



労働者派遣法改正案の問題点

今国会にて、労働者派遣法の改正案が審議されています。今回の見直し案では、派遣労働者が同じ職場で働ける期間は3年までとする「個人単位の期間制限」が新たに設けられることが提案されました。

これに対し、派遣元は派遣労働者が就業継続を希望する場合は、以下の雇用安定措置のいずれかを講じることとしています。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼、
- ② 新たな就業機会（派遣先）の提供、
- ③ 派遣元での無期雇用、
- ④ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置。

派遣労働者が同一職場（課）で働ける年数は？

現状では機械設計等の専門業種については、3年を超えても同一職場での就業が可能でしたが、改正案では、専門業種も、それ以外の業種も関係なく、同一の職場（同一の課）で就業できる年数は、3年となります。

ただし、課を移動すれば、同じ事業所でも3年を超えて就業することは可能です。

また、派遣元に無期雇用されている派遣労働者は対象外となり、3年を超えても派遣先での仕事を続けることができます。

派遣先の事業所単位

での期間年限は？

同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは、専門・一般と

も3年が上限となります。
ただし当該事業所の過半数労働組合等から意見を聴取すれば、さらに3年間延長可能です。

（その後は、何度でも延長可能）
結局、3年ごとに派遣労働者を変えれば、派遣先は、どの業務でも、3年を超えて、派遣労働者に仕事を任せることが可能になります。

改正案の問題点

① 派遣労働者が派遣先の正社員として雇用される可能性が少なくなるとともに、派遣先での正規労働者から派遣労働者への雇用の転換が増大する可能性があります。

② 専門業種で就業している派遣労働者の中で、派遣会社の無期雇用になつていない労働者の雇止めが増え、派遣労働者の生活が、さらに不安定になる可能性があります。

・ 派遣社員の待遇について、正社員と同じ業務をしているにも関わらず、賃金は低く抑えられていることがある。これって、差別ではないだろうか？また、同一労働に対して、賃金格差を設けることは精神面にも悪影響を与えているのではないか？

・ また派遣先が派遣社員に対して、教育・訓練や福利厚生の利用について、正社員と同等な待遇をすべきだと思ふ。

・ このような処遇格差の改善について、労働組合はきちんと要求を掲げるべきだと思ふ。（H）