

労働者派遣事業 関係資料

平成25年5月9日

厚生労働省 職業安定局

派遣・有期労働対策部 需給調整事業課

派遣受入期間の制限について

業務によって、派遣先が同一の業務に派遣を受け入れる期間に制限を設けている。

業務	派遣受入期間の制限
物の製造、軽作業、一般事務など	原則1年間 (過半数労働組合等の意見を聴いた上で、 3年間まで延長できる。)
いわゆる「26業務」など(※)	なし

※その他派遣受入期間の制限がないもの

- 3年以内の有期プロジェクト業務
- 日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下）
- 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- 介護休業等を取得する労働者の業務

【参考】いわゆる「26業務」

- | | | | |
|-----------|----------------|---------------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○財務処理 | ○書籍等の制作・編集 | ○建築物清掃 |
| ○機械設計 | ○取引文書作成 | ○広告デザイン | ○建築設備運転、点検、整備 |
| ○事務用機器操作 | ○デモンストレーション | ○OAインストラクション | ○駐車場管理等 |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○添乗 | ○セールスエンジニアの営業、
金融商品の営業 | ○インテリアコーディネーター |
| ○秘書 | ○受付・案内 | ○放送機器等操作 | ○アナウンサー |
| ○ファイリング | ○研究開発 | ○放送番組等演出 | ○テレマーケティング |
| ○調査 | ○事業の実施体制の企画、立案 | | ○放送番組等の大道具・小道具 |
| | | | ○水道施設等の設備運転等 |

いわゆる「26業務」とは

「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」あるいは、「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」として政令で定める業務

- | | | | |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○デモンストレーション | ○OAインストラクション | ●駐車場管理等 |
| ○機械設計 | ○添乗 | ○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 | ●インテリアコーディネーター |
| ○事務用機器操作 | ○受付・案内 | | ●アナウンサー |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○研究開発 | ●放送機器等操作 | ●テレマーケティング |
| ○秘書 | ○事業の実施体制の企画、立案 | ●放送番組等演出 | ●放送番組等の大道具・小道具 |
| ○ファイリング | | ●建築物清掃 | |
| ○調査 | ○書籍等の制作・編集 | ●建築設備運転、点検、整備 | ●水道施設等の設備運転等 |
| ○財務処理 | ○広告デザイン | | |
| ○取引文書作成 | | | |

※ ○は日雇派遣の例外となる業務(いわゆる「17.5業務」)

○ もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの業務に限定されていた。

○ 派遣可能業務の原則自由化に伴い、新たに派遣可能となったこれらの業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、これらの業務については、派遣可能期間の制限を受けないこととなった。

いわゆる「付随的業務」とは

- いわゆる26業務等の期間制限のない業務と併せてその他の業務も行う場合は、全体として派遣期間の制限を受ける。
- ただし、期間制限のない業務の実施に伴い、その他の業務を付随的に行う場合で、その時間数が全体の1割以下の場合には、派遣期間の制限を受けないと整理されている。

労働者派遣事業関係業務取扱要領(平成24年10月)(抜粋)

第9 派遣先の講ずべき措置等

4 派遣受入期間の制限の適切な運用

(3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲

ロ イの①に該当する業務(注:いわゆる26業務)であっても、イの①から⑤までに掲げる業務以外の業務を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

ただし、イの①から⑤の派遣受入期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的にイの①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えない。

なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要である(第7の2の(1)のイの(ハ)の①及び⑤参照)。

また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。

雇用契約期間別の派遣労働者数(登録型と常時雇用型との比較)

- 平成22年に実施した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、
- ・ 派遣労働者のうち、期間の定めのない雇用契約を締結しているのは、20%程度。
 - ・ 常用雇用型であっても、期間の定めのない雇用契約を締結しているのは、全体の3分の1程度。

(単位:%)

	派遣労働者計	雇用期間								
		1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上	雇用期間の定めなし	不明
総数	100.0	0.3	18.6	24.7	13.8	12.6	4.0	4.8	19.4	1.8
うち登録型	100.0	0.4	22.1	32.8	14.1	12.5	4.0	5.3	6.2	2.6
うち常用雇用型	100.0	0.3	14.6	15.5	13.4	12.7	4.0	4.2	34.4	0.8

(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成23年12月7日 衆議院厚生労働委員会

- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後1年経過後をめぐり、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就業機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] 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について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧に、必要な限度においてのみ実施するよう改めること。
労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業者及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧に実施するよう改めること。
労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業者及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会

- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] 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について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。
- [8] 本法施行に当たっては、あらかじめ、派遣労働者、派遣元・派遣先事業主等に対し、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換推進、均等待遇の確保、「マージン率」の情報公開など今回の改正内容について、十分な広報・情報提供を行い、周知徹底するよう万全を期すること。

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 開催要綱

目的・趣旨等

- 労働者派遣制度については、平成24年3月に成立した改正労働者派遣法の国会審議において、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方や、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について、今後、検討・議論を開始すべき旨の附帯決議が付されている。
- また、この附帯決議では、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始することとされている。
- このため、学識経験者からなる研究会を開催し、労働者派遣制度の今後の在り方について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行う。

【検討事項】

- 登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業・派遣可能期間の在り方を中心としつつ、労働者派遣制度を取り巻く諸課題について、幅広く検討を行う。

研究会の運営等

- 研究会は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課において行う。
- 研究会は、原則として公開とする。

参集者

阿部 正浩
小野 晶子
木村 琢磨
山川 隆一

中央大学経済学部教授
(独)労働政策研究・研修機構研究員
法政大学キャリアデザイン学部准教授
東京大学大学院法学政治学研究科教授

奥田 香子
◎鎌田 耕一
竹内(奥野) 寿

近畿大学法科大学院教授
東洋大学法学部教授
早稲田大学法学学術院准教授

※五十音順、敬称略。◎は座長。

※昨年10月に研究会を立ち上げ、これまで12回開催。今年の夏頃を目途にとりまとめ予定。

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 開催状況

第1回（平成24年10月17日）

＜議題＞ 労働者派遣制度の現状と課題について
労働者派遣に関する実態調査について

第2回（平成24年10月29日）

＜議題＞ 有識者からのヒアリング
・ 労働政策研究・研修機構
副主任研究員 小野晶子氏

第3回（平成24年11月7日）

＜議題＞ 有識者からのヒアリング
・ 静岡大学人文社会科学部法学科
准教授 本庄淳志氏
・ 労働政策研究・研修機構
労使関係・労使コミュニケーション部門
統括研究員 濱口桂一郎氏

第4回（平成24年11月27日）

＜議題＞ 派遣会社・派遣労働者からのヒアリング

第5回（平成24年12月18日）

＜議題＞ 有識者及び労働者団体からのヒアリング
・ 労働政策研究・研修機構
企業と雇用部門
主任研究員 池添弘邦氏
・ 派遣ユニオン
・ 人材サービスゼネラルユニオン
派遣先からのヒアリング

第6回（平成24年12月19日）

＜議題＞ 事業者団体からのヒアリング
・ 日本人材派遣協会 ・ 日本生産技能労務協会
派遣会社からのヒアリング

第7回（平成25年1月22日）

＜議題＞ 今後の労働者派遣制度の在り方について
（労働市場における派遣労働者の位置付け、派遣労働者のキャリアアップ措置）

第8回（平成25年2月12日）

＜議題＞ 今後の労働者派遣制度の在り方について
（登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方、派遣可能期間の制限の在り方）

第9回（平成25年2月28日）

＜議題＞ 今後の労働者派遣制度の在り方について
（いわゆる26業務等、「業務」と「人」、常用代替防止の在り方、常用代替防止の手法、派遣期間の上限）

第10回（平成25年3月14日）

＜議題＞ 今後の労働者派遣制度の在り方について
（派遣先の責任の在り方、37号告示、労働・社会保険の適用）

第11回（平成25年3月29日）

＜議題＞ 今後の労働者派遣制度の在り方について
（労働・社会保険の適用、均衡待遇、特定目的行為の在り方、無許可・無届事業所に対する指導監督の在り方、調査結果を踏まえた対応）

第12回（平成25年4月23日）

＜議題＞ 今後の労働者派遣制度の在り方について
（改正労働者派遣法の施行状況、研究会におけるこれまでの主な議論）

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な議論

第12回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会
提出資料 資料4

1 登録型派遣の在り方について

- 登録型派遣の需給調整システムへの労使のニーズは大きい。就業期間が未確定の状態あるいは短期間の場合の労働者の受入れは登録型派遣が適している。
- 派遣会社による迅速なマッチングのシステムは構築度が高く、これが失われるのは労働市場にとって大きな損失。
- 他の非正規労働者とは異なって雇止め規制(合理性判断)を受けにくい。また、間接雇用であるため、派遣契約の終了が雇用契約の終了につながり、派遣労働者はいつ雇止めになるかわからない不安定な状態にある。
- 登録型派遣の雇用の不安定性という側面には、何らかの対応が必要。
- 登録型派遣を一律に禁止するのではなく、労働者がより安定的な雇用形態へ転換していけることを促すような対策を講じることが必要。

2 製造業務派遣の在り方について

- 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点や、労働需要に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。ただし、そこから派生する問題は製造業全体に関するものであり、派遣に固有のものではない。
- 製造業務派遣には、危険・有害な業務に経験の少ない労働者が短期間充てられるという問題がある。これについては安全衛生教育の面で対応するべき。
- 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。
- 仮に製造業務への派遣を禁止すると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。
- 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、分けて議論することは適当ではない。製造業務派遣だけを規制するのではなく、他の業務への派遣と同様に取り扱うべき。

3 特定労働者派遣事業の在り方について

- 常時雇用される労働者とそれ以外の区別は、法的な雇用保護の違いに着目した区分である有期・無期という区別にそろえるべき。現行の常時雇用される労働者には、有期・無期が混在しており、適切な分類とはいえない。
- 派遣元で無期雇用されていれば、派遣契約と雇用が連動することはなく、雇用が安定しており正規雇用により近い形態。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、としている派遣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、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。
- 特定労働者派遣も許可制とす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。

4 期間制限の在り方について

(1) 26業務について

- ①「専門的な知識等」や②「特別の雇用管理」が必要な業務という判断は、時代状況によって変わるものであり、今後も常用代替の恐れの有無を判断する際の基準としていくのは難しい。
- 常用代替の有無について新たな基準を設けることは現実的には非常に難しい。仮に見直しても、境界線上の問題について、わかりにくいという問題は残る。26業務という区分自体を廃止することも選択肢としてあり得る。
- 現行制度では26業務への派遣は業務の範囲に厳しい制約があり、派遣労働者の仕事の広がり・向上が阻害されている。

(2) 常用代替防止の在り方について

- 一部の雇用形態について規制を強化すると、他の雇用形態へ雇用が移動する「もぐらたたき現象」が起こる。派遣だけでなく、非正規雇用全体を視野に入れて考えることが必要。
- 派遣だけが正社員を代替しているのではなく、契約社員やパート・アルバイトも増えてきている。単に派遣の受入を制限する仕組みを作っても、その分の労働力は正社員にならず、他の非正規雇用に置き換わる可能性が高い。
- 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。
- 派遣労働者とその他の雇用形態の労働者の利害が対立するような仕組みではなく、派遣労働者の保護のために、例えば、派遣が終了したら次の派遣先を紹介することを義務付けるなど派遣元の雇用責任を強化していくことが必要ではないか。
- 常用代替防止の考え方には、派遣先の正社員が派遣労働者にとって代わられることを防ぐというミクロの観点のものだけではなく、労働市場全体の不安定雇用の比率が上がることを防ぐ、というマクロ的な観点のものもある。
- 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。一方、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。

(3) 業務と人について

- 派遣期間の上限設定を業務単位から人単位に変更することで、派遣労働者に任せる仕事に幅が生まれ、キャリアアップにつながるという見方がある。また、業務単位に比べ人単位での期間制限の方がわかりやすい。
- 業務単位から人単位に変更した場合、人さえ替えれば派遣先はいつまでも派遣を受け入れることができ、これこそ常用代替防止の趣旨とは合わないのではないか。
- 派遣先の常用代替を防止するという考え方からは、業務単位の期間制限という考え方が自然。ただし、これは、派遣労働者の保護や雇用安定のためにならないという側面もある。一方、人単位の期間制限というのは、派遣先の常用代替とは別のコンセプトであり、同一の派遣先で同一の労働者が何年も働くべきでないという考え方である。
- 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り、人を送り込むという考え方ではない。
- 人単位として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変わらないのではないか。

(4) 常用代替防止の手法について

- 特定の雇用形態を増やすために法律によって経済活動を縛ることは望ましくない。法律で特定の非正規雇用を規制しても、他の非正規雇用が増えるだけで、正規雇用が必ずしも増えるわけではない。
- 派遣受入の判断に派遣先の事業所委員会が関わることとなっているドイツのような仕組みは一つの手法として考え得る。
- 派遣先の労使という枠組みからは派遣労働者が除外されていることに留意が必要。常用代替防止と派遣労働者の保護とのバランスも考えるべき。

5 派遣先の責任の在り方について

- 団体交渉の応諾義務は、派遣法の範囲に留まる問題ではなく、労組法の一般的枠組みで考えることが妥当。派遣先の使用性については、判例の枠組みで考えていくことが基本。

6 派遣労働者の処遇について(均衡待遇、労働・社会保険の適用促進を含む)

- 派遣労働者の賃金は、その時々労働市場の状況の影響を大きく受ける。単に均衡待遇の配慮義務を設けても、賃金の均衡待遇は進まないのではないか。
- 均衡待遇の配慮は、その結果に法が直接介入することは難しい。パートタイム労働法のような説明義務を設けることは考えられる。行為規範としてガイドラインを示すという取組みもあり得る。
- 労働・社会保険の加入率はパートと比べても高く、派遣に限定して加入促進の対策を講じる必要性は低いのではないか。

7 派遣労働者のキャリアアップ措置について

- 正社員になれなかったから派遣で働いているという者に対しては、職業能力を伸ばす場として派遣をしっかりと活用できるようにすべき。
- 派遣労働者の中には、キャリアアップを希望しない人や、家計補助的に働きたいという人もいる。全員にキャリアアップ措置が必要なわけではなく、対象は峻別する必要がある。
- キャリアアップは基本的に派遣労働者が自律的に行うものであり、それをいかにバックアップするかを考えるべき。派遣元や派遣先にはインセンティブが低く、主体になるのは難しい。
- キャリアアップは実際の仕事の中で実現していくものであり、派遣労働者を使用している派遣先にも人材を育てていくという意識を思ってもらうことが必要。派遣先に、派遣労働者の評価や目標設定等に関わってもらう取組みも考えられる。これは、派遣先での直接雇用への転換を検討する際にも重要な情報となる。
- 常時雇用の中でも無期のほうが教育訓練の受講率が高く、無期雇用の方が能力開発の面でもメリットがある。一方、有期雇用の派遣労働者は、無期雇用と比較して投資を回収できない可能性が高く、派遣元は教育訓練を行いにくい。
- 派遣は元々ジョブ型の外部労働市場であり、色々な職場で働くことが本来の姿。若い人、特に正社員を希望しているにもかかわらず派遣労働者となっている人の場合には、キャリアアップのためにも様々な職場で経験を積むことが必要。

8 その他

(1) 特定目的行為(いわゆる事前面接)の在り方について

- 事前面接には、①派遣元が派遣予定の労働者(1人)を連れて行き、派遣先が面接のようなことをする、②派遣予定の人数以上の候補者を派遣先に連れて行き、その中から派遣先が選別する、という2種類がある。20年研究会報告のように無期雇用の者に事前面接を解禁するとしても②の場合は解禁すべきではないのではないか。
- 仮に、派遣元で無期雇用されている場合に事前面接を認めることとする場合であっても、性別による差別の禁止等一定のルールを設けるべきである。
- 事前面接等をしなくても的確にマッチングするというのが派遣元の能力であり、現行のままでもよいのではないか。

(2) 無許可・無届事業所に対する指導監督の在り方について

- 無許可・無届派遣などの法令違反をする会社があるために、派遣業界全体のイメージが悪化している。悪質な者を排除するためにも、無許可・無届事業所への行政処分は行えるようにすべき。
- 無許可・無届で派遣を行う事業者に対して、改善命令などを行うことができるのか、技術的な検討は必要。

(以上)

【国際先端テスト シート】（労働者派遣制度の合理化）（注1）

(1) 制度比較（5か国と比較）（注2）

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
1. 派遣禁止業務	原則自由 例外的に、港湾運送、建設、警備、一定の医療関連業務などについて禁止	自由	自由	原則自由 例外的に、建設業の現場への派遣は原則禁止（ただし、一般的拘束力のある労働協約が適用される場合は可能。）	原則自由 例外的に、行政命令により定める危険作業（特定の化学物質が放出される現場での業務等）について禁止	原則自由 例外的に、特定の危険業務及び公的部門における利用は禁止。労働協約上は、引越業や家具倉庫業、内陸水路業務におけるブルーカラーの派遣労働者の利用を禁止。
2. 対象業務の派遣期間の制限	①自由化業務 原則1年、最長3年 ②専門26業務 なし※ ※専門26業務の付随的業務に費やす時間が1日当たり又は1週間当たりの就業時間数の1割を超える場合や、専門26業務に従事する者が自由化業務に従事した場合 原則1年、最長3年	なし	なし	なし※ ※2002年改正の際に廃止。また、2011年改正で、法第1条に「労働者派遣は一時的であること」を規定	原則として、下記の理由に限り派遣労働者の利用が認められており、理由に応じ上限が異なる。 ①休暇・病欠等による一時的欠員の代替：1年半もしくは被代替者の復帰まで ②一時的な業務の急増：1年半 ③季節労働：業務終了まで	原則として、下記の理由に限り派遣労働者の利用が認められており、理由に応じ上限が異なる。 ①常用労働者の一時的休業代替：当該休業期間中 ②契約終了労働者の一時的代替：6ヶ月※1 ③一時的業務：3ヶ月 ④一時的な業務の急増：労使合意※2 ※1. 労使合意によりさらに最長6ヶ月延長可 ※2. 労組代表がいない場合は、仲裁機関等への届出を条件に、6ヶ月×2回
3. 「派遣労働者を特定することを目的とする行為」の制限	派遣先において、事前面接、履歴書送付の依頼、あるいは年齢制限など派遣労働者を特定することはできない。	なし	なし	なし※ ※制限はないが、派遣先が労働者派遣契約に記載した職務内容、職務に必要な資格などに基づいて、派遣元が派遣する労働者を決定する	なし	
4. 備考（必要に応じ記載） ※失業率は、2002年～2012年の幅	■労働組合：企業別 ■失業率：低～中（3.9～5.4%）	■上記以外の仕組み：派遣元と派遣先ともに使用者責任を分担する「共同使用者」制 ■労働組合：産業別 ■失業率：中～高（4.6～9.6%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：産業別・職種別 ■失業率：中～高（4.7～8.1%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：職種別・産業別。派遣労働者を利用する企業の事業所委員会が、当該利用に係る共同決定権限を有する ■失業率：高（5.9～10.7%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（7.4～9.4%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（6.9～8.4%）

(注1) 中間報告であるため、今後の追加修正があり得る。

(注2) 雇用・労働分野は、各国とも労使の意見を尊重する等により、現実に存在する労働市場、労使関係を前提としたルールを形成している。

(2) 上記各項目について、日本の現行規制を維持する必要性

1. の港湾運送、建設等の派遣禁止業務については、例えば、悪質なブローカーが介入し、労働者供給と明確に区分し得ない形で労働者派遣が行われ、中間搾取等につながるおそれ強いなどといった問題があることから、労働者派遣事業の適用対象としていないものである。
2. の対象業務の派遣期間の制限については、常用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システムという労働者派遣制度の位置付けに基づき、常用代替を防止する観点から設けているものである。
3. の派遣労働者を特定することを目的とする行為（以下「特定目的行為」という。）の制限については、派遣先に当該行為を認めると、派遣先の影響力が高まり、労働者供給につながるおそれがあること、派遣労働者の就業機会を不当に狭めない観点等から設けているものである。

(3) 上記規制の廃止・見直しを検討するに当たり留意すべきと考える点（影響等）

1. の派遣禁止業務のうち、特に港湾運送と建設業務については、それぞれ特別の需給調整システムがあり、一般的な制度の適用では、悪質なブローカーの介入等に対応できないのではないかと。
- 2 及び 3. については、現在、労働者派遣制度の在り方について、業務に応じた派遣期間の制限や特定目的行為の制限の在り方を含め、有識者からなる研究会において、幅広い観点から議論を行っているところである。