

労働力需給制度部会におけるヒアリングについて

U Aゼンセン 人材サービスゼネラルユニオン（J S G U）

事務局長 柴田 弘樹

J S G Uは企業の枠を越えて集い連帯するゼネラルユニオンです。

1. 組織構成

- 組合員数：25,108名（2019年4月現在）
無期雇用：16,677名、有期雇用：8,431名
（サービス系派遣3社[4,359名]、製造系派遣1社[2,390名]、技術系派遣3社[18,081名]、その他3社[278名]）
- ユニオン・ショップ制（9社）
- オープン・ショップ制（1社）
- 組合員構成：人材サービス企業10社で働く派遣社員を組織化

2. 取り組み概要

(1) 背景

- 人材派遣業界、業務請負業界等で働く仲間で組織された労働組合。U Iゼンセン同盟（現U Aゼンセン）や連合東京の相談窓口には派遣・請負スタッフから様々な悩みが数多く寄せられ、2004年5月に結成。
- 複数の人材サービス企業を横断的に組織し、集团的労使関係を築いている国内唯一の単一労働組合として運営（ゼネラルユニオン）。
- 企業横断的に運営しているが、企業ごとにユニオン・ショップ協定を結び、企業別の集团的労使関係をベースに、長期的で全体的な労働環境の整備や労働条件の継続的改善に努める。

(2) 内容

- 経営対策と労働条件対策を最も重視した活動と考える。経営対策については「労使関係の一層の強化・発展」。派遣業界の健全な発展を通じての雇用拡大へと、基本的な考えとして、組合員の雇用確保、労働条件の維持・向上のため企業の存続・発展に協力し、成果としての企業利益の配分に対しては、

組合員にとっての正当分配を要求し、交渉によって獲得をめざす。従って、企業業績の確保・向上に資する活動を継続実施（現場の実情、派遣組合員の声を代弁）。特に企業のコンプライアンスの徹底は、基盤を支える重要なテーマ。実態のチェックと課題把握を行い、労使協議等を通じて改善・是正を働きかけることが重要な役割と認識。

- 労働条件対策については「組合員の雇用安定・確保、労働条件の向上」。組織内の日常活動では苦情処理、個別オルグ等や、各種集会・会議での意見集約で、問題改善をはかる。春季生活闘争（UAゼンセンでは「賃金闘争」）では、上部団体であるUAゼンセンの方針をもとに賃金・一時金、労働条件の向上（退職金、福利厚生等）について要求案を組み立て、団体交渉を行う。
- 労使交渉は分会（各企業労使）で行うが、JSGUの統一的な要求について毎年2月にJSGU加盟企業の経営者を一同に集め「合同労使フォーラム」を開催。派遣法改正時などはコンプライアンスの徹底を促進。賃金、一時金はもとより、食事手当、更衣室の使用などについても要求。
- JSGUの重視している活動の中には、組合員が孤立しないように、分会（分科会）活動（タテ〔会社〕のつながり）と支部活動（ヨコ〔地域〕のつながり）がある。「分会」は、「組合員の声」を集めて、労働条件の向上や職場環境の改善をめざした、団体交渉、労使協議会のほか、異なる派遣先で働く同じ会社の仲間が職場集会や交流会に集い、交流を深め、情報交換などを行っている。「支部」は全国を8支部に分けて、同じ地域に住む仲間が分会・会社の枠を越えて家族も参加できる交流会や、労働組合や共済制度の知識を深める勉強会を行っている。ともに各地域、年に数回実施し「ヨコのつながり」を深めている。
- 「派遣という働き方を否定するのではなく、働き方の一つとして認めたいうえで、派遣のもつ問題点を改善してほしい」また、「派遣はダメ、規制すべし」といった単純な見方ではなく、派遣就労は、現状の正社員や直接雇用の従業員としては働けない事情を抱える人たちの就労の機会・働き方の選択肢でもあるということを知ってほしい」という考えが派遣労働に対するJSGUの一貫した主張。

3. ヒアリング事項に対するJSGUとしての考え方

(1) 日雇い派遣について

- 原則禁止された日雇い派遣については、派遣労働者の雇用の安定及び安全衛生の管理が担保されないのであれば、いわゆる17.5業務と呼ばれる業務以外に、禁止の例外を広げるべきではないと考える。

(2) 雇用安定措置について

○雇用安定措置が定められる以前より、派遣現場の実態としては、絶対数は少ないにしろ派遣先での直接雇用は行われていた。また、当該改正や労働契約法の改正に伴い、派遣元に義務が発生する前に派遣労働者として派遣元における無期雇用化も進められている。

○1号措置が実施された者の派遣先での雇用形態を見た時、派遣先での直接雇用になってはいるものの無期雇用は5人に1人の割合であることから、当該措置において雇用の安定が確実に図られているとまでは言えないのではないかと考える。

(3) 派遣期間制限について

○個人単位及び事業所単位の期間制限となったことにより、派遣先・派遣元はもとより派遣労働者自身においても分かりやすい制度となり、運用がしやすくなったとの声が多く聞かれる。

○派遣元において無期雇用となれば派遣期間の制限を受けず同一の組織において長期就業が可能になるなど、雇用の安定が図られるように見えるが、実態としては、働く場所を選べなくなる等、派遣労働者の働き方の自由度が奪われることから無期雇用を望まない派遣労働者も少なくない。

(5) その他の検討事項に対するJSGUとしての意見

○グループ企業内派遣の8割規制

厚生労働省「関係派遣先派遣割合報告書」にあるように、8割を超える派遣実体は年々減少しておりますが、引続き厳しく指導を行って頂きたい。

○許可制

厚生労働省の指導状況から無許可派遣に対する指導数が伸び、反面、偽装請負に対する指導件数が減っているが、届出制から許可制へ移行していない派遣元に対しては、派遣の実態が残っていないか、また、請負に変わっている場合には、適正な請負となっているのか引続き実態の確認と指導を行って頂きたい。

また、従来より許可を有して労働者派遣事業を行っている派遣元事業主であって、許可申請されていない事業所で派遣事業が行われている疑いがある。実際に許可を有さない事業所において派遣事業が行われているのであれば、厳しく指導を行って頂きたい。

○法令違反を繰り返す派遣元の公表

現在、法違反を犯した派遣元は、人材サービス総合サイトにおいて改善命令から許可取消命令までの範囲で公表されているが、より厳しく派遣事業の適正運営を求めるのであれば、同一事項違反に限り、都道府県労働局長からの是正指導が複数回にわたって行われた場合には、その事実を公表する事で法

違反に対する抑制力があるのではないかと考える。

4. その他、JSGUからの要望

今回のヒアリング事項には御座いませんが、平成29年9月10日に行われた第10回同一労働同一賃金部会において当労組会長の梅田が労働側の意見として発言した、派遣元事業主の労働保険・社会保険未加入問題があります。

本件は、派遣元事業主の必要経費を抑え、その分、派遣労働者の時間給に上乘せする若しくは派遣料金額を低く設定するなど、派遣労働者及び派遣先事業主に対して利益があるように見えますが、そもそも法違反であり、なおかつ、派遣労働者が労働災害に被災する等の不測の事態が起きた場合、派遣元が雇用者として課せられる補償が履行されない事などが考えられますので、労働者の為にも、引続き指導の強化を要望します。

なお、この様な派遣元事業主が存在する事は、当該派遣元を離職し、JSGU加盟組合の派遣元に入社、組合員になった時点で当該労働者より前職の情報として寄せられるケースから実態があると認識しております。

本件に加えてのお願いとなりますが、この様な違法行為を行っている派遣元事業主から派遣労働者の労務提供を受けている派遣先事業主に対し、派遣元の法違反が是正されるまで取引を行わないよう何らかの抑制施策を検討しては頂けないでしょうか。

以上