

第 7 回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 議事概要

1 日時 平成 25 年 1 月 22 日（火）10:00～12:00

2 場所 厚生労働省 専用第 14 会議室

3 出席者

〈委員〉

鎌田座長、奥田構成員、小野構成員、木村構成員、竹内構成員、山川構成員

〈事務局〉

宮川派遣・有期労働対策部長、尾形企画課長、富田需給調整事業課長、三上雇用支援企画官、牧野派遣・請負労働企画官、佐藤課長補佐

4 議題

1. 労働市場における派遣労働者の位置付けについて
2. 派遣労働者のキャリアアップ措置について

（文責：事務局）

1. 労働市場における派遣労働者の位置付けについて

- 派遣は、①使用者と雇用者が異なる間接雇用であるという点、②非正規雇用の 1 形態であるという点の 2 つの特徴を持っており、それぞれの特徴から議論をしていくべき。①の見方からは、仕事のマッチングにおいて派遣が優れた役割を果たしていると言える。一方で、派遣先が雇用責任を負っていないため、特に雇用終了の時点で直接雇用との差が顕著に現れる。制度設計においては、これらの、良い点を生かしつつ、悪い点をどう対応するかが課題となる。②の見方からは、正規雇用と比較して賃金や処遇が低い傾向にあるといったことが言える。非正規雇用であるからといって、必ずしも賃金や処遇が低いわけではないものの、非正規雇用の一形態として、正規雇用との対比でどう処遇するかが課題となる。
- 派遣は間接雇用であるからこそ、派遣契約と雇用が連動していることが特徴。派遣先が契約を更新しないと雇止めに至り雇用も終了することとなるので、他の非正規労働者とは異なって雇止め規制（合理性判断）を受けにくい。
- 派遣労働の特徴は、使用者側、労働者側双方にとって、柔軟で利便性の高い働き方であるということ。一方で、正社員として働ける会社がなかったという理由で派遣を選んだという労働者が多いことも特徴。仕事が比較的すぐ見つかることや、他の非正規労働と比べると時給が高い仕事が多いことから、正規雇用には就けなかった場合の駆け込み寺のような役割を果たしている。
- 派遣労働者は若年層の割合が高いこと、また事務の仕事などいわゆるホワイトカラーに近い職種や専門的職種が多いことが特徴。これはパートとは異なる。
- 一部の雇用形態について規制を強化すると、他の雇用形態へ雇用が移動する「もぐらたたき現象」が起こる。派遣だけではなく、非正規雇用全体を視野に入れて考えることが必要。
- 派遣制度において許可制（一般）・届出制（特定）を分ける際の基準となっている

常時雇用・常時雇用以外という区分については、労働法における法的扱いと一致しない部分が多い。派遣労働においても、有期・無期という区別で整理していくべきではないか。雇用の存続という点から見れば、無期雇用は正規雇用により近い形態と見ることができる。

- ここ数年、常時雇用の派遣労働者の割合が増えているが、これは無期雇用の派遣労働者が増えているのではなく、一部の派遣労働者の雇用契約が反復されているもの。この中には正社員になることを望んでいる人もいるが、通算雇用期間が長いからといって正社員化に近付いているわけではなく、むしろ派遣から抜け出せずロックインされてしまっている状態。
- 実態調査を行った際、無期雇用の派遣労働者や派遣元から、派遣の形態をとっているからといって「非正規」と一括りにしないでほしい、とよく言われた。開発チームへの技術者の派遣等は、プロジェクトの形態上必要なため、派遣という形を取っていることも多く、世間でイメージされるような派遣ではない。派遣労働者といっても様々であり、施策を検討する際には対象を峻別する必要がある。
- 「常時雇用」の範囲には、現行では1年以上の雇用見込みまで含まれているが、平成20年の研究会で無期雇用に限定すべきとの問題提起をした。これについては、問題意識を持っておくべき。
- 派遣元で無期雇用されていれば、派遣契約と雇用が連動することはなく、有期雇用と比較して雇用が安定していると言える。
- ここ数年派遣労働者の数は減り、パート・アルバイト・契約社員等の他の雇用形態の非正規雇用の労働者が増加している。これを見ると、常用代替というよりは、常用ではない雇用形態の中で相互に代替が発生しているのではないか。
- 派遣を規制することで常用代替を防止するという考えは、企業が正規雇用の労働者を雇うことができるという前提に立っている。しかしマクロのデータをみてもわかるように、今の労働市場ではそのような状況ではなく、企業は非正規雇用の中で雇用形態を選択しているのだと思われる。
- 判例では、派遣法の目的は常用代替防止であるから、長期にわたり一つの派遣先で派遣就業していたとしても、派遣労働者の雇用の継続に対する期待権は発生しないとしている。常用代替防止については、目的と実態とは異なるのではないか。常用代替が実際に起こっているかどうかにかかわらず、目的から裁判例が引き出されている状況。
- 常用代替防止の「常用」とは、当初は正社員が念頭に置かれていたと思われるが、今後議論していく上で、常用が何で非・常用が何なのか、はっきりさせるべき。
- 常用代替は数と比率のどちらでみるか、ミクロかマクロかによって認識が異なるのではないか。派遣先の正社員が派遣労働者にとって代わられるというミクロ的な常用代替だけではなく、マクロでみたときの労働市場全体の非正規雇用の比率が上がる、という意味での常用代替もある。一口に常用代替といってもさまざま、コンセプトとしての常用代替防止の中身については丁寧に議論する必要がある。派遣労働者の雇用の安定を図ることもまた重要であり、派遣であっても、派遣元で無期雇用されておりキャリアアップが図れるのなら、“常用”と捉えることも可能ではないか。
- 多くの企業で人員整理が行われた頃は、正社員をグループ内の派遣会社に転籍させ

て元の会社に派遣する「常用代替」が起こる、という懸念が指摘されていたが、今は企業でのリストラは終わり、むしろ人手不足のためグループ内の派遣労働者を正社員へ登用する動きも見られる。常用代替防止という考え方は今後も持ち続けていくべきだが、必要性についてはトーンダウンしていく情勢にあるのではないか。

- 常用代替防止というと、広い意味では、常用の職場が派遣労働者の職場に変わるのを抑制する、というイメージだが、具体的施策として、派遣法では当初は適用対象業務の限定、後に職場の中の「業務」単位での受入期間の限定というように規制し、その実現方法は様々であり得る。常用代替防止という言葉自体、様々な使われ方をしており、議論していく上では、その目的と具体的施策を分けて緻密に考えるべき。
- 派遣元で多くの派遣労働者を無期雇用で抱えるのは難しい。また、改正労働契約法の無期転換の対象になる派遣労働者は一つの派遣先で長く働いている者も多く、そういう労働者には派遣元よりも派遣先のほうに帰属意識を持っている人が多いのではないか。
- 正社員になれなかったから派遣就業しているという労働者は多いが、実際に彼らが正社員になることを望んでいるのか、あるいは正社員と同等の責任までは負わない形での無期雇用を望んでいるのか、そのあたりが明確になるとよい。

2. 派遣労働者のキャリアアップ措置について

- 派遣労働は専門性の高い仕事が多いことが特徴だが、実際には働き方に制限があることから専門性にも限界があり、正社員になったほうが限界がなくなる。派遣においては、初期・中期の専門性をいかに伸ばすかが大事。
- 学卒者など、新規に労働市場に参入する際に正規雇用に就くことができず、派遣で働いているという労働者に対しては、キャリアアップを図ることが重要。一方で、派遣労働者の中には、ずっと非正規で低収入でも構わない、という人がいることも事実だが、そういう労働者が増えていって良いのかどうかは別の論点としてある。
- 派遣労働者への調査で、教育訓練を受けていないという回答には、もともと同じ業務の経験があり、教育訓練が必要ない人も含まれていることに留意が必要。ただし、経験があっても時間とともに知識や技術は陳腐化するため、教育訓練が必要になることはある。
- そもそもキャリアアップを希望しない人や、家計補助的に働きたいという人もおり、全ての労働者にキャリアアップ措置が必要なわけではない。対象は峻別する必要がある。正社員になれなかったから派遣で働いているという人に対しては、職業能力を伸ばす場として派遣をしっかりと活用できるようにすべき。例えば正社員での就職が非常に狭き門である大企業でも、派遣であればハードルは低い。このように能力を伸ばす機会があるのは派遣の大きな利点。
- 非正規雇用はジョブ型の労働市場であり、仕事のレベルが上がらないと賃金も上がらない仕組みになっているため、収入を増やすためには、仕事の難易度を上げていくことが必要。その中でも、派遣は、仕事のレベルアップと賃金上昇によるキャリアラダーを作りやすいという特徴がある。
- 派遣元による教育訓練を促すためには、無期雇用への転換を促進する施策を行うべ

きだが、その一方で、派遣元が無期雇用した上で事業として成立するためには、派遣に対する需要超過の状態を作り出しておく必要がある。そのあたりのバランスをどう考えていくか。

- 教育訓練の投資の回収には3年かかると言われる。仮にその間に労働者を引き抜かれたとしても、派遣元の負担があまり大きくならないような仕組みが考えられないか。
- 派遣元と派遣先それぞれによる教育訓練について、派遣法上どのような扱いとなるのか整理する必要があるのではないか。
- 雇用責任のある派遣元がキャリアアップについても責任を負うべき、という派遣先が多いが、キャリアアップは実際の仕事の中で実現していくものであり、派遣労働者を使用している派遣先にも、人材を育てていくという意識を持ってもらうことが必要。例えば、派遣先に派遣労働者の評価をしてもらったり、派遣労働者の目標設定等に関わってもらったりすることが考えられる。これは、その後派遣先で直接雇用への転換を検討する際にも重要な情報となる。
- 常時雇用の中でも有期と無期により教育訓練の受講状況に差が生じており、無期雇用の方が能力開発の面でもメリットがあると言える。
- 派遣元で有期雇用されている場合は、無期雇用の場合と比較して、派遣労働者が他の会社へ就職したり他の派遣元で就業したりすることが容易にできるため、派遣元が投資を回収できない可能性が高く、教育訓練を行いにくい。そうではあるが、有期に限定して教育訓練を政策的に補助することは、モラルハザードを招き、有効ではない面もあると考えられる。むしろ無期雇用への転換を促進する施策を行う方が適切ではないか。
- キャリアアップの観点から、1カ所で長く働くことと複数の仕事を経験することのどちらが望ましいかは、労働者本人の能力や働きぶりによって異なるもので、一概には言えない。
- 現状では、1ヶ所で長く働いた方が賃金が伸びているように見えるが、これが望ましいのかどうか。派遣は元々ジョブ型の外部労働市場であり、色々な職場で働いていくことが本来の姿。しかし、実際には40歳を過ぎたあたりで次の派遣先が見つかりづらくなるという傾向がある。それに対し、若い人、特に正社員を希望しているにもかかわらず派遣労働者となっている人の場合には、キャリアアップのためにも様々な職場で経験を積むことが必要。

(以上)