

社会政策学会 第118回大会（日本大学開催）2009年5月24日（日）
テーマ別第5分科会

労働者供給事業の歩みと課題・展望（I）

【橋元秀一】 それでは、第5分科会を始めさせていただきたいと思います。私は、國學院大学の橋元と申します。今日の分科会のコーディネーター兼座長として、進行役をやらせていただきます。

プログラムに既にも書きましたけれども、今回は労働者供給事業の現状につきまして、今こそ、いろいろと検討すべき時期であると考えております。昨日の供給問題でも問題になりましたように、とりわけ外部労働市場の中で労働者供給事業の持つ役割というのは、ますます大きなものになっていくと考えます。ところが、この問題がほとんど知られておらず、新聞等でも労働者供給事業が禁止されているという安定法の44条のみが強調されるという状況になっておりますが、実は労働組合による労働者供給事業を無料で行うことは、45条で認められているということがございます。

そこで、そうした労働者供給事業を今後どのように発展をさせていくべきであるのかということについて、我々は真剣に受けとめていくべき状況にあると思うんですが、しかしその歩みと現状、そういったものについて広く認識がまだでき上がっておらず、そこで産業労働部会としてぜひこの機会に分科会でやろうということで、今日セッティングいたしました。

まずこの分科会では、お手元でございますように、労働者供給事業関連労働組合協議会、労供労組協と略しておりますが、その議長である伊藤彰信さんに、これは第2セッションで今度は全港湾の事例もお話をいただきますが、全港湾の委員長でもあられますが、この労働者供給事業の歩みと課題、そして展望、現時点で思っておられることも含めて、遠慮なくお話してくださいということでお願いをいたしました。このお話を大体1時間をめどに、かなり内容が大きなものですので、1時間お話をいただき、そしてその後に、連合の非正規労働センターの総合局長である龍井さんにコメントをいただく。コメントは約20分

と予定をしております。その後、30分ぐらい質疑、そして議論と考えておりますが、時間が非常に厳しい状況にありますので、皆さんからいろんなご意見等も出て十分議論したということもあるかと思いますが、この第1セッションのほうでは、時間の許す限りでやらせていただいて、残りは第2セッションが3時から予定をされておりますので、第2セッションのほうで改めて重要な論点については議論をさせていただきたいと思っております。ご関心のある向きはぜひ第2セッションも出ていただいて、今度は事例等も踏まえて、改めて深い議論をしたいと思っております。

それでは最初に、伊藤彰信さんにご報告をいただきます。よろしく願いいたします。

【伊藤彰信】 ご紹介いただきました、労供労組協議長をしております伊藤と申します。今日は、この労働者供給事業という問題についてお話をする機会をいただいたことをほんとうに感謝しております。私はいつも立って演説するほうが得意なんですけれども、講義風に、中身をきちっと話せということと、多分私がお話しすることは、ものすごく範囲の広いといえますか、そういう話をすることになるだろうと。労働者供給事業を取り巻くいろんな問題をすべてしゃべれということでもありますので、シャワーのようにいろんな問題を提起するだろうと思っておりますけれども、受けとめていただきたいなと思っております。講義風にちょっと座らせてやらせていただきます。

今、話がありましたけれども、この間、日雇派遣の問題等々がマスコミで騒がれておりましたけれども、私が今、問題にしているのは、日雇派遣をなくしても、日雇労働というのはなくならないんで、そもそも日雇労働というのはあったんですよと思っております。むしろ、派遣法が成立したことによって、今までの日雇労働者が持っていた権利というのが奪われてしまったと、これは後ほど説明いたしますけれども、そういう実情がある。まさにそれが派遣労働者の悲惨な状況を逆に生み出しているという、そこをまず思っております。ですから、年越し派遣村などの問題がございましたけれども、派遣法を改正すれば、今の派遣切り問題は解決をするという考え方は、私は誤りだと思っております。

問題は、日雇労働者のセーフティーネットが崩壊をしていると、ここに基本的に派遣の問題があるわけでありまして、むしろ日雇労働者のセーフティーネ

ットを構築するということ、非正規労働者のセーフティーネットを構築するということから見ていかなきゃいけないだろう。ですから、アプローチの仕方としては、就労システムの派遣とかそういう供給とかいう就労システムをどういうふうに見ていくのかと同時に、非正規労働者のいわゆるセーフティーネット、社会労働保険問題等々を見る。この2つのアプローチ抜きに、派遣法さえ改正すれば問題が解決するというのは誤りだと私は思っているわけです。

そういう意味では、もう一度その労働者供給事業というもの、職安法、先ほど司会者のほうから話がありましたように、職安法44条では禁止されていますけれども、45条で労働組合には認められていると、このことを書いている新聞はどこにもありません、というか1回ちょっと紹介したことがありますけれども、まずほとんど、99.9%、労働者供給事業は禁止されていると、こうしか書いていないんですね。労働組合はできると、ここを書いている新聞記者はほとんどいないわけでありまして、ここを今日は強調したいと思っています。

そこで、おさらいになりますけれども、職安法44条とはどういうことかと、ここに書いておきましたけれども、「何人も、次条に規定をする場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない」と。これは皆さんご存じなわけでありまして。「次条に規定する場合を除くほか」という、次の条文が第45条でありまして、「労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる」となっております。

じゃあ、具体的にどうそういうふうにするかというのをやるかということに関しては、第47条、施行規定というのがございまして、「労働者供給事業に関する許可の申請手続その他労働者供給事業に関する必要な事項は、厚生労働省令でこれを定める」ということになっておりまして、ただ、省令で定めているだけです。派遣に関しては法律でありますけれども、労働者供給事業はこの省令で定めているという、こういう関係になっているわけでありまして。

労働者供給事業とは何かということにつきましては、職安法第4条で規定をされておりまして、「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」、そして「労働者派遣に該当するものを含まない」と書い

てあります。労働者派遣事業とは何かといいますと、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることを業として行うこと」と、これが派遣法第2条で規定をされているわけであります。

そもそも労働者派遣といいますのは、職安法44条で禁止をされている労働者供給事業の中から、供給元と労働者との雇用関係があり、供給先と労働者の間に指揮命令関係しか生じさせないような形態を取り出して、いわゆる雇用と使用を分離した形で取り出した形で、労働者保護が図られるよう種々の規制のもとに法律をつくって適用されたと。ですから、禁止されている労働者供給事業の一部分を解除したわけでありますね。それは、労働者保護が図れるからと。職安法44条、労働者供給事業というのは労働者保護が図れない問題でありますけれども、図れる部分に関して法律をつくって始めたのが派遣事業だということであります。

もう1つ、派遣との、請負との関係というのは一応問題になりますので、請負に関してここに書いておきましたけれども、これは民法の規定であります。

「当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方はその仕事の結果に対してその報酬を支払う」と。この民法632条によってあるわけですがけれども、労働の結果である作業の完成というものに対して、請け負った業務を自己の業務として、自己の雇用する労働者、労働力を使ってその仕事の完成を行うというのが請負になります。そして請負というのはどういうことなのかということの定義が、職安法施行規則第4条のところに、いわゆる請負4要件と言われておりますけれども、施行規則第4条のところにこの4点ほどが書いてあります。こういう関係になっております。

そのほか、職業紹介事業に関しまして、職安法44条でその求人と求職との間の取り持ちをするという、あっせんをすることが職業紹介事業であるとか、出向であるとかいうようなことに関しまして、基本的にまずおさらいをしておいていただきたいと思えます。

レジュメの後ろのほうに、これは4枚目になりますか。労働者派遣事業の意義というところがございまして、これは私が長年やっておりました労働者派遣事業適正運営協力員というのがあります。全国で1,000人弱、労使半数ずつ

であるわけでありますけれども、適正運営協力員手帳というのがございまして、そこにそもそもこういうものなんですよという説明があります。この手帳のところから引用をしておりますので、ここに派遣事業、それから労働者供給との関係、それから出向との関係、派遣店員との関係、職業紹介との関係等々の説明がございまして、ご参照していただければと思っております。

労働者供給事業、労働組合はできるんだということをお話ししたわけでありますけれども、じゃあその特徴はどういうことなのかということですが、まず無料でと、これは法律で規定をされております。営利を目的としないということが前提であります。供給は、労働組合の組合員に限られています。働く労働者は組合員でなければならないということですが、それから、供給業務には制限がございません。港湾であろうと、建設であろうと、警備であろうと、いわゆる職種によって、派遣の場合には限定をされているわけでありますけれども、そういう制限は全くないという特徴があります。

現在、労働者供給事業の許可を受けている組合は、79組合、約1万人が労働者供給事業で働いております。資料の5枚目の裏から許可一覧表、今年の3月1日現在の許可一覧表を添付してございます。ざっと見ていただければ、どんな人が働いているか、自動車の運転手とか、介護とか、港湾労働者、プログラマー、音楽家、出版・編集、映画・演劇、放送関係、建設関係、林業、配せん人、それから販売、マネキンさん、それから事務員等々、いろんな職種の人が働いておりますけれども、私が労働者供給事業をやりまして、どんなふうタイプに分けられるかということで、まずタイプ分けの1つとして、許可の受けた時期によって、それぞれちょっと職種が違うかなと思っております。古いタイプというふうに分けましたけれども、港湾労働者なり自動車運転手、介護、家政婦、配達員、これ配達員というのは魚市場とかそういうところですね。調理師、それから配せん人など、仲居さんなどですけれどもそういう人たち、これはまあいわゆる昔からこういう人たちが働いていたということです。

新しいタイプ、これは大体いわゆる1970年代ぐらいからいろいろ業務請負業などの人たちの問題が起きてきたときに出てきたことでありますけれども、例えばプログラマー、それからOA機器操作の者、音楽家、旅行添乗員といえますのが大体70年代、80年代にこれ許可を取っているところであります。

それから最近のタイプといいますのが、この10年か、派遣法ができた以降といいましょうか、地域ユニオンなどがこの許可を取り始めております。そのほか、映画・演劇・アニメ、放送・出版等も新しいタイプのほうに入るのかな。最新のタイプに入るのかなと思います。

それからもう1つイメージを出していただくために、タイプ分けの2というのをつくってみました。これ就労期間、日数によって大分違いがあります。時給タイプ、日給タイプ、月給タイプというように私が勝手に分けておりますけれども、時給タイプといいますと家政婦さん、それから音楽家、音楽家でもこれはスタジオ演奏のほうですね。レコード録音などをするとき、4時間ぐらいで1曲演奏しますというようなことをやります。それから日給タイプというのは、昔のタイプが多いんですけれども、港湾、自動車、それから配達人、添乗員。それから月給タイプといいますと、プログラマーなどはプロジェクトがあって、長い人ですと二、三年のプロジェクトに参加をするというケースがあります。そういう場合は月給タイプになるかなと。通訳さんなどは、時間単位でやる場合もありますし、それから例えば外国でプラントをつくるために行く場合で、何年間かというような、現地に住み込んでいくというような人もおります。ですからまあいろいろ。これ、なぜこういうタイプに分けたかといいますと、それぞれ社会労働保険の適用の仕方が違ってくるという問題がありまして、こういういろんなタイプがあるんだということで少しイメージをつくっていただきたいなと思ったわけです。

労供労組協につきましてお話しいたしますと、正式名称は労働者供給事業関連労働組合協議会と名乗っております。関連という名前をつけたのは、必ずしも労働者供給事業をやっていないでもいいですよ。その趣旨に賛同していただければ関連、入っていただいて結構ですよということで、実際今はほとんどやっている組合だけが残っておりますけれども、労働者供給事業をやっていない組合も入ったときもあります。結成が1984年2月、派遣法制定直前に結成いたしましたして、現在は組織が23組合、全建総連さんが入っていただいておりますので、それで70万人と計算をいたしまして、大体全体で85万人、医労連さんが脱会してしまったものですから、前は100万人、私は100万人組織の議長だと言っていたんですけれども、今、大体85万人ぐらいの組織で

す。

ところが労供労組協のこの組織の中で働いている、労供で働いている人たちというのは、実際は6,000人ぐらいかなと。ですから1万人ぐらいの労供労働者がおりますけれども、そのうちの6割ぐらいを組織していると、こういうふうを目算をしております。

なぜその労供労組協が結成されたかという経過につきましては、派遣法に反対をする運動の中で、これがつくられてきたということでもあります。派遣法の制定に関しましては、ここに78年の行政管理庁勧告から始まりまして、ずっと書いておりますけれども、1978年労働力需給システム研究会、そして1980年に同報告というふうに書いておきました。この1980年の需給システム研究会の報告は、労働者派遣の制度をつくるべきであるということを行いました。もう一方で労働組合の行う労働者供給事業は廃止をすべきであるという提言を報告したわけでありまして、そこで、私どもびっくりいたしまして、これは絶対反対をしていくということで、まあ、その以降の調査会、それから小委員会などに臨んでいったわけでありまして。

この80年の労働者派遣事業問題調査会、ここには、公労使の委員のメンバーが入ったわけでありましてけれども、特別委員ということで、労働者供給事業を行っております4人の代表、具体的には、総評からは全港湾、それから自運労、同盟からは田園調布派出家政婦看護婦組合、そして新産別からは新運転、この4つの組合の代表が特別委員として参加をいたしました。そのほか業界団体も、業務をやっている団体の特別委員もいたわけでありましてけれども、ここでいろいろと議論をいたしましたけれども、派遣法、結論が出なかったという中で、突然83年の12月に再開をして、84年の2月にですか、報告書をまとめるということになったわけでありまして。この報告書がまとまるというときに、我々は派遣法を反対するために、労供労組協を結成したということでありまして。

じゃあ労供労組協、どういう活動をしているかということで、レジュメの3ページに参りますけれども、基本的に我々が目指しているものは、労働基準法で書かれております強制労働、中間搾取の排除ということでありまして、労働市場を民主化していくということでありまして。そして、この労働者供給事業の

民主的な運営、労働市場への統制力の強化、市場をやっぱり労働者の力で統制をしていく必要があるだろう。そして、我々自身も技能を磨いていこう、職業能力を開発していこう、そして福祉も向上していこうという、こういうことが我々の活動の重点になっております。

しかしながら、この25年間の活動を見て、振りかえってみますと、主な点としては、労働者供給事業、労組労供の普及ということと、派遣労働者の組織化、地位向上と、この大きな2点になるだろうと思っております。労働者供給事業の規制緩和、やりやすくするためにいろんな規制緩和を働きかけましたし、普及もさせてきました。先ほど報告しましたように、地域ユニオンなどが新たに許可を獲得していくということになります。

もう1つは、労働者供給事業の需要の一斉の獲得です。これは結局、派遣会社が事業主であるから、すべて派遣先の会社からすれば、労務関係の一切の面倒なことは派遣会社がやってくれるわけでありませぬ。ところが労働者供給事業というのは、供給先が雇用するということになりますので、直接雇用になります。この直接雇用を嫌うから派遣会社を使うというのが今の一般の会社なんだろうと思えますけれども。じゃあ、そういうことが一切できるように、社会労働保険も労働組合が掛けて、組合のそういうことをやりましょうということで、事業主性を要求していくということをやってきたわけでありませぬ。これはずっと排除されてきました。

それから派遣労働者の組織化に関してはいろいろ相談もやりました。それから組織化もやりまして、スタッフユニオンというものをつくりました。これは、我々からすれば、顔を合わせないでどこまで労働者を組織できるかということで、いろいろ試しをしてみたわけでありませぬけれども、現在では、後でお話ししますスタッフフォーラムの組合を担っておりますコンピュータユニオンと東京ユニオンのほうにこの労働者は所属しております。

それから、登録型派遣労働者の社会労働保険の適用ということで、特に日雇雇用保険の適用問題を要求いたしました。労働省は、登録をされているということは、特定の企業に雇用されるという前提であるので、日雇雇用保険の対象にはならないとうことを2007年まで、23年間ずっと、この要求に対しては言ってまいりました。我々もそのとき、訴訟をしてでもやろうじゃないかと、

絶対勝てるんだからということで、ターゲットを旅行添乗員の添乗員さんに、どうだ、職安に行って、手帳をつくれと。日雇雇用保険手帳ですね。いわゆる俗に言う白手帳をつくらせてもらえと。すると、多分職安所長が拒否するから、拒否をしたという事実をもって裁判をやれば絶対勝てるからと言ってオルグをしたんでありますけれども、その人たちが言うには、私は大学の英文科を卒業して、世界を駆けめぐっているのに、何で私が日雇労働者なんですかと。私の息子に日雇健康保険で病院に行けというんですかと批判をされまして、当時は専門職ですからね。専門職ですから。何でというふうに言われて、ほとんどの人は請求をしないと。日雇雇用保険の手帳の請求をしないとというのが、当時の専門職の労働者の気概だったと思います。ですから、要求はずっと出していますけれども闘いが組めなかったということでもあります。

ところが、日雇派遣問題が起きて、日雇派遣の人たちも、これは日雇雇用保険が適用されますというのは2年前、厚生労働省はそういう見解に転換をいたしました。早速、フルキャストユニオンの人たちが、フルキャストと団体交渉をいたしまして、日雇雇用保険の事業主になりますということを言ったわけがあります。けれども、日雇雇用保険には印紙を添付しなきゃいけないので、その印紙購入事業者として職安に申請をしたところ、厚生労働省はその許可をしなかったと、こういう経過です。ですから日雇派遣の人で、日雇雇用保険の手帳を持っている人は、1人だけだと思います。数名だけだと思います。そういうことで、私はこういう派遣法によって、今まで既存の持っていた日雇労働者の権利というのが侵害をされたということによって、余計セーフティーネットが崩されたと見ているわけでもありますけれども、そういう経過があったということでもあります。

それからILO条約に関していろいろ討議をいたしました。そもそも労供労組協としては、その労働者派遣法そのものがILO条約96号条約違反だということで提訴をいたしましたけれども、96号条約に関しましては、いろんな選択肢が国によってあるんだということが前提となっておりますので、ILOとしては、国の、日本政府のとった対応に対してとりたてて違法と言えないという、違反とは言えないという見解を持っておりました。

その後、ILOの条約では、関係するのが181号条約の問題であります。

これは、181号条約は、皆さんご存じのように、大体その3種類のタイプのことを書いているわけですね。職業紹介というタイプと、それから派遣というタイプと、それから情報提供、求人広告といえますか、求人情報といえますか、この3つのことが民間職業仲介事業の業務であると書いてあるわけでありまして、我々は、労働者供給事業というのは、どこにあるのということで非常に悩みまして、今後政府が批准をしようとなったときに、供給事業が少なくとももう一回廃止をされる可能性があるんじゃないかということで危惧をいたしました。

それから、契約労働条約、コントラクトレーバーの問題等のことから議論がずっと発展いたしまして、2006年には197号勧告で雇用関係の範囲に関する勧告というものが出されております。これ、労働者性を、労働者概念をどう見るかということでありまして、今までよりも、いわゆる日本で考えております使用従属関係で見ただけではなくて、経済的重要性も含めてここを見る、あるいは間接雇用等に関しましてもその辺の責任関係を明らかにしていく。労働者の保護責任者を明確にすべきだということがこの勧告でうたわれているわけでありまして。私は元請責任論がここであるんだと思っております。背景に資本追求の論理がこの勧告にはあるんだというふうにやっていますけれども、日本政府はそんな見解はとっておりませんが、こういう勧告も出されて、この10年間の議論に関しては我々関心を持ってきましたし、もう1点、協同組合の促進に関する勧告、これ2002年に勧告が出されておりますけれども、当時、このILO総会に出席した日本労働者協同組合連合会の方の参加に関して応援をいたしました。

ですから、ここで言いたいことはどういうことかといえますと、労働者という概念は、単に賃金をもらうという関係、支配従属、指揮命令だけの、使用従属関係だけの問題ではなくて、協同労働の問題、あるいはいわゆる経済的従属性を持った人たちの問題、日本とは違う形で、外国では労働者概念というのが議論されているんだということを頭に入れていただきたいなと思います。

実際問題として、先ほど行いました労働者供給事業をよりやりやすくするという意味合いにおいて、労働者供給事業に関する規制緩和ということに関しても取り組んでまいりました。1986年以前に関しましては、これは労働組合法に基づく労働組合でなければできなかった組合の資格証明、労働委員会の発

行する資格証明が前提でした。法人格も持たなきゃいけませんでした。産別労組による資格確認というのがありました。ですから、支部で行うということになれば、本部が必ず資格確認書というのを発行しておりました。組合費は定額でなければなりませんでした。供給地域は通勤可能の範囲、これは当時としては当然のことです。許可の期間は1年で、毎年毎年更新をしておりました。これは、派遣法ができる前の労働者供給事業の施行規則で決められている中身だったわけでありまして。

こんな派遣法というのは、民間の業者に派遣をやらせるんだったら、もっと労働者供給事業も簡素化しろということをお願いして、86年に施行されるときに、職安法のこの施行規則のほうも変えていきまして、労働組合法に規定する労働組合に加えまして、国家公務員、地方公務員の職員団体、ですから職安法45条で「労働組合等」と書いてあります。「等」というのはこれを指しているわけでありまして。当初は、「労働組合」しか書いてありませんでしたけれども、45条も改正されまして「等」というのがついているということでありまして。

あるいは地域の労働組合、地域連合なり、昔で言えば県評、地区労などもできるということになりました。法人格も不要になりました。産別組織の資格確認も不要になりました。組合費の取り方も定額制、定率制、その組み合わせということで、一応上限は有料職業紹介手数料の上限である10.5%までという形でやりました。許可期間も派遣のほうは3年というんだったら、こっちも3年にしろということによってやってきました。

こういうふうに派遣法のいろいろな改正に伴いましてやるようになります。特に大きいのが99年改正に伴いまして、いわゆるこの2点ですね、労働者供給事業者ということ定義づけたことと、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者のみを対象として一般労働者派遣事業を行うことを予定する場合の優遇措置。後でまた詳しく話します。供給・派遣という形態をこの99年改正のときにやりました。それから派遣の許可が5年になったと、有効期間が5年になったらこっちも5年にしろというようなことをやってまいりました。

2003年改正でありますけれども、派遣の許可が事業所単位から事業主単位に、事業者単位に変更になりました。したがって労働組合のほうも、これも

事業、例えば支部単位でやっているようなそういう単位を中央本部で取ったらどうだと。事業場単位から事業者単位になると。だから今まで、例えばグッドウィルが派遣の許可を取るため、本社1つで取れなかったわけです。支店ごとにとっていただけでありますそれが、2003年改正によって、本社1つ取れば、全国どこでも展開できるというふうになったわけであります。事業所の届け出は、いわゆる許可の問題ではなくて、事業所を新たに追加しますという届け出の変更で済むことになったわけであります。だったら労働組合にもそれやらせえということで、今、全港湾は中央本部で許可を取っているという、こういうふうになります。

ですから、派遣法がだんだんゆるくなります。例えば、最初できたときは、許可期間が3年でした。それから今度5年に延びましたと。そしたら労働者供給事業のほうも、許可の期間を3年から5年になって、派遣法と合わせて、リンクしながらこれはやっているという、そういうことで労働組合が労働者供給事業をやりやすくしてきたということでもあります。

他には、今お話をいたしました労働者供給事業の問題で、99年改正ですね、供給・派遣というシステムをつくったということがあります。私どもはその99年改正の動きの中で、一番心配したことは2点ありまして、先ほど言いましたように181号条約で労働者供給事業が位置づいていない。これをもって労働省のほうは労供事業を廃止してくるという危機感を持ちました。もう1つは原則自由化するということによって、実際問題労働組合の行う労働者供給というのは、もう消滅の一途しかないんじゃないかというふうに危機感を持ったわけでもあります。

先ほどお話ししましたように、労働者派遣といますのは、職安法44条で禁止をされている労働者供給事業について、労働者保護が図られるという前提のもとに一部解禁をしたものでありますから、これが99年改正で原則自由化ということになれば、職安法44条が事実上ほぼ労働供給が認められるということですね、法律論から言いますとね。そういう関係にあるわけですから、我々からすれば、45条の意味がなくなるんじゃないかと。44条が事実上なくなるわけですから、45条も意味がなくなってくるんじゃないかということで、厚生労働省といろいろと論争をいたしました。

そしたら当時の労働省がこう言うんでありますね。労働基準法に強制労働の禁止と中間搾取の排除と、この5条6条が残っている限り、職安法44条はなくなると。これはもう労働法上のそういう問題だ。じゃあ、労働基準法5条6条があるということは、根拠はどこかといいますと、憲法第18条。奴隷的拘束及び苦役からの自由であります。刑務所以外、強制労働はないと憲法で規定をしているわけであります。

ちょっと横道にそれますけれども、私どもは港湾労働者ですので、自衛隊法103条によって業務従事命令というのが出されるわけであります。有事体制の中でそういうことになるわけでありますけれども、それを拒否した場合に、罰則がないんであります。今の有事法制には。国会ではなぜそれがいないかといいますと、憲法第18条によって、罰則を規定することはだめだという解釈、これは政府解釈ですから、でありますので、拒否をしたらどうなるかわかりませんが、少なくとも罰則だけはないというのは、この憲法第18条というのがあるということでもあります。奴隷的拘束といいますと、リンカーンのあのレベルの憲法のレベルなのかもしれませんけれども、この苦役からの自由というのは、強制労働禁止というのは、憲法第18条に基づいているんだということです。それがあつた限り職安法44条はなくなるとということです。ということは45条もなくなるとというのが、これ担当者との論争ですから、国会答弁ではありませんけれどもそういうことでもあります。

じゃあ、我々が言っている労働者というのは何なのかということになりますけれども、憲法第28条、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動する権利は、これを保障する」と書いてあります。ここには労働者とは書いてありません。勤労者と書いてあります。我々は、労働組合に事業主性をよこせと言った場合に、労働省はどう答えるかといいますと、あなたたちは労働者ですよ、雇用されているものが雇用主となっているということ自身が自己矛盾であると。だから事業主性なんてあり得ないと言いますけれども、私はそうではないんじゃないかと思っています。

つまり、勤労者の団結権といった場合には、レーバーだけじゃなくてワーカーということを見つめる必要があるだろうと思っております。それなら、これは1つのあれですけれども、農協だって漁協だって勤労者の団結じゃないで

すかと。漁船のストライキというのはあるんじゃないですか、漁協だって。あれはどういう権利なんですかね。憲法で保障された権利だと私は思っているんですけども。そうすると、そもそも事業主なのかどうなのかという問題ではなく、団結権を前提とした場合において、雇用関係をきちっとしなければならぬという前提に立った論理を政府が言うこと自身、労働省が言うこと自身おかしいのではないかと思っております。そういう意味では、協同組合なりそういう団結の仕方というものがあつた場合に、労使関係をどういうふうに見ていくのかということが、この28条をどう解釈していくかによってあるんじゃないかという話をやっています。

長くなりますので、供給・派遣の制度とは何かということをお話いたします。99年改正のときに2点のポイントがあります。職安法第4条の規定に、「この法律において『労働者供給事業者』とは、第45条の規定により労働者供給事業を行う労働組合等をいう」ということで、初めて労働者供給事業者という言葉が職安法の中に入れることができました。それから通達の中で、「なお、職安法第45条に規定する労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者のみを対象として、一般労働者派遣事業を行うことを予定する場合については、イにおいて『1000万円』を『500万円』に、ハにおいては『800万円』を『400万』と読みかえて適用する」と。イにおいてというのは資産でありますし、ハというのは事業資金であります。派遣事業をやる前には1,000万の資金が必要ですよということですけども、労働組合からやっている供給だけを受けて、それからその事業体が派遣をする供給・派遣。供給・派遣という形態をとるこの派遣事業体に関しては半額でいいですよという優遇措置をとったわけでありまして、これによって、疑似的な事業主性を労働組合が獲得をするということができました。

そういうのに基づきまして、企業組合スタッフフォーラムというものを、労働組合が集まりましてつくりました。企業組合というのは皆さんご存じのように中小企業等協同組合法に基づく組織であります。働く者が共同出資をしてつくる組織ということで、この企業組合という形態が労働組合にとっては一番いいのではないかと考えたからであります。これは労供労組協が、それぞれの組合からいろいろお金を出し合いました。

現在どういう、我々の加盟組織の中で、どういう形態でこの事業体をつくり上げているかということでもありますけれども、全港湾に組織されておりますケアフォーラム、企業組合ケアフォーラムといいますのは介護保険の適用を受ける形になっています。それから、労働者派遣許可を持っております企業組合は、コンピュータユニオン、スタッフフォーラム等であります。それから派遣許可を取得しております有限会社、これはタブレットって新運転などがやっております。それから完全な供給・派遣という形態をとらずにやっております派遣会社、これはフォーラムジャパンというサービス連合が株主となっており、100%株主のあれがあります。これは労供労組協傘下の組合でありますし、連合もワークネットという派遣会社を持っております。

こういうふうにもいろいろと事業体をつくって、活動を始めることにいたしました。特に、スタッフフォーラム第2事業部、これは2008年につくったわけでもありますけれども、グッドウィルがいろんな違法な派遣をしていると。いづれあそこはつぶさなきゃいけない、つぶれたときの労働者をどうしようかということで、我々はその受け皿をつくることにいたしまして、第2事業部というのをつくったわけでもあります。これはまた次の分科会で詳しい話はお話することになりますけれども、そういうものをつくることによって、派遣労働者の受け皿づくり、そこを軸として、我々派遣を、労働組合が今、派遣をやっているということですね。供給だけではなくて派遣もやっているということでもあります。

これからがいろいろと皆さんと議論をしなきゃいけない労働者供給事業の課題という問題になるわけでもあります。なぜ労組労供が発展をしなかったのかという問題であります。企業別の労働組合の運動といいますか、これはそもそも雇用関係が成立をした後の労働条件等を話し合うもんですから、雇用関係が成立する前のことに関しては、企業別労働組合というのは関心がない。少なくとも守備範囲ではないということがまず問題としてあるんじゃないかと思えます。

それからもう1つは、政府が非正規労働者の雇用政策なり社会保障制度のあれを真剣につくってくるというふうになってなかったと思えます。戦後すぐはこの日雇労働者、何百万人もいたと思えます。ところがそういう実情があって、GHQは一生懸命、戦前からあった労働ボスを排除していくためにきちっとし

た対応をとっていても、現実問題というのは、何とかその辺は政府としては、GHQに対してごまかしごまかしいろんな労働力を使えるようにしてきたと。

例えば1952年の請負4要件の改正、先ほど言いました職安法施行規則第4条の改正であります。これは、言葉はほんのちょっと変わっただけでありますけれども、施行規則は、「専門的な企画、技術」と書いてあったのを、現在の「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」というふうに改めるんです。もう一度言いますと、「専門的な企画、技術を持った者でなければならない」というのが、「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」というふうになったわけですね。経験。企画とは、段取り等々やればいいということで、専門的な経験、企画ではなくて、単なるその仕事の企画をすればいいということになりましたし、専門的な経験ということになれば、何年かある程度やった人であれば、その請負をやっているですよということで、どんどんここが、規制が甘くなるということで、これによって社外工、臨時工が復活をしてくるわけです。

それから、業務の処理請負事業というものが、例えばマンパワー・ジャパンなどが日本に来たときに、これは事実上労働者派遣事業として公認をしていくという道筋をとっていく。それから日雇雇用保険に関しましては、先ほど言いましたように事実上の廃止ということで、日雇健康保険について言えば、一番加入者が多かったときが1960年ごろだと思います。35万人ほど加入をしていたと思いますけれども、今は2万4,000人ですね。日雇雇用保険の対象者がです。事実上もうほぼなくなっていくという形になります。日本でまだ100万人の日雇労働者が働いているというふうに政府統計が出ているわけですけれども、日雇雇用保険の適用を受けているのは2万4,000人という、こういう状態ですね。

こういうふうに、政府自身が非正規労働をないがしろにしていると。舛添労働大臣の国会答弁を見ても、日雇派遣のことしか彼は言わないので、日雇労働者のことを言っているかどうかわかりませんが、ないほうがいいんだと。日雇労働者はないほうがいいんだ、みんな正規労働者になれと彼は言うわけです。だったら日雇労働禁止法をやれと言いたいわけですけれども、私、全港湾の立場から言いますと、港湾労働法という法律をつくるときに、日

雇労働者の就労を禁止する規定を設けろと言ったときに、日本政府は何を言ったかといいますと、憲法第23条ですか、職業選択の自由があるんだから、日雇で働きたい人を禁止することはできないんだというのが政府見解であります。ですから、だったら日雇労働、非正規労働者に対するセーフティーネットをつくれと言いたいわけでありましてけれども、それはやらない。これが日本政府の対応だったと思います。

労働者派遣事業に負けた要因として、先ほど言いましたように、雇用責任が、派遣先にとっては雇用責任を負わないで済むと、労働者供給事業の場合は雇用責任を負わなきゃいけないと、この辺の違いというのが決定的な要因だったと思います。仕事を安定的に確保することの困難さ、これは派遣でも労供でも同じであります。それから社会保障制度の不十分さ。先ほど言いました日雇雇用保険の問題でも、2カ月26日の就労が必要になるわけでありまして。労供労組協としては、今年の総会で、これを1年間でいいから、2カ月20日の要件で受給要件を満たすようにという要望を政府に出しましたけれども、取り入れてもらえませんでした。こういうような、今でも不十分なんですけれども、それすら適用されていないという、こういう問題があるわけでありまして。

そういうことから言いますと、これは、脇田先生の言葉を引用しておりますけれども、派遣労働者の現状として、不安定な雇用、劣悪な労働条件、身分差別、孤立した存在ということが派遣で言われておりますけれども、労組労供で働いている人は、4番の孤立した存在だけは免れているかもしれませんが、その他の要件というのは合致をするのかなと思っています。

そういう意味では、今後の課題として、まず労働運動の中で労組労供をもう一回位置づけ直すと、非正規労働者の団結というのをどういうふうにつくるのかと、その前提がないと、かわいそうな人たちに対するセーフティーネットということでは、私はだめだろうと思っています。

産業別、地域別の労働力需給システムをつくるということによって、非正規労働者とそれから正規労働者が相互交流できるようなシステムづくりですね。例えば、その会社は派遣労働者の中からしか新規採用しないなんていうような労使協定を結ぶとか、そういうふうにする。これによって差別されている、区別、差別されている現状から、同じような就労、労働市場の中の同一の労働市

場の中に置くことによって初めて、例えば同一労働、同一賃金なんていう議論もできる。差別されているところからは解消されないわけでありまして、この差別をどういうふうになくしていくかということが必要だと思います。

社会労働保険の適用の問題もそうですけれども、私どもは、労働省と厚生省が一体となったときに、正規労働者、非正規労働者の一元的な社会労働保険制度をつくるべきであるということを厚生労働省に対して要求を出しました。何で受給要件が週40時間を前提としたら30時間じゃなきゃ厚生年金と健康保険できないんですかと。雇用保険に関しては、何で20時間なんですか。何でも受給の違いがあるんですかという問題ですね。

例えば、今国会で雇用保険が今まで1年以上の就労の見込みの者というのが6カ月以上のものになりました。皆さん当然ご存じだと思いますけれども、雇用保険の制度には一般の雇用保険と高齢者雇用保険と短期就労雇用保険と日雇雇用保険と4種類あるわけですね。何で6カ月なんですかということになるわけです。

社民党、民主党が主張したのは31日以上ということで、これは実現すればすき間がなくなるわけですね。ただすき間をつくっておいて、いい制度ができましたねなんてことを言っている人が国会議員であります。同時に30日以下に関して何ら手当てをしなかった今回の雇用保険の改正というものに対して、我々は非常に不満を持っております。ですけれども、これに関しては一元的な社会保障制度が必要だろうと思っています。この差別をなくしていく必要があります。

それから安全衛生、福利厚生の問題でも、例えば我々労供で働いている人の定期健康診断、これ事業主の義務がありません。どうやって健康管理をしていくのか。それから事故があった場合の補償の問題、上積み補償の問題、あるいは共済、いろんな共済の福利厚生問題、これ全部日雇労働者の場合は何もないわけであります。ここに関して、例えば就労生活保障の問題で、今、連合がいろいろやっておりますけれども、その財源のところを見ても、これは雇用保険の2事業ですね。雇用安定事業と能力開発事業というところから財源を取ってくればいけないかと言っていますけれども、日雇労働者はこの事業に入っていないんですよね。どうやってこの問題を解消していくのか。

こういうことは、今まで組合の努力でいろいろやってきました。事業者から基金として200円ずつもらうとかいうようなことをやっていたけれども、このごろそういうことをグッドウィルなんかがやるもんですから、データ装備費なんて名前をつけて。何か非常に組合がやっていることがおかしい、違法じゃないかと言われるような事態になってしまっております。

それから職業訓練を本来ならやるということで、サービス連合などは、これはかなりの内部職業訓練を行っております。

というような問題がありますので、我々は今後としては、労働者供給事業をやっている者、あるいは先ほど言ったように株式会社をつくっているところ、ワークネットとかそれからそういうところも含めて、生産労働者協同組合などやっている、労働者がいろんな事業をやっている組合がもっと連携をとって、労働者が事業をやっている事業主体なんですよということをアピールするような、そういう協会をつくったらどうかとかいうようなことを今、やっておりますけれども。そういうふうにして会社だけが世の中の事業をやっているのではないということをアピールしていったらどうだろうかと思っています。

最後に今、労供労組協で検討しておりますのは、労働者供給事業法、これ仮称でありますけれども、そういうものをつくってはどうかと、検討に入ってきたわけであります。今、登録型派遣は禁止したらどうかとか、派遣法は廃止したらどうだろうとか、いろいろ議論をなされております。派遣労働者が381万人いるわけでありましてけれども、廃止してどうすんのと自民党のほうから言われるわけですね。禁止してどうすんですかと。失業が増えるじゃないですかと言われるわけです。

私どもが考えているのは、いやいや、これみんな労働組合にやらせろということであります。そもそも労働者派遣は職安法44条では禁止をされているわけですから、派遣というのは労働者供給事業の一部ですからね。ですから、労働者供給とか労働者派遣とか、あるいは在籍出向とか、そういうふうに44条で禁止をされていますというものに関しては、45条では労働組合しかできないと書いてあるわけです。ですから、派遣にしる何にしる、全部労働組合がやるのが合法だけれども、それ以外は違法であると。派遣法を廃止して派遣をやるならば労働組合でやると、こういうふうにするべきではないかというのが我々

の考え方であります。これは基本的な職安法の精神に基づくものだと思うんです。

じゃあ、職安法44条で何を禁止したのか。GHQは何を考えていたのかというところをもう一回見る必要があるだろうと思うんです。これは戦前の労働者概念というのをもう一回検討しなきゃいけないわけでありましてけれども、ILO第2号条約で、職業紹介というのは国がやるべきだということはもう原則になったわけでありまして。そして、その優良な営利の職業紹介なり、労務供給事業というのは禁止をすべきだということで、基本的には許可制ということで戦前も動いていたわけでありましてね。その労務供給事業の中には臨時に使用せられる労働者を有料にて、あるいは営利の目的をもって供給する事業というふうに規定をされているわけでありまして。

商法では営業行為の商行為として、作業または労務の請負ということが書かれております。旧工場法におきましては、労務供給事業者が供給する労働者を含めて、すべて災害補償の対象としております。したがって、今で言えば派遣先がすべて労災保険の責任はとったということになるわけです。労働者災害扶助法ですね。そういうことから見てもそうです。

という意味で、戦前においても使用従属概念だけではなくて、経済的従属性のもとで、労働者を定義して、労働者保護を図ったわけでありまして。むしろGHQがやったことというのは、労働ボスを排除するために、盛んに請負の中身もきちっとすることによって、使用従属性があるものだけが労働者だという判断をすることによって、逆にないものはすべて何でもいいんだよというふうに戦後の法律は、職安法はなくなってしまったんじゃないかなというふうになるわけです。

ですから、これは、この前労供労組協の学習会に来ていただいた濱口桂一郎さんの話であります。そもそも登録型とか労組労供とか日雇型の紹介とかそういうものは、そもそもビジネスモデルとしては同じなんだから、無理やり派遣元が使用者だとか、派遣先が使用者だとか、そんなような概念をつくるんじゃないで、全部まとめて労供事業という点に戻って、それにふさわしい規制のあり方をすべきではないかというのが彼の主張でありまして、我々もその辺のところを今、考えていく必要があるだろう。先ほど言いましたように、労働組

合、ここは労働組合が行うということになるわけです。

じゃあ、労供労組協で今どういう内部議論をしているかと申しますと、事業主性云々の論争はもうちょっと20何年やってまいりましたので、飽きてきましたので、そうじゃなくて、これは企業組合を利用することによって、供給・派遣ということができるという前提になれば、事業主性を今云々の議論をまたやるよりは、先ほど言った派遣労働者、労供労働者、それから臨時的な職業紹介、この辺のことを一元的にくくった、こういった法律体系をつくっちゃったほうがいいんじゃないかということです。

社会労働保険の適用に関しても、特別なこういうところの分野の労働者を適用させるという議論で行くか、それとも先ほど言ったように、正規、非正規一元的な社会労働保険制度をつくるべきでというふうに行くか、今、議論をしていますけれども、一元的な議論をしたほうがいいんじゃないかなと。それによって、例えばこういう分野で働いている人たちの社会労働保険の保険料は、ただにするとか、全額事業主負担にするとか、あるいは低減するとか。そういういろんな優遇措置を設けてやることによって、したらどうだろうか。別のものをつくりますとやっぱり、うちの息子を何で日雇雇用保険で、日雇健康保険で病院に通わせるのかというような議論になるだろうと思いますから、制度的には、私は一元化をして、優遇措置を非正規労働者のほうに回すという考え方をしてはどうだろうか。

それから事業を行う財源は、今、組合費でやっているわけでありましてけれども、この有料職業紹介は手数料になります。それから派遣の場合はマージンの差益になってくるわけでありまして。そういう中から、当然事業運営のほかに福利厚生とか雇用保障基金とか職業訓練基金とか、そういうものをちゃんと確保できるような法律にしていくということをしてはどうだろうかとか。

一番私どもが心配しておりますのは、現在でも若干問題が出ております悪質な労働組合といいますか、労働ボスが発生するような事態がやっぱり供給事業の中にあるわけでありまして、これをどう排除できるような民主的な運営を確保できることになるかと。権力の介入を極力排除しながら、自主的にやれるような方策はどうなんだろうかとかいうような話をしているわけでありまして。

ということで、職安法44条をめぐる問題につきましては、少なくとも45

条で労働組合が全部やろうと。そうすれば380万人を組織化できると。こういう展望のもとに、そして非正規労働者1,800万人の社会保障制度を新たに確立することができる。こういうようにこれからの労働運動を進めたらどうだろうかというようなことを考えていると申し上げまして、私のほうからのお話を終わりにしたいと思います。

どうも、ご静聴ありがとうございました。

【橋元】 ありがとうございます。労働者供給事業の仕組み、その供給派遣の仕組みがわからないと、事業主性とか、ということの問題性がなかなかよく理解できないかもしれません。もし、わからないということ等あれば、後ほどご質問をしていただければと思います。

それでは、今のお話を受けて、今日、非正規の労働問題についていろいろご活躍をされております連合の非正規労働センターの総合局長の龍井さんから、今の伊藤さんのお話に対するコメントをお願いしたいと思います。

皆さん、1枚配付されております、事前に一応伊藤さんにお書きいただいたペーパーを踏まえて、コメントをつくっていただきました。お手元にございますでしょうか。はい。それでは龍井さんよろしく願いいたします。

【龍井葉二】 皆さんこんにちは。ご紹介いただきました龍井でございます。最初にお断りしておかなくちゃいけないんですけども、今日は連合としてこの問題に対する基本的な方針がまだ確立しているわけではございませんので、あくまで私の個人的なコメントということで、先ほどご紹介ありましたような事業の中では、新運転、労供労連を中心の連合の中でも幾つか労供労組協のメンバーの方が参加をされておりますけれども、全体のウエートからいくと、真剣にこの問題をとことん議論してきたという経過もございませんので、まずそういうことをお断りしています。

それからもう1つは、後ほどの分科会も含めましてかなり具体的な事例も含めてお話がございますので、こういう形のコメントはかなり大ぐくりというか、そもそも論も含めたコメントをさせていただきたい。とりわけ一番最後に提起がございましたような、単にその新しい法律制度をつくるということだけではなくて、もう全部組合にやらせろと、かなり大胆でなおかつ的を射た提起、これについても連合としてもこれから検討していくということになりますので、

まずその点の入り口をご理解いただいております。

レジュメでまず0、これはもう今日のお話の前提条件ということで、1つ1つご説明はいたしません。ただとにかく今、起きている雇用問題が、昨年の秋から始まったわけでもなく、2002年ないし2007年のまさに景気回復期中で格差から貧困にという事態が起きたわけなので、かなりそこは長いスパンで今、起きている問題を考えないと、何か当面起きている問題にその都度その都度手当てをする、派遣法に限って言えば、何かアキバの事件が起きたんで日雇で、派遣村が起きたから製造業でと、そういう事態ではとても対応できる問題ではないんだということをまずお話をしたい。

それからやはりこれはいわゆる雇用システムといいますか、採用に始まり配置、昇進、昇格、処遇に至るトータルのシステム自体が今、大変に動揺しているというよりは壊れかかっているというか、そういう問題の一環として今のいわゆる非正規雇用問題があるわけなので、非正規雇用問題だけを何か取り出して、それに対して当面の手当てをすればいいという問題でもない。しかもこれはもっと大げさに話をすれば、今までの別の分科会で議論されているかもしれませんが、いわゆる企業中心であったり、あるいは家族に依存してきた戦後社会の枠組み自体が今、動揺している。それが派遣村にもあらわれたような、セーフティーネットからこぼれて、いきなり生活保護に行かなきゃいけないような、およそ考えられない事態、そして非正規雇用労働者のかなり多くのウエートを占める人たちが、みずから生計を担う人たちだと、これも10数年前では考えられなかったようなことが平然と起きている。そういう大きな転換点の今、重大な局面にいるんだということをまず強調させていただきたいと思っております。

したがって労働運動の転換と書いていますように、我々が非正規労働センターをつくりましたのも、もうその単に量が増えたということだけではなくて、今、申し上げたことが、もう一雇用問題から社会問題になっている。組合自身も今までの枠組みから大きく変えなきゃいけない。とりわけ非正規雇用問題に限って言えば、これはもうまさに当事者の問題として連合全体の課題にしなきゃいけないというかなり強い危機感で1年半前に立ち上げました。そういう基本認識があるということをまずお断りをしておき、前段でお話をしておきたい

と思います。

大きくこの問題に2つの視点からコメントをさせていただきたいと思っています。伊藤さんがお話になったことのある部分にフォーカスをしてお話をしたい。

1つは、そもそもこれが戦前から、そして戦後の労働法を経てというご説明がございました。これはぜひ皆さん方の研究される中でも改めて光を当てていただきたいと思うのは、45条はもちろんなんだけれども、何で労供事業が原則禁止だったのというそのそもそも論なんですね。これも先ほどお話ありましたように、戦前のいわゆる悪質事業主というふうに、これはしかも一部の事業主の話ではなくて、そもそも組請負から始まって、いわゆる臨時工というのが戦前でも大きな問題にされていたわけですけれども、ここで言っている臨時工というのも決してそのいわゆる臨時労働者ではなくて、多くの人たちが、いわゆる組請負の形で、募集業者に行くと、知らないうちにもう、今の外国人労働者がパスポートを取られちゃうのと似たような感じで、とにかくもう軟禁、監禁状態にされて現場に送り込まれる。もうそこから出られないような働き方の中で、それこそ中間搾取、強制労働が進んでいった。これが、この実態が確かに今から見るとそんなひどい事例はないと映るかもしれませんが、決してこの問題は、いわゆるタコ部屋だから問題があったということではなくて、ここに書いていますように、これも伊藤さんの話でちょっと出てきたんですけども、そもそも間接雇用、つまり直接に雇わないで、わざわざ間接雇用にするというのは、別にこれ、賃金、コストの問題だけじゃないわけですね。まさに責任逃れ。責任逃れというのは労働法、当時の工場法も逃れるし、労使関係も逃れるし、当然団結権、労働組合づくりも逃れるし、そもそも労使関係、あるいは雇用関係というものも逃れるということからスタートをしたわけです。つまりそれが、その原則禁止されて、当時ですら禁止されていたことが、どんどんはびこり、そしてそれが放置をされ、まさにこれが、GHQが戦後労働法をつくるに当たって無視できない問題として、人権問題としてこの問題を取り上げた。それが先ほどお話があった44条に結びついたという、なぜ禁止されたのかという実態についてもっともっと私は光を当てていただきたいと思っているわけです。

そこで、戦後の労働法が、今ありましたように憲法から始まり、労組法、民法、すべていわゆる直接雇用の原則、さっきありました5条6条、労基法の間搾取あるいは直接払いといったことも、全部そこから1つ1つ定められていくわけですね。したがってここで、やっぱり雇用の原則が直接なんだということが、いかにも理念的に映るかもしれませんが、それだけのことが、もう既に戦前の長い組合の交渉であったり、裁判の事例などもあったわけなので、そういう積み重ねから戦後はスタートしたんだということをまず確認したい1点目です。

その上で、じゃあなぜそれが1985年解禁されてしまった、認知されてしまったのか。これも伊藤さんの話にありました。つまりこれも建前はそうだったにもかかわらず、何のことはない、要するに違法が広がった、あるいは戦前のあしき雇用慣行がそのまま残ったということに尽きるわけです。したがって、本来ならばそこできちんとしたさらに法律強化をし、法律の強化だけじゃない、罰則の問題、体制の問題、すべて強化をして取り締まるべきはずだったものがどんどん横行し、結果的に伊藤さんのさっきお話にもあったように、ほんとうにおくればせながら、80年代に入ってやっとそれが総務省監査などを通じて、もう目をつぶっていたものがようやく浮上してくる。

そしてそれを、その研究会から、しかも審議会にかけて、元信州大学の高梨昌さんがメインでご活躍をされたわけですが、結果的に追認、私から言わせればやっぱりそれは違法状態を追認することになったということだと思います。そこで今の道交法じゃございませぬけれども、だれも40キロ守ってないよと、だったらそれ60にしちゃえって、こんな乱暴はないわけなので、守られていない実態があるとしても40を守らせた上で、実効性ある施策は何なのかという議論をすべきなのに、これを届け出、許可という要件をつけていけば、きちんとそこに対する監視ができるであろうと。

ただこれはやっぱりいかんせん事業法として始まりましたから、労働者保護法として始まったわけじゃないので、結果的に、先ほど協同組合などの話も出てきましたけれども、今のハローワークに専任でそれを監視し、取り締まれる、チェックする、というのがいまだにできていません。当時もできていなかった。という、まさに違法の追認からスタートをし、なおかつそれがさらに実態追認

ということでは、その後から現状に至るまでほとんど変わっていないという、そういう話、歴史だったというのがこの派遣法の実態だと思うわけです。

それで、しかもこれは、まさに例外の例外をつくる規定ですから、NHKでしたっけ、あるいはサンプロのテレビ番組でも取り上げられたようですけども、発足時はほんとうに例外からスタートをするということでした。だから、直前までいわゆる登録型ではない、先ほど紹介ありました派遣法の条文が、雇用するものを派遣する、雇っている者を派遣するとなっています。登録の場合は、じゃあ派遣契約が生じて、そこから雇用契約を結ぶわけなので、厳密に言うところ派遣元と派遣先の契約時点では雇用していないわけですよ。ですからほんとうにILO181号条約の問題も、登録型まで含むのかという、ほんとうにこれもそもそも論まで行くようなことがえいやーで行っちゃったわけなんです。本来だったらそれは雇用する者を派遣する、さっきご紹介のあったような、SE、プログラマーであったりするような、いわゆる常用型というのが当初は想定されていたものが、まさになし崩しで行ってしまった。

あるいは、これも正社員代替を絶対させないんだという、まさに狭いところからスタートをした。ですから今、その後、13業務から26業務になり、原則解禁になりというように広がったんですが、どうも対象業務の拡大だけが派遣法見直しの議論にもされていくわけですけども、結果的に趣旨、当初の趣旨、99年のいわゆる一般業務に解禁されたときでも、かなり厳密な議論がされて臨時的、一時的職務に限定するという、これまた狭い入り口からスタートしていたはずなんです。しかし、先ほど申し上げた実態と申し上げるのは、もうその当初の趣旨、つまり解禁してしまったその趣旨からいっても外れるものがその後、野放しになってしまった。それをまた追認するということの繰り返しだったということを見ると、私はもう一度、今回のというか昨年来の派遣法見直し議論が残念ながら当面起きたこと、そしていつ起こるかわからない総選挙対策という面があったもんですから、そういう意味の与野党駆け引きもあって、今、申し上げたようなそもそも論というのが非常に弱かった。審議会の議論でも我々も提起をしようとしたけれども、その余裕はもう一切ありませんでした。

ですから今こそ、そもそも労働者派遣というのは何だったのか、何で禁止を

されていたのかという、ほんとうにそもそも論に立ち返った議論すべきときだろうと思っています。これもさっき伊藤さんの話に出てきたんですけども、派遣というのが、いろいろ説明書きは先ほどのように、定義らしきものはあるんですが、じゃあ、そもそも派遣って一体何なのか。

私あるシンポジウムに、2002年でしょうか、阪大の小嶋さんが司会をされて、私はたまたま労働組合で担当をしていた立場で、イギリス、フランス、ドイツでしたか、派遣業界の方々とパネル討論させていただくという非常に貴重な機会を得たんですね。阪大の小嶋さんはむしろこういう立場でした。これも先ほど出てきたフレーズで、職業選択の自由、派遣労働者には職業選択の自由があるんだから、すべての職種に広げるべきだというのが彼の持論で、私はそのときに言ったんですね。じゃあ、派遣労働者、派遣労働者っていうけれども、じゃあ、ハローワーク労働者、デューダ労働者、いるんですかと。つまり派遣というのは、先ほどのILO181号がそうであるように、働き方なのか、いやそうじゃなくて紹介ルート、紹介ルートの1つとして見るのかで、全然違うわけですよ。

先ほど申し上げたヨーロッパの方々の派遣の共通のタームは、ここに書いてあるようにブリッジだと。だから、正社員になるルートの1つ、したがって、かなり期間限定なんかがされていますでしょう。あれは、いわゆる業務内容が一時的というそういうテンポラリーじゃないんですよ。そのときの議論でも。そもそもそれは、言ってみればお試し雇用的なテンポラリーであって、いずれ正社員になるためのものであると。だからその当時ちょうど議論されていた紹介予定派遣のスキームを派遣というふうに言っていたんですよ。

ところがいま我々が言っている派遣は大分様相が違いますよね。最初から職種限定から入ったということもあって、それはもちろん重要な規制であることは間違いありません。

でも、本来派遣とはという議論が、やっぱりこの間そこが、議論がそちらに集中してきたために、やっぱり飛んでいたなと思う。とりわけ日本は、後ほど触れますけれども、ヨーロッパ的な意味での厳密なジョブなき世界に、ジョブという規定がこう入ってくるので、もともと合わない。血液型が合わないようなところがありまして、そもそも我が雇用システム、雇用慣行の中で派遣とい

うのはどういう位置を占めるのかという議論を実際すべきですね。

ただそれが、残念ながらその後、現状がまさに戦前で私が指摘した、タコ部屋はなくなったかもしれないけれども、労働法逃れ、労働組合逃れ、労使関係逃れ、雇用関係逃れが進行している。そのことが、単に雇用の不安定ということではない。有期だからという問題ではない。そういう、働くということがシステムとして想定されていたことが底抜けになってしまっているというのが、事態が今、起きているわけなので、言いかえれば、戦前から戦後にかけて原則禁止とすべきだった同じことが現在、はびこっているというところから議論をスタートすべきじゃないかというのが1点目の問題提起です。

もう1点ありましたね。そのときに、先ほど何度も強調されておられた、まさに労働組合のみに可能であるということ。つまりその派遣についての規制禁止ということについてそもそも論をしていくということがないと、つまり労組労供事業には、さっきお話があったように、職種の制限はない。でも、だからといって現状の野放しのままで、じゃあ労供労組がさらに力をつけて、あるいは連合も何がしかの取り組みをして、あるいはスタッフも増やしてやれば広がっていくかということ、そう甘いもんじゃない。やっぱりそこは、今の原則禁止というルールを元に戻させる、雇用の原則を確認するということが片方で伴わないと、ここは、せっかくある、できる可能性も広がっていかないだろうということ提起したいと思っています。

もう1つはですね、もうちょっと今度は労働組合の立場から、労働組合規制のあり方ということからちょっとお話をしてみたいと思っています。さっき臨時工の話をしていただきました。臨時工が生まれるということは、つまりそれはやっぱり正社員という働き方が生まれたがゆえに、臨時工が生まれるわけですね。正社員という働き方とは、その前はこれも皆さん方には釈迦に説法で恐縮なんですけれども、1910年代、20年代というのは少なくとも製造業関係でいえば、いわゆる渡り職人的な、いわゆるジョブですよ、その働き方が当たり前であって、戦後、それを機械導入などの要因で、むしろそれを経営者が引きとめにかかる、あるいは経営者がみずから我が社でスキルを育てていきたいという、我々労働組合が要求したわけじゃなくて、経営者みずからがそういう子飼いな社員を育成して育て、引きとめるという、いわゆる年功型といわれている

ような仕組みをつくっていくことになる。

したがって、そのときにはもちろん大きな論点として、いくら日本が印刷工を初めとして最初の組合が職種別だからといって、じゃあ現時点で職種別というのは可能かという非常に大事な論点がございます。これはもう、そういうことを研究された方々も、もともと日本にはギルドがないじゃないかというふう一刀両断に言われる方もいらっしゃるし、いや、そういう可能性は別に一部かもしれないけれどもあるんじゃないかというのが、現時点でも私は大きな論点だと思っているわけです。

それでそういう子飼い社員が定着をし、そして正社員が生まれるという、つまり逆に言うと、そこで雇用調整の必要性が別の意味で生まれてくるということもあって、臨時工というのが逆に生まれてくるという、そういういきさつになっていますね。したがって、労働組合の組織論からいえば、職種別から子飼い社員であれば企業別、というふうに移っていくのが当然の道筋なんでしょうけれども、実際、今でもそうなんです、そこから外れる人たち、いわゆる非正規、臨時工については戦前戦後もほとんど正直言って手つかずでしたし、現時点でもごくごく一部にとどまっている。つまりこの、伊藤さんの提起にもあったように、この規制についてどうするかという、これまたそもそも論がこの問題の裏側に潜んでいるわけです。

改めて、冒頭に申し上げましたように、起きている問題への事後対策じゃなくて、雇用システムを何らかの形で立て直すという作業と合わせわざでやっていかないと、どうしても後手後手になるわけです。

これも釈迦に説法の議論で、正社員って何ということなんですけれども、これもご承知のように規定はないんですよ。法律上の規定もない。たまたまここに引用していますように、短時間労働法、パート労働法がパートタイマーを規定します。通常の労働者より所定時間が短い者。じゃあ通常の労働者って何というその規定も実はない。その正社員のつまりスキルアップをして、スキルアップをしながら雇用の安定、昇給を支えていくというその仕組みをやっぱり立て直すということと作業でなければならぬわけなので、やっぱりそこについて、私どもはもう一度、労働市場への影響力もさることながら、技能形成をしていくということが労働組合としても取り組まなきゃいけない。

そういう意味では、これはこれからの、後ほどの議論になると思うんですが、労供事業の可能性として、1つはクローズドの、労働市場に影響力を持つということは、ある種限定、ヨーロッパの組合がそうであるようにする。それと同時に、クローズドなんだけれども、その対象を横に広げていく。職種自体を広げていく。そういう両方の要素が必要だと思っていますので、ここは後ほどの議論でぜひそういう、今の日本のこれから雇用システムとしても労働組合運動論としても職種ということについてどういう可能性と限界があるのかと、私はそこを突破していくことが、この労供労組協の大きな可能性だと思っていますので。

ちょっと後ほど必要があればまた紹介させていただくということで。そういう論点を一緒に乗り越えていただく取り組みを連合としてもしていきたいというお話を、ちょっと時間オーバーしましたけれども、問題提起にかえさせていただきます。ありがとうございました。

【橋元】 どうもありがとうございました。これから20分ぐらい、質疑応答ということでやらせていただきたいと思います。まず疑問及びコメントで、やや内容的な意見というか、技術的な質問といいたいでしょうか、内容を理解する上での質問というところを最初に取りたいと思いますので、質問のある方、挙手をお願いします。

【フロア】 不勉強なところをいろいろ教えていただきまして、ありがとうございました。やはりちょっとわかりにくいのが、労供が出たのが1984年の労働者派遣事業等小委員会労務報告というのがありましたけれども、龍井さんお聞きしたいんですが、それまで組合がそういうことができるにもかかわらず、労働者派遣法というのができたというのは、内容として今、龍井さんのコメントにあったように、責任逃れ、レジュメの11ページの「第3に」というのがありましたけれども、労働者派遣事業の場合、派遣先にとって雇用責任を負わないでできる。ただ責任逃れができるということだけが、労働者派遣法のことなのかということ。内容を教えていただきたいというのが第1点と。

それから、龍井コメントにも関係しますけれども、この責任逃れができたのは、もともとそういう状態があったんだけれども、旧労働省が、労働基準法等の遵法をあまり守ろうとしなかったということ、それから、あるいは労働運動

が弱体化したということ、つまり社会情勢としてそういうことがあったから、違法状態が、責任逃れが合法化できたのかというその2点です。

内容的に、派遣法ができたという時代というのは、まさに責任逃れの1点なのか、違いなのかという点と、それからそれが可能になった社会状況のその2点をお伺いします。

【橋元】 ほかにございますでしょうか。じゃあ、お願いします、どうぞ。それから次の方もその後に。

【フロア】 龍井さんのほうの、時間不足で最後のところが聞けなかったのが非常に残念なんですけど、この2の(3)の居場所としての労働組合ですね。そして最後には企業雇用に限定されない労働の場というような問題提起をなされておりますので、その労働組合、それから企業雇用に限定されない労働の場とかについて、ご説明といたしましょうか、説明をいただければありがたいと思います。

【龍井】 後で、足りない分を補足させていただきます。

【フロア】 1952年に職安法施行規則第4条が改定されて、事実上社外工、臨時工が復活されたということですが、そのときの労働組合側の対応はどうであったのかというのを伺いたい。というのは、そのころは占領期の労働政策、GHQの、先ほど出てきた形の大昔の勉強しておりまして、戦前のタコ部屋とかを禁止するというのは、確かにGHQは非常に厳しく日本政府に要求した結果です。それは、労基法にも入ったというんですが、しかし、労基法が、全体としては、わりと日本側で規定はつくった側面が非常に強い。思い起こしますと、タコ部屋禁止とかというのをGHQが厳しく指導したときに、そのときの日本の労働組合はどういう対応をしたのかというのがあんまり私の記憶にないです。そうすると、いやそれはまた戦前のを復活させた52年に、労働組合は当時どういう対応をしたのかというのが、もしご教授いただければと思っております。

【橋元】 はい。あと2二人、どうぞ。

【フロア】 すみません、私は不勉強でちょっと教えていただきたいんですが、その職業紹介事業と労働者供給事業の違いみたいなところなんです。例えば2ページのところに配せん人とか家政婦とか書いてあるんですね、労働者

供給事業の対象として。しかしこういう人たちって、ひょっとしたらいわゆる例外的に職業紹介できるような職業紹介機関って、そういうところでやっていた気がしていて、その労働者供給事業のところの後ろの表を見てもそういう人たち出てこないですよ。でもホテルとか配せん人というのはものすごく多くの人たちが働いているので、その辺の区別みたいなものを教えていただければ。

【フロア】 今、出していただいた問題とほとんど同じことなんで簡単に話します。特定の法律で認可されているような職業紹介事業あるいは労働者供給組合的なことで、例えば医局の大学のボス教授が交互に医局出身の若い医者を要求する、ぐるぐる回す。非常に頻繁に行われていたようです。それから大学の教授についても、学閥がある学部間である。通訳、弁護士。弁護士も今度の会社法の中では、経営者の中にどうしても再契約関係の契約員を置かなきゃならなくなりましたから、こういう問題が必ず出てくる。で、栄養士や学芸員や司書というような一般的な、もうごく専門職としても、一般のサラリーマンでいえば課長クラスぐらいのレベルの人たちが、大勢こういう理解のもとでどういうふうに位置づけられるかというようなこと、これも初歩的な質問になりますので、伊藤さんに解決していただければと思います。

【橋元】 それでは、もしかしてまだあるかもしれませんけれども、一応ここで切らせていただいて、じゃあお2人、前のほうへ来ていただいて、お答えいただければと思いますので、どうぞ。

それではですね、前半のほうでは特に龍井さんにご質問が出たんですが、伊藤さんへのご質問の前提になる部分もありますので、まず伊藤さんのほうからお答えいただいたほうがいいのかと思います。それをお答えいただく上では、皆さん、レジユメのほうの資料で、6ページ目の次にあります労働者派遣事業の意義ということで派遣の仕組みがありますが、これはよくご存じだと思いますが、労働者供給事業のほうの仕組みですよ。それが、その次ですね。次にあって、派遣と供給の違いというところをちょっと明確に、伊藤さん、申しわけないですがもう一度明確にさせていただいて、事業主性がなぜ必要であったのかということも含めて質問に答えていただいたほうがいいのかと思いますので、よろしく願いいたします。そのことは、逆にいうとなぜ供給が広がらず、派遣が広がるのかということでもありますので、供給事業と派遣との違いと事業主

性がなぜ供給事業にとって必要であったかという。

【伊藤】 ここに図が出ていますかね。派遣の場合は雇用した労働者を他人のもとで指揮命令させるということで、派遣元が雇用責任を全部負うという前提になります。ですから賃金も支払う、社会労働保険も支払うということになります。労働者供給の場合には、支配関係、雇用関係であり、または親分子分的な支配関係にある労働者を供給先に供給するということによって、雇用責任も指揮命令も供給先が負うということです。賃金の支払いも供給先、社会労働保険もすべて供給先ということになります。

それから職業紹介というのが、今、話がありましたけれども、それはその次のところの下の方にありますね。これは8と書いてあることになるのですが、民間職業紹介との違いは、それぞれの求職、求人者の申し込みに関してあっせんを行って、その成立したところから手数料はいただきますよというのが有料職業紹介のやり方ですから、雇用関係はこの求職者と求人者の間に成立をすることになります。それが今、一応違いの説明になるわけでありませうけれども。ちょっと2番目にお話しされた方、ちょっと質問の趣旨というかその意味合いがよくわからなかったんですけども。

【橋元】 職業紹介と供給事業の違いはもうよろしいですね。先ほどの質問で、じゃあちょっと改めてポイントをお答え下さい。

【伊藤】 配ぜん人とかですね。実質的には、今日、出した資料の中で、看護婦、家政婦に関しましてはどこにもありませんよね。これ全港湾だけがやっているからです。中央本部でとっておりますので。それは次の分科会のときに、その経過どういふことかお話ししますけれども、ただ、要するにテレビでやっているような家政婦さんというのは有料職業紹介で働いている人。労働者供給事業で働いているのは現在、全港湾に組織されております200名弱の人が働いている。ただ、昔のいろんな形態はもちろんあるんです。

【フロア】 ホテルとかああいうところは全部配ぜん人が日常的ですけども。そういう人たちはほとんど未組織とか。

【伊藤】 未組織です。ホテル労連といいますか、いわゆるサービス連合のほうでの組織化は進んでいません。お医者さんとか弁護士さんとかいうのも有料職業紹介の対象には当然なっているわけでありませうけれども、それは、派遣

でも許される形になっております。ですからやり方、就労のルートとしては派遣であり、有料職業紹介であり、直接雇用なりそれぞれあるんだと。たまたま活用しているかしていないかの違いだというふうにご理解いただければと思います。

それから職安、1952年のときに労働組合がどう対応したかというのはよくわかりませんが、実態としてはむしろ、法律では規制をされていますけれども、実態は、製造現場ではそもそもそういう社外工、臨時工が存在していたんだと思います。それはずっとあったらと思います。ところが、だから派遣を適法にした、派遣法が出てきたのはむしろ、新しいコンピューターとか事務処理とかいうところからその派遣法の課題が来た。どちらかというとホワイトカラーが派遣法の当初の課題だったわけですね。ブルーカラーは、社外工、臨時工で整理されちゃっていたわけだと私は見ているわけです。法的にはですね。それ合法化されてしまった。

たまたま派遣法が出てきたときに、今度は製造業のところと矛盾が出てきた。請負労働者にもかかわらず、実際は元請のほうで指揮命令をしていたということで派遣法違反なんじゃないのということでこれ、逆に整理をしようと思ったときに矛盾が起きてきたのが、製造業派遣の問題なんじゃないかと私は思っております。そもそも製造業でも指揮命令していたんですよ。違法なことをやっていたわけですよ。その違法が、今までは何にも問題になんなかったんですけど、製造業に派遣を適用したがゆえに、これは逆にどうしたらいいというふうの問題になっちゃったんだと私は解釈しています。

【龍井】 私のほうは組合の対応についてちょっと2点お話をしたいと思うんですが、今、お話があったように、経営側のほうが雇用関係、労使関係逃れで来たときに組合の対応がどうだったかというのは、それほどちゃんとした資料もあるわけじゃないんです。けれども、当時、総評が方針を出すのがたしか1954年の運動方針では、臨時工の正規組み入れ、正社員組み入れと。それと労働組合への加入ということも方針上は出さないと。ところが、当時もいろいろ批判は受けていまして、やっぱりそれぞれの正社員組合、単組のほうはどうだったかという、これはやっぱりかなり不十分で、そもそもやはり、今でもその問題は一部解決していないんですけれども、組織化する以前に組合員メ

ンバーの規約上の対象にしていないうことが、当時も一部の法学者から指摘を受けていたということがありますので、ナショナルセンターとしてある程度方針を出しても、実効性にはまだまだ結びついていなかった。したがって、さっきお話しになったような法改正問題につきましても、極めて弱かったんじゃないかと思っています。

ですから、最初の問いに戻れば、決してそれは労使関係逃れの面が、使用者の側が専らそういうことがあったとして、それに対してまさに対抗手段で、労働組合の側から積極的にその時点で立ち向かっていたのかといえ、ほんとうに不十分だったのではないかと私は思っております。

それから、時間切れでもうこれもうんと簡単にしてしか時間がないんですけども、ほんとうに今、労働相談の中で起きている問題自体が、冒頭にお話をしたような雇用問題、労使関係で片づく問題から、ほんとうに住むところから医療からサラ金の問題から将来の問題からというふうには、社会問題に来ている。したがってその時点では、労働相談に来る時点では当面の賃金カットであったり、雇用問題であったりというふうになるんですけども、実際にそれを労働組合に求めているものは、まずそこで初めて物が言える、あるいはそこで初めて仲間同士で物が言える、そこで初めて自分がいわゆる、労働もそうだと思うんですけども、単なる食いぶちではなくて、その労働すること自体が評価される。あるいは承認される、もっと大げさに言えば人格として承認されるというのが、かつては職場集団の中であったことが、今それがどんどん職場集団が解体していく中で、それ自身がもう見出す場所がない。労働組合というのが、それのかなり重要なものとして、つまり周りがなくなっていった分だけ、本来ならばそれは、ウェブの定義でいえば労働条件に限られたのかもしれないけれども、実際に今、求められているのがそうじゃない、しかも新しく立ち上がっている労働組合もそういうことだけじゃないことで新しく非正規の組合が立ち上がっているという意味で、まさにこれは居場所、これも繰り返しになりますが、アキバ事件の被告が、取り調べの中で、「あの自動車工場の職場には居場所がなかった」というのが彼の供述でもあるわけで、私は、これは労働組合運動をとらえるかなり重要なキーワードだと思っています。

したがってということではないんですけども、やっぱりこの、冒頭でもお

話をしたような、我々が生きていく、暮らしていくことがやっぱり貧困の克服というのが、これまでは個人事業主になるか、あとは正社員だったわけですよ。だから企業に雇われるということを想定し、したがって企業に雇われさえすれば年金までフルセットで行くというのが、今、倒れつつある。そのときに片方では雇用システムを立て直すというのが我々労使関係の中でやんなきゃいけない。もう一方では雇用に頼らない。さっきの伊藤さんの報告でいえば、レーバーに頼らないワークの世界にもウイングを伸ばしていくという、それがまた居場所にもなるし、逆に言うと、そこがこれから我々がNPOなんかと一緒にまさに事業活動として展開していくような、そういう見通しを持つことが労供事業の1つの側面にもつながるんじゃないかと思っていて、ただそれは理屈で言っているのではなくて、まさに働いている人たちのニーズがそうなっているということで考えているということです。

【橋元】 ありがとうございます。一応、いろんな論点が出て、少し整理をして議論をこれから1時間ぐらいできればいいんですが、それができませんので、ちょっと私の論点整理の時間ももったいないので、ここでは、議論は次のセッションの後半でやります。後ろのほうでやります。ですから次のセッションに出られないんだけど、どうしても意見を言っておきたいという方がもしいらっしゃれば、あと5分ぐらいはそれに時間を充てられますので、挙手をお願いします。できれば次のセッションでいろいろ議論をさせていただきたいと思いますが。じゃあ、どうぞ。

【フロア】 すみません。飛行機の関係で次の会に出られないので。先ほどちょっと理解のところを確認したいんですけども、伊藤さんの説明だと、その労働者派遣法というのは、プログラマーとか通訳とかそういう専門的な職種の人みたいなのをするためにできたんですけども、それがひょうたんからこまでこういうふうに変ったのか、それとも最初からいわゆる責任逃れをやるうとしていて、しかしまともにそれをやったら抵抗があるので、そういうやり方にしてまず認可させた上で、こういうふうに骨抜きを図ってきたのかという、その認識だけを確認したいと思います。私は、その後者、最初からそんなのわかった上で、仕掛けたというふうに見ているんですけども、そうじゃないという理解ですか。

【伊藤】 私の理解は後者の理解です。当初は、やりましたけれども、じゃあ報告書を見ていただければ、最初は4業種でしょ。いわゆる情報処理とか警備とか。だけどそれから実際にできた法律からいうと13業種になります。あのとき一番問題なのは、ファイリングとか一般的なOA機器操作とか、あんなのは一般事務ですよ。専門職でも何でもなかったのが、専門職だという名目が入ってきていたというのはもういずれそこを突破口に行こうという意図があったと私は見ておりますので、むしろ後者のほうの考え方を持っています。

【橋元】 じゃあ、次の方、どうぞ。

【フロア】 申しわけありません。私もちょっと後半出られません。質問は1点だけです。労働組合の労働者供給事業の課題というところで、私非常に気になっているのは、今までこれだけ優遇されているにもかかわらず、なぜ普及しなかったかというところです。まさしくこの課題の中でも一番欠如しているのは、供給先の確保というものが無い。つまり優良な企業にどんどん供給先があれば拡大するわけですけども、労働需要というところを全然見ないような運動はおそらく失敗すると私思うんですが、その辺についてどうお考えなのか。

【橋元】 ずばり直球が来ましたので、ずばりお答え下さい。

【伊藤】 労働組合は営業が下手です。はっきり申して。じゃあ実際、仕事があれば我々としても組合員の雇用確保ができない。そこはもう歴然たる事実でありますね。だから、逆に言いますと後ほど話をしようと思っただけですけども、ほんとうに労働組合が事業をやるなんていうのは、そんなことできない。できないというか下手でほんとうにしょうがないですよ。だから今までは、そうではないところでやっていた。これからじゃあ派遣企業が乗り出したようなところにこっちがもし参入するということは、派遣で今、働いている人を逆にとるしかないだろう。グッドウィルで働いていたメンバーをとるしかないだろうと思っただけです。そういう形でできるかできないかがこれからの課題だなと思っただけです。

【フロア】 責任逃れさえさせたらできるんじゃないですか。

【伊藤】 だからそれは、私ども考えているのは、労働者供給事業法の仮定の中に1章起こして、労働者派遣という章立てを例えばしませんか。その中で

は、供給派遣という形態だけなら、それは認めましょうと。それは職種限定するかどうかいろいろ意見あるかと思いますがけれども、そのときの形態として私ども考えるのは、企業組合を使いたいと。企業組合による、労働組合と企業組合がタイアップした形で雇用責任を負う、こういう形の派遣に関しては認めるというような労働者供給事業法をつくってはどうかという議論を今しているということです。そうしないとやっぱり負ける原因はそこにあるわけですから。雇用責任は労働組合が負える形にしないと。だけどそこを事業主性の論争でやると、労働者性の問題で厚生労働省とまた20何年やんなきゃいけないということになります。そこはもう供給・派遣という制度を我々は手に入れたわけですから、これで行くと。そのとき、株式会社で行くかどうかというのは、これはいろいろあるんですけども、我々は、やはり今の法律でいったら、出資者、働く者の共同出資という理念からいったら企業組合に限定したいなど。そうでないとまたいろんな問題が起こるだろうと思っています。

【橋元】 重要な論点になっております。これは、要するに労働者供給事業でいった場合に、供給先が直接雇用をする形にならざるを得ないので、社会保険もまじめに言えば負担しろというふうに労働組合としては言わざるを得ないし、言うわけです。そうすると派遣会社から社会保険を負担しない形でとったほうが安いという話になって、労働者供給事業は行き詰まってしまうわけです。広がらないわけです。そこで、企業組合をつくって、労働組合が企業組合として派遣法上の届け出をして、派遣会社をつくる。実態は労供だけれども、労供・派遣という形でやる。これがスタッフフォーラムです。そういった実態等が今後どういうふうに展開をしていくのかということも1つの大きな論点になってくるということは今日の議論でもはっきりしてきたと思うんです。

ここで、第1セッションは閉じたいと思います。早目に閉じて、伊藤さんをちょっと休ませてあげたい。次でも報告をしていただきますものですから、全港湾の事例と、それから今、申したスタッフフォーラムの、齊藤さんが代表執行をやっておられるんですが、2つの事例をお話していただいた上で、みんなでディスカッションをしっかりとやりたい。

次の分科会は、第9分科会として開かれますので、興味のある方はぜひご参加ください。それでは第1セッションはこれで閉めさせていただきます。お二

人とも、どうもありがとうございました。

——了——