

1

労働者派遣

日雇派遣の原則禁止は引き続き維持
——労政審需給制度部会の中間整理

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）は令和2（2020）年7月14日、「労働者派遣制度に関する議論の中間整理」（以下、「中間整理」）を取りまとめた。平成24（2012）年の労働者派遣法改正で原則禁止とされた日雇派遣は、引き続きの維持が適当とした。日雇派遣にかかる500万円以上という年収要件については、規制改革推進会議から緩和を検討すべきとの答申が示されていたものの、当面は現行制度の維持が適当とし、平成27（2015）年改正で導入された事業所単位の期間制限も、現行制度の維持が適当とした。

規制改革推進会議が年収要件の見直しを要望

労働政策審議会労働力需給制度部会は13回にわたる議論のなか、労働者派遣法の平成24年改正と27年改正について、その点検作業を進めてきた。

平成24年改正で、日雇派遣は原則禁止とされた。そのうえで「日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務」と「雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合」を例外とした。後者については、①60歳以上②昼間学生③副業（生業年収が500万円以上ある場合に限る）④主たる生計者でない者（世帯年収が500万円以上ある場合に限る）のいずれかに該当する場合とした。

平成27年改正では事業所単位の期間制限が設けられ、同じ事業所で3年を超えて働くことは基本的にできないとしたうえで、3年を超えて就業させる場合は、過半数労働組合等への意見

聴取が必要とされた。

このうち、平成24年改正の日雇派遣にかかる年収要件については、昨年6月に公表された規制改革推進会議の第5次答申において、年収500万円以上という基準は「特に低所得の若い世代にとっては、事実上派遣による副業は閉ざされているに等しい」として、副業の雇用機会を広げるために年収要件の見直しを検討すべきとされていた。

日雇派遣へ厳正な指導監督を

日雇派遣について、「中間整理」は「日雇派遣の原則禁止は引き続き維持し、年収要件の確認を含め、必要な雇用管理の取組が適切に行われるよう、日雇派遣を行っている派遣元事業主等に対し、厳正な指導監督を行うことが必要」とした。

年収要件等については、「当面、現行制度を維持することが適当であるが、必要な情報の収集を図りながら、副業等の場合の雇用機会の拡大という観点と派遣労働者の保護という観点の双方に留意しつつ、今後改めて年収要件を含めた日雇派遣の例外の在り方について検討することが適当」とした。

一方、日雇派遣が可能な例外業務については、「施行状況調査の結果や規制改革推進に関する答申（令和2年7月2日規制改革推進会議）も踏まえ、『適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務』に該当するかどうかについて、引き続き個別に検討を進めることが適当」とした。

事業所単位の期間制限も維持

事業所単位の期間制限については、

「意見聴取の対象者への不利益取扱いが行われている実態はほとんど見られなかった一方で、期間延長手続きを適切に実施していない事例が一部に見られた」と指摘。こうした状況を踏まえ、「現行制度を維持しつつ、制度周知や指導監督の徹底により、適切な制度の運用を図っていくことが適当」とした。

また個人単位の期間制限について現行法では、派遣元事業主が同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」）に対し派遣できる期間は3年とされている。これについては、「当面、現行制度を維持することが適当」とした。そのうえで、常用代替防止という制度趣旨等を踏まえ、「必要な情報の収集を図りながら、今後改めて制度の在り方について検討することが適当」とした。

現行法では、離職した労働者を離職後1年以内に元の勤務先へ派遣労働者として派遣することは禁止されている。これについて「中間整理」は、「当該規制の該当者は少ないものの、その離職前の状況は、雇用形態は正社員以外が多く、勤続年数は雇用期間3年未満が多く、離職理由は自己都合又は雇用期間満了による離職が多かった」と指摘。こうした状況を踏まえ、「当面、現行制度を維持することが適当であるとしつつ、労使の意見も踏まえ、『必要な情報の収集を図りながら、今後改めて制度の在り方について検討することが適当』とした。

雇用安定措置は派遣元事業主による確実な希望聴取の実施を

雇用安定措置については、現行法で

は、派遣元事業主は、派遣就業見込みが3年であり継続就業を希望する有期雇用派遣労働者について、①派遣先への直接雇用の依頼②新たな派遣先の提供③派遣元での無期雇用④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置（有給の教育訓練、紹介予定派遣など）、のいずれかの措置を実施することが義務づけられている。

これについて「中間整理」は、「雇用安定措置については、派遣労働者の雇用の安定には一定程度繋がっていると評価できる一方で、雇用安定措置について派遣元事業主から相談を受けていないと回答した派遣労働者が約半数おり、希望に応じた措置を講じるという点では、課題が見られた」と指摘。こうした状況を踏まえ、「引き続き必要な指導監督により適切な制度の運用を図っていくとともに、派遣労働者の希望を踏まえた措置が講じられることの前提として、派遣元事業主による希望の聴取が確実に行われるようにするとともに、希望の聴取結果を派遣元管理台帳の記載事項に追加することが適当」とした。

マージン率等は常時ネットで公表を

現行法では、派遣元事業主があらかじめ関係者に情報の提供を行わなければならない事項として、①派遣労働者

の数②派遣先の数③派遣料金の平均額④派遣労働者の賃金の平均額⑤マージン率⑥労使協定を締結しているか否かの別等⑦派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項——の七つを定めている。情報提供の方法は、指針において、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこととされている。特にマージン率については、常時インターネットにより広く情報提供することが原則とされている。

これらのマージン率を含めた派遣元事業主による事業運営に関する情報の提供について、中間整理は、「マージン率のインターネットでの情報提供の実施率は向上しているものの約2割に止まっている。一方、派遣労働者や派遣先が派遣会社を選択する上では、マージン率よりも、賃金や派遣料金の水準、業務の内容等が重視されている」と指摘。そのうえで、「こうした状況を踏まえ、派遣元事業主による情報提供の法的義務がある全ての情報について、原則として、常時インターネットの利用により広く関係者に提供することが適当」とした。

キャリア形成支援の充実が重要

「中間整理」は「派遣元事業主における教育訓練の実施体制は整備されて

いると見られる一方で、派遣労働者の実際の受講状況は低い水準に止まっている。また、キャリアコンサルティングを受けた派遣労働者は少ないが、受けた場合は効果を感じられたとの意見が多く見られた」と指摘。そのうえで、「こうした状況を踏まえ、派遣労働者が自身の希望に沿ったキャリアパスを歩むことができるよう、キャリア形成支援の充実を図ることが重要」としたうえで、①派遣元事業主が実施する教育訓練や希望者に対して実施するキャリアコンサルティングの内容について、派遣労働者に対する雇入れ時の説明を義務付ける②厚生労働省において、派遣労働者のキャリアアップにつながるような教育訓練やキャリアコンサルティングの好事例を調査収集し、派遣元事業主等に周知する——の二つの措置を講じることが適当とした。

なお、今後の労働者派遣制度の検討については、「いわゆる同一労働同一賃金に関する平成30年改正労働者派遣法の施行状況、今後の経済・雇用情勢の動向等を踏まえ、更なる検討を行うことが適当である」とし、新型コロナウイルス感染症による派遣労働者の雇用への影響等について「専門的見地からの検証を行うことが適当である」とした。

(調査部)



Japan Labor Issues

Monthly English Journal

Japan Labor Issuesは、日本の労働に関する最新情報を紹介する無料の月刊英文誌です。通常号はニュース、解説、調査研究成果などの速報性のある情報を、特別号(年3回)は編集委員会を選定した論文の特集やJILPTが主催する国際会議の発表レポート集を掲載しています。

ホームページに全文を公開しています。 <https://www.jil.go.jp/english/jli/>

発刊日に最新号をお届けするメール配信サービスもごさいます。ぜひご登録を!

