



派遣・請負労働者の処遇改善と 派遣・請負事業の適正かつ健全な運営の促進に向けた共同宣言

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、派遣・請負労働者の処遇改善および派遣・請負事業の適正かつ健全な運営に向けて、各々の要望および課題について数度の協議を行った。

労働者派遣および請負労働を巡っては、この間、一部の事業主により、いわゆる偽装請負や禁止業務派遣などの関係法令違反、雇用管理や労働安全衛生の不備により労働災害の増加といった問題が発生した。さらに世界的な景気悪化による生産調整によって、多くの派遣労働者の雇用が失われ、生活に困窮する労働者も続出し、労働者派遣制度や社会的セーフティネットのあり方が厳しく問われることとなった。これらの問題を踏まえ、雇用保険法の改正をはじめとする社会的セーフティネットの拡充が実施され、労働者派遣法の改正法案についても国会で論議が進められている。

しかし、これまでに生じた問題を繰り返さず、派遣・請負労働者の雇用の安定や処遇の改善と、業界の適正かつ健全な運営をはかるためには、単にコンプライアンスの徹底を図るだけでなく、派遣・請負労働者の権利保護の充実やスキルアップのための環境整備、取り組みの社会的波及による悪質業者の排除など、派遣元・派遣先双方における不断の努力が求められる。

こうした見地から、技能協と連合は率直に議論を重ね、各々の立場の違いを尊重しつつ、両者が取り組むべき課題を以下の通り確認した。今後、それぞれの傘下組織においてその実行をめざすとともに、社会的な波及をはかっていく。

技能協と連合は、今回の協議を契機として今後も適宜協議を行い、派遣・請負労働者が雇用と生活に不安を抱えることのないよう、その環境整備に向けて取り組んでいくこととする。

記

I. 派遣・請負労働者の雇用・処遇の悪化に歯止めをかける取り組み

1. 技能協の取り組み

- 1) 2009年10月に公表した会員各社が取り組むべき行動指針である「CSR宣言」(別添参照)について、より一層実効あるものとするべく、その浸透に努めていく。
- 2) 派遣労働者との間で、派遣先での就業が終了するときに失業することのないように新たな派遣先を確保することや派遣先企業における直接雇用を促進するなどの、雇用機会の確保に努めていく。

また、契約期間中の中途解約が発生した場合の派遣先会社から派遣元会社に対する賠償規定については、厚生労働省告示(「派遣元・派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針」・2009年3月31日改正)を遵守するよう徹底をはかり、当該派遣労働者に対する適切な補償を実施する。

2. 連合の取り組み(派遣先労働組合等の取り組み)

- 1) 派遣労働者の受け入れに際し、派遣先での労使協議を通じて、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求めていく。
- 2) 派遣労働者の受け入れ期間中における、派遣労働者の就業条件など、点検活動と改善に向けた労使協議を推進する。
- 3) 派遣先会社に対し、雇用申込み義務が発生する場合における適正な手続きを求める。
- 4) 派遣先会社に対し、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会社への損害賠償支払い、新たな就業機会の確保を求める。

3. 共同の取り組み

- 1) 技能協と連合は、悪質な事業者を排除する観点から、特定派遣事業における届出制から許可制への変更、事業許可要件の厳格化、罰則及び事業取消要件の厳格化等の法制度改正のあり方について検討する。
あわせて、請負事業に関する新たな法整備についても検討する。
- 2) 労働者派遣法の厳格かつ安定的な運用に向け、行政解釈の明確化と統一的な運用のあり方について検討する。

II. 派遣・請負労働者の処遇改善と派遣事業の適正かつ健全な運営を促進するための取り組み

1. 技能協の取り組み

- 1) 2009年10月に公表した、会員各社が取り組むべき行動指針である「CSR宣言」(別添参照)について、より一層実効あるものとするべく、その浸透に努めていく。
- 2) 技能協「キャリア開発委員会」を中心に能力開発・職業訓練について取り組み、事業職種・経験に応じた昇給・昇格制度等の創設に向けて検討を行う。
- 3) 会員各社および会員社内における法令順守や労働者保護に関する研修会などを定期的に開催していくことで、徹底したコンプライアンス経営の意識付けを弛まなく実施していく。

また、適正事業者認定制度(いわゆるマル適マーク認定制度)の構築など、コンプライアンス体制構築や人材育成制度の整備の率先を図る制度を構築することで、協会自らが健全化の規範となるよう取り組んでいく。

2. 連合の取り組み(派遣先労働組合等の取り組み)

- 1) 法定最低賃金を下回らない賃金水準、社会・労働保険料、通勤費支給が担保される派遣料金設定に向けて、派遣先労働組合の立場から点検活動を推進する。
- 2) 派遣先の職場における福利厚生施設の利用促進、安全衛生管理体制(健康診断の代行、健康で安全な職場対策等)について、その充実を求める。
- 3) 均等・均衡処遇の実現に向けて、派遣先労使関係においてワークルールの整備や労働条件闘争としてどのように運動を推進していくか検討する。
- 4) 派遣元における労働組合の結成・加入を促進させる。

3. 共同の取り組み

- 1) 技能協と連合は、法令遵守に取り組む派遣・請負事業主が競争力で劣後することのないよう、公正な取引環境のあり方について検討する。同時に、派遣・請負労働者の賃金水準、社会・労働保険料、通勤費支給を担保し得るマージン率および派遣・請負料金設定に向け、様々な観点から協議・検討する。
- 2) 派遣・請負労働者のキャリア形成促進に向けた派遣元・派遣先の協力体制のあり方について検討する。
- 3) 派遣・請負労働者の福利厚生の向上に資する諸施策について検討する。
- 4) 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡処遇を推進する上での政策課題について、検討する。
- 5) 会員各社における労働組合活動について、その理解促進に努める。

Ⅲ. 今後の両団体の協議体制等に関わる事項

技能協と連合は、今回の協議を契機として、派遣・請負労働に関わる諸課題について継続的に協議が行うことができるよう、各々の立場でその体制を整備する。

以 上

2010年4月26日

社団法人 日本生産技能労務協会

会 長 清水 唯雄

日本労働組合総連合会

事務局長 南豊 弘行