

派遣労働の働き方を確認しよう

「あれ？これって派遣法ではどうなの？」ということをおげってみました。
派遣で働く方は、自分の働き方でチェックしてみてください。

Q-4 残業は断れないのですか

契約書に書かれている時間を超える残業は断ることができます。8時間を超えて働いた場合、25%の残業手当が支払われなければなりません。深夜労働（22時から翌朝5時）の場合、50%の残業手当が支払われなければなりません。仕事を受ける前に、残業についての条件も十分確認しておきましょう。また、派遣会社に前もって残業に関する希望を伝えておきましょう。

Q-2 契約内容と違うことをさせられています

派遣会社、派遣先企業は、契約内容、就業条件を守る義務があります。就業条件を変更する場合、派遣会社は派遣労働者にそのことを伝え、本人の意思を確認しなければなりません。

派遣スタッフは、契約内容以外のことは断ることができます。（残業、業務内容、就業場所など）



Q-1 請負、業務委託との違いがよくわかりません

請負、業務委託は、派遣労働と似ていますが、異なる雇用形態です。請負、業務委託契約の場合、派遣法は適用されません。また派遣会社から業務委託契約を渡され、「個人事業主扱いです」と言われるケースがありますが、実際に派遣会社から就業時間や業務についての具体的な指示・管理を受けている場合は、派遣労働者となります。

Q-3 派遣会社に「有給休暇はない」と言われました

有給休暇は、労働者が会社に申請すれば必ず取得できる休暇です。6ヶ月以上継続して働き、全労働日の8割以上出勤していれば、有給休暇を取得することができます。付与日数の範囲内であれば、取得できる日数の制限はありません。取得日数、取得の時期は労働者の自由です。

Q-5 直接雇用の努力義務とは

派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から継続して1年以上派遣受入期間以内の期間派遣労働者を受け入れていた場合であって、引き続き同一の業務に労働者を従事させるため、その派遣労働者を受け入れていた期間（派遣実施期間）が経過した日以後、労働者を雇い入れようとするときは、その同一の業務に派遣実施期間継続して従事した派遣労働者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければなりません。

日立 懇

<発行> 2006年12月
<茨城日立地区版>

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区三田3-2-20

(電機労働者懇談会気付)

TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

http://www.hitachikon.net

Eメール info@hitachikon.net

給休暇の付与日数

勤続年数 1週間の労働日	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年 以上
5日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

派遣、請負ってどちらがうの？

松下プラズマディスプレイ

請負労働者を11月から直接雇用(期間工)に。同社は「約360人が対象」としています。

光洋シーリング

(トヨタの部品会社)請負労働者50人が9月から直接雇用(期間工)に。

キャンパグループ

「数百人をめどに正社員にする予定」と本社広報部が8月に表明。

日亜化学工業

青色発光ダイオードの開発で一躍有名になった日亜化学工業(本社・徳島県阿南市、正社員3600人、請負労働者1600人)で、請負労働者が労組を結成(17人)し、会社の偽装請負を告発。それからわずか一ヶ月で、直接雇用とともに正社員への道を開きました。請負労働者全員が対象という画期的な内容です。

東芝グループ

請負を装った実質派遣の状態働いてきたとして、人材会社の労働者4人が11月13日、正社員として雇用するよう東芝家電製造に申し入れた。

請負とは？

請負元事業主が雇用した労働者を、請負元企業が指揮命令します。ただし、労働者の就業場所は注文主であるユーザー企業となります。

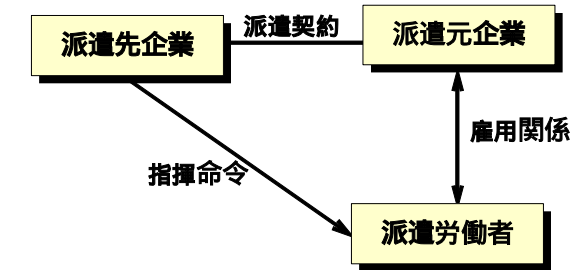


直接雇用の運動が大きく前進

大企業が使い捨てにしてきた請負労働者の違法な偽装請負に対して労働者が告発し、直接雇用を求めるたたかいによって、正社員化への道が切り開かれています。こうした運動によって、全国の労働局や労働組合、弁護士などがおこなう労働相談窓口への相談も増加。直接雇用を求める派遣・請負労働者のたたかいが広がっています。

派遣とは？

派遣元事業主が雇用した労働者を、派遣先企業が指揮命令します。この場合は、労働者派遣法の適用を受けることになります。



偽装請負とは？

契約上などでは請負という形を取っているが、その実態は労働者を注文主の管理下へ常駐させ、注文主の指揮命令を元に業務をさせる行為(実態が派遣)であることです。事業者に対するルールを派遣法で定めている派遣に対し、請負には特別

の法はなく、監督官庁もありません。そのため、「製造業務の派遣は一年以内」など、派遣法の規制を免れようと、実際は発注企業が労働者を指揮命令する派遣なのに、請負を装って労働者を「貸し出す」違法な「偽装請負」が横行しています。

