

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、諸外国の事例、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

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。

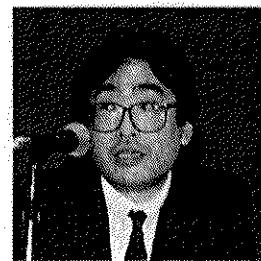
日本の社会保険制度は企業間を移動しない長期雇用が前提で成り立っている。女性に限らず、男性でも企業間を移動することになる場合にはどうなるのか。

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ろ



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

で活動する日本企業に障害が起る可能性もある。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

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ることという。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。