

派遣労働の雇用政策における位置付けについて（論点）

前 提

現在の労働者派遣事業制度は、職業安定法に基づき労働者供給事業を禁止する中で、当時、

- ・ 労働力需給の迅速かつ的確な結合を図り、労働者の保護と雇用の安定を図るためには、労働者派遣事業を労働力需給調整システムの一つとして制度化し、必要なルールを定める必要がある
- ・ 制度化に当たっては、我が国における雇用慣行との調和に留意し、常用雇用の代替を促すこととならないよう配慮する必要がある

とされたことを踏まえ、業務の専門性、雇用管理の特殊性等を考慮して、その対象業務を限定して制度化されたものであり、平成11年改正時において、

- ・ 常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として、

位置付けられたものである。

論 点

- (1) 派遣労働は、その実績（派遣労働者、派遣元事業主、派遣先の数がそれぞれ増加していること等）を踏まえ、雇用政策の中でどのように評価しうるか。また、この評価を踏まえ、労働者派遣制度の位置付けを見直すべきか。

(2) 労働者派遣制度における事業規制と労働者保護の在り方について、これまでどのように考えられてきたか。また、今後どのように考えるべきか。

(3) 今後の雇用政策の基本的な方向性として、長期雇用を基本とすることの重要性等が示されているが、これを踏まえ、労働者派遣制度の位置付けを見直すべきか。

<考慮すべき点>

- ・ 常用雇用代替防止の趣旨や、臨時的・一時的な労働力需給調整に関する対策としての位置付けについて、どのように考えるか。
- ・ 有期契約労働者、パート労働者等との関係についてはどうか。
- ・ 例えば常用雇用型の派遣労働者等について、派遣労働者として安定して長期に働く場合、「長期雇用」として評価してよいか。
- ・ 派遣労働者として安定した長期雇用を実現し得るとした場合、「常用雇用の代替」をどのように考えるか。

(4) 派遣労働者の働き方には、アルバイト的な働き方、その能力を活かした専門職としての働き方、正規雇用に至るまでのつなぎ等多様な働き方がある。今後の雇用政策の基本的な考え方として、働く希望を持つすべての人が自ら希望する働き方により安心・納得して働けることの重要性が示されているが、(1)～(3)を踏まえ、これらの多様な働き方をどのように位置付けるべきか。