

何が変わった？

改正!? 労働者派遣法



なぜ? なぜ?

まるわかり教室

改正労働者派遣法

あっかん? レンゴー

(監修: 労働法制対策局)

2015年9月30日に成立した、**改正労働者派遣法**。実は中身がよく分からなかったりということはありませんか。今回は改正法のポイントをおさらいし、派遣労働者の方の雇用の安定と処遇の改善のため労働組合として何ができるかについて考えてみましょう。

連合も取り組んでいます!

連合「改正労働者派遣法セミナー〜ここがポイント! 2015年改正と労働組合の取り組み〜」
(2016年1月20日、中央大学駿河台記念館にて開催)

改正ポイントの解説や、派遣労働者の現状と課題、労働組合としての取り組みについてセミナーを行いました。3月には派遣社員向けのセミナーを開催します。



派遣先企業の

労働組合としてできること!

派遣可能制限の見直し

- 派遣労働者の受け入れ時、期間制限到来時に、交渉・協議の協約化・ルール化を!
- 意見聴取での反対意見が取り入れられなかった場合、派遣労働者の正社員としての雇入れや、延長する期間の短縮を求めましょう!



「雇用安定措置」が義務化

- 派遣元から派遣労働者の直接雇用申込依頼を受け、受け入れを求めましょう!
- 直接雇用された場合には、ぜひ労働組合の一員になってもらうよう働きかけを! 労働条件の点検・改善も大切。
- 正社員を募集する際、受け入れている派遣労働者への優先的な情報提供・採用への配慮を求めましょう。



均衡待遇に関する措置の見直し

- 派遣先で均衡待遇に関する措置が確実に実施されるよう働きかけを!
- 派遣先の了解を得られずに休暇が取得できない実態も…。実態把握を行い、確実な休暇取得や長時間労働の是正に向け交渉・協議を!



これまでは、いわゆる専門26業務以外の業務には3年までしか派遣社員を受け入れられなかったわよね?

Point 1 実はこの改正で、そのルールが大きく変わったんだ。**すべての業務で、有期雇用の派遣社員(※)を受け入れられる期間が3年に。しかも労働組合の意見を聞きさえすれば、期間を延長することができるようになってしまった。**つまり会社は一つの業務をずっと派遣社員に任せることができてしまうんだ。
※派遣会社で無期雇用の派遣社員を受け入れは期間制限なし

でも労働組合が反対したら延長はできなくなるんじゃない? それなら安心ね。

いや、たとえ労働組合が反対しても、延長できてしまうんだ。だから**会社の都合で派遣労働がどんどん拡大しかねない制度**と言えるね。

正社員をめざす派遣社員は多いのに、そんなことになったらますます正社員になりにくくなってしまわね! そういえば、派遣会社に「**雇用安定措置**」っていうのが義務づけられたらしいけど、正社員にするっていつのこと?

Point 2 確かに、3年間同じ職場で働く派遣社員を、派遣先で雇うよう依頼することなどが派遣会社の義務になった。だけど、依頼すればいいだけだし、安定した雇用につながるとは思えないよ。

「正社員化を促進する法改正」なんてまったく嘘ね! それならせめて派遣社員の処遇をよくすることはできないのかしら?

Point 3 今回、正社員との均衡(バランス)を考えた待遇について、いくつか見直しがあったけど、派遣社員の低処遇の問題を解決できるものではないんだ。世界では正社員と派遣社員の「**均等待遇**」があたりまえなのに、**日本ではいまだに実現していないんだよ。**

労働組合としてできることは何もないのかしら…。

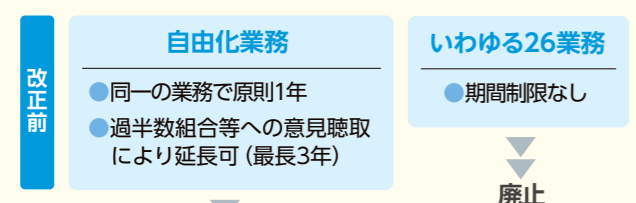
そんなことはない! 労働組合の役割は重要なんだ。法を上回る取り組みが大切! 積極的に交渉・協議を行ってこよう!

くわしくは…

改正法の Point 1 解説

ユニ子さん
ユニオニオン株式会社
労働組合の専任役員1年目

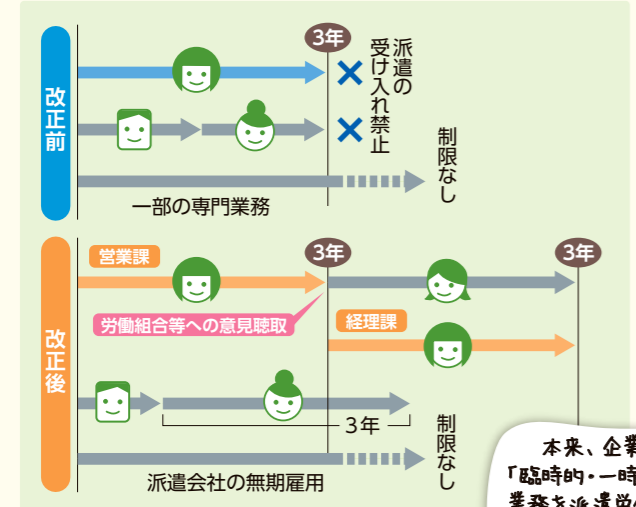
派遣可能制限の見直し



業務区分がなくなり、すべての業務に期間制限が生じるように

改正後 「派遣先事業所」単位と「人」単位2軸の期間制限へ
① 派遣先事業所単位の期間制限 ② 個人単位の期間制限

派遣労働の期間制限のイメージ



派遣労働が拡大する恐れが!

本来、企業は「**臨時的・一時的**」な業務を派遣労働者に任せることが原則なんだから!

改正法の Point 2 解説 「雇用安定措置」が義務化

派遣会社に求められる雇用安定措置

- 1 派遣先への直接雇用の依頼
 - 2 新たな派遣先の紹介
 - 3 派遣会社での無期雇用
 - 4 その他の雇用安定措置 のどれかを行う
- ※ 1ができなかったときは2~4のいずれかを行う

派遣期間が3年に達する有期派遣労働者に対して行われるんだ!

⚠️ 依頼だけでいいなど実効性が伴わない可能性が!

改正法の Point 3 解説 均衡待遇に関する措置の見直し

派遣先企業 どのような措置が必要? 派遣元企業

- | 派遣先企業 | 派遣元企業 |
|--|--|
| 配慮義務
● 社員の賃金等の情報提供
● 休憩室などの福利厚生施設利用機会の提供
● 段階的かつ体系的な教育訓練 | 配慮義務
● 派遣先の社員とのバランスを考慮した待遇
義務
● 上記について、求めに応じて本人へ説明を行う |

⚠️ 根本的な処遇改善につながらない!