

活かそう！派遣法附帯決議

日立ジョンソンコントロールズ空調
清水事業所と関連
会社で働く人のネット
ワーク



2015年11・12月

No. 65

発行：オアシス

編集委員会

連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602

9月11日、改正（改悪）労働者派遣法が成立し、9月30日から施行されました。派遣社員の雇用を不安定にし、正社員から派遣社員への転換が促進される危険性があります。

しかし、国会で追加された附帯決議には、派遣社員を保護する内容が含まれていません。法的拘束力はありませんが、労働運動として附帯決議を活かすことが求められています。

労働者派遣法の原則

- ・派遣就業は臨時的・一時的である。
- ・派遣労働を労働コスト削減や雇用責任の回避のために使ってはいけない。
- ・直接雇用の代わりに派遣社員を受け入れることを防止する。
- ・派遣社員の正社員化を促進する取組を支援する具体的措置を実施すること。

期間制限

- ・新たに期間制限が掛かることとなる26業務に現に従事する派遣社員について、不当な更新拒絶を行わないための関係団体への要請、無期雇用派遣社員への転換支援等、当該派遣社員の雇用の安定化のための措置を早急に講ずること
- ・無期雇用派遣社員を派遣契約の終了のみを理由として解雇してはならない。

- ・派遣先が派遣可能期間の延長の是非を判断するに当たっては、必ず過半数労働組合等からの意見聴取を実施し、反対意見が述べられた場合、派遣先は十分その意見を尊重するよう努めるべきである。

雇用安定化措置

- ・派遣社員が派遣先への直接雇用を望む場合は直接雇用につながる措置を採ることが望ましい。
- ・派遣期間を3年直前で終了させ、雇用安定措置の義務逃れをすることは、雇用安定措置の立法趣旨に反する。

派遣社員の待遇

- ・派遣される労働者の賃金水準が派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものになるよう努める。
- ・派遣社員が待遇に関する事項等の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしない。
- ・派遣社員に対する労働・社会保険適用の促進を図ること。また、派遣社員を労働・社会保険に加入させることを許可基準に加えることについて検討すること。
- ・育児休業の取得を促進するため、その取得状況や不利益取扱い等に係る実態を早急に把握するとともに、取得促進のための実効性ある措置を検討すること。

キャリアアップ措置

- ・教育訓練等のキャリアアップ支援については、派遣社員の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながるものとなること。

派遣先の責任

- ・派遣先におけるセクハラ・パワハラ等について派遣先指針に例示すること。さらに、派遣先の団体交渉承諾義務の在り方について、法制化も含めた検討を行うこと。