

2009年も前年に引き続き日本全体が不況の中1年が過ぎていきました。雇用情勢も、有効求人倍率0.42倍、完全失業率5.7%という過去最悪の数値を示しております。民主党政権に代わっても未だ景気の先行きは見えておりません。そんな中で幕を開けた2010年の雇用はどのような年になるのでしょうか。

今回のような世界規模の大不況の後には必ず大きなパラダイム・チェンジが起こると言われているそうです。これまで政治、経済、社会を主導してきた米国に代わって中国が力を握り始めたりと、ヒト・モノの流れが変わっていく現象が起きるそうですが、雇用についてはどのようにチェンジしていくのでしょうか。

昨年末にオフィスタの顧問社労士である大滝先生・馬場先生らの開催する講習会へ参加してきましたが、今年派遣業界を大きく揺るがすであろう派遣法改正について色々と教えていただきました。

これから国会を通過していくべき事案ですので現時点ではあくまで予想でしかありませんが、大きなポイントは以下の3項ではないでしょうか。派遣業界の関係者は既に周知のことと思いますが、企業の人事担当者やスタッフのみなさまにも概略を説明いたします。

①製造派遣は禁止になりそうです。

昨今の派遣村問題の発端となりました工場・製造での派遣社員保護の観点からのようですが、法施行されれば、**今後、工場・製造を業とする者は派遣労働者が使えなくなりますので、必要であれば労働者は直接雇用しなければならなくなります。**雇い止めされた労働者側の最大の希望事項ですが、オフィスタでも警鐘しているように「製造派遣が禁止されれば本当に労働者は雇用されるようになるのでしょうか」ということです。

既に外国人労働者雇用や工場の海外移転を検討し始めた企業も見受けられますし、雇い止めされずに現在も製造派遣で働いている人にしてあげればいささか余計なお世話と思われるかもしれませんが。この法施行が原因で、派遣村など比較にならないほどの大惨事に発展しなければいいのですが。

②日雇い派遣は禁止になりそうです。

労働者の安定した生活を保証する雇用のためにという法改正ですが、施行されれば**企業は2カ月未満の雇用はできなくなります。**つまり、企業が繁忙期の1カ月だけ人を雇いたいと思ったとしても出来なくなることです。企業は**最低でも2カ月+1日以上**の雇用契約を結ばなければならなくなるということです。これによって当然、2カ月未満だけの短期派遣を引き受ける派遣会社も国内からなくなるのではないかと考えられます。講習会でオフィスタが質問した事項は、「主人がさ来月に地方に転勤するので、今月だけ都内で働きたいという主婦は結果的に雇ってもらえないのか？」ということですが、回答は「企業は2カ月+1日未満の雇用契約は結べないので雇ってもらえないだろう」ということでした。

また、「派遣で2カ月+1日の契約をした後の更新契約は1カ月でもよいはずである。労働者の希望の2カ月以上の雇用を保証したのだから、以降は短期の更新継続でも構わないはずであると思うがどうなのか」という質問に対しては、「更新も2カ月+1日以上でなければならぬ」との回答でした。これでは派遣で2カ月働いた人が最後までどうしても引き継ぎなりやり残しがあって、あと2~3日だけ延長して残ってもらえないかという場面でも引き受けられないということになります。どうしても残ってもらうには2カ月+1日の更新をせざるを得なくなり、企業も労働者も迷惑を被るような気がしますが。またイベント・講習会などのお手伝いで1~2日だけのお仕事の際や学生が夏休みだけ働きたい場合等はどうするのかよく見えてきません。

③登録型派遣が原則禁止になりそうです。

政令26業種を除いて登録型派遣は禁止になります。いまひとつピンとこないのですが、**登録ができないということは派遣会社は企業からの仕事案件を受けてから人材を探し始めなければならない**ということでしょうか。大手派遣会社では登録者数10万人とか20万人と

かを謳い文句にしているようですが、それらを全て白紙に戻すのでしょうか。いずれにしても企業にとっては人材の早期就業は難しくなり、スタッフにとっては登録しておいて良い案件が来たときに紹介をもらうのを待っているといったことが出来なくなります。登録ではなく全て派遣会社で雇用して欲しいという意味なのか、いささかこの法改正の主旨がよく見えてきていません。

この3点が特に大きな改正議論点なのですが、これを見て「良い法改正」だと思われる企業担当者・スタッフさんは、このオフィスタ NEWS を読まれている方の中にはあまりいないのではないかと思います。なぜならば全て派遣村騒動で被害者(?)とされる「登録型の日雇い製造派遣労働者」の視点で法改正の議論がされているからです。オフィスタのスタッフのように育児中の女性や主婦を視野に入れていないため、法改正の検討会でも労働者側代表は「派遣＝日雇い製造労働者＝派遣村＝悪」という図式で語っているのが見て取れます。対して使用者側代表は「派遣＝ひとそれぞれのワークスタイルに依る＝派遣村だけを取り上げてひとくくりにしなくて欲しい＝善」という持論を出していますが、依然平行線のように見えます。小泉内閣時代にセーフティネットを引かずに自由化したことに端を発する問題ですが、自由化の目的はやはり男性労働者の就業率向上でした。そのしわ寄せを再び男性労働者視点でのみ議論し、女性のワークスタイルが被害を受けるのも癪ではありますが・・・

とりあえずここでは「～になりそうです」と書いておりましたが、現時点での途中経過に過ぎませんので、今後どのように推移していくのかわかりませんが、オフィスタは①～③で大きな影響がないこともありここでは若干客観的ではありますが、これらが雇用のチェンジにどうつながるのかどうか大きな1年になりそうです。

また、公設派遣村の施設に800人の方が入居し、入居できなかった方も多数いらっしまったそうですが、求職者の方も国の保護や法改正による他力本願を待つだけでは何も解決しません。1月5日付のハローワークホームページに求人案件数317,882件と表示されていますのでお仕事はあります。様々な媒体を用いてご就業を勝ち取っていただければと思います。

<労働者派遣法>改正案を閣議決定 規制強化へ

3月19日 11時20分配信 [毎日新聞](#)

一昨年の派遣労働者の大量雇止めなどを受けて見直しが進められてきた労働者派遣法の改正案が19日、閣議決定された。改正案は、登録型派遣を原則禁止にするなど規制強化の方向だが、厚生労働省案には規制緩和にもつながる事前面接の解禁が盛り込まれていたことから、与党内の社民、国民新党が強く反発、削除された。改正案は今国会での成立を目指す。改正案は、通訳など専門業務を除き、仕事がある期間に合わせ雇用契約を結ぶ登録型派遣、日雇い派遣など2カ月以下の雇用契約の派遣を原則禁止とした。また、製造業務派遣も原則禁止とし、例外として長期間の契約が見込まれる常用型派遣を許した。登録型、製造業務ともに、より安定した常用型派遣への誘導を目指している。新たに、禁止業務への派遣や偽装請負などの違法派遣があった場合、派遣先が派遣労働者に労働契約を申し込んでいたものと見なす「みなし雇用制度」を導入した。違法派遣があった場合、働いている会社で直接雇用されているとみなす。その他にも、派遣先の社員と派遣社員の均衡を考えた待遇とする規定も盛り込まれた。登録型派遣と製造業務への派遣禁止の施行は公布から3年以内とし、登録型の一部はさらに2年の猶予を設け、最大5年の施行猶予が可能になっている。一方、旧野党3党案にあった、派遣先の団体交渉応諾義務や性別による差別の禁止など派遣先責任の強化は盛り込まれなかった。改正案を巡っては、厚労省案に事前面接の解禁があったことから、派遣問題に取り組む労組や弁護士などから「雇用責任を負わない派遣先に実質的に採用行為を許すことで、派遣制度の根幹を揺るがす」と強い反発があり、社民党などが改正案に入れることに強く抵抗した。また、常用型派遣についても「雇用期間の規定がなく抜け穴になる」との指摘もあり、国会審議で論点になる可能性がある。長妻昭厚労相は「これですべて(派遣問題が解決する)とは言わないが、労使双方の合意で実効性を確保したかった。まず第一歩を踏み出し、施行後実態調査をして不足や問題点を勘案していく」と話した。