

パート年金

厚生年金の適用拡大で報告書

厚生労働省の社会保障審議会年金部会の「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ」は六日、パートに対する厚生年金の適用拡大を提言する報告書をまとめた。適用基準を「週の所定労働時間が二〇時間以上」に引き下げる一方、経済界や業界団体等から反発が強いことを受け、新たに賃金水準と勤務期間の要件を設けて、対象となるパートは絞り込む考えを提示した。また、中小企業への適用を当面猶予し、施行までに十分な準備期間を置くよう求めている。

適用は時間、賃金、勤続で判断

報告書は、「労働時間等の面で正社員に近いパートに、労使折半で適用するという現行制度の下、適用範囲を拡大すべき」と主張。パートへの適用基準を現行の「一日または一週間の所定労働時間、一カ月の所定労働日数が通常就労者のおおむね四分の三以上」から、「週の所定労働時間が二〇時間以上」に引き下げるのが適当だとした。そのうえで、新たに加入するパートについては、「当該事業所以外で過ごす時間も長くなる」ことから、「基本となる労働時間に他の判断要素を組み合わせ、総合的に判断することも考えられる」と指摘。ふさわしい被用者をさらに絞り込む考えを示し、その判断

要素には労働の対償である「賃金水準」と、事業主の事務負担を煩雑にしないための「勤務期間」の二点をあげた。付属資料によると、賃金水準については、厚生年金と国民年金の制度間で、給付・負担のバランスを図る（逆転現象を起こさない）観点から、月額九万八〇〇〇円以上とする案が有力視されている。また、勤務期間については、「二カ月よりある程度長い一定（例えば一年）以上」で設定される見込み。

現行、二カ月以内の臨時雇用者には厚生年金の適用が除外されており、また、パートへの雇用保険の適用には「週所定労働時間が二〇時間以上」に加え、「一年以上の雇用が見込まれるか」が二重の要件となっているためだ。

経済界、業界等の反発に配慮

同省の試算によると、適用基準を仮に週二〇時間以上働くパートに広げた場合、学生アルバイトや主婦パート、高齢パートを含む、新たに三一〇万人が厚生年金の適用対象となる。これに対し、さらに月額九万八〇〇〇円以上、勤続一年以上という要件を加えると、適用パートの増分は四〇万人まで減少する。にもかかわらず、報告書が対象者を絞り込む考えを示したのは、保険料を折半する事業主サイドが強く反発しているためだ。新たに四〇万人のパート

に適用拡大するだけでも、事業主の年金保険料負担は四〇〇億円増になる。この点について、報告書は「短期的にはコスト増だが、反対に就業調整のための時間管理コスト等は減少し、パートの人材育成の制限もなくなる。中長期的には生産性の上昇など大きなプラスの影響が期待できる」と指摘。そのうえで、「一定規模未満の中小企業への適用を一定期間猶予し、また、事業主が賃金水準の見直し等を行えるよう、施行までに十分な期間をとるといった配慮措置も盛り込んだ。」

一方、新たに適用されるパート側からみると、月一〇万円を稼ぐフリーター等が、国民年金（第一号）から厚生年金（第二号）被保険者に移った場合には、加入期間一年では、保険料が月額六七一六円（年額約八万円）減る一方、給付は月額五三七円（六四歳から平均寿命八九歳三カ月までの生涯計で約一六万円）増える。パートへのこうした厚生年金適用の意義について、報告書は均等待遇や再チャレンジ推進に資する、働き方や雇用形態の選択に中立的な制度にできる——としている。他方、パートで月一〇万円を稼ぐサラリーマンの妻が、国民年金（第三号）から第二号被保険者に移る場合には、給付は先と同様の上乘せにとどまり、新たに保険料負担が月額七一四四円（年

額約九万円）生じることになる。このため、労働者サイドの事情からも、保険料負担を避ける新たな就業調整の可能性が懸念されるところだが、報告書は「むしろ保険料負担を補うため、労働時間の延長を希望する者が多いのではないか」との見方を示している。

一元化法案で上程予定

パートへの厚生年金の適用拡大については、〇四年の年金制度改正で見送られ、五年後（一〇年）をメドに検討するとされていた。しかし、安倍政権の公約に掲げられたことから、今回急遽、前倒しで議論される運びになった。同省は、与党から要請を受けて検討をスタート。ワーキンググループは昨年末の設置から二カ月ほどで、報告書をまとめた。

同省は今後、これをもとに厚生年金と共済年金を一元化する厚生年金保険法等改正案の中に、パートへの適用拡大に関する規定を盛り込み、今通常国会に上程する考え。パートへの厚生年金の適用基準は、現行は法律解釈として行政文書（課長通知）でのみ示されているが、今改正で法律上に明記する方針だ。賃金水準や勤務期間による適用パートの絞り込みや、当面適用を見合わせる中小企業の範囲、改正法の施行時期といったポイントについては、最終的には政治的判断に委ねられる見通しだ。

（調査部 渡辺木綿子）

労働組合

均等待遇、男女平等、両立支援に関する要求が増加傾向に

パートと正社員の均等待遇、仕事と生活の両立支援、男女の雇用機会均等——。従来は、賃上げや時短等の周辺事項でしかなかったこうしたテーマが、春闘の中でウェートを高めつつある(表参照)。○三年のパート指針改正(今国会での改正パート労働法案上程)や次世代育成支援対策推進法の制定、○五年の育児・介護休業法改正、今年四月から施行される改正男女雇用機会均等法——など一連の法改正も追い風に

なり、要求項目に盛り込む労組が増えてきた。こうしたトレンドを、連合が国際女性デー(三月八日)を記念して開いた○七春闘女性デー集会の取材などをとまとまとめた。

進んできたパートの均等待遇要求

「従来は正社員の上司に任せていたクレーム対応も自分でしなければならず、強いプレッシャーを感じますが、それでお客さまから誉められた時はこの上ない喜びを感じます。取引先や他店舗マネジャーとの交流も、パートのままの私では経験し得なかったことです」。胸を張りこう話すのは現在、西友・浦安店で、文具・玩具マネジャーとして働く金井さん(五〇歳)。一日五・五時間働くパート(メイト社員)として東陽町店に入社したのが一六年前。二人の子どもの成長に合わせて、七時間パート、リ

ーダーパート、係マネジャーパートと着実にキャリアアップを重ねた。昨年二月、店長の薦めで正社員への登用試験にチャレンジし、見事合格。身分振替制度を利用し、四月に晴れて正社員(本社員)に転換した。

金井さんのキャリアアップを可能にしたのは、西友が○四年に導入した人事処遇制度。同社は○二年に、外資系スーパー・ウォルマートと提携。店舗作業の大幅な効率化が進み、パートにもより高度な売場責任者レベル(グレード三)の仕事まで任せられるようになった。そのため労使は、正社員もパートも均等に仕事、能力開発の機会を与えられ、まったく同じ評価基準で成果に応じて報われるよう、人事処遇制度の一本化に踏み切った。また、優秀で正社員を希望するパートは随時、正社員に転換できる仕組みも導入した。

こうした下地が整った昨年六月、西友労組は仕事レベルの高い(グレード二および三の)パート約一〇〇〇人を、ユニオンショップで一斉に組織化した。雇用の安定を望むパート組合員の声を反映し、○四年からこれまでの集計で約二〇人の正社員転換も果たした。西友では仕事の変化と処遇のあり方をめぐり、労・使、正社員・パート間で納得できる共存関係を構築しつつある。

連合は昨年初めて、春闘期にパートの処遇改善をすすめるため、一五産別が参加して「パート共闘会議」を設置した。「パートだから」という考え方に起因する差別的取扱いの排除を目標に、具体的な取り組み手法は産別の自主性に委ねた。結果、パートを含めた人事処遇制度の整備など、均等・均等待遇に係わる取り組みで二三〇組合が前進。また、時間給の引上げでは、二〇一組合平均で一・二円アップの妥結となるなど、初陣としてはまずまずの滑り出しだった。

二年めとなる今年は、二四産別がエントリー。共闘の要求目標は、産別が各業界のパート事情に応じて取り組みやすいよう、①均等・均等待遇の実現に向けた取り組み(パート固有の制度整備、働き方に関係なく全員に適用される労働条件整備、時間比例を考慮した整備)②時間給の改善(目安は絶対額一〇〇〇円程度、上げ幅一五円程度)、企業内最低賃金の協定化——といった多様な選択肢で構成した。こうした幅をもたせた要求立ては、各産

パートと正社員の均等待遇、仕事と生活の両立支援、男女の雇用機会均等——等をめぐる要求組合数の推移

	07年	06年	05年	04年	03年
集計時点	3月時点		8月(最終)		
＜パートの処遇改善、均等待遇関連要求＞					
均等・均衡待遇関係(※1)	227	288			
時間給の改善関係	126	575	168		90
パートの組織化関係	20	113			
＜仕事と生活の両立支援関連要求＞					
仕事と生活の調和に向けた取組み(子ども、家族看護休暇等の導入等)	—	1462	1558	496	347
次世代法の企業行動計画づくりへの関与・進捗状況の点検	122	494	1326		
＜男女の雇用機会均等関連要求＞					
改正均等法に基づく職場点検の取組み	11				
女性の賃金・処遇改善(生活関連手当の支給見直し等)	190(※2)	957	1222	47	30

注)連合集計をもとに本誌作成。/は連合集計なし。
 ※1:パートを含めた人事処遇制度の整備、正社員への転換制度の導入、教育研修、職業訓練制度の見直し・整備、休日・休暇、手当、福利厚生制度等の整備・改善、社会・労働保険加入等の点検——など多様な取組みで構成
 ※2:男女別の賃金分布把握、点検、改善の取組み数を含む

重を置く取り組みの違いを反映したものだ。

西友が加盟し、パート組合員が約三五%を占めるサービス・流通連合（JSD）は、企業ごとに正社員とパートの均衡待遇概念を整理し、これをベースに、多様な雇用形態が導入されていてもできるだけ正社員と一体的な人事処遇制度をめざす取り組みにウェイトを置く。昨春闘からの通年で、約六五%の傘下組合が着手。一体型制度のほか、雇用転換制度やパート自己啓発報奨制度の導入など、各組合が成果を積み上げていく。

一方、組合員の約四一%がパートというUIゼンセン同盟は、昨年引き続き時間給の引き上げに積極的に取り組む。パートをAⅡ正社員と職務や人材活用で同じく運用が同じタイプ、BⅡ正社員と職務は同じだが人材活用の仕組み・運用は異なるタイプ、CⅡ正社員と職務が異なるタイプ、分類不能タイプ——の四つに分け、Aタイプは三%、三〇円以上の引上げなどと具体的な方針を示している。こうした区分ごとに要求案を設定しているのは同産別だけ。三月七日時点の集約（単純平均）によると、今春闘の要求は、Aタイプ（要求一〇組合）で四三・一四円、Bタイプ（二二）で三一・一六円、Cタイプ（四三）で二二・九八円、分類不能タイプ（一九）で二五・八〇円——の計二六・九七円（引上率二・九七%）などとなっている。

一方、ホテル、旅行業等の組合でつくるサービス連合のように、パートも含めた企業内最賃の協定化をパート関係要求のメインに据える産別も少なく

ない。また、情報労連などのように、パートを組合員範囲に加える組合規約等の整備や、法定労働条件が守られているかの点検、正社員組合員の理解の醸成などから入るパターンもある。さらに今春闘は、労働需給の逼迫を背景に、パートから正社員への転換制度の導入等を要求する組合も多くなるとみられている。

仕事と生活の両立支援の取り組み

少子化が進むなか、社会的な要請にも応える要求としてクローズアップされてきたのは、仕事と生活の両立支援をテーマにした取り組みだ。昨年の春闘で、松下電器産業、東芝など電機メーカーはこぞって、子を望む組合員のための不妊治療を受けられる多目的休暇等を実現。また、改正育児法への対応として、パートの育児・介護休業の拡充を求める組合も相次いだ。さらに近年は、次世代法に基づく企業行動計画とそのフォローアップをめぐる要求が、労使共通の課題として定着しつつある。

すでに「第二期めの企業行動計画について労使で議論を進めている」——と話すのは、JAM傘下日本ヒューレット・パカード労組の金沢副委員長。同社では、労組からの働きかけで両立支援制度の拡充が進み、日経ビジネス誌の「働き甲斐のある会社」ランキングで五位、日経新聞の「働きやすい会社」調査では二位に選ばれるまでになった。

同社では〇五年四月、育児支援制度を大幅に改定。小学校就学前の子の看護休暇（年五日）と、子が小学二年ま

で一日四時間を上限に短縮できる育児短縮勤務について、それぞれ半休取得を可能にした。また、労使で独自の健康保険組合を設立。新たに導入した短期育児休業制度（子が満一歳の三月末まで二週間程度取得可）に関連し、復帰後一〇〇%の給与相当を支給するようになった。さらに、法定を上回る育児支援給付（産前産後の出産手当金として一日につき標準報酬の八五%など）も受け取れるようになった。こうした一連の取り組みにより、育児休業者数は順調に伸びてきた。

同社では、従業員約五六〇〇人中、女性の占める割合は一五%程度に過ぎない。しかし、労使でワーク・ライフ・バランス分科会を設置し、取り組んできたことで、両立支援は社員全員の働きやすさにもつながることが共通認識となった。加えて、企業のイメージ戦略にも貢献するものとして、労使の交渉テーブルに欠かせないテーマとなっている。

改正均等法への対応の取り組み

今年四月から、改正男女雇用機会均等法が施行されるのに合わせ、同法に照らした職場の点検活動等が、今春闘の要求にも盛り込まれている。要求の手がかりとして、UIゼンセン同盟は、産別独自の「職場の男女平等指針」を策定。法規定を噛み砕いて要求事項に落とし、例えば性別を理由とする差別の禁止では、「合理化でやむを得ず人員削減や雇用形態変更の必要がある場合でも、性別を理由に差別的取扱いをしない」「男女間賃金格差の原因を分析し、合理的理由がない場合は直ちに

是正（家族扶養関連手当・福祉等の支給要件が住民票の世帯主である場合は見直す）」——など、傘下単組が具体的に何から着手すればいいかの道筋を示している。

さらに、「同指針は法定を上回る内容を盛り込んでいる点も特徴の一つ」（稲垣政策局長）だ。例えば、性差別禁止関連では、保養所の利用や慶弔給付制度、自己啓発のための学習など法定以外の福利厚生についても、差別的取り扱いを行わないよう求めている。また、職場のセクシュアル・ハラスメント対策では、相談担当者に男女双方を入れることや、職場には出張先、移動中の交通機関、懇親会等を含むこと、セクハラの対象には仕事上のいやがらせで退職に追いやることも含まれるとしている。母性保護関連では、産前・産後休業から復帰後の昇進・昇格、査定にあたっては休業前の勤務実績を加味することや、一時金の算定は一般の傷病等休業扱いと同等にし、退職金の算定では勤続年数に通算することなども求めている。

◆ ◆ ◆
ニューヨークの被服工場で働く女性たちが、劣悪な労働条件と低賃金に抗議活動を行ったことを起源に、尊厳ある労働の象徴としてパンとバラをモチーフに掲げて始まった国際女性デー。世界的な統一行動日が、日本では春闘のまつただ中に当たる。紹介した事例をみても、男女がともに働きやすい職場への改善を求める思いは、春闘要求の中にも着実に根を下ろし始めている。

（調査部 渡辺木綿子）

派遣労働

労働者、事業所とも拡大のなか、変化する労働環境

派遣労働を取り巻く環境が激変している。派遣ニーズの高まりに伴い、事業所や労働者は増加し、競争にさらされて、派遣料金や賃金は低下傾向にある。それでも、経営側はさらなる規制の緩和を要求。反対に、全国ユニオンなどは規制の強化を求めており、その考え方は対照的だ。こうしたなか、企業の派遣労働に対する基本的な対応の不備や、安全衛生管理面での不備を指摘する調査も発表されている。派遣労働者の待遇をめぐる動きを追ってみた。

多数派占める「登録型」派遣

派遣元企業が労働者を派遣先企業に派遣し、そこでの業務を遂行させる労働者派遣。この形態で働く労働者には、派遣元企業が派遣先企業の有無に関係なく労働者を雇用する「常用雇用型」と、労働者が予め派遣元企業に登録しておき、仕事が決まることに契約を結ぶ「登録型」がある。

厚生労働省が昨年九月に発表した「派遣労働者実態調査結果」によると、前者は全体の三八・四％、後者が六一・六％。男性は、「常用雇用型」(六一・三％)が多く、女性は逆に「登録型」(七五・八％)が多数派を占める。

また、同省が〇四年七月に発表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」によれば、登録型派遣労働

者が、現在の就業形態を選択した理由(複数回答のトップは、「正社員として働ける会社があったから」で三九・六％。以下、「組織にしばらくたくないから」(二六・二％)、「家事・育児・介護等」(家庭の事情や「趣味・学習等」)他の活動と両立しやすいから」(二六・一％)、「専門的な資格・技能を活かせるから」(二〇・七％)などとなっている。「登録型」の働き方を選んだ人は、やむを得ず選択している場合と、自由な働き方を求めるケースに二分されているようだ。

派遣料金も賃金も低落傾向に

では、派遣労働を取り巻く環境を同省の「労働者派遣事業の二〇〇五年度事業報告集計結果」で確認してみると、〇五年度に派遣労働者として働いた人は前年度比二・四％増の約二五五万人で、過去最多を更新している。派遣事業所数も、「一般労働者派遣」(主として登録型労働者を派遣する事業)が一四六八八八カ所、「特定労働者派遣」(常用雇用労働者のみの派遣事業)一万六六七三カ所と、それぞれ前年比五八・四％・五・五％増の勢いで伸びている。

そして注視すべきは、派遣事業の拡大と相まって、競争の激化を物語る数値も浮かび上がっていることだ。事業全体の年間売上高こそ、前年比四一・

〇％増の四兆三五一億円に膨らんでいるが、派遣元一事業所当たりの平均をみると、一般派遣が一・二・五％減の三億円、特定派遣も一・五・八％減の七六〇〇万円になっている。

歩調を合わせるかのように派遣料金も下がり、一般派遣が一万五二五七円(前年比四・四％減)で、特定派遣も二万三〇二八円(同一・一％減)。労働者の賃金(八時間換算)はというと、これも一般派遣が七・八％減の一萬五一八円、特定派遣も一〇・九％減の一萬四二五三円に後退している。

止まぬ規制緩和の声

労働者派遣は、一九八五年の派遣法の施行以来、数次にわたる改正や規制緩和が行われてきた。例えば、専門性の高い分野に限られていた対象業務は九九九年に原則自由化されたし、〇四年には製造業への派遣も解禁された。現在のような派遣事業の広がりは、こうした改革に依るところが大きい。

それでも、内閣府の規制改革・民間開放推進会議が昨年一〇月に受け付けた「規制改革・民間解放要望(確報)」をみると、日本経団連をはじめとする経済団体は、さらなる規制の緩和や撤廃の要望を出している。

日本経団連は派遣労働について、①自由化業務の派遣期間制限の撤廃②派

遣労働者を特定する行為禁止の撤廃③雇用契約申込義務の廃止——などを求めている。特に、直接雇用契約の申込義務については「判例でも認められる事業主による採用の自由を侵害し、働き方の選択肢を狭めるものだ」として、その廃止を強く主張している。

日本自動車工業会は、「(通常派遣の最長三年の)派遣期間制度」と「物の製造業務派遣における契約上限」について、制限の撤廃を求めるとともに、派遣と請負の区分規制も緩和すべきだとした。

この他、全国地方銀行協会や第二地方銀行協会も、労働者派遣に関する規制の緩和や見直しを要望した。

労働環境の未整備も

しかしその一方で、派遣スタッフ働く職場環境の未整備も露呈している。東京労働局が二〇〇五年度に派遣元事業所を対象に実施した指導監督状況では、個別指導を実施した一〇五〇事業所の七五・五％にあたる七九三事業所が、労働者派遣法などに違反していた。違反項目の内訳は、「就業条件明示内容の不足」が三〇四件で最も多かったほか、「労働者派遣契約書の必要項目不足」(二四七件)や「派遣元管理台帳内容の必要項目不足」(一五二件)も目立つ。労働者派遣事業の基本的事項が適切に行われていないことがわかる。

乏しい企業内労組の関与

連合が三月九日の中央闘争委員会

確認した「第一〇次雇用実態調査結果」(傘下の二七二五労働者からの回答を集計)によれば、派遣労働者がいる企業は全体の六割近くに達しているが、派遣スタッフの人数や業務、契約期間などについて「労使協議がある」との回答は一割程度に過ぎない。

中小の機械金属や部品メーカーの労働者を中心に構成するJAM(小出幸男会長)は、増加傾向にある派遣労働者などへの対応についてガイドブックを作成し、法令遵守などのチェック体制の強化を呼びかけている。それでも、傘下の労働者を通じて、派遣や請負労働者を活用する三五事業所のヒアリング調査を実施したところ、多くの事業所で派遣期間の超過や偽装などの法令に抵触する例が見られたほか、派遣労働者の採用に当たり、組合と事前協議を行っているところも少なかったという。

前述のように、現在、派遣労働者の多数派は派遣されていない時も給料が保障される「常用雇用型」ではなく、立場や収入が不安定になりがちな「登録型」だ。にもかかわらず、働く環境は決して整っているとは言えず、企業内労組も、自らの企業と直接、雇用関係にない派遣労働者への取り組みについては、あまり関与できていない実状が、各種調査から浮き彫りになってくる。

非正規労働者などをつくる全国ユニオン(鴨桃代会長)が二月初旬に全国で「派遣・偽装請負ホットライン」を実施したが、二日間で一一〇人の派遣労働者から相談が寄せられた(全体の相談件数は二〇六件)。内容は、細切れの短期契約を繰り返された挙げ句に契約期間満了で雇い止めされるなどの

「解雇」に纏わる悩みや、はじめ・ハラスメントの相談が多かったほか、契約内容が実際と異なるトラブルや賃金に関する訴えも少なくなかったという。

春闘ではスポット派遣が焦点に

そこで、こうした派遣労働者の声を代弁し、収入や環境面での待遇の改善を図ろうとNPO派遣労働ネットワーク(中野麻美理事長)と全国ユニオンは三月一日、派遣労働の諸問題について日本人材派遣協会と懇談する「二〇〇七派遣春闘」を行った。懇談会の開催は今年で五回目。今年は、日雇いで働く「スポット派遣」が拡大傾向にあることに焦点を当てて低賃金、不安定雇用の実態を指摘し、業界全体としての改善に向けた対応を求めるとともに、長期にわたり短い契約を反復更新して働いている登録型派遣労働者の常用型への切り替えのルール化など、常用型を原則とする派遣制度への転換を訴えた。そのほか、年収三〇〇万円を確保するための最低時給一七八〇円の制度化や、「お顔あわせ」などと称して広く実施されている事前面接の禁止の徹底など、二二項目の要求を提起した。

これに対して協会側は、「派遣スタッフと直接契約を結んでいるわけではないので、労働条件等の交渉には限界がある」などと前置きしつつ、主要項目について見解を表明した。

その主だった部分を簡単に要約すると、スポット派遣については「短期・単発の派遣ニーズは従来からあり、派遣が大いに利用される分野」で「若者の多様性も考慮すれば、問題点を改善しつつ働き方の選択肢として残すべき

だ」と主張。常用雇用型を原則とする派遣制度への転換に関しては「個々の実態に応じて判断すべきであり、一律にルール化する問題ではない」とした。

また、事前面接の解禁は、「現状に問題がないわけではない」としながらも「派遣先企業に採用権を委ねることは全く考えていない」と明言。賃金改善の問題でも、「確かに低下傾向にあるし、改善していかなければならない」が、それでも「現在は派遣料金自体が下がっているなかで、賃金の低下を食い止める努力をしていることも理解して欲しい」などと訴えた。

安全衛生管理面での課題も

一方、労働者派遣の増加に伴い、安全衛生面の問題も看過できない状況になっている。東京労働局が昨上期に都内で発生した労働災害発生状況を集計しているが、被災者のうち、派遣中に被災した派遣労働者は一〇二人と、前年同期の七三人を大きく上回った。

中央労働災害防止協会(御手洗富士夫会長)が今年一月にまとめた「製造業務における派遣労働者に係る安全衛生の実態に関する調査報告書」をみても、製造業務の労働者派遣事業を行っている事業所の約半数で、過去二年間のうち一日以上の休業を伴う労働災害に派遣労働者が被災している。被災した事故の種類は、「はさまれ・巻き込まれ(二六・八%)」や「切れ・こすれ(二一・六%)」が多い。

調査はさらに、これらの事業所に労働災害への対応を尋ねているが、派遣元企業の労災保険を適用する事業所が九五・九%と法定通りの回答が大半だ

ったものの、「派遣労働者本人の健康保険を適用した」との回答も四・一%と軽視できない数値になっている。災害の報告に際しても法定通り、派遣元・派遣先の双方が労働者死傷病報告書を提出しているのは五七・一%で、特に派遣先企業の未届けが際立っていた。

また、調査は、派遣労働者に対する各種健康診断の実施状況も調べている。健康診断は、派遣元企業が「雇い入れ時健康診断」と「定期健康診断」、「深夜業などの特定業務に従事する者の健康診断」を、派遣先企業は「有害業務に従事する者の特殊健康診断」を実施することが義務付けられている。

そこで、これらの健康診断を派遣元・派遣先のどちらの企業が行っているかを聞くと、「雇い入れ時健康診断」を派遣元企業が実施している割合(派遣元企業のみ)と「派遣元と派遣先の双方」の合計)は三分の二にとどまっており、派遣元・派遣先どちらの企業も行っていないケースが二割強に達した。「定期健康診断」と「特定業務健康診断」については、未実施の回答こそないものの、義務化されている派遣元企業で実施されていないケースが、それぞれ一六・五%、四二・三%あった。「特殊健康診断」についても、本来、行わねばならない派遣先企業が実施しているのは半数程度に過ぎないなど、派遣元、派遣先それぞれがどの検診を行うべきか混乱している様子が見て取れる。

こうした曖昧な実施状況について中災防では、「法律を遵守した上で、かつ製造業務の労働者派遣という形態に即した配慮が必要だ」などと注意を呼びかけている。(調査部 新井栄三)