

ろうきよう

●発行／(略称 労供労組協)
労働者供給事業関連労働組合協議会

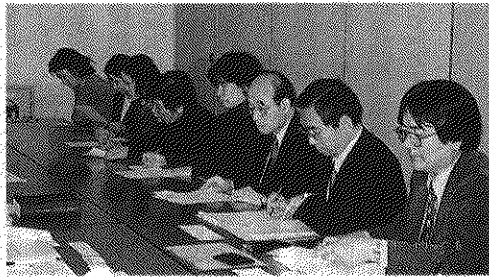
〒110-0003 東京都台東区根岸3-25-6 タブレット根岸2F
電話 03(5603)4570 FAX 03(5603)7265
●発行人/ろうきよう編集委員会

多様な雇用形態にそつた 社会・労働保険制度の確立を!

昨年(二〇〇一年)二月六日、労供労組協は派遣労働者などにかかわる事項について厚生労働省と交渉を行いました。この交渉には、厚生労働省の職業安定局及び保険局保険課、雇用保険課、年金保険課など要請事項にかかわる担当部署の方々が出席しました。

厚生労働省の回答と対応は、今日の雇用が多様化・流動化している中で、現行の社会・労働保険の仕組みが実情に合わなく

なってきたことをあらためて浮き彫りにしたもので、社会保障システム全体の見直しが求められているといえます。



労供、派遣労働者の雇用と権利確立に関する要望事項のうち、派遣法に違反して派遣先事業主が派遣労働者を使用した時には直接雇用とすることにしている。制度上難しいところがある。と述べ、派遣労働者の賃金は派遣先の同一業務を行う労働者と同等にということについては、「雇い主が違ふ(ので)できないのではないか」と述べました。また、有期雇用契約の回復更

新については、「実態をつかみ対応する」と述べました。

ソフトウエア業界の業務委託契約と称する違法派遣については、「実態を把握し、必要に応じて指導を行う。委託などという名称の問題ではなく実態に則して対応する」と述べました。(なお、労供労組協では、具体的な会社名をあげ、調査・指導を要請した)

政府が、派遣期間一年限度を「四五歳以上の中高年に限って派遣期間三年」ということを検討していることについての質問に対しては、「あくまで、時限立法であり、今のネガティブの一年を三年に読みかえるだけで



と思う」と述べました。労供労組協は、このことが常用雇用の代替にならない保障はあるのか、四五歳以上の派遣期間三年が大量リストラを押し進めることにつながることはないのか、などと質問しましたが、回答はありませんでした。

派遣労働者への社会・労働保険の適用については、「二ヶ月以内の短期雇用の派遣労働者やヘルパーの雇用保険(日雇)適用については、同一の事業主である必要がある。派遣先が日雇雇用保険の適用事業所として職安から認められる必要がある。日雇労働者は毎日職安に通って認定してもらっており、「短

現場の実態を反映した改善を!

訪問介護、ヘルパーの待遇改善については、「介護報酬の実態調査は、当初介護報酬を決めた時に、身体介護と家事援助は2対1で区分し調査したが、複合介護は調査項目の中に入れていなかった。ヘルパーの賃金実態は二〇〇一年一〇月から調査をはじめている。家事援助における本来業務以外の作業の禁止

期的、一時的就労」は雇用保険の被保険者にはなれない」と述べました。

健康保険の適用については、「常用雇用の人を対象にした被保険者グループと国民健康保険のグループがあるが、派遣の空白期間があるので、適用モレがある。この空白期間がどの程度なら継続雇用とみなすことができるのか、現在の『みなし期間』を検討している。派遣会社の健保組合であれば、適用基準が明確になり、派遣元がかわっても引き続いて被保険者でいられるようになる」と述べました。

厚生年金については、「その適用基準は、労働時間が『四分の三以上』となっており、現在、『女生と年金検討会』で第三号被保険者の問題を検討している。ここでの方向性をふまえ、検討していくことになるだろう」と述べました。

については、通知を出すなど指導している。違反した事業所への指導は、その判断が都道府県にあるので不十分はあるとは思ふ。教育制度については、三級から二級へのレベルアップや、サービス提供者研修などを実施している。ヘルパーは医療行為をしてはいけないが、緊急やむをえない時には医療行為を

してもよい」と述べたことになりました。

交渉に出席していた労供労組協のヘルパーや担当者は具体的な事例を紹介し、「現場は困っている。ヘルパーも一定程度やれる基準を示してほしい」との発言に担当者はうなだれるばかりでした。

労供労組協は、「介護と医療の区分を明確にする必要はある。しかし、両方が重なり合う部分をどうするのか。医療行為は家族がよくて、ヘルパーが一律にダメというのはいかがか。医療行為ができるヘルパーの資格を検討する必要があるのではないか」など強く要請しました。(文責・事務局)

第一九回総会のご案内

日時 〇二年三月四日(月)
午後四時から
場所 タブレット根岸五階
新運転会議室(総会後交流会。一人三千円)

