

# 「派遣」雇い止め増加も

## 来月末「3年の期限」正社員化なお壁

改正労働者派遣法の施行から丸3年となる9月30日を機に、派遣労働者が契約更新を断られる「雇い止め」

### 改正労働者派遣法の3年ルール



の増加が懸念されている。3年の期限を越えて同じ人を同一部署で働かせることができなくなるためだ。好景気とはいえ、雇用の調整弁として使いたい企業のニーズは根強く、同法が目指した正社員への転換には壁がある。

同法は「常用雇用の代替になることを防ぎ、労働者のキャリア形成を図る」(厚生労働省)ため、2015年9月末に施行された。

派遣から3年経過した労働者に引き続き同じ仕事をさせるには、派遣先の企業が正社員などとして直接雇用するか、派遣会社が労働

者と期間の定めのない無期雇用契約を結ぶことが必要になる。簡単には解雇できなくなるため、二の足を踏む企業や派遣会社は少なくない。

企業の受け入れ期間の制限は撤廃され、労働組合の意見聴取の手続きを踏めば、3年単位で人を入れ替えて派遣労働者を使い続けることができる。労働組合「派遣ユニオン」(東京)の関根秀一郎書記長は「い(法)改正ではなかった」と指摘する。

派遣ユニオンには今月に入り、1日数件の雇い止めの相談が寄せられている。

改正労働者派遣法 派遣労働者のキャリア形成を図るため、2015年9月30日に施行された法律。旧法は、秘書や通訳など専門性の高い26業務に雇用期限を定めず、それ以外は最長3年としていた。改正後は同じ人が同じ職場で働ける期間を業務に関係なく最長3年に一本化。一方で企業の受け入れ期間の制限を撤廃し、労働組合の意見を聴取すれば、4年目以降も別の人を派遣労働者として使い続けることができるようになった。また労働者を企業に送り込む派遣会社には、雇用安定措置や教育訓練の義務化などを定めた。

金融機関に10年間派遣されていた40代の女性は、現在の派遣会社に移って3年になる来月2月以降、契約を更新しないと通告された。「今後も同じ職場で働きたい」と希望しており、派遣ユニオンを通じて派遣会社と交渉に入る予定だ。

一方、人手不足の流通や運輸業界では直接雇用の動きも見られる。ファッシュョ

ン関連の販売員らを派遣するiDA(東京)は7月、3年の期限を迎える派遣社員320人を希望すれば正社員に登用すると発表し

た。

08年のリーマン・ショック後には雇い止めや、企業の都合で契約を途中で打ち切る派遣切りが続出。「年越し派遣村」ができるなど社会問題化した。厚労省幹部は「そういう事態にはならないのではないかとみる。

ただ事務職の求人倍率が0.45倍(6月)にとどまるなど、むしろ余剰感の強い職種もある。企業の方針によっては、雇い止めの発生は避けられない可能性もある。