

派遣・有期労働者の処遇向上と 派遣・請負事業の適正な運営の促進に向けた共同宣言

一般社団法人日本生産技能労務協会（以下、「技能協」という）と日本労働組合総連合会（以下、「連合」という）は、2010年以降断続的に協議の場を持ち、派遣・有期労働者が安心して働くことができる環境整備に向けて取り組むべき課題について意見交換を進めてきている。

今年度においても、2015年秋の労働者派遣法改正や日本社会における「底上げ・底支え・格差是正」、「経済の好循環」に繋げるとの社会的要請を踏まえつつ、各々が取り組むべき課題について話し合い、整理を進めてきた。

今後も、技能協は製造関連の派遣・請負職場における労働者の使用者団体として、連合は労働組合のナショナルセンターとして、それぞれの組織もしくは共同で、下記課題に対する社員・組合員への教育を図るなど周知・理解の促進と具体的取り組みを実践していく。これにより派遣・有期労働者の雇用の安定と均等・均衡処遇の実現や労働力の需給調整という重要な社会的機能を担う派遣業界の適正な運営と健全な労使関係の確立を促進し、派遣・有期労働者が安心して働くことができる環境を整備していくことをここに確認する。

技能協と連合は、引き続き適宜、意見交換を進め、派遣・有期労働者が安心して働ける社会の構築をめざし努力を重ねていく。

記

I. 派遣・請負事業の適正な運営の促進に向けた取り組み

1. 技能協の取り組み

- 1) 技能協は、労働者派遣事業の適正な運営を図るため、会員企業に対し、派遣元事業主として労働者派遣関係法令（労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法、職業安定法、労働・社会保険等）を遵守し、指針に基づく派遣労働者の雇用機会の確保に努めるよう求める。また、派遣先と緊密に連携し、派遣労働者の保護に向けて取り組むとともに、会員企業のコンプライアンス徹底とコーポレート・ガバナンス強化を支援し必要な助言や指導等を行う。
- 2) 労働者派遣法や労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（告示 37 号）について、厳格かつ安定的な運用を求めていく。また、それらについて、時代の変化や事業環境の変化に即した対応を求めていく。

2. 連合の取り組み

連合は構成組織を通じて派遣先・派遣元の労働組合に対し以下のことを求める。

- 1) 派遣労働者の受け入れの際、労使協議等を通じて、派遣労働に関連する諸法令（労働者派遣法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等）や社会・労働保険適用の遵守をすること。
- 2) 労働者派遣事業の適正な運営を図るため、派遣会社に対し労働者派遣関係法令を遵守するとともに、指針に基づく派遣労働者の雇用機会の確保をすること。
- 3) 受け入れ期間中における派遣労働者の就業条件などに関する点検活動と改善に向けた労使協議等を推進すること。
- 4) 受け入れ期間制限到来時の意見聴取において、適切な情報開示を求め、今後の事業展開や人材育成方針を踏まえて誠実な話し合いを行うとともに、必要に応じて正社員としての雇い入れ等の対応をすること。
- 5) 派遣契約を途中で解除せざるを得ない場合における派遣元事業主への損害賠償支払い、新たな就業機会の確保をすること。

3. 共同の取り組み

派遣・有期労働者が安心して働くことができる環境を整備するため、製造請負優良適正事業者認定制度や優良派遣事業者認定制度の普及を促進させ、不適正な派遣元事業者などの存続・参入を許さず、優良な事業者を育成する仕組みを構築するとともに、派遣・有期労働者の保護やキャリア形成に資する制度のあり方について引き続き検討する。

II. 派遣・有期労働者の処遇向上に向けた取り組み

1. 技能協の取り組み

技能協は、会員企業に対し以下のことを求める。

- 1) 労働・社会保険や福利厚生、教育研修費等の確保を図るとともに、派遣先労働者の賃金水準を踏まえつつ、派遣労働者の能力向上に応じた賃金水準を確保するよう努めること。
- 2) 派遣労働者への通勤手当にかかる労働条件の相違が、派遣元で雇用する通常の労働者と有期雇用派遣労働者との間で、労働契約法第 20 条に基づき、不合

理と認められるものであってはならないこと。また、労働基準法第 24 条に抵触することがないように、会員企業へ周知すること。

- 3) 派遣労働者の希望を踏まえた雇用安定措置を実施すること。特に派遣期間が 3 年に達して、派遣先の直接雇用を希望する派遣労働者については「派遣先への直接雇用の依頼」を必ず行い、雇用の安定化を図ること。
- 4) 年次有給休暇など各種休暇・休業等の権利保障と取得の適正化を図ること。
- 5) 女性活躍推進法の周知徹底と、法に基づく派遣・有期労働者に対する取り組みを進めること。
- 6) 改正育児・介護休業法等が成立した際には、同法により義務化される妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚などによるハラスメント等の防止措置、および不利益取扱い禁止への周知徹底を図ること。
- 7) 派遣・有期労働者の育児休業等の取得促進に向けて、改正育児・介護休業法を含めた関係法令の周知徹底を図ること。改正法に基づき、有期労働者の育児休業等の取り組みを推進すること。
- 8) 派遣・有期労働者への段階的かつ体系的な教育訓練を着実に実施すること。
- 9) 安全衛生管理体制の徹底、とりわけ、メンタルヘルス、ハラスメント問題への対応を強化すること。また、雇い入れ時や作業内容の変更時に適切な安全衛生教育を実施すること。
- 10) 被保険者とすべき派遣・有期労働者に対して確実に労働・社会保険を適用し、給付手続き、喪失手続きについても迅速・適正に対処すること。
- 11) 自社で雇用する派遣労働者の雇用主たる責務を果たすため、派遣元責任者の資質の向上に取り組むこと。
- 12) 労働組合活動に関する理解促進に努めること。

2. 連合の取り組み

連合は構成組織を通じて派遣先（発注者）・派遣元の労働組合に対し以下のことを求める。

- 1) 派遣先事業主から派遣元事業主へ、派遣先労働者の賃金水準等の情報提供を適切に行うよう求めるとともに、均衡待遇を実現できる水準で派遣料金を設定するよう派遣先事業主に求めること。
- 2) 派遣先の正規社員の賃金水準を踏まえつつ、キャリアアップの成果反映などに留意し派遣労働者の待遇の向上を行うこと。
- 3) 派遣元事業主から派遣労働者の直接雇用申込み依頼を受けた場合には、積極的に受け入れること。また、受け入れている派遣労働者に対して、正社員募集情報の優先的な情報提供と採用への配慮が行われるようにすること。
- 4) 福利厚生施設の利用や、業務に密接に関わる教育訓練の実施について、派遣労働者にのみ不合理な条件が設定されないようにすること。
- 5) 有給・無償での教育訓練を実施すること。
- 6) 安全衛生教育を実施するとともに、労災発生時の適切な対応や再発防止に向けた取り組みの徹底をはかること。
- 7) 改正育児・介護休業法等が成立した際には、新たに義務化される妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚などによるハラスメント等の防止措置、および不利益取扱い禁止に関する取り組みの徹底を図ること。
- 8) 派遣・有期労働者の確実な休暇取得や長時間労働の是正に向けた必要な協力を行う。

- 9) 派遣先の職場におけるハラスメント等に関する派遣労働者の苦情・相談を適切に把握し、対策を行う。
- 10) 派遣先における女性活躍推進法に基づく取り組みについて、派遣労働者も対象とするように派遣先事業主に求める。
- 11) 派遣会社における健全な労使関係の確立に向けて、労働組合づくりを進める。

3. 共同の取り組み

派遣労働者の処遇の向上のために、就業環境の整備、福利厚生、キャリア形成のあり方について検討する。

Ⅲ. 今後の両団体の協議体制に関わる事項

技能協と連合は、引き続き労働者派遣・請負に関わる諸問題について実態を調査しつつ、継続的に協議を行う。

以 上

2016年3月15日

一般社団法人日本生産技能労務協会
会 長 清 水 竜 一

日 本 労 働 組 合 総 連 合 会
事務局長 逢 見 直 人