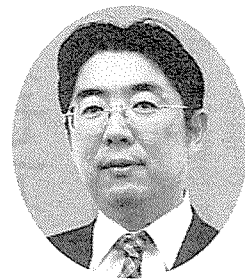


緊急連載

改正労働者派遣法の

第10回

実務対応



高井・岡芹法律事務所 弁護士 岡芹 健夫

短期的な労務根底に

1 改正法による離職労働者の派遣受入の禁止

平成24年3月に成立した労働者派遣法改正法(以下「改正派遣法」といふ)では、

a 派遣先は、当該派遣先を離職した派遣労働者について、離職の日から起算して1年を経過するまでの間は、当該派遣労働者を派遣労働者として受け入れてはならない(改正派遣法40条の6第1項)ただし、厚生労働省令で定める者はこの例外とされている、

b 派遣先は、労働者派遣において派遣元事業主より行われる通知(改正派遣法35条1項)を受け、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば上記aに抵触することになることは、速やかにその旨を派遣元事業主に通知しなければならない

離職者の受入問題

今回の派遣法改正が、このように規定しているのは、派遣先が労働者派遣において派遣元事業主より行われる通知(改正派遣法35条1項)を受け、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば上記aに抵触することになることは、速やかにその旨を派遣元事業主に通知しなければならない

(改正派遣法40条の6第2項)という規制を受けることとなった(以下、aの規制を「1年以内の受入禁止」といふ)。

一方、派遣元事業主も、労働者派遣をする場合、派遣先が当該労働者派遣を受け入れたらば上記aの規制に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならないとされた(改正派遣法35条の4)。

今回の派遣法改正がこのように規制を入れた趣旨は、派遣労働者受入と離職した派遣労働者受入とを区別し、派遣先が労働者派遣において派遣元事業主より行われる通知(改正派遣法35条1項)を受け、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば上記aに抵触することになることは、速やかにその旨を派遣元事業主に通知しなければならない

60歳以上に機会偏重

禁止対象実態と合わず

業主へ通知すること)は、畫面の交付等(ファクシミリ)を利用して送信または電子メールにより行うこと。

若年層の状況と乖離

上記アの省令の趣旨は、60歳以上の定年退職者は、改正派遣法40条の6の言うところの「雇用の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者」に当てはまることとあつた。

全体を規制から外さなければならぬ、つまりは、1年以内の受入禁止の規制自体に意味がないということになるであろう。

3 実務への影響

ここまで述べてきた改正派遣法40条の6、同35条の4の規制のうち、1年以内の受入禁止の規制については、派遣先としては、同一の派遣労働者を断続的に使用し続けることはできなくなることにより、業務の繁閑に合わせて、当該派遣労働者の行っていた業務に熟練した労働者を適宜使用することが派遣法改正の施行以降は難しくなる。

困るのは労働者側

しかし、多くの企業では、派遣法改正が相上り上つてからの1年以上の間、そもそも派遣労働者の活用全般がかなり減少してきており(厚労省の集計結果によれば、平成20年度は約39万人であった派遣労働者が、平成22年度では約271万人まで減少している)、派遣先としてはさして大きな影響はないと思われる。

むしろ、困るのは派遣労働者の側であろう。これまで派遣労働者も派遣という法制度の下で、派遣先に必要が生じれば比較的容易に派遣労働先で就業できていたところ、今回の規制により、派遣先において就業する機会がなくなることとなる。無論、こうした規制は労働者派遣

全体に及ぶのであるから、結果としては、多くの場合、派遣労働者の入替え(派遣先から見た場合)が行われることとなろうから、派遣労働者が直ちに失職するということではないであろうが、入れ替えられる当該派遣労働者としては、無理に入れ替えられるよりも、できれば馴染んだ場所で就業したかったのに、といった感想を持つ者も出るであろう。

また、改正派遣法でも、わが国の労働法は60歳以上の労働者への特別な配慮を行い、1年以内の受入禁止の規制より外すが、このような方策は、派遣労働者の内部において60歳以上の(定年退職者の)派遣労働者がそれ以外の派遣労働者と比較して競争力の面で優位に立つ結果、碎いて言えば、派遣元事業主にとって、60歳以上の派遣労働者よりも就業機会が多く与えられるという結果もあり得るのではなからうか。