

平成22年4月

「派遣法改正」国会審議始まる

～働き方がどう変わるのか～

「派遣法改正法律案」国会に上程される

➤題名の改正 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」

厚生労働省は、労働者派遣法の改正案要綱を平成22年2月17日に取りまとめ、労働政策審議会に諮問した。審議会からは2月24日に「おおむね妥当」との答申を得て、「労働者派遣法改正案」は3月19日に閣議決定され、3月29日に改正法律案が国会に提出された。

今回の改正案では、法律の正式名称と目的に「派遣労働者の保護等」という文言が新たに追加され保護の観点を明確化している。「登録型」の派遣、製造業への派遣も原則禁止となっている。派遣労働を巡る様々なルールが変わります。主な改正内容は次のとおりです。

- ① 仕事があるときだけ働く「登録型派遣」は原則禁止。但し、専門26業務（通訳、秘書、ソフトウェア開発など専門性が高いと政令で定める26業務）、産前産後の育児休業などの代替要員の派遣、高齢者の派遣などは除く。
- ② 「製造業派遣」は派遣会社と常に雇用契約を結び、契約した期間内の賃金が保証される「常用型」にのみ認められる。それ以外は原則禁止となる。
- ③ 2カ月以内の短期派遣や日雇い派遣は禁止。尚、例外業務は政令で定める。
- ④ 親会社が傘下の派遣会社に従業員を転籍させ、派遣社員として再び使う事例などを防ぐため、派遣会社がグループ企業に派遣する「グループ内派遣」では、派遣する働き手の割合が8割以下に制限される。・・・厚労省によると大企業が持つグループ内派遣会社の約70%が8割を超えている。
- ⑤ 違法行為が発覚した際（違法派遣の場合）に、派遣会社が派遣先と直接雇用を結べる「直接雇用みなし制度」・・・派遣元における労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだものとみなす規定を設ける。又、就労させない派遣先に対する行政の勧告制度を設ける。
- ⑥ マージン率などの情報公開の義務化・・・派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣

料金に占める割合など

- ⑦ 施行期日は公布の日から6カ月以内の政令で定める日。但し、①、②は3年以内の政令で定める日。尚、暫定措置として登録型派遣の一部業務については、更に2年間の猶予措置(改正法公布日から5年以内)を設ける。

法律案要綱><http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004ip8.html>

上記のように【派遣】という働き方への規制を強めた労働者派遣法の改正案が通常国会に提出されました。もともと派遣法改正の発端には派遣社員の雇用契約が急に打ち切られるという雇用の不安定さに問題があった。非正規と正社員の差別のない取り組みは企業に対する社会的要請でもあった。

しかし、近い将来、日本の労働力人口は現在の約6,600万人から2020年までに約500万人、30年までに約1,000万人減少するという試算がある。今後、柔軟な勤務形態を望む非正規社員は、ますます企業の重要な戦力となると思われるが、「派遣」で働けなくなる人が続出すると雇用不安も広がる。今般の法改正は企業にとって将来への制度づくりなどの準備のきっかけとなる重要な機会でもあり既に一部大手企業での対応は進んでいる。

一方、派遣禁止の施行まで3年から5年の猶予期間が設けられている。登録型派遣では専門性のある業務を認めるなどの例外を設けていても、このままでは労働者の働く機会を狭め、働き方の多様化に逆行することにもなるのではないか・・・。

企業にとっても業務の繁閑に合わせての人材活用が制限され、軌道修正を迫られ、期間従業員や契約社員など、直接雇用社員でまかなうようになる。又、製造請負や人材派遣会社への業務委託などコスト増、人員削減、海外移転などへの影響も懸念されている。

今までは派遣先において、受け入れ前に面接できる「事前面接」は、禁止されてきたが、08年の改正案では性や年齢による差別禁止と引き換えに、期間の定めのない派遣労働者に限り当事者が合意すれば事前面接が解禁されることが盛り込まれていた。しかし、派遣労働者が拒否すれば他の派遣会社に取り替えられるので派遣元は断れなくなり、むしろ、規制強化が必要だとの意見もあった。

労働市場機能を生かした人材派遣は成長分野への労働力移動や経済の活性化に役立ってきた面も大きい。その点では今般の規制強化には疑問も残る。

「労政審」の議論では、期間を定めずに派遣会社に雇用される労働者については、派遣先企業が労働者を受け入れる際、受け入れ側の企業による「事前面接」の解禁には労働側も部分解禁を了解し合意されていたものである。それを政府は連立維持のため、派遣法改正

案を修正し、「事前面接」解禁が削除された。

このことについては、派遣労働者の雇用の安定の芽を摘んでしまったのではないかとの批判もあり、「労政審」は4月1日この件について厚労大臣に抗議の意見書を提出している。国会での慎重な審議が望まれています。

* 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」

※ 規制緩和から >>> 規制強化へ・・・登録型・製造業は原則禁止へ

この3月29日に「労働者派遣法改正案」が国会に提出され審議が始まっているが1986年に派遣法が施行されるまでは民間企業には労働者供給事業は認められていなかった。ただ派遣に限り例外的に解禁されていた。

その後、一貫して規制が緩和され、一部業種を除き自由化された。04年には製造業への派遣も解禁された。ところが人材派遣会社による日雇い派遣の賃金ピンハネや禁止業務への派遣など、違法行為が問題となり、派遣労働はワーキングプアの温床との批判が強まった。

又、08年のリーマンショックによる景気の悪化で失業増など、労働環境が派遣労働者の不安定雇用を生み社会問題となった。改正案は派遣労働者の保護、雇用の安定を図る趣旨で制度の抜本的見直しを掲げている。

派遣を規制しても他の不安定な働き方に変わるだけだとの指摘もあり、大手企業では請負への切替え、契約社員の直接雇用などの動きも予想される。業務の繁閑により調整してきた登録型派遣や日雇い派遣を使えなくなる中小企業にとっては経営上、大きな課題も残る可能性がある。改正法が長期の雇用安定につながるものか疑問も残る。

規制強化の影響を受ける人は派遣労働者202万人（08年6月）のうち約44万人いるといわれている。このうちの18万人が職を失う可能性あるとの民間の試算もでていいる。実際に派遣が禁止されるのが3～5年後で例外扱いの規定もあるが、契約更新されずに失業したりするケースや、常用型派遣にかわったり、正社員になれるという保証はない。改正案に対して「形だけで効果は期待できない」との派遣労働者の側からの批判もある。

派遣・請負の事業主団体「日本生産技能労務協会」と連合が平成22年4月26日、派遣・

[請負事業の適正化に向けた共同宣言](#)を発表した。

適正な賃金を確保できるような料金の設定や、派遣事業の許可要件を厳格にし、悪質業者の排除に向けて取り組むことや、取引環境の整備を共同で取り組むことなどが協議された。

少子高齢化社会における多様化した働き方に対応し、義務化されたマージン率などの開示、法による実効性、関連団体による取り組み等により処遇の改善につながる可能性に大いに期待したいものです。

(2010/05/07)