

## 第 9 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 2 月 28 日（木）14:00～16:00

2 場所 厚生労働省 専用第 12 会議室

3 出席者

〈委員〉

鎌田座長、阿部構成員、木村構成員、竹内構成員、山川構成員

〈事務局〉

岡崎職業安定局長、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、牧野派遣・請負労働企画官、佐藤課長補佐

4 議題

1. いわゆる 26 業務等について
2. 「業務」と「人」について
3. 常用代替防止の在り方について
4. 常用代替防止の手法について
5. 派遣期間の上限について

（文責：事務局）

（前回の議題に関する意見）

【登録型派遣について】

- 登録型派遣は、一定期間継続する業務への派遣であっても、短い派遣契約・雇用契約を繰り返し更新することが多いため、派遣労働者はいつ雇止めになるかわからないという状態に置かれており、雇用が不安定。ただし、迅速なマッチングという登録型派遣の利点を考えると、一律に禁止するのではなく、より安定的な雇用形態への転換を促すような対策を講じることが必要。
- 登録型派遣の雇用が不安定であることには、有期雇用であることと、間接雇用であることの 2 つの要因がある。有期雇用という点に関しては、派遣に限らず他の非正規雇用でも同じ問題が指摘されている。ただし派遣労働者の場合は、直接雇用の場合とは異なり、雇用継続への期待権は小さい。間接雇用であることによる雇用の不安定性については、派遣契約の打ち切りがそのまま雇用契約の終了につながるものが原因。
- 不安定な雇用形態を禁止することにより、正社員等の安定的な雇用形態が増えるとは限らない。仮に登録型派遣を禁止すると、請負のような就業形態が増えてしまうということも考えられる。

【製造業務派遣について】

- 過去に製造業務での雇止めが多く起こったために注目を集めたが、従事する業務が製造業務であるというだけで、法的な構造は他の業務への派遣と変わらない。製造業務派遣だけを規制するのではなく、派遣というくくりの中で他の業務への派遣と同様に取り扱うべき。

【特定労働者派遣事業について】

- 法的な雇用保護の違いに着目した区分である有期・無期という区別にそろえるべき。現行の「常時雇用される労働者」には、有期・無期が混在しており、適切な分類とはいえないのではないか。

#### 1. いわゆる 26 業務等について

- 26 業務は、常用代替の恐れがない業務とされているもの。区分がわかりにくいとか不相当だという指摘がなされているが、常用代替の恐れがない業務については期間制限をかけない、という現在の考え方を前提にするのであれば、常用代替の有無で 26 業務の中身を見直すということも考えられる。その際、常用代替の「常用」は何を指すかということも併せて検討することが必要。
- ポジティブリスト方式の時代には、26 業務に入らなければ派遣ができないため、非常に重要な区分だった。しかし今では派遣業務は自由化され、26 業務と自由化業務の違いは派遣期間の制限を受けるかどうか。26 業務の基準は①「専門的な知識等を必要とする業務」あるいは②「特別の雇用管理が必要な業務」だが、自由化業務の中にも①を満たすものはあるし、26 業務の中にも時代の変化と共に①を満たさなくなったもの、あるいは 26 業務に入っているが常用代替の恐れがあるものもある。①②は十分な基準でないためわかりにくく、現場で混乱が生じている。
- 26 業務に該当するか否かで期間制限が異なる制度だと、派遣労働者の業務の広がりや阻害される。業務という限定を外すと、派遣労働者の従事する業務が過大に広がるというデメリットも考えられなくはないが、仕事の幅が広がり、派遣労働者のキャリア形成に資する形にはなる。
- 26 業務について検討すべきことは、26 業務とそれ以外とで期間制限を分けているという制度自体の問題と、制度の運用・実効性の問題の 2 つがある。後者だけが問題なのであれば、運用や実効性の観点から見直せばよいが、まず前者について議論すべき。昭和 60 年に、職業安定法で禁止されている労働者供給を派遣として一部解禁した際、労働者供給事業の原則的禁止の基礎にある中間搾取の問題に対応するとともに、常用代替という弊害を防止する必要があった。
- 資料にある昭和 59 年の報告書には、日本の雇用慣行を守るために派遣業務を制限すべきと書かれており、派遣先の常用代替を防止するためと明確に書かれているわけではない。これに対し、ネガティブリスト転換時の平成 10 年の建議には、派遣先は一定期間を超えて派遣を受け入れてはならないと書かれており、派遣先における常用代替を防止するということが明確になっている。そもそも防止すべき常用代替とは何を指すのかということから考え直す必要。その上で、常用代替の防止のためにどのような手法をとるか検討すべき。
- 26 業務に関する問題点は大きく分けて 2 つ。1 つは、付随的業務も含め、個々の業務の区分がわかりにくいということ。もう 1 つは、専門的知識等が必要という基準が、時代状況によって変わるものであり、常用代替の恐れの有無を判断する際の十分条件なのかということ。派遣制度創設時、最初のポジティブリストに選ばれた 13 業務は、専門型労働市場が形成されており、労働者に一定のバーゲニングパワーがあるため、派遣を解禁しても濫用的な利用が起こらないということで選定されたものだったと記憶している。
- 労働者にバーゲニングパワーのある業務であれば、派遣先・派遣元との交渉が可能

であり、中間搾取が起こりにくいということで、派遣を解禁しても問題ないと判断したのだろう。当時は派遣が全面的に禁止されている中で、どの業務だけを解禁するかという議論であったが、今は、すべての業務が解禁されている中で、どの業務に期間制限をかけるかという話。現在の状況を前提にした上で、26業務に期間制限をかけない理由は何か、ということを考えるべき。

- 何が専門的な業務かということは時代によって変わるため、今後も区分の基準としていくのは難しい。そもそも派遣とは何かというと、労働市場の需給調整機能であり、同じ機能を持つ職業紹介との違いは、直接雇用か間接雇用かという点。直接雇用のほうが望ましいということであれば、派遣より職業紹介のほうがいいということになる。しかし派遣は、突発的で比較的短期のニーズに対して労働サービスを提供するということが特徴で、これは紹介にはできない。こうした派遣の特徴について、業務が専門的かどうかということは関係ない。
- ヨーロッパでは、派遣労働がテンポラリーワークと位置付けられているが、日本の場合には、専門職型派遣という形から制度がスタートした。この点がヨーロッパとは異なる。
- 派遣元は数多くのテンポラリーなニーズを組み合わせて、労働者の仕事が途切れないうようにマッチングをしていくということが求められるのではないか。
- 臨時的・一時的と位置付けられているとはいえ、実態を見れば、長期に渡り同じ派遣先で働いている人が多く存在する。これは、本来正社員を雇用すべきところ、企業が経営リスクを回避する雇用のバッファとして派遣を使っているということ。これは、常用代替防止の観点から、濫用的な派遣の利用だと従来から指摘されてきたこと。
- 短い契約を更新して結果的に同じ派遣先で長く働いているケースは多いが、有期雇用であり契約がいつ終了するかわからない、また雇用の保護も厚くないために雇用が不安定になっているのは問題。

## 2. 「業務」と「人」について

- 期間制限の単位を労働者個人とした場合、派遣先にとっては、人を替えればいつまでも派遣を使えるというメリットがある。また現行制度では、期間制限の残期間が短い場合、短期間で職場を去らなければならない、労働者にとっては雇用機会の制限、雇用の不安定をもたらしている。労働者単位にするとこうしたことはなくなる。
- 派遣労働者は、自分の専門性を売るという働き方を自ら選んでいるのであり、期間制限のある業務に派遣される場合は残りの期間しか働けないということも、ルールとして決めていれば、そのつもりで働くはず。むしろ、短期間で契約が終了する労働者に対して、次の仕事をどれだけ準備できるかが派遣元の実力。そういうところで競争して欲しい。派遣元がこのような役割を負わなければ、単なる人のやり繰りに過ぎない。業務単位から人単位に変更した場合、人さえ替えれば派遣先はいつまでも派遣を受け入れることができ、これこそ常用代替防止の趣旨とは合わないのではないか。
- 業務単位の期間制限がかかっていると、派遣先で行う業務をどうしても厳格に線引きせざるを得ないが、人単位に変更すると、今よりはフレキシブルに運用されるようになるのではないか。
- 業務単位から人単位に変更することで、派遣労働者に任せる仕事に幅が生まれ、キャリアアップにつながるという見方はある。しかし、無限定にいろいろな仕事をさせ

るようになれば、これは正規雇用との代替を容易にする方向であり、危惧すべきこととして考えるべき。

- 業務から人、といっても多義的な意味がある。1つは、業務の種類によって期間制限に区別を設けているという現行制度について、これをなくすというもの。26 業務はわかりにくいからこのような区別を廃止する、ということであればこれはクリアされる。もう 1 つは、期間制限のかけ方、単位の問題。業務単位なのか、人なのか、場所なのか。派遣先の常用代替を防止するという考え方からは、業務単位の期間制限という考え方がごく自然に出てくる。ただしこれは、労働者の保護や雇用の安定のためにならないという側面もある。人単位の期間制限というのは、派遣先の常用代替とは別のコンセプトの話であり、同一の派遣先で同一の労働者が何年も働くべきでない、という考え方である。人単位とした場合、例えば労働者が派遣元で常用雇用されているかどうかによって派遣可能期間に差を設けるといようなことができるのはメリットである。
- 業務単位の場合と異なり、人単位での期間制限は、非常にわかりやすい制度になるという利点がある。一方、なぜ人単位で期間制限をかけるのか、ということに対しては、派遣という形で何年も同じところで働くのは良くないのではないか、という切り口の検討になる。

### 3. 常用代替防止の在り方について

- 派遣元で無期雇用されている派遣労働者は「常用」に含まれると考えるのは、派遣元と派遣先どちらの労働者であるかに関わらず、無期雇用が多いことが望ましい、という考えに立つこと。
- 派遣制度創設時には、常用代替の対象は正社員が想定されていた。今、常用の定義を無期雇用に捉え直すことについては、無期雇用は正社員より労働条件が低い場合もあるということに留意する必要。労働条件ではなく、雇用の継続性という観点から、常用の定義を捉え直すということになるのだろうか。

### 4. 常用代替防止の手法について

- 非自発的に非正規雇用に就く者が増えないようにする、という意味での常用代替防止は、法律によって実現できるものではなく、実は派遣法の中で講じるのは難しいのではないか。景気が良くなれば非自発的な非正規雇用労働者は減る。根本的には、常用代替防止のためには、景気を良くすることとか、雇用を創出するといったことが必要。経済学的見地からも、特定の雇用形態を増やすために法律によって規制を行うというのは望ましくない。
- 法律で制限するのはよくないという考え方からすると、派遣先の労使の意向をもとにしたドイツのような仕組みというのは一つの手である。
- 法律で非正規雇用を規制しても、正規雇用が必ずしも増えるわけではないと考えられる。一方、間接雇用よりも直接雇用のほうが働き方として望ましいのであれば、法律によって、労働力のユーザーに対し直接雇用へのインセンティブづけを図る仕組みを設けるといのは、検討する価値があるのではないか。
- インセンティブということであれば、派遣先における賃金や派遣料金の会計上の扱いに着目した仕組みは考えられないだろうか。人件費も物品費も同じ費用であるが、

企業は人件費を少なく見せたいという意向があるため、直接雇用ではなく、物品費として計上できる派遣を使うというケースもある。人件費の割合が高いことにマイナスの取扱いをしている行政の仕組み等があれば、是正するといったことも考えられる。

- 日本の制度では、原則 1 年の派遣期間を最長 3 年に延長する際に過半数で組織する労組の意見を聴取することとしており、派遣受入の判断に事業所委員会が関わるドイツとは同列に扱うことはできないが、常用代替防止策として派遣先の労使が関わる仕組みというのは検討する価値がある。ただ、派遣先の労使自治という枠組みからは、派遣労働者が除外されていることに留意が必要。常用代替防止が図られるよう制度を検討することと同時に、派遣法の目的である「派遣労働者の保護」という観点とのバランスをどうとるかということ併せて考えるべき。
- ドイツのような法規制の仕組みを検討する際に、派遣労働者の利益を考慮するという視点と派遣先の常用代替の防止という視点とは調整可能なのではないか。
- 労働者派遣の法による規制を考える場合、労働者派遣法は、職安法による労働者供給事業の原則禁止を一定要件のもとで解除するという意味を持っている点を考慮する必要がある。
- 日本は諸外国と比べて、同一の派遣先への通算派遣期間が圧倒的に長く、臨時的・一時的な需給調整機能になっていないという実態がある。そして通算派遣期間が長いからこそ、常用代替の恐れがあり、そのため期間制限をしようという発想。そこで注意すべきなのは、派遣制度創設時の正社員が、今は派遣のみならず契約社員やパート・アルバイトに取って代わられているということ。派遣の受入を制限する仕組みを設けても、その労働力は正社員になるのではなく、他の非正規雇用の形に変わるだけである。
- 雇用の数自体がなかなか増えない中、派遣労働者とその他の雇用形態の労働者の利害が対立するような仕組みではなく、派遣労働者の保護のために、派遣元の雇用責任を強化していくことが必要なのではないか。例えば、派遣が終了したら次の派遣先を紹介することを義務づけたり、本人の職業能力の情報を蓄積して、派遣元が変わっても次の仕事の紹介に生かせるようにすること等が考えられる。
- 常用代替は派遣だけで起こっているのではなく、契約社員やパート等でも起こっているというのはそのとおり。しかし派遣は他の非正規雇用と異なり間接雇用であり、仮に間接雇用よりも直接雇用のほうが望ましいという価値判断に立てば、特に派遣を制限すべきということになる。ただし、間接雇用よりも直接雇用のほうがなぜ望ましいのか、といったことはもう少し考える必要がある。

## 5. 派遣期間の上限について

- 現行から派遣期間を延長することについては、同一の派遣先で長く働きたいという派遣労働者の希望にどれだけ応えるかということ。常用代替防止との関係で、どの程度まで継続して働くことを認めるのかを検討する中で、おのずと決まってくるのではないか。
- 直接雇用と間接雇用のどちらが望ましいのか、5 年、10 年と派遣という形で働き続けることが労働者にとっていいのか、それとも有期雇用でもいいから直接雇用で働くべきなのか、といったことから考えるべき。

(以上)