

令和元年 11 月 20 日

労働者派遣制度に関するヒアリング資料

一般社団法人 日本生産技能労務協会

<プロフィール>

一般社団法人 日本生産技能労務協会は、平成元年（1989 年）に製造請負事業者による初の共同組織として設立され、平成 12 年（2000 年）に厚生労働省の認可を受けて社団法人日本生産技能労務協会として法人格を得、その後、一般社団法人に移行し、このほど、創立 30 周年を迎えたところです。

本協会は、製造請負・製造派遣など製造系人材サービス業界や物流系人材サービス業界で働く方々の雇用の安定、キャリア形成の促進、安全で健康な職場環境の整備などを目的として、各種事業に取り組み、業界のさらなる健全化、適正化を推進しています。

これらを通じて、製造系人材サービス業界等で働く人々が安心して誇りを持って働ける職場環境を実現するとともに、産業界や社会からの信頼を得て、わが国の製造業の発展を支援してまいります。

<協会概要>

名称 一般社団法人 日本生産技能労務協会

所在地 〒105-0004 東京都港区新橋 4-5-1 アーバン新橋ビル 9 階

代表者 会長（代表理事）青木 秀登

電話 03-6721-5361

創立 平成 元年（1989 年）12 月

会員数 139 社

〈製造系人材サービス業界の果たしている機能〉

1 業種の枠を超えた製造業全体での雇用の場の確保・提供

製造系人材サービス業界は、製造現場での業務請負や労働者派遣により、個々のメーカーの生産変動を支えているが、景況の厳しい業種で雇用が縮小した場合には、好調な業種で新たな雇用の場を確保することにより、従業員の雇用の継続・安定に努めている。

このように、個々のメーカーでは対応できない、業種の枠を超えた製造業全体で雇用の場を確保・提供する機能を担っていると考えている。

2 無技能・未経験者など就労が困難な方たちの就職支援

製造請負・派遣の現場には無技能・未経験の方でも就業可能な業務もあるので、そのような方々に雇用機会を提供している。

1 日雇派遣の原則禁止について

- 日雇派遣による就業を希望する者は非常に多いが、「年収 500 万円以上」という所得要件によって働くことができない人が多い実情にある。さらに、所得証明書を派遣事業者に提出することに抵抗感を持っている人は多く、所得要件を満たしているのに働くことができない人も多い。所得要件の撤廃を含め、日雇派遣で就労を希望する人が働くことができるようにすることが必要である。
- 日雇派遣の抱えている課題については、原則禁止という手法ではなく、個別に具体的に検証して対処することが適当である。雇用管理の問題があるのであれば、派遣元に日雇派遣のための特別の雇用管理体制を整備させることを許可の条件としてはどうか。安全衛生上の問題があるのであれば、危険・有害業務など不適切な業務をネガティブリスト化して禁止してはどうか。

(理由)

- (1) 日雇派遣で働きたいという人は多いが、日雇派遣は原則禁止とされているために、働けない人が多く存在する。

日雇派遣で働きたいという希望を持っている人の例

- ① 他に仕事を持っているが、追加的収入を得たい人
- ② 世帯の生計を支える者は他にいるが、世帯として追加的収入を得たい人
- ③ 家族の介護等のため、あらかじめ定められた時間に働くことができない人
- ④ 他の活動（趣味・学習等）との両立を図りながら働きたい人
- ⑤ 余暇や空き時間を利用して、別の仕事を経験してみたい人
- ⑥ 求職活動中であるが、生活費を得るために、求職活動の合間を利用して一時的な仕事に就きたい人
- ⑦ 様々な事情で職業経験があまりなかったが、短期間の仕事に就くことによって、継続的な就業に結び付けたいという希望を持っている人。

これらの人々は、「年収 500 万円以上」という所得要件等を満たさなければ日雇派遣で就業することはできず、ツイッター等で数多くの不満が表明されており、制度の抜本的な見直しが必要である。

- (2) 年収 500 万円以上という所得要件を下げて働ける人を増やすことも考えられるが、年収を派遣会社に開示すること自体に抵抗感を持っている人が多く、このような仕組みを止めない限り、働ける人は増えない。働きたい人が働けない状況に変わりはない。

日雇派遣で働くためには、本人あるいは親や家族の所得証明書を提示しなければならない。所得額は、センシティブな情報であり、家族であっても開示していないこともある。日雇派遣の仕事をするために、親や家族に所得証明書の提示の協力を依頼しても、承諾してもらえないという事例が多数あり、その結果、日雇派遣就業をあきら

めざるをえないケースも多い。本人の適性や能力に関係のない年収要件は廃止されるべきである。

- (3) 介護など様々な事情で、あらかじめ就業する曜日や時間が定められた働き方では働きにくい人にとって、日雇派遣という働き方は、継続的な就業を目指す上で、非常に有効な選択肢である。

職業経験があまりなく、継続的に就業をすることが困難な人にとっては、就業の曜日や時間があらかじめ定められているパート就労やアルバイトでの就業は困難で、自分の事情等に応じて働けるときに働くことができる日雇派遣は大変利用しやすい働き方で、派遣元もその人の状況をよく理解することにより、適切なマッチングも可能となる。

現行の所得要件は、このような方たちの就労の可能性を摘み取るものであるので、直ちに見直すべきである。

- (4) 日雇派遣の原則禁止という仕組みは、労働力人口減少の下で、労働力を確保、増大させようという国策の流れを考えると、働きたい人が働くことができる仕組みに見直すべきである。

労働力人口の減少に対応するため、国は、女性や高齢者の就労促進、外国人労働者の受け入れ拡大を進めており、日雇派遣の原則禁止は、働く意思と能力のある人の就業を妨げるものであるので、速やかに見直すべきである。

直ちに派遣法改正を行うことが困難であるとするれば、日雇派遣の問題点の解決は、所得制限ではなく、別の手法により対応することとし、

- ・他の就業機会を有する労働者が副業として働く場合
- ・離職者が新たな安定した就業機会を確保するまでの間、生活費を確保するために臨時的、短期的に働く場合

などを上記(3)の事例とともに日雇派遣の原則禁止の例外とし、働きたい人が働くことができる仕組みとすべきである。

- (5) 日雇派遣の問題点を個別に検証し、「原則禁止」ではなく、対処が必要な問題点については個別に対応すべきである。

平成24年改正において、日雇派遣の原則禁止が盛り込まれた理由について、具体的に検証し、対処することが必要である。

例えば、当時、「日雇派遣は労働災害防止の観点から、問題がある」との指摘がなされたが、日雇派遣の業務の中には、例外の17.5業務以外でも、イベントチケットのもぎりやサンプル配布、DMの封入、選挙開票業務など(下記(注)参照)、特段の危険を伴わないものも多いので、一律に禁止することは不適當である。

日雇派遣の労働災害防止のためには、原則禁止という手法ではなく、例えば、重大な労働災害のおそれがある危険有害業務についてのみ、ネガティブリスト化して禁止にする、などの手法を講じれば、対処できるのではないか。

(注) 他にも、アパレルの値札付け、お中元やお歳暮の仕分けやラッピング、着ぐるみ、催事のお茶出し、選挙出口調査など、特段の危険を伴わない業務は多い。

(6) 急な人材需要が生じた場合、企業は直接雇用では対応困難。

企業は、生産工程のトラブルをはじめ種々の要因から突発的に大規模で一時的な人材需要が生じることがよくある。このような場合、例えば、2日後に30名の人員が必要になった場合、企業が直接雇用で対応しようとするれば、以下のような手続きが必要であるため、迅速に対処しづらい実情にある。

- ・求人広告内容を検討して求人情報誌に掲載
- ・自社で応募の申込を受け付け、面接日時を調整して、面接
- ・合否を判断して、結果を連絡
- ・採用の場合、仕事内容と雇用条件を説明して、雇用契約を書面で締結
- ・給与振込口座の確認、通勤経路の確認、等々

これに対し、派遣事業者には独自のノウハウがあるので、必要人員を迅速に確保することができる。日雇派遣に対する企業のニーズは高い。

2 離職後1年以内の労働者派遣の禁止

- 常用代替の恐れが全くないにも関わらず、離職後1年以内の労働者派遣の禁止規定により就業することができないケースが見受けられるため、本禁止規定は削除すべき。
- 仮に常用代替の防止の観点から当該規定を削除することが困難であるのであれば、常用代替の恐れがない場合や合理的な理由がある場合などについては、禁止の例外とすべき。

(理由)

離職後1年以内の労働者派遣の禁止規定により、次のような方々は、常用代替防止とは無縁であるにもかかわらず、当該企業に派遣で働くことができない実情にある。特に、その労働条件が他の求人よりも良いものである場合は、より切実である。

- ① パート・アルバイトや日雇紹介で働いたことがあるだけで、正社員として働いたことがない者が、他より労働条件の良い派遣の募集であるにも関わらず応募できない。
- ② 労働者側の事情で自己都合退職した後、その事情が解消した者
- ③ 労働者側の事情で自己都合退職した後、転居した地域で当該企業の支店等で派遣就業しようとした者

したがって、離職後1年以内の労働者派遣の禁止規定は見直すべきである。

仮に常用代替の防止の観点から当該規定を削除することが困難であるのであれば、上記のような常用代替の恐れがない場合は禁止の例外とすべきである。

3 派遣先の団体交渉応諾義務

○集団的労使関係法上の使用者性については、労働者派遣に特有の話ではなく、親会社・子会社の関係や下請関係などにおいても類似の構造にあることから、労働者派遣法において対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で、対応していくべきである。

4 いわゆるマージン率等の情報提供

○マージン率等の公開は、「契約自由の原則」を侵すことにもなりかねず、あらゆる業種の中なかで、労働者派遣事業だけがマージン率等の公開を定められており、公平性の観点からも、廃止すべきである。

(理由)

(1) 労働者派遣事業以外の産業でマージン率等の公開を義務付けられている産業はなく、派遣事業のみマージン率等の公開を義務付けることは均衡を欠いている。

派遣料金は、「契約自由の原則」の下に派遣元と派遣先の合意により定められており、マージン率等の公開は、健全な競争の阻害要因になる可能性がある。

(2) マージンには、社会保険等の法定福利費のほか、教育訓練費、レクリエーション費、出産祝い金等の諸手当など、派遣労働者の福利厚生のための費用が含まれているので、福利厚生に力を入れている会社はマージン率が高くなる。

したがって、マージン率が低いから適正・良心的な事業者である、高いから悪質な事業者であるなどと一概に判断することはできない。

(3) 実際に、派遣労働者も、賃金、業務内容、就業時間、休日などの労働条件によって仕事を選択している。

5 労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会への派遣元事業主代表の参加について

○労働者派遣制度は、派遣元、派遣労働者、派遣先の3者が関わり、制度も複雑である。したがって、労働力需給制度部会での制度改正等の検討に当たっては、当事者であり、制度の実態を良く知る派遣元事業主代表も、公益代表、労働者代表、使用者代表に加えて参加させるべきと考える。

6 3年後の更なる見直し

○24年改正法及び27年改正法はいずれも派遣制度の抜本的な見直しであり、その影響については、今後も慎重に見極めることが必要である。さらに、派遣事業に大きな影響を及ぼす同一労働同一賃金については2020年4月に施行されることから、これら法改正については、今回の見直し後も3年経過した時点で更なる見直しを行うべきである。

7 雇用安定措置、教育訓練・キャリアコンサルティング等について

○雇用安定措置、教育訓練・キャリアコンサルティング等派遣法改正により、新たに義務づけられた措置については、会員企業が適切に実施できるよう、当協会としても様々な支援をしている。
派遣労働者のニーズは多様であり、派遣事業者としても種々の工夫をしながら対応している。

参考

1 日雇派遣の原則禁止の例外規定に対する求職者の反応

派遣元に登録に来た日雇派遣の希望者に対して、収入確認のために収入制限に関する説明文書（誓約書等）を渡し「原則禁止の適用除外」について説明しようとする、応募者から「500万円以上となっているが、500万円以下の間違いではないか」などの指摘を受ける。適用除外の説明をすると、「収入が少ないから日雇派遣を利用しているのに、派遣法の考え方は正反対で理解できない」、「職業選択の自由はないのか」と改正内容に驚き、憤りを感じている人が多数いる。

2 日雇派遣の原則禁止の適用除外に該当せず、生活維持が困難となった事例

ある30代女性は、派遣元A社に登録し「日雇派遣」で仕事をしてきた。彼女は、介護が必要な実母の面倒を見ているため、フルタイムで勤務できず、不定期ながら「勤務可能な日」に日雇派遣を活用して収入を得ていた。夫とは死別しており、遺族年金が主たる収入である。遺族年金とこれまでの日雇派遣での収入を足しても、到底500万円には達せず、適用除外に該当しない。直接雇用では、都合のよい時に働ける求人をみつけにくく、収入の確保が困難となっており、日雇派遣での就労を願っている。

3 東日本大震災の復旧事業における日雇派遣の事例

東日本大震災では、細川厚生労働大臣（当時）から、当協会や日本人材派遣協会などに対して、被災地における就職支援の協力要請があり、これを受けて被災地で雇用機会の確保に取り組み、2協会で震災後1年間で3万3千人弱の雇用に結びつけた。

震災直後の復旧作業では、日雇・短期の派遣労働も多かった。被災地では店舗や工場内の片付けや商品の棚替えなど、被災地を支える周辺地域ではコールセンターや物流業務の現場での仕事などであった。早期復興のためには、短期間に集中して作業を進めなければならない、かつ、復旧作業を行う企業の側も長期的な雇用は難しく、募集・採用や給与に関する事務処理もままならない中で、派遣という労働力需給システムが十分に機能したといえる。

派遣労働者として活躍した方たちもまた被災地区の居住者であり、それまでの職を失った方も多く、生活するためには、日雇・短期であっても仕事をして収入を得る必要があったが、派遣元は派遣先を確保し、また就業後すぐに給与を支払う（日払や週払など）ことができる仕組みがあったため、労働者にとっても日雇派遣というシステムが有効な手段として活用された。

4 国税庁の「民間給与実態統計調査」結果

国税庁の「民間給与実態統計調査」によれば、平成 30 年の平均年収は男女計 441 万円、男性 545 万円、女性 293 万円となっており、日雇派遣の所得要件は、男女計の平均年収を上回っている。また、女性の平均年収の約 1.7 倍の水準であり、女性にとっては、極めて高いハードルとなっており、所得要件による日雇派遣の制限は見直しが不可欠である。