

●1975年10月29日第3種郵便物認可 毎月1回10日発行●

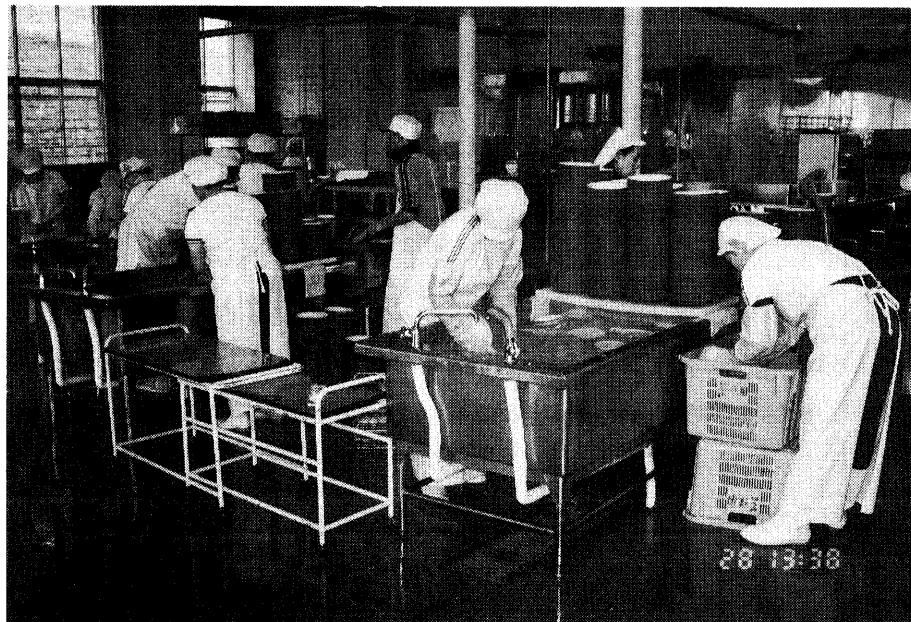
ISSN 0911-9396

# 関西労災職業病

## 関西労働者安全センター

1995.12.10発行〈通巻第245号〉200円

〒540 大阪市中央区森ノ宮中央1丁目10番16号601号室  
TEL. 06-943-1527 FAX. 06-943-1528  
郵便振替口座 00960-7-315742  
大阪労働金庫梅田支店 普通 1340284



●外国人労働者の労働災害と違法派遣③ 10

●前線から(ニュース) 7

●高齢社会と労働基準② 3

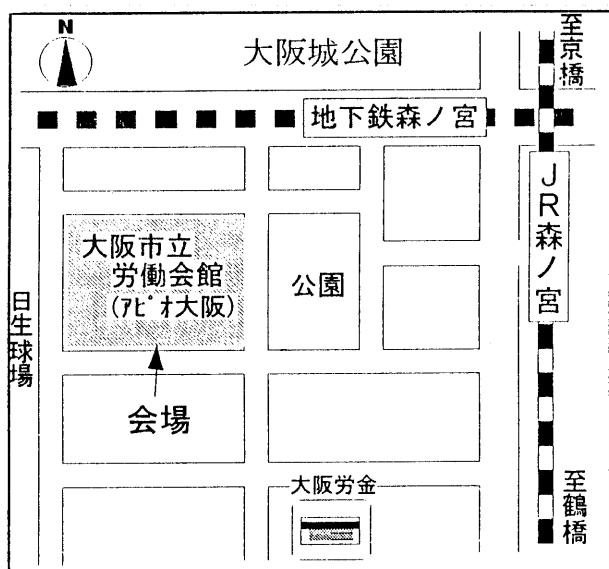
●第15期関西労働者安全センター  
安全衛生・労災職業病講座のご案内 1

目次

'95 12

2/2 (金) アピオ大阪 203	<h2>腰痛予防の実践</h2> <p>—アメリカの腰痛対策の現状— 大手鉄鋼メーカーの産業医をつとめるかたわら、診療所で針灸を中心に行災職業病治療をあこなってきた労働衛生専門医が職場の腰痛対策について語る。</p> <p>宇土 博（広島大学公衆衛生学教室講師）</p>
2/9 (金) アピオ大阪 203	<h2>参加型職場改善の進め方</h2> <p>—経験事例を通して— 職場の自主性を引き出してすすめる参加型職場改善の経験を通して、停滞しやすい職場安全衛生活動活性化のヒントを提起。</p>
2/16 (金) アピオ大阪 203	<h2>労働者の健康管理の進め方</h2> <p>長年の職場安全パトロールなどの現場に密着した産業医活動を進めてきた医師が、労働者、労働組合の健康管理のあり方を提言。</p> <p>山下五郎（博愛茨木病院医師、尼崎労働者安全衛生センター顧問）</p>
2/23 (金) アピオ大阪 203	<h2>労災・職業病、通勤災害の補償と実務</h2> <p>労災補償にかかわる基本的問題を解説。</p> <p>西野方庸（関西労働者安全センター事務局長）</p>

会場（アピオ大阪）略図



1995年12月22日

会員・購読者各位

関西労働者安全センター運営協議会

議長 岡田義雄

事務局長 西野方庸

## 第15期関西労働者安全センター 安全衛生・労災職業病講座のご案内

職場の安全衛生活動の推進のために＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊

皆様には、職場安全衛生活動、労災職業病の予防に日夜奮闘されておられることと思います。

さて、毎年開催しております表記講座を、今年度、下記の要領にて開催いたします。安全衛生活動に資するテーマに重点におきました。多くの労働組合、個人の皆さんのが積極的なご参加をお願い申しあげる次第です。

今期は、通しの資料集（テキスト）を第1回に配布しますので、できるだけ事前に、ご参加の申し込みをしていただければ幸いです。もちろん、各回の個別参加も歓迎いたします。

### 一記一

○日 時 1996年2月2日, 2月9日, 16日, 23日

各回とも、金曜日午後6時から午後8時

○場 所 アピオ大阪（大阪市立労働会館） 203号室

○参加費 4回通し 4,500円（会員：4,000円）

各回 1,200円（会員：1,100円）

○申し込み 関西労働者安全センター (TEL. 06-943-1527 FAX. 06-943-1528)

連絡先 〒540 大阪市中央区森ノ宮中央1丁目 10-16-601

# 高齢社会と労働基準

(2)

## ――抜本的改善が必要な介護労働者の就労条件――

二〇一〇年には全人口の四人に一人が六五歳以上になるという厚生省人口問題研究所の将来推計、二〇二五年には要介護老人の数が二七〇万人に達するという厚生省「二一世紀福祉ビジョン」の数字。急速な高齢化が進む日本で、高齢者福祉の充実が政策課題としてクローズアップされている。介護保険の導入をめぐる議論、地方自治体での高齢者福祉の施策など、行政から個々の医療機関に到るまで、新事業が待ったなしで推進される。

この動きにつれ今後の介護労働の需要は、うなぎ登りに上昇することが予想される。また、介護労働の内容も多様化し、高度化すると考えられる。まさに高齢化社会を支える介護労働者的人材確保対策が急がれる

所以だ。しかしこの人材確保は、職業能力開発や職業紹介など労働力の需給関係調整では解決するものではない。それは、介護労働そのものが持つている就労形態の特徴から、結果として介護労働者の労働条件の改善を阻んでいるという現状があるからだ。

現在の日本で介護労働者はどのくらいいて、どこで働いているのだろう。労働省が今年七月に公表した職業安定局長の懇談会「介護労働研究会」の報告書「介護マンパワーの確保対策についての提言」では、次のような実態を明らかにしている。

介護労働は病院や福祉施設での施設介護と、在宅介護に分けられる。施設介護のうち、医療機関での介護労働者が半分以上の一三九五〇〇人

をしめ、そのうち一一三〇〇人が家政婦紹介所から職業紹介を受けている家政婦であるという。在宅介護については、五八三〇〇人のうち公的介護サービスなどに従事している人達を中心にホームヘルパーが四六四〇〇人とその大半をしめているが、他に家政婦と介護サービス業に従事するものが約一二一〇〇〇人いる。(九二年現在)

### 労働基準の保護がない家政婦

さて、まず相当数をしめる医療機関での付添い介護、つまり家政婦紹介所の紹介で患者の介護をする付添い婦さんといわれる職種については、かねてよりその就労条件については改善すべき問題点があることが指摘されてきた。何よりも家政婦が労働

基準法上の労働者でないことから、  
労働関係法令上の各保護規定の適用  
がないのである。

家政婦紹介所は職種を限定して労  
働大臣が認可する民営職業紹介業で  
あり、所属する家政婦はその紹介に  
より発注者である患者さん個人の委  
任を受け、付添い介護につく。個人  
には事業としての継続性も認められ  
ないことから、患者さんの依頼に基  
づいて介護に従事するとしても、労  
働基準法第八条但し書きの適用外と  
された家事使用人に当たるとして適  
用されない。

つまり家政婦が業務上受けた災害  
には、始めから労災保険は適用され  
ないことになっている。病院での付  
添いが、それほど危険性を伴わない  
のならば問題は少ないが、力のいる  
動作を要したり、病人の介護という  
職種の性質上、感染等の危険もある。  
しかし、この問題はつい最近まで何  
の手立てもとられず、すべて自己責

任で処理されていた。やっと九二年  
に成立した介護雇用管理改善法で、  
「ケアワーカー・福祉共済制度」とい  
う独自の補償制度ができたばかりで  
ある。ただこの補償制度にしても労  
災保険制度の充実ぶりにくらべかね  
り見劣りする。

現行労災保険の制度には、労働基  
準法上の労働者だけではなく、タク  
シー運転手や建設業など自営業者の  
ための特別加入制度があるが、結局  
家政婦を適用職種とはしなかった。

なぜしなかったについて、労働省は  
次のような理由をあげている。一つ  
は家政婦の仕事が労働者に準じるほ  
ど危険、有害な業務であるとまでは  
いえないこと、もう一つは業務の範  
囲を特定しにくいことである。

しかしこの説明は説得力に欠ける。  
前者については、現在では海外派遣  
者も特別加入を認めるように改正さ  
れており、ましてや家政婦の業務に  
危険性を認めないわけにはいかない

だろう。後者についても、家事を事  
業として請け負う者に雇われて、そ  
の指揮命令のもとに家事に従事する  
のであれば、家事使用人ではなく労  
働者とみなすこととされており、実  
務上も、そう奇怪な判断基準を要す  
るもの思えない。また特別加入のた  
めには保険料徴収などのため業種の  
組織性も求められるが、家政婦紹介  
所はそもそも労働省認可であり、全  
く問題がない。

しかし結果として労働省は既存の  
労災保険制度の適用を見送り、(助)介  
護労働安定センターという外郭団体  
を設置しての対策を選んでいる。

#### 解消が前提の付添い介護

病院での付添い看護は、昨年三月  
の健康保健法の改定で、来年三月末  
で解消されることになっている。こ  
れまで必ずしも医療の中で明確な位  
置づけがなされていなかつた介護を  
医療の一部として評価して、病院が

自ら提供するように切り替えるということである。つまり、これまでの

ように患者個人が病院と紹介所を通じて斡旋してもらった家政婦を雇うという方法は認められなくなり、病院自身が雇用している介護労働者による介護を受けることになる。

これまでひたすら付添い看護で生計を立ててきた家政婦は、これにより、病院の雇用による就労に移るか、在宅介護に転換するか、それとも引退するのかという選択が迫られる。当然労働省は移行に伴う幾つかの経過措置をとっているが、高年齢化している家政婦の中には引退の道を選ぶ人も多いというのが実情だ。介護労働者の確保が課題となつていながら、正反対の効果が現れる結果となっている。

またこれまで介護を家政婦の労働に頼ってきた病院にとっても、新たな介護職員の雇用が必要となり、来年三月までにその体制が充分に整う

状況にないところも多いという。

#### 無権利の社協ホームヘルパー

在宅介護についての現状はどうだろうか。各市町村では、老人福祉法に基づき老人ホームヘルプサービス事業が実施されており、日本中の市町村の九六%（九三年度末）で何らかの形で事業が進められている。老人ホームヘルパーの人員数については、昨年末の「高齢者保健福祉推進十か年戦略の見直し」（いわゆる新ゴールドプラン）で、九九年の目標値が一七万人と設定されている。

老人ホームヘルプサービス事業の実施は、具体的には市町村自身が直接事業を行うケースと、市町村が厚生省の施策により設置した社会福祉法人の経営する市町村社会福祉協議会に委託するケースがある。九三年度末で社会福祉協議会に委託している市町村は、七七%に達し、ここに所属するホームヘルパーの数は五万

人弱で、総数の八四%となつている。さて、このホームヘルパーの就労条件であるが、現状では極めて将来が危うと思える状態を呈している。総務庁行政観察局は昨年、「保健医療・福祉に係る人材確保対策に関する行政観察」を実施し、「高齢化社会を支える看護・介護のマンパワーを確保するために」と題する報告を公表しているが、その中で社会福祉協議会における老人ホームヘルパーの就労環境に関する調査結果が掲載されている。

かが別れるものもあるが、そもそもそのような認識をしないで未加入状態に置かれている場合が多いようだ。また例えば自分の就労可能な時間について予め登録しておき、都合に合わせて就労する登録型ホームヘルパーについて、労働基準法上の労働者には当たらないとして、もともと適用の外に置いている事例も多くみられる。さらに、ホームヘルパーを有償ボランティアから出発したもので、労働関係とは根本的に異なるとして適用しない事例もある。

しかしこのような現状は、将来へ向かって考えれば問題が多い。当然に雇用労働者とみなされるべき場合は論外だが、登録型で就労するホームヘルパーは社会福祉協議会の指揮下で働くかないだろうか。有償ボランティアは、お金を貰つても委任関係に過ぎないのだろうか。社会福祉協議会は、公的介護サービスの機関として、情報に基づく指揮をしている

訳だから労働関係にあるとするべきであろう。労働関係法令の保護を及ぼすべきでないという理由はどこにもない。業務の範囲は明確で、充分に法律効果を及ぼしうるものといえるだろう。

この点については、個々のケースごとに労働基準監督署等の判断が異なる可能性も存在する。その意味では労働省が、労災保険の適用について充分な指導を行う必要があるといえよう。

しかし、この報告書では公的介護サービスとの関係について、充分に議論された形跡がない。公的サービスでまかなえない部分を民間が受け持つという役割分担が示されているだけで、例えば今後もその大部分を占めると考えられる社会福祉協議会の事業等との関連などトータルな検討がされていない。結局、労働者派遣法の否定的効果である労働者の労働条件の低下、常勤雇用労働者への代替を導き出すという危惧をぬぐい去れないものである。

そして案の定、中央職業安定審議会の派遣法見直し案では、「病院における介護」が新たな業種に盛り込まれた。魅力ある介護労働のために能の活用が重要だが、既存の機能には制度的制約があり不十分であるとし、労働者派遣事業制度を介護分野

に導入することによって、利用者の介護ニーズと労働者の就業ニーズに対応できる選択肢を整備することができるとしている。

# 前線から

姫路

日系人労働者裁判

雇用主のパスポート

取り上げの違法性を争う

ブラジルの日系人労働者が、姫路の派遣会社に対してパスポート取り上げと不当な給料の天引きなどをめぐる問題を裁判で争つてしる。

空港の送り迎えの費用や行政手続き費用を含む三七万円が○さんと妻それから引かれることになつていた。また、家族四人のパスポートも借金のかたに取り上げられ、要求しても返してもらえない。

ここまでの経緯は以前違法派遣問題を取り上げたときにもふれたが、すでに二回の法廷が開かれた。

この会社はたくさんの日系人労働者を単純労働に違法派遣しており、時給からの中間搾取、借金の担保としてのパスポートの取り上げといった違法行為を、被害者本人や払う約束になつていていた借りが承諾なしに加算され、

一回目の法廷までに被告側代理人より、未払いの残業、休日出勤などの手当については支払いの申し出があり、訴えを取り下げたが、残り給料の天引きとパスポートの取り上げに対する慰謝料については被告側は争うつ

返している。そこで、被害者の一人である○氏はてこれらの違法行為を公に知らしめ、人権侵害をやめさせる第一步として勇気をもつて裁判所に訴えた。

この会社よりパスポートを返してもらえずには留資格変更ができないというブラジル人母娘の相談があり、原告側はその例もあげて被告側の違法性を訴えた。この会社は、テレビコマーシャルまで流しているらしい。判決に至るまで争えば、社会的打撃は大きい。外国人労働者の違法派遣の問題に大きな一石を投じる○氏の裁判とその支援は大きな意義がある。

## 賀 外国人医療相談で

### 広がる支援の輪

滋賀　外国人の人権を考える京都・滋賀ネットワーク

一月六日(日)外国人の人権を考える京都・滋賀ネットワークによる外国人のための医療相談の二回目が滋賀県の甲西町で行われました。滋賀県は外国人登録者数において関西で最も外国人の人数が多い県です。中でも外国人労働者の集中する甲賀郡甲西町での医療相談に、二十名の外国人が相談に訪れました。

内訳はブラジル人一〇名、ペルーカー九名、ボリビア人一名で、男性一二名と女性八名でした。皮膚科、胃痛、高血圧などの相談で、女性では三名が婦

人科の相談でした。ほこりの中で仕事をしているので健康が心配、という相談もありアドバイスをおこないました。今回は甲西町のボランティアグループや役場の職員の参加もあり、相談後のフォローの面で大変力になりました。地元ボランティアグループの呼びかけでブラジル人が増え、また、仕事を終えてから滑り込みで相談にやってきた人もありました。

昨年より玉造カトリック教会で始まつた医療相談に加え、今年は京滋

ネットの滋賀での医療相談、続いて外国人救援ネット等による神戸の中山手教会での医療相談があこなわれるようになります。これ以外の地域の外国人

人「ミニユーティからの要請もあり、それに応じるためこれら三つのグループ間でも交流があこなわれ、今後の活動の広がりと充実が期待されます。

## 大 阪 労働行政の機能強化で 大阪府労働部に要望書

大阪府は十一月一日、府政の行政改革の方向について、「分権時代の新たな行政システムを目指して」と題する素案を行革懇話会に提示、これをもとに来年一月末を目処に行革大綱を策定するとしている。この素案では、労働行政の改革方向について、「労働基準を除く各労働サー

ビス行政と職業安定行政は基本的に府が担う」とし、「より効率的・効果的にきめ細かな労働政策が地域で展開できるよう市町村の規模・能力に応じた側面的支援体制の確立に努める」を行政効果の効率性を強調した表現となっている。また具体的な検討方向としては、「労働行政を効果的に推進す

るため、労働事務所のあり方を検討する」と、現在府下五カ所にある労働事務所をその俎上にのせている。

労働事務所の運営については、従来よりその不十分さを指摘されながらも、それなりの役割を評価されている。特に労働相談窓口は中小零細事業場に働く労働者の駆け込み先としての機能を持つにつき、労働安全衛生対策についても地区労働者健康管理推進協等の取り組みも進められてきている。このような各地域に分散して存在してこそ意味のある機能が、効率性という観点からのみで検討されることがあつてはならないだろ。つ。これについて十一月十

四日、これまで中小零細事業場の労働者の労働相談活動に取り組んできた全港湾関西地本、金属機械港合同、全日本建設運

輸連帶労組近畿地本や、大阪府下の各地域ユーワンは連名で「大阪府における労働行政並びに労働事務所の機能強化に向け

た要望書」を提出した。来年一月に再度この要望への回答について、交渉の機会がもたらされることになつていい。

## 大阪 連合大阪労職対が 安全衛生対策で活動計画

### シンポ開催など

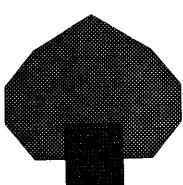
連合大阪は一二月一三日、労働安全衛生対策会議を開き、当面の活動計画と事務局体制の整備をその主な内容とする方針を決めた。同会議は、これまで労働安全衛生対策の

強化はそのためのもの。具体的には、事務局会議を二ヵ月に一回程度開催し、専門家や経営者団体、行政等との連携も進め、労働安全衛生のネットワークを形成していくとしている。

また、府下の労働基準監督署ごとに労働者側から専任されている労災防止指導員や、府労働部の施策である地区労働者健康

推進協議会の労働者側委員について、同対策会議のセクションとしてそれを連絡会議を結成することにしている。

中小事業場の安全衛生対策について、地域密着型の施策が必要とされる状況下で、労働組合側の政策提言能力の強化は重要な課題といえよう。その意味で同会議の積極的な活動が期待される。



# 外国人労働者の

## 労働災害と違法派遣③

### 派遣労働の実態と派遣法改定問題について――

金築清（ユーロンひづる書記長）

一九八六年に労働者派遣法が施行されて約一〇年になる。バブル期に女性労働者を対象として急速に拡大した「人材派遣業」だが、その一方

で多くの法違反や派遣労働者の権利侵害の実態が現れている。

労働大臣の諮問機関である中央職

業安定審議会では、昨年一一月より「民間労働力需給制度小委員会」において派遣法見直しを審議している。

(1) 労働領域での規制緩和としての派遣対象業務の拡大

派遣法は制定時に「三年後の見直し」を定めていたが、九〇年改定では若干の派遣対象業務の追加と派遣先指針の作成程度であった。その際に「五年後の見直し」が定められ、

違うのは、経営者団体などにより「人材派遣業の自由化」を労働分野での規制緩和の象徴のように宣伝され、圧力となっていることだろう。

日経連が五月に発表した「新時代の日本の経営」では、従来の終身雇用・年功賃金をそなえた正規雇用中の日本型雇用形態から、管理部門・正社員の「長期蓄積能力活用グループ」と専門職・契約社員の「高度専門能力活用グループ」、そして一般労働者を期間雇用で「雇用柔軟型グループ」に分類し、最後のグループを多用することが提起され

た。そして本年一一月三〇日に、「病院での介護者」や「研究開発」など一二業務の派遣拡大を盛り込んだ最終報告が提出された。この「改定

し前回の派遣法改定の時期と大きく

いる。これは能力賃金・裁量労働制

とあわせて企業の総人件費抑制策で

あり、特に後者二グループは直接雇用とはなりにくい。

そしてこの雇用スタイルに移行す

るには、解雇や契約変更で大量に不

安定雇用層を創出するとともに、職

能別労働市場の乏しい日本では、何らかの求人・採用システムを作る必要がでてくる。そこを「人材派遣・

有料職業紹介」の全面的な拡大で埋めようとしているのだろう。

一二月六日に発表された行政改革委員会・規制緩和小委員会の報告では、労働分野の規制緩和として労働者派遣と有料職業紹介の二項目がとりあげられ、業種の制限は「不適切な職業を列挙することが望ましい」と表明している。また労働省は派遣法改定に続き、九六年度は有料職業紹介の見直しに着手するとしている。許認可行政の改革と国際競争力の強化を「錦の御旗」に、まさに労働領域での規制緩和が進められよ

うとしている。

## (2) 派遣トラブルの実態と現行

### 派遣法の欠陥

#### ① 労働者派遣法の概略

労働者派遣法が定める派遣事業とは簡略化すると次のようなものである。

派遣業は省令で指定する「OA機器操作」や「ファイリング」など一

六業務でのみ可能で、契約ごとに派遣労働者を雇用する一般（登録型）派遣事業と常用の特定派遣事業の二種類がある。許認可是登録派遣は許可制、特定派遣は届出制で、職業安定所で管轄する。派遣労働者は二〇～三〇代の女性が多数である。

派遣対象業務は、専門的・臨時的で正規雇用が困難である業務で、常用労働者の代替とならない範囲とされている。そして派遣元と派遣先が派遣契約を締結し、派遣元と雇用契

約を結ぶ労働者が派遣先で就労する。そして派遣先は期間・業務等を定めた派遣契約の範囲でのみ、派遣労働者に指揮命令を行う。派遣元は派遣料金からマージンをとり、労働者に賃金を支払う。

つまり直接の使用者に雇用責任を負わせ、中間搾取や強制労働を排除した戦後労働法から逸脱し、雇用者と使用者を分離する雇用システムである。

地域ユニオンなどの相談窓口に、派遣労働者からの労働相談が増えだしたのは、九〇年頃からである。以下でその実態と問題点について述べていく。

#### ② 派遣先での就労実態と問題点

派遣先において適用対象業務以外の職務（一般事務や雑用）への指示が、それも契約に定める派遣先指揮命令者以外の者により行われることが多々ある。また業務内容や労働時

間が派遣契約と異なる場合や、さらには就業先が契約と別の会社であつたり、指揮命令するのが別会社の者である二重派遣も存在する。

しかし現行の派遣法では、この様な派遣先の法違反の是正策としては、第二八条で「派遣元による契約解除」を対置するのみである。登録型派遣労働者にとってこの措置は、雇用を失うだけでなんら救済策にはなりえないのは明かである。

派遣労働者にとって最も深刻な問題は、派遣契約の断絶・解雇である。「派遣期間の途中で契約解除される」「反復していた派遣契約の更新が停止される」等の相談が数多く寄せられている。これら派遣契約の破棄・不利益更新は、多くは派遣先都合により、参院社労委付帯決議に反する「単なる企業内の余剰労働力の調整策」が多く、さらに「お茶くみをしない」など派遣先の恣意的な判断、「業務量が予定より少ない」という杜撰な雇用管理による場合も

ある。そのうえ契約破棄の理由が、信条・性別など派遣法第二七条に違反する事由であつても、この条項は罰則をそなえていない。

派遣先は一般に、派遣労働者に正規の女性労働者と変わらない労務提供（雑用や「女性らしさ」も含めて）を求めており、適用対象外業務を付帯しながら同一派遣先への就労が、ほぼ自動更新で長期にわたり続けられることがある。これらは労働者派遣と随伴して、期限の定めのない雇用が成立していると考えられる。

一方派遣元においては、派遣労働者の雇用者としての責任を忌避する傾向も見られる。先に見た契約途中解除でも「次の仕事を紹介する」と言つたまま放置されたり、派遣対象外業務であることが明らかでも「當業優先」で、派遣労働者を送り込む労働者にとっても派遣先はお客様なのだからが、なにかあつても我慢せよ」という会社ある。

また社会保険に二ヶ月を越える就

労実態があつても加入させないことや、甚だしきは雇用者負担額相当を労働者の賃金から削減する例すらある。派遣の女性労働者が現実に産休や育児時間・育児休業を取得することは非常に困難である。

### ③違法派遣業者の横行と監督行政の欠陥

一方派遣元においては、派遣労働者の雇用者としての責任を忌避する傾向も見られる。先に見た契約途中解除でも「次の仕事を紹介する」と言つたまま放置されたり、派遣対象外業務であることが明らかでも「當業優先」で、派遣労働者を送り込む労働者を供給するだけの偽装派遣が、

さらに小規模の派遣元では有給休暇が使えない、健康診断を受けていない、就業規則を見たことがない等、基本的な労働関係法令の違反も見られる。

また請負名目での製造・サービス・建設業への違法派遣も、公然と行なわれている。職安法施行規則によれば、請負では労働者は「派遣先」の指揮命令を受けず、「派遣元」が事業の完成の自己の責任で行うことになつていて。しかし実際には労

外国人労働者やパート労働者も対象に拡大している。

④派遣法見直しは派遣先使用者責任の明確化から

派遣法の構造では、派遣元が罰則も含めて雇用者責任を負う。そして行政は、違法派遣は派遣元を摘発することにより適正化できるとしている。

しかし管轄の職業安定所は、実際には派遣会社を指導・監督する機能を持っていない。それに行政指導が「違法派遣の受け入れをやめよ」というだけでは、違法派遣の告発は当該労働者の雇用喪失に帰結する。

よって今回の派遣法改定にあたり、適用対象外業務の指示や契約途中解除などの違法行為を防止するため、正社員の代替を認めない派遣を利用事由の制限と、派遣先企業に対する罰則適用や行政指導などの制裁措置がとられるべきである。

そして派遣法を逸脱する就労実態

にある場合は、その派遣先と派遣労働者の間に雇用関係が成立していること、ゆえに派遣労働者が派遣先に賃金・地位保全等の請求権を持つことを明示した立法措置が必要とされている。

(3) 中職審小委員会報告を批判する。

最初に述べたように中央職業安定審議会・民間労働力需給制度小委員会は、一月三〇日に「派遣法見直し」に関する最終報告を提出した。この報告書は、「派遣労働者の就業条件」「派遣事業の適正な運営の確保」「対象業務の拡大」「許認可手続きの簡素化」の四つに分かれており、適用対象外業務の指示や契約途中的解除などの違法行為を防止するため、正社員の代替を認めない派遣を利用事由の制限と、派遣先企業に対する罰則適用や行政指導などの制裁措置がとられるべきである。

① 「派遣労働者の就業条件等の確保・整備のための措置関係」

小委員会報告は、この項目では派遣労働者の労働条件等について「就業条件の明示」「契約の途中解除」「労働者からの苦情処理体制」「教育・訓練の充実」「労働・社会保険の適用促進」「派遣先指針・関係者への啓発」の六項目があげられている。そのうち最初の三点を議論にあげる。

(a) 小委員会報告は、モデル雇入通知書・就業条件明示書を作成し指導にあたるとしている。

派遣法施行規則「五条は就業条件の書面での明示を義務づけている。この明示項目は業務、場所、指揮命令者、期間と就業日、時間及び休憩、安全衛生、派遣元及び派遣先責任者、時間外労働の定め、派遣先での福利厚生の九項目で、書面明示を怠った場合は罰則がつく。実際、就業条件明示書は派遣労働者の権利意識に一定寄与している（相談が契約書と実際が違う」という訴えで始

まることが多い）。合法の派遣会社では明示書交付はおおむね守られているようだが、問題は派遣元がだす就業条件明示書と、派遣先での指示・実態との違いをどうするのかにあり、モデル明示書を周知しても現状とさしたる違いはないだろう。

(b) 小委員会報告は契約途中解除に対して、派遣先・派遣元間の損害賠償の措置、相当の猶予期間をおること、派遣労働者の就業確保に配慮する、としている。  
確かに派遣先による契約途中解除は、派遣元にとつて民事上の損害を発生させるがだが、この報告では派遣労働者の賃金がどう補償されるのかが不明である。

営業上の理由で派遣元が派遣先に損害請求をしないことも大いに考えられる。その場合は当該派遣労働者が、派遣先に賃金請求等ができる措置が必要である。

当該労働者の生活防衛のため、地

域ユニオンなどではまず派遣元に賃金補償等を要求・獲得してきたが、本来の「債務者」である派遣先が免責されていては、この問題の抜本的な是正にはならないだろう。

#### (c) 小委員会報告は派遣先でのトラブル解決のため、労働者からの苦情処理体制を派遣契約・就業条件

の明示に含めること、また専門的な団体や行政の相談援助の促進・充実に取り組む、としている。

苦情処理体制はもともと、派遣法四〇条で派遣先の講ずべき措置として定められているが、罰則もなく完全に空文化している。先に述べたように就業条件明示書に記載するだけでは、派遣先との力関係はなにも変わらない。

この点はやはり労働組合の派遣先への団体交渉権を明示することが必要である。派遣先は契約解除や時間外就労の指示など、実際の労働条件決定に影響力を持つており、労組条件

に定める「使用者」要件には十分である。また少なくとも派遣法を逸脱した派遣先に対しては、雇用者として団交応諾義務があることを明確にするべきだろう。

### ②「労働者派遣事業の適正な運営の確保のための措置関係」

小委員会報告は、この項目では違法派遣に関する派遣先の適正化、偽装請負への対応、派遣事業適正運営協力員制度の活用、職安等の指導監督行政の充実などがあげられている。そのうち最初の三点を議論にあげる。

#### (a) 小委員会報告は、派遣先が適用対象外業務を指示していたり、

無許可・無届出の派遣元から違法派遣をうけている問題について、「適正な派遣就業を行わせるため必要な措置を講ずる」とするのみである。これでは何のことかわからない。

先の事案は職安法四四条に違反する労働者供給事業に該当する。労働者救済の観点からする違法派遣の是正は、派遣法を逸脱した就労実態にある場合は派遣先との雇用関係が成立しているとみなすこと以外にはない。

(b) 小委員会報告は偽装請負に對して、「派遣と請負の区分に関して・・・具体的な基準を作成する」としている。

具体的な基準は職安法規則と現行の省令で充分であり、あとは的確な摘発と指導だけである。この時期に新たな基準を設けることは、規制緩和論にのって基準を緩めることでしかあり得ない。

(c) 小委員会報告は、労働者派遣事業適正運営協力員制度について「派遣労働者の福祉の増進のための会議の設置」とこれとの協力員の連携をはかるとしている。

具体的策は不明だが、いずれにせよ協力員制度が実効を持つには、日常的に派遣労働者からの相談を受ける中小労組や地域ユニオンとの連携を持つことが不可欠だろう。

### ③ 「適用対象業務関係」

小委員会報告は、この項目では派遣適用対象業務の拡大が記されている。まず現行の業務指定の三基準、専門性または特別な雇用管理が必要な業務、需給関係の的確な結合のため派遣事業が必要な業務、常用労働者の代替を不當に促進しない業務、を確認している。そして一二業務の新規指定と、育児・介護休暇収得者の代替派遣を自由化する、としている。今回の派遣法見直しで最も注目される点である。

(a) 小委員会報告は、次の業務を新たに派遣対象業務に加えるとしている。

- ①図書の制作及び編集、②OAインストラクション、③インテリアコーディネーター、④広告デザイン、⑤アナウンサー、⑥研究開発、⑦企業の事業実施体制の企画、⑧テレビエンジニアリング営業、⑨セールスエンジニアリング営業、⑩病院における介護、⑪放送番組の大道具・小道具、⑫手配旅行の添乗
- この一二業務には現在の派遣対象の付帯業務を独立させただけの様な項目もあるが、「研究開発」「テレマーケッティング」「セールスエンジニアリング営業」や「事業実施体制の企画」などは業務の範囲や専門性も漠然としている。これらは現行の「ファイリング」業務のように、正社員の代替としての一般事務・営業職への派遣につながるものだ。また⑩の病院における介護者の派遣は、付添婦廃止という昨年の医療保険改定と矛盾し、また看護補助者も業務指定の三基準に適合しないことから、審議過程で自治労が反対して

「慎重に対処する必要があるとの意見があつた」という文言が報告書に入っている。

現行の派遣対象一六業務を定めていても、多くの派遣先企業は「派遣はいつでも切れる一般女性職員」という認識を改めていない。この様な派遣事業の欠陥の抜本的は正策なし

に派遣対象業務を追加することは、女性を中心とした雇用不安を増大せしめ、労働者の生活を犠牲にした雇用調整を一層促進するものだ。

また上記の新規業務の多くはすでに偽装請負の形で蔓延しているから、派遣で合法化する方がよいという考え方がある。しかし派遣先が派遣法の枠を逸脱する実態がある以上、偽装請負と違法派遣に大した違いはなく、まずは違法事案の労働者救済の立場にたつた摘発・是正が先である。

(b) 小委員会報告は、育児休業法及び介護休業法に定める(または

準ずる)休業受得者の代替要員派遣の業務を、特例として原則自由化するとしている。そして付帯条項として、派遣期間は一年以内で更新しない、港湾・警備・建設業は除外、休業受得者の氏名等を特定することとしている。

確かに育児・介護休業の受得促進には、休業中の代替要員及び本人の現職復帰の保証が必要だ。しかし育児・介護休業の問題は、高齢化・少子化社会での福祉政策の充実や、休暇取得を予定した正規の人員配置などでなされるべきであり、特に大企業が直接雇用を忌避し、安易に派遣労働者を導入することに道を開くべきではない。新規業務の「病院への介護者」派遣とともに、これらを対象業務として導入することは、現行派遣事業の混乱を、福祉分野に持ち込むことになるだろう。

また労働者の権利は正社員という地位に付随して実現する(よつて非正規雇用を選択するのは権利放棄)という観点があるのでないか。

#### (4) おわりに－派遣（非正規）

##### 労働者と労働組合

派遣労働者の権利や派遣法の問題について、労働組合ではよく「もども派遣で働くことが悪い」「悪法である派遣法の廃止が前提」と言われる。確かに派遣業の拡大は正規雇用の代替を促進しており、また派遣労働者の雇用形態と意識は日本の労組組織になじまない。しかし「人材派遣業」は、派遣法制定前から偽装請負の形で存在したのであり、なぜ戦後労働運動は違法な労供事業を根絶できなかつたのかを考える必要がある。派遣法制定反対など政策闘争は展開できても、未組織労働者の世界での派遣形態の浸食をどれだけ意識してきたのか。

社会意識として企業帰属意識の希薄化や、ライフサイクルに応じた職業選択は評価されるべきだろう。フルタイム・長期雇用の正社員として働き方だけが正しいとは言えないはずだ。しかし問題は日本の労働者の「個人主義」にある。やはり終身雇用や年功賃金は、一種の平等主義として職場への帰属意識を醸成しただろ。そして戦後労働運動の源泉が、この労働者の職場帰属意識にあるとすれば、日本の雇用の変容と共に労働組合の組織力も衰えざるを得ない。

今後の非正規雇用の問題は、冒頭に述べたような企業側の労働力流動化戦略と、労働者側の脱会社人間？としてのニーズが交錯する領域であり、双方の利害が法制度から労働条件の個人待遇まで様々な段階でせめぎ合う場になるだろう。当然、個人的抵抗で獲得できるものは少ないし、現在の地域ユニオンなどの相談活動も個別救済の域をでていらない。

そこでの問題は派遣（非正規）労使関係の構築が必要とされていいる。

## 大震災で ケビ をきられた

—もうひとつのボランティア  
被災労働者ユニオン編

四六版 182頁 1,900円

〒104 東京都中央区銀座西8-10 第一書林  
TEL(03)3572-1796 FAX(03)3571-3033

佐高信氏(評論家)推薦!!

## 韓国の過労死

韓国・過労死相談センターの1周年記念セミナー  
(1994年12月7日)テキストの完全日本語訳

関西労働者安全センターまで

TEL. 06-943-1527 FAX. 06-943-1528

B5版 56頁 1,000円

# ――月の新聞記事から

二・三 大阪市西成区の福祉事務所職員が、帳簿を「まかして生活保護費二四八万円を着服し懲戒免職されていたことがわかつた。

二・四 大阪守口市のマンショングで消化器が落とされ、下にいた小学生（九つ）の頭に当たり死亡した。後に、小学生がいたずらで落としていたことが判明。

二・六 イスラエルのラビン首相が中東和平支持集会の演説後、銃撃を受け現地時間四日午後一時一〇分死亡。銃撃犯の極右ゴダヤー青年は逮捕。

二・八 清涼飲料缶メーカーの「東洋製缶埼玉工場」内の倉庫より出火、鉄骨二階建て倉庫約三八〇〇平方メートルが全焼し、消防署員一名と同倉庫整備社員一名が死亡。

二・九 清涼飲料缶メーカーの「東洋製缶埼玉工場」内の倉庫より出火、鉄骨二階建て倉庫約三八〇〇平方メートルが全焼し、消防署員一名と同倉庫整備社員一名が死亡。

二・一〇 副作用が問題になつてゐるダナゾールが厚生省特定疾病特発性造血障害調査研究班によつて、一二

年前より治療研究のため血液難病患者に投与されていたことが分かつた。この適応外使用により副作用も多発。

二・一九 APEC大阪会議、一八カ国が参加。「行動指針」「大阪宣言」を正式採択。来秋は「フィリピン会議」  
二・一二 奈良県の母親が非摘出子が認知されたために児童扶養手当打ち切りは違法として訴えていた裁判で、大阪高裁判決で敗訴。

二・一三 毒ぐも「セアカゴケグモ」が大阪の高石市で発見された。その後、周辺の堺市、和泉市や三重県四日市などでも見つかつた。

二・一四 陣痛促進剤による事故でこれまでに母子七人が死亡、植物状態や脳性麻痺などの重い障害に陥ったケースがあることが明らかになつた。

二・一五 過労死した長距離トレーラー運転手植松伸剛さんの団体保険金を引き渡すよう事業主の運送会社に遺族が訴えていた裁判（名古屋地裁）で保険金を全額遺族に引き渡すことで和解した。

昭和50年10月29日 第三種郵便物認可

「関西労災職業病」

12月号(通巻245号)95年12月10日発行

(毎月一回10日発行)

## 関西労災職業病 定期講読について

「関西労災職業病」は、毎月1回の発行で、頒価は下記の通りです。定期購読のお申込み・ご入金は郵便振替をご利用下さい。労金口座ご利用の場合は、住所、氏名など必要事項を別途電話、葉書等でお知らせ下さい。

◆郵便振替口座 00960-7-315742 ◆大阪労働金庫梅田支店 普通 1340284  
〒540 大阪市中央区森ノ宮中央1丁目10番16号601号室 ☎ 06-943-1527 FAX. 06-943-1528

### 関西労働者安全センター

頒 価	1部 200円
年間定期購読料 (送料込み)	1部 3000円 2部 4800円 3部以上は、1部につき2400円増
会員購読料	当安全センター会員(会費1口1000円/月)へは、 1部無料配付。2部以上は1部150円増。

## Culture & Communication

—封筒・伝票からパッケージ・美術印刷—



株式  
会社

# 国際印刷出版研究所

〒551 大阪市大正区三軒家東3丁目11番34号  
TEL. 06 (551) 6854 FAX. 06 (551) 1259