

遠のく正社員「一生派遣」も 欠ける「労働者保護」

『東京新聞』 2015年9月12日 朝刊

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十一日、衆院本会議で採決され、自民、公明両党などの賛成多数で可決、成立した。

正社員への登用が進まず、「一生派遣」になる恐れがある。施行日を一日から三十日に修正して遅らせたが、周知などの準備期間が短いため、現場に混乱が起きる懸念もある。（鈴木穰）

自公のほか次世代の党が賛成。民主、維新、共産、生活、社民の各党は反対した。採決前の討論で山井和則氏（民主）は「改正案は正社員になりにくくなり、一生派遣の若者が増える。女性に多い専門業務は三年で雇い止めになる。安倍晋三首相の政治は弱い者いじめだ」と批判。高橋千鶴子氏（共産）は「派遣労働を恒久化させておきながら、わずかな可能性にすぎない雇用安定措置などをもって、派遣労働者の保護を語る資格はない」と指摘した。

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。そのため、企業は人を入れ替えれば派遣を使い続けられる。

改正労働者派遣法のポイント

	現行	改正後
働く人は	一般業務で同じ職場で働ける期間は最長3年	変わらず
	専門26業務は期間制限なし (規定なし)	業務区分を廃止し、同じ職場では一律3年まで 派遣会社に無期で雇われていれば期間制限なし
	派遣労働者の働き方の違いで許可制と届け出制に分かれる	すべて許可制に
派遣会社は	教育訓練は任意	計画的な教育訓練を義務づけ
	派遣期間が終わった後の雇用を継続させる責務なし	受け入れ企業への直接雇用の依頼などを義務づけ
受け入れ企業は	同じ職場にいる派遣労働者が1人でも3年になれば受け入れ不可に	人を交代させれば同じ職場で派遣労働者をずっと受け入れ可能に
	自社の賃金などの情報を派遣会社に提供するように努力	派遣労働者に正社員募集の情報提供などをするように義務づけ

※施行は9月30日の予定

業務区分もなくすため、専門業務も最長三年しか働けなくなる。長く働く女性が多い通訳など専門二十六業務を雇い止めに追い込みかねない。救済制度の適用もなくすなど労働者に不利になる。

十月から施行される「労働契約申し込みみなし制度」は、派遣期間を超えて派遣労働者を雇うなど違法行為をした企業に、派遣を直接雇用させる労働者の救済制度だった。改正法が施行されると違法でなくなる仕組みになるため、直接雇用につながらなくなる。

政府は雇用安定策として、派遣会社に対し、勤務が三年を迎えた人の受け入れ企業への直接雇用の依頼や、別の派遣先の紹介などを義務付けるが、派遣先への強制力はなく、実効性は疑問だ。労働者を守るための法律とはいえない。

専門業務の派遣労働者だった女性(52)は「改正法で『みなし制度』が骨抜きになり、泣き寝入りになる。三年後に使い捨てされる。こんなことを国政で決めていいのか。悔しい」と語った。

◆周知に時間 混乱の恐れ 施行まで3週間

改正労働者派遣法が9月30日に施行されるが、政府は現場の混乱を回避することはできるのか。(我那覇圭)

Q 法改正を受けて、政府や企業は何をしなければならないのか。

A 改正法は、企業が派遣を使い続けたければ、労働組合の意見を聞くように求めている。派遣にも正社員用の福利厚生施設を使う機会を与えるよう配慮を求めている。ただ、細かなルールは政省令で示す必要があり、厚労省の審議会が十一日からようやく協議を始めた。

Q 三週間で間に合うのか。

A 状況は厳しい。政省令の改正と合わせ新制度の詳細を社会に周知する必要がある。厚労省はホームページなどで情報発信する方針だが十分とはいえない。国民から意見公募する必要もあるが、政省令にきちんと反映するのは難しそうだ。派遣法は一九八五年の制定から四回改正されているが、成立から施行までの期間は三～九カ月で、今回より余裕があった。性急な準備作業は、受け入れ企業や派遣会社の混乱につながるし、労働者にもしわ寄せが及ぶ。

Q 心配だ。

A 厚労省の審議会では労働側委員から批判が出た。「周知期間が短い。今回は大改正で当事者にとって不利益を招くことがあってはならない。その極めて重い責任が政府にある」。労働者側が不利益を受けるような事態になれば、厚労省の責任は免れない。