

論点に係る公労使意見及びヒアリング時の発言
(「均等・均衡処遇の考え方、派遣元と派遣先の役割分担の在り方」関係)

労働者、使用者及び公益代表意見については、「労働者派遣制度に関する検討課題に係る労働力需給制度部会における公労使意見について」(平成19年12月25日労働力需給制度部会資料)中の意見を、論点ごとに記載した。

また、ヒアリング時の発言については、第3回研究会及び第4回研究会におけるヒアリング時の発言を適宜整理し、論点ごとに記載した。

- 1 派遣労働者の均等・均衡処遇について、「積極的に研究・検討すべき」との意見があるが、特に、①パート労働者に係る均衡処遇と異なり、派遣労働者と派遣先の労働者では雇用主が異なっていること、②比較対象労働者をどのように定めるか、③均等・均衡の対象となる処遇の範囲はどこまでかということを含め、どのように考えるか。

また、均等・均衡処遇のほかに、派遣労働者の働き方にふさわしい処遇の実現を図るため、どのような対応が考えられるか。

【労働者代表意見】

- ・ 欧州では均等・均衡は当たり前であり、派遣労働者の賃金を含めた均等・均衡待遇について積極的に研究・検討すべき。

【使用者代表意見】

- ・ 均等・均衡は、どこを基準にどうやって比べる必要があるのか、よくわからない。

【ヒアリング時の発言】

- ・ 外見上同じに見えても、責任の重さや成果の問われ方に違いがあれば、一定の差はあるものとする。＜日本人材派遣協会(第3回)＞
- ・ 派遣先で同じような仕事をしている正社員との均等待遇をどうするか。派遣において、特に専門26業務等の最低賃金を設定すべきではないか。また、派遣労働者の職業能力の適切な評価をすべきではないか。職業能力や仕事に見合った公正な賃金、派遣料金の確保が必要。＜JSGU(第3回)＞
- ・ 危険業務についても、特段の指示や教育はない。スキルアップ、また、労働条件の向上もない。＜派遣労働者：日雇(第4回)＞

2 派遣契約単価と労働者に支払われる賃金の差（いわゆる「マージン」）について規制すべきとの意見があるが、どのように考えるか。今般の派遣元指針の改正により、派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、派遣料金の額や派遣労働者の賃金の額に関する情報を公開することとしているが、これに加え、どのような対応が考えられるか。

【労働者代表意見】

- ・ 派遣契約単価と労働者に支払われる賃金の差（マージン）について規制をかけるべきである。

【使用者代表意見】

- ・ いい人材であれば派遣料金が高くとも導入したい、ということもあり、上限規制は不適當。

【ヒアリング時の発言】

- ・ 派遣料金から派遣スタッフの賃金を引いたものがすべて利益ではなく、営業利益は大体2～3%。社会保険料の事業主負担分、有給休暇、派遣事業を運営していくためのコストが含まれている。また、派遣スタッフのエージェントとして機能している部分があり、全体のサービス提供という点で評価して欲しい。いずれにせよ、その取得率を人為的に定めることには賛成できない。＜日本人材派遣協会（第3回）＞
- ・ 適正なマージンを取っている会社もあるが、そうでない会社もある。さまざまなコストがかかるから、その中の一定程度しか純利益にならないことは承知の上で、派遣料金から賃金を引いた額をマージンと呼んで、例えば3割などのマージン率の上限を政令で定めるような法律上の規制をしていくべき。例えばマージンが4割、5割、6割となってきたら、明らかに不適當。＜派遣ユニオン（第3回）＞

- 3 派遣労働者の教育訓練について、どのような内容が考えられるか。また、派遣元・派遣先はそれぞれどのような責任を負うことが適当か。さらに、積極的に教育訓練を行う派遣元・派遣先が評価される仕組みは考えられないか。

【労働者代表意見】

- ・ 派遣労働者の教育訓練の責任は派遣元にある。派遣元で一人前になる訓練をして、どんな企業の求めにも応じて派遣できてこそ、人材ビジネスと呼べる。現状は単に労務供給になっており、派遣先もそれを安易に利用してしまっていることが、トータルとして労働者の質の低下を招くことになる。
- ・ 日雇派遣の場合、派遣元による教育訓練は行われておらず、単なる労務供給となっているのではないか。
- ・ 教育訓練については、派遣元が体制を整備してしっかりと取り組むところと、そうでないところの差が大きい。
- ・ 直接雇用の正社員などは、採用後の集合訓練や階層別教育訓練等を受けるのが通常だが、派遣労働者はそうではない。派遣労働者の能力開発を誰の責任で行うのか、しっかり位置付ける必要があるのではないか。

【使用者代表意見】

- ・ 派遣先が派遣労働者に求める能力が多様化しており、派遣元で体系的な訓練を行うことは難しい。また、派遣労働者についても、複数の派遣元に登録しているケースが多いため、どのように訓練するのが合理的であるか、検討する必要がある。
- ・ 派遣元がお金をかけて教育をしっかりやった人が外に出てしまうこともあり、派遣元が安心して教育ができる体制作りを検討しても良いのではないか。
- ・ 時間外のOJT、eラーニングなどの取組を行う派遣元もあり、こういったサービスを提供する派遣元にスタッフが集まっていくような仕組みが必要ではないか。
- ・ 日雇派遣の教育訓練については、一律に訓練といっても仕事内容によって全く異なる話になる。

【ヒアリング時の発言】

- ・ 派遣を続けたいという方々には、派遣元として能力開発、キャリアカウンセリングの実施に努めたい。能力開発については、エントリーレベルの方々が多く、いわゆるビジネスマナーやコミュニケーションといった基本的な研修で派遣を受け入れてもらえる仕事もあり、そのような形でキャリア形成を図ることも可能。また、スタッフのキャリア形成を意識したマッチングを実現することも大事。＜日本人材派遣協会（第3回）＞
- ・ 派遣先の社員と同等の教育訓練機会を派遣先が確保すること、派遣元が行う教育訓練に派遣労働者が参加できるように、派遣先が配慮することが必要。＜JSGU（第3回）＞
- ・ 派遣会社の中にはきちんと教育する所もあるが、そうでない所もあり、そのよう

な意味で義務付けが必要ではないか。売上の一定比率を教育訓練費の形で課してはどうか。＜J S G U（第3回）＞

- 派遣労働者であること自体で評価が低くなり、また、派遣先が変わると評価されず、キャリアアップの手段とならないので、派遣労働者として働くメリットがほとんどない。就業形態によらずキャリアアップできる働き方として派遣を評価してきたが、今は、いわゆる正社員で働く方がよいと考えるようになった。＜派遣労働者：登録型（第4回）＞
- 危険業務についても、特段の指示や教育はない。スキルアップ、また、労働条件の向上もない。＜派遣労働者：日雇（第4回）＞（再掲）

4 社会・労働保険、時間外労働、安全衛生、労災補償、未払賃金の立替払い、団体交渉、雇用責任等について派遣元と派遣先の重複責任とすべき等の意見がある。特に労災補償については、ヒアリングでも派遣先も責任を負うべきとする意見があったが、これら派遣元と派遣先の役割分担をどのように考えるか。また、派遣受入れについて派遣先労働組合への通知及び意見聴取を義務付けるべきとの意見があるが、どのように考えるか。

【労働者代表意見】

- ・ 欧州では、派遣元が社会保険未加入の場合、派遣先が責任をもって保険料を支払う制度がある。社会・労働保険は派遣元・派遣先の連帯責任とするという検討も必要。
- ・ 派遣先が就労場所であることから、時間外労働、労働安全衛生、労災補償責任等について派遣元・派遣先の重複規定とするべき。
- ・ 派遣元倒産時の未払い賃金を派遣先が立替払いすることも検討してはどうか。
- ・ 派遣労働者が加入した労働組合に対する派遣先の団体交渉応諾義務を明確化する等、派遣労働者をめぐる労使関係の在り方について検討するべき。
- ・ 派遣期間が1年を超える場合は派遣先の労働組合の意見を聴くこととなっているが、全ての派遣に関して期間、業務、人数、賃金、社会・労働保険の加入、派遣料金、事業者名等の派遣先組合への通知を義務付け、意見を聴くこととしてはどうか。
- ・ 派遣元・派遣先の共同雇用責任について、積極的に検討するべき。

【使用者代表意見】

- ・ 福利厚生と一口に言っても、多種多様な項目があり、企業にとって水準が大きく異なることを考えると、どの項目にどういった内容・方法で配慮するのが合理的であるかの検討は、具体的個別に検討する必要がある。また、企業側の配慮については、企業差が大きいことから、法律での義務づけは適当ではない。

【ヒアリング時の発言】

- ・ 労災保険は、派遣先にも一定の責任を考えてもらいたい。例えば上乗せ補償などの問題があり、同じ職場で同じ仕事をしていて事故に遭ったときでも、元のスタッフと先の従業員でその手当が違ってくることについては、何か同じような仕組みが考えられないか。保険料の負担についても、元先の双方で持ち合うことはできないのか。＜日本人材派遣協会（第3回）＞
- ・ 労災保険にはきちんと加入しているが、実際、届出をすると違法派遣が発覚してしまうということから、労災保険をきちんと適用しなかったり、あるいは現場での事故を少しでもごまかすために、救急車を呼ばないというケースが多い。労災隠しの実態も非常に大きい問題。＜派遣ユニオン（第3回）＞
- ・ 実際に怪我が起こるのは派遣先。業務に起因し設備を含めた職場環境等が原因で

発生するのが労災。であれば、派遣先も、労働災害が起こった時には相応の責任は取るべき。＜ J S G U (第 3 回) ＞

- 派遣契約の途中で契約解除をすることがあるが、通常派遣元、派遣先という力関係を考えると、なかなか賠償請求できない。そのしわ寄せとして、派遣スタッフに対して「今月いっぱい」ということで、その後のケアがないことがある。派遣先の賠償責任を義務付けるべき。＜ J S G U (第 3 回) ＞