

## 派遣法改正案の動向と影響

Q

「派遣法改正案」（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）が、本年4月に国会に提出されましたが、その後、この法案はどのようになったのでしょうか。

また、繊維関連メーカーである当社では、特に生産が集中する秋口から冬にかけての4か月間程度、一般労働者派遣事業者から派遣を受けており、人件費の面ではなくてはならないものとなっていますが、同法が成立した場合、どのような影響があるのでしょうか。

A

「派遣法改正案」は、本年4月6日、第174通常国会に提出され、その後、衆議院で厚生労働委員会に付託されたものの、議決に至ることなく継続審査となりました。

その後、175臨時国会では全く審議がなされず、176国会でも継続審査の扱いとなっています。

現在、与党は、参議院においては過半数を、衆議院でも3分の2を確保していないことから、今後の成立の見通しは不透明なままとなっています。

労働者派遣については、過去の流れは規制緩和の方向でしたが、日雇派遣労働者の劣悪な雇用条件や、一部製造業において、突然の派遣契約終了、いわゆる「派遣切り」が社会問題化したことで、再び、規制強化の動きが見られる改正案となっています。

今後、企業にとっては、国際的な価格競争の激化、デフレの長期化が予想される中、人件費の抑制は死活問題ですが、特に、製造業については、繁閑に合

わせて短期的な雇用を繰り返すことには、専門的な業務を除いて、かなり規制は厳しいものとなります。

ただ、派遣法改正案の成立・不成立に関わらず、人件費の抑制は今後も迫られることであり、生産の自動化の促進、業務のアウトソーシング化なども含めて、効率化を心がけておく必要があります。

### 1. 事業規制の強化

労働者派遣法の平成15年改正において、4種類の派遣禁止業務以外については原則自由化されました。

しかし、世界同時不況入りに際には、いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行がみられたことから、これを防止することが目的とされています。

#### （1）登録型派遣の原則禁止

～専門26業務等は例外～

登録型派遣とは、派遣会社にあらかじめ登録された人材の中から、派遣依頼元からの要望に応じて、

事業規制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>■登録型派遣の原則禁止。（専門26業務等は例外）</li> <li>■製造業務派遣の原則禁止。（常時雇用（1年を超える雇用）の労働者派遣は例外）</li> <li>■日雇派遣（日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止。</li> <li>■グループ企業内派遣の8割規制。</li> <li>■離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止。</li> </ul>
派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>■派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化。</li> <li>■派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮。</li> <li>■派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化。</li> <li>■雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示。</li> </ul>
違法派遣に対する迅速・的確な対処	<ul style="list-style-type: none"> <li>■違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす。</li> <li>■処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備。</li> </ul>

適宜人選され、派遣される形態です。

改正案成立後は、専門 26 業務以外、例えば、製造工程での作業員等には、こういった派遣形態は認められなくなります。ただ、例外的に次のケースでは認められるとしています。

- ①産前産後休業、育児休業、介護休業取得者の代替要員としての派遣。
- ②派遣労働者が 60 歳以上の場合。
- ③正社員採用を予定した紹介予定派遣の場合。

## （２）製造業務派遣の原則禁止

～常時雇用（1 年超）の労働者派遣は例外～

改正案では、派遣禁止業務に「物の製造の業務」が再び加えられます。

ただ、例外として、常時雇用される派遣労働者は除かれます。この場合、常時雇用とは、期間の定めがなく雇用される労働者、あるいは、1 年を超えて引き続き雇用されているか、あるいは、見込まれる労働者を指します。

また、次の点に留意が必要です。

- ①休業取得者の代替要員としての派遣も不可。
- ②猶予期間：改正派遣法公布の日から 3 年を超えない範囲で、政令の定める日から実施。

## （３）日雇派遣の原則禁止

～日々又は 2 か月以内の期間を

定めて雇用する労働者派遣～

改正案では、日々又は 2 か月以内の期間を定めて雇用する労働者（日雇労働者）については、原則として派遣を禁止するとしています。

例外として、専門的な知識、技術、経験を必要とする業務で、日雇労働者として派遣しても、適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として、政令で定める業務については禁止されないとしています。この政令で定める業務については、まだ、明確ではありませんが、おおむね 26 業務の範囲内のいくつかと考えられています。

## （４）グループ企業内派遣の 8 割規制

グループ内の派遣会社が、グループ企業を対象とする派遣を行う場合には、グループ内への派遣は全体の 8 割以下でなければならないとしています。

## （５）離職した労働者を離職後 1 年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

現行の派遣法にはない規制で、労働者派遣を利用したリストラを抑制することが主旨とされています。

### 【1】派遣先の受け入れ禁止義務

派遣先が、派遣を受け入れようとする場合、派遣人材が自社の離職者であるときは、離職後 1 年を経過するまでは受け入れてはならないとしています

### 【2】派遣元事業主の派遣禁止義務

派遣元事業主は、上記に抵触する場合には、当該労働者を派遣してはならないとしています。

## 2. 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

派遣労働者の不透明な待遇決定、低待遇の固定化を規制するため、次の事項の義務化を図っています。

- (1) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化。
- (2) 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮。
- (3) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化。
- (4) 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示。

## 3. 違法派遣に対する迅速・的確な対処

偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加に対処するため、次のような派遣元事業主に罰則的処置を課すこととしています。

- (1) 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす。
- (2) 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備。

（山城 満）

**いずれも、まだ決定された次項ではありません。詳しくは、都道府県労働局、ハローワーク等にお問い合わせください。**