

平成二十六年十一月十日提出
質問第六八号

派遣労働者の労働災害等に関する質問主意書

提出者 長妻 昭

派遣労働者の労働災害等に関する質問主意書

雇用主と使用者が異なる労働者供給事業は、労務管理が甘くなる、責任の所在が曖昧になる、給与がピンハネされる等の理由で、現在も法律で禁止されている。例外として派遣という働き方が法律で規定されたが、あくまでも一時的・臨時的働き方として制限を受けている。なぜならば、どんなに法規制をしても雇用主と使用者が異なる間接雇用という働き方の下では、派遣労働者が被るリスクを克服することは困難であるからである。

しかし、内閣は、実質的に派遣を恒久的働き方と位置付ける法案を閣議決定して、国会に提出した。そこでお尋ねする。

- 一 製造業の現場における派遣労働者が被るリスクについてお尋ねする。製造業の現場において、派遣労働者の事故（労働災害）率と全労働者の事故率は、それぞれいくらか。
- 二 派遣の事故率が高い場合、なぜ、派遣労働者の事故率が高いのか。その理由をいくつかお示し願いたい。
- 三 。

また、対策についてもそれぞれお示し願いたい。

三 安全衛生教育を受けていない労働者は、正社員、契約社員、パート、臨時・日雇い、派遣、それぞれ何パーセントか。

四 派遣の安全衛生教育受講率が低い場合、その理由をいくつかお示し願いたい。また、対策についても詳細にお示し願いたい。

五 今後、製造業の現場における派遣労働者の安全にかかる実態についての調査研究をして新たな対策を打ち出すべきと考えるがいかがか。

六 セクハラを受けるリスクも立場の弱い派遣労働者が高い、という実態はあるのか。実態をお示し願いたい。把握していなければ把握するべきと考えるが、いかがか。

七 育休、産休を取得することは、派遣労働者は困難である、という実態はあるのか。実態をお示し願いたい。把握していなければ把握するべきと考えるが、いかがか。

八 有給休暇を取得することは、派遣労働者は困難である、という実態はあるのか。実態をお示し願いたい。把握していなければ把握するべきと考えるが、いかがか。

九 派遣元が、正社員と銘打って、派遣する労働者を募集する場合、誤解を招く広告となるのか。

十 派遣元が、正社員と銘打って、常用型派遣をする労働者を雇う場合、派遣元との雇用が有期の場合は、問題ある広告となるのか。

十一 派遣元が、正社員と銘打って、常用型派遣をする労働者を雇う場合、派遣元との雇用が無期の場合
は、問題ある広告となるのか。

十二 派遣元が正社員と銘打って募集した、派遣元で無期雇用の労働者が、派遣先との契約切れを理由に、
年間に何度も、休業を余儀なくされる場合、歯止めは無いのか。またその対策があるのか。

右質問する。