

## 労働者派遣制度に関する検討課題に係る労働力需給制度部会における公労使意見について

平成19年12月25日  
労働力需給制度部会資料

	労働者代表意見	使用者代表意見	公益代表意見
I 派遣労働者の雇用の安定			
(1) 登録型の派遣労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>登録型は雇用の不安定さ、処遇の低さ、日雇派遣の温床となる等問題が多い。原則として禁止する等、抜本的に見直すべき。少なくとも、当面は専門26業務のみに絞るなど、非26業務は禁止する方向で検討すべき。</li> <li>登録型は、細切れ雇用が問題。雇用契約期間を派遣契約期間に合わせることを義務化すべき。</li> <li>登録型・非26業務をどうしていくのかという議論が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>登録型については、業務や職務の内容により、一時的な対応要員としての活用を求める企業側の声は強い。また、登録という形で広く門戸が開かれ、自由に働く機会が与えられる登録型を希望する労働者側の一定のニーズもある。登録型を多様な働き方の一つとして尊重すべき。</li> <li>登録型について、短期契約でも反復更新が常態化し、長期で雇用継続されているケースも多々ある。制度・手続きの煩雑さが契約の細切れを助長している面も考えられるため、一律に規制することの議論ばかりでなく、派遣労働者の雇用の安定については雇用対策全体で考えるべき。その上で結果としてなるべく雇用が長期安定する仕組みを考えるべき。</li> <li>26業務は派遣受入期間の制限がなく、実質的に雇用の安定が図られており、また、今後も派遣労働者としての就労を望む者が多い。非26業務については、実態の問題点を整理することが必要。</li> </ul>	
(2) 日々雇用の派遣労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々雇用は直用が原則と考える。</li> <li>派遣法の趣旨に照らして、日々雇用の派遣というものが本当にありうるのか。派遣なのか、職業紹介なのか検討が必要。</li> <li>日雇派遣での問題は、派遣法上の問題と労働基準法上の問題の整理が必要。</li> <li>派遣法施行規則で電子メール等による就業条件明示を認めたことが日雇派遣の拡大につながったのではないか。就業条件明示について、見直しを含めた検討が必要。</li> <li>日雇派遣の場合、派遣元による教育訓練は行われておらず、単なる労務供給となっているのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々派遣でも適正に運営され、有効に機能している業務もあることから、日々派遣というだけで全面禁止という考え方は不合理。</li> <li>日々派遣については、従来の日々雇用の問題と区別して整理し、何が問題なのかの整理が必要。その上で、問題となっていることをしっかりと見極めて規律の強化等について議論することは反対ではない。職種・業務内容によって整理するのか、雇用契約の内容によって整理するのかは十分な議論が必要。</li> <li>日雇派遣での問題は、派遣法上の問題と労働基準法上の問題の整理が必要。</li> <li>日雇派遣の教育訓練については、一律に訓練といっても仕事内容によって全く異なる話になる。</li> <li>日雇派遣は、派遣先の要請に応じて迅速かつ円滑に一定量の労働力を提供できるところにメリットがある。また、日雇派遣の場合、例えば、イベント関連業務のような超短期かつ身体を使うような仕事もある。この場合の「教育訓練」とは、どのようなものを指すのか明確にすべき。</li> <li>日雇派遣については、労働者の状況や職種等、様々に異なる実態を把握するべきである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々雇用の派遣に固有の問題は何か、整理が必要。</li> <li>日本の派遣法制度は、派遣元が派遣労働者の雇用の不安定を安定化させる義務があるわけではないが、とりわけ日雇派遣については、派遣元の雇用主としての雇用の安定に対する責任というものをどう捉えるかが一つの大きな論点である。</li> </ul>

	労働者代表意見	使用者代表意見	公益代表意見
(3) 常用雇用の派遣労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常用雇用型であっても雇用期間の定めのあるものもあり、雇用契約申込義務が不要とはいえない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 常用雇用型は、派遣元において雇用の安定が図られているため、雇用契約申込義務などの諸規制は撤廃すべき。</li> <li>・ 派遣元が常用雇用した上で教育・訓練を施した派遣労働者を派遣先が登用することは、派遣元にとって人材流出につながるおそれがある。</li> </ul>	
(4) 派遣受入期間・派遣労働者への雇用申込義務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣は臨時的・一時的な需給調整制度であるという原則から、派遣可能期間の上限は延長するべきではなく、活用事由を限定することも検討すべき。</li> <li>・ 雇用申込義務は必要。</li> <li>・ 常用雇用型であっても雇用期間の定めのあるものもあり、雇用契約申込義務が不要とはいえない。 ＜再掲＞</li> <li>・ 無許可・無届事業者や許可基準を満たしていない事業者から受け入れた場合、派遣先が特定行為を行い、当該派遣労働者を受け入れた場合、偽装請負や禁止業務への派遣の場合は、派遣先での期間の定めのない直接雇用とみなす制度を設けることを検討すべき。</li> <li>・ 雇用申込義務については、派遣先の社員登用制度の状況も踏まえた検討が必要。社員登用制度を設ける派遣先が少ない現状のまま雇用申込義務を撤廃すれば、派遣労働者が正社員となる道が閉ざされるのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受入期間制限については撤廃し、当事者間において規定すべき。</li> <li>・ 26業務においては、派遣期間制限がないにもかかわらず、法第40条の5に基づく用契約申込義務があり、これを避けるために、派遣先が契約を3年で打ち切らざるを得なくなっているということがある、かえって派遣労働者の雇用が不安定になってしまうため、26業務の雇用契約申込義務は撤廃すべき。</li> <li>・ 一定期間を超えれば派遣先での雇用とみなすことについては、企業がその前に契約を打ち切ることが予想され、労働者の雇用がかえって不安定になるため反対。派遣期間制限超過後の受入れについても、違法派遣についても、まずは法律に基づいた是正を前提とし、即座に派遣先の直接雇用とみなす制度は不合理。個別のケースごとに判断し、その上で直接雇用するよう是正勧告が出された場合は従うというのが合理的な在り方だと考える。</li> <li>・ 派遣元にとっては人材流出につながる面もあり、社員登用制度は難しい。少なくとも法律により制度導入を義務づけるべきではない。</li> <li>・ 派遣先企業にとっては、業務遂行能力だけで人を採用するわけではない。組織的な都合だけでなく、本人が将来にわたって組織責任を負うことができるかどうかなど、様々な要素を勘案して採用を決める。このため直接雇用とみなす制度や社員登用制度のように、一律に雇用義務を課すべきではない。</li> </ul>	

	労働者代表意見	使用者代表意見	公益代表意見
II 労働力需給調整機能の強化			
(1) 事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者が派遣先の業務内容や社風について知るために、自分の意志で派遣先の訪問等を行うことも可能であり、事前面接を解禁する必要はない。</li> <li>実際に、面接で年齢や容姿等で選別されたという声も聞いている。</li> <li>「選抜」、「特定行為」を行ってはならないことを明確化するべき。</li> <li>派遣労働者が希望した場合は事前説明等が認められてもよいという意見もあるが、派遣会社からの圧力で行かざるを得ないケースもある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先とのミスマッチから生じる中途解約等のトラブルを事前に回避する観点からも、是非事前面接を解禁すべき。</li> <li>中小企業では、派遣労働者が集まりにくい中で、事前面接は、企業が労働者にアピールするための場としても必要である。</li> <li>労働者が派遣先の社風等を知るのは大事なことであるが、派遣先が派遣労働者の採否を決めるのはおかしな話という認識はある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「特定行為」と「特定を目的とする行為」の違いについて、整理するべき。</li> </ul>
(2) 紹介予定派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>紹介予定派遣は、直接雇用後の雇用形態や処遇等についてトラブルもあると聞いている。直接雇用後の雇用形態は期間の定めのない雇用で、派遣就労時の労働条件を下回らないことが原則ではないか。</li> <li>直接雇用となる際の労働条件明示の時期を明確化し、試用期間を設けることは禁止すべき。</li> <li>紹介予定派遣の派遣可能期間の延長はすべきではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>求職者が望む雇用形態は多様であり、正社員、非正規社員、いずれも可能な制度であるべき。</li> <li>直接雇用を見据えた紹介予定派遣にとって、派遣期間を一律に規定することは合理性がない。労働者の能力・適性を見極めのため、業務の実態にあわせ設定すべき。少なくとも、一般的な業務サイクルである1年以上に延長するべき。</li> <li>従業員の年齢層に隔たりがあるなど、放置していると企業の存続に支障が出る場合があり、そのような場合、年齢を一つの要件とせざるを得ないのが実態であるため、紹介予定派遣については、現行法規を踏まえた上で、できるだけ柔軟に対応すべき。</li> </ul>	

	労働者代表意見	使用者代表意見	公益代表意見
III 派遣元事業主・派遣先事業主の講ずべき措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の教育訓練の責任は派遣元にある。派遣元で一人前になる訓練をして、どんな企業の求めにも応じて派遣できてこそ、人材ビジネスと呼べる。現状は単に労務供給になっており、派遣先もそれを安易に利用してしまっていることが、トータルとして労働者の質の低下を招くことになる。</li> <li>日雇派遣の場合、派遣元による教育訓練は行われておらず、単なる労務供給となっているのではない。〈再掲〉</li> <li>教育訓練については、派遣元が体制を整備してしっかりと取り組むところと、そうでないところの差が大きい。</li> <li>直接雇用の正社員などは、採用後の集合訓練や階層別教育訓練等を受けるのが通常だが、派遣労働者はそうではない。派遣労働者の能力開発を誰の責任で行うのか、しっかり位置付ける必要があるのではないか。</li> <li>欧州では、派遣元が社会保険未加入の場合、派遣先が責任をもって保険料を支払う制度がある。社会・労働保険は派遣元・派遣先の連帯責任とするという検討も必要。</li> <li>派遣先が就労場所であることから、時間外労働、労働安全衛生、労災補償責任等について派遣元・派遣先の重複規定とするべき。</li> <li>派遣元倒産時の未払い賃金を派遣先が立替払いすることも検討してはどうか。</li> <li>欧州では均等・均衡は当たり前であり、派遣労働者の賃金を含めた均等・均衡待遇について積極的に研究・検討すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先が派遣労働者に求める能力が多様化しており、派遣元で体系的な訓練を行うことは難しい。また、派遣労働者についても、複数の派遣元に登録しているケースが多いため、どのように訓練するのが合理的であるか、検討する必要がある。</li> <li>派遣元がお金をかけて教育をしっかりやった人が外に出てしまうこともあり、派遣元が安心して教育ができる体制作りを検討しても良いのではないか。</li> <li>時間外のOJT、eラーニングなどの取組を行う派遣元もあり、こういったサービスを提供する派遣元にスタッフが集まっていくような仕組みが必要ではないか。</li> <li>日雇派遣の教育訓練については、一律に訓練といっても仕事内容によって全く異なる話になる。〈再掲〉</li> <li>福利厚生と一口に言っても、多種多様な項目があり、企業にとって水準が大きく異なることを考えると、どの項目にどういった内容・方法で配慮するのが合理的であるかの検討は、具体的個別に検討する必要がある。また、企業側の配慮については、企業差が大きいことから、法律での義務づけは適当ではない。</li> <li>均等・均衡は、どこを基準にどうやって比べる必要があるのか、よくわからない。</li> </ul>	
IV 適正な労働者派遣事業の運用の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>歴史的な経緯からも、適用除外業務は派遣解禁するべきではない。医療関係業務についても、政省令改正等により徐々に緩和されてきていることは問題だ。</li> <li>実態として建設業界は法令遵守の意識が低く、労働者派遣を解禁すると強制労働のようなことが起こってしまう。</li> <li>派遣元の情報開示は必要。</li> <li>行政の指導・監督をいっそう強化するとともに、法違反に対する罰則を強化し、違反した事業者の企業名公表の対象を拡大すべき。</li> <li>偽装請負など派遣法違反があった場合は、受け入れていた労働者を派遣先で期間の定めのない直接雇用とすることとしてはどうか。こうしたみなし規定を導入すれば派遣先は優良な派遣元しか利用しなくなる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者の業務・職種選択の自由を担保するためにも派遣適用事業を原則全面解禁すべき。</li> <li>派遣料金に占める賃金の比率をHPで公開している派遣会社もある。このようないい派遣元を育てていくことが必要。</li> <li>情報開示については、派遣元事業主の適正な事業運営を阻害するものにならないよう慎重に議論すべき。</li> <li>偽装請負等の指導監督に関し、企業が有効なコンプライアンス対策をとれるよう、都道府県労働局ごとの判断基準・対応方針を具体的かつ実務に沿った内容で統一すべき。</li> <li>違法行為に対しては厳正に対応すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者が派遣事業者を適切に選択できるように資するよう、情報公開などの形で、派遣元事業主の事業の状況等の透明化を図っていくべきではないか。</li> </ul>

	労働者代表意見	使用者代表意見	公益代表意見
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣労働者が加入した労働組合に対する派遣先の団体交渉応諾義務を明確化する等、派遣労働者をめぐる労使関係の在り方について検討するべき。</li> <li>・ 派遣期間が1年を超える場合は派遣先の労働組合の意見を聴くこととなっているが、全ての派遣に関して期間、業務、人数、賃金、社会・労働保険の加入、派遣料金、事業者名等の派遣先組合への通知を義務付け、意見を聴くこととしてはどうか。</li> <li>・ 派遣契約単価と労働者に支払われる賃金の差(マージン)について規制をかけるべきである。</li> <li>・ 派遣元・派遣先の共同雇用責任について、積極的に検討するべき。</li> <li>・ 労働者派遣事業適正運営協力員制度の権限・機能強化について検討するべき。</li> <li>・ 労働者派遣事業の許可基準を厳格化すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ いい人材であれば派遣料金が高くとも導入したい、ということもあり、上限規制は不適當。</li> </ul>	