

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な議論」等に対する当協会の意見

一般社団法人日本生産技能労務協会

第1 現行労働者派遣法に対する評価と見直しの視点

現在の状況は、雇用の安定とともに、円滑な労働移動を促進するなど柔軟な労働市場が求められており、また、労働者全体に占める非正規労働者の割合が4割近くにも達し、さらにその割合は増加し続けている。このような状況の中で、最近の労働者派遣法をめぐる動きは規制強化一辺倒に流れていて、現在の状況に適切に対応していない。

労働者派遣法が累次の改正を重ねる中で、つぎはぎが行われ、複雑化する中で、派遣労働者や派遣元、派遣先などの関係者にとって、極めて分かりにくいものとなっている。このため、今回の改正においては、広く関係者にとって、分かりやすく、使いやすいものとするのが、何よりも優先されるべき見直しの視点でなければならない。

第2 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な議論」に対する当協会の意見

事項	研究会におけるこれまでの主な議論等	当協会の意見
1 登録型派遣の在り方	(1) 登録型派遣の需給調整システムへの労使のニーズは大きい。就業期間が未確定の状態あるいは短期間の場合の労働者の受入れは登録型派遣が適している。	同意
	(2) 派遣会社による迅速なマッチングのシステムは構築度が高く、これが失われるのは労働市場にとって大きな損失	同意
	(3) 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。また、間接雇用であるため、派遣契約の終了が雇用契約の終了につながり、派遣労働者はいつ雇止めになるかわからない不安定な状態にある	① 派遣労働者については、その雇用主である派遣元が雇止め規制（合理性判断）を受け、派遣労働者のみが契約社員、パート、アルバイトなどとは異なって雇止め規制を受けにくいとする法的・制度的な要素はなく、そのようなことを示す統計データもない。 ② 一般の事業主においても、業務量が減少すれば、契約社員、パート、アルバイトなどについて雇止めを行い、場合によっては正規労働者について解雇せざるを得ないが、派遣労働者の場合には、仮に特定の派遣先において業務量が減少したときは当該派遣先において就業を継続することは困難となるものの、派遣元の営業努力により他の派遣先を確保することによって雇用を継続することが可能であり、現に多くの派遣元がそのような営業努

		<p>力を行うことによって、雇用の継続を図っている。これは、一般の事業主において配置転換によって雇用の継続を図っていることと同様の措置であり、一般の事業主において配置転換によって雇用の継続を図っているのは、一般に正規労働者に限られ、契約社員、パート、アルバイトなどについてはこのような措置はあまり行われていないことからすれば、派遣労働者については、契約社員、パート、アルバイトなどと比べて雇用の安定に対する期待は高く、派遣労働者のみがいつ雇止めになるかわからない不安定な状態にあるということはない。</p>
	<p>(4) 登録型派遣の雇用の不安定性という側面には、何らかの対応が必要</p>	<p>① 「雇用の不安定性」とあるが、登録型派遣労働者の中には、ワークライフバランスなどの理由で、有期雇用で就業することを希望する者が多数おり、有期雇用であることをもって、一律に「雇用が不安定」と表現して、評価をすべきではない。</p> <p>② (3)②で述べたように、登録型派遣労働者のみが雇用が不安定ということはないが、派遣労働者の雇用の安定のために特に重要なことは、派遣元に雇用主としての自覚を持たせ、その営業努力により他の派遣先を確保することによって雇用を継続するよう促すことである。また、リーマンショックのような大規模な経済規模の縮小の際には、最終的には雇用保険制度に頼らざるを得ないことからすれば、派遣労働者について雇用保険を適正に適用させるようにすべきである。</p> <p>③ 派遣労働者に特有の事情として、派遣受入期間の制限がある。この制限は派遣先の常用代替を防止するという趣旨で設けられていると理解しているが、派遣労働者の雇用の安定の観点からもその在り方について検討されるべきである。</p> <p>④ 派遣労働者に限らず、有期労働者の場合には、無期労働者と比べれば雇用期間制限がある分、不安定であることは否定できない。このため、雇用の安定（長期就業）を希望する有期労働者全般について何らかの対応が必要である。</p>
	<p>(5) 登録型派遣を一律に禁止するのではなく、労働者がより安定的な雇用形態へ転換していけることを促すような対策を講じることが必要</p>	<p>① 先般の労働力調査結果でも非正規労働者の約2割が正規労働者の仕事がないことを挙げており、このような非正規労働者については正規労働者に転換するための対策を講じることが必要である。そのためには、正規労働者の雇用機会が拡大するような経済雇用対策を講じることが必要である。</p> <p>② 一方、労働力調査結果でも非正規労働者の約8割は正規労働者の仕事を希望していな</p>

		<p>いと考えられることからすれば、より安定的な雇用形態へ転換していけることを促すような対策を講じるのは、安定的な雇用形態への転換を希望する労働者に限るべきである。</p> <p>③ 派遣元においても、登録型派遣労働者などに対して、一定期間ごとに本人の就業希望を確認し、その就業希望に応じた就業機会を確保するよう促すことも検討されるべきである。</p> <p>④ 労働者がより安定的な雇用形態へ転換していけるための方策の1つとして紹介予定派遣があるが、紹介予定派遣については派遣契約の締結の際に、職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件を定めなければならないために、派遣先にとっては労働者の能力や適性などが分からない中で、賃金の額や雇用期間を定めなければならない、活用が難しくなっている。このため、このような規制は、廃止すべきである。</p>
2 製造 業務派遣 の在り方	(1) 製造業は他の業種と比べて激しいグローバル競争に晒されている点や、労働需要に景気や為替の影響による変動が大きく、海外移転の可能性も大きいという点が他の業種とは異なる。ただし、そこから派生する問題は製造業全体に関するものであり、派遣に固有のものではない	同意
	(2) 製造業務派遣には、危険・有害な業務に経験の少ない労働者が短期間当てられているという問題がある。これについては安全衛生教育の面で対応すべき	同意(安全衛生部は、派遣労働者の労働災害が増加した理由として、経験の短い労働者が就業していることがその原因であると分析している。製造業務派遣だけが危険・有害な業務に経験の少ない労働者が短期間当てられているという問題があるわけではなく、この問題は製造業務に従事する有期労働者全てに言えることであり、これについては安全衛生教育の面で対応すべきである。)
	(3) 製造現場での技術力が落ちるという観点から製造業務派遣に反対する意見があるが、これは個々の派遣先企業が判断するものであり、労働法の範疇ではない	同意(製造現場での技術力の維持・向上については、製造企業が最適な労働力の活用をいかに図るかという観点から判断すべきである。)
	(4) 仮に製造業務への派遣を禁止すると請負への移行が起こることが考えられるが、そこで新た	① 新たな問題が発生する可能性があるとは、どんな問題をイメージしているかわからないが、製造業務への派遣は禁止すべきではなく、派遣先(注文主)が労働者を指揮命令す

	<p>な問題が発生する可能性もある</p>	<p>る必要がある場合には派遣を、指揮命令する必要がない場合には請負を活用できるようにすべきである。</p> <p>② 労働者派遣法の成立により、請負そのものの範囲が変更されるようなことはない（高梨昌編著 第三版 詳解労働者派遣法 277 頁）。このため、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（告示第 37 号）」については、職業安定法施行規則第 4 条と同様の規定が定められている。しかるに、労働者派遣事業関係業務取扱要領には告示第 37 号にない要件が付加されていたり、疑義応答集には告示第 37 号の規定を明らかに読み間違えた記載があったり、労働局の指導には告示第 37 号をはるかに超えた指導が行われたりして、これらが混乱を生じさせている大きな要因となっている。このため、告示第 37 号の規定に適合した解釈・指導が行われるよう改善が図られるべきである。</p> <p>③ 告示第 37 号の規定そのものに抵触する請負については是正指導が行われるべきであり、そのようにすれば問題が発生する可能性は少ない。</p>
	<p>（5）製造業務派遣をはじめとする登録型派遣には、雇止めの問題など多くの弊害があり、これらの弊害と派遣先のニーズのバランスを考慮して制度を検討すべき</p>	<p>① 1（3）②で述べた通り、登録型派遣労働者のみが雇用が不安定ということではなく、このことについては、製造業務派遣の場合も同様である。また、雇止めなどの問題があるのも派遣労働者に限られた問題ではなく、有期雇用全体の問題であるが、派遣元の営業努力により他の派遣先を確保することによって雇用を継続していることからすれば、むしろ登録型派遣の方が他の有期雇用労働者と比較して弊害は少ない。</p> <p>② 1（4）④で述べた通り、有期労働者は、無期労働者と比べれば雇用に期間制限がある分、安定性に欠ける面があることは否定できない。このため、雇用の安定（長期就業）を希望する有期労働者全般について何らかの対応が必要である。</p> <p>③ 派遣先のみならず、派遣労働者の製造業務派遣に対するニーズが極めて強いことは十分考慮されるべきである。</p>
	<p>（6）登録型派遣と製造業務派遣で指摘されている問題点は共通しているものが多く、分けて議論することは適当ではない。製造業務派遣だけを規制するのではなく、他の業務への派遣と同様に取り扱うべき</p>	<p>同意（製造業務派遣のうち登録型で行われているものは登録型派遣の 1 類型であり、原則として他の業務と区分して論議されるべきではない。）</p> <p>ただし、製造業務や物流関係業務などの場合には労働災害の発生リスクが他の業務と比べて高いので、安全衛生対策については充実を図る必要がある。</p>

<p>3 特定労働者派遣事業の在り方</p>	<p>(1) 常時雇用される労働者とそれ以外の区別は、法的な雇用保護の違いに着目した区分である有期・無期という区別に揃えるべき。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、適切な分類とは言えない。</p>	<p>同意（特定労働者派遣事業の対象となる「常時雇用される労働者」については、労働者派遣法の制定の際に、ビルメンテナンスにおいて常用労働者のみを対象として派遣していたことに着目して、これを対象とするために制度化されたもので、本来的には無期雇用の労働者をいうはずが、労働基準法の労働契約期間の上限が1年から原則3年に延長されたにもかかわらず、労働者派遣法の解釈は1年のままとされたために発生したものと理解している。このような混乱を解消するためには、無期雇用の労働者と明記すべきである。）</p>
<p>(2) 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、雇用が安定しており正規雇用により近い形態。労働者の雇用が安定している場合には許可ではなく届出で足りる、としている派遣制度の趣旨に照らせば、20年研究会の報告書にあるように、特定労働者派遣は労働者を無期雇用する派遣元に限定することが妥当ではないか</p>		
<p>(3) 特定労働者派遣も許可制とすべきとの意見もあるが、無期雇用の労働者のみを派遣する事業所まで許可制とする必要性は低い</p>	<p>無期雇用の労働者のみを派遣する事業所であれば、あまり問題が生じることはないようにも思うが、(1)、(2)で述べた通り、本来実質無期雇用の労働者を対象としていたものが濫用された経緯があること、派遣労働者の保護等に関する規定については特定労働者派遣事業も一般労働者派遣事業も同様の規制が行われていて、その点について適切な指導監督が行われる必要があること等からすれば、特定労働者派遣事業についても許可制にすべきである。</p>	
<p>4 期間制限の在り方 (1) 26業務</p>	<p>A ①「専門的な知識等」や②「特別の雇用管理」が必要な業務という判断は、時代状況によって変わるものであり、今後も常用代替の恐れの有無を判断する際の基準としていくのは難しい</p>	<p>同意（労働者派遣法の制定の際には、常用代替の防止の方策として対象業務を限定するという方法がとられ、その対象業務を指定する基準として当時問題となった業務を考慮して、「専門的な知識等」や「特別の雇用管理」が必要な業務という基準が設定されていたところ、平成11年のネガティブ・リスト化の際に、既に指定されていた26業務について期間制限の対象としないために、その基準がそのまま踏襲されたと理解している。また、「専門的な知識等」や「特別の雇用管理」が必要な業務という判断が時代状況によって変わることや常用代替の恐れの有無を判断する際の基準とすることは難しいことは理解する。）</p>

		ただし、時代状況によって変わる場合には少なくとも政令改正など適正な手続きで行うべきであり、法令を逸脱して解釈を行うなど不適正な手続きで行うべきではない。
	B 常用代替の有無について新たな基準を設けることは現実的には非常に難しい。仮に見直しても、境界線上の問題について、わかりにくいという問題は残る。26 業務という区分自体を廃止することも選択肢としてあり得る	同意（常用代替の有無について新たな基準を設けることは現実的に難しいことも、見直しても境界線上の問題についてわかりにくいという問題が残ることも、26 業務という区分自体を廃止することも選択肢としてあり得ることも、理解する。） ただし、少なくともその業務に従事することを目的として無期雇用で雇用されている派遣労働者については、期間制限の対象とすべきではない。また、この見直しに当たっては、期間制限について業務単位から人単位への変更に合わせて検討されるべきである。
	C 現行制度では 26 業務への派遣は業務の範囲に厳しい制約があり、派遣労働者の仕事の広がり・向上が阻害されている	同意（現行制度の 26 業務への派遣について業務の範囲に厳しい制約があることについては、26 業務に該当するか否かの問題のほか、付随業務に該当するか否かの問題があり、そのことが派遣労働者の仕事の広がり・向上を阻害していると理解している。） ただし、付随業務については現在労働者派遣事業関係業務取扱要領で運用されているが、26 業務を存続するのであれば、政令に規定して法的根拠を明確にすべきである。
(2) 常用代替防止の在り方	A 一部の雇用形態について規制を強化すると、他の雇用形態への雇用が移動する「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	同意（26 業務派遣適正化プラン及び疑義応答集は、政令の規定を法的な根拠なく限定しているものもあり、その指導の結果、26 業務に従事していた派遣労働者の多くが契約社員やパート・アルバイトなど他の非正規の雇用形態に移行することを余儀なくされ、その結果賃金などの労働条件が低下するなどの事態を招いたという事実を直視した対応を行うべきであり、派遣だけではなく、有期雇用全体を視野に入れて考えることが必要である。） ただし、有期雇用全体を考える際には、派遣労働者の賃金が一般に契約社員やパート・アルバイトなどと比較して高い水準にあることを踏まえた検討が必要である。
	B 派遣だけが正社員を代替しているのではなく、契約社員やパート・アルバイトも増えてきている。単に派遣の受入れを制限する仕組みを作っても、その分の労働力は正社員にならず、他の非正規雇用置き換わる可能性が高い	同意 ① 派遣労働者は、労働者全体の 1.7%、非正規労働者全体の 5%に過ぎず、(2012 年労働力調査)、正規労働者を代替している要因としては極めて小さいという事実を直視して対応すべきである。 ② A で述べた通り 26 業務派遣適正化プラン及び疑義応答集による指導の結果、2009 年から 2011 年の間に派遣労働者については 26 業務が 26 万人（このうち事務機器操作が

	19万人)減少したのに対し、26業務以外が6万人増加し、全体として20万人も減少している(労働者派遣事業報告書集計結果)が、労働力調査結果ではこの間正規労働者が44万人減少して、非正規労働者が83万人増加していて、特にパート・アルバイトが72万人増加し、契約社員などが27万人増加しているという事実を直視して対応すべきである。
C 常用代替を防止することは重要。不安定雇用は社会的にも弊害があり、安定した雇用が望ましい	① 社会の安定のためには安定雇用が望ましい反面、行き過ぎた常用代替防止の考え方も問題である。特に現在においては労働移動を促進することも重要な政策課題であり、同じ雇用主に継続して雇用されるだけでなく、失業なき労働移動によって雇用の安定を図ることも重要である。 ② B①で述べた通り派遣労働者が正規労働者を代替している要因としては極めて小さく、B②で述べた通りパート・アルバイトや契約社員などが増加しているという事実を直視して対応すべきである。
D 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、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付けるなど派遣元の雇用責任を強化していくことが必要ではないか	① 例えば、有期労働契約基準などは、有期契約の更新の有無やその基準を明示することを義務付けているが、有期契約の更新そのものについては義務付けていないことからすれば、派遣労働者に限って有期契約の更新そのものを義務付けることは適当ではない。 ② 実際にも、1(3)で述べた通り、派遣元の営業努力により他の派遣先を確保することによって雇用を継続しており、配置転換等によって雇用を継続する努力が行われていない直接雇用の有期労働者とは事情が異なる。
E 常用代替防止の考え方には、派遣先の正社員が派遣労働者にとって代わられることを防ぐミクロの観点のものだけでなく、労働市場全体の不安定雇用の比率が上がることを防ぐ、というマクロ的な観点のものもある	① 社会の安定のためには無期雇用労働者の比率が一定程度あることが望ましいことは理解するが、若者における人生の価値観の多様化や女性の社会進出、定年退職後の再雇用者の増加、ワークライフバランスなどにより、有期雇用の方が都合の良い労働者が増加しているという事実を直視して対応すべきである。 ② B①で述べた通り派遣労働者が正規労働者を代替している要因としては極めて小さく、B②で述べた通りパート・アルバイトや契約社員などが労働者全体の3分の1を占めて、なお増加しているという事実を直視した上で、何を優先的に行うかを定めて必要な対策を講ずべきである。

	<p>F 派遣元で無期雇用されていれば、労働者本人にとっての常用代替の問題はクリアされる。一方、派遣先にとっての常用代替については、派遣先の労使の意見により派遣先における派遣労働者の利用を一定に抑えるなどといった対応策も考えられるのではないか</p>	<p>① (1) Bで述べた通り、無期雇用で雇用されている派遣労働者については、期間制限がその雇用の安定の障害となっており、期間制限の対象から除外すべきである。</p> <p>② 派遣先の雇用の在り方について、派遣先の労使の団体交渉、労働協約などによって、派遣労働者の利用を一定割合とすることは、現行労働組合法においても可能である。</p>
<p>(3) 業務と人</p>	<p>A 派遣期間の上限設定を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がある。また、業務単位に比べ人単位での期間制限の方が分かりやすい</p>	<p>同意(得意とする業務を通じて成果を出し、広く社会性やキャリア開発ができるようにすることは、人として本来持っている権利である。)</p>
	<p>B 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</p>	<p>① 恒常的なもので熟練を要する業務については、企業の合理的な行動として常用労働者を雇い入れて当該業務に従事させ、派遣労働者を受け入れるのは臨時的な業務か又は熟練を要しない業務と考えられるので、業務単位から人単位に変更しても常用代替となる恐れは極めて小さい。</p> <p>② (2) B①で述べた通り派遣労働者が正規労働者を代替している要因としては極めて小さく、その点からも業務単位から人単位に変更しても常用代替となる恐れは極めて小さい。</p> <p>③ 常用代替の防止という考え方を全て否定するものではないが、派遣労働者の雇用の安定やその安定によって得られる業務習熟によってキャリアアップを図るという視点も同様に重要な課題であることからすれば、業務単位から人単位に変更することは必要不可欠な制度改正である。</p>
	<p>C 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自然。ただし、これは、派遣労働者の保護や雇用安定のためにならないという側面もある。一方、人単位の期間制限というのは、派遣先の常用代替とは別</p>	<p>① (2) B①で述べた通り派遣労働者が正規労働者を代替している要因としては極めて小さく、業務単位の期間制限は派遣先の常用代替を防止するという政策目的からすれば、過剰な規制である。</p> <p>② 人単位の期間制限は、派遣先の常用代替を防止する中で、派遣労働者の雇用の安定とその安定によって得られる業務習熟によるキャリアアップに寄与することを目的として</p>

	のコンセプトであり、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。	いる。
	D 労働者派遣は労働サービスという役務を提供するものであり、人を送り込むという考え方ではない	労働者派遣は「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」サービスである。
	E 人単位としても派遣先の業務に対して労働サービスを提供するという点は変わらないのではないか	同意(労働者派遣は派遣先の指揮命令の下に労働に従事させるというサービスを提供するものであり、人単位の期間制限を行ったとしても、そのことについて変更はない。)
(4) 常用代替防止の手法	A 特定の雇用形態を増やすために法律によって経済活動を縛ることは望ましくない。法律で特定の非正規雇用を規制しても、他の非正規雇用が増えるだけで、正規雇用が必ずしも増えるわけではない。	同意((2) Bで述べた事実を直視すべきである)
	B 派遣受入の判断に派遣先の事業所委員会が関わることとなっているドイツのような仕組みは一つの手法として考え得る	現在の業務単位の期間制限においても、1年を超える期間を設定するためには派遣先の過半数労働組合または過半数代表者の意見を聴くことになっており、人単位の期間制限を行う場合にも1年を超える期間を設定するためには派遣先の過半数労働組合または過半数代表者の意見を聴くこととすることには異論はない。
	C 派遣先の労使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。常用代替防止と派遣労働者の保護とのバランスも考えるべき。	① 現行の労働組合法でも派遣先の労働組合に派遣労働者を加入させることは可能であり、派遣先の労働組合の方針の問題である。 ② 労働者派遣法の改正・運用に関する政策の立案を行う労働政策審議会から派遣元などの代表が除外されており、その結果派遣労働者の保護に欠けている面があるので、派遣元などの代表を労働政策審議会の委員として参加させるべきである。
5 派遣先の責任の在り方	団体交渉の応諾義務は、派遣法の範囲にとどまる問題ではなく、労組法の一般的枠組みで考えることが妥当。派遣先の使用性については、判例の枠組みで考えていくことが基本	同意(最高裁判例や中労委命令なども出されており、これらに沿って行われるべきである)
6 派遣	(1) 派遣労働者の賃金は、その時々の労働市場	派遣労働者の賃金は、外部労働市場で決定されるのが原則であり、その状況の影響を大き

労働者の 処遇（均 衡待遇、 労働・社 会保険の 適用促進 を含む）	の状況の影響を大きく受ける。単に均衡待遇の配慮義務を設けても、賃金の均衡待遇は進まないのではないか。	く受けることは避けられない。派遣先の同種の労働者との均衡待遇は配慮すべき要素の1つであり、それ以上の規制を行うべきではない。なお、派遣先の同種の労働者との均衡待遇に関しては、派遣先の労働者の賃金の在り方の問題もある。
	（2）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のような説明義務を設け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。	均衡待遇については、現行法以上の規制を行うべきではない。派遣元に説明責任を求めることはやむを得ないと考えるが、ガイドラインについては、現在の派遣元指針で十分である。
	（3）労働・社会保険の加入率はパートと比べても高く、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。	<p>① パートの場合には加入要件を満たしていない者が多数いるのに対し、派遣労働者の場合には加入要件を満たしながら、加入させていないという問題であり、同列に扱うことはできない。</p> <p>② 特に雇用保険については、1（4）で述べた通りリーマンショックのような大規模な経済規模の縮小の際には、最終的には雇用保険制度に頼らざるを得ないことからすれば、派遣労働者について雇用保険を適正に適用させるよう加入促進の対策を講じるべきである。</p> <p>③ ただし、派遣労働者の加入以上に、加入要件を満たしている契約社員やアルバイトなどを労働・社会保険に加入させていない事業所も相当見られるところであり、これらの者についての労働・社会保険の加入促進の対策を早急に講じるべきである。</p> <p>④ なお、労働・社会保険に未加入の事業所の存在は業界としても問題であり、必要な協力を行うことによって、その健全な発展に向けた取り組みを行う必要がある。</p>
7 派遣 労働者の キャリア アップ措 置	（1）正社員になれなかったから派遣で働いているという者に対しては、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。	同意 1（5）④で述べた通り、派遣労働者が正規労働者に転換していけるための対策の1つとして紹介予定派遣があるが、紹介予定派遣については派遣契約の締結の際に、職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件を定めなければならないために、派遣先にとっては労働者の能力や適性などが分からない中で、賃金の額や雇用期間を定めなければならず、活用が難しくなっている。このため、このような規制は、廃止すべきである。
	（2）派遣労働者の中には、キャリアアップを希	同意（派遣労働者には多様な就業ニーズがあることを踏まえた対応が必要である）

<p>望しない人や、家計補助的に働きたいという人もいる。全員にキャリアアップ措置が必要なわけではなく、対象は峻別する必要がある。</p>	
<p>(3) キャリアアップは基本的に派遣労働者が自律的に行うものであり、それをいかにバックアップするかを考えるべき。派遣元や派遣先にはインセンティブが低く、主体になるのは難しい</p>	<p>同意 (いかにバックアップするかを考えるべきである。派遣元としてキャリアアップの支援を行う必要はあるが、柔軟な労働市場において、派遣労働者に対して一企業が教育を行うには限りがある。)</p> <p>ただし、派遣労働者のキャリアアップについては、社会全体で取り組む必要があるが、特に派遣元などのインセンティブが重要と考えており、例えば、建設労働者のように、雇用保険の料率を引き上げて、派遣労働者のキャリアアップや雇用の安定に取り組む派遣元などに対してインセンティブとして高率の助成を行うことも1つの方策である。また、このような方策を有期雇用全体について行うことも有効である。</p>
<p>(4) 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。派遣先に、派遣労働者の評価や目標設定等に関わってもらう取組みも考えられる。これは、派遣先での直接雇用への転換を検討する際にも重要な情報となる。</p>	<p>同意 (派遣先による派遣労働者のキャリアアップに向けた取組みは重要であり、既に派遣先に、派遣労働者の評価や目標設定等に関わってもらう取組みを進めている派遣元は多い。)</p> <p>ただし、派遣先による派遣労働者のキャリアアップに向けた取組みを行う際には、派遣労働者は派遣契約に定められた業務以外の業務を行うことが出来ないことに留意する必要がある。</p>
<p>(5) 常時雇用の中でも無期の方が教育訓練の受講率が高く、無期雇用の方が能力開発の面でもメリットがある。一方、有期雇用の派遣労働者は、無期雇用と比較して投資を回収できない可能性が高く、派遣元は教育訓練を行いにくい。</p>	<p>同意 (例えば、有期雇用の派遣労働者について、(3) で述べた方策を講ずることによって、派遣元のインセンティブとすることが考えられる。)</p>
<p>(6) 派遣は元々ジョブ型の外部労働市場であり、色々な職場で働くことが本来の姿。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</p>	<p>同意 (派遣労働者のキャリアアップに関するニーズについても多様であり、そのようなニーズも当然あると考えている。)</p>

	めにも様々な職場で経験を積むことが必要。	
8 その他 (1) 特定目的行為（いわゆる事前面接）の在り方	A 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。20年研究会報告のように無期雇用の者に事前面接を解禁するとしても②の場合は解禁すべきではないのではないか	特定目的行為（いわゆる事前面接）については、少なくとも無期雇用の者については、数多くの候補者を面談するようなものではなく、ヒューマンスキルのレベルの確認ができるようにすべきである。
	B 仮に、派遣元で無期雇用されている場合に事前面接を認めることとする場合であっても、性別による差別の禁止等一定のルールを設けるべきである。	いわゆる事前面接については、ヒューマンスキルのレベルの確認ができる程度にとどめるべきである。
	C 事前面接等をしなくても的確にマッチングするというのが派遣元の能力であり、現行のままでもよいのではないかと。	同意（事前面接等をしなくても的確にマッチングするというのが派遣元の能力である。） ただし、職場の人間関係も職場で働くに当たっての重要な要素であるから、ヒューマンスキルのレベルの確認ができる程度のことは許容されるべきである。
(2) 無許可・無届事業所に対する指導監督の在り方	無許可・無届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・無届事業所への行政処分は行えるようにすべき。	①無許可・無届で派遣を行う事業者では是正指導に繰り返し従わぬ等、真に悪質な違反者については、刑事告発を行い、法定の罰則を科し、欠格条項を適用して、一定期間は派遣事業ができないようにすべきである。 ②無許可・無届事業所の存在は業界にとっても大きな問題であり、行政に対して業界としても協力することによって、その健全な発展に向けた取り組むべきものと考えている。
	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	

第3 改正労働者派遣法などについての当協会の意見（第6回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会提出資料抜粋）

項目	当協会の意見
1. 労働契約の申込みなし	労働契約の申込みみなし制度については、国会審議でも指摘された通り、派遣先の採用の自由や労働契約の合意原則を無視するような制度を法制化するのは問題があり、当該規定は施行前に削除されるべきである。特に、4（1）Cなどで述べた通り、26

	<p>業務派遣適正化プラン及び疑義応答集によって 26 業務に関する解釈が突然変更されたり、2（4）で述べた通り、告示第 37 号の解釈・指導によって問題が生じる恐れが強く、さらにみなし制度の対象とならない「当該事項に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったとき」については、派遣先がそれを立証することは困難である。</p>
<p>2. 日雇派遣の原則禁止</p>	<p>① 雇用期間 30 日以内の短期派遣については、生活維持のため収入を得ようとする派遣労働者及び臨時・短期間の繁忙に対処したい派遣先双方からのニーズは強く、日々紹介によって代替することは賃金の支払いや雇用管理などの面で困難であり、日々紹介においても雇用の不安定性や雇用管理上の問題などがあることからすれば、例えば、雇用管理に関する措置（日雇専門の派遣元責任者を選任すること、安全衛生管理体制や教育の徹底を図ることを義務付けるなど）を強化することなどを前提に日雇派遣の原則禁止は削除すべきである。</p> <p>② 禁止の例外とされている副業として行う場合や家計の主たる担当者以外について収入の下限を設けていることについては、日雇派遣を活用して収入を得る必要のある者に限って活用できないという矛盾した制度となっており、このような収入制限は削除すべきである。</p> <p>③ 現行法における「日雇」の定義については「30 日以内の雇用期間」とされるが、派遣先においては、労働者派遣契約の期間を「1 月単位」とし、月単位で更新するニーズが強く、日数が 30 日以内の月の場合、数日だけ月をまたぐなどの延長は派遣先・派遣元ともその管理面から困難であり、派遣労働者としても理解のしやすさからも「1 月単位」を望んでいる。実態からみて、少なくとも「1 月を単位とする労働者派遣（雇用期間）」については、禁止の例外とすべきである。</p>
<p>3. 1 年以内に離職した労働者の派遣及びその受入れの禁止</p>	<p>① ②で述べる通り、離職者であるか否かの確認については実務運用において様々な問題が生じており、また、③で述べる通り、労使双方のニーズがある場合もあるので、1 年以内に離職した労働者の派遣及びその受入れを一律に禁止する規定は削除すべきである。</p> <p>② この規制は事業所単位ではなく、事業主単位で適用されるが、全国的な企業である派遣先において同一企業の他の事業所で 1 年以内に在籍したか否かを確認することは、事実上不可能である。また、同姓同名の人が多数いたり、結婚などにより姓が変わったりする場合などを考えると、派遣先に通知される派遣労働者の氏名及び性別だけの情報で、派遣先において 1 年以内に在籍したか否かを確認することは、事実上不可能である。</p> <p>③ 例えば、i 日雇派遣が原則禁止されているために、日々紹介としたところ、当該紹介先から長期の派遣の申込みがあり、本人が希望する場合であっても、当該紹介（派遣）先には、1 年間は派遣できないこと、ii 雇用機会の不足している地域で当該企業を何らかの事情で退職せざるを得なかった場合に、その事情が解消して、再び当該企業で就労したいと考えるときに、当該企業では派遣でしか就労できないときには、当該労働者は 1 年間は就労できないこと、iii 請負を開始する場合には、以前より、厚生労働省、労働局等から、そのための移行期間については、労働者派遣を利用して進めるよう助言されてきたが、派遣先離職者</p>

	を請負会社（派遣元）が雇用して、移行期に労働者派遣を利用して請負に移行することができなくなっていること、など具体的に問題となっている事例が少なからずある。
4. マージン率の情報公開	<p>① マージン率の公開は、「契約自由の原則」を侵すことにもなりかねず、あらゆる業種のなかで、マージン率や原価率の公開を義務付けている産業はなく、労働者派遣事業だけが差別的にマージン率の公開を定められるのは、公平性の観点からも、また我が国産業界がこれまで築き上げてきた経済秩序の観点からも異常な規制であり、マージン率の公開義務規定は、派遣元の業務の高度化を阻んでおり、削除すべきである。</p> <p>② 派遣労働者となろうとする者の多くは、マージン率を気にして派遣元を選択しているとは思えず、求人広告を見たり、登録してある派遣元からのアプローチを受けたりする中で、業務内容、設定賃金などから派遣という仕事を選択している。</p> <p>③ マージン率が低いからと言って適正・良心的とは限らず、マージン率が高いからと言って暴利・悪質とは限らない。立法の背景には、「派遣は暴利をむさぼる事業である」との不明確かつ曖昧な大衆的感情論があったと考えられるが、実際、派遣元のマージンは、派遣料金と派遣労働者の賃金、派遣元の付帯経費のバランスを取りながら設定されている。</p> <p>④ 既存の労働者派遣事業報告制度に則り、統計的に数値を公表するなど十分である。</p>
5. 派遣元や派遣労働者の代表の労働政策審議会への参加	4（4）C②で述べた通り、労働者派遣法の改正・運用に関する政策の立案を行う労働政策審議会から派遣元などの代表が除外されており、その結果派遣労働者の保護に欠けている面があるので、派遣元などの代表を労働政策審議会の委員として参加させるべきである。
6. その他	労働者派遣法施行規則第 28 条第 1 号においては、派遣元は、派遣労働者が 45 歳以上である場合にはその旨、派遣労働者が 18 歳未満である場合には当該派遣労働者の年齢を派遣先に通知しなければならないと規定している。このうち 18 歳未満については労働基準法などで就業制限が課されているので理解できるが、45 歳以上については通知しなければならない事情はないと考えられる。逆に 45 歳以上である旨を通知することによって、就業機会が制約されることも考えられるので、削除すべきである。