

C - S T E P 労働政策研究会

● 第 5 回研究会テーマ ●

派遣労働をめぐって



社団法人

おおさか人材雇用開発人権センター

(URL=<http://www.c-step.or.jp>)

目 次

■ C - S T E P 労働政策研究会について

C - S T E P 専務理事 内海 義春

■ 第 5 回労働政策研究会：テーマ「派遣労働をめぐる」	1
1．第 5 回研究会のテーマについて	1
2．研究会検討内容	4
第 1 部 講演「派遣労働の現状」	4
ゲストスピーカー：弁護士 平方 かおる 氏	
第 2 部 全体討議	17
■ 参考資料	
1．派遣元自業主が講ずべき措置に関する指針（厚生労働省告示）	29
2．派遣先が講ずべき措置に関する指針（厚生労働省告示）	31
3．その請負、派遣になっていませんか（大阪労働局パンフ）	37
4．労働者派遣・請負を適正に行うために（厚生労働省・労働局）	40
5．労働者派遣事業の平成 1 6 年度事業報告の集計結果について	50
6．新聞記事	59



■ 第5回C - STEP労働政策研究会

○日 時:2006 年 2 月 10 日(金)

○場 所:A'ワーク創造館 2階研修室

テーマ:「派遣労働をめぐる」

1. 第5回研究会のテーマについて

(1) テーマ設定の考え方

第4回研究会において、「中途採用の現状と多様な働き方」をテーマ設定し討議を行ったが、その延長線上のテーマとして、「派遣労働」に焦点をあて、「地域就労支援事業」における「就職困難者等」の支援を行うC - STEPとしての立場から、「派遣労働」はいかなる意味を持ちうるのかを考える。

仕事を求める人びとにとって、「派遣労働」はその職業人生におけるステップとなり得る可能性があるのかを問い、C - STEPにおける人材養成事業の複線化の実現性を探る。

(2) テーマの検討方法

第1部 講演「派遣労働の現状」

ゲストスピーカー:弁護士 平方 かおる 氏

第2部 全体討議

(討議の柱)

- 「多様な働き方（前回研究会テーマ）と職場実習への応用の可能性
- C - STEPの「人材スキルアップコース」をはじめとする人材養成事業の“複線化”実習委託事業開始への可能性
- 失業者、休職者にとって派遣活用を運用する際には、どのような「利点」と「困難性」が伴うのか
- 会員企業にとって、派遣活用を行うに際して、人権の視点から問われる事柄

(3) データ・アラカルト

労働者派遣事業の事業運営状況については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づき、各派遣元事業主から当該事業所の事業年度毎に労働者派遣事業報告書（以下「報告書」という。）が厚生労働大臣に提出されている。

厚生労働省（職業安定局）は、平成 16 年度中（平成 16 年 4 月 1 日から平成 17 年 3 月末日まで）に事業年度が終了し報告書の提出があった派遣元事業所（一般労働者派遣事業所 9,273 事業所、特定労働者派遣事業所 11,005 事業所）の事業運営状況について取りまとめ、発表しているが、その概要は次のとおりである。

労働者派遣事業の平成 16 年度事業報告の集計結果について(概要)

- 1 派遣労働者数（注 1）：約 227 万人（対前年度比 4.1%減）…(1) + (2) + (4)
常用換算派遣労働者数（注 2）：約 89 万人（対前年度比 19.7%増）…(1) + (3) + (4)
 - (1) 一般労働者派遣事業
 - 常用雇用労働者：274,813 人（対前年度比 16.2%増）…(1)
 - 登録者：1,844,844 人（同 7.2%減）…(2)
 - 常用雇用以外の労働者(常用換算)：469,034 人（同 27.4%増）…(3)
 - (2) 特定労働者派遣事業
 - 常用雇用労働者：146,387 人（同 5.4%増）…(4)
- 2 派遣先件数：約 50 万件（対前年度比 17.0%増）
 - (1) 一般労働者派遣事業：467,565 件（対前年度比 16.5%増）
 - (2) 特定労働者派遣事業：29,553 件（同 25.7%増）
- 3 年間売上高：総額 2 兆 8,615 億円（対前年度比 21.2%増）
 - (1) 一般労働者派遣事業：2 兆 3,280 億円（対前年度比 21.7%増）
 - (2) 特定労働者派遣事業：5,335 億円（対前年度比 19.1%増）
- 4 派遣料金（8 時間換算）(注 3)
 - (1) 一般労働者派遣事業：15,958 円（平均）(対前年度比 0.3%減)
 - (2) 特定労働者派遣事業：25,628 円（平均）(対前年度比 6.4%増)
- 5 紹介予定派遣（注 4）
 - (1) 紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数：19,474 人
 - (2) 紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数：10,655 人

（注 1）「派遣労働者数」は、ここでは一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計とした。「登録者」には、過去 1 年間に雇用されたことのない者は含まれていない。

（注 2）「常用換算派遣労働者数」は、ここでは一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者（常用換算）数並びに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計とした。「常用雇用以外の労働者（常用換算）」は、一定の期間を定めて雇用され、その間派遣された労働者等（登録者のうち派遣された者を含む。）を常用換算（常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用労働者の 1 人当たりの年間総労働時間数で除したもの）したものである。

（注 3）「派遣料金」は労働者派遣の対価として派遣先から派遣元事業主に支払われるものである。

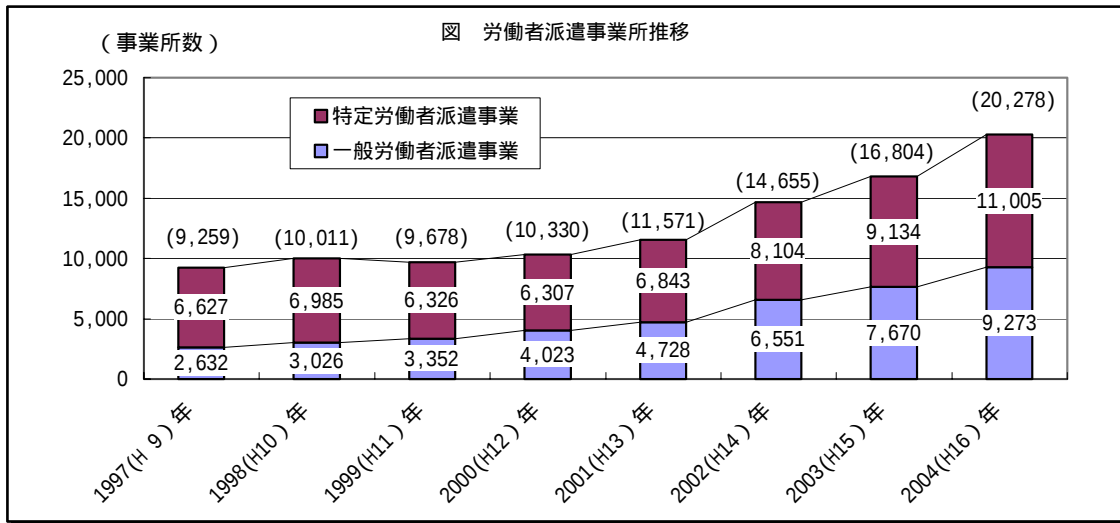
（注 4）紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者及び派遣先に対して職業紹介を行う（ことを予定している）ものをいう。

（参考 1）一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業（主として、登録型の労働者を派遣する事業）であり、許可制となっている。

（参考 2）特定労働者派遣事業とは、その事業の派遣労働者が常用雇用労働者のみである労働者派遣事業であり、届出制となっている。

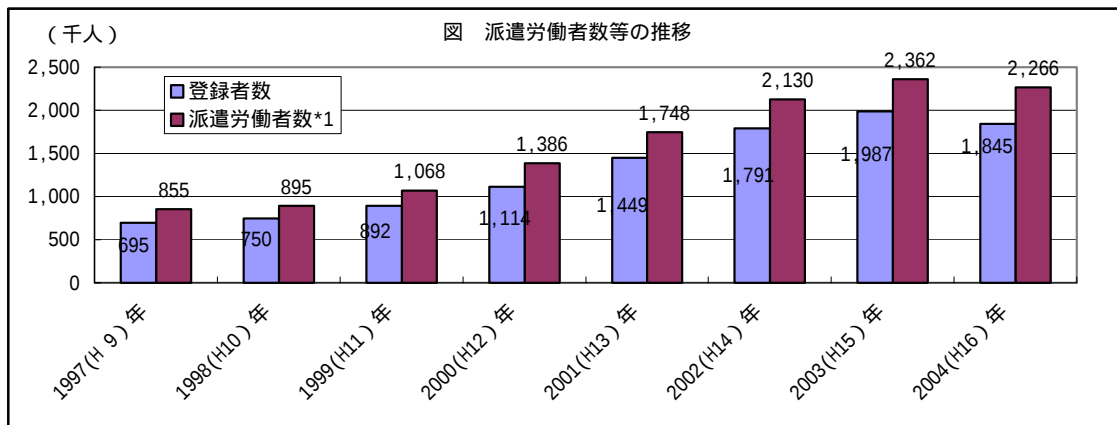
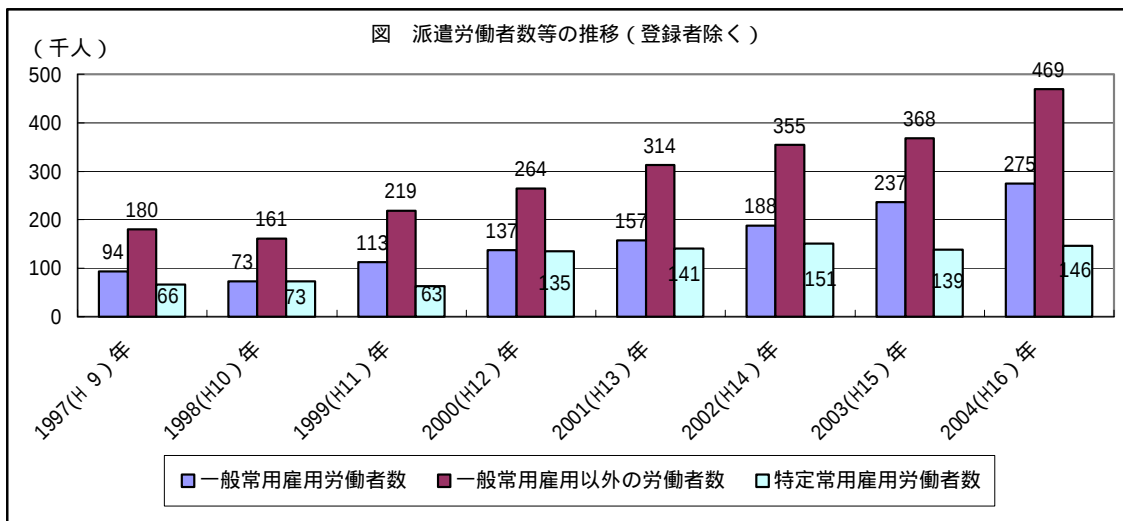
出所)厚生労働省HP

図表1 労働者派遣事業所推移



注) () 数値は、一般 + 特定の加算数値である。

図表2 派遣労働者数等の推移



注) 派遣労働者数 = 一般常用雇用 + 一般登録者 + 特定常用雇用

出所) 図表1, 2は厚生労働省HP掲載データより作成

2. 研究会内容

第1部 講演「派遣労働の現状」

ゲストスピーカー：弁護士 平方 かおる 氏

講演レジュメ項目(抜粋)

第1 派遣労働基礎知識

1. 労働者派遣とは
2. 派遣労働の特徴
3. 労働者派遣の現状

第2 労働者派遣(法)のポイント

1. 常用型と登録型
2. 派遣が可能な業務
3. 派遣が可能な期間
4. 労働者派遣契約
5. 派遣労働契約
6. 派遣元指針、派遣先指針
7. 派遣元会社が負う使用者責任
8. 派遣先会社が負う使用者責任
9. 派遣契約の中途解除
10. 派遣先会社の雇用契約申込義務
11. 紹介予定派遣
12. 専ら派遣の禁止
13. 二重派遣の禁止
14. 労働争議中の派遣導入の禁止

第3 派遣トラブルホットライン - 問題点と解決

1. 事前面接
2. トライアルターム(試用期間)
3. 新卒派遣
4. 契約内容と異なる業務
5. 派遣労働者の労働基準法上の諸権利が守られない
6. セクハラ
7. 派遣労働者の仕事の中のけが
8. 派遣契約の中途解除による解雇
9. 雇用安定措置が機能しない
10. 紹介予定派遣でのトラブル
11. 違法派遣、偽装請負

弁護士の平方かおると申します。私は、今ご紹介頂きましたように、連合大阪の法律相談というのがありまして、そこにも入っておりますし、それから大阪労働者弁護団というのがございます。これは、私が弁護士になるずっと以前には、総評弁護団と昔言っておったところが、大阪労働者弁護団という名前で、このように今やらせて頂いております。いろいろ皆さんにご支援頂いているということで、それについてはありがとうございます。

今回、派遣労働の未来はどういう風になるのかという事で、現状なりをお話しするということで、ご依頼を頂きました。そこで、私の方でレジュメを作成しております。「労働者派遣をめぐって - 派遣労働の実態と問題点」という、私が作りましたレジュメ 17 枚と、それから、資料といったしまして、これは本日事務局の方から配っていただいている分と重なる部分が多々あるかと思い

ますが、こういうものがあればいいかな、と思う部分を別の本から抜き出してきました。それらを見ながらですね、時間もあまりありませんので、お話をさせて頂きたいと思います。もちろん、皆さんよくご存知の事だと思うのですが、派遣労働の未来を語っていくにあたって、もう一度基本的な所から簡単に押さえてさせて頂きたいと思います。その後ですね、派遣労働ネットワークや労働組合の方などで電話相談をしておりますが、そういった所に出てきております問題点をいくつかピックアップしまして、どういう風に考えていくべきかという様な事を、私なりにまとめさせて頂いております。

まず、レジュメに沿っていきますけれども、1 頁の第 1「派遣労働基礎知識」です。この、「労働者派遣とは」ということで、労働者派遣法第二条一号という所に、労働者派遣とは何かという定義が載っています。これは読んで頂いたら結構なんですけれども、よくご承知のように、まず派遣元会社、それから派遣先会社、そして労働者、この 3 者がこの契約には登場してきます。普通の雇用関係ですと雇われる所と雇用契約を結んで、そことの間で指揮・命令関係に入って仕事をしていく、という関係にあるんですけれども、この派遣労働に限りましては 3 面契約のようになっております。まず、派遣労働者は派遣元会社との間で労働契約・雇用契約を結びます。それで、派遣先会社との間では契約関係は無いんですけれども、指揮・命令は派遣先会社から受けて仕事をする...と。従いまして、派遣先の会社の方も一定の使用者責任というのは負っていくことになっております。今申し上げました様に、派遣労働というのは、労働者を他人に使用させるという点で中間搾取の問題、それから雇用関係が非常に複雑になりますので、「使用者責任、この使用者責任については一体どこにあるのか」という様なことが不明確になってくること、それから、雇用を不安定にしていくという様なことがありまして、労働者保護の観点からすると大きな問題を抱えております。従いまして、1986 年 7 月に現在の労働者派遣法の一番「元」になります労働者派遣法が施行されるまで、労働者派遣というものは職業安定法により禁止されておりました。ところが、産業界からの強い要請がありまして、いわゆる規制緩和の波に乗りまして、労働者派遣が解禁になったという状況です。それから、労働者派遣法は何回も改正を重ねまして、今はもう殆ど制限のない状態になってきております。

しかしながらこれは、元々は直接雇用では適正、迅速に労働力を受給出来ないものについて導入されたという経緯がありますし、政府も専門技術的な業務について臨時的、一時的な労働力を確保するための方策ということで、建前はそういうことで始めております。従いまして、その建前をやはり、私どもは、念頭に置くべきではないかと思っておりますけれども、今は殆ど規制緩和で、規制がない様な状態になっておりますので、そこにおいていろいろな問題点も出てきている。しかし、守るべき法律というのはありますので、それは労働者の立場から言うと是非守って頂きたい、そういう事でございます。

その次、現在の労働者派遣の現状ですけれども、毎年 2 月に厚生労働省が発表する労働者派遣事業の概要というものがあります。まだ、私は今年のぶんは把握しきれておりませんで、把握しきれている最新のものと言ったら去年のものです。去年発表されたものというのは、平成 15 年度中に事業年度は終了して報告書を提出した、派遣労働事業所の事業運営状況というものであります。で、レジュメ 1 頁の下の方、 ですが、派遣元事業所数も、派遣労働者数も、派遣先件数も、年間売上高も全て前年よりかなり伸びてきています。これはもうズーと伸びてきているんですね。これは平成 15 年度中ですので、平成 16 年の 3 月、一昨年 3 月ですか、4 月からま

た新たに規制緩和がされていますので、その時の集計結果が出ましたら更に増えているだろうという事が予想されます。ところが、派遣料金ですけれども、これはですね、平均では上がってきていますが、やはり競争になってきておりまして、頭打ち状態になってきているという現状でございます。

それから、レジュメ2頁にいきまして、第2の「労働者派遣(法)のポイント」ですけれども、これを簡単に見ていきます。まず、労働者派遣には、ご承知のように、常用型と登録型というのがございます。常用型といいますのは、まず派遣労働者が派遣元会社に契約して雇用されている、派遣元会社に登録していてもどこかに常に派遣されている訳ではないんですけれども、派遣されていない時でも派遣元会社の社員として雇用関係は継続している。こういうものを常用型と申します。登録型は、派遣元会社に登録だけしておきまして、派遣先会社が決まると同時に派遣元会社との雇用契約が成立して、初めて派遣元会社の社員となる...そういう形の契約でございます。現状は、登録型が大部分を占めておりまして、今申し上げました様に非常に不安定な雇用状態に置かれております。この登録型の派遣をする事業所というのは、厚生労働大臣の許可が必要です。無許可事業というのは罰則付きで禁止されております。それでは常用型はどうなのだと思いますと、こちらは届出だけで出来る。そういう風になっております。次に、派遣が可能な業務ですけれども、これは法律には「派遣対象業務」という言い方で書かれてあります。先ほど申し上げました様に、元々、制限的に認めるような形で法制化されてきましたので、制定当時は、“派遣が可能ですよ”という業務はポジティブリスト方式でして、可能な業務について列挙する...そういう形でした。ところが、1999年の改正で、ネガティブリスト方式に改められました。これは、原則OKと、で、ダメなものはこれですよという形で挙げていく。そういう方式に改められました。2004年の改正でさらに派遣可能業務が拡大しておりまして、この時にモノの製造業務というのが解禁されております。今現在、労働者派遣がそれでも禁止されているというのは次の通りです。まず、建設業務、港湾運送業務、警備業務、それから、病院・診療所・助産所・介護老人保健施設における業務及び往診、訪問介護における業務。ただしこれは、後ほども言います、紹介予定派遣というのは可能であります。それから、弁護士、税理士、土地家屋調査士、管理建築士などの特殊な専門職、こういうのはまだ今のところ禁止されている。ただ、これらも段々と解禁されていくことだろうと、悲観的に思っています。

それと、派遣が可能な期間ですけれども、これも以前は制限がかなりありましたが、現在は殆ど無くなってきています。26の専門業種、これは一番初めの時に「この業種・業務については、派遣が可能ですよ」という事で、最初に解禁された業務ですけれども、それが今では期間の制限無く認められることになりました。これはどんなものがあるかと言いますと、資料の方をご覧ください、「資料13」と書いてあるもの、これは1から順番になっている訳ではないんですけれども、頁数で言いますと84と下に頁がうってある所で、資料13「政令で定める業務」というのがあります。その後、一号から二十六号まで載っていますけれども、こういうものを言います。あと、事業の開始、転換、拡大、縮小、廃止などにかかる業務であって一定期間に終了することが予定されている業務...こういうものは一定期間で完了するという事なので、一応その期間制限はしないようにしようという事です。それから、1ヶ月間の必要日数が通常労働者の所定労働日数の半分以上かつ10日以下の派遣業務...こういうものも期間の制限がありません。あと、産休・育休の代替業務、介護休暇の代替業務、こういうものも期間の制限が無いと法律に定められてい

ます。次に、「(3) 1 年」の方を見ます。1 年は、先ほど申しました、この度解禁になりました、モノの製造業務ですね、これは 1 年ということにされております。で、今申し上げました、期間の制限の無いものと、それと 1 年のもの、それ以外のものが全て 3 年になっておると、そういう事であります。ただし、その場合でも、1 年を超える労働者派遣を受けようとする場合は、あらかじめ、過半数で組織する労働組合などに業務・期間・開始時期を通知して意見を聞かなければならない事になっています。会社内でそれをしない場合は、1 年間ということに限定されてしまう...それが法律の規定になります。それでは 3 頁を見ていただきまして、1 年のぶんと 3 年のぶんと、あるいは、期間制限の無いぶんと 3 年のぶんと、混じっているような“複合業務”の場合の期間制限はどうなるのだ?...こういった疑問が出てくると思いますが、この場合は原則として派遣期間の制限を受ける、短い方に合わせるという事になっております。ただし、短い方が、1 日あたり又は 1 週間あたりの就業時間数で 1 割以下であれば、全体として「制限期間の長い方の業務」として取り扱うことが可能である、というふうになっております。

その次、労働者派遣契約ですが、労働者派遣をしようと思いますと、派遣元会社と派遣先会社の間で「労働者派遣契約」というのを結びます。その時に、“こういう事を定めなければならないですよ”というのが載っています。それが次の 3 頁の「4 労働者派遣契約」の 1 から 12 であります。これはまた、後でも触れますが、こういうものを定めなければならない事に決まっておりますので、ご覧頂きたいと思えます。

それから 5 番目、「5 派遣労働契約」ですが、今度は、派遣元会社が派遣先会社に労働者を派遣しようと思いますと、派遣元会社と派遣労働者の間で「派遣労働契約」という契約を締結致します。その際、派遣元会社には、就業条件明示義務、労働条件明示義務というのがあります。就業条件明示義務というのは、労働者派遣法で決まっている義務です。労働条件明示義務、これは労働基準法上の義務であります。派遣労働者も当然のことながら労働者ですので、労働基準法の適用があることは当然です。従いまして、労働者派遣法以前に労働基準法に載っている義務は守らないといけない、という事で必要な部分があります。就業条件明示義務に関しましては後にも触れますけれども、まず労働条件明示義務、これは労働基準法プロパーで記載が必要、書面で出さないといけないのですけれども、記載が必要な事項というのは、年休・賃金・退職に関する事項こういうものが必要であるという事になっております。資料 16、17 というのを付けさせて頂いておりますが、ここに労働条件通知書の例を挙げておりますので、大体こういう事をやらないといけないのだというイメージを掴んでいただけたと思います。

それから、派遣元指針・派遣先指針というものを次に書かせて頂いておりますが、これは派遣労働において、派遣元会社、派遣先会社が守らなければならないルールであります。これは今回、資料でもお配り頂いておりますけれども、私の方でも資料を付けさせて頂いておりますので、ご覧頂けたらと思います。この中で目ばしい物をピックアップしておりますが、「派遣元会社との雇用関係終了後に派遣労働者が派遣先会社に直接雇用される事を制限することは禁止」されております。これはありそうな事ですよね。派遣元会社は自分の所の商売な訳ですから、派遣労働者には「自分の所を飛ばして派遣先会社と契約するなよ」とつい言いたくなるという事は...。これは人情として分かるんですけれども、それはいけないという事になっております。それから、派遣先会社が派遣労働者を特定する事は禁止されています。この「特定」というのはどういう事かと言いますと、後にも述べますけれども、派遣先会社というのは、派遣元会社に「こういう業務に

就かせる為に人を派遣して下さい」と、そういう依頼をする事だけが可能なのでありまして、「誰々さん、こういう人、こういう人を派遣して下さい」という事を派遣先会社が特定することは出来ない。そういう、特定をする事は採用行為に他なりませんので、採用行為は雇用契約を結ぶ所、すなわち派遣元会社しか出来ません。従いまして、こういう事を派遣先会社が行うと、それは派遣法違反という事になってきます。それから、派遣労働者の性別を特定する事も禁止されています。これは均等法などの関係もございませうけれども、こういう事も禁止されているという事です。それから、先程の派遣労働契約で申し上げました、派遣就業条件を明示する義務がございませう。これは、労働者が派遣されている時に、現実には指揮・命令を受けるのは派遣先会社から受ける訳ですから、実際に指揮・命令を受けた時に、「あれ、聞いていた事と違うよ」というトラブルがよくある訳です。従いまして、そういうトラブルを避ける為に、就業条件明示書と言うものを出して、「こういう中身であなたは働いてもらいますよ」という事をはっきりさせるという事になっております。ここには期間制限の関係がありますので、派遣先会社が派遣受入れ期間に抵触する事になる最初の日、すなわち、「この日までしかこの仕事についてはここで派遣を受け入れる事は出来ません」という日を明示しておく事が必要という事になっております。あと、ここにレジュメ 4 頁の一番上、(4)の から まで書いております、こういう中身を就業条件明示書で明示しなければならない...という事になっております。これは資料 18 をお付けしておりますが、資料の下の方で言いますと 102 頁と書いてあるところ、こういうものを付けなければいけないという事になっております。

それから次に、派遣元会社と派遣先会社と、使用者責任を双方が負わなければいけない。それぞれ分けて負わなければならない、という事を先ほど申しましたが、どんなものを負わなければならないかという事につきまして、7 ですが、派遣元会社が負うというのは、派遣元会社というのは雇用契約を結んでおります使用者という事になりますので、賃金支払いの義務、これは当然ですね。派遣先会社で働いておられるけれども、派遣労働者は、賃金は派遣元会社からもらう。それから、年次有給休暇の付与義務、これも、「実際に働いている所に言わないといけないうんじやないか」という感じがしますが、この年次有給休暇を付与する義務というのは雇っている所である派遣元会社が負うという事になっております。それから産休や育休などの付与義務もそうです。安全配慮義務、これも派遣元会社が負います。

一方、派遣先会社が負う使用者責任ですけれども、これは例えば労働基準法などに定める母性保護規定、それから安全配慮義務など、こういったものを負う事になっております。もちろん、派遣元会社が負う責任で、例えば年次有給休暇付与義務というのがありますけれども、派遣先会社はそういった義務を負わないのだから、労働者が「明日から年休取らせて頂きます。休ませてもらいます。」といった時に、「あなた休んだらあかん！」と言えるかというと、これは言えない。と言いますのは、年休を取ることが権利として認められている訳ですから、それが制限されるようなことは派遣先会社であろうとも出来ない事になっております。これは、責任は重なる箇所もあるんです。分配の問題になってくるんですけれども、それは資料 10、11 ですね、資料の 80 頁、81 頁に載せておりますのでご覧頂きたいと思っております。こういう形で分かれております。で、労働基準法だけではなくて労働安全衛生法上の義務というのもありますので、そういうものも派遣元会社と派遣先会社で負っていくことが必要になっております。

それから次に、派遣契約の中途解除ですけれども、これはどうか。まず、派遣先会社が、労働

者派遣契約を途中で解除できるかと言いますと、これは合理的な理由があればやむを得ないのですけれども、不当な理由で労働者派遣契約を中途解除してはならないという事になっています。これは労働者派遣法の 27 条に載っております。労働者派遣契約を解除することが、たちまちその派遣労働者の雇用契約の終了という事には結びつかないんです。それは、雇用契約というのは、派遣労働者と派遣元会社との間での契約ですので、直ちに契約上は結びつかない事になっておるんですけれども、実際には派遣労働者がもう働く所が無くなってしまおうという事になりますので、やはり、派遣労働者の雇用の安定上で問題が生じることが多いので、不当な理由で中途解約したらいけない事になっています。もし不当な理由で中途解約された場合、派遣元会社は派遣先会社に解除の無効を主張したり、損害賠償請求をしたりする事が出来ます。それからまた、中途解約がどうしても必要な場合があると思いますが、その場合は派遣労働者の雇用の安定の為に、派遣元会社、派遣先会社が取るべき措置というのが指針に載っております。ここに書かせて頂いているのは派遣先会社がとるべき措置です。まず、当然の事ですけれども、派遣元会社の同意を得るという事。急に「明日から来なくて結構です」というのではなくて、相当な猶予期間を持って申し入れるという事です。それから、派遣先会社の関連会社での就労の斡旋など、派遣労働者の新たな就労機会を確保する努力をするという事。少なくとも、30 日分の賃金相当額の損害賠償をするという事です。それから、派遣元会社と十分な協議をして適切な善後策を講じるという事。派遣先会社からの中途解約を理由に派遣労働者が派遣元会社から「もう行く所がないので貴方は解雇です」と解雇された場合、この場合は労働者からしますと解雇の正当理由がありませんので、これは一般の正社員の場合と同じで、解雇は無効、賃金請求をする事が可能になってきます。そこまでやるとなると、派遣労働者もなかなか大変なものですから、なかなかそこまでいかない事案が多いかとは思いますが、論理的にはそうなってくるという事であります。

それから、これは 2004 年、一昨年 4 月から施行の新しい労働者派遣法で新設されたものですけれども、派遣先会社の雇用契約申込義務というものがあります。これは、よく派遣労働の宣伝のされ方として、「自由にライフスタイルに合わせて好きな時に働きましょう」と、バラ色のコマーシャルがされている訳ですけれども、労働組合などで統計を取ってみますと、派遣労働者として働いている人でも一番望むことは、やはり「雇用の安定」なんですね。派遣労働というのは、いつ契約を切られるか分からない不安を常に持っていますので、やはり皆、本音は正社員になりたいという気持ちを持っております。それを体現する規定になろうかと、これから使っていける、労働者側からすると使っていける規定になろうかと思うのですけれども、そういう事で少し説明をさせていただきます。まず、期間制限のある業務と期間制限の無い業務を分けて規定されてあります。期間制限のある業務については、これは派遣可能期間の経過後も同一業務に継続して労働者派遣を受け入れる場合で、当該派遣労働者が直接雇用を希望している場合、派遣先会社は派遣労働者に対して雇用の申込義務というものを負います。これは雇用の申込義務ですので、派遣先会社で直接雇われる・雇用契約を結ぶ、そういう事に将来なっていくという事であります。例えば、期間制限 3 年の所で、3 年経ったけれども同じ業務でさらに労働者派遣を受け入れていきたいという様な場合に、そしたら、その 3 年の途中で A さんから B さんに派遣労働者が代わっている場合はどう数えるか。それは、A さんから B さんに代わったとしても、3 年は 3 年として数えます。では、A さんに申し入れるのか、B さんに申し入れるのかですけれども、可能期間の最後の日に受け入れていた派遣労働者、ですから、A さん B さんの順番で 3 年間受け入れたとしますと、B

さんに対して雇用の申込義務を負う、という事になっています。但しこれは、派遣元会社からの通知が必要になってきます。派遣元会社からの通知というのは何かと言いますと、派遣受入れ期間に抵触する事になる最初の日から1ヶ月前、ですから、今年の3月1日に派遣受入れ期間が終わるのでしたら3月1日の1ヶ月前からですね、そこから3月1日の前日、2月28日までの間に、制限に抵触する日以降継続して労働者派遣を行わない旨の通知、こういうものが必要になってきます。従いまして、労働者側から言いますと、派遣元会社に「ちゃんと通知して下さい」と言っていく必要があるという事になります。

それから、期間制限の無い業務についてですけれども、これは同一の業務に同一の派遣労働者を、3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇入れようとする場合、派遣先会社は派遣労働者に対して雇用申込義務があるという事になります。これは、新たに労働者を雇入れようとする場合なので、正社員でもアルバイトでも良いんですけれども、直接の雇用関係に入る人を雇入れようとする場合に、「それだったら、今までやっていた派遣労働者に対して申し込みなさいよ」という規定になっております。そしてこの、「継続して」という言葉が出てくる訳ですけれども、じゃあ、派遣を受入停止期間が1日でもあれば、そこで一回切れる事になるのかと言いますと、そうではありません。受入停止期間が3ヶ月以下でしたら継続して派遣を受けているという風に判断されます。

それから次に、ここ2、3年くらいから行われてきたのでしょうか、「紹介予定派遣」というものがあります。紹介予定派遣というのは、派遣就業終了後に派遣先会社に職業紹介することを予定して行われる労働者派遣です。先ほど申し上げました様に、職安法との関係で、「職業紹介」というのは駄目なのですね。労働者の特定行為をする事は派遣労働の場合は出来ないと申し上げましたけれども、この「紹介予定派遣」というのはもともと紹介を予定しておりますので、最初に特定行為をする事が可能になっています。これは、職業紹介をする前の労働者派遣期間は6ヶ月以内ということになっています。そして、紹介予定派遣を受けたのに、派遣先会社が直用を希望しない場合、この場合、労働者は派遣元会社を通じて文書で理由の開示を求める事が出来ます。これをやろうと思えば、派遣開始日に派遣労働者と派遣先会社が合意している事が必要になります。派遣をしておりまして、途中で紹介予定派遣に切り替える場合は、まず、普通の派遣自体を終わらせ、新たに紹介予定派遣という事で合意をし、始める事が必要になってきます。この場合は、派遣元会社は就業条件明示書に、次の5頁の「11 紹介予定派遣」の(1)の から書かれている事を記載しておく必要があります。通常の労働者派遣との違いですけれども、これは、派遣先会社による事前面接、履歴書の送付、こういうことが認められています。ちなみに、普通の労働者派遣の場合は、事前面接は禁止です。ところが、私どもが聞くところによりますと、事前面接が当たり前のようになされている様です。私たちのところに相談といいますか、別件で来られた女性の方が、「私、派遣で働いています。これから面接に行くんです。」と平気でおっしゃるので、「派遣の場合、事前面接は禁止なんですよ。」と申し上げたら、「そんな事知りませんでした」と、百人が百人、そんなにもいっていませんけれども、十人が十人、まあ100%ですね、おっしゃいますね。これは、いかに労働者派遣法が守られていないか、という事が分かる気が致します。それから、紹介予定派遣の場合は、派遣先会社はいつでも、派遣元会社を通じて求人条件を派遣労働者に示す事が出来る。派遣元会社は、派遣期間中いつでも、求人・求職の合意による紹介が出来る。それから派遣期間中の採用内定が認められる。それから、対象業務として、先

ほどちょっと最初の所だけ申し上げました、通常派遣では禁止されておりました病院や介護福祉施設における業務及び往診、訪問介護に関する業務、これも可能であるという事になります。紹介予定派遣で起きてきますトラブルにつきましては、後ほどまた見ていきたいと思います。

次に「専ら派遣の禁止」です。専ら派遣というのは、ある会社が、例えば子会社として派遣会社を設立しまして、自社あるいは特定の会社のみには派遣させる目的で派遣事業を行う様な事です。これは、銀行とか証券会社、金融機関でわりと横行しているものであります。例えば、銀行では、女性行員が結婚・出産で辞めたと、子供を産んでですね、一定期間経って、今度はパートで働こうかという状態になった時に、派遣会社に登録させておいて、そこからまた前と同じ窓口業務に派遣していく...というような事がよく行われております。しかし、この様な事は禁止です。こういう事をしている、しようとしている派遣元会社に対しては許可を出してはいけないという形で法律に載っておりますので、こういう事をしていますよという通告すると、厚生労働大臣の許可を取り消さなければならない事になっております。

それから次に、二重派遣の禁止があります。これは、信じられない様な事がよくあるんですけれども、派遣先会社から更に別の会社に派遣されて、その企業の指揮・命令を受けて働く。これを二重派遣と言います。これは実際にあった話なのですが、コンピューター関係のプログラマーが派遣労働者です。それが、A社という所に登録しておりまして、これが派遣元会社です。A社からB社に派遣され、B社からC社に派遣され、C社からD社に派遣され、D社からA社に派遣される。まわりにまわって、自分の登録している会社に派遣された。これは本当にあった話です。こういう信じられない事が起こっておるという事ですね。これは、職業安定法で禁止する労働者供給というものにあたるという事になっておりまして、派遣先も、その次の派遣先も処罰を受けます。その処罰を免れる為に、第二の派遣先への派遣は「業務委託」ということで、「派遣じゃありませんよ」というふうに偽装する事が多いのですけれども、業務委託であれば、その第二の派遣先の指揮・命令を受けて就労するという事にはならない訳です。ところが大抵は第二の派遣先の指揮・命令を受けて就労しておりますので、これは「業務委託」ではなくて「派遣」に間違い無い、という事になります。

それから、これはあまり知られていませんが、知っておいて頂きたいことで、労働争議中の派遣業務は禁止されております。これはストライキやロックアウトなどの争議が行われている事業所とか、ストライキやロックアウトに至る恐れのある争議が発生していて、労働者派遣を無制限で受け入れると争議解決が妨げられる事を労働委員会が通報した様な時です。この様な時、派遣元会社はそういう会社に労働者派遣を行ってはならない事になっています。まあ、考えてみたらそうですね。ストライキで労働者は「働きませんよ」という事でやっている時に、派遣でいくらでも労働者を受け入れられたら、そのストライキは潰されてしまう訳ですので、これは紛争をますます大きくする事になる。このため、労働者派遣法第24条が、職安法第20条を準用しまして禁止しております。

次に、「派遣トラブルホットライン」というものがありまして、ここに出てきたもので少し問題点を拾っておりまして、どの様に考えるかという事を、私の意見でありますけれども、ご説明申し上げたいと思います。まず、事前面接ですけれども、翻訳の派遣でキャリアは5年以上あるんだけれども、派遣先の事前面接で試験を受けさせられたということです。それは、幾つかの派遣元会社が競合になっていた模様でした。あるいは、派遣先で面接が行われて、派遣元会社から「決

定しましたよ」と言われたので、他から来ていた仕事は断った。そうした所、「あの仕事は無くなりました」と連絡が来た。こういう様な事がよくあります。これは派遣先会社による派遣労働者を特定する行為に当たりますので禁止されております。他に特定する行為というのは、面接のほかに、履歴書を送付させる事や、「35 歳まで」といった年齢限定注文をするなど、この様な事は禁止という事になっております。先ほども申し上げましたけれども、派遣に先立って派遣先会社が行う面接というのは、雇用主が行う採用行為に当たりますので、そういう事をされて、そこで働く事になったのなら、「派遣先会社に採用されたんじゃないか」という事で理論構成していく事も不可能ではないと、我々は考えております。

その次に、トライアル・ターム、試用期間ですね。長期の仕事と言われて実際に働き始めました。そうすると、派遣先会社のほうから「当社は 1 ヶ月のトライアル・タームを定めています」と言われて、1 か月後、「当社の社風に合わないので不採用です」と。あるいは、派遣元会社から 3 人派遣されて来ました。1 週間 3 人で働いたところ、1 人だけ採用されました。こういうふうな事が現実起きております。これは試用期間ですけれども、試用期間というのは派遣先会社が派遣労働者を特定する行為と見る事が出来ます。これは派遣法違反です。試用期間というのは、雇用する会社が労働者を本採用するかどうかを試してみる為の期間でありますので、まさに雇用主としての行為でありまして、労働者派遣というものではない訳です。従いまして、これは禁止という事になります。

それから次に、新卒派遣ですが、大手の派遣会社でこういう事がなされています。まず、派遣元会社が学生を対象として行っている事業で、派遣元会社で OA 機器の操作やビジネスマナーなんかの、キャリアアップ研修というのを 3 ~ 4 ヶ月受けるのですね。これは、大学生だったら 4 回生の時に、短大生だったら 2 回生の時に、卒業する前に 3 ~ 4 ヶ月受ける。卒業と同時に OJT 研修、仕事をしながらの研修という事ですけれども、そういう研修と称して派遣先会社で 1 年間ほど働きます。この間、給料は支払われるのですけれども、OJT だからという事で大抵安い。そして、1 年経ったところで、派遣労働者として働くか、その経験を活かして就職するか、更にスキルアップするかを選択してもらいます。という様なうたい文句で出される訳ですが、どこに問題があるか。まず、学生から高額の研修費用を取っている。これはですね、派遣元会社のほうは「研修ですから当然でございます」と言うのですけれども、実は、派遣と研修とは不可分の関係に、このやり方ではなっておりますので、職安法第 40 条で禁止しております、「労働者の募集に際して、応募に応じた労働者から金品を取る事を禁止する」という条文がありますが、これに抵触する恐れがあります。それから、あたかも一年間働くと派遣先会社に採用してもらえるかのような宣伝をしていますが、そうではない。必ずしも採用になるとは限らないし、今のご時世、不採用になる事の方が多い。そうすると、その人は新卒という事ではなくなってしまう訳です。新卒で採用されるのと、そうではないという事で就職活動をするのではかなり違いますので、就職活動が更に厳しくなる。従って、こういう事には気をつけるようにという事で私どもは申し上げます。

それから、契約内容と異なる業務をさせられた。これはよくある話です。例えば、事前面接の際に「これこれをやって下さい」と言われた。まあ、事前面接自体が問題ですけれども、そこで言われた業務内容と実際の仕事が大違いだった。しかも、派遣元会社の担当者が派遣労働者の情報を派遣先会社の社員に公表したのでセクハラを受けた。中身は、詳しい事は分からないのです

けれども、そういうのはなしかあります。それで、派遣先と派遣元、そして派遣労働者の三者で話し合いをして、「こういうセクハラを受けているので勤務部署を異動して欲しい」と労働者が要望したところ契約を解除された。こういう話が実際に相談として寄せられています。まず、事前面接禁止です。それから、業務内容は、就業条件明示書に記載しなければなりません。そこに書いた以上、それが契約の内容となっておりますので、それと違う業務を行わせるというのは契約違反という事になります。従いまして、やらせてはいけないという事になっております。それから、派遣元会社というのは派遣労働者の個人情報保護義務というものを負っております。例えば、人種や民族・社会的身分・門地・本籍・出生地その他、社会的差別の原因となる事項、思想・信条・労働組合への加入状況など差別に繋がる情報、仕事と無関係なプライバシー情報、こういうものは、そもそも、収集する事すら禁止されております。また、収集した情報について、目的外で使用する事は禁止です。派遣元会社が派遣先会社に知らせてよいのは、“業務遂行能力に関する情報のみ”という事になっています。それから、この相談事案の場合は、「合理的な理由のない契約解除」になりますので、解除自体が無効という事になります。

それから、派遣労働者の労働基準法上の諸権利が守られないという問題が多々生じてきております。派遣でも年休が取れると聞いて申請したら、派遣元会社から「派遣先会社が今休まれると困ると言っているので、別の時にしてくれないか」と言われたということもあります。年休取得権があるというのは先程申し上げました。派遣元会社というのは年休を取得させる義務を負っておりますので、取得させなければなりません。その間派遣先会社の仕事はどうするのかと言いますと、そこは派遣元会社が責任をもつもので、労働者派遣をする会社なのでから別の人材を確保するということになります。「今休まれると困る」と言っている、従って別の時期にしてくれないかと、これは時季変更権というのが年休の場合、労働基準法に載っておりますけれども、時季変更権は常に行使出来る訳ではなく、事業の正常な運営を妨げる場合、そうでないと時季変更権は行使出来ません。この「事業の正常な運営を妨げる」というのは、どこの事業の正常な運営かと言いますと、派遣元会社です。この場合は、「事業の正常な運営を妨げる場合」とは言えないので、行使出来ないという事になります。

それから、3年間、大手の会社で派遣として働いてきたが、派遣先会社が妊娠を理由に契約更新を拒否してきた。派遣元会社の担当者は、「そんな事は理由にならないですね」と言ってくれたが、派遣労働者自身がもう嫌になってしまって「辞める」と言ってしまった。しかし、悔しい。それから、妊娠6週目で医師から「安定期に入るまで1ヶ月程休んだら」と言われた。それで、派遣先会社には了解を取ったが、派遣元会社は「休暇は認めるけれども次の契約は無いですよ」と言ってきた。これは、妊娠、出産に関する労働者保護規定というのは派遣労働者にも適用されます。保護規定の適用があるという事は、その為に不利益を受けないという事でありますので、休暇は認めるけれども次の契約は無理というのは、これは認めていないも同然ですので、法律の潜脱（＝脱法）で許されないという事になります。

それから、セクハラです。これはよくあります。派遣先の上司から「次の更新は私の判断にかかっているのだよ」と言われて、「ところで君、食事に行かんか」と言われた。これは“対価型”というやつですね。それから、職場でスリーサイズを聞かれたり、性的な発言で嫌がらせをされる。これは“環境型”というセクハラですけれども、こういう事がよくあります。それは何故かと言いますと、やはり派遣労働者というのは、そのうち替わって行く外部の人間だという事で、

軽く見られてしまう。従いまして、セクハラの対象にされることが多い。また、派遣先会社というのは、派遣労働者にとっても派遣元会社にとっても「お客様」なんですね。従いまして、派遣労働者の立場が弱くて、強いことが言えない。そういう心理が働きますので、セクハラがあっても泣き寝入りが多い。そうすると、つけ込んできてですね、どんどんそういう事が行われていく。また、聞くところによりますと、派遣先会社の正社員の方からも助けてもらえないという様な事があるようです。これは、派遣先会社の正社員からしてみたら、派遣労働者というのは自分たちに「関係ない人」というふうに見ているのかもしれないですけれども、同じ労働者としては辛い話と言いますか、セクハラというのはそれがあって労働環境自体を害しますので、その被害を受けた労働者だけの問題ではないと私は思っております。まあ、少し余談ですけども…。このため、労働者派遣法というのは派遣元会社、派遣先会社、双方にセクハラ防止義務を課しています。セクハラ防止義務というのは「許されませんよ」という事の社員への周知、徹底する義務、啓発する義務、それから、相談窓口を設けるなどして相談・苦情に対応すること。トラブルが起こったら、迅速かつ適切に対応すること。こういう事を、セクハラ防止義務と言います。これを怠りますと、実際にセクハラを行った社員だけでなく、会社自体も損害賠償義務を負うことがあります。従って、“放っておいたら損よ”という事になります。

それから、派遣労働者の工作中的ケガですが、工作中にケガをして休まなくてはならなくなったという事が、働いている以上はよく起こります。これは工作中や通勤途中のケガでありますので、工作中に全く関係ない人から殴られてケガをしましたという様な事は、ちょっと微妙なところではありますが、まあ、労務に起因するという事であれば労働災害という事になります。派遣労働者も当然、労働者災害保険法の適用がありますので、労災保険から療養保障や休業保障を受けることが出来ます。派遣元会社は労災保険に入っておかなければなりません。もし、派遣元会社が労災保険に入っていない場合に派遣労働者が労災に遭ったら、保険から貰えないかと言いますと、貰えます。保険に入っていないけれども、それは労働者の責任ではありませんので申請すれば貰えるという事になります。但し、保険料なんかは派遣元会社がずっと払ってこなかったという経緯がありますので、たくさん請求される事になります。また、派遣先会社も派遣労働者が安全な環境で仕事出来るように、「安全配慮義務」というものを負っています。労働災害が起こった時に、労災保険でまかなえない部分というのがあります。労災保険というのは保険制度ですので、上限が決まっておりますので、それでまかなえない部分というのは当然出てきます。その場合に、派遣先会社は自らの環境の下でその労働者を働かせて、そこでケガをさせた訳ですから、安全配慮義務を尽くしていないという事になると、派遣先会社も派遣労働者に対して損害賠償義務、民法上の損害賠償義務を負うという事になってきます。

それから、9 頁にいきまして、「派遣契約の中途解除における解雇」であります。これは、先程申し上げましたので割愛させていただきます。それから、雇用安定措置というのを一生懸命作っている訳ですが、なかなかこれが機能しないという現実がございます。「コールセンターでのクレーム処理の業務に派遣をされて 2 年になるが、これまでずっと 1 ヶ月契約でいつ切られるか不安で仕方がない」とか、「大手メーカーに派遣されて 10 年以上になるが、これまでずっと 3 ヶ月更新です。年度末にかなりの派遣社員が切れ、私も更新はあと一回だけと言われた」という様な相談がありました。これについては、派遣元指針、派遣先指針で「安定を図らなければならない」という指針が示されています。派遣元会社につきましては、派遣労働者を雇入れる時に当該労働

者の希望、労働者派遣契約における労働者派遣の期間を緩和して、雇用契約の期間を労働者派遣契約の期間に合わせるなど、労働者の雇用の安定を図る配慮が必要とされています。派遣先指針では派遣先会社は当該派遣先において、労働者派遣の役務提供を受けようとする期間を勘案して、可能な限り長く定める等、労働者の雇用の安定を図る配慮が必要とされています。直接雇用申込義務などは、先程申し上げた通りであります。

それから紹介予定派遣でのトラブルですが、「紹介予定派遣ですよ」という事で働いていて、良くやってくれるということで採用内定をもらった。ところが後に取り消されました。これが時々起きております。これはですね、採用内定という事は、どういう法律上の性質を持っているかという事が問題になってきます。これは、新卒で採用内定をもらったという場合にも起こりうる問題なのですが、今の判例の考え方は、採用内定というのは労働契約の成立であるというふうに、ですから始期付きですね、例えば今年の3月1日に採用内定を、「4月1日から採用します」という事でもらった場合、4月1日から労働契約を始めますよという始期付きの労働契約の成立であるというふうになっています。従って、内定取り消しというのは労働契約の解除だという事になってきます。労働契約を解除する場合は、合理的な理由がない場合は駄目だという事が判例上確定しておりますので、合理性のない取り消しの場合、解約は無効という事になります。従いましてそういう事がありますと、労働者の側から従業員であることの地位確認請求や、場合によっては損害賠償請求、これをされる可能性もあるという事になります。

それから、違法派遣、偽装請負の問題。これは少し長い事案になっておりますけれども、長いといってもかなり簡略化しているのですけれども、ご存知の方もいらっしゃるかもしれません。甲さんがいまして、甲さんはA派遣元会社からB派遣先会社に派遣されておりました。B派遣先会社では何をやっておったかと言いますと、B社の社員に混じって組み立てラインで働いていました。当時、これは製造なのですけれども、製造業への派遣は禁止されておりました。また、A社というのはB社の100%出資子会社で、もっぱらB社だけに労働者を派遣しておりました。先程申し上げました、“専ら派遣”と言うやつですね。甲さんは採用の時に、A派遣元会社に採用されているのですけれども、その際にB社の担当者から面接を受けていた。業務もB社の社員から指揮命令を受けて行っていた。労働基準監督署の方から、「これは違法派遣なので、適法な請負とするのか、直接雇用という形にするのか、とにかく法律上の形式を整えろ」という様な指導が入りました。A社はどうしたかと言いますと、甲さんの派遣を止めまして、「請負という形でもうちは出来ません」ということで答えました。B社は直接雇用しないという結論になりました。結局、そうすると、甲さんの行き場所が無くなって、解雇ということになってしまった。そういう事案であります。これは、実は裁判で争われたのですが、請負というのは仕事の完成を請負うので、従いまして、雇用契約で労働者が提供する労務の提供ではなくて、仕事を完成させるという事を請負っていきますので、指揮命令というのは請負った会社の、自分の所の中で全部監督者が行なっていかなければならないという事になってきます。製造現場では、時々ありますのは、ラインが何本かあって、一つのラインごとに違う会社が請負っていて、監督者を置いているような、そういう馬鹿げた事をしている所も多いんです。製造現場で、甲さんの場合のように派遣先会社の指揮命令を受けているのに「請負」とするのは、これは偽装請負でして、請負にはならない。労働者の立場からすれば、それは非常に不安定で、契約関係が錯綜しますので、事故が起きた時に保障が無いことになってくる。B社で働いていて、B社の監督の下で働いているのに、B社は

「A 社が全部責任を持つからだから」という事で、事故が発生したとしても全く責任を持たないという様な法律関係になってしまいます。そういう事がありますので、これは禁止されています。この事案で、裁判所は甲さんと B 社との間に独自の労働契約が成立しているという判断を示しました。これは日本では初めて出た判決でして、労働者側から言いますと非常に画期的な事になっていますが、ある地方裁判所の支部で出た判決です。今、大阪高裁に会社側が控訴しております。是非、高裁も判断を維持して欲しいと私は思っておりますけれども、さあどうでしょうか？...という所ですね。

以上、問題点等をご説明申し上げました。労働者派遣の今後ですけれども、おそらく労働者派遣が無くなる事はないでしょう。これからも広がっていく事だろうと思います。ただ、今申し上げた様に、いろいろな問題が起こっていきますし、労働者というのは元々弱い立場にあるものですから、しわ寄せがどこに来るかと言うと、労働者にくる。以前は、専門職で労働者派遣は行われる事が多かったものですから、賃金なんかも結構高かったということがあるのですけれども、それも過当競争で頭打ちになって、今後は下がっていくであろうと思われます。そうするとそのしわ寄せはどこに来るか、それはやはり、最後に労働者に来るのだだろうと思います。そういう事もありますので、法律は「こういう事を守らないといけない」という規定があります。最低限それを守って頂いて頂かなくてはならない。その中で、何とか一生懸命働くという事にしていかなければならないだろうと思っています。長時間ありがとうございました。

第2部 全体討議

● どうもありがとうございました。先生には時間を守るということで急いで頂きました。前半は基本的なところに関わることで、さらっと書いて頂いたところで、現実のうちでよく言われている事柄ばかりですけれども、事実を通じてお話頂いたところでございます。このあと少し質疑応答の時間と、それからレジュメにもございます様に、全体的な討議と、その中で先生にご助言などあれば、お教え頂けたらと思います。

事務局より配りました別紙の4には、つい最近出ました、先生のレジュメの中にもありました厚生労働省の平成17年の統計ですね。ですから、先生のレジュメより少し数が増えていると思います。派遣労働者が306万ですが、前年度から約70万人の増加です。それから、派遣先が50万件突破しましたし、年間売上げも2兆8000億円くらいですから更に増えていて、先生がおっしゃった通り、四番目、派遣料金は15,958円と25,628円となっておりますので、この数字はどんどん「もっと増えるでしょう、もっと減るでしょう」とおっしゃっていた通りのデータが、1月17日に出ております。

そうしましたら、基本的な事はずっと先生におっしゃって頂いたわけですが、もう一度改めて質疑・応答などから、話の切り出しに至っていただけたらと思います。いかがでございしますか？

● 冒頭、座長の内海専務が申しました様に、地域就労のバックアップ、就職困難者のバックアップをするC-STEPとして、派遣労働というのはどんな位置にあるのだろうかというのをこの研究会で学習しようねと、同時に、コンセプトの下の方に書いています、いわゆる、法的に言う就職困難者等にとって、派遣労働というのは職業人生のステップになるのか？失業からの脱出として、どんな足がかりになるのか？その足がかりとして、C-STEPが行なっている人材養成事業の複線化になるか？前回やりました、パートだとか、様々な働き方の対応というやつと、今回派遣だけにスポットをあてましたが、派遣とかも含めた対応、人材養成事業の複線化ということについて、年度末も押し詰まり、新年度が近づいておりますので、そのあたりで質疑を詰めて頂けたらと思います。

● 派遣事業にもいろいろな種類がありますが、一般労働者派遣というのあって、これが圧倒的多数で、わずかに特定労働者派遣というものがありますよね、これはいろいろな派遣の部分と言いますか、まずい部分と言いますか、労働者にとって非常に厳しい事をご説明頂いたのですけれども、特定労働者派遣というものと、いわゆる普通の雇用というのは、違いは分かるのですけれども、労働者にとって、派遣される人たちにとって、どういう大きな違いがあるのでしょうか。不安定であるとか、正社員になりたいという希望があると仰いましたが、これは特定の場合は、ほぼ正社員ですよ。それについて少し教えて頂けませんか。

● そういう所に視点を向けてあまり勉強した事がないので、よく分からないのですが、まあ、派遣会社のほうが継続してその労働者を常用雇用しているという事になるので、遊ばせておくのもったいないので、ずっと継続していろいろな所に派遣していくのだと思うのです。それは、雇用の不安定性という点から見ると、ある程度安定しておりますので、大丈夫だろうと思うのですけれども、どうでしょうか、働き方として、やはり一つの会社で一つの仕事にずっと従事していきたいというのは、「労働者の生きがい」と言ったら少しおかしいですけれども、そういうところからすると、(問題が)あるのではないかという気がするのですが。ですから、派遣元会社をク

ビにさえならなければ、お給料は貰えるだろうとは思いますが…。給料は、一般の会社と同じだと思います。年功序列制が崩れてきていますので、お給料が減ったりする事はあると思いますね。

●例えば、特定派遣は前年度比 5.4%増という、15 万人にならんとしているという厚生労働省のデータがありますけれども、どこまでか、分かりませんけれども、全国の都道府県労働局から集まった集計で、自給調整した集計だと大阪労働局は言っていました。この 26 業種とのリンクをやってみようかなと思ったのですけれども、分からないのです。26 業種とリンクしている可能性が高いのではないかと思ったのです。そうすると、その証拠を、今日のデータや資料では付けきれなかったわけですが、「こんな業界ではこんなだよ」という様な傾向なりをご存知でしたら、一つ教えていただければと思います。ご存知でなければ結構です。調べていたものと、あと、データを交差させたら見えてくるのかなと思ったものですから…。

●結局ね、派遣先会社というのは注文をする訳ですよ、「人を下さい」という事で。派遣元会社がその注文に応じて人を出す、という事ですよ。そうすると、派遣先会社というのは自分のところで必要が無くなったらいつでも切るのですよ。ですから、派遣先会社にとったら、その様な人の使い方というのは便利ですよ。そういうふうにして、“使い捨てられる”と言ったらおかしいですけども、コロコロ変えられていく労働者はどうなのだろうかと思うわけです。例えば、行く所も変わる訳ですよ。ここに住んでいてですね、そこから行く場所が変わる訳ですので、それが必ずしも通勤に便利な所ばかりじゃない。それで、生活もあるし、子供を産んだりもする訳で、その子供をみるために「何時には帰らないといかん」という事もある訳なのです。しかし、それが、派遣先会社が変わることによって、その人間の生活が、やはり形式的には「雇われているからいいだろう」というふうには割り切れない部分があるのではないかと思います。そういうところで不便は、やはりあるのではないかと思います。まあ、問題になるのは常用型ではなくて登録型が大抵問題になります。あまり常用型を意識して勉強しておりませんで、申し訳ないです。

●もう一つ教えて頂きたいのですけれども、新卒派遣の問題がありましたよね。これは、「(研修費用とか)お金を取ってしまう」という事の問題を先生はおっしゃっていましたよね。それともう一つ、「必ずしも上手くいかないで、採用してもらえない、保証がない」と、「新卒でなくなってしまって、その人の将来に傷をつけてしまう、不利益を伴う」ということでした。こういう不利益の問題をおっしゃって頂きましたが、その他に、こういう仕組みというのは、問題点はないのでしょうか？

●まあ必ずですね、「こうするとスキルアップが出来て、それで仕事が見つかります」という様な宣伝を、そうは書いてないのですけれども、そう見える様な宣伝をして、結局、派遣元会社が研修だという事で儲けているということがあり、そこが問題点です。あと、逆にどんな所が問題じゃないのだろうかということですか？

●例えば、職業訓練という意味で、そういう側面から見て、新卒じゃない人とか、金儲けしないという事であれば、それは問題ないという気がするのですが、これはどうなのでしょう？

●スキルアップの為に、キャリアアップの為に“研修はしなさいよ”という事は指針で決められているのです。そのため、“無料でそういう事をやっています”と、一応派遣元会社は言うのです。ところが、それはそれで問題ないのですけれども、派遣元会社がお金を取らないでやっている研修というのは、派遣元会社の一室に本が置いてあって、パソコンが置いてあって、「自分でその本を読んで勉強しなさい、パソコンで勉強しなさい、どうぞこの機会を与えますよ」というレベル

なのですね。そこに、「パソコン講習をします、講師を呼びますよ、それを受けますか？」となると、やはり有料になってくるのです。それはそれで、スキルアップが出来るのであれば専門学校に行くのと一緒ですので、別に構わないといえは構わないのですけれどもね。それと職業紹介みたいなことがセットになってくると、それは問題だろうということですね。やはり「キャリアアップをする機会を与えなさい」と指針に書いてあるのは、今無料でやられている様な、「自分で勉強しなさい、自習しなさい」という様な事は想定してないと思うのです。もっと派遣労働者が実際キャリアアップ出来て、もっといい所に働きに行けるとか、働きに行く幅を広げるとか、そういう事を、多分、法律や指針の方は予定していると言うか、期待していると思うのです。まあ、そういう事でも、書いていないよりはましかと思っていますけれどね。

- 今、座長も先程おっしゃった、先生に先日 C - S T E P のご説明をした際に、C - S T E P の人材養成事業の中にスキルアップコースというものがあまして、2 週間、座学やコンピューター、就職への心構えだとか、企業等の業種・職種とはどんなものかというものをやりまして、さらに後の 2 週間に、会員のいろいろな企業へ実習に行く、というスキルアップ講習というものを 4 週間でやっている訳です。この 4 週間で、長いなと思う人はそれでいいのですけれども、2 週間実習して、2 週間ちょっとコンピューター触った事のない人は勉強して、その後ですっと働けるようになるかという、失業していたとか、ハローワークにもなかなか自力で行けないという、いわゆる法的にいう就職困難者や失業者、その人たちにとって、新卒派遣をする訳じゃないですけれども、新卒派遣の方向というのは、なかなか純粋な実習であり、お金儲けではない、また、その実習先が雇われ先ではないですよという事の明示によって、その派遣という方向を使って実習期間を延ばす、派遣の受け皿とか、ムーブメントとか、NPO とかいうものですね。社団法人そのままでやるかどうかは別ですけれどもね。スキルアップの 4 週間の場合は、実習時間 2 週間とは違う所に 1 千社がある訳です。社団法人が、その 1 千社に「こんなに 4 週間頑張りましたよ」ということを示し、そこで（企業側が）「買いましょう」という...こういう仕組みになった時に、この新卒派遣の方はどうなるか？うまいこと何か膨らませていけないのかな？とか、企業とそれから C - S T E P という社団法人の連合体との間に、派遣会社でも NPO センターでも、組合派遣と言いますか、新卒派遣というか、失業者派遣みたいな意味合いが込められていて、それはレジュメにあります、人材養成事業の複線化とかいうことで考えているわけです。

- 「これをすれば必ず就職できますよ」という様な間違った宣伝をされなくてね、これはあくまでもスキルアップのものであって、それで頑張って自分でスキルアップして、そこから就職をしていくのですよ、という事でされるのでしたら良いと思うのです。新卒派遣の場合だったら、学生さんなので、社会に出ていけませんので判断能力が低いのですね。まあ、言ってみれば子供ですよ。そういう所につけ込んで、「つけ込んで」と言ったらおかしい、怒られますけれども...。そうですね。まあ、「これをやったからといって、必ずそこで働ける訳じゃないですよ、就職出来る訳じゃないですよ」とはっきりと言う事は、（派遣会社は）しないと思うのです。

- 質問ですけれども、先程の様にその、「だったら」があったらの話なのですが、専ら派遣は法 7 条で禁止してますでしょう、この法 7 条を細かく読むと、「就職困難者を除き」と条文に書いていたはず。就職困難者というのは、これを職安法で読むのか、雇対法で読むのかは別にして、例えば、障害者はこういう読み方をしたら良いと思うのですけれども、そうすると、どちらにも入れる障害者という事を主語にしたら、障害者だけをもっぱら派遣するような仕組みなり、

障害者に限る必要無いのですけれども、何かそのような仕組み出来ないかなと思うわけです。会員企業の中には特例子会社を持っている所もあれば、ただ新たな特例子会社を作らなくて、障害者施設と組んで特例子会社を作ろうという大企業もたくさんありますよね。そこで、専ら派遣するとかというのは、法的には抵触しないのではなかろうかという様な気もするのです。その時に「就職困難者は、専ら派遣で良いのですよ」というふうに十分読み込めないのかなと…。

専ら派遣の抜け道として、障害者とか、今で言う 35 歳以上の同和地区住民とか、高齢者とか、母子家庭の母とか、一人親の母とか、そういうところを呼び込んで、そこを専ら送り込むという、何かそのような可能性はないのかなと思います。

- 専ら派遣の禁止されている趣旨というのは、専ら派遣をするのであれば、「直接雇用しなさいよ」ということなのですね。ですから、派遣という形態を取らなくてもいいだろうという事なのですね。今おっしゃっているのは、やはり、就職先が無い人ばかりを集めるので、そういう人の就職を容易にする為に、集めてその受け皿を作ると、そういう事ですよね？常に仕事がある訳ではないから、派遣という事で受け皿にするという事でいいのですね？

- 前回の研究会で多様な労働形態というテーマのときに、社会福祉分野の労働市場は非常に多く、社会福祉の、いわゆるヘルパーと言われている人を養成するところもたくさんある。ところがそれは、自動車社会になって自動車学校が多いのと同じであって、(すべての自動車学校が)決して優秀な、有能なドライバーを養成しているわけではない。そこへ、うちの自動車学校は、先程申し上げましたように C - S T E P という事は、今まで働いていないし、車なんて見たことがないとか、どれがハンドルが分からないという人を、優秀なドライバーとして、いわゆる実習なり経験なり、たくさんの企業の社会的支援を活用して、育てていく。実習の期間は派遣出来ませんが、そこは派遣会社が第三者機関を作って実習もやる。そして、実習を終了した時に送り出していく…という様な事を、一度、社会福祉ジャンルで考えてみようかという事は、議論があったんですけれども、それを社会福祉だとか特定せずに、この「専ら派遣」を読み込むならば、就職困難者というところとか、障害があるとか、家庭的に一人親であるというところも、実習を積み重ねた人を、専ら行き先をある程度決めて、出来ないだろうかなと思ったのです。

- それは一般労働者派遣事業としてという事ですよね。

- そうです。いずれにしてもそれは、さらにその後に 40 条の 4 項との関係で、いわゆる抵触する最初の日を「この最初の日を、黙っていたら上手いこといかないだろうか？」とか、いっぱい考えたけれども、それはいけない事で、1 ヶ月前に文章通知なので、40 条の 4 で派遣を入口にして、正規でいく。要するに抵触する日にかけてしまって、障害者は B という特例子会社へ派遣をスタートにして就職してもらえば良い訳です。抵触する様な契約をお互い認識しながら 40 条の 4 で結んでおくとか。それから、これはもう専務のお話の方が良いですが、専務は、それを紹介予定派遣で、紹介予定派遣という形態でどうなのだろうかと、我々は言っておったのですけれども…。

もう少し戻らせていただいて、その専ら派遣を禁止している 7 条で、就職困難者が除かれるのは何故なのか？で、就職困難者が除かれる場合、就職困難者だけに特化した何か、この公益法人として新しい事業の可能性なり、ないだろうか？と二つのことをいっしょくたに言ったのです。

- 条文を読んでいませんからね…。

- 派遣の料金でのトラブルというのは、相談はそれほど多くないのですか？ここにでています、1 万 5 千円とか、2 万 5 千円とかというのは、派遣元と派遣先との契約の料金ですよね？これの大体

何割くらいが本人に支払われるのですか？

● 半分くらいじゃないですか。半分よりも少し多いかもしれませんね。給料のトラブルというのは、「安いのですよ」という不満はあるのですけれども、トラブルというのではあまり上がってこないのです。不払いや未払いは、それはあります。派遣元会社もいろいろあります。中小で本当に消えてしまいそうな所もありますので、未払いのまま倒産したとか、という話は聞きます。まあ、それは、派遣プロパーの話ではなく、よくありますね。

● そういう場合は、派遣先の会社というのは、契約上関係ないということですか？

● 関係ありません。あと、賃金で問題になるのは、サービス残業です。サービス残業をさせられるけれども、それが賃金についていないとか、そういう事はよくありますね。それは、残業自体をさせようと思ったら、「残業がありますよ」という事で先に決めておかなければならないのですけれども、決めていなくて、違反であるといっても、働かせた以上それは払わなければならないのです。そういうことで、派遣元会社に請求するようにという事で言いますけれども、派遣元会社にしたらサービスで、派遣先会社から費用をもらっていないのですね。だけれども、それは労働者の方に相談なく勝手に決められている。

● 人権研修を結構時間中は忙しいから、時間後やっている。これは会社の中で、その賃金をどうするかということはしてもらい、もちろん、払わないといけない訳ですよ。ですから、時間中の研修、時間中支払いというのを原則にしていたのですけれども、時間中研修は出来ないの時間給は払うと…。まあ、結構お金が要るのですけれども、やったのですけれども、やはりそれに厳しいですね。いろいろと聞いていると、「任意で研修出来ないか」とかね。それは駄目だという話で、経営部門は、最初、お金が払えないからという事で「任意研修にしてくれないか」とかありました。

● 先程の話の中にありました、偽装請負の話ありましたよね。これは、製造派遣が可能になって、偽装派遣の摘発だとか、特にメーカー、製造業では、派遣をどんどんと止められているという傾向があると思うのですけれども、逆に市場としては広がっている。他で仕事先、労働市場を広げていくという様な事で、Y社は商社ですけれども、メーカーでもの凄く雇用が増えているメーカーだとか、製造先だとか、聞かれたりしませんか？

● 私はあまり雇用関係は得意ではないのですけれども、弊社では、そういう契約の方がだんだんと増えてきている現状はあります。

● あのT社やM社では、ほぼ偽装請負的な状態があった訳で、急に正社員に切り替えたり、派遣に切り替えたりとかというのは、派遣法改正で一気に増えてきましたよね。つい最近ではT社が正社員を1.5倍に増やすという、5割増で正社員が増えたという事で、市場が少しずつ、今失業中や働こうとしている人たちにとっては、増えてきているという中で、「請負」という形態だけが小さくなってきていて、派遣が広がってきているのではないか。この広がっているところで、人材育成事業を絡めて行き先を見つけられないかな、というのが今回の派遣に絞った狙いなのです。

可能性としては、派遣会社でも構わないし、何だったら多様な、パート専門会社でも良いのですけれども、初めてコンピューターを触る人が、初めて企業で4週間研修を受けました、「さあ雇って下さい」で、可能な人と、ともすれば「会社としてはしんどいよ」という時に、今のスキルアップは悪くはないのですけれども、人材養成事業では、もう少しいろいろな形のものがあっても良いんじゃないかということです。

- 発展していくと、無料職業紹介所みたいな、そんな感じですか？
- 無料職業紹介なら勝手に就職出来る人なのだから、もう辞めてしまったら良いと思うのですよ。C - S T E P も、地域就労支援事業も…。ただ、そこで何かこう、応援している組織として、その応援する所がその、1 千社以上の企業が応援する、いわゆる社団法人存在意義ですね、公益性というのでしょうか。
- 新たな求職登録システムみたいなものですかね。
- 新たな人材養成事業ですね。
- ジョブ・トレーニングというのは、ある事はあるのですね。ジョブ・トレーニングコースが出てくる経緯というのは、ここで書いてある所の、トライアルタームという事なのですね。それを出来るだけ長くして頂けたら、非常にありがたいという事になっているので、次長が言っておるのはその前の所なのです。
- つまり、トライアルターム後の、働く間にはありがたいかもしれないけれど、それは雇用契約の前提だから、「こんなのは出来ないわ」とか、それなりに名のある企業だったら、トライアルタームに入れてしまって「あ、駄目です」と、もう言いにくい。いい加減な派遣会社や、いい加減な所なら出来ますけれども。そうすると、運のいい場合と、運の悪い場合を産み出す様な公益法人というのは、企業にとっても、働く側にとっても、いかなものかと思うわけです。
- 専ら派遣という言葉を使わずに、逆に言うと、モチベーションをずっと高く上げていく様な求職登録システムみたいなものでないと、途中で萎えてしまうと思うのです。「上手いこといなくて、あの人は就職出来たけれども、自分は出来なくてここに滞留しているのだ」という逆のベクトルが出てしまうので、「この訓練をする事によって、こういう会社も行けますよ」と。ただ、短い期間だけ働けるという様な事で、モチベーションを持ち続けていこうと。最終的には自分の希望する有期雇用や正社員として働くことが出来る。
- トライアル雇用みたいな、そんな感じですかね？
- そう。有料 - お金を貰って、そういう期間を設けて頂けるという事ですね。
- 企業側で、会員企業の中でも、“ 予約権付き ” というのになると、やはり、かなりの金がかかるのですね。それはもう、そうなのだろうと思うのですね。スキルアップだけでは、なかなか大変厳しいような就職困難者の層になってきていることは事実なのですね。もう少し斜めに OJT をしっかりするという方向が良いという気はします。それは、一つの方法として「派遣」という一定の枠組みの中で、人材養成という形の枠組みの中で、使えるかどうかというのは、事実の中で使っていただけるのかなという気はしますけれどもね。そうすると、企業も協力しやすい。今、実務実習は 2 週間、1 ヶ月間無給ですから、そこはやはり厳しいものがあります。少しそこも、訓練と言うなら、有給の訓練というのがやはり、一つの選択肢として設けられないかなと思っております。
- 1 千を越える企業がいらっしゃる訳ですけれども、10 人の好きな事しますと言ったら、最高で 10 の実習先なのですよ。これを 2 回やったら 20、三回やったら 30 しか、こういう貢献しか出来ない事業になるということです。これに違う所が「それを全部雇うよ」と言って、全く違う所が声をかけてきても 60。最大で 60 社があれば出来る事業というのが、1 千社以上抱えているこの公益法人として、いかなものかと。まあ、いろいろな見方が出来ると思うのですよね。
- ちょっと議論についていけていませんが、先程の、これは限定がついていましてね、「雇用の機

会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等図るために、必要であると認められる場合として、厚生労働省令で定める場合において行なわれるものは除く」という風に書いてあるのです。だから、「就職困難者の為に必要である場合は除く」、それはそうなのですけども、「厚生労働省令で定める場合」というのがありましてね、厚生労働省令で定める場合とは何かと言いますと、「当該事業を行う派遣元事業者が、雇用する派遣労働者のうち、派遣元に雇用されている派遣労働者のうち、10分の3以上が60歳以上の者である場合、だから、60歳以上の、定年ですね、これは「60歳以上の定年により退職した後、雇入れた者に限る」という限定がこれにもついているのですけれども。そういう定年で退職した人をたくさん雇入れている、そういう場合は、“専ら派遣”でもよろしい...ということですね。

- シルバーという事ですか。
- そうですね。
- 特定で、且つ、高齢でのみということになってしまうのですかね。
- というふうに法律には書いてあるので、ちょっとこの法律の文章の解釈で、そこまでというのは難しいかなと思います。ただ、その定年の人もですね、他の事業主の事業所を定年で退職した人じゃないといけないのです。
- 労働組合の派遣というのは、大体どう考えているのですか？
- 労働組合は、派遣労働者を組織している労働組合というのは非常に少ないです。今、正社員組合がほとんどですけども、正社員組合の中で派遣の問題にも取り組んでいこうかという流れにはなっていますけれども、私の知っている範囲ではまだ少ない。二つしか知りません。
- 派遣労働そのものに対してはどうなのですか？労働組合としては、皆反対なのですか？別に、もう静観の姿勢ですか。
- 静観ですね。もっと大きな視点から見ると、派遣労働者の労働条件が下がると、全体の労働条件が下がるからというふうに考える事も出来ると思うのですけれども。やはりそこまではいかないで、むしろ、これは感情的なものだと思うのですけれども、派遣労働者が増える事によって正社員が切られていくという現状がやはりありますから、“敵対”とまでは言いませんが、「一緒にその人たちの問題を自分たちの問題として考えましょう」という所は、残念ながらまだ少ない状況にあると思いますね。
- 今、求人情報では正社員の求人と派遣の求人と、派遣の方が多いようなイメージですけども、違いますね。最近では正社員の求人も結構多くて、ほぼ同数くらいだと聞いています。
- 同数というのは、「正社員」対「その他」が、大阪ではほぼ同数で、パートの方が多いという数字が大阪では出ています。これは、関東圏、中京圏、北九州圏では正社員の方が圧倒的に多くなっていますけれどもね。
- 人材育成事業の複線化という事でワイワイ、ガヤガヤやって、ぎゅっと集約出来たらありがたいと思っています。少し話を横にそらしてしまって恐縮ですが、つい最近、2月1日に、1975年に部落地名総鑑事件が発覚して、1989年でしたか、部落地名総鑑事件の終結宣言を、国も、行政もされた訳です。しかし、この2月1日に第9の部落地名総鑑というものが、約130頁の分厚い本が現実に出来まして、これは行政書士の不正戸籍入手、全国で、今分かっているだけで3千、分かっているだけで三千何件ですけども、それが興信所から頼まれまして、その興信所が部落地名総鑑を使って...という事で、そんな分厚い全国のやつがあったとは、私も驚いているのです

が、先生のお話の中にありましたけれども、派遣労働者に限らずセンシティブな情報を収集してはいけないというのは、あらゆる労働者にとってであるわけですが、何故かそれが崩れている。雇用関係だとか、雇用主になろうという状況でもないのに、事前面接をしたり、履歴書が渡されたりという様な事が、平気で今日行なわれている。スキルアップと、実習ということと、事前面接と、履歴書を渡すという行為が、グシャグシャになっている様な、公正採用の崩れであったりということ。労災がなくても労災が受けられるというのは派遣労働者だけではなくて、一般労働者でも、日雇の労働者でもありますし、新しい何かが雇入れられる時に、派遣労働者が優先されるというのは、パート労働者においてはパート指針において、パート労働者が、正社員を入れる時にはそのパート労働者に先に声をかけなかったら、他の人を先に雇わないという当たり前の事なのだけれども、そんなことを全部含めて崩れて、もう公正採用選考なんかもうないよという論議が、一部が狼少年になっていた時に、やっぱりと、2月1日に部落地名総鑑がポンと出てきたのですね。

こういう流れの中で、能力を開発する「実習」という行為と、雇うという行為と、どこかできっちり、このC - S T E Pという組織が違うものなのだという線を引いていかないと、実習の延長に雇用があるとか、実習をしたら雇入れられるだとか、そういった「雇うために実習するのだ」とか、この辺の明確な線引きと、実習した限りは雇用を実現しようとか、本人が働きやすい働き方だというのを、今が、いい意味で、正すという時期に来ている時に、スキルアップ一本ではちょっとしんどいなと思うわけです。やはり実習が無かったら駄目だなというのは、いろいろな事をやりながら思う所です。

- トライアルタームの中で結構派遣が使われていて、事前面接みたいな、この辺はどうなのですか？多いのですか？

- 多いみたいですね。何人かしばらく働かせてみて、それで良い人を探るとというのが結構あるみたいです。労働者の方は知らない事が多いですから、「ああ、仕方が無かったな」と諦めていくのですね。それだったら派遣という形でなくて、一般の試用期間を設けて、直接雇用という事で、試用期間をはっきり言って、試用期間経過後に「やはり能力が足りませんでした」と言って解雇するというのは、普通の解雇の場合より少しハードルが低い訳ですからね、そういう形で正々堂々とやった方が、私は良いと思うのです。「派遣だ」と言っておいて、そんな事をするので、それで問題になるのです。

- そこは、契約解除するのが容易だということなのですか？

- 契約解除は、派遣の方が、労働契約の解除ではありませんので、労働者派遣契約なので契約自体を解除するのが簡単だからという、やはり力関係ですね。お客さんにそう言われたら、次もあるから強い事は言えないという派遣元会社の姿勢があるのです。

- そうですね、自分が断るのはしんどいから。人に断らせるというのは、実質的な試用期間ですよね。企業だったらなんとなく、自信の無いところはそうするのも分かる気がします。

- 逆に、企業にそういう事を直接頼むと、もう断れない。国の事業で、職場適応事業というのが、どうしても職場適応事業と言うと、障害者だけの取り組みだと思うのですけれども、誰でも構わないのです。職場適応事業というのは6ヶ月、誰でも構わないのですけれども、会員企業で、うち25年経ちますが、25年間で1社だけです。N社が25年前、最初に使って、それ以来、6ヶ月の試用期間で、その賃金を国が払うくらいの面倒な事をするくらいなら「雇用するな」となるの

です。「雇う」と言ってくれる所は良い話ですけれども、「そんな話は持って来ないで」となるか、イエスかノーかの二つしかないというのが、ノーと言われる要素の強い人にとってみれば「ゼロ」の状況になっているので、じゃあその期間を長くしようとか、実習の期間を長くしようとか、実習に賃金が伴わないから無賃は当然だとか、いろいろな枝葉を出す様な事をやっているのですけれどもね。潤沢な労働市場に、こんな競争をしなくてもスッと入っていくとか、さっき調整があった、無料職業紹介所を基地としてピュッと入れていって、企業から取り合いになるという状態になったら、こんな面倒な能力開発だとか、もう職場適応事業枠というのは障害者以外には恐らく使われていないと思うのです。短期は障害者だけですけれども、6ヶ月は病み上がりでも構わないし、2年ほど仕事を休んでいたという人でも構わない。それとは全く逆で、ずっと製造をやっていたけれども、営業に出るので、という人でも、どんな人でも構わないし、障害があるかとか関係ないんですけれどもね。

- それと、派遣を利用する企業の立場というのは、人件費というか、固定費というか、それを切り詰めることが出来る。先程先生がおっしゃられた様に、例え試用期間があって...と言う場合でも、一回雇用してしまったら、それには保険やら何やらがいっぱいくっついてきて、それは総合的ないろいろな庶務ということを考えたら、企業にしたらやはりその辺が大きいのかなと思います。それと忙しいときとか、臨時的にということで、逆にそれは働く人の権利という事になるのかもしれないですけれども、経営側から考えたら固定費の圧縮ということではないかと思う。

- 一つのケースとして、非常に識字能力の低い中高年齢の女性。その方が、30歳を過ぎて3年間働かれていた。要するに労働集約型の非常に単純労働ばかりされていた方で、何らかの形で私どものところにきて、求人情報をみたということでした。年齢的にいっても、そう身体を動かす作業は出来ないが、軽易な作業なら出来る。いろいろと話も出来る。ただし、字を書くことは出来ない。しかし、求人が出ている側は、事務補助のそういう求人を出している。そこには条件緩和をして、「主力となってくれる方を雇いたい」と...。そこに私が、まあ、無理やり突っ込んでいく。その無理やり突っ込んでいく経過の中で、先程のトライアルタームなどをしっかり設けてくれないうか。そんな中で、彼女自身に失礼な事を言ったのですけれども、「職場で、自分は字を書けないという事を言いなさい。その中で自分が出来る仕事を見出してみたら」と。そんな事を言われて、彼女も、一週間で大体、その事務作業の境地が見えてくるので、「やってみる」という事で、一度やってみてもらったケースがあるのです。それは、大きな会社ですから、様々な総務的な部分を作り直して頂いて、当然、就業規則すら作り替えてきて頂いて、僕らの見えない事を全部そういう事でやって頂いて、職場長の方から一週間経って「出来るじゃないか」という事で、有期雇用ではあるのですが、実現したケースがあります。我々が具体的に、そういう形で、優先雇用以きたい会社というのは、そんなにたくさんおられる方じゃないと思うのです。しかし、しっかりスポットを当てる事において、そういうチャンスをモノに出来るのではないかなと思います。その辺の形態が、ここの会社のある時期と、ここの会社のある時期の連続性がある事で、少し違うのですけれども、安定的なものが何か見出せないのかなと。やはり、過去にそういう求職者の方と相談させて頂くと、どうしても大きな会社、大企業の中にはそういう労働集約型の職種が非常に少ないし、軽化されているというふうになるのです。そして、賃金体系は、やはり、大卒以上からの賃金体系になっているので、どうしてもその終身雇用と言うのですか、正社員の雇用契約を結べない。しかし、大企業としては、一度考えなければならないというのが、このC - S

TEPという組織の良さでもあるし、辛さでもあるので、その辺で、折中案みたいなものを今模索しているところで、人材スキルアップとか、ジョブトレーニングコースとかということになるのだと思います。

- 言われている趣旨がよく分かります。しかし、法律って決まっているのでね、それを解釈でという時に、それを良いほうの解釈で広がれば良いのですけれど、往々にして悪い方も一緒に広がってきますのでね。

- 特別対策や時限法的措置とかいう時には、敷居を下げろという取り組みのほうの方が分かり良いですし、そういう風圧もある訳ですけれども、その特別対策をしたら結局不幸になるのは当事者ではないのかと。そうすると、「下駄を履かしてくれよ」というのを、「下駄を履く方法を教えて下さい」みたいなところを、どうにかしようと。自分で下駄を履いて、敷居はまだまだ高いかもしれないけれど、階段なんかあっても良いのではないかと思うわけです。その中にはパート労働を、善意で言うならパート労働を善、出産したばかりで0歳児を抱えていて、0歳児を預かってくれる条件というのは、各府下・市町村、働いていなければ預けられない。いや、働きたいので預けたいのに、就業証明書を持って来て下さい...と。この事がある中で、取り敢えずパートで階段にしないで、保育で預けなさい。保育で預けた事によって、新たな可能性はどうなりますかという時に、パート求人というのを出して下さいという時に、きっとこれは今まで大企業に言う、「とても悪い事をしているのではないか？」というスイッチが入った、古くからの法人と、新しい法人で、「正義なんてやっている訳無いだろう。パートでいいのじゃない、C-STEPみたいな所」というスイッチが入っていた。これを二極化するのと、「同和地区・部落も嫌だったけれども、就職困難者と言われたらもっと嫌だ」と言って、もう関わらないでおこうと。様々な動きの中で、本人がこれだけ頑張っているのだというのが、今、一本か二本しか見えないというのは、やはり先細りのしんどさみたいなのがあって、どんな方向でも良い、「パートも期間限定雇用も大いに“有り”じゃないか」と。期間限定雇用で3つの会社を回って行って、4つ目に、4重派遣ではないですけれども、4重目が正規雇用なら良いじゃないか、みたいな階段をいろいろ作りたいなというのが、私どもがむちゃくちゃやってきた事なのですね。

- 繋がればいいですよ、そうやってね。何で繋がらないのでしょうかね。パートなどが一つのステップであって、それが正社員に繋がってゆくというのは聞いた事が無いですよ。大体、景気の調節弁ですから、景気の良い時は雇われて働かされ、給料は低い。少し景気が悪くなれば期間雇用だからという事ですぐに切られる...という事しか聞いたことがないので、私なんかは、申し訳ないけれども、全然良いイメージが無くて、そういう相談は多いですけれども、相談された時には「仕方がないね。まあ、労働組合にでも入って頑張って下さい」とかそんな話になってしまって、本当に無力感しか感じないのですね。

- それを補うのは、C-STEPですよ。だから、C-STEPがいつもそういうバラバラにおられる人達と正規雇用の橋渡しをするという役割をしっかりと持てば、そんなにたくさんは出来ないにしても、ほんの少数でも、まだ1千社の会員がありますから、派遣で一年間十分トレーニングしてこられた、そういう人達というのは、ある意味では、会員にお願いしていく。それは大きな役割だと思いますね。

- うまい言葉はよく言わないのですけれども、要するに、公益法人であれ、第三者がライフプラン、職業人の人生を設計してやらないと、パート～パート～正社員とか、パート歓迎で正社員と

いう所はありえないという事は言えるだろうと思いますし、多くの失業者、職安に来られる方々は典型だと思いますが、不安な事をいっぱい言ったとしても民法だと、個人契約だと。個人契約が終われる一瞬の瞬間だけをとって、個人責任であり、個人契約であり、民法上のことであるというふうになっていて、労働法でたくさんあるけれども、やっている事はなかなか理解されていないという事と、同時に、経費や固定費だけの問題ではなくて、公正採用選考が崩れている、社労士がどれだけ出てきているかとか、履歴書の売り買い、戸籍の売り買い、「戸籍抄本も持って来て下さい、身元保証人を二人付けて下さい」というのは、新規の高卒が受けてきた、まだ公表されていない一月集計のやつですけれども、大阪府集計で採ったやつでもビックリするくらい出ています。全ての事をやっていた企業が一つあって、それがS社だったということがある。

- 今は、第三者機関が繋いでいってあげる、接見していってあげるというのはね、危険でもあるけれども、必要なのかなというふうにも思いますね。それから、「この人はこういう事が出来るのですよ。こういう経歴があってこういう事が出来るのですよ」という事を、データベース的にどこかに、もちろんこれは悪用されないという事が大前提になってくる訳なのですから、どこかに蓄積しておいて、会員企業が協力出来るという事であれば、そういう所からどの程度のレベルの方がいるという事で、求人してもらって、そこから出していくとか、いう様なことは考えられるのかなあとと思いますが、非常に難しいですね。

- 個人を特定せずに、良いところが見えるシステムをどう作るのかというところで、そういうことなのですから、困難者と言った場合には、やはり、「しんどい面がこれだけあって、このしんどさをこう克服しました」というのは、個人にとってはとても良いことだし、それを支えた人にとっては、とても熱い生きがいのあることなのですから、これを企業という買い手の側から見ると、「そんなメロドラマがどうしたの」、「そんな者はうちでは雇えないよ」というドラマでしかないのです。美しい一つのドラマ、ここの愛を、まだ転換しきれてないと思うのです。

- 人間大勢いてる訳だから、わざわざそんなややこしいの...というね。

- 人権担当の方はそうじゃないのですよ。主に熱意で採るという。私が人事だからという事で、素晴らしいドラマがありましたねと。うちには関係ない所で...こうなってしまうと思うのです。しかし、それを、そんなのだったらうちの戦力になるよという丁寧な対応なのですね。熱い思いをしなければいけないのです。

そろそろ、予定時間は少し回ってしまったのですが、締めに入りたいと思います。次回設定という事よりも、これで後、事務方で少し、今まで5回プラス1回のシンポジウムもまとめ、シンポジウムは間もなくホームページにご報告がありますので、全体のまとめに入っていって、会員への「成果還元」という事で発表していく段取りに入っていきたいと思っております。そうしましたら、長時間、平方先生にはお付き合い頂きまして、本当にありがとうございました。出席の皆様もほぼ一年近くお付き合い頂きまして、本当にありがとうございました。（了）

(注)参加者委員

中岡章良・中隆司(以上大阪府)、細村眞一(大阪市)・土田良三(大阪同企連)、小頭芳明・山田賢一(C-STEP会員企業)、内海義春(座長・C-STEP)、山中政明・富田一幸・松原重政・前田英詞(以上C-STEP)、清水隆夫・瀧本衛(以上事務局)