

不安定雇用 拡大懸念も

改正労働者派遣法 あす施行

改正労働者派遣法が30日、施行される。企業が同じ仕事を、ずっと派遣社員に任せられるようになる。派遣という不安定な雇用が広がり、働き手に不利益になると指摘も。1998年の法律施行以来となる大規模な見直しで、「派遣労働」のあり方はどう変わるのか。

受け入れ期間 制限なしに 正社員の置き換え進む?

法改正がもたらす最大の変化は、企業が派遣社員を受け入れられる期間に制限が事実上なくなるということだ。期間限定の例外的措置だったはずの派遣の位置づけは、大きく変わる恐れがある。

例えばA社が、工場部署の組み立てを派遣社員にまかせたとする。これまで3年たてば、この仕事を派遣社員にまかせるとはできなくなり、A社はこの仕事を正社員などの直接雇用の社員に切り替える必要があった。改正法で、A社は3年ごとに人を代えれば、この仕事をずっと派遣社員にまかせることができ

るようになった。企業にとって派遣社員は、契約期間終了で「雇止め」にすることも出来るので「雇用の調整弁」として、いま派遣労働者が働き手全体の2%にすぎ

ない。だが、正社員が担っていた仕事も、企業がどんどん派遣社員に置き換える動きが進みかねない。これが労働組合などが懸念を示してきたポイントだ。労働組合からは「生涯、派遣

社員のまま過ごす人が増えるのでは」といった批判が出ていた。政府は取り越し苦労だと繰り返してきた。「労働組合から反対意見があれば、労働面で善処的措置を合意できる仕組みだ。正社員から派遣社員への置き換えは進まない」(安倍首相)などとする。ただ企業は、労働者の意見を聞かずに、反対をされても派遣社員を受け入れをゆるめることは義務づけられない。この仕組みが機能する保証はない。

は、派遣先の企業が直接雇うのではなく3年ごとに職を失う恐れが出てきて、新しい働き口を探さないとはいけなくなる。このため派遣会社には、いろいろな「雇用安定措置」が義務づけられた。まず直接雇ってもらえない派遣先の企業に頼み、無理なら新しい働き口を紹介する。「無期契約で自ら雇う」といった対応が必要になる。

だが、紹介された新しい働き口が選好場所だったり、賃金が下がったりすれば、働き続けるのは難しくなる。改正法は「合理的な理由」を要するが、判断のための基準は厚生労働省に委ねられ、そのマニュアルは、まだ発表されていない。

派遣社員の能力を高める教育訓練も義務づけられるが、厚生労働省は、フルタイムの派遣社員なら訓練期間を「3年8週間以上」とする考えを示した程度。「正社員への道を開く」(安倍首相)というが、派遣会社社員の面が多い。

専門26業務 規定なくなる

3年契約ごとに職失う?

派遣社員の働き方も大きく変わってきた。Bさんは、C社で働き始めて8年。パソコンでエタセルを扱う仕事を中心だったので「専門26業務」の派遣社員として働いてき

た。これまでの制限では、専門26業務であれば、期間制限なく、ずっと同じ社員の職場で働くことができた。ところが改正法で、専門26業務の規定はなくなる。B

さんは、改正法が施行されて最初の契約から、3年後には契約満了となり、慣れ親しんだ職場を離れなくてはならない。

これまで派遣社員が同じ職場で働ける期間は最長、年までだったが、秘書も通訳など専門26業務には期間の制限がなかった。今後

派遣会社は許可制に

悪質業者排除狙う

派遣会社への規制を強めるポイントだ。派遣事業とするには、悪業者の許可が必要になる。

これまでは届け出だけの派遣事業も認められてきた。届け出だけの事業所数は約5万1千で、許可を受けている事業所(約1万7千)の3倍ある。しかし、短い契約での雇

の処分を受けやすい件数が多かった。例えば届け出だけの業者への処分は、2014年度に全国で60件あり、許可業者の7件を大幅に上回った。すべて許可制にすることで、悪質な業者を、最初から排除するの狙いだ。国は、許可の取り消しも含めた指導ができるようになる。許可をとらずに事業をしていただけであった場合は、その会社の名前を公表する。(北野 未晴)

禁止業務させれば制裁も

来月「みなし制度」開始

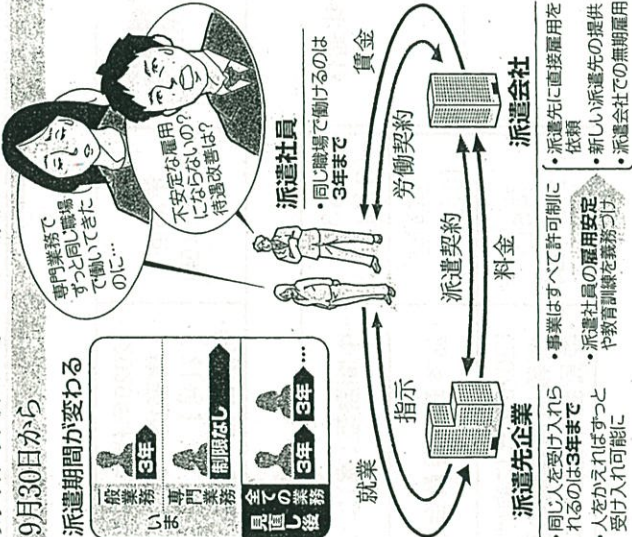
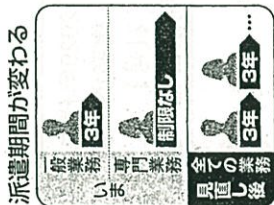
10月からは、12年の派遣法改正で盛り込まれた「労働契約申し込み」のみなし制度も始まる。違法派遣があった場合は、派遣先の企業が労働者に直接雇用の契約を申し込んだら、みなして制裁がある仕組みで、働き手を守る内容だ。

例えば企業が、機織で荷役などといった派遣の受け入れが禁じられている業務で派遣社員に仕事をさせたとする。この場合、派遣先の企業が派遣社員に対して自社で雇う契約を申し込みを怠らなければ、派遣社員が希望すれば派遣先の社員になる選が開かれる。

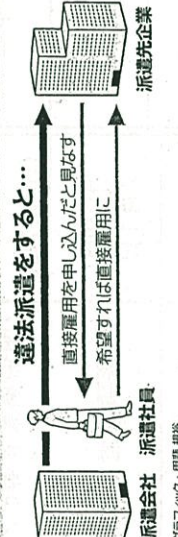
この制度があるため、国は改正法の施行日を9月30日にした。政府は、例えば秘書が来客にお茶を出した場合は、期間の制限なく受け入れることができる専門26業務にあたるかわかりやすく、現行法のままだと訴訟につながりかねない、としていた。

労働者派遣法はこう変わる

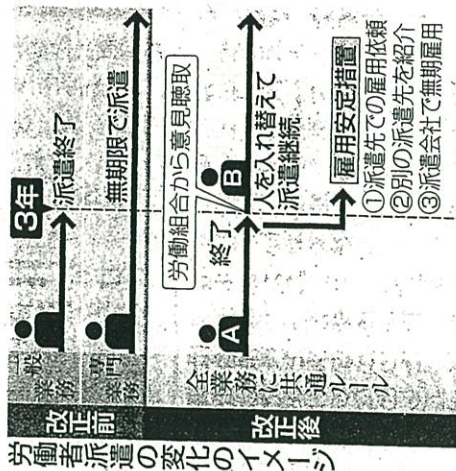
9月30日から



10月1日から (2012年法改正で決定)



派遣更新に混乱も



改正法あす施行 周知は不十分

働く人を交代させれば企業が派遣労働者を使い続けられるようにする改正労働者派遣法は三十日、施行される。改正法成立から施行まで三週間足らずで、厚生労働省は国民から広く意見を聞くパブリックコメント（意見公募）を三日間で打ち切った。周知期間も短く、契約更新を迎えた労働者がトラブルに遭うなど混乱する懸念もある。

（鈴木 稯）

改正法は、現在最長三年となっている同じ職場で派遣を受け入れられる期間の制限をなくす。企業は人を入れ替えば派遣を雇い続けられる。労働者は、直接雇用につなげられず派遣として職場を転々とするのを強いられかねない。

業務区分もなくすため、通訳など専門的な工芸業務も最長三年しか働けなくなる。今後は三年で雇い止めになる不安が広がる。

直接雇用につなげる雇用安定策やキャリアアップ支援策も盛り込まれたが、実効性を疑問視されている。

十月から始まる「労働契約申し込みみなし制度」は、派遣の期間制限違反など違法な行為をした企業に、直接雇用を義務付ける労働者の救済制度だったが、改正法施行で違法でなくなる仕組みのため直接雇

用につながらなくなる。

みなし制度は企業側の規制となるため、政府は、九月中の改正法施行を求める経済界の都合を優先して改正法成立を急いだ。施行まで間がなく、ルールでは原則「三十日以上」の期間を設ける意見公募も三日間のみ実施。国民の意見を十分に聞いたとは言えない。

厚生労働省は三十日に都道府県の各労働局に働く人向けの相談窓口を設ける。だが、改正法の周知も十分とはいえず、派遣の契約更新を迎えた現場では就労条件などまめぐり混乱が心配される。

◇

日本労働弁護団は三十日午後一時から九時まで、派遣労働者のための電話相談を実施する。電話番号は03(3251)5363または03(3251)5364。

改正労働者派遣法が30日に施行される。新たなルールになると派遣社員という働き方はどう変わるのだろうか。ポイントをとらえた。

■職種関係なく制限 「私は3年後には今の派遣先で働けなくなるのではありませんか?」。派遣会社にこんな問い合わせが相次いでいる。これまでは秘書や通訳など「専門26業務」と呼ばれる職種には期間の制限はなかった。26業務に該当するかどうかの仕事の線引きは曖昧な部分もあり、126万人いる派遣社員の約4割を占めていた。

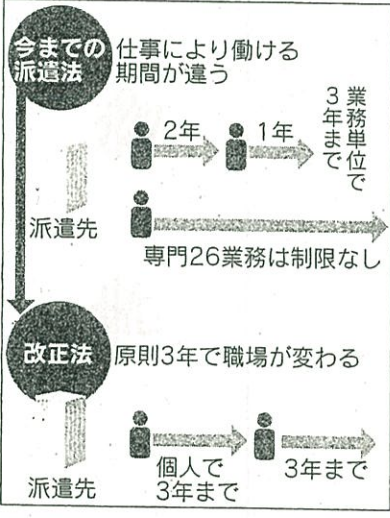
派遣で働く

改正法でこう変わる

改正法ではどんな職種に就いている人でも同じ「職場」で働ける期間は最長3年に制限される。それ以降は派遣先の会社と同じでも問題は無いが、所属する課は変わらなければならない。

26業務に該当せずに「最長3年間」という制限があった一般派遣の人の働き方も変わる。今までは業務単位で派遣労働者を受け入れる期間が3年までだったので、人によっては働き始めて1年で期限が来たりすることもあった。新ルールでは個人単位で3年間をカウントするので、業務に習

同じ職場 3年まで



熟する期間が3年間得られる。派遣先に正規雇用される可能性は広がる。3年という期間をカウントする起点は、改正法

が施行される9月30日以降に結んだ契約日になる。30日以前に結んだ契約は派遣期間が終了にならなくなる。改正法

キャリアアップ念頭に

適用される。なぜ3年で職場を変わる必要があるのか。「仕事の幅が広がり、キャリアアップにつながる」というのが厚生労働省の説明だ。例えば最初はデータ入力などで庶務課で働く派遣社員が、3年後には企画立案型の業務を担当する課に異動するようになるケースを期待する。

今のところ、多くの派遣社員は厚生労働省の狙いに懐疑的だ。日本経済新聞社とNITコムオンラインが実施した調査によると、派遣社員は1年間で最低8時間の教育訓練を受けられるようになる。教育訓練の受講は有給扱いで、派遣会社は無料で提供しなければならない。ただ、派遣会社は無料を提供し、方向に新ルールは働きづらく、当面は派遣で働く人がどの派遣会社を選ぶかが今まで以上に重要になりそうだ。

キャリアアップの観点から、派遣社員は1年間で最低8時間の教育訓練を受けられるようになる。教育訓練の受講は有給扱いで、派遣会社は無料で提供しなければならない。ただ、派遣会社は無料を提供し、方向に新ルールは働きづらく、当面は派遣で働く人がどの派遣会社を選ぶかが今まで以上に重要になりそうだ。

ン・マーケティング・ソ
リユーションの共同調査
では、地位向上につながる
らななどの理由で派遣
社員・契約社員の68%が
改正法に反対していた。
■無料訓練義務づけ
絵に描いた餅にならな
いよう、改正法では派遣
会社に派遣社員の教育訓
練を義務付けてキャリア
アップを後押しする。派
遣社員は1年間で最低8
時間は教育訓練を受けら
れるようになる。教育訓
練の受講は有給扱いで、
派遣会社は無料で提供し
なければならない。ただ、
派遣会社は無料を提供し
なければならない。ただ、
派遣会社は無料を提供し
なければならない。ただ、
派遣会社は無料を提供し
なければならない。ただ、

中小業者に経費ずしり

二十日施行の改正労働者派遣法では、派遣社員への教育研修実施を、派遣会社側に義務づける。国内七万五千事業所の半数以上を占める中小業者からは、「新たな経費負担に耐えられない」と悲鳴が上がっている。

(山本真嗣)

社員への教育研修義務化

変わる派遣

か、パソコンのOA研修、英語能力テスト、貿易実務検定、日本商工会議所(日商)簿記などの資格取得の支援など豊富な研修をそろえる。資格取得講座以外はすべて無料だ。

「あなたの長所は？」 「まじめなところですよ。営業成績で社員のベスト10に入ったこともありました」

事務系派遣大手「リクルートスタッフイング」(東京)の研修室。スーツに身を包んだ若い男女が、緊張した面持ちで模擬面接に励んでいた。

将来、派遣先の正社員を目指す紹介予定派遣希望者を対象とした面接対策講座。同社は、面接対策や電話応対、文書作成の基礎などを含むビジネス研修のほ

通信会社の営業マンとして派遣で二年間働いた後、別会社の正社員を目指す二十代の男性は「自分の足りない部分を客観的に知ることができると喜ぶ」。

スタッフサポート推進部研修センターの湊恭美子マネジャー(左)は「スキルを磨くことで、紹介先や働き方の幅が広がる」と話す。

改正法は、派遣社員がキャリアアップするための教育訓練の充実を、すべての

リクルートスタッフイングの面接対策講座で、自己PRの仕方などを学ぶ派遣労働者ら＝東京都中央区



派遣会社に義務付けた。厚生労働省が検討している案では、▽派遣先の受け入れ時に実施▽有給かつ無償▽長期契約の労働者には年八時間程度実施などを明示。訓練は派遣業の許可基準となり、履行できない派遣会社は、許可取り消しの対象になる。

リクルートスタッフイングは法改正案が提出された今春、専門のプロシエクト

チームを設置。湊さんは「研修は一番の売り。派遣労働者にも、派遣先にも選んでもらえるように充実させたい」と意気込む。

一方、愛知県内で二十年以上、小規模な製造業派遣会社を営む男性(匿名)は「どこからコストを捻出するか」と頭を抱える。

登録労働者約百人の八割は南米やアフリカなどの外国籍。地元の産業を支える工場が得意先だ。

「今と同じ仕事ができるのが一番で、キャリアアップして別の仕事を覚えるのは嫌という労働者がほとんど」といい、これまで特別な研修はしてこなかった。わずかに年に数人、働きの良い社員に派遣先からフォークリフトの操作を覚えさせたいと言われ、研修を受けさせていたが、費用は派遣先が負担した。

労働者に支払っている賃金は会社を経営するぎりぎり、教育訓練で新たなコ

ストが増えれば「賃金を下げるしかない」という。賃金が低ければ、登録する労働者も減る。「負担に耐えきれず、つぶれる会社も出るのでは」と危惧する。

長年、登録型派遣で製造業などで働く名古屋市の男性(匿名)は「キャリアアップして、自ら報酬を上げられる派遣労働者は一部に限られる。ただで訓練を受けさせてもらえるのはいい、給料が減ったり、中小の派遣会社がつぶれて、登録先が減ったりしては困る」と困惑する。

大阪大学院法学研究科の小島典明教授(労働法)は「労働者のキャリア支援を義務づけた改正法の方向性は良く、悪徳業者が淘汰されるだろう」としながらも、負担増に耐えられない中小派遣会社がつぶれる可能性に言及。「派遣労働者には、若い人から高齢者、主婦、外国人などさまざまな人たちがあり、中小業者は地域での役割が大きい。教育訓練のレベルや内容を一律に決めるのではなく、柔軟な対応が必要」と指摘する。

実施できないと派遣業許可取り消し