

## 第 8 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 2 月 12 日（火）10:00～12:00

2 場所 厚生労働省 専用第 14 会議室

3 出席者

〈委員〉

鎌田座長、阿部構成員、奥田構成員、小野構成員、木村構成員、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、富田需給調整事業課長、牧野派遣・請負労働企画官、佐藤課長補佐

4 議題

1. 登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方について
2. 派遣可能期間の制限の在り方について

（文責：事務局）

（前回の議題に関する意見）

【労働市場における派遣労働者の位置付けについて】

- 派遣が間接雇用であるという、他の雇用形態とは全く異なる点に着目することが重要。この点から、派遣労働者の保護をどうするか、雇用に関するリスクを労働者・派遣元・派遣先でどう分担するかという検討を行っていくべき。
- 常用代替については、正規雇用労働者が行っていた仕事を非正規雇用労働者が行うようになるということ。それが、仕事内容が非正規が担うことがふさわしいもの変わったためであれば問題ないが、事業のコアとなる長期的・持続的な仕事を非正規に切り出しているということであれば、短期の契約が長期に渡り反復更新されることとなり、弊害が生じる。これは基本的には個々の企業の経営の問題であるが、こうした状況が生じていいのかということを考えることは必要。

【派遣労働者のキャリアアップ措置について】

- キャリアアップは基本的には派遣労働者が自律的に行うものであり、それを社会がいかにバックアップするかを考えるべき。派遣元や派遣先が主体となって行うのはキャリアアップ措置に対するインセンティブがないため難しい。

## 1. 登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方について

(1) 登録型派遣

- 登録型派遣については、平成 20 年研究会の報告書で、労使双方のニーズ及び迅速な需給調整機能というメリットがあることから禁止としないとの方向性が示されているが、労働者側のニーズというのは、間接雇用という雇用形態に対するものではなく、迅速なマッチングに対するものなのではないか。他に需給調整機能を果たすものとして職業紹介があるが、登録型派遣の多くは、派遣元で教育訓練を十分に行っているわけではなく、どちらかという職業紹介の要素が強いことを考えると、

登録型派遣で行われているマッチング機能を職業紹介が代替するという事も考えられるのではないかと。

- 20年研究会の報告書に示された方向性が現在でも妥当ではないかと思う。登録型派遣には需給調整システムへの労使のニーズがあり、メリットを生かしていくことが大事。ただし、登録型派遣には、去年の派遣法改正で一定の対策がとられているものの、雇用の不安定性という側面もあり、これには何らかの対応が必要。
- ある程度長い期間が見込まれる場合は職業紹介も考えられるが、就業期間が未確定の状態での労働者の受け入れは登録型派遣が適しているだろう。また間接雇用のため社会保険や雇用者責任等の負担が軽いことが利点として挙げられる。一方、労働者にとっての利点は、一つの職場での就業期間が短く、次々に職場を替わる場合であっても、派遣元で労働者の状況や能力を把握し、継続して仕事の紹介を受けることができるということ。これは通常の職業紹介ではなかなかできないのではないかと。こうした間接雇用のメリットを生かすため、派遣元では労働者に対し継続的に目配りをする事が望まれる。
- 職業紹介によって登録型派遣の機能を代替するというのは、実感からいうとかなり難しい。派遣会社による迅速なマッチングのシステムは相当構築度が高く、これが失われるのは労働市場にとって大きな損失。登録型派遣は必要があるからこそ広がってきたのであり、生かしていくべき。ただし、短期の雇用契約が反復されるのは問題。中には3ヶ月契約を更新し続けて一つの派遣先で十数年働いている人もいる。派遣期間が長い場合には、雇用期間も一定程度長くするといったことは必要ではないか。

## (2) 製造業務派遣

- 労働サービスを提供するという点では、製造業務とそれ以外に差はない。製造業務派遣の就業環境が他の業務と違うことは確かだが、それは派遣に限らず、全ての製造業務に言えること。以前製造業務派遣で問題が起こったとはいえ、それをもって禁止するというのでいいのか。派遣以外の形態で同じような問題が起こったとしても、その分野での労働自体を禁止するという事にはならないはず。
- 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、分けて議論する必要はない。ただし、製造業の労働需要は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。
- 製造業務には、危険・有害な業務が含まれ、そうした業務に短期で経験の少ない労働者が充てられるという安全衛生上の問題がある点、他の業種とは異なる。製造業務派遣については安全衛生教育の面で対応することが基本。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。
- 労災などの問題が多いということであれば対応するのは当然だが、それは製造業務以外でも同じなのではないか。
- 製造業務派遣には生計を担う男性が多く、事務系派遣では家計補助的に働く女性が多い。このような労働者の属性のために、製造業務派遣はフリーター等の他の非正規雇用と併せて社会情勢の文脈で議論がされることが多かった。
- 今後の社会の傾向として、性別に関係なく自分の収入で生計を立てることが当たり

前になっていくということを考えると、男女などの労働者の属性で制度を論じていくのは適当ではないのではないかと。働く個人をことさら重視するのではなく、労働サービスを提供するという労働者派遣の機能に着目して議論していくべき。

- 製造業務では、製造ラインの原価計算の中で労働者の人数や賃金を決める仕組みになっており、労働者個人の能力はほぼ関係ない。それに対し事務系派遣は、業務に必要な能力や経験を考慮し、欲しい人材に見合った賃金を設定して募集を行う。同じ登録型派遣でも大きな違いがあり、製造業務派遣は事務系派遣と比べてキャリアアップ措置を講じるのが難しいが、登録型派遣の持つ需給調整機能を担保しつつ、派遣元・派遣先にインセンティブを付与することで製造業務においてもキャリアアップを図る方法を考えていくべき。
- 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といった特徴があり、そこから派生する問題は派遣に固有のものではない。仮に製造業務への派遣を禁止すると構内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。
- 製造ラインでは数人～数十人単位で労働者が必要になるが、ハローワークで募集をしてもなかなか人が集まらない。派遣という仕組みがあることにより、派遣先は募集・採用コストを軽減しながら迅速に労働力を確保することができる。製造業務派遣を禁止すると、こうした需給調整が行えなくなる恐れがある。
- 需給調整機能に対する派遣先のニーズが大きいということは確か。ただし、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。また、製造業務派遣の禁止に反対する労働者が多いという点については、間接雇用という形態を積極的に希望しているということではないはず。
- 仙台以外の被災地は大手の派遣会社があまり進出していない地域だったが、震災後は緊急雇用創出の基金による自治体の事業を派遣会社が受託し、高い雇用創出効果を上げている。ただし、派遣会社の利益は非常に少なく、長期に渡り展開するのは難しいという声がある。

### (3) 特定労働者派遣事業

- 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、「常時雇用する労働者」を「無期雇用される労働者」に改め、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。
- 「常時雇用する労働者」を「無期雇用される労働者」と限定することに賛成。特定労働者派遣も許可制とする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。

## 2. 派遣可能期間の制限の在り方について

- 派遣可能期間の制限を、現行の業務単位から労働者単位にするべきとの議論に賛成。常用代替防止の観点からは、ある程度の派遣期間の制限は必要。派遣労働者のキャリアアップには、若年のうちは一つの職場で3～5年働くことが有効であり、これ以上

同じ職場で働くことは効果的でないと分析がなされている。ただし、一つの派遣先で同一の派遣労働者の派遣可能期間が短期間に制限されると、派遣元も派遣先も責任をもってキャリア開発に投資しようとは考えないため、そういう点では派遣可能期間の制限がマイナスに働く場合もある。また、中高年になると次の派遣先を見つけるのが難しくなるため、同じ派遣先で働き続けることが望ましい場合もある。また、家計補助的に働きたい人や職場を替わりたくない人については、派遣可能期間の制限を設けないという考え方もないわけではない。

- 期間制限を業務単位から人単位にすることには反対。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って、派遣元から派遣先に人を送り込むという考え方ではない。人を送り込むという考え方は労働法においても非常に問題があるはず。現行制度は、業務に期間制限が設けられていることにより、派遣先は外部労働市場にふさわしい業務だけを派遣に出すため、常用代替防止が図られる仕組みになっている。派遣先は「業務」を派遣に切り出しているのであり、「人」を切り出しているのではない。20年研究会の報告書に示された方向性が妥当ではないか。
- 改正法の附帯決議も踏まえた議論が必要。「業務」で区分している現行制度というのは、26業務とそれ以外で期間制限を分けているという規制と、ある業務を派遣労働者が行える期間に制限をかけているという規制の二つから構成されている。
- 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。常用代替防止という考え方には、労働市場において正社員に代わって派遣労働者が増えることを抑制することと、派遣先において正社員が行っていた仕事を派遣労働者が行うようになることを抑制することという二つがある。他方、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。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。いずれにしても、現行制度における常用代替防止策がどのような仕組みになっているのか、丁寧に見ていくべき。
- 業務単位による期間制限を廃止し労働者単位にした場合、労働者を入れ替えればずっと派遣を使い続けることができるようになる。それに対し現行の業務単位では、期間制限を超えた場合は派遣先で直接雇用しなければならない仕組みとなっており、それを見込んでいた派遣先にとっては、教育訓練のインセンティブが沸きやすいのではないか。現行では26業務については常用代替が起こらないという理由から、26業務以外の自由化業務にのみ期間制限を課しているが、例えば派遣と短期の直接雇用が交互に反復されているケースなど、常用代替防止が実現されているとは言えない状況もある。現行制度は常用代替という目的に対し効果的な仕組みとなっているのかきちんと検討する必要がある。
- 業界団体が提案している労働者単位での期間制限という仕組みでも、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今と変わらず、業務を決めずに人を送り込むということを提案しているのではない。派遣先からは、従来通り業務単位で依頼が行われ、人単位ではないだろう。また、今の26業務のほとんどは、派遣可能業務がポジティブリストだった時代に定められ、専門性等の観点から厳しい期間制限が必要ないと判断されたもの。今後もこの考え方を維持していくのか、検討していく必要。
- そもそも労働者派遣とはどういう業態か、という観点から考えるべき。長期的・持

続的で本来企業の内部で行うべき業務が、外部労働市場に切り出され、人を交代すればいつまでも派遣に担わせることができる、という状態がいいのかどうか。現行の業務単位の制限のもとでは、（自由化業務については）ある業務がずっと外部に出されるということはない。業務に期間制限がかかっていることにより、派遣先に対し、外に出す仕事とそうでないものをきちんと峻別させる仕組みになっている。

- 法律は世の中の実態にそぐわなくなったら変えていくべき。本来 26 業務は常用代替の恐れが少ない業務がリスト化されたものであるということが忘れられ、「専門 26 業務」というように、26 業務は専門的な業務であるという認識が持たれている。企業の外部に出せる仕事なのかどうかの判断基準として、仮に 26 業務を存続させるのであれば、本当に専門的な業務をリスト化し、期間制限から外すことも考えてよいのではないか。しかし専門的な業務を個別に定めることは現実的には非常に難しいため、26 業務という区分自体をなくすことも一つの考え方。
- 現行の 26 業務についても、付随業務・付随的業務といった、ボーダーにかかる業務について、わかりにくいという指摘があり、26 業務を見直して本当に専門的な業務を規定することは、非常に難解な問題。

（以上）