

一般社団法人日本人材派遣協会と日本労働組合総連合会との共同宣言

一般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、2010年以降断続的に協議の場を持ち、派遣労働者が安心して働くことができる環境整備に向けて取り組むべき課題について意見交換を進めてきている。

今年度においても、2015年秋の労働者派遣法改正や日本社会における「底上げ・底支え・格差是正」、「経済の好循環」に繋げるとの社会的要請をふまえつつ、各々が取り組むべき課題について話し合い、整理を進めてきた。

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、派遣労働者の雇用安定と均等・均衡処遇の実現、労働力の需給調整という重要な社会的機能を担う派遣業界の適正かつ健全な運営と健全な労使関係の確立を促進し、派遣労働者が安心して働くことができる環境を整備していくことをここに確認する。

協会と連合は、引き続き適宜、意見交換を進め、派遣労働者が安心して働ける社会の構築をめざし努力を重ねていく。

記

・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

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、職業安定法、労働・社会保険等）を遵守し、指針に基づく派遣労働者の雇用機会の確保に努めるよう求める。また、派遣先と緊密に連携し、派遣労働者の保護に向けて取り組むとともに、会員企業のコンプライアンス徹底とコーポレート・ガバナンス強化を支援し必要な助言や指導等を行う。

2．連合の取り組み

連合は構成組織を通じて、派遣先・派遣元の労働組合に対し以下のことを求める。

- 1) 派遣労働者の受け入れの際、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すること。
- 2) 労働者派遣事業の適正な運営を図るため、派遣会社に対し、労働者派遣関係法令を遵守するとともに、指針に基づく派遣労働者の雇用機会の確保をすること。
- 3) 受け入れ期間中における派遣労働者の就業条件などに関する点検活動と改善に向けた労使協議等を推進すること。
- 4) 受け入れ期間制限到来時の意見聴取において、適切な情報開示を求め、今後の事業展開や人材育成方針を踏まえて誠実な話し合いを行うとともに、必要に応じて正社員としての雇入れ等の対応をすること。
- 5) 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すること。

3．共同の取り組み

派遣労働者が安心して働くことができる環境を整備するため、不適正な派遣元事業者の存続・参入を許さない仕組みを構築するとともに、派遣労働者の保護やキャリア形成に資する制度のあり方について引き続き検討する。

・派遣労働者の処遇の向上に向けた取り組み

1．協会の取り組み

協会は、会員企業に対し以下のことを求める。

- 1) 労働・社会保険や福利厚生、教育研修費等の確保を図るとともに、派遣先労働者の賃金水準を踏まえつつ、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こと。

- 2) 労働契約法に基づき、派遣労働者と派遣元で雇用する通常の労働者との間で、賃金およびその他の処遇(通勤手当など)が不合理と認められるものであってはならないこと等、労働関係諸法規を遵守することを会員企業へ周知する。
- 3) 雇用安定措置を実施するにあたっては、派遣労働者の希望を考慮し、特に派遣労働者が「派遣先への直接雇用の依頼」を希望する場合は、確実にその措置を行うこと。
- 4) 年次有給休暇など各種休暇・休業等の権利保障と取得の適正化を図ること。
- 5) 女性活躍推進法に基づく行動計画策定等にあたって、派遣労働者も含めた取り組みを行うこと。
- 6) 改正育児・介護休業法が成立した際には、新たに義務化される妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚などによるハラスメント等の防止措置、および不利益取扱い禁止について取り組みを行うこと。
- 7) 派遣労働者の育児休業等の取得促進に向けて、育児・介護休業法を含めた関係法令の周知徹底を図るとともに、改正育児・介護休業法が成立した際には、改正法に基づいた取り組みを行うこと。
- 8) 派遣労働者への段階的かつ体系的な教育訓練を着実に実施すること。
- 9) 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こと。また、雇入れ時や作業内容の変更時に適切な安全衛生教育を実施すること。
- 10) 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・適正に対処すること。
- 11) 自社で雇用する派遣労働者の雇用主たる責務を果たすため、派遣元責任者の資質の向上に取り組むこと。
- 12) 健全な労使関係についての理解促進に努めること。

2. 連合の取り組み

連合は構成組織を通じて、派遣先・派遣元の労働組合に対し以下のことを求める。

- 1) 派遣先労働者と派遣労働者との均衡待遇を実現できる水準で派遣料金が設定されるよう、派遣先労働者の賃金水準等の情報提供をすること。また、派遣元事業主との話し合いの場を適切に持つこと。
- 2) 派遣先における正規社員の賃金水準を踏まえつつ、キャリアアップの成果反映などに留意し派遣労働者の処遇改善を行うこと。
- 3) 派遣元事業主から派遣労働者の直接雇用申込み依頼を受けた場合には、積極的に受け入れること。また、受け入れている派遣労働者に対して、正社員募集情報の優先的な情報提供と採用への配慮が行われるようにすること。
- 4) 福利厚生施設の利用や、業務に密接に関わる教育訓練の実施について、派遣労働者にのみ不合理条件が設定されないようにすること。
- 5) 有給・無償での教育訓練を実施すること。
- 6) 安全衛生教育を実施するとともに、労災発止時の適切な対応や再発防止に向けた取

り組みの徹底をはかること。また、ストレスチェックにおいては、派遣労働者も含めて集団ごとの集計・分析を行うこと。

- 7) 改正育児・介護休業法が成立した際には、新たに義務化される妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚などによるハラスメント等の防止措置、および不利益取扱い禁止について取り組みを行うこと。
- 8) 派遣労働者の確実な休暇取得や長時間労働の是正に向けた必要な協力を行う。
- 9) 派遣先の職場におけるハラスメント等に関する派遣労働者の苦情・相談を適切に把握し、対策を行う。
- 10) 派遣先における女性活躍推進法に基づく行動計画策定等の取り組みについて、派遣労働者も対象とするように派遣先事業主に求める。
- 11) 派遣会社における健全な労使関係の確立を推進すること。

3. 共同の取り組み

派遣労働者の処遇の向上のために、就業環境の整備、福利厚生、キャリア形成のあり方について検討する。

・今後の両団体の協議体制に関わる事項

協会と連合は、引き続き労働者派遣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

2016年3月15日

一般社団法人日本人材派遣協会
会 長 水 田 正 道

日本労働組合総連合会
事務局長 逢 見 直 人