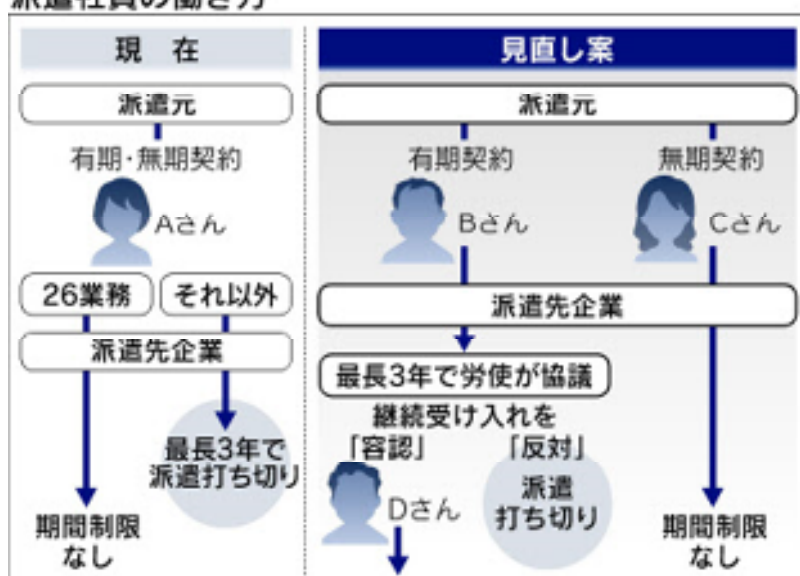


派遣継続、選択に幅 厚労省案 制度分かりやすく

労働者派遣制度の見直しを議論していた厚生労働省の研究会は 20 日、派遣労働者が仕事を続ける選択肢を増やす改革案を盛り込んだ報告書を決定した。月末から労働政策審議会（厚労相の諮問機関）で制度を設計し来年の通常国会に改正労働者派遣法案を提出する。わかりづらい規制をなくし、派遣会社・派遣先・労働者の 3 者にとってわかりやすい制度を目指す。

■ 専門 26 業務を撤廃 職種の格差解消

派遣社員の働き方



今回の見直しではまず派遣期間に上限のない「専門 26 業務」の区分を撤廃する。現在、26 業務以外の派遣社員は最長 3 年で派遣期間が打ち切りになるが、26 業務は例外として期間制限がない。

26 業務には通訳や秘書のほか、ファイリングや取引文書作成などが指定されている。かつては専門性の高い業務を指定したが、時代の流れで専門性が失われたものがあるほか、26 業務に該当するかどうかのわかりづらいう問題があった。

特に近年は、2010 年 2 月に当時の民主党政権が作った「専門 26 業務派遣適正化プラン」による混乱が広がっていた。26 業務と認める範囲を従来より厳格化する内容で、実際 26 業務で働く派遣労働者の数は 09 年から 10 年の 1 年間に、90 万人から 75 万人へ激減した。派遣業界はこのプランの撤廃を強く求めていたが、今回「専門 26 業務」という概念そのものが廃止されることで問題は解消される。派遣の規制を強化した民主党政権時代からの政

策転換と言える。

人材サービス大手のテンプホールディングスの水田正道社長は、26 業務の区分の撤廃について「労使双方にとって分かりやすい制度となればいい」と制度改正の実現に期待感を示す。パソナグループも「派遣業務の範囲がはっきりするため、企業が派遣社員を活用しやすくなる。派遣市場の活性化につながる可能性もある」と前向きにとらえている。

ただ水道施設の管理などは 12 年に 26 業務に指定されたばかりで、厚労省が打ち出した一律の廃止方針には戸惑いも広がる。

■個人ごとに最長 3 年 企業にメリット

派遣期間の上限は、これまでの「業務」ごとにではなく「人」ごとに定めるように変更する。現在、専門 26 業務以外で 3 年となっている派遣期間の上限は、企業がある仕事を派遣社員に任せてもよい期間であり、ひとりの派遣労働者が同じ職場で働ける期間の上限ではない。

派遣期間の上限を「人」ごとにすることで、企業は働く人を交代すれば同じ職場ですっと派遣労働者を受け入れ続けられる。従来の仕組みだと、ある業務の上限が 3 年の場合、前任の派遣労働者が 2 年半働くと、後任者は半年しか働けず、キャリアアップにつながらないとの指摘があった。

「3 年ごとに人は変わっても派遣社員を雇用継続できるメリットは大きい」。大手衣料品チェーンの人事担当者は制度見直しを歓迎する。従業員 1400 人のうち店員などで約 30 人の派遣社員を活用するオートバックスセブンは「3 年ごとに直接雇用の申し入れなどもあるため、採用方法の見直しも検討課題となりそうだ」と話す。

今回の案では、正社員の雇用が派遣社員に取って代わられる可能性がある。連合など正社員を主体とした労働組合は、労働者派遣法の大原則である「常用代替防止」が覆るとして反発する。

このため、報告書は労働者を交代する時に、派遣先企業の労使が派遣を継続するかどうか協議して決められる仕組みの検討を求めた。

■派遣会社と無期契約 同じ職場で勤務

派遣期間の上限の有無は人材派遣会社との雇用契約によって差をつける制度へと変える。現行法では専門 26 業務に該当していれば派遣期間に限りがないが、今後は派遣会社と無期の雇用契約を結べば仕事内容に関わらずいつまでも同じ派遣先企業で働けるようにする。

厚労省は新制度のもとで派遣会社による無期雇用が増え、雇用が安定した派遣労働者が増えることに期待している。厚労省の調査によると、現在派遣会社と無期雇用を結んでいるのは全体の 2 割程度。専門 26 業務で働く派遣社員は 4 割程度で期限なく派遣先で働ける人の数は一時的には減る。

人材派遣業界にとって新たな負担が生まれる部分もある。派遣会社に有期で雇われた人は、最長 3 年働いた時点で他の労働者と交代する。雇用安定のため、この時点で派遣会社に(1)派遣先に直接雇用の申し入れをする(2)新たな派遣先を提供する(3)派遣会社で無期雇用へ転換する——のいずれかの措置を講じることを義務付けるよう求めた。

中堅の派遣会社の幹部は「派遣社員を自社で無期限に雇うのはコスト的に難しい。体力のある派遣会社しか対応できないはずだ」と不安視する。

報告書には派遣会社がコンサルタントや訓練など、派遣社員の能力を開発する仕組みを事業の許可要件に入れることも記された。「キャリアアップの制度が整っている派遣会社と、そうでない企業の違いが鮮明になる」(パソナグループ)とみており、派遣会社間の競争激化にもつながりそうだ。

2013/8/20 21:55

日本経済新聞