

## 第 1 回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 議事概要

- 1 日時 平成 24 年 10 月 17 日（水）10:00～11:50
- 2 場所 厚生労働省職業安定局第 1、2 会議室
- 3 出席者  
〈構成員〉  
鎌田座長、小野構成員、木村構成員、竹内構成員、山川構成員  
〈事務局〉  
宮川派遣・有期労働対策部長、富田需給調整事業課長、牧野派遣・請負労働企画官、佐藤課長補佐
- 4 議題
  - (1) 労働者派遣制度の現状と課題について
  - (2) 労働者派遣に関する実態調査について
  - (3) その他

（文責：事務局）

## 【議論にあたっての視点】

- 現行の派遣法は時代に即していない。今の労働市場に合わせ根本から見直す必要。
- 派遣を働き方の一つとして正面から位置付けた上で、どのように保護していくかという観点からの見直しが必要。
- 労働者派遣の持つ需給調整機能と、派遣労働者の雇用の安定化・長期化をいかに両立させるか、そもそも両立できるのかという視点から議論すべき。
- 派遣制度はこれまで常用代替防止という趣旨のもとにやってきたが、これからもそれで良いのか。派遣労働者のキャリア形成という視点が必要ではないか。
- 派遣労働者の雇用の安定・保障をいかに図るか、均衡処遇・均等待遇をいかにして実現していくか。その際、「登録型」と「常用型」という観点は混乱を招きやすい側面があるので、「有期雇用」と「無期雇用」という観点から議論すべき。
- 派遣制度には、①労働市場の需給調整機能、②派遣労働者の保護、③常用代替防止、という三つの要請があり、これらのバランスをいかにとるかが重要。
- 見直しの議論にあたっては、①改正法の施行状況をよく踏まえること、②派遣制度における利益状況（誰の利益がどう保護されているか）を整理し、それぞれの利害を調整すること、③派遣制度の理論的構造を整理すること、④派遣元ないし業界全体による人材投資（派遣労働者のスキル向上）をどう促していくか、⑤政策目的を達成するための手法としてどのようなものが適切か、という視点が重要。

## 【議論の前提となる現状認識】

- 現在派遣で生じている問題の中には、派遣労働者に対する派遣元のマネジメントが適切に行われていないことが原因のものもある。
- 派遣労働者は20～30代の若者が多いということが一つの鍵になる。
- 日雇派遣から日々紹介への移行が起こっているが、雇用責任の担保等を考えると、日々紹介の方が望ましいと言えるか否か、再検討の余地がある。
- 届出のみで事業を行える特定労働者派遣事業所の数が増えているが、もしかしたら、これはバランスを欠いた特定派遣の流れかもしれない。特定派遣に安易に流れている可能性も否定できない。
- どのような待遇が均衡、均等かについて、派遣先と派遣労働者のコミュニケーションの中で決められるような仕組みが考えられないか。

#### 【派遣労働者のキャリアアップについて】

- 派遣元・派遣先に人材育成への投資をしてもらうことが必要。
- 派遣は業務が限定されているため、仕事が高度化・広域化しない。そうすると、キャリアが積めないのが賃金も伸びない。常用代替防止という観点を残しつつも、キャリアを伸ばしていけるような仕組みを考えていくことが必要。
- 派遣制度で前提とされている「派遣元による派遣労働者の人材育成」というのは現実的か。キャリア形成にはOJTが不可欠。
- 派遣労働者の活用は各企業の人材戦略の一部であり、正規雇用のような投資がなされないのは、経済原則に従って企業が行動する限り、ある意味やむを得ない面もある。
- 正規労働者の場合とは異なり、登録型の派遣労働者への投資は回収できない恐れがあるという構造的な問題がある。
- 派遣という働き方を選んでいる労働者のうち、キャリアアップを本気で望む人がどれだけいるかということも考える必要がある。

#### 【派遣制度における法的関係】

- 原則は雇用主である派遣元が団体交渉に応じるべきだが、派遣先の使用者性の問題についても、理論的な面から整理することが必要。
- 例えば、派遣先が派遣労働者に対して業務上の指揮命令を超えた行為をする場合、また派遣元と派遣先が協力して労働者のスキルアップを図る場合、法的な解釈・整理はどのようになるのかについて検討が必要。

(以上)