

実現しよう！派遣法抜本改正 政府案では救われない

「派遣法改正」 国会審議

速報ニュース No,1

2010年5月11日発行

鳩山内閣は、4月6日、労働者派遣法を国会に提出しました。その後、4月16日に衆院本会議で、4月23日に衆院厚生労働委員会で審議がおこなわれています。新聞報道や厚生労働委員会会議録に基づき、上記審議内容とその問題点を紹介します。

4月16日の衆院本会議の審議内容

(4月17日付「しんぶん赤旗」から)

派遣の役割とニーズを認める鳩山由紀夫首相答弁 —派遣の弊害を無視する鳩山首相

「製造業派遣と登録型派遣については原則禁止する。一方で、派遣労働という働き方が一定の役割を果たし、ニーズがまだ存在しているということも、これもまた事実だ。このため、雇用の安定の観点から問題のないもの等について禁止の例外とし、いたずらに働く場を失わせないように配慮をした。」

労働契約申込義務の撤廃を合理化する鳩山首相答弁 —「派遣の固定化・一生派遣」を認める鳩山首相

「専門業務で3年を超えて従事する労働者に対して、優先的に直接雇用を申し込む義務については、この義務があることで派遣先に引き抜かれる懸念から、派遣元が能力開発をおこなう意欲をそぐマイナス効果が生じているなどという指摘もあり、派遣元で無期雇用されている派遣労働者に限って除外することとした。」

「常時雇用は比較的雇用が安定」と強弁の長妻昭厚労相答弁 —常時雇用の実態をいつわる長妻厚労相

「常時雇用される労働者は、第一に期間の定めのない労働者。第二に雇用期間が反復・継続されて1年を超える期間ひきつづき雇用されている労働者または、1年を超えてひきつづき雇用されると見込まれる労働者だ。定義を変更するということは考えていない。常時雇用される労働者の労働者派遣は比較的雇用が安定した形態であると考えている。」

グループ派遣の弊害を認める長妻厚労相答弁 —「派遣促進・正社員を派遣社員に置き換え」を認める長妻厚労相

「グループ企業内での派遣は企業間取引であり、これをすべて否定するものではない。しかしながら、グループ企業内派遣ばかりをおこなうことはグループ企業の第2人事部的な役割に変質しており、本来の制度の趣旨に照らして適当ではないと考える。」

4月23日の衆院厚生労働委員会の審議内容

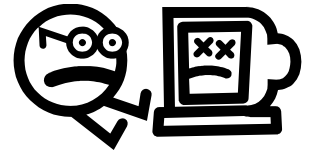
(4月23日の「衆院厚生労働委員会の会議録」から)

「介護とか看護とか」へ専門業務を拡大 —長妻厚労相と民主党・初鹿明博議員の質疑応答

朝日新聞の記事を「十分に理解がされていない」と紹介

初鹿議員「しかし、ここで新聞の記事を添付させていただいておりますが、なかなか厳しい論調が新聞でも記載をされております。朝日新聞の4月22日ですが、派遣法改正案に異議があるということでもあります。これを読んでいると、しかし、どうも十分に理解がされていない、逆に我々の側が説明が十分にできていないところもあるのではないかなというふうに感じますので、その点も改善したいという思いで少し質問をさせていただきます。」

専門業務拡大の質疑応答

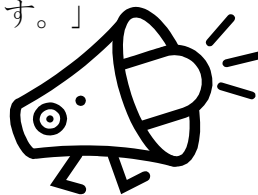


初鹿議員「まず、ここで問題だと挙げられている中の、まずは登録型派遣は専門的とされる26業務が例外とされているということですが、この専門26業務については、代表質問でも幾つか質問がありました。実態を考えてみると、もう現在の時代とはそぐわないようなものまで専門だとされている。例えば事務機器操作などというのは、今だれでもパソコンを使える時代に、果たしてこれが専門でいいのか。その一方で、介護とか看護とか、ただでさえ人材が不足をしている分野が専門に入っていないという問題もあるわけです。」

このようなことを考えると、やはり専門26業務の見直しというものの、対象を絞り込んだり、また、新しく広げていったりということをするべきだと思いますが、お考えを伺います。」

長妻厚労相「そして、この26業務についてであります。その中身をどうするのかということは、私どもとしては不断の見直し、検討が必要だと。時代とともにやはり職業や専門性というのは変遷していくわけですので、これについては、いずれかの時期に、労働政策審議会、労使の代表の方がいらっしゃる場で、この26業務について、その見直しが必要か否かも含めた検討をしていただこうというふうに考えております。」

「3年以内に見直し」の質疑応答



初鹿議員「検討していただけるということですが、この法律、この登録型派遣の原則禁止が施行されるのは3年以内ということなんですから、3年あるんですね。せめて、施行される3年目に、施行されるときには見直しが終わっているようにしていただきたいんです。」

見直しをいつから始めるのか、ぜひお答えください。」

長妻厚労相「その後、今申し上げた26業務の御議論でありますので、これはもちろん3年という期間以内にその議論をして、できる限り3年以内に結論が出るようお願いをしていきたい。そして、その結論を最終的に我々政務3役が決定をしていきたいというふうに考えております。」

初鹿議員「法律が施行されるときには見直しが終わっているということだというふうに私は理解をさせていただきました。」

参考資料・「医師等の業務」を専門業務に入れることを議論している平成22年2月23日の「厚生労働省政策会議」の議事要旨録

第10回厚生労働省政策会議 議事要旨

I 日時:

平成22年2月23日(火)17:00~18:00

II 場所:

参議院議員会館 第1会議室

III 出席者:

長妻大臣、細川副大臣、長浜副大臣、山井政務官、足立政務官ほか

IV 議題

- ・企業年金制度等の改善等を図るための確定拠出年金法等の一部を改正する法律案(通称「年金改善法案」)について

- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案について

V 議事要旨(○は出席議員、●は厚生労働省側)

冒頭、細川副大臣から本日の議題の紹介の後、長妻大臣から挨拶が行われた。

2. 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案について

資料2-1、2-2及び2-3に基づき、説明後、質疑。

○派遣法は規制緩和から規制強化に大きく舵を切った。専門26業務については登録型派遣の原則禁止から除くということだが、事務用機器操作やファイリングといった業務はそもそも専門性があるのかということが問題になっている。一方で、士業や医師等の国家資格を取得する業務については、明らかに専門性があるものなので、専門26業務の中に入れるべきではないかと考えている。登録型派遣の原則禁止までの3年間に於いて、ニーズのある業務等を調査することになるかと思うが、ぜひ26業務に追加すべき業務についても調査して議論していくべき。どこでニーズがあるかということは、政治や行政が判断すべきでないと考えている。したがって、ニーズがないから禁止するというのは妥当でない。近年、へき地での医師のニーズは高い。

○今回の改正において、法律の名称に派遣労働者の保護が盛り込まれたということは素晴らしい。専門26業務については、かつてはもっと少ない業務であったものが拡大してきたので、26がいいのかどうかも含めて議論していくべき。「一定の有期雇用の派遣労働者」について、無期雇用の転換推進措置を設けるとのことだが、「一定の有期雇用」とはどのくらいの期間の雇用を指しているのか。派遣先の罰則であるみなしについても評価できる。今後この規定が実行性のあるものになるよう、政省令等の議論もしっかりやっていくべき。

○私の地元は製造業が盛んであり、派遣切りが起こった際は大変だった。現在は、円高・デフレの影響もあり、特に中小企業においては禁止の影響がどのくらいになるのか心配している。審議会からは使用者でどのような懸念が示されたのか。

●専門26業務については、先日、大臣指示のもと通達を発出したところ。この通達に基づき、専門26業務の考え方を明らかにし、指導監督をしっかりやっていくこととしている。専門26業務については様々な御意見があるが、士業については、それぞれの業法で無資格者から指揮命令は受けないと規定されているので、通常は請負等で行う。今後、審議会での議論を踏まえ適切に対応してまいりたい。「一定の有期雇用」については、最終的には審議会で決定して頂くことになるが、今までの議論においては、1年以上の有期雇用の方が想定されている。また、審議会において使用者側からは、中小企業の場合は人を募集してもなかなか集まらないので配慮頂きたいとの御意見があった。法案の施行に向けて、職業紹介の整備も行うこととしていることや、施行日を3年後としているのも、そういった影響を考慮したもの。

派遣労働の現場から

派遣法改正案異議あり

例外規定、抜け穴だらけ

国会で審議中の労働者派遣法改正案に対して、修正を求める動きが相次いでいる。改正案は「派遣社員保護への転換」「派遣労働の原則禁止」を掲げているが、裁判などで争っている派遣社員側の不満は収まっていない。

改正案の修正を求める集会は、日本弁護士連合会、自由法曹団、派遣社員の加入労組による「労働者派遣法の抜本改正をめざす共同行動」など

が開催、今後も予定が相次いでいる。集会の参加者の多くが指摘する改正案の問題点は、派遣労働を原則禁止としながら、例外があることだ。登録型派遣は専門的とされる「26業務」を、製造業派遣は「常時雇用」を、それぞれ例外とした結果、ほとんどの派遣が従来通り認められてしまうのは、という懸念だ。また、改正案の目玉である、違法派遣があれば派遣先が直接雇用を申し込んだとみなす「直接雇用みなし制度」にも不安を感じている。

「みなし制度」の問題点として指摘されているのは、①直接雇用の労働条件は派遣社員のとおり条件とされ、短期契約や正社員との賃金格差は改善されない恐れがある②違法行為と知らず、知らなかったことに過失がなければ適用されないため、「知らな

かった」ですまされかねない③対象となる違法行為が偽装請負などに限定され、多重派遣や26業務の名で他の業務をさせることは含まれない——などだ。日弁連の宇都宮健児会長は14日、「改正法案のままであれば、労働者保護に値する抜本改正にはなほほど遠く、(中

(編集委員・竹信三恵子)

「みなし制度」でも今と同じ

認可法人事務女性(34)

3カ月契約の登録型派遣として26業務の「事務用機器操作」で06年から献血センターに派遣されたが、仕事の7割が献血の呼び込みや受付。労働局から専門業務偽装としては正指導が出て、派遣会社は業務変更を派遣先に申し入れたが折り合わずに契約打ち切りに。そのまま契約期間満了で仕事を失った。改正案の「みなし制度」では、直接雇用でも派遣時代と同じ3カ月契約ですぐ切られる。正社員と同じ無期雇用にしてほしい。

声上げても救われぬ

自動車メーカー事務女性(29)

26業務の契約書なのに、5年8カ月一般事務で働く。一般事務で3年の制限を超えれば直接雇用の申し込み義務があるはずと労働局に申告したら「期間制限を超える日を派遣元が派遣先に通知していなかったで直接雇用の指導はできない」とされた。改正案では派遣先が違法行為と知らず、知らなかったことに過失がなければ、みなし制度の対象にならないとの条項がある。声を上げても救われない改正だ。

低賃金、改善されない

自動車会社工員男性(50)

まじめに働けば正社員になって家族を呼び寄せられると、8年前北海道から神奈川県へ出てきた。偽装請負など違法行為の中で低賃金で正社員以上に働いた末、派遣切りに。改正案では「みなし雇用」は、派遣社員のときの労働条件と同じでいいとされ、低賃金は改善されない。もう未来に希望が持てない。

努力しても格差変わらず

財団事務女性(50)

離婚して母子家庭になったが、子持ち女性には正社員の仕事なかった。認められて正社員になれば生活が安定すると、月100時間の残業を引き受けたこともある。年収は250万円、派遣ではいい方といわれるが10年働いて時給が200円上がった。退職金、傷病見舞金、交通費もなく「身分差別」のようだ。改正案には「同一労働同一待遇」の規定は入らなかった。これではどんなに努力しても派遣は、はい上がれない。

派遣先の責任強化必要

トラックメーカー工員男性(38)

同じ企業で3年以上働き続け、その間、所属する派遣会社だけがくるくる変えられた末、派遣切りに。派遣先の社員ではないからと団体交渉も拒否された。改正案には派遣先の責任強化が盛り込まれず、こうした派遣先の派遣元への責任転嫁は改善されない。

自由法曹団

〒112-0002

東京都文京区小石川2-3-28

DIKマンション小石川201号

TEL 03-3814-3971 FAX 03-3814-2623

URL <http://www.jlaf.jp>