

「派遣切り」は ストップできる

志位委員長・予算委質問の意義を学ぶ

報告・日本共産党中央委員会国民運動委員会

筒井 晴彦



衆院予算委員会で質問する志位委員長(2月4日)

発行 日本共産党国会議員団近畿ブロック事務所 2009年3月発行

〒540-0004 大阪府中央区玉造 2-15-7 USビル2F

TEL06. 6764. 9111 FAX06. 6764. 9115 E-mail:jcpkinki@cronos.ocn.ne.jp



近畿2府4県から約90人が参加した学習・交流会(2月23日、大阪府委員会会議室)

このパンフは、2月23日に日本共産党国会議員団近畿ブロック事務所事務所主催で開いた学習交流会「雇用・『派遣切り』をめぐる国会論戦の到達と活用」で行われた日本共産党中央委員会国民運動委員会の筒井晴彦さんの報告と質疑応答をまとめたものです。

志位和夫委員長は、2月4日の衆院予算委員会で「派遣切り」は現行法の下でもストップできることを明らかにした画期的質問を行いました。筒井さんは志位質問をつくる上で大きな役割を果たし、学習会参加者に感銘を与えました。

パンフでは筒井さんが報告の際に使った資料集をつけました。報告とあわせてお読み下さい。

目次

報告 P1～7 質問に答えて P7～9

資料集 P10～22

「派遣切り」はストップできる

報告・日本共産党中央委員会国民運動委員会 筒井 晴彦

共産党の国民運動委員会の筒井と申します。私は、2月4日の志位質問が切り開いた新しい地平について報告します。この新しい地平線に立って派遣労働を見渡すと、状況が一変するんです。それぐらい大きな意義をもつ質問となりました。

■労働者の反撃がはじまった歴史的な年

まず、はじめに、雇用をめぐるたたかいが高揚していることについて若干報告します。

昨年は、非正規労働者が労働組合をつくって立ち上がるという力強い反撃がはじまった年となりました。この反撃が、今年にはいって大きな流れになりつつあります。昨年12月3日にいすゞ自動車の栃木工場で、非正規労働者が労働組合をつくりました。そのときにNHKは、トップニュースで「ついに労働者が立ち上がりました」と報道しました。それからわずか3カ月のあいだに、いすゞからはじまった反撃がマツダ、スズキ、三菱ふそう、ホンダ、キヤノン、パナソニック、NEC、ソニー、三菱電機、三菱重工などへと大きく広がっています。昨年10月7日に志位委員長がトヨタ車体の違法派遣をとりあげましたが、このトヨタ車体でも非正規労働者が労働組合をつくりました。ついに「トヨタの労働者がたちあがった」という状況をつくるまでになっています。

■新しい地平を切り開いた志位質問

このたたかいを大きく励ましているのが、2月4日の衆議院予算委員会での志位委員長の質問です。私は、この質問は新しい地平を切り開いたと考えています。この新しい地平線に立って派遣労働を見渡すと、本当に状況が一変するんですね。このことについて報告をしていきます。

「派遣切り」をめぐるのは、厚労省の調べでは、今年の3月末までに15万8000人が職を失うといわれています。業界団体の報告では、製造業だけで40万人の労働者が職を失うと推計されています。これだけの大量解雇や「雇い止め」をどうやって防止するのか。委員長の質問は、まさにここに焦点をあてたものでした。徹底的な実態調査をおこない、質問準備のための会議は、のべ11時間余りにのぼりました。

■労働者派遣法の二つの原則とは

委員長の質問の意義を理解するために、まず労働者派遣法の原則を確認したいと思います。資料集の1ページをみてください。

原則は二つです。ひとつは、労働者派遣は臨時的・一時的業務に限定するという。もうひとつは、常用代替にしてはならないということ。つまり、正社員がおこなう仕事を派遣労働者に置き換えてやらせてはならないということです。この二つの原則を担保する措置が、派遣受け入れ期間の制限です。製造業などでは、原則1年、最大3年です。二つの原則を担保する措置が、原則1年、最大3年という、派遣受け入れ期間の制限です。これが労働者派遣法の大原則ですから、しっかりおさえておいていただきたいと思います。

■違法派遣にしないための措置

2ページ目に移ってください。この二つの原則を堅持して、違法派遣にならないためにどんな措置が規定されているのかについて報告します。原則1年、最大3年という受け入れ期間の期限（抵触日といいます）がくる前に、派遣元は派遣先に対して、「もうこれ以上派遣をしません」という通知を出さなければなりません。また、派遣元は、派遣労働者に対しても「間もなく『抵触日』がくるので、これ以上派遣しません」という通知を出します。この通知を受けた派遣先は、派遣労働者に直接雇用を申し込まなければなりません。違法派遣にならな

いために通知し、直接雇用を申し込まなければならないのです。

ところが、もしこの直接雇用を申し込まずに違法になった場合はどうなるかという、罰則がないんです。派遣元が通知を出さなければ、30万円以下の罰金が科されます。ところが、申し込み義務を果たさなかった派遣先にはまったく罰則がないんです。ですから、罰則がないことを利用して、派遣先の大企業は、安上がりの労働力として、しかも雇用責任を負わないように派遣労働者を利用しつつけようとするわけです。直接雇用にしたくないので、直接雇用申し込み義務を避けるために「偽装請負」だとか、違法な「クーリング期間」など、さまざまな手口を使ってきました。2月4日の委員長の質問は、いすゞやマツダ、パナソニック若狭の例をとりあげて、この手口を暴露しました。政府は、こうした手口が「違法である」と答弁しました。

■ほとんどがすでに違法派遣になっている

次のページをみてください。ここが委員長の質問が切り開いた新しい地平の核心です。

まず①の図をみてください。マスコミも含めて社会的には、派遣の3年という上限の期間がくるのは、今年の3月末だといわれてきました。正直いって、私たちも以前は、そう考えていました。派遣契約が期間満了になり、雇用契約も契約満了による「雇い止め」になる。ところが、これを禁止する法律がない。そうすると「2009年問題」を解決するには、新しい立法があるのではないかと考え、参議院法制局とも折衝して緊急立法をつくりました。出来上がって、手元にもっています。しかし、委員長の質問によって、こうした緊急立法の措置をとらなくても、現行法で「派遣切り」をストップできる展望が切り開かれたのです。

政府が『「偽装請負」は派遣期間として通算する』と答弁したことが決定的に重要なんです。図の②をみてください。今年の3月末に期限がくると考えられていた派遣が、現時点ですでに違法派遣になっているということなんです。

キヤンをはじめとする大企業の「偽装請負」が労働局から指摘され、是正指導を受け始めたのが2005年です。これが社会問題になったために2005年から2006年に派遣に切り替えました。「2009年問題」というのは、こうして「偽装請負」から派遣に切り替えた職場で3年の期限がくるという問題です。

委員長の質問と政府答弁によって、「偽装請負」の期間も派遣期間として通算されることになりました。つまり、「偽装請負」が始まった時点から、派遣期間が計算されるということです。そうすると、もういまの製造業はほとんど違法派遣になっているということなんです。「2009年問題」は、実は虚構だったことが明らかになったのです。

「クーリング期間」も同じです。図に示したのはマツダの事例です。派遣をやって、マツダが3カ月と1日直接雇用して、また派遣にもどして、また3カ月と1日直接雇用にして、また派遣にもどすというやり方です。派遣労働者を、3年をこえて継続して受け入れることは禁止されています。しかし、3カ月をこえて派遣を受け入れていない期間があれば、あらためてゼロから派遣を受け入れることができるのです。この期間が「クーリング期間」です。法律には書いていなくて、派遣先の指針に書いてあります。「3カ月をこえて」ということですから、3カ月と1日以上あいだを空ければ、また3年間、派遣労働者を受け入れることができます。

ところが、政府は、派遣にもどすことを予定した「クーリング期間」は違法であると答弁しました。いったん直接雇用にしても、次に派遣を予定している場合は、違法行為であるとはっきりと答弁して、この期間も派遣期間に通算されるということになりました。こういう違法な「クーリング期間」をやっているところもすでに現時点で違法派遣になっているということなんです。

■現行法のもとで「派遣切り」をストップできる

この二つの答弁が大切です。どういうことか。新しい法律をつくって、期間満了に対する規制をしなくても、もうすでに違法になっているんだったら、現行法のもとで、「直接雇用義務を果たしなさい」、「直接雇用にしなさい」ということがいえるからです。“現行法でたたかえる”、これが、大事なところ。われわれ自身も、現行法では難しいかなと思っていましたが、委員長の質問と答弁によって、現行法でも「派遣切り」はストップできるんだという道を切り開くことができました。

■雇用保険問題の解決にも道をひらく

それから、「クーリング期間」については、直接雇用の問題を解決するだけでなく、その他の問題の解決にも道を開くんです。マツダは、3カ月と1日の直接雇用の期間は、雇用保険に加入していませんでした。なぜかという、雇用保険というのは、週の労働時間が20時間以上と1年以上の雇用が見込めるということをや要件に加入させるんですね。そうするとマツダの場合は、3カ月と1日しか雇わないわけですから、雇用保険に入れていなかったわけです。そうすると、この図でいうと、雇用保険加入期間が6カ月と2日短くなるんです。失業給付期間は雇用保険の加入期間に左右されますから、6カ月も雇用保険の加入期間が少なかった場合は、とくに加入期間の短い非正規労働者が雇用保険をもらう際にものすごく不利になります。わずか6カ月ですけれども。ところが、これが通算されることになりましたので、雇用保険の問題の解決にも道を開くことになりました。このように、さまざまな問題の解決に道を開いているのです。

■短期の派遣労働者も救済される

次に、4ページをご覧ください。委員長の質問がもつもうひとつの意義です。

質問では、マツダやいすゞの4年、5年と働いている労働者の例をとりあげました。委員長が心配したのは、“6カ月とか1年という短期の派遣労働者のことを共産党は考えていないんじゃないか”というような誤解を持たれるのではないかと、ということでした。しかし、これから報告しますが、結果として、短期の派遣労働者を救済することができる答弁を引き出すことができました。

どういうことかという、同一業務に働く派遣労働者全員が直接雇用の対象になるということなんです。派遣というのは、3年以上同一業務で受け入れてはいけません。業務でみるんです。例えば、トヨタ車体で「プリウス」という自動車を組み立てているラインの各工程が業務になります。その業務に3年以上派遣労働者を受け入れてはならないということなんです。4ページの図でいうと、Aさんは、もう3年をこえて働いていますから、この人はもちろん文句なしに直接雇用の対象になります。この人だけではなくて、この業務で3年をこえて派遣労働者を受け入れてはならないということです。たとえBさんであっても、Cさんであっても、Fさんであっても、途中からこのラインに業務についてた人であっても、抵触日をこえて違法派遣の状態です。この人たちのすべてが直接雇用の対象になります。極端な話をすると、違法になる2日前とか3日前に、この業務に派遣されてきた人も直接雇用の対象になるんですね。

みなさんは、これからいろいろ労働相談をされると思うんですけれども、3カ月だとか、半年だとか1年で「首」を切られた人であっても、よく話を聞いてあげて、「あなたの従事している仕事は、いつから派遣がはじまりましたか」というようなことを聞いてあげて、その結果、「3年以上も前から、派遣労働者がいた」ということがわかれば、この人は直接雇用の対象になるんです。これが、大変重要なところなんです。

それから、同じ派遣会社から派遣されていなくてもいいんです。X社が1年間派遣して、その後Y社が1年間派遣して、その後Z社が1年をこえて派遣した場合であっても、その通算期間が3年をこえていけば違法です。あくまでも、その業務において、どの派遣会社であろうと、どの派遣労働者であろうと、3年間派遣労働者を受け入れてはならないということです。ですから、短期の労働者も救済できる道が開けたんです。これが二つ目の大きなポイントです。

■違法派遣に労働局はどう指導しているか

5ページをみてください。

志位委員長の質問によって、いま製造業などの派遣のほとんどが、すでに違法派遣になっているということが明らかになりました。そうすると、派遣先が申し込み義務も果たさずに違法派遣になっている場合どうということになるのかという問題が生じます。これについては、派遣法には明文の規定がありません。違法派遣になっている場合には、こうしなさいという規定がありません。もちろん、違法状態になっていますから、労働局は、派遣先に是正指導をおこなうことになります。

それでは、どんな指導をおこなうのか。「雇用の安定を図るための措置を講じること」という指導を派遣先におこないます。これだけでは、なんのこともよくわかりません。しかし、文書ではこういう指導になるのです。

「雇用の安定を図るための措置を講じることを前提に、違法に係る労働者派遣の役務の提供を受けることを中止すること」というような文言で指導文書がだされます。その中身は、三つあります。労働局が口頭で指導している中身ですが、①直接雇用にする、②適正な請負にする、③再就職先をあっ旋する、以上の三つです。このなかのどれかで指導しています。

ところで、「適正な請負」というのは実は、成り立たない問題だということ指摘しておきたいと思います。2005年にキヤノンの「偽装請負」が社会問題になりました。キヤノンは、製造ラインで請負を導入していました。ところが、請負というのは、請け負った業者が自分たちの道具を使ったり、自分たちの裁量で仕事をするんですが、キヤノンは請負労働者に直接指揮命令をしていました。ライン作業で、キヤノンの指揮命令もなく、請負だけで仕事を遂行するのは不可能なんです。私が不可能だといっているだけでなく、キヤノンの諸江昭彦専務がそういうことをいっているんです。

去年の6月30日に、志位委員長が滋賀県の川内たかしさんといっしょに長浜キヤノンを訪問して、聞き取り調査をしました。対応したのが諸江専務でした。この人は、キヤノンの御手洗会長の「懐刀(ふところがたな)」で、人事問題のナンバーワンです。人事案件は、この人が全部にぎって采配しています。彼がいみじくもいったんです。「製造業のラインで請負は無理です」と。「まったく別な建物をつくって、そこで請負業者にやらせるなら成り立つけれども、工場のラインのなかで請負なんて成り立ちません。無理です」ということを本人が知っているんです。そうだと思うんです。ですから、「適正な請負」へと指導するといっても、これはまた「偽装請負」にもどるだけだと思います。

もう一つ、労働行政に新しい動きが生まれていることを指摘したいと思います。昨年11月28日付けの厚労省の通達で、「雇用の安定を図るための措置を講じる」という指導と同時に、「直接雇用を推奨する」ということを打ちだしました。近畿ブロックが用意してくださった、自由法曹団の『『非正規切り』問題資料集』のなかに、この通達「現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に当たっての労働者の雇用の安定の確保について」が掲載されています。通達の最後の段落に「労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずることの指導」——これが従来やってきた指導ですね——「とは別に、派遣先又は発注者に対して対象労働者の直接雇用を推奨すること」を指導するという通達をだしました。なぜ新しい通達をだしたかという、この段落の冒頭にあるように、いま政府は労働者派遣法の改正案を国会に提案しています。この改正案は、違法があったら是正指導をぬきにして、一発で雇い入れを勧告できる措置を盛りこんでいます。政府がそういう改正案をだしていますので、その趣旨にのっとって直接雇用を推奨するという新しい通達をだしました。

こういう状況が生まれていますから、(筒井資料5ページ)最後のところに、私たちの主張を書きましたが、『雇用の安定を図るための措置』のなかには直接雇用が含まれている。さらに『直接雇用を推奨する』ともいっている。ですから、私たちは労働局に対して、「違法派遣なんだから直接雇用にしなさい」というのは当然の要求です。常用代替を禁止するという派遣法の原則に反して違法派遣になっているのであれば、正社員を派遣労働者に置き換えてはならないというのが常用代替禁止ですから、「正社員にすべきだ」ということを主張できると思うんです。ぜひそういう主張を労働局にしていきたいと思います。

■通知がないから直接雇用申し込み義務は発生しない？

次の6ページ目『通知論』はなぜ成り立たないか、いわゆる「通知論」ですが、これは合法的な状態の場合、まだ違法派遣になっていない場合は、最初にいいましたように、派遣元は「これ以上労働者を派遣しません」という通知を派遣先と派遣労働者にださないといけません。派遣先は、この通知を受けて、通知が要件となって、派遣労働者に直接雇用を申し込むこととなります。違法派遣にしたいために、通知と直接雇用申し込みが義務となっているのです。通知は、違法派遣にしないための措置なんです。

たとえば、3月末に3年の期間が満了し「抵触日」がくると想定してください。1カ月前から前日までのあいだ、つまり2月末から3月30日までのあいだに、派遣元は派遣先と派遣労働者に通知しなければなりません。この通知を受けとった派遣先が前日までに、派遣労働者に直接雇用を申し込むこととなります。合法的な段階、違法派遣になってない段階では、こういう手続きが必要になります。

しかし、「偽装請負」も派遣期間として通算するということになっていますから、もうすでに現段階で違法派遣になっているところがほとんどなんです。しかし、派遣元は、図①の虚構の「2009年問題」に立っていますから、3月末までに通知すればいいというふうに考えていますので、違法派遣になる前に通知をするはずがないんです。

これまで厚生労働省は、「直接雇用の申し込み義務というのは、派遣元から通知をもらって初めて直接雇用義務が発生する。これが要件になる」と何回も繰り返してきました。しかし、最近になって、厚労省の態度が変わってきたと、私たちは考えています。1月の衆議院本会議で志位委員長が質問したときには、まさにこの「通知論」をいってきました。別に志位委員長はこのことを質問していないのに勝手にいって来たんです。向こうは、先手を打ったと思っているんでしょうね。

ところが、その直後の参議院本会議で市田忠義書記局長が質問したときには、厚労省は、この「通知論」をいってきませんでした。2月4日の志位委員長の衆議院予算委員会での質問では、委員長が何回も直接雇用にすべきだと主張したにもかかわらず、「それは通知を受けて発生します」というような答弁は一切ありませんでした。厚労省の態度も変わってきていると思います。

しかし、万が一、労働局とか会社が、「通知をもらっていない限り、直接雇用の申し込みはできない」などといってきたら、「そうじゃない。もうすでに製造業のほとんどは、違法派遣になっている。違法派遣になっている派遣元が、違法になった段階で通知などするはずがない。通知論なんて成り立たない。当然、直接雇用を申し込む義務を果たさなければならない。直接雇用にしなさい」と堂々と主張していただきたい。

この「通知論」は、今後はあまり争点にはならないと思いますが、念のために、もしこういうことをいわれたら、「『通知論』なんて成り立ちません」と主張していただくための参考になればと思い、ふれておきました。

■労働局への申告運動を全国いっせいに

いま私たちは、志位委員長の質問を活用して、労働局への申告運動のとりくみをすすめています。この質問を受けて、全労連も全国で申告運動をつよめているところです。資料の6ページから8ページは、行政機関をどういうふうに活用できるかということをもベテランの国会秘書だった平井浩一さんに書いていただいたものです(『議会と自治体』2007年11月号)。

9ページをみてください。申告というのは、労働者が申告することになります。労働基準法に申告権が規定されています(104条)。労働者派遣法にも申告権が規定されています(49条の3)。違法派遣の場合は、派遣法に基づいて申告ができることになっています。

自分自身が被害者の場合はもちろんのこと、自分が被害者でなくても、同じ会社の同僚が違法派遣の犠牲になっている場合にも、申告できます。それから、労働者以外、例えば家族だとか、第三者は情報提供というような形で、労働局に提起することができます。これを明らかにしたのが、9ページの質問主意書です。2002年に、井上美代参議院議員と八田ひろ子参議院議員が首相に対して申告に対する質問主意書を提出しました。10ページをみてください。「家族等から監督機関に寄せられる様々な情報は、労働法令違反の重大な事実を通報しているものが多く含まれており、労働基準行政の展開にいかすべきものである」と質問しています。

次のページが、当時の小泉首相からの回答です。「労働者の家族等から同法違反の事業場に関する情報が寄せられた場合には、当該情報の内容、緊急性等を勘案しつつ、当該事業場に対し監督指導を実施する等の対応を行なっているところである」と回答しています。ですから、労働者以外の家族の方や、第三者の方が、情報提供というような形で、「あそこの会社では違法派遣になっている」というような具体的情報を提供すれば、もしそこで違法が確認されれば、労働局は是正指導をおこないます。これは大いに活用していただきたいと思います。最後のところに、2月17日付「しんぶん赤旗」に掲載した自由法曹団の申告書の参考例を添付しておきました。

なお、申告をしたら、その後「申告したけれども、どうなっているんだ」と何度も労働局に問い合わせることが大事です。

それから、労働局のなかには、申告した本人以外には指導結果を知らせないというところがありますが、本

人以外に結果を知らせてはならないということは、どこにも書いていません。大阪では、労働組合が同席して指導結果を聞いています。労働組合が同席して申告もするし、同席して申告結果も聞くということをぜひやっていただきたいと思います。「個人で申告に行ってください」というのではなく、労働組合が協力して、申告もするし結果も聞くというとりくみをしていただきたいと思います。

それから、労働組合の課題ですが、労働局に申告して是正指導をださせると同時に、この是正指導を活用して、派遣先に団体交渉を申し入れる。派遣先が団体交渉を拒否すれば、不当労働行為の救済をもとめて労働委員会へ申し立てる。活用できる制度をすべて活用して、直接雇用を実現していくことが必要でしょう。労働組合運動に参加したことのある者として、こうした問題意識をもっています。

以上、資料にそって志位委員長の質問のポイントを報告しました。

■労働者を大きく励ます志位質問

残された時間が若干ありますので、志位委員長の質問が、労働者を大きく激励していることを報告します。

先日ですが、講師としてくるはずだった山下よしき参議院議員が、三菱重工高砂製作所に働く派遣労働者の方と懇談しました。志位委員長の質問を説明したんです。この労働者は、偽装請負の期間も含めると九年間も同じ仕事をやっているのに、この3月末に「雇い止め」されるのではないかと非常に心配していたんです。そこに志位委員長の質問を知って、この労働者は「志位さんがものすごい質問をしてくれた。自分にもチャンスがきた。山が動いたと思います」と感想を語ってくれました。

また、マツダの違法な「クーリング期間」問題について、広島労働局は「お墨付き」をあたえていました。昨年10月の国会でとりあげたトヨタ車体の「クーリング期間」の場合もそうです。愛知労働局が「OK」のサインを出してやらせていたんです。

ところが、志位委員長の2月4日の質問のあと、厚生労働省を呼んで話を聞いたら、広島労働局はこれまで違法ではないと強弁していたんですが、厚労省は「(広島労働局の)調査が不備だったかもしれない」というのです。(笑い)いま、再調査をおこなっていることも明らかにしました。ですから、委員長の質問は、労働者を激励しているのはもちろんのこと、行政を動かしているんですね。違法行為を「合法」といっていた労働行政が、国会で初めて「通算する」という答弁を引き出したことによって、変わらざるをえなくなっているんです。ひじょうに大きな影響をあたえつつあると思います。

■胸に突き刺さる労働者の声を代弁して質問

最後に、せっかくの機会をいただきましたので、志位委員長といっしょに国会質問を準備してきた者の一人として、ぜひ紹介したいのは、この質問がどうしてつくられたのかということなんです。

2月4日の質問のあと、志位委員長が傍聴者と懇談をしました。そのときに志位委員長が「私の質問は、みなさんがつくってくれた質問です。勇気をもって実態を告発してくださったみなさんに感謝したい」とのべました。これは実感だと思います。

今回のいすゞの労働者への聞き取り調査は、3時間をこえました。いすゞの労働者が、「いすゞが好きで、車づくりが好きで、これほどまでに貢献してきた労働者を会社の財産としてあつかってくれない。道具のように捨てる」という訴えや、「正社員になりたくて、1時間以上前から出勤し、休みもとらず頑張ってきた。いすゞが好きで、ものづくりが好きだった。働く人を大切にす企業になってほしい」という訴えを、志位委員長は受けるわけです。その声がグサリと胸に突き刺さるわけです。

このいすゞの労働者は、麻生首相から「きわめて有能な社員で、こんな社員の首を切るのは違法だ」と答弁しましたが、本当にそういう有能でまじめな労働者の切実な声を受けとめて、質問したのです。

去年10月7日にトヨタ車体の違法派遣をとりあげたときにも、志位委員長は愛知にでかけていってトヨタ車体の派遣労働者から直接聞き取りました。ある40代後半の派遣労働者からは、「以前勤めていた会社が倒産して解雇になり、いまこの歳で働ける職場といたら、派遣しかない。共産党に派遣を規制されたら、私の働くところがなくなります。この歳になって派遣しかないのに、もう働けなくなります」といわれました。この言葉が志位委員長の胸にグサリと突き刺さって、10月7日の質問は、「違法行為を是正するのは当然だ。しかし、そ

のことによって労働者が犠牲になっては、絶対にならない。労働者の雇用が失われることになっては、絶対にならない」というつよい思いをこめた質問になったんだと思います。

後日談ですが、去年12月25日、クリスマスの日に私が愛知にいきましたら、この40歳代の派遣労働者が期間工になれたんですね。6カ月の雇用契約ですから、その先は不安なんですけれども、直接雇用になりました。本当にうれしかったです。

もう一つ紹介します。志位委員長は、去年の2月、10月、今年の2月に派遣問題で質問してきましたが、今度この質問を一冊の本にすることになりました。新日本出版社からまもなく発売されます。その「まえがき」で「現場の声の一つひとつが胸に突き刺さる重い訴えでした。…この本におさめた私の質問は、どれもこの『使い捨て労働』に苦しむ多くの若者、労働者、その家族に、背中を押していただいて、とりくんだというのが実感です。…生きた人間が、ぎりぎりの労働苦・生活苦のなかから発する、生きた言葉。それこそが大企業の横暴、それを野放しにする政府を追い詰めていく最大の力となりました」と書いています。私自身同じように聞き取り調査をやってきましたから、本当にこの思いは、痛いほどわかります。

こうした徹底した調査は、マスコミでも大変評判になっています。朝日新聞の2月5日付け「社説」では、「志位氏は非正規労働者の大量失業を生んだ政治と企業の責任を問うた。その質問には、豊富な聞き取り調査を踏まえての迫力があつた」。毎日新聞2月12日付けでは、「他党と一線を画するのは、独自調査による告発事例の豊富なことだ。…『派遣切り』現場の具体例を引き合いに出した質問には、麻生太郎首相からも『明らかに(労働者派遣法に)違反している』との答弁を引き出した」と書きました。

■職場に党をつくることの重要性

最後に強調したいのは、私たちがこうした質問ができるのも職場に党組織がある、職場で党員が活動しているからなんです。職場の党員が、非正規労働者と結びついて、その実態をよくつかんでいるからこそ、他党にまねのできない事実にもとづいた質問ができるのだと思います。

栃木のいすゞで労働組合を立ち上げましたけれども、ここでは一人の党員が、何年も前から、非正規労働者や派遣労働者を自宅に呼んで、いっしょに食事をしながら面倒をみてきたんですね。こういう地道な職場でのつながりがあって、労働組合ができたんです。

私たちがトヨタ車体のリアルな質問ができたのも、やはりトヨタ車体に党組織があつて、この人たちが非正規労働者と結びついているからなんです。今回のマツダについてもそうです。いすゞについてもそうです。パナソニック若狭もそうです。職場で党員が活動しているからこそ、生々しい実態が伝わり、重要な内部資料が入手できて、質問ができるんです。職場から違法をなくして、労働者の要求を実現していくうえでも、職場に党員、党組織をつくるということがいかに大事かということを、私は実感しているところです。

これで報告を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。(大きな拍手)

■質問に答えて

【問い】志位質問の画期的な意義をどうやって発見したのか。

【答え】「画期的な意義をどうやって発見したのか」という質問がありました。「偽装請負」を派遣期間に通算するというのは、去年12月にパナソニック若狭の違法派遣に対して福井労働局がそういう指導をしています。聞くところによると、他にもそういう指導をしたところがあつたようです。そうすると、厚労省は、「偽装請負」期間を派遣期間に通算するという指導をしているのではないかと考えました。それから、日本人材派遣協会が『人材派遣データブック二〇〇八』という本のなかで、「偽装請負であった期間も派遣期間に通算されます」と書いているんです。これらから、通算するのはまず間違いないと判断して、事前に厚労省に確認したら、「通算します」といいました。ただ、それを国会で答弁することになると、そのもつ意味はひじょうに重たいですから、厚労省は最後の最後まで答弁することに抵抗しました。しかし、答弁させることができました。こちらとしては、ちゃんと調べていましたので、答弁するという確信はありました。

【問い】質問後の厚労省と企業の対応はどうなっているか。

【答え】先ほどいいましたように、厚労省は、「(広島労働局の)調査に不備があったかもしれない」と話し、今あらためて調査をやり直しています。私がつかんでいる情報はこれだけですが、志位質問に対する政府答弁を踏まえて、厚労省はこれまでの労働行政を見直さざるをえないんじゃないかと思います。派遣先の大企業の変化については、まだ情報を入手できていません。

【問い】労働局は、退職者からの申告をとりあげないという方向だというのが、どうなるのか。

【答え】厚労省は、平成16(2004)年4月20日に、「改正労働者派遣法に関する疑義解釈について」という通達をだしています。これを読んでみると、「違法派遣になっている場合に直接雇用申し込み義務を履行せずに派遣労働者の使用を停止した場合」、つまり違法派遣になっているけれども、その派遣労働者に直接雇用を申し込みせずに派遣をやめたしまった場合ですが、この場合の厚労省の答えが、「一度発生した雇用契約の申し込み義務違反は解消されません」となっています。違法派遣になったあと、派遣をやめて労働者がいなくなっても、いったん発生した直接雇用申し込み義務違反は解消されないといっています。この通達が一定活用できるのではないのでしょうか。いったん発生した申し込み義務を果たさずに労働者を切っているのかという主張ができるのではないかと思います。

【問い】ほんとうに同一業務の全労働者が直接雇用の対象になるのか。政府の答弁はそうっていないようだが。

【答え】志位委員長は「違法があれば厳しく是正指導を行うべきではないですか。そうすればかなりの人々が救えるはずです。現行法でも救えるはずです」と質問しました。この質問の背景には、3年をこえた同一業務に従事する派遣労働者全員が直接雇用になるという認識があるのです。あらためて強調しますが、労働者派遣は「同一業務」を基準に規制されています。労働者派遣法40条の2は、「派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない」と書いています。同一業務について、期間制限をこえて派遣労働者を受け入れてはならないということです。業務を基準にみますから、その業務が3年をこえて派遣労働者を受け入れており、違法派遣になっている場合は、その業務に従事しているすべての派遣労働者が直接雇用の対象になります。

【問い】「偽装請負」をどうやって証明するか。

【答え】パナソニック若狭の労働者が福井労働局に「偽装請負」と認めさせた決定的証拠は、工場においてあった一冊のノートだったんです。このノートのなかに紙切れが一枚はさまっていた。それは、パナソニック若狭が請負労働者一人ひとりに休日出勤の指示をするための紙だったんです。これが決定打になりました。結局、パナソニック若狭が全部指揮しているということが明らかになりました。こういうことがわかるものがあれば、いいのではないかと思います。派遣先が残業を命令しているといったような、派遣先が請負労働者を指揮命令していることが客観的にわかるものであれば、なんでもいいのではないかと思います。工場のなかには、結構大事な文書が無造作においてあったりします。こういう証拠を集める努力が必要かなと思います。

【問い】体力のない中小企業における雇用問題をとりあげてほしい。

【答え】同じ問題意識をもっています。日本共産党としての中小企業対策はありますが、それと雇用問題をリンクさせたものとしてなにか提起できないかということですね。政策委員会とも相談してみます。

【問い】「2009年問題」で通達が出ていたのははじめて知った。今回の国会答弁とはどこが違うのか。

【答え】「2009年問題」の通達と今度の国会答弁は、基本的に同じです。ただし、通達では、わかりにくい表現をしていますので、委員長の質問によって、明確な答弁をさせました。派遣先が派遣労働者を直接雇用するが、その先に派遣にもどすことを予定している場合は「違法となる」と答弁させました。また、違法な「クーリング期間」については、「最初の派遣開始時から」数えて、直接雇用の期間を通算するということも認めさせました。

【問い】直接雇用した後の「雇い止め」にどう対処するか。

【答え】パナソニック・プラズマディスプレイの「雇い止め」問題ですが、私は詳しいことがよくわからないので、無責任なことはいえません。ただ、一方で新規募集をしながら「雇い止め」をしているわけですから、「雇い止

め」に合理的理由がないことになり、この点は追及できるように思います。新たに募集するんだったら、ずっと働いている技能のある労働者を使えということがいえそうですし、この直接雇用になった労働者も以前は、「偽装請負」だったり、派遣だったりしたわけで、過去からみると、ずっとパナソニック・プラズマディスプレイの指揮・命令のもとに働きつづけている。いってみればパナソニック・プラズマディスプレイを雇用主と同視できる状態がずっとつづいているといえるようにも思います。いずれにしても、期間社員の「雇い止め」問題は、私たちが研究課題だと思っているところです。なんとかここを突破したいと思っています。とくにトヨタは解雇はしないといっているが、全部「雇い止め」で人減らしをおこなっています。最大2年11カ月という期間工の「雇い止め」問題をなんとかしても突破したいと思っていますので、研究しているところです。

【問い】内部留保の活用をもっと追及してほしい。

【答え】内部留保の活用については、志位委員長が1月の衆議院本会議で質問し、麻生首相は、「こういう非常時こそ労働者の雇用と生活をしっかり守るよう、最大限の努力をしていただきたい」と答弁しました。今回の予算委員会の質問に対しても、麻生首相は、「企業のなかにおいて少なくとも、まだ雇用ができる、そういう余力があるという企業は基本的に雇用を支えるようにすべき。(…)もう少し頑張れるところがあるのではないか」と答弁しています。今年の1月に笠井議員が衆議院予算委員会で追及したときにも、麻生首相はややふやな言葉だったんですが、大企業に「ものをいっていかねばならない」といいました。河村官房長官も自論を堂々と展開して、内部留保を雇用維持のために使うべきだといいました。このように、内部留保の活用については、すでに国会で質問してきました。それでもなお不十分だということであれば、また別の角度からやれるように国会議員団と話をします。

【問い】直接雇用といってもパートという劣悪な条件しか提示しない。どう対処するか。

【答え】パナソニック若狭の場合の直接雇用というのは、時給810円のアルバイトという提示なんです。今日も同じような話を聞きましたので、全国の事例を調査して、こんなことで直接雇用義務を果たそうとしているのであれば、これは絶対に許せませんので、あらためて厚労省を呼んで話をするなり対応したいと思います。事例をつかんでみたいと思います。

【問い】大阪の公務の職場で、窓口業務の30人の内8人は請け負った業者がしているが、あとの22人は派遣を入れている。こういうことは問題ないのか。

【答え】労働者派遣法は、公務職場にも適用になっています。今私が知ってる公務職場の問題は、保育士の派遣です。「クーリング」をやって使い回しをしようとしています。本来公務の業務というのは恒常的な業務で、臨時的・一時的な業務ではないですから、本来派遣なんてなじまないんですけども、法的には、公務職場も適用になっているということです。これはもう運動の力で、直接雇用にしていくことが必要ではないでしょうか。例えば岡山市役所は、三年経った労働者を直接雇用にさせています。こういう事例もうまれています。ご質問の答えになっているか心配ですが。

【問い】「もっぱら派遣」について、どう対処すればいい。

【答え】「もっぱら派遣」ですが、これは銀行などの金融業で広がり、日本共産党は国会でとりあげたことがありました。残念ながら、現行法では、「もっぱら派遣」は、なかなか規制できないんです。労働者派遣法は「もっぱら派遣」を禁止していますが、「もっぱら派遣」の定義がないのです。派遣会社の定款に、特定の会社だけではなくて、いろんなところに派遣していることが書かれていれば、合法になってしまっています。派遣法でたたかおうとするとちょっと無理ですから、実態をみて、本人の同意なしの転籍だとか、労働条件の一方的不利益変更といった角度からたたかうということでしょうか。なお、わが党の労働者派遣法抜本改正案は、半分以上の労働者を特定の派遣先に派遣したら、「もっぱら派遣」に該当し禁止するという規定を設けています。

(1) 労働者派遣法の原則とはなにか

2つの原則

- ① 臨時的・一時的業務に限定する
- ② 常用代替にしてはならない → 正社員がおこなう仕事を、派遣労働者に置き換えてやらせてはならない

担保する措置

派遣受け入れ期間の制限

原則1年、最大3年

(2) 違法派遣にならないためのどんな措置があるか

○原則1年、最大3年の派遣受け入れ期限がくる日（抵触日）までに、派遣元から通知を受けた場合（抵触日の1ヵ月前から前日までに）において（35条の2）、派遣先は、派遣労働者に直接雇用を申し込まなければならぬ（40条の4）

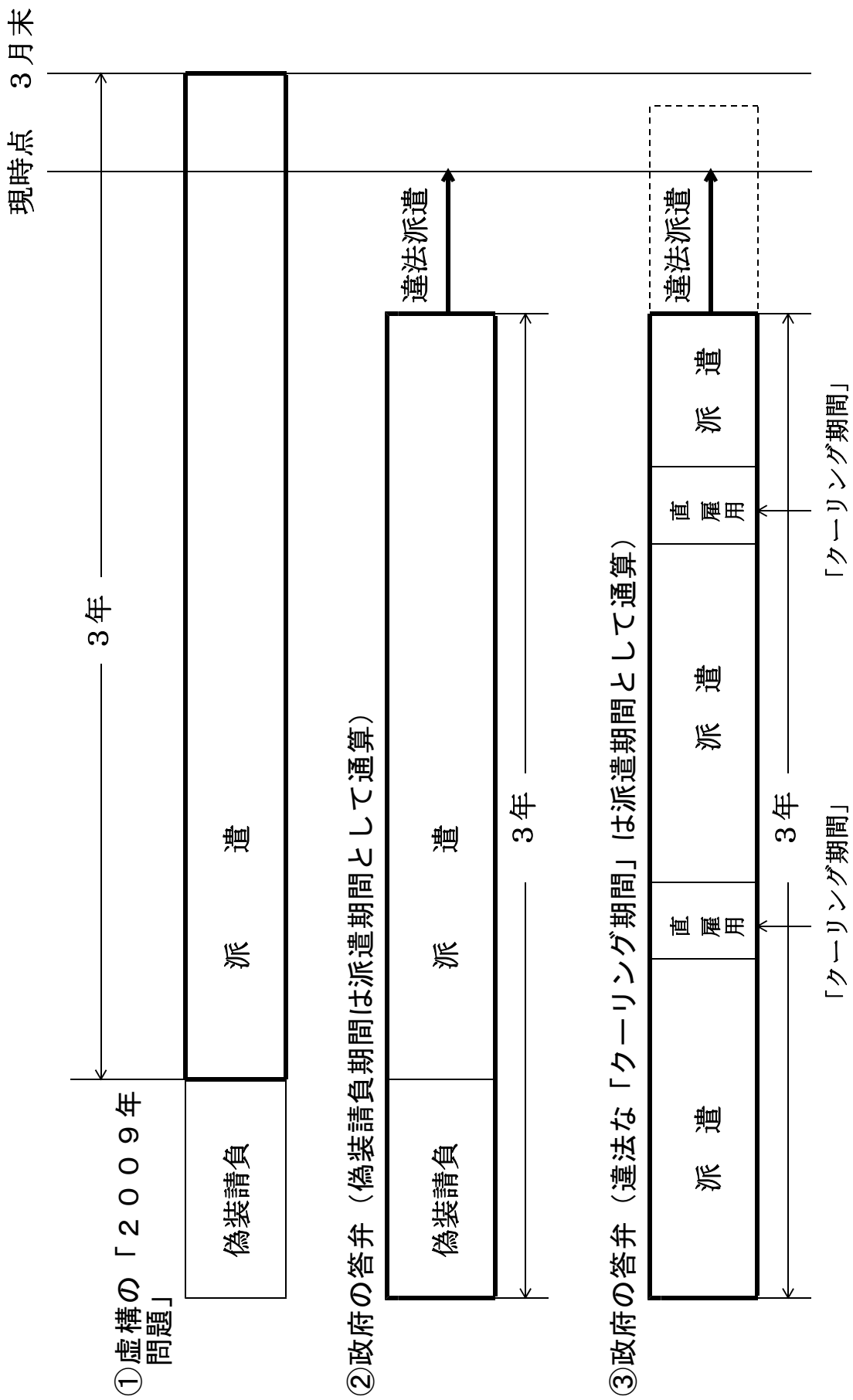
●申し込み義務を果たさなかった場合はどうなるか

罰則なし

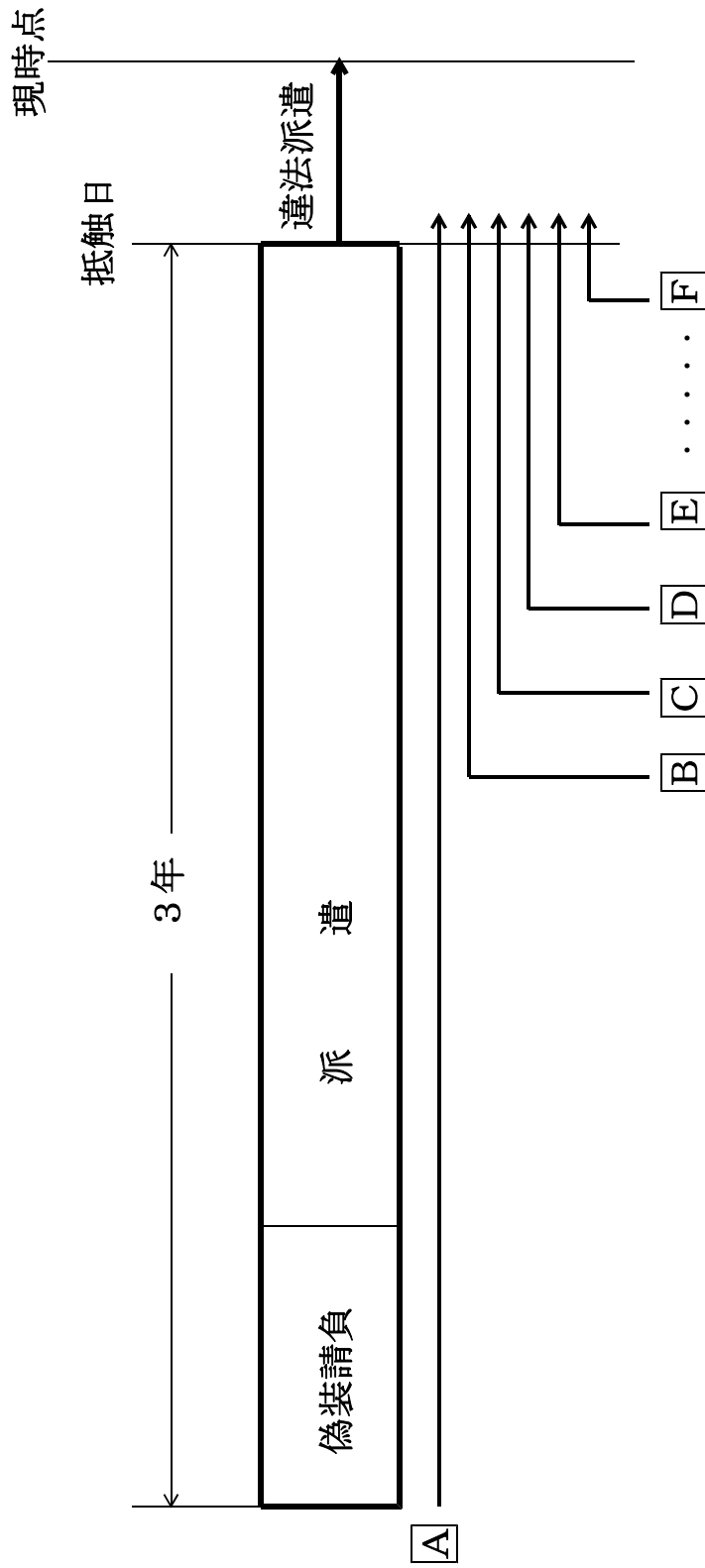
●派遣先大企業は、直接雇用にしたくない。直接雇用申し込み義務を避けるために「偽装請負」や違法「クーリング期間」などさまざまな手口を使ってきた

志位委員長がこの手口を暴露し、政府は「違法だ」と答弁

(3) 製造業などでの派遣はすでに違法状態になっている



(4) 同一業務にはたらく派遣労働者全員が直接雇用の対象になる

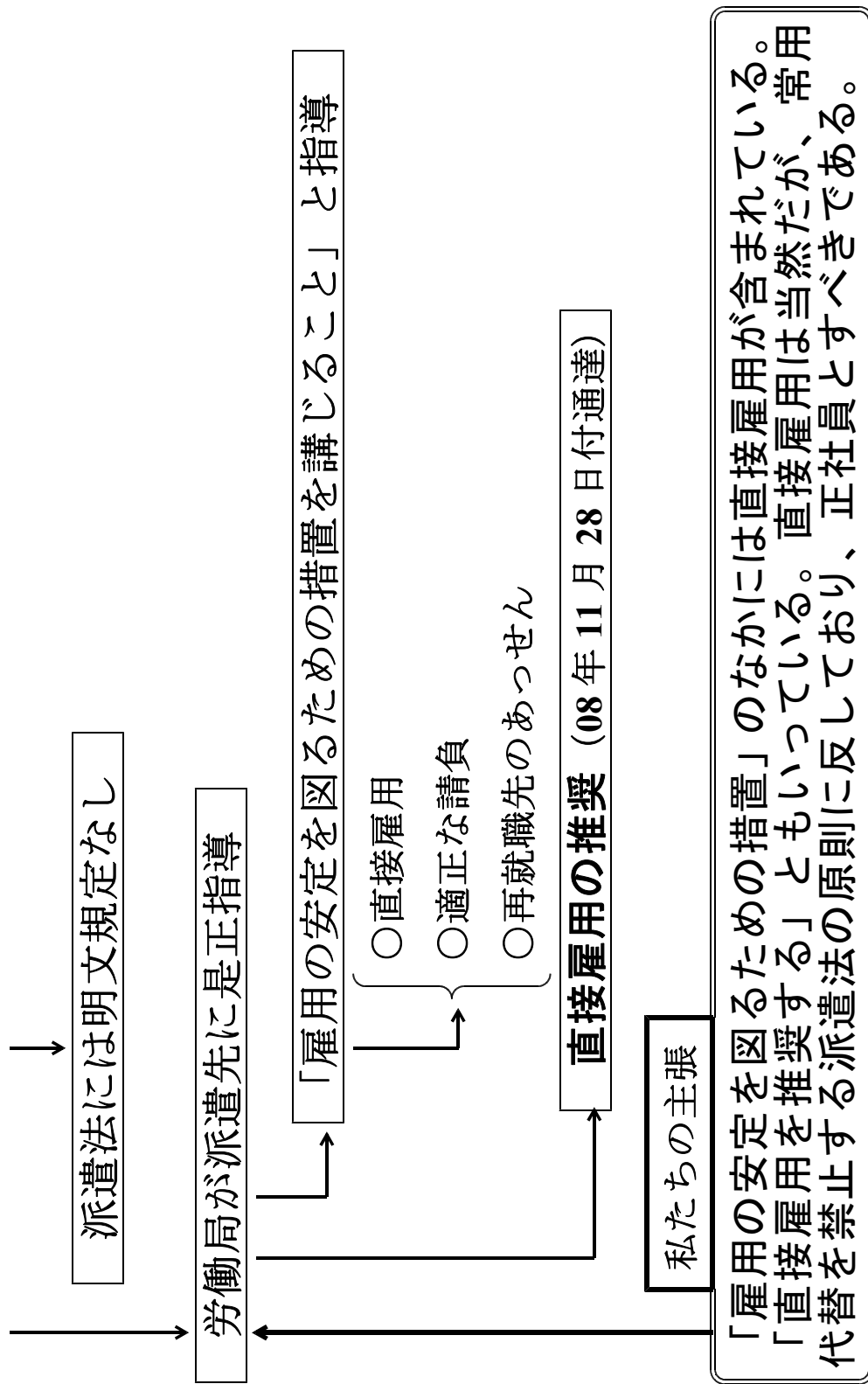


- 3年をこえるAさんは、もちろん直接雇用の対象になる
- 3年をこえていないB、C、D、E・・・Fさんも、直接雇用の対象になる

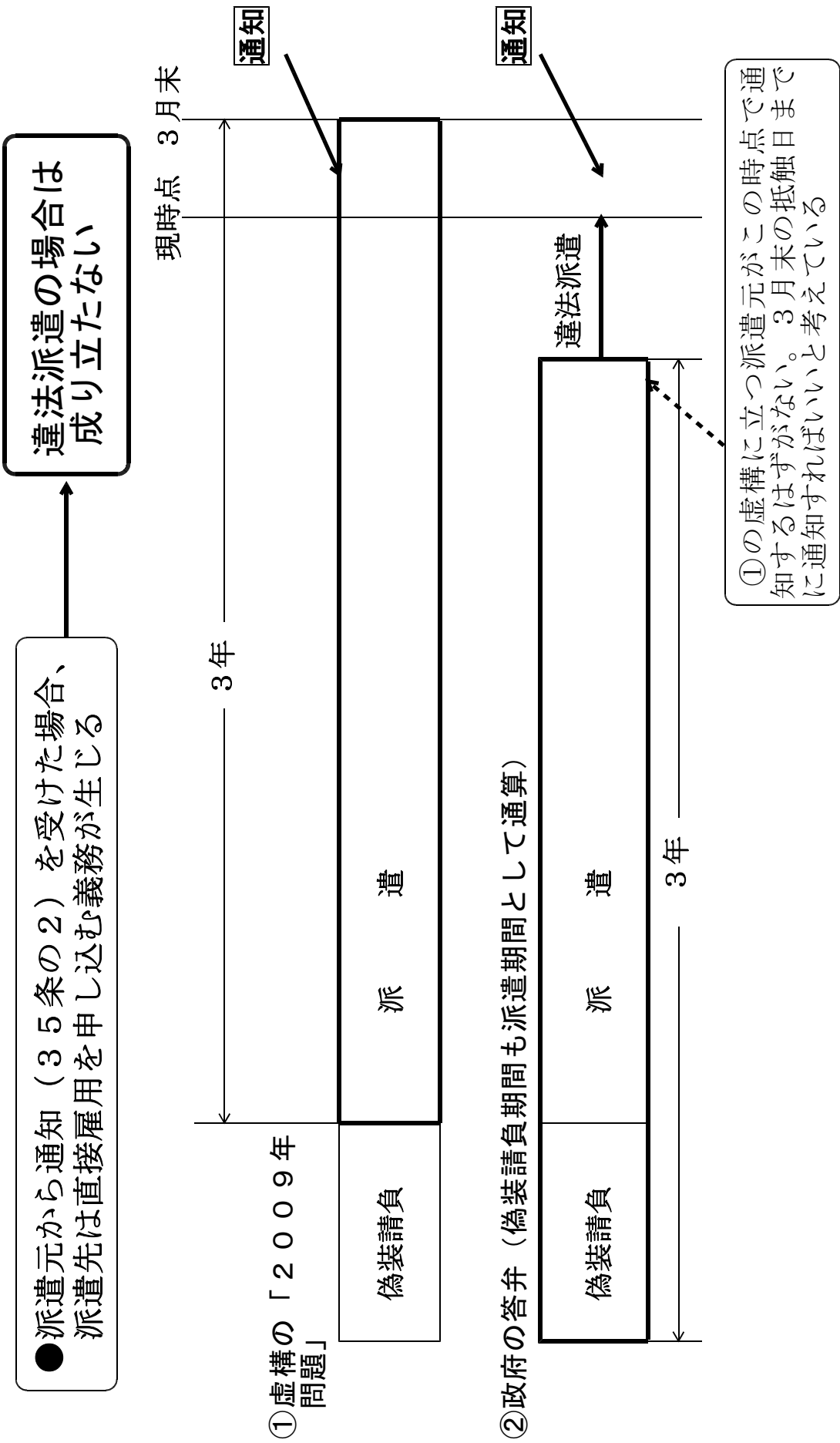
同一業務で3年をこえて派遣労働者を受け入れてはならない

(5) 違法派遣になっている場合はどうなる

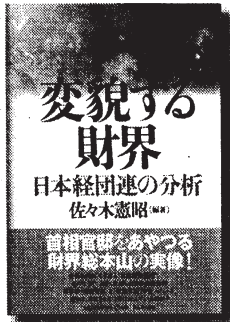
●派遣先が申し込み義務を果たさずに違法派遣になっている場合は、どうなるか



(6) 「通知論」はなぜ成り立たないのか



首相官邸をあやつる
財界総本山の実像!



変貌する財界

日本経団連の分析

佐々木憲昭 編著

〈A5判・上製〉定価2625円(税込)

安倍政権が進める「官邸機能強化」そのウラで、大きく変貌した日本経団連の露骨な「政策買収」と「政治支配」が進んでいる。彼らは日本をどこに導こうとしているのか？本書は、一九七〇年代から今日までの経団連役員企業の変遷と株主構成の実態を詳細な統計資料で調べ上げ、企業利益が「政策決定過程」に直結している現実を告発する。

新日本出版社

電話 03(3423)8402 営業
FAX 03(3423)8419

Q 4

雇用・労働

労働問題を解決するためには、どのような公的機関がありますか？

A

労働者の権利を守り紛争を解決するうえで、労働基準監督署（労働局）や、都道府県労働局がおこなう「個別労働関係紛争解決促進制度」（別項）を活用することができます。

労働基準監督署（労働局）の活用

労働基準法百四条（監督機関に対する申告）では、「事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。」②使用者は、前項の申告をしたこと

を理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱をしてはならない」と規定しています（労働安全衛生法や最低賃金法などにも同様の規定があります）。

■「申告」とは

法令に違反している事実を、行政官庁に「通告（通報）」することです。すべての労働者に保障されている権利であり、自分の会社以外の違反も申告できます。申告は、訪問、手紙、ファクス、急ぐ場合は電話でおこなうことができます。実際には、違反の情報や証拠を持参して直接訪問し、「申告します」といつて監督官に会うことが必要でしょう。

■なぜこの規定が設けられたか

一九四七年に労働基準法が制定されたときから、この条文は設けられました。その目的は、労働基準法の適用事業所があまりにも多く、逆に労働基準監督官が少ないなかで、「法の遵守を監督官の摘発のみに委ねてい

はその実行を期し難いので、(労働者の)申告によって監督機関の権限の発動を促進する」ことにあると説明されています(厚生労働省労働基準局『改訂新版 労働基準法』二〇〇五年)。今日的な言い方をすれば、労働基準法は、もともと「労働者の参加と協力」を求めている、ということになります。積極的に活用しましょう。

■申告者は守られる

前述の法文(第②項)であきらかなように、労働者が申告したことを理由として、会社側が解雇、配転、降職、賃下げなどの不利益な取り扱いをしてはならないことになっています。もし、このような報復行為をおこなえば、使用者は、重大な違法行為として監督官から「捜査を受け、司法処分(検察庁へ送る)」されることになります。もちろん、申告を受理した監督官は、申告者(労働者)の氏名などを漏らすことは「守秘義務」によってできません(労働基準法百五条)。

■申告事案は優先処理される

他の一般事案と違って、優先的に処理されます。ただし、労働基準監督官は、業務量が年々増加しているのに、自公政権のもとで増員されていないので、窓口できちんと「申告」と主張しないと監督官に会えず、相談員による「相談」として扱われ、法にもとづく処理がなされません。この点は注意が必要で

す。

■労働法令違反かどうか、監督官に気軽に相談を

「監督官は資本の手先だ」などという見方がまだ残っているとしたら、それは一面的でまちがっています。労働者保護法令を遵守させるために、国家公務員として「司法警察権限」まであたる、全国三百四十八署のネットワークに配置されています。この行政機関と機能を積極的に活用しない手はありません。

■申告する場合の留意点

①「労働基準法百四条に基づく申告書」とし、調査と監督指導を求める意思を表明し、法令違反(と思われる)の事実を簡潔にのべること、②関連資料があれば、必要な範囲で提供すること、③できるだけ本名で申告すること(匿名の場合は、その事情を監督官に説明すること)、④監督官からの問い合わせがありますので、本人の連絡先を必ずあきらかにすることに留意してください。

また、性別を理由とした差別待遇やセクハラなど、男女雇用機会均等法に関することがらと、育児介護休業法に関することがらについては、各労働局内に開設されている「雇用均等室」に相談・申告します。

なお、〇二年二月に、日本共産党の井上美代参議院議員と八田ひろ子参議院議員が小泉首相(当時)に提出した質問主意書に対し

て、政府は、申告は労働者本人がおこなう規定だが、家族等などによる申し立て、情報提供によっても、違法事業所の監督指導にあたっていくと回答しています。これを大いに活用していくべきです。

■「申告」事案の対象

予告のない解雇、労災療養中や産休中の解雇、三十日以内の解雇、賃金不払い、残業代不払い(サービス残業)など、労働基準法などの法律に違反する事柄です。

その他の法律——最低賃金法、賃金確保法、労働安全衛生法、労働者派遣法、じん肺法、家内労働法などに違反する場合も、申告権が法定されています。

■裁判例に反する場合は、「申告」ではなく「指導」を

労働基準法などの法律違反ではないが、転籍・出向・希望退職などの「強要行為」や労働条件の一方的不利益変更などがある場合、それは裁判例に反するものです。しかし、これらの事案は、労働者保護法違反でないため、労基署には遵守させる法的権限がありません。しかし、行政的に「啓発・指導」はできますので、これをつよく要求することです。労働基準監督署や公共職業安定所(ハローワーク)を訪ねて、「指導してほしい」と求めるのは、重要なとりくみです。行政機関に労働者側の大義を認めさせ、社会的正義の

立場でのたたかいを社会的に広めることができますし、労働基準監督署の「是正指導」で、裁判例に反する措置を撤回させることもできます。

その他の制度の活用

■個別労働関係紛争解決促進制度

労働者個人が、募集・採用、解雇、配転、出向、転籍、賃金、男女差別、セクハラなどで、会社側との「個別労働紛争」が生じた場合、個人として救済を申し立てる制度です。これは、裁判や労働組合の争いになっていない場合で、個人が各都道府県労働局長に対して「助言・指導」を申し出たり、紛争調整委員会に和解の「あっせん」を申し立てることができます。

窓口は、各都道府県労働局の「総務部企画室」です。この制度も積極的に活用してください。

■労働審判制度

○六年四月から、実施されている新しい制度です。短期間に、簡便で実効性のある解決をはかるうとする制度です。労働審判官は、裁判官一人と労働関係の専門的知識を有する審判員二人（一人は労働組合推薦、一人は経営側推薦）で構成されています。原則として三回以内の期日で審判を終えなければならず、おおむね三カ月以内で紛争の解決をはか

ります。解決案に不満であれば、裁判に移行することができます。

労働審判制度は、相当の実績をあげているので、積極的に活用してください。窓口は、地方裁判所です。

■少額訴訟

賃金や解雇手当の未払いについては、一回の請求額が六十万円以下なら、簡易裁判所で書記官に教わって、少額訴訟をおこすといいでしよう。年十回まで、費用も数千円で、弁護士に依頼せず個人でおこせます。未払いの証拠がしっかりしている場合や、労働基準監督署の指導にしたがわなかった場合は、短時間で命令がとれます。

「告訴」、「告発」、「申告」の違い

「申告」は、前述したとおり、法違反の事実を監督官庁や監督官に「通告」し、違法状態をなくす（是正させる）ために、行政の「監督指導権限の発動」を求めることです。例えば、サービス残業の事実を通報し、この状態をなくし、未払いの残業代を支払うよう指導させることです。

「告訴」とは、刑事訴訟法の規定（二百三十条）で、「犯罪により害を被った者は、告訴することができる」とされています。犯罪で被害を受けた者が、犯罪者を罰してほしいと、検察官や司法警察員に書面や口頭で訴え

ることをいいます。

「告発」も、刑事訴訟法の規定（二百三十九条）で、「何人でも、犯罪があると思料するときは、告発することができる」とされています。これは、犯罪の事実があると知った第三者が、犯罪者を罰してほしいと検察官や司法警察員に訴え出ることです。

したがって、たとえば、サービス残業の事実を、労働基準監督署（官）に対して、「告訴します」とか「告発します」と文書に書いてしまうと、司法警察官でもある労働基準監督官は、刑事訴訟法にもとづく司法上の手続き（内偵、捜査で事実確認し、調書を取って検察庁に送る）をおこなうこととなります。使用者は起訴され、有罪判決を受けても、労働者には「未払い分」の残業代は支払われず、一件落着になることにもなりかねません。違法状態をなくすために、行政権限の発動を求めるのか（申告）、社長を犯罪者として裁判にかけ、刑事罰をあたえることが目的なのか（告訴・告発）、刑事訴訟法上の用語と、行政法上の権利とを混同しないよう、ケースごとによく考えて対処すべきです。

全労連地方組織と都道府県労働局の電話番号は末尾の表を参照して下さい。

（平井浩一）

質問主意書情報

質問主意書

質問第六号

労働基準法における監督機関に対する申告に関する質問主意書

右の質問主意書を国会法第七十四条によって提出する。

平成十四年二月一日

井上美代
八田ひろ子

参議院議長 井上 裕 殿

労働基準法における監督機関に対する申告に関する質問主意書

今日、わが国の労働者は、就業人口の八割を超えており、その労働条件の改善を図ることなしに、日本社会の健全な発展を期待することはできない。この点で、労働条件を一般の契約事項にゆだねず、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」(第一条 労働条件の原則)として、労働者保護の立場から使用者を規制している労働基準法が果たす役割は極めて重要である。

ところが、長引く不況と史上最悪の雇用情勢の下、労働条件が急速に悪化し、解雇や賃金の遅欠配、サービス残業の蔓延、有給休暇取得への妨害など、労働基準法違反が頻発している。こういう中で、労働者の監督機関に対する申告も増大している。

同時に、労働者の申告が様々な理由で抑制される中で、私たちの事務所へも、全国各地の労働者の妻や親など、思い余った家族から「毎月百五十時間以上の残業です。このままでは夫は死んでしまう」という切実な訴えが手紙や電話、インターネットなどを通じて、たくさん寄せられている。

周知のとおり、労働基準法第百四条は「事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。②使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。」と労働者の申告権と申告を理由とした不利益な取扱いの禁止を明文をもって規定している。

言うまでもなく、本条が設けられたのは、「本法の適用事業が極めて広範囲にわたり、法の遵守を労働基準監督官の摘発にのみ委ねてははの実効を期し難いので、申告によって監督機関の権限の発動を促進する」(厚生労働省労働基準局編著「労働基準法コンメンタール」)ためである。簡単に言えば、労働基準法など、労働者保護法令をきちんと守らせるために、労働者の参加と協力を求めているのである。

事実、二〇〇〇年三月二十四日の最高裁における「電通過労自殺裁判」では、家族の調査とそれに基づく告発により、企業の長時間・サービス残業が断罪された。

よって以下質問する。

一、労働者本人からの申告以外に、労働者の家族等から全国の監督機関に寄せられる労働条件に関する訴えや情報はどの程度あり、その内容はどのような特徴を持っているか、また、監督機関はどのような取扱い、処理を行っているのか、明らかにされたか。

二、労働者と起居を共にする家族が、出退勤時刻や賃金の遅欠配など、その労働者の生活と労働実態を客観的に把握できるのは言うまでもないことである。家族等から監督機関に寄せられる様々な情報は、労働法令違反の重大な事実を通報しているものが多く含まれており、労働基準行政の展開にいかすべきものである。

したがって、これらの情報も労働者本人の申告に準じて取り扱うべきであるが、政府の見解を明らかにされたい。

右質問する。

質問主意書情報

答弁書

答弁書第六号

内閣参質一五四第六号
平成十四年二月二十六日

内閣総理大臣 小泉純一郎

参議院議長 井上 裕 殿

参議院議員井上美代君外一名提出労働基準法における監督機関に対する申告に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

参議院議員井上美代君外一名提出労働基準法における監督機関に対する申告に関する質問に対する答弁書

一及び二について

労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第百四条の申告とは、労働者が事業場における同法違反の事実を労働基準監督機関に通告することをいい、労働者以外の者が行うものは含まれないが、労働者の家族等から同法違反の事業場に関する情報が寄せられた場合には、当該情報の内容、緊急性等を勘案しつつ、当該事業場に対し監督指導を実施する等の対応を行っているところである。

なお、労働者の家族等から寄せられる情報の集計等を行っていないので、その件数及び内容についてはお答えできない。

直接雇用の指導・助言・ 勧告求める申告書

自由法曹団が参考例発表

自由法曹団は、社会問題になっている「派遣切り」をやめさせるため、厚生労働大臣と各労働局に対し、労働者派遣法にまつて直接雇用の指導や助言、勧告を求めるところを参考例を発表しました。警視庁一般幹事は、「いま派遣切り」にあつている労働者は、偽装請負などで最長三年の期間制限を超えて働かされているのがほとんどであり、労働者派遣法にもとづいて派遣先企業には労働者に直接雇用を申し込む義務が生まれています。派遣切りをやめさせて、派遣先企業に直接雇用させるため、都道府県の労働局が指導や助言、勧告をするよう申告する運動を全国で起していただきます。

申告書の参考例を紹介します。

労働者派遣法に基づく直接雇用の指導、助言及び勧告に関する申告書
2009年2月〇日

厚生労働大臣
〇〇〇〇 殿

東京労働局長
〇〇〇〇 殿

東京都文京区小石川12丁目
申告者 〇〇〇〇

第1 申告の趣旨

労働者派遣法第48条第1項、第49条の2第1項に基づき、被申告者〇〇〇〇株式会社に対して、「申告者〇〇〇〇に対して労働者派遣法第40条の4の規定による「期間の定めのない雇用契約の申込み」をしなければならぬ」ことを指導、助言、勧告すること

第2 申告の理由

1 〇〇〇〇株式会社における偽装請負と期間制限違反

(1) 私は、平成15年7月1日に株式会社☆☆☆☆に雇用され、同日から平成18年9月30日まで、株式会社☆☆☆☆が〇〇〇〇株式会社から請け負った△△△△の製造ラインで働いてきました。

株式会社☆☆☆☆は製造ラインの業務を請け負ったという形をとっていましたが、私は、〇〇〇〇株式会社社員と混在して働き、同社の社員から業務上の指示を受けていました。したがって、私の就業美観は偽装請負そのものでした。

(2) その後、偽装請負に対する社会的批判が強まる中で、株式会社☆☆☆☆と〇〇〇〇株式会社は就業形態を請負から派遣に切り替え、私は、平成18年10月1日から、株式会社☆☆☆☆から〇〇〇〇株式会社への派遣労働者として、〇〇〇〇株式会社△△△△の製

造ラインで働いています。

(3) 以上のとおり、私は、平成15年7月1日から5年7か月にかけて、実質的には派遣労働者として、〇〇〇〇株式会社の△△△△の製造ラインで働いています。製造業務について労働者派遣を行うことができるようになった平成16年3月1日から計算しても、5年近くになります。この間、派遣就業の場所と業務はまったく同じです。

したがって、ゆうに、「平成16年3月1日の施行当初は1年間、平成19年3月1日からは3年間」の製造業務についての制限期間を超えています。

2 私の「雇入れ希望書」の提出と〇〇〇〇株式会社による拒否

(1) 私は、平成21年1月20日、〇〇〇〇株式会社に対して、「私は、〇〇〇〇株式会社の正社員と同等の労働条件で、〇〇〇〇株式会社の正社員として雇用されることを希望します。」との「雇入れ希望書」を提出し、「期間の定めなく雇用しよう」申し込みましたが、〇〇〇〇株式会社は1月28日その申し込みを拒否しました。

(2) 〇〇〇〇株式会社は、労働者派遣法第40条の2第1項に違反して、同社の△△△△の製造ラインで派遣労働者を働かせています。したがって、〇〇〇〇株式会社は、私に対して、労働者派遣法第40条の4の規定による「期間の定めのない雇用契約の申込み」をする義務があります。しかし、〇〇〇〇株式会社は、私の「期間の定めなく雇用しよう」との申し込みを拒否しています。

(3) 以上のとおり、〇〇〇〇株式会社は労働者派遣法第40条の4の規定に違反しているため、同法第48条第1項の規定により同社に指導、助言し、〇〇〇〇株式会社がなお同法第40条の4の規定に違反しているときは、同法第49条の2第1項の規定により同社に勧告をすることをお勧めします。

以上