

第12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に対する当協会の意見

一般社団法人日本生産技能労務協会

事項	第12回研究会議事概要	意見
1 前回の論点に対する意見	<p>(1) 特定目的行為に関して、派遣元で無期雇用の者に限り事前面接を認めることについては、理屈がきちんと整理されていないように思う。派遣元との雇用関係と、派遣先による事前面接の間にどのような関係があるのか、整理をして議論すべき</p> <p>(2) 実態調査の結果について、紹介予定派遣を望む労働者は一定数いるにも関わらず、行っている派遣元が少ない。紹介予定派遣をどのように位置付け、活用していくか、検討が必要ではないか</p>	<p>① 特定目的行為（いわゆる事前面接）については、事前面接等をしなくても的確にマッチングするというのが派遣元の能力であるから、数多くの候補者を面談するような形態のものは認めるべきではない。しかし、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、この面でのミスマッチを防ぐためにも、ヒューマンスキルのレベルの確認ができる程度のことは許容されるべきである。また、就業を予定する者も、事前に働く予定の職場を見たり、担当者に会ったりして情報を収集した上で最終的に判断することを望んでいる。</p> <p>② 仮に数多くの候補者を面談するような事前面接を認めると、派遣先との雇用関係が発生し、労働者派遣法第2条第1号の労働者派遣の定義（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をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする）の範囲外のものとなり、労働者派遣法の中において労働者派遣以外のものを含めることになり、問題であると考える。</p>
2 改正派遣法の施行状況 (1) グループ企業内の8割規制	<p>A この規制は、従業員をグループ内の派遣会社に移籍させ、元の職場に派遣するということが多く起きた時代によく検討された。今は、企業の合併等が進み、同じ企業グループではないがいくつかの特定の派遣先との取引がほとんどを占める派遣元もある。こうした状況に対しては、8割規制では対応できない。</p> <p>B 是正が困難であるとか、派遣元間で派遣先を紹介し</p>	<p>現行労働者派遣法第48条第2項は「労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合には、派遣元に対し、派遣事業の目的及び内容を変更するように勧告できる」旨規定しているが、いくつかの特定の派遣先との取引のみを行っている派遣元に対しては、当該規定による規制を強化して、その是正を図る方法が考えられる。</p> <p>① 派遣元間で派遣先を紹介し合うことも、ある種の営業努力である。ただし、8割規制逃</p>

	<p>合っているという意見が寄せられているとのことだが、これは派遣元が新たな派遣先を探してくる努力を怠っているということではないか。小売業界などでは、多様な働き方を工夫することで、派遣に頼らずやっているとところもある。派遣先の人事部のイノベーションが足りないのではないか</p>	<p>れの為だけに派遣先の持ち合いを行うのは問題である。重要なことは派遣元が営業努力を行い、派遣労働者の多様な就業ニーズに応じて多様な派遣先を確保することである。</p> <p>② 派遣先の人事部が労働者派遣を活用して労働力を確保することは何ら否定されるべきではなく、派遣に頼らずやっていることが評価されるべきではない。一般的には、企業が直接採用しようとしても求めるスキルを持った人材を確保することが困難な状況にあり、このような場合に採用能力が高い派遣元に依頼して求めるスキルを持った人材をスムーズに確保することは適切な選択である。</p>
<p>(2) マージン率の公表</p>	<p>A マージン率の公表が本当に意味のあるものも含めた議論が必要。マージン率を派遣先に知られると、派遣料金切り下げにつながるという声や、仮にマージン率を低くしようとすると、派遣労働者への福利厚生や内勤社員の労働条件を引き下げることになるという矛盾した状況もある</p> <p>B 20年の研究会で検討されたときは、派遣元による中間搾取への対応という観点で議論されていたが、その際に想定していなかった事態が起きているのではないか。福利厚生を手厚くするとマージン率は上がってしまう。マージン率の中身を見せることのできる仕組みができないか考える必要がある</p>	<p>① マージン率の公開は、「契約自由の原則」を侵すことにもなりかねず、あらゆる業種の中なかで、マージン率や原価率の公開を義務付けている産業はなく、労働者派遣事業だけが差別的にマージン率の公開を定められるのは、公平性の観点からも、また我が国産業界がこれまで築き上げてきた経済秩序の観点からも異常な規制であり、マージン率の公開義務規定は、派遣元の業務の高度化を阻んでおり、削除すべきである。</p> <p>② 派遣労働者となろうとする者の多くは、マージン率を気にして派遣元を選択しているとは思えず、求人広告を見たり、登録してある派遣元からのアプローチを受けたりする中で、業務内容、設定賃金などから派遣という仕事を選択している。</p> <p>③ マージン率が低いからと言って適正・良心的とは限らず、マージン率が高いからと言って暴利・悪質とは限らない。立法の背景には、「派遣は暴利をむさぼる事業である」との不明確かつ曖昧な大衆的感情論があったと考えられるが、実際、派遣元のマージンは、派遣料金と派遣労働者の賃金、派遣元の付帯経費のバランスを取りながら設定されている。派遣会社同士が競争原理の中で活動をしている以上、サービスレベル以上に法外な利益を得ようとするれば受注できない。つまり暴利は間違いである。</p>
<p>(3) 均衡を考慮した待遇の確保</p>	<p>A 派遣元が均衡待遇の義務を果たすためには、派遣先からの情報提供が必要。さらに派遣先からの協力を求める余地はないか、検討が必要。</p> <p>B 外部労働市場で調整されている派遣労働者と、企業の内部労働市場で調整される派遣先の社員と比較するのは難しい。ジョブ型雇用のような形が普及していけ</p>	<p>① 派遣労働者の賃金は、外部労働市場で決定されるのが原則であり、その状況の影響を大きく受けることは避けられない。派遣先の同種の労働者との均衡待遇は配慮すべき要素の1つであり、それ以上の規制を行うべきではない。なお、派遣先の同種の労働者との均衡待遇に関しては、派遣先の労働者の賃金の在り方の問題もある。</p> <p>② 派遣労働者については期間制限のため派遣先において就業できる期間に制約があることからすれば、派遣先の有期契約労働者と同じ位置づけとなり、現状では比較対象となるの</p>

	ば、業務に対応した待遇がマーケットで決まるようになるかもしれない	は派遣労働者と派遣先の有期契約労働者ということになるのではないか。
(4) 日雇派遣の原則禁止	A 労働者のニーズがあるにも関わらず、就業機会を制限しているという面があり、本来保護すべき労働者の対象がずれているという印象を受ける	① 同意（日雇派遣については、生活維持のため収入を得ようとする派遣労働者からのニーズは強い。特に、禁止の例外とされている副業として行う場合や家計の主たる担当者以外について収入の下限を設けていることは、日雇派遣を活用して収入を得る必要のある者に限って活用できないという矛盾した制度となっている。） ② 日雇派遣で働くことに対する派遣労働者の満足レベルは一般的に高い。日雇派遣こそ派遣の一時的、臨時的な働き方であり、禁止ではなく、もっと活用すべき内容である。また、需要と供給の迅速なマッチングは雇用機会を増やし失業の削減に大きく貢献している。
	B 就業機会が減ったという否定的意見も寄せられているが、現時点では施行したばかりであり、原則禁止の見直しについては慎重に考えていく必要がある	① 日雇派遣が禁止になって就業機会が大幅に減り、現場は大変混乱しているから、否定的な意見が多数寄せられることは当然である。 ② 改正法が施行されたばかりといっても、現場は混乱し、多くの人が困っている現状を直視すべきであり、検討に時間をかけるべきではない。 ③ 労働者からのニーズは強いにもかかわらず、適用除外に該当しないために日雇派遣で働けなくなり、生活に困窮する者やワークライフバランスに対応した働き方ができなくなった者等日雇派遣を活用して働く必要のある者に限って活用できない状況からすれば、速やかに日雇派遣の原則禁止規定は削除すべきである。
	C 日々紹介へ移行した場合には、雇用管理責任が全て紹介先に課されることとなる。労働関係法令が実際に遵守されているかは別として、安全管理の責任は日雇派遣であっても日々紹介であっても派遣先（紹介先）にあり、日々紹介について法的な問題が発生しているわけではない。日雇派遣と日々紹介について、どちらにどのような問題があるかをよく確認したうえで議論をしていくべき	① 日雇派遣について安全管理の問題があったかのように指摘されているが、日雇派遣に関して問題となったのは、データ装備費という名目で賃金から控除し、集合場所から就業場所に移動する時間について賃金が支払われなかったという労働基準法違反や雇入れ時の安全衛生教育が行われず、労働災害が発生した場合に労働者死傷病報告書が提出されなかったという労働安全衛生法違反を行った派遣元があったことである。 ② 日々紹介に移行したことによってこれらの事態が抜本的に改善されたということはなく、逆に労働者派遣法の規制を受けることなく、労働基準法や労働安全衛生法による規制のみによってその是正が図られることからすれば、是正措置は弱体化したと考えられる。 ③ 特に日々紹介の場合には、求職者にとっては求人企業に直接雇用されるとは言え、雇用管理上次のように数多くの課題があり、そのため普及もしていない。

		<p>a. パート・アルバイトの場合であっても労働条件の明示を行わなければならないが、実際に実行されているかは疑問である。</p> <p>b. 危険有害な作業であっても雇入れ時の安全衛生教育が的確に行われている訳ではない。</p> <p>c. 直接雇用といっても「日雇」である以上、雇用の安定にはならない。</p> <p>d. 雇用主がその都度変わるために社会・労働保険の適用が受けづらい。</p> <p>e. 給与支払いは、多くの企業が月に1回の支払であり、日雇派遣を行う派遣元のように日払、週払などを行うことはなく、給与支払いまでの期間が空き（例えば、「当月末日締・翌月末日払」の企業に、“〇月1日”に勤務すると、支払はおよそ2月後になる）、より一層生活不安を深めることになる。</p> <p>f. 日替わりで複数の企業に採用された場合にはどの企業のいつの分の給与がいつ振り込まれるかの管理が大変になる。</p> <p>g. たった数日といえども、個人情報とその都度企業に提供しなければならないが、労働者の多くはそれを望んでおらず、企業もその取扱いや管理に苦慮している。</p> <p>h. 紹介事業者としてはこれら課題に対処するために、日雇紹介のほか、雇用管理業務も併せて行いたいと考えているが、日雇紹介と雇用管理業務を同時に受託することは労働者供給事業に該当する恐れがあるために導入を不安視している。</p> <p>④ これらのことからすれば、例えば、日雇専門の派遣元責任者を選任すること、安全衛生管理体制や安全衛生教育の徹底を図ることを義務付けるなどの雇用管理に関する措置を強化することを前提に日雇派遣の原則禁止規定を削除し、日雇派遣によって雇用や安全衛生の管理の改善を図るべきである。</p>
	<p>D この規制により、迅速な労働力の調達という労働市場の機能が失われている。ただし、原則禁止になる以前は安全衛生面で雇用管理が不十分であり、双方のバランスをいかにとるかを考える必要がある。その際、派遣先にも一定の責任を負ってもらい、派遣先と派遣元の両方で労働者の安全確保を図っていくべき。雇用管理責任という問題がクリアできる場合には、日雇派遣を認めると</p>	<p>この規制により、迅速な労働力の調達という労働市場の機能が失われていることについては、同意。</p> <p>ただし以下については、Cで述べた通りで、雇用管理に関する措置を強化することを前提に日雇派遣の原則禁止規定を削除すべきである。</p>

<p>いうこともあり得るのではないか</p>	
<p>E 平成 20 年の研究会の際は、日々の労働力の需給調整については、日々紹介に移るということも考えられていた。日々紹介も短期の就労であるために日雇派遣と同様の問題はあり、当研究会で取り上げる話ではないかもしれないが、日々紹介に移行した際の雇用主の安全管理責任も問題となるかもしれない</p>	<p>C②、③で述べた通り、日々紹介に移行したことによって安全衛生管理が改善されたということではなく、逆に是正措置は弱体化し、多くの問題が発生している。</p>
<p>F 労働者の適切な安全衛生を確保することが重要であり、日々紹介に移行した部分について、安全衛生管理の責任の所在がはっきりしたことは一歩前進</p>	
<p>G 日雇派遣で就労していた人の中には、例えば精神疾患を患っており毎日働くことはできないが、日雇派遣でなら働けるといような人もいたが、禁止により収入の道が絶たれた。現行の例外要件に加え、疾病等により就労機会の確保が難しい人についても例外とすることも考えられるのではないか。</p>	<p>精神疾患に限らず、例えば、就職活動中になかなか希望する職業に就くことができない中で生活するための収入を得る目的で、面接や試験の無い日などに「つなぎの仕事」として日雇派遣を利用する人が多くいるなど日雇派遣で働く理由は多種多様であったが、年収の下制限があるため、定職に就くまでの間、日雇派遣でのつなぎの仕事ができなくなるなどしている。そのためにも C④で述べた通り、雇用管理に関する措置を強化することを前提に日雇派遣の原則禁止を削除すべきである。</p>
<p>H 施行直後はどうしても細かい要件についての意見や、批判的な指摘が多いが、もう少し広い視野から議論する必要がある。20年の研究会では、日雇派遣は社会的な問題として取り上げられ(派遣先で雇用管理責任が果たされていなかったことや、派遣元で不明瞭な控除が行われていたこと等、様々な問題が議論された。当時は、短期の就労ニーズに対しては、日々紹介や日々雇用で代替できるのではないかという議論だった。今回も、こうした短期の就労ニーズに応えることが改めて求められている。施行する中でさらに実態を把握し、より広い視野から議論する必要がある</p>	<p>① 日雇派遣に関して問題となったのは、C①で述べた通り、労働基準法や労働安全衛生法の違反を行った派遣元があったことである。</p> <p>② C④で述べた通り、雇用管理に関する措置を強化することを前提に日雇派遣の原則禁止を削除した方が雇用管理は改善する。</p> <p>③ 短期での就業を希望する労働者、派遣先、派遣元のいずれも日雇派遣の原則禁止を望んでおらず、一方、C③で述べた通り、日々紹介は問題が多いために、日々紹介への移行の希望は少なく、実際にも日々紹介は普及していない。</p>

<p>3 研究会におけるこれまでの主な議論について</p>	<p>A 労働者や派遣先が、優良・健全な事業を行っている派遣元を選別できるような仕組みを考える必要がある。また、紹介予定派遣のノウハウがある派遣元や、マージン率が高くても優良な派遣元の PR を促進するなど、市場がうまく機能するような対策が必要なのではないか。その際、業界団体の果たす役割も大きい</p>	<p>同意 ただし、紹介予定派遣の問題点については、1（2）で述べた通り。また、違法な事業者の排除や優良な事業者を選別するための対策については、業界団体からの通報制度や推薦制度を設けるなど業界団体を活用すべきである。</p>
<p>（1）優良な事業者の推奨</p>	<p>B 悪質な事業者を排除することと共に、良いことをやっている事業者を前面に押し出すことも必要。例えば、キャリアアップを重視する派遣や、ワークライフバランスを重視する派遣 を行っている派遣元を推奨するといったことも考えられる。また、雇用管理責任を果たしている優良な事業者に対しては、日雇派遣を例外的に認めるということもあり得るのではないか</p>	<p>① A で述べた通り。 ② 2（4）C④で述べた通り、雇用管理に関する措置を強化することを前提に日雇派遣の原則禁止を削除すべきであり、日雇派遣を行う派遣元については特別の許可基準を定めることも1つの方策である。 ③ キャリアアップ措置を行ったり、雇用の安定や管理を的確に行ったりするためには資金が必要であるが、マージン率の公開義務規定は派遣元の業務の高度化を阻んでおり、速やかに削除すべきである。</p>
<p>（2）業務と人</p>	<p>期間制限の単位として業務と人のどちらが望ましいかについては、それぞれメリットとデメリットが挙げられているが、さらに、労働者本人の希望という観点からどのように考えるか、検討を深めるべきではないか</p>	<p>① 派遣先の常用代替を防止する中で、派遣労働者の雇用の安定とその安定によって得られる業務習熟によるキャリアアップを図るためにも、派遣期間の上限設定を業務単位から人単位に変更すべきである。人単位とは、期間制限はその人がその職場で働ける期間制限であって、その派遣元で働ける期間のことではない。 ② 労働者の適性・能力を的確に評価するためには労働者に一定期間就業してもらうことが必要で、そのためには派遣期間の上限設定を人単位にする必要があるが、労働者の適性・能力を評価した結果、引き続き就業させることが適当と判断したときは、a.派遣先で直接雇用するか、又は b.派遣元で無期雇用として引き続き派遣するか、のいずれかにより有期派遣期間を常用（無期雇用）化させるための足掛かりとさせ、派遣労働者の雇用の安定を図るべきであり、そのためにも派遣期間の上限設定は人単位にすべきである。なお、制限期間経過後、無期雇用ではない同一の派遣労働者が何らかの事情で、再度同じ派遣先の同じ業務に就業することを希望する場合にはクーリング期間を設けることもやむを得ないが、他の派遣労働者が当該業務に就業することを希望する場合にはクーリング期間を設けることなく、引き続き就業できるようにすべきである。</p>

		③ なお、労働契約法において、有期労働者が5年を超えて同一の使用者に継続して雇用された場合に無期雇用に転換することからすれば、派遣労働者についても同一の派遣先において継続して就業させることが常用化につなげるためには必要と考える。
(3) 均衡処遇	均衡処遇のためには、派遣先から本人の働きぶりなどなどについて情報提供してもらうことが重要。現行の努力義務や指針の規定よりもさらに何かできないか、中長期的に検討してもいいのではないか	均衡処遇については、2(3)A、Bで述べた通り。
(4) 紹介予定派遣	A 紹介予定派遣をやっている派遣元は2割弱。事業所規模が小さかったり、紹介事業の許可を取りづらいといった理由もあると思われるが、紹介予定派遣があまり使われていない理由についてさらに検討してはどうか B 紹介予定派遣が使われない原因について、制度上の問題とPR不足等の運用上の問題とに分けて検討する必要がある	紹介予定派遣が進まない理由及びその問題点については、1(2)で述べた通り。
(5) 派遣元や派遣先の果たすべき義務などについての労働者への説明	派遣元指針には、関係法令等について関係者へ周知することが定められているが、より踏み込んで、派遣元や派遣先の果たすべき義務などについても、労働者へ説明することを求めるということも考えられるのではないか	労働者派遣法令等は派遣元や派遣先が果たすべき義務を定めたもので、関係法令等について関係者へ周知することが定められていることは、派遣元や派遣先が果たすべき義務について派遣労働者等の関係者に周知することを定めたものである。心配であれば、派遣元指針に労働者派遣法令等に定められた派遣元や派遣先が果たすべき義務について、派遣労働者等に説明することと記載すれば良い。