

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 25 年 8 月 20 日

はじめに

我が国の労働者派遣制度は、昭和 60 年、職業安定法 44 条において禁止されている労働者供給事業から、派遣元事業主が労働者を雇用する形態のものを分離し、業務の専門性、雇用管理の特殊性等から常用労働者との代替のおそれが少ない業務のみを派遣対象業務とする方法により制度化された。この常用代替防止という考え方は、平成 11 年に派遣対象業務が原則自由化された際にも変更されることはなく、新たに自由化された業務については派遣可能期間を 1 年に制限するという方法により担保され、自由化業務への労働者派遣は臨時的・一時的な労働力の需給調整機能を果たすものと位置付けられた。その後、平成 15 年には、自由化業務への派遣可能期間の上限が 3 年に延長され、また物の製造業務への派遣が解禁された。

その後、労働者派遣制度を巡る様々な問題が顕在化したことを受け、平成 20 年に「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」（座長：鎌田耕一 東洋大学法学部教授）において、広く法的、制度的な考え方の整理が行われた。その報告に基づき、その後の労働政策審議会での議論を経て、30 日以内の日雇派遣の原則禁止や派遣元事業主のマージン率の情報提供等を内容とする派遣法改正法案が国会へ提出された。この法案は、平成 20 年秋に発生した世界金融危機の影響により、いわゆる「派遣切り」が発生し社会的な問題となる中で廃案となった。平成 21 年の政権交代後、平成 20 年時の法案をベースに、登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止、2 ヶ月以内の日雇派遣の原則禁止、労働契約申込みみなし制度等といった内容を加えた改正法案が国会へ提出されたが、この法案は国会における審議を経て登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止の削除、日雇派遣の原則禁止の範囲の 30 日以内への変更と例外の追加等の修正が行われた後、平成 24 年 3 月に可決・成立し、一部を除き平成 24 年 10 月より施行された。

この平成 24 年改正法の法案審議の際、衆参両院において、登録型派遣・製造業務派遣の在り方、特定労働者派遣の在り方について、改正法施行後 1 年をめどに論点を整理した上で労働政策審議会での議論を開始すること、また期間制限の在り方について速やかに見直しの検討を開始すること等を内容とする附帯決議¹が付された。

本研究会はこの附帯決議を受け、労働者派遣制度について、有識者による法的・制度的観点からの幅広い検討を行うために、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長が設置したものである。本研究会では、附帯決議で指摘された論点を含む、労働者派遣制度を取り巻く諸課題について、平成 24 年 10 月より 16 回にわたって議論を行った。検討に当たっては、派遣元事業主、

¹ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 23 年 12 月 7 日 衆議院厚生労働委員会、平成 24 年 3 月 27 日 参議院厚生労働委員会）

派遣先、派遣労働者の実情を十分踏まえる必要があることから、関係者に対するヒアリングも実施した。

本報告書は、今後の労働者派遣制度の見直しの議論に資することを目的として、制度の根幹に関わる事項も含む多岐にわたる論点について、整理を行ったものである。本研究会としては、本報告書を受けて、あるべき労働者派遣制度について、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において更なる検討が行われることを期待する。

第1 労働者派遣制度の在り方の検討に当たっての基本的な考え方

1 現状

我が国において労働者派遣制度は、労働力の需給調整機能を果たす制度の一つとして発展してきた。平成 23 年度には派遣元事業所数は 82,658、派遣先事業所数は 710,972 となっている。また、派遣労働者数は 137 万人²（労働者派遣事業報告（平成 23 年 6 月 1 日現在））となっており、202 万人と最も多かった平成 20 年以降、減少傾向にある。

このような中、我が国の労働市場全体を見てみると、非正規雇用労働者の数は年々増加を続けており、平成 24 年には 1,813 万人、雇用者（役員を除く）に占める割合は 35.2%となっている。派遣労働者が雇用者（役員を除く）に占める割合（平成 24 年）は 1.7%であり、平成 20 年に 2.7%となってからは低下傾向にある。また派遣労働者が非正規雇用労働者に占める割合（平成 24 年）は 5.0%であり、平成 20 年の 7.9%から低下傾向にある³。

このように、派遣労働者が雇用者に占める割合は必ずしも大きくはないが、平成 20 年秋頃から発生したいわゆる「派遣切り」問題に代表されるように、派遣労働に関わる問題は社会的に大きく取り上げられてきた経緯がある。

派遣労働者として働く者に目を転じると、昭和 60 年の制度創設当初は、派遣労働には主に結婚や出産等で離職した女性が労働市場に復帰する際の受け皿としての役割が期待されていた⁴が、現在では新規学卒者や、様々な事情で正規雇用を離職した者、あるいは柔軟な働き方を望む者の就労先という役割も一定程度担うようになってきている。また、正社員になることを望みながら不本意に派遣就労しているという者もいれば、ワークライフバランスの観点から積極的に派遣労働を選んでいる者もあり、その実像は多様である⁵。また、

² 総務省「労働力調査」においては平成 24 年の派遣労働者数は 90 万人である（年平均）。

³ いずれも総務省「労働力調査」（年平均）

⁴ 高梨昌 編著「詳解 労働者派遣法 第 2 版」日本労働研究機構（2001 年）p.5

⁵ 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」（インターネットを利用したアンケート調査）（2013 年 3 月）によると、派遣就労をする直前の状況として最も多いのは「派遣以外の就労」で 69.2%（このうち正社員として働いていた者は 57.5%、パート・アルバイトが 25.4%）、次いで無職（半年以上）（14.6%）、育

専門性や経験を必要としない軽作業のような業務に従事する派遣労働者もいれば、高度な専門的知識や技術・技能が必要な業務に従事し、待遇も正規雇用労働者と異ならない労働者もいるなど、派遣労働は非常に多様なバリエーションを持っている。

しかしながら、これまでは、平成 24 年改正法で原則禁止とされた日雇派遣に対するイメージに代表されるように、低待遇・定型的な業務に従事する労働者に注目が集まりがちであり、派遣労働者が、ワークライフバランスを図るために積極的に派遣という働き方を活用している者や雇用が安定しており高待遇な者も含む多様な層であることも踏まえた、派遣労働市場を全体として捉えた議論があまりされてこなかった。

2 課題

労働者派遣制度については、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者といった当事者や経営者団体、労働組合などから、平成 24 年の法改正の議論等において、様々な問題点や課題が指摘されている。その中で、今後の労働者派遣制度の在り方の方向性に大きく関係するものは、以下の 3 点に整理できる。

1 点目は、派遣労働者の保護である。平成 24 年の法改正により派遣労働者の保護が強化されたが、労働者派遣法は、「常用代替防止」という考え方から、どうしても常用労働者の雇用確保に主眼が置かれ、派遣労働者の保護とのバランスがとれていないのではないかと指摘がなされている。

2 点目は、派遣労働者のキャリアアップ⁶を促進する仕組みの必要性である。派遣労働は、派遣先で比較的定型的な業務に従事する場合も多く、派遣元事業主との関係で比較的短期の雇用契約が多い。このため、他の非正規雇用と同様、能力開発の機会が少なく、労働者のキャリアアップが図られにくいという課題があることから、本人の希望に基づき、正規雇用・無期雇用への転換の促進や、キャリア形成支援を行っていくことが重要である。また、改正労働契約法では、有期雇用の労働者が長期間継続して就業する場合には、無期雇用への転換という方向性が示されているが、無期雇用には長期間の就業を視野に入れて職務遂行能力の向上により格付けを上げるなどの人事制度の整備が求められる。有期雇用から無期雇用への円滑な移行を可能にするためにも、個人がキャリアアップできる仕組みを整備していくことが必要である

児・介護等(5.3%)、学校卒業直後(4.9%)となっている。また、派遣という働き方を選んだ理由(複数回答)は、「正社員として働きたいが、職が見つからなかった」が 38.8%と最も多く、次いで「好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる」(33.6%)、「働きたい仕事内容を選べる」(26.3%)となっている。

⁶ 厚生労働省「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する研究会報告書」(平成 24 年 12 月 21 日)においては、キャリアアップを「関連した職務経験の連鎖や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られること、また、その先の職業上の地位や賃金等の処遇の向上等が図られること」としており、本報告書においても同様の定義で使用する。

う。なお、前述の附帯決議においても、派遣労働者の能力開発を図る仕組みを検討することとされているところである。

3点目は、労働者派遣制度はルールが複雑でわかりにくいとの指摘である。前述の附帯決議や閣議決定⁷においても、制度をわかりやすいものとすることが求められている。特に派遣先における派遣受入可能期間の制限については、派遣労働者自身の就業環境に直接関係する規制であるにも関わらず、わかりにくいとの指摘がある。また、業務遂行につき専門的な知識等又は特別の雇用管理を要する業務（いわゆる 26 業務）への該当の有無等について、関係者間で判断が分かれる事態も発生している。

3 制度の検討に当たっての基本的な視点

以上の現状と課題を踏まえた上で、今後の労働者派遣制度の在り方を検討していくに当たっては、以下の 3 点を基本的な視点として持つことが適当である。

- (1) 労働者派遣制度の労働力需給調整における役割を評価しながら、派遣労働者の保護及び雇用の安定等を積極的に図ること

我が国の労働市場・経済活動において、労働者派遣制度は労働力の迅速・的確な需給調整という重要な役割を果たしている。こうした役割を評価した上で、派遣労働者の保護や雇用の安定といった課題に積極的に応えるような制度とすべきである。

- (2) 派遣労働者のキャリアアップを推進すること

派遣労働者の中には、正規雇用の職が見つからなかった等の理由により、不本意に派遣労働に就き、正社員になることを希望している者も一定数いる。これらの者に対しては、正規雇用につながるよう、本人の希望を踏まえて、その適性に合った派遣先の提供や能力開発を図るとともに、派遣先やその他の企業での直接雇用を進めるなど、キャリアアップのための措置を講じていくべきである。また、派遣という働き方を積極的に選んでいる者についても、雇用の安定や生活の安定が得られるよう、派遣就労を通じてキャリアアップが図られるような制度とすべきである。

- (3) 労使双方にとってわかりやすい制度とすること

派遣元事業主、派遣先、派遣労働者といった関係者ができるだけ理解しやすく、現場における判断が適切に行えるような制度とすることが必要である。これにより、より円滑に法の実効性確保を図り得るだけでなく、労務管理や自身の働き方への予見可能性が高まり、派遣先の事業の安定的な運営と派遣労働者の保護にもつながると考えられる。

⁷ 「規制・制度改革に係る方針」(平成 24 年 7 月 10 日閣議決定)

第2 登録型派遣・製造業務派遣の在り方について

登録型派遣については、派遣元事業主との労働契約に期間が定められ、労働者派遣契約の終了が雇用の終了につながりやすいことから、雇用が不安定になりやすいという問題点が指摘され、登録型派遣労働者の正規雇用労働者への転換を促進するために登録型派遣を禁止すべきとする意見がある。一方で、こうした働き方を希望する派遣労働者が数多く存在するなど、登録型派遣は、労働力の需給調整を図る仕組みとして有効に機能しており、特に、臨時的・一時的な労働需要に対する迅速なマッチングシステムとして労使のニーズが大きいとの評価がある。

仮に登録型派遣を禁止した場合、労働者派遣制度の労働力需給調整機能が抑制され、経済活動や雇用へ大きな影響が生じることが懸念される。また、これまで派遣労働者を受け入れていた事業所において、代替手段として業務請負に切り替えることも想定されるが、その場合には、業務請負が労働法令上適正になされずに、いわゆる偽装請負が拡大するおそれもあることが懸念される。

一方で、登録型派遣の問題は、主にその雇用の不安定性にあることから、登録型派遣を禁止しない場合には、雇用の不安定性への対応が必要である。このため、必要な場合には、後述するような雇用安定措置を講じていくことが考えられる。

製造業務派遣については、景気の動向等による労働力需要の変動が大きいことや、安全衛生上の観点、また製造現場での技術力の維持が困難になるといった理由から、禁止すべきという意見がある。しかし、これらは派遣労働者のみならず、製造業務に従事する有期雇用の労働者一般に関係する事項であり、派遣労働に固有の問題ではないことから、これらの問題について労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しい⁸。また、製造業務派遣の問題点である雇用の不安定性については、登録型派遣の問題点と共通していることから、製造業務派遣のみを取り出すのではなく、前述の登録型派遣をめぐる雇用の不安定性の議論の中で併せて検討すべきである。

第3 特定労働者派遣事業の在り方について

特定労働者派遣は常時雇用される労働者のみを派遣する事業であり、労働者の雇用の安定が図られていることから、資産要件等の条件を満たし許可を受け一般労働者派遣事業とは異なり、届出により事業を行うことが認めら

⁸ ただし、これらの問題のうち、安全衛生に関するものについては、派遣法により規定された派遣元及び派遣先それぞれの安全衛生上の責任を果たすことが求められる。

れている。しかし、「常時雇用される」には法律上の定義はなく、運用上、「1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者」等を含めたものとして取り扱っている。そのため、実際には、特定労働者派遣事業の派遣労働者の中には、有期雇用を反復更新している者も含まれており、それらの者の雇用が必ずしも安定していない状況にある。

そこで、「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものと再整理することで、特定労働者派遣事業については、すべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定することが適当であると考えられる⁹。

その際、現在、特定労働者派遣事業を行っている事業所が一般労働者派遣事業へ移行するにあたっては、一定の経過措置を設けることも考えられる。

なお、特定労働者派遣事業も、そもそも労働者の働く場の提供に関する事業であることや、一般労働者派遣事業と同様の有期雇用派遣を行っている者が存在するという理由により、許可制にすべきとの意見がある。このうち、後者に対しては、上記の無期雇用に限定するという見直しで対応できることから、見直し後の状況を確実に把握した上でさらに許可制とすべきか否かについて必要な検討を行うことが適当である。

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¹⁰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。

⁹ なお、第7で後述のとおり、無期雇用であっても派遣労働者のキャリアアップを図ることが重要であり、特定労働者派遣事業者にも、派遣労働者のキャリア形成等に責任を持たせることが適当である。

¹⁰ 業務単位の期間制限の考え方と課題については、p.9の3(2)参照。

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¹¹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¹²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¹³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

¹¹ 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。

¹² 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。

¹³ 「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。

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¹⁴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」¹⁵、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あつた。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¹⁶、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。

¹⁴ 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)

¹⁵ 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)

¹⁶ 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。

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¹⁷、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。

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¹⁸。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¹⁹、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

¹⁷ 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。

¹⁸ 小学館「デジタル大辞泉」より

¹⁹ 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。

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²⁰。

(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²¹。

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²²、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

²⁰ 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。

²¹ 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。

²² 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。

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、特定の仕事に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。

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。²³

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

²³ 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に、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。ここで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²⁴。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。

²⁴ 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。

(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れ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²⁵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

²⁵ 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。

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とす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」²⁶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

²⁶ 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」

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²⁷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。

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²⁸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

²⁷ 労働者派遣法第40条の3～5

²⁸ 朝日放送事件(最(三小)判 平成7年2月28日)

ついて、一定の場合に使用者に該当する場合があります²⁹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³⁰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

²⁹ 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。

³⁰ 「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)

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³¹。

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。

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³²、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³³、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。

³¹ 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）

³² 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。

³³ 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）

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いため、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³⁴、事業主は、その雇用する労働者に対し、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

³⁴ 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労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

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し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。

第8 その他

1 特定目的行為の在り方について

いわゆる事前面接などの、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為については、派遣先が派遣元事業主の雇用者としての地位に關与するものとして労働者供給事業に該当する可能性があることから、労働者派遣法において禁止されている。

しかし、派遣元で無期雇用されている労働者については、前出の平成20年の研究会報告書にあるとおり、仮に事前面接で不合格となった場合でも派遣元との雇用関係には影響せず、不当に雇用機会を狭めることにはならないことから、規制の対象から除外することが適當である。

一方で、無期雇用以外の者に対する事前面接については、派遣先との面接の合否が派遣労働者の雇用契約の成立を左右し、派遣労働者の雇用機会の喪失につながる可能性があることから、認められるべきではない。

なお、無期雇用の派遣労働者に対する事前面接を認める場合には、労働者の保護を図る観点から、面接の方法等について一定のルールを設ける必要がある。具体的には、複数の候補者の中から派遣される者を選ぶような面接行為は認められないこと、また年齢や性別による差別の禁止、派遣労働者の個人情報取扱等について、派遣元・派遣先双方が守るべき規定を設けることが適當である。

2 指導監督の在り方について

労働者派遣事業の健全な発展、及び派遣労働者の保護と雇用の安定を図るためには、良質な派遣事業者が増えると共に、悪質な事業者が淘汰されていくことが必要である。そのため、法令に違反した事業者への指導監督については厳格に行われていくべきである。

一方で、無許可・無届での労働者派遣といった悪質な法令違反を行う事業者について、現行制度では刑事告発ができるにとどまり、事業停止命令を発出することができないこととなっている。これらの者への事業停止命令や、その他の方法での指導監督の強化などを検討することが必要である。

また、一般労働者派遣事業について、許可申請を審査する際にはまだ事業を行っていない状態であるために事業運営の内容について確認することができない。そのため許可の更新時³⁵（特に第1回目）の事業運営のチェック体制を強化することも考えられる。

なお、指導・監督を強化する一方で、優良な派遣事業者の育成を行うことも重要であることから、「優良事業者認定制度」を活用し、優良な派遣元事業

³⁵ 一般労働者派遣事業の許可の有効期限は3年であり、その後5年ごとの許可更新となる。

主を推奨していくことが望ましい。

3 平成 24 年改正法について

平成 24 年 10 月より施行されている改正労働者派遣法については、そこで盛り込まれた新たな規定に対するものを中心に様々な意見が出されているが、まずはその円滑な施行に努め、施行状況についての情報の蓄積を図っていくことが重要である。

平成 27 年 10 月から施行される労働契約申込みみなし制度については、前述の見直しを行った場合には、労働契約の申込みをしたものとみなされる場合の行為の内容も併せて変更となることから、この要件変更に関する改正は必要となる。

日雇派遣の原則禁止に係る現在のルールについては、労働市場の迅速なマッチング機能を失わせているという否定的な意見もあれば、日々紹介に移行することにより、安全衛生面をはじめとする使用者責任の所在がはっきりして、労働者保護に役立っているという肯定的な意見も出されている。まずは制度趣旨の理解を求めていくことが重要であるが、以上のような意見があることを踏まえた上で、労働政策審議会において今後の制度見直しに向けた議論が必要かどうかを判断していくことが適当である。

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 開催要綱

1. 趣旨・目的

労働者派遣制度については、平成 24 年 3 月に成立した改正労働者派遣法の国会審議において、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方や、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の在り方について、今後、検討・議論を開始すべき旨の附帯決議が付されている。

また、「「国民の声」規制・制度改革集中受付に提出された提案等への対処方針」（平成 24 年 4 月 3 日閣議決定）においても、労働者派遣法における期間制限等の在り方について、必要な見直しの検討を行うとされている。

そのため、学識経験者からなる研究会を開催し、労働者派遣制度の今後の在り方について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行う。

2. 検討事項

登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業・派遣可能期間の在り方を中心としつつ、労働者派遣制度を取り巻く諸課題について、幅広く検討を行う。

3. 研究会の構成員

- (1) 研究会の構成員は、別紙のとおりとする。
- (2) 研究会の座長は、構成員の互選により選出する。
- (3) 座長は、必要に応じ意見を聴取するため、参考人を招聘することができる。

4. 研究会の運営等

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課において行う。
- (3) 研究会は、原則として公開とする。

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 構成員

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
奥田 香子	近畿大学法科大学院教授
小野 晶子	(独) 労働政策研究・研修機構研究員
◎鎌田 耕一	東洋大学法学部教授
木村 琢磨	法政大学キャリアデザイン学部准教授
竹内 (奥野) 寿	早稲田大学法学学術院准教授
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授

(◎印は座長) (五十音順・敬称略、所属は平成 25 年 8 月時点のもの)

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 開催経過

(平成 24 年)

- 第 1 回 10 月 17 日 労働者派遣制度の現状と課題について
労働者派遣に関する実態調査について
- 第 2 回 10 月 29 日 有識者からのヒアリング
・ 労働政策研究・研修機構 小野晶子氏
- 第 3 回 11 月 7 日 有識者からのヒアリング
・ 静岡大学人文社会科学部法学科 本庄淳志氏
・ 労働政策研究・研修機構 濱口桂一郎氏
- 第 4 回 11 月 27 日 派遣会社・派遣労働者からのヒアリング
- 第 5 回 12 月 18 日 有識者及び労働者団体からのヒアリング
・ 労働政策研究・研修機構 池添弘邦氏
・ 派遣ユニオン
・ 人材サービスゼネラルユニオン
派遣先からのヒアリング
- 第 6 回 12 月 19 日 事業者団体からのヒアリング
・ 日本人材派遣協会
・ 日本生産技能労務協会
派遣会社からのヒアリング

(平成 25 年)

- 第 7 回 1 月 22 日 労働市場における派遣労働者の位置付け、派遣労働者のキャリアアップ措置
- 第 8 回 2 月 12 日 登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方、派遣可能期間の制限の在り方
- 第 9 回 2 月 28 日 いわゆる 26 業務等、「業務」と「人」、常用代替防止の在り方、常用代替防止の手法、派遣期間の上限
- 第 10 回 3 月 14 日 派遣先の責任の在り方、37 号告示、労働・社会保険の適用
- 第 11 回 3 月 29 日 労働・社会保険の適用、均衡待遇、特定目的行為の在り方、無許可・無届事業所に対する指導監督の在り方、調査結果を踏まえた対応

第 12 回 4 月 23 日 改正労働者派遣法の施行状況、研究会におけるこれまでの主な議論

第 13 回 6 月 6 日 事業者団体及び労働者団体からのヒアリング

- ・ 日本生産技能労務協会
- ・ 日本エンジニアリングアウトソーシング協会
- ・ 連合 ・ U A ゼンセン ・ 派遣ユニオン

第 14 回 6 月 14 日 事業者団体からのヒアリング

- ・ 経団連 ・ 全国中小企業団体中央会
- ・ 日本商工会議所 ・ 日本人材派遣協会

第 15 回 8 月 6 日 研究会報告書素案

第 16 回 8 月 20 日 研究会報告書案

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 報告書

参考資料

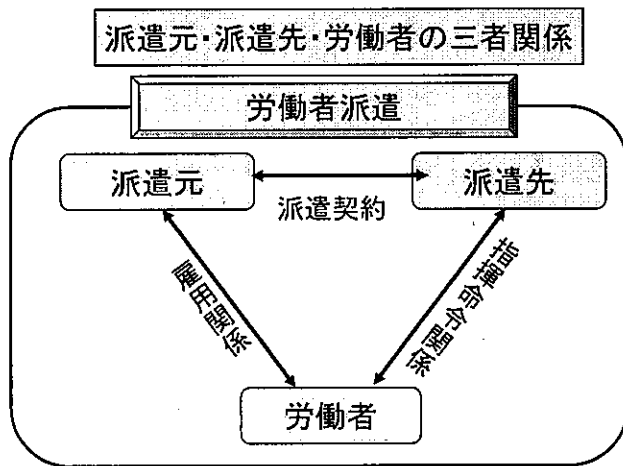
参考1 労働者派遣法の制定・改正経緯について

労働者派遣法は昭和60年に制定され、その後、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、改正を実施。

昭和 60年	労働者派遣法の制定 ○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。(施行後直ちに3業務追加し、16業務に。) ※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止
平成 8年	○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。 ○ 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)
平成 11年	○ 適用対象業務を原則的に自由化(禁止業務:建設、港湾運送、警備、医療、物の製造) ※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。 (→ 労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。) ○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設
平成 15年	○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁 ○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。 (→ 労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。) ○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設
平成 24年	○ 日雇派遣の原則禁止 ○ グループ企業内派遣を8割以下に制限 ○ 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止 ○ マージン率等の情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化など、派遣労働者の保護や待遇改善を強化 ○ 労働契約申込みみなし制度の創設(平成27年10月施行)

参考2 労働者派遣とは

労働者派遣：自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。（労働者派遣法第2条第1項）



※労働者派遣契約（派遣契約）

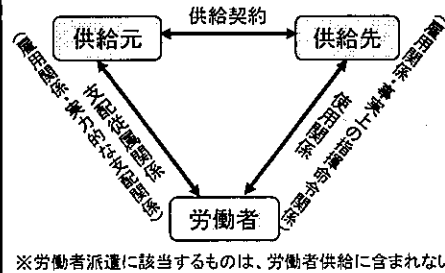
派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

労働者派遣契約の締結に際し、派遣先が、面接、履歴書の送付を受ける等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことは禁止。

※ 労働者供給については、職業安定法の規定により業として行うことが禁止されている。

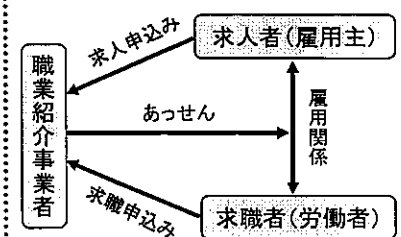
※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。

（参考1）労働者供給

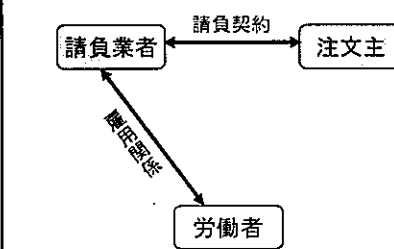


※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。

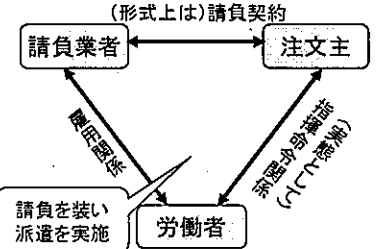
（参考2）職業紹介



（参考3）請負



（参考4）偽装請負（法的には労働者派遣に該当）



参考3 労働者派遣法改正法（平成24年法律第27号）の概要

事業規制の強化

- ・ 日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記
※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日：平成24年10月1日（労働契約申込みみなし制度の施行日は、法の施行から3年経過後（平成27年10月1日））

【国会での主な修正点】

- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。

参考4 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成23年12月7日 衆議院厚生労働委員会

- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後1年経過後をめぐり、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就業機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] 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。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業者及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう改めること。
労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業者及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要となる職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。

4

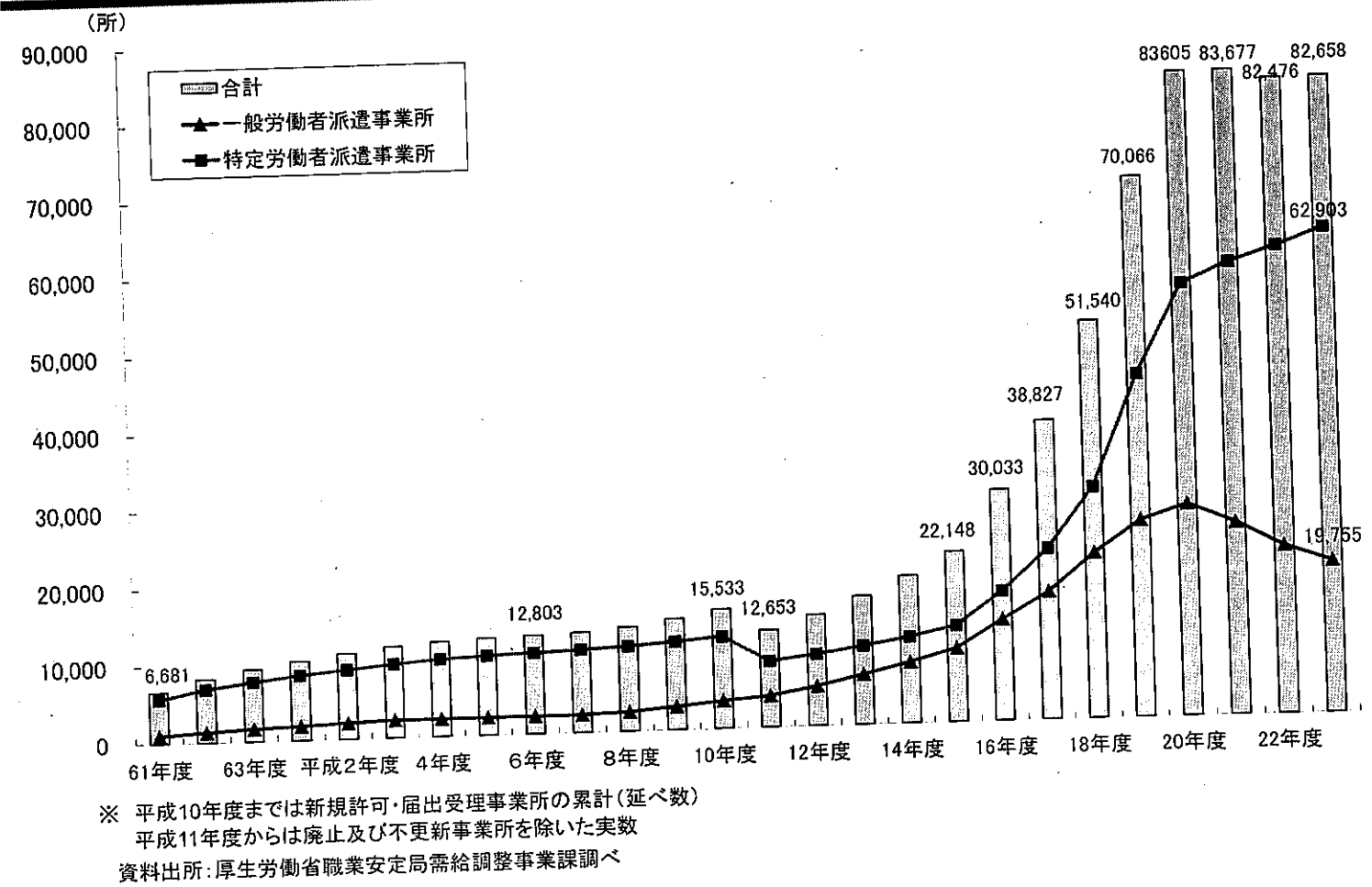
参考5 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会

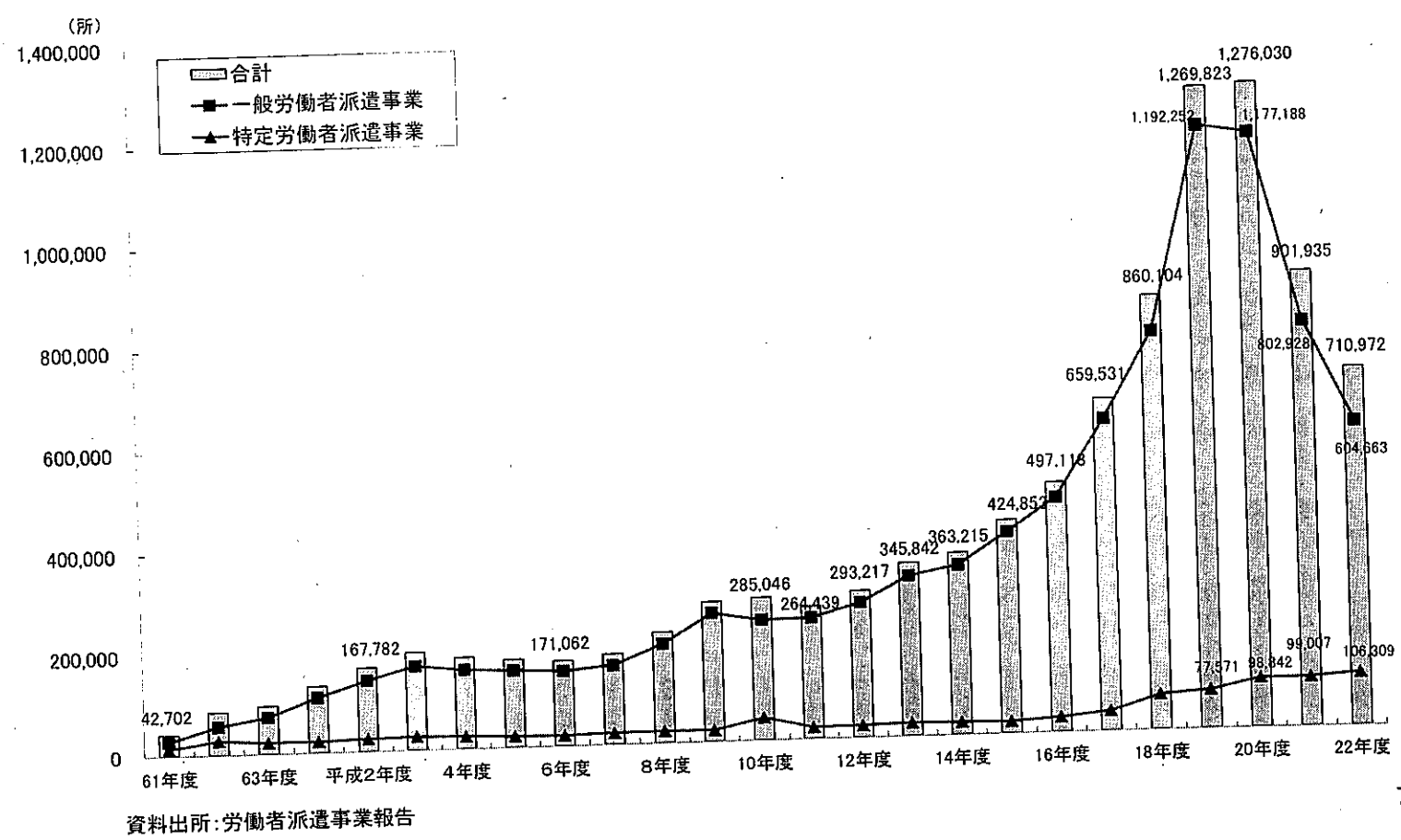
- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就業機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業者及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業者及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要となる職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。
- [8] 本法施行に当たっては、あらかじめ、派遣労働者、派遣元・派遣先事業主等に対し、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無い、周知徹底するよう万全を期すること。

5

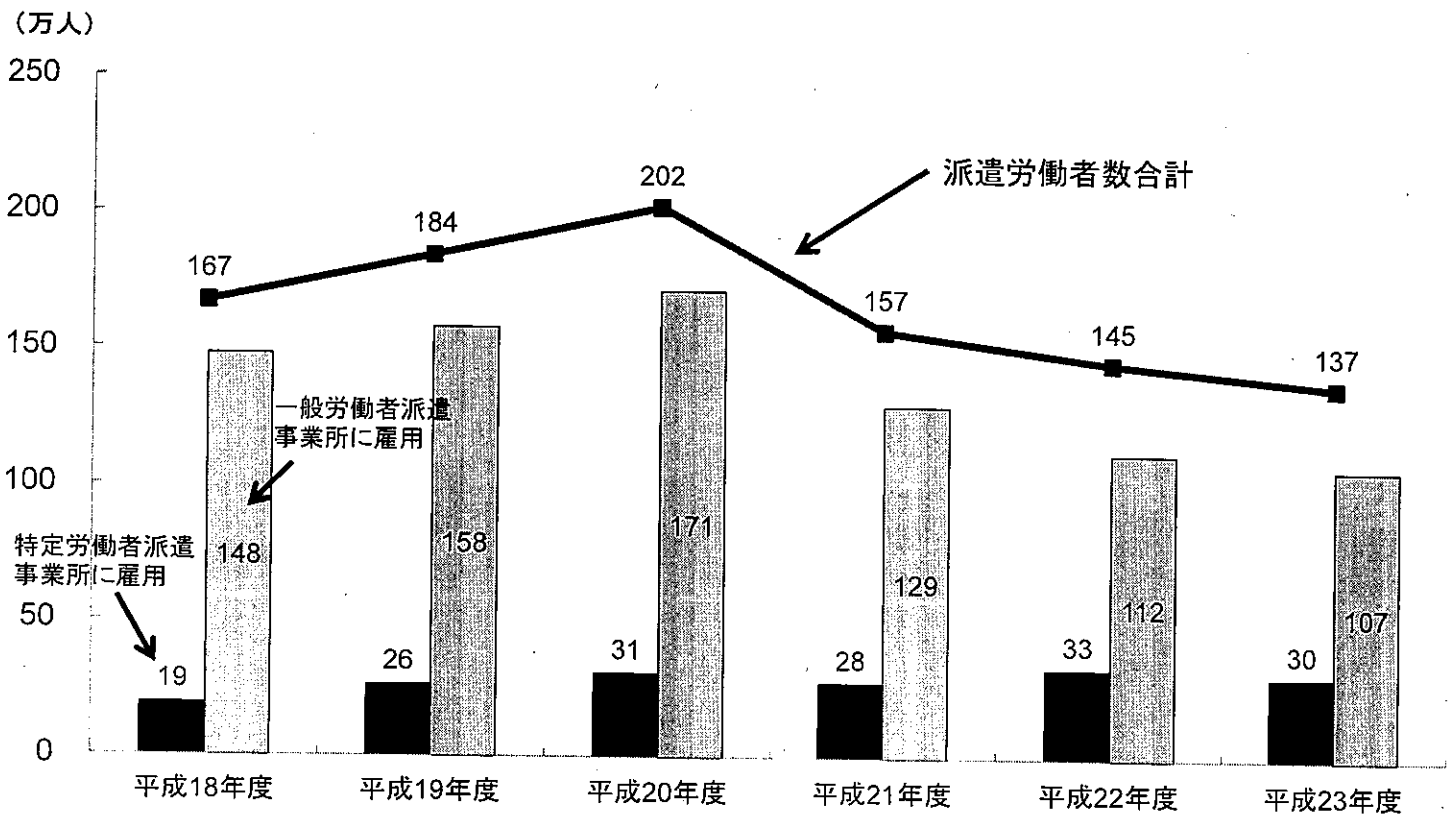
参考6 派遣元事業所数の推移



参考7 派遣先事業所数の推移



参考8 派遣労働者数の推移

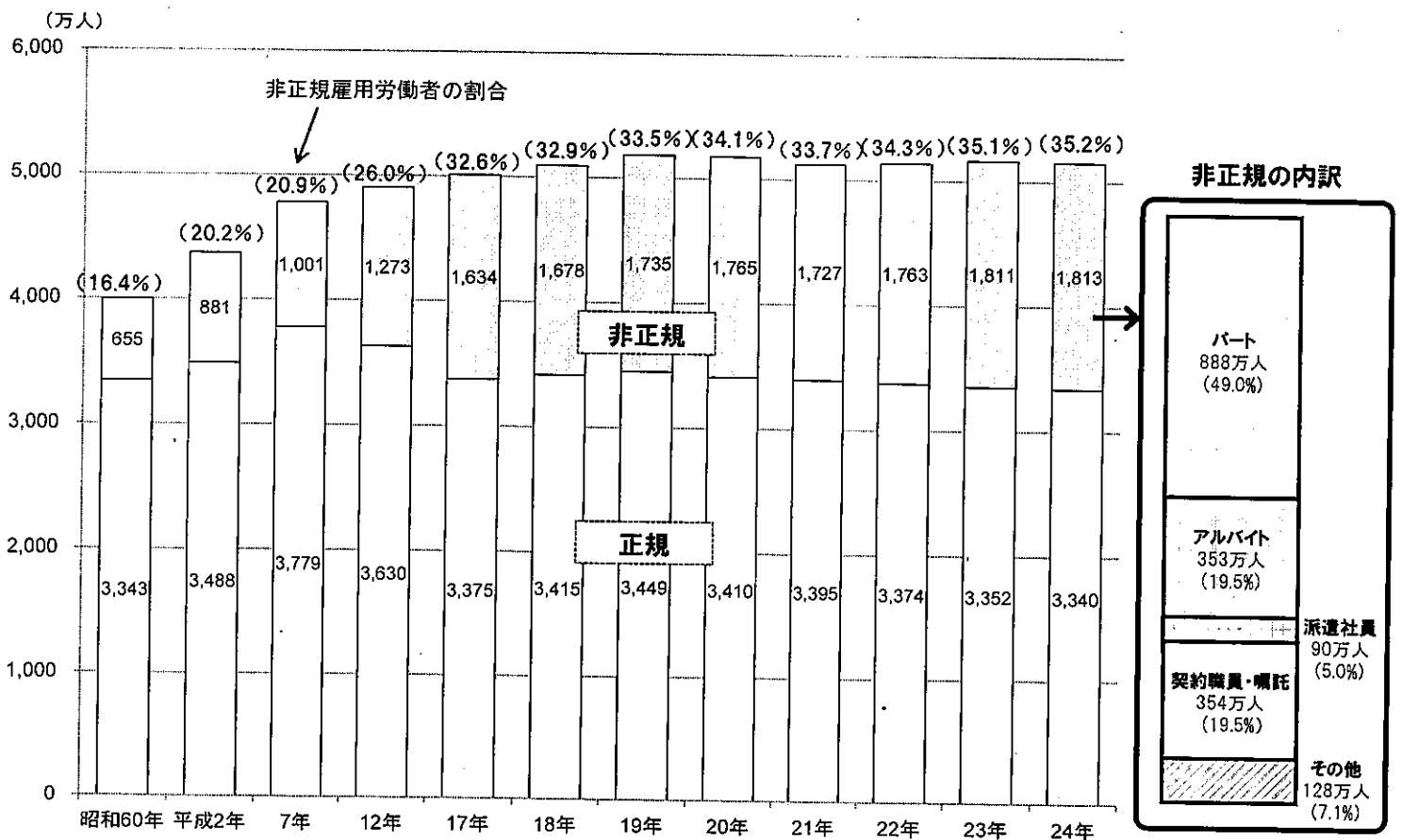


※各年6月1日時点の人数

資料出所：労働者派遣事業報告

8

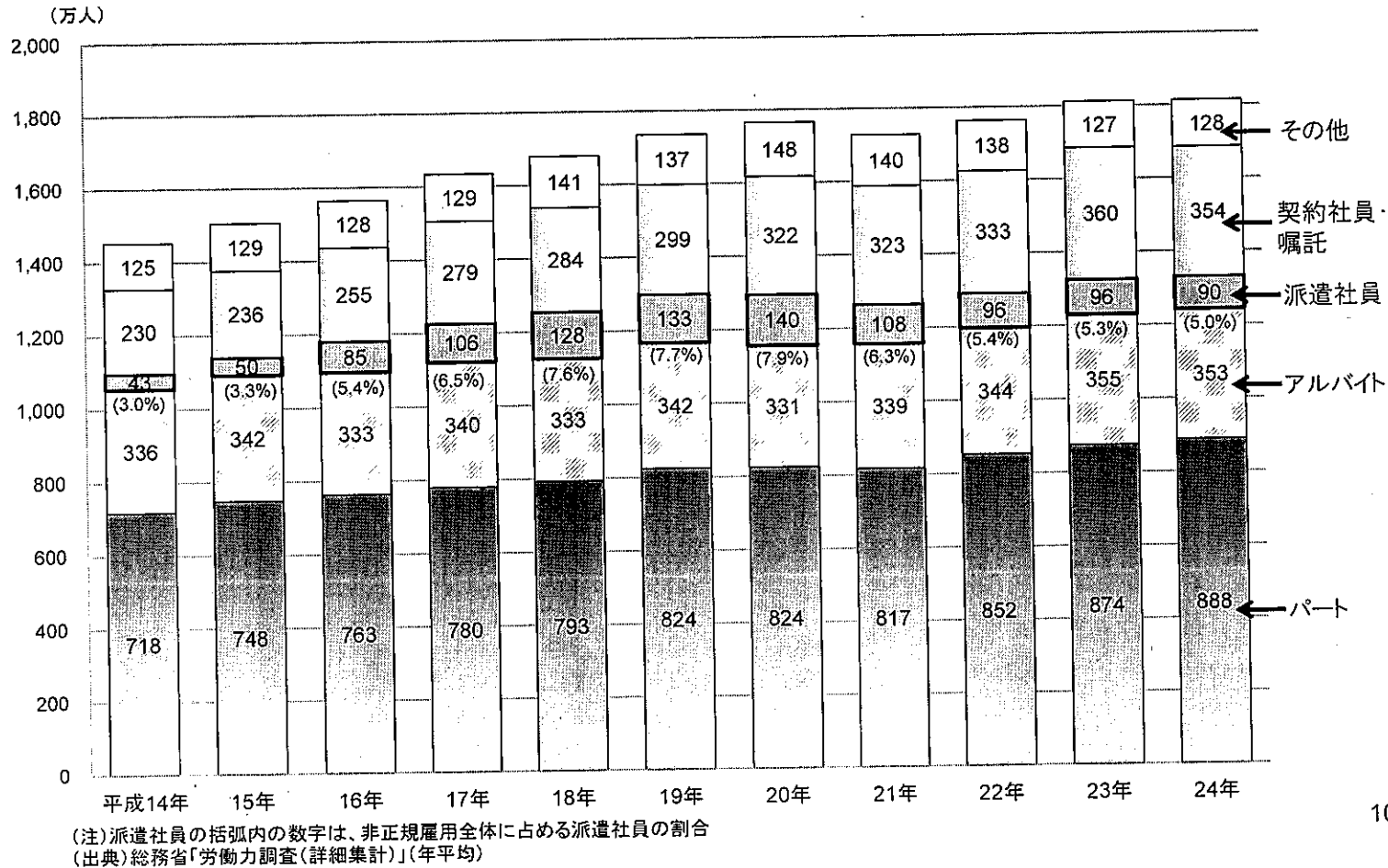
参考9 正規雇用・非正規雇用の労働者の推移



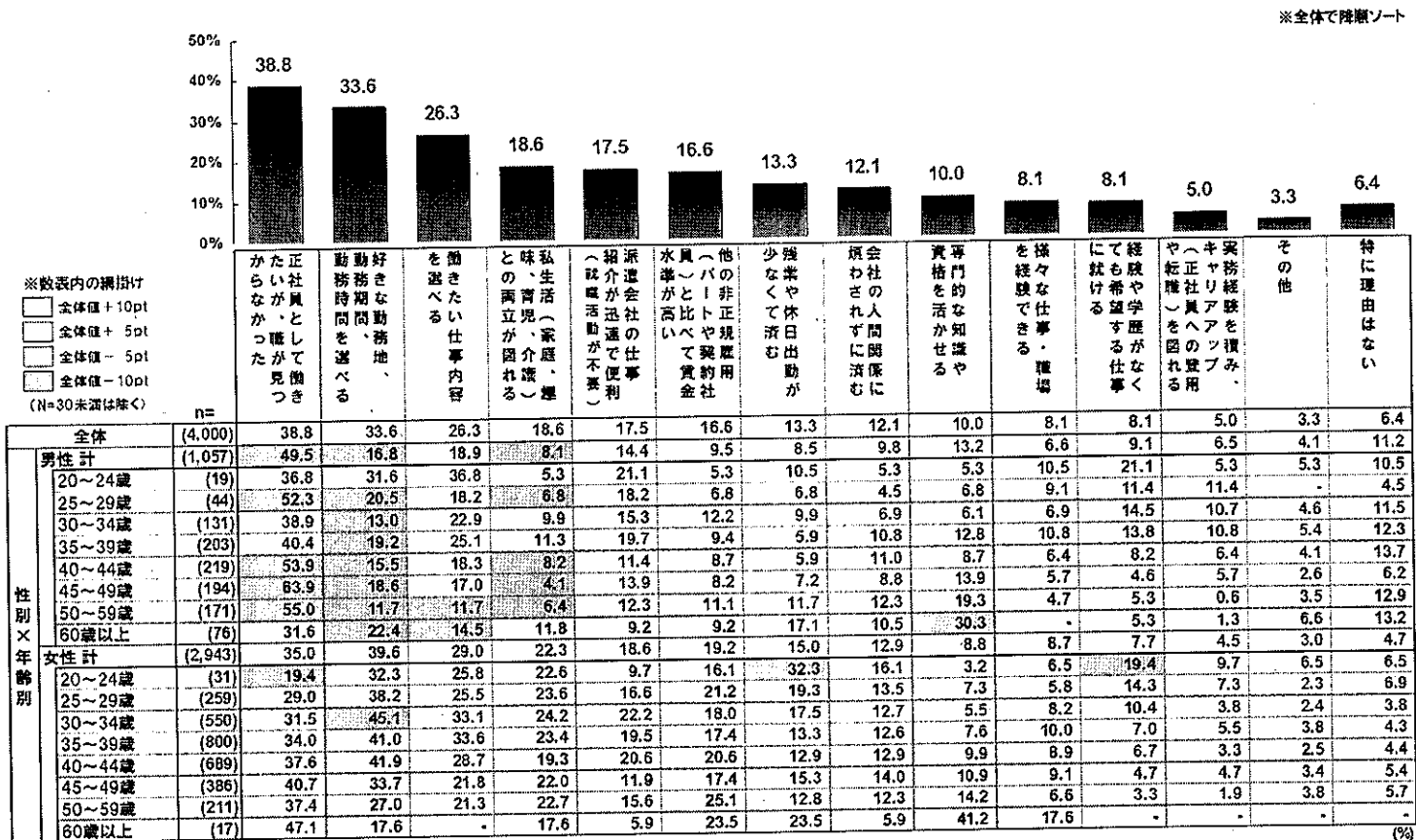
(出典)平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

9

参考10 非正規雇用の労働者の推移(雇用形態別)



参考11 派遣という働き方を選んだ理由(派遣労働者調査)



参考12 派遣就労をする直前の状況(派遣労働者調査)

		n=	学校卒業直後	派遣以外の就労	育児、介護等	病気療養	無職(半年以上)	その他	
性別×年齢別	全体	(4,000)	4.9	69.2		5.3	3.6	14.6	2.6
	男性 計	(1,057)	6.1	64.7		5.0		21.3	2.6
	20～24歳	(19)	26.3		52.6		5.3	15.8	
	25～29歳	(44)	36.4		47.7			13.6	2.3
	30～34歳	(131)	9.2	67.9		2.3		19.1	
	35～39歳	(203)	8.9	63.5		4.9		21.7	
	40～44歳	(219)	4.1	61.2		6.4		26.0	1.8
	45～49歳	(194)	1.5	69.6		8.2		17.0	3.6
	50～59歳	(171)	1.2	67.3		2.9		25.7	2.3
	60歳以上	(76)		67.1		5.3		17.1	10.5
	女性 計	(2,943)	2.4	70.7		7.1	3.1	12.2	2.5
	20～24歳	(31)	25.8		58.1			9.7	3.2
	25～29歳	(259)	10.4		74.1		1.9	8.5	1.9
	30～34歳	(550)	7.1	74.2			4.0	3.3	9.1
	35～39歳	(800)	5.0	70.1		7.0	3.4	12.3	2.3
	40～44歳	(689)	1.3	72.1		8.7	2.6	12.9	2.3
	45～49歳	(386)		69.9		9.3	2.8	15.0	2.1
	50～59歳	(211)	1.4	58.8		13.3	2.4	17.5	6.6
	60歳以上	(17)		70.6		11.8		17.6	

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示(%)

12

参考13 派遣就労前の雇用形態(派遣労働者調査)

		n=	正社員	パート・アルバイト	契約社員	自営業	その他
全体		(2,766)	57.5		25.4		14.2 2.2
性別×年齢別	男性 計	(684)	58.3		21.6		13.7 5.1 1.2
	20～24歳	(10)	60.0		30.0		10.0
	25～29歳	(21)	33.3		47.6		19.0
	30～34歳	(89)	50.6		31.5		15.7 2.2
	35～39歳	(129)	47.3		34.9		12.4 3.1 2.3
	40～44歳	(134)	53.0		24.6		14.9 6.7
	45～49歳	(135)	66.7		12.6		13.3 6.7
	50～59歳	(115)	67.0		9.6		12.2 8.7 2.6
	60歳以上	(51)		82.4			2.0 13.7 2.0
	女性 計	(2,082)	57.3		26.7		14.4 1.2
	20～24歳	(18)	44.4		50.0		5.6
	25～29歳	(192)	56.3		30.2		11.5 1.0 1.0
	30～34歳	(408)	56.6		28.9		14.0
	35～39歳	(561)	56.3		24.1		17.8 1.2
	40～44歳	(497)	63.4		22.9		12.5 1.0
	45～49歳	(270)	56.7		24.4		15.2 2.2 1.5
	50～59歳	(124)	43.5		41.1		12.1 3.2
60歳以上	(12)	58.3		33.3		8.3	

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示(%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

13

参考14 労働者派遣を利用する理由(派遣先調査)

1. 正社員ではなく派遣労働者を受け入れる理由(複数回答)

(単位: %)

	総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	必要な人員を迅速に確保できるため	専門的な知識・技術を必要とするため	専門的な知識・技術が必要で、正社員が従事する必要がないため	教育訓練をする必要がないため	コストが割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため	勤務時間が常用労働者と異なる業務であるため	雇用調整が容易であるため	正社員の数を抑制するため	不明
総数	100.0	54.9	63.6	32.2	7.1	5.5	14.8	14.6	3.7	19.1	11.1	2.4

2. パート、アルバイト、契約社員ではなく派遣労働者を受け入れる理由(複数回答)

	総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	必要な人員を迅速に確保できるため	専門的な知識・技術を必要とするため	教育訓練をする必要がないため	コストが割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため	雇用調整が容易であるため	不明
総数	100.0	49.3	65.2	32.5	9.7	9.3	21.4	21.7	3.2

(出典)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)」(平成24年12月実施)

参考15 常時雇用(される)について

「常時雇用される」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことをいう。

具体的には、次のいずれかに該当する場合に「常時雇用される」に該当する。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

○派遣労働者の雇用状況と事業許可、届出の関係

派遣労働者が常時雇用される労働者のみである場合……特定労働者派遣事業(届出制)

派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合……一般労働者派遣事業(許可制)

(特定労働者派遣事業を届出制としている理由)

派遣労働者が常時雇用される労働者のみである形態の事業については、すべての派遣労働者の雇用の安定が図られている点で、その他の形態に比べより望ましい形態であり、派遣労働者の雇用管理を適正に行い得るか等の要件を事前にチェックするまでの必要性は乏しいと考えられるため。

参考16 派遣労働者の受入れについての方針(派遣先調査)

1. 過去3年間の派遣労働者の受入れについての方針

(単位: %)

	総数	積極的に受入れを増やしてきた	受入れを減らしてきた	現状維持の方針をとってきた	その他	不明
総数	100.0	9.1	27.2	50.9	12.1	2.0

2. (1. で「積極的に受入れを増やしてきた」と回答した事業所に対し) 過去3年間の派遣労働者以外の従業員についての方針 (複数回答)

	総数	他の従業員の数はほとんど変えていない	正社員を減らした	パート・アルバイトを減らした	契約社員を減らした	他の従業員についても増やした	不明
総数	100.0	30.2	11.4	4.7	6.0	25.5	13.4

(出典)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)」(平成24年12月実施)

16

参考17 派遣受入期間の制限について

○ 労働者派遣法では、業務によって、派遣先が同一の業務に派遣を受け入れる期間に制限を設けている。

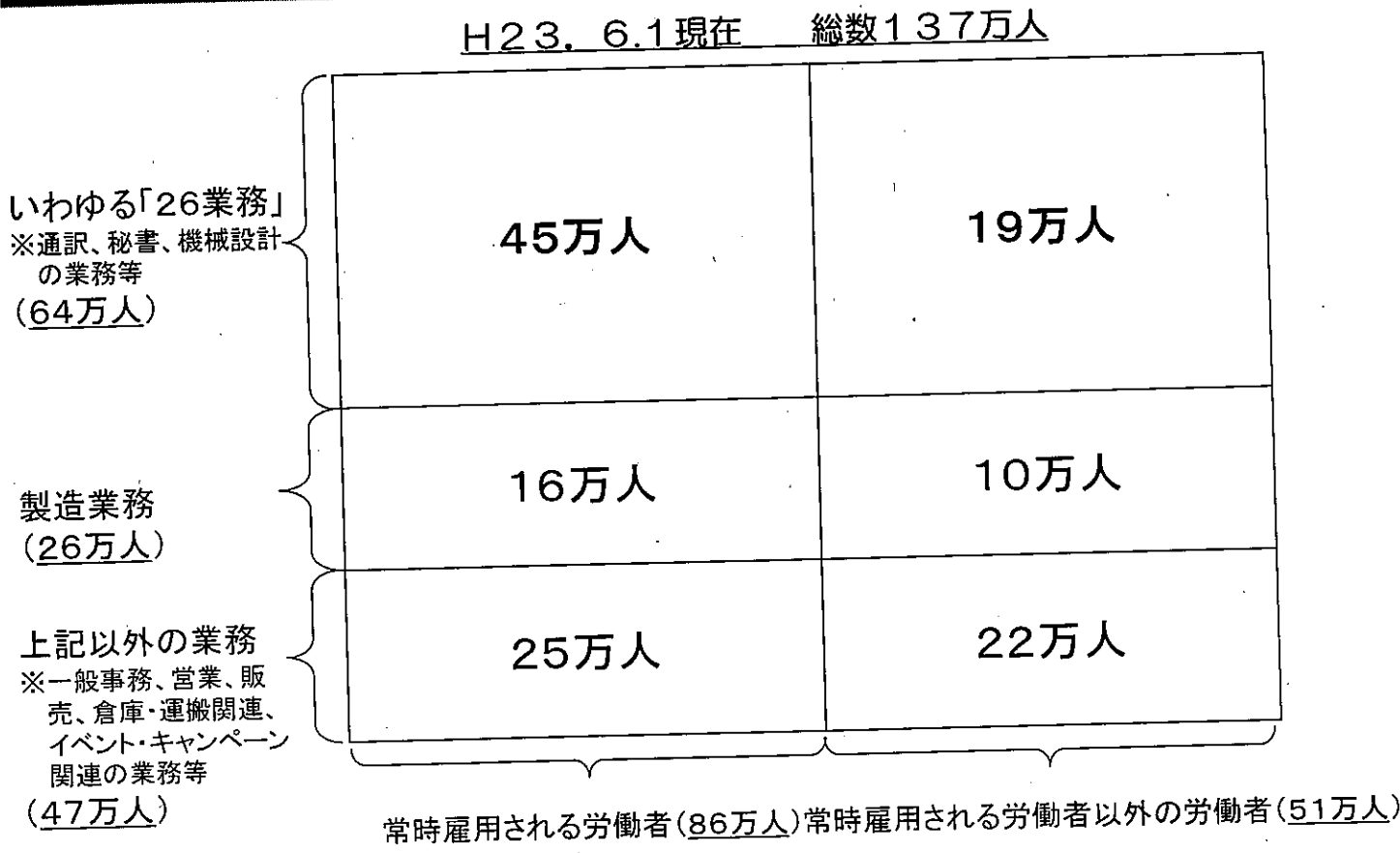
業務	派遣受入期間の制限
物の製造、軽作業、一般事務など	原則1年間 (過半数労働組合等の意見を聴いた上で、3年間まで延長できる。)
いわゆる「26業務」など(※)	なし

※ その他派遣受入期間の制限がないもの

- 3年以内の有期プロジェクト業務
- 日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下)
- 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- 介護休業等を取得する労働者の業務

17

参考18 業務別・雇用形態派遣労働者数の内訳



(出典)平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数

参考19 いわゆる「26業務」とは

- 以下のいずれかに該当し、かつ、常用代替との関係で問題がないものとして政令で定める業務を、いわゆる「26業務」という。
- ① 「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」
 - ② 「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」

○ソフトウェア開発	○デモンストレーション	○OAインストラクション	●駐車場管理等
○機械設計	○添乗	○セールスエンジニアの営	●インテリアコーディネーター
○事務用機器操作	○受付・案内	業、金融商品の営業	●アナウンサー
○通訳、翻訳、速記	○研究開発	●放送機器等操作	●テレマーケティング
○秘書	○事業の実施体制の	●放送番組等演出	●放送番組等の大道具・小道
○ファイリング	企画、立案	●建築物清掃	具
○調査	○書籍等の制作・編集	●建築設備運転、点	●水道施設等の設備運転等
○財務処理	○広告デザイン	検、整備	
○取引文書作成			

※ ○は日雇派遣禁止の例外となる業務でもある。(いわゆる「17.5業務」)

- もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの業務に限定されていた。
- 派遣可能業務の原則自由化に伴い新たに派遣可能となった、これらの業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、これらの業務については、派遣可能期間の制限を受けなかったこととなった。

参考20 いわゆる「26業務」の変遷

○ 平成11年改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務がこれらの業務に限定されていた。

法施行時 【13業務】	昭和61年改正 【16業務】	平成8年改正 【26業務】	平成14年改正 【26業務】
ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※1) 受付・案内、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※2) 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 研究開発 事業の実施体制の企画・立案 書籍等の制作・編集 広告デザイン インテリアコーディネータ アナウンサー OAインストラクション セールスエンジニアの営業 放送番組等における大道具・小道具 テレマーケティングの営業	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備(※3) 受付・案内、駐車場管理等 研究開発 事業の実施体制の企画・立案 書籍等の制作・編集 広告デザイン インテリアコーディネータ アナウンサー OAインストラクション テレマーケティングの営業 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 放送番組等における大道具・小道具

(注) 網掛・・・特別の雇用管理を行う必要がある業務
太字下線部・・・追加部分

※1 平成2年の政令改正により、①「受付・案内、駐車場管理等の業務」に、「博覧会場における受付・案内の業務」を、②「添乗の業務」に、「船舶鉄道等の旅客の用に供する施設内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務」を、それぞれ追加。また、ファイリングの業務の定義を改定。
※2 平成8年の政令改正により、「添乗の業務」に、「主催旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務又は当該業務に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)」を追加。
※3 平成24年の政令改正により、「建築設備運転、点検、整備」に、「水道施設等の設備運転等」を追加。

参考21 いわゆる「付随的業務」とは

- いわゆる26業務等の期間制限のない業務と併せてその他の業務も行う場合は、全体として派遣期間の制限を受ける。
- ただし、期間制限のない業務の実施に伴い、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整理されている。

労働者派遣事業関係業務取扱要領(平成24年10月)(抜粋)

第9 派遣先の講ずべき措置等

4 派遣受入期間の制限の適切な運用

(3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲

□ イの①に該当する業務(注:いわゆる26業務)であっても、イの①から⑤までに掲げる業務以外の業務を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

ただし、イの①から⑤の派遣受入期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的にイの①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えない。

なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要である(第7の2の(1)のイの(ハ)の①及び⑤参照)。

また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。

参考22 「常用代替防止」の考え方について

- 労働者派遣制度では、法律の制定時より、常用代替の防止という観点から制度設計が行われている。
- この考え方は、ネガティブリスト方式に転換した平成11年改正でも維持されている。

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)(抜粋)

- 二 労働者派遣事業の制度化
- 3 対象分野
- (1) 労働者派遣事業を制度化するに当たっては、労働者派遣事業が有する需給調整機能を有効に発揮させるようにするとともに、派遣される労働者の保護を図るという観点だけではなく、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれることのないよう配慮する必要がある。このため、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がある。(略)

労働者派遣事業制度の改正について(建議)(中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会 平成10年5月)(抜粋)

- 第2 派遣期間関係
- 1 派遣期間の在り方について
- 派遣期間については、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、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労働者派遣事業制度を位置付けるとの基本的な考え方に基づき、原則として派遣期間を一定の期間に限定することが適当である。
- 2 派遣期間について
- (1) 常用雇用の代替防止の観点から、原則として、派遣先は同一業務について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとすることが適当である。
- (2) (略)
- (3) 現行の労働者派遣法の適用対象業務である専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務等について労働者派遣を行う場合には、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、現行の派遣期間の制限の在り方を維持することが適当である。
- (4) また、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわない場合において労働者派遣を行うときについては、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、(1)及び(2)の特例を認めることが適当である。

22

参考23 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣元調査)

1. 派遣可能期間の制限を回避するため、同じ派遣先で部署を変えて派遣を継続したことがあるか(回答事業所数)

	総数	ある	ない	不明	(単位: %)
総数	100.0	17.2	81.0	1.7	
一般	100.0	18.9	79.2	1.9	
特定	100.0	10.2	88.8	1.0	

2. (1. で「ある」と回答した事業所に対し)変更前に派遣を行っていた部署からみてどのような関係か(回答件数)

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所
総数	100.0	19.4	17.7	22.0	40.9
一般	100.0	18.9	17.8	23.7	39.6
特定	100.0	23.5	17.6	5.9	52.9

(出典)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)」(平成24年12月実施)

参考24 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣労働者調査)

1. 派遣可能期間の制限に達する直前、もしくは上限に達した後、同じ派遣先で部署が変わったことがあるか

	総数	ある	ない	わからない
総数	100.0	15.6	78.9	5.5

(単位: %)

2. (1. で「ある」と回答した者に対し)変わった先の部署は、変更前に派遣されていた部署からみてどのような関係か

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の、異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所 (支店・事務所)
総数	100.0	21.8	17.0	37.0	24.2

3. (1. で「ある」と回答した者に対し)仕事内容はどのようなものか

	総数	変更前に派遣されていた部署と 仕事内容はほとんど同じ	仕事内容は異なる
総数	100.0	49.1	50.9

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

24

参考25 いよぎんスタッフサービス事件 最高裁判決(概要)

【事実関係】

- ISS(いよぎんスタッフサービス株式会社)は、主に伊予銀行及びその関連会社に労働者派遣を行うことを業とする、伊予銀行の100パーセント出資する子会社。元年12月1日にIBS(伊予銀行ビジネスサービス株式会社)から人材派遣事業部門の営業譲渡を受けた。
- 昭和62年2月、原告は、IBSに派遣労働者として雇用され、派遣先の伊予銀行問屋町支店で就労を開始。その際、原告は、当時の問屋町支店の支店長Aと問屋町支店で面談し、また、当時のIBS社長Bと、伊予銀行本店の建物内にあるIBS事務所面で面談した。
- 昭和62年5月、原告の就労場所は、問屋町支店から、伊予銀行石井支店に変更。その後、原告は、平成元年11月30日まではIBSからの派遣労働者として、同年12月1日以降はISSからの派遣労働者として、平成12年3月31日まで、石井支店で主に事務用機器の操作業務に従事。
- 遅くとも平成4年頃以降、原告は、年2回、被告ISS作成に係る雇用契約書及び派遣労働者就業条件明示書を石井支店幹部から交付され、平成8年頃以降はこれに署名押印するように求められてきた。
- 平成10年8月以降、原告と石井支店の上司C代理が次第に対立するようになり、平成11年12月以降、数回に渡り支店長や原告の家族を交え話し合いを行った。
- 平成12年1月14日、伊予銀行人事部から管理職が石井支店を訪れ、原告、D支店長らと面談。
- 平成12年3月31日、D支店長は、原告に対して、被告ISSとの派遣契約は更新しないことを伝えた。
- 平成12年5月9日、ISSは、原告に対して労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付。同年6月1日以降、伊予銀行は石井支店での原告の就労を拒絶し、ISSは、雇用契約の期間満了及び更新の拒絶を主張し、他の職場を斡旋する意思はない旨を表明。

【判決】 上告を棄却

※参考: 高裁判決

(雇止めの効果)

- 控訴人(労働者)とISSとの間の雇用契約が(中略)反復継続したとしても、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、あるいは期間満了後も使用者である被控訴人ISSが雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合には当たらないから、被控訴人ISSが控訴人に対し、平成12年5月9日、労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付し、同月末日で期間が満了する控訴人との間の雇用契約を更新しない旨通知したことにつき、いわゆる解雇権濫用の法理が類推適用されることはない。

※参考: 原審(地裁)判決

- (略)派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止、すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、同一労働者の同一事業所への派遣を長期間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から同法の予定するところではないといわなければならない(略)そうすると、上記のような原告の雇用継続に対する期待は、派遣法の趣旨に照らして、合理性を有さず、保護すべきものとはいえないと解される。
- (略)原告と被告ISSとの登録型雇用契約は被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約の存在を前提として存在するものである。そして、企業間の商取引である派遣契約に更新の期待権や更新義務を觀念することはできないから、被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約は、その期間が満了し、更新がなされなかったことにより終了したものと認められる。そうすると、仮に原告と被告ISSとの雇用契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していることができ、あるいは上記の原告の雇用継続に対する期待におお合理性を認める余地があるとしても、当該雇用契約の前提たる被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約が期間満了により終了したという事情は、当該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いふべきでない。

参考26 朝日放送事件 判決(概要)

【事案の概要】放送会社から放送関連の技術業務を請け負っている三社の従業員が、一つの組合に組織され発注元に団交を申し入れたところ、雇用主でないことを理由に拒否されたもの。

【ポイント】発注元の使用性

【判決の要旨】
中労委命令、一審、最高裁では発注元は部分的に労組法上の「使用者」に当たるとされた（二審では使用者性を否定）。

	中労委(S61.9.17)	一審(H2.7.19)	二審(H4.9.16)	最高裁(H7.2.28)
発注元の使用性	・「本件組合員らは、朝日放送の従業員らと一体となって、朝日放送のテレビ番組制作の作業秩序の中に完全に組み込まれ、同社のディレクターの指揮、監督に従って行動せざるを得ず、下請3社の担当者は、その点に関する実質的な権限を有していない」 ・「朝日放送もまた、本件組合員らのテレビ番組制作業務に関しては、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その就労にかかる諸条件を実質的に決定してきたのであるから、朝日放送は、本件組合員らの就労に係る諸条件に関しては、労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当するものというべきである」	・「原告(発注元)は、本件組合員らが従事するテレビ番組の制作業務に関しては、請負契約等の条項に拘らず、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その労務の提供過程で問題となる諸事項、すなわち、勤務時間の割り振り、休憩、作業環境等を実質的に決定し、直接に支配しているものであるから、本件組合員らと原告との間には、労務の提供とこれに対する指揮、監督という直接的な関係が存在することになり、したがって、右のような事項については、原告は労組法7条2号の「使用者」にあたると解するのが相当である」 ・「これらの事項については、実質的な決定権限のない下請3社に団体交渉義務を負わせても意味がなく、むしろ、これを実質的に決定し直接に支配している原告に組合との団体交渉に応じさせることが、(中略)労組法の目的にかなうものというべきである」	・「雇用契約上の雇用主が(中略)労働条件の決定について現に労働組合との間で団体交渉を行い、労働協約も締結しているような場合には(中略)よほど特別の事情が認められない限り、雇用契約上の雇用主が「使用者」に当たるとみるのが、むしろ常識的な判断であると考えられるから、このような場合には、それでもなお雇用主以外の者が労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響を及ぼしていることを明らかにする具体的事実が証明されてはじめて、その者を使用者と認めることができる」と解するのが相当である ・「控訴人(発注元)は本件組合員との関係で労働組合法7条2号の「使用者」には該当せず、したがって控訴人との間で不当労働行為の問題が生ずる余地はないというべき」	・「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の現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労組法7条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である」 ・「被上告人(発注元)は実質的にみて、請負三社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社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地位にあったものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法7条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である」

26

参考27 派遣元事業主との雇用契約期間(派遣労働者調査)

		期間の定めなし							
		30日以内	30日超 3ヶ月以内	3ヶ月超 6ヶ月以内	6ヶ月超 1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超	期間の定めなし
全体		(4,000)	4.1	32.4	18.0	10.3	9.4	25.2	21.3
派遣形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	2.9	29.3	17.8	11.3	9.9	30.2	23.0
	登録型派遣	(1,650)	5.6	38.1		18.7	9.2	8.8	16.5
	わからない	(215)	5.1	18.1	13.5	9.3	8.4	14.3	40.9
派遣就労業務別	ソフトウェア開発(政令1号業務)	(174)	2.9	39.1	16.1	7.5	6.9	23.2	23.0
	事務用機器操作(5号)	(739)	2.0	40.6		21.2	9.2	6.4	15.4
	財務処理(10号)	(93)	1.1	35.5	24.7	7.5	5.4	22.2	22.6
	案内・受付、駐車場管理等(16号)	(72)	8.3	25.0	11.1	13.9	6.9	4.2	29.2
	テレマーケティングの営業(24号)	(246)	3.7	46.3		17.5	5.7	5.3	17.5
	その他の26業務	(399)	2.0	31.6	21.6	12.5	8.0	21.0	20.3
	営業	(86)	2.3	24.4	15.1	11.6	11.6	4.7	26.7
	販売	(165)	10.9	26.7	12.7	8.5	8.5	1.2	30.9
	一般事務	(1,120)	4.2	29.5	18.8	10.9	13.4	30.2	18.0
	倉庫・搬送関連業務	(125)	12.8	26.4	9.6	9.6	4.0	2.4	35.2
	医療関連業務	(78)	1.3	14.1	12.8	20.5	17.9	5.1	25.6
	物の製造	(398)	4.8	30.4	14.3	8.5	8.8	1.5	29.9
	その他の業務	(305)	5.9	24.6	16.1	13.8	11.1	2.6	23.9

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示(%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

参考28 派遣元で無期雇用されている派遣労働者(派遣元調査)

(単位: %)

	合計 (a)+(d)	(a) 常用雇用労働者	(b) (a)のうち、正社員 として雇用されて いる派遣労働者	(c) (a)のうち、(b)以 外で無期雇用され ている派遣労働者	(d) 常用雇用労働者 以外の労働者
総数	100.0	68.4	15.2	6.4	31.6
一般	100.0	58.4	10.8	6.5	41.6
特定	100.0	94.1	26.4	6.3	5.9

(出典)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)」(平成24年12月実施)

28

参考29 派遣労働者を無期雇用している理由(派遣元調査)

(単位: %)

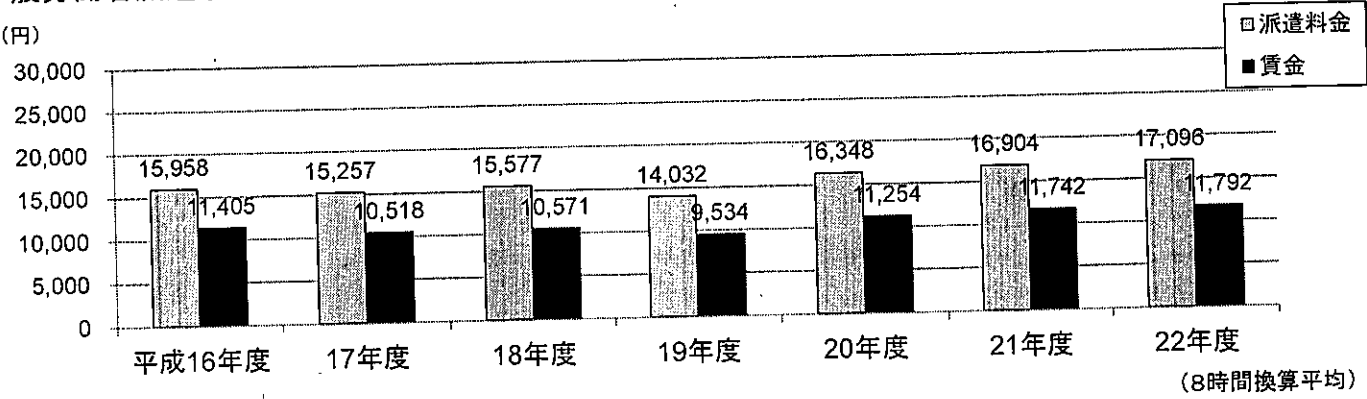
	総計	能力や技術の 高い労働者を 事業所内に確 保するため	派遣就労だけ ではなく、事業 所の内部業務 にも労働者を 従事させたい ため	本人の希望が あったため	その他	不明
総数	100.0	60.4	11.9	15.7	12.6	13.0
一般	100.0	48.4	17.9	23.7	12.6	16.8
特定	100.0	82.5	1.0	1.0	12.6	5.8

(出典)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)」(平成24年12月実施)

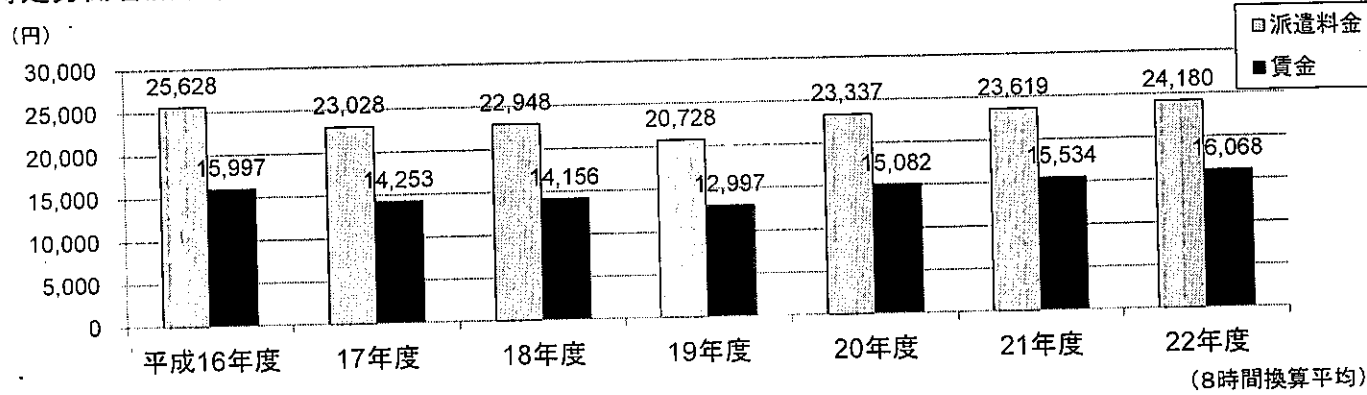
29

参考30 派遣料金と派遣労働者に支払われる賃金の推移

【一般労働者派遣事業】

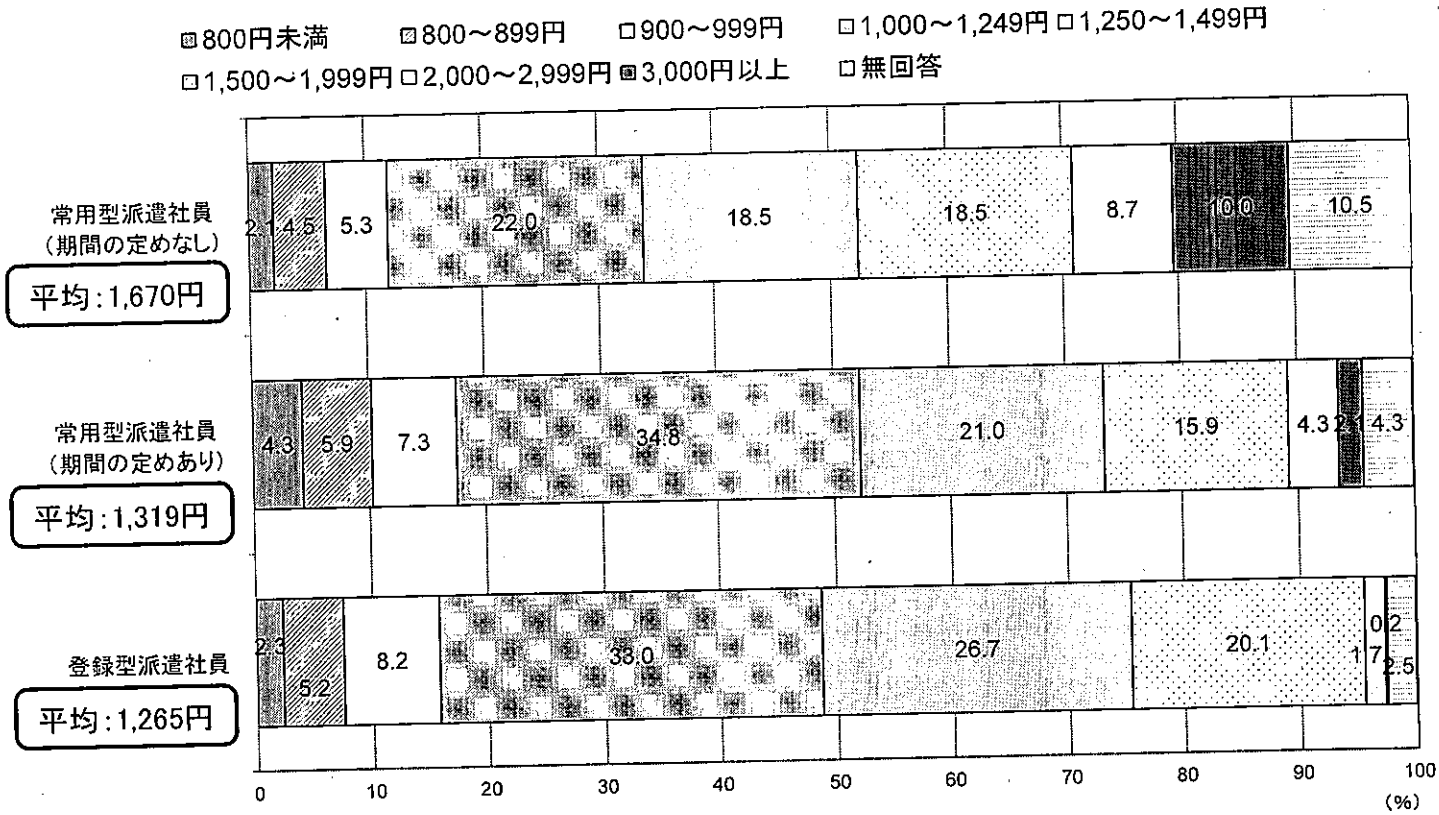


【特定労働者派遣事業】



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果(各年)」

参考31 派遣労働者の時給の比較(派遣労働者調査)



(出典)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)

参考32 各種研修の受講経験の有無(派遣労働者調査)

(単位:%)

	総数	初級OAスキル研修 (初歩のワード、エクセル等)	上級OAスキル研修 (エクセル・マクロ、アクセス構築等)	語学研修	職能別研修(経理、貿易、医療、営業、SE、MRなど)	ビジネススキル研修 (コミュニケーションやマネジメントなど)	ビジネスマナー研修 (名刺の渡し方や電話対応など)	情報保護に関する研修	コンプライアンス研修
登録型派遣社員	100.0	17.9	4.9	1.4	1.8	5.4	13.9	15.5	17.2
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	100.0	12.1	4.5	1.2	4.3	7.6	15.2	19.8	24.5
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	100.0	10.1	4.6	2.6	9.1	18.7	26.1	27.6	30.2

派遣前研修(派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修)	公的資格取得に関する研修(簿記、証券外務員など)	ヒーリング	提携スクールの割引制度	通信教育の費用補助制度	キャリアカウンセリング・キャリアアセミナー	以上の派遣会社の研修を受けたことがない	無回答
15.5	0.9	10.7	1.2	1.1	1.7	42.5	7.5
21.3	0.9	18.2	1.0	2.3	1.6	38.5	6.9
19.5	3.7	16.8	0.6	7.2	2.6	31.6	5.6

(出典)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)

32

参考33 派遣労働者の賃金アップのタイミング(雇用形態別)(派遣元調査)

「定期的に賃金アップを行っている(1年に1回以上)」と回答した派遣元事業所の割合

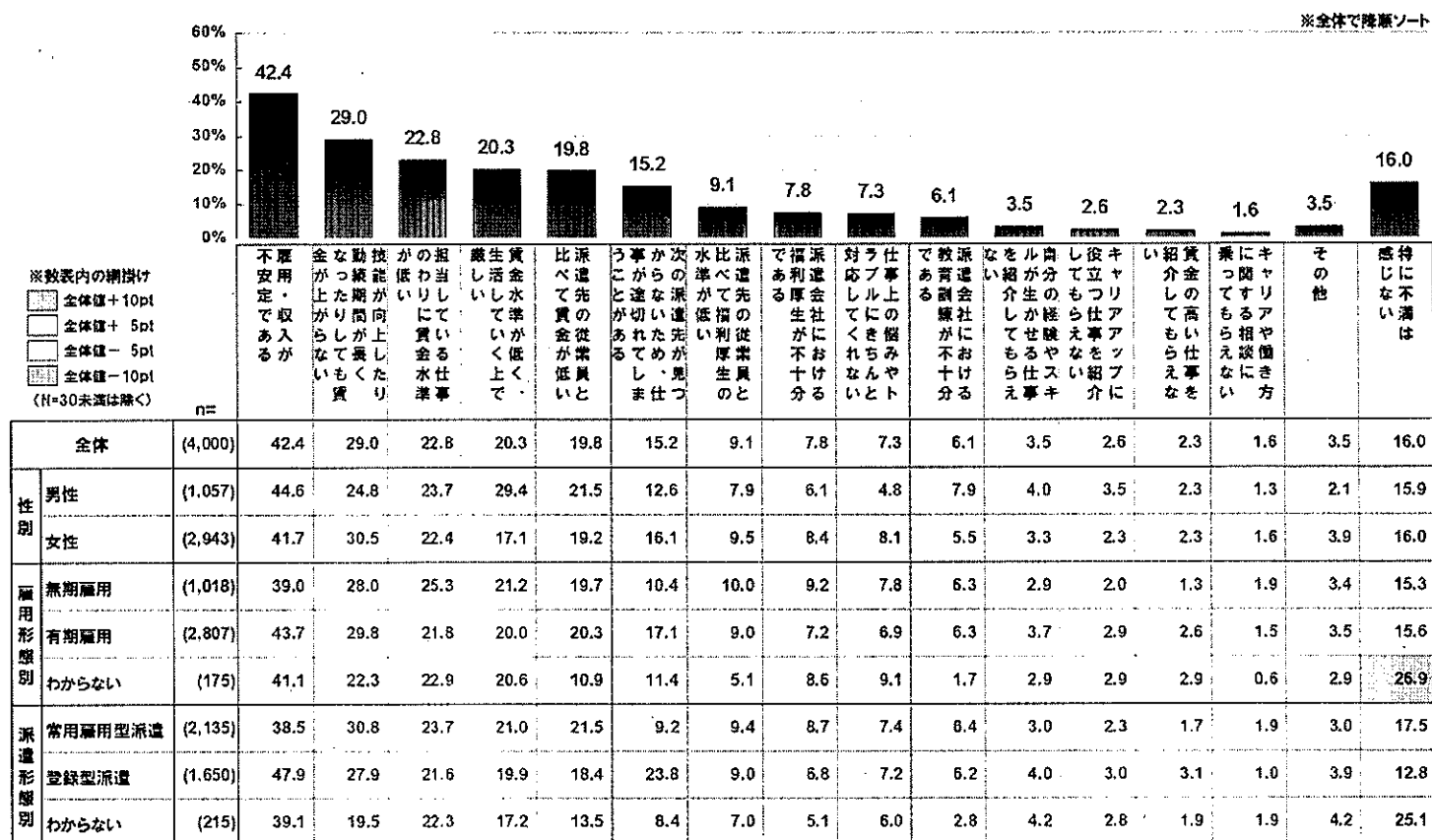
(単位:%)

	無期雇用	無期雇用以外の常用雇用	常用雇用以外
総数	19.0	9.2	4.3
一般	16.2	11.8	6.0
特定	22.1	6.2	2.4

(出典)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)」(平成24年12月実施)

33

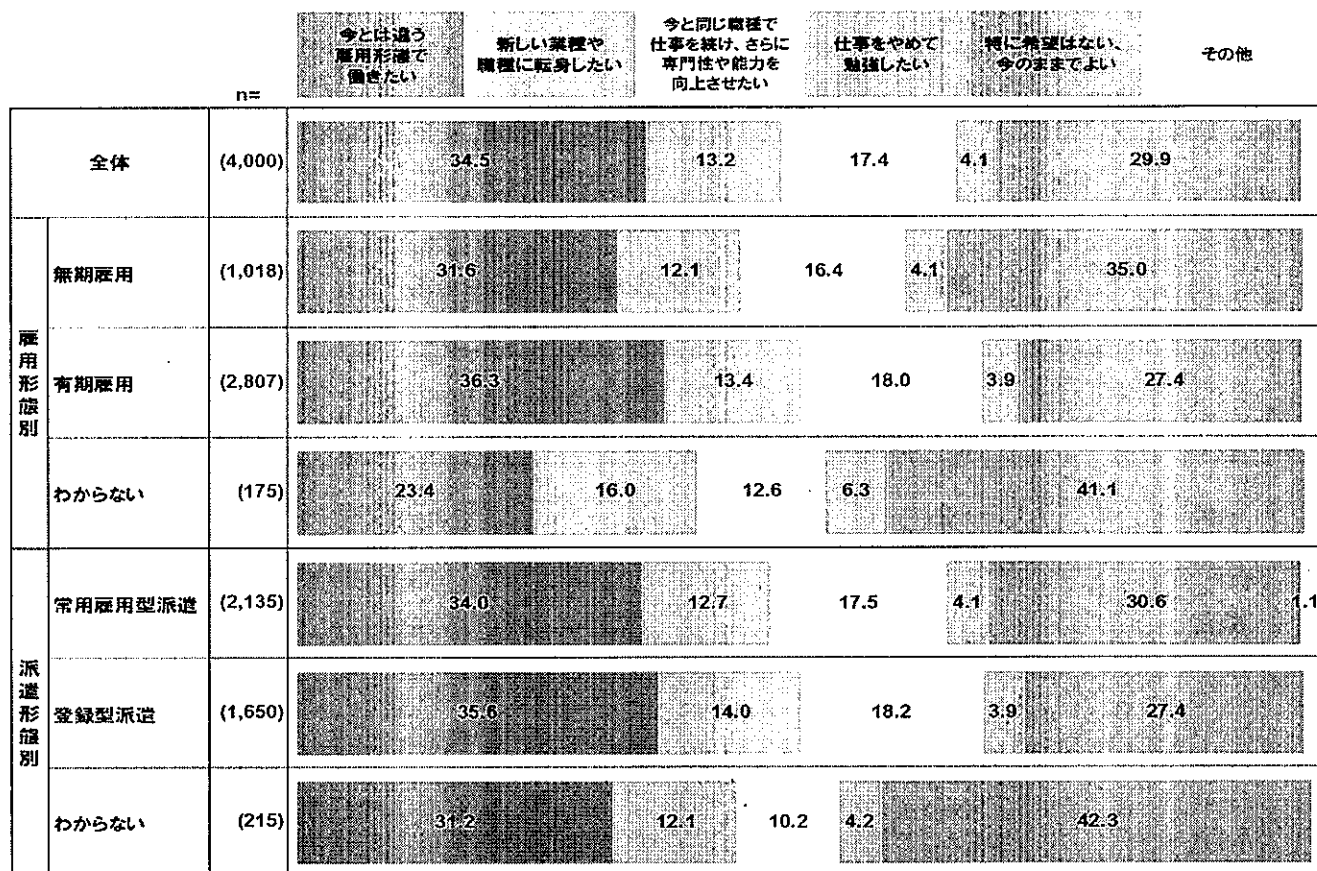
参考34 派遣元事業主への不満(雇用形態別・派遣形態別)(派遣労働者調査)



(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

34

参考35 希望するステップアップ(雇用形態別・派遣形態別)(派遣労働者調査)



(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

35

参考36 希望する働き方(派遣労働者調査)

	総数	正社員として働きたい	無期雇用のパート・アルバイト・準社員として働きたい	有期雇用のパート・アルバイト・契約社員として働きたい	派遣会社と1年以上の雇用契約を結ぶ派遣労働者として働きたい	派遣会社で無期雇用される派遣労働者として働きたい
総数	100.0	41.4	6.9	1.9	5.1	8.6
男性	100.0	37.1	2.7	0.9	4.1	6.2
女性	100.0	47.8	13.1	3.5	6.7	12.1

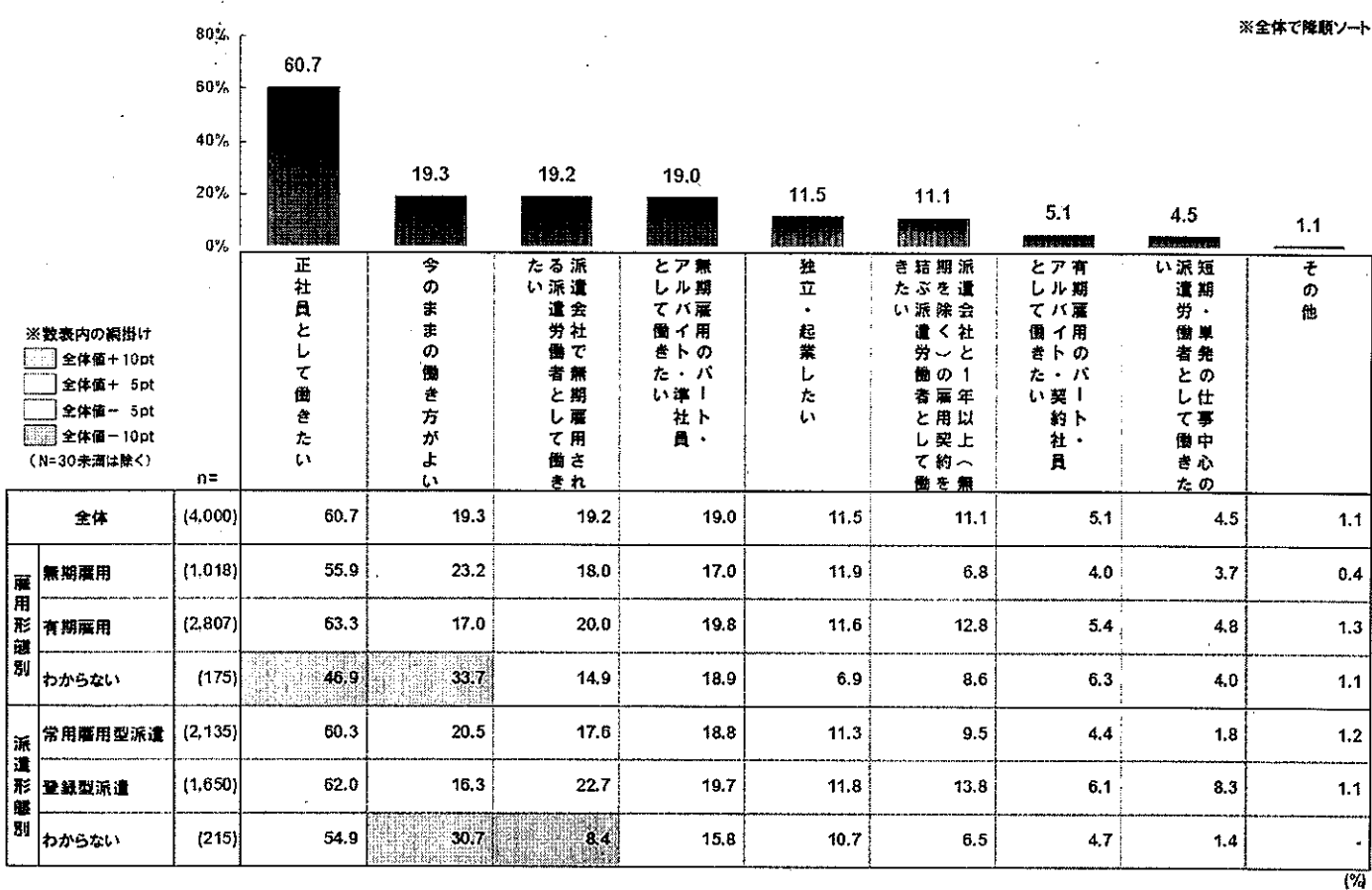
短期・単発の仕事中心の派遣労働者として働きたい	独立・起業したい	今のままの働き方がよい	その他	不明
1.2	5.8	41.4	2.4	6.9
0.8	8.1	44.7	2.7	8.3
1.9	2.3	36.5	2.0	4.8

(単位:%)

36

(出典)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(派遣労働者調査)」(平成24年12月実施)

参考37 希望する働き方(雇用形態別・派遣形態別)(派遣労働者調査)



(%)

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

37

参考38 ドイツにおける派遣受入れへの派遣先従業員の関与について①

○ ドイツの労働者派遣法では、派遣先が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。

※ 事業所委員会は従業員数5名以上の事業所で設置が義務づけられており、労働者代表により構成される。

労働者派遣法第14条

第14条 事業所委員会および職代表委員会の協働権および共同決定権

- (1) 派遣労働者は、派遣先での労務給付期間中であっても、派遣元事業所における構成員の地位を保持する。
- (2) 派遣労働者は、派遣先企業の監査役会における労働者代表の選挙権、および派遣先事業所における事業所組織法上の事業所選挙における被選挙権を有さない。派遣労働者は、これらの労働者代表の面会時間に訪問し、派遣先事業所の事業所集会および若年労働者集会に参加する権利を保障される。事業所組織法81条、82条1項、84条ないし86条については、当該事業所で労務を提供する派遣労働者に關しても適用される。
- (3) 労務給付のために派遣労働者を受け入れる前に、事業所組織法99条に基づき、派遣先事業所の事業所委員会は関与しなければならない。この場合において、12条1項2文に基づく派遣元の書面による説明を、派遣先は事業所委員会に対して提出しなければならない。さらに、派遣先は、12条2項に基づき、派遣元による報告を、遅滞なく事業所委員会に対して告知する義務を負う。
- (4) 第1項、第2項1文および第2文、ならびに第3項は、その趣旨に照らして、連邦職員代表法においても適用される。

38

(注)訳は、本庄淳志静岡大学准教授のご協力による。

ドイツにおける派遣受入れへの従業員の関与について②

○ 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。

事業所組織法

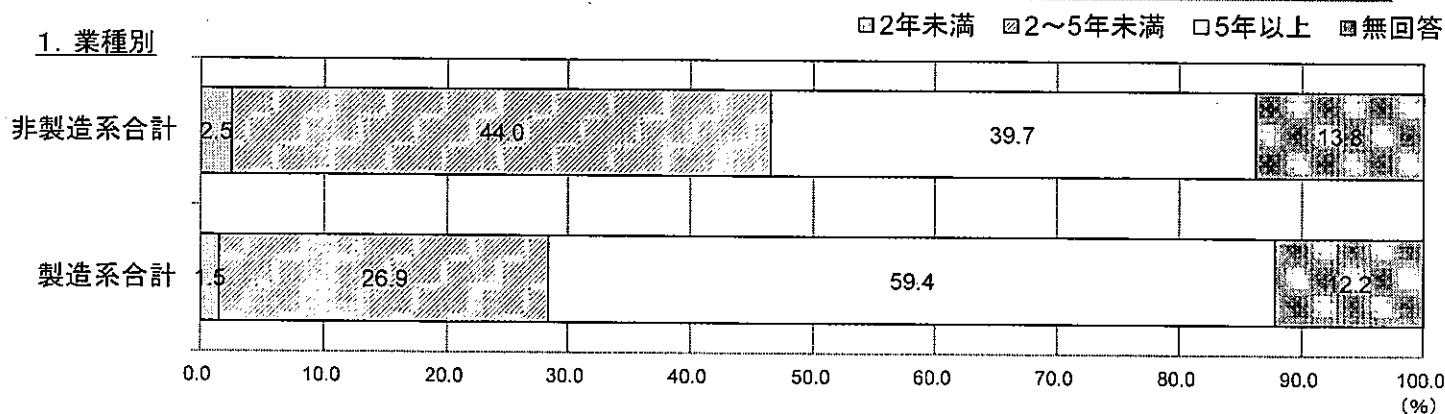
第99条 人事上の個別措置にあたっての共同決定

- (1) 常時20人を超える選挙権を有す労働者を擁する企業では、使用者は、個々の採用、格付け、格付け変更および配置転換で、それに先立ち事業所委員会に通報し、必要な応募資料を示して、関係する人物に関する情報を提供しなければならない。使用者は、事業所委員会に対し必要な資料を添えて予定している措置の影響に関して情報を提供し、かつ、予定する措置に対する事業所委員会の同意を得なければならない。採用および配置転換では、使用者はとりわけ予定している職場および予定している格付けを通知しなければならない。事業所委員は、1文および2文にもとづく人事上の措置の範囲内で知らされ、かつ、その意義または内容に照らして秘密に取り扱うことが必要な個人的見解や事項に関し、守秘義務を負う。79条1項2文ないし4文が適用される。
- (2) 事業所委員会は、以下の場合に同意を拒否することができる。
 1. 人事上の措置が法律、命令、災害防止規程、または労働協約もしくは事業所協定の規模、または裁判所の決定もしくは官庁の指示に違反する場合。
 2. 人事上の措置が95条にもとづく指針に違反する場合。
 3. 人事上の措置によって、事業運営上の理由または個人的な理由によって正当化されることなしに、事業所に雇用されている労働者が解雇またはその他の不利益を受けることが、事実にもとづいて懸念される場合。期限の定めのない採用の場合には、同程度に適した期限付きの労働者を考慮しないことも不利益にあたる。
 4. 当該労働者が、事業運営上の理由または労働者の人物に由来する理由によって正当化されることなしに、人事上の措置によって不利益取扱される場合。
 5. 93条にもとづいて必要な事業所内における欠員補充の公募が行われなかった場合。または、
 6. 人事上の措置で予定されている志願者または労働者が、違法な行為または75条1項に含まれる原則の重大な保留、とりわけ人種差別主義的または外国人排斥的な行為によって事業所の平穩を乱すことが事実にもとづいて懸念される場合。
- (3) もし事業所委員会が同意することを拒否する場合には、事業所委員会は使用者による通知から1週間以内に、書面で理由を添えて使用者に通知しなければならない。もし事業所委員会が当該期限内に書面で同意を拒否することを伝えない場合には、同意したものと扱われる。
- (4) 事業所委員会が同意を拒否した場合には、使用者は労働裁判所で同意にとって代わる決定を求めて申し立てることができる。

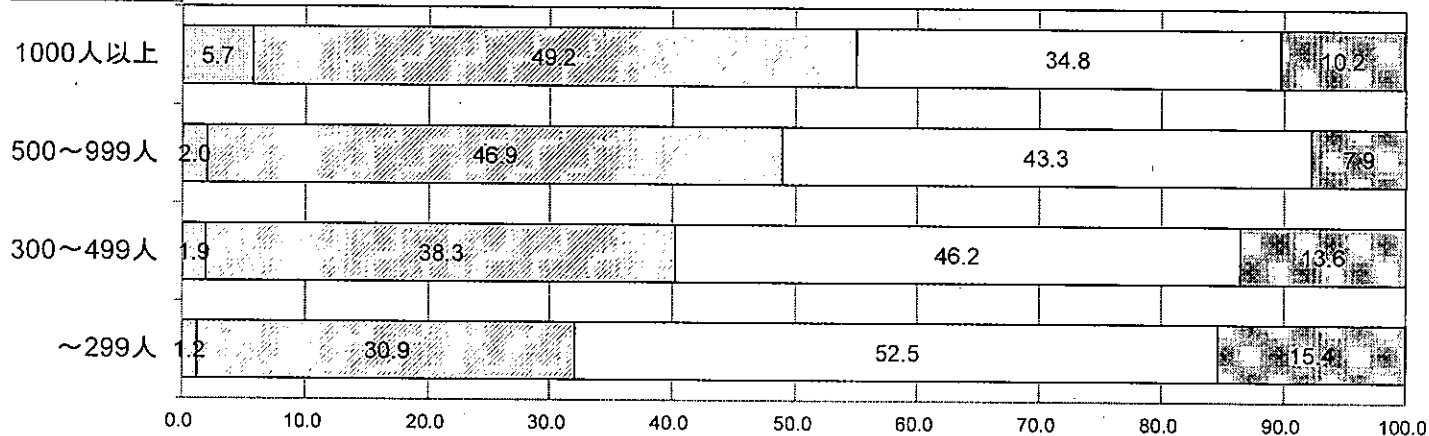
(注)「日独労働法協会会報」第4号による訳を元に作成。

39

参考39 正社員の異動周期



2. 企業規模別



(出典) 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」

40

参考40 ショーワ不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要)①

派遣労働者の雇用の確保等に関する団交拒否 (ショーワ不当労働行為再審査事件 平成24.9.19)

1. 事案の概要

①会社(※派遣先)に派遣されている派遣労働者が加入する組合が申し入れた団交に会社が応じなかったこと、②会社に派遣されていたAが会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機(出勤停止)を命じられたことが、それぞれ不当労働行為であると、組合が救済を申し立てた事案。初審埼玉県労働委員会は、会社には組合との関係では労組法第7条の使用者とは認められないとしたが、組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

2. 判断の要旨

○ 同条(※労組法第7条)にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、労組法第7条の「使用者」と解すべきである。

○ このこと(※政府答弁)からうかがえる立法趣旨としては、労働者派遣法は、明文の規定は設けていないものの、同法上の枠組みに従って行われる労働者派遣の派遣先事業主については、当該派遣労働者(その属する労働組合)との関係において労組法第7条の使用者に該当しないことを原則として立法された、と解するのが相当である。

○ もっとも、(中略)個別具体的な事案における、当該事案ごとの派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、当該事案の内容に即して労働委員会や裁判所が判断すべきものである旨等が述べられている。このことからすれば、立法趣旨としても、労働者派遣法上の派遣先事業主につき、上記イで示した原則に対する例外として、当該派遣労働者との関係において、上記アの一般的な法理のうち雇用主以外の場合に関する法理に従って労組法第7条の使用者性が認められる余地を残している(略)。
例えば、派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して労働者派遣が行われている場合や、派遣法上派遣先事業主に一定の責任や義務が課されている部分を履行していない場合等については、労組法第7条の使用者に該当する場合があります。

- 派遣労働者の就業場所や業務内容が会社と派遣元会社らとの間の労働者派遣についての個別契約の範囲内のものであり、三六協定を超える時間外労働も認められないなど本件の派遣の就労実態によれば、組合員らの労働者派遣が派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱しているとは認められず、かかる観点からは、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣労働者の直接雇用に関する団交事項の派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務が発生しているだけでは認められないが、派遣先事業主に対して当該派遣労働者の雇入れを求める行政勧告ないしその前段階としての行政指導がなされた場合においては、当該派遣先事業主は、当該派遣労働者との間で近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者として労組法第7条の使用者となり得る。しかしながら、本件では上記直接雇用の申込義務が発生していたとはいえないし、労働行政機関が、直接雇用の申込義務の履行又は雇入れを促すよう行政勧告又は行政指導をしたという事実も見当たらない。よって、かかる観点からは、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣法に基づく11年指針に定められた「次の就業機会の確保」に関する団交事項については、同指針が派遣先事業主に求める措置を同事業主が履行していない場合に、同事業主が当該派遣労働者の基本的な労働条件等に対し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な支配力を有しているものとして労組法第7条の使用者となる余地がある。しかしながら、本件では、会社は、同指針が派遣先事業主に求める措置をすべて講じていたものと認められる。よって、かかる観点からも、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- A(※労働者)が会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機を命じられたことについては、上記で検討したとおり、会社には本件団交申入れに関し、労組法第7条の使用者とは認められず、上記交替要請が労働者派遣契約の枠内において行われたものであることからすれば、本件においては、上記交替要請に関しても、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。

42

参考41 雇用形態別の賃金の比較

雇用形態別の時給比較

(円)

派遣労働者		一般労働者		短時間労働者
登録型	常用雇成型	正社員	正社員以外	
1,246	1,322	1,921	1,198	1,026

雇用形態の区分の定義

「登録型」：派遣元に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元と雇用契約を結んで派遣先事業所で働く形態。

「常用雇成型」：派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先事業所で働く形態。

「正社員」：一般労働者(短時間労働者以外の者)である者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。

「正社員以外の一般労働者」：一般労働者のうち正社員・正職員に該当しない者。

「短時間労働者」：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

※ 統計上、常用労働者(①期間を定めずに雇われている労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者、のいずれかに該当する者)を一般労働者と短時間労働者に区分している。

(注) 正社員及び正社員以外の一般労働者については、所定内給与額÷所定内実労働時間数として算出した。

(出典) 厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」、厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

43

参考42 派遣先が行っている均衡待遇・教育訓練等の取組み(派遣先調査)

1. 派遣労働者の均衡待遇のためにしている取組み(複数回答)

(単位: %)

	総数	派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の平均的な賃金を派遣会社に通知している	派遣労働者の職務の評価等について派遣会社に協力している	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	派遣労働者に対し、業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与を行っている	派遣労働者も福利厚生サービスを利用できるようにしている	教育訓練や福利厚生に関する情報を派遣会社に提供している	その他	特に行っていない	不明
総数	100.0	5.3	18.8	65.5	58.3	12.9	10.9	4.0	3.7	4.5

2. 派遣労働者のスキル向上のためにしている取組み(複数回答)

	総数	派遣先事業所でのOJT	派遣先事業所の従業員と合同でのOff-JT	派遣労働者のみでのOff-JT	通信教育	労働者のスキル向上に役立つ情報の提供	その他	派遣労働者に教育訓練は行っていない	不明
総数	100.0	67.3	30.2	5.2	2.1	23.8	1.8	16.5	3.9

(出典)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)」(平成24年12月実施)

参考43 社会保険・労働保険の加入状況

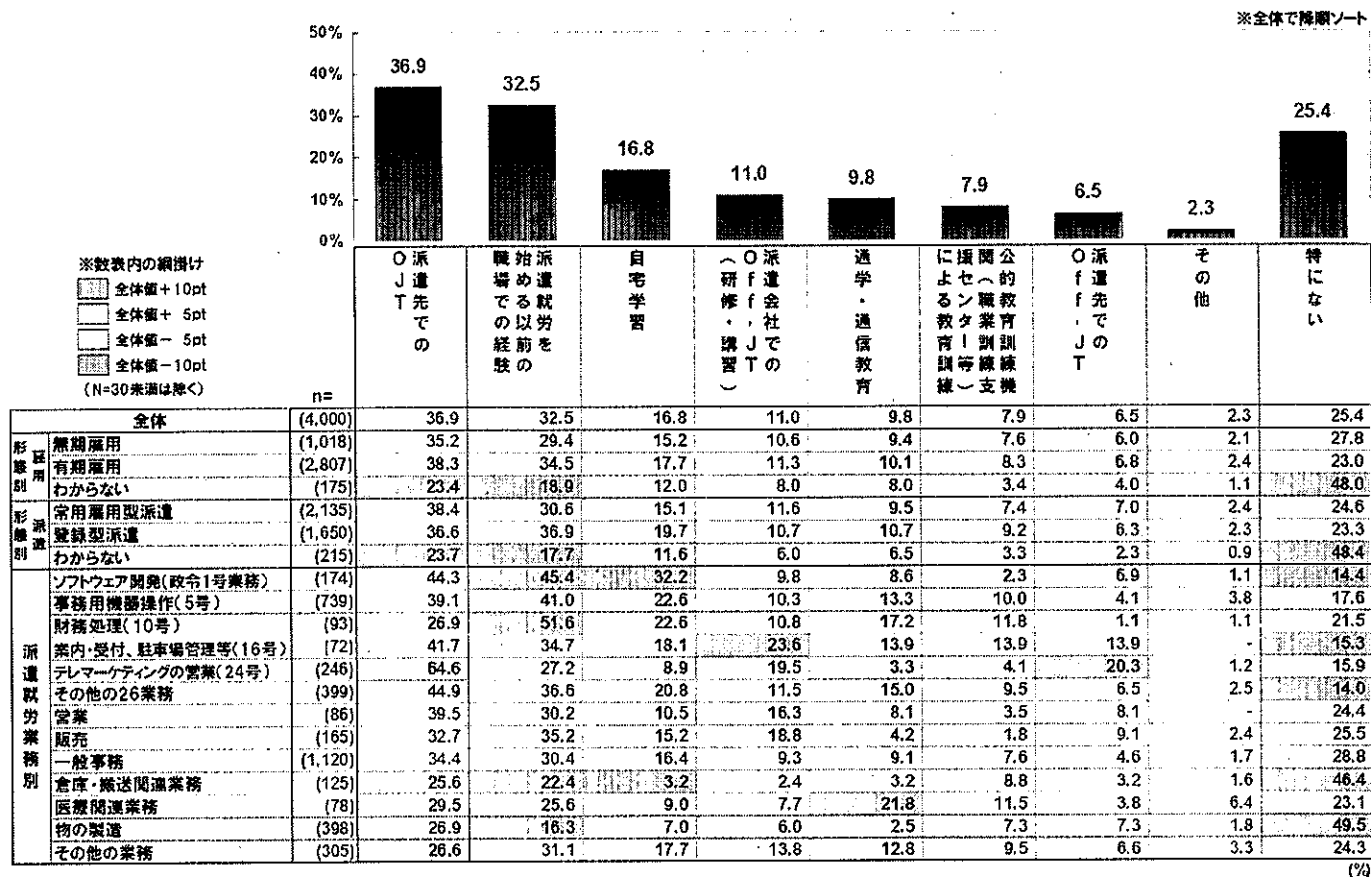
(単位: %)

	雇用保険	健康保険	厚生年金
正社員	99.5	99.5	99.5
契約社員	85.1	88.5	85.4
派遣労働者	84.7	77.9	75.6
登録型	80.9	76.7	73.0
常用雇用型	89.0	79.3	78.6
パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8

(出典)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」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

参考44 派遣労働者のスキルの獲得方法(派遣労働者調査)



(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

参考45 派遣先が派遣労働者に教育訓練等を行う理由(派遣先調査)

		(単位: %)				
理由	総数	理由				
		業務を行うに当たって、派遣労働者がもともと持っている知識や能力だけでは足りないため	独自の仕事の進め方等を習得してもらう必要があるため	派遣労働者にもスキルアップしてもらったことが事業所のパフォーマンス向上につながるため	その他	不明
総数	100.0	9.6	27.6	22.8	1.1	38.9

(出典) 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)」(平成24年12月実施)

参考46 紹介予定派遣の利用について(派遣先調査)

1. 紹介予定派遣の利用状況 (単位: %)

	総数	利用したことがある	利用を検討している	今後とも利用する 予定はない	不明
総数	100.0	13.5	9.3	74.5	2.8

2. (1. で「利用したことがある」と答えた事業所に対し) 紹介予定派遣で受け入れた派遣労働者数

総人数	1,070
回答事業所数	189
平均人数	5.7

3. 職業紹介を経て直接雇用となった人数

総人数	786
回答事業所数	151
平均人数	5.2

(出典) 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)」(平成24年12月実施)

参考47 紹介予定派遣を経て直接雇用となった労働者の雇用形態(派遣先調査)

(単位: %)

	総数	正社員	有期契約 社員	常用パート	アルバイト	不明
総数	100.0	31.4	29.5	3.6	1.8	32.7

(出典) 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)」(平成24年12月実施)

