

第 2 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 29 日（月） 10:00～12:00
- 2 場所 厚生労働省職業安定局第 1、2 会議室
- 3 出席者
〈委員〉
鎌田座長、阿部構成員、奥田構成員、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、尾形企画課長、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) 有識者からのヒアリング
(2) その他

（文責：事務局）

【議論にあたっての視点】

- 派遣は雇用者と使用者が異なる間接雇用であるという特殊性を踏まえて議論すべき。
- 派遣労働者は契約社員やパートなどの非正規の雇用形態の中で流動する。派遣の在り方を考える際には、他の非正規労働や個人請負との調和にも留意する必要がある。
- 専門 26 業務とそれ以外という区分のあり方、派遣元と派遣先の雇用責任の分担といった、派遣制度の構造そのものに関わる点も検討すべき。
- 派遣先の使用者性や、集団的労働関係法との関わりについては、現行の制度でどのように位置付けられるか整理する必要がある。
- 判例や個別の労働関係紛争のあっせん事例について研究し、どのような問題が現れているか把握していくべき。
- 関係者の行為規範となるという意味からも、わかりやすい制度にすることが必要。

【派遣と有期契約社員との関係】

- 派遣先企業の中には、登録型派遣労働者から契約社員への転換を進めているところがある。この事例により、登録型派遣の果たす機能や必要性について検証することができるのではないか。
- 有期契約社員への転換によって、特に派遣の利点である採用・労務管理コストの面についてどのような問題が発生しているか、経過を見ながら検証する必

要がある。

- 派遣には、①労務管理や採用業務が集約化されることで規模の経済性が働く、②派遣元と派遣先で長期的関係が築かれることで派遣される人材の質が担保される、という 2 つのメリットがあるが、これが実際に発揮されているかどうかはわからない。

【有期雇用労働者の無期転換との関係について】

- 労働契約法に規定された無期雇用労働者との不合理な労働条件の相違の禁止や、5 年を超えた場合の無期転換について、これらを有期雇用の派遣労働者に適用する際の扱いについても今後検討していくことが必要ではないか。
- 派遣の期間制限は派遣先の部署や業務という面からの規制だが、労働契約法の無期転換は労働者個人に着目した規制であり、これをどう整理するかが重要。
- 労働契約法の改正により、今後、正社員とは異なる無期雇用の派遣労働者が増加する可能性。これらの労働者のキャリアアップをどのように図るかも検討する必要がある。

【派遣労働者の処遇について】

- 日本では職種別の労働市場が形成されていないため、均衡待遇といっても派遣される派遣先により労働条件に差が出ることになる。
- 労働契約法で禁止されているのは有期雇用の労働者についての「不合理な相違」であり、派遣法で義務付けられているのも派遣先の労働者等との均衡を「考慮する」こと。どちらもフレキシブルな規制となっている。

【派遣労働者のキャリア形成について】

- 35～40 歳になるとスキルが陳腐化することから、次の派遣先が見つからないということがある。派遣元も、ある程度の年齢になった者に対しては能力開発のインセンティブが低い。こうした層のキャリア形成をどうしていくかが課題。
- 1 つの派遣先で 3 年を超えて固定して就業すると、正社員化する確率が格段に高まるという研究がある。
- 派遣労働者のキャリア形成については、初期キャリアと中期（専門的）キャリアを分けて考えるべき。
- 初期キャリア形成は派遣元が教育訓練を行うことによりある程度達成されるが、中期キャリアの形成には、業務内容の制限（26 業務の問題）、派遣先の指揮命令の考え方など、制度上の課題がある。また、派遣労働者に対して派遣先のインセンティブが働きにくいことや、そもそも派遣が利用される職場では臨機応変な対応を必要とする仕事が少なく能力を伸ばす機会が乏しい、といった制約もある。
- 派遣労働者の中期的キャリアとして具体的にどのようなものを想定するか、

またそのための機会の平等をいかに整備していくか議論する必要がある。

- 専門性のある業務であっても長期に渡って派遣労働者に従事させるのは、その専門性が数年後には陳腐化するかも知れず、流動性を維持しておきたいという派遣先の思いもあるのではないか。
- 中期的なキャリア形成のためには、仕事に対して評価がなされ、評価に応じて派遣就労の中でキャリアアップが図れるようなキャリアラダーが必要。
- 正社員になることを望んでいる派遣労働者の中には、賃金の上昇やキャリアアップまで望んでいるのではなく、雇用が安定しているなら派遣労働者のままでもよいと考える者も一定数いることに留意が必要。

【その他】

- 労働局によって運用に差が生じているという指摘を踏まえ、立法論と運用論のバランスをとりつつ制度を考えていく必要がある。
- 登録型派遣と有期契約社員は、法律面から見ると全く異なるものだが、経済的な面からは大きな違いはないと見ることもできる。
- 派遣と請負の区分、派遣と出向の違いについても必要に応じて議論していくべき。

(以上)