

第103回定例研究会

7月17日(金)

於:静岡県評会議室

労働者派遣法、「改正」案

についての若干の考察

報告者:加茂 大樹 氏(弁護士)

1.労働者派遣とは

派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために従事させること。

・派遣法の禁止事項

「二重派遣」=派遣先がさらに別の派遣先に労働者を派遣すること。

「専ら派遣」=特定の企業に対して労働者を派遣することを目的とする労働者派遣。

2.請負契約と労働者派遣

労働者が注文主の職場で労働に従事するという点で共通点がある。

請負は、労務を提供することではなく、仕事を完成すること。

労働者派遣は、派遣先の使用者の指揮、監督命令に服する。

請負契約に該当する場合には、派遣法による規制を受けない。いわゆる偽装請負。

3.労働者派遣の形態

・常用型=派遣元に常用の労働者として雇用され、派遣業務が終了しても雇用が継続される。

・登録型=労働者が派遣元に登録して、派遣先が見つかったときに、派遣元と雇用契約を締結する。

4.労働者の派遣期間等

政令26業務=期間制限はなし。

有期プロジェクト業務=3年以内に完了するプロジェクトの期間内。

日数限定業務=期間制限なし。

出産育児介護休業等を取得する労働者の業務=休業期間が終了するまで。

臨時的・一時的派遣=原則1年、最長3年。

5.禁止事項

(1)事前面接等の禁止

(2)年齢、性別等の差別禁止

6.労働者派遣法「改正」案の内容

(1)期間制限の変更

・政令26業務等の区別の廃止

ア 個人単位の期間制限

派遣先の同一の組織(課)における上限3年。

イ 派遣先単位の期間制限

同一の事業所における派遣労働者の受入れの上限を原則3年、過半数組合等への意見聴取により延長可。

ウ 無期雇用の派遣労働者等は、期間制限の例外

(2)雇用安定措置

派遣先への直接雇用の依頼

新たな派遣先の提供

派遣元での無期雇用

その他雇用の継続を図るために必要な措置

7.その影響はどの程度?

・現在専門26業務の派遣労働者は、上限規制により3年で職場を変えなければならない。

・製造業等では常時派遣労働者を使い続けることが可能となる。

・過半数組合等は、正社員を含む。正社員が派遣労働者の権利を守るのか?

・派遣元で無期雇用となれるのか?派遣元で正社員となっても、賃金上昇は非常に緩やか。派遣としてのキャリアアップはありうるのか?