

# 偽装請負 違法派遣をなくして 労働条件を向上させよう

1つでも「いる」があれば偽装請負  
Tは東芝です。点検してみましょう。(確認)

T側が、請負労働者への仕事の割付け、緩急の調整をやっている。	
T側が、業務に必要な技術指導、作業状況の点検をやっている。	
T側が、時間外労働・休日出勤の指示をしている。	
T側が、業務中に作業の進行に関して直接指示を出すことがある。	
T側が、服装や規律について指示・管理をしている。	
T側が、業務処理に必要な機械、資材等を無償で準備している。	

8月16日、東芝の職場を明るくする会は、脱法的な派遣・請負労働の実態を改善するため、労働局に調査・指導を要請しました。

## 労働局に調査・指導を要請

東芝は「満55才で東芝を定年扱い退職」した人には雇用延長を認めています。60才まで年収で百万円近い賃下げです。会社は「派遣」では契約年数や適用職種制限があるため「請負」扱いにしています。この雇用延長会社には、違法な労働者派遣の実態もあります。賃金のピンハネは違法です。東芝が、子会社に責任を転嫁している形です。

## 雇用延長会社で違法派遣・請負

労災・職業病には東芝が責任をとる。

が正規従業員に採用する。

期限を超えて雇用する場合は、東芝

請負と違い、対象業務が限定される。

全国で大きな問題になっている偽装請負

は、実態は派遣労働者と同じように発注元

(派遣先) 会社から直接指示を受けて働か

せながら請負扱いして派遣法の規制をまぬ

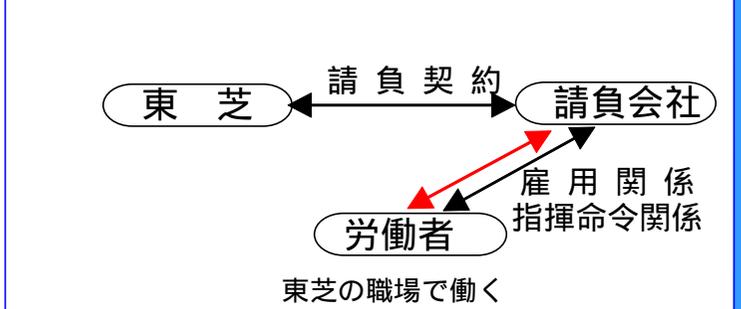
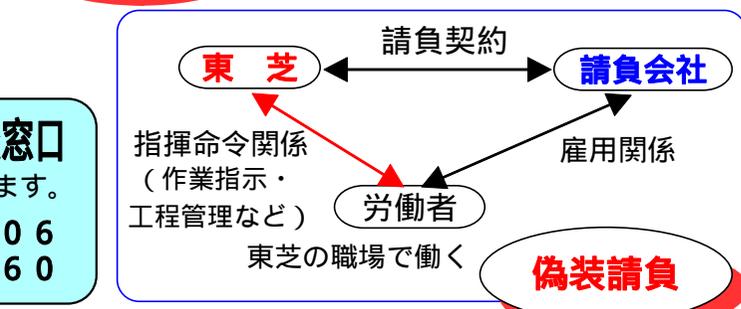
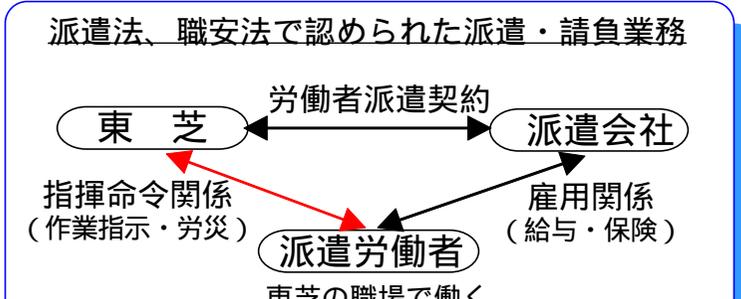
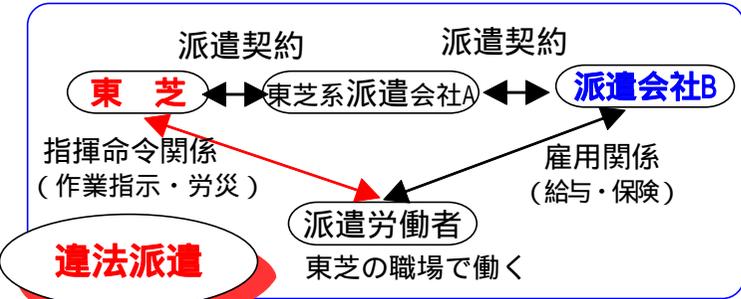
がれるものです。たとえば派遣先が東芝で

あれば、東芝には次の責任があります。

## 賃下げねらった偽装請負

東芝は、01年から「01アクションプラン」という大リストラ計画をすすめて、5万3千人の正規従業員を3万1千人に減らしました。早期退職募集・出向・転籍など、本人の希望を無視した強引なやり方でした。

請負・派遣労働者の  
待遇に格差つけるな



派遣・請負・パートで働いているみなさん  
青年労働者のみなさん  
労働基準法は、ヨーロッパで実現しているように不当な差別のない「均等待遇の原則」を定めています。労働条件の改善、差別扱いをなくすための相談を受け付けています。力をあわせて、労働者の権利を守りましょう。

**偽装請負・派遣・転籍・労働問題の相談窓口**  
東芝の会ホームページは、弁護士を紹介しています。  
電機ユニオン： 03-3455-6006  
全労連： 0120-378-060