

# 月刊 労務通信

発行所 **フシキ社会保険労務士事務所**  
**労働保険事務組合東三河労務経営協会**  
〒440-0831 愛知県豊橋市西岩田 5-9-17  
TEL. 0532(61)8876 FAX. 0532(63)5898  
発行人 社会保険労務士 **伏木 勇**  
行政書士

## 業務案内

- 人事労務・労働法務等に関する相談業務
- 給与計算代行、賃金設計等の関連業務
- 就業規則・賃金規程・諸規程の立案作成
- 助成金、労災保険・健保・年金の給付申請
- 労働保険・社会保険の諸手続、事務代行
- 建設業許可、行政許認可に関する手続代行

## スポット

### 「既得権」と「期待権」は違う

### 規定改定時には懇切な説明を

ダム問題をはじめとして、新政  
権の政策をめぐる賛否両論が渦  
巻いています。しかし、「天下り・  
わたり」問題に対しては、世論は  
ほぼ一致してノーという意思を表  
明しているようです。

省庁のトップを務めたような人  
が、なぜ大衆の批判を無視して、  
私利追求に走るのでしょうか。当  
事者たちの弁解によると、「自分  
たち公務員は在職中の給与が民間  
に比べ低いので、天下りを繰り返  
さない」と、『生涯収入』で不利益  
を受けるから、やむを得ずやって  
いる」ということのようにです。  
勤め先を変えることに受け取る  
退職金だけでも相当な金額に上り、

庶民の神経を逆撫でするには十分  
です。金融機関等トップに支払わ  
れる「天文学的数字」の報酬が大  
いに物議を醸していますが、天下  
りする高級官僚は「自分たちも、  
銀行・証券会社に入っていれば、  
あれくらいの収入がもらえたはず  
なのに」と、在職中、ほぞをか  
んでいたでしょう。

賃金・退職金制度を改定する場  
合、反対する人は「既得権は保障  
してほしい」と主張します。しか  
し、「既得権」ということばが意  
味する範囲は、人によってかなり  
の差があります。従業員側が主張  
する場合、往々にして「期待権」と  
いう方が適切な例が多いでしょう。

さきほどの高級官僚の弁明も、  
「期待権」にとどまるといえそう  
です。「自分の前任者は、天下りを  
繰り返すことで、一生涯にどれだ  
けの収入を得た。当然、後任の自  
分も同じくらいの収入が保証され  
てしかるべきだ」というわけです。

位人身を極めた人でも、自分の  
ことになると、思考回路がショー  
トしてしまいます。経営者が賃金・  
退職金制度の改定を提案するとき  
も、一般従業員の頭の中は期待権  
で膨れ上がっていると覚悟すべき  
です。それを突き崩すのは容易で  
はなく、粘り強く丁寧な説明・話  
合いが必要なゆえんです。

2009

12



# 労働力需給の変動

知って得する



賃金実務

企業経営という立場からいえば、労働分配率は長期的に安定しているのがベターです。労働分配率の計算には、次の算式を用います。

労働分配率Ⅱ

人件費÷付加価値×100

労働への分配率を上げれば、資本への分配率を引下げざるを得ません。結果的に、投資と収益の相関関係を大幅にかく乱することになります。

商品の生産コスト・価格が一定とすれば、労働分配率を安定させるためには、賃金の変動を避けるべきだという結論になります。しかし、一定の額の賃金で、常に同

個別企業内の生産性・収益性に違いがなくても、外部要因の影響で賃上げを迫られるケースもあります。労働力需給の変動がその代表例で、他社が人集めに狂奔すれば自社も対抗手段を講じざるを得ません。結果として、自社の賃金政策に大きな矛盾が生じることも少なくありません。

品質・量の労働者を雇用できるとは限りません。

日本の労働力市場では、人手不

## 初任給に顕著な影響 景気変動より大きな波

足になると、多くの企業が一齐に新卒者の採用拡大に走ります。それに合わせ、初任給はうなぎ上りで上昇を始めます。逆に雇用の過剰感が高まると、採用数はたちどころに低下します。初任給のアップ率にもたちどころに急ブレーキ

別掲 初任給及び対前年増減率(千円、%)

| 平成元年 | 160.9 | ( 5.1) |
|------|-------|--------|
| 2    | 169.9 | ( 5.6) |
| 3    | 179.9 | ( 5.6) |
| 4    | 186.9 | ( 4.2) |
| 5    | 190.3 | ( 1.8) |
| 6    | 192.4 | ( 1.1) |
| 7    | 194.2 | ( 0.9) |
| 8    | 193.2 | (-0.5) |
| 9    | 193.9 | ( 0.4) |
| 10   | 195.5 | ( 0.8) |
| 11   | 196.6 | ( 0.6) |
| 12   | 196.9 | ( 0.2) |
| 13   | 198.3 | ( 0.7) |
| 14   | 198.5 | ( 0.1) |
| 15   | 201.3 | ( 1.4) |
| 16   | 198.3 | (-1.5) |
| 17   | 196.7 | (-0.8) |
| 18   | 199.8 | ( 1.6) |
| 19   | 198.8 | (-0.5) |
| 20   | 201.3 | ( 1.3) |

がかかります。

平成元年以来の大卒・男性の初任給額は、大きなうねりを伴う形で変動しています(別掲)。平成2、3年には前年比5.6%の伸びをみせた一方、平成16年にはマイナス1.5%という落ち込みを記録しま

し、ライバル企業が新卒者の囲い込みに走るときに、自社だけが指を食わえてみているわけにはいきません。狂乱の圏外に身を置くのは、渦中にある者にとって容易なことではないのです。

初任給のアップ率が5%という時代には、全従業員・全世代の賃金引上げ率(ベースアップ率)がその上げ幅に追いつかないという状況が生じました。新卒者の初任給が、入社して1年、2年経った社員の賃金を上回るという逆転現象を解消するために、各社は調整給の設定など苦勞を重ねました。

このように労働力需給の変動は、往々にして長期的な賃金政策に混乱をもたらしますが、やはりこれを無視して賃金を決定できないのも否定しがたい事実です。

した(厚生労働省「賃金構造基本統計調査・初任給集計」)。

## 判 例

## 中退共に全面移行済みと認定

## 旧退職金規定は失効

## 差額の請求権ない

退職金の支払原資として、社内留保と社外年金制度等の積立金の2種類があります。本事件で訴えを起こした元従業員は、旧社内退職金規定の計算額から中退共の金額を差し引いた残額支払を求めました。裁判所は、現在は中退共の規定のみが有効と判断し、差額の請求を退けましたが、規定整備の大切さを教えてくれる判例といえます。

E 社 事 件  
前橋地方裁判所  
(平21・3・5判決)

退職金は、1回の支出額が大きいため、社内留保だけを当てにするのは危険です。社外の年金制度等にお金を積み立て、支出の平準化を図る企業が少なくありません。人員構成の高齢化が進み「退職金倒産」の危険を抱える企業が増えたこと、税法改正で従来の「退職給与引当金」制度が廃止されたこと等も手伝って、退職金制度

(および支払原資)のあり方を見直す動きが進んでいます。社外の年金制度を利用する場合、従来の退職金規定をそのまま残し、お金の出所だけを社内から社外に変更するというケースも少なくありません。本事件の被告会社も、従来、「退職金規定に基づく金額を退職金として支払う。この規定による支給を確実にするため、中

小企業退職金共済事業団(中退共)と契約を締結し、事業団から支給される退職金が本規定による額に達しない場合は、その差額を支給する」と規定していました。

しかし、その後、実態としては中退共一本による支給方式に移行していました。給与規定も、「会社は原則として中退共に勤続3年以上の社員を加入せしめ、社員退職にはその規定に基づいて退職金を規定する」という文言を用いていました。

ところが、退職した従業員3人が「従前の退職金規定の効力は存続している」と主張して、訴訟を起こしました。効力が存続していれば、会社は「退職金規定に基づく金額と、中退共の金額の差額を支給する義務を負う」ことになります。

裁判所は、「①会社は改正した給与規定を労基署に届出ている」、

「②届出には、当時の労組執行委員長が『特別意見はない』という意見書が添付されていた」、「③中退共の支給金額が関東地区トラック協会等の公表している基準金額に達しない場合には差額が補填されていたが、旧退職金規定に即して再計算をするよう申し入れた例はなかった」等の事実に基づき、改正給与規定の届出以降、旧退職金規定に効力はないと判断しました。ちなみに、原告従業員の1人が②の当時の労組委員長その人だったという笑い話がおまけに付いています。

最終的に会社主張が認められましたが、制度移行に際して、どの規定が存続し、どの規定が廃止されるのか、明確に定める手続きを怠っていた点が、トラブルの原因として指摘できます。会社の役員ですら、その当たりの経緯をよく把握していなかったという事情も見受けられます。

もって他山の石とすべきでしょう。



# 高齢者雇用実態調査



60歳代前半の継続雇用が義務化されて、4年目になります。厚生労働省の「平成20年高齢者雇用実態調査」によると、既に9割の事業所が継続雇用制度を整備しています。しかし、定年到達後、4分の1の高齢者は「働く意欲がない」等の理由でリタイアしている実態も明らかになりました。

改正高齢者法は、平成18年4

月1日施行です。平成22年4月1日からは、継続雇用の最低年齢が64歳に引き上げられます。

行政窓口は、大手企業から集中的に指導し、徐々に中小に範囲を広げてきました。平成20年9月には、5年ぶりに高齢者の雇用実態を総合的に把握する調査が実施されました。対象は、5人以上規模の民営事業所です。

高齢者法の要請を満たすためには、次のいずれかの措置が必要です。

- ①定年の引上げ
- ②継続雇用制度の整備

③定年の廃止

総サンプルのなかで、定年制のある企業は73・5%でした。定年

## 9割で継続雇用を達成 4分の1は自ら引退へ

制のある企業は、継続雇用制度を講じる（定年年齢が60歳から64歳の場合）か、定年を65歳以上に引き上げなければいけません（経過措置は考慮外とします）。

定年60～64歳の企業のうち、89・1%の企業が既に継続雇用制度を

整備していると回答しました（図表1）。規模5～29人規模でも、87・1%に達しています。

継続雇用の方法としては、「再雇用制度のみ」（72・7%）が圧倒的多数を占めています。

高齢者の受け皿となる制度のある企業を対象に、定年到達者の行動を調べると、75・6%が継続雇用を選択しています（図表2）。

逆にいえば、4分の1の高齢者は、引き続き就労する道が開かれているのにも関わらず、在籍会社から

のリタイアを決断しました。

この結果は、高齢者の「本心」がそのまま反映されたものでしょうか。経済が低迷するなか、企業が「高齢者の望むポスト」を提供できず、ミスマッチにより離職に至ったという可能性もあります。

しかし、調査結果をみると、リタイアの理由は「制度とのミスマッチ以外」と答えた割合が83・5%で、「賃金水準が合わない」等の不満により退職した人は少数派です（図表3）。「定年で自主的に職業生活にピリオドを打つ」という決断は、高齢者の価値観・生活観の表れとみるべきでしょう。

継続雇用後の賃金は、勤務延長制度の企業と再雇用制度の企業で大きく異なります。大多数を占める再雇用制度の企業をみると、定年前の「6割～7割程度」が34・8%で最も多くなっています（図表4）。

再雇用者の大部分が「大幅に賃金が下がった」とグチをこぼします。しかし、在職老齢年金や雇用保険の高齢雇用継続給付もあり、総収入としてはそこそこのレベルを確保できます。「低賃金」を不満として再雇用を拒否する人が意外と少ない点からすると、高齢者のグチは「話半分」で聞いておくべきなのかもしれません。

# 高齢者雇用実態調査

図表 1. 継続雇用制度の状況別事業所割合 (単位: %)

| 区 分                 | 定年制がある事業所 | 継続雇用制度がある事業所 |         | 勤務延長制度及び再雇用制度のある事業所 | 勤務延長制度のみがある事業所 | 再雇用制度のある事業所 | 再指      |         | 継続雇用制度がない事業所 |
|---------------------|-----------|--------------|---------|---------------------|----------------|-------------|---------|---------|--------------|
|                     |           | 割合           | (数)     |                     |                |             | 割合      | (数)     |              |
| 一律定年制 (定年年齢 60-64歳) | 100.0     | 89.1         | (100.0) | ( 10.8)             | ( 16.5)        | ( 72.7)     | ( 27.3) | ( 83.5) | 10.9         |
| 業 業 計               |           |              |         |                     |                |             |         |         |              |
| 事業所規模               |           |              |         |                     |                |             |         |         |              |
| 1,000 人以上           | 100.0     | 99.5         | (100.0) | ( 4.9)              | ( 1.9)         | ( 93.3)     | ( 6.7)  | ( 98.1) | 0.5          |
| 300 ~ 999 人         | 100.0     | 99.4         | (100.0) | ( 8.4)              | ( 5.7)         | ( 86.0)     | ( 14.0) | ( 94.3) | 0.6          |
| 100 ~ 299 人         | 100.0     | 98.4         | (100.0) | ( 7.3)              | ( 10.1)        | ( 82.6)     | ( 17.4) | ( 89.9) | 1.6          |
| 30 ~ 99 人           | 100.0     | 96.1         | (100.0) | ( 8.3)              | ( 13.4)        | ( 78.3)     | ( 21.7) | ( 86.6) | 3.9          |
| 5 ~ 29 人            | 100.0     | 87.1         | (100.0) | ( 11.6)             | ( 17.7)        | ( 70.7)     | ( 29.3) | ( 82.3) | 12.9         |
| 定年制のある事業所総数         | 100.0     | 81.9         | (100.0) | ( 11.3)             | ( 19.3)        | ( 69.5)     | ( 30.5) | ( 80.7) | 18.1         |
| 前回 (平成 16 年)        | [100.0]   | [ 67.5]      | [100.0] | ...                 | ...            | ...         | [ 40.4] | [ 77.7] | [ 32.5]      |

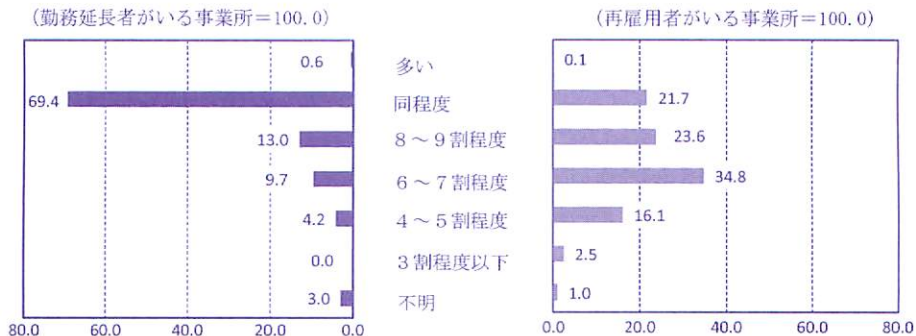
図表 2. 継続雇用制度がある事業所における定年到達者の状況別労働者割合 (単位: %)

| 区 分          | 60歳以上計  |         |         |         | 60~64歳  |         |         |         |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|              | 定年到達者   | 継続雇用労働者 | うち勤務延長者 | うち再雇用者  | 定年到達者   | 継続雇用労働者 | うち勤務延長者 | うち再雇用者  |
| 総 数          | 100.0   | 75.6    | 19.6    | 56.0    | 100.0   | 75.0    | 17.4    | 57.6    |
| 前回 (平成 16 年) | [100.0] | ...     | [ 26.4] | [ 41.8] | [100.0] | ...     | [ 24.5] | [ 42.9] |
| 事業所規模        |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 1,000 人以上    | 100.0   | 53.5    | 1.9     | 51.6    | 100.0   | 53.9    | 1.3     | 52.6    |
| 300 ~ 999 人  | 100.0   | 59.7    | 5.3     | 54.4    | 100.0   | 61.3    | 4.5     | 56.7    |
| 100 ~ 299 人  | 100.0   | 71.5    | 13.4    | 58.2    | 100.0   | 71.3    | 11.2    | 60.1    |
| 30 ~ 99 人    | 100.0   | 78.4    | 16.2    | 62.1    | 100.0   | 77.8    | 14.6    | 63.2    |
| 5 ~ 29 人     | 100.0   | 82.1    | 30.7    | 51.5    | 100.0   | 81.2    | 28.1    | 53.1    |

図表 3. 継続雇用制度により働くことを希望しなかった理由別事業所割合 (単位: %)

| 区 分         | 希望しない定年到達者がいた | 希望しない理由 (主なものを2つまでの複数回答) |           |           |           |           |           |             |              |                  |               | その他  |      |
|-------------|---------------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|--------------|------------------|---------------|------|------|
|             |               | 制度とのミスマッチ                | 雇用形態が合わない | 賃金水準が合わない | 仕事内容が合わない | 勤務時間が合わない | 勤務場所が合わない | 制度とのミスマッチ以外 | 自社以外での再就職を希望 | NPOや地域活動等への参加を希望 | 定年退職後に働く意欲がない |      |      |
| 総 数         | ( 8.5)        | 100.0                    | 17.8      | 0.7       | 5.6       | 9.9       | 0.5       | 3.0         | 83.5         | 22.7             | 2.2           | 67.4 | 22.4 |
| 事業所規模       |               |                          |           |           |           |           |           |             |              |                  |               |      |      |
| 1,000 人以上   | (88.9)        | 100.0                    | 29.4      | 2.8       | 16.2      | 7.8       | 1.4       | 4.3         | 88.2         | 26.4             | 5.0           | 81.4 | 19.2 |
| 300 ~ 999 人 | (61.2)        | 100.0                    | 22.0      | 0.2       | 9.1       | 7.9       | 2.1       | 4.6         | 86.9         | 27.3             | 3.4           | 75.6 | 18.4 |
| 100 ~ 299 人 | (38.1)        | 100.0                    | 21.5      | 0.9       | 10.0      | 7.1       | 0.6       | 4.8         | 84.4         | 21.2             | 2.3           | 72.7 | 23.6 |
| 30 ~ 99 人   | (15.2)        | 100.0                    | 15.6      | 1.7       | 4.9       | 6.7       | 0.7       | 2.6         | 82.0         | 20.6             | 4.1           | 70.6 | 20.8 |
| 5 ~ 29 人    | ( 4.8)        | 100.0                    | 17.2      | -         | 3.6       | 13.6      | -         | 2.4         | 83.6         | 24.1             | 0.6           | 61.5 | 23.7 |
| 勤務延長及び再雇用あり | ( 4.8)        | 100.0                    | 40.1      | 2.2       | 25.0      | 5.9       | 3.7       | 20.1        | 72.1         | 22.6             | 7.2           | 60.3 | 16.5 |
| 勤務延長制度のみ    | ( 4.0)        | 100.0                    | 6.6       | 1.1       | 2.0       | 3.9       | 0.1       | 0.3         | 45.8         | 9.0              | -             | 40.3 | 53.6 |
| 再雇用制度のみ     | (10.3)        | 100.0                    | 17.3      | 0.6       | 4.5       | 10.8      | 0.3       | 2.1         | 88.3         | 24.2             | 2.1           | 70.8 | 19.5 |

図表 4. 継続雇用した労働者の賃金別事業所割合 (単位: %)







## 3交代制勤務で割増の対 象となる「休日」の開始 はいつからか？

### 暦日休日の例外

Q

3交代制勤務の場合、

「休日暦日制」の原則が

適用されないといえます。当社

でも、2暦日にまたがり、連続

31時間の休息を与える日を休日

1日とカウントしています。こ

の場合、「休日」に入る前に残

業が生じたすると、3割5分

増しの休日手当を払わなければ

ならないのは、何時からなので

しょうか。

## 継続24時間確保で割増不要

残業が午前0時をまたぎ、法定

休日に食い込んだとします。法定

休日は「暦日によるべきことが原

則」となっているので、午前0時

を境にして、割増賃金率は3割5

分増しにアップします。

しかし、8時間3交代制勤務、

旅館業、自動車運転者については、

この原則によらないことができま

す。8時間3交代制勤務について

は、次の条件を満たす場合には、

「継続24時間の休日を与えれば、

法定休日を与えたものとして取り

扱ってよい」と定められています

(昭26・10・7基取第3962号)。

●番方編成による交代制によるこ

とが就業規則に定められ、運用

されていること

●番方交代が規則的に定められていて、勤務割表等によりその都度設定されるものではないこと  
通常は、24時間きっちりではなく、それに一定幅の時間をプラスした時間帯が休日と指定されること  
になります。

暦日休日制の場合も、前日午後5時に業務終了し、休日の翌日午前8時から就労するとすれば、休息のための時間は合計39時間となります。暦日休日制では、この39時間のうち、休日の午前0時から午後12時までの間に就労させたときに限り、3割5分増しの割増賃金を支払う義務が生じます。

しかし、たとえば、3交代制で前日の午後3時に業務終了し、翌日の午後10時から就労したとすると、間に31時間が挟まります。その際、何時から何時までが3割5分増しの割増賃金を支払うべき時間帯になるのでしょうか。

この点について、前記連達では、「休日となるべき時間帯を特定することが望ましいが、別段の定め

がない場合においては、継続24時間が確保されている限り、早出、残業のため所定労働時間を超えて労働させても休日労働とはならない」と述べています。前日の午後3時から同日の午後10時まで7時間の残業が発生したとしても、ギリギリ24時間残っているのが休日労働にならないという結論になります(もちろん、時間外労働の割増は必要になります)。

もちろん、あらかじめ休日労働となる時間帯を特定しておく方が従業員の理解を得やすいでしょうが、「継続24時間を超える部分が休日労働として取り扱うか、時間外労働として取り扱うかは労使の定めるところ」によります。

継続24時間の休息時間を確保できなくなったときは、法定休日労働として3割5分増しの割増賃金の支払が必要です。

ただし、割増賃金を支払えば適法に休日を与えたことになり、別に休日を設定する必要はありません。



# 実務相談

## 死亡した従業員の葬儀を別居の弟が手配したら給付の権利あるか？

### 埋葬料・費

**Q** 当社の50歳代の従業員が死亡しましたが、当人が独り身で、葬儀は実の弟が取り仕切るという話です。弟は一家を構えていて、当社従業員と同居はしていませんでした。この場合、健康保険の死亡関係給付を請求できるのでしょうか。

## 生計維持なくとも支給される

健康保険の死亡関係の給付には、埋葬料・埋葬費（健保法第100条）、家族埋葬料（同103条）があります。埋葬料関係は平成18年10月に大改正が実施され、それ以前に比べると大幅に金額が減っています。古手の実務担当者は、注意が必要です。

被保険者本人死亡の際には、埋葬料または埋葬費が支給されます。埋葬料は、「その者により生計を

維持していた者であって、埋葬を行うもの」が対象となります。金額は、一律5万円です。

実の弟の場合、生計維持関係があり、同居していれば、被保険者の被扶養者になります（健保法第3条第7項）。しかし、お尋ねのケースでは「独立して一家を構えている」のですから、被扶養者として届出していなかったはずで

す。埋葬料は、被保険者の被扶養者

でなくとも対象に含まれます。親等数は関係なく、そもそも家族である必要すらありません。生計維持関係があれば、必要十分です。「被保険者により生計の全部若しくは大部分を維持した者のみに限らず、一部分を維持した者をも含む」（昭8・8・7保発第502号）と解されています。しかし、生計維持関係がなければ、親等が近くても埋葬料は支給されません。

けるべき者がいない場合に、埋葬を行った者が対象となります。金額は、「5万円の範囲内で埋葬に要した費用に相当する額」と定められています。「要した費用」には、霊柩代、霊柩車代、火葬料、僧侶の謝礼などが含まれます。「生計を維持されない兄弟姉妹等が現に埋葬を行った場合には、当然、埋葬を行った者に含まれる」という解釈例規が示されています（昭26・6・28保文発第162号）。

## 社労用語



**▽派遣の「直接雇用みなし」△**  
派遣労働者が「実態は、派遣先が直接雇用しているのと同じ」といって、雇用契約の存在確認を求めると、裁判が少なくありません（たとえば、松下プラズマディスプレイ事件、平21・大阪高裁）。ドイツ

やフランス等では、「違法派遣など一定の要件に合致した場合、派遣先事業所と派遣労働者の間に無条件で労働条件が成立したとみなす制度」が設けられています。一方、日本では、現在のところ、派遣受人制限期間に抵触する時期になっても、直接雇用の申し込みをしない派遣先が存在します。しかし、だからといって、直ちに「雇用みなし」が適用される規定とはなっていません。



## パート法制の見直し検討

### タイプ別に基礎データ収集

パート労働者等の実態を「職務タイプ別」に分析した調査結果を、厚生労働省がまとめました。本調査は、厚生労働省設置の「有期労働契約研究会」の検討資料とするため実施されたものです。

パートと正社員の均衡処遇を図るといっても、パート等の労働実態は千差万別です。いくつかのグループに分け、段階的に義務を課すのが実践的で、本調査は今後の法改正の行方を占ううえで、興味深いものです。

- 調査では、有期契約労働者（パートのほか、派遣労働者、契約社員等を含みます）を次の4タイプに分けました。
- ① 正社員同様職務型
  - ② 高度技能活用型
  - ③ 別職務・同水準型（正社員とは別職務だが、高度でも軽易でもない職務に従事）
  - ④ 軽易職務型

有期契約労働者のいる事業所のうち、54%が①正社員同様職務型と同じく54%が②軽易職務型を雇用していました（複数回答）。③高度技能型は3%、④別職務・同水準型は18%です。

注目が集まるのは、やはり人数

### 派遣法改正へ審議開始

#### 製造派遣等の規制を強化

厚生労働省の労働政策審議会では、平成21年10月から、新たに派遣法の改正に向けた議論を開始しました。

派遣法の改正案は、平成20年11月に臨時国会に上程されましたが、今年7月の衆議院解散に伴い、廃案となりました。昨年暮れから「派遣切り」の嵐が吹き荒れ、社会的には、いわゆるプアワーカーへの保護を求める声が急速に高まっています。与党3党の合意に基づき、派遣労働に対する規制強化を

も多く、均衡処遇が大問題となる①正社員職務型です。①の場合、基本給が正社員と「同額程度」が16%、「8割〜10割」と「6割〜8割」が同数で29%となっていています。現行のパート労働法では、職務が同じでも、「転勤等の有無」「契約期間の長短」という面で、正社員と違いがあれば、「不利益取扱い禁止」の対象となりません

どこまで推し進めるかが焦点になります。

- 長妻厚生労働大臣による諮問では、検討すべき事項として次の諸点が挙げられました。
- 製造派遣の原則禁止
  - 登録型派遣の見直し（範囲縮小）
  - 違法派遣の場合の「直接雇用みなし」規定の創設
  - 雇用安定・福祉増進措置の追加
- ただし、これまで派遣法の規制緩和に「行過ぎ」があった点で共通認識があるものの、公労使で意

（第8条）。そうした現行法制の是非等も再度、議論の俎上に上りそうです。このほか、研究会の検討事項として次のような例が挙げられています。

- 契約期間の上限（原則3年）を見直すか否か
- 有期労働契約の範囲・種類ごとの期間制限の是非
- 契約の更新、雇止め規制の強化

見の一致がみられているわけではありません。「製造派遣を禁止しても、本当に正社員の増加につながるのか」など、議論すべき問題は山積しています。

既提出の法案が廃案となったからといって、すべて白紙に戻るものではなく、相当部分は新法案に引き継がれると予想されます。「日雇い派遣の原則禁止」「グループ派遣の制限」「欠格事由の強化」等の既定事項の上に、さらに新たな規定が追加されるとみられます。新法案は、来年の通常国会への上程が見込まれています。