

# 改正派遣法と労働者の権利 労働組合のあらたな運動

昨年一月三〇日夜、新派遣法の施行を前に、派遣労働者ネットワーク主催の「新派遣法がやってくる―派遣労働者ネットワークシンポジウム」が開かれました。発言の一部を紹介いたします。(文責・事務局)

## ◆改正派遣法の課題は何か？ 派遣労働者ネットワーク代表・中野麻美弁護士

改正派遣法を前に、派遣労働者を守っていくために何が必要なのかをともに考えてみたい。派遣労働の現場では、派遣先企業が非常に有利な立場にたち、派遣労働者は極めて不利な立場にたてられている。派遣先企業は同じスキルであれば極めて差別的な付加価値、例えば容姿や年齢、若さを求めている。

派遣料金競争は激しく、九四年の時給一七〇四円が、九八年には一六六〇円に下落し、今では一四〇〇円台だ。労働者派遣契約は商取引契約で労働法のルールがなかなか及ばない。企業はより安い方と契約を結び、派遣労働者が影響を受けている。これ以上派遣労働を拡大することとは未来に希望を持ってない雇用を増やしてしまう危機感から運動をしてきた。

派遣が拡大している状況は、明らかに臨時的・一時的で極めて短期でない、恒常的に労働者が必要な分野である。また、整理解雇し派遣を導入したり、不

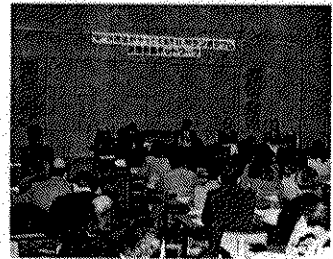
られている。派遣労働者も黙っていないで、権利を行使すること、そしてこの法律を活用してどこまで権利を高めることができるかが課題だ。

## ◆法改正の背景とその要点 生田正之・労働省民間需給調整事業室長

派遣法改正の背景には、労働者の多様な選択肢を確保する臨時的・一時的な労働力需給調整という社会経済の構造変化と需給調整のために民間部門の活用と労働者保護をうたったILO第一八二号条約(民間職業仲介事業所条約)の採択がある。

法改正の趣旨は、これまでの二六業務だけでなく、広範囲の分野で臨時的・一時的な労働力需給調整の強化である。代替防止のため、派遣期間の制限と派遣先の規制強化を盛り込んだ。派遣法の改正は九八年一〇月に閣会に提出され、審議に入ったのは九九年からだ。衆議院、参議院の審議を経て原案より多い修正事項が入った。主なものは、一年の期間制限、個人情報保護、事前面接、セクハラ・母性保護、社会保険への加入促進のルールなどである。

改正内容は、基本的にはネガティブリスト化で、建設、港湾



## ◆改正されてもまだ不十分 関根秀一郎・東京ユニオン書記長

派遣法が改正されるが、まだまだ欠陥がある。セクハラ一〇番に相談したら中途解約があったり、違法な状態にあって訴えれば首が切られるという不安が派遣労働者には常にある。例えば、一九年間も受付の仕事をしてきたのに、年齢的にふさわしくないと嫌がらせを受け契約打ち切りになったり、「性格が悪い、会社の雰囲気には合わない」などと正社員ならとても通用しないようなことで解約になっている。派遣元は派遣先の要求に応えるために派遣スタッフの評価やランク付けなどの選別を行っている。

一時的派遣を理由に、これまでに三年だった専門派遣を全部入れ替える事態も起きている。

また、最大手の派遣会社がPEO事業と称して労働者を丸ごと派遣会社に移籍させ、そこからその会社に派遣させるリスト支援事業を行っている。

マージン規制について、私たちは労働組合として派遣事業体を設立し、対処したい。派遣先から支払われた料金から最低限必要な経費をマージンとして受け取り、派遣労働者に賃金を支払うことで高い賃金の相場形成の一翼を担うことができる。さらに、社会労働保険も適用させることができる。

## ◆組織化は派遣労働市場への参入 高橋均・連合総合組織局長

パートや派遣で働いている人が大変増えている。これに対する組織化の手法は何か。それは職安法第五案にもとづいて労働組合が労供事業を行う、あるいは派遣事業体をつくり派遣事業を行うなど派遣労働市場に労働組合が参入し、仕事をしたい人と欲しい人の手配権を労働組合が握ることだ。そのために、連合版のハローワークをつくらなければならない。派遣事業や労供事業、有料職業紹介事業などに労働組合自らが参入する時期にきている。

派遣事業への労働組合参入でマージンはいくら、組合費はいくらと情報公開ができ、派遣労働市場に適度の緊張をもたらす。業界の正常化にも寄与する。労働組合が行う派遣事業では、マージン率は間違いなく五%は低くでき、時間あたり一〇〇円はある。また、派遣の苦情処理制度も有効に働くことになる。さらに、労働者のさまざまな制度を活用して労働組合による職業訓練も可能になる。

派遣元は、社会労働保険の加入状況を派遣先に通知することや中途解約については少なくとも三〇日以上の賃金相当額を保障する内容が指針に盛り込まれた。派遣先には食堂や診療所利用を義務付けたり、事前面接や履歴書の提出など派遣労働者を特定しないよう努めなければならぬ規定を設けた。

妊娠中・出産後の保健指導や健康診断に必要な時間の確保、セクハラ等については派遣先が責任を負うことになった。各職業安定所に派遣労働者の苦情相談窓口を設けたり、派遣労働者や派遣元向けのリーフレットなどを作る。

派遣元は、社会労働保険の加入状況を派遣先に通知することや中途解約については少なくとも三〇日以上の賃金相当額を保障する内容が指針に盛り込まれた。派遣先には食堂や診療所利用を義務付けたり、事前面接や履歴書の提出など派遣労働者を特定しないよう努めなければならぬ規定を設けた。