

スポット

「協同労働」という新しい働き方 働く人が自ら出資・運営・従事

来年10月、労働者協同組合法が施行されます。聞き慣れない法律かもしれませんが、2020年12月に臨時国会で成立した新法です。「協同労働」という新しい働き方を実現するための組織に関する法律であり、

第1条の目的には、働く人が自ら出資し、運営にも携わり、多様な就労機会の創出を促進するとともに、持続可能で活力ある地域社会の実現に資する、とあります。

会社に雇用されて働く場合、業務命令に基づいて働き、大部分の人は経営には関与しません。これに対し、労働者協同組合（労協組）では、働く人が組合員として、出資し、意見を反映させ、自ら組合の事業に従事するという基本原理が法に定められ

ています。その他にも、低賃金労働防止のため、労協組と組合員とが労働契約を締結することや、組合員の出資口数にかかわらず議決権や選挙権が平等に付与されることなどが決められています。

労協組に類似の組織としては、企業組合やNPO法人などがあります。その違いを簡単に説明すると、企業組合も組合員が自ら出資・運営しますが、その設立には都道府県知事の認可が必要となります。また、NPO法人は、働く人の出資が認められず、事業内容も福祉や観光振興などの20分野に限られています。これに対し、労協組は3人以上の発起人がいればよく、官庁の認可なども不要であり、また労働者派遣事業以外であれば事

業内容に制限はありません。

労協組は、その基本原理から考えれば、目的にあるように地域の人たちで出資し、労協組を立ち上げて、主体的に地域社会の課題解決に取り組むのに適した組織形態といえます。例えば、第一次産業分野での地域振興や、訪問介護・学童保育といった福祉分野などにおける事業が考えられるでしょう。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、廃業や解雇など雇用環境が厳しさを増すなか、「協同労働」が主体的に生き生きと働くことのできる働き方として、一つの選択肢になることが期待されます。

2021

11

派遣労働者の同一労働同一賃金⑥

知って得する



「働き方改革」の実務

これまで派遣労働における同一労働同一賃金への対応を見てきました。が、労働者派遣法では派遣会社はもとより、派遣先企業についても守るべき事項を定めています。派遣労働者の待遇向上に向けて、派遣労働者を活用する派遣先企業側に求められる責務について確認しておくことしましょう。

義務が課されています。

② 派遣料金交渉における配慮義務

労働派遣契約締結時のもとより、派遣先均等・均衡方式において派遣先企業で賃金改定が行われたり、労使協定方式において「一般賃金」が改定されたりすると、派遣先企業は派遣会社から派遣料金の改定交渉を受けることが考えられます。その際、派遣労働者の待遇改善が行われるよう配慮する義務があります。なお、派遣会社からの交渉に一切応じないといった対応は、行政指導の対象になる可能性があります。

当であると考えられます。このため、派遣会社から要請があれば、業務に必要な能力開発のための教育訓練を自社の従業員に行う場合、派遣社員にも実施するなど、必要な措置を講じなければなりません。

④ 福利厚生利用の機会付与

給食施設、休憩室、更衣室の3つは、業務を円滑に進める上で重要な施設であるため、派遣社員にも利用機会を与えなければならぬと義務づけられています。また、派遣先企業が運営する、物品販売所、病院、診療所、保育所、図書館、娯楽室、運動場、体育館、保養施設など、派遣先企業の従業員が通常利用している施設について派遣社員が利用できるよう配慮しなければなりません。

⑤ その他

労働者派遣契約や派遣先管理台帳等の記載内容について、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度、派遣労働者が労使協定方式の対象者であるか否かに関する事項が追加されています。

同一労働同一賃金への対応として、派遣先企業に課せられる義務には大きく分けて4つあります。

① 待遇に関する情報等の派遣会社への提供

待遇決定方式に応じて、待遇に関する情報を派遣会社に提供しなければなりません。「派遣先均等・均衡方式」では、比較対象労働者の職務内容や選定理由、待遇等（賃金のみならず教育訓練・福利厚生等を含む）に関する情報を提供する必要があるとあります。一方、「労使協定方式」では、同種業務に従事する従業員に実施する業務遂行に必要な能力付与のための教

育訓練や、給食施設、休憩室・更衣室の利用に関する情報を提供する必要があるとあります。

情報提供は口頭ではなく、書面

待遇等の向上に向けて派遣先にも責務強化

の交付やFAX、メールなどによっ

て行い、その写しを派遣終了日から3年間保存しなければなりません。

また、派遣先企業は派遣会社の求めに応じて、派遣先労働者に関する情報や派遣労働者の業務遂行の状況等の情報提供について配慮