

各項目を議論する上での論点（案）

1 現行の派遣期間制限の課題について

(1) いわゆる 26 業務という区分に基づく規制の在り方について

- いわゆる 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度については、国会の附帯決議において、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう求められているが、どのような対応が考えられるか（付随的業務の問題を含む）。

2 派遣期間制限をはじめとする今後の常用代替防止策の在り方について

(1) 常用代替防止の考え方について

- 現行の労働者派遣制度の基礎となる考え方の一つである「常用代替防止」については以下のような指摘がなされているが、こうした指摘を踏まえて、この考え方を維持すべきかどうか。また、維持するとして、こうした指摘への対応をどのように考えるか。

- ① パートや契約社員を中心に非正規雇用労働者が増加を続けているといった近年の労働市場の変化を踏まえるべきではないか
- ② 多様な派遣労働者の実情に十分に即していないのではないか
- ③ 常用代替防止という派遣法の趣旨に照らし、労働者の雇用継続の期待は合理性を有さず、保護すべきものとはいえないという裁判例があるなど、派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない場合があるのではないか

- 常用代替防止のために設けられている派遣期間の制限という手法について、期間制限の存在が派遣労働者の雇用の不安定性の一因となっている面があること、現在の運用（派遣先の最小の指揮命令単位である「係」単位で判断）は適正な規制となっているのかといった懸念が指摘されているが、これらの点について対応を行う必要はあるか。

(2) 今後の常用代替防止策の在り方について

- 常用代替防止という目的を維持することとした場合、その手法としては、期間制限（業務単位、人単位等）、均等待遇・均衡待遇、派遣先の労使がチェックする方法など様々なものが考えられるが、どのような対応が適当か。

第4 期間制限の在り方等について

1 現行制度

現在の派遣制度は、「常用代替防止」を基礎となる考え方の一つとして作られており、「常用代替」とは、派遣先の常用労働者が派遣労働者に代替されることとされてきた。

常用代替防止を図るため、現行制度では、専門的な知識や特別の雇用管理が必要であり、派遣先の正規雇用労働者とは別の労働市場が形成されている、いわゆる 26 業務については、常用代替のおそれがないとして派遣可能期間の上限を設けていない。また、それ以外の業務は、臨時的・一時的な労働需要に対応するという考え方により、派遣先の派遣受入業務ごとに原則 1 年（最長 3 年）という派遣期間の上限を設けている。

このように、現在の制度は、常用代替のおそれの有無により業務を区分し、常用代替のおそれがあるものについては派遣先の業務単位¹で期間制限を設けるという、国際的にみても独特の規制を採用している。

2 26 業務という区分に基づく規制の在り方について

ここでまず、現行制度のうち、いわゆる 26 業務という区分に基づく規制の問題点や指摘されている事項について整理する。

はじめに、26 業務の判断基準の 1 つである「業務遂行のために専門的な知識、技術又は経験を必要とする」については、専門性は技術革新等により時代とともに変化するものであるため、制度の安定性という観点から、一定の知識、技術又は経験の専門性を判断する基準を明確に定義するのは困難であるという問題がある。

各派遣先の現場においては、派遣業務が 26 業務に該当するかどうかをめぐって、派遣元・派遣先・派遣労働者といった関係者の間で解釈の違いが生じるケースが発生している。また、いわゆる付随的な業務²についても、26 業務以外に行う業務が付随的な業務に該当するか否かの判断や、時間数を測り全体の 1 割以下とすることが難しいという意見が出されている。

また、26 業務は外部労働市場が形成され常用代替のおそれがないとされて

¹ 業務単位の期間制限の考え方と課題については、5 ページの 3(2) 参照。

² いわゆる 26 業務等の期間制限のない業務の実施に伴ってその他の業務を付随的に行う場合で、その時間数が全体の 1 割以下の場合には、派遣期間の制限を受けないとされている。

いるものの、実際には派遣先の正規雇用労働者が従事している業務³が相当程度あり、法制定時の理念と現実との間で乖離が生じている可能性がある。

26 業務という区分に基づく規制については、前述のような問題点が挙げられる一方で、事業経営の中で高度に専門的な人材を活用する方法として、派遣期間の制限がないという現行制度の維持が必要な分野もあるとの意見も出されている。

26 業務という区分に基づく規制の見直しに当たっては、このような問題点等を踏まえつつ、前述の附帯決議⁴において、「派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう」検討することが強く求められていることを念頭に置くと、現行の 26 業務という区分に基づく規制の廃止を含めて、他の論点と共に労働政策審議会で議論していくことが適当である。

3 現行の常用代替防止策の課題

(1) 現在の常用代替防止という考え方に関する課題

26 業務という業務の区分に関するもの以外にも、現在の常用代替防止という考え方についてはいくつかの問題点がある。

まず、常用代替防止は、派遣先の常用労働者を保護する考え方であり、派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない面がある。登録型派遣の労働者派遣契約終了に伴う雇止めの効果が争われた裁判例⁵においては、常用代替防止という派遣の趣旨に照らし、労働者の雇用継続の期待は合理性を有さず、保護すべきものとはいえないとの判決がなされており、常用代替防止という派遣法の趣旨と派遣労働者の保護が両立しない場合があることが明らかになった。

また、日本の労働市場全体の視点からみると、現行の常用代替防止の考え方には不備があるという考え方もある。制度創設時、常用代替を防止する趣旨は、「新規学卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという我が国の雇用慣行との調和を図る必要」⁶、すなわち正規雇用労働者の雇用を基本とする日本型雇用慣行を維持することに

³ 代表的なものとして、事務用機器操作(政令第4条3号)、財務処理(同8号)等が挙げられる。

⁴ 「いわゆる専門 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること」とされている。

⁵ いよぎんスタッフサービス事件(松山地判 平成 15 年 5 月 22 日、高松高判 平成 18 年 5 月 18 日、最(二小)決 平成 21 年 3 月 27 日)

⁶ 中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書(昭和 59 年 11 月 17 日)

あった。しかし、近年、パートや契約社員を中心に非正規雇用労働者は増加を続けており⁷、それにも関わらず派遣労働者のみを常用代替防止の対象とし続けることには十分な整合性はないと考えられる。さらに、現行の常用代替防止の考え方は、派遣先の常用労働者との代替を防ぐことのみに着目しており、日本の労働市場の中で派遣労働をどう評価し位置付けていくかという視点が欠けている。

現行の常用代替防止の考え方は多様な派遣労働者の実情にも十分に即していない。派遣労働者の中には、賃金・福利厚生や雇用の安定性等の面で正規雇用労働者と同様の待遇を受けている者も一定程度存在しており、そうしたもののまで一律に抑制の対象とすることは適当でないと考えられる。

(2) 常用代替防止のための方策に関する課題

常用代替防止のために設けられている派遣期間の制限という規制方法についても、いくつかの問題点がある。

まず、最長 3 年で当該業務への派遣が終了となり、それ以降の雇用については特段の保障がないことから、期間制限の存在が派遣労働者の雇用の不安定性の一因となっている面がある。また、派遣先の業務単位で期間制限を設けていることから、個々の派遣労働者の就業期間には関係なく、当該業務の期間の上限を迎えた時点で派遣が終了となる。この仕組みについては、派遣労働者本人の納得感やキャリア形成の観点から疑問が呈されているところである。

また、現行の期間制限は派遣先で派遣労働者が従事する業務単位で測ることとなっており、具体的な運用の場面では、派遣先の「最小の指揮命令単位」（「係」単位）での期間制限とすることとされている。このため、派遣労働者の所属する単位を変更すれば、派遣先は同一の派遣労働者の受入れを長期間続けることができる仕組みとなっており⁸、常用代替防止という本来の目的に照らし適正な規制の方法となっているかとの懸念がある。

⁷ 総務省「労働力調査」によると、この 10 年間(平成 14 年から 24 年)でパートは 718 万人(雇用者(役員を除く)に占める割合は 14.5%)から 888 万人(同 17.2%)、契約社員・嘱託は 230 万人(同 4.7%)から 354 万人(同 6.9%)に増えている。

⁸ 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(派遣元調査)」(2012 年 12 月実施)によると、「派遣可能期間の制限を回避するために、同じ派遣先で部署を変えて派遣を継続したことがある」と回答した派遣元事業所(186 件)のうち、19.4%が変更後の部署は変更前と比べて「同じ課・グループの中の異なる係・チーム」であったと回答している。

4 派遣労働の考え方の整理

上記のように、常用代替防止という現行制度の基礎となる考え方、及びそのための規制手法については、その本質に関わるものまで含めた様々な課題があることから、その在り方について根本から再検討することが必要である。

まず、派遣労働という働き方の特徴を明らかにするため、派遣労働について、(1) 直接雇用かいわゆる間接雇用（使用者と労働者の間に直接の雇用関係がなく、第三者が指揮命令を行う雇用形態のこと⁹。以下、「間接雇用」という。）か、(2) 有期雇用か無期雇用か、という2つの観点から、他の働き方と比較した特性等について整理を行うこととする。

(1) 直接雇用と間接雇用

労働者派遣は、派遣元事業主が雇用した労働者を派遣し、派遣先が労働者に指揮命令を行う間接雇用の仕組みである。間接雇用は、直接雇用と比較すると使用者責任が不明確になりがちである問題について、現行法は労働基準法等における使用者の責任を派遣元事業主と派遣先に分担させ¹⁰、雇用主の責任については派遣元事業主に一元的に負担させることで対応してきた。

しかし、間接雇用であるため、派遣先は派遣労働者を、必要なときに、雇用主としての責任を負わずに容易に入手できる労働力として見る傾向が生じ得る。また、このような性質のため、他の非正規雇用より利用が拡大しやすいという特徴を有している。

また、仮に、派遣先が派遣労働者を安易に利用し、自らの事業の中核となる部分にまで活用すれば、自社の技術・知識の維持や長期的な事業発展にとってマイナスの影響が生じるおそれがある。

さらに、派遣元事業主と派遣労働者との労働契約は、無期雇用の場合を除き、派遣就業することを前提としたものであることが通常であるため、派遣先との派遣契約が終了すると、労働契約も終了しやすい面がある¹¹。

(2) 無期雇用と有期雇用

派遣労働者には、登録型を中心とした有期雇用の者と、技術者派遣に典型

⁹ 小学館「デジタル大辞泉」より

¹⁰ 労働者派遣法第44条から第47条の2において、労働基準法、労働安全衛生法等の適用の特例等に関する規定を設けている。

¹¹ いよぎんスタッフサービス事件の判決（松山地判 平成15年5月22日、高松高判 平成18年5月18日、最（二小）決 平成21年3月27日）では、登録型派遣においては、雇用契約の前提である派遣契約の終了という事情は、雇用契約が終了となってもやむを得ないといえる合理的な理由に当たるとされている。

的に見られるような無期雇用の者が存在する。このうち、有期雇用形態で派遣される場合（有期雇用派遣）は、間接雇用の問題ともあいまって、無期雇用形態で派遣される場合（無期雇用派遣）に比べて雇用が不安定な状態に置かれるおそれ大きい。また、有期雇用派遣の労働者は一定期間で雇用関係が終了することが予定されているため、雇用主による長期的な関係を見据えた教育訓練やキャリア形成支援が行われにくく、無期雇用派遣の労働者と比較するとキャリアアップの機会が乏しい傾向がある¹²。

さらに、有期雇用派遣は、無期雇用派遣に比べれば、従事する業務の専門性や待遇が低い傾向にあるため、派遣先が自ら有していない専門的な人材等を求めるのではなく、雇用主としての責任を避けるために派遣を利用する、望ましくない派遣利用が起こりやすい面もある。

一方、無期雇用の派遣労働者は、雇用が比較的安定しており¹³、派遣元事業主に長期的な人材育成のインセンティブが働きやすいため、教育訓練も受けやすい傾向にある。また、専門性・待遇が高い者も多く、前述の望ましくない派遣利用は起こりにくいと考えられる。

実際、無期雇用の派遣労働者の中には、技術者派遣に従事している者を中心として、自身を「派遣労働者」ではなく、「正社員」と認識している者が相当程度存在している。これらの労働者については、派遣料金とは独立した、一般の正規雇用労働者と同様の賃金表が整備されており、社内で計画的な教育訓練が受けられ、定年まで勤務することが少なくない。

以上で検討したとおり、派遣労働の中でも有期雇用派遣については、労働者本人の雇用の安定やキャリアアップの観点、また派遣先での望ましくない派遣利用の可能性といった観点、さらにこれが他の雇用形態に比べ拡大しやすい性質を有していることから、一定の制約を設け、無限定な拡大を抑制していくことが望ましい。その際、派遣労働者個人がキャリアアップを図ることができるよう、特定の仕事の有期雇用派遣労働者として固定されることを防止すること、また同時に、現在の常用労働者が有期雇用派遣労働者に代替されることを防いでいくこと、の2つの観点から検討することが望ましい。

¹² JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」（2011年）によると、職能別研修、ビジネススキル研修、ビジネスマナー研修等について、研修を受けたことがあると回答した者の割合は、常用型派遣社員（期間の定めなし）が高く、常用型派遣社員（期間の定めあり）や登録型派遣社員は低くなっている。また、派遣元事業主による研修を受けたことがないと回答した者の割合は、登録型派遣社員 42.5%、常用型派遣社員（期間の定めあり）38.5%、常用型派遣社員（期間の定めなし）31.6%となっている。

¹³ 期間の定めのない雇用については、いわゆる雇止めの問題が生じない。

5 常用代替防止の再構成

以上の派遣労働についての検討を踏まえ、今後の常用代替防止の考え方は以下のように再構成することが考えられる。

(1) 再構成した常用代替防止規制の対象

今後の常用代替防止においては、無期雇用派遣については、派遣労働の中でも雇用の安定やキャリアアップの点で優位であること、また、非正規雇用労働者が拡大する中で、労働市場全体として安定した雇用を確保していく必要性を踏まえ、より良好な雇用形態となるよう必要な措置を講じることとしつつも、キャリアアップが可能な働き方の一つとして、今後の常用代替防止の対象から外すことが望ましい。¹⁴

一方、有期雇用派遣については間接雇用かつ有期雇用であることから、他の働き方と比較して、雇用が不安定であること、キャリアアップがしにくいことのほか、派遣の望ましくない利用が生じる可能性等を内包した働き方である。このため、これまでと同様、常用代替防止の対象として一定の制約を設けることが適当であると考えられる。

(2) 常用代替防止策の在り方

次に、有期雇用派遣の常用代替防止を図る範囲については、以下の2つの段階に再構成することが適当であると考えられる。

① 個人レベル

これまで常用代替防止は派遣先レベルでのみ対応されてきたが、個々の派遣労働者が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されないこと、また、労働市場全体で有期雇用派遣が無限定に拡大しないことも目的として、有期雇用派遣という働き方について一定の制約を設ける必要がある。また、派遣先等での直接雇用や、派遣元での無期雇用化、派遣就労を通じたキャリアアップなど、有期雇用派遣から次のステージに進めるような仕組みを設け、派遣労働者の雇用の安定を図るとともに個々人のキャリアアップを促進していくことが必要である。

こうすることにより、労働市場全体でより良質な雇用が拡大していくこと

¹⁴ 後述のように、無期雇用派遣についても、労働者のキャリアアップが図られるよう、派遣元のキャリア形成措置がなされるような仕組みを講じること等が適当である。

が期待される。

② 派遣先レベル

有期雇用派遣が安易に利用され、派遣先に従来から雇用されている常用労働者にとって代わっていくことは望ましくないことから、これまでと同様、派遣先においても、有期雇用派遣の常用代替を防止する仕組みを設ける必要がある。

その際、派遣先の状況によっては、有期雇用派遣を受け入れていても常用代替が生じていない事業所もあるなど、事業所の実情は様々であることから、これまでの常用代替防止の手法を画一的に継承するのではなく、そのような多様な実態に適切に対応できる仕組みを設けることが望ましい。また、派遣労働者が突然雇用を失うことがないよう、常用代替防止と派遣労働者の保護を両立させることが必要である。

(3) 今後の常用代替防止の考え方

以上検討したように、現行、派遣労働者が派遣先の常用労働者を代替しないこととされている常用代替防止の考え方は、今後、対象を有期雇用派遣に再整理した上で、個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されないこと、また労働市場全体で有期雇用派遣が無限定に拡大しないようにすることという個人レベルの常用代替防止と、派遣先の常用労働者が有期雇用派遣に代替されないことという派遣先レベルの常用代替防止の 2 つを合わせた考え方に再構成することが考えられる。

一方、無期雇用派遣については、常用代替防止の対象から外すこととするが、比較的雇用は安定しているものの、全ての無期雇用の派遣労働者が常用労働者と遜色のない待遇であるとまでは言えない。したがって、後述するように、派遣先の労働者との均衡待遇の措置を講じるほか、派遣元事業者が計画的な教育訓練等のキャリアアップ措置を講じることにより、無期雇用の労働者にふさわしい良好な雇用の質の確保を図っていくことが望まれる。

なお、このように、派遣先の常用代替防止という派遣法制定時からの考え方に個人レベルでの観点を加えることになると、労働者派遣というサービスの性質まで変わり、労働者派遣が役務の提供でなくなるかのような印象を与えるかもしれない。しかしながら、労働者派遣とは、派遣先の業務の遂行という「役務」について、派遣元が派遣労働者を選定し従事させることにより派遣先へ「提供」する仕組みであるということは変わるものではない。ここという個人レベルとは、派遣元が選定した派遣労働者に対して行う措置を念

頭に置いたものである。

6 今後の常用代替防止のための方策

以上のとおり再構成した常用代替防止について、それを達成するためにふさわしい制度について、個人レベルと派遣先レベルそれぞれの方策を検討する。

その際、2 で検討したとおり、26 業務という業務の区分に基づく規制については廃止する方向を含めて検討することが適当であるとの前提に立ち、現行のいわゆる自由化業務のみを対象とする派遣先の「同一業務」単位での期間制限ではなく、26 業務か否かを問わない共通ルールに基づく総合的な「常用代替防止策」を設けることを基本として検討を進めていく。

(1) 個人レベル

労働者個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されないようにするには、派遣労働者個人に着目し、ある労働者が同一の職場で有期雇用派遣として就業する期間に上限を設定する方法が考えられる。この方法については以下のような利点がある。

- 現行の業務単位ではなく個人単位の期間制限とすることにより、現行と比べて派遣先で派遣労働者の行う業務を厳しく限定する必要がなくなる¹⁵。その結果、派遣先の仕事の状況に応じて職域を広げることができ、OJT 等の派遣就労を通じたキャリアアップの機会が増す。
- 同一派遣労働者の同一派遣先での就業が一定期間を上限に終了することから、派遣元が派遣労働者に対し、キャリアアップ措置を講じる契機を作ることができ、派遣元が計画的にキャリアアップに取り組むことが促進される。また、学卒後すぐに派遣就労に就く労働者は、一定期間の派遣就労の後にキャリアアップの機会が設けられることでその後のキャリア形成に良い影響が生じることが期待される。
- 労働者個人単位の期間制限では、付随的な業務の問題がなくなるなど、業務単位で期間制限を設定している現行制度と比べると、派遣先、派遣労働者双方にとってわかりやすい制度となる。

なお、同一の派遣先への派遣期間に上限が設定されることにより、期間の

¹⁵ ただし、現行と同様に、派遣契約においては派遣労働者の行う業務を明記しなければならず、契約内容から逸脱した業務を行わせることは認められるべきではないことに留意が必要である。

上限に達した派遣労働者の雇用機会が失われる可能性がある点については、派遣労働者を保護するため、派遣元に雇用安定措置を講じさせることが適当である。

また、同一の労働者が同一の職場で有期雇用派遣として就業する期間に上限を設定し、併せて派遣元に対して雇用安定措置を講じさせることは、有期労働契約が反復更新されて 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するという労働契約法の無期転換ルールとも一定の親和性がある制度となる。

(2) 派遣先レベル

派遣先レベルでの常用代替防止策については、個々の派遣先の実態に即した対応が可能であること、また常用代替を防止するために有効に機能する仕組みであることが必要である。こうした観点から以下の①～③の方法についてそれぞれ検討する。

① 業務単位での期間制限

まず、有期雇用派遣の受入れについて、労働者派遣契約に定めることとされている派遣先の同一の業務を単位として期間の上限を設定する方法が考えられる。これは現行 1 年（最長 3 年）としている業務ごとの派遣可能期間の上限と同様の制度である。企業が仕事をアウトソーシングする際は、業務単位で発注を行うことが多いため、この方法は派遣先が派遣の利用を始める場面では実施しやすい面がある。一方で、以下の問題が生じることが考えられる。

- ・ 派遣先における「同一業務」の範囲について判断が難しい、あるいは関係者間で判断が分かるといった混乱が引き続き生じるおそれがある
- ・ 画一的に期間を制限すると、個々の派遣先の事情に応じた判断ができない
- ・ 業務単位での期間制限には、派遣労働者個人に着目したキャリアアップ促進の観点が入りにくい
- ・ 26 業務についても上限が課されることとなれば、これまで派遣期間の制限なく派遣が行われていた業務に期間制限がかかることとなり、派遣先の事業活動及び派遣労働者の雇用への影響が大きいのではないか

なお、諸外国の制度をみても、主要先進国で派遣先の業務単位で派遣期間を制限しているところはない。

② 均等待遇・均衡待遇

派遣先の正規雇用労働者と派遣労働者の均等待遇を義務付ける方法は、欧州諸国が採用している制度である。

均衡待遇の強化は、平成 24 年の法改正においても行われ、現行の派遣制度のルールの延長線上にある。均衡待遇を強化することにより、派遣労働者の待遇改善が見込まれるだけではなく、安価な労働力としての派遣労働者の利用を抑制する効果があると考えられ、今後とも進めていくべきものである。

その一方で、我が国の労働市場の実態は欧州とは異なり、企業を超えた職種別賃金が普及しておらず、こうした実態を鑑みると、均等待遇まで推進するのは難しいと考えられる。

③ 派遣先の労使がチェックする方法

派遣先での常用代替のおそれの有無等について派遣先の労使が判断する枠組みを設定するという方法である。ドイツの事業所委員会による派遣受入れへの関与の仕組み¹⁶に類似した方法であり、以下の利点が挙げられる。

- ・ 常用代替が発生するかどうかについては、業種・職種・個々の職場の状況等によって事情が異なるが、派遣先の労使の議論により現場の実態を踏まえた判断が可能となる
- ・ 有期雇用派遣の受入れに対する派遣先の常用労働者の意見がより反映されやすい仕組みとなる
- ・ 労働者個人単位で派遣期間の上限を設定した場合には、労働者を交代させることで派遣受入れを長期間継続することができることとなるが、そうした場合でも、望ましくない派遣の利用があるときはチェックすることが可能となる

なお、ドイツでは、派遣の利用開始の際も事業所委員会が関与する仕組みを採っているが、我が国においてこのような仕組みを導入することは、現行制度よりも大幅に厳しい規制を設けることとなる。また、労使のチェックが個々の派遣契約の中途解除にまで踏み込むこととすると、派遣労働者の雇用の安定、また契約履行の観点から過剰な介入となるおそれがあり、留意が必

¹⁶ ドイツの事業所組織法では、企業における人事上の措置について、それが事業所の労働者の不利益となる場合等に、事業所委員会が拒否することができる旨が定められている。「人事上の措置」には派遣労働者の受入れも含まれ、派遣労働者を受け入れる前に、派遣先の事業所委員会が関与しなければならないとされている。

要である。

7 今後の制度について

以上で検討した個人レベル・派遣先レベルの常用代替防止策を踏まえ、今後の常用代替防止のための制度については、有期雇用派遣を対象とし、

- ① 26 業務か否かに関わらず、共通ルールとして労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定すること
- ② ①により個人単位で派遣期間を設定した場合には、派遣労働者を交代することで有期雇用派遣を続けることが可能となり、望ましくない派遣の利用が起こる可能性があるが、これに対しては、派遣先の労使がチェックするような仕組みを考えること

とすることを中心に検討していくことが望まれる。

①において個人の派遣就業が継続しているかどうかについては、派遣契約の更新時に別の部署へ異動した場合にはどう判断するかという論点があり、その継続性の判断基準となる範囲（現行の業務単位（係等）か課等の組織単位か）をどう設定するかによって様々な案が考えられる。

また、労使のチェックの仕組みについても、個別の契約ごとにチェックをするのかどうか、あるいは労働者側の意見の反映のさせ方等により、様々な案が考えられる。

なお、個人単位の派遣期間の上限に達した有期雇用派遣労働者については、派遣元が雇用の安定のための措置を講じることが適当である。

【制度のイメージ】

今後の制度のより具体的な仕組みについては、例えば、以下の 3 つの仕組みを主な構成要素とする制度とすることが考えられる。

ア 個人レベルでの派遣期間の制限

有期雇用派遣について、労働者派遣契約に定めることとされている派遣労働者が従事する業務とは別に、派遣先の組織・業務を単位として期間制限を行うこととし、同一の有期雇用派遣労働者について、派遣先の組織・業務単位における受入期間に上限を設ける。なお、派遣先の組織・業務単位は、範囲の大きさにより、同一業務、課、部、事業所、企業など多くの選択肢が考えられる。

イ 派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置

派遣元は、同一の有期雇用派遣労働者が、派遣先の組織・業務単位における受入期間の上限に達する場合は、希望を聴取し、派遣先への直接雇用の申入れ、新たな派遣就業先の提供、派遣元での無期雇用化等のいずれかの措置を講じなければならないこととする。なお、派遣先への直接雇用の申入れが直接雇用に結びつかなかった場合は、派遣元は自ら実施することが可能な他の2つの措置等を講じることとする。

ウ 派遣先レベルでの派遣期間の制限

派遣先は、受け入れている有期雇用の派遣労働者の交代等によって継続的な受入れが上限を超す場合には、労使のチェックの対象となるものとする。具体的には、派遣先において受け入れている派遣労働者の交代等により、継続的な有期雇用派遣の受入れが上限年数を超す場合、派遣先の労使のチェックの対象となるものとし、事業所における労使の会議等の判断により、上限年数を超えた継続的受入れ、及びその後一定期間内における同じ組織・業務単位内での新たな有期雇用派遣労働者の受入れの可否を決定するという仕組みとする。

なお、有期雇用派遣の受入期間の上限については、以下のような考え方により、個人単位、派遣先単位共に3年とすることを中心に検討することが考えられる。

① 個人レベル

- ある業務に習熟するには一定の期間が必要であり、仮に短期間の派遣しか認めないこととすると、その後のキャリア形成にマイナスの影響がある
- 「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」¹⁷によれば、正社員についても2～5年の周期で部署を異動する層が4割程度おり、5年以上の周期で異動する者と合わせると、同じ部署で2年以上勤務する者が9割以上であることを踏まえると、3年程度が一つの目安となる
- 労働契約法においては同じ事業主のもとでの有期雇用には5年という区切りが設定され、有期労働契約の期間が通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる仕組みを導入している。有期雇用派遣は間接雇用であり直接雇用に比べキャリア形成を念頭に置いた教育訓練を受けにくい面があることから、派遣先での直接雇用の

¹⁷ 日本労働研究機構(平成15年)「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」

促進をはじめとする雇用安定措置を早期に講じていく観点からも、直接雇用の有期契約労働者より短い年数を設定することが適当である

- 現行で派遣先の常用代替を防止するために適当とされている最長期間が3年であり、制度の運用にあたり、派遣先単位の年数とそろえることが望ましい

② 派遣先レベル

- 現行制度で同一業務への派遣期間の上限は最長3年とされており、制度の円滑な移行のためには、最長期間を維持することが適当である
- 前述の観点を考慮して原則3年とし、一方で、常用代替の懸念がある場合には、労使の会議での議論等を経て事業主が期間を短縮することができる仕組みとすることも考えられる

この新しい制度のイメージにおいては、派遣元は派遣労働者個人に着目してキャリアアップを図ることが期待され、派遣先は組織・業務単位ごとに常用代替が発生しないかチェックを行うことを求められることになる。

なお、現在、26業務に含まれている専門的な知識等を必要とする業務について、恒常的な従事が通常である場合は、今後は、雇用の安定とキャリアアップが図られる無期雇用派遣により行われていくことが望ましい。また、26業務以外でも、同じ派遣先への長期の派遣が見込まれる場合や、派遣就業を通じて専門的な能力を培っていくことを念頭に置いている場合は、無期雇用派遣により行われていくことが望まれる。

なお、この仕組みにおいて、個人レベルでの派遣期間の制限は個々の労働者ごとにかかることとなるが、先に述べたように、現在の労働者派遣の考え方や派遣契約の性質に変更が生じるものではないことは留意しておく必要がある。すなわち労働者派遣とは、派遣先により、ある業務の遂行について労働者派遣の依頼がなされ、派遣元が当該業務に必要な能力等を持つ労働者を選び派遣する、という仕組みによる役務の提供であることに、今後とも変わりはない。

8 その他

以上の方向性での見直しを前提とすると、他の期間制限に関する規定についても以下のとおり見直すことが適当である。

現在、期間制限の例外となっている有期プロジェクト業務等については、

終期が決まっている業務であり常用代替の起こるおそれがないことから、この取扱いを維持することが適当である。なお、有期プロジェクト業務への派遣期間について、業務取扱要領により 3 年を上限とすることが定められているが、プロジェクトの終期が明確であれば 3 年に限定する理由はなく、この規定を変更することも検討してよいと考えられる。

また、高齢者については、その他の年齢層の労働者と比較して雇用機会の確保が難しいことを踏まえ、派遣期間の制限を緩和することも検討すべきと考えられる。

なお、現行制度において、派遣可能期間の上限を超えて派遣労働者を使用しようとする場合等に義務付けられている派遣先の雇用契約申込み¹⁸については、上記見直しに伴い整理が必要となると考えられる。

¹⁸ 労働者派遣法第 40 条の 3～5