

# れんごう中越地協

第886号2016.3.1  
連合中越地域協議会  
長岡市東蔵王2-2-68  
TEL 0258-24-0515  
FAX 0258-24-8930  
発行人 矢島 良彦  
定価 1部10円  
購読料は会費を含む



## 連合中越第77回地協委員会

# 春季生活闘争関係を中心に審議

## 連合新潟諸橋副事務局長が16春季生活闘争方針説明

連合中越地協は、2月19日(金)18時30分から第77回地協委員会を開催し、これまでの活動を報告するとともに、16春季生活闘争に関する当面の諸活動を審議決定した。地協委員会前の18

時からは、諸橋連合新潟副事務局長を迎え、春季生活闘争方針について説明を受けた。30分の短時間であったが、すべての働く者の処遇改善に向け、連合新潟として「底上げ・底支え」「格差是正」を通じて「デフレからの脱却」と「経済の好循環」をめざし、月例賃金改善にこだわる取り組みをする方針の意思統一が図られた。引き続きの地協委員会では、矢島議長から春闘関連と長岡市からの

宣、「連合新潟会長・事務局長による激励訪問」等の諸活動を決定した。また、産別からの報告として、JEC連合(亀井代議員)とヘルスケア労協・日赤労組長岡支部(渡邊代議員)から諸課題等が報告された。最後には、矢島議長による団結ガンバローで闘う決意を固めあった。

今年の干支は、60年に一度の丙申年と言われている。ご存知の方もおられると思うが、一言でいうとよい年だそう。それは、今までの努力の結果が実を結ぶときになるといふことらしい。逆に言えば、謙虚さも持たずに努力もしないで横暴、傲慢な態度やおごりなどの振る舞いを繰り返していたならば実が付く前に枯れていくことになる▼さて、今の与野党に照らしてみると、安倍政権(自公)のこれまでの政策はまさに経済一色。確かに景気は大

副議長  
火山健悟

東蔵王2  
《No.205》

阿部政権にとつては負の連鎖が起きている。また、大臣や与議員の言動もまたしている状況だ。今こそ野党は、政権奪還作業を確実に実行すべきと思うが、参議院選挙野党一本化に苦慮している有様。しっかりとしてもらいたい。国民や組合員は無知無能ではない。将来に対して不安を抱いているのだ。この不安を政治家や組合員に行動で示してもらいたいのは私だけか▼先日、SJネット主催のユニオンパワーアップセミナーが行われて、多くの若者から組合の必要性を理解してもらったようだ。私は、「正直に生きてもらいたい」「たまには考えるときを作ってほしい」と。そのために都合の付くときは、労働運動に参加してほしいとあいさつしたが、最後は組合員本人が決めることだ。しかし、未来のために共にガンバローと言いた



## 中越地協には期間中1件の相談

全国一斉連合「なんでも労働相談ダイヤル」が、2月4日(木)から6日(土)の間で行われた。毎年この時期に行われている取り組みだが、中越地協には期間中に1件の相談が寄せられた。



中越地協に寄せられた相談は、組合づくりに関する件で、担当者は「遠慮せずに相談してください」と受け答えしていた。また、この期間中にはライフサポートセンターへの相談も担当し、高齢女性

から生活状態・精神状況の相談が寄せられ、担当から丁寧な対応がされていた。相談ダイヤルキャンペーン3日間街宣車が走る労働相談キャンペーン

## 春闘勝利長岡地区総決起集会

日時 3月3日(木)18:00~  
場所 長岡市立劇場小ホール

## 連合中越地協第4回幹事会

日時 3月3日(木)上記集会後  
場所 長岡市立劇場小ホール



ン街宣行動が県内で2月15日から3月8日の間で行われている。これは、春季生活闘争の社会的アピールと労働問題の解決促進等を目的に新潟県内を街頭宣伝する行動だ。21日午前からは南魚沼支部内と北魚沼支部内を巡り、翌22日

には、小千谷支部内と見附支部内と中心に行動した。また、23日(火)は中越地協が担当し、長岡市内を巡って、シヨ

## 「春闘方針」等を決定する

連合新潟第57回地方委員会開く  
連合新潟第57回地方委員会が、2月9日(火)午後新潟市のガレソンホールで開かれ、齋藤会長は挨拶で

については触れた。また、菊田まきこ衆議院議員が訪れ、決意が述べられた。委員会では、春季生活闘争方針、第24回参議院議員選挙の選挙区推薦申請への対応、年間主要日程を審議決定した。終了後には、高松連合本部雇用法制局長による「2016春季生活闘争ワーク

ルールの取り組み」の学習会が行われた。

サラリーマン川柳(貴方似よ いや、お前似だ 子の短所) (化けてやる もっと怖いぞ ボケてやる) (からだより 態度で示せ 太っ腹) (かわいい子 旅をさせたが 帰らない)

サラリーマン川柳 (休暇取れ 五時には帰れ 仕事せよ) (物隠せ 今日娘の 里帰り) (アイツ駄目 コイツも駄目と 自分ほめ) (錯覚と ムダが支える 化粧品)

# 2015年改正労働者派遣法 改正のポイントと 労働組合の取り組み

第189通常国会において、労働者派遣法が改正され、2015年9月30日に施行されました。派遣先労働組合としても、派遣労働者の雇用の安定と処遇改善のために法を上回る取り組みを進めましょう。

## ～主な改正のポイント～

### 1. 労働者派遣の期間制限が見直されました

- 1-1 業務区分による期間制限が廃止され、事業所単位・個人単位の期間制限が設けられました。
- 1-2 事業所単位の派遣可能期間を延長する際は、過半数労働組合等への意見聴取義務が派遣先に課されました。

### 2. 「雇用安定措置」が義務化されました

派遣期間終了時の派遣労働者に雇用安定措置(雇用を継続するための措置)を講じる義務が派遣元事業主に課されました。

### 3. 均衡待遇に関する措置が見直されました

派遣労働者の均衡待遇確保のための措置の実施について、派遣先・派遣元事業主双方に配慮義務などが課されました。

連合 総合労働局

## 連合中越加盟単組紹介

-全水道・長岡水道労組-



長岡水道労働組合は、安全でおいしい水を絶え間なく、お客様へ供給することを基本理念に掲げた水道事業体に組織された組合です。長岡市内の中之島地域を除く(中之島地域は、見附市が供給)10地域へ水を供給しています。当組合は、全水道(全130単組、約2万2千人)に加盟し、北信越地方本部内の新潟県支部に所属しています。



2014年7月に水循環基本法が施行されました。昨今、水道事業は全国各地で、選挙ウケの良い民営化や、民営化につながる業務の委託化攻撃を受け続けています。しかし、世界の水道に目を向けますと、アメリカ・フランス・ドイツ等では水道事業を民営化した後に、公営化へ戻す動きが後を絶ちません。水道は、そこに生活する人が一人でも給水を望む限り水を供給し、水道管等の施設を管理・補修していかなくてはなりません。水道事業の運営は採算性が極めて低いため、営利を目的とした企業は撤退し、公営に戻らざるを得なくなる愚策が議論を呼んでいます。今後は、この水循環基本法を、水道事業の民営化攻撃から阻止する、有用なものにしていかなくてはなりません。水道労組は、公営原則堅持の立場で連合・自治労と共闘し、一丸となって『公共財産である水』を守っていきたく考えていますので、今後とも皆様からのご指導とご協力を宜しくお願いいたします。



## 1. 労働者派遣の期間制限の見直し

従来、一般業務は原則1年以内・最長3年、いわゆる「26業務」は期間制限はないとされていましたが、改正法施行日以降に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣では、すべての業務について、次の2つの期間制限が適用されます。

### ①派遣先事業所単位の期間制限

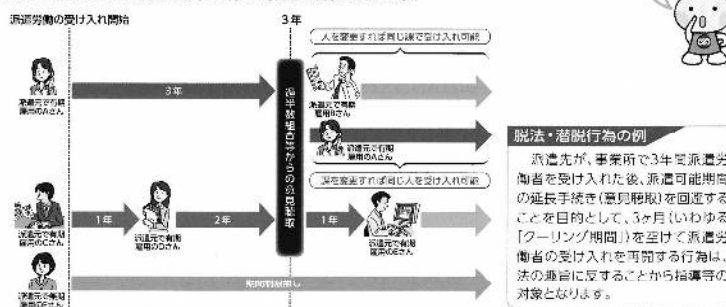
派遣先の同一の事業所での派遣労働者の継続的な受け入れは3年を上限とし、それを超過し受け入れようとする場合は過半数労働組合等への意見聴取が必要です。

### ②派遣労働者個人単位の期間制限

派遣先の事業所の同一の組織単位(課、グループなど)での同一の派遣労働者の受け入れは3年を上限とします。

- ※例外として、次の場合は期間制限の対象外となります。
  - ・派遣元事業主に無期雇用されている派遣労働者を派遣する場合
  - ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
  - ・務続が可能な再雇プロジェクト業務に派遣する場合
  - ・日数限定業務(1ヶ月間の勤務日数で、派遣先の通常の労働者の半分以上かつ10日以下であるもの)に派遣する場合
  - ・医師・獣医師、薬剤師、介護士等を取得する労働者の業務に派遣する場合

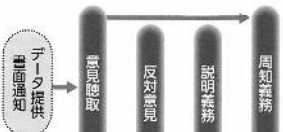
派遣先労働組合として、派遣労働者の受け入れや期間などへ積極的に関与しましょう!



### 意見聴取手続とは

意見聴取は派遣可能期間(事業所に派遣労働者を受け入れてから3年)終了の1ヶ月前までに以下の手続を実施しなければなりません。

- ①派遣先は過半数労働組合等に対し、a) 派遣可能期間を延長しようとする事業所、b) 延長しようとする期間を旨として通知するとともに、意見聴取の参考となる情報(※)を過半数労働組合等に提供した上で、引き続き派遣労働者を受け入れることの是非について意見を聴取します。
  - ※派遣労働者の受け入れ者数、人数、正社員数の推移等、また、過半数労働組合等からの求めに応じて、派遣先との派遣労働者数、個々の派遣労働者の受け入れ期間等の情報を提供。
- ②過半数労働組合等が反対意見を述べたにもかかわらず延長しようとする場合は、派遣先は派遣可能期間終了までにa) 延長の理由および期間、b) 反対意見への対応方針を説明する必要があります。
- ③派遣先は意見聴取等の記録を3年間保存し、事業所での掲示や重宝交付などを通じて事業所内の労働者に周知する必要があります。



### 派遣先労働組合の取り組み

- 派遣労働者の受け入れ開始時、期間制限到来時における交渉・協議の協約化・ルール化に取り組みましょう。
  - ※事業所単位と個人単位の双方の期間制限に十分に留意する必要があります。
- 労働組合が派遣労働者の受け入れに異議を述べたにもかかわらず派遣可能期間が延長される場合には、正社員としての雇入れや、延長する期間の短縮などを求めましょう。

## 2. 雇用安定措置の義務化

派遣元事業主は、派遣期間が3年に達する有期雇用派遣労働者に対し、以下の①～④のいずれかの雇用安定措置(雇用を継続するための措置)を実施しなければなりません。

- ①派遣先への直接雇用申込みの依頼
- ②新たな派遣先の提供(能力、経験に照らして合理的なものに限る)
- ③派遣元での無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置(有給の教育訓練、紹介予定派遣など)

### 派遣先労働組合の取り組み

- 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よう会社に求めましょう。
- 派遣労働者が直接雇用された場合には、組織化に取り組み、労働条件の点検・改善を行いましょう。
  - ※法改正前から通算して3年以上同じ職場で働いている派遣労働者も直接雇用化、組織化に取り組みましょう。
- 正社員を募集する場合は、受け入れている派遣労働者への優先的な情報提供と採用への配慮が行われるよう求めましょう。

同じ職場で働く仲間として、派遣労働者の労働条件の改善に取り組みましょう!

## 3. 均衡待遇に関する措置の見直し

### ①派遣元事業主

派遣元事業主は派遣先の労働者との均衡等を考慮し、以下の措置を講ずることとされています。

- ・派遣労働者の職務の内容、能力・経験等を配慮した賃金の決定および教育訓練・福利厚生の実施(配慮義務)
- ・均衡待遇の確保のために考慮した内容を本人の求めに応じて説明(義務)

### ②派遣先

派遣先は以下の措置を講ずることとされています。

- ・派遣先の労働者に関する賃金等の情報提供(配慮義務)
- ・派遣先の労働者に業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合は、派遣労働者にも実施(配慮義務)
- ・派遣労働者に福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)の利用の機会を与える(配慮義務)

※配慮義務は、努力義務とは異なり、派遣労働者に対して、派遣先の労働者と全く同じ措置を実施することが難しい場合でも、別の何らかの対応を行わなければならない!

### 派遣先労働組合の取り組み

- 派遣先で上記措置が確実に実施されるよう求めましょう。
- 派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇の取得状況や、労働時間について実態把握を行い、確実な休暇取得や長時間労働の是正に向け交渉・協議を実施しましょう。
  - ※休暇制度の整備は派遣元で行われますが、派遣先の了解を得られずに取得できない実態があるので、派遣先労働組合の取り組みが重要です。