遣切りが起こるんじゃないかと、会社内にはやな空気が漂っていました。担当者に次の更新ができるか確認しましたら、「連絡を受けていないので大丈夫だろう」ということでしたが、数日後に自分のところに連絡が来て「次の契約はできません」と言われました。私は、派遣会社に行って仕事の交渉をしました。営業所長と何度も話をし、仕事を引っぱり出しました。

関根 東日本大震災のときにも派遣切りにあったそうですね。

期間工として仕事をされました。2年11ヶ月の期間が過ぎて、昨年末に仕事が終わって、今の状況はどうですか。

K 昨年12月末に群馬に戻りました。地元のハローワークで職業紹介と失業保険の手続きをしました。有期契約の仕事はこりこりなので、もう少し安定した仕事につきたくて契約社員や正規の仕事を探していましたが、製造しか経験してこなかったのが条件的に厳しいのです。自動車関連の期間従業員と有期の自動車部品メーカーを受けましたが、年齢があわないということで両方とも落とされました。雇用保険も120日しかないのです、この先を考えれば、本当は派遣では働きたくないのですが、生きていくためには仕方ありません。この年齢で職安に行っても、本当に仕事があるのか不安です。

関根 いま、次の派遣の仕事が決まりそうな状況ですよね。その仕事の待遇はどうですか。

K 8時半から17時半の8時間勤務で時給は1000円です。関根 今までの製造派遣に比べて時給が低くなったのですね。

K そうです。いままでは1100円や1150円でした。関根 年齢が高くなればなるほど、派遣の仕事もほとんど請けづらくなります。そうすると時給の低い仕事でも請けざるをえなくなります。50代後半になってきたら、時給1000円の仕事も難しくなってくるのではないのでしょうか。今回の派遣法改正で「生涯派遣」になってしまうと言われています

K 東日本大震災のときは、群馬で派遣の寮に入っていました。派遣会社からは「3月いっぱいには生産がありますから、通常勤務で出社してください」と言われて働いていましたが、3月末に「4月末で現場がおしまいです」と言われました。

関根 そのときは全員が派遣切りにあったのですね。Kさんは寮で生活をしていたと思いますが、そこを出て行けという話になったのですか。

K 寮に関しては、寮費を払えるのであればいいということでした。払えなければ、今までの分を払って出て行ってくれということですね。

関根 派遣切りで解雇ということになれば、当然寮費も払えず出て行くことになりますね。

K 私は不安にかられて、相談する場所がないかと探していました。偶然、同じような境遇の方がテレビに出ていたのを見て、派遣ユニオンの電話番号にすぐにかかけました。

関根 震災後ホットラインを設置していましたので、「派遣切りにあって寮を出て行けといわれている。このままではホームレスになってしまう」という相談を受けたことを今でも覚えています。その後、ユニオンで交渉して何とか他の派遣先を探して雇用を確保し、寮からも出て行かずにすみました。それから数ヶ月して派遣会社が傾き雇用継続が難しくなり、震災から1〜2年後、愛知県のトヨタの関連会社でしばらく

が、私たちが見開きしているのは、40代になると派遣の仕事さえ減ってきて、50代になると仕事の紹介もされなくなるといふ実態です。こうした不安定雇用、低賃金、均等待遇が確保されていない派遣をどんどん拡大していく労働者派遣法の改悪は、ぜひ食い止めていきたいと思っています。

#### 【中野麻美理事長の閉会挨拶】

今日のお話を聞いて私たちは議論を机上の空論にしてはいけないと痛感しました。働く者の人格は、その尊厳において平等な権利が保障されなければいけません。将来の可能性においても、同じ権利があるのではないのでしょうか。雇用と生活を保障していけない社会とは、いったい何なのでしょう。性差別はもちろん、年齢や障害を理由にした差別を禁止していく、派遣労働者であることを理由とする差別を許さないことを実現するために、今日から一歩踏み出していただきたいと思います。派遣労働者の方々のお話を胸に刻んで、それぞれの分野で活動を続けていき、一日も早く権利が実現できる社会になることを望んでおります。今日はどうもありがとうございます。

※本稿は、3月10日に労働者派遣ネットワーク主催の院内集會での発言を録録し、主催者の許可を得て掲載させて頂きました。文責は編集部にあります。