

するのは不適當ではないかと従来から言ってきた。そのことが、現行の700万円という一定の水準で達せられているということは理解しているので、もう少し今後の推移を見るということは、そういうことなのだろうとも理解している。

- ・ アンケート調査では、700万円を引き下げることにについて、求職者、企業双方とも非常に慎重である。規制改革会議から、年収要件についてまた下げたらどうかという話もあるが、今回のこの調査がこういう結果だということは真摯に受け止め、現在の700万円の水準で少し状況を見たらどうかという感じである。
- ・ ヒアリング等を聞いていると、事業者側の方はトラブルのもとになりそうなのだという意見が結構あったので、仮に枠を拡大して、制限を緩やかにしても、実際に事業者側がそれを適用してどんどんやるかどうかはわからない。だから、制度の問題として、700万超えをもう少し広げるという選択肢はあるかもしれないが、ヒアリングの結果からは、広げてみすぐには使われないということかもしれない。
- ・ アンケート結果では、これ以上さげることにについて、どちらからも非常に慎重であり、実際使った双方に、より良いサービスを受けられないかもしれないと感じさせる何かがあったのかもしれないと思った。
- ・ 求職者にとっては、手数料を取るが丁寧にやってくれる職業紹介事業者、無料でやってくれる職業紹介事業者という選択肢が両方ある方がメリットがあるという気もする。
- ・ ヒアリングを聞いた限りは、1つは、求職者からのヒアリングで、無料、有料というのがよくわかっていないということがはっきりしたということがある。もう1つは、よりよいサービスが受けられるのであれば、もしくは他よりも自分に対してもっとメリットがあるのであれば、程度はわからないが手数料を払ってもよいという感覚もあり、払う程度はわからないが、選択肢として手数料を払うということがあるというのは非常に重要である。
- ・ アンケート調査の結果は、事業者でも手数料徴収を実際に行っているところはそんなに多くはないので、サンプルサイズ的にもはっきりしたことを言うのが難しい段階かもしれないという感じはする。
- ・ IL0181号条約の原則そのものがどうなのかという日本の労働市場に対する基本的な枠組みに関わる問題と、それはそれで押さえた上で、事業者、求職者、求人企業がどのようなメリットを最大化させるような工夫ができるだろうかという問題を考えた場合に、一番よくわかっているのは事業者であり、事業者の反応がかなり慎重だと見て取れるということを感じる。しかし一方、求職者がなかなか仕事を得られない中で、なんとか工夫をしてほしいという強い要望があるということではないかと思う。その意味で、IL0181号条約上の原則禁止という枠組みの問題と、その枠組みの中でどのような工夫があるのかということは分けて考えるべき。
- ・ IL0181号条約の議論は、議論に参加した多くの国が開発途上国であり、そのため原則禁止という結果となり、日本では700万円超え等の例外を設けていると理解している。日本では、セーフティネットであるハローワークと、それ以外の有料職業紹介事業所での付加的なサービスを受けると

いうインセンティブがあるので、そういう2階建てをとれる日本の労働市場の方が健全なのではないかと思っている。

- ・ ILO181号条約の議論で、芸能実演家、スポーツ等の特殊な求職者については、実態として手数料を払っているという伝統もあったということが1つの大きな要素になっていたのではないかと思う。

【参考】規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）（平成17年3月25日閣議決定）

Ⅱ 16年度重点計画事項 （分野別各論）

5 雇用・労働

1 円滑な労働移動を可能とする規制改革

（1）求職者からの手数料規制の緩和等【平成17年度中に検討】

求職者からの手数料徴収は、平成14年2月16日以降、芸能家やモデルに加え、科学技術者又は経営管理者であって、年収1200万円を超える職業に就く場合にも認められ、さらに、平成16年3月1日以降、科学技術者、経営管理者又は熟練技能者であって、年収700万円を超える職業に就く場合にも認められることになったが、職業の種類や年収の多寡にかかわらず、自ら手数料を支払うことにより職業紹介サービスの提供を受けることを希望する者は存在する。

確かに、わが国が批准したILO181号条約は、求職者からの手数料徴収を原則として禁止しているものの、①関係する労働者の利益のために、②最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、③特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて、例外を設けることを認めている。

そこで、先に挙げた求職者のニーズに応えるとともに、ILO181号条約及び職業安定法にいう「求職者の利益」を実現するためにも、有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について、平成16年3月1日からの新制度の施行状況等を踏まえ、更なる拡大に関し、検討を行う。

Ⅲ 兼業禁止規制

1 現行制度

- ・ 職業紹介事業と、料理店業・飲食店業・旅館業・古物商・質屋業・両替業等との兼業禁止規制の撤廃。（１５年改正。）

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 大きな規制緩和になっているということだが、一部の業界では、企業規模の大きな事業所で、職業紹介事業者の系列化があり、競争の阻害ということにならないかを危惧する声がある。

<事業主>

- ・ 業界自体の健全な発展のために、今回の緩和を少し見守っていく時期が必要。
- ・ 今現在では、兼業禁止がなくなって然るべきであり、社会情勢がよほど変化しない限りは廃止されたままでよい。

Ⅳ 保証金

1 現行制度

- ・ 有料職業紹介事業者に対する保証金制度の廃止。(15年改正。)(法32条の2有料職業紹介事業保証金規則の廃止等に関する省令)

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 保証金の廃止は非常に歓迎。

<事業主>

- ・ 中堅で多少事業所が多い業者にとっては、非常によかったのかもしれない。
- ・ 30万円程度のものがあっても大きな担保になるわけではないので、廃止されてよかった。

V 職業紹介責任者

1 現行制度

- ・ 職業紹介責任者の選任要件について、職業紹介に係る業務に従事する者50人当たり1人以上とする。(15年改正。従来は、有効求職者500人につき1名を選任。)(法32条の14、則24条の6)

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 従来だと、どの段階から求職者としてカウントするかという点で迷いがあったので、これですっきりした。

<事業主>

- ・ 概ね妥当な改正と考えている。
- ・ 合理的な数字で、大きな企業でもそれほどの数が必要となるわけでもなく、妥当。

労働者派遣事業関係資料

I 派遣対象業務

1 現行制度

以下の適用除外業務を除き、労働者派遣事業を行うことができる。

<適用除外業務>（法第4条）

- ・ 港湾運送業務
- ・ 建設業務
- ・ 警備業務
- ・ 政令で定める業務（医療関連業務の一部）

【平成15年改正事項】

- ・ 製造業務への労働者派遣を解禁（法附則第4条）
※ 製造業務への労働者派遣については、平成19年2月末までは派遣期間は1年
- ・ 病院等における医業等の医療関連業務について紹介予定派遣を可能とした。（政令第2条）

※ 社会福祉施設への医療関連業務の労働者派遣についても平成15年に可能とした。
※ また、平成18年4月より、医療関連業務について、産前産後休業、育児休業、介護休業中の労働者の業務及びへき地の病院等における医師の業務について、労働者派遣を可能とした。

【参考】製造業務へ労働者派遣を行う際に必要な事項

- ・ 派遣元事業主は、製造業務に労働者派遣を行う事業所について、許可申請書又は届出書にその旨記載すること。（法附則第4条）
- ・ 派遣元事業主は、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣元責任者としなければならないこと。（施行規則第29条）
- ・ 製造業務に50人を超える派遣労働者を従事させる派遣先は、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者としなければならないこと。（施行規則第34条）

※ なお、平成15年改正において製造業務への労働者派遣を解禁したことに伴い、派遣元責任者、派遣先責任者の業務に以下のものを追加。
 - ・ 派遣元責任者…派遣元において安全衛生を統括管理する者及び派遣先との連絡調整（法第36条第5号）
 - ・ 派遣先責任者…派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元

2 ヒアリングにおける主な意見等

<労働者派遣事業者団体>

- ・ 物の製造の解禁に伴って、請負の専業だった会社が、派遣のライセンスを取って、当協会に加入するという状況が顕著になっている。
- ・ 物の製造の業務の解禁は評価するが、請負契約の実態、請負の実態からみると1年は期間が短いと言える。1日でも早く、この受入期間制限の撤廃もしくは延長を要望しているところ。
- ・ 医業の紹介予定派遣の実績については、まだ正直把握しきれてないが、おそらく実態としてはそう多いとは考えていない。医業における労働力の問題等について、派遣の仕組みをもっと積極的に導入しようということであれば、一般の派遣についても医業は解禁すべきではないかと考える。

<派遣元事業主>

- ・ 物の製造への派遣について、派遣先側の反応として、1年の期間制限という部分に躊躇が非常に多かった。熟練度が増してきたところで、期間制限が来るので、生産性の向上にはまだまだ貢献できていない。むしろこの派遣を利用することで、生産性が悪くなっているというようなことも言われる。
- ・ クーリングオフの期間をいかにいい形で回避しながら派遣を上手に製造ラインの中で使うかということがポイントになってきている。
- ・ 製造派遣の1年の受入期間制限が大きなネックになっている。

<派遣先の企業>

- ・ 物の製造の業務の解禁については、期間が1年ということなので、かなり単純作業でしか使えないという抗議も出ていて、さらに1年後はクーリングオフ期間3ヶ月必要ということで、なかなか実際の利用は思うように進まない実態にある。

<製造業の請負事業者団体>

- ・ 製造業の生産現場における外部労働力の活用という観点からいくと、労働力の外部的な調達という面において、請負の形態が派遣の形態よりも機能的であり、ある程度まとまりのある業務を要する相当数の労働者を調達する場合においては、生産請負方式による方が効率的であり、また技能の蓄積、継承の観点から、期間制限のある派遣形態よりも、そのような限定のない請負形態のほうがより効果的で、請負形態のほうが派遣よりも馴染むものであると思っている。さらに、労働者にとっても、請負では雇用と使用が一致するので、雇用の安定にもつながり、労働者派遣に比べて好ましいものと考えている。

- ・ 労働者派遣法が改正されて以来、製造業の生産現場においては、労働者派遣の活用が非常に広まっている。半数以上の会社が労働者派遣事業の許可を取得し、労働者派遣のニーズに応じる体制をつくっている。
- ・ 今後の動きについて、労働者派遣が製造業の生産現場において、労働力の確保・雇用という観点からどのようなウェイトを占めるのか定かではない。
- ・ 労働者派遣が認められてから、売り上げに占める派遣の割合は15%程度であり、1年の期間限定があるのでこのようなものではないかと思っている。ただ、請負業は、労働者派遣はなじまないと認識しており、そんなに伸びるとは思っていない。製造業においては、フリーターと言われる人が非常に多く、製造の経験のある人というのは極めて少ないため、品質、災害の問題からも、請負契約できちんとした管理監督者のもとに仕事をすることが望ましいと思う。

＜製造業の請負事業者＞

- ・ 一時的・臨時的な業務については派遣、継続的な業務については請負で行うというのが基本的な形態であるが、顧客のニーズに対応できるよう、労働者派遣のライセンスをとって、両方のサービスができるようにしている。
- ・ 派遣で来た人がすぐに製造工程に従事できるということは考えにくいと思う。よって、結果としては、1年という縛りの中で派遣を使うとすれば、使うメーカー側もスキルを要求されるところに従事させることはできないのではないかと。特に、半導体とか、前工程は請負でないとできないだろう。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、物の製造業務への労働者派遣について、約3割の派遣元事業所が行っている、行う予定という状況であり、請負事業者についてもその約7割が行っている、行いたいと回答している。医療関連業務への紹介予定派遣については、行っている、行う予定が約1割にとどまっており、制度についての考え方としては現状維持が最も多い。

- 物の製造業務への労働者派遣の予定について
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 既に行っているが約15%、行う予定が約13%、行う予定ないが約67%
 - ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 既に行っているが約3%、行う予定が約7%、行う予定ないが約84%
- 物の製造業務への労働者派遣の実施希望
 - ・ 請負事業者による回答
 - 行っているが約42%、行いたいのが約32%、行いたくないが約16%
- 物の製造業務への労働者派遣の状況について
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 平均派遣契約期間は、約7ヶ月
 - 平均通算派遣契約期間は、約9ヶ月

- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
平均派遣契約期間は、約12ヶ月
平均通算派遣契約期間は、約17ヶ月
- 医療関係業務への紹介予定派遣について
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
既に行っているが約3%、行う予定が約11%、行う予定ないが約80%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
既に行っているが約1%、行う予定が約2%、行う予定ないが約89%
- 医療関係業務への労働者派遣の考え方
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
紹介予定派遣に限らずより拡大するべきが約31%、現行のままだが約44%、紹介予定派遣においても認めるべきではない約9%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
紹介予定派遣に限らずより拡大するべきが約21%、現行のままだが約36%、紹介予定派遣においても認めるべきではない約8%

4 部会における意見概要

- ・物の製造は1年の期間制限がかかっているので、派遣先等にとって使い勝手がまだ悪いと思っている。今後、3年になってどうなるかはまだよくわからない。
- ・請負事業者団体からのヒアリングで、「請負は雇用と使用が一致するので、雇用の安定にもつながり、労働者派遣に比べて好ましいものと考えている」とあったが、派遣期間が延びた時もこのように考えるのか不明であるとともに、請負が雇用関係があるからといってそれで雇用の安定にもつながるといことになるのか。
- ・物の製造業に係る派遣労働者の教育訓練で、登録型の派遣の場合、教育訓練はどうなるのか前から言っていることである。登録型の約3割が訓練ないということは考えないといけないことである。
- ・請負業者は、通常の製造は正社員でやり、その上で業務の繁閑のところを上乘せにして請負でやり、さらに繁閑のところに派遣を乗せているという3層構造になっているので、その請負と派遣の使い方は違うと言っていた。
- ・今は物の製造派遣が1年なので、約3割の人は来てすぐにやってもらえる仕事をやってもらっているということも少しはあるのではないか。
- ・物の製造派遣については、正規の労働者でやっているところと、請負のところと、派遣のところがあり、はっきりと戦略を決めて派遣を使っているわけではないと思う。解禁になったからとりあえず1年使ってみているのではないか。これはもう少し時間がたつと変化するだろうし、製造業における派遣の能力開発の在り方については、もう少し様子を見ないとわからない。

Ⅱ 派遣期間

1 現行制度

<派遣期間>

- ・ 原則 1 年（派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等から意見聴取した上で、最長 3 年まで可能）（法第 40 条の 2）

※ただし、以下の業務については、期間の制限はない。（法第 40 条の 2）

- ① 専門的な知識、技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって、政令で定めるもの（いわゆる「26 業務」）
- ② 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの（いわゆる「有期プロジェクト」）
- ③ その業務が 1 ヶ月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ厚生労働大臣の定める日数（※ 10 日）以下である業務（日数限定業務）
- ④ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- ⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務

<派遣受け入れ期間の制限への抵触日の通知・明示>

（i）労働者派遣契約締結時

派遣先は、派遣元事業主に対して、当該派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を通知。（法第 26 条第 5 項）

派遣元事業主は、当該通知がない場合には労働者派遣契約を締結してはならない。

（法第 26 条第 6 項）

（ii）派遣の開始前

派遣元事業主は、派遣労働者に対して、派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を明示。（法第 34 条第 1 項第 3 号）

（iii）派遣受入期間の制限への抵触日の 1 ヶ月前～前日

派遣元事業主は、派遣労働者・派遣先に対して派遣の停止を事前通知。（法第 35 条の 2 第 2 項）

【平成15年改正事項】

＜派遣期間＞

業務の種類	派遣期間	
	改正前	改正後
上記①～⑤以外の業務	1年	最長3年
①いわゆる26業務	同一の派遣労働者について3年	制限なし
②いわゆる有期プロジェクト業務	制限なし	制限なし
③日数限定業務	1年	制限なし
④産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務	2年	制限なし
⑤介護休業等を取得する労働者の業務	1年	制限なし

＜派遣受け入れ期間の制限への抵触日の通知・明示＞

- ・派遣受入期間の制限への抵触日の1ヶ月前から前日までに行う派遣元事業主から派遣労働者・派遣先に対する派遣停止の事前通知義務（法第35条の2第2項）を創設。

2 ヒアリングにおける主な意見等

＜労働者派遣事業団体＞

- ・自由化業務における派遣受入期間について、1年から3年に延長されたが、ユーザーからいろいろ声を聞くと、必ずしもその期間延長で満足している状況ではなく、この受入期間制限の撤廃あるいはさらなる延長を要望しているところ。自由化業務であっても、派遣を継続したい人が派遣期間の制限によってやむなくその業務を終了せざるを得ない状況については、見直しが必要ではないかと考える。
- ・意見聴取の問題は、派遣先や派遣労働者からわかりにくいという声があるため、理解しやすい、運用のしやすい制度でなければならないと考える。

＜派遣元事業主＞

- ・意見聴取については、なぜ意見聴取をやらなければいけないのか理由がよくわからないという話を言われることがある。

<派遣先の企業>

- ・ 一般事務系（特に資料業務）を中心に利用していたので、期間制限の撤廃は総じて非常に良い印象であり、3年を超えて従事している人もかなりいる。
- ・ 26業務のスタッフが期間に制限がなくなったことについては、途中で替わられるよりも、できるなら長く勤めてほしいという思いがあり、派遣スタッフのほうも長く雇用してほしいという人もいたのでそこがうまくできたという気がする。
- ・ デメリットとして、自由化業務について、1年を超える場合はあらかじめ労働組合の意見聴取があり、まだこういう仕組み自体はできていないので、実質自由化業務はない。

<派遣労働者>

- ・ 期間制限を超えて、派遣就業に従事させている場合には、正社員として雇ってほしい。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、平均派遣契約期間は14年調査時に比べて長くなっている一方、同一の派遣先で同一業務に継続して派遣で働いている平均期間は、14年調査時に比べて短くなっている。期間制限経過時の状況として、派遣のまま継続した事業所が、一般で約3割、特定で約7割見られる。受入期間制限について、期間が短すぎる、撤廃すべきという意見とともに、そのままでよいという意見も見られる。派遣元による派遣先及び派遣労働者への派遣停止の通知については、約8割が行っているという回答であった。

○ 平均派遣契約期間

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
約8ヶ月（14年調査時は約6ヶ月）
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
約12ヶ月（14年調査時は約10ヶ月）

○ 現在の派遣先で同一業務に継続して派遣で働いている平均期間（派遣労働者による回答）

約23ヶ月、登録型で約18ヶ月、常用で約27ヶ月
（14年調査時は約25ヶ月、登録型で約17ヶ月、常用で約33ヶ月）

○ 期間制限経過時の状況

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
派遣先の直接雇用が約36%、派遣のまま継続が約26%、派遣終了が約73%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
派遣先の直接雇用が約10%、派遣のまま継続が約67%、派遣終了が約33%
- ・ 派遣先による回答
派遣先の直接雇用が約16%、派遣のまま継続が約58%、派遣終了が約25%
- ・ 派遣労働者による回答
派遣先の直接雇用が約3%、同一派遣先の同一業務の派遣のまま継続が約59%、派遣先を変えて派遣が約19%、同一派遣先の違う業務の派遣が約7%、派遣終了が約9%

○ 受入期間制限についての問題点（派遣先による回答）

- 受入期間が短すぎるが約 27%、同一の業務の判断が難しいが約 21%、特に問題は無いが約 19%等
- 受入期間制限についての考え（派遣労働者による回答）
 - そのままでよいが約 12%、撤廃すべきが約 11%、どちらでもよいが約 11%、わからないが約 20%等
 - 派遣元による派遣先及び派遣労働者への派遣停止の通知
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 文書、電子メールで行っているが約 56%、口頭で行っているが約 26%、行っていないが約 4%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 文書、電子メールで行っているが約 44%、口頭で行っているが約 30%、行っていないが約 14%
 - 日数限定業務の実績
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 平均約 12 人
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 平均約 25 人
 - 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務の実績
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 平均約 3 人
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 平均約 2 人
 - 労働組合もしくは労働者代表の意見の聴取（派遣先による回答）
 - 賛成であったため定めたが約 61%、反対であったが定めたが約 9%、意見の聴取を行わなかったが約 29%

4 部会における意見概要

- ・ 専門的技術的な 26 業務と臨時的・一時的な自由化業務というのがわかりにくい。26 業務の中でも、常用型とそうでないものということでも、違ったニュアンスになる。
- ・ 事業主団体の受入期間制限の撤廃あるいはさらなる延長の要望はいつも出る。一方、派遣先は「26 業務についての派遣期間制限の撤廃については、途中で替わられるよりもできるなら長く勤めてほしいという思いがあり、そこがうまくできた」ということだが、それであれば期間の定めのない直接雇用にすればいいと思う。また、派遣労働者が「正社員として雇ってほしい」というのは率直なところなのだろうと思う。
- ・ 派遣先の派遣受入期間の制限の理解について、約 1～2 割が説明してもあまり理解が得られないと答えており、どう考えればよいのか。また、派遣先や派遣労働者が受入期間制限の制度について、約 2～3 割が知らないと答えているのは、制度が複雑でなかなか理解できないこともあるのかもしれない。

Ⅲ 派遣労働者への雇入申込義務

1 現行制度

① 期間制限のある業務についての雇入申込義務(法40条の4)

派遣元事業主が、受け入れ期間制限の抵触日以降労働者派遣をしない旨を派遣先に通知した場合において、派遣先が派遣受入期間の制限の抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合は、抵触日の前日までに、当該派遣労働者であつて、派遣先に雇用されることを希望するものに対し、雇用契約の申込みをしなければならない。

② 期間制限のない業務についての雇入申込義務(法40条の5)

同一業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、派遣先はその派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。

※ 雇入申込義務創設の趣旨

- ① …派遣先による派遣受け入れ期間の制限を未然に防止すること
- ② …同一業務に3年間継続して就業している派遣労働者であれば、当該派遣先において必要な業務遂行能力を有していると考えられること、また、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えること

2 ヒアリングにおける主な意見等

＜労働者派遣事業団体＞

- ・ 自由化業務における雇用契約の申込み義務については、派遣先が外部労働力(派遣)を使うことと直接雇用をすることは、人事政策上位置づけが全く異なるもので、派遣という仕組みがフレキシブルな労働力需給システムを構築する視点から考えると、廃止を要望する。
- ・ 26業務における雇用契約の申込み義務については、派遣元の正社員という身分がある特定型の派遣労働者も対象となっており、実態とそぐわないと考えること、新規学卒の新入社員を採用するときであっても、3年を超えているスタッフに対する雇用契約の申込み義務は対象となっているが、人事の適切な配置という観点からすると、現場では非常に厳しい状況があると聞いていること、派遣先が障害者を雇用するときも、決してこのルールは例外ではないということという3点の問題が生じていると考える。
- ・ 派遣元は、直接雇用への橋渡し機能として重要な役割があると考えているが、それが法的な仕組みによる強制的な直接雇用ではなく、派遣先、派遣労働者両者にとって本当によい直接雇用であれば、積極的に派遣元はやっていくべきであり、紹介予定派遣制度等を踏まえて、直接雇用への橋

渡し機能を積極的に考えていきたい。

- ・ 派遣先では、直接雇用の申込み義務を回避するため、同一の派遣労働者の就業は3年を超えないというような運用をすることで増えている状況であり、派遣継続を希望するスタッフの声には必ずしも百パーセント答えることができていないのではないかと考える。

<派遣元事業主>

- ・ ある製造系の大手企業では、障害者雇用等に力を入れており、そのような人を受け入れようとした矢先に、同じ業務を3年を超えてやっている派遣社員の人がいたら声をかけて、雇わなければならないリスク等を踏まえると、3年を超えて同じスタッフの人を受け入れるのは困るという話を聞く。
- ・ 26業務の雇用申し込み義務が1番（使い勝手が悪い）。

<派遣先>

- ・ 派遣から正社員への登用制度はないが、通訳関係で派遣を3年やっていた人を嘱託で採用した事例はあった。

<派遣労働者>

- ・ 派遣期間制限がある業務について、派遣期間を超えて派遣労働者を使用している場合には、直接雇用してほしい。

<派遣先の労働者>

- ・ 派遣から契約社員になれる制度があり、契約社員が社員になる制度もある。全員に告知をしてるが、派遣の場合は、当然派遣元があるので、派遣元と話をして登用試験を受けるか受けないかを決める。社員だと転勤があるので嫌がる人もいる。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、派遣受入期間の有無に関わらず、約8割が雇用契約の申込義務が発生する状況になっていない。雇用契約の申込義務の制度については、派遣受入期間の有無に関わらず、派遣元、派遣先の回答では、廃止や努力義務程度に緩和が、そのままでよいや強化すべきを上回っている一方、派遣労働者の回答では、そのままでよいや強化すべきが、廃止や努力義務程度に緩和すべきを上回っている。ただし、派遣受入期間がない業務については、常用雇用者は適用除外にすべきが一定程度見られるところである。

- 派遣受入期間制限がある業務についての雇用契約の申込状況（派遣先による回答）
そのような状況になっていないが約77%、そのような状況になったので申込を行ったが約11%、そのような状況になったが申込を行わなかったが約4%
- 派遣受入期間制限がない業務についての雇用契約の申込状況（派遣先による回答）
そのような状況になっていないが約82%、そのような状況になったので申込を行ったが約8%、そのような状況になったが申込を行わなかったが約6%
- 派遣受入期間制限がある業務についての雇用契約の申込義務の制度について
・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答