

6月完全失業率3.9% 4年8カ月ぶり3%台に低下

日経新聞

総務省が30日朝発表した6月の労働力調査によると、完全失業率（季節調整値）は3.9%で、前月に比べ0.2ポイント低下した。改善は3カ月ぶりで、2008年10月（3.8%）以来4年8カ月ぶりに3%台に下がった。

完全失業者数（同）は254万人で、16万人減。うち勤務先の都合や定年退職など「非自発的な離職」は4万人減、「自発的な離職」は12万人減だった。

就業者数（同）は6302万人で1万人減少した。

〔日経QUICKニュース（NQN）〕

次期通常国会へ安衛法改正案——厚労省・検討再開

厚生労働省は、労働安全衛生法改正案を平成26年開催の通常国会に提出するため、審議会での検討を開始した。

従来から検討していたメンタルヘルス対策や受動喫煙対策の充実・強化に加え、第12次労働災害防止計画の内容を踏まえた新たな改正が加わる見通し。労働環境の良好な企業に対する優遇措置、繰り返して重大な災害を発生させている企業への新たな対処策などが課題となっている。

労働新聞

経団連／労働者派遣制度、早期に見直すべき

LNEWS

日本経済団体連合会は7月24日、労働者派遣制度の見直しについて、労働者派遣制度の機能と有用性を踏まえて検討を求める政策提言を発表した。労働者派遣法の根幹には、派遣先で雇用されている正社員が派遣労働者によって代替されることを防止するという考え方（常用代替の防止）があるが、労働市場の実態が大きく変わってきており、常用代替防止の考え方を維持し続けていくことは限界があり、廃止を含めて議論していく必要があると提案している。

労働者派遣制度が分かりづらいものとなっているのは、派遣受入可能期間に関する制限が複雑化しているためであり、政令で定めるいわゆる26業務が自由化業務なのをめぐって、労働局と派遣元、派遣先で見解に齟齬が生じることが多く、混乱がみられる。

とりわけ、26業務に含まれないその他の業務を付随的に併せて行なう場合の1割規制について、付随的業務に該当するのかどうか判断が難しいといった問題がある。こうした状況を踏まえると、現行の26業務の見直しは不可避としている。

2012年の改正労働者派遣法による、労働契約の申込みみなし制度の導入や、グループ企業内派遣の8割規制など、さまざまな規制強化が施され、企業に甚大な影響を及ぼすものが内包されていることから、早期に見直すべきとしている。

労働契約の申込みみなし制度については、実態にそぐわない規定となっているため、施行前に制度自体の廃止を求めている。

グループ企業内派遣については、従業員の処遇切り下げにつながっているといった批判から、8割を上限とする規制が導入されたが、グループ企業内の派遣事業者であるからこそ、派遣先の経営実態や組織事情が良くわかり、高度な就労マッチングや派遣労働者の就労状況の把握が可能となるほか、グループの福利厚生施策の利用がしやすくなるなど、派遣労働者にとってもメリットが大きいという実態を考慮すべきとしている。

厚労省が疑義応答集案 / 下請けへの安全確保指示 「問題なし」 【派遣、請負の区分明確化】

建設通信新聞

厚生労働省は8月3日までを期限とした「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準に係る疑義応答集案」で、安全確保のために必要な下請作業員への元請けの直接指示は、請負契約の中でも問題がないとの考えを示した。疑義応答集は、昨年10月から施行された労働者派遣法改正を受け、労働者派遣と請負の区分をより明確化することを目的としている。

建設現場ではこれまで、複数の専門工事業が元請けと請負契約を結び、施工作業を行う中、元請けと実際の作業を行う下請作業員の指示命令関係で請負の解釈が成り立つか否かが指摘されるケースもあった。

労働者派遣は、派遣された労働者が派遣先からの指示命令に基づいて作業を行うのに対し、請負は請負契約に基づく範囲の業務は請け負った企業が責任を持つ。そのため建設現場の場合、元請けから請け負った専門工事業は、基本的に請け負った職種に携わる作業員の指示命令も担う。また、建設労働者は労働者派遣法の適用外のため、現場作業に関する契約はすべて請負契約となる。

今回、厚労省が一般意見募集として公表した「労働者派遣事業と請負の区分基準」に関する疑義応答集案では、建設作業で複数の請負事業社が同じ現場に入場している場合、元請けが労働安全衛生法に基づき下請けの作業員の安全衛生のために必要な指示を直接、作業員に行うことについて、「指導や指示は安全確保のために必要であり、（元請けから下請作業員に）直接行われたとしても、業務の遂行に関する指示に該当しない」と見解を示した。

また、災害時などの緊急時の指示についても、「請負労働者の健康や安全確保に必要な直接指示が直ちに労働者派遣事業と判断されることはない」とした。ただ一方で、発注者（元請け）との打ち合わせ会議や、発注者の事業所朝礼に、請負事業主（下請け）の管理責任者だけでなく請負労働者が出席する場合、「作業の順序や従業員への割り振りなど詳細な指示や、作業方針の変更が日常的に指示されるなど、請負事業主自らが業務遂行方法に関する指示を行っている」と認められない場合は、労働者派遣事業と判断される」との考えを示した。

過去、事実上は労働者派遣ながら契約上は請負の形式を取る「偽装請負」問題が、製造業現場で問題視されたことを契機に進み始めた労働者派遣と請負の区分明確化の動きには、建設業界も注視する必要があると見られる。

派遣社員が抱える直接雇用に対する不安

財経新聞

記事提供元：エコノミックニュース

アデコ株式会社が、2012年11月に働く女性を対象に実施した「幸せ度」についてのアンケート調査によると、派遣社員と正社員とでは、派遣社員の方が正社員より幸せを実感している人が多く、総合的な幸せ度を100点満点中で表したところ、派遣社員の平均点は65点、正社員で61.6点であった。また、90点以上の高得点を付けたのは、派遣社員が39人だったのに対し、正社員では22人とどまった。

派遣社員といえば、派遣切りや派遣村のイメージが強く残っている。08年当時、派遣切りに遭った人たちが、こそってメディアに対し、「どんな仕事でもいいから職に就きたい。でも、派遣だけは二度とやりたくない」などと発言していたのは、多くの人の共感を呼び、派遣は悪というようなイメージが付いた。あれから約5年、現在、派遣社員として働く人たちは、どのようなことを考えているのだろうか。

一般社団法人 日本人材派遣協会が発表した「2012年度派遣スタッフweb アンケート 1万人調査」によると、現在もしくは過去において派遣として働いたことのある人のうち、約8割が派遣以前に正社員としての勤務経験があるという。正社員を辞めた理由については「体力的精神的な負担が多かったため」という回答がトップであり、派遣社員になって「生活の充実感」に満足していると答える人は約6割にのぼり「これからも派遣として働ける限り働き続けたい」と考えている人も4割以上を占めていることがわかった。また、時給については、平均1,430円であり、全国の短時間労働者の平均時給を約4割上回っているという。一方、派遣社員のマイナス面として、ひとつの派遣先で働ける期間に上限があるということに対し多くの人が「給与が上がりにくい」、「生活設計が立てにくい」といった声を上げている。また、派遣社員の約4割が派遣先より直接雇用を打診されているが、そのうち5割以上が賃金や体力的・精神的な不安などにより打診を断ったという。

労働者派遣法の改正などの動きをみる限りでは、まるで派遣社員の多くが、直接雇用を望んでいるかのように思われ、直接雇用は派遣社員にとっての朗報のように扱われているが、現実には、派遣として勤務できる期間に上限があることを不満に持ち、直接雇用より派遣という働き方を望む人も多数いることが分かった。（編集担当:中村小麦）