

労働者派遣

労働者派遣制度の見直し案を報告―厚生労働省研究会

T
O
P
I
C
S
トピックス

3

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（座長 鎌田耕一・東洋大学教授）は八月二〇日、

現行の二六業務区分に基づく規制の廃止を含めた期間制限のあり方の見直しを盛り込んだ報告書をまとめた。常用代替防止の再構成についても検討しており、常用代替防止の対象から無期雇用派遣を外し、有期雇用派遣を対象とすること、有期雇用派遣については、現行の「業務」単位から「労働者個人」単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定すること、それに伴い派遣労働者を交代することで有期雇用派遣を続けることが可能になる点については派遣先の労使がチェックする仕組みを設けること―などの案も盛り込んでいる。今後、労働政策審議会で検討され、来年の通常国会で改正労働者派遣法案を提出する予定。

制度検討の基本的な考え方

平成二四年改正派遣法は、法案審議の際に衆参両院において、登録型派遣・製造業務派遣のあり方、特定労働者派遣のあり方について、改正法施行後一年をめどに論点を整理したうえで労働政策審議会での議論を開始すること、また、期間制限のあり方について速やかに見直しの検討を開始することなどを内容とする附帯決議が付されていた。

これを踏まえ、研究会を平成二四年一〇月に設置。労働者派遣制度の見直しにかかわる検討を進めてきた。

今回まとめられた報告は、まず制度の検討にあたっての基本的な視点として、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労使双方にとつてわかりやすい制度とすること―を持つことが適当との考えを示した。

登録型派遣・製造業務派遣

報告は、登録型派遣が労働力の需給調整の仕組みとして有効に機能しており、仮に禁止した場合、経済活動や雇用への影響が懸念されるなどと指摘。製造業務派遣についても、問題は製造業務の有期雇用労働者一般に係ることから、労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しいとした。そこで、登録型派遣の問題は、主にその雇用の不安定性にあり、登録型派遣を禁止しない場合には、雇用の不安定性への対応（雇用安定措置）が必要である、との考えを示した。

一方、特定労働者派遣事業（常時雇用される労働者のみを派遣する事業）については、「常時雇用される」には法律上の定義はなく、運用上、「一年を超

えて引き続き雇用されることが見込まれる者」等を含めたものとして取り扱われていることから、実際には、有期雇用を反復更新している者も含まれていることを指摘。それらの者の雇用が安定していない状況にあることから、「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものと再整理することで、特定労働者派遣事業はすべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定することが適当、との考え方も示した。

期間制限のあり方

現行の派遣制度は「常用代替防止」を基礎となる考え方の一つとして作られており、「常用代替」とは、派遣先の常用労働者が派遣労働者に代替されることとされてきた。また、現行制度では、常用代替防止を図るため、専門的な知識や特別の雇用管理などが必要であり、派遣先の正規雇用労働者とは別の労働市場が形成されている、いわゆる二六業務について、常用代替のおそれがないとして、派遣可能期間の上限が設けられていない。一方、それ以外の業務は、臨時的・一時的な労働需要に対応するとの考え方から、派遣先の派遣受入業務ごとに原則一年（最長三年）という派遣期間の上限が設けられている。

報告は、二六業務という区分に基づ

く規制のあり方について、「専門性」は時代とともに変化するため、判断基準を明確に定義するのは困難とした。二六業務の該当の有無をめぐり関係者間で解釈の違いが生じるケースが発生していることや、いわゆる付随的な業務についても、該当の有無の判断が難しいとの意見があるとしている。これらを踏まえ、報告は、現行の二六業務という区分に基づく規制の廃止を含め、労働政策審議会で議論していくことが適当との判断を示した。

一方、常用代替防止は、派遣先の常用労働者を保護する考え方であることから、派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しないとの考えも示した。さらに、現行制度の期間制限では、最長三年で当該業務への派遣が終了となることから、期間制限の存在が派遣労働者の雇用の不安定性の一因となっている面があると指摘。また、派遣先の業務単位で期間制限を設けていることについても、派遣労働者の所属する単位を変更すれば、同一の派遣労働者の受入れを長期間続けることができる仕組みとなっており、常用代替防止の適正な規制方法となっているかについて懸念があるとした。

常用代替防止の再構成

派遣労働者には、登録型を中心とした有期雇用の者と、技術者派遣に典型的に見られるような無期雇用の者がいるが、報告は、有期雇用派遣（有期雇用形態で派遣される場合）は、間接雇

用かつ有期雇用であるため、派遣労働者の雇用の不安定性やキャリアアップの機会が乏しいこと、派遣先での望ましくない派遣利用の可能性、拡大しやす性質——などの特徴があると指摘。一定の制約を設け、無限定な拡大を抑制していくことが望ましいとの考えを示した。

そこで、常用代替防止の考え方として、今後、対象を有期雇用派遣に再整理した上で、①個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されない、また労働市場全体で有期雇用派遣が無限定に拡大しないという「個人レベルの常用代替防止」と、②派遣先の常用労働者が有期雇用派遣に代替されないことという「派遣先レベルの常用代替防止」——の二つを組み合わせた考え方に再構成することが考えられるとした。

一方、無期雇用派遣は常用代替防止の対象から外すため、無期雇用の労働者にふさわしい良好な雇用の質の確保を図っていくことが望まれる、との考えも示した。

今後の常用代替防止制度

報告は、今後の常用代替防止のための制度について、有期雇用派遣を対象とし、①労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定する②個人単位で派遣期間を設定した場合には、派遣労働者を交代することで有期雇用派遣を続けることが可能となる点に対しては、派遣先の労使がチェックするような仕組みを考える——とすることを中心に検討していくことが望まれる、としている。

なお、個人の派遣就業の継続性につ

いては、派遣契約の更新時に別の部署へ異動した場合にはどう判断するかという論点があり、その継続性の判断基準となる範囲（現行の業務単位（係等）か課等の組織単位か）をどう設定するかによってさまざまな案が考えられるとしている。

また、労使のチェックの仕組みについても、個別の契約ごとにチェックをするのか、労働者側の意見の反映のさせ方等により、さまざまな案が考えられるとしている。

個人単位の派遣期間の上限に達した有期雇用派遣労働者については、派遣元が雇用の安定のための措置を講じることとすることが適当との考えも示した。

今後の制度イメージ

報告は、具体的な制度イメージとして、①個人レベルでの派遣期間の制限②派遣期間の上限に達した者への雇安定措置③派遣先レベルでの派遣期間の制限（派遣先の労使のチェック）——の三つの仕組みを主な構成要素とする制度とすることが考えられるとしている。

具体的には、第一に、「個人レベルでの派遣期間の制限」として、同一の有期雇用派遣労働者について、派遣先の組織・業務単位における受入期間に上限を設けることをあげた（派遣先の組織・業務単位は、範囲の大きさにより、同一業務、課、部、事業所、企業など多くの選択肢が考えられる）。

第二に、「派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置」として、派遣元は、同一の有期雇用派遣労働者が、派遣先

の組織・業務単位における受入期間の上限に達する場合、希望を聴取し、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いずれかの措置を講じなければならぬこともあげた（派遣先への直接雇用の申入れが直接雇用に結びつかなかった場合は、派遣元は自ら実施することが可能な他の二つの措置等を講じることとする）。

第三に、「派遣先レベルでの派遣期間の制限（派遣先の労使のチェック）」として、継続的な有期雇用派遣の受入れが上限を超過する場合、派遣先の労使のチェックの対象となることをあげた。

具体的には、事業所における労使の会議等の判断により、上限年数を超えた継続的受入れ、及びその後一定期間内における同じ組織・業務単位内での新たな有期雇用派遣労働者の受入れの可否を決定するという仕組みとしている。

なお、有期雇用派遣の受入期間の上限については、個人単位、派遣先単位ともに三年とすることを検討することが考えられるとしている。

均等待遇、キャリアアップ措置

派遣先の団体交渉承諾義務については、集団的労使関係法上の使用者性は、労働者派遣法の範囲で対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当としている。

均等待遇に関しては、派遣労働者の待遇の改善だけでなく、待遇が低いことによる派遣労働者の安易な利用を抑制する効果もあることから、今後も取組を進めていくべきとの考えを示した。

また、均等待遇を進めるために派遣先の協力が不可欠であるとの認識も指摘。派遣労働者の賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などの面で派遣先の役割が期待されるとしている。一方、派遣元に対しても、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明義務を設けることも考えられるとした。

労働・社会保険の適用促進については、加入を促進するために、派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を確認する仕組みが有効との考えも示した。

派遣労働者のキャリアアップ措置については、一般労働者派遣の許可要件にキャリアアップ措置に関する事項を盛り込むこと等が適当としている。キャリアアップには派遣先の協力も重要であり、OJT等の取組を行うことが望まれるとの認識も示した。また、意欲と能力がある派遣労働者には、派遣先等での直接雇用の推進が適当としている。

その他、平成二四年改正による労働契約申込みみなし制度（平成二七年一〇月施行）については、今回の見直しが行なわれた場合、労働契約の申込みをしたものとみなされる場合の行為の内容も併せて変更となることから、この要件変更に関する改正は必要との認識も示している。

また、日雇派遣の原則禁止については、労働政策審議会において今後の制度見直しに向けた議論が必要かどうか判断していくことが適当とした。

（調査・解析部）