

労働者派遣制度の合理化について

2013/05/09

規制改革会議雇用 WG 座長

鶴 光太郎

1. 「常用代替防止」について

- ・ 労働者派遣法制定（1985 年）に当たって、正社員の仕事を奪わないようにする（「常用代替防止」）ため、期間という視点からは「臨時的・一時的」、業務という視点からは「専門業務」およびもともと正社員雇用になじまない「特別の雇用管理を行う必要がある業務」という限定を入れた規制を導入した。
- ・ 以後、労働者派遣法の改正は規制緩和を中心として進められたが、「臨時的・一時的」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」という大前提は変わらぬまま、法改正が行われてきた。
- ・ しかし、労働者派遣法の規制の根拠である「常用代替防止」については、以下のような問題点がある。
 - 常用労働者の概念があいまいである（ただし、労働者派遣法制定当時の状況を考えれば無限定型正社員を想定しているものと考えられる）。
 - 常用代替防止は正社員の保護を目的としており、派遣労働者の保護と必ずしも相容れない。
 - 労働者派遣法が制定された 80 年代半ばは正社員が 8 割超を占めていたが、非正社員が 4 割近くになった現在、事後的にみれば「常用代替」が既に広範に進展してきたといえる。だとすれば、これまで通りの手法でこの政策目標を追求することは意味を失っているといえるのではないか。
 - かりに、「常用代替防止」が「不安定雇用の拡大防止」という点で意味のある政策目標だとしても、他の非正規雇用については他の手法で「不安定雇用」対策が講じられており、労働者派遣という雇用形態についてのみ「常用代替防止」という観点から規制を行うことは、政策としての一貫性を欠き、政策目標そのものを不明確なものとしている。
 - 今日からすると、企業が利用している派遣業務のなかには、「特別の雇用管理を要する業務」と位置づけることができる業務もあるのではないか。また、従来「専門業務」とされてきた業務のなかにも同様に「特別の雇用管理を要する業務」と位置づけることができる業務もあるのではないか。
- ・ 労働者派遣法の「常用代替防止」という政策目標がその妥当性を失っているとすれば、それに代わる政策目的を明確にしつつ、他の非正規雇用政策との一貫性も視野に入れながら、「臨時的・一時的」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」という労働者派遣法の規制体系を抜本的に見直すことが考えられるのではないか。

2. 国際的な視点からの評価（「国際先端テスト」）

- ・ 「常用代替防止」というのが労働者派遣の規制の根拠になっている国は日本を含め少数。
 - 事由で制限（フランス）、派遣労働者投入に事業所委員会の同意必要（ドイツ）
- ・ 専門的な業務とそれ以外の業務というように業務区分により規制の異なる国は日本以外に類がないのではないか。

- ・ いくつかの業種・業務（建設、港湾、警備等）においてアドホックに派遣労働が禁止されている国は日本以外に類がないのではないか。
 - 業種・業務による禁止は諸外国ではあまりみられず、近年撤廃される傾向。安全衛生リスクを理由とする危険有害業務などがみられる程度（派遣労働が制限・禁止されている例 ドイツ：建設業、フランス：核物質・放射性物質のある危険業務等、ベルギー：危険業務と公的部門、ポルトガル：建設業が危険業種として指定）。この意味で、派遣労働者に対する特別な安全教育の実施は検討の余地がある。
- ・ 派遣期間に制限を加えている国も日本以外ではほぼ南欧諸国に限定されており、またその趣旨は不安定雇用の防止（派遣労働者の保護）にあるのではないか（フランス、ベルギー、ポルトガル、ギリシャなど）

3. 求められる改革の視点

基本的な考え方：

- ・ 歴史的経緯やこれまでの大きな環境変化、諸外国の状況などを勘案すると、労働者派遣法の規制の根幹である、「臨時的・一時的」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」という視点による規制手法について、できるだけ簡素でわかりやすい仕組みに改めるべきである。

具体的な提案

(1) 業務区別の撤廃

- ・ 「26業務」と「自由化業務」の区別を撤廃してはどうか。
 - 「26業務」、付随業務への該当がわかりにくく、現場での混乱が大きい。
- ・ 現在の「派遣」と「請負（業務委託）」の区別も極めて形式的で技術的な基準によるものであり、法潜脱行為を招きやすいものとなっているため、規制の趣旨と実態にあったものに見直しを要するのではないか。

(2) 派遣労働者保護の観点から「派遣労働の濫用防止」の明確化

- ・ 派遣労働への規制根拠としては、「常用代替防止」よりも派遣労働者の保護という立場から「派遣労働の濫用防止」（実態にそぐわない派遣の利用や低処遇・不安定雇用の防止）を新たに明確化すべきでないか。
- ・ 労働者派遣事業制度は従来通り、「臨時的、一時的な需要への対応」「専門的能力の活用」「特別の雇用管理を要する業務についての利用」と位置付けるとしても、それは「常用代替防止」ではなく「派遣労働の濫用防止」の観点から規制を行うという方向で制度や解釈の変更を行うべきではないか。

(3) 「人」をベースにした派遣期間の上限設定

- ・ 業務に応じて派遣期間の上限を設定する現行の規制手法（具体的には、専門的業務（「26業務」）や特別の雇用管理を要する業務に係る派遣は上限期間を設定せず、それ以外の業務については、臨時的・一時的業務として最大3年までという派遣期間の上限を設定）は、例えば3年の派遣期間の後、3か月間の直接雇用や業務処理請負という形式的な処理（クーリング期間）を挟んで、再び派遣労働

者を利用するという法潜脱行動を生み、常用代替防止や不安定雇用防止という政策目標を実現するものとして実効的に機能してきたとはいえない。このようなこれまでの規制手法に代えて、派遣労働者の保護という視点から、同一の派遣労働者（派遣元で無期雇用のものを除く）について同一の派遣先での派遣期間の上限（例えば 3 年）を設け、派遣という形態で派遣労働者が特定の派遣先に常用的に利用されるという派遣労働の濫用的利用を防止するという手法をとることが考えられるのではないか。

- また、派遣労働者（派遣元で有期雇用の場合）に対して派遣期間の上限を特別に定めるのではなく、有期労働契約者として 5 年を超えれば無期契約に転換する仕組み（労働契約法 18 条）に基づき、派遣元での雇用期間に応じて雇用の安定（無期化）を図るという選択肢もあるのではないか。
- あわせて、有期労働契約（派遣元での有期雇用を含む）の場合、失業リスクが高まる分、雇用保険の保険料（使用者負担）を引き上げ、社会的リスクに見合った保険料の公平負担を図ることにより、有期労働契約や派遣労働の濫用的利用を防止することを検討すべきではないか。

(4) 均等・均衡処遇の推進

- ・ 「常用代替防止」については、かりに「不安定雇用の拡大防止」という意味でその意義は失われていないとしても、これまでのような実効性に欠ける業務（「臨時的・一時的」、「専門性」、「雇用管理の特殊性」）の視点からの入口規制・期間規制という手法をとるべきではなく、むしろ、EU 諸国のように均等・均衡待遇を事実上の常用代替の歯止めとしてなるように法整備を図るべきではないか。
- 「人」をベースにした派遣期間の上限設定は「人」を交代させることにより永続的に派遣を続けることができ、「常用代替防止」に反するという意見も考えられる。この問題については、これまでのような実効性に疑問のある規制手法ではなく、均等・均衡処遇を基盤とした対応（および上記の雇用保険料の公平負担等の政策的措置）をとることで、派遣労働の濫用的利用を防ぎ、ひいては「常用代替防止」にも資すると考えられる。