

主な論点に対する 当協会の『基本的な考え方』

平成25年6月14日

 一般社団法人日本人材派遣協会

はじめに

労働法規の在り方は、社会・経済的な環境の変化とそれを基礎とする国民の声に応じて、常に見直されるべきものであり、成立当初から四半世紀以上が経過する派遣制度も、現在の社会経済的背景を前提とした見直しが必要である。

派遣社員としてのより一層の雇用の安定、またキャリア形成を実現するために、常用代替防止という考え方の見直しも含めて、派遣社員にとって、より働き易い、望ましい派遣制度にすべきと考える。

まずは、一刻も早く、わかりやすく、明快な派遣制度として整備がなされ、需給調整機能の一層の強化が図られることが求められる。

I 当協会が提案する「今後の労働者派遣制度の在り方」について

1 「今後、労働者派遣制度に求められること」

- 「派遣社員・本人の希望に応じた」キャリアの選択を支援する制度、仕組み、サービスを強化すること。
- 派遣就業をステップとしたキャリア形成の支援を通じて派遣社員のニーズに寄り添った派遣制度にすること。

2

I 当協会が提案する「今後の労働者派遣制度の在り方」について

2 「3つの提言」

- (1) 派遣社員の希望に応じて、3年を区切りにキャリア形成を支援することで、就業安定のための選択肢を広げる。
- (2) いわゆる「26業務」の業務区分を撤廃する。
- (3) 不公平な期間制限をやめて、「人単位」の期間制限に変更する。

3

II 主な論点に対する当協会の見解について

1 登録型派遣、製造業務派遣の在り方について

- 登録型派遣は、多様な就業希望を持った労働者と、必要なときに必要な能力を求めたい企業とを迅速・的確なマッチングをする機能があり、不確実性の高い経済環境下では、逸早く就業機会を提供することができるシステムとして、必要不可欠であり、禁止はもとより規制強化をすべきではない。
- なお、製造業務派遣は、景気や為替の影響による変動が大きい等、他の派遣業務とは異なる点があるものの、派遣固有の問題ではないため、他の派遣業務と切り分けて議論すべきではないと考える。

派遣元は、労働者のエージェント機能として、労働者のスキルに応じた賃金交渉、職場環境の改善、契約期間の持続等（新たな就業先、休業補償等）といった労働者にとって働きやすい労働環境を維持することで、不安定性の解消に努めている。

労働者は、そうした機能を活用することにより、豊富な雇用機会の確保、希望職種による就労、求職活動の軽減、教育訓練や福利厚生確保、キャリア形成（スキルアップ、希望に応じた働き方への支援）が可能となる。

4

II 主な論点に対する当協会の見解について

2 特定労働者派遣事業の在り方について

- 特定派遣事業を、原則「許可制」とすべきである。一般労働者派遣事業と同等の資産要件の基準などを設けること、並びに更新時に基準適合の確認がなされることで、優良な事業主を増やすべきである。
- 但し、無期雇用している労働者のみを派遣する事業所は、「届出制」でも可と考える。

5

II 主な論点に対する当協会の見解について

3 期間制限の在り方について

- ・ 期間制限は「業務単位」から「人単位」へ

現行の派遣先部署における派遣受入期間を基準とする期間制限は、派遣社員の就業期間を問わないため、労働者にとって極めて不公平なものとなっている。「派遣は役務の提供である」という考え方は変わらないが、派遣社員の保護やキャリア形成支援の観点から、同一の派遣社員の派遣期間の基準は「人単位の期間制限」に変更すべきである。

- ・ 業務区分を撤廃

現在の「専門26業務」は、「付随業務」「付随的業務」「その他業務」の有無により「自由化業務」と判断されるルールのため、その判断がきわめて困難で、利用する者にとってわかりづらいものとなっている。また、業務の限定が派遣社員のキャリアアップの障害となっている。

なお、派遣元で期間の定めのない雇用契約となっている労働者を派遣する場合は、派遣元が雇用主としてキャリア形成を行っていく趣旨から、期間の制限を設ける必要はない。

6

II 主な論点に対する当協会の見解について

4 派遣先の責任の在り方について

- ・ 研究会での議論のとおり。
- ・ 派遣社員の安全衛生の向上を図るために、派遣先における安全衛生の管理教育・配慮等、更なる派遣先の責任強化の在り方については検討の余地があると考える。

7

II 主な論点に対する当協会の見解について

5 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)

- 均衡待遇については、現行法の趣旨に則り、適正な運用に努める。
- 労働・社会保険については、研究会の議論のとおり。業界全体として、適用が促進されることが必要である。
なお、当協会は早くから取り組んでおり、今後も完全適用を堅持する考えである。

8

II 主な論点に対する当協会の見解について

6 派遣社員のキャリアアップについて

労働者・派遣先企業の双方のニーズを踏まえつつ、派遣社員のキャリア形成と雇用継続を両立させるため、同一派遣先での派遣期間が3年を超えた派遣社員には、本人の希望に基づき、たとえば次のような措置をおこなう。

- ①派遣先企業への直接雇用の支援
- ②他の派遣先（紹介予定派遣を含む）の紹介
- ③派遣元による常用雇用

ただし、同一場所での派遣就業を望む派遣社員が多いことから、その就業安定を図るため、本人の希望に基づき3年経過後最長2年を限度として派遣期間を延長できることが望ましい。

派遣先で担当業務の専門性を高めることやその担当業務に関わる領域を広げることが、派遣社員の就業能力を高め、次のステップへつながることになる。派遣社員もそうしたキャリア形成を望んでいる。また、派遣先がOJTを提供することは、結果として派遣先の生産性の向上につながり、派遣先のインセンティブになると考えられ、派遣社員の能力開発に一層の協力をすることが望ましいと考える。

9

II 主な論点に対する当協会の見解について

7 その他、規制の見直し等

◇「みなし雇用」規定を撤廃する。

期間制限ルール違反の結果「みなし雇用」となることは、派遣としてできるだけ長く継続雇用を望む派遣社員が多くいることを鑑み、「みなし雇用」とすることが派遣社員のニーズとそぐわないこともあることから、撤廃すべきである。

◇「臨時的・一時的な雇用」の趣旨に基づき、日雇い派遣を認める。

短期的に働きたい、短期的に労働力を確保したい、労使双方にニーズがある。特に、家計補助のために働く主婦層や、就職活動中のつなぎ収入を得るために日雇派遣を利用していた求職者の多くが、改正派遣法による年収制限が逆に足かせとなっている。適正な雇用管理を前提に日雇派遣原則禁止を見直すべきである。

◇「グループ内派遣」の規制を撤廃する。

一律規制には反対する。労働条件の引き下げに派遣が使われるといった悪質なグループ派遣は排除されるべきだが、子会社の派遣会社が、グループの退職者以外（外部労働市場）から派遣社員を採用し、親会社およびそのグループの企業に対して業務の繁忙に応じて登録型の派遣をすることは、適正な需給調整機能を果たしており問題ないと考える。