

〈スペンシャルトピック〉

労働者派遣法改正に向けて労働力需給制度部会が報告

—派遣労働の臨時的・一時的利用を原則に、
現行二六業務区分・業務単位での期間制限を撤廃

厚生労働省・労働政策審議会労働力需給制度部会（座長 鎌田耕一・東洋大学教授）は一月二十九日、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則としつつ、現行の二六業務区分および業務単位での期間制限を撤廃する報告書案を了承した。

報告書は、派遣労働者個人単位と派遣先単位——の二つの期間制限を軸とする新たな制度に見直す案を提示している。個人単位の期間制限により、同一の組織単位において三年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れることができなくなる。一方、派遣先における期間制限では、同一の事業所において三年を超えて継続して派遣労働者を受け入れることができなくなる。

ただし、派遣受け入れ開始から三年ごとに当該事業所の過半数組合（ない場合、過半数代表者）から意見聴取を行った場合には継続的に派遣労働者を受け入れることも可能な仕組みとなっている。なお、これらの期間制限や常用代替防止措置について、無期雇用の派遣労働者などは、対象から除外されている。

また、報告書は、現行の特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣

事業（許可制）の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とすることも盛り込んだ。

同部会は昨年八月より議論を開始したが、労使の意見の隔たりが大きく、年内のとりまとめを断念した経緯がある。その後も、関係者間で調整が続けられ、今回、一部に労使の意見を併記する形で報告書が了承された。改正派遣法案は、今通常国会に提出される予定。報告書は、施行期日について、平成二七年四月一日とすることが適当としている。

労働者派遣事業は許可制に一本化

平成二四年改正派遣法の国会審議の際の附帯決議では、労働者派遣制度のあり方について検討するとともに、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度とすることが求められていた。これを踏まえ、報告書は、労働者派遣事業が労働力の需給調整において重要な役割を果たしていることを評価した上で、派遣労働者のキャリアアップや直接雇用の推進を図り、雇用の安定と処遇の改善を進めていく必要があるとの基本的考え方を示した。さらに、業界全体として、労働者派

遣事業の健全な育成を図るため、悪質な事業者を退出させる仕組みを整備するとともに、優良な事業者を育成することが必要との考えも示している。

これらの基本的な考えに基づき、改正の具体的な措置として、報告書は、まず登録型派遣・製造業務派遣について、経済活動や雇用に大きな影響が生じるおそれがあることから、禁止しないことが適当であるとした。ただし、これらの派遣労働に従事する者については、雇用が不安定になることを防ぐため、雇用安定措置等を講ずるものとするのが適当としている。

また、現行の特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とすることも盛り込んだ。現行では特定労働者派遣事業（常時雇用する労働者のみを派遣する労働者派遣事業）は届出制であるが、新制度では、これが廃止され、許可制に一本化されることになる。

その際、派遣労働者の保護に配慮した上で、小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置を講ずることや、現在の特定労働者派遣事業の許可制への移行に際して、経過措置を設けることが適

当としている。

26業務・業務単位の期間制限撤廃

(1) 新たな期間制限の考え方

報告書は、労働者派遣事業について、派遣労働者の雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とすることが適当であるとした。また、派遣労働への固定化及び派遣先の常用労働者との代替の防止のためには、直接雇用や均衡待遇の推進、キャリアアップ措置を併せて講ずることも有効との考え方も示した。

そのうえで、二六業務という区分及び業務単位での期間制限は、分かりにくい等の課題があることから撤廃し、派遣元での無期雇用などの雇用の安定やキャリアアップが図られる等の一定の条件を満たすものを除き、派遣労働者個人単位と派遣先単位の二つの期間制限を軸とする制度に見直すことが適当とした。その際、期間制限が派遣労働者の雇用の機会やキャリア形成に悪影響を与えないよう、必要な措置を講ずることも適当としている。

また、制度見直しの時点で現に行わ

れている二六業務への派遣については、新制度への移行に際して経過措置を設けることが適当とした。

報告書では、労働者代表委員からは、派遣労働を臨時的・一時的な働き方とする原則の実効性を担保し、派遣先の常用労働者との代替の防止を図るため、期間制限のあり方について、二六業務を今日的な視点から絞り込んだ上で、引き続き業務単位による期間制限を維持すべきとの意見があった。一方、使用者代表委員からは、有期雇用派遣の問題点を強調し、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とする。これは、派遣という働き方を自ら選択している多くの派遣労働者への配慮を欠いたものであり、労働者の多様な働き方の選択肢を狭めることになるとの意見があった。

(2) 個人単位の期間制限

報告書は、派遣労働者個人単位の期間制限として、無期雇用などの例外を除き、派遣先は、同一の組織単位において三年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならないものとする。これが適当とした。

組織単位は、就業先を替わることに よる派遣労働者のキャリアアップの契機を確保する観点から、業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労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にしたものとする。これが適当としている。これにより、派遣労働者は、同一の組織単位において三年を超えて継続して働くことができなくなる。ただし、組織単位が変われば三年を上限に同じ派遣先

で働くことも可能である。

派遣先が、同一の組織単位において三年の上限を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れた場合は、労働契約申込みのみなし制度の適用の対象とする。これも適当とした。

(3) 雇用安定措置

派遣元事業主は、個人単位の期間制限の上限に達する派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、次の措置のいずれかを講ずるものとする。これが適当であるとした。具体的には、

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな就業機会（派遣先）の提供
- ③ 派遣元事業主において無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

報告書では、①から④のいずれを講ずることも可としており、①を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後②から④のいずれかを講ずるものとする、としている。

なお、一年以上継続して派遣先の同一の組織単位に派遣された派遣労働者が、派遣期間の上限に達する前に当該組織単位での派遣就業を終了する場合は、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合には、派遣元事業主は、①から④の措置のいずれかを講ずるよう努めるものとする。これも適当とした。

一方、派遣先は、派遣期間の上限に達する派遣労働者について、派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合に、当該派遣労働者を受け入れた事業所で従事させるために労働者

を募集するときは、当該情報を当該派遣労働者に周知するものとする。これも適当とした。

また、派遣先は、一年以上継続して同一の組織単位に派遣された派遣労働者について、派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合、当該派遣労働者が従事していた業務と同一の業務に従事させるため労働者を雇用しようとするときは、当該派遣労働者に対し労働契約の申込みをするよう努めるものとする。これも適当としている。

(4) 派遣先における期間制限

報告書は、派遣先の期間制限について、無期雇用の派遣労働者などの例外を除き、派遣先は、同一の事業所において三年を超えて継続して派遣労働者を受け入れてはならないものとする。これが適当とした。

ただし、派遣先が、事業所における派遣労働者の受入開始から三年を経過するときに、当該事業所における過半数労働組合（過半数労働組合がない場合には民主的な手続により選出された過半数代表者。以下「過半数組合等」と略す）から意見を聴取した場合には、さらに三年間派遣労働者を受け入れることができる。その後さらに三年が経過したとき以降も同様である。すなわち、新制度では、三年ごとに意見聴取の手続を経れば継続的に派遣労働者の受け入れが可能となる仕組みとなっている。

なお、意見聴取にあたり、派遣先は、意見聴取の参考となる資料（当該事業所における派遣労働者の受入開始時から派遣労働者数と無期雇用労働者数

の推移に関する資料等）を過半数組合等に提供することを指針に規定することも盛り込んだ。

適正な意見聴取のための手続としては、過半数代表者は、管理監督者以外の者とし、投票、拳手等の民主的な方法による手続により選出された者とする。これが適当としている。

また、過半数組合等が、常用代替の観点から問題があり、現在の状況を是正すべきとの意見を表明した場合、派遣先は、意見への対応を検討し、一定期間内に過半数組合等に対し対応方針等を説明するものとする、としている。派遣先は、意見聴取及び対応方針等の説明の内容についての記録を一定期間保存するとともに、派遣先の事業所において周知するものとする。これも適当とした。

なお、派遣先が、過半数組合等の意見を聴取せずに同一の事業所において三年を超えて継続して派遣労働者を受け入れた場合は、労働契約申込みなし制度の適用の対象とすることが適当とした。派遣先による過半数代表者への不利益取扱いを禁止することも適当としている。

これについて使用者代表委員からは、過半数組合等への意見聴取の手続違反として、労働契約申込みなし制度を適用することは、ペナルティーとして重すぎるとの意見があった。

(5) 期間制限と常用代替防止措置の特例

新制度では、派遣労働者個人単位と派遣先単位の二つの期間制限を軸とする制度に見直し、派遣労働者に対して

は雇用安定措置を講ずることとしている。ただし、報告書は、期間制限と常用代替防止措置の特例として、次の者及び業務に関する派遣についてこれらの措置の対象から除外することが適当とした。

- ① 無期雇用の派遣労働者
- ② 六〇歳以上の高齢者
- ③ 現行制度において期間制限の対象から除外されている日数限定業務、有期プロジェクト業務、育児休業の代替要員等の業務

なお、報告書は、派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を派遣契約の終了のみをもって解雇してはならないことを指針に規定すること、また、派遣契約の終了のみをもって解雇しないようにすることを許可基準に記載することが適当であるとしている。

また、有期プロジェクト業務に係る派遣については、終期が明確である限り派遣期間を制限しないことが適当とした。

直接雇用の推進

報告書は、直接雇用の推進について、派遣元事業主は、雇用する派遣労働者の希望に応じ、派遣労働者以外の労働者として雇用されることができるよう雇用機会を確保し、これらの機会を提供するよう努めることとするのが適当としている。

派遣先の使用者性

報告書は、派遣先の責任について、国は、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例及び中労委命令について、整理を行った上で周知することが適当

とした。

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情の内容として、派遣先におけるセクハラ・パワハラ等を指針に例示することが適当としており、また、派遣先が苦情処理を行うに際して、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例や中労委命令に留意することを指針に規定することも適当とした。

派遣労働者の処遇

(1) 均衡待遇の推進

なお、国は、派遣先責任者講習の受講を促進するための施策を講ずるものとする。ことも盛り込んでいる。

報告書は、均衡待遇の推進を盛り込んでいる。具体的には、賃金について、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣元事業主に対し派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の賃金に係る情報提供等の適切な措置を講ずるよう配慮するものとする。次の内容について、指針に規定することが適当とした。

- 派遣先は、派遣料金を決定する際に、就業の実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣される労働者の賃金水準が派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めるものとする。
- 派遣先は、派遣契約を更新する際に、就業の実態や労働市場の状況のほか、派遣労働者が従事する業務内容や当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案して派遣料金を決定するよう努めるものとする。

- 派遣元事業主は、派遣料金が引き上げられたときは、それをできる限り

派遣労働者の賃金の引上げに反映するよう努めるものとする。

- 派遣元事業主は、派遣先との派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとって重要であることを踏まえ、交渉にあたるよう努めるものとする。
- 派遣元事業主の通常の労働者と有期雇用の派遣労働者との通勤手当の支給に関する労働条件の相違は、労働契約法第二〇条（期間の定めがあることによる不合理な差別の禁止）に基づき、諸般の事情を考慮して不合理と認められるものであつてはならない。

また、教育訓練についても、派遣先は、派遣先の労働者に対し業務の遂行に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、一定の場合を除き、派遣元事業主の求めに応じ、同じ業務に従事している派遣労働者にも実施するよう配慮するものとする。ことが適当であるとした。

福利厚生施設については、派遣先は、受け入れている派遣労働者に対しても、派遣先の労働者が利用している一定の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を与えるよう配慮するものとする。ことが適当としている。

その他、派遣元事業主は、派遣労働者の均衡を考慮した待遇の確保の際に配慮した内容について、派遣労働者の求めに応じて説明するものとする。ことも盛り込んだ。

なお、労働者代表委員からは、派遣労働者の処遇のあり方について、諸外国では派遣先の労働者との均等待遇を定める例が多くあること等も踏まえ、我が国においても均等待遇を原則とす

べきとの意見があった。

(2) 労働・社会保険の適用促進

報告書は、派遣労働者の労働・社会保険の適用促進について、派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする者に対し、労働契約の締結の際に労働・社会保険の加入資格の有無を明示するものとする。ことが適当とした。

労働・社会保険に加入していない派遣労働者に対し、加入していない理由を通知することを定めた派遣元指針の内容を法律等に格上げすることも適当としている。また、派遣開始後に労働・社会保険に加入させる場合について、派遣元事業主は、一定期間内に派遣先に対し加入の通知を行うものとする。ことも盛り込んだ。

派遣元事業主は、社会保険に加入させた上で労働者を派遣する場合は派遣の開始までに、派遣の開始後に加入させる場合には加入後速やかに、派遣先に当該派遣労働者の被保険者証等の写しを提示すること等により、派遣先が加入の事実を確認することができるようにすることが適当である、としている。

派遣労働者のキャリアアップ措置

報告書は、派遣労働者のキャリアアップ措置についても盛り込んでいる。まず派遣元事業主が講ずべき措置として、派遣元事業主は、雇用する派遣労働者に対して、計画的な教育訓練を実施するほか、希望する派遣労働者に対してはキャリア・コンサルティングを実施するものとし、特に無期雇用の派遣労働者に対しては、長期的なキャリア

ア形成を視野に入れてこれらを実施するものとするのが適当である、とした。

また、労働者派遣事業の許可・更新要件に「派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること」を追加すること、キャリア形成支援の具体的なあり方について指針に規定することも適当であるとした。派遣元事業主が行うキャリアアップ措置の取組については、労働者派遣事業報告により把握することもあげている。キャリアアップ措置を適切に実施することを派遣元責任者の責務に追加することも盛り込んだ。

一方、派遣先が講ずべき措置としては、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、受け入れている派遣労働者の職務遂行状況や職務遂行能力の向上度合に関する情報を派遣元事業主に提供するように努めるものとするのが適当とした。

そのほか、紹介予定派遣を推進するため、派遣元事業主が職業紹介事業の許可を申請する際の手続の簡素化等を進めることも適当とした。また、派遣先での正社員化の推進についても、派遣先は、新たに正社員の募集を行う場合は、募集を行うポストがある事業所に一年以上受け入れている派遣労働者に対して当該募集情報を周知するものとするのが適当としている。

報告書は、国及び事業主団体が派遣労働者のキャリアアップのための必要な環境整備を行う責務を有するものとするのも適当とした。

が派遣契約の終了直後に、受け入れていた派遣労働者を直接雇用しようとする際の取扱いについて、派遣契約に定めるものとするのも適当としている。

平成二十四年改正法について

平成二十四年改正法の規定については、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き当審議会において検討を行うことが適当とした。

一方、日雇派遣の原則禁止については、法改正を行わずに実施できる見直しについて、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討することが適当としている。具体的には次の観点に留意しつつ検討することをあげている。

- ①労働者が日雇派遣による収入に生計を頼ることがないようにしつつも、現在の年収要件を見直すことにより雇用の機会を拡大すること
- ②教育訓練を十分に受けていない労働者が日雇派遣に従事することによる労働災害の発生を防ぐこと

なお、今回の見直しによる業務単位での期間制限の撤廃後も、日雇派遣の原則禁止の例外であるいわゆる一七・五業務については引き続き政令に規定することが適当としている。

使用者代表委員からは、今回の見直しにおいて、平成二十四年改正法について十分な検討が行えなかったことから、日雇派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の八割規制、労働契約申込みみなし制度、離職後一年以内の派遣労働者としての受入れの禁止などについて、廃止を含めた抜本的な見直しの検討に

速やかに着手すべきであるとの意見があった。

指導監督の強化

報告書は、指導監督の強化等についても盛り込んでいる。具体的には、無許可事業所に対する指導監督について、無許可で労働者派遣事業を行う者に対する行政上の措置を強化することが適当とした。また、労働者派遣事業の許可の取得後最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする派遣元事業主が許可基準を満たしていることを当審議会に報告することも適当としており、初回の更新時のチェックの強化をあげている。

そのほか、優良な派遣元事業主の推奨等についても、労働力の需給調整という労働者派遣事業の役割が適切に発揮されるために、悪質な派遣元事業主に対する指導監督を強化するとともに、優良な派遣元事業主を認定し推奨する事業を推進していくことも適当とした。派遣元責任者の要件として、派遣元責任者講習の受講を規定することもあげている。

(調査・解析部)



Mail magazine
メールマガジン

雇用・労働分野の最新情報を配信中!

週2回(水曜日と金曜日)無料配信

パソコン・携帯から



カンタン登録

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>



労働情報

(編集・発行)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) (研究調整部広報企画課)

Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114 E-mail: j-mm@jil.go.jp