

▽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  
E mail:info@hb-consulting.jp

## <はたらく>改正「派遣法」 来月施行 労働者保護へ一歩

二〇〇八年のリーマン・ショックで、大量の労働者が派遣切りされた問題を受けて改正された労働者派遣法が、十月一日から施行される。政府が国会に提出した当初の改正案は野党の反発で大幅に修正され、「骨抜き」との批判も出たが、前進した部分もある。労働組合などの関係者に聞いた。（稲田雅文）

今回の改正のポイントの一つが、三十日以内の日雇い派遣（短期間雇用の人の派遣）の原則禁止だ。一日単位から雇用契約を結ぶため、雇用が不安定となる上、必要な雇用管理もされず、労働災害の原因になっていると批判されていた。

「規制の柱だった登録型派遣（派遣会社に登録し、仕事があるときだけ有期の労働契約を結ぶ形態）の禁止が削除されたため、派遣切りは今後もなくなる。しかし、三十日以内の派遣が禁止されたことは、一歩前進だ」。一人から加盟できる労働組合「派遣ユニオン」（東京都）書記長の関根秀一郎さんはこう評価する。

ただ、改正後も抜け穴は多い。ソフトウェア開発や研究開発などの専門的な十七の業務と受け付け・案内業務の一部は例外とされたほか、六十歳以上の人や学生（夜間や通信制などを除く）、年収五百万円以上の世帯の主婦などの派遣も例外とされた。

業態を変えて対応する業者もありそうだ。「これまで日雇い派遣を手がけてきた業者が、職業紹介業者に移行し“日々紹介”という手法でやろうとしている」と関根さんは警鐘を鳴らす。

日雇い派遣の場合、業者は労働者と契約し、労働者派遣契約を結んだ企業（派遣先）に送り込む。一方、日々紹介では、業者は労働者を企業に紹介。企業は労働者を一日単位などの短期間、直接雇う。紹介した業者は手数料を得る＝凶。業者が職業紹介事業の許可さえ取れば合法だ。「雇用主が派遣先になるだけで、日雇いはなくなる。安定雇用にならなければ意味がない」と、関根さんは規制の必要性を指摘する。

◇

「禁止業務への派遣や偽装請負など、まん延する違法な派遣が少なくなる可能性が高い」と話すのは、日本労働弁護団常任幹事の棗（なつめ）一郎弁護士。

施行は三年後に先延ばしされたが「労働契約申込（もうしこみ）みなし制度」ができる。派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れた場合、制裁措置として「派遣労働者に直接雇用の申し込みをした」とみなす制度だ。

これまで派遣労働者は、労働条件などでトラブルがあり、労働組合に駆け込んでも、派遣先の企業は「直接の雇用契約はない」と団体交渉の申し入れを突っぱねてきた。直接雇用となれば交渉に応じる義務が発生するため「違法な派遣はなくそう」との意識が働く。

派遣業者に対し、派遣先からもらう派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の割合（マージン率）の公開が義務付けられたり、派遣先企業の従業員との待遇（賃金や福利厚生など）の均衡に配慮するよう求められたりと、派遣労働者保護の色合いも強くなった。棗弁護士は「裁判所が法を解釈する際も、労働者の保護の視点となる。違いは大きい」と語る。

<労働者派遣法改正の経緯> 2010年4月、当時の民主、社民、国民新の与党3党が国会に提出した改正案は、ねじれ国会の影響で継続審議に。民主、自民、公明の3党が今回の改正案への修正に合意し、今年3月に成立した。派遣切りの背景とされた登録型派遣と製造業派遣の原則禁止の規定は削除され、日雇い派遣の禁止対象も「2カ月以内」から「30日以内」に緩和された。

平成24年9月14日 中日新聞