

## 偽装請負・違法派遣 一掃の取り組みについて

### 1. 偽装請負・違法派遣をめぐる現状

偽装請負・違法派遣をめぐる問題はこの間拡大を続け、連合はその改善を求めてきたが、1990 年代後半からは、製造現場においても人件費コスト削減を目的に請負の活用が急速に進んだ。その中には、指揮命令を請負事業者ではなく発注元企業が行う偽装請負も存在し、蔓延している状況にある。

その結果、現場では正規従業員、直接雇用だが正規従業員ではない契約社員やパート労働者、派遣労働者や請負労働者など間接雇用の労働者が混在し、賃金や福利厚生の格差、労働安全衛生教育の欠如、労働・社会保険の未加入、事故の発生、非正規従業員が職業能力を身につけられない等の問題が生じている。

### 2. 労働者派遣法改正とこれまでの連合の取り組み

#### (1) 労働者派遣法改正の経緯

職業安定法は労働者供給事業を原則禁止しているが、この例外として労働者派遣を認め一定の規制の下に置く趣旨で、1985 年労働者派遣法が制定された(対象業務は 13 業務に限定、期間制限は 9 か月)。

1999 年改正では、対象業務がポジティブリスト方式からネガティブリスト方式へと変更され、対象業務が大きく拡大した(物の製造業務は禁止、期間制限は一般業務が 1 年、専門 26 業務は 3 年)。

さらに 2003 年改正では、物の製造業務が対象業務となるとともに、派遣先の労働者組合等に対する通知・意見聴取義務が新設された。

#### (2) これまでの連合の取り組み

##### 「連合 改正労働者派遣法の対応指針」の策定

連合は、2003 年改正法の施行(2004 年 3 月 1 日)に向けて、「連合 改正労働者派遣法の対応指針」(第 5 回中執/2004.2.19)を確認した。対応指針においては、派遣先の労働者組合は、派遣労働者の受け入れに関する労使協議(法令遵守、派遣労働者の労働条件への関与等)を行うことや業務請負(業務委託)が適法な派遣であるか否かを点検し、適法な請負または労働者派遣とするよう使用者に求め、違法な請負・派遣を一掃する取り組みを行うこととした。

##### 審議会等への対応

労働政策審議会・職業安定分科会・労働力需給制度部会においては、2005 年秋以降、2003 年改正法のフォローアップ議論が行われている。連合は、製造現場において偽装請負が蔓延している状況を指摘し、行政による監督・

指導の強化を求めた。

#### 熊本・偽装請負裁判の支援

連合熊本・連合熊本ユニオンが行った偽装請負の訴訟(労働者派遣契約であるが、偽装請負の実態にある労働者が地位確認を求める訴訟)について、連合として支援を決定し(2004.8)、その取り組みの一環として熊本においてシンポジウムを開催した(2005.7)。

#### 重点政策要請等

厚生労働大臣に対する「2007 年度 連合の重点政策」の要請(7/31 実施)において、重点要望事項として「違法派遣・偽装請負の一扫に向けた指導・監督の強化」を要請した。

また、「2006 ～ 2007 年度 政策・制度要求と提言」においては、「違法派遣・偽装請負の一扫をはかる」として、a.「派遣と請負の区分基準」の指導・監督の強化、b.請負の労働・社会保険加入の促進、c.請負に関する実態調査の実施を掲げている。

### 3. 今後の連合の取り組み

連合は、派遣・請負等の外部労働力について、各組合が実態を的確に把握するとともに、労使協議を通じてコンプライアンスを求めることにより、偽装請負・違法派遣の一扫をはかるよう 2006 年秋から以下の取り組みを展開する。

#### (1) 構成組織・地方連合会の取り組み状況の把握

2003 年改正法施行以降の偽装請負・違法派遣問題に関する各構成組織・地方連合会における取り組みについて集約する。

#### (2) 職場点検と実態把握

各職場において、偽装請負について点検するとともに、請負労働者/派遣労働者の有無・人数等に関する実態調査を行う(調査項目・方法等は別途提起。2006 年 10 月実施予定)。

#### (3) 労使協議の実施

派遣労働者や請負労働者など外部労働力の活用にあたっては、労使協議を行う。

法令遵守の点検・徹底

労働者派遣および請負について法令遵守の徹底を求める。

- ・職業安定法、労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法等の遵守
- ・労働・社会保険の加入の徹底

派遣労働者および請負労働者の教育訓練・福利厚生に関する労使協議を行う。

以 上