

登録派遣、製造派遣は原則禁止へ

派遣法
改正で

派遣事業、規制強化の中身は



労働者派遣法の改正案(要綱)が明らかになりました。これまでの過度な規制緩和が、いわゆる「派遣切り」の多発や雇用の安定に欠ける派遣形態の横行を招いたとして、是正すべく、事業規制強化と派遣労働者の待遇改善等を眼目としています。

今回は紙幅の都合もあり、事業規制強化の部分のみを取りあげますが、「例外」、「特例」、「暫定措置」が入り乱れ、とても複雑です。

登録派遣は原則禁止へ

労働者派遣(以下、派遣)とは、自分の雇用している労働者を、他社の事業所へ赴かせ、その他社の指揮命令のもと、仕事をさせることを指し、「登録型」と「常用型」に大別されます。

登録型とは、派遣会社に名前を登録しておき、仕事があるときだけ雇用契約を結ぶ形態です。派遣契約が終了し、次の派遣先が見つからなければ即失業という、不安定な雇用形態といえます。

一方の常用型とは、常時雇用されている者が派遣される形態です。仮に派遣先が見つからなくても、派遣元との雇用契約は継続するため、次の仕事が見つかるまでは賃金は保障されるのが建前。

- 名ばかり常用の懸念 -

今回の改正の焦点の一つが、常用型以外(=登録型)派遣をどう規制するかです。要綱は「原則禁止」としてしています。それは「雇用の安定性がある」という理由によります。

しかし、ストレートに受け止めるのは早計です。というのは、「常用」の定義を以下のように、広くとらえているからです。

派遣元と期間の定めなく雇用されているもの(=正社員を指す)

同じく短期契約を反復更新して過去1年を超えて雇われているか、1年を超えて雇われる見込みがある者

日々雇用されているものが、反復継続して雇われ、の状態に至るか、至る見込みがある者

や のように、短期の契約を繰り返しても、1年を超えて雇用される見込みがあれば、「常用雇用」とみなされます。よしんば1年未満でも「見込み違い」とすれば規制を免れることにほかならず、「名ばかり常用」が横行する懸念は大です。

実際問題として、厚生労働省の調査によると、08年11月から09年3月までに解雇された派遣労働者は、登録型が75.8%に対し、常用型が76.7%と大差はありません。

専門26業務等は規制外

登録型派遣は原則禁止とされる中で、その例外として、専門性の高い、情報処理システムの開発、通訳、秘書などの26種の業務(以下、専門業務)については残りました。

結果的に、本改正により、新たに禁止となる対象は、以下の太枠の部分だけとなります。

	常用型派遣	登録型派遣
26種の「専門業務」への派遣	派遣可	例外的に派遣可
上記26種以外の業務への派遣	派遣可	新たに禁止 (代替等派遣は可)

特例として、専門業務か否かとは関係なく産前産後休業者、育児休業者、介護休業者の代替要員としての派遣、高齢者派遣及び紹介予定派遣(以上を総称して、代替等派遣)についても、登録型派遣の例外として残ります。

- 何をもって専門というのか -

実は、この「専門」というところに大きな問題が潜んでおります。それは何をもって専門と呼ぶのかという問題です。例えば、一般事務がローレベルというならば、26種の中の「建築物清掃業務(14号)」はどうなのか。しよせんモップとバケツがあれば誰でもできるのではないか、という疑問です。

それ以上に、現在問題視されているのは、「事務用機器操作(5号)」や「ファイリング(8号)」の業務。事務用機器操作は約45万人もいますが、それは「電子計算機、タイプライター等」が対象とされ、範囲が広いからです。しかし、今やパソコンは算盤代わりで、それが専門業務と称すならば、事務系の仕事はすべて専門業務になってしまい、図らずも「専門偽装」の温床と化しています。

こうしたことから、事務用機器操作やファイリングについて、以下のような「解釈」の適正化を図るとともに、派遣契約の更新の多い、3～4月を集中的の指導期間とし、「専門26業務での派遣が多い派遣会社を中心に指導監督を実施」、悪質な場合は「行政処分の対象」とする通達(平成22.2.8職発0208第1号)が出されました。

事務用機器操作(5号)の解釈

現在の实情に沿って解釈すると、「コンピュータ等を用いて、ソフトウェア操作に関する専門的技術を活用して、入力・集計・グラフ化等の作業を一体として行うもの」と解される。迅速・的確な操作に習熟を要するものに限られる。単純に数値をキー入力するだけの業務は、「事務用機器操作」には該当しない。

ファイリング(8号)の解釈

既にある管理規定に基づき、書類の整理を機械的に行っているだけの場合や、単に文書を通し番号順に並び替え、それをファイルに綴じるだけの場合、または管理者の指示により、背表紙を作成しファイルに綴じるだけの場合は、該当しない。

グループ企業派遣の8割規制

「専ら派遣」規制との最大の違いは？



当社は、派遣会社で専ら親会社やグループ内の兄弟会社に社員を派遣しているのですが、今度の改正でこうしたグループ派遣は規制されるとのこと。現在も似たような規制があるとのことですが、いまのところ問題は起きていません。今後法に抵触する危険性はありますか。

専ら派遣に対する現行規制

親会社から子会社に社員を転籍させて、その子会社から派遣労働者として、それら元の社員を受け入れることを「^{もっぱら}専ら派遣」といいます。これだけを事業の目的にすることは、一般労働者派遣業の許可基準の「当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと」(労働者派遣法7条1項1号)を満たさないため、原則として許可を得ることができないものとされています。



本来直接雇用すべき者を派遣にして、労働条件の切り下げを招くというのが規制の理由です。

ただし、「雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合」は、例外的に特定の者への派遣を行うことが認められています。

具体的には、派遣会社から見て、雇用する派遣社員の3割以上が他社(=親会社等のグループ内の他社でも可)の60歳以上の定年により退職した者で占めていること(労働者派遣法施行規則1条の3)とされています。

それ以前の問題として、営業努力をしたものの、結果的に1社しか仕事とれず、心ならずも「専ら派遣」に至ったとしても、法に抵触するわけではありません。

結果も問う、グループ企業派遣

それに対して、今度のグループ企業派遣とは、グループ企業内の派遣子会社が、一事業年度内に当該グループ企業に派遣する人員(他社の定年退職者を除く)を8割以内にするというもので、8割を超えている場合は、指導、指示、許可取消し等の措置を順次行うとされています。

<派遣社員がグループ企業への派遣であった場合の規制除外要件>

現行の専ら派遣	派遣社員の3割以上が他社(=グループ内でも可)の定年退職者であること
グループ企業派遣	派遣社員の2割以上が他社(=グループ内でも可)の定年退職者であること

以上のような数値的違いはあるものの、最大の違いは、後者は「結果が問われる」という点なのです。つまり、派遣先開拓のための広告・宣伝・営業活動を行ったが、契約がとれず、結果的にグループ内への派遣人員が8割を超えた場合でも、抵触するので要注意です。

施行日は改正法公布から6か月以内とされています。