

第16回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 資料

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000015879.html>

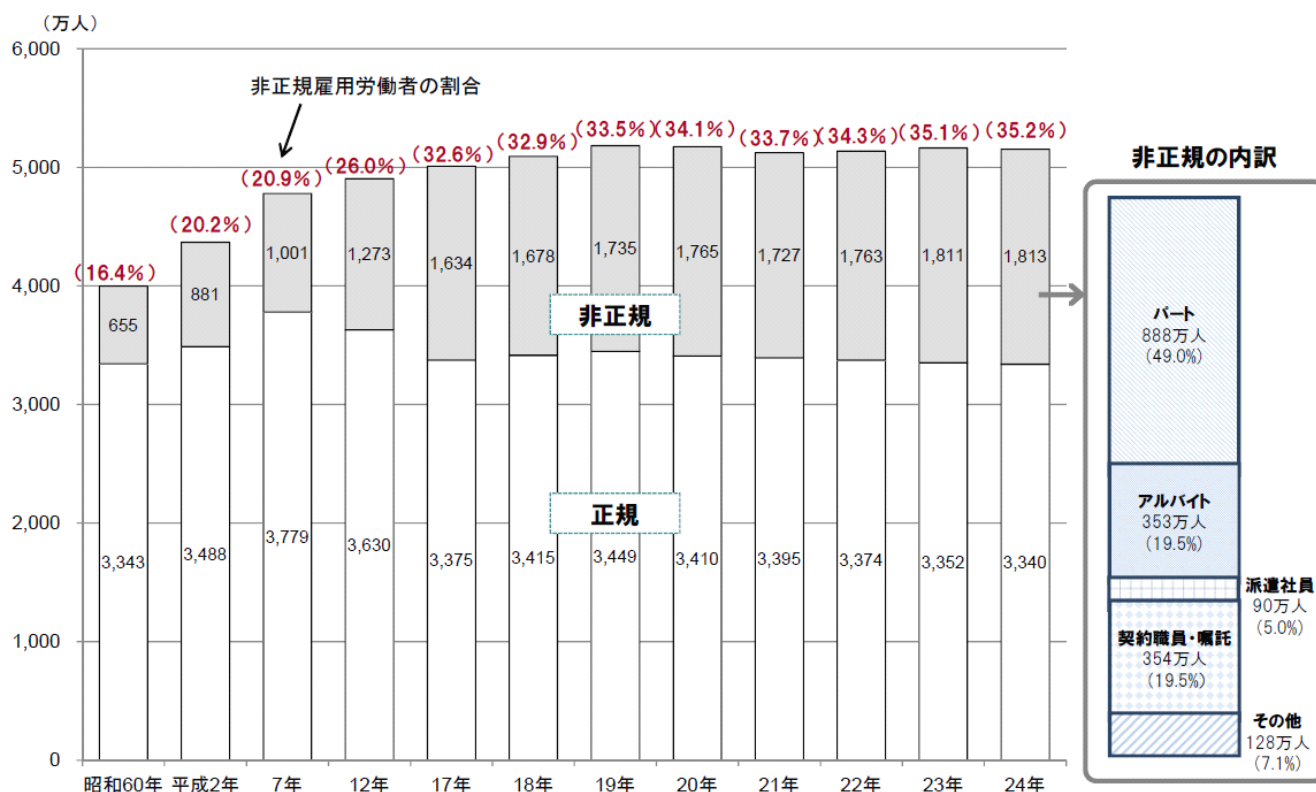
平成25年8月20日 職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課

<配付資料>

- 資料1 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 報告書案(PDF:396KB)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000015879.html>
- 資料2 参考資料(PDF:908KB)
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000015877.pdf>

(参考資料から)

参考9 正規雇用・非正規雇用の労働者の推移

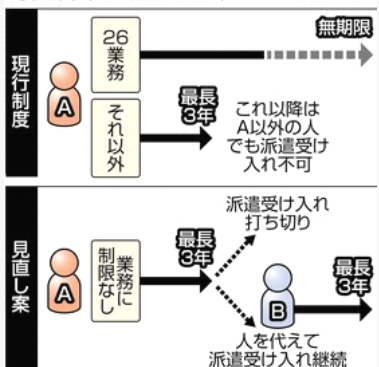


(出典)平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

(報道から)

○東京新聞 進む雇用不安 労働者増 実は正社員減 2013年8月18日 朝刊

労働者派遣制度の見直しのイメージ



パートや派遣社員など非正規労働者の数が過去最多を更新した。安倍晋三首相は自らの経済政策で「順調に

景気は上がっている」と強調し、その象徴として雇用の増加を挙げるが、実態は非正規労働者の急増に支えられ、逆に、正社員などの正規雇用は減っている。しかも、安倍政権は正社員をさらに減らすことにつながる政策を実行しようとしている。（我那覇圭、関口克己）

総務省が十三日に公表した労働力調査によると、今年四～六月期平均の非正規労働者数は一年前より百六万人増の千八百八十一万人で、統計を取り始めた二〇〇二年以降、最多となった。雇用者総数が一年前より五十三万人増えたのに対し、正規雇用は五十三万人減った。確かに雇用全体の「数」は増加したが「質」は悪化した。

政府は六月に決めた成長戦略で、産業競争力の強化策の柱に雇用制度改革を掲げた。具体的な施策の一つが勤務地や職務を限定した「限定正社員」の導入だ。福利厚生は一般の正社員と変わらないものの、企業がその勤務地や職務から撤退すれば、正社員よりも簡単に解雇される。

限定正社員は非正規労働者と正社員の間位置づけられ、統計上も新たな分類になる。解雇のしやすさから「見かけ正社員」とも批判される。

年間約三百件の労働相談などに応じるNPO法人「ほっとプラス」の藤田孝典代表理事は「人件費を削減して利益を出そうというビジネスモデルが確立されている。企業が解雇を回避する努力をするよう、国は力を入れるべきだ」と、限定正社員制度の運用に注文をつける。

成長戦略には、社会問題化している派遣労働の規制緩和も盛り込まれている。

労働者派遣法は通訳や秘書など専門的な二十六の業務以外は、企業が派遣を受け入れられる期間を原則一年（最長三年）とし、その後は禁じている。

だが、厚生労働省の研究会は今日六日、これを改め、派遣元からの派遣労働者を別の人に代えれば、業務を続けられるとした素案をまとめた。人材派遣会社からの要望が反映された。

派遣労働者が派遣元と無期限の派遣契約を結んでいれば、派遣期間は制限されないが、現在、約百十万人いる派遣労働者のうち、これに当たるのはわずか二割。大半は最長三年で派遣先から追われることになる。

労働組合「派遣ユニオン」の関根秀一郎書記長は素案を「労働者を解雇しやすくしたい企業の論理そのものだ」と批判。「このまま導入されれば、現在は正社員である人も次々と解雇され、派遣労働者に置き換えられる。雇用環境はさらに不安定になる」と訴える。

○しんぶん赤旗 2013年8月20日

法の大改悪へ厚労省研究会素案 派遣労働の永続使用を狙う 制度を「根本から再検討」

安倍政権の「成長戦略」実現に“不可欠”とされる労働分野の規制緩和。その中心である労働者派遣法について、改悪への大転換の方向が明らかになりました。

来年早々に法案を提出

同法改定にむけ、議論していた厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が6日提出した素案で示したものの、20日に報告書をまとめ、ただちに労働政策審議会で検討し年内に答申、政府は来年早々に法案を提出する見通しです。

素案は、派遣は「臨時的、一時的」な仕事に限る「常用代替防止」という現行制度の考え方について、「根本から再検討することが必要」とのべ、制度発足以来の全面的見直しを提起しています。

常用代替防止は、派遣という働き方があくまで例外的な制度のため、軸にすえられたものです。雇用責任を負わずに労働者を使えるなど、使用者企業（派遣先）にとってあまり都合がよく、労働者にとっては無権利で不安定となる働き方です。戦後は禁止された働かせ方です。そのため、派遣法は、派遣が広がることを防止し、さまざまな規制を設けています。

これを「根本から」変えるとは、派遣を恒常的な働き方にするということになります。

派遣先規制すりかえる

素案は、派遣期間について、派遣先企業の職場単位による規制を、派遣労働者個人の「人」単位に変更すると主張しています。派遣先企業にたいする規制を、派遣労働者への規制にすりかえる重大な内容です（図1参照）。

現行法は、通訳など専門的な仕事「専門26業務」と、それ以外の「一般業務」で区分し、26業務への派遣は無制限、一般業務は原則1年（労組への意見聴取で最長3年）に制限しています。そのため、派遣先企業

は一般業務では、職場の最小単位（課・係）に派遣を続けて1年を超えて使うことはできません。

素案は、「業務」による区分で派遣受け入れ期間を制限している現行の規定を撤廃することを提起。かわりに、派遣労働者が派遣会社と結ぶ雇用契約が、「無期」か「有期」かによって分けるといいます。無期は制限せず、有期のみが「原則3年」、それを超える場合は派遣先労使の協議で可能としています。

派遣先企業は有期雇用派遣であっても、業務内容にしばられずに、派遣労働者を入れ替えるか労使の話し合いで、永続的に派遣を使うことができることとなります。

同時に、「業務」から「人」に規制が転換されることで、派遣先企業が派遣労働者を直接雇用する義務の変更に関及しています。

一つは、現行法には、派遣先にたいする「労働契約申し込み義務」という規定があります（図2参照）。派遣を3年を超えて使いたい場合は、派遣労働者に直接雇用の申し込みをしなければならないというものです。派遣期間制限のない「専門26業務」でも、3年を超える派遣労働者がいる場合、同じ職場で労働者を雇う時は、当該派遣労働者にたいし、優先的に雇用申し込みすることが義務づけられています。

素案は、改正内容にそった「整理が必要」として、見直しを示唆しています。

政府財界の要求に忠実

もう一つは、2015年10月に施行される「労働契約申し込みみなし制度」についてです。これは、違法派遣であることを派遣先企業が知っていた場合は、当該派遣労働者を派遣先が直接雇用したとみなす制度です。これについても、「改正は必要」としています。

これらの規定は、違法な派遣が後を絶たないことから、派遣労働者を守るためにつくられた規制です。素案は、派遣先企業の使い勝手の良さばかりを追求した内容となっています。

一方、派遣先企業の団体交渉応諾義務、派遣先企業の正規雇用労働者との均等待遇は、見送られています。

素案は、政府の「成長戦略」や「規制改革会議」雇用ワーキング・グループ報告、経団連の派遣提言など、政府・財界の要求にまるごと応えた内容です。

こんな大改悪がされたら、派遣労働者は限りなく増大し、保護されないまま固定化されることは明らかです。（島山かほる）

