

▽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迫及する」
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

派遣法改正へ 労使は成果上げる努力を

■政権交代半年■

政府が、不安定な働き方を強いられている派遣労働者の保護を強化するための労働者派遣法改正案を閣議決定した。今国会で成立する見通しだ。

改正案は、仕事がある時だけ派遣会社と雇用契約を結ぶ登録型派遣は、通訳など専門26業務や高齢者派遣などを除いて禁止する▽製造業派遣は、仕事がない時も長期の雇用契約を結ぶ常用型派遣だけを認める一などが柱である。

焦点となった派遣先企業による事前面接の解禁は、社民党と国民新党の修正要求を受けて当初案から削除した。

これで、規制緩和を続けてきた 派遣制度は規制強化へかじを切る。しかし、政府の狙い通り雇用の安定化につながるかは、大きく二つの面で疑問が残る。

一つは、新たな規制には抜け道に使われかねない例外規定やあいまいさが目立つことだ。二つ目は、派遣元や派遣先の企業の意識が変わらない限り、現場の実態が変わらない懸念があることだ。

今後も派遣を認める常用型は、雇用見込みが1年を超えれば認められる。これでは、あとで「見込み違いだった」として雇用契約を打ち切ることも可能だ。線引きがあいまいなままでは、多くの派遣が常用型とされる恐れもある。

派遣先に違法な派遣行為があれば、派遣社員の直接雇用を義務づける「みなし雇用」規定も設ける。だが、派遣先が違法性を認識している場合にのみ適用されるのでは、言い逃れを許しかねない。

国会審議では、こうした点で議論を深め、あるべき姿を探ってもらいたい。

もっと大きな課題は、企業の意識の問題である。派遣社員を「いつでも取り換えのきく労働者」といった考え方では、現状の改善は望みにくい。

今回、解禁を見送った事前面接は、実際には「職場見学」などと称して、かなりの派遣先で行われているという。雇用責任を負わない派遣先が採用行為にかかわることは、認めるべきではない。

例外となる専門26業務でも違法派遣が後を絶たない。これには最長3年間の受け入れ期間制限がないため、別の業務をこの専門業務に見せかけたり、業務の範囲を拡大解釈したりしているという。

企業が法令を守るのは当然だが、まず順法意識の徹底が先決だろう。同時に、派遣労働者の生活の安定には、改正案にも配慮規定として盛り込まれた派遣先社員との均等待遇にも取り組むべきだ。今春闘で労働側の連合は、派遣など非正規労働者の待遇改善も掲げたが、議論はまだ緒に就いたばかりといえる。

派遣の原則禁止は一部を除き、公布から3年以内に施行する。政府はこの間も労働政策審議会で積み残した課題について引き続き検討する。労使双方も、これを準備期間として、派遣労働の実態の改善に努力し、成果を上げてほしい。

(2010年3月23日 西日本新聞)