

意見書（その2）

## 派遣法・職安法「改正」の問題点

### － 労働法制全面「改正」批判2

2003年5月

自由法曹団

## はじめに

去る4月22日、労働者派遣法及び職業安定法「改正」案の趣旨説明が衆院本会議で実施され、4月25日には雇用保険「改正」法が参院本会議で成立した。連休明けの5月6日には労働基準法「改正」案の趣旨説明、5月7日からは労働者派遣法及び職業安定法「改正」案の委員会審議入りが予定されている。

解雇の自由化、使い捨て労働の拡大、8時間労働制の解体につながる労働基準法「改正」案の問題点及びあるべき改正の姿等については、前回の意見書（その1）で詳しく述べたところである。

本意見書は、自由法曹団として、労働者の職業生活をより一層不安定なものにする労働者派遣法及び職業安定法「改正」案の問題点を明らかにするとともに、労働現場の実態及びこれまでの国会審議等を踏まえて、あるべき改正の方向を提言するものである。

長期化するデフレ不況の中で、企業はこぞって人件費削減に動き、企業の事業再編リストラ、人員削減、賃金カット等が報道されない日はないという状況が続いている。2002年度の平均完全失業率は過去最悪の5・4パーセント（若年層では13・2パーセント）を記録し、本年3月時点の完全失業者は384万人にも上っている。所得減少による家計圧迫から個人の自己破産申立件数は、昨年、過去最高の年間21万4600件に達した。現在、わが国の労働者及び家族の生活はいたるところで破綻に瀕している。このような情勢の下で、長期雇用システムを破壊し、日本の労働者全体の労働条件を切り下げ、労働者及び家族の生活を全面的に不安定化させる労働者派遣法等の「改正」を強行するのは明らかな間違いである。

今回の「改正」は、派遣労働や民間職業紹介を徹底的に使いやすくすることで企業リストラを一層やりやすくするものである。その一方で、労働者は、雇用保険の切り下げともあいまって、不安定・劣悪労働へと全面的に追いやられてしまう。すでに「リストラ性不況」との指摘もある今の日本において、このような「改正」を行えば、雇用不安とデフレに拍車がかかり、日本経済は破綻への坂道を転がり落ちることになるであろう。

今なすべきは、暴走する企業リストラに歯止めをかけ、労働者が安心して人間らしく働けるよう労働のルールを整備し、労働者やその家族が健康で生き生きと生活できる社会を再構築することである。そのために、国会は、国民代表としてのリーダーシップを発揮して、政府・財界が目論む労働者切り捨ての労働法制全面「改正」を抜本的に見直すべきである。私たち自由法曹団は、国会における真剣な討議により、国や企業が守るべき労働のルールが正しく確立され、国民経済の真の再生が図られることを心から期待するものである。

なお、派遣法及び職安法「改正」案の審議入りに先立ち、4月25日、雇用保険「改正」法が成立した。失業給付を大幅に削減して失業者の生活保障を切り下げると同時に、パート社員など正社員以外で働き始めた失業者に対して「就職促進手当」を支給することによりリストラ離職者を不安定雇用へと誘導するものである。過去最悪の年間平均失業率5・4パーセント（2002年度）、完全失業者384万人（2003年3月）という状況の中で、このような「改正」を行うことは、失業者の生活を破壊し、労働力の安売りを強制するものである。「改正」雇用保険法は速やかに見直されるべきである。

# 第1 労働者派遣法の緩和について

## 1 「法案」の内容

- 1 派遣期間
  - (1) 臨時的・一時的業務の派遣期間制限を1年から3年にする。
  - (2) 26業務の3年の派遣期間制限の指導を廃止する。
- 2 「物の製造」の業務を対象業務とする（但し、3年間は1年に期間制限をする）
- 3 紹介予定派遣（労働者派遣のうち、派遣元事業主が労働者派遣の開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先について、許可を受け又は届出をして職業紹介を行い、又は行うことを予定してするもの）については、派遣労働者の事前面接や内定を可能にする。
- 4 許可制（一般派遣）届出制（特定派遣）を事業所単位から事業主単位に変更する。
- 5 医業の社会福祉施設等への派遣を解禁する。

## 2 問題点

### (1) 派遣労働と労働者派遣法の問題点

そもそも派遣労働は、派遣先が労働者を使用するにかかわらず雇用者としての責任を負わないというものであり、労働者を使用する者が雇用責任を負うという雇用原則の例外的な労働形態である。このような雇用者と使用者との分離は派遣労働者の雇用を不安定なものとし、派遣元企業間の競争の中で派遣労働者の労働条件を低下させている。また、労働者派遣は、実際には他の企業において就労させて、その労働の対価（派遣代金）から自己の利益を取るのだから、合法の衣を着せられていても、実態は中間搾取と変わらない。

このように雇用原則の例外であり、多大な弊害の懸念される派遣労働は、1985年の労働者派遣法成立以後、臨時的・一時的なものに限るということが確認されてきた。また、派遣先による派遣労働者の選別を可能にする紹介予定派遣も制限されてきた。

しかしながら、本来、臨時的・一時的なものであるはずの派遣労働と常用労働との置き換えが進んでおり、「請負」と称する偽装派遣も蔓延している。こうした中で後述するように派遣労働者の労働条件はますます低下し、不安定なものとなっている。

(2) 99年国会審議での確認に違背

労働者派遣法は、1999年に適用対象業務の原則自由化などの「改正」が行われた。しかし、労働組合や法律家団体などから常用代替が行われ雇用を不安定にし、労働条件を引き下げることによる批判が相次ぎ、労働者派遣は「臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策」として位置付けられ、常用雇用の代替とならないように、専門的業務などの26業務や一部の例外を除き、派遣期間の上限は1年に限定された。また、日本経済を屋台骨として支える「物の製造」の業務も当分の間は適用対象外とされた。

そして、国会では、本法律の施行にあたり、政府が次の事項について適切な措置を講ずべきであると決議された。

- 一 適用除外業務を政令で定めるに当たっては、その業務の実施の適正を確保するためには、労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でないと思われる業務について、中央職業安定審議会の意見を踏まえ適切に措置すること。
- 二 請負等を偽装した労働者派遣事業の解消に向けて、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準について一層の具体化、明確化を図るとともに、厳正な指導・監督に努めること。
- 三 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の中途解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときは契約解除の少なくとも三十日前に派遣元事業主にその旨の予告を行わなければならないこととする。この予告をしない派遣先は派遣労働者の三十日以上分の賃金に相当する損害賠償（解除の三十日前の日と予告をした日との間の日数が三十日未満の場合はその日数分以上の賃金に相当する損害賠償）を行わなければならない旨を指針に明記し、その履行の確保を図ること。
- 四 派遣元事業主は社会・労働保険に加入の必要がある派遣労働者について加入させてから労働者派遣を行うべき旨及び派遣先は社会・労働保険に加入している派遣労働者を受け入れるべき旨を指針に明記し、その履行の確保を図ること。また、派遣労働者を含む短期雇用労働者に係る社会・労働保険の在り方について検討すること。
- 五 派遣労働者の職業能力の開発・向上を図るため、派遣元事業主による一層の教育訓練の機会の確保が図られるよう、適切な指導等に努めること。

こうして、派遣労働はあくまでも「臨時的・一時的」なものであって常用労働を代替するものであってはならないこと、そして派遣労働者の権利の保護・向上をはかるべきことが国会の意思として表明されたのである。

これに対して、本法案は「臨時的・一時的」という原則を覆す内容のものであり、これまでの国会における審議や附帯決議に反するものである。

### (3) 労働者派遣事業および派遣労働者の実態

法改正後の1999年7月30日、戸利和労働省大臣官房長（当時）は日本労働研究機構における講演で次のように述べて法「改正」により派遣労働者の状態が改善の方向に向かうかのように述べていた。

「派遣会社が自分のニーズ、能力に合ったところをスピーディーに探してくれるという意味で、仕事を探す期間が短くなる。自分に合ったところに巡り合うまでに離職と就職を繰り返す無駄がなくなる。」

「派遣会社間の競争が激しくなることもあり、派遣会社は恐らく派遣労働者の能力開発に相当熱心に取り組むだろうと思います。何かトラブルがあったとき、派遣会社と派遣先との交渉による円滑な解決も、かなり期待できるのではないかと考えています。」

「労働力需給のミスマッチの解消、あるいは失業期間の短縮に効果をあげていきたい。」

しかし、「改正」後の実態はこれとは反対の方向に進んでいる。

派遣労働導入の理由は「人件費抑制」

1999年の派遣法「改正」後、失業率は増加をする中で、派遣労働者の数は増加の一途をたどっている。

1998年に89万5000人であった派遣労働者数は、2002（平成14）年12月26日に厚生労働省が発表した「労働者派遣事業の平成13年度事業報告集計結果」によれば、175万人を超え、前年度比26.1%の増加である。

失業率は増大する中で、派遣労働が増加しているのは、常用労働を、使い勝手のよい不安定雇用置き換えようという企業の思惑によるものである。

日本経団連「雇用の現状と制度改革に関する緊急アンケート調査」（2002年2月）によれば、企業にとっての派遣労働者のメリットとして、「人員調整が比較的容易」が80%近くを占めている。また、日経ビジネス誌が日経BP社の協力で実施したアンケートによれば、派遣スタッフを採用した理由として、専門能力を持った即戦力が必要だったは19.3%にすぎず、人件費を抑制できるからが42.4%、契約解除が容易だからが20.8%となっており、とくに契約解除が容易であるという回答は契約社員の5.7%の4倍近い（同誌2003年3月31日号）。派遣労働者は、受け入れる派遣先にとって、人件費を抑え、しかも容易に契約解除ができるので、人員調整が行いやすいという、雇用責任を回避したい企業の都合によって増加をしているのである。

派遣元（派遣業者）のうまみ＝「ピンハネ」

こうした派遣先企業の思惑とともに、派遣元企業＝派遣業者の売上も増大している。派遣業年間売上高は1兆9462億円にも上り、対前年度比16.4%の増加である。

派遣元企業は派遣労働者を商品として派遣することで利益を得るわけだが、派遣元企業

の得る利益について試算すると以下のようなになる。

2002（平成14）年12月26日発表の厚生労働省「労働者派遣事業の平成13年度事業報告集計結果」によれば 派遣料金は8時間換算で、一般労働者派遣事業で16,312円、特定労働者派遣事業で24,544円となっている。一方、後述のとおり、同省の労働者派遣事業実態調査結果報告によれば派遣労働者の平均時給は1255円となっているので、8時間換算額は10,040円となる。派遣元が派遣先から受領する派遣料金が一般労働者派遣事業の場合で16,312円であるのに対して派遣労働者に支払われる賃金はその約61パーセントの10,040円に過ぎない。派遣料金は、派遣労働者の就労の対価として支払われるものであるから、直接派遣先に雇用されていれば賃金として全額が労働者に支払われるものであるが、派遣という形をとることによって派遣業者は40%近く（約7590億円）もの「ピンハネ」をしていることになるのである。

やむなく派遣を「選択」する多数の労働者

派遣労働者数も増大しているが、派遣労働者が自らの希望によって派遣労働を選択しているというよりは、企業が常用労働から派遣労働への置き換えを進める中で、正規労働者としての就労が困難でやむなく派遣労働を選択せざるをえない実態がある。

2001年9月3日発表の労働者派遣事業実態調査結果報告において、派遣労働を選択した理由として、登録型派遣では、「就職先が見つからなかった」という回答が28.8%で一番多い。

日本人材派遣協会が2002（平成14）年8月に実施した「派遣スタッフ及び派遣先実態調査」によれば、派遣スタッフの4割近くが正社員になりたいと答えている。

リクルートワークス研究所の「非典型雇用労働者調査〔派遣編〕2001」によれば、派遣社員の半数以上が今後の就業継続期間は10年以上の希望者が半数をしめている。この後の就業形態については、派遣社員と回答した者が約35%だが、正社員と回答した者もほぼ同数に達している。正社員を希望する理由としては、「雇用が安定している」が87%、賞与があるから65.8%、各種の制度が整っているから47.5%となっている。

労働者のニーズは安心して働ける労働条件であって、派遣労働の拡大ではない。

派遣労働者の労働条件の低下

リストラで常用雇用労働者が減少する一方、その代替としての派遣労働者は急速に増加し、これに伴って、派遣労働者の賃金は値崩れが進行し、労働条件全般はむしろ低下している。

**低下する賃金**

厚生労働省が200事業所、1万人派遣労働者に対して実施した労働者派遣事業実態調査結果報告（2001年9月3日発表）によれば、派遣労働者の賃金は、平均時給1255円、平均日額9263.2円、平均月額18.8万円、平均年収238.5万円となっている。

派遣ネットワークが実施した「派遣スタッフアンケート2001」でも52%近い人が月収20万円以下であると回答している。派遣ネットワークが1994年と1998年に実施した実態調査では、時給の平均が1704円から1660円に低下していたが、厚生労働省の調査結果と比較すると、派遣労働者の時給はさらに低下していることになる。

また、派遣ネットワークの調査によれば、派遣業者同士の競争の激化の中で、「5日間無料提供」などの広告が出されており、派遣労働者の労働力を商品としてダンピングする傾向はますます助長されている。

#### 不安定な就労期間

登録型派遣では、派遣企業に登録したからといって、すぐに仕事があるわけではない。派遣ネットワーク「派遣スタッフアンケート2001」では3割が過去1年間で2週間以上働かなかった時期があるとされている。

リクルートワークス研究所の「非典型雇用労働者調査〔派遣編〕2001」でも、女性派遣社員は学校卒業後の全期間のうち、3割の期間が就業ブランク期間となっており、40歳以上の女性では就業期間率は6割程度しかなく、中断期間が長期に及ぶ傾向が示されている。また、直前職から現職までのブランク期間の調査でも40代以上の女性は実に1201日、20代以下でも107日と年齢が高くなるほど就労が困難になる状況が現れている。全体で見てもブランク期間なく次の就労先に移行した人は4人に1人しかいない。

#### 不安定な身分への不安

厚生労働省の労働者派遣事業実態調査結果報告（2001年9月3日発表）によれば、派遣労働を経験して感じるデメリットとして、「身分・収入が不安定である」45.8%、「将来の見通しが立たない」43.6%、「賃金水準が低い」31.8%、「技能が向上しても評価があがらない」27.6%などが上位を占めており、派遣会社への要望としては、「勤続年数に応じた給与」44.6%、「継続的に仕事を提供」37.2%、「実力や能力に応じた給与」35.4%が多くなっている。不安定で低い労働条件で働かざるをえないことへの不安が顕著に現れている。

#### 違法な働かせ方

東京都が2000（平成12）年10月から12月まで実施した労働者派遣業に対する臨検監督の監督指導結果（東京都労働局・2001年7月30日）によれば、派遣元事業場の50%近くが36協定を締結せずに時間外・休日労働を行わせており、1か月45時間を超える残業をさせているのが7社もあり、派遣先の違法な時間外労働を知らずながら派遣を中止しない例もあった。派遣元事業所でフレックスタイム制の労使協定がないのに派遣先の事業所でフレックスタイム制で働かせたり、派遣労働者が年次有給休暇を取得した場合に、派遣元事業所で代替要員が確保されていないなど、年次有給休暇を取得しにくい体制が相当程度見られたとも指摘されている。派遣元が派遣労働者の労働条件の保護よりも派遣先の都合に合わせて派遣労働者を働かせている状況が見られる。

### 命まで奪われるほどの無権利状態

不安定・低労働条件で働く派遣労働者は、いつ契約を解除され、仕事を失うかもしれない不安の中で、ノルマに追われた長時間過密労働も余儀なくされている。

ニコン熊谷製作所に請負（偽装派遣）で派遣されて就労していた23歳の男性労働者上段勇二さんは長時間過密労働の中で自ら命をたった。上段さんは半導体製造装置を作る機械の検査を担当していたが、昼夜二交代勤務で11時間拘束、さらに正社員が帰った後にも残業で15時間拘束、15日の連続勤務など過酷な長時間労働が続き、体調が悪くてもニコンの医療設備も利用できず、休暇を取ると1日18000円が減給され、ニコンの借り上げアパートでありながら住居費も自己負担という低劣な労働条件の中で、体重は1年4か月で13キロ以上も減り、たまりかねて自ら退職を申し出たが引き延ばされ、ついに自ら命を絶つまでにいたった。遺族は過労自殺について裁判を提起しているが、ニコンは派遣ではなくて請負だったと主張して、異常な働かせ方についての責任を認めてはいない（東洋経済2003年2月8日号。全労連ほか「労基法・派遣法違反を許さない告発・証言集会」レポート集その1）。

### 企業の健全な発展をも阻害する派遣労働

仕事を失うことへの不安から過酷なノルマを余儀なくされ、常に他者との競争にさらされれば、技術やノウハウを他と共有してその職場全体の業績をアップさせることよりも、自らの雇用を守ることを最優先せざるを得なくなる。

大手メーカー傘下のクレジット会社で6年間働いた40代の登録型派遣スタッフの女性は、20人の派遣社員に正社員は2人だけという中で督促業務を行ってきたが、時給は1400円、当初は3か月の契約期間が3年後には1か月に短縮され、ノルマは契約期間ごとに引き上げられ、ノルマをこなせなければ契約終了をちらつかされ、トイレにたつ時間もなく働いたという。こうした中でこの女性がついに、ノルマのさらなる引き上げをおそれてノルマを上回る成果を上げないように決めたとし、自らの地位を脅かしかねないので、他の派遣社員にノウハウを教えることもしなかったし、会社を辞めるときには持っていた資料をすべて捨てて引継をしなかったという（日経ビジネス2003年3月31日号）。

企業が、人件費の抑制と人員調整の容易さばかりを優先し、自ら雇用責任を負わずに、過酷な成果主義のみを派遣労働者に押しつけることは、結局は企業が組織として技術やノウハウを継承・発展させることを阻害することにもなりかねない。

#### (4) 常用雇用からの置き換えを加速する派遣期間の延長

臨時的・一時的派遣の「同一の業務で継続して1年」という期間制限を3年に拡大することは、「臨時的・一時的」である労働者派遣の活用という従来の基本的な枠組みを破壊するもので、恒常的な労働者派遣の許容につながり、常用労働者の派遣への置き換えを加速することになる。

直接雇用義務を逃れるため、派遣先企業がおこなっている短期間・細切れ派遣の繰り返しについての規制こそ必要であり、派遣先企業による直接雇用の責任をむしろ強化すべきである。

なお、派遣期間の上限が3年になれば、雇用期間が長くなるのではないかという見方があるが、これは誤りである。派遣期間は派遣先の必要性によって決められるので、派遣労働者が3年間働けるという保障ではない。仮に3年の契約であれば、かえって契約期間中に派遣労働者の方から退職を申し出れば損害賠償を請求される危険もある。企業の使い勝手がよくなるだけである。

#### (5) 不安定雇用を一挙に増大させ、ものづくりをも解体する「物の製造」への派遣導入

##### 800万人の労働者が不安定雇用に投げ込まれる危険

製造業に従事する労働者は800万人といわれる。1999年の改正において敢えて除外された「物の製造」に派遣を認めることになれば、800万の労働者が不安定で低労働条件の派遣労働者に置き換えられることになりなかねない。

現状でも製造業において、政府が請負と派遣の区別の要件を緩和したため、偽装派遣が横行し、また、偽装派遣のかたわらで正規常用労働者へのリストラが押し進められている。

ニコンでは、人材派遣会社富士アウトソーシングに45歳以上の正社員のうちから余剰人員として社外出向させ、さらに、同社が見つけた企業において光学精密産業の製造現場とは全く異なる食品廃棄物処理などの仕事を「派遣」として行わせている。同社の熊谷工場では先の上段さんの過労死事件に見られるように請負と称して人材派遣労働者を300人近く入れながら正規社員を余剰人員扱いし、中高年いじめが行われているのである（全労連ほか「労基法・派遣法違反を許さない告発・証言集会」レポート集その1）。日立ディスプレイグループ（旧茂原工場）では、間接業務（総務、庶務、資材等）に働く200名近い労働者を系列会社の「茂原アテックス」に出向させ、そこからの「派遣」として元の仕事をさせるという計画が出された。この計画に対しては、労働者の申告により茂原公共職業安定所が出向させての派遣は職業安定法44条で禁止されている労働者供給事業にあたる二重派遣であるとして計画を中止するよう通告をしたが（日立関連労働者懇談会ホームページ掲載2002年7月号ピラ）、このような違法行為を日立という巨大企業グループが堂々と計画をしていたのである。

物の製造の現場に派遣が導入されれば、製造現場で新たな正規常用労働者の雇い入れは行われず、派遣に置き換えられるだけではない。既に正規常用労働者として働く労働者さえも、営業譲渡などを利用したリストラによって仕事を追われ、派遣として不安定・低労働条件で同じ仕事に従事せざるを得ない状況がおこりかねないのである。そして、800万人が従事する「物の製造」現場への派遣の導入は、日本における働き方の原則を不安定

雇用へと大転換させる強力な誘因となる。

ものづくり自体も解体しかねない

それだけでなく、製造現場への派遣の導入は日本の「ものづくり」自体を解体させかねない。

不況と産業空洞化が進み、技術・技能の継承が危機に陥っている中で、製造業に派遣を認めれば、先に挙げたクレジット会社の登録型スタッフと同様、物づくりの現場でも他の者に技術やノウハウを教えることは自らの雇用を脅かすことから技術の承継は行われなくなる。このような状況になれば基礎技術を土台にした技術革新は極めて困難となり、ひいては日本におけるものづくり自体が解体するおそれがあるのである。

「物の製造」現場への派遣を解禁する理由はない

そもそも1999年の改正で「物の製造」が労働者派遣の対象業務から除外されたのは、製造業への派遣を認めれば、常用代替が加速し、雇用不安の増大が避けがたいこと、さらに、技術・技能の継承が困難になるなど物づくりの根幹を掘り崩すことにもつながることが懸念されたからである。

そして、先に述べたような二重派遣や偽装派遣が横行する現状では、かかる懸念は払拭されるどころか確信に変わりつつある。そうであれば、「物の製造」現場への派遣の禁止を解く理由はないと言わねばならない。

政府が行うべきことは、偽装派遣を取り締まること、派遣・「請負」労働者の保護を拡充することである。

さらに、政府は医療事業における労働者派遣事業について、特別養護老人ホームなどの社会福祉施設等の医療現場への医師及び看護師の派遣を認める政省令の改正を行ったが（本年3月末施行）適正な医療の確保、医療の安全性の確保、医療事故などにおける責任の所在の明確化などが損なわれる可能性があり、法改正によらずこのような重大な改正を行うことは到底認められない。

## (6) 紹介予定派遣は採用差別など派遣先の身勝手を許すことになる

派遣先による差別採用を許すのか

雇用責任を負担しない派遣先が使用する派遣労働者の選定の権限を持たないことは、派遣決定における差別を防ぐという目的に基づく原則である。ところが「法案」は「派遣先への事前の面接・履歴書送付などの禁止」を緩和している。

先に述べたとおり、とくに女性労働者では30歳代、40歳代と年齢があがるにしたがって、派遣労働者が次の就労先を得るまでの期間は長期化し、なかなか派遣先が決まらない状況にある。厚生労働省の「民間労働力需給制度調査結果」(2002年)によっても、派遣先から年齢制限の要請に対する協力があると回答している派遣元は、よくある13.9%、たまにある41.2%をあわせると5割以上になる。

紹介予定派遣は年齢や性別、障害の有無による差別を強めることにつながるものである。

「紹介予定派遣」という名の試用労働

また、新規学卒者にも派遣労働が増えているが、紹介予定派遣が認められれば、新規学卒者の多くは、いったん派遣社員になり、正社員候補として派遣されるということが普遍化する可能性がある。企業は派遣期間中をかけた雇用責任を負わずに人材選別をすることができ、新規学卒者は大量の無権利な「試用労働者」となってしまうかねない。

雇用責任を負わない派遣先の横暴は目に余る

現状でも、派遣先企業が労働者の選別・採用に関わる状態は横行している。

大阪において大手人材派遣会社パソナがヨドバシカメラのオープニングスタッフとして400人の募集を行った。採用された派遣労働者は、ヨドバシカメラの会議室で研修を受け、スタッフコードと入社式の案内までもらっていたのに、仕事開始3日前にヨドバシカメラとの契約がなくなったと言われた。パソナとヨドバシカメラを相手に損害賠償の訴訟を起こしたAさんは、この募集に応じて採用され、わざわざ他社を退職して仕事の開始に備えていたのである。ところがパソナはヨドバシカメラの責任だと言い、ヨドバシカメラは契約は締結していないので関係ないと対応している（全労連ほか「労基法・派遣法違反を許さない告発・証言集会」レポート集その1）。

派遣先企業が、派遣労働者の募集採用に緊密に関わりながらも、直接雇用責任を負わず、派遣元との契約の内容や解除を理由に派遣労働者に対して一切責任がないという対応することが広く容認されれば、派遣労働者はさらに不安定な状態に追い込まれることになる。

#### (7) 派遣監督行政の緩和は許されない

先の東京都の調査でも明らかなおりとおり、派遣業については、労働基準法違反などが蔓延している状況にある。派遣労働に関する指針や労働基準法を始めとする法令の遵守について、より細かな行政の監督指導が必要なのであり、各事業所に十分留意させる上でも、許可等は事業所単位とすべきである。これを事業主単位にすることは派遣労働者の無権利状態を拡大させることにつながるもので容認できない。

### 3 意見

以上から、労働者派遣法の改正は、以下のとおり、派遣労働者に対する均等待遇の保障など派遣労働者の保護を強化し、直接雇用をはかる方向でこそなされるべきである。

物の製造への派遣解禁を行わないこと。

派遣期間の1年を3年に延長しないこと。1年以上の派遣は派遣先に直接雇用を

義務付けること。

紹介予定派遣の派遣就業前の面接や履歴書の送付解禁をやめ、「派遣労働の例外」として位置付け、性、年齢等による差別を禁止し、競合面接の禁止、派遣先における個人情報保護の措置が担保されるようにすること。

派遣事業の届出単位は現行の事業所単位とすること。

派遣労働者の労働条件は「派遣先の通常の労働者の労働条件と均等としなければならない」ことを明記すること。

なお、既に行われた社会福祉等における医業の派遣解禁を見直すこと。

## 第2 職業安定法「改正」案について

### 1 「法案」の内容

- |  |
|--|
| <p>(1) 民間職業紹介事業の許可制を事業所単位から事業主単位とする。</p> <p>(2) 料理店業、飲食店業、旅館業、古物商、質屋業、貸金業、両替商その他これに類する営業を行う者について職業紹介事業との兼業を禁止する規定（現行33条の4）を削除する。</p> |
|--|

### 2 問題点

#### (1) 国の責務の放棄につながる

職業紹介事業については、これを民間業者の自由に任せれば、強制労働、劣悪な労働関係への誘導、中間搾取などの問題が必然的に生じるため、長く国が独占的に行うこととされてきた。そして、それは、憲法の定める勤労権を保障するための国の政策義務でもあった。

しかしながら、これまでの職安法「改正」によって、この国の義務は骨抜きにされ、民間職業紹介ビジネスが導入されてきた。最近では、リストラ企業と手を組んだ業者によるリストラ予定者に対する強引なアウトプレースメント（転職斡旋）等の問題のある事例が生じてきている。

今回の職安法「改正」案は、民間職業紹介事業の許可制を事業所単位から事業主単位

とする、 料理店業・飲食店業・旅館業・古物商・質屋業・貸金業・両替商等との兼業禁止規定（現行33条の4）を削除するというものである。

業者は、一回許可を受ければ、全国どこでも事業所を開設して職業紹介ができるようになり、国が責任をもつ無料職業紹介が空洞化することは必至である。そうなれば、国の責務は果たせなくなるのであり、責任の放棄と言わざるを得ない。

## (2) 奴隷的労働・人身売買ビジネスの復活か

さらに、これまで強制労働や中間搾取等の弊害が特に生じやすいものとして兼業が禁止されていた質屋業や貸金業等と職業紹介との兼業を解禁するというのである。このような「改正」を許せば、入口は貸金業者、出口は職業紹介業者という形態で、「金が払えないなら働いて返してもらおう」という取立ビジネス・人身売買ビジネスが横行することは想像に難くない。

このような「改正」が不要であることは多言を要しない。

今必要なのは、民間業者に対する安易な規制緩和ではなく、不適格業者の参入を厳しく排除するとともに、既存業者の適正な事業運営を確保して求職者を保護することである。そして何よりも、公共職業安定所（ハローワーク）による職業紹介サービスの向上を通じて、労働者が自己の能力と適性を活かした労働の機会を得られるよう国がその責任を果たすことである。

本来、職業安定法や雇用保険法は、憲法27条の勤労権保障を実質化するための立法であった。職業紹介事業の安易な規制緩和や雇用保険制度の大幅な切り崩しは、憲法の勤労権保障の理念に真っ向から反するものであり、厳しく批判されなければならない。

## 3 意見

民間職業紹介事業の許可制は事業所単位とすること

料理店業、質屋業、貸金業等との兼業禁止規定は削除しないこと