

御議論いただきたい事項（第9回）

1. いわゆる 26 業務等について

- 現行の制度は、いわゆる 26 業務に該当するかどうか、また、いわゆる付随的業務への該当の有無がわかりにくいという声があるが、この点についてどう考えるか。

2. 「業務」と「人」について

- 現行の制度では、専門的業務や特別の雇用管理を必要とする業務に係る派遣は上限期間を設定せず、それ以外の業務については、臨時的・一時的な業務として最大3年までという派遣期間の上限を設定しているが、このような「業務」の性格を切り口とした常用代替防止の仕組みについては、1に述べたもののほか、どのような問題点があるか。また、それらは克服できないようなものか。

※ 現行のような業務による派遣期間の設定をしている法制度は、欧州などではほとんど見られず、派遣労働者の保護になっていないとする見解もある。

- 無期雇用の者を除き、同一の派遣労働者について同一の派遣先での派遣期間の上限を設けるべきとする考え方については、有期雇用の者であっても「人」を交代することにより永続的に派遣を続けることができることから、臨時的・一時的な需要への対応という労働者派遣制度と相容れないという点が前回の研究会で指摘されたところであるが、「人」を切り口とした問題点としてはどのようなものがあるか。また、それらは克服できないようなものか。

※ ここでいう「人」の切り口とは、あくまで派遣期間の上限を設定する際に労働者個人ごとの上限を設定するというものであり、労働者派遣はあくまでも役務の提供（派遣契約に業務内容が明確化され、労働者〇人を提供せよといった内容ではない）であることが前提である。

3. 常用代替防止の在り方について

- これまでの研究会では、派遣先の正社員の仕事を派遣労働者が奪わないようにするという意味でのミクロレベルでの観点、労働市場全体で労働者個人が非自発的に非正規雇用の労働者にならないようにしていこうとするマクロレベルの観点で議論すべきとの意見が提起されているが、さらに深めるべき点はないか。

- また、これまでの研究会では、代替防止の対象となる「常用」労働者に「無期雇用労働者」を含めることも考えられるとの指摘もされているが、代替防止の対象となる労働者の範囲をどのように考えるか。

4. 常用代替防止の手法について

- 諸外国の制度においては、均等待遇が事実上の常用代替の歯止めになっていると考えられるもの（EU 諸国）、事由で限定しているもの（フランス）、法令で派遣労働者の人数制限（実際は割合制限）を行っているもの（中国）、派遣労働者の投入には事業所委員会の同意を必要とするもの（ドイツ）があるが、我が国の制度を検討する上で参考となるものがあるか。

5. 派遣期間の上限について

- 現行制度では、自由化業務に係る派遣可能期間の上限は最大3年となっているが、これを延長してほしいとの声もある。この点についてどう考えるか。