

めざそう!!

正社員化と労働条件の向上

安倍政権と自民党・公明党により、2015年の通常国会で、労働者派遣法が大改悪され、昨年9月30日から施行されています。今回の法改悪には、派遣労働者をはじめ広範な国民が反対しています。

改悪派遣法は、直接雇用と正社員への道と結びついていた「1～3年の業務単位の期間制限」を廃止し、過半数労働組合等から意見聴取しさえすれば、派遣期間を何回でも延長できる「3年の事業所単位の期間制限」を導入しています。また、新たに導入された「3年の個人単位の期間制限」は、派遣労働者を入れ替えるか、所属組織（「課」等）を変えさえすれば労働者派遣を永続して利用することができる仕組みになっています。「個人単位の期間制限」は、派遣労働者の首切りを自由にする危険があります。

改悪派遣法は、「生涯派遣・正社員ゼロ」、「派遣切り自由」をもたらし、労働者派遣の性格を一変させています。今回の大改悪を強行した安倍政権と自民党・公明党の責任を厳しく問う必要があります。

しかし、どのような改悪法のもとでも、労働者の雇用と労働条件を守るたたかいは続きます。法規制が弱められたもとでは、職場における労働者の団結と労働組合のたたかいが決定的に重要です。

このマニュアルでは、改悪派遣法、政省令、指針、通達等を検討、分析し、直接雇用と正社員への道や派遣労働者の雇用と労働条件を守る道明らかにしました。ともに学習し、職場と地域で、労働者の雇用と権利を守るとりくみを旺盛に進めていこうではありませんか!!



もくじ

- | | | |
|---|---|-------|
| 1 | 正社員化をめざすとりくみ | 2～3 |
| 2 | 労働契約申込みみなし制度の活用 | 4～5 |
| | ○労働者派遣法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 | |
| | ○派遣で働くにあたっての留意点 | |
| 3 | 雇用安定措置とキャリアアップ措置の活用 | 6～7 |
| 4 | 均衡待遇を確保する措置の活用 | 8～9 |
| | ○配慮義務と努力義務 ○労働者派遣制度の一覧 | |
| 5 | 雇用と労働条件を守るための諸規定 | 10～11 |
| | ○日雇派遣の規制緩和に反対を!! ○派遣先・派遣元のセクハラ・パワハラ防止義務 | |
| 6 | 正社員化・労働条件向上のための労働組合の活動 | 12～14 |
| | ○派遣労働者の皆さんへ～正社員化と処遇改善をめざしましょう～ | |
| | ○組織化と直接雇用の成功事例 ○都道府県労働局一覧 | |
| | 事前協議・同意協定書（例）、派遣先への届出申入れ書（例） | 15 |
| 7 | 派遣法の抜本改正をめざして | 16 |
| | ○労働者派遣法の歴史 | |

1 正社員化をめざすとりくみ

改悪派遣法は、労働者派遣の期間制限を事実上なくし、派遣労働者に生涯派遣を強要し、直接雇用と正社員への道を閉ざしています。しかし、改悪派遣法のもとでも、事業所単位の派遣期間延長についての意見聴取手続や雇用安定措置、キャリアアップ措置などを活用して、直接雇用と正社員化を勝ち取る道筋があります。

1 導入時や延長時の意見聴取手続などの活用

(1) 最初の派遣受入れ時の派遣先の説明義務

派遣先は、「最初の派遣労働者の受入れに当たっては、過半数労働組合等にその受入れの考え方を説明することが望ましい」（要領 244 頁）とされています。

(2) 事業所単位の派遣期間延長の仕組み

1) 意見聴取が必要

派遣先は、3年の事業所単位の派遣期間を延長しようとするときは、派遣期間終了の1か月前までに、過半数労働組合もしくは過半数代表者から意見聴取をしなければなりません（法40条の2の3項、4項）。

この場合、派遣先は、過半数労働組合等に対して、①派遣期間を延長しようとする事業所、②延長しようとする期間を書面で通知しなければなりません（規則33条の3の1項）。

2) 派遣先の資料提供義務

派遣先は、意見聴取にあたって、過半数労働組合等に次の資料や情報を提供しなければなりません（派先指針第2の15(1)）。

- ① 事業所で労働者派遣を導入あるいは延長して以来の派遣労働者の数及び派遣先が無期雇用する労働者の数の推移に関する資料等、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるにあたり参考となる資料
- ② 派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者の派遣受入期間等に関する情報

3) 派遣先の説明義務と意見尊重義務

- ① 派遣先は、派遣期間の延長に対して、過半数労働組合等が異議を述べたときは、派遣期間の終了日までに、①派遣期間の延長の理由及び延長の期間、②異議への対応方針を説明しなければなりません（法40条の2の5項、規則33条の4）。その際、派遣先は、派遣の延長について再検討を加えたりして、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません（派先指針第2の15(3)イ）。
- ② さらに、2回目以降の派遣の延長についての意見聴取で、過半数労働組合等から再度異議があったと

きは、派遣先は、その意見を十分に尊重し、派遣期間の延長の中止や延長期間の短縮、派遣期間の延長にかかる派遣労働者の数の削減等の対応をとることについて検討し、その結論をより一層丁寧な過半数労働組合等に説明しなければなりません（派先指針第2の15(3)ロ）。

(3) 常用代替防止原則を守らせ、正社員化の実現を!!

常用代替防止原則とは、派遣先の常用労働（臨時的・一時的でない労働）は、派遣先の直接雇用の労働者に担当させ、派遣労働者に担当させてはならないという原則です（法25条）。この原則のもとでは、派遣期間が来てもなお派遣労働者が必要な場合は、派遣期間を延長するのではなく、その派遣労働者を直接雇用することが求められます。

常用代替防止原則に違反する派遣期間延長は、認められません。労働者派遣の導入時や派遣期間の延長時には、派遣先や派遣元に対し、常用代替防止原則を守り、常用労働に従事する労働者は正社員にするように要求することが重要です。

(4) 過半数代表者の選出方法が非民主的な場合

一労働契約申込みみなし制度の適用へ

派遣先の事業所に過半数労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見聴取の相手となります。

過半数代表者が「管理監督者である場合」、「投票、挙手等の民主的な方法によらず使用者の指名等の非民主的・恣意的方法により選出されたものである場合」は、意見聴取手続が適正でないと判断され、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込みみなし制度の対象となります（要領244～245頁）。

2 団体交渉の活用を

改悪派遣法は、派遣先の意見聴取の相手を過半数労働組合もしくは過半数代表者と定めています。しかし、労働者派遣の導入や延長は、派遣先の労働者の雇用と労働条件に大きな影響を与えます。少数組合であっても、労働者派遣の導入や延長について団体交渉を要求すること

ができます。派遣先は、この団交申入れを拒否することはできません。

派遣先が団交拒否できないように、労働者派遣の導入や延長について、事前協議・同意制を確立することが重要です。

3 雇用安定措置の活用

改悪派遣法は、雇用安定措置の一つとして、「派遣先への直接雇用の依頼」を定めています（法 30 条 1 項 1 号、2 項）。そして、「直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合は、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用化の推進に向けた助言・指導を行うものとする」と（要領 162 頁）としています。

また、改悪派遣法は、派遣元から直接雇用の依頼を受けた派遣先に対して、次の義務を課しています。

【雇入れ努力義務】

派遣先は、①同一の組織単位（「課」等）における同一の業務について、継続して 1 年以上有期雇用派遣労働者を派遣受入れした場合、②引き続き同一の業務に従

事させるため、派遣実施期間が経過した日以降労働者を雇い入れようとするときは、③派遣元から直接雇用の依頼を受けた派遣労働者を雇い入れるように努めなければなりません（法 40 条の 4、規則 33 条の 7）。

【募集情報の周知義務】

派遣先は、①同一の組織単位（「課」等）における同一の業務について、継続して 3 年間派遣労働に従事する見込みがある有期雇用派遣労働者がいる場合、②労働者の募集を行うときは、③派遣元から直接雇用の依頼を受けた上記の有期雇用派遣労働者に対して、業務内容、賃金、労働時間等の募集情報を周知しなければなりません（法 40 条の 5 の 2 項、規則 33 条の 8）。

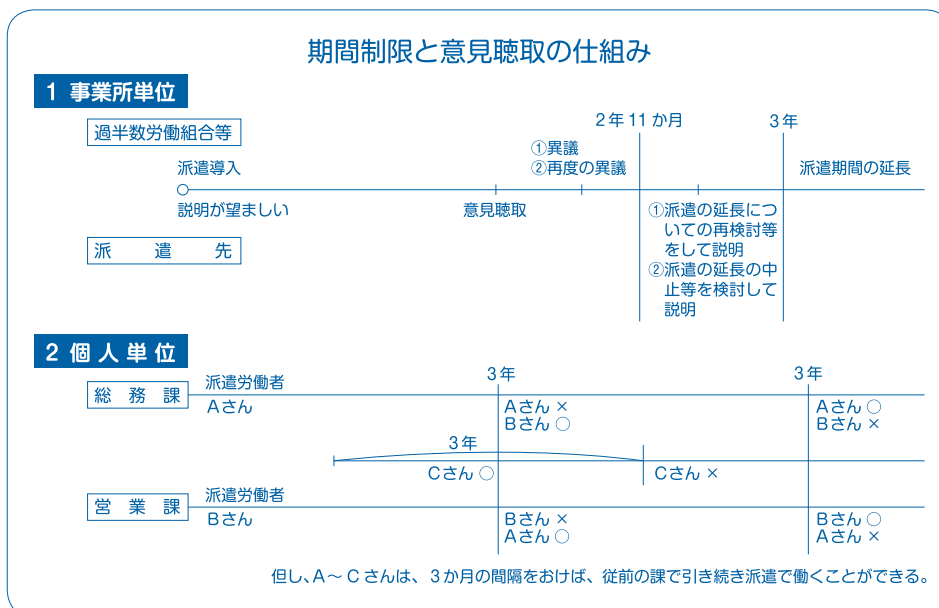
4 キャリアアップ措置の活用

改悪派遣法は、段階的かつ体系的な教育訓練や希望者に対するキャリア・コンサルティングなど、派遣元のキャリアアップ措置を定めています（法 30 条の 2 の 1 項、2 項）。

改悪派遣法は、キャリアアップ措置の一つとして、派遣先に対して、次の義務を課しています。

【募集情報の周知義務】

派遣先は、①同一の事業所において、1 年以上継続して同一の派遣労働者を派遣受入れしている場合、②通常の労働者（正社員）の募集を行うときは、③上記の派遣労働者に対して、業務内容、賃金、労働時間等の募集情報を周知しなければなりません（法 40 条の 5 の 1 項）。



法令等は下記のように略称で示してあります。

労働者派遣法 : 法
 労働者派遣法施行令 : 施行令
 労働者派遣法施行規則 : 規則
 派遣先指針 : 派先指針
 派遣元指針 : 派元指針
 労働者派遣事業関係業務取扱要領 (平成 28 年 1 月全体版) : 要領

2 労働契約申込みみなし制度の活用

違法派遣の場合の労働契約申込みみなし制度が、2015年10月1日から施行されています。労働契約申込みみなし制度を活用して、派遣先への直接雇用と正社員化を勝ち取りましょう。

1 5つの違法派遣についての労働契約申込みみなし制度

派遣先は、下記の5つの違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣労働者に対して、「派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約」の申込みをしたものとみなされます。派遣労働者とその申込みを承諾すれば、派遣先と派遣労働者の間に労働契約が成立することになります（法40条の6）。

- ① 派遣労働者を派遣禁止業務（港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関連業務）に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受

け入れた場合（派遣受入期間を延長するにあたって、過半数労働組合等から意見聴取をしなかった場合、過半数代表者の選出方法が非民主的な場合）

- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ⑤ 偽装請負の場合（労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要な事項を定めずに労働者派遣を受け入れた場合）

2 労働契約申込みみなし制度適用の要件

(1) 故意過失の存在

派遣先が、派遣受入れが上記の①～⑤に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったときは（善意無過失のときは）、労働契約申込みみなし制度の適用はありません。

しかし、通常、派遣先が善意無過失などということはありません。

(2) 法律の適用を免れる目的

上記⑤の偽装請負等の場合は、労働契約申込みみなし制度適用のためには、故意過失の存在の他に、「法律の適用を免れる目的」が必要とされています。しかし、派遣先に偽装請負等に該当するとの認識があれば「法律の適用を免れる目的」があると解されますので、「法律の適用を免れる目的」の存在が否定される場合は、通常ありません。

労働者派遣法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成27年9月8日
参議院厚生労働委員会

一、労働者派遣法の原則について

- 2 直接雇用が労働政策上の原則であることに鑑み、正社員として働くことを希望している派遣労働者に正社員化の機会が与えられるよう、派遣元事業主と派遣先のそれぞれに派遣労働者の正社員化に向けた取組を講じさせることや、国として派遣労働者の正社員化を促進する取組を支援する具体的措置を実施することなどを含め最大限努力すること。その際、派遣労働者からの転換を目指すべき正社員とは、労働契約の期間の定めがなく、所定労働時間がフルタイムであり、直接雇用の労働者であることが原則であること、加えて、長期的な雇用に基づく処遇体系の下にある労働者であることが求められることに留意すること。また、短時間労働者、有期雇用労働者等の非正規雇用労働者についても、労働者の意向に沿って、正社員化の機会が与えられるよう最大限努力すること。

3 労働契約申込みの承諾は1年以内に

派遣先は、違法派遣が行われている日ごとに労働契約を申し込んだとみなされます。派遣労働者は、それぞれの日ごとの労働契約の申込みを承諾できます。違法派遣

に対する派遣労働者の承諾は、違法派遣があった日から1年を超えるとできなくなりますので、注意が必要です。

4 直接雇用の労働条件を派遣先の正社員と同一内容に

労働契約申込みみなし制度では、直接雇用の労働条件は「派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件」とされています。派遣元と有期労働契約を締結していた労働者は、派遣先に直接雇用されても有期契約労働者のままです。派遣先との最初の労働契約の期間は、派遣元との労働契約の残りの期間とされています。

しかし、これでは、直接雇用後、1～2度程度の労働契約の後、更新拒否されてしまう危険があります。この点について、要領は、「派遣先は、労働契約申込みみなし制度の下で、有期の労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、当該労働者の意向を踏まえつつ、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきものである」（249～250頁）と言っています。しかし、これでは雇止めの危険をなくすることはできません。

派遣先に申し入れ、労働契約を無期契約にするなど、直接雇用の労働条件を派遣先の正社員の労働条件と同一内容にすることが重要です。



5 違法派遣の場合の国・地方公共団体の採用義務の活用

派遣法40条の7は、前記の①～⑤の違法派遣があった場合、「国又は地方公共団体の機関は、国家公務員法、地方公務員法等の規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければならない」と定めています。公務員の採用には「任用」という行政処分が必要であり、そのため「みなし制度」を用いることができないとして、「採用その他の適切な措置を講じなければならない」としているのです。

したがって、国や地方公共団体が違法派遣を受け入れた場合、派遣労働者を採用するのが原則です。公務員法上の欠格事由の存在等によって採用することができない場合に限り、採用に代わる「適切な措置」を講じるべきです。

違法派遣の場合の採用義務を活用して、派遣労働者を国や地方公共団体に直接雇用させましょう。

派遣で働くにあたっての留意点

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 派遣禁止業務（港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係業務）への派遣でないかどうか（法4条） ② 無許可の派遣元からの派遣でないかどうか（法5条、24条の2） ③ 日雇派遣（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣）の原則禁止に抵触しないかどうか（法35条の4） ④ マージン率、教育訓練に関する事項、派遣料金の平均額、派遣労働者の賃金の平均額等の派遣元が公開し | <ul style="list-style-type: none"> ている情報の内容（法23条5項） ⑤ 派遣元から賃金額の見込み等の待遇に関する事項の説明があるかどうか（法31条の2） ⑥ 派遣元から当該労働者派遣に関する料金の額の明示があるかどうか（法34条の2） ⑦ 派遣元から労働条件・就業条件の明示があるかどうか（労働基準法15条1項、法34条） ⑧ 派遣元が雇用保険、健康保険、厚生年金保険への加入手続をするかどうか（派元指針第2の4） |
|--|--|

3 雇用安定措置とキャリアアップ措置の活用

改悪派遣法は、新たに派遣元の雇用安定措置とキャリアアップ措置を定めました。雇用安定措置とキャリアアップ措置を活用して、派遣就業中の雇用の安定とキャリアアップや、さらには派遣先の直接雇用と正社員化を勝ち取りましょう。

1 派遣元の雇用安定措置の活用

(1) 4つの雇用安定措置

改悪派遣法 30 条は、有期雇用派遣労働者等に対して、次の 4 つの雇用安定措置を講ずるとしています。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（派遣労働者の能力、経験等に照らして合理的なものに限る）
- ③ 派遣元での無期雇用
- ④ 教育訓練等、雇用の安定を図るために必要な措置

(2) 雇用安定措置の対象者と措置の内容

雇用安定措置の対象者は、次の 3 種類の有期雇用派遣労働者です。それに応じて、雇用安定措置の内容も違います。

1) 同一の組織単位（「課」等）に継続して 3 年間派遣される見込みがある派遣労働者

派遣元は、前記①～④のいずれかの措置を講じる実施義務があります（法 30 条 1 項 1～4 号、2 項）。また、①の措置を講じた場合、派遣先に直接雇用されなかったときは、派遣元は、②～④のいずれかの措置を講じる実施義務があります（規則 25 条の 2 の 2 項）。

2) 同一の組織単位（「課」等）に継続して 1 年以上 3 年未満派遣される見込みがある派遣労働者

派遣元は、前記①～④のいずれかの措置を講じる努力義務があります（法 30 条 1 項 1～4 号）

3) (上記 (1) (2) 以外の派遣労働者で) 派遣元に雇用された期間が通算 1 年以上の派遣労働者（「登録」状態の労働者を含む）

派遣元は、前記②～④のいずれかの措置を講じる努力義務があります（法 30 条 1 項 2～4 号）。

(3) 派遣元の雇用安定措置の実施義務の継続

雇用安定措置の実施義務の対象となる 3 年間派遣される見込みがある有期派遣労働者については、派遣元によって義務が適切に履行されるか、派遣労働者が就業継

新たな派遣先の提供（法 30 条 1 項 2 号、2 項）に関する「合理性」の判断基準

要領は、新たな派遣先の提供は、「当該派遣労働者の能力、経験、居住地、就業場所、通勤時間、賃金等の以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等を踏まえ、合理的な範囲のものでなければならない。この待遇については、賃金のみならず福利厚生等幅広いものが含まれること」（160 頁）としています。

日本経団連の「2015 年改正派遣法解説」は、「派遣元として、新たな派遣先を合理的なものの中から提示したにもかかわらず派遣労働者がその派遣先を拒否した場合には、再度の派遣先の紹介までも義務付けられるものではありません」（182 頁）としていますので、注意が必要です。

続を希望しなくなるまで、実施義務の効力が失われることはありません。したがって、労働契約の終期が到来した場合であっても、派遣元は、労働契約を継続して有給で教育訓練を実施すること（前記④の措置）などを通じて、前記①～③の措置の実施義務を履行しなければなりません（規則 25 条の 4、要領 162 頁）。

(4) 派遣労働者の希望にそった措置を講ずる努力義務

派遣元は、早期に派遣労働者の雇用安定措置の内容についての希望を把握し、十分な時間的余裕をもって、派遣労働者の希望する措置を講ずるように努めなければなりません。また、派遣労働者が「派遣先への直接雇用の依頼」を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めなければなりません（派元指針第 2 の 8 (2) 口、八、二）。

(5) 派遣元の雇用安定措置の義務の潜脱の防止

派遣元が、雇用安定措置の実施義務を免れるために、意図的に派遣労働者の派遣期間を 3 年未満とすることは、雇用安定措置の趣旨に反する脱法的な運用であって、実施義務違反と同視されるものであり、許可取消命令等の対象となります（派元指針第 2 の 8 (2) イ）。

2 派遣元のキャリアアップ措置の活用

(1) キャリア形成支援制度

労働者派遣事業の許可基準として、新たに、「派遣労働者のキャリア形成支援制度」を有することが定められました（法7条1項2号、規則1条の4の1号）。派遣元がこの制度を有していない場合、許可取消命令等の対象になります。

派遣元のキャリア形成支援制度は、次の内容を満たしていなければなりません（要領57～60頁）。



- ① 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること
 - i 実施する教育訓練が全ての派遣労働者を対象としたものであること
 - ii 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること
 - iii 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること
 - iv 派遣労働者として雇用するにあたり実施する教育訓練が含まれたものであること
 - v 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること
- ② キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること
- ③ キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること
- ④ 教育訓練の時期・頻度・時間数等
 - i 入職時の教育訓練は必須であること
 - ii フルタイムの派遣労働者1人当たり、少なくとも最初の3年間は、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会の提供が必要であること
- ⑤ 教育訓練計画の周知等

派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約を締結する時までに周知するよう努めること

派遣元は、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、その教育訓練についての派遣労働者の費用負担を実費程度にすることで、受講しやすくすることが望ましいとされています（派元指針第2の8(5)二、要領165頁）。

3) 希望者に対するキャリア・コンサルティング

派遣元は、派遣労働者の求めに応じ、キャリア・コンサルティングを実施しなければなりません。そのため、派遣元は、キャリア・コンサルティングの知見を有する相談員又は派遣先と連絡調整を行う担当者を相談窓口配置しなければなりません（法30条の2の2項、要領166頁）。

(3) キャリアアップ措置と賃金

キャリアアップ支援については、派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながることを目的とすべきであり、派遣労働者の賃金表に反映させることが望ましいとされています（要領166頁）。

(2) キャリアアップ措置の内容

1) 段階的かつ体系的な教育訓練

派遣元は、①有給、無償で実施、②入職時の訓練、③毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会の提供、④無期雇用派遣労働者に対しては長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること等、キャリア形成支援制度の内容にそった教育訓練を実施しなければなりません（法30条の2の1項、要領163～165頁）。

2) 更なる教育訓練の実施

(4) 直接雇用と正社員化へ

以上のとおり、キャリアアップ措置は、派遣労働者のキャリアを向上させ、直接雇用と正社員化を実現するために設けられた措置です。派遣元にキャリアアップ措置を誠実に行わせ、キャリア向上をはかり、直接雇用と正社員化を実現しましょう。

4 均衡待遇を確保する措置の活用

改悪派遣法は、均衡待遇確保のための措置を強化しています。「均衡待遇」は、「平等取扱い」や「均等待遇」を意味せず、差別を認める考え方です。ですから、均衡待遇原則の下では、正社員との差別取扱いや格差が認められることとなります。しかし、派遣労働の現場では、派遣法の「均衡待遇」にもはるかに及ばない劣悪・無権利な働かせ方が横行しています。派遣法の均衡待遇確保措置を活用して、派遣労働者の雇用と労働条件を守りましょう。

1 賃金についての均衡待遇

(1) 派遣元の均衡配慮義務と説明義務

派遣元は、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮するなどして、派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければなりません（法30条の3の1項）。

派遣元は、派遣労働者から求めがあったときは、上記の賃金の決定にあたって考慮した事項について説明しなければなりません（法31条の2の2項）。

(2) 派遣先の情報提供配慮義務

これに対応して、派遣先は、派遣元の求めに応じ、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準に関する情報や労働者の募集に関する事項を提供するように配慮しなければなりません（法40条5項）。

配慮義務と努力義務

労働者派遣法には、「配慮しなければならない」と配慮義務を定める条項と「努めなければならない」と努力義務を定める条項があります。配慮義務の場合は、その条項で定められている措置について、完全な措置ではなくても、何らかの措置を実施することが求められています。これに対して、努力義務の場合は、その条項で定められている措置に向けて努力しさえすれば、何らかの措置を実施するに至らなくてもよいとされています。

しかし、努力義務の場合でも、真摯な努力をしていなければ、労働局の指導及び助言の対象になります（法48条1項）。

2 教育訓練及び福利厚生についての均衡待遇

(1) 派遣元の均衡配慮義務と説明義務

派遣元は、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施などを講ずるように配慮しなければなりません（法30条の3の2項）。

派遣元は、派遣労働者から求めがあったときは、上記の教育訓練及び福利厚生の実施を講ずるにあたって考慮した事項について説明しなければなりません（法31条の2の2項）。

(2) 派遣先の教育訓練及び施設利用配慮・努力義務

これに対応して、派遣先は、派遣元の求めに応じ、同種の業務に従事する派遣先の労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、派遣労働者に対しても、これを実施するように配慮しなければなりません（法40条2項）。

また、派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与えている福利厚生施設である①給食施設、②休憩室、③更衣室については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるように配慮しなければなりません（法40条3項、規則32条の3）。派遣先は、④診療所等の施設については、利用に関する便宜の供与を講ずるように努めなければなりません（法40条の4項）。

3 派遣先の情報提供努力義務

派遣先は、キャリアアップ措置や均衡待遇が適切に講じられるようにするため、派遣元の求めに応じ、同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報や派遣労働

者の業務の遂行の状況等の情報を提供するなど、必要な協力をするように努めなければなりません（法40条6項）。

4 通勤手当等に関する労働条件

労働契約法 20 条は、「有期契約労働者の労働条件が、無期契約労働者の労働条件と相違する場合には、その労働条件の相違は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」と定めています。労働契約法 20 条は、当然通勤手当に関する労働条件にも適用されます

(派元指針第 2 の 8 (3) ハ)。また、通勤手当はあくまでも例示であり、他の労働条件についても当然労働契約法 20 条が適用されます。

派遣元は、多くの派遣労働者に対して、通勤手当を支払っていません。労働契約法 20 条を活用して、派遣元に通勤手当を支払わせましょう。

5 均衡待遇確保措置の活用から均等待遇へ

均衡待遇原則は、正社員との差別取扱いや格差を認める考え方ですから、派遣労働者の雇用と労働条件を守るためには大きな限界があります。しかし、均衡待遇も無視した賃金決定や福利厚生取扱い等については、派遣法違反を告発し、労働条件の向上を勝ち取ることが重要です。また、派遣元や派遣先に各種の情報を開示させることも重要です。

このようなとりくみの中で、均衡待遇原則の下では不公正な差別や格差を是正できないことを明らかにし、均等待遇原則を実現しましょう。



労働者派遣制度の一覧

派遣禁止業務（港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関連業務）（法 4 条 1 項、施行令 2 条）	
専ら派遣禁止（法 7 条） グループ企業派遣の 8 割規制（法 23 条の 2）	
常用代替防止原則（法 25 条）	
日雇労働者（日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者）の派遣禁止（法 35 条の 4）	
離職後 1 年以内の労働者の派遣受入れ禁止（法 35 条の 5、40 条の 9 の 1 項）	
派遣元	許可要件（有給無償の教育訓練と相談等キャリア形成支援制度、解雇制限・休業手当規定があること、社会・労働保険の適用等）（法 7 条 1 項）
	マージン率、派遣料金及び賃金の平均額等の情報公開義務（法 23 条 5 項）
	雇用安定措置義務（派遣先への直接雇用依頼、新たな派遣先提供、派遣元無期雇用、その他の措置：有給教育訓練や紹介予定派遣等）（法 30 条）
	キャリアアップ措置義務（段階的かつ体系的な教育訓練と相談の機会の確保）（法 30 条の 2）
	均衡を考慮した待遇の確保（賃金・福利厚生等の均衡配慮義務）（法 30 条の 3）
	派遣労働者等の福祉の増進の努力義務（法 30 条の 4）
	待遇に関する事項等の説明（法 31 条の 2）
	派遣料金明示義務（34 条の 2）
	派遣労働者に係る派遣先との雇用の制限の禁止（法 33 条）
	労働条件明示義務（契約期間、契約更新基準、就業場所、業務内容、始業・終業時刻、休日、休暇、賃金、退職等）（労働基準法 15 条 1 項）
就業条件明示義務（業務内容、就業場所、指揮命令者、派遣期間、就業日・時間、安全衛生、派遣元・先責任者、福利厚生施設、苦情処理の申出先等）（法 34 条）	
派遣元責任者の選任（助言・指導、苦情処理、教育訓練、安全衛生に関する派遣先との連絡調整等）（法 36 条）	
派遣元管理台帳の作成・保存（派遣労働者ごとに記載。無期・有期の別、派遣先名称、派遣期間・就業日、始業・終業時刻、業務、教育訓練日時・内容、苦情処理等。3 年間保存）（法 37 条）	
派遣先	派遣労働者特定目的行為（事前面接等）禁止（法 26 条 6 項）
	適正な派遣就業の確保 ・苦情処理義務（法 40 条 1 項） ・教育訓練配慮義務（法 40 条 2 項） ・福利厚生施設の利用の配慮義務（法 40 条 3 項） ・診療所等の利用の努力義務（法 40 条 4 項） ・派遣元への賃金水準情報提供の配慮義務（法 40 条 5 項）
	事業所単位の期間制限 3 年（法 40 条の 2 の 1 項、2 項） 事業所単位の派遣期間延長手続、過半数労働組合等の意見聴取義務（法 40 条の 2 の 3～6 項）
	個人単位の期間制限 3 年（法 40 条の 3）
	特定有期雇用派遣労働者の雇入れ努力義務（法 40 条の 4） 労働者の募集の周知義務（法 40 条の 5）
	違法派遣についての労働契約申込みみなし制度（法 40 条の 6） 国または地方公共団体の場合（法 40 条の 7） 厚生労働大臣の助言、指導、勧告、公表（法 40 条の 8）
	社会・労働保険の適用の推進（派先指針第 2 の 8）
	派遣先責任者の選任（指揮命令者への法令周知、苦情処理、安全衛生に関する派遣元との連絡調整等）（法 41 条）
	派遣先管理台帳の作成・保存（派遣労働者ごとに記載。無期・有期の別、派遣元名称、就業日、就業日ごとの始業・終業時刻・休憩時間、業務、苦情処理、教育訓練日時・内容等。3 年間保存）（法 42 条）

5 雇用と労働条件を守るための諸規定

派遣労働者の雇用と労働条件を守る上で、労働基準法、労働契約法、労働者派遣法等の諸規定を活用することが重要です。以下に、そのいくつかの規定や裁判例をあげておきます。

1 情報開示と労働条件・就業条件の明示

(1) 派遣元のマージン率等の情報公開

派遣元は、インターネット等で、①事業所ごとの派遣労働者数、②派遣先の数、③マージン率、④教育訓練に関する事項、⑤派遣料金の平均額、⑥派遣労働者の賃金の平均額、⑦その他参考となる事項に関し情報を公開しなければなりません（法23条5項、規則18条の2）。

マージン率は事業所ごとに算出しますが、その算出方法は次のとおりです（規則18条の2の2項）。

$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

(2) 待遇に関する説明と派遣料金額の明示

派遣元は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、賃金額の見込みその他の待遇に関する事項を説明しなければなりません（法31条の2）。

派遣元は、①派遣労働者として雇い入れようとする場

合、②労働者派遣をしようとする場合、③労働者派遣に関する料金の額を変更する場合、その労働者に対し、その労働者派遣に関する料金の額を明示しなければなりません（法34条の2）。

(3) 労働条件の明示

派遣元は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、書面で、①賃金、②労働時間、③契約期間、④就業の場所及び従事すべき業務等の労働条件を明示しなければなりません（労働基準法15条1項、同法施行規則5条）。

(4) 就業条件の明示

派遣元は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、派遣労働者に対し、書面等で、①業務内容、②事業所の名称、③組織（「課」等）の名称、④派遣期間、⑤就業日、⑥就業時間、⑦安全及び衛生に関する事項、⑧福利厚生施設の利用等の就業条件を明示しなければなりません（法34条、規則26条）。

2 労働安全衛生と労働・社会保険

(1) 労働安全衛生を守らせるとりくみ

派遣労働者にも労働基準法、労働安全衛生法等の適用があります。派遣労働者は派遣先で就業するため、派遣元・派遣先それぞれに対して、場面に応じた安全衛生管理上の義務が課せられています。例えば、「危険防止等のための事業者の講ずべき措置等の規定」（労安法20～27条）は、派遣先だけに適用されます。

労働者派遣法45条16項は、「労働安全衛生法の適用

の特例等に違反した者は、＜中略＞労働安全衛生法に基づく免許の取消処分事由、指定の欠格事由等に該当するに至った者として取り扱う」と定めています。ところが、派遣労働者が労働安全衛生法違反を指摘しても、改善されないばかりか、派遣切りされてしまうこともあります。労働組合が問題をとりあげ、派遣元が免許取消しになる重大事態であることを指摘し、団体交渉によって早急に事態を改善させることが必要です。

日雇派遣の規制緩和に反対を!!

現在、日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者）の労働者派遣は、原則禁止されています（法35条の4）。例外的に労働者派遣が認められるのは、①通訳・翻訳・速記、秘書等の17.5業務、②60歳以上の労働者、③昼間学生、④副業としての日雇派遣従事者（本人年収500万円以上）、⑤主たる生計者以外の者（世

帯年収500万円以上）の5つの場合です。

現在、日雇派遣を増やそうとして、労働政策審議会で、上記の④⑤の500万円以上の年収要件を引き下げようとする審議が開始されています。いま、早急に、日雇派遣の年収要件の引き下げに反対する世論をひろげることが重要です。

(2) 労働・社会保険の加入の促進

派遣元は、労働・社会保険に加入させてから労働者派遣を行うようにしなければなりません。新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合は、派遣開始

後の加入手続もやむを得ない場合は認められますが、すみやかに加入手続を行わなければなりません（派元指針第2の4）。

3 休業中の賃金・手当の支払いと解雇制限

(1) 休業中の賃金・手当の支払い

労働者派遣契約の中途解約などにより、派遣元が派遣労働者を休業させる場合、派遣元は、派遣労働者に平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければなりません（労働基準法26条）。また、休業について派遣元に責任がある場合は、派遣元は、派遣労働者に賃金全額を支払わなければなりません（民法536条2項）。休業手当の支払いは、許可基準にもなっています（法7条1項2号、規則1条の4の2号、派元指針第2の2(3)、要領61～62頁）。



(2) 解雇制限

労働者派遣契約と労働契約は別の契約ですから、労働者派遣契約が中途解約されたからといって、派遣元は、労働者派遣契約が終了したことを理由として派遣労働者を解雇することはできません。

期間の定めのない労働契約の場合、権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法16条により無効となります（テクノプロ・エンジニアリング事件東京高裁平成23年9月29日判決等）。有期労働契約の場合、労働契約法17条の「やむを得ない事由」がなければ、期間中の解雇は無効です（プレミアライン事件宇都宮地裁栃木支部平成21年4月28日決定等）。これらの解雇制限は、許可基準にもなっています（法7条1項2号、規則1条の4の2号、派元指針第2の2(4)イ、ロ、要領61頁）。



派遣先・派遣元のセクハラ・パワハラ防止義務



労働契約法5条は、使用者に対して、労働者に対する安全配慮義務を課しています。男女雇用機会均等法11条1項は、事業主に対して、職場におけるセクハラ防止義務を課しています。派遣先・派遣元は、これらの規定に基づき、セクハラ・パワハラを防止し、やめさせる義務があります。派遣労働者がセクハラ・パワハラについて苦情申出をすれば、派遣先は、派遣元との密接な連携の下に、適切かつ迅速に解決しなければなりません（法40条1項、派先指針第2の7(1)(2)、派元指針第2の3、要領235～236頁）。

セクハラ・パワハラを放置する派遣先・派遣元には、加害者とあわせて、医療費や慰謝料等の損害賠償を請求することができます。精神疾患をわずらった場合には、労災申請をすることができます。

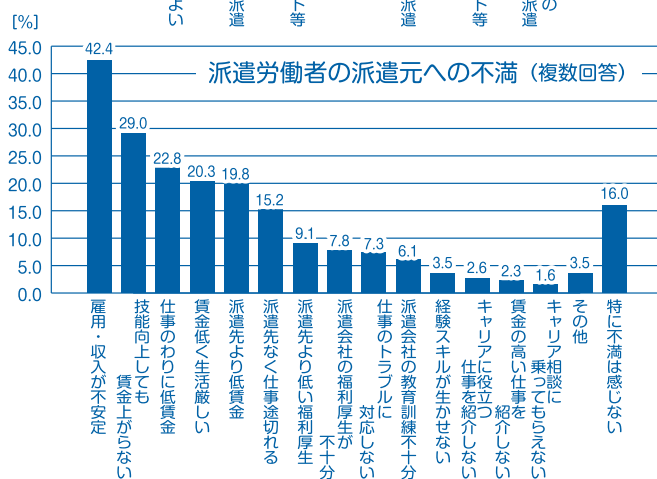
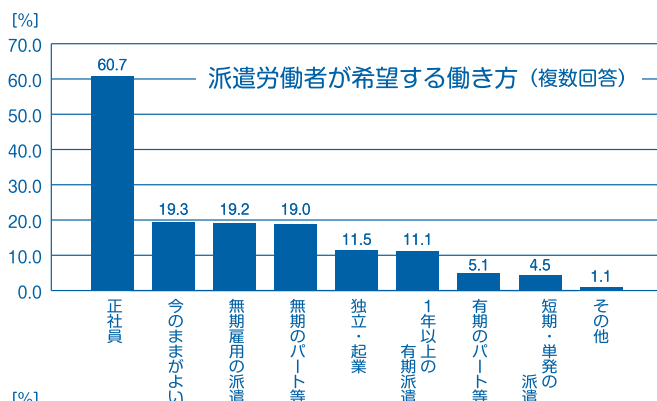
6 正社員化・労働条件向上のための労働組合の活動

改悪派遣法にも活用できる条項はあります。しかし、それらは、派遣労働者が派遣先・派遣元と交渉し、行政や裁判所等を活用しながら、自らを守り、労働条件の向上、正社員化を勝ち取る上で、極めて不十分な条項です。重要なことは、労働組合によるバックアップのとりくみです。その必要性和具体的な方法について解説します。

1 派遣労働者の思い・要求

派遣労働者の6割は正社員を希望しています。そもそも正社員の職が見つからずに派遣になった人が多い上、常用雇用よりも多くの問題を抱えているからです。安易な解雇・雇止め、常に抱く雇用不安。中間搾取で低賃金、賃上げも一時金も交通費もなし。正社員との差別、パワハラ・セクハラ等、派遣労働者に対する人権侵害は、常用雇用より深刻です。「契約時に『労働条件等の労働問題について、外部に相談しない。派遣先にも相談しない』旨の誓約書にサインしないと採用してもらえず、一方的に不利益な契約内容とされる。『政府の方針に反対してはいけない』という誓約書を書かされることもある」のが実態です。

このような状況におかれていますから、派遣先の労働者や労働組合が声をかけても、派遣労働者は、なかなか応じることができません。しかし、多数の派遣労働者は、派遣から脱出したいと考えています。派遣元・先会社の圧力をはねかえす、熱心な呼びかけと対話を、派遣先の皆さんは試みてください。それは、職場における直接雇用の原則を守り、あなたの雇用を守るためのとりくみでもあります。



出典：厚生労働省「派遣労働者実態調査」派遣労働者 4000 人のインターネット・アンケート調査 2013 年 3 月

派遣労働者の皆さんへ ～正社員化と処遇改善をめざしましょう～

派遣労働という働き方は、雇用する者（派遣元）と指揮命令者（派遣先）とが分離し、指揮命令者が雇用者の顧客という特異な関係にあることから、使用者責任があいまいになり、労働者の権利侵害などの労働法令違反が起きやすい雇用形態です。あくまでも例外的な働き方であり、政府も「雇用の原則は直接雇用」と確認しています（2015年8月20日参議院厚生労働委員会、塩崎恭久厚生労働大臣、坂口政府参考人答弁）。

これほど労働者にとって不利な働き方を合法化するのであれば、派遣労働者の雇用や処遇は、本来、手厚い保護規定により守られてしかるべきです。ところが、労働者派遣法には均等待遇の規定すらなく、実際の派遣労働者は、直接雇用と比べて劣悪な状況に置かれています。このことは、派遣で働く労働者にとってだけでなく、派

遣先の直接雇用の労働者にとっても大問題です。なぜなら、「いつでも雇用責任をとらずに解雇できる労働者を、幅広い業務に常用的に使用できる」ことは、直接雇用の派遣への置き換えを加速させるからです。

派遣労働者の処遇改善と正社員化は、全労働者にとっての課題です。派遣労働者と、派遣先の労働者とが、ともに派遣法のポイントをつかみ、協力して派遣先と交渉して、また派遣元・先が講ずべき雇用安定措置や教育訓練、処遇改善のための措置を活用して、派遣先での派遣労働者の正社員化を実現していくことが重要です。派遣で働く皆さん、ぜひ、派遣先の労働者・労働組合からの呼びかけにこたえ、ともに正社員化と処遇改善を実現しましょう。

2 労働組合のなすべきこと

(1) 派遣法に対する労働組合のかまえ

職場に悪法を持ち込ませないという労働組合の構えが重要です。恒常的業務を間接雇用の派遣労働者に担わせることは、不安定雇用化と労働条件の低下、団結権の破壊とモノ言えぬ職場づくりを進めるだけでなく、事業所固有の知識・情報、技術・技能の開発と蓄積、継承を損なうことにもなります。

「派遣先は、最初の派遣労働者の受入れに当たっては、過半数労働組合等にその受入れの考え方を説明することが望ましい」、「派遣可能期間を延長しようとする場合は、過半数組合等の意見を聴かなければならない」、「過半数組合等から異議があった場合は、派遣先は対応方針等を説明し、意見を十分尊重する努力義務がある」などの法令・指針等を活用し、団体交渉にとりくむことが重要です。そして事前協議・同意協定を結び、ルールをつくることが大事です。

派遣による常用代替は、民間職場だけの問題ではありません。国や自治体職場では、職員定数とコストの削減が国策として強引に進められ、人手不足にさせられた業務に非常勤・臨時職員や民間委託の労働者が就いています。ところが、民間委託では、職員が委託業者の社員に直接指示をすると「偽装請負」問題が浮上。職員が直接指示でき、かつ、法改悪で受入期間の制限が事実上なくなった派遣労働者の受入れが拡大する危険性があります。

しかし、正規職員の退職不補充と新規採用の抑制・中

止、営利になじまない公共サービスに係る業務の人材ビジネス依存が進むことは、公務公共サービスの質の低下につながります。民間・公務いずれの労働組合も、常用代替防止と派遣労働者の正社員化は重要課題です。

(2) 職場における学習・宣伝

情勢をふまえ、あらためて派遣法について学習する必要があります。派遣の期間制限は「派遣労働者として受入れ可能な期間」であり、それを超える場合は正社員にするのが当たり前という考え方を浸透させます。学習・宣伝を強化し、期間制限を超えたら正社員が当たり前という職場世論をつくることが重要です。

(3) 職場の状況の把握と団体交渉の活用

大事なことは正社員になりたい派遣労働者をつかむことです。そのため日常対話を強めることが重要です。派遣労働者は派遣元から「労働組合に近づくな」などと言われ、すぐに対話にならないかもしれません。しかし、ねばり強く対話をすすめれば必ず本音をつかむことができます。また、アンケートを活用することも有効です。そして、「正社員になりたい」という労働者をつかんだら、組合加入してもらい、一緒に団体交渉で正社員化を要求します。もう一つ大事なことは、「派遣労働者は必要な人材」という職場の声をつかみ、その世論を背景に必要なたたかいかまえ、要求の強さを示すことです。労働3権である団結権、団体交渉権、団体行動権を最

全組合員の正社員化を実現

徳島の労働組合では組合加入した派遣労働者全員の正社員化を実現しました。きっかけは正社員以上に働いても「年収は正社員の半分以下」、「有休が取れない」などの労働条件に不満を持つ派遣労働者が大勢で組合加入したことです。当初、会社は派遣労働者として雇用をしていると言っていたものの実態は「偽装請負」でした。この法律違反を指摘し、違法の是正として直接雇用を求め、たたかいはじまりました。労働組合は労働局や厚生労働省に申告して是正・指導を求め、職場ではスト権の確立を背景にして派遣元と派遣先に団体交渉を申し入れました。また、職場外では偽装請負を告発するシンポジウムや集会の開催、県庁前での宣伝など、正社員化の運動を強めました。

会社は、こうした運動と大勢を組織している労働組合の要求を無視できず、「期間契約社員」として直接雇用することを認め、最終的には全組合員の正社員化を実現しました。

パートとして直接雇用化を実現

千葉の労働組合は従業員約130人のなか、組合員が10人という少数職場ですが、派遣労働者の直接雇用を実現しています。労働条件改善のアンケートに取り組み、「正社員として働きたい」という派遣労働者がいることをつかみました。労働組合は、「希望を叶えるために組合加入を」と呼びかけ、組合加入してもらい、期間制限の3年に近づく中、「このまま雇い止めされたら仕事がまわらない」、「また新しい人がきて、一から育てるのでは大変」という職場の声を背景に、本人も団体交渉に出席し、正社員化を強く求めました。この結果、会社から「雇い止めすることは考えていない」という回答を引き出しました。その後も直接雇用を求める申し入れ書の提出や一時金闘争で正社員化を求めるスト権を確立するなど、要求闘争を強め、正社員化には至らないまでも、パートタイマーとして直接雇用を実現しました。

組織化と直接雇用の成功事例

大限に活用し、要求実現に近づけます。

(4) 行政機関の活用

都道府県の労働局（需給調整事業課（室））は、労働者から労働者派遣法違反などの申告があると、派遣元や派遣先に対して、必要な調査をし、違反があれば、行政指導や行政処分を行うこととなります。労働組合や職場の仲間の支援のもとに申告することが重要です。行政指導や行政処分の対象となる行為のいくつかは囲み記事のとおりですが、他にも行政指導や行政処分の対象になる行為は多数あります。

労働局の申告は口頭でもできますが、申告書をつくって申告した方がより効果的です。申告書には、「宛名（都道府県労働局）、申告者名、日付、求める行政指導、行政処分の内容、根拠となる事実」を書けばそれで十分です。派遣労働者の権利を守り、正社員化を実現するため、労働局への申告を活用しましょう！



行政指導や行政処分の対象となる行為

- 1 労働者派遣法 40 条の 8（助言、指導、勧告、公表）
労働局は、労働契約申込みみなし制度に関して、違法派遣のいずれかに該当するかどうかについて助言をしたり、派遣先に対して派遣労働者を就労させるべき旨の助言、指導、勧告をしたり等、することができます。
- 2 労働者派遣法 48 条 1 項（指導、助言）、2 項（勧告）、3 項（指示）
労働局は、派遣元、派遣先の努力義務違反に対して、たとえば、派遣元の「雇用安定措置の努力義務」（法 30 条 1 項）違反に対して、その是正を指導、助言することができます。
労働局は、派遣元が、専ら特定の者（たとえば親会社）に労働者派遣する目的で派遣事業を営んでいる場合に、その目的や内容を変更するように勧告することができます。
労働局は、指導、助言しても、なお派遣元が「雇用安定措置の実施義務」（法 30 条 2 項）に違反している場合に、雇用安定措置を実施するように指示することができます。
- 3 労働者派遣法 49 条の 2 の 1 項（勧告）、2 項（公表）
労働局は、事業所単位の派遣期間延長の場合の派遣先の意見聴取義務（法 40 条の 2 の 4 項）違反等に対して、是正措置等を勧告することができます。労働局は、派遣先が勧告に従わなかったときは、その旨を公表することができます。
- 4 労働者派遣法 14 条 1 項（許可取消命令）、2 項（事業停止命令）
労働局は、派遣元が「雇用安定措置の実施義務」（法 30 条 2 項）、段階的かつ体系的な教育訓練実施義務（法 30 条の 2 の 1 項）、労働者供給事業の禁止（職安法 44 条）等の規定に違反した場合は、その派遣元の許可を取り消したり、労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命じたりすることができます。

都道府県労働局一覧

労働局	課室名	電話番号	労働局	課室名	電話番号	労働局	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	富山	需給調整事業室	076-432-2718	島根	職業安定課	0852-20-7017
青森	需給調整事業室	017-721-2000	石川	需給調整事業室	076-265-4435	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	福井	需給調整事業室	0776-26-8617	広島	需給調整事業課	082-511-1066
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	山梨	需給調整事業室	055-225-2862	山口	需給調整事業室	083-995-0385
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	長野	需給調整事業室	026-226-0864	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
山形	需給調整事業室	023-626-6109	岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	香川	需給調整事業室	087-806-0010
福島	需給調整事業室	024-529-5746	静岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	高知	職業安定課	088-885-6051
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	三重	需給調整事業室	059-226-2165	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	京都	需給調整事業課	075-241-3225	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831	大分	需給調整事業室	097-535-2095
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	鹿児島	需給調整事業室	099-219-8711
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥取	職業安定課	0857-29-1707	沖縄	職業安定課	098-868-1655

事前協議・同意協定書（例）・「事業所単位の期間制限」団交申入れ書（例）・「個人単位の期間制限」団交申入れ書（例）

<p>事前協議・同意協定書</p> <p>株式会社〇〇〇（以下、会社という）と〇〇〇〇労働組合は、〇〇〇〇年〇〇月〇〇日の団体交渉において、組合が提出した「派遣労働者を受け入れる場合に労働組合と事前協議し同意のうえ実施を求める要求書」について交渉し、労使の共通認識のもとに、以下のとおり合意したので協定する</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>(1) 労働者派遣を導入する場合は、常用代替防止原則に基づき、必要性と対象業務の範囲、人数、期間など、労働組合と事前に十分協議し、同意のうえ、実施する。同一業務への労働者派遣は、原則1年とし、最長3年とする。</p> <p>(2) 派遣期間が3年を超えたときや派遣受入業務に新たな人員増の必要性が生じた場合には、その業務に従事する派遣労働者を直接・無期雇用すること。労働条件・処遇については労働組合と事前に十分協議し、労働組合と本人の同意の上、実施する。</p> <p>(3) 派遣労働者の安全衛生や教育訓練、食堂などの福利厚生施設の利用などについては、派遣労働者を正社員と同等にする。</p> <p>〇〇〇〇年〇〇月〇〇日 (派遣先) 株式会社〇〇〇 代表取締役社長 〇〇 〇〇 印 〇〇〇〇労働組合 執行委員長 〇〇 〇〇 印 (派遣先の労働組合)</p>	
---	--

<p>2016年3月1日</p> <p><派遣先> 株式会社〇〇〇〇 代表取締役 〇〇 〇〇 殿 〇〇〇〇労働組合 (派遣先の労働組合)</p> <p>派遣労働者の正社員化要求及び団体交渉申入れ書</p> <p>A 事業所で働いている派遣労働者について、事業所単位の3年の期間制限が2016年4月30日に迫っています。これらの派遣労働者の中には当組合の組合員も多数おり、全員が正社員として無期雇用されることを希望しています。</p> <p>現在の業務に従事することを前提にした派遣期間の延長は、常用雇用代替防止の原則に違反し、認めることはできません。また、新たな業務についてであれば、派遣期間を延長することは、正社員の雇用と労働条件に大きな影響を与えます。</p> <p>つきましては、下記の要求に対して誠意をもって文書回答の上、3月10日に団体交渉を開催することを申し入れます。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 現在の業務に従事している派遣労働者は、希望者全員を2016年5月1日付けで正社員として無期雇用すること。</p> <p>2 派遣労働者を正社員として無期雇用するにあたって、各自の労働条件は、当組合と協議の上、当組合及び労働者本人の同意を得て決定すること。</p> <p>3 仮に新たな業務のために派遣期間を延長する場合は、①対象業務、②延長の必要性、③派遣労働者の人数、④派遣期間等について、当組合と事前に協議の上、同意を得て延長すること。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>	
--	--

<p>2016年3月1日</p> <p><派遣先> 株式会社〇〇〇〇 代表取締役 〇〇 〇〇 殿 〇〇〇〇労働組合 (派遣先の労働組合)</p> <p>派遣労働者のA組合員の正社員化要求及び団体交渉申入れ書</p> <p>B 事業所総務課で事務作業に従事している派遣労働者のA組合員について、個人単位の3年の期間制限が2016年4月30日に迫っています。A組合員は、正社員として無期雇用されることを希望しています。A組合員は、この2年10か月の間、正社員と同様の業務に従事しており、正社員としての適格性は十分あります。</p> <p>A組合員が従事している事務作業を他の派遣労働者に担当させることは、常用雇用代替防止の原則に違反し、認めることはできません。また、A組合員に派遣労働者のまま他の業務を担当させることは、A組合員のこの間のキャリアを無視することであり、認めることはできません。</p> <p>つきましては、下記の要求に対して誠意をもって文書回答の上、3月10日に団体交渉を開催することを申し入れます。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 A組合員を2016年5月1日付けで正社員として無期雇用すること。</p> <p>2 A組合員を正社員として無期雇用するにあたって、A組合員の労働条件は、当組合と協議の上、当組合及びA組合員の同意を得て決定すること。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>	
---	--

7 派遣法の抜本改正をめざして

1 直接無期雇用が雇用の原則

雇用は、期間の定めのない直接雇用が原則です。雇用主と使用者が別になる間接雇用のもとでは、使用者責任があいまいになり、労働災害が多発し、中間搾取がはびこります。ですから、職業安定法 44 条は、雇用主と使用者が別になる労働者供給事業を禁止しています。

労働者派遣は、もともと、労働者供給事業の一種として、禁止されていました。それが、1985 年に 13 業務に限って認められ、その後 1999 年に原則自由化され、2004 年

には製造業務にも認められるなど、対象業務が拡大されてきました。そして、今回、「生涯派遣・正社員ゼロ」、「派遣切り自由」をもたらす大改悪が強行されたのです。

労働者派遣は、派遣法制定当初から、低賃金で首切り自由の劣悪な雇用の温床となってきました。いま、派遣法を抜本改正して、派遣労働者の権利を守り、正社員への道を切り開くことが重要です。

2 抜本改正の要求討議を

労働者派遣法の抜本改正にあたっては、次の制度等を確立、実現することが重要です。

- 1 労働者派遣は臨時的・一時的業務に限定し、制限期間を超えたら正社員にする制度を確立すること
- 2 派遣会社が雇用主としての責任をとらない登録型派遣や労働災害を多発する製造業派遣を全面禁止すること
- 3 派遣労働者に対する派遣先の正社員との均等待遇

を実現すること

- 4 違法派遣の場合の労働契約申込みみなし制度を、派遣先の正社員と同一の労働条件で直接雇用する制度へ改善すること

これらの抜本改正の要求について、職場で、地域で討議、学習し、国民的合意をつくっていきましょう。

3 抜本改正の世論をひろく、大きく

日本共産党が「戦争法廃止の国民連合政府」を提案したり、「安保法制の廃止と立憲主義の回復を求める市民連合」が野党共闘を要求するなかで、2月19日、5野党党首は、安保法制の廃止等を目標として、国政での選挙協力を合意しました。労働者派遣法の抜本改正のため

には、こうした動きのように、国政で派遣法抜本改正を推進する政治勢力が多数になることが必要です。戦争法廃止の課題とも結合して、労働者派遣法抜本改正の世論を大きくひろげ、国政選挙で多数を勝ち取りましょう。

