

これまでのフォローアップと更なる検討が必要な事項

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
労働者派遣事業制度		<p>■：労働者派遣に関わる基本的な問題</p> <p>○：フォローアップに関わる問題</p>
①派遣対象業務	<p>○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁に伴い、労働者派遣の利用が一定程度進んでいる状況にある。</p> <p>○ 部会の委員からは、物の製造業務への労働者派遣については、平成19年3月より、派遣期間が1年から3年に延長されることに伴う変化について、今後様子を見ていく必要があるという意見があった。また、ものづくりの技能継承の観点から製造業への労働者派遣には問題点もあるという意見があった。</p> <p>○ 部会の委員からは、派遣対象業務については、原則自由化すべきという意見があった一方、建設業務、港湾運送業務、警備業務について歴史的な経緯等もあることや、建設業務、港湾運送業務については特別な労働力需給制度がそれぞれあることから、解禁すべきでないとする意見があった。</p> <p>○ 実態調査においては、医療関係業務における労働者派遣については、行っている若しくは行う予定としている派遣元事業所が約1割にとどまっており、制度としての考え方は現状維持が最も多かった。</p> <p>ヒアリングにおいては、事業主団体からは、医療関係業務における労働者派遣について、紹介予定派遣に限らず解禁すべきとの意見があった。(平成18年4月1日より、育児休業等の場合等における医療関係業務への労働者</p>	<p>■ 派遣対象業務の制限について、どう考えるか。</p> <p>○ 「偽装請負」の指導監督の強化について、どう考えるか。</p>

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
	<p>派遣を可能としたところ。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 部会の委員からは、偽装請負や違法派遣の指導監督の強化を考える場合には、有効的な方法を考える必要があるとの意見があった。 	
②派遣期間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実態調査においては、期間制限経過時の状況として、一般労働者派遣事業所では約3割、特定労働者派遣事業所では約7割が、派遣のまま継続したという状況であった。 ○ ヒアリングにおいては、派遣期間について、事業主団体から、期間制限の撤廃もしくはさらなる延長をすべきという意見があった。 実態調査においては、派遣労働者から、期間制限についてはそのままよいという意見もあった。 ○ ヒアリングにおいては、事業主団体からは、物の製造業務への労働者派遣の派遣受入期間について、1年では短く、撤廃もしくは延長してほしいという意見や、派遣元事業主、派遣先からは1年では使いづらい旨の意見があった。 ○ 部会の委員からは、26業務以外の業務について、期間制限を撤廃すべきという意見があった一方、臨時的・一時的な労働力の需給調整の制度としていことから期間制限を維持すべきという意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 期間制限の撤廃、延長又は維持について、どう考えるか。 ○ 期間制限経過時の状況として、派遣のまま継続した事業所が多数存在したことについて、どう考えるか。

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
<p>③派遣労働者への雇入 申込義務</p>	<p>○ 実態調査においては、派遣受入期間制限の有無に関わらず、派遣先の大半が雇用契約の申込義務が発生する状況にはなっていなかった。</p> <p>ヒアリングにおいては、事業主団体から、派遣先では直接雇用の申込義務を回避するため、同一の派遣労働者の就業は3年を超えないように運用するところも増えてきているとの意見があった。</p> <p>部会の委員からは、26業務以外については3年の派遣受入期間制限があり、26業務については同一の労働者の派遣が3年を超えた場合には雇入申込義務が発生する可能性があるため、どちらにしても雇入申込義務が発生しないように、全体として3年を超えないような運用がされており、雇用の安定にならない結果に一部になっているとの意見があった。また、派遣受入期間制限の有無に関わらず、直接雇用しないように細切れ契約になってきているとの意見もあった。</p> <p>○ 雇用契約の申込義務について、実態調査においては、派遣元、派遣先では、廃止や努力義務程度に緩和すべきとの意見が多い一方、派遣労働者では、そのままよいや強化すべきとの意見が多かった。ただし、派遣受入期間制限がない業務については、常用雇用者は適用除外にすべきとの意見が一定程度見られた。</p> <p>また、ヒアリングにおいては、事業主団体からは、26業務における雇用契約の申込義務を廃止すべき、特に26業務の常用型の派遣労働者への雇用契約の申込義務を廃止すべきとの意見があり、派遣元事業主からは、26業務における雇用契約の申込義務が一番使い勝手が悪いとの意見があった一方、派遣労働者からは、派遣期間制限がある業務について、派遣期間を超え</p>	<p>○ 雇用契約の申込義務について、どう考えるか。</p> <p>その際、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全体として、3年を超えないような運用をして、雇用の安定にならない結果になっていること ・ 派遣元に常用雇用されている労働者とそうでない者との区別について、どう考えるか。 <p>○ 一定の期間を超えれば、派遣先での期間の定めのない雇用とみなすことについて、どう考えるか。</p>

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
	<p>て派遣労働者を使用している場合には、直接雇用してほしいとの意見があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 部会の委員からは、業務の内容や派遣労働者の能力差にかかわらず、雇入申込義務を派遣先にかけることは、派遣先にとって負担が大きいとの意見があった一方、一定期間以上派遣労働者を受け入れた場合には雇用しているものとみなすといった規定を導入すべきとの意見があった。さらに、それに対しては、派遣労働者を使用することを阻害することにもなりかねず反対であるとの意見があった。 ○ 部会の委員からは、専門的知識等を必要とする26業務等以外の期間制限がある業務について、期間制限を超えて派遣労働者を使用しようとする場合の雇入申込義務（第40条の4）と専門的知識等を必要とする26業務等の期間制限がない業務について、同一の派遣労働者を同一の業務において3年以上使用した場合に、同一の業務に労働者を雇い入れようとするときの雇入申込義務（第40条の5）の違いを理解している人は少ないのではないかという意見があった。 	

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
④紹介予定派遣	<ul style="list-style-type: none"> ○ 紹介予定派遣により、平成16年度で約1万人、平成17年度で約2万人が直接雇用に結びついたという実績から見て、紹介予定派遣の制度の活用が図られている。 ○ また、実態調査においては、紹介予定派遣における事前面接について、派遣元事業者、派遣先、派遣労働者いずれも、必要とする意見が大半であり、実際に履歴書送付、事前面接、事前訪問も約6～8割の派遣先で行われているという状況であった。ただし、年齢制限や性別指定についても多く行われているという状況であった。 ○ 紹介予定派遣の派遣可能期間6ヶ月について、実態調査においては、派遣元事業者、派遣先、派遣労働者いずれも、現状維持がもっとも多いが、長くすべき、あるいは短くすべきという意見も一定程度見られた。また、ヒアリングにおいては、事業主団体、事業主からは、新卒の紹介予定派遣については、6ヶ月では短いという意見があった。 ○ 部会の委員からは、紹介予定派遣での直接雇用における雇用形態が必ずしも正社員ではないことについて、期間の定めのない雇用とすべきとの意見があった一方、期間の定めのない雇用とすることを義務化することは、派遣先にとっては選択肢の幅を狭めることとなり望ましくないとの意見があった。 ○ 部会の委員からは、派遣労働者が派遣元事業主を選択する際の情報として、紹介予定派遣を通じた派遣先での直接雇用の達成率などの情報開示をすることも有効ではないかとの意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 紹介予定派遣により、派遣先での直接雇用を促進するための方策について、どう考えるか。 ○ 紹介予定派遣における事前面接について、派遣先による年齢制限や性別指定が多く行われている現状について、どう考えるか。 ○ 紹介予定派遣の派遣可能期間について、どう考えるか。 ○ 紹介予定派遣での直接雇用における雇用形態について、どう考えるか。

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
<p>⑤事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実態調査においては、事前面接は約2～5割で実施されており、年齢制限や性別指定も同率で実施されているという状況であった。 ○ 事前面接について、ヒアリングにおいては、事業主団体から、雇用のミスマッチの防止という観点から、労働者保護のための一定のルールの下、解禁すべきとの意見があった。実態調査においては、派遣元、派遣先、派遣労働者いずれも、事前面接の是非について、認められてよいとする意見が約8～9割であった。その理由は、派遣労働者が派遣先の業務内容を知ることができる旨が最も多く、派遣労働者の能力や人物を選考できるためも多く見られた。 ○ 事前面接が実際は一定程度実施されているという認識の下で、部会の委員からは、派遣労働者から言えば派遣先の雰囲気等について現場を見ておきたいというのは人情であり、よい事前面接と悪い事前面接との違いを切り分ける仕組みは何かないかという意見があった一方、事前面接は人を特定するため、派遣先に採用に係る決定権を与えることとなり問題だとの意見、事前面接を認めるとそもそも派遣とは何かという話になるとの意見、仕事内容の説明は使用者である派遣元がやらざるを得ないのではないかとの意見があった。 ○ 部会の委員からは、事前面接等について、それが事前面接、事前打ち合わせ等どのような形態で行われているのか、派遣労働者の希望によるのか派遣元による業務命令なのか等について、不明な部分があるとの意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事前面接について、実態としては一定程度実施されているということについて、どう考えるか。また、派遣先による年齢制限や性別指定についても、一定程度行われているという実態について、どう考えるか。 ○ 事前面接について、雇用のミスマッチの防止という観点から、労働者保護のための一定のルールの下、解禁すべきという意見や、事前面接を認めるとそもそも派遣とは何かということになるとの意見について、どう考えるか。 ○ 事前面接が実態としてどのように行われているのか、事前面接と派遣元との業務命令との関係（事前面接の結果、派遣契約が成立しないという問題を含む）等について、整理をして議論する必要がある。

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
	<p>また、例えば事前面接で1日拘束されて行ったのに、派遣契約が成立しない、その理由の説明がない、交通費等がもらえないという課題について、何か解決する手段が必要との意見があった。</p>	
<p>⑥派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実態調査においては、福利厚生等についての均衡配慮措置、派遣元による教育訓練の機会の確保、派遣先による派遣元が行う教育訓練、能力開発への協力について、大半が行っているとの状況であった。部会の委員からは、具体的に教育訓練がどのように行われているのかという点が重要であるとの意見があった。 ○ 部会の委員からは、均衡処遇については単純に考えることはできないが、例えば労災の上乗せ補償に関しては、特に長く働いている派遣労働者に労災の上乗せ保障がなく派遣先の正社員と格差があるのは問題があるとの意見があった。 ○ 部会の委員からは、派遣労働者の持つスキルのレベルを示す指標や、派遣労働者が良好な派遣元事業主を選択する際の情報として、派遣労働者に対する教育訓練等にどれくらい費用をかけているか示す指標のようなものはないだろうかとの意見があった。 ○ 部会の委員からは、派遣労働者のスキルアップについて、業者のみならず業界団体の努力も必要との意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育訓練の実施、労働・社会保険の加入について、その促進についてどう考えるか。 ○ 物の製造業務における労災の上乗せ補償を含め、派遣労働者が派遣先で就業していることに着目した福利厚生等の均衡配慮について、どう考えるか。 ○ 派遣先における派遣労働者の社員登用制度について、どう考えるか。

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働・社会保険について、実態調査においては、事業所、労働者ともにほとんどが加入しているという結果であったが、部会の委員からは、許可申請時に未加入事業所が、その後も加入していないということが現実起きており、派遣元事業主が罰則規定がなければ進まないと言っているとの意見があった。 ○ 部会の委員からは、労働・社会保険については、業界団体の努力もあり適切な加入が進んでいるが、更に努力が必要との意見があった。 ○ 実態調査において、派遣先の約7割が、派遣労働者を社員に登用する制度がないという状況であった。 ○ 部会の委員からは、派遣元、派遣先、業界団体などが好事例を出しながら、派遣先で直接雇用することの普及をすることが必要であるとの意見があった。 	

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
⑦派遣労働者からの苦情等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実態調査においては、派遣契約の中途解除については、派遣元事業所の約2割で見られた。また、派遣労働者の苦情について、人間関係、業務内容、賃金が主な内容として多いという状況だった。 さらに、派遣労働者の派遣元に対する要望としては、勤続年数や実力、能力に応じた給与にしてほしいが多かった。 ○ 実態調査においては、派遣労働者の政府に対する要望として、悪質な派遣元、派遣先に対する取締まりの強化が多かった。 ○ 部会の委員からは、労働者派遣事業適正運営協力員について更なる周知・活用を図るべきとの意見や、認識度合が低いことは否めないが、一定の機能は果たしているとの意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣契約の中途解除、賃金等に係る労働者からの苦情や要望への対応について、どう考えるか。 ○ 派遣元、派遣先に対する指導監督の在り方について、どう考えるか。
⑧許可・届出手続きの簡素化	<ul style="list-style-type: none"> ○ 許可手続きについて、ヒアリングにおいては、事業所単位から事業主単位にしたことについては、事業主等から事務簡素化になったという肯定的な評価が得られた。 	—

フォローアップ事項	これまでのフォローアップ	更なる検討が必要な事項
<p>⑨その他の労働者派遣に関わる基本的な事項</p>	<p>○ 部会の委員からは、労働者派遣法自体が複雑であり、出来る限りシンプルにしていくという方向性がコンプライアンスの観点からも必要なのではないか、実態との乖離がかなりあるのではないかという意味でも複雑だとの意見があった。</p> <p>○ 部会の委員からは、派遣という働き方がよい働き方なのか悪い働き方なのか、派遣は非典型労働と言われるが、登録型と常用型のモデルや26業務とそれ以外の業務のモデルはかなり違うとの意見や、良好な雇用機会なのか、就業形態の多様化の中でどう評価するのか議論が必要との意見があった。</p> <p>○ 部会の委員からは、紹介予定派遣のような派遣先における直接雇用となる機能について、労働者派遣制度の中でどのように位置付けるのかという意見があった。</p>	<p>■ 派遣という働き方について、どう考えるか。</p> <p>その際、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣は原則不安定な働き方なのか、不安定な部分もある働き方なのかということ ・ 良好な雇用機会、就業形態の多様化という観点からの派遣という働き方 ・ 登録型・常用型、26業務・それ以外の業務のモデルの違い ・ 紹介予定派遣のような派遣先における直接雇用につなげる機能について、どう考えるか。