

第 12 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 4 月 23 日（火）10:00～12:00
- 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、小野構成員、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、亀井課長補佐
- 4 議題
 1. 改正派遣法の施行状況について
 2. 研究会におけるこれまでの主な議論について

（文責：事務局）

【前回の論点に対する御意見】

- 特定目的行為に関して、派遣元で無期雇用の者に限り事前面接を認めることについては、理屈がきちんと整理されていないように思う。派遣元との雇用関係と、派遣先による事前面接の間にどのような関係があるのか、整理をして議論すべき。
- 実態調査の結果について、紹介予定派遣を望む労働者は一定数いるにも関わらず、行っている派遣元が少ない。紹介予定派遣をどのように位置付け、活用していくか、検討が必要ではないか。

1. 改正派遣法の施行状況について**【グループ企業内の 8 割規制】**

- この規制は、従業員をグループ内の派遣会社に移籍させ、元の職場に派遣するということが多く起きた時代によく検討された。今は、企業の合併等が進み、同じ企業グループではないがいくつかの特定の派遣先との取引がほとんどを占める派遣元もある。こうした状況に対しては、8 割規制では対応できない。
- 是正が困難であるとか、派遣元間で派遣先を紹介し合っているという意見が寄せられているとのことだが、これは派遣元が新たな派遣先を探してくる努力を怠っているということではないか。小売業界などでは、多様な働き方を工夫することで、派遣に頼らずやっているところもある。派遣先の人事部のイノベーションが足りないのではないか。

【マージン率の公表】

- マージン率の公表が本当に意味のあるものかも含めた議論が必要。マージン率を派遣先に知られると派遣料金切り下げにつながるという声や、仮にマージン率を低くしようとすると、派遣労働者への福利厚生や内勤社員の労働条件を引き下げることになるという矛盾した状況もある。

- 20年の研究会で検討されたときは、派遣元による中間搾取への対応という観点で議論されていたが、その際に想定していなかった事態が起きているのではないか。福利厚生を手厚くするとマージン率は上がってしまう。マージン率の中身を見せることのできる仕組みができないか考える必要がある。

【均衡を考慮した待遇の確保】

- 派遣元が均衡待遇の義務を果たすためには、派遣先からの情報提供が必要。さらに派遣先からの協力を求める余地はないか、検討が必要。
- 外部労働市場で調整されている派遣労働者と、企業の内部労働市場で調整される派遣先の社員と比較するのは難しい。ジョブ型雇用のような形が普及していけば、業務に対応した待遇がマーケットで決まるようになるかもしれない。

【日雇派遣の原則禁止】

- 労働者のニーズがあるにも関わらず、就業機会を制限しているという面があり、本来保護すべき労働者の対象がずれているという印象を受ける。
- 就業機会が減ったという否定的意見も寄せられているが、現時点では施行したばかりであり、原則禁止の見直しについては慎重に考えていく必要がある。
- 日々紹介へ移行した場合には、雇用管理責任が全て紹介先に課されることとなる。労働関係法令が実際に遵守されているかは別として、安全管理の責任は日雇派遣であっても日々紹介であっても派遣先（紹介先）にあり、日々紹介について法的な問題が発生しているわけではない。日雇派遣と日々紹介について、どちらにどのような問題があるかをよく確認したうえで議論をしていくべき。
- この規制により、迅速な労働力の調達という労働市場の機能が失われている。ただし、原則禁止になる以前は安全衛生面で雇用管理が不十分であり、双方のバランスをいかにとるかを考える必要がある。その際、派遣先にも一定の責任を負ってもらい、派遣先と派遣元の両方で労働者の安全確保を図っていくべき。雇用管理責任という問題がクリアできる場合には、日雇派遣を認めるということもあり得るのではないか。
- 平成20年の研究会の際は、日々の労働力の需給調整については、日々紹介に移るということも考えられていた。日々紹介も短期の就労であるために日雇派遣と同様の問題はあり、当研究会で取り上げる話ではないかもしれないが、日々紹介に移行した際の雇用主の安全管理責任も問題となるかもしれない。
- 労働者の適切な安全衛生を確保することが重要であり、日々紹介に移行した部分について、安全衛生管理の責任の所在がはっきりしたことは一歩前進。
- 日雇派遣で就労していた人の中には、例えば精神疾患を患っており毎日働くことはできないが、日雇派遣でなら働けるといような人もいたが、禁止により収入の道が絶たれた。現行の例外要件に加え、疾病等により就労機会の確保が難しい人についても例外とすることも考えられるのではないか。
- 施行直後はどうしても細かい要件についての意見や、批判的な指摘が多いが、もう少し広い視野から議論する必要がある。20年の研究会では、日雇派遣は社会的な問題として取り上げられ、派遣先で雇用管理責任が果たされていなかったことや、派遣元で不明瞭な控除が行われていたこと等、様々な問題が議論された。当時は、短期の就労ニーズに対しては、日々紹介や日々雇用で代替できるのではないかという議論だ

った。今回も、こうした短期の就労ニーズに応えることが改めて求められている。施行する中でさらに実態を把握し、より広い視野から議論する必要がある。

2. 研究会におけるこれまでの主な議論について

- 労働者や派遣先が、優良・健全な事業を行っている派遣元を選別できるような仕組みを考える必要がある。また、紹介予定派遣のノウハウがある派遣元や、マージン率が高くても優良な派遣元の PR を促進するなど、市場がうまく機能するような対策が必要なのではないか。その際、業界団体の果たす役割も大きい。
- 悪質な事業者を排除することと共に、良いことをやっている事業者を前面に押し出すことも必要。例えば、キャリアアップを重視する派遣や、ワークライフバランスを重視する派遣を行っている派遣元を推奨するといったことも考えられる。また、雇用管理責任を果たしている優良な事業者に対しては、日雇派遣を例外的に認めるということもあり得るのではないか。
- 期間制限の単位として業務と人のどちらが望ましいかについては、それぞれメリットとデメリットが挙げられているが、さらに、労働者本人の希望という観点からどのように考えるか、検討を深めるべきではないか。
- 均衡処遇のためには、派遣先から本人の働きぶりなどについて情報提供してもらうことが重要。現行の努力義務や指針の規定よりもさらに何かできないか、中長期的に検討してもいいのではないか。
- 紹介予定派遣をやっている派遣元は 2 割弱。事業所規模が小さかったり、紹介事業の許可を取りづらいといった理由もあると思われるが、紹介予定派遣があまり使われていない理由についてさらに検討してはどうか。
- 紹介予定派遣が使われない原因について、制度上の問題と PR 不足等の運用上の問題とに分けて検討する必要がある。
- 派遣元指針には、関係法令等について関係者へ周知することが定められているが、より踏み込んで、派遣元や派遣先の果たすべき義務などについても、労働者へ説明することを求めるということも考えられるのではないか。

(以上)