

## <一般社団法人 日本生産技能労務協会 プロフィール>

一般社団法人 日本生産技能労務協会は、製造請負事業者による初の共同組織として、「日本構内請負協議会」を前身として平成元年（1989年）に創設されました。

その後、平成12年（2000年）に厚生労働省の認可を受けて社団法人日本生産技能労務協会として新たにスタートしました。

本協会は、製造請負・製造派遣など製造アウトソーシング業界で働く方々の雇用の安定、安全な職場環境の整備、技能の養成などを目的として、わが国の製造業の発展を支援し、製造アウトソーシング業界の健全化、適正化を推進し、製造業の最前線を担う人々が安心して働ける環境の実現を図るための取り組みを積極的に行っています。

東日本大震災後には、細川厚生労働大臣（当時）から当団体への直接の要請を受けて、被災地での雇用の確保、就業支援にも大きな役割を果たさせていただいております。

### 協会概要

名称 一般社団法人 日本生産技能労務協会  
所在地 〒108-0023 東京都港区芝浦2-16-8 芝浦相澤ビル5階  
代表者 会長（代表理事）清水 竜一  
電話 03-5439-1251  
設立 平成12年（2000年）10月  
創立 平成元年（1989年）12月  
会員数 116社（賛助会員含む）

平成24年11月1日 現在

第1 研究会において検討する論点（案）について

1 登録型派遣のあり方について

○派遣労働者（派遣登録者）及び派遣先の双方のニーズに対応した労働力の需給調整システムであり、これを禁止したり、規制強化を行うべきではない。

- ・直接雇用で働くための就職活動では、応募する会社ごとに履歴書を書かなければならないが、登録型派遣では、派遣会社に登録すれば希望に応じた派遣先において就労機会を確保することができ、いったん離職しても自ら就職活動を行うことなく、新たな派遣先において就労機会を確保することができ、そのことを通じて労働者には就労機会の拡大を図ることができる。
- ・派遣先の企業にとっては、採用コストを掛けずに人材を確保でき、派遣労働者の雇用主は派遣元であるため、雇用管理の負担も軽減できる。また、業務の繁忙に合わせた、迅速な人材確保が可能となり、必要なときに必要なスキルを持った労働力を確保できる。
- ・このように、登録型派遣は、労働者が必要とする就労機会を確保し、労働力を必要とする企業を迅速にマッチングすることにより、円滑な労働力需給の調整を図り、労働者の失業期間の短縮を図ることを可能とする。
- ・このような労働者及び派遣先企業のニーズには短期的なものもあり、このようなニーズに応えるためには雇用期間が30日以内の日雇派遣についても原則禁止とすべきではなく、日雇派遣の原則禁止規定は速やかに削除すべきである。

2 製造業務派遣のあり方について

○製造業務派遣は、労働者及びメーカーの双方のニーズに対応した労働力の需給調整システムであり、労働者が必要とする就労機会を確保し、メーカーが必要とする人材の確保を迅速に行うために必要な制度であることに加えて、製造業にとって不可避の生産変動に的確に対応できるとともに、我が国の基幹産業であるもの作りの基盤を支えるものであって、その空洞化を回避するためにも、これを禁止したり、規制強化を行うべきではない。

- ・労働者からは製造業務に従事することへの志向は強く、特に派遣会社から必要なサポートを受けられる製造派遣に対するニーズは強い。特に、業務的には数時間・数日のOJTですぐに作業できるような、経験や特殊なスキルを要求されない製造現場での就業ニーズは強く、短期の就業ニーズも強い。
- ・製造業はその本質的な特性として生産変動を伴う。グローバル化が進展する日本の製造業においては、製品のライフサイクルの短縮、商品の多様化により柔軟な生産体制の構築や業務量変動への対応が求められている。そのためには、常用雇用社員のみでの対応

には限界があり、期間工などの採用も、個別企業が業務量変動に対応するための人員を短期で大量に採用することには、限界がある。

- ・製品不良が発生したときなど、数日だけの作業ということも多く、短期派遣のニーズも強い。
- ・通常の景気後退局面において、派遣元としては、これまでも多くの派遣労働者に次の派遣先を確保してきた。この努力を通じて、仕事を失った派遣労働者は、独自に職探しするより遙かに効率良く次の職に就いてきた。リーマンショックの時に、いわゆる「派遣切り」が問題とされたが、世界的な同時不況の際に対応できるのは政府の社会保障のみであり、個別の企業における雇用維持努力には限界がある。
- ・一方、リーマンショック後に、失業率が比較的迅速に回復した背景には、派遣就労から回復が始まっており、景気の好転とともに回復も早い就業形態であることも認識されるべきである。
- ・製造業務派遣を行う派遣元では、仕事と同時に住居の提供をする会社も多いが、労働者の生活支援として、寮・社宅の手配など福利厚生を充実させ、全国各地で働きやすい環境を整えることで、労働力需給の地域間格差を補い、雇用の安定に寄与している。

～ILO181号条約との関係～

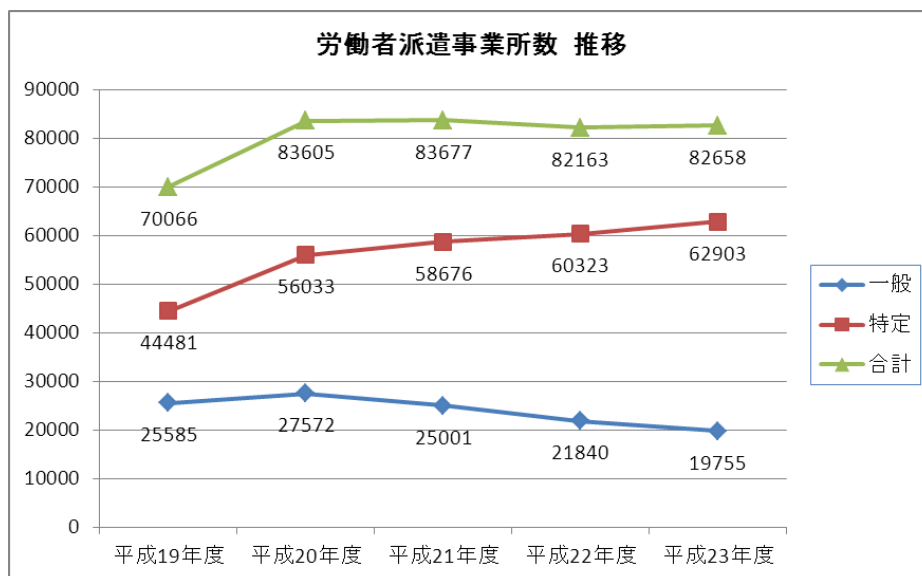
ILO181号条約を批准している日本においては、製造業務を特定して派遣を禁止するという事は、ILO条約に抵触するとの見解があることにも留意すべきである。

### 3 特定労働者派遣事業のあり方について

- 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業とを統合して「労働者派遣事業」として、同じ規制を行うべきである。
- 特定労働者派遣事業を存続させる必要があるのであれば、一般労働者派遣事業と同様の基準による許可制とすべきである。

- ・一般労働者派遣事業の新規許可件数は、平成21年の許可基準（資産要件）見直し後から減少する反面、特定労働者派遣事業の届出件数は増加している。その理由として、特定労働者派遣事業の届出をしていた事業者が、一般労働者派遣事業の資産要件を満たせないうために、当該要件を回避しながら、実態としては、一般労働者派遣事業のように短期の雇用契約を反復し、派遣先との派遣契約が終了すると雇用契約も終了するなどの業者が存在するなど、一般労働者派遣事業許可を取得できない業者の隠れ蓑となっている。

～労働者派遣事業許可・届出事業所数の推移（累計事業者数）～



※一般社団法人 日本人材派遣協会 「労働者派遣事業 許可・更新事業所」より  
毎年度期末-3月の事業所数を再集計・グラフ化

4 派遣可能期間の制限のあり方について

- 派遣可能期間の制限を設ける必要があるのであれば、業務ごとの制限ではなく、個々の派遣労働者ごとの就労期間制限とすべきであり、政令 26 業務についても、同様にすべきである。
- ただし、派遣元において無期雇用の労働者については、その雇用の安定を図るため、就労期間制限を設けるべきではない。

- ・労働契約法においては、労働者の雇用期間に着目して規定しており、派遣法においても、同様に「業務」から「人」に派遣可能期間の考え方を変更すべきである。
- ・現在の「業務」期間制限の場合、抵触日間近に派遣労働者が交替となったときには、業務の内容（難易度）にもよるが、派遣労働者は、スキル習得の途中で派遣就業が終了することになる。その後に派遣労働者が、派遣先での直接雇用となる可能性もあるが、必ずしも全員がそうなるとは限らず、派遣労働者本人が「派遣」として継続を望んだとしても、派遣先は抵触日以後の派遣受入はできず、派遣労働者は退職又は異なる派遣先への転換を余儀なくされ、雇用の安定にはつながらない。
- ・「業務」ごとの期間制限を「人」ごとの期間制限に改め、更には期間制限を受けない政令 26 業務についても、「業務」を厳格に規定するような規制を撤廃し、派遣労働者ごとの就労期間制限とすることで、派遣労働者のキャリアアップにも繋がり、また、一定期間後には派遣元での無期雇用となるような制度とすることも考えられる。併せて、政令 26 業務についての現場での混乱も解消できる。
- ・ただし、派遣元において無期雇用で雇用されている労働者については、その雇用の安定を図るためには、就労期間制限を設けるべきではない。

## 5 派遣先の責任のあり方について

○3年後に「労働契約の申込みみなし制度」が施行される予定だが、派遣先の採用の自由や労働契約の合意原則を無視するような制度を法制化するのは問題があり、当該規定は施行前に削除されるべきである。

- ・「労働契約の申込みみなし制度」については、第179回衆議院厚生労働委員会の答弁でもあったように、制度の必要性を含め、この3年の間に議論を尽くす必要がある。みなし雇用となれば、採用の自由を阻害することになり、また派遣先の違法性の判断については、同厚生労働委員会の答弁の通り、今後も、政令26業務や請負に関する告示第37号については、各労働局、指導官による見解の相違が予測される。政令26業務、請負に関する告示第37号の適用に関しては、現在の運用について是正を行った上で、附帯決議にあるように、更に「明確化」して、その解釈・適用に混乱のないようにすべきである。これまでも所轄労働局による見解の相違が生じており、更にみなし制度が適用とならないとされる「当該事項に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったとき」については、派遣先がそれを立証することは困難である。

### ～派遣元の認定制度等の検討～

派遣先が適正な派遣元を選択できる仕組みとして、例えば、厚生労働省より当協会が受託し、製造請負事業改善推進協議会が実施する「製造請負有優良適正事業者認定制度」のような優良適正な派遣元の認定制度などを創設し、不正、不適格な事業者を排除するなど、派遣先が安心して派遣を活用できる仕組みも必要と考える。

## 6 派遣労働者の処遇について（均衡待遇、労働・社会保険の適用促進を含む。）

○派遣労働者の処遇については、労働者派遣法第30条の3で「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者などについて、労働条件の向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない」旨規定しており、この趣旨を徹底することにより、その改善を図るべきである。

- ・派遣先労働者との均衡待遇について、労働者派遣事業関係業務取扱要領では「実態として正社員との間で格差が存在すること等が指摘されている」と記載されているが、労働者派遣は、就労期間、雇用管理、業務に対する責任などの点で派遣先の正社員と明確に異なった分業を行っている、という点からすれば、派遣先の正社員との比較は適切ではない。派遣先の契約社員（パート・アルバイトを含む）との比較が考えられるが、それでも“同じような業務処理”としながらも、電話にも出られず、来客対応も制限のある業務範囲の取扱いや最長3年という期間制限等の法規制により職務・職責が異なるなど、それとの比較も適切とは言い難い。
- ・但し、派遣先社内での福利厚生施設の利用や、教育訓練機会の提供などについては、同種の業務を扱う労働者との均衡を図るべきである。その点は、前段の規定の徹底を図り、

派遣元・派遣先との連携により可能である。

- ・2011年4月公表 独立行政法人経済産業研究所の「派遣労働者の生活と就業－RIETI アンケート調査から」では、賃金処遇について、製造派遣、その他登録型派遣と直接雇用の契約社員との差はあまり見られない（派遣労働の方がやや高い）となっており、パート・アルバイトの賃金設定に対しては、それを上回っている。更には労働・社会保険等の面を考えればそれ以上の待遇であり、一般的に見ても、決して「派遣＝低賃金・低待遇」ではない。
- ・派遣労働者の労働・社会保険の適用促進については、派遣元による加入手続きの徹底と、派遣先における指針内容の理解と取組みの強化及び行政における監視の強化が基本である。また、加入要件を満たす派遣労働者にも拘わらず労働・社会保険への加入手続きを適正に行っていない派遣元に対しては、行政からの指導を行い、日本年金機構と連携して未加入者の加入徹底、適正加入を図るべきである。

#### ～労働・社会保険制度について～

労働・社会保険の適用については、派遣労働者に限定される問題ではなく、非正規労働者全体の問題であり、直接雇用労働者であっても有期の契約社員（パート、アルバイト含む）について、手続きがなされていない事業者が数多く存在することも認識し、非正規労働者が雇用労働者の3分の1を超える時代に、正社員を主体とした社会保険制度自体にも問題があり、社会保険制度全体の問題として取り組むべきである。

## 7 派遣労働者のキャリアアップ措置について

○現在の法制度下においては、担当業務が限定され、就業期間が制限されるなど、経験値によるスキルアップが図れず、派遣労働者本人の意向に沿うキャリアアップが難しい側面があり、法制度の見直しが必要である。

- ・第1の4で述べたとおり、現状の政令26業務や期間制限の在り方は、派遣労働者のキャリア形成において、それを阻害する要因となっている。
- ・派遣労働者の中には、キャリア形成のために派遣労働を選択する者や、自身の目標に向かい資格を取得するなど、スキルアップを図り、経験値を上げ、それをきっかけに派遣労働者として収入アップを図りながら勤務する者や、派遣先での就業経験が正社員への足掛かりとなっているケースも多く存在する。そのためにも業務に関する付随・付帯業務の取扱いや期間制限については、見直しが必要である。

#### ～ジョブ・カードの運用の検討～

キャリア管理のツールとして普及を促進しようとしているジョブ・カードであるが、より一層の普及を促進させるためには、希望者に対して雇用主の勤務評価をいれることを運用に追加していただきたい。これによって、派遣労働者自身のキャリアや勤務評価、スキルなどの証明を持って移動、転職できる仕組みが構築できる。

## 第2 改正労働者派遣法について

### 1 労働契約の申込みみなし制度について

○労働契約の申込みみなし制度については、第1の5で述べたとおり、施行前に削除されるべきである。

### 2 日雇派遣の原則禁止

○雇用期間30日以内の短期派遣については、生活維持のため収入を得ようとする派遣労働者及び臨時・短期間の繁忙に対処したい派遣先双方からのニーズは強く、例えば、雇用管理に関する措置（日雇専門の派遣元責任者を選任すること、安全衛生管理体制や教育の徹底を図ることを義務付けるなど）を強化することなどを前提に日雇派遣の原則禁止は削除されるべきである。

○仮に安全衛生管理の観点から日雇派遣を禁止するのであれば、危険・有害業務など、短期労働者や未熟な労働者が従事するには、安全衛生上適切でない業務のみをネガティブリスト化して禁止すべきである。

- ・派遣法改正のパンフレットには、「派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなっていたことから」と記載されているが、実証的なデータによる分析に基づくことなく、日雇派遣が労働災害の発生の原因になっていたと断言的に言及することには強い違和感がある。労働災害の防止を担当する労働基準局安全衛生部の話では、「派遣だから労働災害の発生が多いということではなく、派遣労働者に経験の未熟な労働者が多いために労働災害が発生している」と聞いている。労働災害の問題は、派遣に限らず、事業者における短期労働者や勤務開始間もない未熟な労働者等、職場での教育や管理の問題であり、日雇派遣だけを原則禁止する合理的な理由や根拠はない。
- ・「日雇派遣」で問題視されている中身は、日雇労働者に関する労働基準法や労働安全衛生法の違反がその原因であり、日雇派遣の原則禁止が、問題解決策とは言い難く、日雇労働者を採用するすべての事業主に労働関係法令を遵守させることが本来の問題解決策である。
- ・日雇（短期）派遣が選ばれる理由として、例えば、メーカーなどで2日後に100名程度を要す緊急の作業が発生したとき、ハローワークからの紹介で賄えるはずはなく、また、自社募集している時間的な猶予もないといったときでも、派遣元は独自のノウハウからそれを可能にする。日雇での就業を希望する労働者にとっても、数時間・数日のOJTですぐに作業できるような作業などは、就業ニーズが強い。
- ・派遣元は、登録されている派遣労働者のデータベースを持ち、積極的にアプローチして労働者を確保する。時には打診を超え、労働者に「お願い」まですることもある。公的機関や求人広告などを使った自社募集が、応募者を待つ受け身であるのに対して、派遣元は積極的・能動的に、求職者・登録者にアプローチし、人材を必要とする企業ニーズと仕事を求める労働者ニーズをマッチングするものであり、企業の繁閑吸収だけでなく、

労働者の短期就業と言うニーズにも応えるものである。

- ・現行法においては、禁止の例外とされている「副業」として行う場合や「家計の主たる生計者以外の者」に対して、収入の下限を設けているために、日雇派遣を活用して収入を得る必要のある人たち、例えば、心身のトラブルでフルタイム稼働できない人、家庭の事情（家事・育児・介護等）でフルタイムで働けない人、他の活動（趣味・学習等）との両立を図りながら働く必要のある人が、日雇派遣を活用できないという矛盾した制度となっており、このような収入制限は削除すべきである。
- ・また、就職活動中で、なかなか希望する職業に就くことができず、それでも生活するためには収入を得る必要があり、面接や試験の無い日などに「つなぎの仕事」として日雇派遣を利用する人も多かったが、年収の下制限があるため、定職に就くまでの間の日雇派遣でのつなぎの仕事ができなくなっている。

第 179 回衆議院厚生労働委員会では、「求職中であって、就職活動があってもどうしても日雇い派遣という形でしか働けないというような方々もいらっしゃるかもしれません。こうした国会での議論をぜひ政省令に生かしてほしい、このように思っております。」との発言があり、第 180 回参議院厚生労働委員会でも、「就職活動中で就職先がなかなか見付からない、そういう方々を始めとする本当の意味での就職弱者の方々をどうキャッチアップできるのかという、そういう視点で具体的な制度設計というものを是非お願いを申し上げたい。」という発言があった。法改正直前の衆・参両院の厚生労働委員会で以上のような発言があったが、それらの事情が考慮されなかったことは残念である。

#### 【派遣元で多い事例】

派遣元に登録に来た日雇派遣の希望者に対して、収入確認のために収入制限に関する説明文書（誓約書等）を渡し「原則禁止の適用除外」について説明しようとする、応募者から「500 万円以上となっているが、500 万円以下の間違いではないか」などの指摘を受ける。適用除外の説明をすると、「収入が少ないから日雇派遣を利用しているのに、派遣法の考え方は正反対で理解できない」、「職業選択の自由はないのか」と法の趣旨に驚き、憤りを感じている人が大多数である。

この例でも分かるように、収入を得る必要があるため日雇派遣での仕事をしようとしているのに、収入制限により仕事ができないという矛盾した制度となっている。

#### 【適用除外とならず、生活に困窮するような状況となった例】

ある 30 代女性の例であるが、彼女は、派遣元 A 社に登録し「日雇派遣」で仕事をしてきた。彼女は、介護が必要な実母の面倒を見ているため、フルタイムで勤務できず、不定期ながら「勤務可能な日」に日雇派遣を活用して収入を得ていた。前夫とは死別しており、遺族年金が主たる収入であって、遺族年金とこれまでの日雇派遣での収入を足しても、到底 500 万円には達しない。都合よく働ける直接雇用の求人がある訳ではなく、就職活動自体思うようにできない生活環境であり、日雇派遣での就労を願っている。

#### 【正社員勤務者やその主婦におきている影響】

正社員勤務の方やその主婦が、日雇派遣原則禁止、収入制限で、日雇派遣で収入を得ることが出来なくなった事例は多い。残業が少なくなり収入が減ってきている中、ローン返済や家族での余暇を楽しむための資金確保のため、休日の空いている日を使って収入を得る。ワークライフバランスを考えた場合に有効機能していた派遣が使えな



くなり困っている。「どこでも 1 日や数日間だけの仕事がある。以前は自分の働きたい日を伝えておけば仕事を紹介してもらえた。自分で探すのは不可能に近い。」

- ・日雇派遣の代替案として日雇紹介という方法があるが、求職者にとっては、求人企業に直接雇用されるとは言え、雇用管理上の問題がないとは言えない。パート・アルバイトの採用であっても、労働条件明示や就業規則の説明が必要であるが、実際に実行されているかは疑問である。また、直接雇用であっても「日雇」である以上、雇用の安定にはならない。

日雇紹介の場合は、雇用主が都度変わるため、社会保障制度の適用が受け難く、給与支払いは、多くの企業が月に 1 回の支払であり、日雇派遣を行う派遣元のように日払、週払などを行うことは考え難く、給与支払いまでの期間が空く（例えば、「当月末日締・翌月末日払」の企業に、“〇月 1 日”に勤務すると、支払はおよそ 2 ヶ月後になる）ことになり、より一層の生活不安を深めることにもなる。求職者は、日替わりで複数の企業に日雇紹介により採用となった場合など、どの企業のいつの分の給与がいつ振り込まれるかの管理が大変になる。また、たった数日といえども、個人情報とその都度、求人企業に渡すことになり、労働者の多くはそれを望まず、受入企業も通常と異なるルートでの大量採用となった場合の取扱・管理の部分で苦慮している。また、派遣元事業主として、日雇紹介と管理業務の受託は、労働者供給事業とされる可能性を含んでおり導入を不安視している。

#### ～現行法における「日雇」取扱いについて～

現行法における「日雇」の定義については「30 日以内の雇用期間」とされるが、派遣先においては、労働者派遣契約の期間を「1 月単位」とし、月単位で更新するニーズが強く、日数が 30 日以内の月の場合、数日だけ月をまたぐなどの延長は派遣先・派遣元ともその管理面から困難であり、派遣労働者としても理解のしやすさから「1 月単位」を望んでいる。実態からみて、少なくとも「1 月を単位とする労働者派遣（雇用期間）」については、禁止の例外とすべきである。

日雇派遣の原則禁止を 30 日以内とした理由については、第 179 回衆議院厚生労働委員会「これを三十日以内の派遣とした理由でございますけれども、これは、派遣元事業主が労働者に対して適切な雇用管理責任を果たすべき範囲としては、雇用保険の適用基準である三十一日以上ということの一つの目安といたしました。ですから、それ未満、三十日以内の派遣に関しては禁止とするというふうにしたわけであります。」と説明されているが、雇用保険の適用については、「雇用契約に更新規定があり、31 日未満での雇止めの明示がない場合」、「雇用契約に更新規定はないが同様の雇用契約により雇用された労働者が 31 日以上雇用された実績がある、又は 31 日以上雇用される見込みがある場合」には、適用要件を満たすとしており、派遣元ではこの場合には加入要件を満たす労働者として雇用保険の手続きを行っており、ハローワークの適用課でも受付けている。

ゆえに、1 ヶ月を契約の単位とし、延長・更新による反復継続が見込まれる場合には、禁止の例外とすべきである。

#### <実態としてのニーズ>

先日行われた「選挙」関連の業務については、多くの地方自治体で「派遣」として入札が行われ、マスコミや調査会社の出口調査なども「派遣」として依頼された。日雇派遣が原則禁止されている中でも、派遣先からの依頼においては何らの制限はない

ため、派遣として依頼されてきたものであるが、これは派遣先の業種や業態を問わず、実際に短期・単発での人材需要があることを示しており、これに対応するため、派遣元では、適用除外となる派遣労働者を多く確保する必要があったが、これまでとは違い、収入制限等から人材確保が難しくなるため、入札参加や依頼を断った派遣元が多いと聞いている。また、過去に日雇派遣で選挙関連の業務を経験した人でも、適用除外規定に該当せず、折角の就労機会を逸した人も多い。

### 3 1年以内に離職した労働者の派遣及びその受入れの禁止

**○労使双方のニーズがあるにも関わらず、1年以内に離職した労働者の派遣及びその受入れの禁止により就業できなくなっており、当該禁止規定は削除すべきである。また、離職者であるか否かの確認については、実務運用において様々な問題が生じている。**

- ・ 1年以内に離職した労働者の派遣及びその受入れの禁止は、事業所単位ではなく、事業主単位で適用されるが、全国的に支社・事業場を置くような企業で、現地で人事管理を行っている場合など、他の支社・事業場で直近1年以内に在籍したか否かを確認することは、困難である。また、同姓同名が多数いたり、結婚などにより改姓されていたりする場合なども、派遣元からの通知事項以上の情報を必要とし、在籍したか否かを確認することはこれも困難である。派遣先での雇用実績確認に当たっては様々な問題が予想され、実務運用に適さず、確認行為自体が形骸化する恐れがある。
- ・ 派遣労働者も数日しか勤務しなかったような就職先や詳細なパート・アルバイト等の職歴について、全てを派遣元に申告するとは限らず、また、日雇紹介で多数の企業に採用された場合も同様で、全ての雇用主について記憶・把握しているとは思えず、いくつかの派遣元・紹介会社に登録・求職申し込みをしている人が、全てを申告することは困難である。
- ・ 以前であれば、派遣先・派遣元間で合意の下に、直接雇用されていたパート、アルバイトの労働者が、派遣元での労働条件が優位（賃金アップや福利厚生等の待遇アップ）との判断から、当該企業を一度退職し、派遣元に転籍して派遣労働者として働くことができた。また、派遣先の体制によるが、繁閑対応のための採用事務や、保険事務などの対応が困難であることから、直接雇用のパート・アルバイトについて、派遣元に一括で転籍させるケースもあったが、それもできなくなった。
- ・ 請負職場構築については、以前より、厚生労働省、労働局等から、そのための移行期間については、労働者派遣を利用して進めるよう助言されてきたが、派遣先離職者を請負会社（派遣元）が雇用して、派遣期間を利用して請負に移行するということができなくなっている。

#### ～離職者の雇用確保に関する弊害～

- ① ある労働者を日雇派遣原則禁止のため、日雇労働者として職業紹介をしたところ、当該紹介先から長期の派遣の依頼があり、当該労働者が派遣を希望する場合であっても、当該紹介（派遣）先には、1年間は派遣できない
- ② 雇用機会の不足している地域で当該企業を何らかの事情で退職した者が、その事情が解消して、再び当該企業で就労したいと考えるときに、当該企業が派遣での募集しかしていなかったときには、当該労働者は応募・派遣できない
- ③ 禁止範囲が「事業主単位」となっているため、家族の転勤異動による転居先で、

離職した同社の別事業場での派遣募集があっても応募できない  
④ 派遣先企業を離職した労働者を活用して請負を行おうとする場合に、請負としての自主生産体制構築のための移行措置として、労働者派遣を行うことができない

**【本法制度により派遣ができなかった例】**

家族の転勤異動により A 銀行 B 支店を退職した女性が、新たな生活環境下で派遣労働者として復帰したいと、派遣元の求人広告「銀行での業務」をみて登録に行ったところ、離職した A 銀行の C 支店だったため就労機会を逸した。

**～人員整理後の生産現場確保の対応策として～**

人員整理を余儀なくされたメーカー等であっても、その後も生産の継続が必要な場合など、派遣会社でメーカーを離職した社員を雇用し、請負化することがある。その場合、請負現場の適正性を確保するため、一定期間派遣として行い、OJT を兼ねた技術指導が行われるが、それができない。適正な請負職場構築において派遣は有効な手段であり、その場合は派遣先離職者であっても、派遣受入が可能となるようにすべきである。

4 マージン率等の情報公開

○マージン率の公開は、「契約自由の原則」を侵すことにもなりかねず、あらゆる業種のなかで、労働者派遣事業だけが差別的にマージン率の公開を定められるのは、公平性の観点からも、また我が国産業界がこれまで築き上げてきた経済秩序の観点からも異常な規制であり、削除すべきである。

○既存の労働者派遣事業報告制度に則り、統計的に数値を公表するなど十分である。

・派遣事業以外の産業でマージン率や原価率の公開を義務付けている産業はなく、派遣事業のみマージン率公開を義務付けることは法の下での平等に反する。

労働者派遣法における「労働者派遣契約」は、派遣労働者の就業の根拠となるものであり、派遣法の中で列記され規定されているが、派遣料金に関しては、何ら規制されてはいない。派遣料金は、商取引上のものであり、「契約自由の原則」の下に双方合意により定めており、マージン率の公開義務規定は、業務の高度化を阻んでいる。

・派遣労働者となろうとする者の多くは、マージン率を気にして派遣元を選択しているとは思えず、求人広告を見たり、登録してある派遣元からのアプローチを受けたりする中で、業務内容、設定賃金などから派遣という仕事を選択している。

・マージン率が低いからと言って適正・良心的とは限らず、マージン率が高いからと言って暴利・悪質とは限らない。立法の背景には、「派遣は暴利をむさぼる事業である」との不明確かつ曖昧な大衆的感情論があったと考えられるが、実際、派遣元のマージンは、派遣先と派遣元との料金、労働者と派遣元との賃金、派遣元の付帯経費のバランスを取りながら設定される。料金の大部分は、派遣労働者の賃金であるが、派遣料金と賃金の差額が全て利益となっているわけではない。マージンには、法定福利費、有給休暇引当、健康診断費用、教育研修費、その他福利厚生、等々が含まれ、派遣労働者に対して社会保険の加入を徹底し、福利厚生制度を整え、手厚いフォローを行う派遣元は、自然とマ

ージン率は高くなる傾向にあり、残る派遣元の利益は数%にすぎない。

- ・個々の派遣労働者にかかる派遣料金の明示についても、複数の派遣元が競合する場合や、複数の派遣労働者が勤務する場合などで、派遣元や派遣労働者により派遣料金が異なる場合など、派遣先と派遣元、派遣労働者同士、派遣元同士での不要なトラブルの原因となる可能性が高い。

## 5 紹介予定派遣

○紹介予定派遣については、事前の労働者特定が可能になるなどのメリットもあるが、実務面では通常の派遣以上に手間がかかり、利用しにくいものとなっているため、規制緩和と改善が必要である。

- ・労働者派遣契約の締結に際し、職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件を定めなければならないこととされたために、派遣先にとっては労働者の能力や適性などが分からない中で、賃金の額や雇用期間を定めなければならないことから、以前より活用が難しくなっている。

## 第3 その他

### 1 告示第37号について

労働者派遣と請負の区分基準（告示第37号）については、昭和61年に労働者派遣法が施行されたからと言って、その前からある職業安定法施行規則第4条に変更が加えられてはいないはずである。労働者派遣事業と請負、労働者供給事業と請負、双方に含まれる請負は同じものであると思われるが、その解釈を示した労働者派遣事業関係業務取扱要領には齟齬があると思われる事項がある。更に、「『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』（37号告示）に関する疑義応答集」にもこれらと齟齬または規定以上のものが含まれていると思われる事項がある。

過去の指導においても、告示第37号と整合性のない自主点検表が示されたり、労働局指導官と請負現場との解釈の違いから、不備であると指摘されたケースも多数ある。

したがって、少なくともこれらの事項については、早期に見直すことが必要であり、その見直しを行った上で、附帯決議にある通り、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すべきである。

### 2 派遣労働者を含む有期雇用労働者に関する雇用保険制度の検討

第1回研究会資料によれば、「フランスにおいては、派遣元は派遣終了後に派遣労働者に対し不安定雇用手当（派遣中の賃金の10%）を支給する義務」がある旨の記載がある（資料5 25頁）が、派遣労働者に限らず、有期雇用労働者全般に共通する問題であると考え

る。このため、有期雇用労働者全般を対象として、離職後の所得保障のために同様の制度を検討することも考えられる。

その際、実効性を確保するためには、事業主に支給を義務付けるのではなく、雇用保険制度の中で、国が支給するということが一案である。

### 3 派遣元の果たしてきた機能

派遣元では、単に1対1のマッチングを行っているのではなく、派遣先の業務支援を行い、派遣労働者の就労支援を行っている。派遣の特色の一つには、派遣元の営業（コンサルタント）とコーディネーターの存在がある。単に派遣依頼に対して派遣労働者をマッチングしているのではない。派遣労働者からの相談にのり、はげまし、心の支えとなつて、派遣労働者と二人三脚で就労支援を進める。その中で、日雇や短期の派遣で働きながら、自身でも就職活動を行ったり、自分に何が向いているのかを派遣就業を通して探したり、派遣元としても派遣に限らず職業紹介の機会を提供する会社もある。

採用に当たって、派遣先の周辺地域で労働者を確保できないときには、本社が遠隔地にある採用担当の部署と連携して事業所から離れた地域で採用を行う。現地には、生活環境を整えた社宅や社員寮を手配し、移動後すぐに仕事ができる準備をしている。

また、就労や社会生活にリスクを持った労働者に対しては、再教育や指導、スキルアップトレーニングを行い、入寮者であった場合には日々の生活面のサポートをするなどして、新たな派遣先への職場復帰を促進するなど失業者を出さないような工夫をしている。

労働市場に対する役割として、特に就労に不利な人々（年齢的、能力的、身体的、職場復帰を目指す女性、その他個人事情等）にとっては、派遣であれば就労機会を得るハードルを下げることができ、労働市場へのアクセスを容易にし、こうした労働者グループの持つ制約条件（年齢、労働時間、期間、業務内容等）を満たす契約を提供し、派遣という多様な働き方で就労を可能にしてきた。

### 4 直接雇用契約社員（パート・アルバイト、日々雇用含む）との対比

直接雇用での契約社員になるには、労働者となろうとする本人が、求人誌などの直接募集を見て応募することになるが、自身が経験してきた業務であったり、仕事の難易度が低く未経験でも可能であったりと、自身の都合に合わせて選択している。その結果、敬遠されがちな業種や職種を募集する求人企業は、なかなか採用に至らず、市場でのマッチングギャップが発生する。

派遣の場合は、派遣元に登録し、経験や希望を伝えることで、派遣先を検索してもらえる。労働者から敬遠されがちな業務であっても、派遣労働者にその素養があれば、その業務の詳しい内容を説明し、仕事の持つ魅力や付加価値を伝えることで、就業に結び付けることを可能にし、マッチングギャップを埋めることができる。

また、派遣労働者にとっても新たな仕事にトライするチャンスであり、万一、断念するようなことがあっても、派遣という特性からリトライ、リプレースできる環境に身を置くこと

ができ、定着までは、採用のチャンネルの多い登録型派遣は有効な手段と考えられる。定着後、派遣期間が長期化してくれば、本人も仕事として安定してくる。

直接募集に応募し契約社員として採用され、または派遣期間制限等の関係から、直接雇用の契約社員となった以後は、労働契約期間の継続の見込みも、別の仕事の斡旋もない。直接雇用の契約社員、パート・アルバイトにとっては、その職場を離職した後、不安定な立場になりかねない。

また、自身での就職活動では、何らかの事情（年齢・家庭事情、副業、身体トラブル等）が重なると、採用に至らないことが多く、派遣であれば、その点を踏まえて派遣先を確保できるのも、派遣事業の特色である。

企業にとっても、直接雇用が難しい状況、緊急に人材を必要とする状況等から、派遣は利用価値の高い存在であるといえる。

## 5 東日本大震災での労働者派遣

東日本大震災では、細川厚生労働大臣（当時）は、我々業界団体を直接大臣室に招き、「雇用状況の改善には官民一体となった就職支援が必要不可欠である」として、当協会や日本人材派遣協会などに対して、雇用創出を要請し、業界として被災地での雇用創出に取り組み、震災後1年間で3万3千人弱（日本生産技能労務協会 8,292人、人材派遣協会 24,680人）の雇用を創出した。

直後の復旧作業では、多くの日雇・短期の派遣労働者が活躍した。被災地では、店舗や工場内に入り込んだ瓦礫の撤去や泥の除去、商品の棚替え、被災地を支える周辺地域でも、緊急のコールセンターや物流業務の現場などで日雇・短期の派遣労働者が活躍した。早期復興のためには、短期的に集中して作業を進めなければならず、かつ企業としても長期的な雇用は難しく、募集・採用や給与に関する事務処理もままならない中で、派遣という労働力需給システムは十分な役割を果たした。

派遣労働者として活躍した方たちもまた被災地区の居住者であり、それまでの職を失った方も多く、それでも生活するためには、日雇（短期・単発を含む）派遣でも仕事をして収入を得る必要があったが、派遣元では企業活動を継続する派遣先を確保し、また早期に給与を支払う（日払や週払など）ことができる仕組みがあったため、労働者にとっても派遣というシステムが有効な手段として活用された。

製造派遣を手掛ける派遣元の中には、寮・社宅を全国に持つ会社もある。派遣先が被災し、生産減や操業停止状態となり、派遣継続が困難な状態となった人に対しては、被災地以外での寮・社宅の準備のある新たな派遣先を確保するなどの雇用の継続・維持に努めてきた。

東日本大震災は特異な例かもしれないが、労働者派遣は、労働力需給システムの機能を生かして「雇用」と言う側面から被災地域の復興を支援してきた。これは、日常においても派遣先企業の急な繁忙などに応えてきた実績があるからこそ、非常時にも生かすことが出来たのであり、労働者派遣は、一産業として必要不可欠な存在となっている。

## 労働者派遣制度について基本的な考え方

一般社団法人 日本生産技能労務協会

### ○今後の労働者派遣制度の在り方を考える

「労働者派遣」は、多くの産業が労働力調整を必要とする現代には、必要不可欠な存在となっている。

特に、製造業には生産変動はつきものであり、「生産変動と労働投入量の弾力的調節」、「雇用の安定」等という複数の観点を同時に考慮するとき、雇用リスクを最も分散した形のビジネス・モデルが有効解として浮上する。メーカーと労働者、派遣元とで雇用リスクをシェアするビジネス・モデルが「労働者派遣」であると考えられる。

厳しい経済情勢下において、今回の改正による規制強化は、労働市場において決して良いことばかりとは言えない。一部の禁止規制については、働く時間、期間、働ける環境を選べる派遣のメリットを消してしまい、労使双方にニーズがあるにもかかわらず、派遣就業が実現できないものとなっている。

今後の労働者派遣の在り方について検討すべきは、労働者派遣制度の禁止・規制強化により労働力需給システムを断ってしまうのではなく、「派遣」という就労形態を認めつつ、派遣就業を希望する労働者が望んだ就業ができる制度、就業が空く期間を補う制度、安全衛生管理体制の構築・維持につながる制度にすべきであると考えられる。

またこういった議論をするためにも、今後の労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会には、公益代表、労働者代表、使用者代表に加え、事業の実態を良く知る派遣元事業主代表も参加させるべきと考えられる。