

労働者派遣制度の見直しに係る論点

- 平成25年8月20日、厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」は、「労働者派遣制度の見直しに関する報告書」(以下「報告書」)を公表。これを受けて、今後、労働政策審議会において検討が行われる予定。
- 「報告書」の内容を中心として、労働者派遣制度について規制改革の観点から論点となると考えられる主要な事項は以下のとおり。

1. 制度の基本に係る論点

今後の制度の在り方として示された、(1)26業務を廃止すること及び(2)有期雇用派遣のみ同一派遣先への受入れ期間上限を個人単位で設定することについては、これまでの規制改革会議の主張に沿ったもので、この基本的方向性が堅持されるべき。

今後の主要な論点として、以下が挙げられる。

(1) 常用代替防止

「常用代替防止」が規制の根拠として維持されているが、「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)へ転換すべきではないか。派遣先の正規雇用労働者との均衡処遇を推進することで目的を果たすべきではないか。

(2) 期間制限の在り方等

① 派遣先レベルでの規制について

派遣労働者の交代等によって継続的な受入れ期間が上限を超過する場合に必要とされる労使のチェックについて、それが裁量性の強い、透明性の欠けたものとなるなど、過度な規制を課すものとならないか。

② 雇用安定措置について

受入れ期間の上限に達する場合、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雇用安定措置を講じるとされている。その際、受け入れ期間の上限に至る前に雇止めが増加するなどの懸念はないか。

2. 平成24年法改正事項に関する論点

平成24年10月施行の改正労働者派遣法に新たに盛り込まれた規定については、契約締結、職業選択、採用の自由といった根本原則などの観点から様々な意見があり、労働政策審議会において見直しが検討されるべきではないか。

(1) 日雇派遣の原則禁止について

日雇派遣(契約期間30日以内)の原則禁止は、その濫用的な利用がワーキングプアの増加を招くことへの問題認識から設けられたものであるが、その直接的な効果は不明である一

方で、限られた時間だけ働きたいと考える働き手など、一定の範囲で合理的なニーズが存在する。直接雇用の日雇契約との整合性を考慮しつつ、禁止原則の撤廃を含めた見直しが必要ではないか。

(2)労働契約の申込みみなし制度について

労働契約申込みみなし制度(一定の違法状態が発生した場合に、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたものとみなす制度。平成27年10月施行予定。)については、有期労働契約の無期契約への転換制度や「報告書」に記載された雇用安定化措置との関係、契約締結の自由との関係を考慮し、廃止を含めた見直しが必要ではないか。

(3)グループ企業内派遣の8割規制について

グループ企業内派遣は、グループ内の情報の共有が就労マッチングを高めたり、活用のコミットメントが派遣労働者の育成やスキルアップに資するというメリットもある。また、特定型派遣の普及のためには、安定した派遣先の確保が不可欠であることも考慮が必要である。派遣労働の濫用防止の観点も留意しつつ、8割基準の妥当性の検討を含め、抜本的な見直しが必要ではないか。

(4)マージン率等の情報提供について

諸外国でも他産業でも例のないと思われるマージン率の明示義務については、派遣先労働者と派遣労働者の均衡処遇を推進しつつ、廃止を検討すべきではないか。

以上