

「在り方研報告」の概要と問題点

1 労働者派遣法の制定及び改正経過

(1) 労働者派遣法

- ① 職業安定法 44 条で罰則をもって禁止されている「労働者供給事業」のうち、「労働者派遣」に限定して合法化
- ② 間接雇用の弊害が予想されるため、さまざまな事業規制を実施
 - ・ 許可（一般派遣）、届出（特定派遣、財産基礎に関する書類不要）
 - ・ 適用除外業務（港湾運送、建設、警備、政令指定業務）
 - ・ 暫定措置による適用除外 物の製造業務中一定の業務（2003年解禁）
 - ・ 個人情報保護
 - ・ 特定行為の禁止
 - ・ 労働者派遣契約締結に当たって定めるべき事項の法定
- 日雇派遣の原則禁止
- 離職者の元勤務先への派遣規制
- グループ企業への派遣の総量規制
- ③ 常用代替防止の原則による規制
 - ・ 派遣期間制限（現行法⇒自由化業務原則1年、過半数代表意見聴取を条件に最長3年、政令指定26業務なし）
 - ・ 派遣先の直接雇用申込み義務（40条の4）
 - ・ 3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れた場合の雇用申込み義務（40条5）
 - ・ 派遣先に対する指導・助言・勧告・企業名公表
 - ・ 違法派遣の申込みみなし規定（2015年10月施行）
- ④ 派遣労働者の保護（雇用安定、賃金等の確保）

・③を参照

○労働条件の説明義務

○マージン率公開

○派遣料金額の明示

○派遣元均衡待遇配慮義務、派遣先協力義務

○派遣契約中途解除時の対応

派遣先 新たな就業場所確保、休業手当等の費用負担等の措置義務

○派遣元による雇用安定措置（30条）努力義務

1年以上雇用している労働者等について、無期化ないし無期直接雇用、紹介

予定派遣、教育訓練

（2）派遣法制定と改正過程

① 1985年（施行は86.7.1）

ポジティブリスト方式（13⇒16へ）＋行政指導で3年

② 1996年 16⇒26業務へ

③ 1999年 ネガティブリスト方式（常用代替防止の観点から、期間制限を）

政令指定26業務（3年）

自由化業務（1年）

④ 2003年 政令指定26業務（期間制限撤廃）

自由化業務（原則1年、最長3年）

⑤ 2003年 製造業務派遣解禁

⑥ 2008年～09年 大量の派遣切り⇒政権交代（民、社、国新）

⑦ 2012年4月 改正法公布（法律名、目的に「派遣労働者の保護」を明記、

日雇い派遣原則禁止、マージン率公表等、但し、付帯決議）

⑧ 2012年10月 改正派遣法施行（初めて規制強化へ）

⑨ 2013年7月参議院選挙（衆参自公多数に）

⑩ 2013年6月14日 「日本再興戦略」閣議決定（派遣見直し）

⑪ 2013年8月20日 「あり方研報告」

2 日本再興戦略における派遣法改正の位置づけ

(1) 総論

規制省国を目指し、人材ビジネスを活用しつつ、新しい流動性の高い雇用システムを構築し、企業活力を取り戻す。

「投資を阻害する諸規制・制度の見直し」(3 p)「規制省国」を実現(4 p)

「戦後の高度経済成長の時代に作られた雇用システムや教育システムが『成功体験の罫』にとらわれ、今日まで維持温存されてしまった結果、女性や高齢者の能力が十分活用されないままとなっており、また、子供や若者たちの教育も世界の潮流や時代の変化に取り残されてしまっている。」(4 p)

「若者が、学校を出て、就職し、一生同じ会社で働くというシステムは、今や過去のものとなっている。」

「自分の能力に見合わない一時的な職を転々とするのではなく、希望を持って、意欲的に自分の能力を磨きつつ、能力に見合った報酬が得られる職に就き、家庭を築き、次の世代をしっかりと育てていけるようにする。このため、ハローワークの情報や業務を思い切って民間人材ビジネスに開放し、民間が有するノウハウを活用する形で、スキルアップ研修、ふさわしい職とのマッチングなどを支援する。(5 p)

(2) 3つのアクションプラン

① 「戦略市場創造プラン」「国際展開戦略」「日本産業再興プラン」

② 「日本産業再興プラン」中の「雇用制度改革・人材力の強化」

就業率80%目標、若者・女性・高齢者等の活躍の機会の増進

③ 行き過ぎた雇用維持から失業なき労働移動への政策転換

⇒今後5年間に失業期間6か月以上の者の2割減少

⇒転職入職率9% (2011年7.4%)

・雇用調整助成金(1134億)を労働移動支援金(2.4億)へ

・人材マッチングに民間の力を最大限活用する

④ 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

ハローワーク情報の民間開放、就業支援への民間人材ビジネスの活用

④ 多様な働き方の実現（労働者サイドの要求として位置づけられる）

- ・労働時間法制の見直し
- ・労働者派遣制度の見直し

「登録型・製造業務派遣の在り方、いわゆる専門26業務に該当するかどう
かによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方等に関して有識者による検討を進め、本年8月末までを目途に取りまとめる。さらに、労働政策審議会で議論を行った上で、早期に必要な法制上の措置を講ずる。」

⇒規制改革会議実施計画「常用代替防止」に代えて「派遣労働の濫用防止」

- ・多様な正社員モデルの普及促進
- ・最低賃金引き上げのための環境整備 など

⇒多様な働き方を規制緩和のために位置づける

3 在り方研報告の概要

ポイント

- ・派遣可能期間について政令指定26業務による区分を撤廃する（専門性等で扱いを変える現行法の仕組みは放棄する）⇒派遣先の業務に着目した規制はとらない。
- ・無期雇用派遣については、期間の定めのないものと整理したうえで、常用代替防止の対象からはずし、恒常的な業務であっても、派遣労働として期間制限なく派遣及び派遣受入れを可能とする。
- ・有期雇用派遣（従来の常用型有期であったものも含む）については、すべての業務について個人単位で最長3年の期間制限を設ける。役務の提供という性質が著しく後退。
- ・3年で職を失う有期雇用派遣労働者に対しては、派遣元が雇用安定措置を講ずる。
- ・有期雇用派遣については、派遣先労使のチェックを条件に、派遣労働者を入れ替
えれば、恒常的な業務であっても永続的に派遣労働を受け入れることができる。
- ・均等待遇は、職種別賃金体系が確立していないわが国では導入困難。
- ・登録型派遣の原則禁止は不要。

- ・製造業務派遣の原則禁止は不要。
- ・派遣先の団代交渉応諾義務の法定は特に派遣法で措置する必要はない。

(1) 労働者派遣制度の在り方の検討に当たっての基本的な考え方

① 派遣労働の役割の変化

結婚出産等で離職した女性の受け皿⇒新規学卒者、正規雇用離職者、柔軟な働き方を望む者まで含む

② 派遣労働者の多様な実像（派遣労働市場全体を見渡した議論の必要性）

ア 労働者の主観面

不本意型（38.8%）反面、自発型（33.6%）

イ 業務面

専門性の高い業務から軽作業まで広い範囲をカバー

⇒従来は一部の問題ある派遣だけを強調した議論になっていた。

③ 3つの基本的な視点を提示

ア 労働者の保護及び雇用の安定を積極的に図ること

イ 派遣労働者のキャリアアップ

ウ 労使双方にとって分かりやすい制度

(2) 期間制限のあり方について

① 常用代替防止について

「現行の制度は、常用代替のおそれの有無により業務を区分し、常用代替のおそれがあるものについては派遣先の業務単位で期間制限を設けるという、国際的にみても独特の規制を採用している。」

② 26業務の在り方について

「業務遂行のために専門的な知識、技術又は経験を必要とする」⇒制度の安定性に問題がある。

「法制定時の理念と現実との間の乖離が生じている」（実際には常用代替のおそれのある業務にも拡大してしまっている）。

⇒「現行26業務の廃止も含めて、議論していくことが適当」

③ 現行常用代替防止策の課題

常用代替防止という考え方の問題点

ア 派遣先の常用労働者を保護する考え方である。派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない。⇒派遣先の正規労働者と派遣労働者との対立構造の中で、派遣労働者の保護は顧みられてこなかった。

イ 正規雇用労働者の雇用を基本とする日本型雇用を維持する目的。

近年非正規労働者は増加を続けており、(パート、契約社員、嘱託等の直接雇用の非正規労働者も正規労働者の業務を侵食している) ⇒派遣労働者のみを常用代替防止の対象とし続けることには十分な整合性はない。

ウ 現行の常用代替防止の考え方は多様な派遣労働者の実情にも十分即していない(賃金・福利厚生や雇用の安定性等の面で正規雇用労働者と同様の待遇を受けている者も存在する)。無期雇用派遣社員については例外とすべき。¹

④ 常用代替防止のための方策

ア 間接雇用の問題点

- ・雇用主としての責任を負わずに容易に入手できる労働力としてみる傾向
- ・他の非正規雇用よりも利用が拡大しやすい
- ・技術・知識の維持や長期的な事業発展にマイナスの影響も

¹ 「派遣される労働者の保護を図るという観点だけではなく、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれることのないよう配慮する必要がある」「新規学卒者を常用雇用として雇入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるというわが国の雇用慣行との調和を図る必要がある」(中央職業安定審議会派遣事業等小委員会報告(84.11))

「派遣期間については、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業制度を位置づけるとの基本的な考え方に基づき、原則として派遣期間を一定の期間に限定することが適当である」(「労働者派遣事業制度の改正についての建議」98年5月)

- ・登録型では、派遣契約が終了すると労働契約も終了しやすい

イ 有期雇用の問題点

- ・雇用が不安定
- ・長期的な視野からの教育訓練やキャリアアップ形成支援が難しい。
- ・専門性や待遇が低く、雇用主としての責任回避目的で利用される傾向
⇒これに対して、無期雇用の派遣労働者はそのような弊害が少ない。

ウ 方向性

有期雇用派遣は「一定の制約を設け、拡大を抑制していくことが望ましい」

- ・有期雇用派遣に固定されることを防止し、
- ・労働市場全体としても常用労働者が有期雇用派遣に代替されることを防止

⑤ 常用代替防止の再構成

無期雇用派遣は、「常用代替防止の考え方からは異なる取扱いが望ましい」

有期雇用派遣は、「これまでと同様常用代替防止の対象として一定の制約を設けることが適当」

⑥ 常用代替防止策の在り方

ア 個人レベルと派遣先レベルに再構成すべき（現行は業務ごとの規制）

有期雇用派遣は望ましくないので、拡大を防止する。

イ 常用代替防止と派遣労働者保護を両立させることが重要

ウ 26業務の区分を廃止して、「常用代替防止策」を設けるべき

（わかりにくい、専門性で限定しても流動的で安定性を欠く）

エ 個人レベル

- ・特定の仕事に有期雇用派遣として固定されないようにする

（専門業務も含めて固定は回避すべき）⇒一律に期間に上限を設ける。

- ・個人単位にする⇒派遣先での業務の限定は緩やかになる

専門業務か否か、付随的業務か否かといった面倒な問題がなくなれば⇒派遣先の仕事の状況に応じて職域を広げることができる。OJT等の派遣就労を通じたキャリアアップの機会が増す。

- ・派遣元がキャリアアップ措置を講じる契機を作ることができる(?)
- ・付随的な業務の問題が少なくなるなど、わかりやすい。
- ・派遣元に雇用安定措置を講じさせることで3年に到達した労働者の失職をカバーする。

オ 派遣先レベル

- ・①現行制度の業務単位での期間制限（を継続することの可否）

問題点・「同一業務」の範囲の判断が難しい。

- ・派遣先の実情に応じた判断ができない
- ・派遣労働者のキャリアアップ促進の観点が入りにくい
- ・これまで期間制限がなかった26業務について影響が大きい。

- ②均等待遇・均衡待遇

企業を超えた職種別賃金が普及しておらず、均等待遇まで推進するのは難しい。

- ③派遣先の労使がチェックする方法

ドイツの事業所委員会の仕組み？

派遣先労使の議論により現場の実態を踏まえた判断ができる

派遣先常用労働者の意見が反映されやすい

労働者の交代による長期継続派遣についてもチェックできる。

ドイツの一部産業では、派遣利用開始の際も事業所委員会が関与する「入口規制」を行っているが、規制強化になるし、過剰介入になりかねない。

(3) 今後の制度の検討について

- ① 26業務か否かにかかわらず、共通ルールとして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こと
- ② 派遣労働者の交代による望ましくない派遣利用は派遣先労使がチェックする。
労使チェック
- ③ 派遣期間上限に達した者については、
ア 派遣先への直接雇用の申入れ

イ 新たな派遣就業先の提供

ウ 派遣元での無期雇用化等

のいずれかの措置を講じなければならないこととする（私法上の効力不明）

3 問題点等

- ① 間接雇用である例外的な働き方を一般化するもの

派遣労働者を増やす政策⇒非正規化が一層進む

「間接雇用」を増大させることに積極的な意義はない。

派遣先はより一層派遣労働者を使いやすくなるが、一方で派遣先の責任強化についてはみるべき提言がない（キャリアアップへの協力程度）。

- ② 労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持向上に逆行する

常用代替の趣旨を「派遣先正規労働者の雇用保障」と矮小化している。

派遣労働者の保護と常用代替防止を対立的にとらえている。

常用代替防止は、労働者全体に対して、安定した良好な雇用を確保する趣旨が含まれる。これから卒業して就職する若者や離職者、転職者等を含め、直接無期の雇用がどんどん減っていくような政策は誤り。

- ③ 不安定、低処遇の派遣労働者が増大することに有効な歯止めがない。

派遣元の雇用安定措置は私法的効力がなければ、実効性がない。ごく一部の例外を除き、派遣元に雇用安定措置を期待することはできない。

そもそも、個人単位にした場合であっても、入れ替えれば長期に使えるという制度にする必要はないはずであり、派遣先の都合を優先したもの。

- ④ 有期雇用派遣の労働者交代についての労使チェックは過半数代表の意見聴取等であれば、歯止めとはなりえない。

また、既に派遣労働者を受け入れている派遣先労使が、派遣労働者が交代する際に、受入れを拒否する判断をするか極めて疑問。このような方法ではなく、派遣労働者の入れ替えを禁止すれば済むはず。

- ⑤ 根本的には、直接無期雇用の原則に立脚し、恒常的・長期的に必要な労働力は労働力を利用する者が雇用責任を果たしつつ直接雇用するべきであ

る。本来であれば正規社員となるべき者が低処遇・不安定雇用の派遣社員の地位にとどめられるような制度改正は弊害が大きい。

- ⑥ 派遣労働者のキャリアアップを派遣元ができるのか疑問。派遣会社は、具体的にどのようなキャリアアップの責任を負うのかが報告書からは不明。一定の費用負担を義務付けるのか？特に **OJT** は実際に働いている派遣先が実施しなければ効果がない。直接雇用を促進することがキャリアアップにつながる。

以 上