

派遣春闘

派遣関係労組が取り組み強化

NPO派遣労働ネットワーク（中野麻美理事長）と派遣労働者などを組織する全国コミュニティ・ユニオン連合会（鴨桃代会長）は三月一日、都内で事業主団体である日本人材派遣協会（篠原欣子会長）に対し、「細切れ契約」の撤廃、「事前面接」禁止の徹底などの派遣労働者の権利向上や待遇改善を求める「派遣春闘」交渉を行った。

「事前面接」禁止の徹底を

主な要求内容は、①不合理な短期契約「細切れ契約」の撤廃②派遣先紹介時の詳細情報明示システムの確立、「事前面接」禁止の徹底③同一価値労働同一労働条件「均等待遇」の実現④生活できる最低時給一七八〇円の実現⑤派遣先での直接雇用の促進、紹介予定派遣のルール化⑥派遣先による派遣スタッフに対する誓約強要や身元調査の撲滅⑦通勤費非課税の実現―など。昨年の法改正では期間制限が一年から三年に緩和されたほか、製造現場への労働者派遣が解禁され、紹介予定派遣による医療現場への派遣も解禁された。

こうした規制緩和の影響で、派遣ネット側は、賃金水準の低下、「細切れ契約」などの短期契約更新による雇用の不安定化や、事前面接・年齢制限等による不当な差別が横行しているとし、特に「契約中途解除」「事前面接」「プ

ライバシー侵害」の撲滅を訴えた。

派遣ネットの中野理事長は、経団連や規制改革会議が事前面接があった方が派遣労働者にとっても仕事のミスミスを防げるのではないかととして「事前面接の解禁」を要望していることに触れ、「もともと力の強い派遣先企業にスタッフの選別権も認めてしまえば、労働条件引き下げに繋がる」とし、「規制緩和と事前面接解禁には業界としても反対すべき」と主張。本当にミスミスをなくすためには、①派遣元がオーダーの内容や派遣先の状況を詳細に把握し、②登録スタッフに把握した内容を明示し、③説明を受けた登録スタッフがその紹介業務を受けるか否かを判断する―というシステムを確立する必要があると訴えた。

これに対して協会側は、「業界ルールの改善」や派遣労働者の保護、権利向上については努めていくとしたものの、「事前面接」については、「一定条件のもとでは事前面接を解禁することも検討してもいいのではないか」との考え方を示した。

健全な労使関係の樹立を

UIゼンセン同盟も三月四日「派遣産業の健全な発展に向けて―労使関係の樹立を！」と題し、都内でシンポジウムを開いた。参加者は、人材派遣企

業、派遣先企業、派遣先労働組合など。

UIゼンセン同盟は、人材派遣業界の発展と健全な労使関係の樹立を目指し、人材サービスゼネラルユニオン（JSGU）を昨年五月に結成、現在約二万人が加盟している。派遣ネット、全国ユニオンと異なるのは、個人加盟ではなく、業界全体の組織化を目指す業界横断型の合同労組であることだ。

開会の挨拶で落合清四・UIゼンセン同盟会長代行は、ダンピングや社会保障など派遣業界が克服していかなければならない課題をあげ、そのためには「健全な労使関係」「働く者の連帯」が重要とし、これらの重要性を認識して欲しいと強調した。

シンポジウムでは、大石明（厚生労働省職業安定局次長）が基調講演し、続いてパネルディスカッションが行われた。パネリストは、樋口美雄（慶應義塾大学商学部教授）、郷良太郎（東京商工会議所名誉議員）、久保田泰雄（連合副事務局長）、逢見直人（UIゼンセン同盟副会長）。大石氏は、一九八五年の「労働者派遣法」制定以降の法改正の経過を振り返り、これまでの三度の改正は「規制緩和の歴史」だったと語り、「法律の運用は、行政では限界がある」とし労使間での話し合いの重要性を強調した。また、人を扱う産業で「不払い残業」などの違法行為はあ

ってはならないこととし、こうしたケースは「業界の力で駆逐していったらいい」と要望した。

続いて行われたパネルディスカッションでは、派遣産業は規制緩和の流れにあるものの、派遣労働者の均等待遇の問題をどうするかや、キャリア形成トラブルを防止するにはどうすれば良いかなど広範な議論が行われた。

樋口氏は、若年無業の問題に触れ、トライアル雇用として紹介予定派遣は広がっていくべきだとの考えを示した。

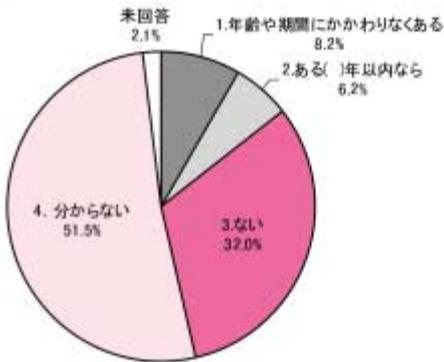
また、派遣産業は、派遣元企業、派遣先企業、派遣労働者の三者の問題ではなく、派遣先企業従業員との関係も大切で、この四者関係を良好にすることがトラブル防止に繋がると述べた。郷氏は、トラブル防止のためには、派遣労働者のスキルチェック、派遣先での職務分析をきっちり行うことが大切だとし、また派遣元企業の雇用主責任、派遣先企業の使用者責任を明確にすべきだとした。逢見氏は、製造現場への派遣が増加している状況について安全衛生管理の面、また「現場力」

の低下に懸念を示した。各パネリストの共通した見解は、派遣産業の発展、派遣労働者の権利保護のためには、派遣元企業の従業員の質的向上を図ることが重要であるということ。また派遣先の労働組合も同じ職場で働く仲間として役割は大きくなりつつあり、どのような役割を担うかを明確にする必要があるという点だ。

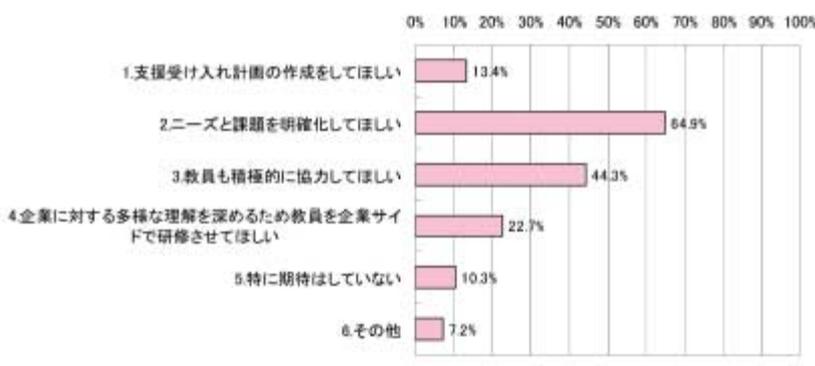
（調査部 才川智広）

「ニート(無業者)」と呼ばれる若者の急増が深刻な社会問題となっている。企業は、若者の職業観・勤労観の醸成のために今なにをすべきか。社会経済生産性本部・生産性総合研究センターは二月一四日、産業界と教育界が協力して、日本の将来を背負う子どもたちの職業意欲向上に向けた体制整備を求める提言を発表した。

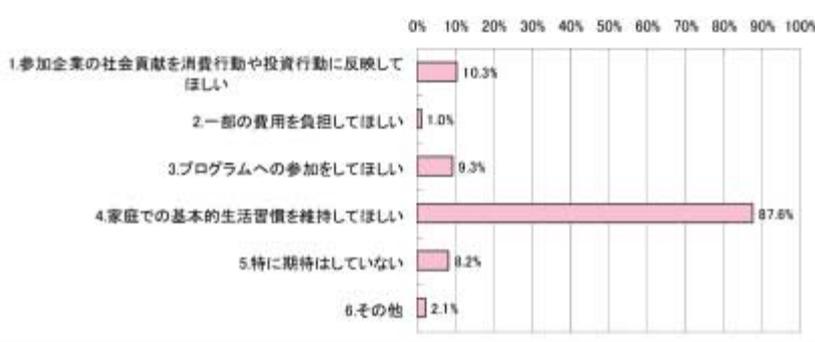
同センターは、経済産業省からの委託を受け、キャリア教育について、国内外の先行事例のインタビューや教育現場のヒアリング調査を行い、その結

ニート・フリーターの雇用意思
問15

企業が協力するにあたっての学校に対する期待(n=97)



企業が協力するにあたっての親に対する期待(n=97)



出所: 社会経済生産性本部生産性総合研究センター

果を報告書「『子供たちの健全な成長と就業への移行』に対する教育界と産業界の協力のあり方」にまとめた。企業、行政、学校、家庭の役割を整理しながら、若者の職業観・勤労観を醸成するための具体案を提示している。

**企業は採用機会拡大に責任
既卒者のための就職支援も必要**

企業は、職場体験の機会提供や教育現場への社員派遣などを行いながら、学校、地域に対して企業が求める人材像を示す役割を担い、採用機会の拡大

に責任がある」。提言はまず、①企業と学校をつなぐ仕組み②春と秋の年二回採用の普及・定着——の二つを要請する。

今回の研究の一環として行ったアンケート調査によると、九割近い企業がニート・フリーターの急増を社会全体の問題としてとらえ、六割が「産業界も教育の現場に出て、協力体制を構築すべき」と回答している。しかし、経営者も労働組合も、こうした危機感を持ちつつも、「積極的な意思を感じられず手をこまねいている」のが実状——。提言はこう指摘し、問題解決に向けて企業と学校が協力して取り組むためには、企業が地域、教育界と積極的にコミュニケーションをとることが必要だと強調。その際は、地元の経済団体やNPOなどが橋渡し役として重要なポイントになるとした。

一月二七日に開催された、厚生労働大臣の私的懇談会「産業労働懇話会」(座長 川崎勇・大和総研名誉顧問)でも、若年雇用問題について政労使の意見交換が行われた。このなかで日本経団連の奥田碩会長が「中央省庁間での連携はできていても、実際の実施主体となる各地域での行政の連携がうまくいっていない」、「企業側と学校側との意思疎通が十分にできない」などと指摘。これに対し、衛藤晟一・厚生労働副大臣は、都道府県や市町村が一体となって取り組む体制づくりに今後一層取り組む意向を示している。

次に報告書は、春と秋の年二回採用

の普及・定着に向けて、官民をあげたキャンペーンの実施を提言している。同時に、学卒者や就職後に短期間で離職した者の就職を支援するため、既存の職業訓練学校や専門学校などを活用して、能力開発、就職支援を行う教育コースの新設を提案。現在、大学・高校・専門学校などの在学生や卒業生など二〇歳代の若者の就職支援を行っている国の機関「学生総合支援センター」の民間委託化も提起している。

緊急対応に終了せず 中・長期的な時間軸を

フリーターやニートなど学校から職業への円滑な移行から外れてしまった若者に関する施策は、社会的な危機意識の高まりとともに急速に拡充されている。報告書は、政府が新たな枠組みとして二〇〇三年六月に策定した「若者自立・挑戦プラン」、なかでもすでに運用を開始した「若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）や「YESプログラム（Youth Employability Support Program）」などの施策をあげ、緊急対応として一定の評価をした。しかし、「総体として、中・長期的時間軸を持った展望が欠けている」と指摘し、緊急対策と並行して講ずべき「社会設計型プログラムとしてのキャリア教育推進施策」は、未だ不十分」とした。

そのうえで、キャリア教育の基盤となるべき教育制度の構築が必要という見地から、提言は、①職場体験などの学習を体系化する②教育委員会に職場体験などの窓口となる専任者を置く――など具体案を示した。



これまでの職場体験・就業体験では、学校側は生徒送り出しのプロセスに、企業側はその受け入れのみに労力を費やしてしまい、事前・事後指導に注力する例は多くない。このような学習方法を直さなければ、生徒にとって「一過性のイベント」とどまる傾向は今後さらに助長されるだろうと報告書は懸念を示す。生徒がなにを学んだのかを検証し、次回に活かすための「計画・実施・検証・改善」というサイクルを踏まえて、成長段階に応じた課題設定と、事前・事後の拡充など、体験的学習の体系化を提言した。

さらに、従来の進路指導が教員に一元的に依存し、日々過重な業務負担に苦しむ教員が、受け入れ企業の選定・確保まで行うのは現実的でないとして、企業と学校をつなぐ組織「企業リエゾン・オフィス」が必要だと提案。市町

村や都道府県の教育委員会、あるいは地域のNPOや公益法人に職場体験専門担当を設置することを求めている。そのほか、海外の事例調査から、教科指導を担当しないスクールカウンセラーを中核に据えるアメリカのキャリア・ガイダンスや、職業安定所や民間職業紹介機関の職員を学校に配置するヨーロッパの事例を報告。日本もキャリア・ガイダンスの重要性を認識し、キャリア教育専任教員の配置が必要だと強調する。

「教師の改革」が起点 OJT、Off-JTで

学習の「場」の改革は、教育の最終的な履行者である教師の改革が起点――。提言は①教職に関するスキルの具体化と民間企業での体験を含めたキャリアパスの検討②新任教員の育成期間の設定と拡充――などを提示した。

まず、教職に求められる多岐にわたるスキルを具体化することで、教師が専門家として、同時に人間として成長するための道筋を明確にすべきだとした。さらに、民間企業などとの「協働」の機会を含めた、教師のキャリア形成プログラムを開発することを提案。これは、教員が様々な人間との「相互研鑽」の経験をもたなければ、生徒に「協働」を教えることはできないとし、教員のOff-JT・JT（職場外訓練）が求められるとの主張だ。「教師にとっての聖域」になりがちな授業などに外の意見や指摘を介入・反映させることにより、生徒が学習意欲をもって学校の「ユーザビリティ（有用性）」を感じられるような環境をつくる必要があると

も報告書は主張している。

これらの提案には、過重な業務負担から精神的な障害を抱える教員が増加していることも背景にある。とりわけ新任教員は、大学卒業後、副教員制度などにより相談役の教員がつくものの、十分な研修期間を経ることなく教鞭をとらされるため、対応できずに鬱屈してしまうことも多いという。提言は、教職にも医師のようなインターン制度やOJT（職場内訓練）制度など、明確な新人育成プログラムを求めた。こうした取り組みにより、教員のメンタル面をサポートすることが急務だとしている。

問いかける「コーチング」で 多様な支援スタイルを

報告書は、子どもたちの学力低下よりも学習意欲の低下を危険視する。「学び」には、子どもたちに自主的に考えさせる、気づかせるような「新しい支援のスタイル（コーチング）」が必要だと強調した。目的やその実現手段を問いつけることによって考えさせる会話形式の支援方法が「コーチング」。アメリカで開発され、ビジネス界で注目されるこの支援方法をイメージしたものだ。

価値観の多様化する現代では、親を含む大人たちが、子どもへのアイデアややる気を引き出すような多様な「問いかけ」をしてほしいと、学校や教員だけでなく家庭にも期待を示した。

（調査部 高畑いづみ）

公正取引

「労務提供」などの商慣行の見直しを

公取委 が下請法違反の 取り締まりを強化

小売店が取引上の優位な立場を利用して、納入業者に従業員を派遣させて店員代わりに使ったり、一方的に仕入れ価格を引き下げるなどの「納入業者いじめ」がなくならない。その背景として、小売業者は安価に商品を提供するための商慣行だと考えがちだし、納入業者の方も大規模小売店との取引継続のためにやむを得ないことと受け止めている実態がある。連合が二月二

日に開いた「〇五春季生活闘争格差是正フォーラム」では、「賃上げするぐらいなら納入単価を引き下げる」との経営側の主張を跳ね返そうと、公正な取引慣行の実現に焦点をあてた事例報告や講演が行われた。フォーラムの内容を中心に、流通取引の課題をリポートする。

取引の問題でよくあるのが、「賃上げができるぐらいなら、納入価格をもっと下げる」との親企業からの要求だなどと指摘。「そんな理不尽な企業姿勢は絶対に許さないと」ということを、組合自らが経営側にどう要求していくかが中小・地場労組への支援になる」と述べ、大手労組に対し、下請企業との公正取引を労使交渉の週上にのせるよう求めた。

一方、フォーラムでは公正取引委員会の神野智文・上席下請取引検査官が昨年六月に改正された「下請代金支払遅延等防止法(下請法)」の運用状況を説明した。同法は親企業と下請業者の取引に限りて制定された独占禁止法の補完法。下請取引の公正化を図るとともに、下請業者の利益保護を目的に、親企業に対する義務と禁止行為を定めている。従来は製造・修理委託を規制対象としてきたが、改正下請法では、広告会社によるコマーション制作や貨物運送業務などサービス分野の下請取引も規制対象に追加。対象業種の拡大に伴い、親業者の遵守事項の追加や違反行為に対する措置の厳格化も盛り込まれている。

休日応援の四四・八%が 代休未行使

小売店が納入業者に従業員の派遣などを強要するなどの行為は「優越的地位の濫用」と見なされ、独占禁止法九条で禁じられている。小倉保彦・フード連合副事務局長は、現在、行われている「労務提供」(納入業者の小売店への人材派遣)の多くが同法に抵触する可能性がある」と指摘した。

また、要請のされ方(複数回答)についても、「応援要請が直前(三日以前)だった」(六九・一%)、「要請が一方的だった」(六六・六%)、「不利益をほのめかされた」(三九・〇%)など、無理を強いられている実態が浮き彫りになっている。これら三つが重なった要請も約三割に達していた。

小倉副事務局長は、「調査は全ての販売促進をあわせた数字で、全てに問題があるわけではないし、二年前のことなので改善されている部分もある」と前置きしながらも、「労務提供はサービス残業の要因にもなっているうえ、深夜の労務提供帰りの交通事故など安全衛生上の問題もある」と主張。独占禁止法の流通・取引慣行に関する具体的な禁止行為を明記したガイドライン(指針)の内容を精査し、実態を踏まえたうえで、同法に違反する「労務提供」を撲滅していくとした。あわせて、休日・深夜・早朝の労働者保護の観点から小売店側に要請を自粛して欲しい時間帯などの「労務提供」の極小化に向けた環境整備を訴えた。

大手労組 が経営側に 公正取引の交渉を

連合は今春闘の最重要課題のひとつに企業規模や雇用形態、地域間などで生じる賃金格差の是正を掲げている。なかでも、企業規模間の格差解消は、公正な取引関係を実現させることが不可欠。中小企業の賃上げには、取引先の親企業からの取引条件引き下げの圧力に屈しないことが必要になってくるからだ。フォーラムであいさつした久保田泰男・連合副事務局長は、「公正

フード連合が中心となる連合食品部門連絡会が二〇〇二年度に実施した取引慣行実態調査によると、営業・販売担当者二七二九人が一年間に得意先からの何らかの応援依頼に応じた日数は平均二八・四日。このうち、八・一日が休日応援で、休日応援の四四・八%が代休未行使だった。小売店の店頭では、休日になると試食や試飲などのプロモーションを行うところが多く、メ

「下請事業者からの法違反事実についての申告は年間七〇〇八〇件程度。下請取引の性格上、(下請業者から)下請法違反の疑いがあることについての」申告はあまり期待できない」と語った。公取委では対象業務を行っている親企業と下請業者を対象に定期的に書面調査を実施。違反被疑事件を浮かび上がらせたうえで、それらを調べ、勧告・警告・公表などを行う手法を取っている。

こうした取り組みで、二〇〇四年度上期に新たに発生した下請法違反被疑事件は、八八三件。このうち七七九件の事例で警告(勧告は一件)を出して

5割で推進法の行動計画策定・東商調査（一月段階）

今年四月から施行される次世代育成支援対策推進法で、義務付けられている一般事業主行動計画の策定に企業の五割がすでに取り組んでいることが、東京商工会議所（山口信夫会頭）が二月一四日に発表した調査で明らかになった。この調査は、同会議所が会員企業の業況などを四半期ごとに聞く「企

業経営者の業況に関する調査結果」の付帯調査として、会員企業一七七九社を対象に一月一〇日～二五日に実施。回答企業は二五七社（回答率一四・四％）だった。

二〇〇三年に成立した同法は、三〇人以上の労働者を雇用する事業主に

子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備などについて「一般事業主行動計画」を策定し、労働局への届け出を義務づけている。

これを踏まえて、同会議所は行動計画への取り組み状況を聞いたところ、全体では五〇・〇％の企業が既に策定に取り組んでいた。これを、従業員規模別に見ると「策定済み」

も規模間での取り組み姿勢に差が見られる。

自社において社員が出産・育児をしやすい環境を整えるメリットは「大いにある」（一・一・三％）、または「ある」（四二・二％）と考えている企業は、全体で五三・五％と過半数にのぼっている。従業員規模別での両者の合計は、一〇〇人以上では六七・七％、三〇一～一〇〇〇人では四八・八％、三〇〇人以下では四三・〇％となっている。

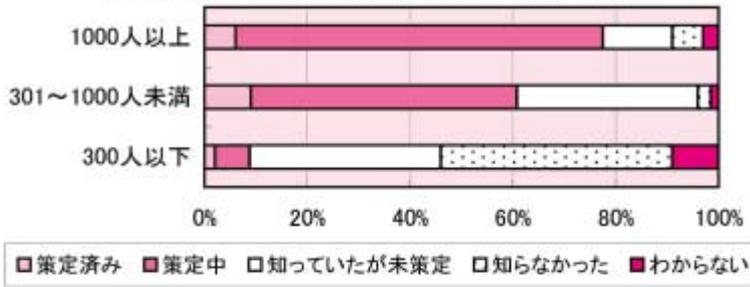
目立つ「育休期間」の延長

育児休業中の労働者に対する各制度の取得促進の取り組みや、法定を上回る独自の制度については、「育児休業期間の延長（子が一歳に到達後、最初の三月末まで「五社」、子が三歳に達するまで「三社」など）や、「勤務時間短縮等の措置の拡充（子が小学校就学前まで取得可能）」が目立った。その他「育児休業中の給与保障制度」や、「再雇用制度」などの回答が見られた。

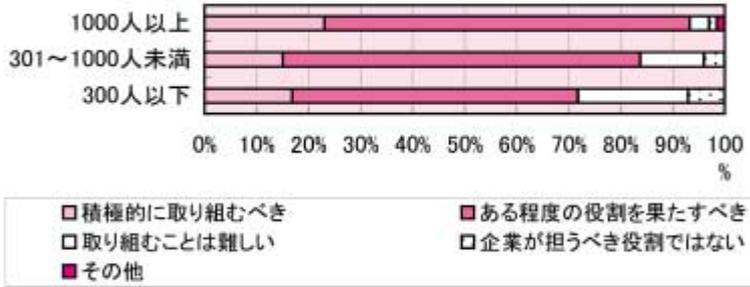
企業が行う少子化対策について、一〇〇人以上では、九割強が取り組みの必要性を感じている。一方、従業員数三〇〇人以下の中小企業でも、少子化対策に取り組む意欲があり、七割にのぼるなど、規模間の格差は目立つものの、企業の役割としての少子化対策に前向きな姿勢が明らかになったといえる。

(調査部)

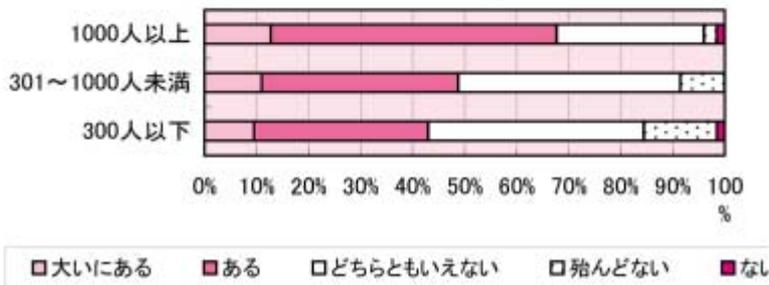
従業員規模別一般事業主行動計画への取り組み状況



従業員規模別少子化対策への取り組み



従業員規模別出産・育児をしやすい環境を整えるメリット



「策定中」の合計が一〇〇人以上では七七・五％、三〇一～一〇〇〇人では六〇・八％であるのに対し、計画の策定が努力義務となっている三〇〇人以下では八・八％と一桁にとどまるなど、規模間の差がはっきりと出ている。

企業の少子化対策への取り組みについては「積極的に取り組むべき」（一八・四％）と、「ある程度の役割を果たすべき（六四・五％）をあわせると、対策に前向きな企業が全体で八二・九％にのぼっている。従業員規模別では、一〇〇〇人以上では九三・三％、三〇一～一〇〇〇人では八三・八％、三〇〇人以下では七一・八％となっており、ここで