

労働者派遣制度に関する議論の中間整理

基本的な考え方

労働者派遣制度については、平成 27 年改正労働者派遣法の附則において、施行後 3 年を目途とした検討が求められているとともに、平成 24 年改正労働者派遣法についても、平成 26 年の労働政策審議会建議において、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、引き続き検討を行うことが適当とされたところである。

労働力需給制度部会においては、両改正法についての施行状況の調査を実施するとともに、関係者からのヒアリングを行うなど、今後の労働者派遣制度の在り方について、13 回にわたる検討を行った。

その結果、全体としては、概ね制度の定着が図られていると評価できたが、派遣労働者に対する制度の周知や更なるキャリアアップの推進が必要であるとともに、法令を遵守している派遣元事業主等がある一方で、一部には不適切な事案が見られるなど、改善を図るべき点も明らかとなった。

こうした現状を踏まえ、当部会としては、以下のような具体的措置を講じ、引き続き必要な制度及び運用の改善に着実に取り組んでいくことが適当と考える。また、労働者派遣事業が適正に行われるためには、派遣元事業主への厳正な指導監督を中心として、当該事業に関わる関係者に対する制度周知や指導監督の徹底を図ることが必要である。

その上で、本年 4 月に施行された平成 30 年改正労働者派遣法による派遣労働者の処遇改善の状況を把握しつつ、同法の円滑な施行に取り組んでいくことが必要である。また、現下の新型コロナウイルス感染症が派遣労働者の雇用に与える影響も重要な課題であり、厚生労働省は、派遣労働者の雇用の安定等のための対策に引き続き全力を挙げて取り組むべきである。

具体的措置について

1. 労働者派遣事業の健全な育成について

(1) 特定労働者派遣事業が廃止され、許可制に一本化されたことで、派遣元事業所数は概ね半減し、約 4 万事業所となったところである。

こうした状況を踏まえ、引き続き、基本的に全ての労働者派遣事業について許可制とし、初回許可の有効期間を 3 年としている現行制度を維持することが適当である。

(2) 派遣元事業主による事業運営に関する情報の関係者への提供については、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。

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である。その際、厚生労働省としても、人材サービス総合サイトの活用により、派遣元事業主による情報提供を支援することが適当である。

また、優良派遣事業者認定制度の活用や派遣元事業主による法令遵守に係る自主点検を進めることで、派遣労働者や派遣先が良質な派遣元事業主を選択できる環境を整備し、優良な事業者を育成する取組を一層進めていくことが適当である。

2. 派遣労働者のキャリア形成支援について

- (1) 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。

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であり、以下の措置を講じることが適当である。

- 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。

- (2) 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。

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である。

3. 労働力需給調整機能の在り方について

- (1) 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。

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である。

個人単位の期間制限については、派遣労働者自身に「期間制限は不要」や「職場が変わることでキャリア形成にマイナスの影響がある」との意見が見られた。また、労使からも以下の意見があった。

① 労働者代表委員からは、有期雇用派遣労働者に関する個人単位の期間制限については、期間制限を延長するのではなく、制度の内容及び趣旨を周知するとともに、教育訓練によるキャリアアップの仕組みを示し、雇用安定措置と合わせて直接雇用に繋げていくべきとの意見があった。

② 使用者代表委員からは、派遣労働者の意見として、個人単位の期間制限がキャリア形成にマイナスの影響があるとの意見があったことに留意し、将来的には見直しの検討が必要ではないかとの意見があった。

当面、現行制度を維持することが適当であるが、常用代替防止という制度趣旨を踏まえつつ、これらの意見も踏まえ、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である。

(2) グループ企業派遣規制については、関係派遣先への派遣割合が8割を超えている違反事業所の割合は低下が続いているものの、未だ違反事業所が一定程度ある。

こうした状況を踏まえ、現行制度を維持しつつ、引き続き必要な指導監督等により、適切な制度の運用を図っていくことが適当である。

なお、使用者代表委員からは、グループ企業派遣は、派遣元事業主が派遣先を熟知しているため、適切なマッチングが可能であることや、派遣労働者の能力開発が容易であるといったメリットがあるため、将来的には見直しの検討が必要との意見があった。

(3) 離職後1年以内の派遣禁止については、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。

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が、労使からの以下の意見も踏まえ、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である。

① 労働者代表委員からは、例えば、出産・育児等による自己都合退職については、育児・介護休業法等を活用して直接雇用での雇用の継続を図るべきであるなど、離職後1年以内の労働者の労働者派遣による復職を進めることは不適切であるとの意見があった。

② 使用者代表委員からは、離職前の雇用形態や離職理由を考慮し、常用代替のおそれがないと認められる場合については、離職後1年以内の派遣禁止の例外とすることを検討すべきとの意見があった。

(4) 日雇派遣については、現行制度上派遣元事業主が実施すべき年収要件の確認や就業場所の巡回、労働契約締結後に就業場所が確保できなくなった場合の対応等の雇用管理の取組が適切に行われていない実態が見られた。

また、日雇派遣の実績は、倉庫・運搬・流通加工、物の製造、一般事務、販売、イベント運営、接客・給仕などで多く、短期の人材確保や就労のニーズも同様の業務で多く見られた。

こうした状況を踏まえ、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である。

また、年収要件については、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である。

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である。

また、上記の検討を進める上では、現行制度上、日雇派遣は原則禁止とされている一方で、日雇紹介は可能となっており、こうした実態も踏まえ、労働者保護等の観点から、短期の労働力需給調整に係る検証を行っていくことが適当である。

なお、労働者代表委員からは、日雇派遣は不安定雇用の最たるものであり、原則禁止を維持すべきであるとともに、日雇派遣が原則禁止となった趣旨を踏まえ、基本的に、禁止の例外は現行業務に限るべきであり、例外となる場合の拡大等も認められない、との意見があった。

4. 法令違反に対処するための措置について

(1) 労働契約申込みみなし制度の実効性を担保するためには、派遣労働者が当該制度を理解していることが不可欠であるが、派遣労働者の多くが当該制度を知らないとの実態が明らかとなった。

こうした状況を踏まえ、現行制度を維持することが適当であるが、派遣労働者への周知については、派遣元事業主による雇入れ時の説明の際に、当該現行制度の内容についての説明を徹底することが適当である。また、厚生労働省としても、リーフレットの活用等により、派遣労働者をはじめとする関係者に対する当該現行制度の内容の周知に努めることが適当である。

また、労働契約申込みみなし制度の対象となる違反の範囲については、「法違反の是正方法として派遣先で雇用させることが、派遣先の法違反への関与実態等からしても妥当であるものとすべき」という制度創設時の考え方を踏まえることが適当である。

(2) 法令違反を犯した派遣元事業主に対しては、違反の内容等に応じ、改善命令、許可取消し等の行政処分やそれに伴う企業名の公表等厳正な指導監督を実施していくことが適当である。

また、上記1(2)の派遣元事業主による情報開示の推進等により、優良な事業者を育成する取組を進めることで、結果的に悪質な事業者の退出を促していくことが適当である。

5. その他の課題について

(1) 特定目的行為の禁止については、派遣労働者に対する調査や都道府県労働局における指導状況からは、派遣先からの事前面接や履歴書送付等が行われている事例が一部に見られた。

こうした状況を踏まえ、現行制度を維持しつつ、引き続き必要な指導監督等により、適切な制度の運用を図っていくことが適当である。

(2) 派遣労働者の苦情の相談先としては、派遣元事業主が大半であり、次いで派遣先が多いとの状況であった。

こうした状況にも留意し、まずは、派遣先における派遣労働者からの苦情の処理に当たって、派遣先の労働組合法上の使用者性に関する既存の裁判例や中央労働委員会命令の内容に留意し、特に派遣先に課されている労働関係法令上の義務に関する苦情については誠実かつ主体的に対応すべきことを派遣先指針に明記するとともに、その旨を派遣先等に周知徹底することが適当である。また、派遣先の団体交渉応諾義務の在り方については、裁判例の蓄積等の状況を見据えつつ、引き続き検討することが適当である。

(3) 労働者派遣契約については、省令上、「書面に記載しておかなければならない」ととされているが、書面保存に係る事業者負担が大きいことから、電磁的方法による保存を認めることが適当である。

(4) 派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳の保存期間については、労働基準法の一部を改正する法律（令和2年法律第13号）により、賃金台帳等の保存期間が5年に延長されるととともに、当分の間は3年とされたことを踏まえ、この経過措置に係る今後の検討状況を見据えつつ、派遣元管理台帳等の保存期間についても延長の検討を行うことが適当である。

6. 今後の検討について

今後の労働者派遣制度の検討については、上記の検討結果を踏まえた対応や、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。

また、現下の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は、専門的見地からの検証を行うことが適当である。