

第 11 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 3 月 29 日（金）15:00～17:00

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、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、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. 労働・社会保険の適用について
2. 均衡待遇について
3. 特定目的行為（いわゆる事前面接）の在り方について
4. 無許可・無届事業所に対する指導監督の在り方について
5. 調査結果を踏まえた対応について

（文責：事務局）

1. 労働・社会保険の適用について

- 労働・社会保険の加入率はパートと比べても高く、加入していない者についても、加入要件を満たしていない者が多くを占めると考えられる。派遣に限定して加入促進の対策を講じる必要性は低いのではないか。

2. 均衡待遇について

- 派遣労働者にとっては、派遣先の従業員や自分以外の派遣労働者がどのくらいの賃金をもらっているかはわからない。自分が均衡を考慮した待遇を受けているかどうかは、個別に派遣元から説明を受けなければわからず、実効性を担保するのは難しい状況。
- 派遣労働者の賃金は、その時々労働市場の状況の影響を大きく受けて決まる。単に均衡待遇の配慮義務を設けても、実際にはなかなか賃金の均衡待遇は進まないのではないか。
- 同じ仕事をしている正社員と比べて自分の賃金が低いと、派遣労働者のモチベーションの低下につながり、派遣先にとっても良くない。賃金アップができる状況であればすべき。
- 均衡待遇の配慮は、その結果に法が直接介入することは難しい。パートタイム労働法には、13 条に待遇の決定にあたり考慮した事項の説明義務が入っており、このような仕組みを入れることは考えられる。行為規範としてガイドラインを示すという取組みもあり得る。
- 均衡待遇は賃金だけでなく、教育訓練なども見ていくことが必要。

3. 特定目的行為（いわゆる事前面接）の在り方について

- 事前面接には、①派遣元が派遣予定の労働者（1人）を連れて行き、派遣先が面接のようなことをする、②派遣予定の人数以上の候補者を派遣先に連れて行き、その中から派遣先が選別する、という2種類がある。①については、派遣元による派遣サービスの質を見極めるという意味で一定の合理性があるが、②については明らかに派遣先による派遣労働者の選別・特定であり、規制の在り方については2つを分けて考えるべき。①は無期雇用の者に限って解禁することは検討に値するが、②は無期雇用の者であっても解禁すべきではないのではないか。
- ①の場合であっても、面接の後、不合格として、また別の者を面接に来させるようなものは解禁すべきか、きちんと検討する必要がある。
- 派遣労働者の仕事ぶりについての派遣先から派遣元への情報提供や、派遣先による評価については、それが派遣労働者の派遣契約の更新（評価が低い場合には更新しない）に影響するのであれば、特定目的行為との関係で整理が必要になってくる。
- 登録型派遣労働者の採用の存否に影響があるなど、派遣先の特定目的行為が「指揮命令」を超えるような場合は、労働者供給に該当するおそれがあるのではないかという概念上の整理の問題が出てくる。一方で、無期雇用の派遣労働者のマッチングの促進の必要性といった政策的な視点もあり、その双方から検討すべきではないか。
- 概念上の問題では派遣先のOff-JTについても整理しておく必要がある。
- 仮に、派遣元で無期雇用されている場合は事前面接を認めることとする場合であっても、事前面接の方法等について一定のルールを設けるべきかどうかは別途議論する必要がある。
- 平成20年の報告書では、派遣元で無期雇用されていれば特定目的行為が雇用関係の存否に影響しないとしている。しかし、無期雇用の者であっても、派遣先での事前面接にずっと受からなければ、派遣元が雇い続けることが難しくなり解雇することも考えられる。一方、有期雇用の者でも、いくつもある派遣先候補のうちの一つの面接に受からなかったからといって即解雇・雇止めになるというわけではない。有期・無期で区別し、無期については解禁、という考え方が妥当かどうかも含めて、より検討が必要ではないか。
- 一般には無期雇用の派遣労働者の方が解雇権濫用法理の適用により雇用が安定しており、有期雇用の者の雇止めの方が容易である点で、両者は区別するという見解もある。
- 無期雇用について事前面接を解禁するとしても、性別による差別の禁止等、一定のルールを設けるべき。
- 労働者の側からは、派遣先に事前に自分の人となりをアピールし理解してもらうために事前面接への一定のニーズはある。一方、平成17年の調査を見ると、事前面接を解禁すべきでないという意見は派遣元のほうに比較的多い。事前面接等をしなくても的確にマッチングをするというのが、いわば派遣元的能力・強みであり、そういった派遣元の機能を重視するならば、現行のままでもよいのではないか。
- 無期雇用に限り事前面接を解禁したとしても、事前面接ができるという理由だけで派遣元が派遣労働者を無期雇用するということは考えにくく、政策的な効果は小さいのではないか。

4. 無許可・無届事業所に対する指導監督の在り方について

- 無許可・無届の派遣などの法令違反をする会社があるために、派遣業界全体のイメージが悪化している。悪質な者を排除するためにも、無許可・無届事業所に対する行政処分は行えるようにすべき。
- 無許可・無届で派遣を行う事業者に対して、改善命令などを行うことができるのか、技術的な検討は必要。

5. 調査結果を踏まえた対応について

- 調査結果については、調査方法、母集団の性質などに留意した上でその内容を理解するよう注意する必要があるのではないか。
- 派遣労働者の派遣会社への不満として、派遣先の従業員と比べて賃金が低い、担当している仕事のわりに賃金水準が低い、賃金が上がらないといった回答が一定数あることを見ると、均衡待遇について対応の必要性があると言える。
- 派遣労働者の派遣会社とのトラブルとして、事前に説明された内容と実際の就業条件が違ったというものが一定数ある。就業条件については派遣元から説明することとしており、対応としては、これを徹底することに尽きるのだが、実効性を確保するための対応の余地はあるのではないか。
- 派遣労働者の派遣先に対する不満として、有給休暇が取りにくいというものがある。本来は、有給休暇は派遣元が付与するもので、必要があれば派遣元から代わりの派遣労働者を派遣するという建前になっているが、実際には派遣先の都合により有給が取りにくい状況。今の建前のままでいいのかは検討の余地がある。
- 登録型派遣で雇用期間が途切れ途切れになっている場合などは、有給を使い切れずに派遣が終了し、雇用契約も終了するという事も多い。この場合には、結果的に消化できなかった分を派遣元が労働者に対し金銭で補償するという方法もある。
- 能力・スキルアップの方法として派遣先での OJT の割合が高く、また派遣先での Off-JT という回答も一定数あることから、派遣労働者のキャリアアップの協力先として派遣先の役割が大きいということがいえる。

(以上)

