

## 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

※これまでの研究会での議事概要を事務局で整理

### 1 登録型派遣の在り方について

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

### 2 製造業務派遣の在り方について

- 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。
- 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充てられ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るべき。
- 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。
- 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、そこで新たな問題が発生する可能性もある。
- 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。
- 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。

### 3 特定労働者派遣事業の在り方について

- 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。
- 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。

- 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。

#### 4 期間制限の在り方について

##### (1) 26業務について

- 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。
- 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。
- 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。

##### (2) 常用代替防止の在り方について

- 一部の雇用形態について規制を強化すると、他の雇用形態へ雇用が移動する「もぐらたたき現象」が起こる。派遣だけでなく、非正規雇用全体を視野に入れて考えることが必要。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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取って代わられることを防ぐというミクロの観点のものだけではなく、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。
- 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。

##### (3) 業務と人について

- 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わかりやすい。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

#### (4) 常用代替防止の手法について

- 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。
- 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。
- 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。

#### 5 派遣先の責任の在り方について

- 団体交渉の応諾義務は、派遣法の範囲に留まる問題ではなく、労組法の一般的枠組みで考えることが妥当。派遣先の使用者性については、判例の枠組みで考えていくことが基本。

#### 6 派遣労働者の処遇について（均衡待遇、労働・社会保険の適用促進を含む）

- 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。
- 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。
- 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。

#### 7 派遣労働者のキャリアアップ措置について

- 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。
- 派遣労働者の中には、キャリアアップを希望しない人や、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。
- 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。
- 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思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。
- 常時雇用の中でも無期のほう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。
- 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。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。
- 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。
- 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的能力であり、現行のままでもよいのではないか。

### (2) 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。
- 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。

(以上)