

第 14 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 14 日（金）10:00～12:00

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、奥田構成員、小野構成員、木村構成員、竹内構成員

〈事務局〉

岡崎職業安定局長、宮川派遣・有期労働対策部長、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 日本経済団体連合会
- ・ 全国中小企業団体中央会
- ・ 日本商工会議所
- ・ 一般社団法人 日本人材派遣協会

4 議題

(1) 事業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

【経団連・中央会・日商・派遣協会】

- 登録型派遣・製造業務派遣は、必要な人材を迅速に確保することにより需要変動への柔軟な対応を可能とするものであり、我が国の労働市場に不可欠。迅速なマッチングに対し労使双方にニーズが大きく、規制を行うべきではない。

【経団連】

- 雇用の不安定性に対しては、24 年改正において一定の取組が既に行われていることを評価すべき。

【中央会】

- 中小企業では募集をしても人員を確保できないことが多く、人員確保の確実性と採用コストの観点から、登録型派遣は非常に役立っている。
- 登録型派遣・製造業務派遣が規制・禁止されると、硬直した雇用形態を強いられることとなり、経営が立ち行かなくなる中小企業も出てくるのではないかと懸念。
- 製造業の中小企業では、紹介予定派遣を新規採用のツールとして活用しているところもある。

【派遣協会】

- 派遣元は、労働者のスキルに応じた賃金交渉、職場環境の改善、新たな就業先の確保といったエージェント機能を果たしており、これは間接雇用であることのメリット。
- 製造業務派遣は、他の派遣業務とは異なる点があるものの、それらは派遣固有の問題ではなく、他の派遣業務と切り分けて議論すべきではない。

(2) 特定労働者派遣事業の在り方について

【経団連・派遣協会】

- 特定派遣事業は原則許可制とすべき。一般派遣事業と同じ要件を設け、更新時にも定期的に確認を行うことで、優良な事業主を増やすべき。
- ただし、無期雇用の労働者のみ派遣する派遣元については届出制で足りるということも考えられる。

【中央会・日商】

- 現在の特定派遣事業者の多くは中小企業であり、各地域で需給調整機能を担っている。許可制とすると要件を満たせない多くの事業者が事業を続けられなくなり、雇用が失われるおそれがあること、また審査に係る行政事務コストが大幅に増大することから、届出制を維持すべき。

【中央会】

- 派遣法では有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置が規定されていること、また労働契約法の無期転換措置もあることから、有期雇用派遣労働者に対する保護は一定程度図られており、有期か無期かで規制を区別する必要はないのではないか。

【日商】

- 悪質な業者を排除することは重要だが、そのために許可制に移行すべきではない。現行の届出制の中で対処すべきではないか。

(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

【経団連】

- 常用代替防止を維持するかどうかは十分に議論すべきと考えている。

【中央会】

- 常用代替防止は制度発足以来の概念であり、今後も堅持すべき。

【派遣協会】

- 現行の常用代替防止は、派遣先の正社員の雇用を守るという考え方であり、派遣労働者の雇用の安定と両立しない。派遣労働者のキャリアアップのためには人単位で派遣期間を区切ることが必要であり、それに伴って常用代替の考え方も見直す必要があれば変えるべき。

② 26 業務について

【経団連】

- いわゆる 26 業務と自由化業務の判断基準をめぐっては、労働局、派遣元、派遣先

で見解に齟齬が生じることも多く、現場の混乱を招いている。

- 26 業務を全面的に廃止すると、円滑な事業活動に大きな支障が生じる恐れのある産業や業界もあることから、真に専門知識が必要な業務を限定して期間制限の適用外とすることも検討すべき。

【経団連・日商】

- 付随的業務を全体の 1 割に制限している規制は、派遣先、労働者本人、また周囲の従業員にとってもわかりにくく、見直すべき。

【中央会】

- 専門性は時代により変わるもので、実態に合っていない業務は見直すことが適当。また、特別な雇用管理が必要という基準も派遣先にはわかりにくい。業務単位を維持するならば、専門性の高い業務は残し、特別な雇用管理が必要な業務を中心に見直すべき。

【派遣協会】

- 現行制度は、付随的業務の問題等、利用する者にとってわかりづらく、また、業務の限定が派遣社員のキャリアアップの障害となっていることから、26 業務という区分は撤廃すべき。

③業務／人単位での期間制限について

【経団連】

- 業務単位から人単位へという考え方は検討に値する。ただし、常用代替防止原則との調整をどのように図るかが課題となる。

【経団連・日商】

- 現行の最長 3 年という期間は派遣労働者がちょうど業務に習熟してくる時期であり、キャリア形成の観点からは、派遣期間の上限としては短い。期間制限を業務単位のままとするならば、原則 3 年、派遣先の労使の話し合いにより 5 年程度まで延長できることとしてはどうか。

【日商】

- 派遣先から直接雇用の声をかけても、派遣のまま長く働くことを望む派遣労働者もあり、最長 3 年までしか受け入れられないのは双方の希望に合致していない。

【中央会・日商】

- 業務単位から人単位へという見直しを行った場合に今までとどのように違いが出るか、影響を検証する必要があり、また関係者への周知・理解には時間がかかる。それまでは現行制度のままとし、当面 26 業務の見直しを行うべき。

【派遣協会】

- 現行の派遣先の業務単位での期間制限は、労働者個人の就業期間とは関係ない規制であり不公平。派遣労働者の保護やキャリア形成支援の観点から、同一派遣先への期間制限は人単位で 3 年とすべき。
- 同じ派遣業務を長期にわたり継続することは本人のキャリア形成上望ましくないが、同一派遣先での派遣継続を望む者が多いことを考慮し、本人の希望に基づきさら

に最長2年までは延長できることとすることが望ましい。

(4) 派遣先の責任の在り方について

【経団連・中央会・日商・派遣協会】

- 団体交渉応諾義務は、労組法の一般的枠組みで考えること、派遣先の使用者性については判例の枠組みで考えることが妥当。

【中央会】

- 派遣制度創設時より、派遣先は派遣労働者の使用者とは位置づけられておらず、今後もこれを堅持すべき。

【派遣協会】

- 安全衛生の管理教育・配慮といった点についての派遣先の責任強化の在り方については、さらに検討してもよいのではないか。

(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

【経団連】

- 日本では派遣労働者の賃金は外部労働市場の影響を強く受け、一般の企業の賃金決定とは大きく異なっており、欧州のような均等・均衡待遇はなじまない。現行の規定を見直す必要はない。
- 同一派遣元から派遣され同様の業務に従事する労働者の間で均衡を図ることが現実的。

【中央会】

- 現行制度の周知が必要ではないか。

【派遣協会】

- 同一価値労働・同一賃金といった考え方は理想的ではあるが、実態としては実現困難。まずは現行の派遣法の趣旨に則り、適正な運用に努めることで十分ではないか。

②労働・社会保険について

【経団連・派遣協会】

- パートと比較して加入率が高い現状を踏まえると、派遣に限定して加入促進の対策を講じる必要性は低い。

【中央会】

- 派遣元指針・派遣先指針にある労働・社会保険の適用促進規定について、さらに周知を図っていくべきではないか。

(6) 派遣労働者のキャリアアップについて

【経団連】

- キャリアアップは派遣元が行うことが原則。業務に役立つ範囲での派遣先での教育訓練等は既に広く行われているが、派遣先が長期のキャリア形成まで支援するのは現

実的ではない。

- 派遣元が行う Off-JT の支援を充実していくことが望ましい。また、派遣労働者に対しキャリアアップの重要性について周知・啓発を行うということも考えられる。

【中央会】

- キャリアアップについては、派遣労働者や派遣元が取り組むべきことであり、派遣先はそれにできる限り協力することとされている。この現行規定について周知を図っていくべき。

【日商】

- 中小企業では自社の社員への教育訓練も OJT が中心。指導人材も不足しており、派遣労働者に対してどこまでできるか。ノウハウや資金が不足している企業が、自社に合った教育訓練をオーダーメイドできるような公的支援制度があるとよい。

【派遣協会】

- 派遣労働者のキャリア形成と雇用継続を両立させるため、派遣期間の上限 3 年に達した者には、本人の希望に基づき、①派遣先企業への直接雇用の支援、②他の派遣先の紹介、③派遣元による常用雇用といった措置をとることとすべき。
- キャリアアップのための教育訓練は一義的には派遣元の責任。ただし、派遣先に対しても、派遣労働者が派遣先での直接雇いを望んでいる場合には OJT 等により多く参加させてもらうなどの協力を働きかけたい。また、派遣先による働きぶりの評価についても一層取り組みたい。

(7) その他

①限定正社員との関係について

【日商】

- ワークライフバランス等の観点から派遣を選んでいる人は多い。ただし、今後、時間・地域等を限定した社員という働き方が普及すれば、選択肢は広がり、限定正社員での直接雇いを望む者も出てくるだろう。

【派遣協会】

- 残業の有無や責任の度合い等が多様な限定正社員といった働き方が普及した場合、派遣先で限定正社員になることを希望する派遣労働者も出てくると思われる。ただし速やかに就業先が決まることや適切なマッチングといった、派遣ならではのメリットに対する労使双方のニーズは引き続きあると思われる。

②特定目的行為について

【経団連】

- 派遣元で無期雇用されている派遣労働者に対する特定目的行為については、労政審で一度認めるべきとの方針が示されたものであり、尊重すべき。
- 特定目的行為の範囲について整理する必要がある。例えば、いわゆるスキルシートにより派遣前に個々の派遣労働者の能力を把握するといったことは実務上必要であり認められるべき。

【日商】

- ミスマッチは派遣先・労働者双方にとって不幸であり、事前面接を禁止することによるメリットよりもデメリットのほうが大きいのではないかと。一定の範囲を定めた上で認めるべき。

(以上)