

	東京都港区新橋 5-15-5 交通ビル3F	NO. 698	<a href="http://www.e-nru.com">http://www.e-nru.com</a>
	国労東日本本部 発行責任者 高野苗実 編集責任者 伊藤隆夫 (組合員の購読料は 組合費に含まれます)	2010年 5月24日	

# 交通運輸労働者を取り巻く情勢と

# 規制緩和政策がもたらした現状

# についての学習交流会

2010/2/6

主催：国鉄労働会館

# もくじ

<b>◎春闘勝利と規制緩和への反撃</b>	・・・ 2
坂本 榮（全日本交通運輸産業労働組合事務局次長）	
はじめに	・・・ 3
春闘について	・・・ 3
規制緩和について	・・・ 4
今後の課題	・・・ 6
《資料1》【平成21年賃金構造基本統計調査結果（都道府県別速報）の概要】	・・・ 9
《資料2》【平成21年賃金の改定額及び改定率】	・・・ 10
《資料3》【法人企業景気予測調査・21年度における利益配分のスタンス】	・・・ 11
《資料4》【平成21年における物価変動の平均】	・・・ 11
《資料5》【脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償の増加】	・・・ 12
《資料6》厚生労働省発表 労働者派遣事業（平成21年1月23日訂正版）	・・・ 12
《資料7》労働者が分断され、労働条件の格差社会へ	・・・ 13
《資料8》【正規と非正規の労働条件統一を労働運動の最重要課題に】	・・・ 13
<b>◎規制緩和・雇用破壊の現状と課題</b>	・・・ 14
弁護士 福田 護	
1. はじめに	・・・ 14
2. 格差と貧困と雇用危機	・・・ 14
3. 労働者派遣法の問題点	・・・ 14
4. 労働者派遣法改正問題	・・・ 16
5. 規制緩和と雇用の破壊	・・・ 16
6. 労働者の復権のために	・・・ 17
《資料》【真に労働者保護に値する労働者派遣法抜本改正を求める会長声明】	
日本弁護士連合会 会長 宇都宮 健児	・・・ 18
《資料》【労働者派遣法改悪の流れ】	・・・ 19
《資料》【職安法44条】	・・・ 20
《資料》【間接労働の諸形態】	・・・ 21

# 発刊にあたって

JR東日本は、昨年10月「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」を提案しました。これにより、2001年の「設備メンテナンス再構築」以降、2007年の「今後の駅のあり方」を含めて、おおむね全系統にわたる外注化・効率化施策が進められたこととなります。国労東日本本部はこの提案を運転・検修職場への「全面」外注化に等しい施策と受け止め、「安全」「技術継承」「労働条件」を守る立場から現在取り組みを進めています。

こうした中、2月6日、国労会館主催による「交通運輸労働者を取り巻く情勢と規制緩和政策がもたらした現状についての学習交流会」が開催され、①交運労協・坂本事務局次長 ②神奈川総合法律事務所・福田弁護士両氏より講演を受けました。この学習会は、国労会館の労働者教育の一環として取り組まれ、今後も社会問題になっている企業の法令順守（コンプライアンス）の観点から、委託業務（業務請負）問題や労働者派遣法などの学習が検討されています。

今号は、その「学習会」特集号としました。分会・職場での討論の素材にされることを期待します。



# 春闘勝利と規制緩和への反撃

日 時：2010年2月6日11時

講 師：坂本 榮（全日本交通運輸産業労働組合事務局次長）

## 1. 2010年春闘への反撃

- ・作られた格差社会
- ・卵が先か、にわとりが先か
- ・内需拡大なら、大幅賃上げが必要
- ・企業の脅しは裏での事業拡大

## 2. 規制緩和に至った検証が必要

- ・バラ色の規制緩和から悪夢の規制緩和
- ・自己責任原則と市場原理に立つ自由な経済社会
- ・競争の結果、安全が阻害されしわ寄せは利用者へ
- ・「新時代の日本的経営」と雇用の流動化

## 3. 新規参入事業者による競争激化と安全軽視、地方鉄道の撤退

- ・廃止された地方鉄道 2000年～2010年まで30路線 635km
- ・トラック事業者 1990年 39,775社 ⇒ 2008年 63,122社
- ・タクシー事業者 2000年 7,081社 ⇒ 2008年 12,844社
- ・貸切バス 1999年 2,122社 ⇒ 2008年 4,159社

## 4. 分社会の事業再統合や非正社員の見直し

- ・ベースアップが低く若年正社員は契約社員より賃金が低い労働者間の不協和
- ・労働保険の未加入による人件費コスト削減・差別は労働意欲の喪失
- ・安定的な経営の危機からの正社員化
- ・賃金労働者としての問題点と共通認識による雇用条件の見直し

## 5. 産業構造の転換ができない日本を変える労働運動

- ・非正規労働者の労働条件改善に向けた統一闘争
- ・雇用や社会保障未加入の格差を無くす法改正
- ・社会維持のために、青年女性の結婚、子育て、教育、持ち家、福祉等の保障責任
- ・労働基準法第9条の遵守

# 春闘勝利と規制緩和への反撃

## はじめに

みなさんこんばんは

交通運輸産業の労働組合、通称、交運労協は、18単組65万人の交通運輸、鉄道、バス、海員組合で構成されている組織で、特に1990年以降大きな打撃を受けてしまいました。

今後、同じ交通産業の組合が互いの中味を知って大きな連帯というものができて重要な役割を担うというふうに思います。

私も国労とは20年くらいの長い付き合いです。私は私鉄・京成の出身です。私鉄関東は昭和23年に台東区上野において私鉄総連よりも早く旗揚げをしました。結成大会をやってそこで一つ決定したことがあります。それは小名浜鉄道、現在の福島臨海鉄道というところの首切り合理化。これを支援していこうと大会で決定しました。そして次の日にオルグ団を組みました。ここは私たち私鉄総連の組織には入っていませんが、支援していこう。そういった鉄道労働者の連帯感というのが、私は昭和23年に芽生えたのではないかと思います。

最近の私鉄の状況を見てみると、なかなか連帯というものが出来にくくなってきています。

私はいろいろな所で組合員のみなさんとお話をします。

こういった壇上からお話をしますが、終わった後は今度は皆さんが、私に教えてくれます。みなさんが先生なのです。そうやって私はいろいろな事を知っていくようにしています。

明日は、宮崎県に行きますけれども、宮崎の住民200名ほどに集まってもらいます。地

坂本 榮 (全日本交通運輸産業労働組合事務局次長)

域の交通が衰退してしまっただけで、鉄道でもバスでも乗り合いタクシーでもいいから走らしていこうよ、と説得して2年間かけて立ち上げてきました。何度も足



を運んで、地域の人が動かなければ公共交通はない。地域組織を立ち上げましたが、住民の皆さんが入っても入らなくても自由な組織です。しかし、公共交通というのは私たちの生活権に関わる問題ですし命の問題だから、公共交通を残すことが必要だと思って取り組んでいます。

## 春闘について

そういった中で春闘は厳しい話ばかりです。

経団連は相変わらず同じことばかりいっています。経済が厳しい、企業経営が厳しいという経営側に対して、残念ながら連合は劣勢を強いられています。

いままで皆さんご存知のとおり、賃金を引き上げて内需を拡大しようよといってきました。拡大をするというのなら私たちは働いてそれに見合った労働の代価をもらって、そして生きるために物を買うんです。それならば当然賃上げを取らなければいけないでしょ。事業者は600万人の過剰労働者を抱えているから出せません、という。それまでの内部留保はどこ行ったんですか。私は年末に田舎へ帰省をしました。そしてその帰り道に車に乗ってラジオをつけたら、派遣村のニュースをやっていた。私は自宅に戻らずその足で日比谷に向かいました。

そしたら、私鉄出身の国会議員も来ていて、連合も来ていました。私もある程度のカンパをして帰りました。

そういった人を生み出したのは、誰なんですか？そういった形にしたのは企業でしょ。自分たちが好きなように、いつでも首を切れるように制度を作って、労働者のナショナルセンターが大々的な統一闘争を組めなかった。こういったことが結果的に今年の春闘にも表れているのではないのでしょうか。

外国に物を売ってるだけでは駄目なんです。もっともっと国内で物を売るためには賃上げが必要なんです。

私たちは特に春闘となると、職場でも家庭でも話をするでしょ。あとどのくらい賃金があれば生活できるか。職場の中の議論でも、職場を見回してみたら、こういった働き方をしてきた。それならばもう少し賃金をあげたいよな、というような議論をまとめて、春闘要求としてまとめていくんだと思います。

それが、賃上げはしません、ベースアップは要求しません、と自ら敗北をしていくような春闘をやっているようでは、要求は前進しません。

私は労働組合や労働者が吹っ切ることが重要だと思います。はっきりものごとを言って相手にぶつけていく。ありのままの姿を表現していくのが、労働組合・労働者だと思います。事業者は嘘をつきます。事業者は嘘を言って厳しい厳しいと言って、これを繰り返しています。今までの賃金がどれくらい下がっているのか。08年2兆600億円。これが企業が払わなくなった賃金。パーセンテージでいうと9.9%です。

払わなくなったお金はどこにいったか。私もよく企業会計を見ますけれども、それを見ていると内部留保です。《資料3》(11ページ)

過日あるところの団体がアンケートをとりまして、大企業、中堅、中小から回答をもらいましたら、ほとんどの大企業が内部留保にあてて

います、景気が少し良くなったら内部留保にあてます、というようにアンケートに回答しています。中堅も半分は内部留保です。そしてもう一つは借金を返済していくというのが、多いです。

中小企業は従業員の賃金にあてたい、という答えが出されています。

中小企業はもたないんですよ。賃金にあてなければ、人があつまらない。集まらなければ事業がもたない。負の連鎖です。

平成21年の賃金はどうなったのか。《資料2》(10ページ)税金で3,083円が上がりました。対前年比。これは厚労省が発表している。では、大企業についてはどうなのか。大企業5千人以上4,190円の賃金引上げです。100人以上299人の中小ですね、1,846円の賃金引上げ。こうなりますと大手と中小の賃金格差、ここにきて格差の拡大がさらにすすんでくる。当然中小に人は集まってこなくなる。

私は労働者というのは、労働組合法の8条というのですが、どこで働いても事業規模というのはある、そして会社の経営の状況もある。収益の還元率もある。しかし、生きるということについては共通項目ではないですか。どんな労働者でも。人間は一人ひとりだと競争になる。労働者の連帯を、といっても労働者間で競争になってしまう。そのようになってしまわないですか。会社が対等というのですから、対等というのなら、団結して交渉をしていかなければならないが、それをさせないようにしている。春闘の時にも分断という形で迫ってきている。

## 規制緩和について

さて、規制緩和の話ですが、交通体系については非常に規制緩和が進んでいます。例えば海運。これはほとんど外国船は規制緩和が進んで、人があまりいません。場合によっては船長

だけということもあります。そして、トラック。一番最初に緩和が進んだのがトラックです。1990年にトラックが規制緩和として制度が緩和されました。何があったか。運賃のダンピング合戦をやって、結果として労働保険、社会保険の未加入が続出しました。調査をやってみたら4分の1の事業者が社会保険未加入になっていた。労働保険未加入になっていた。そこに規制緩和の弊害がでてきた。

私の取り組みとして、スキーバスの会社と話し合いをしていますが、その貸し切りバスの実態は、1台あたり約600万円の人件費がかかる。過酷な労働をさせなければ売り上げが出ない状況になっている。今までは、労働条件がよくなければ自治体が許可を出しませんでした。それが1年前に廃止の書類を出し、届け出るだけで路線廃止が出来るように規制緩和をしたものだから、地域の交通、人の移動というのが、どんどんどんどん無くなって来ました。そして交通空白地が広がってきた。そしてその空白地をどうしようかということで、何の関係も無いNPOとかでやりましょう。ということが法律で決まってしまう。

このNPOでやっていくということはどういうことか。実態は自家用車で輸送しましょう、となってきた。1種免許でやれる。もし、皆さんが退職して地域に鉄道もバスも無いという場所ならば、自家用車で近所の人を運んでもらいましょうということが出来る。そして運賃については、例えば昔バスが走っていたから、その時の運賃相当ならいいですよということで、許可がおりてしまう。

そのように制度を変えてしまって、地域の人たちは地域で、移動の責任は私がやりましょうとなってきました。

どんどん疲弊してきた。地方と都市部の賃金格差。東京の賃金がどうなっているかということと男性ですと、平成21年の賃金平均ですが、402万9千円でした。一番低いところはどこ

かというと沖縄、沖縄は島国になっているから特状もあるでしょう。それ以外の所で言いますと青森、249万4千円です。このように地域格差**《資料1》**(9ページ)が出ています。

私たちの社会というのは、いつのまにか、何故かわからないうちに賃金格差、地域格差、生活の格差が出てきています。

その地域では解消できないような格差が出来てしまいました。これが今の社会です。

ひとつの例を示します。

ある駅前を通ると1枚のビラを配っていました。H I Sのビラです。北京3日間16,800円。台北19,800円。香港49,800円。J A Lで行きます、と書いてあります。何でこんな運賃で出来るのでしょうか。

私は、移動というのは公平にというのが原則ではないかと思えます。運賃は同じでなくてはならないと思えます。そこに働く人の努力というものもあると思えますが、しかし、移動という意味では、同じではないですか。

それでは、同じにすると、独占禁止法にひっかかるから、公正取引にひっかかってしまう。

それでは、一定程度の加減をもうけましょう。しかし、それで安全が保たれるのか疑問です。移動には安全が必ずついてきます。

今までの交通運輸産業の安全のデータを見ましたか。**《資料5》**(12ページ)

先ほど、トラックの話をしました。なぜ話をしたのかといいますと、トラックの運転手は毎年追突で100名の人が命を落としています。ですから、私は安全というものは、価格と連動してくると思えます。ですから、安易な価格の競争をやっていくととんでもない結果が出てくるということです。利用者にとって結果的に自己責任ということで利用者に来てしまうと思えます。

当時の村山内閣が提唱してきました。そして私達も追随をしました。その時に一つの法

律が出来ました。それは、航空機の整備を海外で出来るという法律です。

そして、その時の参議院の審議の中で、政府側の答弁で、コストを下げるのが目的です、という答弁でした。

航空機が、車の車検と同じように定期検査をフィリピンや中国で整備を繰り返しています。

整備を繰り返していますが、日本と異なった整備をやってきています。極端な例はジャンボ機のエンジンが右と左と逆について飛んでいました。車輪が出ない等の故障が多発しています。コストを下げるということは、それに伴うデメリットが伴うという事です。

料金を下げて、なぜこんな価格に出来るのでしょうか。羽田から台北まで1万円でJALがやりました。そこに旅行会社が仲介に入りました。旅行会社は大量に仕入れて商売します。この1万円を5千円でやってください、と迫ります。旅行会社に航空会社は大量にチケットを売ってください、席を満杯にしてください、とお願いしました。旅行会社は席を満杯にしました。満杯にしたら、このチケットに対してキックバックするんです。バックマーゲンを出すんです。当然です。

今、旅行会社は2万社くらいあります。その2万社がしのぎを削ってパソコン1つで商売をしている。キックバックどのくらい取りましよう。50%です。そのくらい取らないとやっていけない。

1万円で普通の人を買っているチケットを団体にすれば、2,500円で乗れるような仕組みになってしまっている。

先ほど言った、移動の距離と価格の関係をみても大きな隔たりが出来ています。個人の人が、団体のチケットは4分の1の価格だと知ったら、冗談じゃないということになる。そういったことが現実起きています。

ダンピング競争が激化すると、結果的に、安全が駄目になっていきます。

規制緩和によって競争が激化をしてきました。それが当たり前になってきています。私たちの社会というのは、社会が必要だということを決め合ってきました。憲法しかり、民法しかり、私たちの関係する労働法制しかりです。

NHKの番組で「何故いま規制緩和か」という番組をやっていました。このなぜ規制緩和かというのは1994年11月5日から6日にかけて2夜連続でやりました。

1つはビールの価格破壊の観点。そしてもう一つは化粧品の観点でやりました。

この規制緩和で化粧品を外国から買うときに、成分が書いてない。日本の製品には書いてある。しかし、外国のは価格が非常に安い。リポーターは製品が安く、その人が自己責任で使いたいというのであれば良いのではないかとリポートしました。

なぜ、日本の製品に成分が書かれているのかということが欠落している。この化粧品に成分が書かれたというのは、成分が書かれていなくて女性の方が使って、肌が荒れたり傷ついたりした事がありました。これで4年8ヶ月の裁判になりました。4年8ヶ月で和解になりました。そして成分を書くようになったんです。しかし、どんなに成分を書いたとしても、それまでに使った人は元には戻りません。

## 今後の課題

私たちの関係する労働法制にしても同様です。今度の国会で登録型、それから製造業の派遣について、私たちは、労働基準法を守れと言ってきました。こういう働き方は無いのではないかと、結果的に労働基準法の改正までやって、格差社会《資料7》(13ページ)がつくられて大きな問題が出てきました。

それを元に戻そうというには、こちらの大きなうねりがなければできません。

駅で働いていました。ところがある日会社は、



この駅をべつの会社にしました。別会社にしたらここに働いていた人も、こっちに転籍をしました。転籍をして仕事が変わるかといえば、何も変わらない。勤務シフトも変わらない。まったく変わらない。こういったことが日常茶飯事で起きています。

そして派遣労働は、それぞれの事業者が1日8時間で単純計算して1万5千円になっていたものを、この労働者の派遣会社が払う賃金は1万弱です。黙っていて仲介料として5千円が入ってくる。だから、派遣を増やすんです。《資料6》(12ページ)

そうしたことを許してきてしまったことは、私たちに大きなうねりが無かったということだと思います。

私が職場に居たときに、ボーナス時期には金額の話題等が職場で出ます。そのときに食堂で働く人たちからは、皆さんはボーナスが出ていいですね、私たちにはそんな手当が無いんだよ、って話を聞きました。そうしたことに接したとき何が違うのかと考えました。それは労働組合があるか。そしてその労働組合が同じ職場の人に目を向けるかだと思います。会社は言います。何故、他の会社の人のことをそんなに問題にするのか。答えは簡単です。別会社だけでもそこに働いている人はなんら変わりはありません。同じ労働者です。

ならば、その人たちが貰えるように取り組む

のが、組織された労働者です。

皆さんご存知のように、私鉄総連の06年の秋闘のなかで、3年たったら正社員にしようという闘いを組みました。

一つの会社の中で、働き方がいくつも分かれてしまう、そしてそこには労働者間の不協和音が出てくる。不協和音が出てくるということは、事業の継続について上手くいかなくなっていくます。

こういったことをどう考えていくか、ということ。私たち労働組合が働くものの立場で考えているか、ということだと思います。

契約社員は誰だって嫌だと思えます。しかし、正社員の人の本気になって、これからの働く仲間の、その人の労働条件を変えていかなければ出来ないと思えます。

自分が正社員で働いていました。子供が学校を卒業しました。就職しました。気がついたら正社員ではなかった。同じ会社に勤めたとしても、正社員にはなれなかった。

あの時私たちがしっかり運動をしていればよかったな、って言っても遅いんです。

それが出来るのは、私たち組織された労働者だと思います。労働組合だと思うんです。

そういった取り組みで、広島電鉄の契約社員問題は解決しました。

しかし、大きな問題があります。正社員の人には賃金は下がってくる。

契約社員が3年たったら正社員になる。しかしこの社員は元々の正社員とは違います。元々の正社員は退職金もあり、年功序列で賃金もあがる。契約社員からなった人は、正社員になっただけで、退職金もなければ賃金もあがりません。名称が変わっただけです。

これをみんな正社員にしたということ。正社員にすることは、会社にとってもデメリットはあります。負担しなければならぬ。そして退職金も含めて議論しなければならぬ。

正社員で入った若手から、春闘やっても賃金

が上がらない、初任給が上がらない。そういう状況で契約社員と比べてみたら契約社員のほうが若干良かったんです。契約社員は1年ごとの契約、3年たったら正社員になります。しかし賃金は変わりません。正社員で入った人からは契約社員より安いとの声がありました。

多くの議論をその中でしました。その中で正社員の賃金を下げなければ、利益がでなくなる。結果的に賃金はマイナス3%となりました。

マイナス3%とは大変な数字です。この3%の賃金を10年かけて下げていくということで合意をしました。

いろんな問題はあるけれども、一つの決断です。働く仲間、同じ労働者なんです。嘱託だとかパートだとか誰がそんな名称をつけたんですか。

労使間で勝手に付けたんです。労働基準法に書いてあります。労働者とは、共通の課題《資料8》(13ページ)で闘えるのではないかと思います。

現在の賃金体系を維持していかなければ、非正規が増えて行けば行くほど、賃金水準が下がってしまう。

この運動を労働組合、産別、ナショナルセンターは作ってもらいたいと思います。

結果的にそれぞれの賃金格差が社会の歪として生まれてきてしまった。競争が競争を生んで、より安いコストのほうへ追いやられてきてしまった。

この大きな螺旋階段に入っていることをどうするか、が労働組合運動だと思っています。

私たちが力をあわせれば、出来ないことはありません。私たち私鉄の仲間は国労の仲間と連帯してきました。

私たちの交通運輸産業にかけられているか、大きな格差社会と労働の規制緩和の見直しをすることが任務だと思います。

高速道路の関係で8,900人のアンケートの回答をへて、サービスエリアで旅客も運転手

も休憩が出来なかった。だから、一般道において休憩をしたという回答が来ました。交渉して、休憩させることができるようになりました。このように皆で力を合わせれば、人間らしい良い運動が必ず出来る。

これからも国労の皆さんにいろいろ教えていただきたいことをお願いしまして終わります。

## 《資料1》 【平成21年賃金構造基本統計調査結果（都道府県別速報）の概要】

平成22年1月13日 大臣官房統計情報部賃金福祉統計課

### 1. 前年と比べた増減の状況

- 都道府県別の平成21年の賃金を前年と比べると、増加が8県、減少が39都道府県（19年から20年にかけては、増加が21道県、同額が1県、減少が25都府県）。
- 最も増加幅が大きいのは岩手県・和歌山県（3.1千円増）、最も減少幅が大きいのは北海道（16.6千円減）。1万円以上の減少は6道県（前年4府県）。

### 2. 都道府県別の水準

- 賃金が最も高いのは東京都で366.2千円、次いで大阪府（319.8千円）、神奈川県（318.3千円）。低い順次では沖縄県（223.2千円）、秋田県（230.2千円）。
  - 賃金が最も高い東京都と最も低い青森県との差は143.8千円。
- ※調査は全国16大産業、有効回答を得た46,080事業所について集計したもの。

県別	男					女				
	17年	18年	19年	20年	21年	17年	18年	19年	20年	21年
東京	410,9	411,0	415,6	405,1	402,9	272,6	278,0	282,1	277,8	284,5
大阪	366,5	359,9	360,4	362,8	352,3	237,7	232,3	241,7	241,0	250,4
神奈川	355,7	364,5	364,9	363,0	345,0	244,0	246,8	250,0	256,5	252,2
千葉	353,9	341,0	340,9	334,4	323,9	239,2	230,3	232,2	228,2	229,4
愛知	341,2	342,1	347,7	337,6	335,4	219,8	224,7	228,3	228,1	228,9
茨城	334,6	335,0	331,1	340,6	324,9	212,1	210,8	218,1	218,9	220,4
京都	333,1	334,9	345,3	328,1	328,6	229,0	231,0	236,5	236,4	234,9
高知	281,5	290,9	286,7	284,0	277,3	206,7	213,9	211,5	213,3	213,3
大分	279,0	289,9	284,3	281,7	275,5	184,6	191,9	193,8	191,2	196,5
鹿児島	278,7	281,9	281,2	286,9	273,0	188,0	191,6	186,5	199,5	198,7
島根	278,4	266,1	275,3	276,0	268,1	202,7	186,9	196,9	196,5	194,0
宮崎	278,4	262,7	267,6	265,5	266,9	181,8	177,2	182,0	182,4	187,2
佐賀	275,9	278,8	281,0	276,9	277,6	185,1	192,1	194,3	190,3	196,1
山形	274,6	274,0	266,7	271,3	265,8	183,4	185,5	186,1	186,0	193,5
鳥取	272,2	285,0	274,8	272,6	263,7	194,2	206,4	195,7	198,6	192,0
岩手	264,9	266,4	261,7	262,2	268,7	190,2	181,9	183,1	186,0	185,7
秋田	254,4	268,5	289,5	265,8	262,4	187,0	185,2	181,0	186,9	181,3
沖縄	225,6	251,5	251,1	244,9	247,0	191,5	179,2	190,3	183,1	188,6
青森	252,2	249,7	259,7	265,5	249,4	177,4	175,7	185,4	182,0	180,6

《資料 2》 【平成 21 年賃金の改定額及び改定率】

厚生労働省 平成 21 年 12 月 大臣官房統計情報部賃金福祉統計課

平成 21 年中における賃金の改定状況調査を 9 月～ 12 月に実施、常用労働者数の加重平均。

- 一人平均の改定額は 3,083 円（前年 4,417 円）、
- 改定率の平均は 1,1%（前年 1,7%）
- 企業規模別改定状況
  - ・ 5,000 人以上 ⇒ 4,190 円（前年 5,087 円） 改定率 1,2%（前年 1,6%）
  - ・ 1,000 人～4,000 人 ⇒ 3,526 円（前年 5,355 円） 改定率 1,2%（前年 1,9%）
  - ・ 300 人～999 人 ⇒ 3,007 円（前年 4,243 円） 改定率 1,2%（前年 1,7%）
  - ・ 100 人～299 人 ⇒ 1,846 円（前年 3,007 円） 改定率 0,8%（前年 1,3%）

企業規模・産業		賃金の改定額(円)		賃金の改定率(%)	
		平成21年	平成20年	平成21年	平成20年
企 業 規 模 別	平均賃金改定	3,083	4,417	1,1	1,7
	5,000人以上	4,190	5,087	1,2	1,6
	1,000～4,999人	3,526	5,355	1,2	1,9
	300～999人	3,007	4,243	1,2	1,7
	100～299人	1,846	3,007	0,8	1,3
産 業 別	鉱業、採石業、砂利採取業	5,042	4,785	1,5	1,4
	建築業	4,373	5,272	1,3	1,7
	製造業	4,143	5,067	1,4	2,0
	電気・ガス・熱供給・水道業	2,505	2,836	0,8	1,0
	情報通信	4,480	4,362	1,5	1,4
	運輸業、郵便業	2,080	2,689	0,7	0,9
	卸売業、小売業	1,630	4,637	0,8	1,7
	金融業、保険業	2,742	2,959	0,8	0,9
	不動産業、物品賃貸業	3,930	5,339	1,2	1,9
	学術研究、専門・技術サービス	3,762	7,350	1,3	3,2
	宿泊業、飲食サービス業	1,836	4,191	0,7	1,7
	生活関連サービス業、娯楽業	2,139	4,003	0,8	1,6
	教育、学習支援業	2,437	4,616	0,8	1,6
医療、福祉	2,439	2,708	1,2	1,4	

### 《資料3》 【法人企業景気予測調査・21年度における利益配分のスタンス】

内閣府 財務省 成 21 年 12 月 24 日

法人企業景気予測調査（平成 21 年 10 - 12 月期調査）を政府は実施した。調査対象企業の範囲は資本金 1 千万円以上の法人企業。

- 21 年度における利益配分のスタンスを、重要度の高い順に全産業で見ると、大企業、中堅企業、中小企業いずれも「内部留保」が第 1 位となっている。
- 第 2 位は、大企業、中堅企業では「設備投資」、中小企業では「従業員への還元」となっている。
- 第 3 位は、大企業では「株主への還元」、中堅企業では「有利子負債削減」、中小企業では「設備投資」となっている。

※ 10 項目中、複数回答による 3 項目

※ 大企業 4, 478 社回答 中堅企業 2, 581 社回答 中小企業 4, 548 社回答

		1 位	%	2 位	%	3 位	%
大企業	全産業	内部留保	62, 5	設備投資	54, 0	株主還元	47, 8
	製造業	設備投資	56, 5	内部留保	54, 6	株主還元	49, 9
	非製造業	内部留保	67, 1	設備投資	52, 6	株主還元	46, 5
中堅企	全産業	内部留保	65, 5	設備投資	43, 1	負債削減	36, 0
	製造業	内部留保	59, 6	設備投資	51, 3	負債削減	42, 2
	非製造業	内部留保	67, 4	設備投資	40, 5	従業員還元	36, 4
中小企	全産業	内部留保	60, 7	従業員還元	45, 0	設備投資	38, 2
	製造業	内部留保	56, 8	従業員還元	50, 8	設備投資	41, 8
	非製造業	内部留保	61, 5	従業員還元	43, 8	設備投資	37, 5

### 《資料4》 【平成 21 年における物価変動の平均】

- 総合指数は平成 17 年を 100 として 100.3 となり、前年比は 1.4% の下落。
- 生鮮食品を除く総合指数は 100.3 となり、前年比は 1.3% の下落。
- 食料（酒類を除く）及びエネルギーを除く総合指数は 98.6 となり、前年比は 0.7% の下落。
- 総合指数の前年比が 1.4% の下落となった内訳を寄与度では、交通・通信、光熱・水道、教養娯楽、家具・家事用品などの下落が要因。なお、食料などは上昇した。

#### ● [主な内訳]

・ 交通・通信自動車等関係費	- 8.1% (- 0.66)	..... ガソリン	- 22.7% (- 0.63)
・ 光熱・水道他の光熱	- 33.8% (- 0.29)	..... 灯油	- 33.8% (- 0.29)
・ 教養娯楽教養娯楽用耐久財	- 22.6% (- 0.15)	..... テレビ (薄型)	- 29.1% (- 0.05)
・ 家具・家事用品家庭用耐久財	- 5.5% (- 0.05)	..... 電気冷蔵庫	- 12.0% (- 0.01)
・ 食料菓子類	3.3% (0.07)	..... キャンデー	15.4% (0.01)

### 《資料5》 【脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償の増加】

平成19年度の「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（「過労死」等事案）の労災補償状況」及び「精神障害等の労災補償状況」が公表された。運輸関係が全業種トップであり、安全運行は肉体的疲労に加え責任の精神的疲労が増大する。

脳・心臓疾患の業種別請求及び支給決定件数（労働基準局労災補償部補償課）

年 度 業 種	平成 18 年度		平成 19 年度	
	請求件数	支給決定件数	請求件数	支給決定件数
農・漁業・鉱業	12	0	11	3
製 造 業	151	39	130	74
建 設 業	125	37	118	50
運 輸 業	156	97	193	101
卸売・小売業	163	74	159	65
金融・保険業	13	4	16	1
教育、学習支援	21	8	16	9
医療、福祉	47	9	42	15
情報通信業	19	8	20	6
飲食店、宿泊業	54	19	51	21
その他の事業	177	60	175	47
合 計	938	355	931	392

### 《資料6》 厚生労働省発表 労働者派遣事業（平成21年1月23日訂正版）

#### ●労働者派遣事業の平成19年度事業報告の集計結果

○一般労働者派遣事業 ⇒20,095事業所

○特定労働者派遣事業 ⇒30,054事業所

●派遣先件数 ⇒約127万件（対前年度比47,6%増）

●年間売上高 ⇒6兆4,652億円（対全土比19,3%増）

#### ●派遣料金（8時間概算）

○一般労働者派遣事業 ⇒平均14,032円（対前年度比9,9%減）

○特定労働者派遣事業 ⇒平均20,728円（対前年度比9,7%減）

#### ●派遣労働者の賃金（8時間換算）

○一般労働者派遣事業 ⇒平均9,534円（対前年度比9,8%減）

○特定労働者派遣事業 ⇒平均12,997円（対前年度比8,2%減）

《資料7》 労働者が分断され、労働条件の格差社会へ

- 労働者を、” 3つのグループに分け、労働力の「弾力化」「流動化」を進め、総人件費を節約し、「低コスト」化の実現。
- 結果は、労働者間の格差、産業の格差、地域間の格差、消費の低迷、将来希望の喪失

	長期蓄積能力活用型グループ	高度専門能力活用型グループ	雇用柔軟型グループ
雇 用	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対 象	管理職・総合職・ 技能部門の基幹職	専門部門 (企画、営業、研究開発等)	一般職、技能部門 販売部門
賃 金	月給制か年俸制、職能給、 昇給制度	年俸制、業績給、昇給無し	時間給制、職務給 昇給無し
賞 与	定率+業績スライド	成果配分	定 率
退職金	ポイント制	なし	なし
昇 進 昇 格	役職昇進 職能資格昇進	業績評価	上位職務への転換

《資料8》 【正規と非正規の労働条件統一を労働運動の最重要課題に】

- 労働基準法第9条「この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」の遵守。
- 正規乗務員と非正規乗務員の労働条件を統一するために苦しみの脱却。
- 契約社員と正社員の格差解消。
  - ・正社員のベースアップが低く、若年労働者は契約社員より低い賃金への不満。
  - ・非正規は年齢に関わらず固定されていた月給が正社員と一本化のうえ職種別賃金制度に。
  - ・年1回の人事考課により昇級が認められ、ボーナスが1.5倍前後に、退職金も出る。
  - ・正社員の一部は徐々に月給が下がり、収入の激変緩和措置と団結強化

# 規制緩和・雇用破壊の現状と課題

弁護士 福田 護

## 1 はじめに

2010年度の日本弁護士連合会会長選挙に、従来の執行部に批判的な立場の宇都宮健児弁護士が立候補をし、従来の執行部派と接戦となって、おとといの選挙で決着が付き、再選挙となりました。宇都宮さんは、2008年末の「年越し派遣村」の主催者（名誉村長）で、この派遣村は、日本の労働者の格差と貧困の問題について、大きなインパクトを与え、それが今年の民主党政権の誕生にも大きな影響を与えたと思います。日本の国も、雇用と貧困と格差の問題をきっかけに大きく変わろうとしています。日弁連もまた、国民の立場を徹底して改革を目指そうとしています（その後、3月10日の再選挙で、宇都宮氏が当選を決定。これに伴い、海渡弁護士が日弁連事務総長に就任しました）。

このような変化の中で、労働組合の立場としてできること、なすべきことも、大きな転換点に来ていると思います。そして、格差と貧困の象徴としての派遣労働者の問題は、これから通常国会で労働者派遣法改正問題として議論されることとなりますので、組合としても大きな問題として注目し、取り組んでほしいと思います。

## 2 格差と貧困と雇用危機

年越し派遣村に集まった500人以上の労働者は、派遣であったり、契約社員であったり、住むところも失ってホームレスになったりした人たちでした。それに数倍するボランティアの人たちも集まりました。その多くの労働者は、いわゆる「派遣切り」などにより、職を失い、住居も失い、その日の生活をどうするかという

瀬戸際の状態に直面していました。

単純労働である製造業派遣にまで派遣労働が認められるようになって、「日雇い派遣」という働き方も蔓延し、ネットカ



フェに泊まっては、毎日携帯電話で明日の仕事を探す「ネットカフェ難民」が大量に生み出されました。派遣会社が用意する狭いアパートに住む派遣労働者は、仕事が無くなれば住居も追い出されるということになりました。非正規労働から派遣労働、単純労働で知識も技術も身に付ける機会もないまま、派遣切りにあえば、次の職探しも困難で、仕事もなく住居もなく、ホームレスへの道を辿るしかなくなってしまいます。そこには、一度陥ると這い上がれないアリ地獄、負のスパイラルができていきます。

2008年9月に世界を襲ったリーマンショック後、日本では大量の非正規労働者が解雇され、派遣切りをされ、このような最底辺の貧困へと突き落とされたのでした。しかも、そういうときにこそ最後のセーフティネットとして機能すべき生活保護は、役所の窓口で厳しい対応をされ、本来生活保護を受けるべき人たちが門前払いされる運用が、当たり前のようになされてきていたのです。派遣村の一つの目標は、このような生活保護の運用を改めさせ、その窓口を広げて当面の窮状を打開することにもあったのです。

## 3 労働者派遣の問題点

ILOの1944年フィラデルフィア宣言



は、「労働は、商品ではない」、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」と唱っています。

ところが派遣労働者は、まさに人ではなくて商品のように扱われています。派遣先企業は、物のように、必要なときに必要なだけ派遣元企業から派遣を受ける、人間の「ジャストインタイム」、つまり在庫を置かない体制を作り出しているのです。

職業安定法44条（20ページ参照）は、人出しをしてピンハネをする労働者供給事業を禁止しています。ところが1985年の労働者派遣法で、まずは13業務だけ期間も限定でしたが、これが合法化されてしまいました。派遣労働者は派遣元と雇用契約を結んで派遣元から賃金を支払われ、派遣元は派遣先と派遣契約を結んで派遣料金の支払いを受ける。派遣料金と賃金の差額がピンハネ＝マージンになります。そして派遣労働者は、派遣元という雇用主に対してではなく、派遣先の指揮監督の下で、派遣先に対して労働を提供するので、使用者が分離してしまいます。

この派遣労働には大きく分けて二つの形態があり、ひとつは登録型、もうひとつは常用型と呼ばれるものです。常用型は仕事がないときでも派遣元との雇用関係が継続し、賃金が支払われますが、登録型は仕事がある期間だけ派遣元との雇用契約をする形なので、仕事がないときは賃金が支払われません。だから、派遣労働

の中でも、とくに登録型の不安定性が大きく、今度の労働者派遣法改正では登録型を禁止しようということが課題となっています。

次に、派遣労働は、もともとは専門的業務について、一時的・臨時的必要を満たすために認めようとされたものですが、その後の規制緩和と経

済界の要求のもとで、この原則はどんどん後退させられてきました。対象業務は当初専門的13業務だけだったのが、その後26業務に拡大され、1999年には対象業務の原則自由化（ネガティブリスト化）がなされ、2004年にはとうとう製造業まで解禁されて、日雇い派遣その他の派遣労働者が急増しました。現在では、派遣ができないのは、建設・警備・医療関係だけになってしまいました。また、同じ2004年には、専門26業務は3年以内という期間制限が撤廃されて無制限となり、他の臨時的業務は1年の期間が3年まで可能とされました。さらに製造業は、当初1年限定だったのが2007年に3年まで認められるなど、次々に制限が取り払われていったのです。

企業にとって、必要なときだけ人手を確保し、不要になったら派遣契約を解除すればいい、そして現実の使用者が雇用主としての責任を負わなくていい、というのは、まことに使い勝手のよい労働力であり、商品であった。それがどんどん拡大し、正規労働者が代替されていった。そしてリーマンショックが起これ、大量の派遣労働者が真っ先にクビを切られたわけです。

労働者派遣法の成立とその緩和の過程は、日本の労働法制の規制緩和の象徴であり、そのしわ寄せを最も受けてきた労働者です。そして規制緩和を押し進めてきた新自由主義経済改革、構造改革の破綻がリーマンショックであるとするれば、年越し派遣村に象徴される「派遣切り」、



非正規雇用労働者の大量解雇は、その矛盾の爆発であったのだと思います。

#### 4 労働者派遣法改正問題

この事態を前に、余りにも緩和しすぎた労働者派遣法の規制を強化する必要性は、自民党政権の中でも認めざるを得なくなり、さらに民主党政権の下で再検討されてきました。派遣法改正のありようは、非正規労働者問題を今後どう考えていくべきかの指針になると思いますが、昨年12月28日に政府の労働政策審議会の答申が出され、これに基づく改正法案が、今度の通常国会に提出されることとなります。そこで、この審議会答申の内容と、なお残る問題点についてお話ししておきたいと思います。

① 登録型派遣は原則禁止とされます。原則は常用型ということです。

ただし、専門26業務は対象外で、期間制限もないままですから、登録型も相当残ります。産前産後・育児休業代替派遣等その他のいくつかの業務も、登録型でよいとされています。

② 製造業への派遣は禁止されることとなります。

ただしこれも、常用型ならよいとされるので、登録型の製造業派遣だけの禁止です。

③ 「日雇い派遣」の原則禁止（日々または2か月以内の期間の派遣は禁止）

これにも例外があり、日雇いが常態で保護に問題のない業務を、政令でリストアップすることになっています。

④ 賃金等の待遇について、派遣元は派遣先の同種労働者との「均衡待遇」を考慮することとされていますが、「均等待遇」ではない点に注意が必要です。

⑤ マージン率の情報公開が挙げられています。派遣料金と賃金の差のマージン率の開示のほかに、派遣元は派遣労働者に対して、「一人当たりの派遣料金の額」を明示しなければならないこととされています。

⑥ 違法派遣の場合の派遣先との直接雇用みなし規程が設けられることとなりました。すなわち、派遣先が、派遣禁止業務、派遣元の無許可・無届け、期間制限違反、偽装請負、登録型派遣の禁止に違反していることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が労働者に直接の労働契約締結を申し込んだものとみなす、というものです。

⑦ ただ、改正法の実施時期については、①と②は3年以内とされているほか、①の登録型派遣は一定業務をさらに2年間（計5年間）猶予して存続させることとされています。

このように、今回の労働者派遣法改正は大変重要な改正で、これまでの緩和の方向を大きく転換するものではありませんが、まだまだ不徹底な問題点を残すものとなっています。

#### 5 規制緩和と雇用の破壊

新自由主義に基づく経済改革・規制緩和は、世界的には1970年代後半から1980年代にかけて、イギリスのサッチャー、アメリカのレーガンによって強力に推進されました。そのアメリカから進出してきた派遣企業の圧力を受けて、1985年に労働者派遣法が成立しました。

新自由主義に基づく経済改革というのは、市

場原理の活用を基本とし、自由競争の規制を緩和する、それが経済を活性化するという基本的なものの考え方によるもので、その反面としての小さな政府を旨とする、税金を減らして福祉にお金をかけず、個人や企業は競争と「自己責任」を求められ、政府は責任を負わない、という社会構造を作り出そうとするものです。

そしてこの間、その競争に企業が対処するため、純粋持株会社の解禁、会社分割制度、民事再生制度など、企業再編（リストラ）のための法制度も整備されてきました。企業のリストラと「民間活力の導入」として象徴的なのが、国鉄の分割民営化でした。それは同時に、国労つぶしだけではなく総評つぶしまでも、「戦後政治の総決算」として敢行されました。そこで使われた新会社の設立とか新規採用方式というのは、民間にも広がったし、社会保険庁の解体としても同様の手法が使われています。

規制緩和のしわ寄せが集中的に現れている業界として、バス会社やタクシー業界があります。参入規制が撤廃され、熾烈な競争の中に放り出されました。私鉄などではバス部門が別会社化され、新規採用方式の下で人減らしと同時に賃金も大幅に低下させられました。タクシー業界は不況下で需要が大きく減っているのにタクシー台数は大幅に増加し、慣れない運転手の過重労働による事故が激増し、平均年収は約400万円から300万円にまで低下しています。

ただ、民主党政権下でこのような新自由主義と規制緩和の方向性にはブレーキがかかろうとしています。郵政民営化も、見直しが提起され、これからどうしていくのかが問われていますが、公共企業全体を含めて考え直す時期に来ていると思います。

## 6 労働者の復権のために

いま日本の転換点に立って、弱者や働く者が、安心して生存、生活できる社会のあり方と、セー

フティネットの構築をどうしていくのかが、問われています。競争原理、弱肉強食の社会ではなく、個人を尊重し、人間的な働き方ができる経済と社会ということです。民主党政権が「モノから人へ」をスローガンに発足したのも、その転換点の現れとして期待したいと思います。

雇用の問題でいうと、基本的に、正社員としての期限の定めのない労働契約を、もう一度基本に据えなければならないということです。派遣労働者やその他の非正規労働者のように、企業が都合のいいときだけ使い捨てにすることをやめさせ、企業としても長期的に人材を育成し、労働者を大切にする。その中に障害のある人その他の弱い立場にある人も包み込むセーフティネットを作っていく社会の構築が求められています。そこでまた、国や地方公共団体の果たすべき積極的役割も見直していくべきでしょう。そしてそのような観点から、当面の派遣労働法改正問題も取り組んでいく必要があります。

この現状の中で、労働組合の役割も再評価、再検討されなければならないと思います。労働組合が必要な社会になっているのです。そこに、国鉄闘争と国労組織の位置づけをもう一度し直していきたい。この23年間、前代未聞の不当労働行為の嵐を乗り越えて解決してきて、いまなお万単位の大衆組織として残っている国労という組合は、そのこと自体が驚異です。そして残る採用差別問題の勝利的解決ができたとしたら、国労の組織はもう一度再生していくのではないか。そのとき、国鉄闘争の解決は、日本の社会と労働のあり方の変革へとつながるのではないかと期待しています。

## 真に労働者保護に値する労働者派遣法抜本改正を求める会長声明

労働者派遣法改正法案（以下「改正法案」という。）が本年4月6日、衆議院に提出された。当連合会は、「労働者派遣法の今国会での抜本改正を求める意見書」（2010年2月19日）を発表し、この意見書の趣旨に沿った抜本改正を強く求めてきたところである。

今般、改正法案では、法案要綱段階で盛り込まれていた派遣先による事前面接の解禁については、引き続きこれを禁止とする修正を行ってはいるが、改正法案のままでは、労働者保護に値する抜本改正にはなおほど遠く、法案策定の過程において、法改正を切実に望む派遣労働者の声が十分に反映されていたのか疑問が残る。

よって、当連合会は、以下のとおりの修正を要請するものである。

第1に、改正法案では、登録型派遣について原則禁止としながら、政令指定26業務を例外としている。登録型派遣は全面的に禁止すべきである。仮に例外的に専門業務について許容するのであれば、真に専門的な業務に限定されなければならないにもかかわらず、現行の政令指定26業務の中にはもはや専門業務とは言えない事務用機器操作やファイリング等が含まれており、専門業務を偽装した脱法がなされるなど弊害が大きい。また、これらの業種は女性労働者の占める割合が高く、女性労働者の非正規化、男女賃金格差の温床となっていることから、厳格な見直しが必要である。

第2に、改正法案では、本来全面禁止されるべき製造業務への派遣を含めて「常用型」派遣は認められている。ところが、改正法案では「常用型」についての定義規定が定められておらず、期間の定めのない雇用契約のみならず、有期雇用契約も含まれる運用がなされる危険性がある。また、行政解釈では、有期契約であっても更新によって1年以上雇用されている場合や雇入れ時点で1年を超える雇用見込みがあれば、常時雇用として取り扱うとされており、登録型派遣を禁止する意味がない。「常用」については「期間の定めのない雇用契約」であることを法律に明記すべきである。

第3に、団体交渉応諾義務等派遣先責任を明確にする規定が今回の法案には定められていない点も問題である。派遣労働者は、派遣先の指揮命令下に日々労務の提供を行っているのであり、派遣先が自ら使用する労働者の労働条件改善について一定の範囲で責任を負うべきである。

法改正は、労働者保護のための規制強化への転換点となるものである。当連合会は、真の派遣労働者の保護ひいてはわが国の労働者全体の雇用の改善に資するよう、派遣労働者の実態を踏まえた修正を求める。

2010年（平成22年）4月14日  
日本弁護士連合会  
会長 宇都宮 健児

# 労働者派遣法改悪の流れ

- 1948年 米国マンパワー社発足
- 1966年 マンパワージャパン発足 「事務処理請負サービス業」←職安法 44 条があり、「人材派遣会社」と名乗れず
- 1969年マンフライデー、1972年センチリー、1973年テンプスタッフ、1976年パソナ、1981年キャリアスタッフ、1981年スタッフサービス
- 1978年 10月 労働省「労働力需給システム研究会」発足
- 1980年 4月 上記研究会「提言」発表  
業務限定ではなく、派遣元との期間の定めのない雇用（ドイツ型）で考えられていた。  
労働者保護の観点から派遣規制
- 1980年 5月 「労働者派遣事業問題調査会」発足（81.12～82.12）総評の反対行動で中止
- 1982年 派遣労働指令案  
派遣労働、有期労働への規制、期間定めなき雇用が原則イギリス・ドイツ・オランダが硬直的と批判、審議されず
- 1984年 2月 労供労組協結成→派遣法反対へ
- 1984年 2月 「労働者派遣事業問題調査会」報告  
中職審に小委員会を設置  
対象業務限定型（国際的に特異）－専門業務という理屈が作られる  
前記、事務処理請負サービス業が登録型  
常用雇用者保護－日本的雇用制度  
－派遣労働者保護の欠落
- 1984年 10月 「労基研部会「派遣・出向等複雑な労働関係に対する労基法の適用について」
- 1984年 10月 経済同友会「中間労働市場」創設を提唱
- 1984年 11月 中職審「労働者派遣事業の立法化構想」  
労働側委員は意見書提出
- 1984年 日本事務処理サービス協会（日本人材派遣協会の前身）発足－8社
- 1985年 3月 労働者派遣法国会提出
- 1985年 4月 総評、政府案撤回を要求
- 1985年 5月 衆院で5点の修正、8項目の付帯決議
- 1985年 5月 「労働者派遣法に反対する連絡会」東京地評等
- 1985年 6月 参院で2点の修正、3項目の付帯決議  
国会での付帯決議

- ①対象業務設定に当たっては常用労働者の代替を促すこととしないよう配慮を、特に製造の直接生産工程に従事する業務については対象としないこと
- ②いわゆる二重派遣は労働者供給事業に該当し禁止される旨の周知・徹底を

- ③派遣元事業所に教育訓練計画を提出させ、労働者の雇用安定・福祉増進指導を
- ④労働時間・休日等の労基法等適用特例により労働者保護が欠けぬよう徹底を
- ⑤労働者派遣事業と有料職業紹介との競合により労働者保護が欠けぬよう調整を
- ⑥社会・労働保険の適用促進、その他福祉の向上がはかれるよう適切な指導を
- ⑦関係職員の増員をはじめ行政体制及び民間の協力体制の整備を
- ⑧いわゆる派遣店員について業界に対して適切な指導を
- ⑨請負形式により実質的に労働者派遣事業が行われないよう防止を
- ⑩派遣先において問題が生じた場合は、元・先・労働者の充分な三者協議で処理を
- ⑪労働者派遣事業が単なる企業内の余剰労働力の調整策とならぬような運用を

1985年 6月 労働者派遣法成立

1985年 12月 労働者供給事業関連労働組合協議会  
「派遣法はILO条約違反」としてILOに提訴、  
(87年1月却下) 86条－181条

## 1986年 7月 労働者派遣法施行

適用対象業務は、13業務、派遣期間は、ソフトウェア開発業務は1年、それ以外の業務は9ヶ月。

1986年 10月 法令改正

適用対象業務に、3業務（機械設計・放送機器等操作・放送番組等の制作）が追加され、16業務。

1988年 日本事務処理サービス協会 指定業務拡大等の法見直しに関する要望書提出

1990年 3月 派遣事業小委員会報告－3年目の見直しで法の枠組み変更の必要認めず

1990年 10月 告示改正

事務処理関係業務の派遣期間が9ヶ月から1年に延長。

3年目見直しによる一部法令改正－「派遣先指針」

1990年 11月 連合「就労の多様化に関する研究会報告」

1990年 EU提案 パート・有期・派遣－非正規雇用労働  
労働条件・社会保障の均等待遇

1991年 EU提案 有期・派遣の安全衛生指令だけ制定  
国内法－危険有害業務の禁止、禁止しない場合は  
雇用期間終了後も医療的検査－派遣先が責任

1991年 6月 「派遣労働ネットワーク」結成 中野麻美

1991年 8月 労働省、派遣に係わる苦情相談体制整備を通達

1993年 6月 「産業構造審議会総合部会」中間報告で派遣の規制緩和を提言

1993年 10月 首相の私的諮問機関「経済改革研究会」

が「規制緩和に関する中間報告」

1994年1月 中職審、高齢者雇用対策で「60才以上者への派遣対象業務拡大」を提言

1994年10月 通産省、雇用流動化促進のため「外部労働市場の整備」研究に着手と報道

1994年11月 改正高齢者雇用安定法施行  
60歳以上の「高齢者派遣」の適用対象業務が、港湾運送、建設、警備及び物の製造業務を除いて原則自由化。

1996年12月 法令改正  
人材派遣を利用できる適用対象業務が専門的26業務に拡大。

1997年 EU提案 パートタイム指令－フルタイムとの差別の禁止

1999年 EU提案 有期労働指令－常用労働者との差別禁止－EU労使団体の締結した労働協約イギリスも含めEU諸国の国内法として施工

1999年12月 法改正  
対象業務が一部を除いて原則自由化。それまでの「原則禁止、一部適用」という姿勢から、「原則自由、一部禁止」に方向転換。ただし、港湾運送・建築・警備・医療および製造業は認められていない。(ポジ・ネガ)  
派遣期間は、新しい対象業務は1年、既存26業務は営業、販売職を除いて3年(営業、販売職は1年)

2000年12月 紹介予定派遣解禁  
新しい雇用形態として紹介予定派遣。一般の派遣と同様、事前面接や事前の履歴書送付等は禁止。

2002年3月 欧州委員会が派遣労働指令案を提案  
均等待遇、派遣事業への制限・禁止－労働者保護から正当化できるものを除き－イギリスの反対

2003年6月 法令改正(2004年3月1日より施行)  
派遣期間制限の緩和、26業種の派遣期間制限なし。他は、最長3年に延長。派遣先に直接雇用の申込義務。製造業への解禁。医療関連に関しては、療養施設やリハビリ施設、老人ホーム等の社会福祉施設等における関係業務は解禁、病院・診療所における業務は紹介予定派遣に限って解禁。

2005年 規制改革・民間開放推進会議－事前面接の解禁  
3年経過後の派遣先直接雇用申込義務の撤廃を要求

2006年2月 労政審－派遣対象業務の拡大、派遣化の期間の延長、直接雇用義務、事前面接の解禁

2007年3月 製造業3年

2007年 派遣労働者381万人

2007年～社会問題化(格差社会)－象徴としての派遣労働者、日雇い派遣、ネットカフェ、ワーキン

グプア、規制緩和へ反発・・・規制強化

2007年12月 「労働者派遣制度の検討状況について」部会(中間報告)

2008年2月  
「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」

2008年 野党各党・・・規制強化政策

2008年6月 EU加盟国で労働者派遣指令が合意

2008年7月 与党「審雇用対策に関するプロジェクト」  
日雇派遣の原則禁止、登録型の常用雇用への切り替え促進

2008年7月 報告書「研究会報告」

2008年9月 建議

2008年11月 建議に基づく改正案、国会提出

2008年11月 EU労働者派遣指令成立  
2011年12月5日国内法の施行期限

2008年12月末 年越し派遣村－派遣切りが社会問題化する－労働運動、自己破産・生活保護市民グループが統一行動を行う－非正規雇用労働者1,850万人

2009年6月 非正規雇い止め(22万9170人「内派遣14万人」－2008年10月から)

2009年7月 3野党(民主党・社民党・国民新党)案国会へ

2009年7月 政府提出法案 廃案

2009年8月 衆議院選挙 民主党権誕生

2009年12月 「今後の労働者派遣制度の在り方について」労政審答申  
(自民政権時代の労政審メンバー)

2010年3月 労働者派遣法改正案を閣議決定(製造・登録型を原則禁止)  
2009年の3野党案から大きく後退した内容

2010年4月 労政審、「答申の尊重を」と意見書

2010年4月 日弁連「真に労働者保護に値する労働者派遣法抜本改正を求める会長声明」を発表

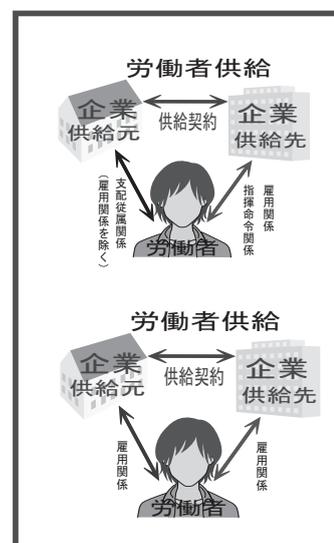
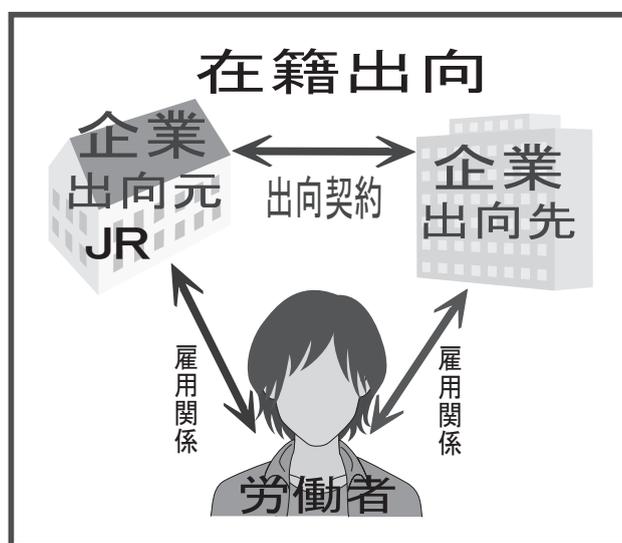
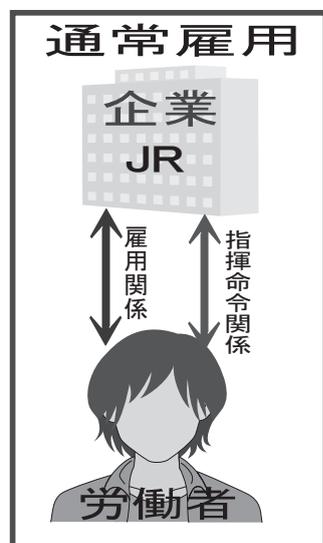
#### <職業安定法・44条>

◆ 昭和22年に生まれた職業安定法では、当初、労働者供給事業を禁止していました。(第44条)

職業安定法第44条の条文は、下記の通りです。  
「何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。」

# 間接労働の諸形態

【作成：国労東日本本部】



## 偽装請負・二重派遣は違法です

