

「労働者派遣制度」見直しに関する最新動向

◆制度見直しの“3つの視点”

厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」（以下、「研究会」）は、8月6日に開催された会合で報告書素案を公表し、今後、労働政策審議会で行われる見直しの議論のための方向性や論点を示しました。

この報告書素案では、これからの制度検討の基本的視点として、（1）派遣労働者の保護と雇用の安定、（2）派遣労働者のキャリアアップ推進、（3）労働者派遣制度を労使双方にとってわかりやすいものとする、が挙げられています。

◆気になる「26業務」や「派遣期間」の行方は？

現行、正規社員の雇用を脅かすおそれがないとして、ソフトウェア開発や通訳、アナウンサーの業務等の26の業務（以下、「26業務」）については、派遣期間の上限が設けられていません。

これらについては、専門業務の枠組みをすべて廃止したうえで、期間に上限を設けるかどうかは派遣労働者と派遣元との間で締結される雇用契約によって変えられるようにし、有期雇用についてはすべての業務で派遣期間を「最長3年」とすることが適当とする案が示されました。

そして、派遣期間については、現在、派遣先の業務単位で制限が設けられており、同一業務での派遣の受入れは最長3年とされていますが、これを労働者個人ごとの期間制限とし、前任者の有無にかかわらず同じ部署で最長3年まで働けることとする案が示されました。

◆来年の通常国会に改正法案提出予定

今後は、公表された報告書素案をもとに2013年8月中に報告書を作成し、労働政策審議会でも労働者派遣法の改正についての詳細を検討したうえで、2014年の通常国会に改正法案を提出することが予定されています。

派遣労働者を利用している事業所にとっては、労働者派遣制度をめぐる法規制が大きく変更される可能性がありますので、今後の動向に注目する必要があるでしょう。

◇詩子のひとくちメモ◇

厚生労働省は11月5日、届け出制で開業できる特定派遣事業を廃止し、すべての派遣会社を許可制の一般派遣事業に移行させる方針を固めました。「常時雇用」を前提としているはずの特定派遣事業で、有期雇用契約の繰り返しが横行するなど、派遣労働者の立場がかえって不安定になっているとの指摘を受けたため。一般派遣事業の許可要件には2千万円以上の資産規模や責任者講習の受講義務などがあり、事業参入のハードルを上げることで、業者の「質」を高める狙いもあるようです。