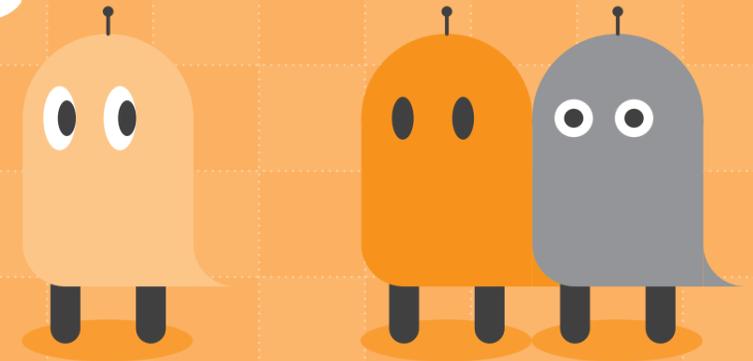


派遣・請負先
労働組合がすすめる

間接雇用労働者に向けた
**取り組み
事例集**



みんなで
取り組み方を
はっけんしよう



間接雇用労働者に向けた 取り組み事例集

目次

はじめに 1

(1) 派遣先労働組合(構成組織・単組)の具体的取り組み事例

【組織確認編】

① 電機連合 2~4

② JAM 5・6

③ 全労金 7・8

④ 自動車総連 9

⑤ サービス・流通連合 10

【実態把握編】

⑥ 労済労連 11・12

【運動の展開・制度の確立編】

⑦ ゴム連合 13~16

⑧ ネスレ日本労働組合(フード連合) 17・18

⑨ 情報労連 19

⑩ アイロム製菓労働組合(JEC連合) 20

⑪ レンゴー労働組合(紙バ連合) 21・22

⑫ 自治労 23

⑬ 横浜油脂労働組合(JEC連合) 24

⑭ NHKユニオン(NHK労連) 25・26

【組織化に関する取り組み編】

⑮ 電機連合 27

⑯ ユニオンほほえみ(情報労連) 28

⑰ 全労金 29・30

(2) 派遣元労働組合の取り組み

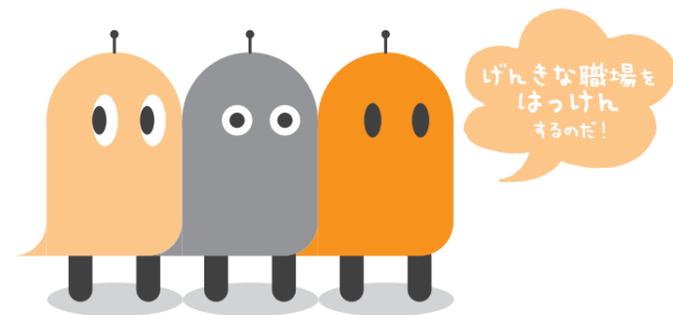
⑱ 人材サービスゼネラルユニオン(UIゼンセン同盟) 31・32

⑲ アルプス技研労働組合(電機連合) 33・34

⑳ 派遣添乗員労組(サービス連合) 35・36

㉑ 新産別運転者労働組合(労供労連) 37・38

連合本部の取り組み 39~46



事例集案内ナビゲーター「じゃっけんクン」



はじめに

1. 間接雇用労働者とは

派遣労働者や請負労働者など、企業が直接雇用契約を交わさず派遣会社等を介して受け入れる労働者を間接雇用労働者と言います。請負労働者の多くは請負会社で正規労働者として雇用されていますが、働く職場は他社事業所等であるという点で、ここでは間接雇用労働者として取り扱っています。

間接雇用労働者は直接雇用労働者と異なり、企業の中で要員管理や業務実態が十分に把握されていないのが実情です。間接雇用労働者は工場や支社・支店単位で契約されることが多いため、本社レベルでの把握はほとんどなされてこなかったことなどが大きな要因であると考えられます。また、間接雇用労働者は企業と派遣会社との契約により派遣料金として支払われるため、企業においては物件費扱いとなり、「生身の人間」としての姿が見えにくい背景があると考えられます。

2. 雇用されている会社と実際に働く会社が異なるとは…

間接雇用労働者の基本的な労働条件は派遣会社・請負会社で決定されますが、就業実態については実際に働く職場の環境により大きく左右されます。例えば、有給休暇を取得するにも、職場の理解がないと取得できないという実態が少なからずあるようです。連合の労働相談に寄せられる「派遣先でハラスメントを受けたが、誰に相談すればよいのか悩んでしまう。職場では言いにくいし、派遣元に相談しても、『相手はお客さまだから我慢して』と言われる」などの事例に見られるように、雇用されている会社と、実際に働いている会社が異なることは、会社間の力関係も相まって、間接雇用労働者の労働条件に関わって複雑な関係を生じさせています。

3. 同じ職場で働く仲間として …いきいきとした職場環境づくりに向けて

間接雇用労働者に関わる問題が様々なかたちで浮き彫りになっている中、連合の構成組織での取り組みも進みつつあります。一方、構成組織の間では、「そもそも他社で雇用されている労働者なので経営との協議の対象にできない」あるいは、「パートなどの直接雇用と異なり、組合員として仲間に入れることが出来ないのでは、組合としての取り組みに限界がある」などといった指摘も少なくありません。

しかし、間接雇用労働者の労働条件が働く職場の影響を受けることをふまえれば、労働組合として取り組むことができる領域は十分にあるはずで、

働く現場で必要な役割を担っている存在であるという点で、間接雇用労働者は私たち組合員と同じであり、組合員への配分原資を支えている存在でもあるのです。同じ職場で働く仲間であるという意識をどうしたら組合全体で共有できるか考えてみる、まずはここからがスタートです。職場で声をかけてみる、意見交換の時間をつくってみる、なんでも構いません。相互に交流する機会をぜひ設けてください。そして間接雇用労働者が抱えている課題を自らに通じるものとして捉えていくことが大切です。実際に職場で働く者同士は日常の仕事を通じて仲間意識を持っているはずで、

「理解したが、その上で何をどうしたらいいのかわからないか?」…
そのためのヒントがこの事例集です。すでに間接雇用労働者のための取り組みにチャレンジしている構成組織(産別・単組)の具体的な取り組みを紹介しています。ぜひ参考にして頂き、できるところから一歩ずつ着実に前進することで、すべての労働者がいきいきと働くことができる職場づくりをめざして頂きたいと考えます。

最後に、本事例集の策定にあたり、ヒアリングや情報提供にご協力をいただいた各構成組織・労働組合の皆さまにこの場を借りて厚くお礼を申し上げます。

2010年11月 連合・非正規労働センター

① 電機連合

電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合を結集した産業別組織

電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン(改定版)の策定

電機産業の現場において派遣労働者等の非正規労働者は事業の推進と発展に欠かせない存在として、受入会社・労組は派遣労働者を「ともに働くパートナー」として位置づけている。その基本的なスタンスのもと、派遣労働者の権利保護に努めるためのガイドラインを2000年に策定。2004年の改正派遣法への対応や、派遣・請負活用の適正化等についてさらなる充実をはかるため、2005年に改定版を策定。

ガイドラインでは、①派遣会社 ②派遣元労組 ③受入先会社 ④受入先労組のそれぞれが取るべき対応を示す。また、形式は請負であっても、実際には派遣労働と同じように受入会社の指揮命令の下で働かせる、「偽装請負」の問題にも対処するため「請負適正化・改正派遣法への対応」職場点検活動マニュアル(点検シート)を作成し各単組における取り組み推進への対応を進めている。

本ガイドラインは、2010年4月に国会に提出された改正労働者派遣法の動向を踏まえ、法令遵守をはじめとした取り組みの更なる充実を図るため見直しを行う予定。



【電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン(改定版)より抜粋】

電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン(改定版)抜粋	
<p>5. 2 受入会社労組としての対応</p> <p>(1) 受入れ時における事前協議の徹底</p> <p>受入会社が派遣労働者を受入れる場合には、「労働者派遣法」の遵守を前提に、その必要性・業務の内容・配属場所・受入れ期間・安全衛生等の受入れ体制の整備について、受入会社と事前協議の対象とするよう労使の合意形成をはかります。その上で、事前協議において、派遣労働を受入れるにあたっての導入理由(派遣労働の必要性、人数、技術・ノウハウの継承、長期的な雇用管理や要員計画などの課題)などについて、受入会社・労組間で十分に協議して、受入会社組合員の労働負担が高まらないよう対策を講じるとともに派遣労働者の権利保護に努めることとします。</p> <p>なお、今回の法改正で、1年超3年未満の一般業務への派遣については受入会社労組への書面による通知義務、受入会社労組からの意見聴取義務が新設されたことから、この点に関する受入会社・労組間での協議は必須であり、必ず協議しなければなりません(資料2・P24、資料11・P82を参照)。</p> <p><主な事前協議事項></p> <ul style="list-style-type: none">①導入理由(納期性)②具体的職種・業務(組織上の位置付け)③規模(人数)<ul style="list-style-type: none">・生産計画、要員計画、設備投資などから、規模(人数)を確定する。④契約期間<ul style="list-style-type: none">・法の遵守⑤就業場所⑥就業条件と取り扱い<ul style="list-style-type: none">・派遣会社、受入会社、派遣労働者の三者間で就業条件を明確化すること。⑦具体的な管理方法<ul style="list-style-type: none">・受入会社責任者と派遣会社責任者を明確化すること。⑧契約会社名⑨契約内容⑩派遣先管理台帳の作成<ul style="list-style-type: none">・受入会社においては、派遣労働者ごとに派遣先管理台帳を作成すること。⑪契約終了時期の事前報告 <p>(2) 「労働者派遣法」等、関連する法律への対応</p> <ul style="list-style-type: none">①「労働者派遣法」と労働者派遣にかかわる「労働基準法」「労働安全衛生法」「男女雇用機会均等法」などの遵守状況をチェックし、問題があれば、その改善を求めること。<ul style="list-style-type: none">特に、以下の項目・内容についてチェックすること。●受入れ時の派遣労働者への説明会の実施(利用できる福利厚生の内容説明、直接指揮命令する者以外の受入会社従業員との業務上の関係、職業生活上留意を要する事項についての助言等)●受入会社における派遣先責任者の選任	<ul style="list-style-type: none">●派遣先管理台帳の作成●派遣労働者を特定する行為(事前の面接・履歴書の事前提出を除く)を、若年者に限るとすること等)をしていないか●労働者派遣契約外の業務をしていないか●安全衛生教育の実施と健康管理の徹底●「男女雇用機会均等法」(セクハラ防止の配慮義務、妊娠中及び産後の健康管理に関する措置)の適用●直接雇用の申し込み義務(努力義務を含む)の履行状況 <p>②派遣労働者の雇用の安定をはかるため、実際の派遣受入期間と派遣契約期間を一致させることが受入会社の努力義務とされているが、その状況をチェックすること。</p> <p>③派遣会社労組と連携し、定期的に職場巡回を行い、派遣労働者の就業状況(法違反がないかどうか等)についてチェックすること。問題があれば、受入会社もしくは派遣会社に対し改善を求めること。</p> <p>(3) 職場環境、安全衛生にかかわる問題への対応</p> <ul style="list-style-type: none">①派遣労働者の福祉の確保をはかるうえで、受入会社の福利厚生施設の利用を可能とさせること。②派遣労働者を交替制勤務など特殊勤務につかせる場合は、受入れ時に受入会社が派遣労働者の健康状態を確認するなど健康管理を徹底させること。③労働災害に対する災害補償責任は派遣会社にあるが、受入会社も労働災害の防止義務を負い、受入会社の安全衛生義務の分担があることに加え、労働災害の発生原因によっては受入会社の賠償責任も伴うことから、派遣労働者の安全管理を十分行うよう受入会社に求めること。④受入会社において作業内容の変更(使用する機器の変更など)が行われたときには、安全衛生教育を徹底させること。⑤今回の法改正で派遣先責任者・派遣先責任者の行うべき事項に「安全衛生に関する連絡調整」が追加されたことに伴い、受入会社労組として、安全衛生に関して派遣会社・受入会社間の連絡調整が十分に行われているかチェックし、問題があれば改善させること。 <p>(4) 従業員教育に関する対応</p> <p>派遣労働者の権利を保護するためには、同じ職場で働くすべての従業員が、派遣労働者の立場を正しく理解し、ともに働くパートナーとして意識することが重要だ。また、それがセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを防止するためにも必要です。したがって、受入会社に対して、派遣と請負の違い、登録型派遣と常務型派遣との区別など正しい知識を基にした派遣労働者に関する従業員教育を実施するよう求めることとします。とくに、指揮命令を行う者等関係者には、文書の配布等により関係法令を徹底することが義務付けられており、その遵守状況をチェックし、問題があれば改善させることとします。</p> <p>また、受入会社労組としても、ともに働くパートナーという認識を持たせる組合員への教育宣伝活動を強化することとします。</p>

●受入会社労組としての対応



② JAM

機械金属産業を中心とする産業に働く仲間が結集する産業別労働組合



Guide Book「労働者派遣法の手引き」の策定



これまでのJAMの調査により各職場で、製造現場に「派遣」と呼ばれる労働者がたくさん働いている現実、また、業務請負業者からの違法な派遣も行われていた事が明らかになったことから、同じ職場で働く仲間として、違法な状態や労働者としての権利が確立できていない実態を正す事を派遣先労働組合の責任として、2004年2月、前年の労働者派遣法改正を受けてJAMとしての対応方針を決定。決定した方針に加え改正法の内容を解説し、単組での取り組みにつなげる手引きとしてガイドブックを作成した。

ガイドブックでは、各単組の事業所で働く派遣・請負労働者に関わる2つのチェックシート（「業務請負のチェックシート」「派遣先労働組合チェックシート」）を掲載し、単組における点検活動を求めている。

また、従来から策定している「雇用安定に関する協定基準」に「派遣労働者等の受け入れに関する協定基準」を追加し、派遣労働者受け入れ時における会社との事前協議ルール確立に役立てよう求めている。

2010年春季生活闘争時においても、重点課題として「派遣労働者については派遣契約の内容、労働条件、派遣元における社会保険の加入有無など『派遣労働者の受け入れに関する協約基準』に準じた点検活動を強化する」こととし、取り組みの推進にも活用されている。

同時に、労働組合が日常から、派遣・請負労働者の苦情処理の窓口となって世話役活動ができる取り組みを進めることも提起している。

地方組織や単組では、ガイドブックを基に学習会を開催したほか、職場における対応が生じた場合の参考資料として活用されている。



【「ガイドブック」抜粋】

各単組の取り組みの進め方

8

4. 派遣労働者等の受け入れに関する労使協定基準

派遣労働者等の受け入れに関する労使協定基準

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。

【法定基準※】
法律では次のことが義務づけられていますが、JAMとしては、上記1の内容で事前協議の協定化をめざします。

※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。

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に代り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。

以上

●「各単組の取り組みの進め方」

●「派遣労働者等の受け入れに関する労使協定基準」

派遣と請負の区分基準（要約版） 1989年労働省告示第37号

次に示す基準を全て満たしていなければ、請負とは認められず、労働者派遣事業を行う者となる。基準要件を満たさずに請負を行っている場合は、行政官庁から指導を受けることになる。

請負の要件を満たすためには、「労働管理上の独立性」と「事業経営上の独立性」が必要である。

1. 労働管理上の独立性（自己の雇用労働者の労働の直接利用）
 - (1) 業務管理上の独立性
 - ① 直接自らの業務の遂行方法の指示等を行うこと。
 - ② 直接自らの業務遂行の評価を行う。
 - (2) 労働時間管理上の独立性
 - ① 始業時刻、休憩、休日、休暇等の指示・管理を自ら行うこと。
 - ② 時間外・休日労働の命令等を自ら行い管理すること。
 - (3) 秩序の維持、確保、人事管理上の独立性
 - ① 自ら服務規律の設定・指示・管理を行うこと。
 - ② 自ら労働者の配置等の決定・変更を行うこと。
2. 事業経営上の独立性（自己の事業として独立処理）
 - (1) 経理上の独立性……自己責任による資金の調達、支弁を行う。
 - (2) 法律上の独立性……民法、商法その他の法律上の事業主責任を遂行する。
 - (3) 業務上の独立性……機械、設備、器材等の自己調達による業務処理または企画、技術、経験上の自己独立性が有って、単なる肉体的な労働力の供給ではないこと。

告示の基準による請負事業か否かのチェック項目（従来の管理上のチェック項目）
安西 愈著「労働者派遣法の法律実務」より

1. 業務遂行方法の管理	はい=○ いいえ=×	<input type="checkbox"/>
1 欠勤、欠席、業務内容上の人員配置は請負会社の責任者が指示し、手配をしている。		
2 請負会社の作業責任者が自らの判断で、労働者の仕事の割り当てや調整を行い、直接指示している。		
3 請負会社が自らの企画で仕事の仕方、完成の方法、業務処理の方法等を定めて、労働者に指示している。		
4 仕事の完成や業務処理方法の教育・指導は請負会社の責任で行っている。		
【採点】全部○ならば適正な業務請負です。		
5 発注会社に教育・指導をすべて任せている。	はい=○ いいえ=×	<input type="checkbox"/>
6 仕事の完成や業務処理方法について、請負会社の労働者一人一人の評価（出来高等）を発注会社が個別に評価して優化するという方法になっている。		
7 発注会社に請負会社の労働者一人一人の能力評価をするための資料等を提出している。		
8 発注会社が日常の業務処理や技術、指導教育をし、労働管理上の指揮命令をしている。		
【採点】全部×ならば適正な業務請負です。		

●「告示の基準による請負事業か否かのチェック項目」

2. 労働時間等の管理	はい=○ いいえ=×	<input type="checkbox"/>
1 発注会社の就業規則をそのまま使用している。		
2 発注会社名義のタイムカードや出勤簿をそのまま使用している。		
3 発注会社が請負会社の労働者の就業時間管理を行っている。		
【採点】全部×ならば適正な業務請負です。		
3. 服務規律の決定・管理	はい=○ いいえ=×	<input type="checkbox"/>
1 発注会社の従業員と全く同一の作業衣や名札をつけている。		
2 発注会社が作成した、発注会社の従業員である旨の身分証明書を使っている。		
3 発注会社から直接、人事考課を受けている。		
4 発注会社が労働不調者者、能力不足者の指名を行い、指名された者が作業を拒否されたりしている。		
【採点】全部×ならば適正な業務請負です。		
4. 雇員の配置・決定	はい=○ いいえ=×	<input type="checkbox"/>
1 発注会社が請負会社の労働者の指名、分限、配置等の決定を行っている。		
2 発注会社が雇員の決定を目的として、請負会社の労働者の経歴書を提出させたり、労働者の面接を行っている。		
3 発注会社の従業員と請負会社の労働者が混在し、発注会社職階との間に、上司・部下という関係が生じたり、同じ職場の所長等から支配を受け、使用従属的な状況で作業をしている。		
【採点】全部×ならば適正な業務請負です。		
5. 資金の調達等	はい=○ いいえ=×	<input type="checkbox"/>
1 通勤費、交通費等が発注会社から、請負会社の労働者個人に直接支払われている。		
2 出張交通費の実費を発注会社の従業員の旅費規程によって請求支払いをしている（契約書に明記されている場合を除く）。		
3 発注会社から給食費として給食が無償で支給されている（契約書に明記されている場合を除く）。		
4 資材、材料、器具等を無償で使用している（契約書に明記されている場合を除く）。		
【採点】全部×ならば適正な業務請負です。		

労働組合の取り組み

☆物の製造業務では、派遣可能期間は当年度1年以内なので、派遣先事業主は労働組合への通知・意見聴取義務はないが、職場秩序維持、職場の安全確保などの観点から、派遣労働者の受け入れは労使協議を行うべきである。

☆請負・業務委託の形をとりながら、注文主が指揮命令を行い、実態としては労働者派遣である「偽装請負」は違法な派遣とされている。現在の業務請負・委託が違法であるかどうか点検を行い、適切な請負契約による業務請負とするか、派遣法に基づく派遣労働者の受け入れとするか、明確にすることが必要。

●「告示の基準による請負事業か否かのチェック項目」

3 全労金

全国の労働金庫、労働金庫協会・連絡会、及び関連会社で働く労働者を組合員とする労働組合で構成する連合会組織

派遣労働者の契約更新等に関する対応を指針で確認 全労金雇用政策・取り組み指針（その2）～有期契約労働者の契約更新などに関する対応

労働金庫における有期契約労働者は、90年代前半までは、休職者の代替や一時的な業務集中等で臨時に雇用されていたケースが多く、就労内容は定型・補助業務に限定されているのが一般的であったが、現在では全国の労働金庫と関連会社には4,000名を超える（内派遣社員は約2,200名）有期契約労働者が働き、その多くは、正社員がそれまで行っていた業務に就くようになり職場にとっては欠かすことのできない存在となっている。その一方で契約更新の手続きにいたっては形式的に運用されている実態にある。

しかし、そのような就労実態から見過ごせない事態も発生している。派遣労働者の事前面接や3年超の契約、グレーな26業種契約、有期契約であるがための不当な雇止め、乏しい教育・研修機会、正職員との処遇の格差等、労働者派遣法等の法令やその主旨を踏まえていない実態が少なくない。

雇用契約期間については、6ヶ月もしくは1年の有期契約がほとんどであり、契約更新のたびに雇止め不安が重くのしかかっているとの声も聞かれる。

このような実態を踏まえ、労働組合は法改正や経営側に法令遵守を求めるだけでなく、同じ職場に働くすべての労働者の雇用確保や安定雇用に向けて積極的に役割を果たす事を確認。この取り組みを各単組が積極的に進められるよう、労働組合としての取り組みや法的解釈などを示した指針を策定した。

なにが変わったのかな？

K労組では労働金庫に対し「契約期間が3年を超える派遣職員に対する直接採用の要請」を再三行った結果、派遣法の主旨にも照らし、労働金庫のニーズと本人の意向が合致する場合は直接採用を検討することが表明された。直接採用の実績も着実に進んでいる。（K単組における2002年～2010年10月までの直接採用者24名）



一派遣労働者（＝間接雇用労働者）の契約更新などに関わる取り組み 【全労金雇用政策・取り組み指針（その2）～有期契約労働者の契約更新などに関する対応 ～2008年度第11回中央執行委員会確認】より抜粋

〈基本スタンス〉

全国の労働金庫と関連会社に働く有期契約労働者は、労働金庫の運動を進める重要な役割を担っている職員であり、同じ職場で働く仲間である。全労金・単組は、労働金庫・関連会社に働く職員の雇用と生活を守る労働組合として、労働契約期間中の解雇や、契約解除、又は、契約更新時における更新拒否などの雇用問題が発生した場合は、すべての事案について労使協議を申し入れ、労働契約の継続とあわせて、「雇用政策（安定雇用＝雇用不安の解消）」の実現に向けて、対応を行う。

〈派遣労働者（＝間接雇用労働者）について〉

(1) 派遣労働契約の期間満了による更新拒否等の問題が発生した場合は、労働者派遣法で定められている

「臨時的・一時的業務派遣（＝政令指定26業務以外の派遣等）における直接雇用の申込み義務（第40条の4）」の適用年数（＝1年あるいは最長3年）や、「政令指定26業務派遣における優先的雇用の申込み義務（第40条の5）」の適用年数（＝3年超）を参考にして、派遣労働期間が3年を超えている場合には、労働金庫等（＝派遣先企業）から直接雇用契約を申込み等、派遣会社（＝派遣元企業）・労働金庫等（＝派遣先企業）による一方的な解雇・契約解除は行わせない。なお、派遣労働期間が3年未満の場合でも、労働者派遣法で定められている「優先的雇用の努力義務（第40条の3）」や「直接雇用の申込み義務（第40条の4）」が適用される事案もあり、上記記載の基準（＝派遣労働期間）だけで判断することなく、当事者の意見や派

遣労働契約の実態等を十分把握した上で、労働金庫等との直接雇用契約や、労働金庫等と派遣会社の派遣契約の更新に向けて対応する。

- (2) 臨時的・一時的業務等で派遣労働者を受け入れる場合、もしくは、既に受け入れていて、当初契約した受入期間の変更を申し入れられた場合には、労働者派遣法（第40条の2第2項）で「原則1年（第40条の2第2項）」と定めていることから、1年を超える受入期間は認めない。ただし、労働者派遣法で派遣先企業（＝労働金庫等）に求められている派遣先労働組合（＝労金労組）への「意見聴取制度（第40条の2第4項）」を有効に活用して、派遣期間満了後に、労働金庫等との「期間の定めのない契約」を前提とした直接雇用契約の締結を条件に、上限3年までの受入期間を認めることを可能とする。なお、直接雇用の申し込み義務が発生する場合も同様とするが、本人の希望を最優先とする。
- (3) 派遣労働契約の期間中に解雇等の問題が発生した場合には、労働契約法（第17条第1項）で「やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでは労働者を解雇することができない」と定めてあり、派遣会社（＝派遣元企業）の一方的な解雇・契約の中途解除は行わせない。また、労働金庫等（＝派遣先企業）による労働者派遣契約の中途解除についても、派遣労働者の就業継続を脅かすものであり、契約期間中の一方的な解除は行わせない。

〈単組の取り組み〉

- (1) 有期契約労働者の就労実態、担当業務、契約更新の状況等を把握した上で、経営側の雇用課題に関する考えを話し、「雇用政策」の実現に向けた労使協議を進める。特に、派遣労働者については、経営側に受入期間等の管理を徹底させ、「直接雇用の申込み義務」「優先的雇用の努力義務」等の確実な実施を求めると共に、実施状況を把握する等、積極的に関与する。
- (2) 有期契約労働者に関する労働法等には、労働者保護の観点や雇用問題を発生させないための基準等が示されており、経営側には、法律の目的や主旨に沿った法令遵守や、雇用問題を発生させない適切な雇用管理を求める。
- (3) 有期契約労働者の雇用契約等に関する問題が発生した場合は、すべての事案を労使協議課題として位置付け、経営側との交渉にあたっては、基本スタンスに沿った交渉を進める。
- (4) **すべての労金労働者を対象とした相談窓口の設置や相談体制の充実に図り、有期契約労働者の雇用問題等の解決に向けて積極的に対応する。**
- (5) 地方連合や地域ユニオン等が開催する労働法に関する学習会や集會等に参加し、日常的な情報交換や労働相談ができる関係を構築する。また、**労働法に関する執行委員会内の学習会を開催し、あらゆる雇用問題に対応できる情報と知識の共有化を図り、単組内の統一的な対応に努める。**

同じ職場で働く仲間として積極的に関わっていきましょう



Voice

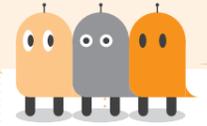


現場の声

指針策定の根底にあったのは、A単組のアンケートに寄せられた有期契約労働者からの声だった。アンケートには、予想以上に多くの派遣社員から意見・要望・不満が書き込まれ、執行部の取り組みを進めるきっかけとなった。

「毎年1年の雇用契約で働き、更新時期になるととても不安です。以前に比べて仕事量が増えるなか、定時で帰ることもほとんどできず、もっと仕事をするように言われても、雇用不安もあるなかやる気がおきません」 「正職員と同じ気持ちで勤務しているのに、何年経っても正職員にしていけない事が不満です」 「働きやすい職場であると思うが、職員が派遣に頼っているという場面が多くみられる。仕事量に見合った賃金をもらえれば…」

「派遣社員だけがなぜ制服なのか」 「職員には連続休暇があるのに派遣は休みを取るときに『どうして?』という顔をされる」 「仕事上で何かトラブルがあると、『派遣の人が…』と言われやすい」 「職員の有休時、不在の時、お客様対応は残った派遣で行わなければならない。しわ寄せが派遣にきてしまう」 「事務規定の変更等、重要な文書などが職員間だけで回覧され、こちらまで回ってこない」



4 自動車総連

メーカー、車体・部品、販売、輸送の各業種、及び一般業種で働く仲間が広く集結した産業別労働組合組織



～非正規労働者に関する取り組みを運動方針で確認～



労働組合の社会的責任、一人ひとりの技能や意欲・活力の向上、職場力の充実等、同じ職場で働く仲間との観点にたつて、自動車総連加盟の各労組においては、従来から様々な組合活動を通じて非正規労働者への関与を高めてきた。具体的には、直接・間接雇用労働者を問わず、コンプライアンスの徹底をはじめとする労働環境の整備、一人ひとりの技能向上に向けた教育機会の充実、さらには、正社員登用の促進など、着実に取り組みの質向上を図ってきたところである。

一方、自動車産業の生産職場を支える非正規労働者は直接雇用の有期契約労働者であるべき、との今後に向けたあり方を自動車産別労使間で共有化し、対応を進めているところである。

また、総合生活改善の取り組みにおいて非正規労働者に関する取り組みを方針に掲げ、現在第39回大会(2010.9)にて確認された運動方針に基づき、新たに組織横断的なプロジェクトチームを本部に設置し、組織活動・労働政策・経営対策の各分野の連携充実を図りながら取り組みを進めている。



一非正規労働者に対する主な取り組み一

【第39回大会議案書「第3号議案第23期運動方針」より抜粋】

＜組織拡大に向けた取り組み 一非正規労働者への取り組み一＞

2009年10月に行った自動車総連・組織基本調査によると非正規労働者の組合員数は11,119名と2年間で6,841増加したものの、組織率は非正規労働者全体(174,365名)の6.4%に過ぎない状況である。そのため、第23期においては、「同じ職場で働くすべての労働者は同じ仲間」との共通認識のもと、直接雇用のパート・有期契約社員の組織化を積極的に推進していくとともに、とりわけ60歳以降再雇用者については必要性を今一度認識し全単組で組織化に取り組む。また、実在者がいない場合であっても、将来に向けた組織防衛や強化、組合の過半数代表制機能の維持、労働者全体の待遇低下防止の観点から、組合規約や協約の見直しによる組織化に取り組む。

「労働政策のビジョンづくりと労連の主体性に基づく実践」

非正規労働者への対応については、労働組合の社会的責任、同じ職場で働く仲間の意欲・活力の向上、職場力の強化等の観点から、労働組合としても非正規労働者への関与をさらに高めていくことが必要である。この取り組みを総連全体で着実に推進していくためには、組織活動、労働政策、経営対策の各分野での取り組みが連携しあうことが必要であり、**総連本部としては、本部内に組織横断的なプロジェクトチームを設置し、**推進体制を強化していく。この中で労働政策面では、労働条件に関する必要な対応について検討を進める。

本格的な
スタートだ



「公平・公正な処遇に向けた取り組み 一非正規労働者に関わる諸課題への対応一」

非正規労働者は、自動車産業にとってものづくりや競争力の基盤を支えていく仲間であるとともに、労働組合としての社会的役割を果たす観点から、組織拡大と併せて非正規労働者の労働条件に関する待遇改善に向けた取り組みを検討する。

・取り組みの推進にあたっては、非正規労働者の労働条件に関する実態調査やその調査を通じた課題の把握などを踏まえ、今後必要な検討を行う。

【「第4次 組織拡大中期計画」より抜粋】

＜中期計画の考え方 一組織化の対象一＞

直接雇用の非正規労働者が組合員化されていない企業
*実在者の有無に関わらず、組合員範囲の見直しによる組織化を図る。

*一定期間の雇用契約がある者などを先行的に組織化していく。

- ①60歳以降再雇用者
 - ・原則、再雇用制度導入組合は全て対象とする。
- ②パート・有期契約社員等
 - *間接雇用の非正規労働者については、系列内の派遣・請負元企業を優先的に組織化対象とする。

5 サービス・流通連合(JSD)

全国の百貨店、チェーンストア、専門店、卸売業、食品関連(レストラン、食品製造等)、ホテル業、輸送関連業、その他流通産業に關係する労働組合が加盟する産業別組織



派遣労働者・取引先の応援店員への取り組みの展開を 2010労働条件改善交渉「春の交渉方針」で確認



2008年秋以降の世界的な不況の影響によりは、サービス・流通産業は未だかつてない厳しい環境に置かれ、ここで働く者の雇用や労働条件の底割れだけでなく、企業存続へもつながりかねない状況となっている。

しかしこの難局を乗り切る大きな原動力となるのは、組合員に加えて、同じ職場で働く仲間である派遣労働者や、取引先からの応援店員など、すべての労働者の雇用や生活への不安を払拭することであるとの認識にたち、2010「春の交渉」における取り組みの柱に派遣労働者や取引先の応援店員に対する取り組みの展開を示した。

特に百貨店やスーパー等の職場は、取引先からの応援店員なしでは成り立たなくなっており、まさに同じ職場で働く仲間として基幹的な役割を担っている。一方で、取引関係であるといったことから、優越的地位の濫用による応援要請や、商品の無理な納品要請などにより、労働環境等にも影響を与えかねないといったことから、JSDとして、取引先からの応援店員については、CSRの観点から職場環境の整備や点検、取引条件などが過重な労働を招いていないかなどの労使確認を行っていくことを運動として進めた。

あわせてJSDの「CSR対応指針」において、取引先との公正な取引を行うため、独占禁止法や下請法の遵守を掲げている事はもちろんのこと、法律以上のモラルの取り組みの中でも、取引先に対する無理な納品要請などの禁止についてガイドラインを示し、通年を通した取り組みを進めている。



一2010労働条件改善交渉「春の交渉方針」より抜粋一 【V.「春の交渉」に臨むJSDの考え方<取り組みの柱>】

パートタイマー・契約社員の処遇改善とすべての労働者を対象とした取り組みの展開

われわれの産業は多くの直雇用の有期契約労働者のみならず、派遣労働者や応援店員など様々な働き方の労働者によって支えられている産業である。そうした労働者の働きがいの向上こそが産業の成長・発展にも直結することから、自組織の事業所で働くすべての労働者のディーセントワークの実現を念頭に置いた取り組みを推進する。

組合員である有期契約労働者には均等・均衡待遇を念頭に、賃金の維持・向上やワークルールの改善に向けた交渉を展開し、いわゆる正社員との同時期要求・同時期妥結をめざす。また組合員ではない直雇用の有期契約労働者には組織化を前提に組合員の交渉結果を波及させていく。

労使関係のない派遣労働者に対しては労使協議の中で受け入れ状況や労働条件の確認を行っていく。加えて **取引先からの応援店員**については取引条件などが過重な労働を招いていないかなど、CSRの観点から労使での確認を行っていく。

「すべての労働者を対象とした取り組み」の展開について

(1) 未組織の有期契約労働者(直雇用)への対応

- ・組織化に向けた取り組みを大前提とし、未組織の有期契約労働者(直雇用)を対象に、可能な限り労働条件の底上げに向けた交渉や協議を展開し、波及をはかる。
- ・すべての有期契約労働者が組織化できていない組織につ

いては、交渉時に有期契約労働者の賃金や労働条件の実態などを会社と共有する。また全従業員を対象とした企業内最低賃金等の協定を締結するなどして波及をはかっていく。
・一部の有期契約労働者が組織化できていない組織については、組織化している有期契約労働者の取り組みを波及させていくことや、組織化されていない有期契約労働者の労働条件についてもできる限り労使協議のテーブルに乗せていく。

(2) 派遣労働者への対応

- ・全組織において、派遣労働者であっても同じ職場で働く仲間といった観点から、現状の派遣労働者の就労実態を把握するとともに、契約期間を下回る契約解除を発生させないよう労使確認を行っていく。
- ・今後、派遣労働者を受け入れる際には、そもそもの労働者派遣の趣旨を踏まえ、常用労働者の代替とならないよう、「臨時・一時的」な派遣として適当かどうかなどの事前の労使協議を実施していく。協議内容については法律事項である「業務内容」「派遣期間」「開始予定時期」に加えて、「受け入れの人数」「労働条件」「社会・労働保険の加入」等についても確認を行っていく。また、事前の労使協議の時期についても十分な協議・検討が行われるよう、3ヶ月程度の余裕を持った対応を行っていく。

(3) 取引先からの応援店員などへの対応

- ・取引先からの応援店員については、CSRの視点から職場環境の整備・点検を行っていく。例えば優先的地位の濫用による応援要請や、商品の無理な納品要請などにより労働環境等にも影響を与えていないかといったことなど、公正な取引の実現を前提とした取り組みを行う。
- ・また同じグループ内企業から来ている応援店員については、グループ労連等とも連携しながら組織化を前提に対応していく。

6 労済労連

全労済グループで働く労働者で構成する労働組合の連合会



法令遵守等の徹底をはかるための 派遣労働者受け入れ時の視点(チェック項目)の策定



全労済グループではここ数年、派遣労働者の数は増えつつある。正規職員の採用がおさえられる中で職場で働く派遣労働者が占める割合も多く、業務内容もこれまで正規職員が行ってきた業務である事に加えその範囲も広がっている。

労済労連では、職場の実態を踏まえ法令遵守等の徹底をはかる観点から「派遣労働者受け入れのための視点(チェック項目)」を取りまとめた(2008年4月16日中執確認)。このチェック項目を活用し、産別・単組全体で派遣先労働組合として最低限求められる責任を果たす為の取り組みを展開している。

この取り組みも後押しとなり、単組では派遣労働者に対する意識の変化と交流の広がりが見られている。

なにが変わったのかな?

「間接雇用から直接雇用へ」

A 労組

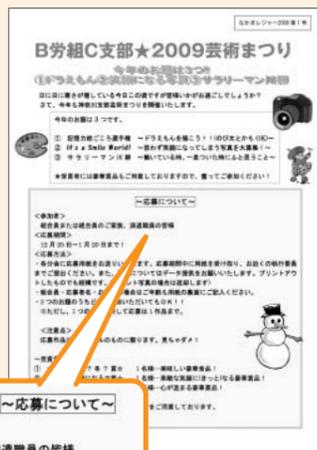
労使経営懇談会の場において労働組合より「チェック項目」を提示し、会社側より「提示された資料を参考に今後の受け入れにあたって対策を図る」との回答を受けた。その後の対応について会社側に確認したところ、「当社で雇用している派遣労働者は専門26業務に該当している事から『受け入れに際して労働組合への意見聴取は必要』と認識していない。」との回答であった。

労働組合としてさらに実態を調査し、26業務に該当しない可能性のある部署について会社側へ法令遵守の徹底を求めたところ、会社側としても問題を認識し、その対策として間接雇用から直接雇用への雇用形態の切り替えを検討。今後、人員の自然減に伴う補充の際には派遣労働者ではなく直接雇用(パート労働者)を採用する方向性で、すでに一部の課において先行実施も行われている。

「派遣労働者へのイベント参加のよびかけ」

B 労組C 支部

組合イベントへの派遣職員の積極的参加を促すため執行部から直接よびかけ参加を促進。対象者に「派遣職員」も明記し、仲間意識の向上に努めている。正規職員からも「仲間意識が高まった」との好感触。派遣職員からも「普段会えない職場の人との交流も深まった」という声が寄せられている。



<参加者>
組合員または組合員のご家族、派遣職員の皆様
<応募期間>
12月25日～1月20日まで!
<応募方法>



項目は基本的に労働者派遣法をはじめ関連する法律および施行規則等にもとづく。ただし、下線の項目は職種実態を小まえて独自性を加味、あるいは独自に設定。

派遣労働者受け入れのための視点(チェック項目)

受入前チェック

- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者の個人情報・プライバシーを守っているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、①社会的身分・年齢・出生地等、②思想および信条、③労働組合の加入状況、などの社会的差別の原因となる事項を派遣元(派遣会社)に求めてはならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、仕事と無関係なプライバシー情報を派遣元(派遣会社)に求めてはならず、収集した情報も目的以外のことに用いてはならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、業務遂行能力に関する情報以外は派遣元(派遣会社)に求めてはならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者を選定していないか。
- 派遣先(全労済グループ)は、労働者派遣の受入に先立って、派遣労働者と面接をしてはならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者の履歴書、派遣元(派遣会社)に求めてはならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、「35歳まで」若しくは「女性に限る」などに限定した選定基準をしてはならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣元(派遣会社)から適切な通知を受けているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣元(派遣会社)から派遣労働者の①氏名、②性別、③社会保障・雇用保険の被保険者資格取得届提出の有無、を通知されていないといけない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者の社会保障・雇用保険の加入状況を確認しているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者の社会保障・雇用保険の加入状況を確認しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、加入条件を満たしている場合は、社会保障・雇用保険に加入している派遣労働者を受け入れなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、労働者派遣法や労働基準法など関連する法律に即した対応を行っているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者の派遣元(派遣会社)を把握しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、就業条件明示書に、①業務内容、②就業場所、③派遣先(全労済グループ)での指揮命令者、④派遣期間、更新の有無を含む、⑤契約解除条件、⑥守秘義務、⑦就業日及び就業時間、⑧時間外・休日勤務の有無(協定期間の記載を含む)、⑨派遣元(派遣会社)・派遣先(全労済グループ)責任者、⑩苦情処理の申出先(派遣元・派遣先双方)、などの記載があることを確認しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者の契約が26業務・一般業務のどちらに該当するかを把握しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)が労働者派遣を受け入れる場合の派遣契約期間は、派遣元(派遣会社)と派遣先(全)

受入後のチェック

- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者の有給休暇取得を守っているか。
- 有給休暇に関する責任は派遣元(派遣会社)にあり、派遣先(全労済グループ)は有給休暇の付与や取得を管理・制限してはならない。
- ※ 有給休暇の取得は派遣元(派遣会社)に申し出れば良いことになっているが、業務の関係上から派遣先(全労済グループ)に申し出るケースが一般的である。しかし、派遣先(全労済グループ)の承認を得なければならないという契約や約款は派遣法違反となる。
- 派遣先(全労済グループ)は、就業条件明示書を確認しているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣元(派遣会社)で締結されている時間外・休日勤務協定の内容を把握していないといけない。
- 派遣先(全労済グループ)が派遣労働者に時間外・休日勤務を要請する場合には、就業条件明示書に記載された範囲内で行わなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者に労働者派遣契約上明記されていない業務(例えば、契約上の業務が事務職継続となっている派遣労働者に会議室の設置準備をさせる)をさせてはならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、雇用申込義務を果たしているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、登録型・常雇型・26業務・一般業務ごとの雇用申込義務の内容を把握していないといけない。
- 派遣先(全労済グループ)は、26業務について、同一の業務に同一の労働者派遣を年を超えて受け入れていて、同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合は雇用申込義務を果たさなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、一般業務について、派遣先(派遣会社)に通知しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者に適切な指揮命令を行っているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者に派遣先(全労済グループ)が取り扱う個人情報について適切な指導を行わなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者に必要な導入教育をしなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者に対して派遣先(全労済グループ)職員(社員)と同様に教育の機会等を提供しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者に派遣先(全労済グループ)施設を自由に利用させているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者にも派遣先(全労済グループ)職員(社員)と同様に福利厚生施設を利用させなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、就業条件明示書に、派遣労働者が利用できる福利厚生施設の内容が記載されているかを確認しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、労働者派遣を受け入れる際に、派遣労働者が利用できる福利厚生施設やその他職場生活でのアドバイスをしなければならない。

「派遣労働者受け入れのための視点(チェック項目)」

Voice

「派遣労働者が働きやすい職場環境づくり」への取り組みに、リーダーを本気にさせたのは、職場で働く派遣労働者の声だった。雇用不安、労働条件や賃金への不満を涙ながらに訴える派遣労働者。派遣労働者が担っている業務内容を正規職員

現場の声

が把握し切れず、業務の引き継ぎを派遣労働者同士が行う実態。職場での一斉避難訓練時に、正規職員から「派遣の人は電話番で残るように」と指示されたことへの思い。これらの声は、作成されたチェック項目にも反映されている。



派遣先(全労済グループ)との契約期間と同一でなければならない。

- 派遣先(全労済グループ)は、登録型・常雇型、26業務・一般業務ごとの雇用申込義務の内容を把握していないといけない。
- 派遣先(全労済グループ)は、労働者派遣法や労働基準法など関連する法律や派遣労働者の就業条件を指揮命令者に加らなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣元(派遣会社)で時間外・休日勤務協定の締結がされていることを確認しているか。
- 派遣先(全労済グループ)が派遣労働者に時間外・休日勤務を要請するには、派遣元(派遣会社)で時間外・休日勤務協定が締結されているなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣元(派遣会社)で締結されている時間外・休日勤務協定の内容を把握していないといけない。
- 派遣先(全労済グループ)は、労働者派遣の受入に当たり、労働組合等と事前協議し、意見聴取しているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、労働者派遣を受け入れる場合は、その必要性・業務内容・配置場所・受入期間・安全衛生等の体制整備について事前協議の対象とし、労働協約にも明記しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、1年を超える労働者派遣を受け入れようとする際には、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者に対して、労働者派遣を受け入れようとする業務、期間および開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けて意見聴取を行ったうえで受入期間を定めなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、上記の意見聴取の結果、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者から意見が出された場合は十分に尊重しなければならない。

- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者の安全衛生や健康管理など勤務環境に留意しているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者にも派遣元(全労済グループ)職員(社員)と同様に診療所(医療室・保健室)を利用させなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者にも派遣元(全労済グループ)職員(社員)と同様に防災訓練や避難訓練に参加させなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、2007年4月の改正男女雇用機会均等法施行も小まな、「妊娠・出産等を理由とする不利扱い扱いの禁止」「セクシュアルハラスメント対策」「母性健康管理措置」の規定を遵守しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者の契約更新・解除を適切に行っているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者と契約更新する場合は、速やかに派遣元(派遣会社)と労働者派遣契約書を取り交わさなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣先(全労済グループ)の責めに帰すべき事由で契約を中途で解除する場合は少なくとも30日前までに予告しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者からの苦情・相談に対応できる体制をとっているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、就業条件明示書に、派遣元(派遣会社)と派遣先(全労済グループ)の責任者と苦情処理の申出先の①氏名、②職名、③連絡先、が明示されていることを確認しなければならない。派遣労働者にも伝えておかなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣元(派遣会社)と苦情に対する連絡体制を定めなければならない。派遣労働者にも伝えておかなければならない(派遣先(派遣会社)の責任者に派遣先(全労済グループ)の職員を巡回させるなど法違反がないかチェックさせることが必要)。
- 派遣先(全労済グループ)は、派遣労働者から受けた苦情について、年月日・内容・処理方法をその都度管理責任者に記録し、派遣元(派遣会社)に通知しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)の労働組合は、苦情処理の状況について派遣先(全労済グループ)に求め、派遣先(全労済グループ)も報告しなければならない。
- 派遣先(全労済グループ)は、責任者を適切に選任しているか。
- 派遣先(全労済グループ)は、事務系ごとに専属の責任者を選任しなければならない。また、選任する責任者数は、派遣労働者10人につき1人以上以上なければならない。ただし、派遣労働者と派遣先(全労済グループ)に雇用される職員(社員)数の合計が、5人以下の場合は選任しなくても良いことになっている。
- 派遣先(全労済グループ)の労働組合は、協力派遣労働者に組合活動(主にイベントを想定)への参加を呼びかけているか。
- 派遣先(全労済グループ)の労働組合は、派遣労働者の時間外・休日勤務の実態の把握に努めるとともに、問題がある場合は派遣先(全労済グループ)に改善を促しているか。
- 派遣先(全労済グループ)の職場(職員・社員)は、派遣労働者を氏名で呼んでいるか(「派遣さん」と呼んでいないか)。

⑦ ゴム連合 ～横浜ゴムの事例～

日本ゴム産業労働組合連合（ゴム連合）は日本のゴム産業の労働組合とそこで働く組合員約5万名で構成される産業別労働組合組織

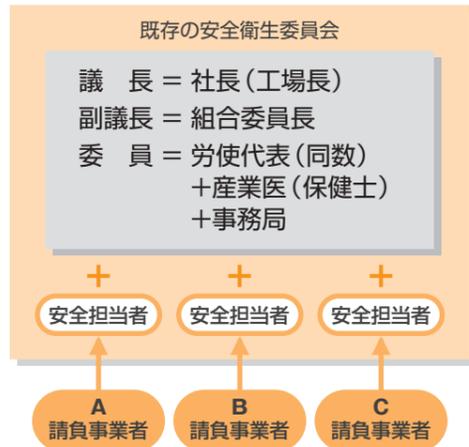
ゴム産業における請負関係下での安全衛生確保対策の取り組み ～横浜ゴムの事例～

ゴム産業では、業務請負などのアウトソーシングが急速に進んだ結果、同一現場で多様な雇用・就業形態などの労働者が混在して作業を進めている。そのような状況の中で作業上の危険増大、各事業者（元請け事業者、請負事業者）の安全管理責任の曖昧化など、憂慮すべき事態が広がってきた。ゴム連合では、現在の安全衛生法上の具体的な対策として提起されている程度では製造現場の実情への対応策として不十分であるとの認識から、各単組に対し事業所毎を基本に「合同安全衛生委員会」を設置し効率的な安全管理組織のもとで具体的な対策を実施する事をすすめている。当面は安全衛生法第30条の「①協議組織の設置及び運営」を適用させ、現在の各単組に設置されている安全衛生委員会へ「業務請負事業者」の安全担当責任者を参加させるなどの「安全衛生管理体制」＝仮称「合同安全衛生委員会」を作り適正な対応策について検討実施することとした。

ゴム産業における「元方」による安全衛生管理体制

★事業所を基本に「合同安全衛生委員会」を設置し（安衛法第30条）、事業所内の総合的取り組みを推進する。

「合同安全衛生委員会」の概略図



合同安全衛生委員会の主な役割は、日常的な安全衛生委員会の活動に下記内容をプラスする。

合同安全衛生委員会の主な役割

- ①工場全体の安全衛生活動についての意思確認。
 - ②合同の安全衛生パトロールの実施。
 - ③請負事業者の安全衛生教育の実施把握と協力。
- ※開催頻度は、各単組の実情に応じて開催。

横浜ゴムの具体的な取り組み事例

横浜ゴム安全衛生管理方針での請負・派遣労働者に対する安全衛生活動として、構内協力会社（派遣・請負業者、建設関連業者、運輸業者等）の災害防止活動の共有化を活動内容とし、具体的実施事項として

- 構内基本ルール（含む合図等）の共有化
- 構内全員参加型活動（ヒヤリハット、体感訓練、**作業手順書1対1教育**）の共有化
- 安全衛生委員会等での情報交換・連絡調整、等の実施を進めている。

安全管理者が
従業員を個別に教育
(30～60分)



H事業所の事例

～請負・派遣等の協力会社で安全協力を組織し安全衛生活動に取り組んでいる～



●安全協力会 事業計画

●安全協力会 安全衛生活動計画

●健康診断風景



安全協力会メンバー会社の定期健康診断実施率の向上



●構内駐在事務所



情報連絡の円滑化・活動の共有化



M事業所の事例

～請負・派遣ともに社員同様の安全衛生活動を実施～
 (各職場では、社員の活動の中に、請負・派遣が入って活動している)



リスクアセスメント活動

- リスクアセスメント実践研
 標準作業の洗い出し
 標準作業外の洗い出し
 (設備トラブル・チョコ停)

安全マン教育／認定

- 配置前教育
- 配置職場教育
- 躰(しつけ)

作業・安全の習熟度 ILUO

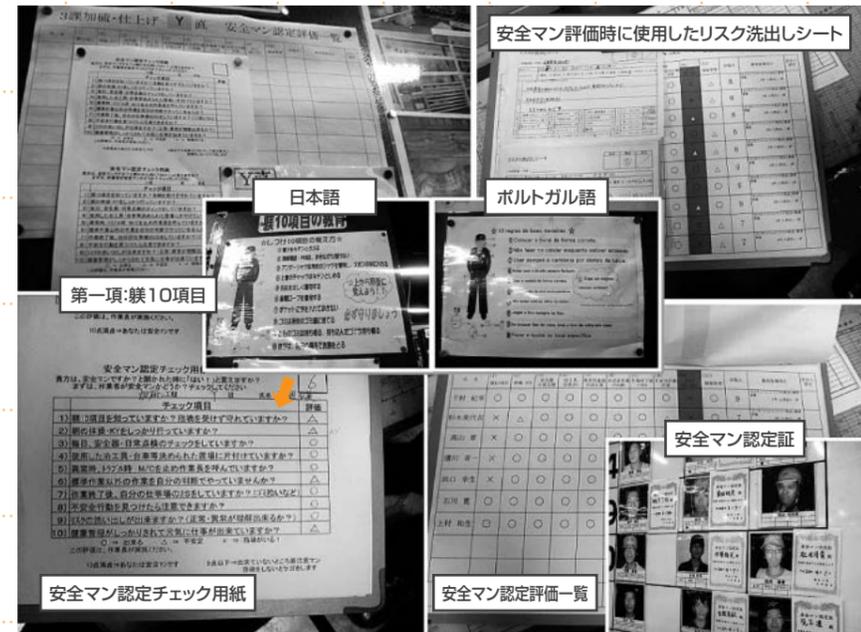
- ヒヤリハット
- 体感訓練
- ワンポイントレッスン(5分教育)

2S

災害の水平展開(含過去災)

交通安全講習会

●安全マン教育／認定



●安全衛生体感道場



T事業所の事例

～事業所の協力を得て請負会社が独自の安全衛生活動に積極的に取り組んでいる～
 (優秀な活動は、横浜ゴムで表彰され、活動発表会にも参加している。)



●雇い入れ時安全衛生教育



入替の多い作業者に対応するため、教育資料は常に事務所に掲示

●他事業所災害事例教育



災害実例を現地語を交えてワンポイント
 レッスンに書換えて教育

●製造現場での安全衛生活動



安全衛生活動は活動板を使って現場に掲示。事業所メンバーにも定期的に活動報告



●事業所改善活動への参加



すぐれた活動は事業所や本社部門から
 表彰される

●作業現場でのルール



みんなで守らなければいけない事業所のルールは2ヶ国語以上で表示



請負・派遣労働者の安全衛生活動事例

請負・派遣等の協力会社の労働災害情報は様式を共通化し情報の共有化、対策・対応の共有化に取り組んでいる

●派遣社員の 災害報告書例



●請負社員の 災害報告書例



●工事業者の 災害報告書例



災害発生報告書

1. 共通様式で災害報告書を記載してもらう
2. 災害報告を受けて横浜ゴム本社へ発信

再発防止対策書

1. 協力会社、施設管理者それぞれの立場で
 対策実施
2. 対策内容は全社に報告され水平展開される

8 ネスレ日本労働組合（フード連合）

飲料、食料品、菓子等の食品製造・販売 派遣労働者の主な職種 事務職（事務用機器操作）

派遣社員も対象とした全社員にメンタルヘルス研修を実施

ネスレ日本株式会社は、全社員（直接雇用の正社員・臨時社員と派遣社員）に対し、心の健康（メンタルヘルス）をサポートする研修「メンタルヘルスセルフケア研修」を2010年5月から12月末までに全29事業所で実施。一巡した後も継続して順次実施する予定。

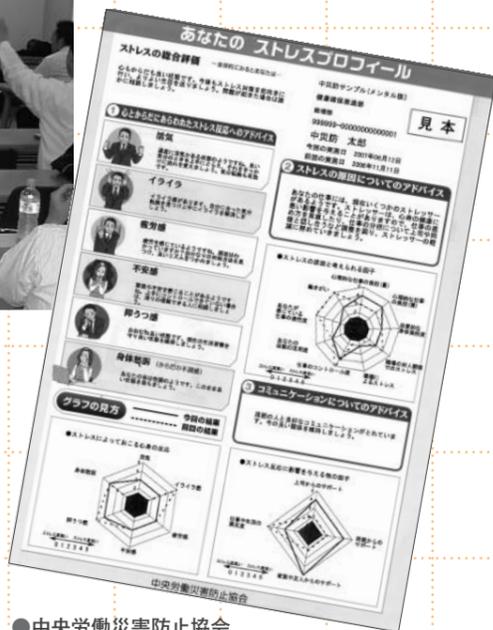
この研修の目的は、メンタルヘルスの重要性について社員自身が、そして部下のメンタルヘルスについて管理職が気づくよう促すこと。内容は「メンタルヘルスとストレス反応」「ストレスへの気づきとうつ病」の講義、社員自身が個人個人で記入する「ストレスチェックシート」による判定を行う。ストレスチェックの結果は、封入されたものが直接社員に手渡されプライバシーも守られている。ストレスが高いと評価された社員は自ら外部機関に相談出来るシステムにもなっている。

「社員のメンタルヘルスは、幸福な生活と、楽しく活力に満ちた職場の源。全社員がメンタルヘルスについての理解を深め、それを自らが維持・管理出来る機会を提供する事で企業の発展にもつながる」という会社側の理解による取り組みであるが、良好な労使関係のもと、常に行われている労使間の職場環境に関する情報交換、意見交換の積み上げの成果の具現化と伺える。

「雇用形態に関係なく、職場で働くすべての人がいきいきと働ける環境づくり」が労使間の共通の思いであること、その一つとして実現した「職場で働くすべての人を対象としたメンタルヘルス」研修は先行的な事例といえる。



●メンタルヘルスセルフケア研修



●中央労働災害防止協会「あなたのストレスプロフィール」

①あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに を付けてください。

	そうだ	まあ そうだ	やや ちがう	ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない				
2. 時間内に仕事が処理しきれない				
3. 一生懸命働かなければならない				
4. かなり注意を集中する必要がある				
5. 高度な知識や技術が必要でむずかしい仕事だ				
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない				
7. からだを大変よく使う仕事だ				
8. 自分のペースで仕事ができる				
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる				
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる				
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない				
12. 私の部署内で意見のくい違いがある				
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない				
14. 私の職場の雰囲気は友好的である				
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない				
16. 仕事の内容は自分にあっている				
17. 働きがいのある仕事だ				

②最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに を付けてください。

	ほとんど ありません	ほとんど ありません	ほとんど ありません	ほとんど ありません
1. 活気がいてくる				
2. 元気がいっぱい				
3. 生き生きする				
4. 怒りを感じる				
5. 内心腹立たしい				
6. イライラしている				
7. ひどく疲れた				
8. へとへとだ				
9. だるい				
10. 気がはづけている				
11. 不安だ				
12. 落ち着かない				
13. ゆうつだ				
14. 何をしても面倒だ				
15. 物事に集中できない				
16. 気分が晴れない				
17. 仕事に手につかない				
18. 悲しいと感じる				
19. めまいがする				
20. 体のふしづきが痛む				
21. 音が響いたり騒がしい				
22. 首筋や肩がこる				
23. 腰が痛い				
24. 目が疲れる				
25. 動悸や息切れがする				
26. 胃腸の具合が悪い				
27. 食欲がない				
28. 便秘や下痢をする				
29. よく眠れない				

③あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに を付けてください。

イ. 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか

	非常に	かなり	多少	全くない
1. 上司				
2. 職場の同僚				
3. 配偶者、家族、友人等				

ロ. あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

	非常に	かなり	多少	全くない
1. 上司				
2. 職場の同僚				
3. 配偶者、家族、友人等				

ハ. あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？

	非常に	かなり	多少	全くない
1. 上司				
2. 職場の同僚				
3. 配偶者、家族、友人等				

ニ. 満足度について

	満足	まあ満足	やや満足	不満足
1. 仕事に満足だ				
2. 家庭生活に満足だ				

④心の健康の問題について何か相談したいことがありますか。

1. 相談したいことはない

2. 相談したいことはあるが、今すぐ相談しようとは思わない

3. 相談したいことがあり、今すぐ(例えば1か月以内)にでも相談したい

4. その他

Voice

●中央労働災害防止協会「ウェルネスチェックシート」

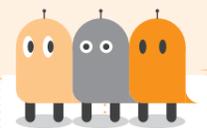
取り組みを行った後の派遣労働者の声

🗣️「派遣社員として働いていると研修に参加できる機会が非常に限られるため、まず研修に参加できること自体が非常にうれしい」。

🗣️派遣元も相談窓口や情報を提供してくれるが、派遣先であるネスレからも提供してもらえることで、

なお安心できる」。

🗣️「職場で働くすべての人と同じ研修を受けられる事は、不調をオープンにしやすくなり大変ありがたい」。



9 情報労連

通信業界を中心に情報サービス産業や通信建設産業の労働組合が加盟する産業別組織。約240の労働組合と22万人の働く人が集う。



派遣社員のスキルアップをサポートする取り組み 「働く『チカラ』パワーアップセミナー」の実施(受講費用の一部補助)



派遣社員が職場でイキイキと働くために必要なのは自らのスキルを把握すること、そして幅広い知識を身につけることであると考え、派遣社員ならびに契約社員等を対象に「働く『チカラ』パワーアップセミナー」を実施。

2009年は「サイバー大学(注釈1)」が提供する教養科目(24科目)受講をサポート。本人負担1,000円で提供。
2010年は「.com Mate(注釈2)」によるITスキル向上に向けたコースを提供する等、受講場所を問わず自分のペースに合わせて学習し、資格取得できるオンデマンド方式によるカリキュラムを提供。受講費用の一部を補助し、派遣社員のスキルアップをサポートする取り組みを進めている。

情報労連本部では、多くの派遣社員の参加を促進するために、全国の単組、県協に対し組合掲示板用のポスターや、チラシを作成し周知をはかっている。

この取り組みは期間を限定したキャンペーンとして募集を行ってきたが、2011年度は年間を通じて受講が希望できるように取り組みの幅を広げる。

(注釈1)「サイバー大学」…授業をインターネットを通じて行う大学。パソコンとブロードバンド環境さえあれば24時間、国内外を問わず、何度でも繰り返し授業が受けられる。

(注釈2)「.com Mate」…NTTコミュニケーションズが実施するインターネット検定



10 アイロム製薬労働組合(JEC連合)

医薬品の製造及び販売 間接雇用労働者(派遣・請負)の主な職種…検査包装作業/試験業務



派遣社員の正社員登用制度の導入



医薬品の製造販売等を行うアイロム製薬。アイロム製薬労働組合の組合員は約100名。会社の合理化に伴い職場で働く従業員の約3分の1が派遣労働者となった時期があった。職場環境の悪化とともに品質の低下が懸念された。労組として派遣労働者の正社員登用のルール化を要望し導入に至った。

なにが変わったのかな?

ヒューマンエラーや製品クレームが減少したほか、従業員間の摩擦も減り、互いに助け合う雰囲気が戻ってきている。

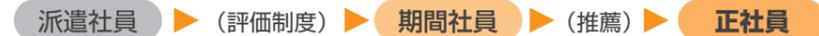
減少傾向にあった組合員は2009年9月現在で70名。翌月以降組織化を段階的に取り組み、現在組合員は99名まで拡大。執行委員6名のうち2名は派遣労働者から正社員となった組合員。自分たちの思いを反映させたいという気持ちを持って取り組んでいる。

正社員登用制度の概要

2008年10月の派遣契約終了時に、希望者について直接雇用(3年契約の期間社員)に切り替えた上で、一定の基準を満たせば正社員化。これまでに約30名が正社員に登用されている。なお、派遣から直接雇用への切り替えの際

は従前の賃金水準を維持し、正規化の際には経験年数を基準に賃金表に当てはめている。評価制度については期間社員と正規社員で同一の制度が適用されている。

多くの派遣労働者が
正社員としての雇用を
希望している



(派遣社員は、数社の派遣会社より受け入れている)



情報労連

働くチカラ パワーアップセミナー

明日のためにはじめてみませんか



インターネット検定で
あなたのITスキルを確かめよう

あなたのITスキルを診断します。
1 初級スキル診断コース
2 中級スキル診断コース
3 上級スキル診断コース

スキル診断から資格取得まで 3つのコースをご用意しました

1 基礎ITスキル「診断」コース 41%OFF 1,050円(税込)

インターネット上で手軽に基礎ITスキルが「診断」可能!

スキル判定
com Mate 受検

2 基礎ITスキル「学習」コース 59%OFF 4,000円(税込)

インターネット上で「診断」と「学習」が全て実用可能!

スキル判定 e-ラーニング スキル再判定
com Mate 受検 com Mate 再受検

3 基礎ITスキル「資格取得」コース 57%OFF 6,000円(税込)

インターネット上で、基礎ITスキル「診断」と「学習」が全て実用可能な上、検定合格で「資格証明」が!

スキル判定 e-ラーニング スキル再判定 資格証明
com Mate 受検 com Mate 再受検 com Master BASIC 受検

●インターネット検定周知用チラシ

取り組み経緯、きっかけ

2003年頃の合理化で、正社員の大量退職と派遣労働者の大規模な受け入れが実施され、約3分の1が派遣労働者となった。労組としては容認せざるを得ない状況だった。

会社は品質安定のために派遣労働者に対する教育訓練、OJTを行うものの、派遣労働者の定着率は悪く入れ替わりが激しい状態が続いた。

こうした中で、**正社員の業務が過重になり、労災や品質に関するクレームも増加、派遣社員と正社員との摩擦など業務に支障をきたす場面も見受けられるようになり、職場全体のモチベーションも低下した。**

現場では、派遣労働者をめぐって問題が発生したとき、管理職に苦情が寄せられるが、管理職の対応も不十分で職場の改善につながることはなかった。職制ルートではなく労組が取り組みないと職場環境はよくなるまいとの思いから労使懇談会を通じて「このままの状況が続くことは問題である」と主張し、派遣労働者の段階的な正社員登用のルール化を要望した。

取り組みにあたって、**作業現場の組合員の考えや意見を集約した。アンケートから「正社員を増やして欲しい」との声があること、残業時間が3ケタになる実態、従業員のフラストレーションは急増し、精神状態の悪化現象も見られる事も会社へ報告。**

執行部は「安定的に高品質の製品を供給しなければ、収益の確保につながらずわれわれの雇用・労働条件は確保できない。そのためには派遣の活用をいったんリセットし、職場環境の改善をはかる必要がある」と会社側に対し説得した。

会社側の反応

経営は経費削減の観点から雇用形態を多様化した経緯があり、労務費の増加を懸念。しかし、正社員の残業が大幅に増加し、36協定違反になりかねない状況であったこともあり、最終的には認めざるを得なくなった。

今後の課題

非正規労働者等に関する法令を正しく理解した上で、法令を上回るものを獲得できるような取り組みを進める必要がある。グループ内で唯一労組がある職場として、グループ他社への影響を意識した取り組みが必要との認識を持っている。

11 レンゴー労働組合（紙パ連合）

板紙製造、段ボール製造、その他 間接雇用労働者（派遣・請負）の主な職種 機械操作（裁断等の2次加工）、検品



派遣社員のほぼ全員（1,000名）を正社員化



レンゴー労働組合は現在3,200名（36支部）。2009年4月に派遣労働者約1,000人のほぼ全員を直接雇用に切り替え、正社員化した。

なにが変わったのかな？

職場の雰囲気も良くなり、職場での連携、改善提案等を通じて製品ロス率の改善が見られた。2009年は創業以来の好業績となった。

労組の組合員構成も平均年齢が約40歳から約37歳へと若返り、組合活動の幅も広がっている。



取り組み経緯、きっかけ

1997年頃より、会社によるコスト削減施策の中で、定年退職者の不補充と請負等の非正規労働者への置換えが進んだ。会社の経営状況も厳しい中、労組としても当初はやむを得ないとの見方であった。（注：レンゴーでは従来から事業所ごとに契約社員が雇用されていたが、1990年代後半、グループ内の物流子会社に設けた請負事業部門への集約が行われ、契約社員は請負会社の正社員となった。その後、偽装派遣の懸念から、2004年に請負事業から派遣事業への切り替えが行われている）。

派遣労働者が500名を超えたあたりから、組合や組合員も「このままでは正社員がいなくなり技術伝承が困難になる」等の危機感を持った。職場でも、「雇用形態間の見えない壁」が感じられるようになり、作業連携に問題が生じるなど、職場の弱体化、一体感の希薄化が問題視されるようになった。職場での対話集会、大会等でも組合員や代議員から「このままで本当に良いのか」という声が出てきた。

労組活動においても過半数が派遣という工場も現れる中で、過半数代表の維持が困難になる事、組合員の平均年齢上昇等が問題になった。さらに会社側からは「派遣社員が組合掲示板の賃金要求を見ると士気が下がる。何とかならないか」という声もあった。

2004年頃から労組は、コンプライアンスの観点からも会社に対し問題提起を繰り返した。会社はなかなか協議に応じなかったもののようやく3年位前から協議の場へ。派遣社員の正社員化への話合いがスタートした。労使で専門委員会を設置し人事制度や就業規則の見直しを1年以上かけて議論した。

2009年4月に約1,000人の派遣社員について、ほぼ全員がレンゴーで正社員として受け入れられる事になった。（勤務地は、原則としてそれまで勤務していた工場）。

苦勞した点とその解決方法

「会社の姿勢」会社は当初派遣社員の増加を問題視しなかったが、労組は「このままでは従来の労使関係が無くなる」と指摘し続け、派遣法改正の動きもあって会社も協議に応じるようになった。

「正社員化する範囲をどうするか」一部だけ正社員化とした場合、その線引きは非常に困難となる。また、契約社員として直接雇用するにしても、元々契約社員であった人を派遣元の正社員に切り替えた過去の経緯があるため、再び契約社員という不安定な雇用に戻すことは許されないという思いがあった。そこで労組として全員の正規雇用に取り組むこととした。

「正社員化後の賃金水準」派遣元における賃金水準を維持する前提で、賃金表の一部修正を実施。既存組合員も若干の負担を負うことになったが、不利が生じる場合でも極力収入減とならないよう調整措置を講じた。諸手当についても水準等が異なる部分について調整を行った。

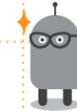
今後の課題

既存の契約社員の組織化が今後の検討課題（これまでに、春季生活闘争における処遇改善要請は実施。契約社員の正社員登用制度も導入しており、2010年には9名が正社員に登用されている）。



●組合機関誌に掲載された富士登山の様子

正社員化が決まった後派遣元の社員会を通じて労働組合の説明会を実施。職場における一体感醸成に向けた労使研修会、組合主催による「富士登山」等のイベントを開催を通じてコミュニケーションやチームワークを高めるために積極的に活動をしてきた。



Voice



取り組み後の対象者・既存組合員からの声

対象者からは「責任感が増した」「気兼ねなく仕事ができるようになった」「最初の一時金を受け取ったとき、額の違いに驚いた」「これで家を買える」「結婚できる」という声。

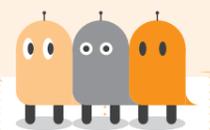
既存組合員からは「指示が出しやすくなり、チームプレイがしやすくなった」との声が寄せられた。

レンゴー労組の「若者育成基金」

「若者育成基金」の取り組みは、ベテラン組合員による若手組合員の人材育成の取り組みである。レンゴー労組には、50歳以上の組合員で構成する「壮年部」があり、壮年部員である組合員は、毎月100円を「若者育成基金」に拠出している。

「若者育成基金」を活用した行事は5年おきに行われ、どのような行事を行うかは、その時々壮年部が若手組合員の意見を取り入れながら決定している。これまでに海外ホームステイ、全国縦断ボランティアレー、10万円あったら何をしたいかコンテスト、自衛隊体験入隊、上記記載の富士登山などが行われたが、このような活動が次世代の組合活動家の発掘・育成の一助となっている。

正社員化の取り組みを進める中で既存の組合員からは「そこまでなくても…」という声もあったが、もともとは「このままで良いのか」という組合員からの声の後押しとなった取り組み。レンゴーで働く人達の一体感を感じる。このことはレンゴー労組の「若手育成基金」の取り組みからも感じ取れる。



12 自治労

地域公共サービスの担い手として、県庁や市役所、町村役場、一部事務組合など、自治体職員だけでなく、公社・事業団、福祉や医療などに関わる民間労働者や臨時・非常勤等職員などで組織する産業別労働組合。



委託労働者の雇用安定に向けた取り組み ～自治労埼玉県本部の事例～



自治体における委託業務について、従来の主流であった「随意契約」から「競争入札」への拡大が進み、その業務に従事する委託労働者は1年毎の雇用不安にさらされ、自治体職員や世間相場に比べて、低賃金、劣悪な労働条件の下で働いている。この原因の多くは①競争入札による1年単位の委託契約であること、②自治体財政がひっ迫しており、サービスやそこで働く労働者の労働条件の水準を維持できる委託予算が確保されなくなってきたことにある。こうした状況においては、自治体の委託予算編成や委託業者選定の過程に労働組合が関わることなしに雇用、賃金、労働条件を確保する事はできない。

埼玉県本部と埼玉公共サービス民間労組協議会は、委託契約にあたって発注者である自治体当局に対して委託料確保等を求める要望書を予算編成時期（毎秋）に向けて提出し、委託労働者の雇用安定に向けた取り組みを積極的に進めている。同時に委託業務関連業界における過当競争が負う責任も大きいことから、ビルメン業界、医療事務業界等に対しても委託業務契約の入札参加、受注にあたっての要望書を提出する等の働きかけを行っている。



自治労埼玉県本部・埼玉公共サービス民間労組協議会の取り組み

【都県知事・市町村長宛への「要望書」（2005年8月9日）より抜粋】（前文省略）

一、地方自治法施行令の改正を踏まえ、ただちに最低制限価格制度をすべての委託契約に適用すること。あわせて落札者決定方式の一つとして総合評価方式を導入し、基準の一つに委託労働者の雇用や生活への配慮を加えること。

一、委託契約にあたっては、労働集約型委託業務（労務提供型請負業務）を随意契約の対象とし、委託労働者の雇用の安定に努めること。倒産等でやむなく業者を変更せざるを得ない場合は、不良業者の排除に努め、**委託労働者の雇用、賃金、労働条件、勤続年数等を新業者に引き継がせるよう指導すること**。不当労働行為をおかす違法業者に対しては、指名せず、発注せず、契約の場合には契約を解除する事。施設の建替えや委託業務の合理化にあたっては、委託労働者の雇用に最大限の配慮を行うこと。

一、委託料の改定に当たっては、上記業務について、人件費に準ずる委託料の予算計上を行って、委託労働者の賃金、労働条件の改善に努めること。競争入札を行う場合には、独禁法に違反する不当廉売（ダンピング）が行われないよう配慮すること。尚、委託料の予算算定に当たり、次の諸点を満たすよう充分配慮すること。諸点の主な内容（金額等省略）①清掃・調理について県内中小企業女子の月額平均所定賃金（生産）、電話交換・受付・医療事務については同（事務・技術）を下回る職場においては、そ

の格差を是正②本年の県内の春季賃上げ相場の反映した所定内賃金の引き上げ③県内の平均年間一時金月数を下回る職場においての格差是正④退職金は1年で基本給の1ヶ月、1年増す毎に1ヶ月の支給⑤年に1回の慰安旅行ができる福利厚生費の支給⑥週休二日制が完全実施できる人員配置⑦委託業者の倒産や賃金遅配を防ぐため、会社管理費について委託料の最低でも10%の確保（消費税については「消費税抜きで入札し、落札価格に消費税を上乗せした契約）

一、委託職場の職場環境について安全対策を十分に行い、労働災害の防止に努めること

13 横浜油脂労働組合（JEC連合）

洗浄剤・食品添加物などの製造販売
間接雇用労働者（派遣・請負）の主な職種：事務職（事務用機器操作・ファイリング・秘書等26専門業種）・一般事務職 製造業派遣・製造請負・物流請負



ヒアリングや非公開ブログを活用した 実態把握・労働相談対応



洗浄剤・食品添加物などの製造販売を行っている横浜油脂工業で働く正社員で組織されている労働組合（組合員数約115名）。同じ職場で働く派遣・請負労働者（約35名・非組合員）の聞き取り調査に基づき、不法状態の職場を改善するために会社と交渉、職場の人間関係のトラブルを改善するための一つの手段として非公開のブログを活用し労働相談の対応をおこなっている。

なにが変わったのかな？

- 実態調査による問題点の整理
- 労使協議で法令遵守要求による就労環境の一部改善



取り組み経緯、きっかけ

派遣労働者は2000年頃から増加してきたが、専門26業務で派遣を受け入れながら一般事務をさせる、指揮命令系統が不明確（別の部署からの業務指示がある等）等の問題があった。請負についても混在して作業する事例もみられた。こうした中で、現場の従業員の間にあつれきが生じるようになった。違法な状況の是正が必要であるとの認識を持った。

取り組み内容

派遣・請負労働者に対する聞き取り調査を実施した。1回2時間ほどかけた聞き取り調査では、「業務の非効率さを指摘しようにも誰にも言えない」「モチベーションが上がらない」等、職場の問題点や人間関係を含めて多くの意見が出された。また、派遣・請負労働者に対する実態調査（ヒアリング）に基づいた派遣・請負の法令遵守を会社側へ要求している。

間接雇用から直接雇用への移行要求を執行委員会で検討中。

取り組みを進めるにあたって工夫している事

派遣・請負労働者を対象にした**非公開のブログ**を開設し、意見や問題の抽出をはかっている。派遣・請負労働者間の人間関係を見ながら、いくつかのグループごとにヒアリングを行い、意見を出しやすさや配慮した。また、仲の良い組合員を通じての意見把握も行った。



苦勞した点とその解決方法

組合員からは、「なぜ組合員以外の人たちのことまで取り組まなければならないのか」という意見があった。さらに、現場の組合員、経営側ともに派遣や請負に関わる法制度についての知識が乏しいことから、職場でのトラブルにつながっているケースもあった。これに対しては、間接雇用労働者の実態（労働条件など）を組合員に説明し、従業員全体を代表する労組の大切な取組みである事をあらゆる機会を通じ説明した。

会社側の反応、組合員の反応

（組合員） 派遣・請負労働者への取り組みについて「総論賛成・各論反対」の反応。組合員の雇用や収入を優先すべきとの要望も強くあった。

（会社側） 組合員でないことを理由として実質的に協議を拒否。

今後の課題

近年の企業業績をとりまく環境が厳しいなかにあるが間接雇用労働者に対する法令遵守、安全衛生、福利厚生等については派遣先労組として積極的に取り組みを進めている。次の目標は直接雇用への移行を制度化すること。

14 NHKユニオン (NHK労連)

放送事業 間接雇用労働者(派遣・請負)の主な職種 放送機器等操作、放送番組等演出

派遣社員・個人請負・パート・アルバイト等の労働相談窓口と個人加盟ユニオンの取り組み

NHKで働く非正規労働者(派遣社員・個人請負・パート・アルバイト等)、組合のない会社・団体で働く人々を対象に労働相談の窓口を設置し活動をおこなっている。具体的な問題解決は、NHKで働くすべての人を対象とした個人加盟のユニオンである「NHKユニオン」へ加入した上で経営側と交渉を進める。相談件数は年間10~20件。対応日数は約100日となっている。NHKの事業は、大・小道具等の美術やカメラやライト等の技術の各種専門の会社にNHKが発注し制作している事もあり、相談者の職種、雇用形態、雇用主は様々である。そのためNHKで何名の人が働いているのか現状把握が大変難しい。相談は特に契約更新時期に当たる12-2月に集中し、契約更新に関する不安やトラブルの相談が多い。国際放送も拡大したことから外国人の労働者からの相談も多く、NHKユニオン組合員75名の内20名を占めている。相談者は圧倒的に女性が多い。パワハラ等の嫌がらせの相談も増えている。NHKユニオンの執行部は上部団体にあたるNHK労連の事務局長、事務局次長が兼務。労働相談対応も2人が中心となって対応している。NHKユニオンに加入している事が働いている上で安心感につながると、問題解決後も組合員として所属する人もいる。組合費は月額200円、共済費は月額600円。組合員同士の直接交流は仕事から難しいため、年4回組合報を送付して情報交換をはかっている。NHKユニオンに加盟すると「会員証」が発行される。ユニオンに加盟している事の証しとして組合員からの人気は高い。



●会員証
「ユニオンに加盟している事の証しは組合員の安心感につながっている。明るいカラーとシンプルなデザイン」



取り組み経緯、きっかけ

経営の効率化が求められるなか正規職員の削減が行われ、パート・アルバイトが増加。人員削減により、補助的業務はパート・アルバイトが担うことも多く、その受け皿としてユニオンを発足。当ユニオンの組合員が集まって単組化した組合もある。

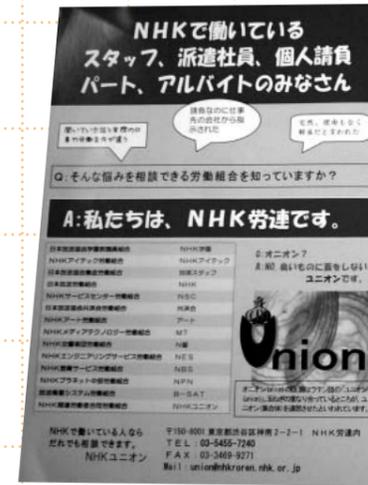
組織化の取り組みと相談窓口の周知方法

正規職員で組織されている各組合(単組)から、同じ職場で働く非正規労働者へNHKユニオンへ加入を呼びかけ、組織拡大を進めた。

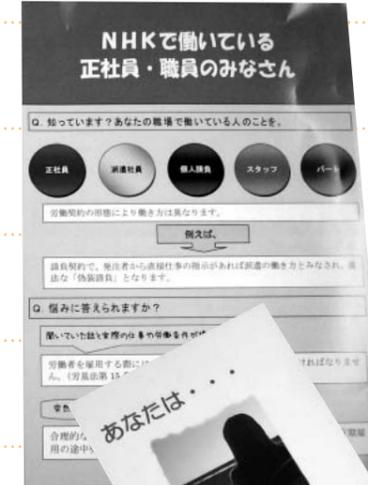
労働相談窓口の存在を周知する「朝ピラ行動」を年に1回、NHK加盟組合の制度関連要求時期に当たる秋(11月中下旬)に実施。全国の放送局等(73ヶ所)で約7000枚のピラを配布している。正規組合員で組織する各加盟組合の役員が配布活動にあたる。

ピラの内容の一面には「NHKで働いている正社員・職員に向けた非正規労働者に対する理解促進の内容」、もう一面には「NHKで働いている人なら誰でも相談できる窓口を周知する内容」を掲載。管理者に対してはワークルールの遵守を促す内容ともなる事から、NHKで働くすべての人を対象として配布する事ができる。

その他日常的にも労働相談を周知するポスターを掲示。また、ポスターでは電話番号を書き写すことが必要となり、当事者にとっては人目が気になることも考え、小さいサイズのパンフレットを作成。人に気付かれないように当事者は手に取る事ができるように配慮している。また、表紙に女性の写真を掲載した事により女性の相談者も増加した。



●ピラ



●パンフレット

相談者・組合員からの声

- 「話を聞いてもらった段階で孤独感から開放された」
- 「ユニオンに加盟している事で働いている上での安心感につながっている」

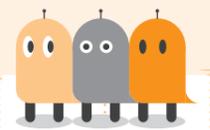
今後の課題

非正規労働者全ての人のセーフティネットになっているか?と常に自問している。放送事業という特殊性から番組単位の請負労働者の数は多いが、その実数を把握することができていない。経営との共同課題といえる。職場におけるワークルールに関する経営側の理解も充分とはいえない。また、メンタルに関する相談も多い中その対応策とし適切なカウンセリング窓口の設置も模索しているところ。

少数体制で、相談内容も交渉も難題多岐にわたりご苦労が多い中、丁寧な相談対応とさらに取り組みを進める活動をされているのはなぜ...

委員長談「組合員のほとんどが、有期契約として働いていることから雇用を守る交渉を進めることは大変難しいが、NHK労連加盟組合であるNHKユニオンの組合員として交渉することで関連グループ会社、グループ会社の経営者にとっては、ユニオンの存在は有効に働いている」

「NHKからの指揮、命令で動いていてくれることに雇用形態などの違いはなくその人達がいなければ番組は出来ない。大元であるNHKで働いているその方達のセーフティネットとして労働相談窓口は存在しなければならないという気持ちで対応させてもらっている」



17 全労金

全国の労働金庫、労働金庫協会・連絡会、及び関連会社で働く労働者を組合員とする労働組合で構成する連合会組織



組織拡大マニュアル労働組合づくりのポイント 【派遣労働者編】の策定



全労金は2001年8月の第50回定期大会で『組織拡大に向けた取り組み方針』を確認し、取り組みを進めてきた。しかし組合員の減少傾向が続いたことから、2004年8月の第53回定期大会で、2004～2006年度を取り組み期間とする『第2期行動計画』を確認し、その中で「嘱託・パート・派遣労働者等の組合加入」と「組合員範囲の見直し」を柱とした。

各単組が積極的にその取り組みを進められるよう『組織拡大マニュアル』を作成。対象者の働き方の違いに応じた働きかけ方、「新たな仲間づくり」の進め方について示し、単組が具体的に取り組めるよう明記されている。



【組織拡大マニュアル労働組合づくりのポイント】

～労働金庫で働くすべての労働者の雇用・生活・権利を守り、真に職場を代表する組織として役割を果たすために～(抜粋)

【共通編】・組織拡大の目的(省略)・組織拡大の対象者

1. 嘱託・パート労働者(金庫直接雇用者)、関連会社の社員
組合員の範囲に加えることを基本に、組合規約等の整備を行い、早期に組合加入を呼びかけます。

2. 関連会社からの派遣労働者

派遣が長期にわたっている人を中心に、直接雇用へ切り替えた上で組合加入してもらうことを基本とします。ただし、状況によっては(金庫が直接雇用への切り替えに難色を示す、早急な労働条件の改善が必要など)、派遣社員のまま組合加入を進めることも検討する必要があります。

3. 一般の派遣会社からの派遣労働者

長期にわたって派遣されている人については、本人の意向もふまえて、基本的には直接雇用へ切り替えた上で、組合加入を呼びかけます。それまでの間(派遣労働者として在籍している間)は、別途提起しているような取り組みを基本に、日常的な信頼関係を築くよう努めることが重要です。

4. 組合員の範囲見直し(省略)・具体的な進め方(省略)

【嘱託・パート労働者編】

(省略)

【派遣労働者編】

派遣労働者については、労働金庫と直接の雇用関係がないことなどから、すぐに組織拡大の対象とすることは難しい面があります。また、「派遣」という形をとっている中で、

派遣先の労働組合である私たちができることには限界もあります(派遣元とは直接交渉できないなど)が、派遣労働者の権利を守る立場から、労働条件等のチェックを行っていきましょう。金庫に対しては、派遣法を遵守し、派遣先としての責務を果たすよう求めることが必要です。

また、派遣業を営む子会社に対しては、当然のことではありますが、派遣法・派遣元指針等の遵守を求めましょう。あわせて、派遣が長期にわたる場合は、法や指針の趣旨にのっとって直接雇用を申し込むべきであるとの立場を基本に、派遣労働者が労基法等で認められた諸権利を行使できるように、そして、職場で派遣法が遵守され、契約条件が守られるよう

にしていくことが重要です。こうした**取り組みを通じて日常的な信頼関係を築くとともに、派遣労働者からの相談や苦情に応じられる体制をつくりましょう。**また、具体的な相談等への対応については、状況に応じて地方連合や地域ユニオン等との連携も検討する必要があります。

STEP 0 (派遣労働者の採用にあたって)

(1) 事前協議

派遣労働者を採用する場合には、勤務時間や業務内容・契約期間等について、金庫との間で事前に協議して決定するようにしておくことが必要です。特に業務内容については注意しなければなりません。労働金庫の現状としては、「専門型26業務」の中の「事務用機器操作(5号)」「ファイリング(8号)」「財務処理(10号)」のいずれか、もしくはこれらの複合契約とするケースがほとんどです。日々の業務の中で厳密に区分することは難しい面もありますが、わかりやすい例えで言えば、掃除やお茶くみなどは対象業務ではありません。基本的に派遣労働者には契約外の業務をさせることはできないということを充分理解し、事前協議の際だけではなく、日常的にもチェックするようにしましょう。また、契約期間について、派遣先指針では「労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用安定を図るために必要な配慮をするよう努めること」とされています。例えば、1年間必要であれば、2ヵ月や3ヵ月の短期契約を繰り返すのではなく、1年の契約とするよう留意することが必要です。

(2) 労働組合としての体制づくり

派遣労働者からの相談等に応じられるよう、派遣法の学習などを行いましょう。また、日常的取り組みを進めるために、支部(分会)役員との意思統一を図ることも重要です。

STEP 1 (新しい派遣労働者の方が来たら…)

(1) 労働組合の存在を知らせる

最初に、簡単な労働組合の紹介パンフレット等を渡して、困ったことや不安に思うことがあれば労働組合に相談できることを知らせましょう。その際には、年休の権利や時間外労働のルール等についても、労働組合の取り組みとあわせて説明するようにしましょう。

(2) 派遣労働者の勤務時間や業務内容等を職場に周知する

派遣労働者の労働条件を守るため、勤務時間や業務内容等について、職場全体へ周知するようにしましょう。金庫の間では、就業条件の通知(勤務時間、業務内容、契約期間、時間外の有無と限度など)を受けるようにして、事前協議の内容と相違していないかチェックすることが必要です。

STEP 2 (日常の取り組み)

(1) 日常的なチェックと改善

派遣労働者の労働条件等が守られているかどうか、日常的にチェックしましょう。主なポイントは、例えば、①契約外の業務をさせていないか、②むやみに時間外労働をさせていないか、③年休がある場合は取得できているか、④セクハラを受けていないか、⑤業務上必要な会議・研修には参加できているか、などです。もし問題があれば、当事者とも話し合いながら、金庫に改善を求めましょう。派遣労働者の場合、**本来のルールとしては、勤務時間や業務内容等で問題がある時には、派遣元責任者(派遣会社)に連絡を取り、派遣会社から派遣先(金庫)へ申し入れてもらって解決する、ということになっています。ただ、実際は、派遣労働者の苦情等が派遣先に伝わらず、問題が解決されないことも多いようです。こうした実情もふまえて、派遣先労働組合として可能な取り組みを進めていくことが必要です。**

(2) 当事者との話し合い

日常的には上記のようなチェックを行った上で、**当事者がどのように感じているかを把握しておくことも重要です。**労働条件や業務内容等についての不満や不安(例:契約外の業務をさせられる、雑用が回ってきて困る、思っていたより時間外が多い、

休暇が取りにくい、短期契約の繰り返しで不安、など)はないか、**あまり堅苦しい雰囲気にならないように気をつけながら、率直な声を聞いてみましょう。**

(3) 契約更新について

契約更新に際しては、真に“臨時的”な場合を除いて、当事者が雇用不安を抱かないような取り組みを進めることが重要です。基本的には、更新の1ヵ月前までに当事者の意向を確認し、特段の事情がなければ更新する方向で、金庫との協議を行いましょう。なお、派遣が長期にわたる場合の対応については次項でふれます。

STEP 3 (長期派遣への対応)

(1) 意見聴取制度の活用

現在のところ、労働金庫ではあまり多くありませんが、一般業務で1年を超えて派遣を受け入れる場合は、派遣法で労働組合の意見聴取が義務づけられています。この意見聴取制度を活用し、今後の退職予定や採用計画等から見て要員として必要と判断される場合は、直接雇用を申し込むよう求めていきましょう。

(2) 直接雇用への切り替え

労働金庫で多く見られる専門型26業務について、現在の派遣法では派遣期間の制限はありませんが、「同じ場所の同一業務に3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を受け入れている場合、その業務に新たに労働者を雇い入れようとする時は、その派遣労働者に雇用契約の申し込みをすること」が定められています。労働組合としては、**長期(当面は3年以上を目安とします)にわたって派遣されており、引き続き労働金庫での就労を希望する人については、直接雇用へ切り替えるよう金庫に求めましょう。**法の規定を厳密に解釈すれば様々な抜け道も考えられるわけですが、派遣労働者の雇用を安定させるとともに、労働金庫にとって必要な人材を確保するという観点から、金庫に対して働きかけていくことが必要です。こうした取り組みを通じて、**直接雇用へ切り替えた後には、早期に条件を整えて組合加入の呼びかけも行うようにしましょう。**

取り組み実績

派遣スタッフのみなさんへ

何か困ったことがあれば、いつでも気軽に相談してください！

派遣先労働組合 分会
分会長の 役です。

どうしてですか？
お困りですか？

派遣先労働者(パート・嘱託)のみなさんへ、
労働組合の存在や労働条件等に関するお問い合わせは、
こちらまでお願いいたします。

労働組合の存在や労働条件等に関するお問い合わせは、
こちらまでお願いいたします。

派遣先労働者(パート・嘱託)のみなさんへ、
労働組合の存在や労働条件等に関するお問い合わせは、
こちらまでお願いいたします。

労働組合の存在や労働条件等に関するお問い合わせは、
こちらまでお願いいたします。

労働組合の存在や労働条件等に関するお問い合わせは、
こちらまでお願いいたします。

労働組合の存在や労働条件等に関するお問い合わせは、
こちらまでお願いいたします。

派遣先労働者(パート・嘱託)のみなさんへ、
労働組合の存在や労働条件等に関するお問い合わせは、
こちらまでお願いいたします。

「近畿労働金庫労働組合」では、関連会社からの派遣社員に対する「新たな仲間づくり」に向けた取り組みとあわせて関連会社以外から派遣される、同じ職場で働く派遣労働者の悩みや相談できる労働組合の窓口を案内し、派遣先の労働組合としてできる「ゆるやかな受け皿づくり」の取り組みを展開。



18 人材サービスゼネラルユニオン 略称:JSGU (UIゼンセン同盟)

人材派遣業、業務請負業界等で働く仲間で組織された労働組合。UIゼンセン同盟や連合東京の相談窓口で派遣・請負派遣スタッフからさまざまな悩みが数多く寄せられ、また派遣会社の内勤社員についても、長時間労働の問題をはじめ、多くの解決すべき課題が発生した状況を受け、2004年5月に結成。現在の組合員数は約186拠点に約13,800名(派遣・請負社員95%、内勤社員5%)。様々な派遣先で就労している組合員の意見交換や交流を深めるための拠点毎の交流会の開催、「JSGUニュース(年4回)」の発行、労働相談窓口の開設等を通じて派遣・請負社員の労働条件改善に向けた実態把握や課題解決のための取り組みを進めている。また、JSGU独自の共済制度を整え、組合員ををサポートしている。組織化の取り組みは、内勤社員の組織化とほぼ同時に派遣スタッフも組織化。派遣スタッフと接する分会役員が派遣スタッフの加入促進にあっている。業界団体(派遣協・技能協)との対話やNPO法人(人材派遣・請負会社のためのサポートセンター)とも連携をはかり、JSGUの認知を高めあらたな仲間づくりに向けた取り組みを進めている。



【職種別 派遣先への要望】

◆技術系 (平均年齢35歳)

- (労働条件) ④初任給は同じだが、その後派遣先で評価されても賃金が上がらない ④派遣先正社員はフレックス、派遣は定時である事等労働時間の管理の仕方に差がある。
- (職場環境) ④PC環境(インターネット)が派遣先社員と違うことで作業効率が悪い ④施設利用(食堂・駐車場)、支給品の差がある。
- (仕事・教育訓練) ④全体の流れの中で自分の仕事の位置付けを教えてください ④教育は派遣先社員と基本的に同じ機会を

◆製造系 (平均年齢40歳)

- (労働条件) ④賃金水準が低い ④休みが取りにくい ④期間制限があるので、長く働きたくても働けない
- (職場環境) ④派遣先社員との間に精神的な壁がある
- (仕事・教育訓練) ④安全衛生教育が不十分

◆販売・サービス系 (平均年齢28歳)

- (労働条件) ④景気変動によって仕事が左右され先の見通しがつきにくい
- (職場環境) ④仕事先での人間関係に対する不満
- (仕事・教育訓練) ④新製品が出て説明がない等のOFFJTが不十分

【営業社員(派遣元の営業担当)から派遣先に対する悩み・不満】

④派遣料金の引き下げ圧力が厳しい ④技術系では指揮命令者と直接会えないことが多く、意思疎通や苦情処理がしにくい ④長期プロジェクトで仕事があるはずなのに派遣契約の期間が短期化される対応にこまる ④派遣法の知識がない派遣先担当者が多い ④派遣契約と違う部署に異動させている。 ④単に「気に入らない」等、**優越的地位による契約変更**や派遣スタッフの交代要請等がある。 ④**一部に派遣スタッフを人としてみていない派遣先**がある。



INDEX	
1	結婚した&子どもが産まれた 05
2	本人・配偶者・家族に不幸があった 06
3	病気やケガで長期休暇を取った 08
4	自宅が火事になった&浸水した 09
5	携行する大事な物を壊してしまった 10
6	物を盗まれた 11
7	損害を与えてしまった 12
8	ケガをした 13
9	事故に遭い、後遺症が残った 14
10	東京ディズニーリゾートを利用したい 15
11	USJを利用したい 16
12	お得な料金でリゾートホテルを利用したい 17
13	健康の維持を充実させたい 18
14	仕事や人間関係について相談したい 21



「組合員が安心して生活・仕事ができるよう充実した共済制度でサポート」

14 仕事や人間関係について相談したい

JSGUでは組合員の皆様のより安心して働ける生活を目標し、仕事やこころ、からだに関する相談を専門として扱うサービスを行っております。

※個人情報(プライバシー)は厳守いたしますので、ご安心ください。

(1)仕事やこころ、からだに関する相談を専門として扱うサービスを行っております。

◆受付時間 9:00~17:00(土日祝除く)

◆連絡先:JSGU 電話番号:フリーダイヤル0120-133-719

(2)こころの健康相談

「なんとなくゆううつな気分がずっと続く」
「理由もないのに不安な気持ちになる」
「こころの不安を気軽に相談したい」

ご利用いただける内容

- 電話相談………看護士が相談をお受けするとともに、臨床心理士(カウンセラー)による電話相談の予約受付をいたしますので、お気軽にご相談ください。
- 予約制電話相談………事前に予約をいただき、臨床心理士(カウンセラー)がご相談をお受けいたします。(必要に応じて、精神科医の相談も可能です)
- 面談カウンセリング………事前に予約をいただき、「1年に1回」無料でご利用いただけます。
- Webメール相談………専用ウェブサイトで24時間受け付けます。(返信は遅くとも3営業日以内になります)

◆専用Webメールアドレスでも受付できます。
Webメール: <http://www.tokio-kenkou.com/soudan/>
パスワード: uizensen

◆24時間年中無休で組合員の皆さんをサポートします。

UIゼンセン同盟 ところどころ健康相談 Tel 0120-783-1866 携帯からもご利用可能 (携帯メールは不可)

④お気軽にご利用ください

(3)個人的な悩み

◆相談受付時刻とアドバイザー

相談曜日	相談時間	相談内容	担当者
月曜日	13:00~19:00	組合活動・仕事・結婚・育児・川野 正男	
火曜日	11:00~17:00	金銭・借金・離婚・育児・熊崎 清子	
水曜日	11:00~17:00	のこ・土地住宅・交通事故・佐々木重四郎	
木曜日	11:00~17:00	カラ・マ・ワ・イ・モ・セ・ト・ラ・ブ 石山 清一	
金曜日	11:00~17:00	税金・保険の相談・マ・ク・ラ・ン 清水 重秋	

◆アドバイザーからのお願い!

あらゆる相談にも応じます。結婚相手探しや医師の対応へき医療相談など、応じられないものもあります。相談時にはいつ、どこで、だれが、なにを、なぜ、どうしたかを要領よくお話しください。

UIゼンセン同盟 なんでも相談ダイヤル
フリーダイヤル 0120-717-671 携帯からもOK!

(4)「全国のいのちの電話」
「なんでも相談ダイヤル」でフォローできない心の悩みは年中無休の「いのちの電話」へ直接ご相談ください。

いのちの電話
電話番号は、都道府県ごとに異なります。
詳しくは「UIゼンセン新聞(生活応援特集号)」をご覧ください。

ホームページ <http://www.inochinodenwa.or.jp>

(5)お得な情報入手したい「まる得情報ダイヤル」
各種商品の割引販売の料額・割引券・利用券の提供・施設等の利用の仲介・その他このサービスは、UIゼンセン同盟の加盟組合(企業)が、福利・厚生等の「相互乗り入れ」を行うことで実現したものです。
詳しくは「UIゼンセン新聞(生活応援特集号)」をご覧ください。

利用時間: 平日 10:00~17:00 連絡先: 電話 03-3221-8686 FAX 03-3298-3708

●共済制度のハンドブック

Voice

組合員からの声

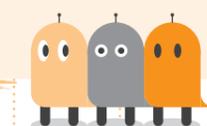
④会社に有期派遣スタッフの共済制度がないので心強い

④派遣先で行われる諸行事に誘ってほしい ④不当な扱いを受けた時に心おきなく相談できる

派遣先労働組合に望むもの

④派遣料金が低い派遣会社との取引が優先される傾向にある。派遣労働者の健康保険加入状況等でチェックをして良い派遣会社を選んでほしい。

④派遣労働者は外部から来ていることは事実であるが、同じ会社で働いている仲間であることを意識してほしい。



19 アルプス技研労働組合 (電機連合)

メーカー各社の設計・開発部門への技術者の派遣や技術プロジェクトの受託事業を行っている(株)アルプス技研の正社員で組織する労働組合。

2008年8月に労働組合を結成。結成当初の組織率は62.4%。2009年1月にユニオンショップ協定を締結したが、既存従業員に対してはオープンショップ制を継続していることから現在も組織化推進活動を行っている。

2010年9月現在の組合員数は1,782名(組織率73.3%)と組織人員は多いが、派遣技術職として働く組合員は全国に分散している。執行部13名、ブロック長8名、サブブロック長(支部長)27名、エリア長(職場委員)157名の体制で進めている。組合費は一律3,500円。



組合結成前

組合結成の背景、経緯、きっかけ

リーダー役として社員と話をしている中、「**技術力に自信がない**」「**派遣は不安定**」「**この会社は僕にはあわない…辞めたい**」等、若手(中堅社員)からの相談を受ける機会が多くあり、自社には不安や不満を抱いても、その声をあげる場所が無く、会社経営に我々の声を反映させる仕組みがないという事に気付いた。「**メーカー各社の設計や開発現場に派遣する事業を行っている業態である事から、社員が自社に出勤する機会は少なく、社員同士の交流機会は少ない**。会社への愛着、働く者がもっと“やりがい”や“働きがい”を感じながら未来志向で生涯働き続けられる職場づくりが必要との思いから、たどり着いた答えとして「**社員の声を経営に反映させる仕組み＝労働組合**」をつくることを決断。

最初に取り組んだ事

労働組合に関する情報の収集を進める中、社員の幸せと会社の発展をめざして運動を進めている電機連合に相談し、ますます組合結成に向け心が動き、組織づくりに着手。

組織を作るにあたっての信頼できる仲間を水面下で集め、想いを共有していった。

結成にあたって工夫した事

結成前に経営側へ通知し、以後の組織化に対して理解を得た。会社のイベント等の場を利用し、仲間のネットワークを広げていった。

苦労した点とその解決方法

労働組合結成のメリットを根拠にもとづいて、わかりやすく、従業員に説得する事への困難。「**業界のトップ層として業界全体の底上げという責任論**」で加入活動を展開。「**『事実や事象を積み上げ製品を作り上げる』技術者に対して労働組合をつくるという事を、理念や精神論である『想い』で話し納得してもらう事の苦労**」。**組織化を進める中で、その拠点となる中心人物の発掘。職場が分散していることもあり、ネットワークと情報収集がカギとなった。**

組合員の声

(従業員)「**組合を作って本当に職場が良くなるのか**」という批判的な声もある一方、「**労働組合を作るんですか。凄いですね。僕も作ることを考えたことは幾度と無くありますがやり方がわからず夢想から現実に至るまでのプロセスは無い**」といった状態でした。よろしければ思い立った経緯やその後の行動を教えてください。労働組合設立頑張ってください。僕も出来る限り協力します!」…といった、期待の声が励みになった。

組合結成後

具体的な取り組み内容・組合活動(処遇改善要求等具体的な内容)

- *組織研修会の実施(労働組合の社会的意義についての正しい認識と連帯強化を目的に全国の7ブロックで開催)
- *『**労組行事開催補助制度**』の施行(組合員同士のコミュニケーションと組合員の具体的な福利の実現を進める為、全国のブロックで企画した行事へ補助金を交付。2009年には全国で45企画、のべ954名が参加した)
- *総合労働条件改善闘争の展開
- *『**アルプス技研労働組合NEWS**』の発行(月1回)

同事業所内で一緒に働く機会が少ない組合員との連絡方法や組合活動で工夫している事

同事業所内で一緒に働く機会が少ない組合員への情報発信ツールである「**アルプス技研労働組合NEWS**」については、**あえてデータ発信せず、FACE TO FACEをモットーにエリア集會参加時に手渡して配布。組合員同士が企画するイベントへの助成制度を活用し、日頃職場の違う組合員のコミュニケーション強化を促進している。年2回の組織研修によるモチベーションの維持。職場集會(エリア集會)での議論の内容は労働組合活動に拘らない工夫をしている。**

苦労している点とその解決方法

景気に影響されやすい業態であることから賃上げ要求についても難しい状況。「**総合労働条件改善闘争**」においても一定の成果はあるものの、すぐに該当する者が出ない制度変更となっていないことから、具体的なメリットとして示す事が出来ていない。また、組合加入者と未加入者との差別化がされていない事に対する対応に苦労している。組合員の理解を得るためにも、組合員とのコミュニケーション、意見交換を充実させていきたい。

今後の課題

労働組合結成からまだ3年という事もあり、さらに労働組合に関する正しい説明が必要と感じる。労働組合を「**激しい団体**」とイメージし、反発的な対応をとる人も少なくない。魅力的な組織作りと社員同士の交流も進めたい。

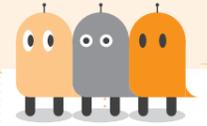


●「昇格試験の出題傾向を紹介し組合員のスキルアップもサポート」

Voice

派遣先の就業環境に関する要望・悩みの声

- 健康診断は派遣先事業所が様々であることから派遣元が指定する病院での受診が難しい。派遣先と同様の健康診断が受診したい。(費用は派遣元負担)
- 派遣先の社員食堂を使えるようにしてほしい。
- 職場によっては、各派遣会社からの派遣労働者だけが一つの部屋に集められ仕事をする場合があり、仕事が進みにくいケースもある。
- 派遣先での働く環境に不満があっても、私たちにとって派遣先は「お客様」であり、その改善を直接求める事が難しい。働く側にとっても大変遠慮があり、経営側もその意識が強い中、派遣先の職場改善は大きな課題となっている。



20 派遣添乗員労組 (サービス連合)

過度な長時間労働や業務の複雑化など厳しい労働条件の下で働く派遣添乗員の情報交換、労働条件改善を目的に2006年「派遣添乗員ネットワーク」を設立。労働条件改善をはじめとした様々な環境整備につなげている。

参加しているのは、サービス連合加盟組合の関連会社である派遣添乗員会社で組織している各添乗員労組7組合と1職場で約1,300名(JTBサポートプラザティシーユニオン、ツーリストエキスパート添乗員労組、阪急トラベルサポート添乗員労組、JATS労組、ジャッツ関西労組、日旅九州エンタプライズ労組、日本旅行北海道労組添乗員職場、フォーラムジャパン労組)。また、組合のない派遣添乗員も個人単位で参加・意見交換できる場となっている。(以下ではネットワーク参加の各単組の声  を紹介しています)



組合結成前

組合結成の背景、経緯、きっかけ

 個人で訴えてもなかなか聞いてもらえないため、改善に向けた環境を作るために結成を決意。 親会社にある労働組合からの働きかけをきっかけに労働環境の整備の必要性を感じ結成。 仕事量が増えているにも関わらず労働時間に見合った賃金が支払われていない等の不満から結成を決意。 添乗委員会という組織が存在していたが、委員会としては活動に限界を感じ労働組合を結成。

結成にあたって工夫した事

 会社に内密に進め、登録添乗員全員に呼びかけて賛同を得ること。 ガイドブックを作成し労働組合の必要性を丁寧に説明。親会社にある労働組合の執行部からも参加してもらい説明。 会社の一方的な都合で解雇等がなくなる等のメリットを説明

苦勞した点とその解決方法

 全員の自宅に申込書を郵送。返送先は親会社の組合事務所とした。 組合員になると仕事が減るのではないかという不安への対応。 添乗員という仕事から顔を合わせる機会が少ないことから、会社から自宅へ給与明細が発送されている場合は組合案内や同意書を同封させてもらった。その他は添乗員個人メールBOXを利用。

会社側の反応

 会社として労組結成は、登録添乗員の定着に効果があると考えている様子。 添乗員個人の主張でなく全体の意見として会社側への要求になるので設立に賛成。

組合結成後

取り組みの成果・実績

 社会保険への加入適正化(厚生年金、親会社の健康保険組合)。 深夜労働(Ex.22時以降6時以前の深夜早朝)手当の支給。 会社連絡用のフリーダイヤル設置。 会社からの携帯電話貸与(使用分のみ会社負担)。 有給休暇付与の適正化。 組合費のチェックオフ導入。 対客電話の対応改善と基準策定、携帯電話の付与等。

同事業所内で一緒に働く機会が少ない組合員の連携方法や組合活動で工夫している事

 メールでの情報発信、年に1度の茶話会の開催。 メールニュースを利用。 同グループの労働組合と連携、他社労組の動向も参考に活動の展開。 年6回のニュース発行、専用携帯電話の活用・添乗員総会の中でのオルグ活動。

苦勞している点とその解決方法

 組合登録制なので加盟人数が増えない、非組合員も組合員と同待遇であること、添乗業務と組合活動の両立。 執行委員も含め全体に説明をする機会がなかなか取れない。 会社の経営状況も良くない中で交渉もうまくいかない。 執行委員会の開催日時設定。 添乗という仕事柄一同に会しての会議等が難しい。 組合員数が過半数に満たないため、要求書は意見として受け入れられ、なかなか認められてもらえない

組合員の声

 保険や各種手当が付与されるようになって良かった。 問題解決が早くなった、契約条件の曖昧さが解決できた。

今後の課題

 組織拡大(過半数組合)と組織強化。 会社は1日の労働時間を8時間と見なしているが実態に伴わない。12時間と見なして12時間を超えた部分は別途時間外手当として交渉中。 組合員と非組合員との差別化がはかされていない事。 組合活動継続のための組合費値上げの必要性。 会社との交渉を進めるための法的な知識取得。 仕事の安定的な雇用の確保。

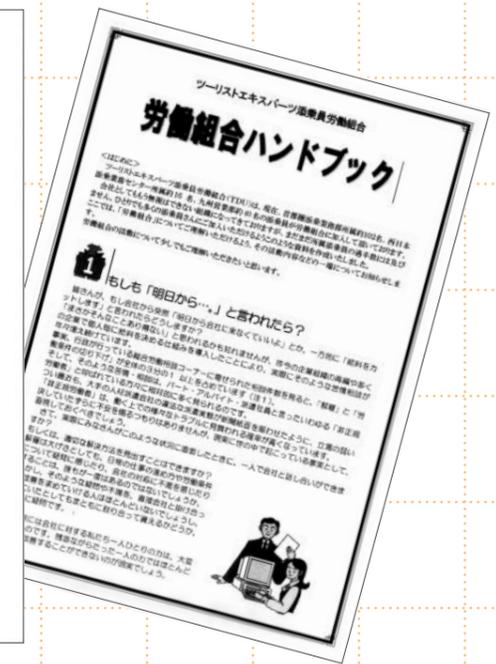
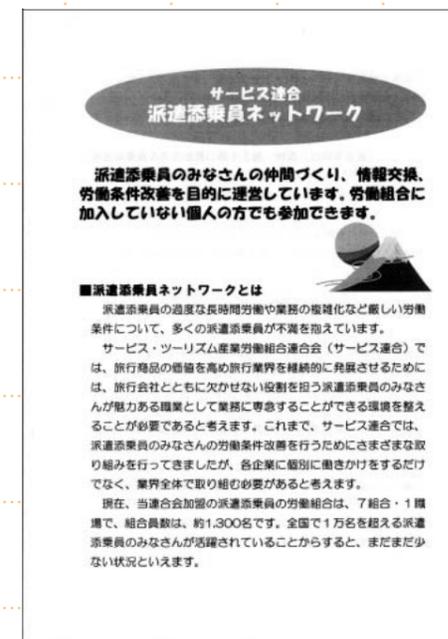
サービス連合の取り組み

派遣添乗員の処遇改善に関する統一対応を策定し、業界団体(財団法人日本添乗員サービス協会、社団法人日本旅行業協会)に対する協力要請を行っている。

主要内容 ● 添乗中の労働時間管理と日当の底上げ

- 旅程管理業務以外の付随業務に関して不可手当支給要求、もしくは業務そのものを行わない等の明確化
- お客様アンケートの集約方法やアンケート結果に偏重した評価の改善

これらの統一対応、統一見解をもとにネットワークに参加する各派遣添乗員労働組合(単組)は派遣会社へ改善を求め、労使交渉を通じ改善を図ってきた。また、親会社となる旅行会社の労働組合は各旅行会社側に対し改善を求めて添乗員労組の取り組みをサポートしている。

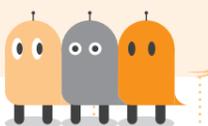


Voice

派遣添乗員の働く現状 ~ 添乗員のみなさんからの声 ~

 旅行業界は一見華やかに見える職業。しかしその現実は低賃金で労働環境も大変厳しい。特に昨今では旅行代金の価格競争も激しくそのしわ寄せは当然添乗員へ寄せられる。平均年収は約230万円程度。労働条件の厳しさもあり、仕事がなければ賃金はなく、補償も十分でない状況では自分の

生活を守ることができない。添乗の仕事は、お客様に夢を与え、旅先での感動の思いを共有することのできるやりがいのあるもの。安全にお客様にサービスを提供するためにも、大好きな仕事を続けるためにも労働条件の改善は大きな課題。



21 新産別運転者労働組合 (労供労連)

運輸関係事業所の圧倒的多数の中小、零細企業と労働者供給契約を結び、繁忙期における日々の運転業務者（清掃、生コン、一般トラック、タクシー等の運転業務と清掃の収集作業など）の需要に対して、公共職業安定所と協力して組合員の供給を行なっている。

なにが変わったのかな？

タクシー運転手の日雇い型就労が無くなる一方で、一般トラックや生コンミキサー、清掃関係の中小零細、個人事業主との労供契約を拡大した結果、組合員の減少に一定の歯止めをかけたことと中小零細企業における運転手の賃金労働条件の向上に一定の役割を果たすことが出来た。



取り組み経緯、きっかけ

1959年に、終身・年功序列型雇用の枠から外れていたタクシー運転手が集まり、自主的に労働組合を作って労働者供給事業に取り組み始めた。その当時は、全国組織で労働組合法人であれば労働省が許可しなかった為、新産別加盟してタクシー運転手の労供事業を始めた。

最初に取り組んだ事

中小タクシー会社との労供契約を結びながら、優秀なタクシー運転手を組織化し、一日の営業収入に対する賃金歩率を高く設定し、人手不足に悩んでいたタクシー会社に組合員を供給し、組織拡大を目指した。

取り組みを進めるにあたって工夫した事

結成当時、職業別労働組合による労供事業に取り組み労働組合がほとんど無かったことと組合員自身が労供事業で働くという経験をほとんどもっていなかった為に、労供事業に取り組み労働組合の社会的意義と組合員としての高い技術、倫理性、労働組合意識の啓蒙に力を入れた。また、日雇労働者に対する身分差別が根強くあった時代に、敢えて日雇運転手の労働組合としてとしての自負と誇りをもって組織化を進めた。

苦勞した点とその解決方法

日々の需要供給に対する労供契約の基本や法的位置づけについて当該組合員に対して、周知徹底が難しく、継続就労が続いた後の打ち切り問題などが発生した。結局、裁判で争う場面もあったが、労働者供給事業に関する法整備が整わないまま今日まで来ている。

会社側の反応、正規社員（組合員）の反応

当時は、中小タクシー会社に於ける運転手の人手不足が激しかった結果、発足当初は十数人だったのが、賃金歩率の高かったことから他社を辞めて加入する運転手が増え、一気に組織が拡大して中小タクシー会社だけでなく大手の会社からも要請が来る様な状況だった。しかし、そのうちに企業と企業内社員から日雇いで高い歩率の賃金に対する反発

が生まれ、1967年代後半にかけて、日雇いという雇用形態のタクシー運転手を廃止して、最低1年間の雇用契約へと変えられるようになった。

取り組みの実績（利用率）

タクシー運転手の労供は、前述の日雇い型が無くなる事で組合員の減少が進んでいるが、清掃事業については逆に増えてきている。一方、生コン業界をはじめ一般トラック関係も、相対的に高い賃金設定（臨時、日雇い型なので当然高くなる）と労働時間管理の厳格さ（超過勤務手当は、午前8時から4時の定時を過ぎると10分単位で125%の支給）、そして日雇い型の社会労働保険の適用などがあり、バブルが崩壊以降の供給率は激減している。

今後の課題

永年、労働組合の労供事業が法的整備がないままにしていることによって、行政や企業だけでなく、求職中の労働者や労働組合の中にもこの制度の利点が広がっていない。敗戦直後の大量失業時代に制定された現行職業安定法の中で、唯一労働組合に認められた労供事業は、公共職業安定所と手を携えて失業問題の解消に一役も二役も果たすことが期待されていた。その原点を、高止まりする失業率と増え続ける非正規労働者という今日的な外部労働市場の中に再生させる為にも、派遣法に見合う「労働者供給事業法」の制定を求めている。

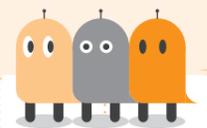
Voice



取り組みを行った後の対象者（派遣労働者・請負労働者）の声

65歳以上の組合員が389名（内70歳以上が132名）という組合員の中では、年金と賃金を合せて生活できることに感謝する組合員もいれば、就労日数が足りなくて厳しい生活の組合員もいる。また、若い組合員については、中途採用の低い年齢給で

はなく同一労働・同一賃金と日雇雇用保険や健康保険の保障を受けて生活給全体が上がったという組合員が多い。





人材派遣事業団体と初の協議を実施 「共同宣言」を確認



連合は、2010年春季生活闘争で、派遣・有期・パート・正社員を問わず、すべての労働者の待遇改善に向けた運動を方針に掲げて運動を展開した。派遣労働については、各構成組織において派遣先の労働組合の立場から就業条件や社会保険適用等の点検活動に取り組んだ。

こうした各構成組織の取り組みに連動する形で、連合本部は、初の試みとして、国内の主要な人材派遣事業団体である(社)日本人材派遣協会、(社)日本生産技能労務協会の2団体に協議を呼びかけた。この協議は、派遣元における法令遵守等を通じた派遣・請負労働者の雇用確保と処遇改善、派遣業界の健全な運営を求める取り組みとして行ったものである。

両団体とは、2010年2月から5月の間に数回にわたる協議を行い、2010年5月までに「共同宣言」を確認した。「共同宣言」では、一連の協議で明らかになった立場の違いや共通認識に関わる一定の到達点を確認した上で、両団体および加盟各社、連合および労働組合がそれぞれの立場で取り組む項目、共同で取り組む項目を整理している。

主なポイント

- 各業界団体の取り組み:**加盟各社に対する法令遵守の徹底、労働・社会保険適用、教育研修、福利厚生、能力に応じた賃金水準が確保できる派遣料金設定に努力する等
- 連合の取り組み:**派遣労働者の受け入れ時における就業条件、適正な派遣料金の確保等に関する点検活動の強化等
- 共同の取り組み:**派遣・請負労働者のキャリア形成と能力に応じた賃金水準確保のあり方や通勤費課税問題等について検討すること等

現在は、「共同宣言」の確認を受けて、引き続きその内容の具体化に向けた検討を行い、加盟会社、産別・単組の取り組み等を通じて、その社会的な波及をはかっていく。

●人材派遣協会との協議



●派遣労働者の待遇の向上と労働者派遣事業の適正な運営の促進に向けた 社団法人日本人材派遣協会と共同宣言(2010年5月24日)

社団法人日本人材派遣協会(以下、「協会」という)と日本労働組合総連合会(以下、「連合」という)は、派遣労働者の雇用の安定・待遇の向上と労働者派遣事業の適正な運営の促進を目的として、2010年2月から5月にかけて継続的に協議・折衝を行い、双方の意見を尊重しつつ、両者が取り組むべき課題について整理した。

今後は、それぞれの組織もしくは共同で、下記課題への取り組みを実践することによって、派遣労働者の雇用の安定・待遇の向上と派遣業界の適正かつ健全な運営を促進し、その社会的な波及を目指すことを相互に確認した。

協会と連合は、今回の協議を契機として今後も適宜協議を行い、派遣労働者が安心して働ける社会の構築を目指し努力を重ねていく。

記

I. 労働者派遣事業の適正な運営の促進に向けた取り組み

1. 協会の取り組み

会員企業は、労働者派遣事業の適正な運営を図るため、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、労働・社会保険等)の遵守及び指針に基づき派遣労働者の雇用機会の確保に努めるとともに、派遣労働者の保護に向けて派遣先と緊密に連携し、協会は会員企業のコンプライアンス徹底とコーポレート・ガバナンス強化の推進を支援し必要な助言や指導等を行う。

2. 連合の取り組み

- 1) 構成組織(派遣先労働組合)は、派遣労働者の受け入れに際し、派遣先での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求めていく。
- 2) 構成組織(派遣先労働組合)は、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等を推進する。
- 3) 構成組織(派遣先労働組合)は派遣先に対し、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) 構成組織(派遣先労働組合)は派遣先に対し、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事業主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

協会と連合は、派遣労働者が安心して働ける環境を整備するため、不適正な派遣元事業者の存続・参入を許すことのないよう、派遣労働者の保護やキャリア形成に資する法制度改正のあり方を検討する。

II. 派遣労働者の待遇の向上に向けた取り組み

1. 協会の取り組み

- 1) 会員企業は、派遣料金の設定に当たっては、労働・社会保険や福利厚生、教育研修費等の確保を図り、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。
- 2) 会員企業は、年次有給休暇、産前産後休業、育児・介護休業等の権利保障と取得の適正化を図り、併せて派遣先への理解促進を図る。
- 3) 会員企業は、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。
- 4) 会員企業は、被保険者とすべき派遣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。
- 5) 協会は、「人材派遣健康保険組合」に対して、健康保険の

制度・手続きに関する周知・啓発活動の徹底を求める。
6) 協会は、派遣労働者向け業界横断的な教育訓練制度の検討に向けて活動に着手する。

2. 連合の取り組み

- 1) 構成組織(派遣先労働組合)は、派遣労働者の能力に応じた賃金水準や社会・労働保険料等が担保される派遣料金設定に向けて、点検活動を推進する。
- 2) 構成組織(派遣先労働組合)は、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) 連合は、派遣労働者の働き方に見合った公正な待遇の実現に向けて、派遣先労使関係におけるワークルール整備や待遇向上運動をどのように推進していくか検討する。

3. 共同の取り組み

協会と連合は、派遣労働者の待遇の向上のために、就業環境の整備、福利厚生、キャリア形式のあり方について検討する。また、通勤交通費の税制上の取り扱い等の政策課題について、関係省庁への要請等を含め、今後の取り組みを検討する。

III. 今後の両団体の協議体制に関わる事項

協会と連合は、今回の協議を契機として、派遣労働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

2010年5月24日
社団法人日本人材派遣協会
会長 坂本 仁司
日本労働組合総連合会
事務局長 南雲 弘行

●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
社団法人日本生産技能労務協会との共同宣言(2010年4月26日)

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

- 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べく、その浸透に努めていく。
- 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)

- 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る。
- 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。
- 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。
- 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

- 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。

- 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

- 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べく、その浸透に努めていく。
- 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。
- 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)

- 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。
- 派遣先の職場における福利厚生施設の利用促進、安全管理体制(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。
- 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。
- 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

- 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。
- 派遣・請負労働者のキャリア形成促進に向けた派遣元・派遣先の協体制のあり方について検討する。
- 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。
- 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。
- 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 南雲 弘行

●CSR宣言



社団法人 日本生産技能労務協会
Japan Production Skill Labor Association

CSR宣言。

Corporate Social Responsibility

当協会の会員企業は、製造の請負や派遣で働く人たちが安心して、安全かつ健康に働けるようにするとともに業界の健全化が図られるようCSR宣言をいたします。

(このCSR宣言は、ミッション、行動憲章、行動指針で構成されています)

日本生産技能労務協会は製造の請負や派遣で働く人たちの就業の安定、労務管理の改善、技能の養成を図り、もって産業の発展に資することを目的として設立されました。このCSR宣言は、会員企業が協会の倫理規定・諸規則を遵守し、自らを律する上での「基本精神」及び「活動指針」とするためのものです。会員企業は、自らの責務・役割の重要性と社会への

影響力の大きさを認識し、雇用創出を通して、従業員の雇用の安定と労働条件の改善・向上、安全衛生管理の適正な実施に努めるとともに、健全な企業運営を行ってまいります。また、この宣言を踏まえ、志を同じくする会員企業とともに業界の一層の健全化を図り、更なる労働者の就業の安定と福祉の向上、そして経済社会の継続的な発展に努めてまいります。

■ ミッション

人間尊重の基本理念に基づき、働く者の権利を守り、事業活動を通して、働き甲斐のある職場環境をつくり、我が国産業ならびに健全な社会の発展に寄与することを協会の責務とします。

■ 行動憲章(要約)

- 法令及び協会の倫理規程等を遵守し、健全な企業運営を行う。
- 安全衛生管理体制を整備するとともに積極的な安全衛生管理活動に取り組み、労働災害の撲滅に努める。
- 適正な「請負」を推進する。
- 労働者の就業へ不利益につながる不正な競争は行わない。
- ステークホルダーに対して、虚偽、誤解を招くような宣伝や情報提供はしない。
- 「CSR宣言」を会員企業の隅々まで周知徹底し、誠実・公正な業務遂行に努める。

■ 行 動 指 針

1 労働者の就業に関する取り組み

- 請負事業については、期間の定めのない労働者に従事させることによって、長期かつ安定した雇用機会を確保することを最大限努力します。また、派遣事業についても、派遣期間の終了に伴い雇用期間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により、その雇用機会の確保に努めます。

- 雇入れ後のミスマッチを防止するため、募集時に必要となる経験、資格、業務等の内容を詳しく説明します。
- スキル水準や資格要件等を明確にした労働者の能力開発を推進するとともに、適正な能力評価や処遇の改善に取り組みます。
- パワハラ・セクハラ等についても、苦情処理の専用窓口を設け、発生原因を迅速に把握し、的確な対応を行うとともに、必要に応じてユーザー企業の協力を得て問題解決に取り組みます。

2 関係法令の遵守徹底

- 労働基準法、労働安全衛生法、労働者派遣法、職業安定法など業務に関する法令を遵守した事業運営により、労働者の適正な労働条件や安全衛生と就業を確保し、コンプライアンスの推進に努めます。
- 労働者の労働保険、社会保険への加入を徹底し、ユーザー企業に加入状況を明示します。

〈社団法人 日本生産技能労務協会 会員〉(地区別五十音順)

北海道・東北地区 株式会社アスクゲート/株式会社オガワ企画/株式会社中央サービス/東洋ワーク株式会社/株式会社トーネット・コーポレーション/株式会社ネイヴルソリューションズスタッフ

関東・甲信越地区 株式会社アイライン/株式会社エスピーシー/エヌエス・テック株式会社/株式会社オリエンタル・サービス/株式会社カインズ/株式会社ケーアイ/サンヴァーテックス株式会社/サンコー・エンタープライズ株式会社/株式会社シーケル/株式会社シグマテック/ジャストスタッフ株式会社/ジャパン・ビジネス・システム株式会社/株式会社セントラルサービス/高木工業株式会社/タカギロジスティクス株式会社/日研総業株式会社/日総工業株式会社/株式会社日本テクノス/日本マニュファクチャリングサービス株式会社/株式会社農機具や太郎/株式会社パートナー/ヒューコムエンジニアリング株式会社/株式会社ヒューマンアイ/株式会社平山/株式会社プランナー/株式会社ブロード/株式会社フロンティアジャパン/株式会社ホットハート/山一工業株式会社/株式会社ライトニングファクトリー/株式会社ワコーエンジニアリング/株式会社ITNサービス

北陸・東海地区 株式会社イカイ/株式会社イー・オー・シー/株式会社三協/三幸興業株式会社/東和テック株式会社/株式会社バーソナック/株式会社プレミア・ジャパン/株式会社ワールド/株式会社ITC/IUMI株式会社/SAN WORK合同会社

関西・中国地区 株式会社アドミック/株式会社ウイルテック/株式会社エイブルワーク/川相商事株式会社/協同産業株式会社/株式会社クリエイト・エンジニア/株式会社シティトラスト/株式会社ジャパングリエイト/人材プロオフィス株式会社/株式会社ステップランドシステム/株式会社タイト・ワーク/株式会社竹本電機製作所/株式会社トーコー/ナイスプランニング株式会社/株式会社ニッソーサービス/株式会社フィールド/フジアルテ株式会社/株式会社ワールドソリューションズ

四国・九州地区 株式会社ケーエイチシー/シーツービーテック株式会社/株式会社総合プラント/トータルテック株式会社/徳島ワークサービス株式会社/株式会社マイオール/株式会社ワークスタッフ

〈お問い合わせ〉社団法人 日本生産技能労務協会 事務局 〒105-0004 東京都港区新橋3丁目10番9号 キューア新橋ビル5F TEL:03-5777-4881(代表) FAX:03-5777-4801(代表) E-mail:info@js-gino.org

<http://www.js-gino.org/>



「職場から始めよう運動」の展開



連合は、2010春季生活闘争において、非正規労働者を含めたすべての労働者を対象に、労働諸条件の改善とその社会的波及に向けた運動を大きな柱として展開する中で、「職場から始めよう運動」を展開した。この運動は、労働組合に組織された者が、直接雇用か間接雇用であるかを問わず、同じ職場・地域で働く非正規労働者に関わる課題を自らに通じるものとして捉え、非正規労働者との交流を通じて、すべての労働者の声を労働組合に集め、処遇改善さらには組織化につなげることをめざすものである。運動のキャッチフレーズとして、「共感力UP↑ みんなで創ろう、誰もが安心して働ける職場・社会を!」が確認された。

2010春季生活闘争における取り組みとしては、連合本部は組合員への理解浸透をはかるためのポスターや機関紙掲載用データを提供したほか、メーデー中央大会でのキャンペーン活動、間接雇用労働者を参加対象とした意見交換会である「派遣労働者等のつどい」(2010年6月)を開催した。構成組織は、組合員への理解浸透活動に加え、組合員以外の同じ職場・企業で働く非正規労働者等との交流の場を設け、情報交換や相互理解の促進を図り、地方連合会は、その取り組み状況に応じて3つのステップを設け、取り組みの進展や地域の実情に応じた取り組みを行うこととした。

地方連合会における「職場から始めよう運動」

- ステップ1: 構成組織間の情報交換、学習会の実施を通じた運動の浸透促進
- ステップ2: 非正規労働に関わる集会・シンポジウム開催
- ステップ3: 地域における非正規労働者との情報交換を目的とした「非正規労働者の集い」開催

この運動は、2010春季生活闘争における非正規労働者に関わる要求を行った単組数の増加等、取り組みが構成組織内における意識喚起に一定の役割を果たしたが、非正規雇用に関わる連合の取り組みへの一層の理解浸透をはかる上で継続的なキャンペーンに取り組む必要があるとの判断から、2010年9月の連合中央執行委員会で、「職場から始めよう運動」の通年展開が確認された。この中では、春季生活闘争の交渉が本格化する前段階で職場での実態把握や交流活動を進めることが重要であることから、10~12月を「集中取り組み期間」に設定し、職場における理解促進、社会的アピールを展開することとしている。職場における間接労働者に関わる実態把握や意見集約、具体的な処遇改善を進める上の参考として、本事例集を活用してほしい。

●「派遣労働者等のつどい」模様



「派遣労働者等のつどい」(2010年6月開催)



●職場掲示ポスター



(2010年版)

ポスター約8万枚を配布。
2011年版は、年間を通じて掲示できるようにカレンダー型にし、ポスターに繰り返し書き込みができるよう表面加工を施し、メッセージボードとしても利用できるようにしている。



●缶バッジ



(中央メーデーでは缶バッジを配布)



(2011年版)



「改正労働者派遣法の対応指針—改正内容と労働組合の対応—」 (連合第5回中央執行委員会／2004年2月19日)



連合は労働者派遣法および関連の政省令・告示が改正され、2004年3月1日より施行されることを受け、その改正内容と派遣先労働組合の対応について「対応指針」を策定した。

各構成組織はこの「対応指針」に沿って、速やかに派遣先の法遵守の点検・周知活動および派遣労働者受け入れにあたっての労使協議の強化・労働協約の整備等に取り組み、派遣先事業主の責任強化、差別的取り

扱いの禁止、派遣労働者の雇用安定、派遣先労働組合の積極的な関与をすすめる事を求めた。

取り組みにあたっては、法律事項および指針を中心に作成した「派遣先労働組合／派遣労働者のチェックシート」を活用することとした。



派遣先労働組合のチェックシート

項目	内容	○×
受け入れの 事前協議	派遣労働者の受け入れにあたって、「期間」「業務」について派遣先の過半数労働組合への通知・意見聴取が行われているか(派遣法)。	
	過半数労働組合への通知は、書面で行われているか(派遣法)。	
	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か、また、1年以内の場合・期間制限がかからない場合も労使協議をしているか(連合)。	
	業務請負を活用している場合、「偽装請負」ではなく適法な業務請負であるか(職安法・派遣法)。また、労働基準法／労働・社会保険等も守られているか。	
派遣先責任者	派遣先責任者は基準どおりに選任されているか(派遣法)。	
派遣先労働者 への説明	派遣労働者の受け入れに際して、派遣労働者には労働基準法等が適用されるとの指揮命令等などについて、同一の職場の労働者に対して周知されているか(派遣先指針)。	
社会・労働 保険	社会・労働保険に加入している派遣労働者を受け入れているか(派遣法規則)。	
安全衛生	安全衛生管理体制は、派遣労働者も労働者数に加えた事業場規模にふさわしいものになっているか(安衛法)。	
	危険有害業務等に関する安全衛生教育が派遣労働者に対して行われているか(安衛法)。	
	危険有害業務に係る健康診断が派遣労働者に対して実施されているか(安衛法)。	
	事業主が任意で直接雇用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か(連合)。	
教育訓練	派遣元が派遣労働者に対して実施する教育訓練に、派遣先は便宜をはかるなど協力しているか(派遣先指針)。	
	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か(連合)。	
福利厚生	食堂、医務室等は派遣労働者も利用できるか(派遣法・派遣先指針)。	
	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など福利厚生全般について、同種の業務に従事する労働者と均衡に配慮した措置が講じられているか(連合)。	
苦情処理	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か(派遣先指針)。	
	派遣労働者の苦情処理ができる体制が整っているか(派遣先指針)。	
合理化後の 派遣受け入れ	整理解雇後3ヶ月以内は派遣労働者を受け入れないルールが守られているか(派遣先指針)。	
	合理化後の要員対策について労使協議が行われているか(連合)。	
期間制限と 雇用申し込み	派遣期間制限は守られているか(派遣法・派遣先指針等)。	
	複合業務の場合、時間管理が適正になされているか(通達)。	
	日数限定業務は、繁忙対策に活用されていないか(通達)。	
	期間制限を超える場合の雇用申し込み義務が守られているか(派遣法)。	
紹介予定派遣	紹介予定派遣の期間は6ヶ月以内とされているか(派遣先指針)。	
	紹介予定派遣後の採用ののち、試用期間が設定されていないか(通達)。	
そのほか	労働組合の窓口が派遣労働者に知らされているか(連合)。	

派遣労働者のチェックシート

	内容	○×
1	派遣会社に登録する際、派遣就業と直接関係のないことを聞かれなかったか。	
2	派遣先での事前面接を求められなかったか。	
3	派遣先への履歴書提出を求められなかったか。	
4	年齢や性別を理由に、派遣先紹介の対象外とされることはなかったか。	
5	派遣元事業主と雇用契約を結ぶ際に、労働条件(労働時間・休日・業務内容等)は書面で明示されたか？	
6	派遣会社からは「1日6時間労働・週休2日」であったのに、派遣先での就業条件は「1日7時間・週休1日」など、派遣会社との間での結んだ労働条件の範囲を逸脱していないか。	
7	就業条件について、派遣就業の前に書面で派遣元事業主から明示があったか。	
8	派遣元において雇用保険、健康保険及び厚生年金保険に加入しているか。	
9	派遣されるときに示された就業条件明示書の内容と、実際に派遣先で行っている派遣就業の内容が大幅に違っていないか。	
10	派遣先の食堂、医務室などの施設を利用できるか。	
11	雇い入れ時の健康診断・安全衛生教育、雇い入れ後の定期健康診断を受けたか。	
12	業務上必要な教育訓練は、派遣元で受けているか。	
13	派遣先が実施する、業務上必要な研修・教育訓練を受けられるか。	
14	派遣先の事業所で、労働時間の管理が適正になされているか。	
15	①一般業務で派遣受け入れが可能な期間をすぎた場合、②専門型26業務で3年継続して派遣就業しており、派遣先がその業務に労働者を直接雇い入れようとする場合に、派遣先には雇用の申し込み義務があることを知っているか。	
16	派遣元および派遣先の苦情の窓口を知っているか。	
17	労働者派遣契約が途中で解除されたとき、雇用契約も途中で解除されていないか。	
18	派遣元と派遣先の労働者派遣契約の期間を知っているか。	
19	派遣元と派遣先との労働者派遣契約の期間と、派遣元との間で結ぶ雇用契約期間は一致しているか。	
20	有給休暇が取得できるか(同じ派遣元で継続して6ヶ月以上雇用され、全労働日の8割以上出勤していれば、有給休暇の権利が発生)。	
21	紹介予定派遣の期間は6ヶ月以内とされているか。	
22	紹介予定派遣後の採用ののち、試用期間が設定されていないか。	
23	派遣先の労働組合の窓口を紹介されたか。	
24	派遣社員でも、一人でも入れる労働組合があることを知っているか。	



MEMO



A series of horizontal dotted lines for writing a memo, spanning the width of the page.

派遣・請負先労働組合がすすめる

間接雇用労働者に向けた取り組み事例集

2010年11月発行

編集・発行：日本労働組合総連合会 非正規労働センター

〒101-0062

東京都千代田区神田駿河台3-2-11

TEL:03-5295-0555 FAX:03-5295-0547

URL:<http://www.jtuc-rengo.or.jp>

デザイン・印刷：株式会社プランニング・ヴィ

