

第 13 回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 議事概要

1 日時 平成 25 年 6 月 6 日（木）9:30～12:00

2 場所 厚生労働省職業安定局第 1、2 会議室

3 出席者

〈委員〉

鎌田座長、阿部構成員、小野構成員、木村構成員

〈事務局〉

尾形企画課長、富田需給調整事業課長、牧野派遣・請負労働企画官、亀井課長補佐

〈ヒアリング対象〉

- 一般社団法人 日本生産技能労務協会
- 一般社団法人 日本エンジニアリングアウトソーシング協会
- 日本労働組合総連合会
- UA ゼンセン
- 派遣ユニオン

4 議題

- (1) 事業者団体及び労働者団体からのヒアリング
- (2) その他

5 議事概要

（文責：事務局）

（1）登録型派遣、製造業務派遣の在り方について

【技能協会】

- 登録型派遣・製造業務派遣への労使ニーズは大きく、迅速なマッチングシステムは重要で規制を強化すべきではない。
- 派遣契約が不更新・解除となった場合、他の派遣先を確保することにより雇用継続が可能であり、実際にも雇用を継続していて、派遣だけが他の非正規雇用と比べて不安定ということはない。
- ワークライフバランスなどの理由で自ら有期雇用を希望する者も多数おり、有期雇用であることを理由に一律にマイナスの評価をすべきではない。
- 長期就業等、安定的な雇用形態を希望する有期労働者には、派遣に限定せず、全般的な対応をすべき。また、正規労働者の仕事がないことを理由とする非正規労働者は 2 割となっており、そうした雇用形態への転換を促す対策は、希望する労働者に限るべき（例えば、登録型派遣労働者には、派遣元でも一定期間ごとに本人の希望を確認し、希望に応じた就業機会を確保するよう促すことなども検討すべき）。
- 経験の短い労働者が就業しているという問題は製造業務の有期雇用全般に言えることであり、安全衛生教育の面で対応すべき。

【連合】

- 派遣元の教育訓練について、特に登録型派遣では実施が不十分。
- 登録型派遣、製造業務派遣の原則禁止規定が削除されたことは遺憾。

【派遣ユニオン】

- 登録型派遣は、リーマンショックの時だけではなく震災の際も真っ先に雇用を失う等、多くの課題を抱えた働き方であり禁止すべき。その際仕事を失う人も一定数出るが、安定雇用へ向けた大きな流れのためには禁止すべき。

(2) 特定労働者派遣事業の在り方について

【技能協会】

- 特定労働者派遣は労働者を無期雇用する派遣元とし、許可制とすべき。

【アウトソーシング協会】

- 特定労働者派遣は、労働者を無期雇用する派遣元とし、さらに、許可制とするか、届出要件の厳格化（資産要件の追加）を行うべき。

【連合】

- 有期雇用や日々雇用も含む現在の「常用雇用」という定義は見直すべき。

【派遣ユニオン】

- 労働者保護のため、特定も許可制にすべき。

(3) 期間制限の在り方について

① 常用代替防止の在り方について

【技能協会】

- 派遣先は、熟練した技能が必要な業務は常用労働者に任せ、そうした業務以外に派遣を利用している。派遣労働者が労働者全体に占める割合はわずかであり、派遣による常用代替の規模は小さい。
- 派遣だけではなく、有期雇用全体を視野に入れることが必要。その際、派遣労働者の賃金が一般に他の非正規雇用労働者と比較して高い水準にあることを踏まえるべき。
- 派遣労働者に限って、契約終了時に有期雇用契約の更新を義務づけることは適当ではない。
- 派遣元で無期雇用されている派遣労働者は、期間制限の対象外とすべき。

【アウトソーシング協会】

- 派遣元で無期雇用されている派遣労働者については、雇用の安定が図られていることから、常用代替防止の対象としないことが適当ではないか。

【連合】

- 派遣は臨時的・一時的な労働力の需給調整制度であることを堅持し、期間の上限の延長も行うべきではない。
- 派遣元で無期雇用されていても、派遣先の正社員に比べ必ずしも待遇が良いとは限らず、単純に無期か有期かという点で規制を分けることは、重要な論点を漏らした議

論ではないか。

【派遣ユニオン】

- 派遣元で無期雇用されていても、派遣先により契約が不更新・解除されやすいことは変わりなく、そうなった場合には派遣元との雇用関係も終了する可能性がある。派遣元で無期雇用の場合は常用代替防止の対象としないという考えには反対。

②26 業務について

【技能協会】

- 26 業務の基準は時代によって変化するものであり、常用代替の恐れの有無を判断する際の基準とすることは難しい。適正化プラン・疑義応答集は現場に混乱を招いており、時代状況に応じて変える場合には、政令改正などの正規の手続きで行うべき。
- 26 業務の見直しは、期間制限について業務単位から人単位への変更に合わせて検討されるべき。

【アウトソーシング協会】

- 政令 26 業務と自由化業務の区別基準は不明確であり、現場の混乱を招いている。
- 業務区分による派遣期間の制限は、派遣労働者の働き方を制約するだけでなく、キャリア形成や能力開発の機会を狭める場合がある。
- 業務の専門性は、業種により異なること、また時間の経過により変化することから、画一的に区分し規定することは非常に困難。業務の専門性による区分は見直すべき。

【連合】

- 今日的に見て高度に専門的な業務か否かという観点から業務を見直すべき。

【UA ゼンセン】

- 現行の業務区分による期間制限の区別は維持すべき。専門性の高い業務については期間制限を設けるべきではない。現在の 26 業務は、派遣労働者のキャリアアップが市場で実現されるような真に専門的な業務に見直すべき。

③業務／人単位での期間制限について

【技能協会】

- 人単位での期間制限を設けるべき。派遣労働者の雇用の安定や、業務習熟によるキャリアアップという観点から、人単位への変更は不可欠。
- 人単位としても、常用代替が起こる恐れは極めて小さい。業務単位での期間制限は、政策目的に対し過剰な規制。
- 派遣元で無期雇用の場合は期間制限の適用外とすべき。

【アウトソーシング協会】

- 派遣元と派遣労働者の雇用関係が有期か無期か（雇用の安定度）によって期間制限を区分すべき。
- 有期雇用については一定の期間制限を設け、無期雇用の派遣労働者は雇用の安定が図られていることに加え、キャリア形成・能力開発の機会が与えられていることから、期間制限の適用外とすべき。

【連合】

- 業務単位による期間制限は維持し、派遣期間の上限の延長も行うべきではない。

【派遣ユニオン】

- 仮に 26 業務を撤廃する場合は、すべての業務で期間制限を設けるべき。人単位の期間制限に変えれば、人を次々替えて派遣を使い続けるようになり、派遣のさらなる拡大につながる。常用代替防止の前提を崩すべきではない。

④常用代替防止の手法について

【技能協会】

- 特定の非正規雇用を規制しても、他の非正規雇用が増えるだけで、正規雇用が必ずしも増えるわけではなく、法律で規制すべきではない。

【連合】

- 労働者派遣の活用に関して事由の限定を設けるべき。

(4) 派遣先の責任の在り方について

【技能協会】

- 派遣先の使用者性や団体交渉応諾義務は最高裁判例、中労委命令が出ており、これに沿って行うべき。

【連合】

- 労働基準法との使用者責任については、時間外労働、安全衛生管理、労災の補償責任等については、派遣先・派遣元の重複規定とすべき。
- 派遣元事業主が倒産した場合の未払い賃金について、派遣先に立替え払い義務を課すべき。
- 派遣先の団体交渉応諾義務を法律上明確化すべき。

(5) 派遣労働者の処遇について（均衡待遇、労働・社会保険の適用促進を含む）

①均衡待遇について

【技能協会】

- 派遣労働者の賃金は外部労働市場の影響を大きく受ける。派遣先の労働者との均衡待遇配慮の努力義務を課している現行法以上の規制を行うべきではない。

【連合】

- 賃金等の基本的な労働条件については、派遣先の同一職種の労働に従事する通常の労働者との均等・均衡待遇が図られるべき。
- 現行制度では均衡考慮が努力義務に留まっているが、均等待遇原則を採用している諸外国を参考に、更なる改正をすべき。

【派遣ユニオン】

- 「均等待遇」が、抽象的なものではなく、具体的に派遣先の労働者との平等な待遇を確保する規制になるなら賛成。

②労働・社会保険について

【技能協会】

- 労働・社会保険未加入の事業所の問題については、業界としても問題意識を持っている。必要な協力を行い、対策を講じたい。

【連合】

- 派遣元が労働・社会保険に加入させているかについて、派遣先に確認を義務づけるべき。

(6) 派遣労働者のキャリアアップについて

【技能協会】

- キャリアアップは実際の仕事の中で実現していくものであり、派遣先との取り組みは重要。キャリアアップは派遣労働者が自律的に行うものであり、派遣元は希望者に対して、いかにバックアップするか考えるべき。
- 柔軟な労働市場では一企業（派遣元）が教育を行うには限りがある。特に派遣元のインセンティブが重要であり、派遣労働者のキャリアアップや雇用の安定に取り組む派遣元に対し助成を行うことも一つの方策。

【アウトソーシング協会】

- 技術者派遣を中心に、派遣労働者を無期雇用している派遣元では、教育訓練への投資が積極的に行われ、派遣労働者のスキルアップ・キャリアアップが図られている。

【連合】

- 派遣元の教育訓練について、特に登録型派遣では実施が不十分。（再掲）

【UA ゼンセン】

- 派遣先は低コストを求めており、派遣元が交渉の中で派遣料金を引き上げるのは容易ではないため、市場に任せていても派遣労働者のキャリアアップは実現されないのではないか。

(7) その他

①特定目的行為について

【技能協会】

- 職場の人間関係も職場で働くに当たっての重要な要素であるから、数多くの候補者を面談するようなものではなく、ヒューマンスキルのレベルの確認ができる程度の事前面接は認められるべき。

【アウトソーシング協会】

- 無期雇用の場合には、特定目的行為が派遣元と派遣労働者の雇用関係に影響を及ぼさないこと、また、派遣業務の内容について十分な情報交換の機会となり、ミスマッチの防止となることから、禁止の適用除外とすべき。高度に専門的な業務の場合、書面等による間接的なやりとりでは、派遣先が求める技能や派遣労働者の持っているスキルについて互いに的確に把握するのが難しいことが多い。

【連合】

- 特定目的行為の禁止は維持すべき。

【派遣ユニオン】

- 事前面接については、差別の温床になっており、部分的でも反対。事前面接は事実上の採用行為であり、行った場合には派遣先に雇用責任が発生するべきもの。

②紹介予定派遣について

【技能協会】

- 派遣契約締結の際に、職業紹介の後に従事する業務の内容や労働条件を定めなければならず、活用が難しい。このような規制は廃止すべき。

【連合】

- 紹介予定派遣の場合の派遣期間は 6 ヶ月を超えてはならないことを法律上明確にすべき。

③改正労働者派遣法について

【技能協会】

- 労働契約申込みみなし制度については、施行前に撤廃すべき。
- 日雇派遣については派遣労働者・派遣先双方からのニーズが大きく、雇用管理に関する措置を強化することなどを前提に、原則禁止を削除すべき。
- 離職後一年以内の派遣禁止については、実務運用において様々な問題が生じており、一律に禁止する規定は削除すべき。
- マージン率の公開について、労働者派遣業界のみ義務付けられるのは公平性の観点等から問題であり、業務の高度化を阻むことになる。また、派遣労働者となろうとする多くは、マージン率を気にして派遣元を選択していない。労働者派遣事業報告制度に則り、統計的な数値を公表する等で十分である。

【アウトソーシング協会】

- マージン率が派遣労働者の処遇を的確に表したものとは言えない。マージン率の公開義務については見直しが必要。

【連合】

- 労働契約申込みみなし規定は着実に施行すべき。また、対象となる違法派遣の範囲に、特定目的行為を行って派遣労働者を受け入れた場合が含まれておらず、派遣労働者の保護のためにさらに見直しが必要。

【派遣ユニオン】

- 改正法施行後も、日雇派遣が増えている。また日雇派遣に代わる形態として日々紹介が拡大しており、何らかの規制が必要。

④その他

【技能協会】

- 派遣元の代表を労働政策審議会の委員として参加させるべき。
- 派遣法施行規則第 28 条第 1 号の 45 歳についての通知の削除。

【連合】

- 違反事業者の企業名公表措置の対象を拡大する等、罰則を強化すべき。
- 一般労働者派遣事業の許可要件を厳格化すべき。
- 行政による指導・監督を一層強化すべき。また、法令違反を行った事業者の企業名の公表措置の対象を拡大すべき。
- マージン率の上限規制を行うべき。

(以上)