

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 報告書素案

目次

はじめに	2
第1 労働者派遣制度の在り方の検討に当たっての基本的な考え方.....	3
1 現状	3
2 課題	4
3 制度の検討に当たっての基本的な視点	5
第2 登録型派遣・製造業務派遣の在り方について	6
第3 特定労働者派遣事業の在り方について	6
第4 期間制限の在り方等について.....	7
1 現行制度	7
2 26 業務の在り方について	7
3 現行の常用代替防止策の課題.....	8
4 派遣労働の考え方の整理	10
5 常用代替防止の再構成	11
6 今後の常用代替防止のための方策.....	13
7 今後の制度について.....	16
8 その他	18
第5 派遣先の責任の在り方について	18
第6 派遣労働者の待遇について	19
1 均等・均衡待遇について.....	19
2 労働・社会保険の適用促進について	20
第7 派遣労働者のキャリアアップ措置について	21
1 キャリアアップ措置の必要性	21
2 キャリアアップ措置	21
3 国や業界団体の役割	22
第8 その他	23
1 特定目的行為の在り方について.....	23
2 指導監督の在り方について.....	23
3 平成24年改正法について	24

はじめに

我が国の労働者派遣制度は、昭和 60 年、職業安定法 44 条において禁止されている労働者供給事業から、派遣元事業主が労働者を雇用する形態のものを分離し、業務の専門性、雇用管理の特殊性等から常用労働者との代替のおそれが少ない業務のみを派遣対象業務とする方法により制度化された。この常用代替防止という考え方は、平成 11 年に派遣対象業務が原則自由化された際にも変更されることはなく、新たに自由化された業務については派遣可能期間を 1 年に制限するという方法により担保され、自由化業務への労働者派遣は臨時的・一時的な労働力の需給調整機能を果たすものと位置付けられた。その後、平成 15 年には、自由化業務への派遣可能期間の上限が 3 年に延長され、また物の製造業務への派遣が解禁された。

その後、労働者派遣制度を巡る様々な問題が顕在化したことを受け、平成 20 年に「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 東洋大学法学部教授）において、広く法的、制度的な考え方の整理が行われた。その報告に基づき、その後の労働政策審議会での議論を経て、30 日以内の日雇派遣の原則禁止や派遣元事業主のマージン率の情報提供等を内容とする派遣法改正法案が国会へ提出された。この法案は、平成 20 年秋に発生した世界金融危機の影響により、いわゆる「派遣切り」が発生し社会的な問題となる中で廃案となった。平成 21 年の政権交代後、平成 20 年時の法案をベースに、登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止、2 ヶ月以内の日雇派遣の原則禁止、労働契約申込みみなし制度等といった内容を加えた改正法案が国会へ提出されたが、この法案は国会における審議を経て登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止の削除、日雇派遣の原則禁止の範囲の 30 日以内への変更と例外の追加といった修正が行われた後、平成 24 年 3 月に可決・成立し、一部を除き平成 24 年 10 月より施行された。

この平成 24 年改正法の法案審議の際、衆参両院において、登録型派遣・製造業務派遣の在り方、特定労働者派遣の在り方について、改正法施行後 1 年をめどに論点を整理した上で労働政策審議会での議論を開始すること、また期間制限の在り方について速やかに見直しの検討を開始すること等を内容とする附帯決議¹が付された。

本研究会はこの附帯決議を受け、労働者派遣制度について、有識者による法的・制度的観点からの幅広い検討を行うために、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長が設置したものである。本研究会では、附帯決議で指摘された論点を含む、労働者派遣制度を取り巻く諸課題について、平成 24 年 10 月より 15 回にわたって議論を行った。検討に当たっては、派遣元事業主、

¹ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 23 年 12 月 7 日 衆議院厚生労働委員会、平成 24 年 3 月 27 日 参議院厚生労働委員会）

派遣先、派遣労働者の実情を十分踏まえる必要があることから、関係者に対するヒアリングも実施した。

本報告書は、今後の労働者派遣制度の見直しの議論に資することを目的として、制度の根幹に関わる事項も含む多岐にわたる論点について、整理を行ったものである。本研究会としては、本報告書を受けて、あるべき労働者派遣制度について、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において更なる検討が行われることを期待する。

第1 労働者派遣制度の在り方の検討に当たっての基本的な考え方

1 現状

我が国において労働者派遣制度は、労働力の需給調整機能を果たす制度の一つとして発展してきた。平成 23 年度には派遣元事業所数は 82,658、派遣先事業所数は 710,972 となっている。また、派遣労働者数は 137 万人²（労働者派遣事業報告（平成 23 年 6 月 1 日現在））となっており、202 万人と最も多かった平成 20 年以降、減少傾向にある。

このような中、我が国の労働市場全体を見てみると、非正規雇用労働者の数は年々増加を続けており、平成 24 年には 1,813 万人、雇用者に占める割合は 32.8%となっている。派遣労働者が雇用者に占める割合（平成 24 年）は 1.6%であり、平成 20 年に 2.5%となってからは低下傾向にある。また派遣労働者が非正規雇用労働者に占める割合（平成 24 年）は 5.0%であり、平成 20 年の 7.9%から低下傾向にある³。

このように、派遣労働者が雇用者に占める割合は必ずしも大きくはないが、平成 20 年秋頃から発生したいわゆる「派遣切り」問題に代表されるように、派遣労働に関わる問題は社会的に大きく取り上げられてきた経緯がある。

派遣労働者として働く者に目を転じると、昭和 60 年の制度創設当初は、派遣労働には主に結婚や出産等で離職した女性が労働市場に復帰する際の受け皿としての役割が期待されていた⁴が、現在では新規学卒者や、様々な事情で正規雇用を離職した者、あるいは柔軟な働き方を望む者の就労先という役割も一定程度担うようになってきている。また、正社員になることを望みながら不本意に派遣就労しているという者もいれば、ワークライフバランスの観点から積極的に派遣労働を選んでいる者もあり、その実像は多様である⁵。また、

² 総務省「労働力調査」においては平成 24 年の派遣労働者数は 90 万人である(年平均)。

³ いずれも総務省「労働力調査」(年平均)

⁴ 高梨昌「詳解 労働者派遣法」p.5

⁵ 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013 年 3 月)によると、派遣就労をする直前の状況として最も多いのは「派遣以外の就労」で 69.2%(このうち正社員として働いていた者は 57.5%、パート・アルバイトが 25.4%)、次いで無職(半年以上)(14.6%)、育

専門性や経験を必要としない軽作業のような業務に従事する派遣労働者もいれば、高度な専門的知識や技術・技能が必要な業務に従事し、待遇も正規雇用労働者と異ならない労働者もいるなど、派遣労働者は非常に多様なバリエーションを持っている。

しかしながら、これまでは、平成24年改正法で原則禁止とされた日雇派遣に対するイメージに代表されるように、低待遇・定型的な業務に従事する労働者に注目が集まりがちであり、派遣労働者が、ワークライフバランスを図るために積極的に派遣という働き方を活用している者や雇用が安定しており高待遇な者も含む多様な層であることも踏まえた、派遣労働市場を全体として捉えた議論があまりされてこなかった。

2 課題

労働者派遣制度については、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者といった当事者や経営者団体、労働組合などから、平成24年の法改正の議論等において、様々な問題点や課題が指摘されている。その中で、今後の労働者派遣制度の在り方の方向性に大きく関係するものは、以下の3点に整理できる。

1点目は、派遣労働者の保護である。平成24年の法改正により派遣労働者の保護が強化されたが、労働者派遣法は、「常用代替防止」という考え方から、どうしても常用労働者の雇用確保に主眼が置かれ、派遣労働者の保護とのバランスがとれていないのではないかと指摘がなされている。

2点目は、派遣労働者のキャリアアップ⁶を促進する仕組みの必要性である。派遣労働は、派遣先で比較的定型的な業務に従事する場合も多く、派遣元事業主との関係で比較的短期の雇用契約が多い。このため、他の非正規雇用と同様、能力開発の機会が少なく、労働者のキャリアアップが図られにくいという課題があることから、本人の希望に基づき、正規雇用・無期雇用への転換の促進や、キャリア形成支援を行っていくことが重要である。また、改正労働契約法では、有期雇用の労働者が長期間継続して就業する場合には、無期雇用への転換という方向性が示されているが、無期雇用には長期間の就業を視野に入れて職務遂行能力の向上により格付けを上げるなどの人事制度の整備が求められる。有期雇用から無期雇用への円滑な移行を可能にするためにも、個人がキャリアアップできる仕組みを整備していくことが必要である

児・介護等(5.3%)、学校卒業直後(4.9%)となっている。また、派遣という働き方を選んだ理由(複数回答)は、「正社員として働きたいが、職が見つからなかった」が38.8%と最も多く、次いで「好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる」(33.6%)、「働きたい仕事内容を選べる」(26.3%)となっている。

⁶ 「非正規雇用労働者の能力開発本強化に関する研究会報告書」(平成24年12月)においては、キャリアアップを「関連した職務経験の連鎖や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られること、また、その先の職業上の地位や賃金等の処遇の向上等が図られること」としており、本報告書においても同様の定義で使用する。

う。なお、上述の附帯決議においても、派遣労働者の能力開発を図る仕組みを検討することとされているところである。

3点目は、労働者派遣制度はルールが複雑でわかりにくいとの指摘である。上述の附帯決議や閣議決定⁷においても、制度をわかりやすいものとするのが求められている。特に派遣先における派遣受入可能期間の制限については、派遣労働者自身の就業環境に直接関係する規制であるにも関わらず、わかりにくいとの指摘がある。また、26業務への該当の有無等について、関係者間で判断が分かれる事態も発生している。

3 制度の検討に当たっての基本的な視点

以上の現状と課題を踏まえた上で、今後の労働者派遣制度の在り方を検討していくに当たっては、以下の3点を基本的な視点として持つことが適当である。

- (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

我が国の労働市場・経済活動において、労働者派遣制度は労働力の迅速・的確な需給調整という重要な役割を果たしている。こうした役割を評価した上で、派遣労働者の保護や雇用の安定といった課題に積極的に対応するような制度とすべきである。

- (2) 派遣労働者のキャリアアップを推進すること

派遣労働者の中には、正規雇用の職が見つからなかった等の理由により、不本意に派遣労働に就き、正社員になることを希望している者も一定数いる。これらの者に対しては、正規雇用につながるよう、本人の希望を踏まえて、その適性に合った派遣先の提供や能力開発を図るとともに、派遣先やその他の企業での直接雇用を進めるなど、キャリアアップのための措置を講じていくべきである。また、派遣という働き方を積極的に選んでいる者についても、雇用の安定や生活の安定が得られるよう、派遣就労を通じてキャリアアップが図られるような制度とすべきである。

- (3) 労使双方にとってわかりやすい制度とすること

派遣元事業主、派遣先、派遣労働者といった関係者ができるだけ理解しやすく、現場における判断が適切に行えるような制度とすることが必要である。これにより、労務管理や自身の働き方への予見可能性が高まり、派遣先の事業の安定的な運営と派遣労働者の保護にもつながると考えられる。

⁷ 「規制・制度改革に係る方針」(平成24年7月10日閣議決定)

第2 登録型派遣・製造業務派遣の在り方について

登録型派遣については、派遣元事業主との労働契約に期間が定められ、労働者派遣契約の終了が雇用の終了につながりやすいことから、雇用が不安定になりやすいという問題点が指摘され、登録型派遣労働者の正規雇用労働者への転換を促進するために登録型派遣を禁止すべきとする意見がある。一方で、こうした働き方を希望する派遣労働者が数多く存在するなど、登録型派遣は、労働力の需給調整を図る仕組みとして有効に機能しており、特に、臨時的・一時的な労働需要に対する迅速なマッチングシステムとして労使のニーズが大きいとの評価がある。

仮に登録型派遣を禁止した場合、労働者派遣制度の労働力需給調整機能が抑制され、経済活動や雇用へ大きな影響が生じることが懸念される。また、これまで派遣労働者を受け入れていた事業所において、代替手段として業務請負に切り替えることも想定されるが、その場合には、業務請負が労働法令上適正になされずに、いわゆる偽装請負が拡大するおそれもあることが指摘されている。

一方で、登録型派遣の問題は、主にその雇用の不安定性にあることから、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が必要である。このため、後述する雇用安定措置を講じていくことが考えられる。

製造業務派遣については、景気の動向等による労働力需要の変動が大きいことや、安全衛生上の観点、また製造現場での技術力の維持が困難になるといった理由から、禁止すべきという意見がある。しかし、これらはいずれも製造業の特徴であり、派遣労働者のみならず、製造業務に従事する有期雇用の労働者一般に関係する事項であり、派遣労働に固有の問題ではないことから、これらの問題について労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しい⁸。また、製造業務派遣の問題点である雇用の不安定性については、登録型派遣の問題点と共通していることから、製造業務派遣のみを取り出すのではなく、上述の登録型派遣をめぐる雇用の不安定性の議論の中で併せて検討すべきである。

第3 特定労働者派遣事業の在り方について

特定労働者派遣は常時雇用される労働者のみを派遣する事業であり、労働者の雇用の安定が図られていることから、資産要件等の条件を満たし許可を受け一般労働者派遣事業とは異なり、届出により事業を行うことが認められている。しかし、「常時雇用される」には法律上の定義はなく、運用上、「1

⁸ ただし、これらの問題のうち、安全衛生に関するものについては、派遣法により規定された派遣元及び派遣先それぞれの安全衛生上の責任を果たすことが求められる。

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っている。そのため、実際には、特定労働者派遣事業の派遣労働者の中には、有期雇用を反復更新している者も含まれており、それらの者の労働者保護が図られないおそれがある。

そこで、「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については、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である⁹。

なお、特定労働者派遣事業も、そもそも労働者の働く場の提供に関する事業であることや、一般労働者派遣事業と同様の有期雇用派遣を行っている者が存在するという理由により、許可制にすべきとの意見がある。このうち、後者に対しては、上記の無期雇用に限定するという見直しで対応できることから、見直し後の状況を確実に把握した上でさらに許可制とすべきか否かについて必要な検討を行うことが適当である。

第4 期間制限の在り方等について

1 現行制度

現在の派遣制度は、「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。

常用代替防止を図るため、現行制度では、専門的な知識や特別の雇用管理が必要であり、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 26 業務については、常用代替のおそれがないとして派遣可能期間の上限を設けていない。また、それ以外の業務は臨時的・一時的な業務に限定するという考え方により、派遣先の業務ごとに原則 1 年（最長 3 年）という派遣期間の上限を設けている。

このように、現在の制度は、常用代替のおそれの有無により業務を区分し、常用代替のおそれがあるものについては派遣先の業務単位で期間制限を設けるという、国際的にみても独特の規制を採用している。

2 26 業務の在り方について

ここでまず、現行制度のうち、いわゆる 26 業務という業務の区分の問題点や指摘されている事項について整理する。

はじめに、26 業務の判断基準の 1 つである「業務遂行のために専門的な知

⁹ なお、第7で後述のとおり、無期雇用であっても派遣労働者のキャリアアップを図ることが重要であり、特定労働者派遣事業者にも、派遣労働者のキャリア形成等に責任を持たせることが適当である。

識、技術又は経験を必要とする」については、専門性は技術革新等により時代とともに変化するものであるため、制度の安定性という観点から、一定の知識、技術又は経験の専門性を判断する基準を明確に定義するのは困難であるという問題がある。

各派遣先の現場においては、派遣業務が26業務に該当するかどうかをめぐって、派遣元・派遣先といった関係者の間で解釈の違いが生じるケースが発生している。また、いわゆる付随的な業務¹⁰についても、26業務以外に行う業務が付随的な業務に該当するか否かの判断や、時間数を測り全体の1割以下とすることが難しいという意見が出されている。

また、26業務は外部労働市場が形成され常用代替のおそれがないとされているものの、実際には派遣先の正規雇用労働者が従事している業務¹¹が相当程度あり、法定時の理念と現実との間で乖離が生じている可能性がある。

26業務については、上述のような問題点が挙げられる一方で、事業経営の中で高度に専門的な人材を活用する方法として、派遣期間の制限がないという現行制度の維持が必要な分野もあるとの意見も出されている。

26業務の見直しに当たっては、このような問題点等を踏まえつつ、上述の附帯決議¹²において、「派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう」検討することが強く求められていることを念頭に置くと、現行の26業務の規制の廃止を含めて、他の論点と共に労働政策審議会で議論していくことが適当である。

3 現行の常用代替防止策の課題

(1) 現在の常用代替防止という考え方に関する課題

26業務という業務の区分に関するもの以外にも、現在の常用代替防止という考え方についてはいくつかの問題点がある。

まず、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り、派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない面がある。登録型派遣の派遣契約終了に伴う雇止めの効果が争われた裁判例¹³においては、常用代替防止という派遣の趣旨に照らし、労働者の雇用継続の期待は合理性を有さず、保護すべきものとはいえないとの判決がなされており、常用代替防止という

¹⁰ いわゆる26業務等の期間制限のない業務の実施に伴ってその他の業務を付随的に行う場合で、その時間数が全体の1割以下の場合には、派遣期間の制限を受けないとされている。

¹¹ 代表的なものとして、事務用機器操作(政令第4条3号)、財務処理(同8号)等が挙げられる。

¹² 「いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること」とされている。(平成23年12月7日衆議院厚生労働委員会、平成24年3月27日参議院厚生労働委員会)

¹³ いよぎんスタッフサービス事件(平成15年5月22日松山地裁、平成18年5月18日高松高裁、平成21年3月27日最高裁)

派遣法の趣旨と派遣労働者の保護が両立しない場合があることが明らかになった。

また、日本の労働市場全体の視点からみると、現行の常用代替防止の考え方には不備があるという考え方もある。制度創設時、常用代替を防止する趣旨は、「新規学卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという我が国の雇用慣行との調和を図る必要」¹⁴、すなわち正規雇用労働者の雇用を基本とする日本型雇用慣行を維持することにあつた。しかし、近年、パートや契約社員を中心に非正規雇用労働者は増加を続けており¹⁵、それにも関わらず派遣労働者のみを常用代替防止の対象とし続けることには十分な整合性はないと考えられる。さらに、現行の考え方は、派遣先の常用労働者との代替を防ぐことのみに着目しており、日本の労働市場の中で派遣労働をどう評価し位置付けていくかという視点が欠けている。

現行の常用代替防止の考え方は多様な派遣労働者の実情にも十分に即していない。派遣労働者の中には、賃金・福利厚生や雇用の安定性等の面で正規雇用労働者と同様の待遇を受けている者も一定程度存在しており、そうしたものまで一律に抑制の対象とすることは適当でないと考えられる。

(2) 常用代替防止のための方策に関する課題

常用代替防止のために設けられている派遣期間の制限という規制方法についても、いくつかの問題点がある。

最長 3 年で当該業務への派遣が終了となり、それ以降の雇用については特段の保障がないことから、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。また、派遣先の業務単位で期間制限を設けていることから、個々の派遣労働者の就業期間には関係なく、当該業務の期間の上限を迎えた時点で派遣が終了となる。この仕組みについては、派遣労働者本人の納得感やキャリア形成の観点から疑問が呈されているところである。

また、現行の期間制限は派遣先で派遣労働者が従事する業務単位で測ることとなっており、具体的な運用の場面では、派遣先の「最小の指揮命令単位」（「係」単位）での期間制限とすることとされている。このため、派遣労働者の所属する単位を変更すれば、派遣先は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¹⁶、常用代替防止という本来の目的に

¹⁴ 中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書(昭和 59 年 11 月 17 日)

¹⁵ 総務省「労働力調査」によると、この 10 年間(平成 14 年から 24 年)でパートは 718 万人(雇用者に占める割合は 13.5%)から 888 万人(同 16.1%)、契約社員・嘱託は 230 万人(同 4.3%)から 354 万人(6.4%)に増えている。

¹⁶ 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(2012 年 12 月実施)によると、「派遣可能期間の制限を回避するために、同じ派遣先で部署を変えて派遣を継続したことがある」と回答した派遣元事業所(186 件)のうち、19.4%が変更後の部署は変更前と比べて「同じ課・グル

照らし適正な規制の方法となっているかとの懸念がある。

4 派遣労働の考え方の整理

上記のように、常用代替防止という現行制度の基礎となる考え方、及びそのための規制手法については、その本質に関わるものまで含めた様々な課題があることから、その在り方について根本から再検討することが必要である。

まず、派遣労働という働き方の特徴を明らかにするため、派遣労働について、(1) 直接雇用かいわゆる間接雇用（使用者と労働者の間に直接の雇用関係がなく、第三者が指揮命令を行う雇用形態のこと¹⁷。以下、「間接雇用」という。）か、(2) 有期雇用か無期雇用か、という2つの観点から、他の働き方と比較した特性等について整理を行う。

(1) 直接雇用と間接雇用

労働者派遣は、派遣元事業主が雇用した労働者を派遣し、派遣先が労働者に指揮命令を行う間接雇用の仕組みである。間接雇用は、直接雇用と比較すると使用者責任が不明確になりがちである問題について、現行法は労働基準法等における責任を派遣元事業主と派遣先に分担させ¹⁸、雇用責任については派遣元事業主に一元的に負担させることで対応してきた。

しかし、間接雇用であるため、派遣先は派遣労働者を、必要なときに、雇用主としての責任を負わずに容易に入手できる労働力として見る傾向が生じ得る。また、このような性質のため、他の非正規雇用より利用が拡大しやすいという特徴を有している。

また、仮に、派遣先が派遣労働者を安易に多用し、自らの事業の中核となる部分にまで活用すれば、自社の技術・知識の維持や長期的な事業発展にとってマイナスの影響が生じるおそれがある。

さらに、派遣元事業主と派遣労働者との労働契約は、無期雇用の場合を除き、派遣就業することを前提としたものであることが通常であるため、派遣先との派遣契約が終了すると、労働契約も終了しやすい面がある¹⁹。

(2) 無期雇用と有期雇用

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

ープの中の異なる係・チーム」であったと回答している。

¹⁷ 小学館「デジタル大辞泉」より

¹⁸ 労働者派遣法第44条から第47条の2において、労働基準法、労働安全衛生法等の適用の特例等に関する規定を設けている。

¹⁹ いよぎんスタッフサービス事件の判決（平成15年5月22日松山地裁、平成18年5月18日高松高裁、平成21年3月27日最高裁）では、登録型派遣においては、雇用契約の前提である派遣契約の終了という事情は、雇用契約が終了となってもやむを得ないといえる合理的な理由に当たるとされている。

的に見られるような無期雇用の者が存在する。このうち、有期雇用の者は、間接雇用の問題ともあいまって、無期雇用の労働者に比べて雇用が不安定な状態に置かれるおそれ大きい。また、一定期間で雇用関係が終了することが予定されているため、雇用主による長期的な関係を見据えた教育訓練やキャリア形成支援が行われにくく、無期雇用の労働者と比較するとキャリアアップの機会が乏しい傾向がある²⁰。

さらに、有期雇用派遣は、無期雇用派遣に比べれば、従事する業務の専門性や待遇が低い傾向にあるため、派遣先が自ら有していない専門的な人材等を求めるのではなく、雇用主としての責任を避けるために派遣を利用する、望ましくない派遣利用が起りやすい面もある。

一方、無期雇用の派遣労働者は、雇用が比較的安定しており²¹、派遣元事業主に長期的な人材育成のインセンティブが働きやすいため、教育訓練も受けやすい傾向にある。また、専門性・待遇が高い者も多く、上述の望ましくない派遣利用は起りにくい。

以上で検討したとおり、派遣労働の中でも有期雇用派遣については、労働者本人の雇用の安定やキャリアアップの観点、また派遣先での望ましくない派遣利用の可能性や経済活動に与える影響といった観点、さらにこれが他の雇用形態に比べ拡大しやすい性質を有していることからすると、一定の制約を設け、拡大を抑制していくことが望ましい。その際、派遣労働者個人がキャリアアップを図ることができるよう、有期雇用派遣に固定されることを防止すること、また同時に、労働市場全体としても現在の常用労働者が有期雇用派遣に代替されることを防いでいくこと、の2つの観点から検討することが適当である。

5 常用代替防止の再構成

以上の派遣労働についての検討を踏まえ、今後の常用代替防止の考え方は以下のように再構成することが適当である。

(1) 再構成した常用代替防止規制の対象

今後の常用代替防止においては、無期雇用の派遣労働については、派遣労働の中でも雇用の安定やキャリアアップの点で優位であること、また、非正

²⁰ JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」(2011年)によると、職能別研修、ビジネススキル研修、ビジネスマナー研修等について、研修を受けたことがあると回答した者の割合は、常用型派遣社員(期間の定めなし)が高く、常用型派遣社員(期間の定めあり)や登録型派遣社員は低くなっている。また、派遣元事業主による研修を受けたことがないと回答した者の割合は、登録型派遣社員42.5%、常用型派遣社員(期間の定めあり)38.5%、常用型派遣社員(期間の定めなし)31.6%となっている。

²¹ 期間の定めのない雇用については、いわゆる雇止めの問題が生じない。

規雇用労働者が拡大する中で、労働市場全体として安定した雇用を確保していく必要性を踏まえ、必要な措置を講じることとしつつも、キャリアアップが可能な働き方の一つとして、これまでの常用代替防止の考え方からは異なる取扱いをしていくことが望ましい。²²

一方、有期雇用派遣については間接雇用かつ有期雇用であることから、他の働き方と比較して、雇用が不安定であること、キャリアアップがしにくいことのほか、派遣の望ましくない利用が生じる可能性等を内包した働き方である。このため、これまでと同様、常用代替防止の対象として一定の制約を設けることが適当である。

(2) 常用代替防止策の在り方

次に、有期雇用派遣の常用代替防止を図る範囲については、以下の2つの段階に再構成することが適当である。

① 個人レベル

これまで常用代替防止は派遣先レベルでのみ対応されてきたが、個々の派遣労働者が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されないこと、また、労働市場全体で有期雇用派遣が拡大しないことも目的として、有期雇用派遣という働き方について一定の制約を設ける必要がある。また、派遣先等での直接雇用や、派遣元での無期雇用化、派遣就労を通じたキャリアアップなど、有期雇用派遣から次のステージに進めるような仕組みを設け、派遣労働者の雇用の安定を図るとともに個々人のキャリアアップを促進していくことが必要である。

こうすることにより、労働市場全体でより良質な雇用が拡大していくことが期待される。

② 派遣先レベル

有期雇用派遣が安易に利用され、派遣先に従来から雇用されている常用労働者にとって代わっていくことは望ましくないことから、これまでと同様、派遣先においても、有期雇用派遣の常用代替を防止する仕組みを設ける必要がある。

その際、派遣先の状況によっては、有期雇用派遣を受け入れていても常用代替が生じていない事業所もあるなど、事業所の実情は様々であることから、これまでの常用代替防止の手法を画一的に継承するのではなく、そのような多様な実態に適切に対応できる仕組みを設けることが望ましい。また、派遣労働者が突然雇用を失うことがないように、常用代替防止と派遣労働者の保護を両立させることが必要である。

²² 後述のように、無期雇用派遣についても、労働者のキャリアアップが図られるよう、派遣元のキャリア形成措置がなされるような仕組みを講ずることが適当である。

このように、派遣先の常用労働者の代替という派遣法制定時からの考え方に個人レベルでの観点を加えることになると、労働者派遣というサービスの性質まで変わるかのように見えるかもしれない。とりわけ、個人レベルでの抑制策を講ずることにより、派遣労働が役務の提供でなくなるかのような印象があるかもしれない。

しかしながら、労働者派遣とは、派遣先の業務の遂行という「役務」について、派遣元が派遣労働者を選定し従事させることにより派遣先へ「提供」する仕組みであるということは変わるものではない。ここでいう個人レベルとは、派遣元が選定した派遣労働者について講ずべき措置を念頭においたものである。

6 今後の常用代替防止のための方策

以上のとおり再構成した常用代替防止について、それを達成するためにふさわしい制度について、個人レベルと派遣先レベルそれぞれの方策を検討する。

その際、2 で検討したとおり、26 業務という業務の区分については廃止する方向を含めて検討することが適当であるとの前提に立ち、現行の自由化業務のみを対象とする派遣先の「同一業務」単位での期間制限ではなく、26 業務か否かを問わない共通ルールに基づく総合的な「常用代替防止策」を設けることを基本として検討を進めていく。

(1) 個人レベル

労働者個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されないようにするには、派遣労働者個人に着目し、ある労働者が同一の職場で有期雇用派遣として就業する期間に上限を設定する方法が考えられる。この方法については以下のような利点がある。

- 現行の業務単位ではなく個人単位の期間制限とすることにより、現行と比べて派遣先で派遣労働者の行う業務を厳しく限定する必要性が少なくなる²³。その結果、派遣先の仕事の状況に応じて職域を広げることができ、OJT 等の派遣就労を通じたキャリアアップの機会が増す。
- 同一派遣労働者の同一派遣先での就業が一定期間を上限に終了することから、派遣元が派遣労働者に対し、キャリアアップ措置を講じる契機を作ることができ、派遣元が計画的にキャリアアップに取り組むことが促進される。また、学卒後すぐに派遣就労に就く労働者は、一定期間の派

²³ ただし、現行と同様に、派遣契約においては派遣労働者の行う業務を明記しなければならず、契約内容から逸脱した業務を行わせることは認められるべきではないことに留意が必要である。

遣就業の後にキャリアアップの機会が設けられることでその後のキャリア形成に良い影響が生じることが期待される。

- 労働者個人単位での期間制限は、業務単位で期間制限を設定している現行制度と比べると、付随的な業務の問題が少なくなるなど、派遣先、派遣労働者双方にとってわかりやすい制度となる。

なお、同一の派遣先への派遣期間に上限が設定されることにより、期間の上限に達した派遣労働者の雇用機会が失われる可能性がある点については、派遣労働者を保護するため、派遣元に雇用安定措置を講じさせることが適当である。

また、同一の労働者が同一の職場で有期雇用派遣として就業する期間に上限を設定し、併せて派遣元に対して雇用安定措置を講じさせることは、有期労働契約が反復更新されて5年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するという労働契約法の無期転換ルールとも一定の親和性がある制度となる。

(2) 派遣先レベル

派遣先レベルでの常用代替防止策については、個々の派遣先の実態に即した対応が可能であること、また常用代替を防止するために有効に機能する仕組みであることが必要である。こうした観点から以下の①～③の方法についてそれぞれ検討する。

① 業務単位での期間制限

まず、有期雇用派遣の受入れについて、派遣先の同一の業務を単位として期間の上限を設定する方法が考えられる。これは現行1年（最長3年）としている業務ごとの派遣可能期間の上限と同様の制度である。企業が仕事をアウトソーシングする際は、業務単位で発注を行うことが多いため、この方法は派遣先が派遣の利用を始める場面では実施しやすい面がある。一方で、以下の問題が生じることが考えられる。

- 派遣先における「同一業務」の範囲について判断が難しい、あるいは関係者間で判断が分かれるといった混乱が引き続き生じるおそれがある
- 画一的に期間を制限すると、個々の派遣先の事情に応じた判断ができない
- 業務単位での期間制限には、派遣労働者個人に着目したキャリアアップ促進の観点が入りにくい
- 26業務についても上限が課されることとなれば、これまで派遣期間の制限なく派遣が行われていた業務に期間制限がかかることとなり、派遣先の事業活動及び派遣労働者の雇用への影響が大きいのではないかと

なお、諸外国の制度をみても、主要先進国で派遣先の業務単位で期間を制

限しているところはない。

② 均等待遇・均衡待遇

派遣先の正規雇用労働者と派遣労働者の均等待遇を義務付ける方法は、欧州諸国が採用している制度である。

均衡待遇の強化は、平成 24 年の法改正においても行われ、現行の派遣制度のルールの延長線上にある。均衡待遇を強化することにより、派遣労働者の待遇改善が見込まれるだけでなく、安価な労働力としての派遣労働者の利用を抑制する効果があると考えられ、今後とも進めていくべきものである。

その一方で、我が国の労働市場の実態は欧州とは異なり、企業を超えた職種別賃金が普及しておらず、こうした実態を鑑みると、均等待遇まで推進するのは難しいと考えられる。

③ 派遣先の労使がチェックする方法

派遣先での常用代替のおそれの有無等について派遣先の労使が判断し、常用代替のおそれがある場合に有期雇用派遣の受入れについて何らかの制限を行うことができるという方法である。ドイツの事業所委員会による派遣受入れへの関与の仕組み²⁴に類似した方法であり、以下の利点が挙げられる。

- 常用代替が発生するかどうかについては、業種・職種・個々の職場の状況等によって事情が異なるが、派遣先の労使の議論により現場の実態を踏まえた判断が可能となる
- 有期雇用派遣の受入れに対する派遣先の常用労働者の意見がより反映されやすい仕組みとなる
- 労働者個人単位で派遣期間の上限を設定した場合には、労働者を交代させることで派遣受入れを長期間継続することができることとなるが、そうした場合でも、望ましくない派遣の利用があるときはチェックすることが可能となる

なお、ドイツの一部の産業では、派遣の利用開始の際も事業所委員会が関与する、いわゆる入口規制を行っているが、我が国においてこのような仕組みを導入することは、現行制度よりも大幅に厳しい規制を設けることとなる。また、労使のチェックが個々の派遣契約の中途解除にまで踏み込むこととすると、派遣労働者の雇用の安定、また契約履行の観点から過剰な介入となるおそれがあり、留意が必要である。

²⁴ ドイツの事業所組織法では、企業における人事上の措置について、それが事業所の労働者の不利益となる場合等に、事業所委員会が拒否することができる旨が定められている。「人事上の措置」には派遣労働者の受入れも含まれ、派遣労働者を受け入れる前に、派遣先の事業所委員会が関与しなければならないとされている。

7 今後の制度について

以上で検討した個人レベル・派遣先レベルの常用代替防止策を踏まえ、今後の常用代替防止のための制度については、有期雇用派遣を対象とし、

- ① 26 業務か否かに関わらず、共通ルールとして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
- ② ①により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り、望ましくない派遣の利用が起こる可能性があるが、これに対しては、派遣先の労使がチェックするような仕組みを考えること

とすることを中心に検討していくことが適当である。

①において個人の派遣就業が継続しているかどうかについては、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様々な案が考えられる。

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どうか、あるいは労働者側の意見の反映のさせ方等により、様々な案が考えられる。

なお、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及びキャリアアップのための措置を講じることとすることが適当である。

【制度のイメージ】

今後の制度のより具体的な仕組みについては、例えば、以下の 3 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。

ア 個人レベルでの派遣期間の制限

有期雇用派遣について、派遣先の組織・業務単位ごとに期間制限を行うこととし、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。なお、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。

イ 派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置

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は、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ないこととする。

ウ 派遣先レベルでの派遣期間の制限

派遣先は、受け入れている有期雇用の派遣労働者の交代等によって継続的な受入れが上限を越す場合には、労使のチェックの対象となるものとする。具体的には、派遣先において受け入れている派遣労働者の交代等により、継続的な有期雇用派遣の受入れが上限年数を越す場合、派遣先の労使のチェックの対象となるものし、事業所における労使の会議等の判断により、上限年数を越えた継続的な受入れ、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する。

なお、有期雇用派遣の受入期間の上限については、以下のような考え方により、個人単位、派遣先単位共に3年とすることを中心に検討することが考えられる。

① 個人レベル

- ある業務に習熟するには一定の期間が必要であり、仮に短期間の派遣しか認めないこととすると、その後のキャリア形成にマイナスの影響がある
- 「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」²⁵によれば、正社員についても2～5年の周期で部署を異動する層が4割程度おり、5年以上の周期で異動する者と合わせると、同じ部署で2年以上勤務する者が9割以上であることを踏まえると、3年程度が一つの目安となる
- 労働契約法においては同じ事業主のもとでの有期雇用には5年という区切りが設定され、有期労働契約の期間が通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できる仕組みを導入している。有期雇用派遣は間接雇用であり直接雇用に比べキャリア形成を念頭に置いた教育訓練を受けにくい面があることから、派遣先での直接雇用の促進をはじめとする雇用安定措置を早期に講じていく観点からも、直接雇用の有期契約労働者より短い年数を設定することが適当である
- 現行で派遣先の常用代替を防止するために適当とされている最長期間が3年であり、制度の運用にあたり、派遣先単位の年数とそろえることが適当である

② 派遣先レベル

- 現行制度で同一業務への派遣期間の上限は最長3年とされており、制度の円滑な移行のためには、最長期間を維持することが適当である
- 上述の個人のキャリアアップの観点を考慮して原則3年とし、一方で、常用代替の懸念がある場合には、労使の会議での議論等を経て事業主が期間を短縮することができる仕組みとすることも考えられる

²⁵ 日本労働研究機構(平成15年)「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」

この新しい制度のイメージにおいては、派遣元は派遣労働者個人に着目してキャリアアップを図ることが期待され、派遣先は組織・業務単位ごとに常用代替が発生しないかチェックを行うことを求められることになる。

現在、26 業務の中に含まれている専門的な知識等を必要とする業務への派遣については、長期的な技能の蓄積が必要であることから、今後は、雇用の安定とキャリアアップが図られる無期雇用派遣によって行われていくことが望ましい。

なお、この仕組みにおいて、個人レベルでの派遣期間の制限は個々の労働者ごとにかかることとなるが、先に述べたように、現在の労働者派遣の考え方や派遣契約の性質に変更が生じるものではないことは留意しておく必要がある。すなわち労働者派遣とは、派遣先により、ある業務の遂行について労働者派遣の依頼がなされ、派遣元が当該業務に必要な能力等を持つ労働者を選び派遣する、という仕組みによる役務の提供であることに、今後とも変わりはない。

8 その他

以上の方向性での見直しを前提とすると、他の期間制限に関する規定についても以下のとおり見直すことが適当である。

現在、期間制限の例外となっている有期プロジェクト業務等については、終期が決まっている業務であり常用代替の起こるおそれがないことから、この取扱いを維持することが適当である。なお、有期プロジェクト業務への派遣期間について、業務取扱要領により 3 年を上限とすることが定められているが、プロジェクトの終期が明確であれば 3 年に限定する理由はなく、この規定を変更することも検討してよいと考えられる。

また、高齢者については、その他の年齢層の労働者と比較して雇用機会の確保が難しいことを踏まえ、派遣期間の制限を緩和することも検討すべきと考えられる。

なお、現行制度において、派遣可能期間の上限を超えて派遣労働者を使用しようとする場合等に義務付けられている派遣先の雇用契約申込み²⁶については、上記見直しに伴い整理が必要となると考えられる。

第 5 派遣先の責任の在り方について

派遣先の責任の在り方に関しては、派遣先に派遣労働者による団体交渉へ

²⁶ 労働者派遣法第 40 条の 4

の応諾義務を課し、法律に明記すべきとの意見が出されている。

団体交渉の応諾義務は、労働条件決定の当事者である雇用関係上の使用者に留まらず、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる場合には、その限りにおいて、右事業主は『使用者』に当たる」とする最高裁判決²⁷がある。この最高裁判決は労働者派遣について述べたものではないが、近年の中労委命令においては、派遣労働者を受け入れている派遣先について一定の場合に使用者性を認めたもの²⁸がある。

いずれにしても、雇用主以外の事業主に団体交渉応諾義務があるかどうかは、個別の案件ごとに判断することが必要であり、個々の事例について誰が団交応諾義務を負うのかについて争いが生じた場合には、労働委員会又は裁判所において個々の事案に即して判断がされることとなる。

また、雇用主以外の事業主に対する労使関係法上の使用者性については、労働者派遣に特有の話ではなく、親会社・子会社の関係や下請け関係などにおいても類似の構造にあることからすれば、集团的労使関係法上の使用者性については、労働者派遣法の範疇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である。

第6 派遣労働者の待遇について

1 均等・均衡待遇について

派遣労働者の賃金等の待遇を確保するための仕組みとして、主として欧州の諸国で採用されている均等待遇を我が国で導入することが各方面から提言されている。しかしながら、前出の平成20年の研究会報告書²⁹にあるように、欧州諸国では企業を超えた職種別賃金が普及しているのに対し、我が国では職種別賃金が確立しておらず、正規雇用労働者の待遇は企業の内部労働市場で決定されている。一方、派遣労働者は一般には外部労働市場における派遣労働者の賃金を反映して待遇が決定されることが多い。そのため、派遣先の正規雇用労働者との比較において均等待遇を実現するには、比較対象となる派遣先の労働者や業務を位置付けにくいことや、同じ派遣元事業主に雇用されている派遣労働者同士の不均衡が生じ得ること等の課題が多い。

均衡待遇に関しては、平成24年の法改正により、派遣元に対して、派遣労働者と派遣先の労働者等との均衡考慮の配慮義務が課された。派遣労働者と

²⁷ 朝日放送事件(平成7年2月28日最高裁)

²⁸ 代表的なものとして、ショーワ不当労働行為再審査事事件(平成24年9月19日)がある。

²⁹ 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」(平成20年7月28日)

派遣先の直接雇用の労働者が同様の業務に従事しているにも関わらず、派遣労働者という理由だけで待遇が低く抑えられていることは不合理であることから、上記の課題を踏まえつつも、今後とも均衡待遇の取組を進めていくべきである。均衡待遇を進めていくことは、派遣労働者の待遇の改善をもたらすだけでなく、派遣先にとっては、派遣料金の引上げ等の派遣労働者受入れコストの増加につながるため、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があると考えられる。

一方で、派遣労働者の均衡待遇を更に進めていくには、派遣先の更なる協力が不可欠である。平成 24 年の法改正で、派遣先には均衡配慮のための情報提供についての協力の努力義務が課せられた。ただし、派遣労働者の賃金の均衡待遇を図るための原資は派遣料金であり、派遣先の協力がなければ、派遣元の待遇改善努力にも限界がある。また、派遣先での業務遂行に密接に関連した教育訓練については、派遣先の協力が不可欠である。なお、派遣労働者への教育訓練は、派遣先にとっても業務遂行を円滑にするために必要なものである。さらに、食堂などの福利厚生施設の利用についても、派遣元で対応することは現実的でないことから、今後、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さらに派遣先の役割が期待される³⁰。

また、均衡待遇の配慮については、現行では、具体的にどのような配慮が行われているかを派遣労働者本人が知る手段が担保されていないことから、派遣労働者の納得性の向上の観点から、派遣元に対し、パートタイム労働法第 13 条（待遇の決定に当たって考慮した事項の説明）のような説明義務を設けることも一つの方法として考えられる。

2 労働・社会保険の適用促進について

派遣労働者が安心して働ける環境を作るためには、労働・社会保険の加入を進めることが望ましい。派遣労働者全体をみると、労働・社会保険への加入率は、パート等の他の非正規雇用労働者と比較して高い水準にあるものの³¹、一部には加入させずに労働者派遣を行っている事業主も存在する。より一層加入を促進するためには、派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状

³⁰ 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査（派遣先調査）」（2012年12月実施）によれば、派遣先事業所で行っている派遣労働者の均衡待遇の確保のための取組みとしては、「派遣労働者が他の社員と同じように福利厚生施設を使えるようにしている」が 65.5%と最も多く、「特に行っていない」と回答した事業所は 3.7%となっている。また、派遣労働者のスキル向上のために行っている取組みとしては、「事業所での OJT」が 67.3%と最も多く、次いで「事業所の従業員と合同での Off-JT」が 30.2%となっており、「派遣労働者に教育訓練は行っていない」と回答した事業所は 16.5%となっている。（いずれも複数回答）

³¹ 厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、派遣労働者の労働・社会保険への加入率は雇用保険 84.7%、健康保険 77.9%、厚生年金 75.6%、パートタイム労働者はそれぞれ 55.3%、35.3%、33.8%となっている。

況を確認する仕組みが有効であると考えられる。現在も派遣先指針に加入促進のための規定があるが³²、更なる加入促進のため、これを法的に位置付ける等の対策を講じることが適当である。

第7 派遣労働者のキャリアアップ措置について

1 キャリアアップ措置の必要性

派遣労働は、通常の就職・転職活動を経た直接雇用と比較して、希望の職種や勤務地、勤務時間といった条件を満たす企業へ入職しやすいことが指摘されている。そのため、こうした派遣労働のメリットを労働者のキャリアアップに活かすことが望まれるが、実際には、派遣という働き方がキャリアアップに十分活用されてきたとは言えない。

キャリアアップには、適切な教育訓練を受けることが効果的であるが、有期雇用派遣を中心として、派遣元事業主、派遣先双方に派遣労働者に対し教育訓練等を行うインセンティブが働きにくいため、教育訓練を促進するための何らかの仕組みを設けることが必要である。

2 キャリアアップ措置

職業能力開発促進法にも規定があるとおり³³、事業主は、その雇用する労働者に対し、職業能力の開発及び向上の促進に責務を負っている。これは派遣元事業主についても例外ではなく、派遣労働者のキャリアアップを図る責任は、派遣元事業主が負うことを基本とすべきである。

その上で、派遣元事業主がキャリアアップ措置を講ずることを担保する仕組みとして、一般労働者派遣事業については、許可要件にキャリアアップ措置を行う体制及び計画が整備されていることを盛り込むことが考えられる。例えば、キャリア・コンサルタントの資格を有する相談員又は営業担当者が派遣労働者の相談に応じる体制の整備、個人のキャリアアップを念頭に置いた教育訓練計画の整備等が挙げられる。

特定労働者派遣事業については、届出のみで事業を開始することができるため行政による事前の確認を行うことはできないが、一般労働者派遣事業と

³² 派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者を受け入れるべきものであり、派遣元事業主から労働・社会保険に加入していない具体的な理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めることとされている。（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の8）

³³ 職業能力開発促進法第4条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

同様キャリアアップの責任を有すべきことには変わりがない。むしろ、無期雇用の派遣労働者のみを派遣している事業であることからすれば、より長期的な視野にたったキャリア・コンサルティング及び教育訓練が行われるべきである。したがって、一般労働者派遣事業の許可要件として記述したキャリア・コンサルタントによる相談等は当然の責務として実施することとし、実際に行ったかどうかは毎年報告される事業報告で確認することとすることが適当である。

なお、第4で述べたとおり、無期雇用派遣については、派遣期間の制限を課さないこととすべきであるが、これは、無期雇用派遣は雇用が安定しており、キャリアアップも図られやすいことを前提としたものである。このことから、派遣元事業主の責務として、無期雇用派遣についてどのようなキャリア形成を行っていくのか派遣労働者と相談しながら提示をしていき、実際にキャリアアップが図られるように努力していくことが望まれる。

一方で、派遣労働者のキャリアアップを図っていくためには、派遣先の協力も重要である。派遣労働者の職務遂行能力が実際に向上しているかどうかは、派遣元だけでは把握することが困難である。このため、派遣元事業主からの要請に応じ、派遣労働者の職務遂行能力の評価を行い、その結果を提供することが望まれる。

また、派遣元事業主によるこうした措置に加え、意欲と能力がある派遣労働者については、派遣先やその他の企業での直接雇用の推進措置も講ずることが適当である。そのための方策の一つとして、派遣先事業所で直接雇用労働者の募集が行われる場合には、当該事業所で派遣就業中の派遣労働者にも応募機会を提供することとすることが考えられる。

さらに、紹介予定派遣についても、正規雇用労働者として採用される可能性が相当程度高く、派遣を通じたキャリアアップの仕組みとして有効であることから、周知・啓発等により、さらなる利用の促進を図っていくことが適当である。

3 国や業界団体の役割

上述のとおり、派遣労働者への教育訓練等については、派遣元事業主と派遣先の双方にインセンティブが働きにくいことから、派遣労働者のキャリアアップには国や業界団体の果たす役割も重要である。具体的には、キャリアアップを図るために効果的な手法や派遣労働者を適正に評価する枠組み、ジョブ・カードを活用した派遣労働者の職業能力の向上の方策等を提示していくこと、また派遣労働者のキャリアアップを支援する派遣元事業主、派遣先に対する支援策を活用すること等を提示していくことなどが期待される。

第8 その他

1 特定目的行為の在り方について

いわゆる事前面接などの、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為については、派遣先が派遣元事業主の雇用者としての地位に關与するものとして労働者供給事業に該当する可能性があることから、労働者派遣法において禁止されている。

しかし、派遣元で無期雇用されている労働者については、前出の平成20年の研究会報告書にあるとおり、仮に事前面接で不合格となった場合でも派遣元との雇用関係には影響せず、不当に雇用機会を狭めることにはならないことから、規制の対象から除外することが適当である。

一方で、無期雇用以外の者に対する事前面接については、派遣先との面接の合否が派遣労働者の雇用契約の成立を左右し、派遣労働者の雇用機会の喪失につながる可能性があることから、認められるべきではない。

なお、無期雇用の派遣労働者に対する事前面接を認める場合には、労働者の保護を図る観点から、面接の方法等について一定のルールを設ける必要がある。具体的には、複数の候補者の中から派遣される者を選ぶような面接行為は認められないこと、また年齢や性別による差別の禁止、派遣労働者の個人情報取扱等について、派遣元・派遣先双方が守るべき規定を設けることが適当である。

2 指導監督の在り方について

労働者派遣事業の健全な発展、及び派遣労働者の保護と雇用の安定を図るためには、良質な派遣事業者が増えると共に、悪質な事業者が淘汰されていくことが必要である。そのため、法令に違反した事業者への指導監督については厳格に行われていくべきである。

一方で、無許可・無届での労働者派遣といった悪質な法令違反を行う事業者について、現行制度では刑事告発ができるにとどまり、事業停止命令を发出することができないこととなっている。これらの者への事業停止命令や、その他の方法での指導監督の強化などを検討することが必要である。

また、一般労働者派遣事業について、許可申請を審査する際にはまだ事業を行っていない状態であるために事業運営の内容について確認することができない。そのため許可の更新時³⁴（特に第1回目）の事業運営のチェック体制を強化することも考えられる。

なお、指導・監督を強化する一方で、優良な派遣事業者の育成を行うことも重要であることから、「優良事業者認定制度」を活用し、優良な派遣元事業主を推奨していくことが望ましい。

³⁴ 一般労働者派遣事業の許可の有効期限は3年であり、その後5年ごとの許可更新となる。

3 平成 24 年改正法について

平成 24 年 10 月より施行されている改正労働者派遣法については、そこで盛り込まれた新たな規定に対するものを中心に様々な意見が出されているが、まずはその円滑な施行に努め、施行状況についての情報の蓄積を図っていくことが重要である。

平成 27 年 10 月から施行される労働契約申込みみなし制度については、上述の見直しを行った場合には、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なる。

日雇派遣の原則禁止に係る現在のルールについては、労働市場の迅速なマッチング機能を失わせているという否定的な意見もあれば、日々紹介に移行することにより、安全衛生面をはじめとする使用者責任の所在がはっきりして、労働者保護に役立っているという肯定的な意見も出されている。まずは制度趣旨の理解を求めていくことが重要であるが、以上のような意見があることを踏まえた上で、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を判断していくことが適当である。