

これまでの議論における論点

1 労働者派遣制度についての基本的な考え方

(1) 現行制度の基本的な位置づけ

- 現在の労働者派遣制度は、職業安定法に基づき労働者供給事業を禁止する中で、当時、
 - ・ 労働力需給の迅速かつ的確な結合を図り、労働者の保護と雇用の安定を図るためには、労働者派遣事業を労働力需給調整システムの1つとして制度化し、必要なルールを定める必要がある
 - ・ 制度化に当たっては、我が国における雇用慣行との調和に留意し、常用代替を促すこととならないよう配慮する必要があるとされたことを踏まえ、業務の専門性、雇用管理の特殊性等を考慮して、その対象業務を限定して制度化されたもの。
- 平成11年改正時において、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置づけられた。

(2) 制度検討に当たっての基本的な視点

- これまでの事業規制の緩和は労働者保護の強化を伴って行われている。事業規制をゆるめながらも、派遣労働者の保護と雇用の安定を充実させる方向が望ましい。
- 労働者の保護と雇用の安定を図るため、必要なルールを定めるという労働者派遣制度創設の趣旨は、現在においても変わるものではない。
- 長期雇用を引き続き基本としつつも、今後とも就業形態の多様化は進んでいくものと考えられる中で、労働者の雇用の安定を図りながら、その希望と能力が活かせる幅広い選択肢が準備されていくことが求められる。
- 支配関係に基づく中間搾取や強制労働といった弊害を防止するという、労働者供給事業禁止の趣旨は、否定されるものではない。
- 迅速な需給調整の仕組みであること、また、派遣元事業主が派遣労働者の能力を保障し、質の高い人材を一時的に派遣することができることが、労働者派遣の意義。
- このため、我が国の雇用慣行との調和に配慮しつつ、常用雇用代替防止を前提とし、臨時的・一時的な労働力の需給調整のシステムとしての位置づけは維持しつつ、派遣労働者の類型、希望等に配慮した制度となるようにすべき。

2 派遣に対する規制措置のあり方

(1) 派遣労働者の雇用の安定を図るための仕組み

① 「常用型」「登録型」の在り方について

- 「常用型」「登録型」では、従事する業務、雇用管理の在り方、将来への希望等にも差が見られる。

- 「常用型」については、派遣元事業主が派遣就業の機会がない時についても雇用責任を負うものであるが、有期雇用契約を反復更新される労働者も含まれることから、「期間の定めのない」もの若しくはこれと厳密に同視できるものに再整理するとともに、これを雇用の安定が図られるものとして評価し、派遣労働者として働き続けたい労働者を中心に、「常用型」へ誘導していくことが適当。
- 一方で、「登録型」については、雇用の安定という観点からは、評価できない部分がある。
- 特に、短期の有期雇用契約を反復更新されながら、長期にわたり就業している場合については、雇止め規制が有効に機能せず、労働力需要の予測についてのリスクを派遣労働者が負うこととなっていることは問題。
- また、「登録型」については、能力開発の機会が得にくいことや、就業経験が評価されないといった問題があり、特に、やむを得ずこうした働き方を選択している労働者にとって、問題が大きい。
- しかしながら、
 - ・ こうした働き方を選んで働いている労働者も多くいること
 - ・ アルバイト的な働き方を希望する場合には、負担が少なく、迅速な労働力需給調整の仕組みとしてメリットがあること
 から、これを禁止することは適当ではない。
- 「登録型」の派遣労働者についても、必要な能力開発を行うことができ、また、やむを得ず労働者派遣で働いており、派遣以外の形態を希望する労働者がそうした機会をできるだけ得ることができるよう、派遣元事業主が積極的に努めるとともに、国の支援策も充実すべき。 <スキルアップを考慮した派遣就業の機会の提供、派遣元での常用化、情報提供、紹介予定派遣の努力義務等が考えられる>

② 日雇派遣の在り方について

- 労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力需給調整のシステムであり、一日単位の雇用契約で派遣される日雇派遣を含め、短期の有期雇用契約を締結して派遣されることが、期間が短いということだけで当然に否定されるものではない。学生など、短期で臨時的に働きたいニーズに応えるものであり、また、専門業務等においては、労働力需給調整のシステムとして有効に機能している。
- 一方で、現実には、特に日雇派遣について、データ装備費等の法違反が生じていることや、労働災害等も問題となっている。
- 当研究会におけるヒアリングにおいても、労使双方から、特に、危険業務の日雇派遣については問題があるとの意見が出されている。
- 日雇については不安定雇用の最たるもの。特に派遣については、これまでの日雇の社会・労働保険が想定してこなかった形態であり、現実にその適用が難しい場合があり、社会的にも保障に欠ける状態に置かれやすい。
- 派遣については、派遣元事業主が必要な教育訓練等をはじめとする雇用者責任を果たすことが制度の前提であるが、短期であれば、これが果たしにくくなる。
- 特に、危険業務においては、派遣元事業主の教育訓練や不十分であったりするこ

とが労働災害につながりやすく、こうした災害が生じた場合、事後にこれを是正することはできない。

- こうした状況を踏まえると、専門業務等を基本に、広く交渉力があり、禁止をする必要がない業務もあるが、危険度が高く、安全性が担保できない業務や労務管理が担いえないものを中心に、その範囲を政策的に決定した上で日雇派遣を禁止することも、政策的には選択肢たりえる。
- この制限に当たっては、職業紹介や、求人広告といった、労働者派遣以外の短期の労働力需給調整の仕組みが有効に機能するようにすること、日雇派遣労働者の常用化の支援も含めた公共職業安定所での支援が充実されるよう、あわせて措置がなされることが必須。

③ 派遣受入期間の制限等について

- 労働者派遣は、常用雇用代替防止を前提としており、これを派遣受入期間の制限を設定するという方法で担保している。
- 長期雇用を引き続き基本とするとの雇用政策全体の考え方を踏まえれば、労働市場全体として安定した雇用を確保していくことが必要であり、常用雇用代替防止という機能は維持すべき。
- 臨時的・一時的なものであることの担保としては、フランスのように活用事由を制限するという方法もありうる。しかしながら、フランスとは異なり、我が国においては、有期雇用契約は法制上規制されていないことから、これを選択することは、法制上の整合性を欠くことになり、また、現実に臨時的・一時的な場合を網羅的に規定できるかという問題もあり、適当ではない。
- また、派遣対象業務の限定によって、臨時的・一時的であることを担保するという方法もあるが、現在、有効に機能している育児・介護休業の代替などについても不可能となる業務が出てきてしまうこと、臨時的・一時的であることを派遣受入期間の制限によって適正に担保し、多くの業務が派遣労働を希望する労働者にとっての雇用機会ともなっていることに鑑みると、こうした機会を制限してしまうことは適当ではない。
- 派遣受入期間の制限については、これがあることで派遣労働者が同一の派遣先で長期間就業することができないことから、派遣労働者の雇用の安定を図るため、撤廃すべきとの意見があるが、これを維持することが適当。
- 期間制限をするためには、必然的に期間をカウントすることが必要となり、継続しているかどうかの判断が必要となることから、いわゆるクーリング期間が設けられているもの。派遣受入期間の制限の趣旨が徹底されるよう、厳正な運用がされるべき。
- なお、派遣対象業務については、建設、港湾等が禁止業務となっているが、これについて特段の意見はなかった。

④ 雇用契約申込義務等について

- 派遣受入期間の制限については、③で述べたとおり、これを維持することが適当である。この違反防止措置である、法第40条の4についても、これを維持すべき。
- 法第40条の5については、派遣受入期間の制限のない業務についてのものであり、「常用型」の派遣労働者については、すでに派遣元事業主との関係で雇用の安定が確保されているにもかかわらず、こうした義務があることによって、かえって派遣元事業主の能力開発に対する意欲を削ぐ結果となっていることが、当研究会のヒアリングにおいても、労使双方から指摘されている。
- このため、①でも述べた、「常用型」を「期間の定めのない」もの若しくはこれと厳密に同視できるものに再整理することを前提に、法第40条の5の雇用契約申込義務については、「常用型」を対象としないこととすべき。
- 「登録型」については、より多く、雇用の安定につながる機会を確保するため、引き続き法第40条の5の雇用契約申込義務についても、その対象とすべき。
- これに加え、登録型を中心とした派遣労働者が、希望に応じて安定して働いていけるようにするため、紹介予定派遣の活用による派遣先での直接雇用の推進、派遣元における常用型への転換促進等、派遣元事業主が積極的に努めるとともに、国の支援策も充実していくことを検討すべき。

(2) 派遣労働者の処遇について

- 派遣労働者として安定して働くことを希望する労働者が安定して働けることが重要。同時に、適正に処遇され、納得して働くことができることが重要。

① 均等・均衡処遇について

- 派遣先で就業する仕事と同じ場合に、処遇も同じであれば、納得は得られやすい。
- 賃金を含めた処遇は、それぞれの企業において、企業業績や人材育成の方針等も踏まえながら、労使自治に基づいて決定されるもの。どの企業もこうしたことが同一ということではなく、処遇は内部労働市場の問題となる。
- 我が国においては、企業を超えた産業別賃金は確立しておらず、均等・均衡処遇は、我が国においては、企業が異なる者の間では考えられてこなかった。
- 派遣労働者については、派遣元事業主が雇用者であり、派遣先労働者との均等・均衡処遇を実現するには、検討課題も多い。
- これを転換して派遣先労働者との均等・均衡処遇を行うとすると、比較対象労働者、業務を明確にする必要があるが、派遣労働者については、臨時的・一時的に当該派遣先で就業し、業務の種類も臨時的・一時的なものを担うことが多いことから、内部労働市場で、比較しうる労働者、業務を位置づけにくく、実行に困難がある。
- 派遣先労働者との均等・均衡処遇の実現は、同じ派遣元に雇用されて異なる派遣先に派遣されているが、仕事は同じ労働者間の不均衡の実現につながるが、こうしたことは許容されないのではないか。
- 一方で派遣労働者は派遣先が指揮命令しており、この関係をもとに、現にそこで

指揮命令を受けて働いているということに着目したことは必要。

- 休憩室の利用等派遣先でなければ対応できないことがらや、教育訓練等同じ職場での適正な職務遂行を可能にするために必要なものについては、現行制度でも均等配慮が規定されているが、これらについては徹底していく必要。
- 派遣労働者の就業の適正さ、納得性を高めていけるようにするためには、その処遇の内容の説明が重要。必要に応じて派遣労働者が処遇についての説明を受けられるようにすべき。

② 派遣労働者の労働条件について

- いわゆる「マージン」については、派遣料金から派遣労働者の賃金相当額を引いた額を念頭に、規制すべきとの意見があるが、その前提には、本来働いた労働者に支払われるべきものから、派遣元事業主が中間搾取をしている部分があるとの考え方がある。
- この差額を規制することは、事業運営の中で労働者に支払う賃金の設定を規制することであり、労働者派遣事業が法律上認められている以上、労働者派遣事業についてのみこうした規制をすることは適当ではない。
- これを規制することにより、派遣労働者の賃金水準が向上し、派遣労働者の利益となることが期待されているものと考えられるが、仮に、規制した場合、教育訓練費を減らすインセンティブになる等、結果として逆に派遣労働者にとっての不利益となるおそれがある。
- 派遣労働者に対する教育訓練を充実し、賃金等の労働条件を向上させていくことが目的であれば、情報公開を通じて、良質の派遣元事業主が、派遣労働者から、さらには派遣先から選択されるようにすることにより、結果的にこれが実現されることが適当。
- 同時に、派遣労働者が納得の上で雇用契約が締結できるようになることが適当であるが、派遣労働者が確実に情報を入手できるようにすること、処遇について説明を受けられるようにすることが、これに資するもの。
- 現在、情報公開については、指針上、派遣料金、派遣労働者の賃金等事業運営に関する情報の公開を求めている。これを法律上明確に義務づけることにより、徹底し、また、派遣労働者が確実にこうした情報を得られるようにすべき。
- その際、派遣労働者に対して、個別の派遣料金の額と経費を開示することも考えられるが、派遣労働者一人一人に係る経費の額まで、分析することがそもそもできるのかという問題があり、結局は、平均値と同じことになることも考えられることから、法的義務とすることまでは困難。
- 重要なことは、適正と考え、納得できる労働条件で雇用契約を締結できるかということ。登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、派遣労働者が選択できるよう、教育訓練も含めて、待遇の説明を義務づけることが適当。

③ 教育訓練について

- 派遣元事業主が雇用者ではあるが、派遣労働者は流動性が高いことから、教育訓練をするインセンティブがないことが問題であり、そうした仕組みを、国又は事業者全体で考えていくべき。
- 長く働く意欲がある派遣労働者に対しては、紹介予定派遣を通じた派遣先での直接雇用、派遣労働者として、常用型での継続した就業等、常用雇用への道筋を示しつつ、派遣元事業主が取り組むことを進めていくべき。
- 派遣先については、求めるスキル、そのための教育訓練について、適切に派遣元事業主が把握できるよう、協力することが求められる。

(3) 派遣元・派遣先の責任分担の在り方について

- ヒアリングにおいては、労働災害もその多くは派遣先で生じることから、派遣先も労災補償の責任を一部負うべきではないかとの意見があった。
- そうした派遣先に派遣した派遣元事業主の責任もあり、災害補償の責任を全て派遣先に負わせることは適当ではないが、労働安全衛生の義務の多くが派遣先に振り分けられていることから、派遣先の重過失によって労働災害が生じた場合に、費用徴収ができるようにすることを検討すべき。
- そのほか、派遣先についても使用者として位置づけ、連帯責任を課すことについては、労働者にとっての最終的な責任が確保され、また、良質な派遣事業者が選ばれるようになるとの効果は期待できるのではないかと、との意見や、派遣元事業主のみを雇用者として雇用者責任を負うことを前提とした制度の下では、そのような位置づけは難しいとの意見、かえって、責任分担があいまいになり、労働者の保護につながらない、との意見があった。
- さらに、現実に大きな問題が生じてくれば、その都度、それぞれの制度の観点から、検討すべき。

(4) 労働力需給調整機能の強化について

① 特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）について

- 労働者派遣は、派遣元事業主が労働者を雇用し、派遣先は労働者派遣契約に基づき、当該労働者を指揮命令するものとして、罰則をもって禁止されている労働者供給事業から分離させて、適法化された。
- 労働者派遣の意義は、派遣元事業主が当該労働者派遣の業務遂行に必要な労働者を選び、雇用した上で、派遣先に派遣することであり、派遣労働者の雇用はあくまで派遣元事業主が雇用者である地位に基づいて行うものである。
- 派遣先が派遣労働者の特定を行うなど、派遣元事業主の雇用者である地位に関与することは、派遣労働者を指揮命令する範囲を超え、労働者供給事業に該当する可能性があることから、広く、特定を目的とする行為として規制されている。
- 特定を目的とする行為がなされたとしても、それが派遣元事業主と派遣労働者と