

各項目を議論する上での論点（案）

1 登録型派遣・製造業務派遣の在り方について

- 登録型派遣・製造業務派遣の在り方については、雇用の不安定性等の問題から、先に国会に提出した改正法案では原則禁止とされていたが、その後の国会修正により当該部分が削除されるとともに、附帯決議において、政府において論点を整理し、審議会での議論を開始することとされているが、どのような対応を行うべきか。

2 特定労働者派遣事業の在り方について

- 特定労働者派遣事業は、派遣する労働者が「常時雇用」されており、雇用の安定が図られていることから届出制としているが、常時雇用の中には有期雇用の者も多く含まれており必ずしも雇用が安定していないという指摘を踏まえて、どのような対応を行うべきか。
- 労働者の働く場の提供に関する事業であること等から許可制にすべきという指摘についてはどう考えるか。
- 仮に特定労働者派遣事業の在り方を見直すこととした場合に、小規模事業者への配慮は必要か。その場合、どのような配慮を行うべきか。

(参考) 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書 (抄)

第2 登録型派遣・製造業務派遣の在り方について

登録型派遣については、派遣元事業主との労働契約に期間が定められ、労働者派遣契約の終了が雇用の終了につながりやすいことから、雇用が不安定になりやすいという問題点が指摘され、登録型派遣労働者の正規雇用労働者への転換を促進するために登録型派遣を禁止すべきとする意見がある。一方で、こうした働き方を希望する派遣労働者が数多く存在するなど、登録型派遣は、労働力の需給調整を図る仕組みとして有効に機能しており、特に、臨時的・一時的な労働需要に対する迅速なマッチングシステムとして労使のニーズが大きいとの評価がある。

仮に登録型派遣を禁止した場合、労働者派遣制度の労働力需給調整機能が抑制され、経済活動や雇用へ大きな影響が生じることが懸念される。また、これまで派遣労働者を受け入れていた事業所において、代替手段として業務請負に切り替えることも想定されるが、その場合には、業務請負が労働法令上適正になされずに、いわゆる偽装請負が拡大するおそれもあることが懸念される。

一方で、登録型派遣の問題は、主にその雇用の不安定性にあることから、登録型派遣を禁止しない場合には、雇用の不安定性への対応が必要である。このため、必要な場合には、後述するような雇用安定措置を講じていくことが考えられる。

製造業務派遣については、景気の動向等による労働力需要の変動が大きいことや、安全衛生上の観点、また製造現場での技術力の維持が困難になるといった理由から、禁止すべきという意見がある。しかし、これらは派遣労働者のみならず、製造業務に従事する有期雇用の労働者一般に関係する事項であり、派遣労働に固有の問題ではないことから、これらの問題について労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しい¹。また、製造業務派遣の問題点である雇用の不安定性については、登録型派遣の問題点と共通していることから、製造業務派遣のみを取り出すのではなく、前述の登録型派遣をめぐる雇用の不安定性の議論の中で併せて検討すべきである。

¹ ただし、これらの問題のうち、安全衛生に関するものについては、派遣法により規定された派遣元及び派遣先それぞれの安全衛生上の責任を果たすことが求められる。

第3 特定労働者派遣事業の在り方について

特定労働者派遣は常時雇用される労働者のみを派遣する事業であり、労働者の雇用の安定が図られていることから、資産要件等の条件を満たし許可を受け一般労働者派遣事業とは異なり、届出により事業を行うことが認められている。しかし、「常時雇用される」には法律上の定義はなく、運用上、「1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者」等を含めたものとして取り扱っている。そのため、実際には、特定労働者派遣事業の派遣労働者の中には、有期雇用を反復更新している者も含まれており、それらの者の雇用が必ずしも安定していない状況にある。

そこで、「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものと再整理することで、特定労働者派遣事業については、すべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定することが適当であると考えられる²。

その際、現在、特定労働者派遣事業を行っている事業所が一般労働者派遣事業へ移行するにあたっては、一定の経過措置を設けることも考えられる。

なお、特定労働者派遣事業も、そもそも労働者の働く場の提供に関する事業であることや、一般労働者派遣事業と同様の有期雇用派遣を行っている者が存在するという理由により、許可制にすべきとの意見がある。このうち、後者に対しては、上記の無期雇用に限定するという見直しで対応できることから、見直し後の状況を確実に把握した上でさらに許可制とすべきか否かについて必要な検討を行うことが適当である。

² なお、第7で後述のとおり、無期雇用であっても派遣労働者のキャリアアップを図ることが重要であり、特定労働者派遣事業者にも、派遣労働者のキャリア形成等に責任を持たせることが適当である。