

労働者派遣法「改正」

このままでは毒まで飲まされる

公約守って政治主導で早期抜本改正を

今後の派遣法のあり方について、労働政策審議会は、年末に答申をいたしました。登録型や製造業派遣は原則禁止とするものの3~5年先送り、前政権時代に廃案になった事前面接の解禁などの改悪も含

まれています。これをベースに派遣法改正法案が提出されては大問題です。政府与党は、総選挙で掲げた公約を守り、政治主導で派遣法の抜本改正を実現すべきです。



労働政策審議会答申ここが問題！ こうすべき！

- 登録型派遣の原則禁止に加えて例外の「専門26業務」は内容の見直しを
- 常用型派遣は「期間の定めのない雇用」に限定を

答申は登録型派遣を原則禁止としました。しかし、今の常用型派遣をそのまま認めているのは問題です。常用型には、短期雇用を繰り返す有期雇用も含まれ、決して安定した雇用ではないからです。例外的に認めるのは、「期間の定めのない雇用」による常用型派遣だけにすべきです。また、専門26業務は例外として登録型でもよしとしています。その中には専門的でない業務も多く、見直しが必要です。

- 製造業派遣は原則禁止でなく全面禁止に

答申は製造業派遣も原則禁止しましたが、ここでも例外として常用型派遣を認めています。常用型が不安定雇用を含む問題は左で指摘しましたが、特に製造業では労働契約法違反の「契約中途解約」が大量に行われており、常用型でも安易な解雇がなくなることは明白です。きっぱり全面禁止すべきです。

- 労働契約申し込みみなし制度は「期間の定めのない契約」に

派遣先企業が期間制限違反など違法と知りながら派遣労働者を受け入れた場合、派遣先が派遣労働者に労働契約を申し込んだものとみなす規定を設けているとしています。違法を知っていたかだけでなく違法行為があったかどうかで適用すべき。また、派遣元と同じ労働条件で派遣先と労働契約を結ぶとなっておりますが、有期雇用であれば、すぐに雇止めになってしまいます。「派遣先で同様の業務に従事する正社員と同一の労働条件の契約」とすべきです。

- 「均衡待遇」でなく「均等待遇」に

「派遣労働者と同種の業務を行う派遣先の労働者との均衡を考慮する」とありますが、均衡では、格差があっても釣り合いがとれていればいいとなります。均等待遇としなければ差別はなくなりません。

全労連 全国労働組合総連合

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4
TEL (03) 5842-5611 FAX (03) 5842-5620
http://www.zenroren.gr.jp

2010.2

ゾンビのように生き返った！ 事前面接の解禁

派遣先で、採用行為である事前面接を解禁することや3年の派遣期間制限を超えても労働契約の申込をしなくていいとするなど、前政権時代の改悪が答申に盛り込まれています。