

今後の労働者派遣制度のあり方について(概要)

2013年7月24日
一般社団法人 日本経済団体連合会

はじめに

- 臨時・一時的な業務の早期就労マッチングなど、他の就労マッチング制度や機関より優れた面がある
- 派遣という働き方を自ら選ぶ派遣労働者も多い
- 「日本再興戦略」にある失業なき円滑な労働移動の実現には、労働市場の柔軟性確保が必要

労働者派遣制度を、労使双方の良好な就労機会の創出に資する制度に進化させていく姿勢が求められる

制度の見直しにあたっての視点

- 負の側面ばかり着目するのではなく、労使双方に強いニーズがあることを十分に踏まえるべき
- 派遣元のいわゆるエージェント機能という優れた点も評価すべき
- 現行制度は複雑で分りにくいため、分かりやすい制度へ再構築が不可欠
- 優良事業所を増やすことで制度の信頼性を高め、派遣労働者の雇用の安定や処遇改善が必要

具体的な制度のあり方

1. 常用代替防止の観点

※常用代替防止：派遣先の正社員の雇用が派遣労働者に代替されることを防ぐという考え方

- 立法当時（1985年）と比べて労働市場の実態は大きく変化
(グローバル競争の激化、サービス産業の増加、女性や高齢者の労働市場への参画、労働者の意識や働き方の変化 等)

- 常用代替防止の考え方を維持するのは限界があり、廃止を含めた議論が必要
- 基本は残す場合でも、派遣労働者の保護の観点から修正を図ることが求められる

2. 分かりやすい制度への再構築

- 制度が分かりづらい原因は、派遣受入期間制限が複雑化しているため
- いわゆる26業務をめぐる、労働局、派遣元、派遣先で見解に齟齬が発生

26業務の見直しは
不可避

①専門業務の限定化

- 26業務をすべて廃止すれば、円滑な事業活動に直ちに支障が生じる業界が出るだけでなく、そこで働く専門的能力・技術等を有する派遣労働者に影響
- 本当に専門的な知識等が求められるものに限定化。付随的業務の1割規制も併せて見直し
- 自由化業務については、派遣労働者のキャリアアップを考慮すると、現行の「原則1年」は短いため、期間上限を「原則3年」に見直し
- 具体的な延長の上限については、現行と同じ手続き（過半数労組等への意見聴取）により、企業におけるローテーションの期間や従業員の習熟に要する期間などを踏まえながら、労使が自主的に決定

②「業務単位」から「人単位」への見直し

- 期間制限のあり方に関する以下の考え方は十分に検討に値する（26業務の業務区分を撤廃、期間制限を「業務単位」から「人単位」へ転換、派遣期間を原則3年、最長5年へ延伸）
- ただし、常用代替防止の観点との関係性の整理が不可欠。その際、専門性が顕著で、実際に定着して活用されている業務の派遣労働者は期間制限の対象外にすることも検討すべき
- 派遣先において現に活用している派遣労働者以外の派遣労働者を追加的に受け入れる場合や、期間上限のあり方を決める際に、現場労使の意思確認を必要とする制度を導入
- 派遣元が無期雇用している派遣労働者に限り期間制限の適用除外にすることで、派遣労働者を無期雇用に移行させるインセンティブを付与し、派遣労働者の保護を図ることも一考

3. 参入要件の見直し

- 「人」を扱う事業である以上、同一の基準を満たす優良な事業主であることが望ましい
- 特定労働者派遣事業の届出制を廃止して派遣事業は許可制とし、一般労働者派遣事業の区別を撤廃すべき

優良な事業者による事業運営を実現する環境整備に資する

4. マッチング機能の向上

- 登録型派遣は最も典型的な派遣の形態であり、労使双方のニーズが高い。製造業務派遣は、主要国で禁止しているところはなく、地方の中小製造業にとって不可欠なもの
- 派遣元に無期雇用されている場合は特定目的行為を認めるべき

5. 派遣労働者のキャリアアップ支援と均衡処遇

- キャリアアップは派遣労働者の自律的な取り組みと派遣元による支援の組み合わせが基本
- 均衡処遇は、同様の業務に従事する派遣元の派遣労働者間で図るべき
- 現行の法律・指針の見直しは不要

改正法のさらなる見直し

- 2012年改正により導入された制度は、企業に甚大な影響を及ぼすものを内包。早期見直しが必要

労働契約申込みみなし制度

- 採用の自由、労働契約の合意原則の観点から問題あり。期間制限違反や偽装請負の該当性の予見可能性の低さ、画一的な1年のみなし効の不合理性
- 施行前に制度自体を廃止すべき

1年以内に離職した労働者への規制

- 1日しか働いていない場合でも規制対象、自発的な離職者の就業機会を阻害
- 適用対象を解雇されたものに限定するか、少なくとも例外（自己都合退職、短期雇用の場合を除く等）を増やすべき

グループ企業内派遣規制

- グループ企業ならではのメリットの享受やグループ全体で専門人材を有効活用することが困難
- 8割規制の基準の妥当性について再検討し抜本的に見直しすべき

日雇派遣の原則禁止

- 原則禁止は制度の本来と非整合的、例外規定の収入要件に問題あり（根拠薄弱、プライバシーの問題、等）
- 原則禁止の撤廃、少なくとも収入要件の水準を大幅に引き下げるべき