

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の基本的な視点

- 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

当協会の意見

- 労働者派遣制度について前向きな評価をしながら、報告書全体においては、制度の中心となる「有期雇用派遣」の位置付けが否定的すぎる
- 派遣労働者の保護やキャリア形成といった派遣労働者に着目した視点が盛り込まれており、評価できる
- 「制度のわかりやすさ」という点に加えて、派遣労働者の誰にとっても「公平」である制度にすべき

第2 登録型派遣・製造業務派遣の在り方

- ① 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
- ② 雇用の不安定性への対応は、雇用安定措置

- いわゆる「間接雇用」故のメリットがある。すなわち、派遣元が派遣労働者のエージェントとして中途解約の防止、契約期間の更新等について、派遣労働者に代わって交渉するなど、「直接雇用」に比して雇用の安定性について優れた面もある
- 雇用の安定性に関する指摘は、有期雇用全般に関する事項で、登録型派遣のみをもって論ずる必然性はない

第3 特定労働者派遣事業の在り方

- 「常時雇用」を「無期雇用」に再整理し、派遣元無期雇用者限定

- 「有期雇用」と「無期雇用」が混在した「常時雇用」を再整理したことは、評価できる

第4 期間制限の在り方等

○ 制度の再構成

- ① 26業務という区分に基づく規制の廃止
- ② 常用代替防止の対象を「無期雇用」と「有期雇用」に区分し、「有期雇用派遣」のみ対象（「無期雇用派遣」は対象外）
- ③ 個人レベルでの派遣期間制限（「業務単位」から「個人単位」へ）
- ④ 派遣先レベルでの派遣期間制限（派遣先の労使チェック）
- ⑤ 派遣元は派遣労働者の雇用安定措置を講じる

- 「26業務」はその判断がきわめて困難で利用者にとってわかりにくいいため、撤廃すべき
- 有期雇用派遣における労働者は、個人ごとに多様な働き方を持ち合わせており、その位置付けを「望ましくない働き方」として一方的に捉え、一律規制すべきではない
- 労働者個人単位による派遣期間の上限設定は、多様な働き方をする派遣労働者を踏まえた仕組みであり、評価できる
- 派遣先レベルでの期間制限の上限を超える際の労使チェック機能の在り方については、派遣就労の機会損失・減少とならないよう派遣就労の継続を希望する者、これから派遣労働者になろうとする者に配慮した仕組みとすべき

【今後の制度イメージ】 ※主な構成要素

- ① 個人レベルでの派遣期間の制限（同一業務での派遣就労は3年が上限）
- ② 派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置（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）
- ③ 派遣先レベルでの派遣期間制限（同一業務への継続した3年超の受入は、派遣先の労使チェック）

第5 派遣先の責任の在り方（団体交渉応諾義務）

- 今後も労組法の既存の枠組みの中で考えていくことが基本

第6 派遣労働者の待遇

- (1) 均等・均衡待遇
 - ① 派遣先の更なる協力が不可欠
 - ② 派遣元に均等待遇の配慮の説明義務の検討
- (2) 労働・社会保険の適用促進
 - 派遣先による加入状況の確認する仕組みの検討

第7 派遣労働者のキャリアアップ措置

- ① 一般の許可要件にキャリアアップ措置の設置の追加等
- ② 意欲と能力がある派遣労働者には直接雇用の推進
- ③ 国や業界団体の果たす役割も重要

第8 その他

- ① 無期雇用者であれば事前面接は規制対象の除外
- ② 無許可・無届の事業者への指導監督強化
- ③ 改正法の施行状況情報の蓄積・日雇派遣は今後の制度見直しに向けた議論が必要かどうか労政審で判断

【24年改正に対する当協会の見解】

日雇派遣の原則禁止 ⇒ 適正な雇用管理を前提に見直すべき

- 短期的に働きたい、短期的に労働力を確保したい、労使双方にニーズがある。
- 特に、家計補助のために働く主婦層や、就職活動中のつなぎ就業を希望する者の就業制限をすることは労働者保護にはならないと考える。

グループ派遣 ⇒ 一律規制には反対

- 系列の派遣会社や、外部労働市場から派遣社員を採用し、グループ企業の業務の繁閑に応じて登録型の派遣をすることは適正な需給調整機能であり、その割合をもって規制する必要はないと考える。

労働契約申込みみなし ⇒ 撤廃すべき

- 合意原則に基づく労働契約法上の問題
- 現行のわかりにくい業務区分基準の運用では、「期間制限ルール違反」の適用になる予見可能性は誰しもが難しい。

離職後1年以内の労働者派遣の禁止 ⇒ 本来の法の趣旨に反する規制であり、撤廃すべき

- 自らの意志で離職した者や有期契約で短期就業をした者まで対象とすることは、就業希望者のニーズに反しており、労働者保護にならないばかりか、就業機会そのものを阻害している。

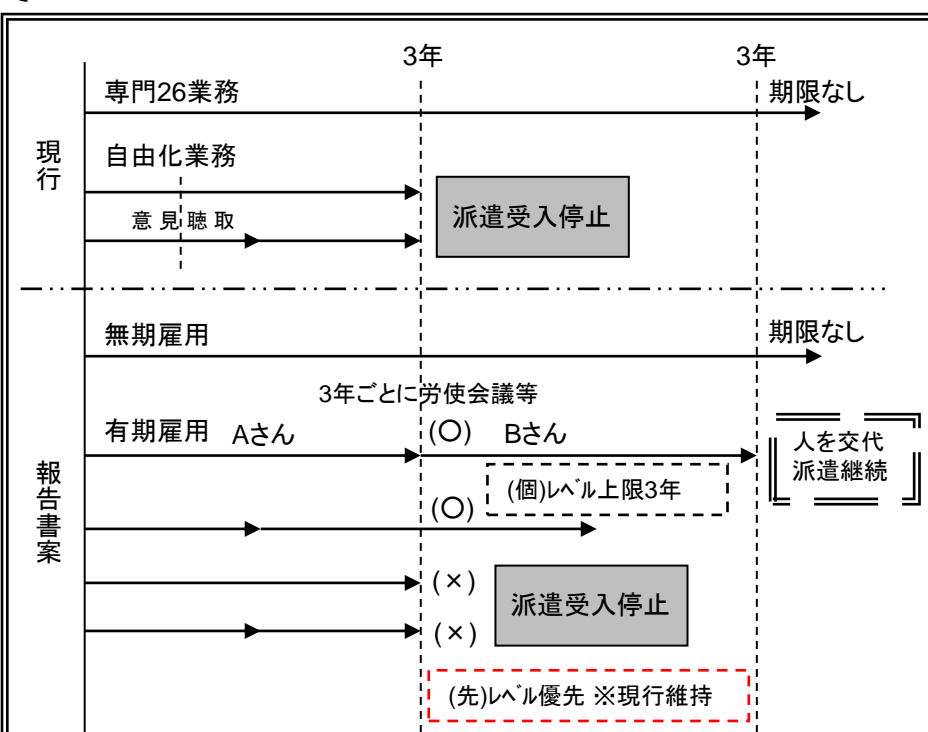
問題点

基本的な考え方に基づいた仕組みに反した制度イメージ

- 個人レベルで上限設定に柔軟性がないこと
⇒ 多様な派遣社員の希望に応じた仕組みが講じられていない
- 派遣先レベルによる制限が併記されていること
⇒ 労使チェックの在り方によっては派遣労働者の就業期間が短縮され保護にならない

- 本人の希望に基づき、原則3年最長5年とすべき
⇒ 同一業務での派遣就労が3年を超えた派遣労働者には、本人の希望に基づき、次のキャリアの準備期間や紹介予定派遣の活用といった最長2年を限度とした最大5年の期間を設定すべき

- 「個人レベル制限」が「派遣先レベル制限」よりも優先されるべき
⇒ 仮に労使チェックにより派遣労働者の派遣就労期間が短縮されるのであれば、現行と同様に公平さを欠くとともに、個人レベルと派遣先レベルの「二重」の期間制限があることにより、制度の複雑化が懸念



※ 単位は組織・業務単位で判断（現行制度：係）

【参考】

○ 厚生労働省「平成23年6月1日現在状況報告」に基づき、各業務の有期・無期雇用者数を当協会が試算
○ 試算に当たっては、総務省「平成24年就業構造基本調査」の「労働者派遣事業所の派遣社員」の「雇用契約期間の定めがある」(82.0%)と「雇用契約期間の定めがない」(18.0%)で換算

	有期雇用者	無期雇用者	計
専門26業務	52万人	12万人	64万人
製造業務	21万人	5万人	26万人
上記以外の業務	39万人	8万人	47万人
計	112万人	25万人	137万人