

▽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

派遣法改正案 実効性伴う労働者保護に

労働政策審議会(厚生労働相の諮問機関)は、政府が今国会に提出する方針の労働者派遣法改正案の要綱を妥当とする答申を出した。問題の多い登録型派遣や製造業派遣の原則禁止を柱とし、1986年の法施行以来続けてきた規制緩和の流れを規制強化に転換する内容だ。

目指す方向は評価できる。しかし、新たな規制にも抜け穴が指摘され、与党の社民党と国民新党は一段の規制強化を求めている。一方で、規制強化が逆に働く機会を奪うと懸念する声も強い。

改正案が派遣労働者の保護を目的に掲げ、雇用の安定を目指すのなら、こうした懸念を一掃する議論を深め、実効性が伴う中身にしなければならない。

要は、ワーキングプア(働く貧困層)や派遣切りで社会問題化した不安定な派遣労働の改善につながるかだ。

要綱では、仕事がある時だけ雇用契約を結ぶ登録型派遣は通訳など専門26業務などを除いて禁止し、登録型の一つ、「日雇い派遣」も2カ月以内は原則禁止する。製造業派遣は長期の雇用契約を結ぶ見込みのある常用品派遣のみ認める。

企業や労働者の混乱を避けるため、登録型や製造業派遣の禁止は公布日から3年以内の猶予期間を置いて実施する。

派遣先企業に派遣で違法があった場合、派遣社員を直接雇用することを義務づける「みなし雇用」規定も設けた。

厚労省によると、2008年6月時点で202万人いた派遣労働者のうち44万人が規制強化の対象になる。この雇用情勢では正社員への道は厳しかろう。経営側はコスト増になれば工場の海外移転が加速し、かえって失業者が増えると主張する。特に中小企業は急な受注に応じた人材確保が困難になると懸念する。

とはいえ、派遣労働者が雇用の調整弁扱いされ、いつでも使い捨てされるような現状を放置していいはずがない。

ただ、問題点も少なくない。規制対象外となる常用型は3カ月など短い雇用契約の反復更新でも可能だ。「みなし雇用」の適用は派遣先が違法性を認識している場合に限られる。登録型の中で、さらに2年間の猶予期間を設ける業務もあるが、その範囲は別途検討する。

こうした要件や例外扱いが増えれば、それが抜け道となり、実態はあまり変わらなくなる恐れがある。このため社民党は、常用型は雇用期間を定めないものとし、みなし雇用の違法性の認識要件を削除することや、猶予期間をすべて最長3年以内にするなど求めている。

重要な論点であり、与野党調整や国会の場で議論を尽くしてもらいたい。

改正法が成立しても課題山積だ。規制強化の副作用を抑えるには、人手不足の医療・介護などで雇用の受け皿づくりが急務である。労使ともに多様な働き方を維持したいなら安全網の拡充も欠かせない。正社員との待遇格差の是正も待ったなしだ。派遣労働の改善を、非正規労働者全体を見据えた議論につなげたい。

(2010年2月27日 西日本新聞)