

## 派遣労働者の受け入れに関する協定基準

〇〇会社（以下、会社という）とJAM〇〇労働組合（以下、組合という）は、派遣労働者等の受け入れに関して、次の通り協定する。

1. 会社は、派遣労働者の受け入れについては、すべての場合に、その理由および業務、人員、契約期間、契約内容、労働条件、派遣元における社会・労働保険の加入の有無などについて事前に協議する。（※）
2. 会社は、派遣労働者の導入にあたっては、専門型26業務、または臨時的一時的業務に限定し、人員削減後の要員対策として正規従業員の代替に派遣労働者等の受け入れは行わない。
3. 会社は、派遣労働者を受け入れる時は、労働者派遣法等の法令を遵守し、派遣先責任者の氏名、および安全衛生について派遣労働者への安全衛生教育など安全配慮義務を果たす具体的対策を、組合に提示する。
4. 会社は、派遣労働者の契約終了にあたっては、組合へ事前に報告し、協議する。派遣終了後に当該派遣労働者を直接雇用する場合は、勤続年数の算定に派遣就労期間を含めることとする。
5. 会社は、紹介予定派遣を受け入れる場合は、紹介予定派遣であることを組合へ事前に報告し、採用する場合は正規社員として採用する。
6. 会社は、事業所内の製造業務において、業務請負会社の労働者が就労する請負契約を締結する場合は、その業務、人員、契約期間、契約内容、労働条件を、組合へ事前に報告し、協議する。また、会社は、業務請負会社の労働者の就労が、職業安定法、労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法等に違反していないことを確認する。

※法律では次のことが義務づけられているが、JAMとしては、上記1.の内容で事前協議の協定化をめざす。

会社は、一般業務の派遣労働者について1年を超え3年まで継続して派遣労働を受け入れる場合は、その「業務」「期間」「開始予定時期」を組合へ事前に通知し、意見を聴く。

以 上

## 2. 派遣先労働組合のチェックシート

はい=○、いいえ=×

根拠となる法令又は連合指針等：(派)=派遣労働者法、(安)=安全衛生法、(職)=職業安定法、(指)=派遣労働者法指針、(則)=派遣労働者法施行規則、(通)=厚生労働省通達、(連)=連合取り組み指針

### (受け入れ事前協議)

1. 派遣労働者の受け入れにあたり、「期間」「業務」について派遣先の過半数労働組合へ通知・意見聴取が行われている。→(派)	○	-	
2. 過半数労働組合への通知は書面で行われている。→(派)	○	-	
3. 受け入れ人数、労働条件、社会・労働保険の加入についても労使協議を行っている。また、1年以内の受け入れや期間制限がない場合についても労使協議を行っている。→(連)	-	○	
4. 事業場で活用している業務請負は、「偽装請負」ではなく適法な業務請負である。→(職)(派)	○	-	

適法	望ましい	回答欄
○	-	
○	-	
-	○	
○	-	

### (派遣先責任者)

5. 派遣先責任者は基準通り選任されている。→(派)	○	-	
----------------------------	---	---	--

○	-	
---	---	--

### (派遣先労働者への説明)

6. 派遣労働者の受け入れに際し、同一の職場の労働者に対して、派遣労働者も労働基準法等が適用されることや指揮命令者等について周知されている。→(指)	○	-	
--	---	---	--

○	-	
---	---	--

### (社会・労働保険)

7. 社会・労働保険に加入している派遣労働者を受け入れしている。→(則)	○	-	
--------------------------------------	---	---	--

○	-	
---	---	--

### (安全衛生)

8. 安全衛生管理体制は、派遣労働者も常時使用する労働者数に加え、業種や事業規模にふさわしいものになっている。→(安)	○	-	
9. 危険有害業務等に係わる安全衛生教育を派遣労働者に対して行っている。→(安)	○	-	
10. 危険有害業務等に係わる健康診断を派遣労働者に対して実施している。→(安)	○	-	
11. 事業主が任意で直接雇用する労働者に行う健康診断や安全衛生の講習等は、同種の業務に従事する派遣労働者も対象となっている。→(連)	-	○	

○	-	
○	-	
○	-	
-	○	

### (教育訓練)

12. 派遣元が派遣労働者に対して実施する教育訓練に対して、派遣先は便宜をはかる等協力している。→(指)	○	-	
13. 業務上必要な教育訓練・研修は、同種の業務に従事する派遣労働者も対象となっている。→(連)	-	○	

○	-	
-	○	

### (福利厚生)

14. 食堂、医務室等は派遣労働者も利用できる。→(指)	○	-	
15. 備品の支給、マタニティ用の制服貸与、電磁波シールドエプロンの支給等、福利厚生全般について、同種の業務に従事する労働者との均衡に配慮した措置が講じられている。→(連)	-	○	

○	-	
-	○	

### (苦情処理)

16. セクシュアルハラスメントの相談窓口は派遣労働者も対象となっている。→(指)	○	-	
17. 派遣労働者の苦情処理を受けられる体制が整っている。→(指)	○	-	

○	-	
○	-	

### (合理化後の派遣受け入れ)

18. 整理解雇後3ヵ月以内は、派遣労働者を受け入れないというルールが守られている→(指)	○	-	
19. 合理化後の要員対策について労使協議が行われている。→(連)	-	○	

○	-	
-	○	

### (期間制限と雇用申し込み)

20. 派遣期間制限は守られている。→(派)(指)	○	-	
21. 複合業務の時間管理は、適正になされている。→(通)	○	-	
22. 日数限定業務は、繁忙対策に使われていない。→(通)	○	-	
23. 期間制限を超える場合の雇用申し込み義務は守られている。→(派)	○	-	

○	-	
○	-	
○	-	
○	-	

### (紹介予定派遣)

24. 紹介予定派遣の期間は6ヵ月以内となっている。→(指)	○	-	
25. 紹介予定派遣後の採用の後、試用期間は設定されていない。→(指)	○	-	

○	-	
○	-	

### (その他)

26. 派遣労働者にも労働組合の窓口が知らされている。→(連)	-	○	
---------------------------------	---	---	--

-	○	
---	---	--

連合：改正労働者派遣法取り組み指針より