

daily コラム

2010年6月23日(水)

〒101-0032 東京都千代田区岩本町2-18-3-5F

㈱メディカル保険サービス TEL 03-6808-1441 FAX 03-6808-1442

Email: info@medical-hoken.com

どうなる労働者派遣法の行方

登録型派遣や製造業派遣が原則禁止に

08年から09年にかけて、製造業では、景気悪化から大量の派遣社員の雇用打ち切りがニュースとなった事は記憶に新しい事ですが、労働者派遣法の改正案が国会に提出されました。それによると改正の大きな柱は日雇派遣の原則禁止と仕事のある時だけ働く「登録型派遣」派遣や日雇い派遣は原則禁止とされる事となっています。

派遣規制は二段階で行われる

の日雇い派遣は2カ月以内の短期派遣や日雇い派遣は禁止されることとなり、施行は公布から6カ月以内ですので早ければ年内にも施行される事もあるかもしれません。

の登録型派遣とは派遣先が決まった時点で期間を定めて雇用契約を結びますが、雇用が短期で断続的になりがちです。改正法案では通訳など専門26業務を除き禁止、製造業派遣についても常時派遣会社と雇用契約を結び派遣先との仕事がない時でも派遣元との雇用を続ける常用型派遣以外認めないとしています。こちらは公布から3年以内に施行されますが、登録型でも、一般事務等の需要の高い業務はさらに2年の猶予期間があります。

その他の改正点では、派遣会社がグループ企業に派遣する時は派遣される者の割合は8割以下にする必要があります。親会社が労働者を転籍させて派遣社員で再雇用することを防ぐためとしています。

又、契約期間を超えて派遣社員を雇用している場合は、派遣社員が直接雇用を申し込める「直接雇用みなし制度」も創設されます。

さらに、退職した人を派遣社員で受け入れることは離職後1年を経なければなりませんとしています。

規制が柔軟な働き方を難しくすることも

全体には非正規労働者の雇用安定を目指す内容ではあるのですが、企業では直接雇用による負担増になる事を懸念し派遣労働者の活用に慎重になったり、中小製造業では海外移転の動きも加速する事も予想され雇用環境の悪化の恐れもあります。いずれにしても施行されるのが3年先だとしても派遣元も派遣先も適正な請負、直接雇用、労働者派遣の3つを使い分ける準備に取り組みざるを得ないのかもしれない。



派遣法は時代とともに変わるから派遣する方も受け入れる方も対応が大変ですね。