

労働力需給制度部会におけるこれまでの議論の整理 (注)

論点項目	労働者代表委員等の意見	使用者代表委員等の意見
1. 登録型派遣の在り方	<ul style="list-style-type: none"> •登録型派遣の原則禁止は平成 22 年法案にも盛り込まれており、雇用の不安定性や、処遇の格差、教育訓練の機会の問題は現在も変わっていない。 •現行の 26 業務を絞り込んだ上で専門業務とし、専門業務以外については、登録型派遣を禁止して無期雇用派遣のみ認めるべき。 •同一の労働者について、派遣契約期間より雇用契約期間が短く細切れになっているケースは労働契約法 17 条や派遣元指針に照らして不相当であり、こうした基本事項の遵守がなされるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> •登録型派遣は、労働市場への橋渡し機能や派遣元がエージェントの役割を果たすという点で大きな意義がある。 •多様な働き方の尊重、雇用機会の創出の観点から、仕組みを維持・堅持すべき。 •就労の機会を得る手段として登録型派遣を位置付け、その後は、正社員・直接雇用への転換や派遣継続などの本人の意思に沿った支援をしていく制度を構築すべき。
2. 製造業務派遣の在り方	<ul style="list-style-type: none"> •製造業では景気に応じて労働力の需要が変動するため、製造業務派遣がもつ雇用の不安定性に抜本的に対応するのは難しい。 •安全衛生管理が行き届かず、労災も多い。製造業務への派遣は無期雇用の者に限定すべき。 •製造業務の労災発生率は派遣労働者が全労働者の 1.5 倍であり、決して低いとは言えない。 	<ul style="list-style-type: none"> •製造業務派遣は、労働者・メーカー双方の需給調整を迅速に行い、需要の変動に的確に対応できる仕組みであり、必要不可欠。違法解雇は労働契約法、労働基準法上の問題。 •派遣労働者は期間制限があるため新人が多く、熟練工も含んだ他の労働者と比較すると労災の確率が高くなっていると考えられる。派遣という働き方だからということにはならない。
3. 特定労働者派遣事業の在り方	<ul style="list-style-type: none"> •特定派遣元事業者はあまりにも問題が多いため、全ての派遣元を許可制にすべき。 •許可基準を厳格化すべき。 •雇用責任を果たすことを担保する許可基準は、<u>資産要件をはじめ、派遣元の規模に関わらず共通（一律）とすべき。むしろ、雇用主責任を担保するための要件を追加すべき。</u> •<u>派遣事業は一定の資産と面積の部屋があれば誰でも始められる。資産要件は、いざという時に雇用主責任を果たせるよう設けているもので、中小企業だから半分でよいとはならない。</u> •<u>ドイツでは、許可の際に派遣元が雇用主責任を果たせるか詳細なチェックを行っている。</u> •派遣元責任者の要件の厳格化や講習の義務付けを検討すべき。 •初回の更新は許可から 1 年後とした上で審議会で審議することも必要ではないか。<u>その際、キャリアアップの実施状況もチェッ</u> 	<ul style="list-style-type: none"> •現行の届出制は、一度届出をしたら廃止届を出すまで有効であり問題。労働者を派遣するという業務の特性からも、全て許可制とすべき。 •特定は中小零細企業が多いことを踏まえ、十分な移行期間や資産要件の差を設けることを検討すべき。<u>派遣労働者の人数に応じて資産要件を変えたり、他の許可要件と組み合わせれば適格性は担保できる。</u> •現行の資産要件 2000 万円は非常に高いため、引き下げることも検討すべき。別の尺度も必要では。 •6 万の特定事業所の多くを占める中小企業についてはすぐに許可制へ移行するのは無理であり、<u>雇用されている 30 万の派遣労働者の雇用が失われたりしないよう、新しい基準を検討すべき。産業の活性化を図っていくためにも、中小企業に対しては資産要件を引き下げるべき。</u>

	<p>クする仕組みにすべき。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 罰則の強化や派遣元講習の義務付け等を行った上で届出制を維持すべき。仮に許可制とする場合は、中小企業は資産要件を緩和するなど、慎重に検討すべき。
<p>4. 期間制限の在り方</p> <p>① 常用代替防止の考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 派遣労働は職業安定法第 44 条の例外として認められているものであり、あくまで臨時的・一時的な需給調整の仕組みと位置付け、常用代替防止を堅持すべき。 • 常用代替防止は派遣労働者保護と相容れないという意見があるが、常用代替防止を堅持したまま、同時に均等待遇原則を導入することは可能であり、二項対立ではない。両者は不即不離の関係にある。 • 雇用は直接・無期が原則であり、非正規雇用全体が増えているから正社員との代替を防ぐ常用代替防止は不要、という考え方は的外れ。常用代替防止はあるべき雇用の姿とは何かという視点から検討されるべき。 <ul style="list-style-type: none"> • 派遣労働者は正社員と比較して処遇が低く、年齢が上がっても賃金に変化しない。また派遣料金が下がった際には賃金も大きく落ち込んでいる。同じ時期に派遣先の正社員の賃金はこれほど下がっていないはず。 • 無期雇用派遣は、雇用の安定の面でも処遇の面でも有期雇用派遣に比べて優れているとは言えず、研究会報告のように常用代替防止の対象から外すと常態的な間接雇用を認めることとなり問題。 • <u>無期雇用なら雇用が安定しているというが、派遣元は一般事業会社と異なり他に資産も少なく零細なところが多いということも考えると、無期雇用しておいて、派遣先の仕事が無くなったら解雇するということはある程度あり得る。無期雇用だから雇用が安定しているという保証はない。</u> • 多様な働き方のニーズがあるから多様な雇用形態を認めるということではなく、直接雇用の正社員こそ多様な働き方を可能とすることで対応していくべき。 	<ul style="list-style-type: none"> • 派遣は制度創設時から臨時的・一時的な働き方とされていたのではなく、平成 11 年のネガティブリスト化の際にそのように位置付けられたもの。 • 常用代替防止という考え方は、派遣労働者の就業機会やキャリア形成の機会を阻害しているため、まずはわかりやすい制度として新たな位置付けをすべき。 • 間接雇用と直接雇用のどちらが原則とか、法的に上かというものは無い。どちらが望ましい働き方かを考えるときは、雇用の安定が図られているかと、適正な労働条件が確保されているかという視点で判断すべき。 • 派遣労働者による正社員の代替は極めて小さい。代替は非正規雇用同士で起こっており、派遣のみ常用代替防止を維持しても意味は少ないのでは。 • 改正労働契約法第 18 条が派遣労働者にも適用される中、派遣制度のみ常用代替防止を維持し続けることには疑問。廃止も含め、抜本的な見直しの議論をしていくべき。常用代替防止に代わる基本的方針として、派遣は優良な事業者によることとするのはどうか。 • 働き方に対する価値観の変化、女性の職場復帰の必要性、パートやアルバイトと比較して賃金が高いといった実状を踏まえ、常用代替防止の考え方を見直すべき。 • <u>無期雇用派遣は期間制限の対象から除外するとした研究会報告案をベースとして議論すべき。派遣労働者にとって無期雇用が望ましいのであれば、希望する人には進めていくべき。</u> • <u>無期雇用であれば労働契約法 16 条の適用があり、派遣先がなくなっただけで解雇した場合は、解雇が無効になることもある。労働市場全体でみれば、雇用の安定した無期雇用というものを評価して、期間制限を設けないということは理がある。</u>

<p>②26 業務</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 常用代替防止は日本だけというが、EU 派遣労働指令では「派遣は臨時・一時的なもの」と定義されている。常用代替防止は日本だけの考え方ではない。 • 今日的な観点から真に専門的な業務か否かという観点からその数を絞り込む方向で内容を見直し、その上で業務単位での期間制限を維持すべき。 • <u>業務の該当の判断や付随的業務の扱いの問題については、解釈基準をこれまで以上に明確化して派遣先・派遣元に周知し、行政内部でも統一的に運用することとすれば問題ないのではないか。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 常用代替防止を趣旨とした法制度を採っているのは日本だけであり、世界的にも特異ということに留意すべき。廃止も含め、抜本的な見直しの議論をしていくべきではないか。 • <u>26 業務の中身を絞るとした場合、どの業務を残すのか、あるいは追加すべきかを決めるのは難しい。業務を絞ったとしても、解釈の違いや付随的業務の問題が残るという懸念もある。</u> • 26 業務の維持は困難。専門性は変化し続けるもので、様々な業界・業種について網羅的に把握し、業務を区分・管理していくのは極めて難しいのでは。 • 26 業務には専門的な業務のほかに特別な雇用管理が必要な業務も含まれていることを踏まえる必要。専門的な業務についても、正確には、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的知識等が必要なものであり、業務自体の専門性が高度か否かのみをもって見直すのは適切ではない。 • 業務を厳しく限定することにより、派遣労働者のキャリア形成や円滑な人間関係が阻害されている。個々の契約ごとに派遣先の要望や派遣労働者の意欲や能力に応じて、職場の実態に合致した形で派遣業務を定めていくほうが理にかなっている。 • 26 業務の維持は、26 業務や付随的業務への該当の有無や、業務を厳しく制限することにより派遣労働者の仕事の広がりや向上を阻害しているという問題がある。期間制限の単位を業務から個人にすることで、よりわかりやすい制度とすることができる。 • <u>現行制度は、適正に派遣を受け入れているつもりでも、期間制限違反と判断されるおそれがあるという、制度の不安定性の問題がある。この状態が改善されずに労働契約申込みみなし制度が施行されると、現場で大変な混乱が起こる。</u> • 真に高度な専門性が必要な業務もあるため、26 業務をすべて廃止することは慎重に議論すべき。不適當な業務は除外すべき。 • 26 業務の追加等については、平成 24 年に新たに 2 業務を追加したように、機動的に対応できる仕組みとなっている。 • 26 業務に従事する労働者の減少については、明らかに「専門 26 業務適正化プラン」が影響していると言わざるを得ない。行政の指導の実態やあり方についての検証が必要。 • 26 業務の廃止は、具体的な常用代替防止策とセットで考えるべき。規制色が強くなるのであれば、26 業務で期間制限を受けない派遣労働者の雇用に大きな影響を及ぼす可能性もあり、26 業務の廃止は求めない。
---------------	--	---

<p>③ 常用代替防止策</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 現行の業務単位での期間制限を維持した上で、26 業務の中身の見直しをすべき。 • <u>わかりやすさだけで制度を決めるべきではない</u> • <u>個人単位の期間制限と労使のチェックという制度を検討する場合は、派遣労働の濫用（実態にそぐわない派遣の利用や低処遇・不安定雇用）の防止策も検討すべき。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 現行の業務単位の期間制限は、受入期間の途中から派遣された人は短期間しか就労できない。キャリア形成・人材育成の観点から、個人単位の期間制限とし、一定期間は同一の派遣先で働けるようにすべき。期間は次のキャリアを考える上での区切りとして 3 年を目安とし必要なサポートをすべき。 • 期間制限と労使のチェックはパッケージで見ると望ましい。 • 雇用期間の区分に応じた期間制限とし、業務単位から個人単位の期間制限に変更することで業務の区分に基づく課題を解決することもあり得る。 • 「組織単位」については、「業務のまとまりがある単位」は誤解を招きかねない。混乱をきたさない為にも現行と同じ最小組織単位である係単位が適当。 • 現行制度を大きく変更する場合には、今働いている派遣労働者の雇用の安定を考え、長期の経過措置を設けるべき。
<p>④ 雇用安定措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>雇用安定措置は義務となっているが、他人の労働に介入して利益を得ている以上これは当たり前のこと。</u> • <u>3 年をぎりぎり超えない期間で派遣を終了するという抜け道が横行し、雇用安定措置が機能しなくなることを危惧している。</u> • <u>次の派遣先を紹介する場合、労働条件や勤務地等の面で明らかに応諾できないようなものを紹介することまで義務の履行に含むべきではない。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 経済環境の変化や地方などの場合には、幅広い措置が認められるべき。例えば、平成 24 年改正で入った無期雇用転換推進措置を含めるといのも検討に値する。また、本人の希望に応じ、上限を決めて同じ派遣先での就業を延長するなど、幅広く検討するべき。 • 派遣労働者の雇用の継続を図るのは当然のことだが、他の非正規と比べてあまりにも厳しい義務とするのはいかがなものか。雇用安定措置は、努力義務とすべき。
<p>⑤ 労使のチェック</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 労使のチェックに関しては、集团的労使関係法制の枠組みには、労働組合、過半数代表者、労使委員会というものがあり、それらを検証することが重要。過半数代表者は選出方法に問題があるケースが多く、通知・意見聴取においても十分にチェック機能を果たせていないのではないか。 • <u>我が国の過半数代表者は、1 割強が社員会・親睦会の代表者が自動的に就任し、3 割弱が事業主の指名で就任しているなど、その選出実態にはきわめて問題が多い。このような過半数代表者等が労使のチェックに参画するのは問題。チェックは機能しなくなり、常態的な派遣を許すことにつながる。</u> • <u>労使のチェックの仕組みとしては、研究会報告でも言及していたところの、労働者側の判断のみで可否判断を行うドイツの事業所委員会方式も検討するべき。</u> • <u>労使委員会の委員が労使同数になれば、事実上、受入反対の決定</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 派遣の利用は、派遣先が企業経営の観点から判断するもの。現行の派遣期間の延長の際の過半数組合からの意見聴取は問題なく行われており、新しい制度を導入する必要はない。 • 労使のチェックを既存の過半数労組や過半数代表者への意見聴取とするのであれば、評価できる。 • 労使委員会は、中小企業にとっては事務的にもコスト面でもハードルが高く、対応できない。 • 労使委員会はわかりにくい。現場で新しい制度を運用するのは大変で、浸透するのに時間がかかる。派遣法で新たな枠組みを設け

	<p>を行うことは難しくなり、結果として、調査・審議さえすれば派遣を使い続けられるということになる。労働者側にとっては単なるガス抜きであり、そのような委員会は設置する意味がない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働組合等の既存の仕組みがある中で、労使のチェックの仕組みを当部会で新たに検討することが適当なのか。短いスケジュールの中で新たな枠組みを作ることは困難。 まだ労使のチェックの仕組みについて具体的な議論をしておらず、労使のチェックを設けるなら、年内建議をやめて慎重に議論すべき。 	<p>るのは適当ではないのではないか。現行の過半数代表制に問題があるなら、そこをテコ入れし、適正な方法を根付かせるべきなのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働力の調達は経営者の裁量が大きいはずだが、労使委員会で反対の決定があった場合、経営権が制約されることになる。
<p>5. 派遣先の責任</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労組法における使用者性を見直すのは時間がかかる。まずは派遣法の中で派遣先へ団交応諾義務を課すなど、派遣先にも十分な使用者責任が認められるべき。派遣契約の中途解除による解雇の場合など、派遣先の関与がなければ問題が解決できない。 派遣先の使用者性が認められる余地があると法律に明記されれば、解決にかかる時間を短縮することもできる。 派遣先でのパワハラ等、派遣先の支配領域内で生じる一定の事項については、派遣法の中で派遣先の団交応諾義務を規定すべき。 <p>派遣先は、派遣労働者を使用する者として、時間外労働、安全衛生、労災補償等の面でも派遣元と連帯して責任を負うこととすべき。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 雇用主以外の事業主の労使関係法上の使用者性という問題は、派遣に特有の話ではない。派遣法ではなく、労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当。 派遣先の使用者責任について、現行制度を変える必要はない。 現行の法令によりきめ細やかに関係法令の責任分担が示されており、法律改正まで行う必要はないのでは。
<p>6. 派遣労働者の処遇について</p> <p>①均等・均衡待遇</p>	<ul style="list-style-type: none"> 均衡待遇は平成24年改正で盛り込まれたが、実状は均衡待遇からはほど遠い。処遇の改善を強力に進めるため、EUの政策も参考に、均等待遇の義務を法律に明記すべき。 EUとは状況が違うので難しいというが、難しいからこそ均等待遇の仕組みを考えるべき。パート法ではものさし研を通じて議論した。中国・韓国でも均等待遇が義務づけられるなど、世界の潮流は均等待遇であるという視点を持つべき。 <p>派遣労働者の賃金は派遣料金の変動に連動しており、処遇の改善のためには、派遣先労働者との均等待遇が必要。</p> <p>派遣先による賃金の情報提供や教育訓練の措置義務は、均等待遇に一步近付くものであり、評価する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 日本はEUとは労働市場の構造が異なり、実際に均等待遇を導入するのは難しい。派遣労働者間の均衡や比較対象の問題もある。 本当に均等待遇を導入するのであれば、正社員の賃金制度の見直しが必要になるが、それでよいのか。当面は派遣元の派遣労働者間の均衡待遇を進めることが重要。派遣先の労働者との均衡については、平成24年改正で入れた規定を周知していくべき。 平成24年改正で導入された均衡待遇に係る規定などの見直しをするのであれば、24年改正法全体も見直すべき。 派遣料金と賃金がすべて連動するわけではなく、逆ざやになることもある。派遣元の派遣先に対する信用保証機能や交渉機能により、派遣事業の労働条件を向上させる機能は評価されるべき。 派遣先ごとに賃金に差があり、派遣先との均衡だけ考慮するのは無理。職務内容に相応しい待遇の確保措置をとることとすべき。 賃金の情報提供については、派遣元の求めの有無を問わず一律に義務化することは問題。

	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先は派遣労働者を指揮命令して使用する以上、一定の義務が生じる。派遣先で訓練を受けてスキルを上げていくことができるようにすべき。 労働契約法 20 条のような考え方にたって、派遣先労働者との間で職務に関連しない給付（通勤手当や食堂の利用）については不合理な格差を禁止すべき。派遣先労働者と派遣労働者との格差縮小を優先すべき。 派遣元による均衡待遇の配慮内容の説明義務は、具体的に均衡待遇の強化につながるものとはいえないのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先に教育訓練を実施する義務を課すのは適切ではないのではないか。何を実施するのか、労働者が受けけない場合はどうなるのか、という問題があり、せめて配慮義務や努力義務にすべきではないか。 雇用主である派遣元が教育訓練を行うのが原則。派遣元ができない場合に派遣先が行うという分担はあり得る。派遣先に一律に義務付けるような措置は反対。 福利厚生面などできるところは取り組むべき。 通勤手当の支給については派遣元の労使で協議して決定すべき事項である。 均衡待遇について配慮した内容の説明ではなく、待遇に関する説明として議論すべきではないか。
②労働・社会保険	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元が派遣労働者を労働・社会保険に加入させているかどうかの確認を派遣先が行うことを義務付けると共に、派遣元が保険料の納付を怠った場合には、派遣先が連帯責任を負うこととすべき。指針は法律に格上げし、義務とすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> 保険に加入させていない場合は派遣元が派遣先に理由を通知することとなり、こうした取組みの一層の促進を図るべき。保険料は派遣元が全労働者分をまとめて納付するもので、賃金を把握していない派遣先が連帯責任を負うことは困難。 派遣元はすべて許可制とすることになれば、労働・社会保険の適用は担保されるのではないか。
7. キャリアアップ措置	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元がキャリアアップ措置を行うにあたっては、教育訓練計画を立案・実施することや管理者を選任すること、成果を評価・確認する職務評価制度を整備することなどが必要。また、評価が上がれば賃金や処遇を上げることを義務付けるべきでは。 行政も、業界団体に対しキャリアアップの方針を示す、派遣元のキャリアアップ措置をチェックするなどの取組を行うべき。 登録型派遣はビジネスモデルのあり方からして、派遣元にコストをかけてまで教育訓練をしようというインセンティブは働かないはず。登録型派遣にキャリアアップが望めるのか疑問。 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアアップというより、キャリア形成というべき。本人の意欲や能力が基本であり、派遣元はキャリア形成の支援を行うと位置付け、何らかの対応を考えることが基本。 派遣を通じてのキャリアアップには多くの派遣先の仕事（雇用機会）が必要。派遣先での直接雇用や正社員を目指すには派遣先内での異動が有効で、期間制限を個人単位とする場合の受入れ可能範囲をなるべく小さな単位で制度設計すべき。また、本人の希望により期間制限の延長も可能とすべき。 キャリアアップ自体多様な概念であり、一律ではなく様々な措置を認めるべき。 キャリアアップの方法は個々人に応じ異なるため、コストを意識した一律の仕組みよりも知恵と工夫が必要。 キャリアアップ措置の具体的な定義を示すべき。 派遣元がキャリアアップ措置の責務を負うが、計画的な教育訓練を全員に行うのは非現実的。 国による非正規雇用労働者へのキャリア形成支援を実施すべき。もちろん業界団体も協力していきたい。

	<ul style="list-style-type: none"> 許可要件に加えるのは賛成。さらに、初回の更新は許可から 1 年後とし、キャリアアップ措置をきちんと行っているかも含めて早期にチェックをかけることとすべき。 派遣労働者の育児休業取得は、派遣でも継続して働くことができるようにするものであり、キャリアアップ措置の観点からも重要。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定の派遣先による教育訓練の義務化だけでなく、外部労働市場の中で汎用性のあるスキルを身に付けてもらう取組みを官民挙げて行うべき。 許可要件にするなら、具体的・客観的な内容であることが必要。主観的・抽象的なものを許可要件とするのは反対。 正社員の募集情報の周知は、新卒採用など、派遣労働者が募集要件を満たさないものは除外すべき。 紹介予定派遣は、本人の能力適性が分からない段階で紹介予定先の労働条件等を示さなければならず、派遣先のハードルとなっている。こうした規定は見直すべき。
8.平成 24 年改正法	<ul style="list-style-type: none"> 平成 24 年改正法の見直しはするべきではない。施行から 1 年が経ったばかりであり、施行状況に関する情報の蓄積が不十分。判断する材料がない中で見直しを決めるべきではない。 これだけ非正規雇用が増えているなか、派遣だけ規制を強化するのはおかしいという意見があるが、雇用者の 3 分の 1 以上が非正規雇用であるということ自体が問題。平成 24 年改正に見直すべきものはない。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成 24 年改正で入った新たな規定は、全般的に、派遣労働者やこれから派遣で働こうという人にとって有益なもの又は保護になっておらず、不合理な実状があるという認識。
①日雇派遣の原則禁止	<ul style="list-style-type: none"> 日雇派遣の禁止が労働者保護になっていないというが、異なる認識を持っている。日雇派遣は短期雇用と間接雇用が結びつき、使用者責任、雇用主責任が特に曖昧になるといった問題が大きいため、その見直しは労働者保護に反する。 労働力が安く買い叩かれる日雇派遣で働かざるをえない状況から労働者を脱却させることが重要で、そのために平成 24 年改正で年収制限を設けた。貧困や不安定雇用のループから抜け出すための方策は日雇派遣でないはず。見直しには反対。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働は臨時的・一時的なものとして位置付けられており、その最も典型的・象徴的な働き方を制限するのは整合的ではない。限られた時間や期間だけ働きたい人、収入が多くなく働く必要がある人の雇用機会を奪う結果となっている。日雇派遣で働いていた人のうち 9 割は副業や求職中のつなぎ仕事として日雇派遣をしていた人や、学生・主婦だったという調査もある。派遣元がエージェント機能やマッチング機能を発揮していくという観点からも、冷静に検討し直すべき。 直接雇用のアルバイトでは求職者等の細かいニーズに対応できない。日雇派遣専門の派遣元責任者を選任することや、安全衛生、教育訓練等の面で必要な対策を行っている優良な事業主に限定して日雇派遣を許可するという見直しも必要ではないか。 貧困から抜け出せないのは日雇派遣に起因する問題ではなく、むしろ、長期的にステップアップしていくために日雇派遣を活用するということも考えられるのでは。問題が起きたから禁止するのではなく、問題が起こらないように規制していくべき。 日々紹介には、雇用主がその都度変わり社会保険に加入できない等の問題点が多くある。また、個人情報とその都度求人者に提供

	<ul style="list-style-type: none"> •短期の間接雇用というものを労働市場政策上どう位置付けるのか、存続させるべきか否かということも議論すべき。フランスでは、平均派遣期間は10日間と短い、派遣利用事由制限と均等待遇原則があるため、日本のように劣悪な待遇の問題は生じない。日雇派遣労働者の処遇にまで踏み込んで均等待遇を実現するというなら議論は違ってくるが、そういった議論をすることなく規制だけを見直すことは認められない。 •派遣を臨時的・一時的と位置付けているのは、無期の直接雇用に誘導するため。日雇派遣ではこれを達成できない。 	<ul style="list-style-type: none"> •することに抵抗を感じる人も多い。企業側も、労働者の管理に非常に苦慮している。 •日々紹介への移行は機能しなかったと考えている。イベント運営のように数日単位の労働力のニーズは多くあり、短期の労働需要にもっと柔軟に対応できるようにしてほしい。例外の収入要件など、もう一度議論すべき。 •労働者全員が直接雇用・長期雇用を望んでいるわけではなく、短期派遣のニーズは多くある。規制を見直すべき。また、500万円という収入要件は現実的に考えて高すぎる。 •派遣を臨時的・一時的な働き方と位置付けるのであれば、その代表格である日雇派遣を禁止するのはおかしいのではないかと。また、処遇については、同じ仕事であれば派遣はパート・アルバイトよりも賃金が高い。
<p>②離職後1年以内の派遣の禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> •規制の必要性は薄らいでいない。リストラを自己都合退職ということにする悪質な経営者もゼロではなく、安易に例外を設けるべきではない。元いた会社に再度勤めるときに、派遣でなければならぬ理由はないはず。 •正社員をリストラし、派遣会社に移籍させて元の職場に派遣として戻すということをした会社があった。労働力が必要であれば直接雇用すべき。例外を設けた場合、悪用される可能性は否定できない。 •まともな会社ばかりではない。リストラのために派遣を活用するような企業も出てくる可能性があり慎重に検討する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> •自己都合で元の会社を退職した人や、有期雇用の期間が満了した人、ごく短期のアルバイトをした人まで対象となっており、不合理な規制。対象を、例えば解雇された人に限定したり、自己都合退職や短期の場合は除外したりするべき。 •解雇された労働者が派遣として戻るのはおかしいという理解している。ただし、無期雇用で解雇された人と、有期で数日働いた人は事情が違う。色々な働き方の一つとして、短期の有期雇用や派遣という働き方を選んでいる人がいることを踏まえるべき。 •地方では働く場所が限られている。以前勤めた会社で派遣として働きたいという要望は多くある。
<p>③労働契約申込みみなし制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> •施行もされていない制度である以上、改正する立法事実がない。平成27年から施行ということも含めて国会で法案が成立したのであり、国権の最高機関たる国会の決定を尊重すべき。 •違法派遣について派遣先も知っていた場合に適用されるものにはすぎない。採用の自由や契約の合意原則に反するとの主張もあるが、フランスやドイツにも違法派遣がなされた場合の「雇用みなし規定」は存在している。偽装請負について予見可能性が低いということであれば、施行までに、予見可能性を高めるための努力を尽くせばよい。 	<ul style="list-style-type: none"> •施行前に見直すべきではないというが、施行を平成27年と修正した趣旨について、国会では、こうした罰則を設けることが本当に良いのかしっかり議論するため、という説明がされている。施行前だから議論しないということではないはず。この制度には、採用の自由や契約の合意原則を侵害しているという根本的な問題が含まれている。施行前に撤廃するべき。 •仮にこの制度を残すとしても、要件の一つである偽装請負については、予見可能性が非常に低く、あまりにも問題。類似の制度があるドイツでは、無許可の派遣元からの派遣を受け入れた場合に適用されることとなっており、要件が明確。期間制限違反については今後の議論次第であるが、少なくとも偽装請負の要件だけは削除すべき。 •禁止業務や無許可派遣はわかりやすい要件だが、偽装請負は労働局によって見解が異なり、判断が予見できない部分が多い。

	<ul style="list-style-type: none"> •むしろみなし制度の要件に、派遣先が特定目的行為をした場合を追加すべき。派遣先の違反行為を抑止するという目的に照らし、適当なはず。 	<ul style="list-style-type: none"> •施行する以上、きちんと法を守ることができるかを考えるべき。よくわからないまま施行するべきではない。施行まであと2年程度で、周知期間も考慮すると、明確化の方策を検討するには時間が足りない。 •裁量的に判断されている特定目的行為を労働契約申し込みみなし制度の要件に加えることは反対。
<p>④ マージン率等の公表</p>	<ul style="list-style-type: none"> •業界としては当然マージン率を開示したくないだろうが、派遣会社には高いマージンを取っているところもある。マージン率は派遣労働者が派遣会社を選択する際の判断材料となりうる。社会・労働保険の加入状況や年休の取得状況などを開示すべきというのなら、その他開示事項として任意で公表すればよい。この規制の撤廃とは関係ない。派遣先の労働者との均等待遇が導入されれば、マージン率の開示は必要なくなるが、そうでなければ変更する必要はない。 •許可諮問の際にマージン率を見ているが、特殊な業務への派遣でなくてもマージン率が高い会社がある。仮にマージン率が高くても、その中身を示せば労働者は納得する。公表を継続していくべき。 	<ul style="list-style-type: none"> •意味のない規制であり、撤廃すべき。労働者はマージン率を基準に派遣会社を選んでいるわけではない。マージン率が低い派遣元は優良で、高い派遣元は悪質、ということにはならない。派遣元は、派遣料金と派遣元負担とのバランスを見ながら賃金を決定しているのであり、経常利益率を見ても他のサービス業より低い。また、マージン率の公表は契約自由の原則を侵害することにもなりかねず、派遣会社にだけ義務付けるのは差別的。派遣サービスの高度化も阻んでいる。 •労働者が派遣会社を選ぶ際の参考となる情報ということで義務付けられたわけだが、かえって誤解が生じており、優良事業者を選択しうる情報となっていない。存続させるのであれば、例えば、労働者が享受すべき権利である社会保険、福利厚生、有給休暇などの状況について開示するというほうが有益なのでは。 •労働者が派遣会社を選ぶ基準になっていない。一般事務や製造業務といった派遣であれば、競争原理が働くため、派遣会社が暴利を得るといえることにはならないはず。
<p>⑤ 均衡待遇の配慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> •労働者保護・均衡待遇についても、平成24年改正によってどのようなものかということを示して議論してほしい。単に規制をやめろ、弱めろというのでは同じ土俵に立った議論にならない。 •直接雇用の場合は交通費が支給され、非課税となるが、派遣労働者は、もともと低い賃金から、交通費を負担し、さらにその分にかかる税金も支払うという二重の負担になっている。均等・均衡待遇は賃金に限った話ではない。 	<ul style="list-style-type: none"> •本当に均等待遇を導入するのであれば、正社員の賃金制度の見直しが必要になるが、それでよいのか。当面は派遣元の派遣労働者間の均衡待遇を進めることが重要。派遣先の労働者との均衡については、平成24年改正で入れた規定を周知していくべき。
<p>⑥ グループ企業派遣の8割規制</p>	<ul style="list-style-type: none"> •そもそも専ら派遣やグループ企業派遣は、常用代替を促進するものであるため規制している。派遣本来のマッチング機能を果たすのが派遣元の役割。会計基準や8割という数字の問題については議論していた当時から様々な考え方があった中で、審議会として結論を出したものの。金融機関では、この規制を受けて派遣労働者を直接雇用に変更したというところもある。直接雇用になれば雇用責任は明確になり、メリットが大きい。こうした事例が出てき 	<ul style="list-style-type: none"> •グループ企業派遣の役割が評価されず、一部の企業の問題点のみが注目されて規制が強化された。技術者をグループとして育成し活用していくことは、技術の向上、競争力強化に役立つ。また、採用している会計基準でグループの範囲が変わるという点は、規制の在り方として問題。8割という数字についても、根拠が明確でなく、非常に問題。 •グループ企業派遣には、外部から労働者を雇い入れて派遣すると

	<p>ていることを考えると、規制を変える必要はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者は、元の職場に派遣で戻ることを希望しているわけではないのでは。規制があるからこそ、直接雇用への切り替えが起こった。派遣という形でしか元の会社に戻れないという状況を変えるべき。 	<p>いう形も多く見受けられ、有益な需給調整機能を果たしており、数字で一律 8 割と規制するのは無理がある。</p>
<p>9. 特定目的行為</p>	<ul style="list-style-type: none"> 無期雇用ならば事前面接の結果が派遣元での雇用関係に影響がないというが、無期雇用でも派遣先が決まらないために解雇された事例はあることから、これまで通り禁止すべき。また、違反行為に対しては行政が積極的に指導すること、労働契約申し込みみなし制度の要件に加えることも必要。 派遣の本来果たすべき機能は需給調整機能であり、特定目的行為を行うなら、それを放棄することになる。派遣制度の趣旨に関わる問題であり、規制を緩めることには反対。 	<ul style="list-style-type: none"> 現行、法律上は努力義務だが派遣先指針では禁止とされており、整合性が取れていない。特定目的行為はどこまで行うことが可能なのか、範囲について明確にすべき。スキルシートを派遣先に送付することは特定目的行為ではないと認識しており、該当しないということを明記してほしい。 派遣労働者の能力チェックのためにスキルシートは極めて有効であり、特定目的行為に該当しないということを業務取扱要領にはっきり書いてほしい。 無期雇用の派遣労働者を、派遣先による派遣労働者の特定を目的とする行為に係る規定から除外することについては、賛成。
<p>10. その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> 要望であるが、今後の議論の論点に入れられるものがあれば入れてほしい。 <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者であることを理由とした不合理な差別を禁止すべき。また、年休・産育休等の労働者としての正当な権利の行使を妨げている派遣元への行政上の監督・指導を強化すべき。 就業条件の事前の文書明示を一層強化し、業務内容の詳細、ノルマの有無、引き継ぎの有無等についても明示することとすべき。 派遣期間の延長の際に派遣先の労働組合に通知・意見聴取することとしている事項に、業務、派遣労働者の人数、賃金、社会・労働保険の加入状況、派遣料金、派遣元の社名等といった事項も含めるべき。その際、「期間、業務、人数」の 3 つの項目は書面による意見聴取とすべき。 紹介予定派遣の場合の派遣期間は 6 ヶ月を超えてはならないとの現行ルールを法律に定めるべき。また、直接雇用される際の労働条件の明示の時期を明確化すべき。直接雇用した労働者について試用期間を設けることを禁止し、直接雇用された後の労働条件は派遣就労時を下回らないこととすべき。 	<ul style="list-style-type: none"> どのような考え方によるご意見なのかが分からないので、コメントはしづらい。 直接雇用のアルバイトをしながら、派遣会社に登録して、登録者向けの教育訓練を受けている人もいる。こうした向上心のある非正規雇用労働者をサポートする仕組みを設けてはどうか。その際、派遣元へインセンティブを付与することが重要で、助成を行うなど積極的に取り組むべき。

(注) 第 198 回労働力需給制度部会提出資料 1 を基に加筆修正したものである。