

▽発信元・お問い合わせ先はこちら
「人材ビジネスの発展を通じてヒトの成長を追求する」
株式会社ヒューマンビジネス・コンサルティング
TEL : 03-6909-8644/0120-973-644
E mail:info@hb-consulting.jp

責任重い派遣元 監視の目必要に

厚生労働省は先月末、昨年10月から今年3月までに職を失ったか、失うことが見込まれる非正規労働者が、全国で約15万8000人に上ると発表しました。その7割は派遣労働者で、約10万7000人に上ります。今回は、派遣労働という働き方について、解雇を中心に見てみました。

派遣労働は、派遣労働者、派遣元(派遣会社)、派遣先の三者で成り立っています。派遣労働者は派遣元と雇用契約を結び、派遣元が労働者派遣契約を結んだ派遣先で働きます。雇用主である派遣元は、解雇、賃金、有給休暇など様々な面で、労働者に対する法的な義務を負っています。

解雇について、派遣元は、業績が悪化した派遣先から派遣契約を途中で打ち切られても、即座に労働者を解雇することはできません。労働契約法で派遣元は、「やむを得ない事情がある場合でなければ解雇できない」と定められているからです。

また、中途解除されても、派遣元と派遣労働者との間の雇用契約は期間が満了になるまで続いています。このため、派遣元は次の派遣先を見つけなければなりません。仮に、次の派遣先が見つからず、派遣労働者に休んでもらう場合は、休業期間中、平均賃金の6割以上を手当として支払う必要があります。

このように、派遣元が労働者を解雇することについては、厳しい法規制があります。それにもかかわらず、中途解除された派遣労働者の雇用状況について調べた厚労省の調査では、「中途解除に伴う解雇」が7割にも上りました。派遣元の企業倫理が問われます。

解雇に関しては、派遣先にも、一定の責任が課せられています。派遣元との間での契約を途中で解除する場合、派遣先も新しい就業先確保に努めることとされています。ただ、こうした点は指針で定められているにすぎません。このため、4割の派遣先が、新たな就業先を確保していないことがわかっています。

派遣労働者の解雇は今後も深刻化することが予想されます。ルールを守るよう、国は、派遣元や派遣先に監視の目を光らせていく必要があります。また、労働者を保護するために、派遣元への規制を今以上に強化することも求められそうです。(大津和夫)

(2009年3月5日 読売新聞)