# 委託（請負）契約・派遣労働契約への対処
# ガイドライン＜改訂版＞

2007年1月　生協労連・書記局

☆　あなたの生協（会社）は大丈夫？！

☆　生協（会社）から

「偽装請負」と「違法派遣」を一掃しよう！

## はじめに

昨年９月の生協労連第39回定期大会で、組織拡大が現在の生協労連にとって最重点課題であり、それにふさわしい実践が相次いで発言されました。そして生協のコスト構造改革のなかで、職場では関連・委託で働くなかまが急増し、その未権利で未組織のなかまへどう接近し、対話・組織化を進めていくかの重要性と生協労連としての考え方の整理の必要性が語られました。12月に開催した第80回中央委員会では、偽装請負が社会問題になっていることから、労働組合としてのチェック活動の必要性と組織拡大が緊急に求められているという発言が出されました。

また日本生協連では、「生協の業務委託の実態が、コンプライアンスの観点からみた場合、是正が必要なケースもあると推測される」ことから、12月14日付で『配送業務委託契約の内容点検と適正な業務執行に関するお願い』文書を地域生協理事会に送付しています。

生協労連では、生協で拡大する委託や派遣労働問題に労働組合が対応するために必要な法律的な留意点を整理した「委託(請負)契約・派遣労働契約への対処ガイドライン」を、2003年12月に「関連・委託問題政策検討委員会」でまとめました。その後、委託（請負）・派遣労働者は、社会的にも、生協の中でも増大し、労働組合としてのチェック活動と組織拡大がまったなしの課題となっています。そうした要請にもとづいて、単組で実践的な活用がすすむことを願い、「委託(請負)契約・派遣労働契約への対処ガイドライン＜改訂版＞」を作成することとしました。今後、単組での実践がすすむなかで、本文書の内容が補強され、豊かになることを願っています。

…… 目　次 ……

**委託･派遣労働に関するチェックシート**

**第1章　生協事業のアウトソーシング　現状と課題**
- 1－1　アウトソーシングの現状
- 1－2　委託業務を担う業界や派遣企業への影響
- 1－3　生協運動と事業の展望（問題と課題）
- 1－4　労働組合にもとめられるもの

**第2章　アウトソーシングと契約、関連法規の整理**
- 2－1　委託（請負）契約と業務委託契約
- 2－2　労働者派遣契約
- 2－3　契約上の相違点
- 2－4　下請け代金法・下請け振興法（下請け２法）と生協の事業
- 2－5　独占禁止法と生協の事業

**第3章　アウトソーシングのチェック･点検活動**
- 3－1　法律遵守(コンプライアンス)のためのガイドライン
- 3－2　生協改革(運動と事業の展望）のためのガイドライン
- 3－3　(生協労働者の)雇用と労働条件を後退させないためのガイドライン
- 3－4　(委託・派遣労働者の）雇用と労働条件を後退させないためのガイドライン
- 3－5　労働安全衛生を推進するためのガイドライン

# 委託･派遣労働に関するチェックシート

## ① 1つでもあてはまれば、「偽装委託（請負）」です

| |
|---|
| ① 作業場での委託（請負）労働者の配置、変更などの指示は、生協（会社）の職員（社員）が行っている。 |
| ② 委託（請負）労働者に対しての技術指導や指揮・命令は生協（会社）の職員（社員）が行っている。 |
| ③ 作業スケジュールの作成や調整は生協（会社）の職員（社員）が行い、委託（請負）労働者に指示をしている。 |
| ④ 委託（請負）労働者に欠勤等などがあった時、人員配置は生協（会社）が指示、配置をしている。 |
| ⑤ 生協（会社）の職員（社員）が委託（請負）労働者の就業時間や残業、休日出勤の指示を行っている。 |
| ⑥ 使っている機械・設備は就業先である生協（会社）のものであって、賃借契約もない。 |

## ② 職場に派遣労働者を受け入れるときのチェックリスト

| |
|---|
| ① 派遣受け入れにあたって労働組合に事前に通知され、協議していますか。 |
| ② 労働者派遣が禁止されている業務に派遣を入れていませんか。 |
| ③ 派遣会社は厚生労働大臣の許可を受けているか、または届出を行っている適正な会社ですか。 |
| ④ 派遣労働者に事前面接を求めたり、履歴書の提出を求めたりしていませんか。 |
| ⑤ 派遣労働者に労働条件通知書に記載した内容以外のことをさせていませんか。 |
| ⑥ 派遣労働者にも生協（会社）の食堂の利用などの福利厚生が適用されていますか。 |
| ⑦ 派遣労働者が雇用保険や健康保険・厚生年金に加入していますか。 |
| ⑧ 労働基準法や労働安全衛生法、男女雇用機会均等法等が守られていますか。 |
| ⑨ 派遣可能期間を超えて、派遣就業させていませんか。 |
| ⑩ 派遣期間が終了すると派遣労働者を雇用する義務あるいは努力義務があることは知っていますか。 |
| ⑪ 派遣労働者が苦情を言ったことを理由に解雇など不利益な扱いをしていませんか。 |
| ⑫ 労働者派遣契約の解除にあたって派遣先が講ずべき措置について守っていますか。 |
| ⑬ 業務請負と言いながら、受け入れ会社の上司が直接指揮命令をしているなど事実上の派遣になっていませんか。 |

# 第1章　生協事業のアウトソーシング　現状と課題

## ◆　1－1　アウトソーシングの現状

生協の事業でいち早く委託化が進行した物流部門では、物流施設を丸ごとベンダー（問屋）に委託する“丸投げ委託”の実態が拡大しています。事業連合化の進展のなかで、日生協の子会社であるシーエックスカーゴ（ＣＸＣ）が物流を担うということが進行していますが、一方では、自前物流の業務委託化をすすめる事態も進行しています。

無店舗事業では、個配事業が全国の地域生協での展開がすすめられており、そのほとんどが委託配送を導入し、配達現場の非正規労働化が一気に進行しています。かつては無店舗事業の非正規労働化は、直雇用のパートやアルバイトが中心的役割を担ってきましたが、構造改革をさらに推し進める結果として、班配達と個別配達を収益率の点で線引きする考え方がより強く定着した状況にあります。日生協が2004年度に行った無店舗事業に関わる調査では、「配達にたずさわる委託労働者」は47地域生協で4,610人、「拡大専任の委託労働者」は10地域生協で113人、その他委託労働者は３地域生協で23人、合計4,746人にのぼっています。それ以降、個配事業は２桁伸張していますから、委託労働者は調査の範囲の生協の無店舗事業だけでも5,000人以上にのぼることは確実です。

また店舗の現場においても、外部委託化が主要生協間で導入が進んでおり、専門的な知識･技術が必要な部門（農産、水産、惣菜など）の丸ごと委託も広がっています。加えて、店舗の運営をすべて業務委託化する提案が申し入れられるなど、採算性を重視したあらたなアウトソーシングの拡大が始まっています。

2003年に「労働者派遣法」が「改正」され、これまでは派遣労働の導入が特定業種に限定されていたものが、製造業への派遣解禁など『原則自由』となりました。生協事業でも、それまで事務職を中心にしていたものを、個配などの現業に派遣労働者の導入がすすめられました。派遣労働者については、派遣会社に支払う派遣料に加えて、人材教育や労務管理などに一定のコストが必要なため、委託（請負）契約の導入と比べると必ずしも積極的な姿勢ではありません。また、生協自らが関連子会社を活用して人材派遣業に参入することも、すでに一部の生協で実施されはじめています。一般の労働市場では、自社子会社による労働者派遣を含めて、派遣労働の導入は拡大の一途をたどっています。生協から業務委託を受ける企業による派遣労働者の導入は、引き続き増加傾向にあることには注視が必要です。

## ◆　1－2　委託業務を担う業界や派遣企業への影響

生協との間で、おもに委託業務契約を締結しているのは運輸業界に属する企業です。この業界も企業の物流コスト削減の影響をうけて本来の運賃収入の低迷が続き、また規制緩和による企業間競争がきわめて激しい業界です。また、公害対策費や揮発油税、高速料金などの負担によるコストを吸収するために､慢性的な長時間労働が目立つ業界でもあります｡当然ながらこの業界に属する委託業務労働者には、業界水準の最低賃金が適用されており、賃金水準そのものが他業種に比較して決して高くはない実態であるために、生協の委託契約の内容が、直接的にそこで働く労働者に対して、場合によってはさらに労働諸条件への悪影響を及ぼすことになります。

また生協に労働者を派遣している企業についても、生協の契約が当該労働者の就労環境を左右する状況にあり、一方的な生協の経営事情に基づく契約条件設定のしわ寄せが、最終的に当該で働く労働者に集約されることになります。両者ともに、生協が契約元になった、労働者と雇用する会社との三面関係の中で、契約が業界の水準や労働諸条件に与える影響など、社会的・道義的責任が考慮される必要があります。

この間、かながわ生協労組が神奈川労連と全国一般神奈川地本と協力して、個配の委託労働者に向けてアンケート活動にとりくみましたが、低賃金で長時間労働、そして残業代も払われていない、有給休暇もない、という悲惨な労働実態が明らかになっています。委託労働者は朝７時に出勤し、１日70～80ポイントの荷降ろしを行い、配送が終わって事業所に帰るのは毎晩９時～10時という実態で、１日14～15時間の長時間労働となっています。委託労働者との対話のなかで、「月に100時間残業してもいっさい残業がつきません。残業代を払ってほしい」、「有休がありません。せめて夏・冬休みをとりたい」、「賃金体系も就業規則も知らない」「月に20万円の賃金を上げてほしい。一時金もほしい」、「生協が好きで個配の仕事を続けたいが、くらしていけないし体がもたない」などの要求が出されています。このような状況で働いている委託労働者は、大半が20代で、定着率もものすごく低いというのが特徴です。

## ◆ １－３ 生協運動と事業の展望 (問題と課題)

### (1) コスト削減を追求して拡大する業務委託と派遣労働

生協事業のアウトソーシングは、その規模や質が年々拡大し続けています。もともと電算や物流などの専門知識や技術を必要とする業務、あるいは食堂施設や施設美化などの補助業務に限られていたアウトソーシングは、すでに生協の基幹事業の１つである無店舗事業の主流として定着しつつあります。店舗においても、部門の丸ごと委託（農産、水産、惣菜部門など)、品出しや在庫管理、棚卸といった業務への委託（請負)・派遣労働の導入が増加しています。物流集品業務においても、ドライや冷ラインごとの委託に加えてセンターごとの委託化（いわゆる“丸投げ”）政策が打ち出される生協もあります。その中には、老朽化した施設の更新に伴う経費負担の問題や、事業連合機能の強化での物流再編といった問題も含まれていますが、コスト削減の追求を背景にした急速なアウトソーシングの考え方が生協の事業で進行しています。

### (2) 生協組合員にとって大切な、「商品を確実にお届けする」責任

たしかに委託や派遣による経営のコスト削減の追求は、競争が激化する流通業界の中で生協の存続・発展を考えた場合、ある程度避けて通れない部分もあります。しかし生協の本業部分の委託化においては、生協組合員への商品やサービスの責任ある提供と、生協運動の側面から見た生協の社会的課題の推進が実現できるのか、という視点で検証が必要です。直接運用とアウトソーシングによる事業推進の最大の相違点は、業務の指揮・命令のあり方や情報の伝わり方の違いにあります。直接に指揮・命令のない業務において進められる生協の事業にたいして、生協が責任を持って、生協組合員への信頼や満足度が得られるようマネジメントできるのかということが指摘されています。生協組合員側からの意見や要望を吸い上げて事業に活かす組織力が維持し向上できるのかということも問題となります。

### (3) アウトソーシングでは技術や知識、経験の蓄積は困難

また生協事業の将来展望を考えた場合に、「アウトソーシングは将来的に生協の事業継続の上でリスクを考慮すればマイナスではないか？」という指摘もあります。共同購入の配送、店舗の品出し、物流集品など、これまでは直営で担ってきた業務の積極的なアウトソーシングが進められていますが、現局面での生産性向上効果はあるにせよ、事業を継続して推進するのに必要な専門的知識や技術あるいは施設、といったソフトとハードの両面でのノウハウが流失することになります。また事業活動から得られる貴重な経験の内部への蓄積は非常に困難です。いまでこそ業務委託の分野は売り手市場で、契約条件などでは生協側が主導的立場にありますが、今後さらなるアウトソーシングの進行、あるいは労働市場の変貌といった外的要因、社会情勢の変化によっては立場の逆転、つまり生協が委託業者の方から条件によって選択されるような情勢も否定はできません。もしそうなればノウハウの無い生協としては、逆に高コストでの業務委託を余儀なくされることになり、事業の継続については大きな障害となります。

### ⑷　事業連合の進展とアウトソーシング

これまで生協のアウトソーシングは、単協理事会の構造改革政策上のものが中心でした。しかし、日生協が策定した「第９次中期計画」の中で、全国的なリージョナル連帯強化の方針を掲げて、商品や物流・商流政策の見直しを各事業連体や単協に対して提起・指導をおこなっている状況を受けて、各事業連合において、カタログの一本化や商品部をはじめとする本部機能の統合、共同購入や店舗の物流センターやセットセンターの再編・統廃合などが次々と具体化されてきています。各生協の理事会は、懸念される雇用問題への対処についてはワークシェアリングの推進によって対応しようとする姿勢が目立ちますが、生協の一人当たり利用の低迷が続く中で、外資や大手・地場流通との競合に耐えうる事業構造の構築を急ぎ、生協が存続するための環境を整備することは、今後も加速してすすむことが予想されます。この事業連合の進展によるアウトソーシング問題は、生協運動の存続発展と雇用問題との狭間にたって、労働組合もきびしい対応をせまられる可能性のある課題です。

## ◆　1－4　労働組合にもとめられるもの

### ⑴　生協の委託（請負）契約内容と実態のチェックを

第２章の「アウトソーシングと契約、関連法規の整理」、第３章の「アウトソーシングのチェック・点検活動」を活用して、生協の委託（請負）契約内容と実態のチェックが求められています。第二章で解説していますが、「請負契約は仕事の完成を目的とし、業務請負契約は仕事そのものが目的とすることから、仕事の結果や処理に対する報酬を受ける契約で、労働への報酬ではない」ということです。そのため請負や業務委託の場合では、労働者への指揮命令権は雇用契約を結ぶ委託を受けた会社にあり、生協が委託（請負）労働者を直接指揮して業務をおこなうことはできません。これを守らない実態や契約内容にあることが、いわゆる「偽装請負」です。労働組合として、①生協と委託(請負)先との契約内容に違反事項がないか、②生協の職場の実態で違反行為がないかというチェックが必要です。違反事項、違反行為がある場合は、労働組合として理事会に是正を求めましょう。

### ⑵　委託労働者の雇用と労働条件を守るとりくみを

現在、委託労働者の実態の多くは、委託契約の単価が委託労働者の賃金や労働条件に反映し、「残業代が払われない」、「有給休暇が取れない」という労働基準法すら守られていない状態に置かれています。また、委託の労働者にたいしての教育・研修を生協が行うことは「偽装請負」となることから、委託会社に任されています。生協運動の発展と労働者の働く権利を守るために、生協労連と生協労働組合がこの実態を直視し、委託労働者へ対話をすすめ、要求実現のとりくみと組織化へ踏み出すことが求められています。

同一職場に違う雇用形態の労働者が存在するだけでなく、雇用元の違う労働者が存在する状況は、労働組合として、労働者全体の水準向上への対応も迫られることになります。同一労働・同一賃金の実現をめざす課題の中に、これまでの正規と非正規いった直接雇用労働者間の格差是正に加えて、委託や派遣で働く労働者全体との格差問題への対応も含めていくことが求められます。この雇用形態間・雇用もとの違いによる格差是正は、均等待遇にむけた社会的な運動と一体として、労働組合も真正面に捉えざるを得ない課題となっています。

委託や派遣で働く労働者が生協の直雇用で働けるような制度をつくりあげることも求められています。現行の派遣労働法では、３年以上の同一派遣先での派遣労働は禁止されており、派遣元が要請すれば派遣先は労働者を受け入れることになっています。３年先ということではなく、１年を超えれば、委託・

派遣労働者本人の希望により、生協での直雇用が実現できる制度をつくることが求められているのではないでしょうか。

### ⑶　委託労働者の組織化･労働組合づくりを

私たち生協労連の30余年の歴史のなかで輝かしい到達点は、パート労働者など非正規のなかまを早い段階から組織化し、賃金や労働条件を向上させるために日々奮闘してきたことです。その到達点として、生協労連組織の７割をパートなど非正規のなかまで占めています。いま、その歴史的な経験と到達点に立って、全国の単組で委託労働者の組織化に踏み出すことを呼びかけます。委託で働くなかまの賃金・労働条件の向上という視点と、生協組合員への生協らしい接遇やサービスの提供の視点から、委託元である生協の労働組合としての役割を発揮しましょう。労働組合として、委託労働者を含め多数派を組織し、委託会社や委託元への生協への要求を委託労働者と一緒に具体化し、総合的にとりくみをすすめることが重要です。

委託労働者は、委託会社に雇用されており、生協に直雇用されているわけではありません。一般企業で労働組合を立ち上げようとした時、組合結成にたいしての不利益扱いや不当労働行為が頻繁に発生します。委託会社が、「労働組合をつくらせない」などの事態も生まれています。生協の労働組合には、そうした委託会社の実態を理事会がどう考えているのか質し、姿勢を改めさせる手立てが求められます。委託労働者との対話をすすめ、要求が明らかになり、中心メンバーを確保できたら、公然化までの計画は、地連や地方労連と連携をとって用意周到にすすめましょう。察知されれば、中心メンバーの人事異動など、労働組合つぶしの攻撃は、当然かかってくるという前提でとりくむことが大切です。

また労働組合として、委託労働者を組織しようとするとき、受け皿をどうするかという問題が発生します。生協の関連支部として立ち上げるか、または規約変更を行い、個人加盟労組として組織することが考えられます。その点も含めて、地連や地方労連のなかで相談しながらすすめましょう。

### ⑷　労働法制改悪に対する対応

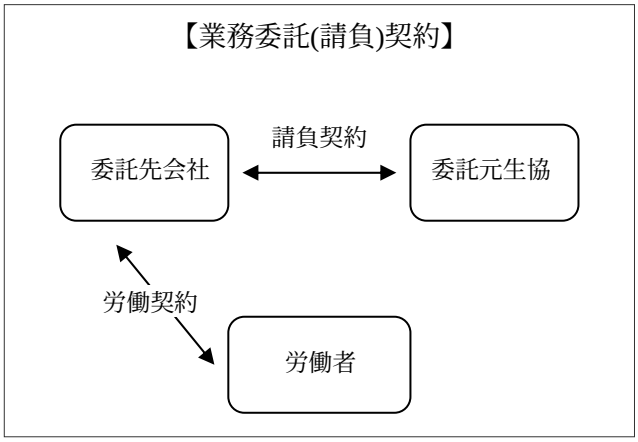
雇用情勢や社会システムの変化など、労働をめぐる情勢の推移に対応するとして、労働法制の改悪がすすめられています。労働組合として重視すべき問題の１つは、政府が労働基準法で規定している有期雇用労働者の契約期間の上限を３年へと延長しましたが、この３年もなくしてしまおうとしていることです。この有期契約期間の上限の廃止の背景には、正規雇用から非正規雇用へのシフト、労働力や雇用の流動化を念頭においた政府や財界の思惑があります。すでに一部の企業では、新採用者については契約社員として試用期間ののちに本採用する制度の導入がすすめられています。有期契約期間の上限廃止は、更新回数の少ない契約社員の雇用打ち切りをはじめ、パート労働の正規代用などとあわせて雇用の非正規化を大きくすすめてしまう土壌を作りだしかねません。

また労働者派遣法でも、完全自由化と上限廃止がすすめられようとしています。派遣業種の完全自由化と派遣期間の上限廃止は、正規雇用契約の減少を加速させて、不安定で非正規の雇用労働者を増大させる土壌を作り出す可能性が極めて高い問題です。労働組合組織の維持・防衛の視点からも大切な問題として捉え、労働組合の主体的なとりくみが求められています。

# 第2章　アウトソーシングと契約、関連法規の整理

## ◆　2－1　委託（請負）と業務委託

委託（請負）とは、民法第 632 条で定義されている仕事の完成（品）をめぐって委託元と委託先とで交わされる契約に基づく業務のことです。委託元は基本的に仕事の完成に対して報酬を支払います。委託先は契約した仕事について、財政上や法律上の責任を負い、自らが雇用した労働者を用いて仕事を完成させます。完成の期日以外は、自己の裁量範囲です。代表的な例としては家屋や建物などの建築に関連する契約などがあります。

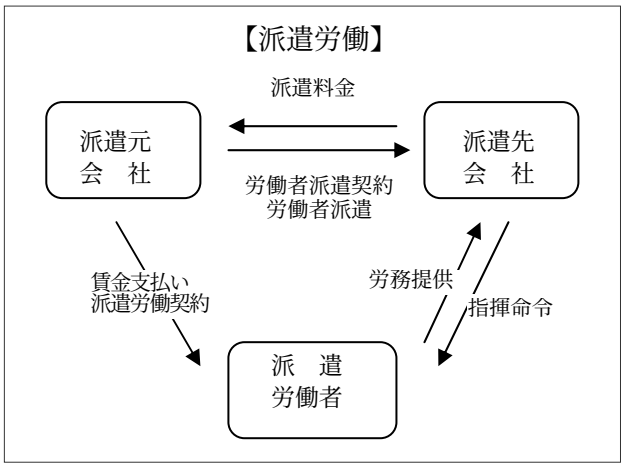



一方の業務委託とは、労働省告示第 37 条（昭和 61 年４月）を根拠にした、事務作業などある特定の業務処理をめぐる契約に基づく業務のことを指します。請負が仕事の完成品を対象にしているのに対して、業務委託は仕事や作業そのものを納品し、その代償を得るものです。生協における物流センターでの委託集品業務や委託配送業務などがこれに該当します。ただし、委託配送業務は処理する業務の範囲によっては請負か業務委託かの線引が難しくなります。

いずれの場合も、該当業務に従事する労働者は直接的に委託元の指揮命令は受けられません。

## ◆　2－2　労働者派遣契約

派遣労働は委託や業務委託とは異なり、「雇用契約を結ぶ会社の指示により、他の会社の指揮命令下で働く」労働形態を言います。委託や業務委託が商品である業務の完成を納品するのに対し、派遣労働は労働力そのものを提供します。派遣労働者は、派遣元会社との雇用契約（労働契約）を結びますが、事業主＝雇用主である一般の労働契約と違って、雇用主の派遣元会社と事業主の派遣先企業の３者間での複雑な関係におかれるため、労働者保護の目的から「労働者派遣法」という法律で、とくに労働基準法上の労働者の権利を保全するために、さまざまな措置が規定されています。また法律の適正な運用を目的として派遣元・派遣先にそれぞれ講ずべき措置が設けられています。生協の事業でも、共同購入配送者や福祉関連従事者（非常勤ヘルパーなど）への導入が拡大している労働形態です。



## ◆ 2－3 契約上の相違点

委託や派遣を問わず、労働者は雇用主との労働契約を結びますが、民法上における契約の中では、労働契約と請負契約、業務委託契約とは明確に区別されています。

労働契約では、労務の提供が目的であって労働者は契約によって労務に服し、その労働への対価である賃金という報酬を得るものです。

これに対して請負契約は仕事の完成を目的とし、業務請負契約は仕事そのものが目的となっています。仕事の結果や処理に対する報酬を受ける契約で、労働への報酬ではありません。そのため請負や業務委託の場合では、労働者への指揮命令権は雇用契約を結ぶ委託先にあり、仕事や業務への諾否の自由や業務遂行上の裁量の余地を有しています。委託元がその労働者を直接指揮して業務をおこなうことはできません。

民法上では契約の目的別に区別されていますが、労働者と使用者がむすぶ雇用契約（労働契約）については、労働基準法によって労働条件の最低基準が定められています。契約上は請負や業務委託の形であっても、厚生労働省の定める「請負(業務委託)の区分基準(上右表参照)」をクリアしていない場合は“労働者派遣業”（いわゆる違法派遣）とみなされ、労働者に対しては労働法の諸権利が認められ、また使用者に対しては派遣法違反としての罰則が付加されることになります。ただし、この労働者派遣と請負の区分基準が厳格に運用されている状況はたいへん少なく、明確な線引きが困難です。中には表面上は業務委託(請負)を装いながら、実態は労働者派遣（いわゆる「偽装請負」）の悪質な実態もあります。生協における業務委託の事例にも、少なからず「偽装請負」の形態があるようです。業務委託の遵法性を判断する指標はいくつかの項目がありますが、その中でも委託先企業が下請け企業と契約をおこなっている場合を含めて、その業務に就労する労働者の管理、指揮・監督の実質的な所在のあり方によって判断されます。

請負(業務委託)の区分基準～厚労省

**1. 次のイ、ロおよびハのいずれにも該当し、自己雇用の労働力を利用するものであること**
- **イ. 労働者の業務遂行への指示、評価その他の管理を自ら行うもの**
- **ロ. 労働者の始終業時刻、休憩、休日等の指示・　管理や労働時間延長等など自ら管理するもの**
- **ハ. 労働者の服務規律や配置等について自ら指示・管理を行うもの**

**2. 次のイ、ロおよびハのいずれにも該当し、請負契約で請けた業務を契約相手から独立して処理するものであること**
- **イ. 業務に必要な資金の調達、支弁はすべて自らの責任でおこなうこと**
- **ロ. 業務の処理について、関連する法律に規定された事業主のすべての責任を負うこと**
- **ハ. 自己所有の器材等の使用、もしくは専門技術・経験等によって業務を処理し、単に労働力を提供するものではないこと**

**上表の「区分基準」をすべてみたす場合が『請負』それ以外は『派遣』と見なされ、本来なら「派遣法」の適応対象となる**

## ◆ 2－4 下請け代金法・下請け振興法（下請け二法）と生協の事業

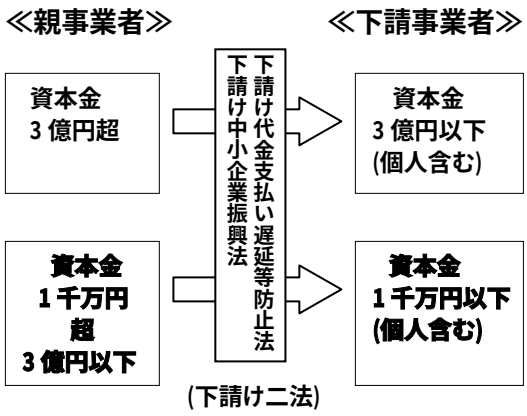
下請け二法とは、事業委託を請け負う企業を親事業者として、そこからさらに中小の企業に対して下請け契約が締結された場合に、親事業者とは立場的に弱者にある中小企業を守り、育成するために整備されている法律です。この法律が適用される代表的な事例は、請負契約で実際の現場作業に多くの中小企業が介入する建築関連の業界ですが、最近の生協での外部委託化の中には、とくに物流部門の業務委託を請け負う企業が、さらに下請企業を活用している事例も見受けられるようになっています。この場合、委託元の生協がこの法律の縛りを受けることはありませんが、委託契約を締結する企業とこの下請け二法の関係については、事業の委託元としての生協には法律を遵守させる社会的な責

任が存在します。労働組合としても、これらの法律の内容の学習を行い、生協の経営とともに点検・確認する必要があります。

**≪下請け代金支払い遅延等防止法≫**

- 下請け代金支払い遅延等防止法は、代金の支払いなどで、親事業者(元請)と下請けの取引を公正な関係にして、下請け企業の利益を保護することが目的です。
- 親事業者は、①下請けから事業完了を受領後 60 日以内に代金を支払い、②下請け業者に**契約書面**を交付し、③**買いたたき、返品、受領拒否**などをしない、ことが義務付けされています。

親事業者、および下請け事業者の定義




**≪下請け中小企業振興法≫**

- 下請け中小企業振興法は、下請け中小企業が親事業者に対して独立性のある企業として発展できるように整備された法律です。「振興する基準」では、①**労働時間短縮**が可能な納期の決定、②**下請け企業の適正な利益**が確保できる単価の決定、③取引の停止、大幅減少には、**相当の猶予期間**を設定しての予告、④海外進出などには、**必要な情報の提供や支援**、などを親事業者に求める内容になっています。

## ◆ 2－5 独占禁止法と生協の事業

生協の事業活動である商品の製造や販売はいうまでもなく、労働契約や業務委託の契約以外に、生協が事業を外部業者に対して委託をおこなう際の契約については、一般的な商取引として独占禁止法による「不公正な取引方法」についての規制を受けます。「不公正な取引方法」とは、公正取引委員会が、公正な競争を阻害する行為について指定されている行為のことです。すべての業種に適用される「一般指定」には、不公正な取引として 16 類型が指定されていますが、そのうち生協が外部企業との間で委託契約を結ぶ際に注意が必要なものには、①自由な競争が制限されるおそれのある行為、②自由な競争の基盤を侵害するおそれのあるような行為、の部分です。形態から行為自体が違法というわけではなく、その内容が不当で公正な競争を阻害するおそれがある場合に違法となります。

不公正な取引方法について～公取委

**1. 自由な競争が制限されるおそれのある行為**

**① 取引拒絶**
**特定の事業者と取引しない、取引させない行為。当該の事業者はその事業から締め出され、事業活動が困難になるおそれがある**

**② 差別価格**
**価格などに差を設けて積極的に競争者を排除、または取引の相手を不利な立場追いやる場合**

**2. 自由な競争の基盤を侵害するような行為**

**① 排他条件付取引**
**他の競争者との取引を禁止する行為は、競争者の取引機会の喪失、新規参入阻害の場合に違法**

**② 拘束条件付取引**
**取引の相手方の事業活動を拘束する条件をつけた行為は、事業活動によっては違反となる**

**③ 優越的地位の濫用**
**取引関係における優越的な地位を利用した埠頭な要求などは違法**

# 第3章　アウトソーシングのチェック･点検活動

## ◆ 3－1 法律遵守（コンプライアンス）のためのガイドライン

### 《業務委託契約》

業務委託契約であっても、以下の項目が守られていなければ「労働者派遣」とみなされます。労働者派遣事業については「労働者派遣法」によって派遣元と派遣先の法律的な義務や責任が定義されており、違反の実態が判明した場合には、違反内容と企業名が厚生労働省から告知されます。

**① 仕事の完成について、委託先業者は財政上と法律上の責任を与えられ、かつ裁量権がみとめられている**

〈解説〉　・契約が業務委託の形態であれば、委託先業者は仕事（作業）の完成について、財政上と商法や民法上（第９節請負～第１０節委託）の責任を負います。また、納期以外はすべて委託先業者の裁量権が保障されなければなりません。

**② 委託業務は、委託先業者の所有する機械設備および器材、作業に必要な材料や資材を活用しておこなわれている**

**③ 委託契約で作業する労働者への作業遂行上の管理、指揮･命令･監督は、委託先業者より直接行われている**

〈解説〉　・業務委託契約は、委託先業者が自己所有の経済的資源を活用することが前提条件です。もし生協所有の資材や資源が使用される場合は、両者の間で賃貸契約が必要です。とくに委託先業者が生協施設内で作業を行う場合は、業務に必要な資材・器材の賃貸契約があり、委託先業者は契約にもとづく賃借料の負担が当然ながら発生します。

・業務委託契約においては、委託業務に従事する労働者の指揮・命令・監督は委託先業者が行うことになっており、いかなる場合においても委託元生協がこれを行うことはできません。このことを実践するためには、実際の作業現場には、委託先業者の現場管理･監督者が配置され、作業についての指示などが行われることが必要です。

≪補説≫　・物流センターでの委託集品作業など、生協の施設内での委託業務は、委託先業者が生協から資材や器材の提供をうけるケースがほとんどです。一般的に、当該の形態が業務委託か、労働者派遣か、の判断は、②の資材・器材の状態　よりも、③の管理、指揮・監督のあり方　によることが多いようです。

《労働者派遣契約》

### ① 労働者派遣契約に際し、派遣人数や勤務場所、および業務内容や直接の指揮命令者などの就労条件が明確に定められている

〈解説〉　・労働者派遣法では、契約において派遣労働者の人数と、業務内容や場所、始就業時間や休憩などの条件を定めることになっています。契約に定めてある内容の範囲を超えて、派遣先の生協が就業させることはできません。

### ② 派遣される労働者への人事権は派遣元会社に、労務管理は派遣先の生協に、両者の区別がきちんと整理・実行されている

〈解説〉　・労働者派遣の場合、当該労働者への人事権と労務管理は区別されています。派遣労働は直接に労働力を提供する契約ですので、派遣先の生協の条件に基づいて、労働基準法上の適切な労務管理がおこなわれなければなりません。

### ③ 派遣先の同一業務においては、その労働者派遣期間の上限を超えて就労させることはできない

〈解説〉　**・2003年6月の派遣法改正で、それまで「1 年」だった派遣期間の上限が「3年」に延長されました。法改正によって生協としては「最長3年」の派遣労働の導入が可能ですが、その場合は労働組合に対する通知と、意見聴取が必要となります。**

≪補説≫　**・企業側にとっては専門的な知識や技術を有する労働者を、最長3年にわたってより安定的な労働力として確保することができます。しかし、労働者側から見た場合、常時雇用ではない不安定雇用労働がさらに助長されることになり、労働組合としては安易に容認しない姿勢が必要です。**

### ④ 派遣期間の上限「3 年」を超えて就労させる労働者に対する「雇い入れ努力義務」を果たすことが求められている

〈解説〉　・労働者派遣法では、派遣先の同一労働の期間は「上限期間」を超えて就労させることはできません。同一業務において上限期間の就業をさせ、同一労働者を引き続き同業務へ就労させる場合は、①本人の派遣先への雇用希望があること、②１年経過日から５７日以内に派遣元との雇用関係が終了すること、を条件として派遣先に当該労働者を雇い入れる努力義務が明文化されています。

## ⑤ 派遣元会社と派遣先の生協とで、事業主がそれぞれ講ずべき主な措置が講じられている

〈解説〉　・派遣労働は派遣元と派遣先との“三面関係”において労働力を提供しますので、労働者派遣法では労働者を保護する観点から、派遣元会社と派遣先の生協にそれぞれ必要な構ずべき措置を規定しています。

**～派遣元会社の事業主が構ずべき措置～**

1. 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認
2. 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
3. 適切な苦情の処理
4. 労働･社会保険の適用の促進
5. 派遣先との連絡体制の確立
6. 派遣労働者に対する就業条件の明示
7. 労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止
8. 派遣労働者の福祉の増進
9. 関係法令の関係者への周知
10. 個人情報の保護
11. 派遣労働者の特定を目的とする行為に対する協力の禁止など

**～派遣先生協の事業主が構ずべき措置～**

1. 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認
2. 労働者派遣契約に定める就業条件の確保
3. 派遣労働者を特定する行為の禁止
4. 性別による差別の禁止
5. 労働者派遣契約の定めに違反する事実への是正措置など
6. 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
7. 適切な苦情の処理
8. 労働･社会保険の適用の促進
9. 適性な派遣就業の確保
10. 関係法令の関係者への周知
11. 派遣元事業主との労働時間等の連絡体制確立
12. 派遣労働者に対する説明会等の実施
13. 派遣先責任者の適切な選任
14. 労働者派遣をうける期間制限の運用

## ⑥ 労働者の保護規定は、派遣元の会社と派遣先の生協がそれぞれ責任を負う事項が守られている

〈解説〉　・おなじく労働者派遣法では、労働基準法上の労働者保護規定について、両者の責任区分を明記しています。派遣元と派遣先が、それぞれの責任区分の事項について、労働基準法をはじめ関係法令の基準を超えていることが必要な条件となります。

**～派遣元の会社が責任を負う事項～**

1. 労働契約
2. 賃金（時間外等の割増賃金を含む）
3. 変形労働時間の定め、時間外･休日労働協約の締結と届け出
4. 年次有給休暇
5. 産前産後休暇
6. 災害保障
7. 就業規則
8. 一般的健康管理（定期健康診断等）
9. 雇入れ時安全衛生教育

**～派遣先の生協が責任を負う事項～**

1. 労働時間、休憩、休日、深夜業等の条件
2. 育児時間
3. 生理日就業に係る女性への措置
4. 安全衛生管理体制(一般健康診断を除く)
5. 労働者の危険または健康障害を防止する措置
6. 就業規制

**≪注意！≫　･2003年6月の派遣法改正では、派遣元の事業主の責務として、当該の派遣労働者に対し、派遣期間の制限に抵触することになる「最初の日」を明示することが追加されました。**

## ◆ 3－2 生協改革（運動と事業の展望）のためのガイドライン

### ① リスク分散の視点から、施設保有のない配送･物流機能の“全面委託”方針は改めさせる

〈解説〉 ・生協との委託契約が、委託先企業の都合によって解除される可能性は否定できません。もし物流センターと集品ラインを生協が自前で持たない場合は、組合員への商品供給において重大な支障をきたすことになりかねません。そのようなリスクをあらかじめ分散しておく意味で、全面委託は危険です。

### ② 過度な委託単価の切り下げは改めさせる

〈解説〉 ・委託元生協の都合による委託単価切り下げは、委託先企業に雇用される、委託業務従事者の賃金に影響を与えかねません。賃金条件は労働者の生活や働く意欲などに深く関わっており、組合員サービスなど「仕事の質」を落としかねない、ゆきすぎた委託単価の切り下げはやめさせましょう。

・ また、独占禁止法の条項によれば、独善的・優位的な地位を利用した一方的な委託単価の引き下げを求める行為は明確な法律違反行為です。

## ◆ 3－3 （生協労働者の）雇用と労働条件を後退させないためのガイドライン

### ① 経営政策の中でのアウトソーシングについての方針を明らかにさせる

〈解説〉 ・各単協では、少なからず事業のアウトソーシングの計画を持っていると思われます。また最近では事業連合を中心にした事業再編や整備なども目立ってきました。労使協議会などで理事会の方針を明らかにさせ、雇用や著しい労働条件の後退が予想される場合は協議の申し入れをおこないましょう。

### ② アウトソーシングの実施については、労働組合との事前協議と合意を協定に

〈解説〉 ・基本的にすべての事業において，アウトソーシングの検討を行う場合は、労働組合との事前協議・合意ののちに実施することを前提とした協定の締結を目指しましょう。計画の実施段階での協議では、実質的な雇用の確保が難しい場合があるので、労働者の選択の自由と合わせて、対応ができるように事前協議・合意を前提に実施することを理事会に求めましょう。

### ③ 業務委託の範囲については、直接雇用労働者の働き方や役割を含めて、明確な規定を設定しておく

〈解説〉 ・実際に業務委託される範囲については、あらかじめ明確な規定を設けましょう。とくに同じ職場に複数の雇用形態の労働者が仕事をする場合、それぞれの役割や仕事について労働者本人がしっかり自覚ができる環境を整備することが、よい仕事や働き甲斐･展望をもって働き続けられるために必要です。

## ◆ 3－4 (委託･派遣労働者の) 雇用と労働条件を後退させないためのガイドライン

### ① 生協都合による一方的な契約解除や打ちきりをさせない

〈解説〉 ・業務委託が契約によって行われる以上、生協側の都合によって解除や打ちきりが行われる可能性があります。その場合、委託企業内での調整が行われる場合を除いて、解雇をともなう労働条件や環境の改悪につながることが予想されます。

### ② 最低時給や地域水準を下回るような条件での契約はさせない

〈解説〉 ・委託会社に労働組合がない場合、基本的には労働者の賃金・労働条件は野放し的な状況です。委託元の生協が委託先会社の労働諸条件への介入を求めることは法律的にも難しい部分があります。委託労働者の賃金・労働条件に直結する契約内容は、最低時給や地域水準を考慮したものにさせましょう。

### ③ 委託企業の選択にあたっては、「労働基準法や労働安全衛生法など、労働関連法規を遵守する企業」 を選択の基準に設定させる

〈解説〉 ・委託企業の選択にあたっては、「対象企業が日常的な運営において、法律を遵守する立場での運営に心がける企業であること」を必要条件として選択するように理事会に対して選択基準の創設をもとめましょう。また、契約している企業で関連法規を遵守しない実態がある場合は、委託元の生協としては対象企業の指導がもとめられます。

### ④ 労働組合をつくらせないような企業との契約は再検討させる

〈解説〉 ・「労働組合をつくらせない姿勢」を持つ企業は、労働法規の遵守にも疑いがあります。委託企業の選択にあたっては、理事会に考え方を質し、こうした企業の姿勢を改めさせるか、契約の再検討を促しましょう。いずれにしても、生協の労働組合には、委託企業の労働組合づくりを進めることが求められます。

## ◆ 3－5 労働安全衛生を推進するためのガイドライン

### ① 労働安全衛生委員会の活動は、委託先会社と生協間で必要な交流や情報交換が日常的に行われる関係をつくる

**≪具体的な事例≫**

**・○○○○○生協では、物流センターの庫内作業や事業所配送業務を委託している(株)○○○との間において、「労働安全衛生委員会運営に関する契約」を締結しています。契約内容では、月に1度の職場労働安全衛生委員会の実施義務とそれぞれの労働安全衛生委員会担当者の情報ととりくみ交流の機会を設けることを取り決めています…**

〈解説〉 ・委託先会社が１事業所において常時５０人以上を就労させる場合、労安法に基づいた労働安全衛生委員会設置の義務付けをはじめとする、労安管理体制が求められます。物流や生産加工場内での委託業務は設備の多くを生協と共有使用するため、両者の労安委員会が交流を行い、必要な情報やとりくみを共有化するなど、全体的な包括労働安全衛生体制の確立が必要です。

### ② 委員会活動のない事業所は、業務上の安全または衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聞く機会を設定させる

〈解説〉 ・常時就労が 50 名以下の場合、委員会設置の義務付けはありません。そこで労働安全衛生規則第 32 条には、委員会活動のない事業所での労働安全衛生対策として上記のような規定があります。

### ③ 事業所内での部分的な業務委託を行う場合、委託元の生協は、契約内容に注意事項を明記し、必要な指導や指示を行う

〈解説〉 ・生協の施設内において部分業務委託を行う場合は、当該労働者への労働安全衛生対策について、労安法第 29 条において委託元の生協が講ずべき措置について規定されています。規定によれば、おもな作業が生協の施設内である以上、労働安全衛生上の責任は、当然業務全般へ権限と責任を有する委託元生協に存在する、としています。

≪補説≫ ・委託元の事業者は、下請け業者や下請けの労働者が、安全衛生法の規定に違反しないように、必要な指導を行う義務がある、としています。もし違反している実態があれば、是正のための「指示」を行う義務が生じます。

・この指示をうけた下請け業者や下請けの労働者はその指示にしたがわなければなりません。