

ろうきよう

●発行／(略称 労供労組協)
労働者供給事業関連労働組合協議会

〒110-0000 東京都台東区根岸3-25-6 タブレット根岸2F
電話 03(5603)4570 FAX 03(5603)7265
●発行人/ろうきよう編集委員会

派遣法のネガティブ化反対

非営利の労供事業で雇用確保

政府は、派遣法「改正」と一緒に職安法の改定も合わせて行おうとしています。労供労組協は昨年二月には派遣労働ネットワークと共催で派遣法シンポジウム(二面参照)を開催、二月には労働省への申し入れ、中職審小委員会のヒアリングなどで職安法四四条・四五条の堅持、労供事業の事業主体付与や派遣法のネガティブ化反対を主張してきました。

有料職業紹介と派遣法を組み合わせ?

林事務局長をはじめ労供労組協代表は昨年二月二日、労働大臣あてに職安法の改悪反対と労供事業の促進に関する要請書を出しました。この申し入れには、労働省職業安定局民間需給調整事業室の中村係長らが対応しました。

この中で労働省側は、「労働省としての方針は、派遣法と職安法の三三三の有料職業紹介を

労供労組協、職安法改定のヒアリングで主張

昨年二月三日、中央職業審議会の小委員会で、職安法を改定するためのヒアリングが行われました。当日は、無料職業紹介を行っている日産労組、労供事業を行っている新運転、その他の労供労組を代表して労供労組協の三者が意見を述べました。なお、この会議には労働省の職安局需給調整室の室長ほか数名が事務局として参加しています。

①団体の概要、②労供事業推進の考え方、③具体的な方針、④

最近の事業概況と要望について発言しました。その中から二、三の発言要旨を紹介します。

①労働者供給事業促進の適用事業所とすること。そのために、非営利性を担保しつつ積極的に「事業主体」を付与する労供事業法を制定すること。

②労働者派遣法を改悪しないこと③労働者供給事業促進のため、労働者供給事業組合の事業主体を認めること。

④労働者供給事業促進の適用事業所とすること。そのために、非営利性を担保しつつ積極的に「事業主体」を付与する労供事業法を制定すること。

⑤労働者派遣法を改悪しないこと⑥労働者供給事業促進のため、労働者供給事業組合の事業主体を認めること。

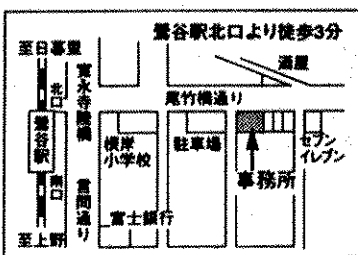
⑦労働者供給事業促進の適用事業所とすること。そのために、非営利性を担保しつつ積極的に「事業主体」を付与する労供事業法を制定すること。

⑧労働者派遣法を改悪しないこと⑨労働者供給事業促進のため、労働者供給事業組合の事業主体を認めること。

⑩労働者供給事業促進の適用事業所とすること。そのために、非営利性を担保しつつ積極的に「事業主体」を付与する労供事業法を制定すること。

⑪労働者派遣法を改悪しないこと⑫労働者供給事業促進のため、労働者供給事業組合の事業主体を認めること。

⑬労働者供給事業促進の適用事業所とすること。そのために、非営利性を担保しつつ積極的に「事業主体」を付与する労供事業法を制定すること。



場所：タブレット根岸五階会議室(新運転会議室)
日時：一九九九年二月二六日(金)午後二時から

今回の総会は、今後の労供事業活動を幅広い角度から見直し、新たな運動の基礎を築くためにも重要な総会です。加盟各組合の積極的な参加と討議をお願いします。

この一年間、①職安法の「不安定さ(雇用法制の動揺)」と「不完全さ(非事業主体)」を補うための事業、②派遣事業と競合して、労働組合が派遣事業を展開することにより、組織化を促進する、という目的で派遣事業体についての検討を進めてきました。これらについて今回の総会で具体的な提案をします。

国内の需給システムが大きく変貌しつつある中で、第一六回定期総会が開かれます。

第一六回総会を開催

の概況及び連合への要望事項などを述べました。

参入も続いています。現時点では、伝統的労供事業職種の人

数が、事業高が大勢を占めています。今後はこうした新しい職種

シンポジウム どうする、労働者派遣法！

労供研協と派遣労働ネットワークは昨年一月、派遣労働ネットワーク代表の中野麻美弁護士をコーディネーターに、派遣法シンポジウムを開きました。均等待遇、プライバシー保護、請外国の事例、立法府の姿勢などについて、早稲田大学教授大森真紀さん、東洋大学竹地深さん、参議院議員大脇雅子さんの発言を紹介します。

(発言の一部の要旨/文責・事務局)

派遣法改正の問題点

中野麻美弁護士

今回の派遣法の見直しの骨子は、「今まで専門性の確立された一定の業務でしか労働者派遣を認めてこなかったのを一気に業務の限定なく自由に派遣できるように構造的見直しをはかる」ことであり、「臨時的・一時的な労働力の需給調整策として労働者派遣の改正を認めよ」ということである。

適用対象業務は「原則自由化」だが、では何も規制がないのか。派遣期間の上限は一年で更新は認めないということになっているが、仕事や職場を変えればいつまでも派遣労働者として



見直しに当たっての課題はたくさんある。まず、臨時的・一時的な派遣であるならそれを絞り込めるようにし、その枠組みを越えた場合に労働者保護をどうするのか。具体的には派遣先の「見なし雇用責任」としてきち

んと責任をとってもらおう。また、違法な契約解除を行った派遣先にも責任をとってもらう制度の確立が必要だ。登録段階で排除される事態に均等待遇の面からどう対処させるのか。労働者のプライバシー保護も重要な権利課題である。

大森 真紀さん
(早稲田大学教授)



パートと派遣は女性が多い。パートと派遣という非正規従業員の圧倒的多数が女性であるという点自体、企業が性別雇用管理を行っていることの現れである。

非正規従業員には均等法も育児・介護休業法も縁がない。均等法が事実上適用されない女性の働き方が増え、結局は均等法そのものを形骸化させてしまっている。ネガティブリスト化され、派遣の中に男性がこれまでに以上に入

入ってくることで、派遣の中に性別格差が持ち込まれる危険性が高い。民間の職業紹介では、紹介される人の賃金が高くなければ割に合わない。そうすると男性は職業紹介、女性は派遣ということになり女性は派遣しか選択できなくなる。

派遣を使う大きな理由は、訓練期間や募集費用とか人件費の削減だ。いくら本人が自費で訓練をしても、供給過剰であればお終いだ。

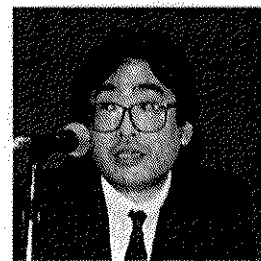
日本の社会保険制度は企業間を移動しない長期雇用が前提で成り立っている。女性に限らず、男性でも企業間を移動することになる場合にはどうなるのか。

均等法は賃金の問題に触れていない。仕事をこなす能力、業績に対してキチンと評価するのであれば、正社員、派遣、パートかは本来問われないはずだ。均等待遇を作っていくためにも派遣のルールをきちんと作る

竹地 深さん
(東洋大学)

アメリカでは派遣が多いと思われるが、派遣やリース型などすべてを合わせても雇用者全体の1-2%程度。それは日本と違って、正規従業員をいつでも解雇できるからだ。

派遣期間の規制では、フランスやドイツのように一年を経過したら派遣先との労働契約が成立したと見なす対応が必要だ。



セクシャルハラスメントに対してアメリカでは、派遣元と派遣労働者の関係ばかりではなくて、派遣先と派遣労働者の間にも使用、従属関係、指揮・命令関係があれば派遣先にも責任追究ができる。

諸外国においては九〇年代、個人情報保護が大きな問題になった。ILOでも個人情報保護というのが大きな問題になって、諸外国の立法状況、判例状況などを調査し、対策を講じた。昨年E.U.では、個人情報保護の法律が発効した。充分な個人情報保護を行っていない第三国には情報を移転してはならないというものだ。そのため、E.U.で活動する日本企業に障害が起

ころの可能性もある。日本の個人情報保護は不十分だ。個人情報保護の保護、プライバシー問題は派遣労働者だけの問題ではなく、一般の労働関係にも深くかかわる問題だ。

大脇 雅子さん
(参議院議員)

昨年一月、ジュネーブで開かれたヨーロッパの社会主義政



は、「市場経済主義は際限なく貧富の格差を拡大する」ことが確認された。

このような世界の流れの中で日本はどうか。経済の活性化と失業率増加を抑えるためには労働市場の規制緩和が大きな目玉になっている。雇用の創出は派遣とパートタイム労働と有料職業紹介による労働力需給調整のミスマッチをなくすことだという。失業の調査で北海道に行くと、拓殖銀行がつぶれた影響で失業率が非常に高い。女性労働者のパート比率が四〇%と高い。夫が失業し、妻はパートで働く。三五歳以上の主婦にはパートしかない。

日本の立法制は、整合性とか、いろいろな原則があり、一つの法律だけが突出できないという制約が強固にある。ネガティブリストに反対である。法案の中で派遣先の使用者責任どう充実させるかが課題である。