

業務請負に関するJAMとしての課題と取り組み

JAM副書記長 小山 正樹

職場の現状

昨年三月一日に施行された改正派遣法により製造現場への労働者派遣が解禁されて一年が過ぎようとしている。法改正の以前から製造現場に「派遣」と呼ばれる労働者がたくさん働いているという現実があった。

JAMを結成した一九九九年の組織人員は四六万七〇〇〇人であったが、二〇〇四年一〇月現在で三七万人まで組合員数が減少した。五年間で約一〇万人である。この五年間は、グローバル化とコスト競争の激化、ITバブルの崩壊と長期不況のなかで、雇用の削減、工場の再配置、海外への移転などが急激に進んだ時期であった。コスト競争の圧力は、製造部門の別会社化や正規従業員の代替として業務請負業者からの「派遣」労働者の受け入れを急増させた。

JAMの職場を対象に行った「製造業務請負業の活用実態に関する調査」によると、製造現場での業務請負労働者の活用は九〇年代後半から増加し、現場での業務請負労働者の比率は一〇〜三〇%を占める職場が一般に多く、

五〇%を超えている職場もある。そして、適正な業務請負になっていないケースが極めて多いという実態が明らかになっている。しかし、業務請負の受け入れについて、労使で事前に協議するケースは少なく、何もしていないところが多数となっている。

JAMの取り組み方針

物の製造業務の派遣解禁の問題点として、①正規従業員から派遣労働者への代替を促進させるものであること、②モノづくり産業における技術・技能の伝承・蓄積を弱め産業基盤を弱体化させる恐れがあること、③製造現場での安全衛生に関して管理責任と労災補償の責任が問題となること、④業務請負を偽装した違法派遣の実態を正すこと、などをJAMは指摘してきた。

労働組合として、改正派遣法施行を機に、派遣労働者等の受け入れの実態を把握し、労使でしっかりと協議すること、そして、請負契約による適法な業務請負とするか、もしくは派遣法に基づく派遣労働者の受け入れとするかを明確にするように会社に対して求め

ていくことが重要である。さらに、労働組合の立場から、問題のある派遣会社や業務請負会社との契約はしないなどの措置を会社に求めていくことも必要である。

改正派遣法の施行に対応するJAMの取り組み方針では、次のような基本的な考え方を示している。

- （一）業務請負を偽装した違法派遣をなくす。
- （二）派遣労働者等の受け入れに関する事前協議制を確立する。
- （三）派遣先企業の実態を把握し、点検と改善を進める。
- （四）職場の安全衛生対策を徹底する。
- （五）労働組合が相談窓口となって苦情処理や世話役活動を行う。
- （六）派遣労働者や業務請負の労働者の組織化対策を検討する。

単組での取り組みの進め方

具体的な取り組みを次のように行うことにしている。

- 〈1〉職場の実態把握
労働組合として、職場の実態を「適正な請負か否かのチェックシート」「派

遣先労働組合のチェックシート」を使って現状を把握し、問題点を明らかにする。

〈2〉労使で現状確認
労使協議を行い、実態について共通認識をはかる。

〈3〉協定の締結
JAMの「派遣労働者等の受け入れに関する労使協定基準」に基づいて、派遣も含め、新たな雇い入れ（活用）についての事前協議を定める協定を締結する。

〈4〉今後のあり方協議
「どのような形態の労働力」を「どの部門」で、「どの程度」活用するかについて労使で協議する。

〈5〉相談窓口の設置
労働組合に派遣労働者等が相談できる体制をつくる。

今後の課題

労働組合が求めても、会社側は、これらの課題について事後報告はするが、事前の労使協議の対象にしようとしないう傾向が強い。同じ職場に、出向、派遣、請負など多様な雇用形態の労働者が混在して働いており、その中で労災事故も起こっている。改正派遣法の施行から一年が経過するが、いま改めて、労使での取り組みが求められる。