

連合「第10次・雇用実態調査結果」から見た 労働者派遣・請負に関する現状と今後の課題

はせがわ ゆうこ
長谷川 裕子

連合・総合労働局長

はじめに

2007年4月の完全失業率は3.8%となり、1998年3月以来、9年1ヵ月ぶりに3%台となった。しかし、この間の雇用増の多くは、パート、契約、派遣、請負等の非正規雇用である。雇用労働者に占める非正規雇用の割合は33.7%に達した（総務省労働力調査、2007年1～3月期）。

こうした非正規雇用の増加は、90年代後半以降の企業のリストラとそれを後押しする労働法の規制緩和によって、雇用の不安定さや処遇の格差を温存したまま進行した。そして現在、非正規雇用のまま能力開発機会に恵まれない若年層や、「ワーキングプア」と呼ばれる労働者層の増加など、格差問題に大きな影を落としている。

では、これら非正規雇用の問題に対して、労働組合はどのように向き合っているのだろうか。パートタイム労働者や契約社員など、直接雇用される労働者については、全産業レベルまでには広がっていないものの、小売・流通産業を中心に組織化は着実に進展し、春季生活闘争における成果も出てきている。一方、派遣労働者や請負企業に

働く労働者については、組織化している産別組織はまだ一部にすぎず、派遣先あるいは発注元の職場の労働組合として、派遣労働者や請負労働者の課題を取り上げる組合は少数にとどまっているのが現状である。

ここでは、連合が2006年10月に実施した「第10次・雇用実態調査」の結果から、労働者派遣や請負など外部人材に関して労働現場はどのような状況にあるのか、労働組合はどのように取り組んでいるのかを報告するとともに、労働組合としての今後の課題について述べることにする。

連合「第10次・雇用実態調査」 の背景

(1) 偽装請負・違法派遣問題

2006年7月、「偽装請負」という言葉が、新聞などマスコミで相次いで取り上げられた。「偽装請負」は、請負契約（業務委託契約）の形式をとりながら、実態はユーザー企業の労働者が請負企業の労働者に対して指揮命令・業務指示や雇用管理等を行う、請負を装った労働者派遣、労働者供給事業である。

1947年に制定された職業安定法は、労働組合

が行う場合を除いて、労働者供給事業を原則として禁止している。これは強制労働や中間搾取という前近代的な労働慣行を是正するためである。しかし、1985年労働者派遣法を制定し、労働者供給事業の例外として労働者派遣を認めることとなった。99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され、2003年改正では、物の製造業務が対象業務となった。この法改正以前から、物の製造現場を中心に「偽装請負」の実態があることは指摘されていたが、改正法施行に伴い、偽装請負・違法派遣が大きくクローズアップされることとなったと言える。

(2) 連合の取り組み

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。2003年改正法では、物の製造業務が対象となったほか、派遣先労働組合に対する通知・意見聴取義務が設けられた。これは、一般業務の場合で、同一の業務について1年超える期間、派遣労働者を受け入れようとする場合には、派遣先労働組合に対して通知し、意見聴取しなければならないとの規定である。

指針では、この規定を最大限に生かし、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（法令遵守、派遣労働者の労働条件への関与等）を行うことを掲げた。同時に、業務請負（業務委託）についても適法な請負かどうかを点検し、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促進した。

しかし、2006年夏の時点で多くの職場で偽装請負の状況が是正されていないことを踏まえ

て、第11回中央執行委員会では「偽装請負・違法派遣一掃に向けた取り組み」（2006年8月25日）を確認し、この中で、請負労働者/派遣労働者の有無・人数等に関する全民間単組調査（2006年10月実施）を2006年秋に実施することとした。

第10次・雇用実態調査の結果

連合は1994年から連合傘下の民間単組（構成組織傘下の民間労働組合、地方連合会特別参加組織、地域ユニオン加盟単組、直加盟構成組織）を対象として、企業全体の経営状況や従業員数の変化等の雇用動向等に関するハガキ調査を行っている。

「第10次・雇用実態調査」は、上記の経過を踏まえて、継続調査項目に加えて、派遣・請負労働者に関する労使協議、社会保険の加入状況の把握、安全衛生教育の対象者や安全衛生委員会における協議状況などを取り上げた。2006年10月から調査票を配布、2007年1月までに回収、2007年3月に結果報告をとりまとめた。調査票の配布数は12,220枚、回収は2,725枚（回収率は22.3%）である。

本調査は、項目数は限られてはいるものの、労働組合を対象とした労働者派遣や請負に関する調査としては、業種や規模を横断した大規模な調査となった。民間の労働組合における労働者派遣や請負に関する取り組みの全体的な状況が明らかになったと言えるだろう。以下、特徴的な結果を紹介したい（調査結果の全体は、<http://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/shiryuu/index.html>参照）。

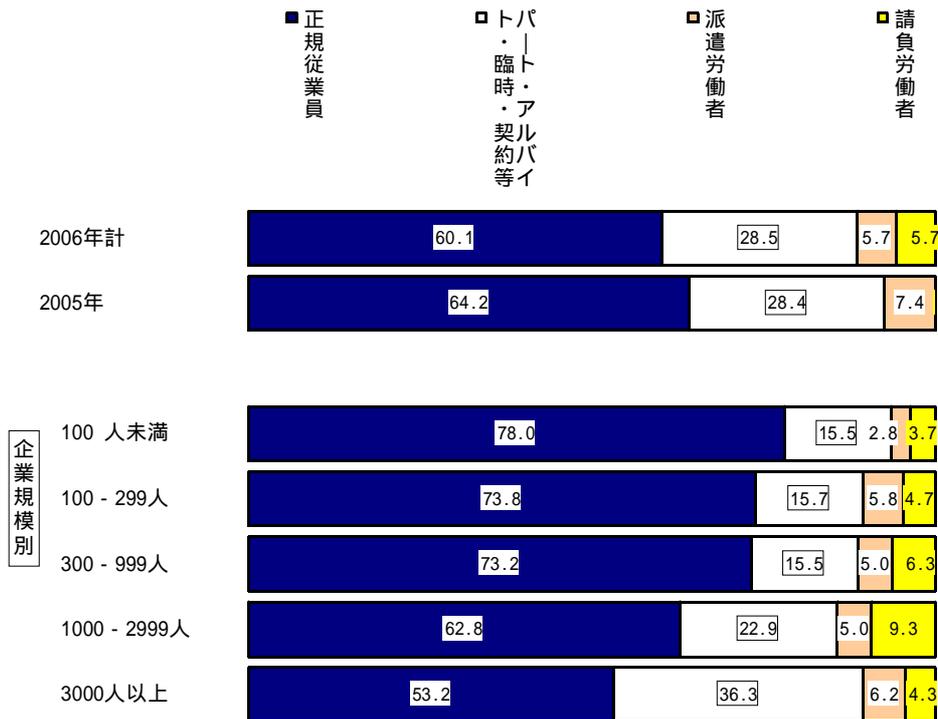
(1) 外部人材の活用状況

外部人材（派遣労働者・請負労働者）がいる企業は全体の63.0%である。この比率は従業員規模3000人以上で91.8%、100人未満40.3%と

規模が大きくなるほど高い。また、労働者総数の構成比は、正規従業員60.1%、パート・アルバイト・臨時・契約等の直接雇用の非正規従業員

は28.5%、派遣労働者は5.7%、請負労働者は5.7%であり、派遣、請負労働者といった外部人材の比率をあわせて11.4%である(第1図)。

第1図 労働者総数の構成比



これを派遣、請負別に見ると、派遣労働者がいる企業は58.4%、請負労働者がいる企業は30.4%となっている(第1表)。「いる」と回

答した企業における直雇用従業員に対する比率は平均で、派遣労働者は8.4%、請負労働者は26.7%である。

第1表 派遣労働者、請負労働者の有無

| | 件数 | 派遣労働者 | | | | | 請負労働者 | | | | |
|------------|------|--------------|------|---------|------|------|--------------|------|---------|------|------|
| | | 企業派遣労働者のいる比率 | いる | いるが人数不明 | いない | 無回答 | 企業請負労働者のいる比率 | いる | いるが人数不明 | いない | 無回答 |
| 2006年計 | 2725 | 58.4 | 39.0 | 19.4 | 32.6 | 8.9 | 30.4 | 14.8 | 15.6 | 56.0 | 13.7 |
| 正規従業員数別 | | | | | | | | | | | |
| 100人未満 | 803 | 33.7 | 29.1 | 4.6 | 51.7 | 14.6 | 15.6 | 11.0 | 4.6 | 65.9 | 18.6 |
| 100 - 299人 | 746 | 54.5 | 41.6 | 12.9 | 37.5 | 8.0 | 27.1 | 16.6 | 10.5 | 59.0 | 13.9 |
| 300 - 999人 | 639 | 73.5 | 47.4 | 26.1 | 22.2 | 4.2 | 37.0 | 18.5 | 18.5 | 53.2 | 9.9 |
| 1000人以上 | 311 | 85.8 | 46.6 | 39.2 | 12.2 | 1.9 | 48.2 | 14.8 | 33.4 | 46.6 | 5.1 |
| 3000人以上 | 183 | 90.8 | 37.2 | 53.6 | 3.8 | 5.5 | 59.6 | 14.2 | 45.4 | 33.9 | 6.6 |

(2) 派遣労働者受け入れに関する労働組合としての
の関わり

労使協議の状況

派遣労働者の受け入れについての組合と企業との協議の状況(派遣労働者の人数、業務、

派遣契約の期間、活用する派遣会社)は、「協議あり」は1割程度にとどまり、「報告のみ」が3割前後、「報告なし」が5～6割である(第2表)。

第2表 派遣労働者に関する企業との協議状況

| | <協議あり> | | | | <報告のみ> | | | | <報告なし> | | | | 件数 | |
|--------|--------------|----------|---------|----------|----------|----------|---------|----------|----------|----------|---------|----------|------|-----|
| | 派遣労働者の人数 | 派遣労働者の業務 | 派遣契約の期間 | 活用する派遣会社 | 派遣労働者の人数 | 派遣労働者の業務 | 派遣契約の期間 | 活用する派遣会社 | 派遣労働者の人数 | 派遣労働者の業務 | 派遣契約の期間 | 活用する派遣会社 | | |
| 2006年計 | 9.5 | 10.5 | 7.8 | 4.0 | 33.0 | 30.3 | 24.7 | 29.0 | 53.8 | 55.3 | 63.0 | 62.4 | 1594 | |
| 企業規模別 | 100人未満 | 13.5 | 11.9 | 7.9 | 4.0 | 41.3 | 40.5 | 31.7 | 37.3 | 42.1 | 43.7 | 55.6 | 54.0 | 126 |
| | 100 - 299人 | 9.1 | 10.3 | 7.1 | 4.0 | 42.5 | 38.5 | 31.7 | 33.7 | 46.8 | 49.6 | 59.1 | 59.9 | 252 |
| | 300 - 999人 | 9.8 | 9.8 | 7.3 | 4.3 | 38.5 | 33.8 | 29.1 | 31.6 | 48.7 | 53.0 | 59.0 | 59.8 | 234 |
| | 1000 - 2999人 | 8.8 | 10.6 | 8.8 | 2.7 | 43.4 | 36.3 | 26.5 | 38.9 | 42.5 | 47.8 | 58.4 | 52.2 | 113 |
| | 3000人以上 | 15.2 | 18.2 | 16.7 | 12.1 | 30.3 | 28.8 | 24.2 | 25.8 | 53.0 | 51.5 | 57.6 | 60.6 | 66 |

組合への通知・意見聴取

改正労働者派遣法で義務化された「業務・期間」に関する通知は、「ない」が72%、「ある」が26%である。しかし、の労使協議が行われている組合では通知が「ある」は88.8%である(第2図)。通知が「ある」場合、意見を「求められる」組合は57.6%と6割弱だが、労使協議が行われている組合では92.6%である。

社会保険の加入状況

派遣労働者の社会保険加入状況の把握は、「把握していない」が76.6%、「把握している」は20.4%と2割にとどまる。しかし、

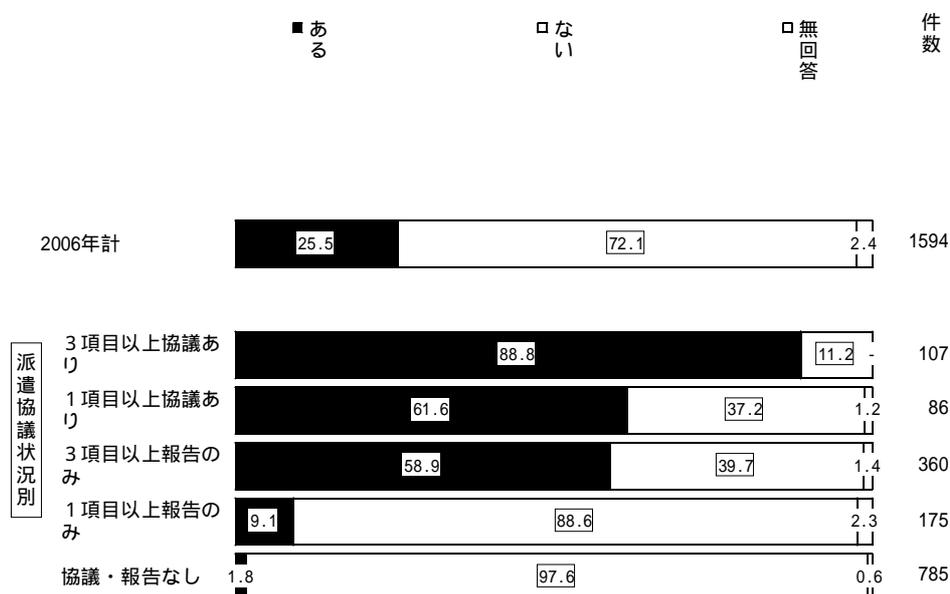
の労使協議が行われている組合では「把握している」は46.7%と5割近い。また、組合が加入状況を把握している場合の派遣労働者の社会保険加入状況は、「加入している」が84.6%である(第3図)。

(3) 請負労働の状況と労働組合の関わり

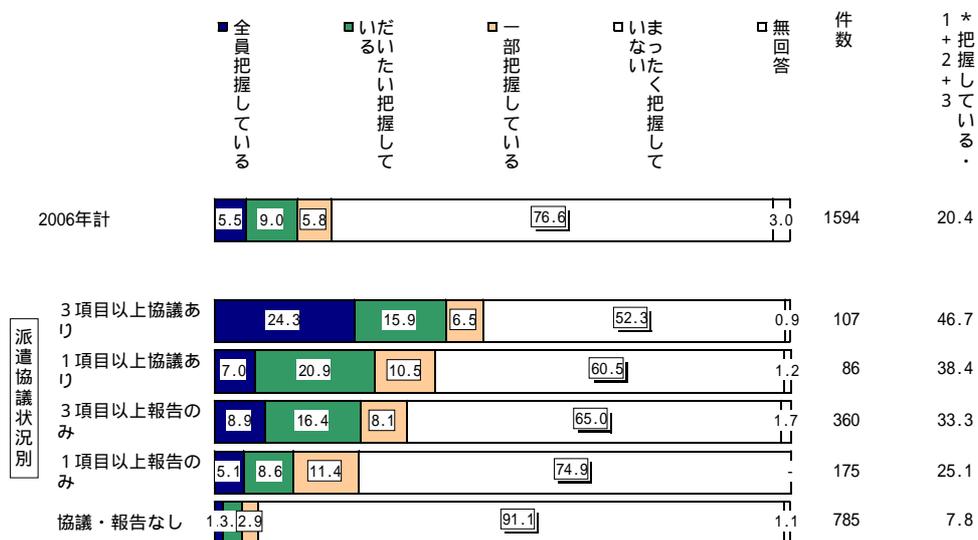
混在職場 / 指揮命令

法令遵守がなされているのか否かについて、混在職場の有無と指揮命令関係の2点を尋ねた。正規従業員と請負労働者が混在する職場が「ある」は60%、「ない」は27%であり、混在職場はかなり見られた(第4図)。また、請

第2図 派遣労働者受け入れ時、企業から組合への「派遣労働の業務・期間」の通知



第3図 派遣労働者の社会保険（年金・医療）加入状況の組合による把握の有無



負労働者に対して指揮命令を誰が行うのかについては、「請負会社の社員が行う」が39.5%、「(受け入れ)企業の社員が行う」が28.8%、「両者が分担して行う」が12.7%であり、4割強で適正な請負ではないおそれがある(第5図)。

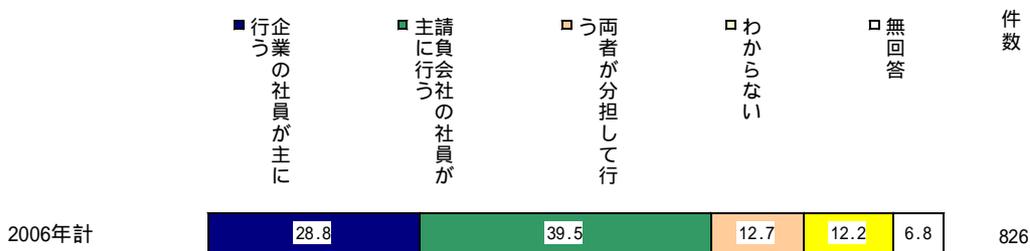
労使協議の状況

請負労働者についての組合と企業との協議の状況(請負労働者の人数、業務、請負契約の期間、活用する請負会社)は、「協議あり」は1割程度にとどまり、「報告のみ」が2割、「報告なし」が6割と、労働者派遣の場合よりも協議はされていない(第3表)。

第4図 正規従業員と請負労働者が、同じ業務ライン内や作業チーム内で混在して働いている職場の有無



第5図 請負労働者への指揮命令



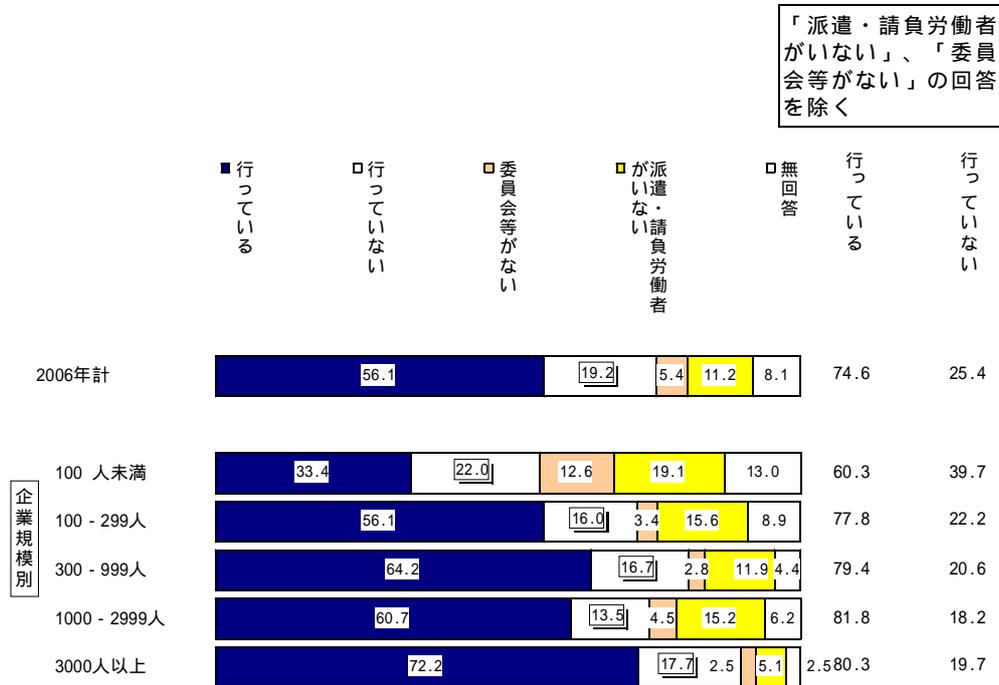
第3表 請負労働者に関する企業との協議状況

| | <協議あり> | | | | <報告のみ> | | | | <報告なし> | | | | 件数 |
|--------|----------|----------|---------|----------|----------|----------|---------|----------|----------|----------|---------|----------|-----|
| | 請負労働者の人数 | 請負労働者の業務 | 請負契約の期間 | 活用する請負会社 | 請負労働者の人数 | 請負労働者の業務 | 請負契約の期間 | 活用する請負会社 | 請負労働者の人数 | 請負労働者の業務 | 請負契約の期間 | 活用する請負会社 | |
| 2006年計 | 10.0 | 12.6 | 9.6 | 8.0 | 25.2 | 23.8 | 19.9 | 25.8 | 58.0 | 56.5 | 63.1 | 58.5 | 826 |

社会保険の加入状況
 請負労働者の社会保険加入状況の把握は、「把握していない」が73.8%、「把握している」は19.9%と、派遣労働者の場合と同様の2割程度である。しかし、の労使協議が行われている組合では「把握している」は44.1

%である。また、組合が加入状況を把握している場合における請負労働者の社会保険加入状況は、「加入している」が81.1%である(第6図)。

第7図 派遣・請負労働者も含めた安全衛生の確保に対する事業場の安全衛生委員会等における協議



以上の調査結果からは、次の3点の特徴が浮かび上がる。第一は、民間労働組合では、職場・事業所に派遣労働者・請負労働者など外部人材を受け入れようとする際、組合があまり関与していない点である。受け入れ時に労使協議を行って組合は1割程度にとどまり、半数は組合に対する報告すらなされていない。

しかし、第二に、協議を行っている組合では、「労働組合への通知・意見聴取」の手続きが遵守され、また、受け入れる派遣・請負労働者の社会保険の加入状況が把握されている割合も高くなる。つまり、労働組合の関与が企業のコンプライアンスに寄与すると同時に、派遣・請負労働者の労働条件の確保にも寄与していると言えるのではないか。これは、裏を返せば、派遣先・発注元企業の組合が派遣労働者や請負労働者の受け入れや労働条件について無関心でいることの危うさを示しているのかもしれない。また、派遣元・請負元

が遵法の姿勢を持ち、雇用主としての責任を果たせる企業であるのかどうかをチェックすることも組合に期待される役割であることからすると、活用する派遣元・請負元の企業に対する協議・報告を求めていくことが重要である。

第三に、偽装請負や違法派遣の問題が社会問題化している中で、混在職場やユーザー企業社員による指揮命令などが日常的に実施されている職場が依然として多いことである。混在職場での労働安全衛生上の問題や技術・技能の技能伝承が困難になるなど、外部人材活用による弊害も指摘されている。職業安定法や労働安全衛生法等の規定を理解するとともに、どの業務をどのような労働者が担っていくべきなのかを労使で改めて見直していくことも必要である。

今後の課題

労働者派遣や請負をめぐる今後の課題として、法的な面と労働組合としての取り組みの2つの側面から整理しておきたい。

まず法的な面では、1986年の労働者派遣法施行から20年が経過した現在、偽装請負・違法派遣が跡を絶たないだけでなく、「日雇い派遣」と呼ばれる当初想定していなかったタイプの業態も現われ、社会問題ともなっている。強制労働や中間搾取の禁止、直接雇用の原則などの原点に立ち返り、労働者派遣をどのようなものと位置づけるのかとの議論が必要である。政府の規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォース提言「脱格差と活力をもたらす労働市場へ」(2007.5.21)では、派遣期間の制限や派遣業種の限定の撤廃、紹介予定派遣の期間延長、派遣と請負の事業区分の関する基準の見直し等を掲げているが、これらは労働者派遣や請負をさらに使い勝手をよくしたいとの視点のみで書かれており到底認められるものではない。労働者保護の視点からの労働者派遣法見直しが必要である。連合では、2006年11月以降「労働者派遣・請負問題検討会」を設置し、労働者派遣法見直しの考え方をまとめるべ

く議論を行っているところである。

労働組合の取り組みとしては、受け入れ・活用に関する労使協議と組織化が課題である。2007春季生活闘争方針では、ワークルール、働き方の課題として、業務請負契約をしている場合は、職場点検を強化し、問題がある場合は労使協議を通じ直ちに是正すると同時に、請負労働者等の雇用と労働条件の確保を求める、パートタイム・契約・派遣労働者に対する正社員化のための労使協議を進める、ことを掲げた。点検活動については連合は簡便なチェックシートも作成・配布した。より多くの組合での活用と実践が求められるとともに、労働条件の改善にどのように取り組んでいけるのが次のステップとなる。

組織化については、「組合づくり・アクションプラン21」(第46回中央委員会/2005.11.30)では、労働者派遣や請負事業については重点目標とはされていない。しかし、先行している産別組織の取り組み事例を参考に、誰がどのように組織化すべきなのか、一歩踏み出した議論が必要になっている。

非典型雇用労働者の処遇改善や雇用の安定などに取り組むことは、正規労働者の雇用や労働条件を守っていくことにつながる。すべての働く者のためとの視点を第一に取り組んでいきたい。