

## 改正労働者派遣法 JAMの取り組み 指 針

10月1日施行された改正労働者派遣法では、政府原案では原則廃止とされていた物の製造業務への派遣及び登録型派遣が当面存続することとされた。したがって登録型派遣についても、この改定内容を踏まえた対応として、法令順守の点検・周知と、労使協議の強化、労働協約の整備に取り組む。

常用雇用型派遣については、他の業種における通常の労使協議と労働協約の整備等と同様の取り組みを行う。

### 1. 各単組の取り組み

#### (1) 法令順守と対策強化

改正法の遵守を最低ラインとしつつ、政府原案や審議会における労働側の主張を踏まえ、以下のように取り組む。

- ① グループ企業内派遣が8割までに規制されるため、グループ企業の範囲（連結子会社の範囲など）の確認と毎年度の受け入れ状況を確認する。
- ② 日雇派遣の原則禁止の例外を確認するとともに、とくに収入要件の確認については厳格な運用と日雇派遣労働者に対する安全衛生教育について、従事する具体的業務内容の確認を含めて徹底する。なお、日雇い派遣とは日々または2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣とする。
- ③ 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れが禁止されることから、当該企業（事業所単位ではなく企業単位）を離職した労働者ではないことの確認を求める。
- ④ 派遣元企業におけるマージン率・派遣料金などの情報提供を徹底する。
- ⑤ 労働契約申し込みみなし制度（2015年10月1日から施行）に定める派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れないよう確認を求める。
- ⑥ 物の製造業務への派遣労働者の受け入れは原則として認めない。

#### (2) 労使協議の強化、労働協約の整備

- ① ものづくり産業の基盤の弱体化など大きな影響を与える恐れがあるため、技術・技能の伝承や蓄積について労使協議を徹底する。
- ② 2003年改正法の「自由化業務における1年を超え3年までの派遣期間を定める場合の派遣先の過半数労働組合への通知と意見聴取義務」について再度徹底する。
- ③ 派遣先に課された派遣労働者の均衡待遇確保に向けた協力の努力義務の実施状況（派遣元への情報提示として、各種手当などを含む広義の「賃金」）について定期的に報告・意見聴取するよう求める。
- ④ 派遣先の都合で派遣契約を解除する際に講じる措置について、事前に労働組合への通知・意見聴取するよう求める。

### (3) 組織化の検討

グループ内企業である派遣会社の実態を調査し、常用型派遣労働者を中心に組織化を検討する。なお、JAMは加盟単組の取り組みを支援するため、派遣先となっている単組・企業連との連携を強化する。

## 2. JAM本部の取り組み

改正派遣法に関する周知器材（連合作成を含む）の活用を推進する。

また、2013年10月から労働政策審議会での審議が予定されている登録型派遣、製造業務派遣、特定労働者派遣事業、および専門26業務の見直しについては、それら議論に対応するため研究・検討を行う。

## 3. 地方JAMの取り組み

機関会議、オルグ活動、学習会を通じた各単組への改正派遣法の周知と、JAMの取り組み方針の徹底し、労使協定化の促進を具体的に進める。