

# 今後の労働者派遣制度についての 基本的な考え方

平成24年12月19日

(一社)日本人材派遣協会

# 目次

---

## I. 登録型派遣の在り方について

## II. 今後の労働者派遣制度についての 日本人材派遣協会の基本的な考え方

1. 派遣労働者のキャリア形成支援について
2. 期間制限の在り方について
3. いわゆる「26業務」の在り方について

## III. 参考資料

【別添】派遣スタッフWebアンケート調査結果(速報)

# **I .登録型派遣のあり方について**

## **～登録型派遣の意義と今後の方向性～**

## 不確実性の高い経済環境において、労働者、企業、社会のそれぞれのニーズを満たす登録型派遣制度（一般労働者派遣事業）は不可欠です

人口構造の変化・ライフスタイルの変化と、産業構造変革が進む今後の日本社会においては、多様な希望を持った労働者と、必要なときに必要な能力を求めたい企業を結びつけ、労働者に就業と能力開発の機会を充実させていくことが今後さらに求められます。登録型派遣制度は、その中で重要な機能を果たしています。

### <登録型派遣ならではの機能の例>

#### 1) 豊富な雇用機会の確保

自らの希望にあう仕事を提供される機会を増やすため、派遣会社を複数選択し、登録することが可能な制度です。

#### 2) 就職困難者への挑戦機会の提供

自力で就職活動を行うことが困難な求職者に就業機会を提供しています。特に、就業経験の少ない若年層向けには、紹介予定派遣など試用期間としての派遣就業が安定雇用への橋渡し役として機能しています。

#### 3) 多様な労働条件への対応

少子高齢化が進展するなかで、働き方の多様化も進んでいます。処遇・休日など個々の労働者ごとの状況に応じた個別労働条件が必要であり、これは一律の就業規則を前提とする特定派遣はなじみません。

#### 4) 迅速な需給調整機能

震災時など緊急事態には、機動力・柔軟性に優れた需給調整機能が機能を発揮します。これは、先の東日本大震災後の新たな雇用創出に派遣会社が果たした役割の大きさを見ても明らかです。

#### 5) 社会保険、労働時間・休日・有休

非正規労働者全体と比べて社会保険加入率が高く、条件に合った労働時間・休日、有休の取得など労働者を守る制度となっています。

## 登録型派遣の課題とそれを踏まえた今後の方向性

---

約4割の派遣労働者が「正社員の仕事が無かったから」派遣で働いていると考えている一方、「専門能力を活かしたい」(約2割)、「自分の都合の良い時間に働ける」(約2割)という意味で積極的に派遣で働く労働者も存在します。

(厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010)による)

派遣制度を労働者・ユーザー企業・社会により資するものとしていくために、「不本意に派遣で働き続ける」ことを解消し、労働者のニーズに寄り添ったものにしていくことが求められます。

- 正規雇用への転換支援
- 正規の枠にとらわれない自発的な能力開発の取組みへの支援
- 定型・補助業務のみを希望するニーズへの対応

など

「本人の希望に応じた」キャリアの選択を支援する制度、仕組み、サービスを強化していく必要があります。

## **Ⅱ 今後の労働者派遣制度についての 日本人材派遣協会の基本的な考え方**

# 1. 派遣労働者のキャリア形成支援について

～ 雇用の継続を最優先し、希望に応じたキャリア形成を支援します

---

## ●派遣労働を『キャリア形成を支援する労働』と位置づけます

派遣労働者の労働契約が派遣労働者と派遣元の双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにすることを目的として、将来に夢や希望を持ちながら、安心して生活を送ることができるような収入を確保できるよう、能力開発の機会が与えられ、キャリアアップが図れる労働であることをめざします。

## ●派遣元、派遣先が協働してキャリア形成を支援し、様々な形で雇用継続をはかります。

労働者・派遣先企業の双方のニーズを踏まえつつ、派遣労働者のキャリア形成と雇用継続を両立させるため、合理的な理由なく、同一派遣先での派遣期間が3年を超えた派遣労働者には、本人の希望に基づき、たとえば次のような措置をおこなうものとします。 (参考資料①)

- ①派遣先企業への直接雇用の呼びかけ
- ②他の派遣先(紹介予定派遣を含む)の紹介
- ③派遣元による常用雇用

これらを実現しやすくするため、ポジション待ちや他社での常用雇用決定までのつなぎ就労などの場合に例外措置として原則1年以内、最長2年を限度として派遣期間を延長できることが望ましいと考えます。

さらに、派遣元が変わってもキャリアが継続できる仕組みとして、ジョブカードの活用と普及について検討をすすめます。 (参考資料②)

## 2. 期間制限の在り方について

### ～ 同一派遣労働者の派遣期間上限を3年に統一

---

#### ●派遣労働者のキャリア形成を阻害する、冗長な派遣労働力の利用の防止

同一の派遣先(部署/業務)における、同一派遣労働者の派遣期間の上限を3年間とし、特定の労働者を派遣労働者という立場のまま、正社員のように恒常的・継続的に使用し続けることを防止すべきです。

(※派遣元で期間の定めのない雇用契約となっている労働者を派遣する場合を除きます。)

(参考資料③)

#### ●労働者にとって公平なルールへの変更

現行の派遣先部署における派遣利用期間を基準とする期間制限は、派遣労働者の就業期間を問わないため、労働者にとって極めて不公平なものとなっています。

派遣労働者のキャリアを支援する趣旨に鑑み、同一の派遣労働者の派遣期間に上限をもうけるルールへの変更が必要です。

#### ●「臨時的・一時的な雇用」の趣旨に基づき、日雇い派遣を認めるべきです

家計補助のために働く主婦層や、就職活動中のつなぎ収入を得るために日雇派遣を利用していた求職者の多くが、年収制限が逆に足かせとなって、家計の補助が出来なくなっています。

このような日雇派遣に対する働く側のニーズを踏まえた制度となることを求めます。

### 3. いわゆる「26業務」の在り方について

～ 業務区分等を撤廃し、わかりやすいルールとすべきです

---

#### ● 期間制限を受けない業務を撤廃

期間制限のないいわゆる「26業務」を撤廃し、同一派遣労働者の同一派遣先(部署)への派遣期間を3年とするルールに統合します。これにより、派遣労働者のキャリア形成に資することのない冗長的な利用を防ぎ、キャリア支援施策により、派遣労働者の雇用継続と正社員化の促進をめざします。

#### ● 分かりやすいルールとし、派遣労働者の業務の制限を撤廃

現在の「26業務」は、「付随業務」「付随的業務」「その他業務」の有無により「自由化業務」と判断されるルールですが、これらの判断はきわめて難解で、利用する者にとってわかりづらいものとなっています。

また、派遣労働者のキャリア支援の観点から、業務に制約のある現状を改め、職場で様々な役割を担い、能力開発が促進されるルールとします。

尚、労働者の安全を守るため、現行制度で禁止されている業務、有害・危険業務への派遣は禁止とします。

#### ● 「みなし雇用」規定は撤廃

ルール違反のペナルティとして「みなし雇用」が行われることは、採用・就職の自由と抵触します。

## III. 參考資料

# 参考資料① 派遣労働者のキャリア形成支援についての派遣協会の考え方

個社の枠組みを超えて業界全体で、外部労働市場の中でキャリアが継続できる仕組みを構築し、失業なき就業機会の提供を目指す

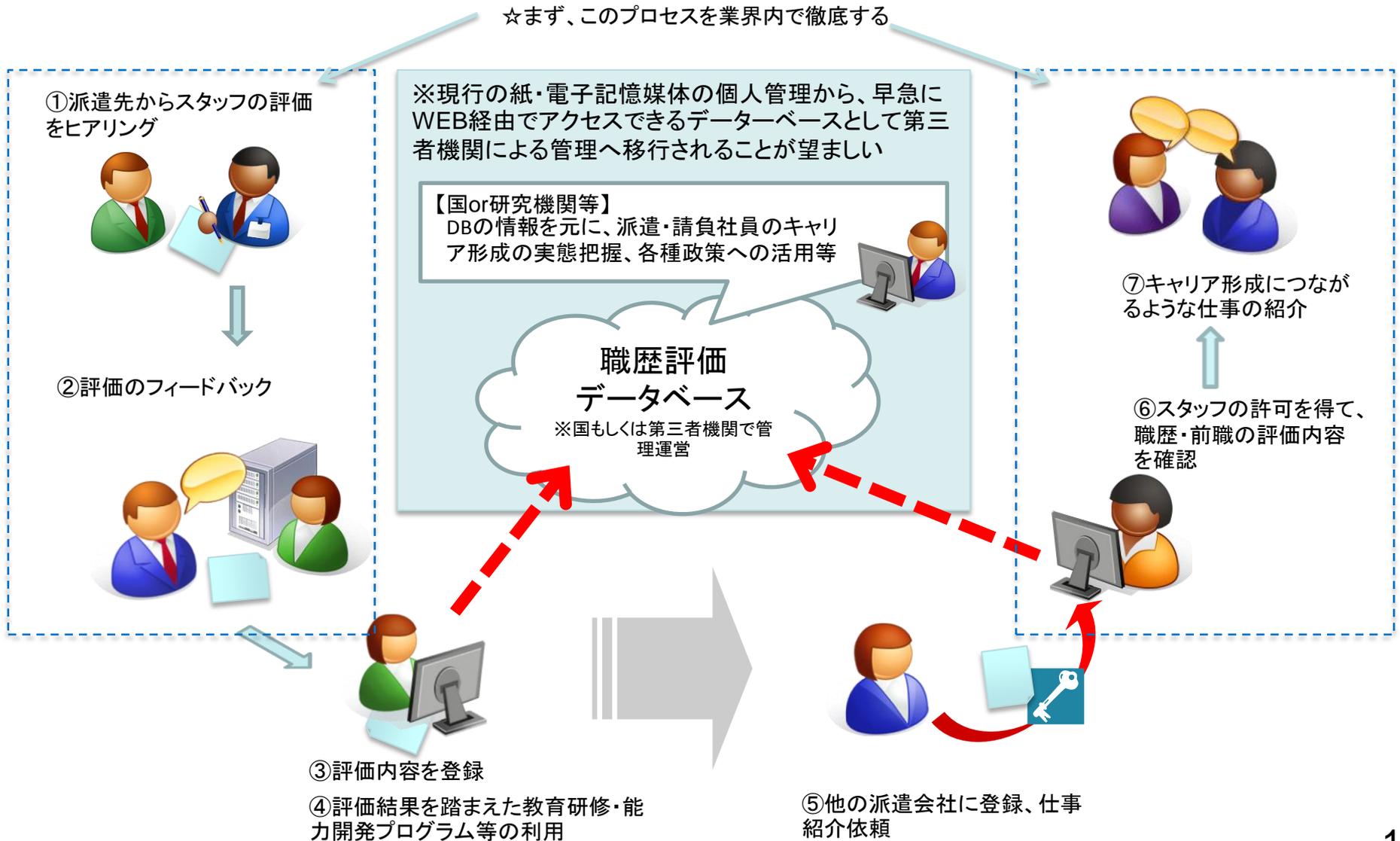
(派遣労働者へのジョブカード制度の普及促進や、就職困難者を官民が協同してサポートする)

	間接 (96万人 前年比 <b>-12万人</b> )	直接
有期	<p><b>登録型派遣労働者</b> (51万人+常用雇用の派遣労働者85万人の一部)</p> <p>処遇を下げることなく、派遣会社が就業機会を継続して提供し続けられるようにする</p> <p>派遣労働者として継続的に就業できることが担保されたうえで、派遣元・先への正社員化の道も用意し、就業機会を縮小することなく、安定的に働ける環境を作る。 (スキルの高いスタッフは派遣元・先で正社員化する一方で、エンployアビリティの低いスタッフや派遣での働き方を好むスタッフの就業が継続するよう、業界全体で育成・支援する。)</p>	<p><b>契約社員・パート・アルバイト(1529万人 前年比 +50万人)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・22年平均で派遣から直接雇用有期に転換した人数は約9万人</li> <li>・契約社員と派遣労働者の処遇はほぼ同等だが、パート・アルバイトの平均時給は946円(2012年10月)で、派遣労働者(平均1485円)より500円以上低い。</li> <li>・雇用契約が終了した場合には、自力で就職活動を行う</li> </ul>
無期	<p><b>いわゆる「正社員型派遣労働者」</b> (常用雇用の派遣労働者85万人の一部)</p> <p>安定就業が見込める派遣労働者を派遣元で正社員化する</p> <p>・市場ニーズが高く、就業先が常に確保できるような高度な職種であれば可能だが、就業経験によってスタッフの選別が厳格化する。</p>	<p><b>正社員(3374万人 前年比 <b>-21万人</b>)</b></p> <p>派遣労働者の正社員化を支援する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・22年平均で派遣から正社員に転換した人数は約5万人</li> <li>・紹介予定派遣の拡大。採用力の無い企業が採用手段として派遣を活用している企業にはマッチする。</li> <li>・臨時的・一時的な労働力ニーズや、労務管理を負担する余力のない企業等では活用されないため、就業機会の拡大につながらない。</li> <li>・また、採用助成金等のインセンティブを与えると、悪用されるおそれもある。</li> </ul>

直雇有期は増加しているが、処遇が大きくなることはなく、むしろ悪化する可能性

正社員全体の人数は減少し続けており、採用ハードルが高い

## 参考資料② 派遣労働者のキャリア形成を念頭においたジョブカード活用イメージ



## 参考資料③ 99年改正前における派遣期間制限の考え方について

「派遣期間の制限の趣旨は、派遣先に常用雇用される労働者の派遣労働者による代替を防止することにあることから、長期間引き続き同一の業務に継続して派遣労働者を従事させるような場合は、本来は直接雇用にすることが望ましいというものです。」

「労働者派遣契約の更新は禁止されるものではありませんが、派遣先における常用雇用の機会が不当に狭められることを防止するため、一般派遣元事業主について、合理的な理由なく同一の派遣労働者(期間の定めなく雇用されている者を除く)について就業の場所及び従事する業務が同一の労働者派遣を継続して3年を超えて行うことのないよう指導を行っています。」

「合理的な理由」には、当該3年を超えた日から起算して1年以内に当該業務が消滅することが確実であると認められること及び派遣労働者の就業時間が夜間である、あるいは就業日数が著しく少ない(おおむね月間7日未満)、就業時間が著しく短い(おおむね週間15時間未満)等当該派遣先における通常の労働者の勤務時間帯と著しく異なっていることが該当します。

「継続して」の判断については、当該派遣労働者に係る派遣就業の終了の日から次の派遣就業の開始の日までの期間が3カ月以下の場合には当該労働者派遣を継続して行っているものとします。

この場合において、継続して行われる労働者派遣の期間の算定については、それぞれ派遣契約に係る当該派遣労働者の労働者派遣の開始の日から終了の日までの期間を合計するものとします。」

出典 「労働者派遣法の実務解説」(労働省職業安定局民間需給調整事業室編 財)労務行政研究所、H12年3月6日発行)

## 参考資料④ 一般社団法人 日本人材派遣協会 概要

---

- 団体名：一般社団法人 日本人材派遣協会
- 設 立：昭和61年12月1日
- 会 長：家中 隆
- 会員数：597社（平成24年12月1日現在）
  - ※ 2010年度 会員情報
    - ・ 事業所数 2,569カ所
    - ・ 売上高 1兆7,385億円
    - ・ 派遣労働者数 766,112人/常用換算 （労働者派遣事業報告書全体の51.8%）
- 協会事業：
  - ・ 人材派遣に関する相談センターの常設
  - ・ コンプライアンス遵守のサポート （例）労働者派遣法改正法説明会の実施（元・先）
  - ・ 人材派遣事業の運営支援 （例）統計調査・会員誌などの情報共有
  - ・ 派遣社員キャリア形成支援 （例）セミナー開催、キャリアカウンセリングの実施など
  - ・ 派遣社員実態調査（動向・志向など/Webアンケート形式）の実施