

各項目を議論する上での論点（案）

1 派遣先の責任（団体交渉応諾義務等）の在り方について

- 派遣先の団体交渉応諾義務について、法制的な対応を行うべきとの意見についてはどう考えるか。また、派遣元と派遣先の使用者責任の分担について、現行の整理から見直すべきと考えられる点はあるか。

2 派遣労働者の待遇について（均等・均衡待遇、労働・社会保険の適用を含む）

(1) 均等・均衡待遇について

- 派遣労働者の待遇改善のために、派遣先の労働者との均等待遇を義務づけるべきという意見についてどう考えるか。また、労働契約法第20条又はパートタイム労働法第8条のような仕組みを導入すべきという意見についてどう考えるか。
- 我が国の労働市場の状況を考えると、仮に、均等待遇が直ちには困難であるとした場合、派遣先の労働者との均衡待遇を強化していくということについてどう考えるか。また、強化していく場合には、派遣先の協力が不可欠という意見についてどう考えるか。

(2) 労働・社会保険の適用促進その他の待遇改善

- 労働・社会保険の適用促進のために、派遣制度として取り組むべきことはあるか。また、取り組むべきとすれば、どのような仕組みが考えられるか。
- その他派遣労働者の待遇改善のために検討すべき事項はあるか。

3 派遣労働者のキャリアアップ措置について

- 派遣労働は、入職しやすいというメリットがあっても労働者のキャリアアップに十分に結び付いていないという指摘があるが、キャリアアップを推進していくということについてどのように考えるべきか。また、推進していく場合には、どのような仕組みが考えられるか。

(参考) 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書 (抄)

第5 派遣先の責任の在り方について (派遣先の団体交渉応諾義務について)

派遣先の責任の在り方に関しては、派遣先に派遣労働者による団体交渉への応諾義務を課し、法律に明記すべきとの意見が出されている。

団体交渉の応諾義務は、労働条件決定の当事者である雇用関係上の使用者に留まらず、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる場合には、その限りにおいて、右事業主は『使用者』に当たる」とする最高裁判決¹がある。この判決は労働者派遣について述べたものではないが、近年の中労委命令においては、派遣労働者を受け入れている派遣先について、一定の場合に使用者に該当する場合があります²としたもの²がある。

いずれにしても、雇用主以外の事業主に団体交渉応諾義務があるかどうかは、個別の案件ごとに判断することが必要であり、個々の事例について誰が団交応諾義務を負うのかについて争いが生じた場合には、労働委員会又は裁判所において個々の事案に即して判断がされることとなる。

また、雇用主以外の事業主に対する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け関係などにおいても類似の構造にあることからすれば、集团的労使関係法上の使用者性については、労働者派遣法の範疇で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考えていくことが適当である。

第6 派遣労働者の待遇について

1 均等・均衡待遇について

派遣労働者の賃金等の待遇を確保するための仕組みとして、主として欧州の諸国で採用されている均等待遇を我が国で導入することが各方面から提言されている。しかしながら、前出の平成20年の研究会報告書³にあるように、欧州諸国では企業を超えた職種別賃金が普及しているのに対し、我が国では職種別賃金が確立しておらず、正規雇用労働者の待遇は企業の内部労働市場

¹ 朝日放送事件(最(三小)判 平成7年2月28日)

² 代表的なものとして、ショーワ不当労働行為再審査事件(中労委 平成24年9月19日)がある。

³ 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」(平成20年7月28日)

で決定されている。一方、派遣労働者は一般には外部労働市場における派遣労働者の賃金を反映して待遇が決定されることが多い。そのため、派遣先の正規雇用労働者との比較において均等待遇を実現するには、比較対象となる派遣先の労働者や業務を特定しにくいことや、同じ派遣元事業主に雇用されている派遣労働者同士の不均衡が生じ得ること等の課題が多い。

均衡待遇に関しては、平成 24 年の法改正により、派遣元に対して、派遣労働者と派遣先の労働者等との均衡考慮の配慮義務が課された。派遣労働者と派遣先の直接雇用の労働者が同様の業務に従事しているにも関わらず、派遣労働者という理由だけで待遇が低く抑えられていることは不合理であることから、均等待遇の場合と同じく比較対象の問題を踏まえつつも、今後とも均衡待遇の取組を進めていくべきである。均衡待遇を進めていくことは、派遣労働者の待遇の改善をもたらすだけではなく、派遣先にとっては、派遣料金の引上げ等の派遣労働者受入れコストの増加につながるため、待遇が低いことによる派遣労働者の安易な利用を抑制する効果があると考えられる。

一方で、派遣労働者の均衡待遇を更に進めていくには、派遣先の更なる協力が不可欠である。平成 24 年の法改正で、派遣先には均衡配慮のための情報提供についての協力の努力義務が課せられた。ただし、派遣労働者の賃金の原資は派遣料金であり、派遣先の協力がなければ、派遣元の待遇改善努力にも限界がある。また、派遣先での業務遂行に密接に関連した教育訓練についても、派遣先の協力が不可欠である。なお、派遣労働者への教育訓練は、派遣先にとっても業務遂行を円滑にするために必要なものである。さらに、食堂などの福利厚生施設の利用についても、派遣元で対応することは現実的でないことから、今後、派遣労働者の賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などの面でさらに派遣先の役割が期待される⁴。

また、均衡待遇の配慮については、現行では、具体的にどのような配慮が行われているかを派遣労働者本人が知る手段が担保されていないことから、派遣労働者の納得性の向上の観点から、派遣元に対し、パートタイム労働法第 13 条（待遇の決定に当たって考慮した事項の説明）のような説明義務を設けることも一つの方法として考えられる。

⁴ 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査（派遣先調査）」（2012 年 12 月実施）によれば、派遣先事業所で行っている派遣労働者の均衡待遇の確保のための取組みとしては、「派遣労働者が他の社員と同じように福利厚生施設を使えるようにしている」が 65.5%と最も多く、「特に行っていない」と回答した事業所は 3.7%となっている。また、派遣労働者のスキル向上のために行っている取組みとしては、「事業所での OJT」が 67.3%と最も多く、次いで「事業所の従業員と合同での Off-JT」が 30.2%となっており、「派遣労働者に教育訓練は行っていない」と回答した事業所は 16.5%となっている。（いずれも複数回答）

2 労働・社会保険の適用促進について

派遣労働者が安心して働ける環境を作るためには、労働・社会保険の加入を進めることが望ましい。派遣労働者全体をみると、労働・社会保険への加入率は、パート等の他の非正規雇用労働者と比較して高い水準にあるものの⁵、一部には加入させずに労働者派遣を行っている事業主も存在する。より一層加入を促進するためには、派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を確認する仕組みが有効であると考えられる。現在も派遣先指針に加入促進のための規定があるが⁶、更なる加入促進のため、これを法的に位置付ける等の対策を講じることも考えられる。

第7 派遣労働者のキャリアアップ措置について

1 キャリアアップ措置の必要性

派遣労働は、通常の就職・転職活動を経た直接雇用と比較して、希望の職種や勤務地、勤務時間といった条件を満たす企業へ入職しやすいことが指摘されている。そのため、こうした派遣労働のメリットを労働者のキャリアアップに活かすことが望まれるが、実際には、派遣という働き方がキャリアアップに十分活用されてきたとは言えない。

キャリアアップには、適切な教育訓練を受けることが効果的であるが、有期雇用派遣を中心として、派遣元事業主、派遣先双方に派遣労働者に対し教育訓練等を行うインセンティブが働きにくいと、教育訓練を促進するための何らかの仕組みを設けることが求められる。

2 キャリアアップ措置

職業能力開発促進法にも規定があるとおり⁷、事業主は、その雇用する労働

⁵ 厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、派遣労働者の労働・社会保険への加入率は雇用保険84.7%、健康保険77.9%、厚生年金75.6%、パートタイム労働者はそれぞれ55.3%、35.3%、33.8%となっている。

⁶ 派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者を受け入れるべきものであり、派遣元事業主から労働・社会保険に加入していない具体的な理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めることとされている。（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の8）

⁷ 職業能力開発促進法第4条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その

者に対し、職業能力の開発及び向上の促進に責務を負っている。これは派遣元事業主についても例外ではなく、派遣労働者のキャリアアップを図る責任は、派遣元事業主が負うことを基本とすべきである。

その上で、派遣元事業主がキャリアアップ措置を講じることを担保する仕組みとして、一般労働者派遣事業については、許可要件にキャリアアップ措置を行う体制及び計画が整備されていることを盛り込むことが考えられる。例えば、キャリア・コンサルタントの資格を有する相談員又は営業担当者が派遣労働者の相談に応じる体制の整備、個人のキャリアアップを念頭に置いた教育訓練計画の整備等が挙げられる。

特定労働者派遣事業については、届出のみで事業を開始することができるため行政による事前の確認を行うことはできないが、一般労働者派遣事業と同様キャリアアップの責任を有すべきことには変わりがない。むしろ、無期雇用の派遣労働者のみを派遣している事業であることからすれば、より長期的な視野にたったキャリア・コンサルティング及び教育訓練が行われるべきである。したがって、一般労働者派遣事業の許可要件として記述したキャリア・コンサルタントによる相談等は当然の責務として実施することとし、実際に行ったかどうかは毎年報告される事業報告で確認することとすることが適当であると考えられる。

なお、第4で述べたとおり、無期雇用派遣については、派遣期間の制限を課さないこととすべきであるが、これは、無期雇用派遣は雇用が安定しており、キャリアアップも図られやすいことを前提としたものである。このことから、派遣元事業主の責務として、無期雇用派遣についてどのようなキャリア形成を行っていくのか派遣労働者と相談しながら提示をしていき、実際にキャリアアップが図られるように努力していくことが望まれる。

一方で、派遣労働者のキャリアアップを図っていくためには、派遣先の協力も重要である。派遣元事業主が行う教育訓練はOff-JTが中心となるが、派遣労働者の職務遂行能力を向上させるためには、実際に派遣労働者が働く場である、派遣先でのOJTも大きな役割を果たす。派遣先は、派遣労働者のキャリアアップに資する仕事の与え方をするよう配慮することや、派遣先内での派遣労働者の異動を検討する際にキャリアアップに配慮すること等の取組を行うことが望まれる。また、派遣労働者の職務遂行能力の向上は、派遣元だけでは把握することが困難であるため、派遣先は、派遣元事業主からの要

請に応じ、派遣サービスへの評価の一環として、派遣労働者の職務能力の向上度合いや新たな技術の習得などに関する情報を提供することが望まれる。

なお、第4で述べたとおり、26業務という業務の区分について廃止するとともに、期間制限の単位を業務単位から個人単位へ変更することとすれば、派遣先で派遣労働者が行う業務について厳しく限定して管理する必要がなくなるため、派遣契約の範囲内で職域を広げることが可能となり、派遣労働者のOJTの機会が増すと考えられる。

また、意欲と能力がある派遣労働者については、派遣先やその他の企業での直接雇用の推進措置も講じることが適当である。そのための方策の一つとして、派遣先事業所で直接雇用労働者の募集が行われる場合には、当該事業所で派遣就業中の派遣労働者にも応募機会を提供することとすることが考えられる。

さらに、紹介予定派遣についても、正規雇用労働者として採用される可能性が相当程度高く、派遣を通じたキャリアアップの仕組みとして有効であることから、周知・啓発等により、さらなる利用の促進を図っていくことが適当である。

3 国や業界団体の役割

前述のとおり、派遣労働者への教育訓練等については、派遣元事業主と派遣先の双方にインセンティブが働きにくいことから、派遣労働者のキャリアアップには国や業界団体の果たす役割も重要である。具体的には、キャリアアップを図るために効果的な手法や派遣労働者を適正に評価する枠組み、ジョブ・カードを活用した派遣労働者の職業能力の向上の方策等を提示していくこと、また派遣労働者のキャリアアップを支援する派遣元事業主、派遣先に対する支援策を活用すること等を提示していくことなどが期待される。