

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書(平成 25 年8月 20 日) 概要

第1 制度の在り方の検討に当たっての基本的な考え方

- 制度の検討に当たっては、
 - ① 労働者派遣制度の労働力需給調整における役割を評価しながら、派遣労働者の保護及び雇用の安定等を積極的に図ること
 - ② 派遣労働者のキャリアアップを推進すること
 - ③ 労使双方にとってわかりやすい制度とすることを基本的な視点として持つことが適当。

第2 登録型派遣・製造業務派遣の在り方

- 登録型派遣は労働力の需給調整の仕組みとして有効に機能しており、仮に禁止した場合、経済活動や雇用への影響が懸念される。
- 登録型派遣については、雇用の不安定性への対応が必要であり、後述の雇用安定措置を講じていくことが考えられる。
- 製造業務派遣について指摘されている問題は、製造業務の有期雇用労働者一般に関係する事項であり、労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しい。雇用の不安定性については、登録型派遣をめぐる雇用の不安定性の議論の中で検討すべき。

第3 特定労働者派遣事業の在り方

- 特定労働者派遣事業には有期雇用を反復更新している者も含まれており、それらの者の雇用が必ずしも安定していない状況。
- 「常時雇用される」を「期間の定めのない」と再整理することで、特定労働者派遣事業はすべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定することが適当。

第4 期間制限の在り方等

(1) 26 業務という区分に基づく規制の在り方について

- 「専門性」は時代とともに変化するため、判断基準を明確に定義するのは困難。
- 26 業務の該当の有無をめぐる関係者間で解釈の違いが生じるケースが発生。いわゆる付随的な業務についても、該当の有無の判断が難しいという意見。
- 現行の 26 業務という区分に基づく規制の廃止を含め、労働政策審議会で議論していくことが適当。

(2) 現行の常用代替防止策の課題

- 常用代替防止は派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない。
- 正規雇用労働者と同様の待遇の派遣労働者まで一律に抑制の対象とすることは適当でない。
- 期間制限の存在が派遣労働者の雇用の不安定性の一因に。
- 派遣労働者の所属する単位を変更すれば、同一の派遣労働者の受入れを長期間

続けることができる仕組みとなっている。

(3) 常用代替防止の再構成

- 有期雇用派遣は、間接雇用かつ有期雇用であるため、派遣労働者の雇用の不安定性、キャリアアップの機会が乏しい、派遣先での望ましくない派遣利用の可能性、拡大しやすい性質といった特徴があることから、一定の制約を設け、無限定な拡大を抑制していくことが望ましい。
- 常用代替防止の考え方は、今後、対象を有期雇用派遣に再整理した上で、
 - ・ 個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されない、また労働市場全体で有期雇用派遣が無限定に拡大しないという個人レベルの常用代替防止
 - ・ 派遣先の常用労働者が有期雇用派遣に代替されないことという派遣先レベルの常用代替防止の2つを組み合わせた考え方に再構成。
- 無期雇用派遣は常用代替防止の対象から外すが、無期雇用の労働者にふさわしい良好な雇用の質の確保を図っていくことが望まれる。

(4) 今後の制度について

- 今後の常用代替防止のための制度については、有期雇用派遣を対象とし、
 - ① 労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定する
 - ② ①により派遣労働者を交代することで有期雇用派遣を続けることが可能となる点に対しては、派遣先の労使がチェックする仕組みを考えるとすることを中心に検討していくことが望まれる。
- 派遣の継続性については、判断基準となる範囲の設定によって様々な案が考えられる。
- 労使のチェックの仕組みについても、様々な案が考えられる。
- 個人単位の派遣期間の上限に達した有期雇用派遣労働者には、派遣元が雇用の安定のための措置を講じることが適当。

【今後の制度のイメージ】例えば、以下を主な構成要素とする制度が考えられる。

- ① 個人レベルでの派遣期間の制限
 - …同一の有期雇用派遣労働者について、派遣先の組織・業務単位における受入期間に上限を設ける。(組織・業務単位の範囲の大きさにより、多くの選択肢)
- ② 派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置
 - …派遣元は、有期雇用派遣労働者が受入期間の上限に達する場合、希望を聴取し、派遣先への直接雇用の申入れ、新たな派遣就業先の提供、派遣元での無期雇用化等のいずれかの措置を講じる。
- ③ 派遣先レベルでの派遣期間の制限(派遣先の労使のチェック)
 - …継続的な有期雇用派遣の受入れが上限年数を超す場合、派遣先の労使の会議等の判断により、上限年数を超えた継続的受入れ等の可否を決定する。
- 有期雇用派遣の受入期間の上限については、個人単位、派遣先単位共に3年とすることを中心に検討することが考えられる。

第5 派遣先の責任の在り方(派遣先の団体交渉応諾義務について)

- 集団的労使関係法上の使用者性は、労働者派遣法の範疇で対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当。

第6 派遣労働者の待遇

(1) 均等・均衡待遇

- 均衡待遇に関しては、派遣労働者の待遇の改善だけではなく、待遇が低いことによる派遣労働者の安易な利用を抑制する効果があり、今後とも取組を進めていくべき。
- 均衡待遇を更に進めるには派遣先の更なる協力が不可欠。派遣労働者の賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などの面で派遣先の役割が期待される。
- 派遣元に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明義務を設けることも考えられる。

(2) 労働・社会保険の適用促進

- 加入を促進するためには、派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を確認する仕組みが有効。

第7 派遣労働者のキャリアアップ措置

- 一般労働者派遣の許可要件にキャリアアップ措置に関する事項を盛り込むこと等が適当。
- キャリアアップには派遣先の協力も重要であり、OJT等の取組を行うことが望まれる。また、意欲と能力がある派遣労働者には、派遣先等での直接雇用の推進が適当。
- 国や業界団体の果たす役割も重要。

第8 その他

- 派遣元で無期雇用の者に対する事前面接は規制の対象から除外することが適当。
- 無許可・無届の事業者への事業停止命令等の指導監督の強化を検討することが必要。
- 改正法については、円滑な施行に努め、施行状況の情報の蓄積を図ることが重要。日雇派遣の原則禁止は、労働政策審議会において今後の制度見直しに向けた議論が必要かどうかを判断していくことが適当。