

「3年ルール」の期限、機能不全の安心網

真相深層

9月末、派遣社員が同じ職場で働ける期間を定めた「3年ルール」が最初の期限を迎えた。派遣会社は3年になる派遣社員に対し、正社員化や新たな派遣先の提供などの対策を義務付けられていたが、適用は進んでいない。大手派遣会社がこの義務に反する規定を定めていたことが判明するなど、派遣社員が安心して働くための制度にはほころびが生じている。

「違反の可能性」
「派遣で働くみなさまへ。以下は派遣法違反の可能性があります」。厚生労働省のツイッターでのつぶやきが10月にかけてネット上を駆け巡った。ふだん20回程度しかないリツイート（転載）は異例の1000回。「いいね」も600を超えた。指摘したのはある職場での派遣終了後、派遣会社との雇用形態を期間の

派遣社員、薄氷の雇用安定



2015年の法改正では派遣会社のモラル向上を目的に事業が全面許可制になった（許可を求めて並ぶ経営者、9月末の東京労働局）

定めのない形（無期）になるタイミングだった。変えたにもかかわらず、この微妙な時期に厚労1カ月間の間に新たな派遣省が警告をつぶやいたの先が見つからなければ辞めてもらうと言われたケース。つぶやきの主で、派遣法を管轄する牛島聡・靈紹調整事業課長は「注意識喚起」と説明する。
実は9月末は、派遣関係者の緊張が高まる時期だった。改正派遣法は有期契約で働く派遣社員が、派遣先の同じ職場で働ける期間を3年に制限。9月末は15年の施行から3年が過ぎ、勤務先を変えざる社員が初めて出

「仕事ないと退職」示唆

社員の就業保障。派遣3年を見込む人について①派遣先に直接雇用を申し入れる②有期契約のままか、無期に変更して新たな派遣先を紹介③自社で派遣業務以外で無期雇用する――などの実施を派遣会社に義務付けた。1年や2年の派遣を見込む場合は努力義務になる。パソナ子会社の場合、②の措置として自社で期限を定めず雇っても、仕事が終われば退職となる。体のいい雇い止めにつながりかねない。

同条項はパソナ本体も採用していた。パソナグループの佐藤裕之常務執行役員は「13年の労働契約法改正時に策定した」と説明。派遣法は念頭になく「雇用安定措置に反すると疑いを持たれてもピンとこなかった。反省している」と話す。早急に修正するという。
派遣事業所は全国に3万8000。期間が終了した派遣社員に対して「派遣先での直接雇用を申し込んでいる」（リンクルrostスタッフイング、によると、派遣先から正社員化の話聞いた50代後半の女性派遣社員は、20代後半の女性の半分以下。50代後半の男性と比べれば4分の1だ。
一方、派遣社員の高齢化は急速に進む。調査では40歳以上の派遣社員は56%で、5年前より12%上昇。派遣先が若手を求めるなか、スキルが低めの高年齢層に不安定雇用のリスクが及び寄る。

雇用安定措置は、派遣

「進む高齢化も影」
派遣社員の高齢化も雇用安定措置を阻む。
「10年以上働いた一般派遣切り」の悪夢が再来し、事務の派遣先から契約を更新しないとされた。別の派遣先を紹介されたの信頼が、いま一度問われていた。（儀哲司）