



労働者派遣や請負などで働く人が増えています。近年、派遣業が急成長していますが、派遣で働く労働者の雇用や労働

条件の劣悪さが大きな問題として注目されています。最近、注目されているのは、日雇い派遣と偽装請負です。8月3日、日雇い派遣の最大手企業であるフルキャストに対し、違法派遣を繰り返していたとして、事業停止命令が出され、最大手のグッドウィルでも法的根拠がない賃金天引きが問題になっていきます。偽装請負は、請負の形

労働者派遣法が86年に施行されて今年7月で22年目です。施行後、派遣業が認められ急速に拡大しました。最近10年間は、派遣労働者は3・5倍、派遣実績のある派遣元事業所は3・1倍、派遣先件数は3倍、売上高で2・38倍になっています。特に、99年の法改定で派遣業務が原則自由化されて以降の急増ぶりが際立っています。半面、期間途中での解約、差別待遇、イジメ・セクハラなどの相談が多く、派遣労働者の雇用と労働条件は深刻です。背

## 世界最低のひどさ

# 日雇い派遣・偽装請負

式をとりながら、実際には派遣と同様に、発注企業が指揮命令して労働者を動かせるものです。労働基準法、労働者派遣法などが定める責任逃れが偽装請負利用の目的です。2004年3月から製造業への派遣が解禁されました。製造現場では以前から偽装請負が多く、解禁後、逆に偽装請負のまん延が認識される皮肉な結果になりました。

景には、派遣元と派遣先への使用者責任の二分、就労時にだけ派遣元と雇用関係がある登録型派遣、細切れの短期契約、雇用保険・社会保険での不利、組合加入や組織化が困難など、派遣労働の弊害は際立っています。その結果、派遣労働が量的に拡大するなかで弊害も広がっています。特に、99年派遣法改定の結果、単純業務でのスポット

ト派遣（携帯電話や電子メールで日払いの仕事があっせん）が容認され、日雇い労働拡大の背景になりました。

日雇い労働は不安定で劣悪な労働形態の極限にあります。戦後、建築、港湾などの業務を中心に広がりました。特に悪質な仲介業者による弊害が大きいことから、職安法や港湾労働法で規制され、特別な失業保険や健康保険も制度化されました。

その後、雇用状況が改善され、日雇い労働は雇用問題の中心から離れ、政府は日雇い労働者のための各種制度を縮小してきましたと言えます。

ところが、99年の派遣法大改定によって、単純労働での派遣や、スポット派遣を認める規制緩和がされました。これが、日雇い派遣が広がる背景になりました。労働者への保護を維持・強化するのではなく、保護を縮小しながら、日雇い派遣を容認するだけであった政府の責任は重大です。

日本の派遣制度は労働者保護では世界最低です。EU諸国で当然の派遣制度本来の内容を盛り込む必要があります。特に、派遣先従業員との同一労働同一待遇を明確化する必要があります。労働行政は労働者保護の姿勢を明確にして監督や指導を強めることが期待されています。

脇田滋(わきた・しげる 龍谷大学法学部教授)

### 派遣法などをめぐる主な動き

- 1985年 制定 16業務で派遣解禁 (86年7月施行)
- 96年 改定 26業務に派遣拡大
- 99年 改定 派遣業務の原則自由化
- 2003年 改定 製造業への派遣解禁 (04年3月施行)
- 05~06年 大手企業製造現場で偽装請負利用が問題化
- 06年9月 厚生労働省、偽装請負に対する指導強化の通達
- 06年10月 大阪労働局、「コラボレート」の事業停止命令
- 07年3月 厚生労働省、偽装請負に対する指導強化の通達
- 07年8月 東京労働局、「フルキャスト」の事業停止命令



日雇い派遣が問題になっているフルキャスト(写真は神戸市の三宮支店)