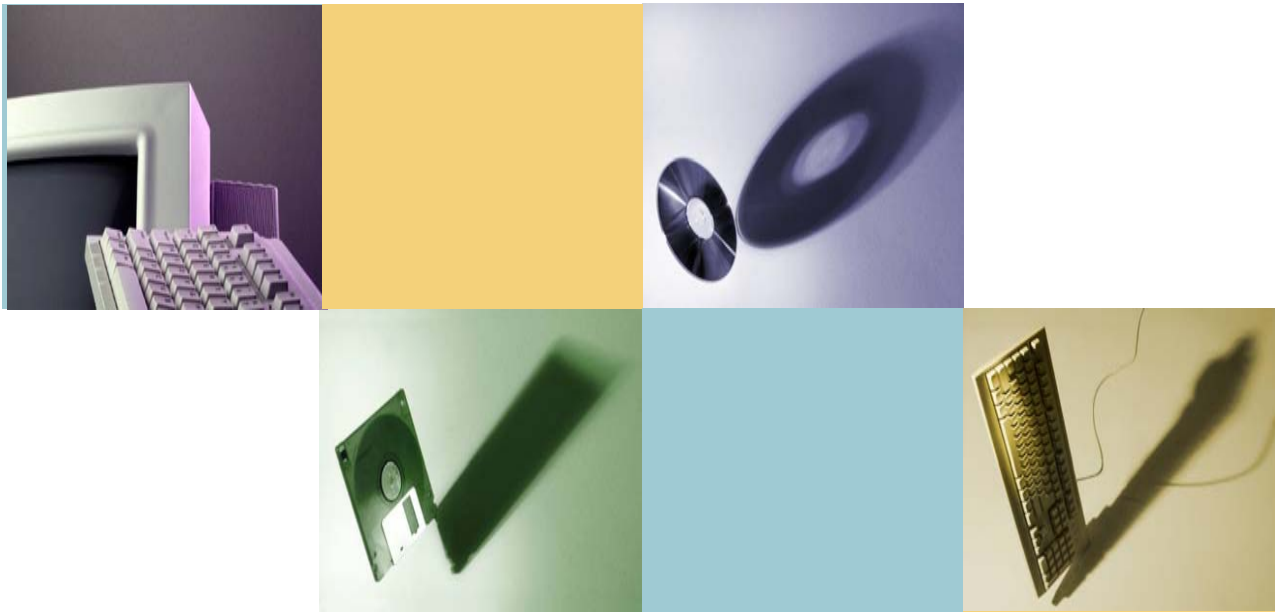


女性と派遣労働



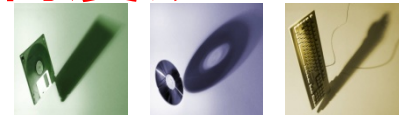
2009年2月27日
働く女性の全国センター
伊藤みどり

派遣法と女性労働の規制緩和の歴史

- ▼ 1985年(昭和60年) 派遣法成立
- 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(昭和六十年七月五日法律第八十八号)

派遣の対象は「13の業務」のみ

- (ポジティブリスト ソフトウェア開発、事務機器操作、通訳、翻訳、速記など)
- ▼ 同年 男女雇用機会均等法成立
- ▼ 同年 第三号国民年金被保険者制度成立



懸念残し「登録型」発進



労働省派遣法の資料に目を通している高梨昌さん。神奈川県内の自宅

派遣業が日本に入ってきたのは約半前、外資系企業の進出でタイピストやテレホンオペレーター需要の高まりが背景にあった。70年に「インフラストラク」を設立した権原啓子社長(今は一社専任)で集まったスタートアップで派遣業を知り、会社にも働き手にも便利に仕組むと感心して仲間後を始めた」と振り返る。

新しい事業モデルを掲げようと85年、「労働者派遣法」が制定された。主導した

派遣の行方①



「派遣労働者は既成のカナリアだ。雇用不安が紛れると真っ先に切られる」。10月1日、労働者派遣法改正へ向け準備された集談で、参加した製造業の非正規労働者労組のメンバーは懸念を述べた。

「派遣労働者の急増は既成のカナリアだ。雇用不安が紛れると真っ先に切られる」。10月1日、労働者派遣法改正へ向け準備された集談で、参加した製造業の非正規労働者労組のメンバーは懸念を述べた。

の。だが、当時州州大教授で後に中央労働安定協議会会長となる高梨昌さん(以下)。

規制緩和で劣化広がる

「派遣法は劣化した」と

懸念が顕在化してきたのは、パブル boom のおかげだった。人手不足のなか、パートは 8000 円、派遣は 1 万 5000 円、正社員は 2 万 5000 円。社会保険や交通費は自前では低賃金に不満を抱く女性たちも引かれた。人手不足から、社員を引寄せようとする「派遣型」が横行した。

だが、パブル崩壊で、業界は仕事があつた。派遣法改正は、80年に「登録型」の盛り上げが「派遣型」を上回る。85年には登録型が登録型労働者には登録型であった。山一証券などが設立した新

年、登録型として政府の規制緩和推進計画に「派遣業」の対象業務の原則自由化が盛り込まれた。登録型労働者は反対したが、労働省(当時)は仲介を前科犯の「早急」を求めると主張した。同年、反対を押し切り新設自由化案をまとめた。1国際労働機関(ILO)条約も当時の課税で、もし引

労働者派遣法の規制緩和の動き

85年	男女雇用機会均等法、労働者派遣法制定
86年	13業種を対象に派遣法施行
86年	派遣の対象を20業種に広げる
88年	対象業務を「原則自由化」
00年	正社員への道がある紹介予定派遣開始
04年	上履1年で製造業派遣解禁、半履期間を過ぎたとき派遣先企業に直接雇用の申し込み義務
07年	製造業派遣の制限期間を1年から3年に拡大

労働者を雇用し、例外を除く。全労働者の約7割は派遣法改正の恩恵を日本政府は「派遣の原則自由化」を求めた」と解釈した。

ILO事務局長補だった高内光平さんは「米約の精神は、派遣などの新分野に法の枠をめぐり、例外が法の隅に広がる」と指摘する。連合事務局長だった野田浩一は「1国競争の激化で経済力が非正規雇用の拡大を促している」と指摘する。野田浩一は「1国競争の激化で経済力が非正規雇用の拡大を促している」と指摘する。

「原則自由化」は85年、製造業派遣の規制を緩和し、国際の標準でも進歩を認め、派遣型労働者も派遣型労働者として扱われるようになった。派遣型労働者も派遣型労働者として扱われるようになった。

1996年改正26業務

種類	専門的26業務（期間の制限なし）
事務	OA機器操作、ファイリング、秘書、財務処理、取引文書作成、調査
技術	OAインストラクション、ソフトウェア開発、機械設計、研究開発
マスコミ	書籍等の製作・編集、広告デザイン、アナウンサー、放送機器などの操作、放送番組などの演出、放送番組などの大道具・小道具
サービス・営業	デモンストレーション、テレマーケティング、添乗、セールスエンジニアの営業、金融商品の営業、建築物清掃、建築設備運転、点検、整備、受付・案内、駐車場などの管理
その他	通訳・翻訳・速記、事業の実施体制の企画・立案、インテリアコーディネーター

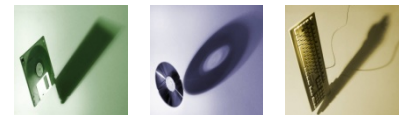


均等法改定 女性労働の規制緩和

★1996年 派遣法改訂 育児・介護 **代替**派遣導入

2年まで、また、介護休業等代替業務への 派遣は1年まで可能。

★1997年 均等法改訂 **雇用管理区分 概念の導入** 均等待遇原則の崩壊



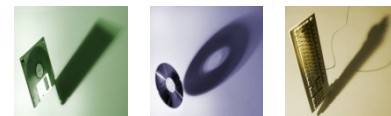
1999年改正 ポジティブリストからネガティブリストへ

- 派遣事業が港湾運送などを除くほとんどの分野でOKとなる。一般的業務の受け入れ期間は1年。
- 専門的業務は最長3年。

派遣禁止業務

- ① 港湾運送業務、② 建設業務、③ 警備業務
- ④ 病院・診療所での医療業務（紹介予定派遣は可）
- ⑤ 弁護士、公認会計士、税理士などの士業
- ⑥ 建築士事務所の管理建築士など、他の法令で禁止されている業務
- ⑦ 人事労務関係で労使協議の際、経営者側の直接当事者として行う業務

◆ 同年 女子保護規定撤廃 深夜勤務解禁



派遣法・職安法改悪反対！ 雇用破壊NO！

—連休明けから国会審議が山場—

昨年10月に国会に上程された派遣法の改定案が4月15日の国会・衆議院本会議で「趣旨説明」が行われて、いよいよ審議が始まりました。今年になって政府が急いで提出した職業安定法の改定と併せての審議が予定されています。

派遣法改正案に抗議するため既経で倉庫街をアで行進する女性たち（東京都千代田区水田町で15日午後4時40分、橋本秋明町）



<派遣法の問題>

これまで派遣という、実際に働く企業で直接の雇用責任が問われない働き方は、個別の企業で開発や研修が大変だからと、専門的な26の業種に限って認められていた働き方でした。しかし、実際には使用者の責任なしでいつでも使い捨てできるレンタル商品のような扱われ方が横行しています。

政府や企業は「規制緩和」「雇用の流動化」のために、こうした「便利な働き方」を26業種に限定するのではなく、あらゆる業種で行えるようにするものです。一時的・臨時的な業務、と言っていますが、指揮命令系統が異なれば同一職場ではないとか、業務内容に一部の変更を加えれば同一職種とは言えないなどの落とし穴があって、企業の都合にあわせて使い捨てできるようになるのです。

私たち働く者は人間であって、使い捨て＝返品が可能な商品ではありません。派遣という使用者と働く企業とが異なる特別な働き方だからこそ、派遣契約の明確化や派遣先企業での責任、派遣スタッフのプライバシーの保護などが重要なのです。そして何よりも、派遣だからという正規社員との待遇の格差を均等に是正すべきです。



たとえば派遣が自由化されたら

C G AmEm C G AmEm

1. 派遣が自由化されたら 社員がクビ祭りされたり

C G D C G C

派遣の身分に引き下げられて 男も女もレンタル労働



2. たとえば自由化されたら 誰が自由になるのかな

会社ばかりが自由にクビ切り 生活不安のワーカーばかり

3. 派遣が自由化されたら 就職しづらくなっていく

登録したって紹介しなけりゃ いつまで待っても職に就けない

4. たとえば紹介されても 事前に選法な面接

時給が安い苦い子優先 誰でも飯をとってゆくのに

5. たとえば派遣をされても 気に入らなけりゃキャンセル

レンタル商品みたいに取り留えられて 失業保険ももらえない

6. 派遣の契約期間は どんどん短期化されてる

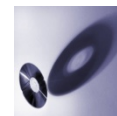
ひとつき ふたつき 短期更新

突然契約ストップされても 次の仕事の紹介はなし

7. 派遣が自由化されたら 会社だけが儲かり

まじめに働く男も女も 絞りとられて潰されていく

(※注 森田童子の“たとえば僕が死んだら”のメロディでドラマチックに歌いあげてください) 作詞 by 藤井



2003年 派遣法改訂

派遣受入期間の延長…正社員の代替が進む

原則3年に変更 専門26業務などについては制限撤廃

自由化業務については、1年を超えて派遣を受け入れる場合は、派遣先事業主が過半数労働者の代表者の意見を聴いてから実施できる

産前産後、育児、介護休業等 代替業務については、派遣期間 の制限がなくなる。

直接雇用の促進… ? 有期契約でもOKという抜け穴

自由化業務について、派遣受入期間を超えて就業させたい場合は、派遣スタッフに雇用契約の申込み義務

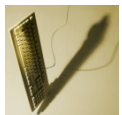
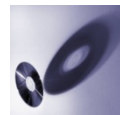
専門的26業務については、3年を超えて同じ派遣スタッフを受け入れている場合に、同じ業務に新たに労働者を雇入れるときは、その派遣スタッフに対して雇用の申込み義務

製造業への派遣解禁…2004年3月1日 施行

その派遣期間は、改正法施行日から3年を 経過するまで(2007年 2月末日まで)は、同一の業務 について、1年まで。(2007年 3月1日以降は、最長3年まで 可能。)

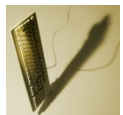
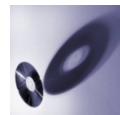
紹介予定派遣… 試用期間替わりに

- ①派遣前に面接や履歴書の送付をすること。
- ②派遣開始前、就業期間中に求人条件を明示すること。
- ③派遣就業期間中の求人・求職の意思確認、採用内定をすること。
- ④派遣期間は6カ月に制限すること。
- ⑤派遣スタッフの特定について、差別を禁止するなどの措置を講じること。
- ⑥最初に紹介予定派遣であることを明らかにして、派遣元・派遣先管理台帳に実施状況を記載すること。



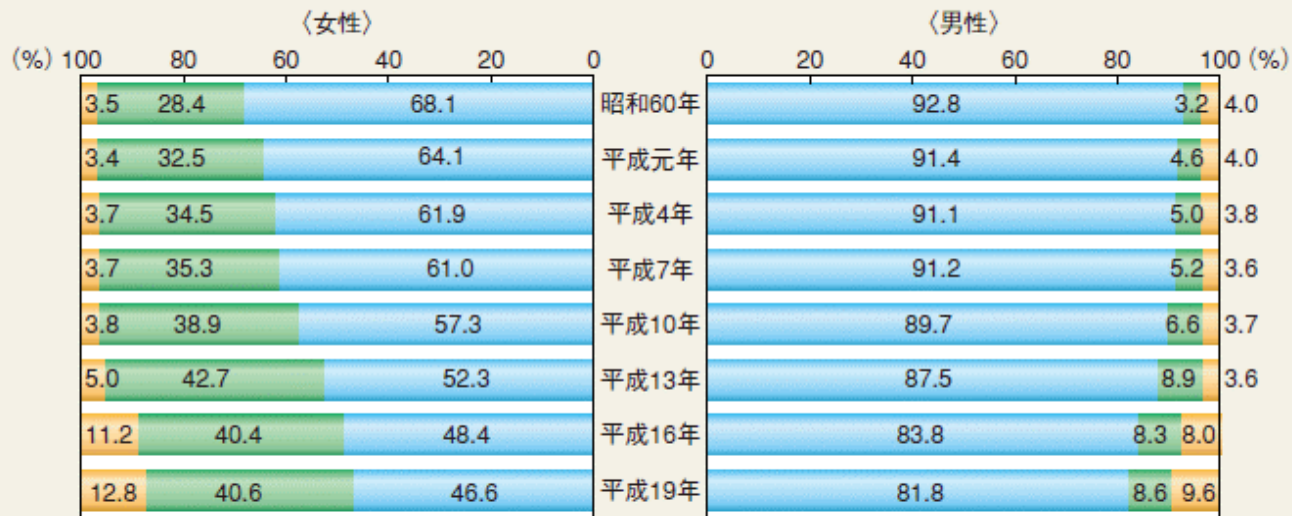
労働基準法の最低基準の逸脱

- ・ 1987年 労働基準法改正 変形労働時間制、フレックスタイム、専門的業務裁量労働制
- ・ 1991年 育児休業制度 育児休業を拒める除外規定
- ・ 1992年 時短促進法 労働時間短縮委員会 有給休暇の一斉取得など
- ・ 1995年 育児・介護休業法 介護休業を拒める除外労使協定
- ・ 1997年 女性の時間外・休日労働の制限廃止
女性の深夜勤の原則禁止の廃止(99年実施)
- ・ 1998年 労働契約期間の上限の例外的延長
労使協定による1ヶ月単位の変形労働時間制の導入
1年単位の変形労働時間制の要件変更
- ・ 一斉休憩の適用除外 企画裁量型裁量労働制
- ・ 1998年 労働基準法改正 変形労働時間制 企画業務型裁量労働制
- ・ 2003年 労働基準法改正 企画業務型裁量労働制 労使委員会決議要件の緩和
労働時間短縮推進委員会の決議要件の緩和
全員の合意から、委員の5分の4以上の多数決へ
- ・ 労働者派遣法 過半数代表からの意見の聴衆
- ・ 2004年 高齢雇用安定法改正 継続雇用制度にかかわる労使協定
育児・介護休業法改正 子の看護休業にかかわる労使協定
(看護休業を拒むことができる労使協定)



均等法20年 貧困の女性化

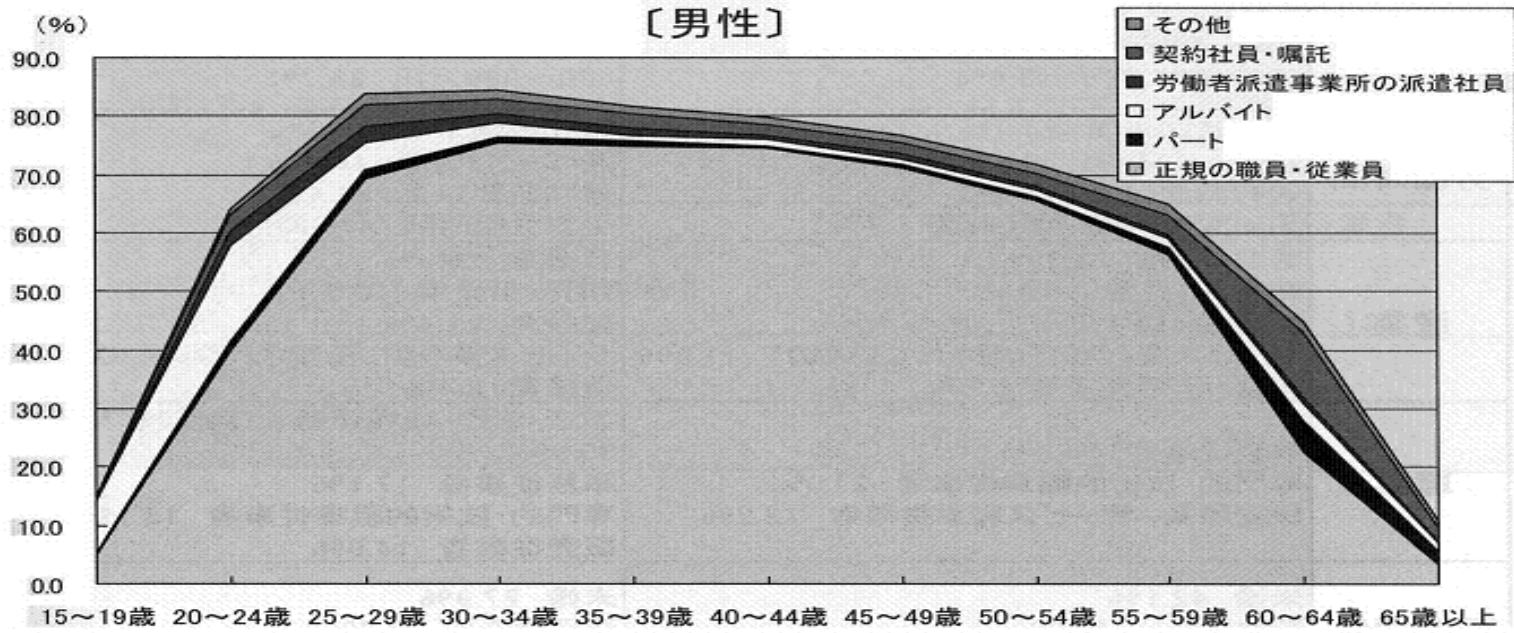
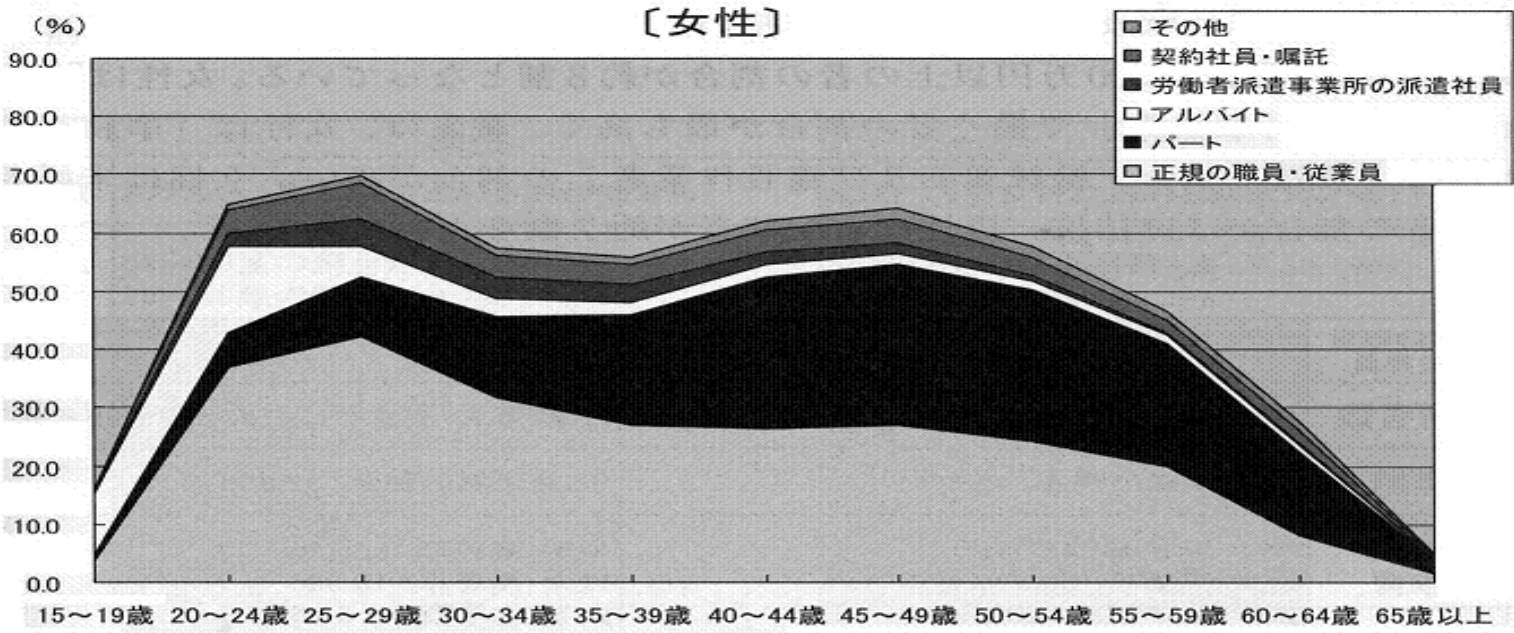
第1-2-5図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移



■ 正規の職員・従業者
 ■ パート・アルバイト
 ■ その他（労働者派遣事業者の派遣社員、契約社員・嘱託、その他）

（備考）昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」（各年2月）より、16、19年は「労働力調査（詳細集計）」より作成。





派遣労働者381万人

2007年4月1日2008年3月末派遣元事業所 厚生労働省調査

今年1月 厚生労働省 回答

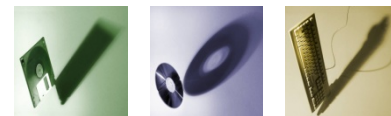
男女別統計なし

常用派遣 741,644人

登録派遣 2,795,999人

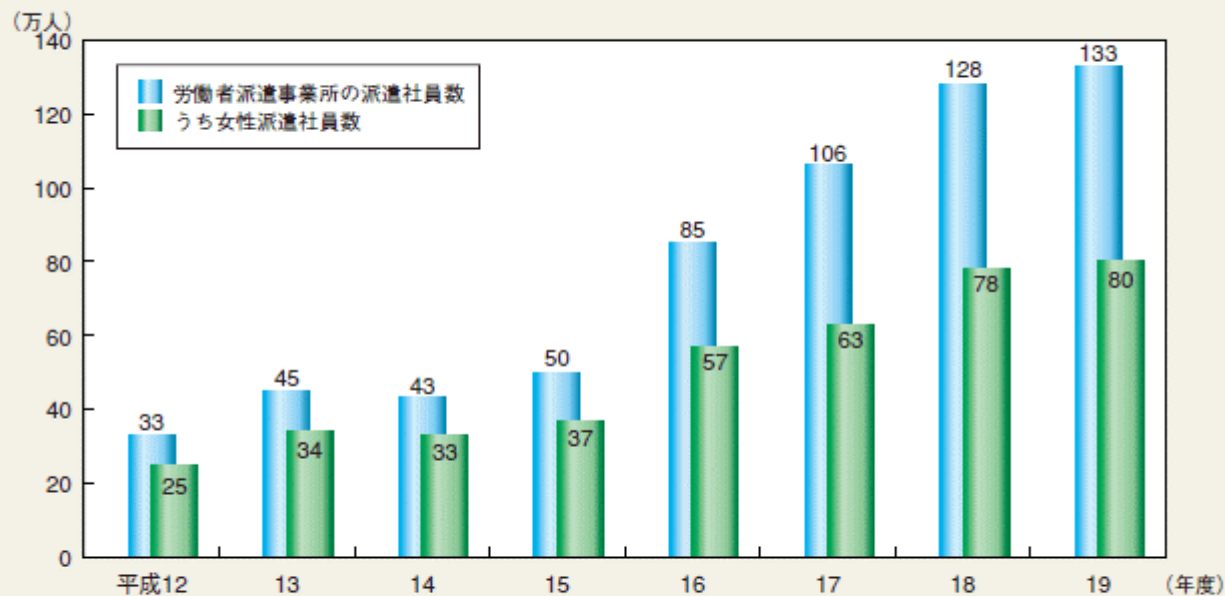
年間売上高 総額6兆4652件

(対前年度比 19.3%増)

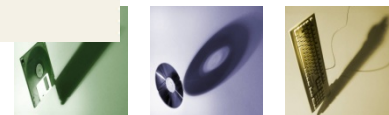


派遣労働の60%は女性

第1-2-6図 労働者派遣事業所の派遣社員数の推移



- (備考) 1. 平成13年以前は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月), 平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。
2. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。



労働者派遣 男女比較

女性労働の分析 2007年

労働者派遣事業 の派遣社員	女性	男性
雇用者数	80万人(男女計に占める割合60.2%)	53万人(男女計に占める割合39.8%)
年齢	25～29歳、30～34歳の割合が最も高い(各21.3%) 35歳未満の割合53.8%	25歳～29歳の割合が最も高い(18.9%) 35歳未満の割合(50.9%)
教育	中卒・高校卒 51.3% 短大・高専卒 28.8% 大学・大学院卒 17.5%	中学・高校卒66.0% 短大・高専卒11.3% 大学・大学院卒18.9%
年収	100万円未満 21.3% 100～299万円 66.3% 300万円以上 11.3%	100万円未満 13.2% 100～299万円 60.4% 300万円以上 24.5%
労働時間	週40時間未満 51.3% 週40～48時間 41.3% 週49時間以上 6.3% 平均労働時間 35.7時間	週40時間未満 28.3% 週40時間～48時間 49.1% 週49時間以上22.6% 平均労働時間 41.7%
産業	サービス業	サービス業
職業	事務従事者55% 製造・制作・機械運転及び建設作業者 21.3%	製造・制作・機械運転及び建設作業者50.9% 労務作業者 15.1%
配偶関係	未婚 51.3% 配偶者あり 38.8% 死別・離別 11.3%	未婚 54.7% 配偶者あり 39.6% 死別・離別 5.7%

2007年度 派遣労働者数(割合)
26業務 ベスト10 829,834人(49.6%)

業種	号	①常用雇用労働者数	②常用雇用以外の	①+②	特定派遣 ③常用雇用労働者数	①+②+③
事務機器	5	42.8% (161,631人)	62.0% (234,710人)	51% (396,341人)	14% (18,375人)	45.6% (414,716人)
ソフトウェア開発	1	6.2% (23,371人)	3% (11,520人)	4.5% (34,891人)	31.5% (41,189人)	8.4% (76,080人)
財務処理	10	11.5% (43,411人)	6.5% (24,750人)	8.8% (68,161人)	2.5% (3,317人)	7.9% (71,478人)
機械設計	2	6.9% (26,090人)	0.6% (2,362人)	3.7% (28,452人)	25.2% (33,012人)	6.8% (61,464人)
テレマーケ	24	6.7% (25,467人)	8.6% (32,616人)	7.5% (58,083人)	1.3% (1,692人)	6.6% (59,775人)
研究開発	17	5% (19,010人)	3.4% (12,958人)	4.1% (31,968人)	10.1% (13,160人)	5% (45,128人)
受付・案内 駐車場管理等	16	3.4% (12,879人)	5.2% (19,788人)	4.2% (32,667人)	0.8% (1,027人)	3.7% (33,694人)
取引文書作成	10	3.7% (13,968人)	4.8% (18,194人)	4.1% (32,183人)	0.9% (1,186人)	3.7% (33,369人)
ファイリング	8	4.2% (15,884人)	1.6% (6,231人)	2.8% (22,115人)	1.3% (1,688人)	2.6% (23,803人)
デモンステーション	12	0.9% (3,409人)	1.7% (6,393人)	1.3% (9,802人)	0.4% (525人)	1.1% (10,327人)

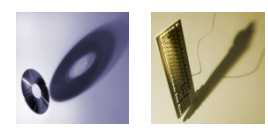
日雇い 18業種

女の派遣は、保護必要でない？

- ソフトウェア開発
成
- 機械設計
ン
- 事務機器操作
- 添乗
- 金融商品の営業
- セールスエンジニアの営業
- 通訳・翻訳・速記
- 案内・受付、
- 秘書
- 研究開発
- ファイリング
- 事業の実施体制の企画・立案
- 調査
- 書籍などの制作・編集
- 財務処理・広告デザイン、OAインストラクター



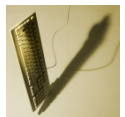
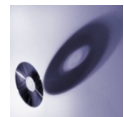
女性の一般職は、15年間 新規採用せず
派遣化が進んだ。総合職の男性の仕事も派遣社員が



貧困の女性化

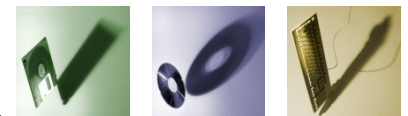
全世界で貧困状態にある13億人のうち、70%が女性といわれ、途上国の9億人に上る非識字者のうち3分の2が女性だ。

この現実から、「貧困の女性化」、「貧困には女性の顔がある」などといわれている



女性の派遣労働に関心を向ける 必要性

- 派遣会社は賃金の低い女性労働を基盤に成長し派遣労働を正社員の代替えにすることに成功した。そして、男性労働者にも雇用破壊をもたらした。
- 貧困は、女性の問題である。
派遣問題も女性の視点が重要。



(事例1)

同じ派遣先に8年間勤務しており、その中で業務に必要な資格を10余り取得している。また、26号業務以外の正社員並みの業務(海外からの招聘者の付き添い、出張等々。管理職の担当する文書作成業務の代理等々。)が全体の労働量の50%以上となっている。

そのような中で、長年「正社員登用」を訴えてきたが、総務部に「一存」で常に却下されてきた。

総務部長から長年パワーハラスメントを受けてきており、その人間がいる限り、私怨によって差別され、自分はいつまでも不安定雇用の身分だ。

他の部署からは契約内容を熟知していると思われているせいか、部長並みのスキルを要求されている。他の部署の人間から「部署としての責任を問う」と扱われている。待遇が最低限なのに、責任だけ重く負わされている。

また、共同で業務を担う他の部署の人間から、やってもいない業務のミスの人とされ、clientから自分だけが叱責を受けた。派遣を軽差別的に見ている「正社員」による冤罪だ。

パワハラを役員に訴えても「これからはしないからいいだろう」と言われる。

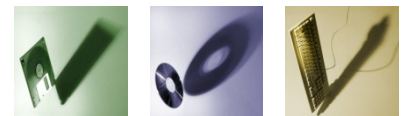
総務部からは「残業が多いから雇い止めにする」

「(夏季休暇取得奨励の時期にスクーリングで5日間休暇を取ったら)有給休暇を取りすぎだから解雇」

「業務上でのメールが多いから解雇」

「直接雇用にしたければ、業務と給与を今の3/4に減らす」等々の、違法だったり、社内規定にもないことを言われて、圧力をかけられましたが、その度に、所属部署の上司の方々の支援や自分自身のリーガルリテラシーで切り抜けてきた。しかし、最近、先行きの不安や慢性疲労で入院し、10KGも痩せてしまい、気力・体力に自信がなくなってきた。

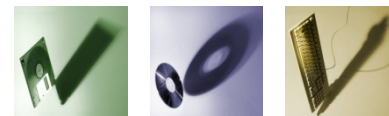
「派遣労働者の退職後はホームレスしかイメージできない」と派遣先の役員に訴えたら「退職後のことは会社の責任では全くない。」と面と向かって言われ、差別をあからさまに感じる。



派遣法の規制強化に向けて

- ①登録型派遣の禁止
- ②専門26業種の見直し正社員の代替え禁止
- ③日雇い派遣の禁止 経過措置 生活保障
- ④派遣先労働者との均等待遇原則
- ④マージンの公開とマージン率の上限規制
- ⑤特定派遣の禁止

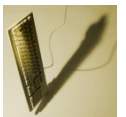
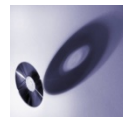
参考資料 ACW2意見書



EU諸国を見習う

一時的労働 [temporary work]

派遣 [dispatch]は、日本の造語



欧州連合の派遣労働指令案

- ・ 欧州議会は2008年10月22日、派遣労働者の待遇が派遣先企業の正規労働者と就労初日から平等でなければならないことを義務づけた欧州連合(EU)派遣労働指令案を可決EU加盟27カ国は、3年以内に同指令を国内法に適用することが求められている。
- ・ 指令の主な内容は
- ・ (1)派遣労働の適用範囲を、労働者派遣企業を通じて使用者企業に派遣されるあらゆる派遣労働者と定め(第1条)、パートタイム、有期契約、契約雇用者、労働者派遣企業との雇用関係といった理由のみで指令の適用範囲から除外してはならないと抜け道をふさいでいる(第3条)
- ・ (2)派遣の全期間を通じて同一の職務に就くために当該企業によって直接に採用された場合に適用されるものを下回ってはならないという均等待遇の原則を規定、妊娠中の女性・育児中の母親の保護・児童と若年者の保護、男女の平等待遇、あらゆる差別とのたたかいなどを明記した(第5条)―
- ・ このほか、指令は、正規採用機会の情報を派遣労働者に伝える、共用施設(社員食堂、保育施設、通勤交通サービスなど)の利用において直接雇用と同一の権利を与える、加盟国政府は、派遣労働者が職業能力を高められるようにするために職業訓練および保育施設を利用できるよう措置する、派遣企業および派遣先企業の違反に対する罰則を制定するなどを定めている。

