

# 派遣労働

## 派遣労働は 臨時的なもの 労働組合の意見を聴くこと



労働者派遣法の改定のポイントは二つあります。派遣期間の上限延長と製造業への解禁です。

派遣期間については次のとおりとなりました。

派遣期間の制限がないのは①専門26業務 ②事業の開始、転換、縮小など一定期間内に終了が見込まれるもの ③その業務が一ヶ月に行われる日数が通常の労働者より相当程度少ないもの ④産前産後、育児休業者の代替、となっています。

これ以外の業務は1年を超え3年以内の期間であらかじめ期間を定めなければならないとなりました。派遣期間の決定については派遣労働者の雇用安定の観点からも派遣労働者の希望を尊重する仕組みをつくるのが重要です。

また、その際、派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある



場合はその意見を聴くということになりました。労働組合は派遣導入期間の決定にあたって、派遣法の趣旨にのっとり、派遣労働はあくまでも臨時的、一時的措置であることを踏まえ、なし崩しの正規労働者との代替となる事態を防がなければなりません。

製造業への派遣解禁では国会論戦で問題となったのは「リストラ」実施後に今まで、正規労働者が行っていた仕事を派遣導入で行わせることにどう歯止めをかけるかです。これは附帯決議で受け入れ側の「労働者の理解を得られるようにつとめなければならない」となりましたが、一定期間導入禁止などの具体的措置が必要ですが、指針で何らかの措置が定められますが、受け入れ側の職場では労使協定で歯止めをかける必要があります。

**チェックポイント** 争議中やストライキ中はあらたに派遣導入をしたり、今まで入っていた派遣労働者数を増やすことは禁止されています。国会でも反リストラ闘争中は派遣をあらたに入れることは出来ないとの答弁がされていました。

### 国会答弁では

## リストラ後の受入れに歯止め 「偽装請負に適正指導」を

○今回の改訂で派遣労働が常用雇用の代替となるのではないかの危惧が野党のみならず与党からも質疑でされたことに對して

鴨下厚生労働副大臣「派遣労働の位置づけについては、従来と変わるものではなく、あくまでも臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策」

○またリストラ後の導入に関して、  
戸狩職業安定局長「リストラをして、

その後派遣を受け入れるといったときは、やはり労使の当事者の一方たる労働者側が納得できるような形が必要である」

○偽装請負については

戸狩職業安定局長「適正化のため、現在はハローワークで指導を行っているのを都道府県の労働局レベルに引き上げ、そこに専門的な職員を集中的にきちんとしていく」「労働行政と職業安定行政の連携強化をはかることが重要」

○紹介予定派遣について派遣期間上限3年となったことで、事実上の試用期間が長期になることへの疑問に対して

戸狩職業安定局長「あまり合理性なく長期の紹介予定派遣を行うのは問題だと思っている。6ヶ月なり1年なり、法律が成立したら、各方面の意見を聴き、合理的な線引きをする」

○貸金業者の職業紹介事業との兼業解禁について(職業安定法の改訂)

戸狩職業安定局長「貸金業を他の業種と同じ扱いにして、本当に求職者の安全が確保できるのかというのは、かなり懸念している。許可条件などで求職者の安全、保護が取れるような工夫をしたい」

**チェックポイント** 1年から3年の期間継続して、派遣労働者を受け入れる場合は労使協議の対象事項となります。附帯決議では受け入れ期間に関してのみ意見を聴くとなっていますが、人数、派遣労働者の労働条件についてもきちっと協議対象とすることが重要です。

### 附帯決議では

#### 派遣法改定案の附帯決議(要旨)

(参院厚労委)

- 一、政府は、次の事項の適切な措置を講ずるべき。
    - 1年を超え3年以内の労働者派遣では、派遣先の労働者過半数の労働組合等からの意見聴取が確実に行われ、意見尊重されるよう派遣先指導を努めること。
    - リストラ後に、解雇された労働者のポストに派遣受入れの場合は、労働者の理解が得られるよう努めなければならない旨を指針で明記し、周知すること。
    - 派遣元事業主は、派遣労働者の雇用期間に関し、その労働者の雇用安定のため必要な配慮に努めなければならない旨を指針で明記し、周知すること。
    - 派遣先は、派遣可能期間3年を勘案し、派遣元事業主と協力し、派遣労働者の雇用安定のため必要な配慮義務を指針で明記し、周知すること。
    - 製造業への派遣では、偽装請負などの解消に向け厳正な指導監督などにより適切に対処する。派遣労働者の安全衛生対策に万全を期し、請負労働者の保護のため、労働諸法令遵守の取組を強力に進めること。
    - 派遣を含む短期雇用労働者が、不合理な差別を受けないよう、必要な措置を行うこと。
- (7、8、9、10、11 略)

## 労働法制 Q&A



**Q** 今までは1年を超えて同一の業務で派遣されていると常用雇用にされる道があったのですが、今後はどうなりますか。

**A** 今後は派遣期間の上限が延長されたことに関連して「3年を超える期間継続して同一の派遣労働者」が派遣されてきた場合、「雇用契約の申し込みをしなければならぬ」となりました。派遣労働者の雇用安定はかられるよう強力な指導が望まれます。