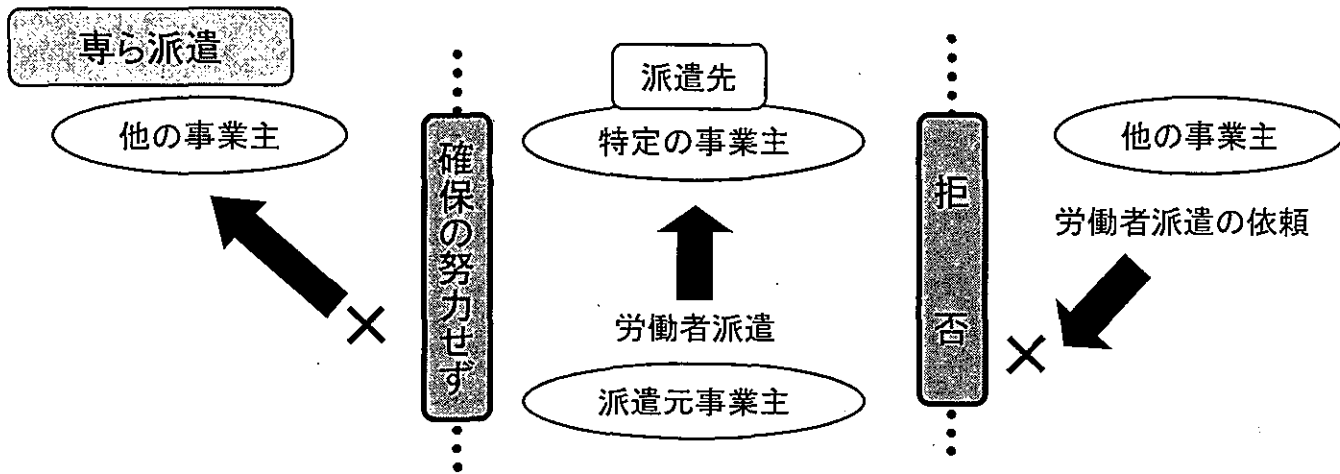


4 専ら派遣・グループ派遣関係

もつぱ
いわゆる「専ら派遣」について

いわゆる「専ら派遣」とは、「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る」労働者派遣事業をいう。



許可の段階で専ら派遣である場合

➢ 許可されない

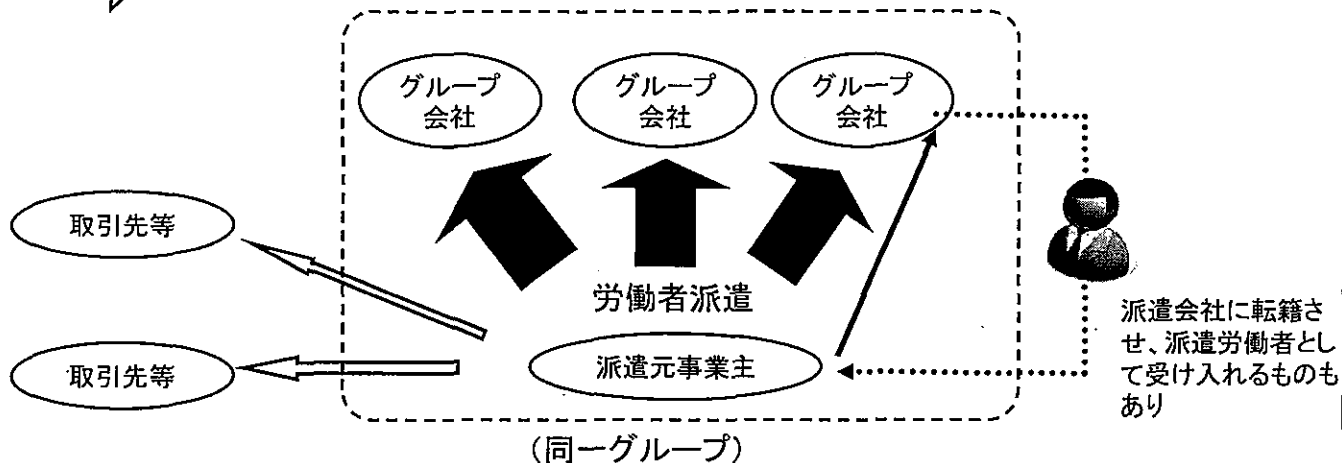
事業開始後に専ら派遣であることが判明した場合

- 指導
- 事業の目的・内容を変更するよう勧告
- 許可の取消し(許可条件違反)

グループ内派遣

同一グループ内の特定の事業主が派遣先の大半を占め、他の数社の派遣先に一部のみの派遣しているもの

➡ 専ら派遣には該当しないため、現行法上では適法



指摘される問題点

- ① 特定の者のみに派遣しているいわゆる専属派遣会社は第二人事部的なものであって、労働力の需給調整を行う労働者派遣事業としては必ずしも適当とはいえない。
- ② グループ内派遣は、本来は直接雇用すべき者を派遣労働者として働かしているおそれがあるとともに、労働条件の切り下げにつながりかねない。

「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) (抄)

(5) 労働力需給調整機能の強化について

～略～

③ グループ企業派遣について

労働者派遣制度は労働力需給調整の仕組みとして制度化されているものである。したがって、適切な労働力需給調整の機能を果たさないものについてまで認めることは適当ではない。専ら労働者派遣を特定の者に対して行うことを目的としているもの(いわゆる「専ら派遣」)については、特定の派遣先の常用雇用の代替を専属的に実施するものとなり、労働力需給調整の機能を果たすとは言えないことから、そもそも労働者派遣事業の許可がなされないこととなっている。

最近、企業のグループ化等の企業運営の効率化を目的とした再編が進む中で、グループ企業において派遣会社を設け、グループ内の企業専門に派遣すること(グループ企業派遣)が広まっており、これらグループ企業派遣について、専ら派遣の範囲を拡大して規制すべきとの意見がある。

グループ内で雇用を調整することは、幅広く行われており、例えば、あるグループ内企業の退職者をグループ内の別の企業が受け入れることは再就職あっせんの一つとして考えられ、これ自体が否定されるべきものではない。

しかしながら、このようなグループ内での雇用調整を労働者派遣という形態で行うことについては、労働者派遣制度が上記のように労働力需給調整の機能を果たすことをもって事業として認められてきたという経緯にかんがみると、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これを行うことは、労働力需給調整の在り方として適当ではない。また、グループ企業派遣においては、労働者を退職させ、グループ内の派遣会社に転籍させて、引き続き当該労働者を派遣労働者として受け入れること、さらには、その過程において労働条件の切下げが行われているとの指摘もあり、仮にそのような形で労働者派遣が使われているとすれば、本来の趣旨から明らかに外れた使われ方と言わざるを得ない。

このため、グループ企業派遣についても、その割合を一定割合(例えば8割)以下とすることなど、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である。

また、グループ企業派遣に当たり、グループ企業から解雇・退職転籍した労働者(定年退職者等一定の労働者を除く。)を、グループ会社の派遣労働者として、当該グループ企業に派遣することについては、解雇等の後一定期間は禁止することとすべきである。

なお、この問題に関しては、グループ外の派遣会社を利用して解雇等を行った労働者を元の企業に派遣するということも考えられるが、これは上記グループ企業派遣の場合と同様の問題を含んでいるものであるので、併せて禁止することが適当である。