

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書（平成20年7月28日） 概要

（ポイント）

- ◎ 派遣労働者の保護と雇用の安定が図られるような方向とすべき。
 - ・ 日雇派遣は禁止（禁止の範囲は、原則的に禁止すべきとの意見も勘案し、具体的に検討が必要）、登録型から常用型へ誘導する仕組みを設けるなど、派遣労働者の雇用形態別に在り方を整理。
 - ・ 待遇改善の努力義務化、いわゆる「マージン」公開の義務化、グループ企業派遣の割合規制、違法時の派遣先に対する雇用契約申込みの勧告を創設する等、派遣労働者の雇用の安定や待遇の改善、違法派遣への対処を強化。
- ◎ 常用雇用代替防止を前提とし、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとしての位置付けは維持。

1 労働者派遣制度についての基本的な考え方

＜現状及び課題＞

- 労働者派遣は大幅に増加。その背景には労使双方のニーズがあるが、派遣を選択する理由には、積極的な理由と消極的な理由がみられる。
- 一方、偽装請負や日雇派遣における違反事案が顕在化。また、登録型派遣について雇用が不安定であることや、正規労働者との格差等も問題として指摘されている。
- こうした現状をみると、労働者派遣は一定の機能を果たしている反面、雇用の安定、待遇の改善、違法派遣の対処といった点に課題がある。

＜制度検討に当たっての基本的視点＞

- 労働者派遣制度の在り方の検討は、
 - ・ 常用雇用代替防止を前提とし、臨時的・一時的な労働力の需給調整システムとしての制度の位置付けは維持
 - ・ 派遣労働者のさまざまなニーズに配慮したものとなるようにするとの視点を基本とすべき。
- 事業規制の強化は必要なものに止め、派遣労働者の保護と雇用の安定を充実させる方向で検討することが望ましい。

2 派遣労働者の雇用形態別にみた労働者派遣事業の在り方

(1) 日雇派遣

- 日雇派遣については、雇用期間が短期であれば雇用者責任を果たしにくいことを考えると、労働者保護という政策的な観点から、禁止することを検討すべき。
- 日雇派遣の禁止の対象範囲については、
 - ・ 危険度が高く、安全性が担保できない業務、雇用管理責任が担い得ない業務は禁止の対象とすべきであること
 - ・ 一方、専門業務等を中心に、労働者の側に交渉力があり不利益を生じず、日雇形態が常態化しているものは禁止する必要がない業務もあることを考慮し、原則的に禁止すべきとの意見も勘案し、具体的な範囲の検討が必要。

- その対象となる雇用契約の期間については、現行の指針（日々又は30日以内）等を参考に、脱法行為を招かないことを考慮して具体的に検討することが必要。

(2) 登録型派遣

- 登録型派遣を選んで働いている労働者も多くいること、就業機会を迅速に確保できること等を考えると、禁止は不適當。迅速な労働力需給調整としてのメリットを活かした事業形態として位置付け、待遇の改善や常用型派遣への転換等を促進することが適當。

(3) 常用型派遣

- 派遣の中では最も安定した働き方として評価し得るが、有期雇用を反復更新している者も含まれていることから、「期間の定めのない」ものとして再整理した上で、常用型派遣へ誘導していく仕組みを設けることが適當。

3 個別の制度の在り方

(1) 派遣労働者の待遇の確保

① 均等・均衡待遇

- 派遣先の労働者との均等・均衡待遇については、検討課題も多く、現状では導入すべきではない。
- 派遣労働者が職務内容に相応しい待遇を得られるよう、派遣元事業主に待遇改善に係る努力義務を、派遣先に当該改善への協力に係る努力義務を課すほか、情報公開、待遇の説明義務を通じて待遇の改善を実現していくべき。

② いわゆる「マージン」

- いわゆる「マージン」を規制することは、教育訓練費を減らすインセンティブになりかねない等、派遣労働者にとって不利益となるおそれがある。
- 現行の指針において求めている派遣料金、派遣労働者の賃金等の情報公開について、法律上明確に義務付けることにより、徹底すべき。

③ 教育訓練

- 派遣元事業主は、派遣労働者の希望を踏まえ、紹介予定派遣を通じた派遣先での直接雇用、常用型派遣の派遣労働者としての就業等、派遣労働者のキャリアパスを考慮に入れた適切な教育訓練、就業経験について配慮すべき。

④ 待遇の説明

- 登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、事業運営に関する情報や具体的な待遇決定の方法等について、説明を義務付けることが適當。

(2) 派遣元・派遣先の責任分担の在り方

- 現行の労災保険制度においては被災者の保険給付に係る費用を派遣先から徴収できない点について、派遣先の災害防止責任が反映されるよう見直しを検討すべき。

(3) 派遣受入期間の制限等

- 労働者派遣制度について、常用雇用代替防止という機能は維持すべき。これを他の方法により担保することは困難であることから、期間制限や、その違反の未然防止措置である雇用契約申込義務（派遣法第40条の4）も維持すべき。

(4) 期間制限のない業務に係る雇用契約申込義務

- 常用型派遣の派遣労働者については、2（3）のように再整理した場合、法的な義務という形で派遣先での雇用の安定の機会を確保する必要性に乏しく、派遣法第40条の5の適用対象から外すことが適当。

（5）労働力需給調整機能の強化

① 特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）

- 登録型派遣については、規制の対象から外すことは不適當。
- 常用型派遣については、2（3）のように再整理した場合、労働者供給事業に該当する可能性はなく、不当に雇用機会を狭めることにはならないことから、特定を目的とする行為を可能としても差し支えない。

② 紹介予定派遣

- トラブルを防止するため、予定される求人条件の明示の範囲を拡大し、徹底されるよう必要な措置を講ずることが適当。
- 派遣可能期間（6か月）については、変更する必要性は見当たらない。

③ グループ企業派遣

- グループ内で統一的な人事管理の下で労働者派遣事業として雇用調整を行うことは、労働力需給調整の在り方として適当でなく、グループ企業派遣を一定割合（例えば8割）以下とするなど、適切に労働力需給調整機能を果たすことが確保されるようにすることが必要。
- また、解雇・退職転籍した労働者を元の企業に派遣することについて、解雇等の後一定期間は禁止すべき。

（6）優良な事業主を育て違法な事業主を淘汰するための仕組み

① 違法派遣の是正のための派遣先での直接雇用

- 違法派遣の是正により派遣労働者が職を失うといった不利益につながることは避けるべきであり、適用除外業務への派遣、期間制限違反、偽装請負等の場合に、雇用契約申込みを行政が勧告する方法、又は、これと雇用契約申込義務を生じさせることを組み合わせる方法を中心に検討すべき。

② 派遣先の法違反に対する是正措置の強化

- 勧告・公表に係る指導前置を廃止し、悪質な派遣先に対してより強力な是正措置を発動できるようにすべき。

③ 労働者派遣事業の許可要件・欠格事由

- 悪質な派遣元事業主が処分を逃れることのないよう、欠格事由を整備すべき。

④ 行政による情報提供

- 派遣元事業主の処分情報の一覧を公開するなど、情報提供に努めるべき。

（7）その他

- 派遣対象業務については、特段の意見はなかった。
- 派遣と請負の区分については、透明性を確保する観点から、検討がされるべき。
- 労働者派遣事業適正運営協力員制度については、更なる周知を図り、実効が上がるようにすることが適当。