



日雇派遣、専ら派遣の規制

審議再開による労働者派遣法の方向性

新政権スタートとともに労働者派遣法に関する審議もいずれ再開されます。その中では製造業への派遣禁止についても、大いに議論されることでしょう。

現在、日雇派遣については、今後多少の規制があるにせよ禁止の方向にあります。使用者・労働者双方のニーズがありながら、一部の業務を除いた日雇派遣は無くなる可能性が高いです。一方、専ら派遣の規制（グループ企業への派遣を8割以内に制限）については、製造派遣・日雇派遣禁止の議論とは距離が置かれておりますが、実態が労働者派遣本来の目的と乖離していることもあり、いずれ規制が行われることでしょう。

専ら派遣は退職者の多くを再雇用することを主な目的とし、そのメリットはその雇用形態が労働者の重要な選択肢となっていることです。一方デメリットは労働条件の引き下げに派遣を使うという悪質なケースがあるということです。メリットである退職者の再雇用について、結婚・子育てによる場合は法令で定める休暇を活用すべきという世の中の流れもあり、正規社員で就業を続けるのであれば、専ら派遣のメリットは今後生かされないかも知れません。

昨年末から進められてきた派遣法改正も、政治変化によって今はその流れが停滞しています。近い時期、またその流れも動き出すことでしよ

うから、そのとき改めてこの場で派遣についての最新情報をお届けすることをお約束致します。

(リスクマネジメント本部・清水)

ワークシェアリング

業務量減少時のコンプライアンス上の注意

世界的な不況の中、各企業で様々な取組みが行われておりますが、その中の一つにワークシェアリングがあります。

現在は、雇用維持のための緊急対応型ワークシェアリング（※1）が多いようですが、本来の意味から考えると、多様就業型ワークシェアリング（※2）の導入が増えることが望ましいと思われま

す。一方、派遣の現場では業務量減少により満たせなくなった契約労働時間に対して、派遣先企業の独断で、業務を追加したり業務変更をして対応されることもあるようです。

しかし、実際の業務内容と契約書の内容に相違がありますと、これは法令違反となります。今年、業務内容と契約内容が違うとこのことで大手派遣会社に対して派遣法違反での行政処分が行われました。また最近の傾向としては、行政による定期指導は派遣元企業よりも派遣先企業に対して行われることが増えております。

法令違反のリスクを未然に防ぐためにも、業務量減少への対応等でお困りの事がございましたら、コンプライアンス100%遵守のエイジェックにご相談下さい。

※1 雇用過剰感を抱える企業において、所定労働時間の短縮とそれに伴う支払給与を減らすことなどで企業が雇用を維持するために行うワークシェアリング

※2 短時間勤務や隔日勤務など、働き方の選択肢を拡大するために社会全体で取り組むワークシェアリング

(オフィス事業部・大平)

法改正に対する業務とシステム

業務と一体化して進められるシステム開発

現在、各企業内における主要業務のそのほとんどについてはシステム化が進んでおりますが、そのシステム化の際にはどうしても各業務ごとに省力化や効率化が進められてしまうので、個々の業務が独立しがちになってしまいます。

しかし、本来それぞれの業務は独立して行われるものではありません。

多くの場合、各業務は他の業務と関連しているため、相互に連携することでより大きな成果を出しながら進められていくものです。

そのため、社内システムの構築には開発者と業務担当者との連携が必要です。

今回の労働法改正について「労働基準法の一部を改正する法律（改正労働基準法）が平成22年4月1日から施行されますが、開発センターではエイジェックグループとして実務面でどう対応すべきか事前に検討・分析を行ったうえで業務と一体となるシステムを構築していきます。

このような作業を行ないながら、業務の効率アップを実現して行かなければなりません。

またシステムを使用する従業員についても労働法改正に対する内容をしっかりと理解し、また、エイジェックグループとしての方向性を認識した上でシステムを利用する事で、ミスの無い業務運営が実現できると考えております。

(開発センター・渡辺)

