

第16回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年12月16日（月）13:58～14:54
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階第2特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）鶴光太郎（座長）、大田弘子（議長代理）、浦野光人、大崎貞和、
佐久間総一郎
 - （専門委員）水町勇一郎
 - （政府）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）
 - （厚生労働省）富田職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長、
木本職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課企画調整専門官
 - （事務局）滝本規制改革推進室長、館規制改革推進室次長、三浦参事官
4. 議題：
 - （開会）
 - 厚生労働省ヒアリング（労働者派遣制度の見直しについて）
 - （閉会）

○館次長 それでは、これから規制改革会議雇用ワーキング・グループを開催いたします。皆様方には御多用中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日、所用により佐々木座長代理、島田専門委員は御欠席です。佐久間委員は少し遅れられるということです。

また、本日は稲田大臣、大田議長代理に御出席いただいております。ありがとうございます。

開会に当たりまして、稲田大臣から御挨拶をお願いいたします。

○稲田大臣 お忙しい中、委員の皆様方、また、専門委員の先生、そして今日は大田議長代理にもお越しいただきました。

12月5日の規制改革会議で取りまとめられた、ジョブ型正社員及び労働時間法制の意見に関する御尽力等もあわせて、担当大臣として鶴座長始め、委員の先生方に感謝申し上げます。

今回の議論は労働者派遣制度についてであります。労使が納得した上で多様な働き方が選択できる社会を構築すべきという観点から、10月に規制改革会議として意見の取りまとめをいただいているところでございます。

その後、労働政策審議会においても取りまとめに向けて、公益委員から報告書の骨子案

も出されるなど、議論が進展をしていると承知をいたしておりまして、今回のワーキング・グループでは検討状況のヒアリングを行うということで、今日は厚労省の皆様においでいただきましてありがとうございます。

雇用ワーキング・グループにおいても厚労省の動きを注視しつつ、よりよい改革につながるよう議論が行われるよう、大いに期待をいたしております。

本日も皆様方の忌憚のない御意見、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○館次長 どうもありがとうございました。

それでは、報道の皆様、御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○館次長 それでは、議事に入らせていただきます。これ以降は鶴座長、よろしくお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入ります。

本日はただいま稲田大臣から御紹介いただきましたように、労働者派遣制度の見直しにつきまして、厚生労働省から労働政策審議会における審議の状況等を御説明いただきまして、意見交換を行いたいと思います。まず、厚生労働省から労働者派遣制度の見直しについて御説明をよろしくお願いいたします。

○厚生労働省（富田課長） 厚生労働省需給調整事業課長の富田でございます。いつもお世話になっております。よろしくお願いいたします。

そうしましたら、私から現在の労働者派遣制度の労政審におけます検討状況について、御報告をいたしたいと思っております。

資料1、資料2、資料3とございますので、御覧いただきたいと思っております。

資料1「今後の労働者派遣制度の在り方に関する検討状況」でございます。これにつきましては冒頭ありますとおり、そもそもの検討のきっかけが前回の派遣法の国会審議の附帯決議があったわけでございます。それを受けまして、今年8月に研究会における報告書を出しまして、その後、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において検討が行われている状況でございます。

その間、冒頭大臣からも御説明がございましたとおり、10月4日には規制改革会議からも御意見をいただきまして、それを審議会でもお配りするなどして審議を進めていただいたという状況でございます。

資料1の裏側に需給制度部会の開催状況をつけさせていただいております。これまで10回開催してきております。第9回までは労使双方の意見が非常に対立していて、これ以上議論の進展がなさそうな状況でもございましたので、先週12日に公益委員案ということで、今後の見直しについてはたたき台を一本化したものを提示させていただいたという状況でございます。

今後のスケジュールを下に書いておりますけれども、6月14日の閣議決定がございまして、労働者派遣制度については平成25年秋以降、労働政策審議会において議論を開始し、

同年内に結論を得次第、措置をすることとされております。したがいまして、残り少なくなってきたわけでございますけれども、私どもとしましては年内の取りまとめに向けて現在、鋭意調整を行っているところでございます。

ただ、労側の反発も今、非常に激しいという状況でございます、非常に厳しい状況にあることには変わらないという状況でございます。

中身につきましては資料2を御覧いただきたいと思っております。労働者派遣制度の改正に関する報告書骨子案（公益委員案）のポイントと書いております。こちらを御覧いただきたいと思っております。項目が全部で8つから9つあるわけでございますが、まず1点目の登録型派遣・製造業務派遣につきましては、前政権下におきましては原則禁止という法案が出されたわけでございますけれども、これは禁止をせずに雇用の不安定性に対処するため、有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置等を構ずるといふふうに整理されています。

特定労働者派遣事業は、研究会報告、8月にまとめましたものにおいては、無期雇用の派遣を行っている事業に限定して特定を残すということだったわけですが、これは労使双方の委員から、おおよそ人を扱っている事業なのだから、許可すべきであるという御意見が強くありました。それから、やはり届出でできるということに許可を逃れて、実際は一般労働者派遣事業なのに特定に流れていくという業者が非常に多いという状況の中、やはり特定と一般の区別を撤廃するべきではないか。そういうふうな御意見もあって全て許可制にするべきではないかという意見で公益委員案も整理しております。ただ、そうした場合には特定の派遣事業者の中には小規模のところも多数ございますので、その小規模のところへの配慮措置を講ずることが適当ではないかというふうに整理されております。

それから、一番大きな論点でありました期間制限でございます。これについては考え方を3行ぐらいにまとめておきまして、派遣労働が雇用と使用が分離した形態であることによる弊害を防止することが適当という考え方を述べた上で、派遣労働は臨時的・一時的な働き方であり、派遣先での利用も臨時的・一時的なものに限ることを原則として、26業務及び業務単位での期間制限はわかりにくいことなどから撤廃をしまして、以下の（1）～（3）により構成する制度とするということでございます。

（1）、（2）、（3）と書いておりますが、まず個人単位の期間制限を設けるべきであらうということ。派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続した受け入れは3年を上限とするということでございまして、この同一の組織単位といいますのは、※印が書いておりますけれども、業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び業務管理上の指揮監督権限を有する単位として、派遣契約上、明確化したもの。現在、最小単位ということで係単位でやっているわけでございますが、実際は係というのが隣の係に異動させるだけで、仕事は変わっていないのに上限なく続けられるという実態もあるということでございますので、それよりは上の単位で、なおかつ実態を知っておられる職場の長が見るといふのが適当ではないかということで整理されております。

派遣元は上限に達する派遣労働者に対し、雇用安定措置を講ずるというふうなこと。これは要するに同一の派遣労働者は3年までにしますと、3年後に雇用が失われるおそれがあるのではないかとということがございますので、その方に対しましては安定措置を講じようということで、具体的には※2で書いておりますけれども、派遣先の直接雇用の依頼であるとか、新たな就業機会の提供等が考えられております。

(2) としまして派遣先単位の期間制限でございます。派遣先の同一事業所における継続した派遣労働者の受け入れは3年を上限とし、受入開始から3年を経過するときまでに過半数労働組合、それがいない場合は過半数労働者代表から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可とする。その後さらに3年が経過したときも同様とする。これについては研究会報告の時点では労使の委員会を構成しまして、労使の委員会の反対があれば受け入れが新たにできなくするという案が研究会で示されたところでございますけれども、審議会の議論の中で労使双方から委員会に対する懸念が表明されたということでございます。使用者側から非常に委員会制度のようなものができることと煩雑になるという御意見がございましたし、労側のほうからも新しい労使関係、集团的労使関係の枠組みができるということになると、年内に取りまとめというふうな短い期間の中ではそんなことはできないという強い御意見がございまして、それで既存の枠組みを活用した形ということで公益委員案から提案がされている状況でございます。

(3) としまして、上記(1)、(2)の例外ということで、無期雇用の派遣労働者については上限を課さないようにしよう。それから、60歳以上の高齢者についても雇用機会の確保の観点から上限をかけないようにしよう。それから、現在も上限から外れております日数限定業務とか、有期プロジェクト業務、育休代替業務等については上限から外すということで整理をされております。

次の派遣先の責任でございます。これは労側から派遣先の事業主に対する団体交渉応諾義務を法律で明記すべきではないかという御意見もあったわけでございますけれども、これは集团的労使関係法制の枠組みそのものにかかわるものでございますので、派遣法で整理することは無理だろうということで、ここは国が代表的な裁判例等について周知を図ることにしてはどうかと提案しております。

派遣労働者の処遇でございます。まず均衡待遇の推進でございます。これについては派遣元に対して均衡待遇の配慮義務というものが平成24年の改正で入ったわけでございますけれども、派遣先の協力がなくなかなか進まないということで、同種の業務に従事する労働者の賃金の情報を提供いただくであるとか、あるいは派遣先に対しまして同じような業務に従事している方に教育訓練を行っていただければ、教育訓練を実施していただくように配慮をお願いする。あるいは福利厚生施設も利用いただけるように配慮いただくというようなことを提言されているわけでございます。

派遣元に対しまして、派遣労働者の待遇について配慮した内容の説明義務と書いております。これも平成24年改正法で均衡待遇の配慮というものが入ったわけでございますけれども

ども、派遣労働者の方はどんな配慮をされたかわからないということがございますので、その説明を求めに応じていただこうということでございます。

労働社会保険の適用促進というふうなことでございまして、派遣元に対しまして加入資格の有無を明示いただく。あるいは派遣先に対しまして派遣労働者の被保険者証の写しの提示等を義務づけることによって、適用促進を図っていこうということでございます。

キャリアアップでございます。今回、派遣労働者のキャリアアップを推進していこうということが大きな柱の一つになっているわけでございますけれども、その一つとして派遣元に対しまして計画的な教育訓練とか、キャリアコンサルティングをやっていただくというふうなこと。それから、紹介予定派遣や、正社員化を推進していこう。派遣事業者の許可要件にキャリア支援制度を有することを追加していく。あるいは派遣先に派遣労働者の能力に関する情報提供を努力いただくということで、能力に関する情報提供をいただければ、派遣元で適切に評価することができるということで、こういうことが入っているわけでございます。

平成24年改正法は、規制改革会議の意見書の中でも見直しを図るよう御提言をいただいているところでございますけれども、どうしても短い期間での審議でございまして、期間制限のところも非常に大きな対立があるような状況でございます。これについては審議会の公益委員案としては情報蓄積を図りつつ、見直しについて3年後の見直し規定を待つのではなくて、引き続き審議会で検討を行うということで、3年を待たずに検討を続けるというふうにしてはどうかと整理しているところでございます。

その他でございますけれども、無期雇用派遣労働者に対する事前面接を解禁していこう。あるいは無許可の事業者に対しては行政上の措置を強化しようということが整理されているところでございます。

これは一応12日提出したところでございますけれども、これについては先ほど申し上げましたとおり、労側が強く反発しているようなところもございますので、これをベースに私どもとしてはまとめていきたいと思っておりますが、今後追加あるいは修正が入るかもしれないという状況でございまして、まとまりましたら恐らく御説明いただく機会をいただきましたら、説明させていただきたいと思えます。

私からは以上でございます。よろしくお願いたします。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明を踏まえまして、労働者派遣制度の見直しに関する御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 今日はありがとうございました。

3点御質問をさせていただきます。

労働力需給制度部会の委員の中で、派遣労働者を代表する方はどの方になるのかというのが1点目です。

それから、報告書の骨子案を見ますと、依然として法律の目的が派遣労働者の保護ではなくて、常用労働者との代替防止ということが明確に目的として書かれているわけですが、これについてはどんな意見があったのかということが2点目です。

それから、日雇派遣の問題は全く議論されていないわけですが、これが平成24年改正法というところで議論されるのだと思いますが、この問題は私どももなるべく早く議論してくれということを申し上げていますし、今後の具体的なスケジュールをお願いいたします。

○鶴座長 では、よろしく申し上げます。

○厚生労働省（富田課長） 3点いただきました。

まず一つ目の資料1に委員が書いておりますけれども、どなたが派遣労働者の代表なのかということでございます。

今回、使用者側が明確に派遣業界の代表の方を2名選出していただいたわけですが、労働側については実はUAゼンセンという労働者代表の委員がおられるのですけれども、UAゼンセンが最も多く派遣労働者の方を組織している団体かなとは思っています。ただ、それだけだと足りないということでオブザーバーの情報労連、JAMも派遣労働者を組織しているということでございましたので、こちらのほうをオブザーバーとして推薦いただいたという状況でございます。

2点目は、派遣労働者の保護ではなくて常用代替防止が全面に出てきているのではないかということだったかと思っておりますけれども、この文言は確かに常用代替防止は基本的に維持と書いているわけですが、常用代替防止についても当然のことながら維持するのかどうか自体も議論になったと承知しております。ただ、そうした中で今回、常用代替防止もこれまでの形を維持するのではなくて、内容は再構成した上で維持をする。その中で今回、資料2を御覧いただきましてもわかりますとおり、常用代替防止に伴ってということを出したために、派遣労働者の保護が足りなくなってしまう事項、例えば上限があるがために雇用が失われる可能性があるということがありますので、それにしたら雇用安定措置を講ずるであるとか、あるいは規制改革会議のほうでも出されております均衡待遇の推進等についても実施することによって、派遣労働者の保護を進めていこうという議論がなされている状況でございます。

日雇派遣の原則禁止のところの議論は、どういうふうなスケジュール感で行うのかということでございます。まだこの現在は報告書も骨子案でございまして、平成24年改正法、こういうふうに書いておりますが、これで最後までまとまるかどうかはまだわかりませんので、ここは引き続き御議論いただこうと思っております。使用者側はこれで納得されていないことだろうと思っておりますので、これについては最後までまとまるまでにまだ予断を許さない状況かなと思っております。

その上で事務局として考えているスケジュール感といたしましては、当然、法律にもし出ささせていただけるということであれば、まずは法律の審議を優先いただくということがあるのでしょうかけれども、並行して日雇派遣等々の平成24年改正法の問題についても御議

論をいただくことになるのではないかと思います。

○大田議長代理 ありがとうございます。

今の御説明では常用代替がいいかどうかということの御議論もあったということですが、この骨子案で見ると、かなり強い、前と全然変わらない表現ぶりになっていますので、これも御再考いただければと思います。

○鶴座長 大崎委員、お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。

これで別に何か確定したということではないということで、ただ、現時点の状況を確認させていただきたいのですが、ここに書かれたような内容が全部実現したとしますと、現場感覚で言うと現在26業務ということで事実上、期間制限がない状態で働いている派遣の方について、3年でクビにしなければいけないというのに等しい上限が課せられる。それから、今、特定労働者派遣事業ということでやっておられる方々は、届出制から許可制に規制が強化される。そういうような現象が見られるわけなのですが、日雇派遣の原則禁止については今のところ見直す方向ではない。

それで、先ほど大臣からも柔軟な雇用制度というお話があったのですが、私の理解が多分足りないのだと思うのですが、お伺いしたところではより柔軟性に欠けるような雇用制度が導入されるように見受けられるのですが、少なくとも厚生労働省としてこういう制度改革を行うことによって、どういう形で、これは企業から見た雇用の、人を雇うということについての柔軟性が生まれるとお考えになっているのか、教えていただけますでしょうか。

○厚生労働省（富田課長） ありがとうございます。

これについては今、御指摘いただいたのは非常に規制強化にも見えるのではないかと、御発言だったかと思うのですが、私どもも全体で見ますと規制緩和と規制強化とどちらかと言うとバランスのとれたものではないかと実は思っておるのですが、新聞報道等では実はものすごい緩和であるといったような、そういう報道がなされておまして、私どもは実はそこは心外ではあるのですが、非常にバランスのとれたものであると私どもは考えております。

柔軟な雇用制度というところでございます。これについては当省の田村厚生労働大臣も言っておるわけですが、今回の見直しは派遣を通じたキャリアアップというのが非常に強く出されているところでございまして、派遣労働者の中にはもちろん正社員になりたいという方もおられまして、それについては正社員化の推進というのがキャリアアップのところにも書いておりますけれども、正社員化の道も開こうと。それから、派遣のまま仕事を続けたいという人に対しましては、派遣のままキャリアアップが図られるとか、そういったことも予定をしておまして、そういうことでいきなり正規雇用からというふうになりますと、なかなかハードルが高いところがありますけれども、派遣を通じて正社員化されたりとか、派遣のままステップアップができるという仕組みが今回導入できれば、

今、大崎委員がおっしゃった柔軟な雇用制度の一つの形態にもなり得るのかなとは思っております。

○大崎委員　しつこいようで申し訳ないのですが、これはどういう制度も、どういう立場の人から見るといろいろな見方が出てくると思いますが、会社の経営者が見た場合に今回の制度改革でどの辺が人を雇うときの柔軟性が出たというふうに、少なくとも厚生労働省としてはお考えなのかということで、少なくとも派遣社員のキャリアアップの道が広がる方がいいか悪いかは置いておいて、私は別に悪いことだと言っているわけではありませんけれども、それは雇う人から見て特段それが柔軟な制度だとは思えないと思うのですが、いかがでしょうか。

○厚生労働省（富田課長）　少し誤解をしておりまして、失礼いたしました。

派遣先の立場からということですね。派遣先の立場から言いますと、今回かなりわかりやすい制度になるのではないかと考えております。と言いますのも、これは規制改革会議の御意見にもあったわけでございますけれども、26業務というものが非常にわかりにくい。26業務として受け入れていたら、実は自由化業務だったというふうに非常にわかりにくいものが今回人単位になる。雇用契約を見れば無期か有期かわかるわけですから、それによって安心して受け入れることが可能になる。それで有期であれば3年という上限が見えるわけですから、3年は使うことができるということだろうと考えておりますし、業務の縛りがなくなることによって、お願いする業務についても幅を持たせることができるということがあり、あるいは派遣先単位の期間制限のところは非常に議論があるわけでございますけれども、以前こちらで報告させていただいたときは、委員会方式は非常に強い歯止めになり過ぎるのではないかと御意見がありましたが、今回公益委員案では過半数代表からの意見聴取ということになっておりまして、そこは委員会方式よりもより簡素な仕組みになっているのではないかと考えてはおります。

○鶴座長　他にございますか。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員　今の御質問とお答えに対して若干労働法の観点からコメントをさせていただくと、常用代替防止という言葉の使い方で前からここで議論をしていて、幾つかの意味があるのですが、派遣労働者を含む労働者が不安定に位置づけられるという意味と、常用労働者か不安定な有期派遣労働者かのどちらかの選択を迫られたときに、こちらが正規を守るために非正規が切られるという2つの問題があって、1つ目の問題は常用代替防止の観点から雇用の安定化を図るということであれば、労働者にとってもいい方向になりますが、後者のほうは正社員を守るために非正社員は切られるということであれば、非正社員にとっては不幸なことになる。

今回、そういう意味では常用代替防止ということがキャッチフレーズでは使われていますが、中身はほとんど前者の意味では派遣労働者の雇用の安定化を図ろうというので無期雇用派遣をかなり促進して、有期雇用派遣についても期間が終わるときに雇用安定措置を

かなり図ろうというので、これまで不安定だった派遣労働者の雇用の安定をかなり図ろうという点では、前者の意味での常用代替防止よりかは派遣労働者の雇用の安定化を図ろうという方向に大きくシフトしています。

後者のどちらか選ばなければいけないというときに正規を守ろうねというところで唯一残っていた弊害として、有期雇用派遣が終わったときにこのまま使うと正規の雇用が脅かされるので、正規の雇用を守るために有期は切りましょうという話で、労使委員会でしっかり議論しましょうという枠組みだったのですが、これが意見聴取で意見を聞けば使えますよということになっているので、そういう意味でも常用代替の防止で派遣労働者が不安定になって切られるという観点からは大分後退した案になっていますので、そういう意味では今回の案だと常用代替防止という看板は建てられていますけれども、中身はほぼなくなっているという状況で、なぜ常用代替防止という看板を立て続けなければいけないのかというのは、いろいろな御苦勞があつてつけられているのかなという気がいたしました。そういう意味では派遣労働者の雇用の安定にかなり資するようなものになっている。現行と比べるとそういう方向にシフトしていっていると言えるのではないかと思います。

緩和か規制強化かというので、一つ大きな規制強化は許可と届出制だったものを、届出制をやめて全部許可制にするというので、事業を行う上での手続がかなり重いものになっていますが、これは非常に悪質な業者とか、いろんな業者が入り込んできて濫用的な利用をすることがあり得るので、逆に言うと健全な許可をちゃんとして事業を行いますよという人にとっては、公正な競争のために競争条件を整えたという意味で、これは規制強化と見るか、競争市場の健全化というふうに見るかということの違ひかなと思いますが、そこを取り除いて考えると、かなり派遣先とか事業を行う人にとっては自由度が大きく高まったところは、無期雇用派遣を使うと、ほぼ自由に使い続けられるということになります。これは26業務か否かという区別がなくなって、製造業務についても無期雇用派遣を使えば期間制限がなくなりますので、派遣先としては派遣会社に無期雇用派遣を送ってくれというふうにして、派遣元が無期雇用派遣を送ってくれば、どの業務にかかわらず、ずっと派遣を使い続けられて、先ほど言った労働組合との意見聴取手続も何もなくなるので、そういう意味では派遣先としては非常に使い勝手のいいものになる。

逆に有期雇用派遣については、有期雇用派遣をとるのだったら雇用安定措置をとりなさいとか、3年たったら過半数組合と意見聴取をきなさいとか、いろんな規制が入ってきて、有期雇用派遣についてはかなり規制が今までよりも入り組んだ手続等が定められているようになっていますが、逆に言うと有期雇用派遣が多くなると、その分、不安定な雇用の人がふえるので、そこに二重、三重に規制を入れたというような構造になっているのではないかと。

これが市場の中でどう受け止められるかで、仮に無期雇用派遣のほうが使い勝手がいいし、無期雇用派遣にしようということで、これがそういう形で市場から受けとめられると、今、不安定な登録型派遣と言われている有期雇用派遣の人が、だんだんパイとして小さく

なっていて、派遣労働者も無期雇用派遣がかなり増えている。そういう意味で派遣労働者の中で見れば期間の定めのない、期間が満了したということで不安定で切られることのない派遣労働者が増えていくことが想定されるのですが、それがいいことかどうかということで、これまで議論してきた中で私が一つ大きく気になるのは、やはり処遇が均等なり均衡なりをとれているということがきちんとしていないと、無期雇用派遣で使い勝手がよくなるときに、これまでどおり処遇の低い形で派遣労働者が無期雇用派遣になって広がっていくというふうになると、そこで実際逆に言うとコストの高い正社員よりも、コストの低い労働者派遣を無期雇用派遣という形で広がっていくという可能性もあるので、今回の均等、均衡処遇の配慮で実効性のある均等、均衡、正規との差が埋められるようなところまでいくかという実効性が一番私は気になるところで、これまでのパート法などの経緯でこういう配慮を求めるといふのだとなかなか処遇が上がりなかつたので、そこをきちんとすればいろんな問題が解消されるかもしれないなと思いますが、そこと対でやっていかないと問題かなと、私がこれを読んだところでは印象として持ったところです。

少し長くなりましたが、以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 水町先生に御質問になるかもしれないのですが、常用代替防止に関して派遣労働者よりも常用雇用者を守るためだというのは大分少なくなったということなのですが、無期雇用の無期派遣が増えればいいのですが、今2割ぐらいということでしたね。有期の人が大半であって、なかなか有期の人が無期になるのは難しいのだと思うのです。そうしますと同一の組織単位の同一の派遣労働は3年が上限で、その後に雇う側がとらなければいけない措置がかなり複雑なので、逆に前に大臣が言われた派遣で働きたいという人を守るというたてつけにはなっていないのではないかと思うのです。均衡処遇がもっと充実すれば、有期派遣は3年しかだめで、無期派遣はいいというたてつけにはならないと思うのですけれども、結局、働く側にとってみれば厳しさは変わらないのではないのでしょうか。

○大崎委員 私はこの結果どういうことが起きるかというのを、別に価値判断を交えず、こういうことが起きるだろうということを申し上げるとすれば、過半数代表労働組合と良好な労使関係を築いている会社は、労働組合の同意を得た上で3年以上の派遣の継続ができるという手続を踏んだ上で、個人については3年で切っていくということを今後やっていくことになると思います。ですから現象として起きることは現在、有期派遣で働いている人で3年を超えて長年同じところで勤めていた人は勤められなくなる。それが現実起きることだと思います。そのことがいいか悪いかは私は知りませんが、水町先生はそれでいいとおっしゃるのだから、そういうことなのだと思います。

○鶴座長 佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 今、大崎さん、大田さんのおっしゃったことに重なるのですけれども、や

はり無期雇用の派遣労働者が増えるか増えないかというのは、かなりこの仕組みの中ではキーで、今までいろいろなところでお話を聞いた限りでは、必ずしもこれが増えるとは限らない。派遣事業者にとって貴重な方であれば無期雇用になるだろうけれども、ある意味では市場にかなりアベイラビリティがあるような職であれば、それは多分なかなか抱えないであろうということになるのではないかという感じが、今までのお話から私は受けています。

それを前提に、今回26業務が廃止されるとか、非常にすっきりとした形で非常にいい面があるのですけれども、今この26業務に就いておられる方についての保護という、本当に今、就いている方、制度的ではなくて、この派遣制度が改正された時点で就いておられる方。この方々に対しての保護というのが検討されたのでしょうか。例えば経過措置規定とかです。

というのは、これから新しい制度の中で派遣労働者になられる方は、そういう仕組みを前提にしていますけれども、今まではずっと26業者で例えば秘書であればずっとそれはやっていけるんだ、それは正社員ではなくて派遣労働がいいんだと思って働いていた方が、この改正があると、あなたは3年たっていますから、これで終わりですということになって、そこで完全に今まで考えていた設計が狂うことになるのですが、その辺の経過措置なりそういうところの保護については議論があったのでしょうか。その辺について教えていただければと思います。

○厚生労働省（富田課長） 佐久間委員からの御質問でございます。

資料3の1ページの「3 期間制限」（1）新たな期間制限の考え方一番下の※印に書いております。現に行われている26業務への派遣についての経過措置ということがございまして、おっしゃられましたように現在26業務で問題あるところもあると思うのですが、問題ないところもあるわけございまして、それが今回の見直しにとって円滑に移行できるようにすることが非常に重要であるということで、それについては十分な経過期間を設けるということが今、議論されているところでございます。

せっかくですので先ほどの議論に関連するので申し上げますと、3年の上限が来たときにどうなるのかということについては、今回、雇用安定措置というものがセットになってくるということでございまして、今回、全部届出から許可になるということでキャリアアップの責任も課していこうということで、そこはきちんとできる派遣元事業主に許可を与えていくことが重要で、そういうところを通じてしっかりと次の雇用機会を確保していくことが求められていくのではないかと考えております。

○鶴座長 ありがとうございます。

私のほうから、これもこれまで散々議論をしている点なのですけれども、3年でクビになるかという、そこは雇用安定化措置ということで働くところを変えなければいけないということで、それは続けられる。問題は何度も議論していますように、5年来たら、これは労働契約法により、無期化される。もちろん無期になりにくいという議論をこれまで

しているのですけれども、5年というところでまたそこはかかってくることがあるので、それが3年なのか5年なのかという議論なので、いずれにしてもそこは転換のところというか、話は出てくるということなので、今、そういうような法体系になっていることを前提に議論をしなければいけないなと思っております。

私から皆さんの意見も御指摘ありまして、この規制改革会議の意見として、最初はこの枠組み、26業務の廃止、有期雇用派遣労働者に対する個人レベルの期間制限。この枠組みを是非とも維持してくださいということで申し上げました。先ほどお話があったように、相当労働政策審議会でもかなり激しい議論になって、私自身もこの先どうなるのか非常に不安視をしております。この枠組みをまずは公益委員案というのは維持をしていただいているということなので、是非ともこの枠組みを維持していただきたいということは強くお願いしたいと思います。

先ほど大田議長代理からもありました平成24年改正ですね。ここは私は労働政策審議会でも結構、我々の意見をもとに議論をしていただいていると理解をしております。当初は研究会は日雇派遣のみ若干言及していたのですけれども、労働政策審議会では、他の話も含めて議論をしていただいているということで、ここでは今回少し間に合わなかったということだと思うのですが、平成24年改正全部について今後とも議論というところは、私は規制改革会議の意見を出させていただいた非常に大きな成果なのかなということをおもっております。今すぐ結論が出なくても全体を見直す枠組みをつくっていただいたということは、非常に大きなことなので、是非これは先ほど随時またこれを遅れずにやっていきたいということでお話があったのですけれども、是非ともお願いをしたいと思います。

それから、我々の意見の中で派遣先のレベルでの規制という労使のチェックというものがございました。これがあまり不透明なものであれば、非常に過重な負担になるであろうということで申し上げたわけですが、これは先ほどの御説明だと労使双方が意見の聴取ということで反対意見があったらだめなのかということではなくて、そういう聴取する機会を設けるということで、ここは元々出していただいた案よりも、今日は規制緩和なのか強化なのかという議論もありますけれども、その時点からはかなり緩和した案を、これは労使双方の御要望というお話がありましたが、出していただいている。これも我々の提案に沿った形なのかなと思っております。この辺は提案を考慮していただいた部分かなと思います。

これも先ほど委員から御指摘があった特定労働者派遣事業の話なのですけれども、元々の案だと無期雇用であればあれですね。届出で構わないということで、つまり無期雇用ということができますかということで、私は淘汰を一つ念頭に置いた仕組みを厚生労働省は導入すると理解をしていました。

ただ、これもこの会議の場でも少し私からも申し上げたと思っておりますけれども、相当悪質な業者が届出だけでできるということで、非常に流入して増えているのです。過去数年そういう流れがあって、これは非常に問題だなということで私自身も見ていたのですが、こ

れは先ほどのお話だと、私も聞いておりますけれども、使用者側からもこういうのは困るよねという話が出て、ちゃんと許可はしてくれと。だからこれもむしろ使用者サイドから見てあまりいい加減なところがぼんぼん入ってきてもらったら困るということの中での議論なので、これは先ほど大崎委員からも御懸念ということで、やはり我々はしっかり強化しているところはチェックをする必要があると思うのですが、ここは逆にそういう使用者側としても、そういう要望が出た上でのお話だと私も聞いておりますので、これはそれで適切な対処ではないだろうかと判断をしております。

最終的に上限の期間の話については、上限設定のあり方については今日も委員からも御議論が出て、我々それが3年なのか5年なのかということについてはここでも議論があって、そういう議論があったことを踏まえて御検討をしていただきたいと思いますということで、本日もその部分について再度御意見が出たというふうに私も理解をしております。

ということで、これは実際にこの制度が運用されていって、どういう形になるのか我々は見極めていかなければいけないのですけれども、今の状況はこの枠組み自体が維持できるかというかなり非常に瀬戸際の状況なので、正にそこを中心にお考えをしていただきたいというのが、逆に私からのお話です。

最後1点、常用代替防止の件です。これは我々は派遣労働者の濫用防止ということですと申し上げていました。これは当初、厚生労働省は、つまり無期雇用であれば常用代替は関係ないということで半分は倒されたのですけれども、これは議論の中でやはり常用代替という錦の御旗を維持したいというお話だったと思います。

ここについては実態のところ、今回は少し緩和というところも実態で出てきて、枠組みを変えない中でのそういう理念の話だと思うのです。これは我々やはり常用代替防止、特に正社員のために派遣が犠牲になるという、やはりそういう考え方は我々としては認めることはできない。やはりそういう考え方自体は今後ともこの部分については、我々としても意見を出していきながら、引き続き御議論をさせていただきたいなということは、ここでも強く申し上げておきたい部分かと思っております。

あともう一点、つけ加えさせていただくと、これは大田議長代理からもお話があったのですけれども、オブザーバーの方々ですね。まさに派遣業界から出ているのですが、私の理解だと例えば後ろの席に座って黙って聞いているというのがオブザーバーなのですけれども、この場合は一応メインテーブルにお座りになっていらっしゃるって、議論に参加されているわけです。相当労使の方々といろいろやりとりというか、かなり激しい議論をされているので、通常、我々が想定するオブザーバー、会議に単に出席して何も発言しないという形ではなくて、議論を活性化することにおいても今回は御貢献していただいているのではないかとということで私も見ております。そういう意味ではこの我々の意見等も、逆にそういう方々を取り上げていただいたりとかいう局面もあったと思いますので、一応そこは御参考までにつけ加えさせていただきたいと思います。

他に何か御意見ございますか。浦野委員、お願いします。

○浦野委員 質問なのですけれども、資料3の2ページ「5 派遣労働者の処遇」です。ここは○が5つほどあるのですが、この読み込みの仕方を聞きたいのですけれども、例えば配慮するものとするというのは今後の姿としては法的に規制されるものではなくて、単なる一般的な努力義務ということなのか、あるいは説明するものとするとなると、これはきちんと法定されるものなのかとか、その辺の読み込み方を教えていただければと思います。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省（富田課長） この配慮するものとするというのは、現在も均衡待遇は派遣元に対しまして法律でそういうふうな規定がございますので、配慮するというのを法律に書くことを予定しているということでございます。

説明するものとするというのは、これは義務規定を考えているという整理だと御理解いただければと思います。

○浦野委員 配慮するというの意味合いは、私も法律に強いわけではないのですけれども、どういうふうに考えたらよろしいのですか。

○厚生労働省（富田課長） これは例えば安全衛生でも安全配慮義務があったりするわけでございますけれども、義務規定と異なりまして具体的に特定の事項をやりなさいということよりは、その辺は派遣先になるかと思うのですが、事業主の方に裁量はあると思うのです。ただ、配慮された結果、何かを講じてくださいという意味での義務規定であろうと考えております。

○鶴座長 大臣お願いします。

○稲田大臣

8月に報告書を出されて、その後、10月に規制改革会議で意見を出して、今日もつけていますけれども、今回、規制改革の意見が反映された部分はどういうところなのかということが一つ。それから、もう一つは議長代理がおっしゃった常用代替防止に関して、水町先生にご説明いただいたのですが、常用代替防止という考え方自体が必ずしも派遣労働者の保護だとか雇用の安定につながっていないのではないのかというのが、規制改革会議の考え方だったかと思えます。

それで無期雇用派遣に関しては、それは常用代替防止という考え方はとらない。再整理してとらないというのはわかったのですけれども、でも圧倒的に多い有期雇用派遣、しかも福井で見ていたらそんなにずっと正社員で働かなくても、登録しておいてという要請も結構多いので、有期雇用派遣との関係では常用代替防止という考え方が派遣労働者の雇用を奪っている部分が出てくるのではないかという気もするので、その有期雇用派遣と常用代替防止との関係について、もう一度お話をいただけたらと思います。

○厚生労働省（富田課長） 2点、大臣から御質問があったかと思っております。

まず、規制改革会議の参考でつけておられます御意見で、どこが反映されたのかということ。これについては先ほど鶴座長からも整理いただいたかと思えますけれども、1つ目、

参考資料がついていますが、1ページ目に基本的な方向性、すなわち26業務の廃止というところについては、今回公益委員案の中では26業務を廃止していこうということを打ち出しています。

(2)の有期雇用派遣労働者に対する個人レベルの期間制限というものについても、今回そういうふうな方向でやろうということをごさいますして、その次の2の2つ目の○の2パラ目の簡素で分かりやすい制度にすべきというところについても、業務を廃止することによって、そういうふうなものにやっっていこうということをごさいます。

各論にいきますと、先ほどこれも鶴座長からありましたけれども、特に4の平成24年改正法の規定についてということで、これについては研究会報告の段階では日雇派遣についてだけ言及しておったものが、実際に審議会の場では非常に1回丸々使った議論が行われまして、その結果、日雇派遣だけに限らず、それ以外の項目も含めて全て引き続きこの審議会で議論していこうとされたということで、意見書との関係で言うと、そのまま平成24年改正法については反映したわけではありませんけれども、趣旨としましては平成24年改正法について見直しの議論を続けるというふうに整理しようとしてごさいます。

常用代替防止のところ、これが派遣労働者の保護につながっていないのではないかとこの御意見については、私どもも非常に強く認識しているところをごさいますして、それについては2つ大きく対応があるかと思うのですけれども、やはり業務単位ということにより派遣労働者を物と扱っているかのような、そういう整理がなされることについては、個人単位にすることによって派遣労働者そのものを見ることができると業務に上限ができるのと派遣を交代しても1年で派遣ができなくなることについては、要するに派遣労働者は3年間個人としては保証されるようになるということ前進ではないだろうか。

常用代替防止に伴う雇用が失われる恐れについては、雇用安定措置というものを派遣元事業主に講じていただくことによって、派遣労働者が常用代替防止の目的によって雇用が失われることはなくすようにしよう。

常用代替について言いますと、一番大きなところは法律でも3年以上はだめだというふうにしていたところについては、そこは労使で話し合ひしようというふうにするによって労使で柔軟な対応ができるようになってくるというようなことは、かなり大きな進展ではないかと思っております。

有期雇用派遣が大臣おっしゃるとおり、常用の仕事を取ってしまうのではないかとこの疑念ももちろん報道でもなされておりますし、労側から強くなされているのですけれども、この労使の話し合ひがうまく機能すれば、そこはうまくいくのではないかと思っております。
○鶴座長 他にございますか。

○水町専門委員 1点だけ。業務で引き受けるのではなくて、人で受け入れるということの関連で、派遣先が何ができるかというところと密接にかかわってきて、法律の規定では直接書いてあるわけではないのですが、例えば派遣先が派遣労働者の査定を行って、その能力によって配置を変えたり、その場合に配置を変えて難しい仕事をして、それでまた能

力評価をして、それを通じて派遣元から払われる賃金を上げて、昇格とか昇給につなげるとか、そういうことがこれまでは業務なので派遣先が人と見て扱うということができないというふうに考えられてきてきましたが、その点がどう変わるかわからないかという議論はあるのでしょうか。

○厚生労働省（富田課長） 水町先生おっしゃるとおり、派遣労働の本質は派遣契約に業務が明記されて、派遣労働者はその業務をやるという本質的なところは変わらないと思っておりますけれども、ただ、今回派遣労働者のキャリアアップというのを派遣元、派遣先も協力しながらやっつけていこうという部分がありまして、そこは先ほどの資料3で言いますと3ページ6の（2）派遣先が講ずべき措置というので、職務遂行能力に関する情報を派遣元に派遣先は提供するというふうな努力義務が入ることになっております。こういうことによって派遣元が、派遣労働者がどんな派遣先で貢献をしているのか理解することができて、より適切に能力評価を図っていくことができるという仕組みは、この公益委員案では入っているところでございます。

○鶴座長 他に御質問よろしいでしょうか。

どうも御説明ありがとうございました。本日の議論はここまでにさせていただきたいと存じます。

次回の雇用ワーキング・グループについては後日、事務局から御連絡いただきます。何か補足はございますか。よろしいですか。では、これにて会議は終了いたします。本日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございました。厚生労働省も御説明どうもありがとうございました。