

## 労働者派遣法改正に関する電機連合の見解について

2015年9月11日、衆議院本会議において、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律」（改正労働者派遣法）が与党の賛成多数で可決され成立した。

これは、2012年に民主党政権により「労働者の保護」に転換させた同法を、再び「使用者の利益優先」に転換するものである。

今回の改正では、「専門26業務」（受入期間制限なし）という区分がなくなり、有期雇用の一般業務（受入期間3年）においても過半数組合等への意見聴取さえすれば、人を変えることで受入期間を制限なく延長することが可能となった。これは、雇用が不安定な労働者をさらに増加させる可能性がある。一方で、民主党と維新の党により「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案」（同一労働同一賃金推進法案）が提出されたが、与党及び維新の党により修正され実効性を失い、派遣労働者の待遇は「均衡待遇の推進」にとどまった。

電機連合は、本改正論議にあたり、専門業務を軸とした期間制限の維持及び登録型派遣の縮小、均等待遇の実現等を推進すべきとし、働きかけてきた。本改正法は、この考え方とはかけ離れた内容となっており、労働者保護の観点から不十分である。また、審議の中で、無期雇用派遣労働者の募集に際して、「正社員」としていながら、その実は登録型派遣のような運用であったり、長期的な雇用を前提とした処遇体系を持たないなど不適切な事業運営を行っている派遣会社を規制しようとするあまり、実際に労働者を正社員として採用、処遇して適正な事業運営を行っている企業までも巻き込んで規制の強化が行われる可能性があることは遺憾である。

電機連合は、これまで派遣労働者を「ともに働くパートナー」として、2012年「電機産業における派遣・請負労働者の権利保護ガイドライン」に従って、権利保護と処遇改善の取り組みを行ってきた。この改正法の施行にあたっては、この基本的な考え方が変わるものではなく、むしろこれまで取り組んできた受入れにあたっての労使協議等の重要性は増している。

例えば、「常用型雇用へのシフト」の観点から、「過半数組合等への意見聴取」時の対応、個人単位の同一組織における上限を迎えた時点での雇用安定措置の実施、有期雇用契約の無期雇用化等が重要なポイントとなるため、労働組合としてもこの点に留意して対応する必要がある。

電機連合は、改正法施行に向けては、先に示した無期雇用派遣労働者の募集に関する課題の改善に向けて、連合や省庁などへの働きかけを継続していくこととする。

また、加盟組合に対し改正内容などの周知を図るとともに、ガイドラインで示した取り組みをさらに進めていく。あわせて、本改正法の運用状況を注視し、課題については連合や審議会、省庁などとの政策協議等を通じて改善に向けた意見反映をしていくこととする。

以上