



4. 無期雇用派遣を活用した 中間労働市場を機能させるために必要な施策

4.1 規制の明確化

在籍出向者による無期雇用派遣事業が
現行法制上可能かどうか明確にする必要あり



「労働者供給事業」にあたりと解されるリスクがある*



出向 & 無期雇用派遣は、①労働供給にあたりと思われる
②事業にはあたるかはグレー



在籍出向自体は広く普及しており問題なく、無期雇用派遣は事業者として許可を得て
行う以上、出向 & 派遣が禁止される理由はないのでは？
(特に無期雇用派遣であればなおさら)

4.2 市場の厚みが形成されるまでの政府による支援策

現行の「労働移動支援助成制度」の拡充

- 大規模なリストラは一段落しており、一時的な流動化支援制度から中長期的な雇用構造の転換のための流動化支援制度に拡充
- 市場形成の「きっかけ」を起こし「はずみ」をつける時限的施策
 - 参加者を増加させ市場の厚み形成
- 具体策案(現行制度の趣旨や枠組みの範囲で対応可能か)
 - ①現行制度の計画の対象に当該取組へも拡充
 - ②出向先におけるスキル形成のための教育訓練に対する助成金支給
 - ③派遣先への転職が実現した際には派遣先に助成金を支給

Action & Challenge



5. その他UTの取り組み

5. その他のUTの取り組み

5.1 その他のUTの取り組み

① エリアドミナント

- 地域における中間労働市場の形成
- 地域の各企業とのパートナーシップ関係に基づき、技術者養成 & 再配置をUTが担う

【地域活性化】

② 有期雇用社員の雇止め法理や無期転換ルールへの対応

- 現場ではかなり深刻な問題
- 請負化or無期雇用派遣化のサービスを提供
- 労働契約混在問題への対応

【雇用の安定化】
【均等・均衡処遇】

③ 逼迫する建設施工管理者確保（量）と技術継承（スキル）への対応

- 現在、設計や施工管理者については派遣が可能。但し、バブル崩壊を経て量と継承が途絶えて需要に応えられない状況
- 建設作業員→施工管理者養成「新たな中間労働市場形成」による解決策模索

【国土強靱化】

④ 第四次産業革命への対応

- 3D製品定義データの標準ファイル・フォーマットへの取込み
 - 設計・開発・立上・生産が融合
- 全ての生産工程がインターネット化=>スマート工場
- 新製造プロセスへ対応するエンジニア・生産技能者育成が必要

【ものづくり力向上】

Action & Challenge



6. 参考資料

6. 参考資料

6.1 派遣・請負の機能を活用発展させた雇用仲介サービス

6.1.1 時系列フローの詳細

① 共同出資・会社設立	<ul style="list-style-type: none"> ● 共同出資形態をとることで、出向元のコミットメントを出向社員、派遣受入企業に対して明示する。また、スキームの事業化による利益を出向元も享受
② 共同出資会社→派遣先 スキーム説明、基本派遣契約締結	<ul style="list-style-type: none"> ● 派遣制度という確立された事業形態を利用することで、契約のハードルを引き下げ、格安の派遣単価でポテンシャル人材を試用できる点をアピールして営業 ● 派遣という確立された事業制度を利用し民間の創意工夫を蓄積し、顧客満足度向上
③ 派遣先→共同出資会社 派遣教育訓練計画派遣単価体系作成に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 共同出資会社は、基本派遣契約締結時に派遣先企業に対して教育訓練計画策定へ向けて情報提供・協力を要請 ● 能力アップに応じた派遣単価について合意
④ 共同出資会社→出向元企業 派遣先企業の情報訓練計画を提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 派遣先教育訓練計画等の情報を出向元企業へ提示
⑤ 出向元→出向対象社員 派遣先企業の訓練計画を提供(情報ギャップ解消)	<ul style="list-style-type: none"> ● 同情報を出向元企業では対象者へ提示し情報ギャップ縮小、マインドギャップ解消も開始 ● 三つの選択肢を提示①60歳時点で一時金取得退職、②60歳以降継続雇用、③60歳前より出向・派遣スキーム利用し社外へ転籍
⑥ 出向元→共同出資会社 役職定年後で60歳前の社員を共同出資会社へ出向	<ul style="list-style-type: none"> ● ③を選んだ方が出向へ
⑦ 共同出資会社→出向者 研修(意識の壁・スキルの壁)	<ul style="list-style-type: none"> ● 事前研修で、マインギャップ、能力ギャップを埋める。情報ギャップをさらに埋めて、キャリアコンサルティングを実施。本人の希望に応じてマッチング先紹介 ● 事前面接ができればよりマッチングの可能性向上
⑧ 出向者→派遣先企業 個別別派遣契約、派遣開始(給料の壁解消)	<ul style="list-style-type: none"> ● 随時、共同出資会社はキャリアコンサルティング推進 ● マインギャップ、能力ギャップを埋めるために必要に応じて派遣会社がOFFJT実施 ● 本人の適正、派遣先とのマッチング状況等を見て必要に応じて派遣先を機動的に変更 ● 出向元へ随時情報提供 ● 計画通りに能力が上昇すれば派遣単価上昇へ
⑨ 出向者→派遣先企業 仕事ぶりをみながら転籍へ	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人の実力により健康であれば生涯現役

6.1 派遣・請負の機能を活用発展させた雇用仲介サービス

6.1.2 本スキームに対する当社顧客、及び当社再就職支援従事者からの評価

当社顧客からの声

- 個別に出向契約を資本関係のない企業と結ぶことは非常に猥雑であり、ハードルが高いため、本スキームで出向契約が一本化されることは非常に使い勝手が良い
- 本スキームであれば、不利益変更にならず、社内展開も容易である
- 出向受け入れ先の情報があらかじめ豊富に得られると社内で展開しやすい
- 60歳をターゲットにしているため、本人にも受け入れやすい
- 60歳をターゲットにした転身スキームとしてまずは確立し成功体験を持つOBが増えれば、より広範囲な年齢層に展開しやすい
- これが成立すれば、ぜひ活用を検討したい

当社再就職支援従事者からの声

- 出向を結ぶことはハードルが高い。本スキームは派遣契約なので求人開拓をすることは容易である
- 精神的バリエーションとして出向はほぼ雇用と同意義にとらえられる。説明するのに非常に時間がかかる
- 出向契約を多数結ぶことは非現実的：本スキームが拡大し、多数の企業が利用した場合は煩雑性が幾何級数的に増大
- 派遣契約であれば受け入れやすい。マッチングしかなかった場合でも入れ替えが容易
- 情報ギャップを埋めることがあらかじめできれば、大企業に対してより強力に営業活動できる
- インセンティブがあればさらに派遣受入先を開拓することが極めて容易になる
- 転職先の社長と人脈がある大企業社員は転職が容易。つまり、転職先の社長レベルで情報ギャップが解消されれば大企業社員の転職は促進される。本スキームはその解消をより体系化するものであり極めて評価できる
- 少子高齢化で、シニア層の活用は人手不足産業にとっては待ったなし。本スキームを活用する企業は増大すると確信している
- 能力ギャップの解消に意欲のある大企業社員であれば60歳でも雇用したい企業はたくさんある
- 本スキームで早く営業したい

6.1 派遣・請負の機能を活用発展させた雇用仲介サービス

6.1.3 企業が第三者の労務を利用する形態の整理

適法	出 向	会社間の契約によって雇用関係を維持したまま相手方の会社へ赴き、その会社の従業員として地位を取得し、その会社において指揮命令を受けて労働を提供し、その対価として雇用主または出向先から賃金が支払われる形態
	請 負	請負人が仕事を完成し、それに対して注文主が報酬を与えることを約する形態
	業務委託 (準委任)	法律行為ではない一定の事務を、目的の範囲内で受任者の裁量で処理することを委託し、その対価として報酬を支払う形態
	労働者派遣	自社の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用せしめることを約してするものを含まない
禁止	労働者供給	自己の雇用しない事実上の支配関係にある労働者を第三者の下に供給し、その指揮命令に委ね使用させる形態 (職業安定法44条により禁止)

「形式」ではなく「実態」が問われる

論点

- ◆ 職業安定法は、労働組合等が無料で行う場合を除き、「労働者供給事業」を行うことを禁止しているため(同法44条・45条)、本件出向が労働者供給事業に該当しないかが問題となります。(労働者供給+事業の二概念で分析必要)

6.1 派遣・請負の機能を活用発展させた雇用仲介サービス

6.1.4 企業が第三者の労務を利用する形態の整理

労働者
供給事
業

「労働者供給」とは？

- ◆ 「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第2条第1項第1号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの」をいいます(職業安定法第4条第6項)。
- ◆ 出向との関係では、在籍型出向は、労働者派遣には該当しないが、その形態は労働者供給に該当するとされています(派遣事業関係業務取扱要領,第1,1(4)[9頁])。

「事業」とは？

- ◆ 一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいいますが、営利を目的とするか否か、事業としての独立性があるか否かが反復継続の意思の判定の上で重要な要素となるとされています(派遣事業関係業務取扱要領,第1,3(2)[15頁]、職業紹介事業の業務運営要領,第1,第1,1(2)②[1頁])。
- ◆ また、厚生労働省職業安定局は、「在籍型出向と呼ばれているものは、通常、①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有しており、出向が行為として形式的に繰り返行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えられる」と説明しています(派遣事業関係業務取扱要領,第1,1(4)[9頁])。

「労働者供給」に該当する

- ◆ 在籍出向の形を取るものであって労働者供給の形態に該当する。

「事業」に該当するリスクが残る

- ◆ ①『労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する』に該当する可能性があるが、最終的に派遣先への転籍も念頭におくのであれば、労働者の離職の可能性も前提とするため、①には該当しないと判断されるリスクが残る。
- ◆ また、「関係会社」となる合併会社が派遣会社のため、実質的には「関係会社において雇用機会を確保する」というより、「関係会社からさらに他社に派遣されて、派遣先で雇用機会を確保する」ことになり、①の本来予定している形態とは異なるため、労働者供給ではないかと問題視されるリスクは残ると解される。

本件
出向

6.1 派遣・請負の機能を活用発展させた雇用仲介サービス

6.1.5 労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)

離職する従業員の再就職を支援する事業主の皆さま

労働移動支援助成金 (再就職支援奨励金)のご案内

助成金の概要

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等(※)に対して、以下の支援を行う事業主に対して助成します。

※「再就職援助計画」の対象者(一事業規模の縮小等に伴う、①整理解雇、②希望退職者、③勤労出陣、④1年以上雇用され思慕を希望したにも関わらず期間満了廃止によって離職する、常用労働者(週20時間以上6か月以上雇用されている者を含む。)がこれに該当し、本人の能力を理由とした普通解雇者などは対象になりません。(P12参照)

- その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託して行う場合。【再就職支援】
- 求職活動のための休暇を与える場合。【休暇付与支援】

1. 再就職支援	離職する労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託した場合の助成 (再就職支援委託時と再就職実現時に支給)
訓練	再就職支援の一部として訓練を実施した場合、助成金を上乗せします (再就職実現時のみ支給)
グループワーク	再就職支援の一部としてグループワークを実施した場合、助成金を上乗せします (再就職実現時のみ支給)
2. 休暇付与支援	離職が決定している労働者に対して求職活動のための休暇を与えた場合の助成 (再就職実現時のみ支給)

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク PL260401開発01

I. 助成金の支給対象者

【1. 再就職支援】【2. 休暇付与支援】共通

助成金の支給対象者は次の①～④のすべてに該当する者です。

- 申請事業主の作成する「再就職援助計画」(P12参照)(または「求職活動支援書」)の対象者となっていること。
- 申請事業主に雇用保険の一般被保険者として継続して雇用された期間が1年以上であること。
- 申請事業主の事業所への復帰の見込みがないこと。
- 再就職先が未定であること又はこれに準ずる状況にあること。

II. 支給対象措置

【1. 再就職支援】

A. 委託開始申請分

以下の①～②のすべての措置を実施することが必要です。

- 再就職援助計画の認定又は求職活動支援基本計画書の提出
次のa,bのいずれかに該当すること

a 再就職援助計画の場合	(F)再就職援助計画を作成すること (I)再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること (J)再就職援助計画の内容について、労働組合等から同意を得ること (K)再就職援助計画について、公共職業安定所長の認定をうけること
b 求職活動支援基本計画書の場合	(F)求職活動支援基本計画書を作成すること (I)再就職支援を職業紹介事業者に委託して行う旨を記載すること (J)求職活動支援基本計画書の内容について、労働組合等から同意を得ること (K)求職活動支援基本計画書について、管轄労働局長に提出すること (L)計画書提出後、個々の支援対象者に対して求職活動支援書を作成して交付すること
- 再就職支援の委託と費用負担
雇用する支給対象者の再就職支援の実施について職業紹介事業者との間で委託契約を締結し、当該委託に要する費用を負担すること。

職業紹介事業者がその労働者の離職自体についての働きかけを行った場合、その労働者分については助成金の対象になりません。

6.1 派遣・請負の機能を活用発展させた雇用仲介サービス

6.1.6 労働移動支援助成金(受入れ人材育成支援奨励金)

再就職援助計画の対象労働者等を受け入れる事業主の皆さま

労働移動支援助成金 (受入れ人材育成支援奨励金)のご案内

助成金の概要

- ◆ ①再就職援助計画等の対象となった労働者の雇入れ、又は②移籍による労働者の受入れ、又は③在籍出向から移籍への切り換えによる労働者の受入れを行い、それらの労働者に対して訓練(Off-JTのみ、またはOff-JT及びOJT)を行った事業主に対して助成します。

支給までの流れ

1. 対象労働者の雇入れ、受入れ

2. 「職業訓練計画」の作成、職業能力開発推進者の選任

3. 受給資格認定申請

受給資格認定申請書を管轄の労働局に提出し、認定を受けてください
※職業訓練計画開始日の前日から起算して1か月前までに申請してください

4. 訓練開始

5. 訓練実施

職業訓練計画に基づき訓練開始してください
※1. 対象労働者の雇入れ等から1年以内であること
※3. 受給資格認定申請日から6か月以内であること

6. 訓練終了

職業訓練計画期間は1年以内としてください

7. 支給申請

職業訓練計画期間の終了した日の翌日から起算して2か月以内に申請書その他書類を添えて申請してください

8. 助成金支給

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク PL260301開発02

I. 助成金の支給対象者

助成金の支給は次の1～4のすべてに該当する者が対象になります。

1 次の①～③のいずれかに該当する者であること

- | | | |
|---|---|---|
| ① | a | 離職から1年以内に期間の定めのない労働者として雇入れられる者 |
| | b | 申請事業主に雇入れられる直前の離職の際に「再就職援助計画(P10参照)」(または「求職活動支援書(P10参照)」)の対象者となっていること |
| | c | 雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがないこと |
| ② | a | 移籍により、移籍元事業主における離職日から6か月以内に期間の定めがない労働者として受け入れられる者 |
| | b | 申請事業主に移籍により受け入れられる前の、移籍元事業主において、1年以上雇用保険の一般被保険者として雇用されていること。または、移籍元事業主での離職の際に「再就職援助計画」(または「求職活動支援書」)の対象者となっていること。 |
| | c | 移籍元事業主の事業所への復帰の見込みがないこと。 |
| ③ | a | 在籍出向により受け入れた上で、受入れの日から6か月以内に、移籍に切り換えて期間の定めのない労働者として受け入れたこと。 |
| | b | 申請事業主に在籍出向により受け入れられる前の、在籍出向元事業主において、1年以上雇用保険の一般被保険者として雇用されていること。または、出向元事業主での離職の際に「再就職援助計画」(または「求職活動支援書」)の対象者となっていること。 |
| | c | 在籍出向元事業主の事業所への復帰の見込みがないこと。 |

2 申請事業主が作成した訓練の計画(以下「職業訓練計画」という。)に基づいて訓練を受講すること。

3 助成金の助成対象となる訓練の実施時間数の8割以上を受講すること。

※ 訓練計画がOff-JTとOJTを組み合わせたものである場合は、総訓練時間の8割以上かつOff-JTとOJTそれぞれで8割以上を受講していることを要する。

4 雇用保険の一般被保険者であること。