

2006 年 8 月 3 日

「偽装請負」をめぐる報道についての談話

日本労働組合総連合会
事務局長 古賀 伸明

1. 製造現場における「偽装請負」に関する報道が相次いでいる。製造現場においては、1990 年代後半から人件費コスト削減を目的に請負の活用が急速に進んだが、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ている。その結果、現場には正規従業員と派遣労働者・請負労働者が混在するばかりでなく、賃金や労働時間、労働安全衛生など労働諸条件の大きな格差や非正規労働者が職業能力を身につけられず格差が放置されるという問題も生じている。
2. 職業安定法は労働者供給事業を禁止しているが、1985 年に労働者派遣法が制定され、13 業務が労働者派遣事業の対象業務となった。しかし、1999 年改正で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とされ、2003 年改正では、物の製造業務も対象業務となり、労働者派遣は飛躍的に拡大した。
3. 連合は、これらの法改正に派遣労働者の雇用安定・均等待遇確保の観点から取り組むとともに、2003 年改正法の施行に向けて、「連合 改正労働者派遣法の対応指針」（連合第 5 回中央執行委員会／2004. 2. 19）を策定し、派遣先の労働組合は、派遣労働者の受け入れに関する労使協議や業務請負の適正化に取り組むこととし、各種器材も作成・配布し、職場の取り組みを促した。また、職業安定分科会・労働力需給制度部会では、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・指導の強化を求めてきた。さらに、7 月 31 日開催の厚生労働大臣への要請において、重点要望事項として「偽装請負の一掃に向けた指導・監督の強化」を掲げ、引き続き指導・監督を強化したいとの答弁を得た。
しかしながら、こうした取り組みにかかわらず、多くの職場で偽装請負・違法派遣が蔓延する状況が是正されていないことは、働き方についての不法・脱法行為をチェックし質するという、労働組合の責任を十全に果たせていないとの批判を免れず、大変残念である。
4. 連合は、このような現状を踏まえて、製造現場における業務請負の適正化を早急に図るため、経営に対してコンプライアンス遵守を強く要請するとともに、各構成組織における職場点検と実態把握、派遣・請負労働者受け入れにおける労使協議の

実施、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法令遵守の徹底など、各職場において偽装請負・違法派遣の一扫をはかるべく取り組みを強化する。

以 上