

## 論点に係る公労使意見及びヒアリング時の発言 (「派遣労働者の雇用の安定」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 「登録型」「常用型」の在り方について

(1) 「登録型」「常用型」はそれぞれどのような機能を果たしており、何が問題となっているか。特に、職業紹介等と比較して、それぞれどのようなメリット・デメリットが考えられるか。また、いわゆる「26業務」とそれ以外の業務とで、違いはあるか。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 登録型・非26業務をどうしていくのかという議論が必要。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 登録型については、業務や職務の内容により、一時的な対応要員としての活用を求める企業側の声は強い。また、登録という形で広く門戸が開かれ、自由に働く機会が与えられる登録型を希望する労働者側の一定のニーズもある。登録型を多様な働き方の一つとして尊重すべき。
- ・ 26業務は派遣受入期間の制限がなく、実質的に雇用の安定が図られており、また、今後も派遣労働者としての就労を望む者が多い。非26業務については、実態の問題点を整理することが必要。

#### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 登録型派遣においては、専門性のある26業務のみならず、就職困難者の方やエントリーレベルの方々に対して、雇用機会を提供する有効な手段となっている。〈日本人材派遣協会(第3回)〉
- ・ 情報化の時代において、効率的な職探しができる、あるいは直接雇用を希望する場合などについても、それをステップにしながら正社員になることも不可能ではない。〈日本人材派遣協会(第3回)〉
- ・ 職業紹介は、正社員雇用が多いのが実態だと理解。職業紹介の場合は、職に就くまでの期間、プロセスには、一定程度の時間もコストもかかる。一方、派遣の場合

は比較的早く仕事に就きたいという方々のニーズもたくさんある。＜日本人材派遣協会（第3回）＞

- ・ 職業紹介は、配膳とかマネキン紹介等の業界で相当広がっているが、日々の迅速な対応ということも含めて職業紹介で十分対応できる。＜派遣ユニオン（第3回）＞
- ・ 直接雇用では、何でもかんでも仕事を押し付けられそうで嫌だ、派遣の場合は拘束力があまりないから、派遣にしているのだという人も結構いる。＜JSGU（第3回）＞
- ・ 労働者派遣のメリットとしては、派遣労働者のスキルアップ及び派遣先との調整によって、派遣先の真に求める人材を提供でき、また、採用のコストに比べて低いコストでそれが実現できること。したがって、労働者派遣を紹介で代替することはできない。＜派遣元事業主（第4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はほとんどない。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）＞

（2）「登録型」を禁止すべきとの意見があるが、どのようなメリット・デメリットが考えられるか。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 登録型は雇用の不安定さ、処遇の低さ、日雇派遣の温床となる等問題が多い。原則として禁止する等、抜本的に見直すべき。少なくとも、当面は専門26業務のみに絞るなど、非26業務は禁止する方向で検討すべき。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 登録型については、業務や職務の内容により、一時的な対応要員としての活用を求める企業側の声は強い。また、登録という形で広く門戸が開かれ、自由に働く機会が与えられる登録型を希望する労働者側の一定のニーズもある。登録型を多様な働き方の一つとして尊重すべき。（再掲）

#### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 登録型派遣においては、専門性のある26業務のみならず、就職困難者の方やエントリーレベルの方々に対して、雇用機会を提供する有効な手段となっている。登録型派遣の雇用機会の創出効果、スタッフと派遣先双方にとってよりの確で迅速なマッチング機能を十分に活用することが大切。＜日本人材派遣協会（第3回）＞（一部再掲）
- ・ 1カ月から3カ月程度の雇用契約を反復更新する働き方が非常に多く、契約更新

のたびに、次回私は更新されるのだろうかという不安を抱えながら働いているのが実態。登録型を禁止する、常用型のみを認める形にしていくべき。＜派遣ユニオン（第3回）＞

- ・ 日雇派遣は登録型派遣に含まれるが、程度の差こそあれ、やはり不安定。＜派遣ユニオン（第3回）＞
- ・ 雇用契約2カ月以下の登録型派遣の禁止、あるいは日雇派遣の禁止については、反対。派遣で働くことを積極的に選んでいる人も結構いる。働きたい仕事内容が選べるとか、自分の都合に合った働き方ができるといったことは、実際はフルタイムの正社員ではなかなかできない働き方。＜JSGU（第3回）＞

（3）「常用型」については、安定した雇用として評価し得るか。そのためには、定義や規制の在り方等についてどのような対応が考えられるか。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 常用雇用型であっても雇用期間の定めのあるものもあり、雇用契約申込義務が不要とはいえない。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 常用雇用型は、派遣元において雇用の安定が図られているため、雇用契約申込義務などの諸規制は撤廃すべき。

（4）「登録型」の派遣労働者の雇用の安定を図るため、どのような対応が考えられるか。例えば、派遣元での常用型労働者への転換、派遣先での直接雇用、派遣先以外の企業での直接雇用等が考えられるが、その実現のため、派遣元、派遣先、国等はどのような役割を担うことが適当か。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 登録型は、細切れ雇用が問題。雇用契約期間を派遣契約期間に合わせることを義務化すべき。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 登録型について、短期契約でも反復更新が常態化し、長期で雇用継続されているケースも多々ある。制度・手続きの煩雑さが契約の細切れを助長している面も考えられるため、一律に規制することの議論ばかりでなく、派遣労働者の雇用の安定については雇用対策全体で考えるべき。その上で結果としてなるべく雇用が長期安定する仕組みを考えるべき。

#### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 労働者保護という視点に立った場合の雇用の安定をどう考えるかは大事なこと。

ただ一方で、企業側の視点に立った場合に、経済のグローバル化であったり、商品のサイクルが極めて短くなってきたりということで、その中で雇用の源である企業そのものが、黒字で存続していくためにはどうしたらいいかという視点も、一方で考えていく必要がある。企業側の視点と労働者保護の両方から見ていったときに、どこに均衡点を見い出していくか。＜日本人材派遣協会（第3回）＞

- 派遣元については、例えば登録派遣のうち一定割合の派遣スタッフの常用化をすすめるようにしてはどうか。＜JSGU（第3回）＞

## 2 日雇派遣の在り方について

(1) 日雇派遣はどのような機能を果たしており、何が問題となっているか。特に、派遣ではない日々雇用が存在する中で、職業紹介等と異なる日雇派遣固有のメリット・デメリットは何か。

### 【労働者代表意見】

- ・ 日々雇用は直用が原則と考える。
- ・ 派遣法の趣旨に照らして、日々雇用の派遣というものが本当にありうるのか。派遣なのか、職業紹介なのか検討が必要。
- ・ 日雇派遣での問題は、派遣法上の問題と労働基準法上の問題の整理が必要。
- ・ 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。

### 【使用者代表意見】

- ・ 日々派遣でも適正に運営され、有効に機能している業務もあることから、日々派遣というだけで全面禁止という考え方は不合理。
- ・ 日々派遣については、従来の日々雇用の問題と区別して整理し、何が問題なのかの整理が必要。その上で、問題となっていることをしっかりと見極めて規律の強化等について議論することは反対ではない。職種・業務内容によって整理するのか、雇用契約の内容によって整理するのかは十分な議論が必要。
- ・ 日雇派遣での問題は、派遣法上の問題と労働基準法上の問題の整理が必要。
- ・ 日雇派遣については、労働者の状況や職種等、様々に異なる実態を把握するべきである。

### 【公益代表意見】

- ・ 日々雇用の派遣に固有の問題は何か、整理が必要。

### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 日雇派遣は登録型派遣に含まれるが、程度の差こそあれ、やはり不安定。＜派遣ユニオン（第3回）＞（再掲）
- ・ 職業紹介は、配膳とかマネキン紹介等の業界で相当広がっているが、日々の迅速な対応ということも含めて職業紹介で十分対応できる。＜派遣ユニオン（第3回）＞（再掲）
- ・ 派遣法の違反をしていること、労働基準法の違反をしていること、もう1つは常時日雇派遣でしか働けない人の問題がある。上の2つは法の違反であるから、現行ある法で十分に対応できるのではないか。日雇派遣で生計を得ている人をどうするかに関しては、社会政策も合わせて考えていく必要があるのではないか。＜JSGU（第3回）＞

(2) 日雇派遣を禁止すべきとの意見があるが、派遣ではない日々雇用が認められていることや、労働者派遣制度が臨時的・一時的な労働力の需給調整を図るものとして位置付けられていること等を踏まえ、どのようなメリット・デメリットが考えられるか。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 日々雇用は直用が原則と考える。(再掲)
- ・ 派遣法の趣旨に照らして、日々雇用の派遣というものが本当にありうるのか。派遣なのか、職業紹介なのか検討が必要。(再掲)

#### 【使用者代表意見】

- ・ 日々派遣でも適正に運営され、有効に機能している業務もあることから、日々派遣というだけで全面禁止という考え方は不合理。(再掲)
- ・ 日々派遣については、従来の日々雇用の問題と区別して整理し、何が問題なのかの整理が必要。その上で、問題となっていることをしっかりと見極めて規律の強化等について議論することは反対ではない。職種・業務内容によって整理するのか、雇用契約の内容によって整理するのかは十分な議論が必要。(再掲)

#### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 軽作業のみならず、同時通訳や月末日だけのデータ入力、土日だけのスーパーでの販売促進業務など、有効に機能している1日派遣も多数ある。一律にこれを禁止した場合、こうした方々の就労機会を奪うことになるのではないかという懸念を持っている。<日本人材派遣協会(第3回)>
- ・ 危険性の高い業務について、本当に安全教育をしてきちっと日々派遣でもできるのかと言ったら、必ずしもそれは十分できていないのではないかと。ただ、政令26業務の分野も含めて、さまざま有効に機能している日々派遣もたくさんあると理解。<日本人材派遣協会(第3回)>
- ・ 日雇派遣は、むしろ軽作業派遣ということができる。低賃金であること、非常に不安定な雇用であること、危険な作業で労働災害が多く発生していることから、きちんと禁止していくべき。臨時的・一時的なものについては直接雇用で対応すべき。直接雇用で十分対応しきれない部分については、職業紹介で対応していくべき。<派遣ユニオン(第3回)>
- ・ 日雇派遣だけをやめたとしても、有期雇用は必ず残る。直接雇われれば、給料が上がるのか、安定した雇用になるのかというと、決してそうではない。であれば、日雇派遣の制度を積極的に選んでいる人たちのためにも、この制度は残しておく必要があるのではないかと。危険業務について、教育もしないでただそこで働かせることはあってはならないということで、制限を加えるべき。<JSGU(第3回)>
- ・ 日雇派遣自体はなくなるべきものと思うが、すぐにやると、現在日雇派遣で働いている人は困ることになるので、日雇直用はしっかり可能であるようにしてほしい。<派遣労働者：日雇(第4回)>

(3) 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るため、どのような対応が考えられるか。また、派遣元、派遣先、国等はどのような役割を担うことが適当か。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 派遣法施行規則で電子メール等による就業条件明示を認めたことが日雇派遣の拡大につながったのではないか。就業条件明示について、見直しを含めた検討が必要。
- ・ 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。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 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。
- ・ 日雇派遣は、派遣先の要請に応じて迅速かつ円滑に一定量の労働力を提供できるところにメリットがある。また、日雇派遣の場合、例えば、イベント関連業務のような超短期かつ身体を使うような仕事もある。この場合の「教育訓練」とは、どのようなものを指すのか明確にすべき。

#### 【公益代表意見】

- ・ 日本の派遣法制度は、派遣元が派遣労働者の雇用の不安定を安定化させる義務があるわけではないが、とりわけ日雇派遣については、派遣元の雇用主としての雇用の安定に対する責任というものをどう捉えるかが一つの大きな論点である。

#### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 日雇派遣で働く方々の動機や今後の希望もさまざまであるから、一律禁止ではなく、それぞれの実情に合わせた支援策が大事。＜日本人材派遣協会（第3回）＞
- ・ 安定した雇用あるいは生活できる仕事、質の良い雇用というのをもっと増やしていかない限り、いくら能力開発や就職支援をしたところで、今のワーキングプアの問題は改善できない。＜派遣ユニオン（第3回）＞
- ・ 常態として日雇派遣でしか働けない者に対して、教育訓練や生活支援の制度化、あるいは派遣業許可に対する入口規制の強化、職業訓練としての派遣制度の導入といったことを考えていただきたい。＜JSGU（第3回）＞
- ・ 日雇派遣自体はなくなるべきものと思うが、すぐにやると、現在日雇派遣で働いている人は困ることになるので、日雇直用はしっかり可能であるようにしてほしい。＜派遣労働者：日雇（第4回）＞（再掲）

### 3 期間制限等について

- (1) 期間制限はどのような機能を果たしており、何が問題となっているか。
- (2) 期間制限を撤廃すべきとの意見や、期間制限の上限を延長すべきとの意見があるが、どのようなメリット・デメリットが考えられるか。
- (3) 派遣の活用事由を制限すべきとの意見があるが、どのようなメリット・デメリットが考えられるか。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 派遣は臨時的・一時的な需給調整制度であるという原則から、派遣可能期間の上限は延長するべきではなく、活用事由を限定することも検討すべき。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 受入期間制限については撤廃し、当事者間において規定すべき。

#### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 登録型でも期間制限がなければ、それなりにもっと安定するのではないか。＜日本人材派遣協会（第3回）＞
- ・ 現在の派遣が期間を区切っていることが、かえって派遣労働者の雇用の不安定を助長しているのではないか。＜JSGU（第3回）＞
- ・ 派遣期間の制限については、特に製造派遣では完全請負化が不可能な場合も多いので撤廃し、適正な派遣の形で継続できるようにしてほしい。＜派遣元事業主（第4回）＞

- (4) 派遣の対象業務を制限すべきとの意見があるが、どのようなメリット・デメリットが考えられるか。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 歴史的な経緯からも、適用除外業務は派遣解禁するべきではない。医療関係業務についても、政省令改正等により徐々に緩和されてきていることは問題だ。
- ・ 実態として建設業界は法令遵守の意識が低く、労働者派遣を解禁すると強制労働のようなことが起こってしまう。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 派遣労働者の業務・職種選択の自由を担保するためにも派遣適用事業を原則全面解禁すべき。



### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 派遣対象業務を専門業務に限定する必要がある。日雇派遣のような劣悪な働き方は、1999年の派遣法改正時の対象業務の原則自由化が招いたものであって、軽作業派遣における低賃金は非常に深刻であることから、1999年以前の段階に戻して、ポジティブリストに、専門業務に限定していくべき。＜派遣ユニオン（第3回）＞

#### 4 雇用契約申込義務等について

(1) 常用型については、雇用契約申込義務を撤廃すべきとの意見があるが、常用型の派遣労働者の雇用の安定の観点等を踏まえ、どのようなメリット・デメリットが考えられるか。

(2) 登録型に係る雇用契約申込義務について、どのように考えるか。

##### 【労働者代表意見】

- ・ 常用雇用型であっても雇用期間の定めのあるものもあり、雇用契約申込義務が不要とはいえない。
- ・ 雇用申込義務は必要。
- ・ 雇用申込義務については、派遣先の社員登用制度の状況も踏まえた検討が必要。社員登用制度を設ける派遣先が少ない現状のまま雇用申込義務を撤廃すれば、派遣労働者が正社員となる道が閉ざされるのではないか。

##### 【使用者代表意見】

- ・ 常用雇用型は、派遣元において雇用の安定が図られているため、雇用契約申込義務などの諸規制は撤廃すべき。(再掲)
- ・ 派遣元が常用雇用した上で教育・訓練を施した派遣労働者を派遣先が登用することは、派遣元にとって人材流出につながるおそれがある。
- ・ 26業務においては、派遣期間制限がないにもかかわらず、法第40条の5に基づく雇用契約申込義務があり、これを避けるために、派遣先が契約を3年で打ち切らざるを得なくなっているということがあり、かえって派遣労働者の雇用の不安定になってしまうため、26業務の雇用契約申込義務は撤廃すべき。

##### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 法第40条の5は常用型については、雇用の安定の面からも、また、派遣元事業主による教育訓練の観点からも、非常に違和感がある。常用型派遣労働者のスキルアップのためには、法第40条の5を廃止してほしい。＜派遣労働者：常用型（第4回）＞

(3) 「みなし雇用制度」を導入すべきとの意見があるが、どのようなメリット・デメリットが考えられるか。

##### 【労働者代表意見】

- ・ 無許可・無届事業者や許可基準を満たしていない事業者から受け入れた場合、派遣先が特定行為を行い、当該派遣労働者を受け入れた場合、偽装請負や禁止業務への派遣の場合は、派遣先での期間の定めのない直接雇用とみなす制度を設けること

を検討するべき。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 一定期間を超えれば派遣先での雇用とみなすことについては、企業がその前に契約を打ち切ることが予想され、労働者の雇用がかえって不安定になるため反対。派遣期間制限超過後の受入れについても、違法派遣についても、まずは法律に基づいた是正を前提とし、即座に派遣先の直接雇用とみなす制度は不合理。個別のケースごとに判断し、その上で直接雇用するよう是正勧告が出された場合は従うというのが合理的な在り方だと考える。
- ・ 派遣先企業にとっては、業務遂行能力だけで人を採用するわけではない。組織的な都合だけでなく、本人が将来にわたって組織責任を負うことができるかどうかなど、様々な要素を勘案して採用を決める。このため直接雇用とみなす制度や社員登用制度のように、一律に雇用義務を課すべきではない。

(4) 派遣先企業における社員登用制度について、どのように考えるか。

(5) 派遣労働者のキャリアパス（常用雇用への道筋等）について、どのように考えるか。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 雇用申込義務については、派遣先の社員登用制度の状況も踏まえた検討が必要。社員登用制度を設ける派遣先が少ない現状のまま雇用申込義務を撤廃すれば、派遣労働者が正社員となる道が閉ざされるのではないかと懸念。（再掲）

#### 【使用者代表意見】

- ・ 派遣元が常用雇用した上で教育・訓練を施した派遣労働者を派遣先が登用することは、派遣元にとって人材流出につながるおそれがある。（再掲）
- ・ 派遣元にとっては人材流出につながる面もあり、社員登用制度は難しい。少なくとも法律により制度導入を義務づけるべきではない。
- ・ 派遣先企業にとっては、業務遂行能力だけで人を採用するわけではない。組織的な都合だけでなく、本人が将来にわたって組織責任を負うことができるかどうかなど、様々な要素を勘案して採用を決める。このため直接雇用とみなす制度や社員登用制度のように、一律に雇用義務を課すべきではない。