

## 労働者派遣法

## 見直しに向け連合が考え方をまとめる

労働者派遣制度について、厚生労働省の労働政策審議会の部会では、労働者派遣法の改正も見据えての議論がこれから来年に向け、本格化していく見通しだ。同制度を巡っては、今年六月に閣議決定された「規制改革推進のため

派遣法の見直しに向けた取り組み方針（「労働者派遣法見直しに関する連合の考え方」）を正式に確認した。今後はこの考え方に沿って審議会などでの意見反映で攻勢を強める構えだ。

に閣議決定された「規制改革推進のため

の三カ年計画」や規制改革会議が規制緩和のスタンスをとる一方、連合など労働側は労働者派遣がワーキング・プアの温床となっているなどとしてむしろ規制の強化を求めていると、両者は相対する構図にある。こうしたなか連合は九月の中央執行委員会で、労働者

雇用

## 労働者派遣法見直しに関する連合の考え方の主な内容

1. 制度の枠組み
  - 【あるべき方向】
    - ・1985年の創設当時の専門的な業務に限定したポジティブリスト方式
    - ・常用型派遣を基本とした制度
  - 【当面の対応】
    - ・26業務以外の業務については登録型派遣を禁止
    - ・専門26業務について今目的に見て高度に専門的な業務か否かとの観点から見直し等
2. 期間制限等
  - ・派遣可能期間の上限は延長しない等
3. 直接雇用みなし規定の創設（期間の定めのない雇用）
  - ・以下の場合、派遣先の直接雇用とみなす規定を設ける
    1. 無許可・無届出事業者、許可基準を満たしていない事業者からの受け入れ
    2. 偽装請負の場合、禁止業務への派遣の場合等
  - ・26業務以外での登録型派遣禁止まで、登録型で派遣可能期間を超えて受け入れていた場合、派遣先の直接雇用とみなす
4. 派遣先による特定行為の禁止
  - ・事前面接は引き続き禁止
5. 日雇い派遣に対する規制
  - ・実態を速やかに調査し、違法なケースを根絶
6. 紹介予定派遣制度の改善
  - ・紹介後の直接雇用は期間の定めのない雇用とすること等

このほかの内容に、派遣先責任の強化／均等・均衡待遇／派遣先労組の関与など（連合資料をもとに編集部で一部抜粋して作成）

## 最終目標はポジティブ方式への回帰

考え方に盛り込まれた制度の具

の細切れ契約になっていることなどを問題視。賃金等の処遇については、正規雇用と比べて低い賃金水準（特に登録型の年収水準）などを課題に挙げた。労働現場への影響に関しては、製造現場等を中心に、偽装請負・違法派遣が依然として行われている」と主張。最近、その問題点がクローズアップされつつある「日雇い派遣」などに対しては、いわゆる「ネットカフェ難民」にもつながり社会問題化しているとする一方、「劣悪な労働条件も指摘されている」といくつかのマイナスイ面を強調している。

体的な項目に関する見直し案をみていくと、別掲の表がその主な内容となっている。まず制度そのもののあり方について、将来的にめざす方向と思われる「あるべき方向」と、短期的な実現目標と言える「当面の対応」とに分けて整理しているのが特徴だ。

具体的には、「あるべき方向」では①一九八五年創設当時の専門的な業務に限定したポジティブリスト方式とする②常用雇用型派遣を基本とした制度とする――の二点を打ち出した。①についてはつまり、労働者派遣事業を行うことができる業務を政令で定めた専門的な業務のみとする、旧制度内容に戻すべきだとの主張だ（現行法は、派遣事業ができない業務の方を定めるネガティブリスト方式）。②は、労働者派遣の枠内でもあらためて雇用は「期間の定めのない直接雇用が原則」との姿勢を連合として打ち出した形で、登録型派遣では雇用の安定や能力開発、社会保険の加入などで多くの問題が生じているとしている。

一方、「当面の対応」では、政令で定める専門的な二六業務以外の業務について登録型派遣を禁止するとし、二六業務については「今目的に見て高度に専門的な業務か否かとの観点から見直しを行う」ことを提起した。

派遣期間制限に関しては、二六業務以外では、臨時的・一時的な労働力の需給制度であることを堅持すべきだとし「派遣可能期間の上限は延長しない」ことを求めている。現行法では、二六業務以外では派遣期間は原則一年で、最長三年まで延長することが可能となっている。

事前面接については、「引き続き禁止」することを主張。「日雇い派遣」「スポット派遣」では建設業など禁止業務への派遣や労働条件の明示がされない（労働基準法第一五条違反）などの違法ケースが見られるとし、「実態を速やかに調査し、監督指導を強化して違法なケースを根絶する」と監督強化を求めた。連合では、日雇い派遣などの短期間の派遣は職業紹介事業に整理できる可能性があるとして、新たな規制の方策をさらに検討していく方針だ。

派遣先が法に違反して派遣労働者を受け入れていた場合などに、派遣先での直接雇用とみなす規定の創設を盛り込んだことも今回の考え方のポイントと言えそうだ。具体的には、無許可・無届出事業者から受け入れられたり、偽装請負や禁止業務への派遣を行った場合には派遣先の直接雇用とみなす。二六業務以外での登録型派遣については、連合が要望する派遣禁止が実現するまでは、派遣可能期間を超える受け入れがあった場合にもこの規定を適用するとしている。

（調査・解析部 荒川創太）