

労働者派遣法改正に向けての基本的な考え方

～ 派遣制度の規制強化に反対します～

Japan Staffing Services Association



はじめに

『労働者派遣法』は、1986年の法施行以来、本年（2011年）で25年を経ることとなります。この間、労働者派遣サービスは社会に広く普及し、労働者派遣事業は6兆円を超える（厚生労働省平成21年度労働者派遣事業報告集計結果）サービス産業となり、社会・経済的な影響度がますます大きくなっています。また、派遣労働者も増加し、総務省統計局『労働力調査年報』によると、2010年の派遣労働者数は96万人となっています。労働者派遣事業は、今や我が国の経済社会の発展と多くの労働者に雇用機会を提供する上で有用な機能を果たす存在となったといえます。

しかしながら、近年労働者派遣をめぐるさまざまな現象が社会問題として取り上げられ、派遣という働き方すべてが否定的なものとして見られていることについて、私たちは大変遺憾に思っています。私たち自身が襟を正さねばならないことは真摯に受け止め、他方、社会に対して派遣の正しい理解促進を図る努力をしていますが、未だ派遣をめぐる環境は厳しく、また、金融危機に端を発した世界同時不況の影響から、派遣労働者を含めて大幅な雇用調整がなされた等により、実質的な雇用喪失につながる規制強化が進められようとしております。

法改正に向けた動きに加え、厚生労働省が『専門26業務に関する疑義応答集（通達）』を平成22年5月28日に発表し、行政指導が強化されたことに伴い、派遣労働者の就業環境に大きな影響が出ており、現在の事態を大変憂慮しています。

労働者派遣が法施行後、25年間に果たしてきた実績と今後も我が国の経済社会の発展に必要なシステムであるということについて、冷静な議論をすべきであり、印象（イメージ）に依拠した感情論は避けなければなりません。目的を持って、誇りをいだいて働いている多くの派遣労働者がいます。派遣という働き方を否定的に見ずに、働き方の一形態として、あるがままにみるべきです。『常用雇用』と『派遣労働』のみを対峙してとらえ、様々な規制を設けようとする考え方は、派遣労働者及び企業の実態を反映していない議論であり、労働者派遣制度を『スタッフと企業の多様なニーズをマッチングする重要な仕組み』として評価し、位置付けるべきです。

こうした視点から、今後の労働者派遣制度の在り方について私たちの考え方を提言します。

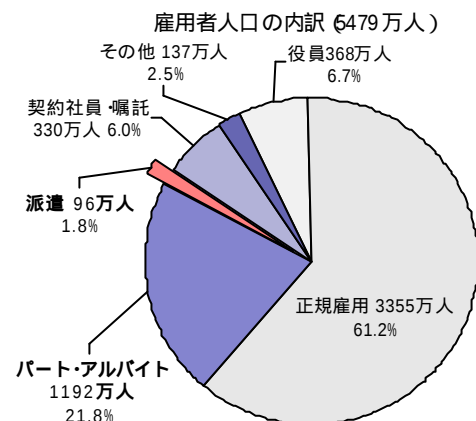
派遣制度改正の方向性

1. 派遣制度の基本的認識

(1) 派遣労働者の位置付け

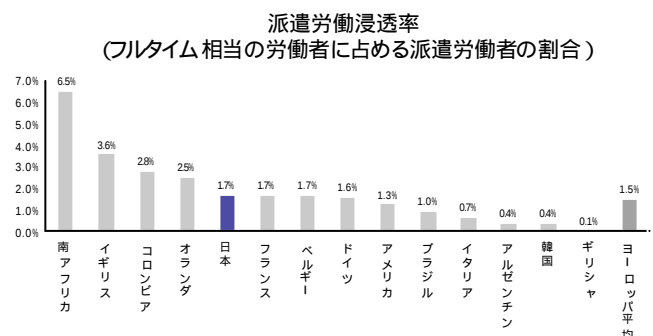
2010 年の総務省統計局「労働力調査年報」では、総労働人口のうち雇用者数約 5,500 万人、内非正規雇用（呼称の問題については P20 参照）約 1,700 万人となっています。この雇用者の 1/3 を占める労働者が、雇用全体を担保すると同時に、労働市場における雇用保障機能（失業しても、比較的早く新しい職に就くことができるようにするためのシステム）の担い手ともなっています。ただし、次のような事実について留意が必要です。

全雇用者の 3 人に 1 人が、パート・アルバイト、契約社員、派遣などの非正規雇用者になりましたが、その主力は、一貫してパート・アルバイト(21.8%)であり、絶対的に多いのが実態です。派遣労働者は急速に拡大しましたが、総務省統計局「労働力調査年報(2010 年)」によると、雇用者に占める派遣労働者の割合は、わずか 1.8% しかありません。



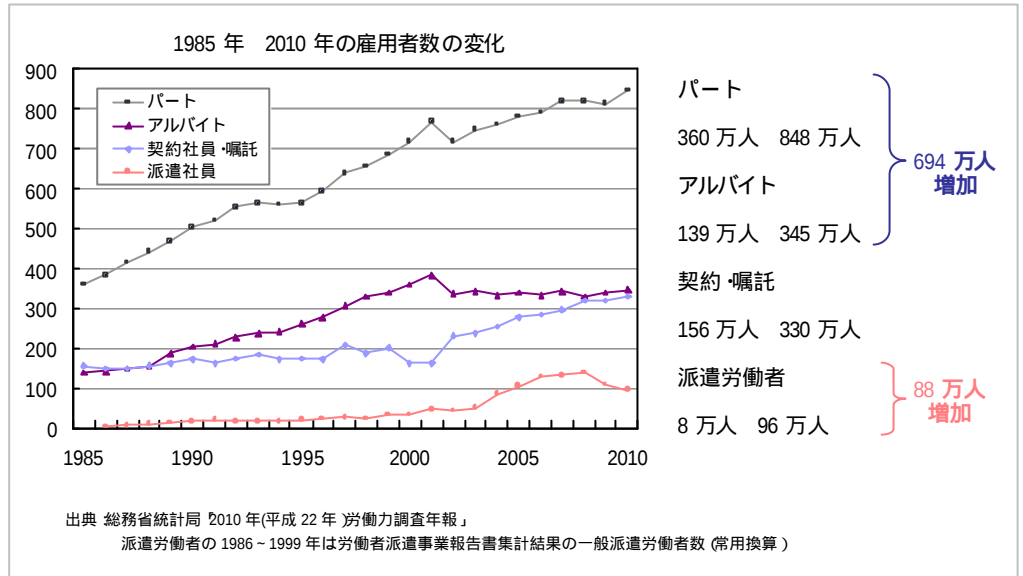
出典 総務省統計局 2010 年 (平成 22 年度) 労働力調査年報

派遣先進国である欧米各国と比較しても我が国が特段に派遣労働者の割合が高いわけではありません。



出典 agency work industry around the world 2010 Edition
(based on figures available for 2009)

派遣法施行前の 1985 年から 2010 年までの、25 年間の非正規雇用者数の変化は下表のとおりです。これによると、パート・アルバイトは 694 万人と大幅に伸びていますが、派遣は 88 万人増に留まっており、非正規雇用者全体に派遣が占める割合も 5.5% でしかありません。また、派遣労働の規制強化による正社員転換への促進は、その目的に反し派遣労働者の失業の懸念が大きいと考えます。このように、まず正しいエビデンスを確認し、冷静な議論をするべきです。



(2) 派遣労働における登録型派遣の機能

■ スタッフ (労働者) のニーズ

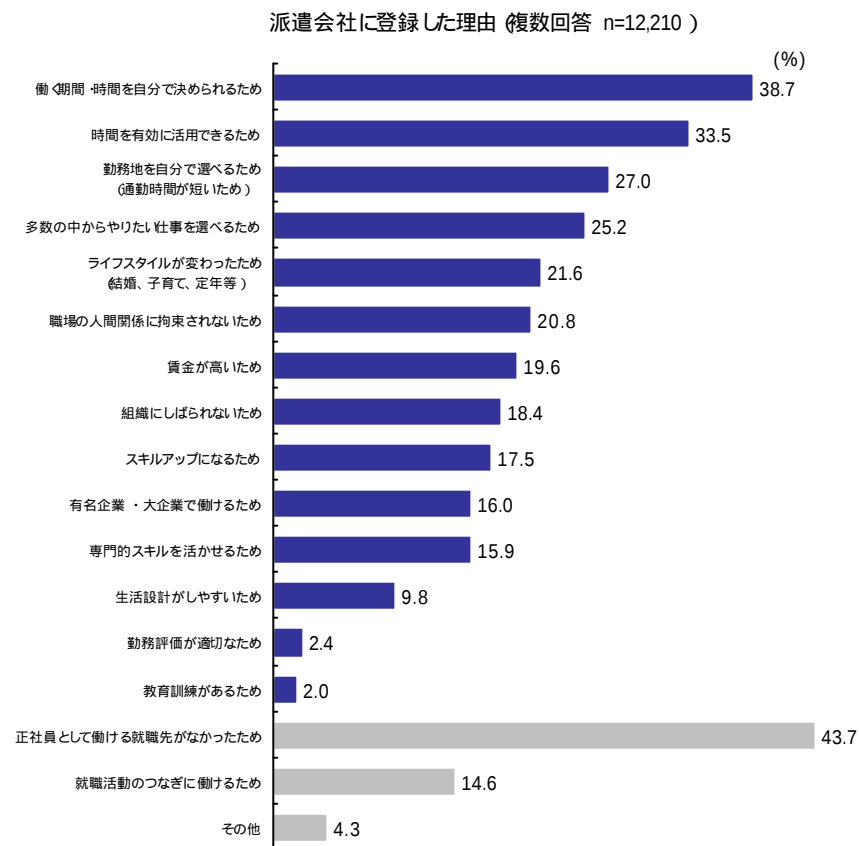
自由な働き方	職種・勤務地・労働時間・休暇を選びたい
収入の確保	就職のセーフティーネット機能、本当は別の働き方を希望
エージェント機能	仕事探し・労働条件交渉・社会保険加入・スキル向上訓練

■ 企業のニーズ

効率化	雇用管理の省力化
スピード	採用手続の省力化
	必要な能力を持つ労働者を必要なときに担保したい
雇用調整	業務の繁閑に対応した雇用の調整を担保したい
コスト	業務の範囲・責任に比例した報酬
	社員を配属しては人件費高になる

スタッフ（労働者）のニーズの背景

近年労働者の意識の変化が顕著です。個人の価値観の多様化に伴い、仕事と生活に関する意識・ニーズが多様化しています。具体的には、仕事以外の家庭・地域・学習への志向の高まりから、自ら仕事時間と生活時間の配分を個人が考え、その上で働き方（雇用形態・就業場所・職種・賃金）を選択するようになっていきます。派遣を活用することで、ワークライフバランスを実現しているのです。特に、長期間・フルタイムでは働くことのできない事情（育児、介護、年令、体力等）があり、しかし働く必要のある労働者が多数存在し、このような方々に対して、派遣が雇用の場を提供しています。



出典：当協会 派遣スタッフWeb アンケート2010（平成22年）- 1万人調査 -

企業のニーズの背景

グローバル化の進展に加え急速な円高に伴う国際競争の激化の中、国内操業と国内雇用を維持しようとするれば、雇用管理コストの低減と人件費の流動化が必要なのは明らかです。さらに、商品寿命の著しい短期化から長期的な需要予測が立たないなかでは、長期雇用を保障できないという現実があります。

他方、商品・サービスの高度化、専門化に対して必要な人材、スキルを、必要な時にスピーディに確保する際にも派遣が活用されています。

昨今の雇用失業情勢において、失業率は約5%で推移し、特に1年以上失業している人は全失業者の約36%を占めています。これは、明らかに求人・求職にミスマッチが生じている証です。

今後、産業のさらなる高度化・サービス化の進展が予想される中、いかに迅速かつ円滑に人材の産業間移動を実現するか、また求人・求職のミスマッチを解消するかは大きな課題です。登録型派遣における、エージェント機能、すなわちマッチング及び能力開発機能を活用すべきです。

派遣スタッフ及び企業の多様なニーズの迅速・的確なマッチングに関して、もうひとつ重要な派遣のメリットがあります。多くの企業は直接雇用（特に正社員）の採用のハードルを高くしています。学歴、自宅通勤者、縁故などの条件が暗黙のうちにあるのが現実です。しかし、派遣では、派遣元が能力を見極めて責任を担保するからこそ、求職者は迅速に、そして簡単に仕事に就くことができるのです。このことは、求職者にとって大きなメリットです。

-- 被災地および近隣地域において、半年で1万人以上が派遣スタッフとして新たな就業を開始 --

東日本大震災の復興においても、派遣の機能が就業機会を創出しています。震災から僅か半年で、1万人を超える求職者に新たな雇用が提供されました。派遣が持つフレキシブルかつ迅速なマッチング機能が雇用創出につながり、ひいては被災地および被災後の日本経済の復興に寄与していると言えるでしょう。

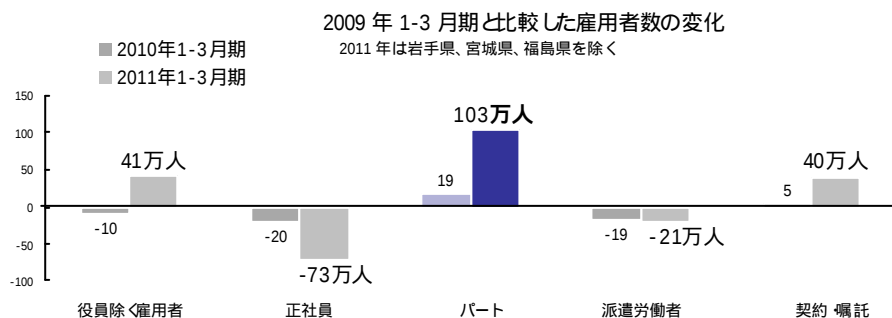
2. 派遣制度改正の方向性

(1) 労働者派遣法は、万人に理解・周知できる法律とすべき

労働者派遣法は、万人に理解・周知できる、遵守しやすい簡潔な法律とすべきであると考えます。

派遣法による規制自体が難解で、かつ、現実と合致しない過剰なものとなっており派遣スタッフや派遣元はもとより、派遣先もこれを守ることが困難になっています。

また、難解であるがゆえに解釈の余地も大きく、このことが労働局により解釈が異なるなど、裁量行政の弊害を生み出すもととなっています。派遣法が規定する手続きや条件については、これを大幅に簡素化することが必要です。



出典 総務省統計局「2011年(平成23年)労働力調査1-3月平均」

景気回復時の先行指標として、2010年と2011年の比較では、パート・アルバイトの雇用は回復していますが派遣労働者の回復が抑制されています。これは2010年2月以降の裁量行政による混乱が主要因と考えられます。

就業形態別 労働・社会保険の加入状況

	就業者全体	正社員	契約社員	登録型派遣	常用型派遣	パートタイム 労働者
雇用保険	84.4%	99.2%	81.9%	78.7%	86.2%	48.1%
健康保険	80.4%	99.7%	83.4%	77.5%	83.1%	28.7%
厚生年金	79.0%	98.7%	80.5%	73.6%	82.8%	26.9%

出典 厚生労働省 平成 19 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

平均時給 派遣 1,469 円 PA 934 円 (平成 23 年 4 月リサーチ調べ)

社会保険の加入や時給は、派遣労働のほうが優れています。

(2) 派遣制度の基本的枠組みの見直しと適切な派遣労働者の保護

派遣の機能 (労働市場へのブリッジ機能・労働市場における移動促進機能) を更に強化し、我が国のエンプロイアビリティの向上を図るために重要な視点は、派遣制度の基本的な枠組みを見直し、不要な規制の緩和・撤廃をすることと、適切な派遣労働者の保護の両立を図ることだと考えます。

具体的には、派遣期間の制限及び業務区分 (政令 26 業務と自由化業務) の撤廃など適切な派遣制度の枠組みを確立すること、と同時に、社会労働保険の適用・安全衛生の確保・同一価値労働同一賃金の実現・直接雇用への支援・キャリアカウンセリングを含む能力開発の支援など、派遣労働者の保護・支援を確実に行うことと考えます。

コラム

子育てと仕事の両立。わたしにはぴったりの働き方です。

4歳の娘がいます。週に2日、住宅展示場で受付の仕事。娘と過ごす時間、勤務地や時給など、いろいろな条件を考えると、派遣社員での働き方がちょうどよかったんです。家族の協力もあって、子育てと仕事を両立できる幸せ。もともと人が好きで、人材関連のビジネスにも興味があります。娘が幼稚園の間に資格をとって、次はその道を目指そうかな。時間を有意義に使えるし、派遣社員という働き方を通じて、人生の選択肢が広がっているように感じます。

派遣だから、幸せになれた。」

(朝日新聞 2010 年 11 月 30 日より)

.派遣制度に対する当協会の見解

■ ■ 現状の派遣制度に対する見解 ■ ■

1.派遣対象業務

政令で定める「26 業務」とそれ以外のいわゆる「自由化業務」の取扱いの区別をなくす

企業における業務は多様化し、個人の役割も単一の職務を担当する役割から複合的な職務を担当する役割に進化しています。業務の分類毎に個人をあてはめようとすること自体が実態に合わなくなっています。

また、いわゆる「自由化業務」の中にも専門性の高い業務は複数あり、平易な制度の構築を目指すためには「政令 26 業務と自由化業務」という業務の2 階建て方式のあり方を根本的に見直すべきであると考えます (P16 参照)。

2.派遣禁止業務

派遣禁止業務は、職場の安全性を考慮して現行のままとする

合理的な禁止理由がない限り「解禁し、派遣労働者の「職業選択の自由」を保障すべきですが、建設・港湾・警備の各業務における派遣労働者の安全衛生を考慮し、現行のままとします。

3.派遣期間の制限と雇用契約の申込み義務

派遣先での派遣労働者の派遣受入期間についてはその制限を撤廃する
同時に雇用契約の申込み義務も廃止する

一方、同一派遣労働者の同一派遣先（部署）への派遣期間は 3 年を限度とする

企業の事業活動において、外部人材や有期契約の従業員を活用する期間は、その事業領域や経済環境の変化などにより様々であり、また企業毎に異なります。近年、こうした傾向は更に顕著になっています。今日の経済社会の中で、一律的な派遣受入期間の制限があること自体が、もはや実態と合わなくなっています。

企業の事業活動を拡充させ雇用を増大させるためにも、企業の派遣受入期間の制限を撤廃し、同時に期間制限に関連した雇用契約の申込み義務も廃止すべきと考えます。

一方で、派遣スタッフが同一部署で同一業務に長期間に亘って就業することは、能力開発や処遇の向上、キャリア形成に必ずしも繋がらない可能性もあります。こうした

課題を解決するために派遣元と派遣先が協力して派遣スタッフの能力開発やキャリア形成を支援する「同一派遣労働者の同一派遣先（部署）への派遣期間は3年を限度とする」制度（P17参照）を提案します。

勿論、この3年を超えて当該派遣労働者を派遣先が受け入れたい場合、また当該派遣労働者が（直接雇用で）継続して働きたい場合は、双方の意思確認、紹介予定派遣への移行等、「良好な雇用」への橋渡し役として、派遣元が必要な支援を行います。

現行法の「雇用契約の申込み義務」に伴う諸問題

本来、採用（雇用）というのは、求職・求人双方の当事者の積極的な意思表示があればこそ、採用（雇用）が成立し、この維持・継続が期待できます。このことからすると、現行法や行政の指導に基づく直接雇用は、必ずしもこの維持・継続や労働条件の向上が期待できるものではないと考えます。

派遣労働者の正社員への就業支援

正社員就業を希望する派遣スタッフに対する支援状況

紹介予定派遣によって派遣された人数・・・40,300人

職業紹介を実施した人数（紹介予定派遣によるものを除く）・・・30,425人

求人情報の提供を行った人数・・・141,337人

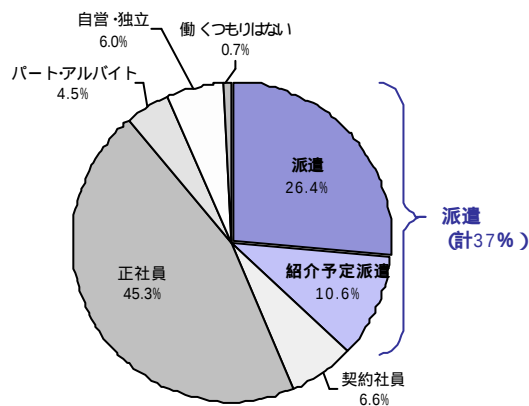
正社員就業に必要な能力開発や教育研修を実施した人数・・・222,232人

の支援の結果、直接雇用者（契約社員、パート社員等を含む）として就業するに至った人数

・・・44,905人（そのうち正社員数 15,101人（33.6%））

出典：当協会「派遣労働者の正社員への就業支援アンケート調査（2008 - 2010 年）」

今後、どのような働き方を希望しますか？



出典：当協会「派遣スタッフWeb アンケート2010（平成22年）- 1万人調査 -」

4. 事前打合

一定のルールの下、派遣元の雇用責任を前提に、最低限の「事前打合」が行えるようにすべきである

派遣スタッフはミスマッチを防ぐ為に自らの意志で事前に職場環境を確認したい、また、派遣先は派遣スタッフを直接指揮命令し、第三者から使用者責任を問われる可能性があることから派遣スタッフの適性を事前に直接把握したい」という意向は妥当なものです。スキルや職場環境の確認等を中心とした、必要最低限の「事前打合」が行えるよう必要な措置を講じるべきです。

■ ■ 改正案に対する見解 ■ ■

1. 登録型派遣

登録型派遣の禁止は反対

登録型派遣は、派遣スタッフにとっては、ワークライフバランスを実現するために、働きたい期間と時間、また就業場所を自由に選べる働き方です。また、派遣先にとっては業務の繁閑等に合わせて必要な労働力を迅速かつ柔軟に確保できる仕組みです。こうした仕組みを有効に機能させつつ、一方で、安心安全の確保や労働条件の向上等を図ることが必要です。

なお、政令 26 業務は禁止の対象外としていますが、業務区分が明確でない上、業務区分により派遣期間に制限があることも問題です。

< 常時雇用する労働者でない者についての労働者派遣の禁止 > (要綱 第二 3 より)
 (1) 派遣元事業主は、その常時雇用する労働者でない者について労働者派遣を行ってはならないものとする。ただし、次の場合は、この限りでないものとする。
 イ 2 か月以内派遣禁止の例外業務
 ロ 26 業務
 ハ 60 歳以上
 ニ 紹介予定派遣

2. 製造業派遣

製造業派遣の禁止は反対

景気変動に伴う生産調整が必要な製造業において、派遣を禁止することは、繁閑にあわせた人員調整を困難にします。特に採用力の弱い中小製造業では負担が増大する上、多品種・短納期生産などに対応できなくなります。結果として、企業の競争力を損ね、雇用意欲を冷やし、海外への生産シフトが進むなど、製造業の空洞化は避けられず、今以上に多くの労働者の雇用と賃金が害されることとなります。雇用の源である企業が、黒字で存続することが、結局労働者を守ることになるのは明白です。

また、常時雇用を前提とした特定派遣であれば可能とされており、禁止業務とするこの意味が不明で国際的にも異質です。

＜労働者派遣事業を行ってはならない業務の追加＞(要綱 第二 1 より)
物の加工、組立てその他物を製造する工程における作業として政令で定めるものに係る物の製造の業務(その常時雇用する労働者を業として行う労働者派遣により当該業務に従事させる場合における当該業務を除く)を労働者派遣事業を行ってはならない業務に追加するものとする。

3. 日雇派遣

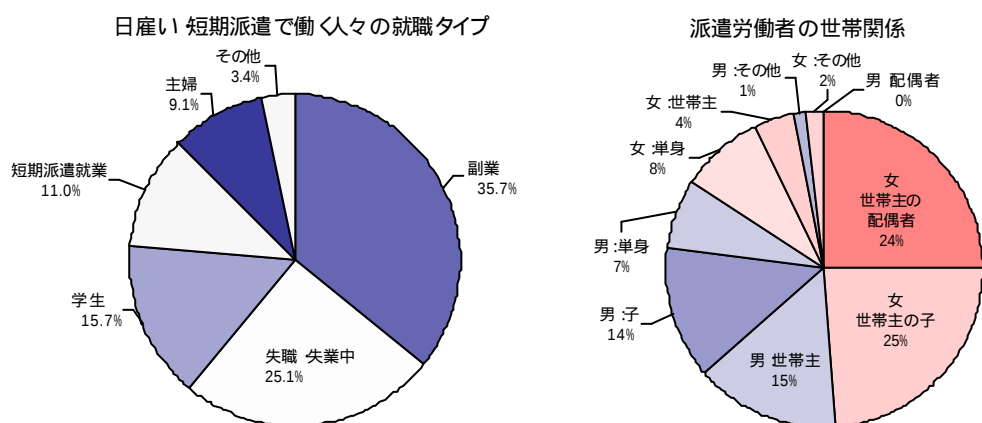
日雇派遣の禁止は反対

短期業務は、スタッフ・派遣先双方にニーズがあり、正しい雇用管理を前提に、必要な働き方である

「日雇派遣を禁止すべき」との考え方は、必ずしも働く者の保護に資するものではないと考えます。逆に、短期派遣で稼働している者の雇用機会が奪われる恐れがあるのではないのでしょうか。働く者の動機やニーズは多様であり、日雇派遣に関する調査をみても、2ヵ月以内の短期派遣で働く者のうち、約半数は副業目的の方や主婦・学生など、長期の雇用契約を締結することを望まない人々です。

また、決算や商品の棚卸し、選挙の開票業務など繁閑は必然であり、これらの業務において数日単位の派遣を禁止することは、求人側にとっては求人手配や採用手続きが、求職側にとっては履歴書の準備・応募・面接などの手続きが都度々々必要になり、時間とコストがかかります。双方にとってメリットはなく、デメリットのみが発生します。

そうした現実も直視する必要があると思います。



出典：リクルートワークス研究所「日雇い・短期派遣労働者の就業実態調査報告書(2010年)」
総務省統計局「2010年(平成22年度)労働力調査年報」

短期派遣労働者の35.7%は副業として働いており、25.1%は「失職・失業中」のつなぎに利用。また、15.7%は学生、9.1%は主婦であり、彼らの属性からみて2ヵ月以上の雇用契約の締結は望んでいない。そもそも派遣労働者の半数は「世帯主ではない女性」で、柔軟な就労形態を望んでいる。全派遣労働者の4分の1は家事や育児と仕事を両立する女性。ただし正社員就業を望む者が一定数いることも事実(※円グラフ参照)。

<日雇労働者についての労働者派遣の禁止> (要綱 第一 14 より)

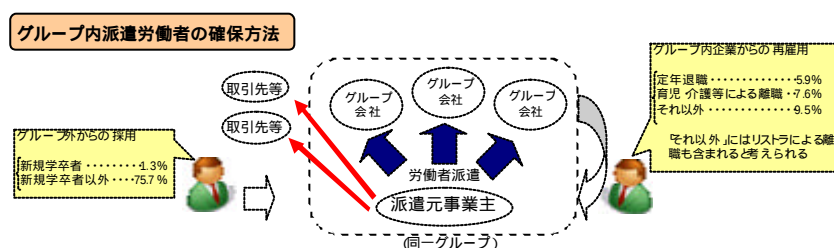
(1) 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は2月以内の期間を定めて雇用する労働者をいう）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務以外の業務については、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならないものとする。

4. グループ派遣

一律規制には反対

労働条件の引き下げに派遣が使われているといった悪質なグループ派遣は排除
適正な需給調整機能を果たしているケースも多い

退職者の再雇用の多くの場合は、派遣労働者のニーズに合致した就労形態となっており、働く者の重要な選択肢の一つとなっています（例：結婚・子育て等により退職した従業員の再雇用）。また、子会社の派遣会社が、グループの退職者以外（外部労働市場）から派遣労働者を採用し、親会社及びそのグループ企業に対して業務の繁閑に応じて登録型の派遣をすることは、労働力需給調整の在り方として問題はないと思います。



出典：厚生労働省「グループ企業間で労働者派遣を行う事業所に関する調査 2008」

5. 労働契約申込みみなし制度

労働契約申込みみなしは反対

労働契約の申込みみなし制度では5つの法令違反に対し、直接雇用の申込みをすることを義務付けています。しかし5つのうち、期間制限を越える派遣受入違反に関しては、そもそも26業務といゆる自由化業務との区分が裁量行政で行われているため、違反の基準が明確ではありません。このような実態があるにも関わらず、違反と認定されると制限期間が遡及適用されるため、違反が恣意的に作られるおそれすらあります。

また、免除規定がありますが、このような不明確な基準を前提に企業自らが善意無過失の証明をすることは非常な困難が伴います。

労働契約の申込みみなし制度は、憲法が保障している契約の自由を侵害することになります。強制適用をすれば、派遣先企業の労働者への影響や直接雇用された労働者間の処遇の不均衡などの問題が生じる可能性もあります。また、労働契約が派遣先の直接雇用に変更されても有期雇用として期間満了・契約終了となり、結果的に派遣スタッフが職を失う可能性さえ有ります。

法令違反になる5つのケース

- a. 派遣禁止業務への従事
- b. 無許可・無届の派遣元からの受け入れ
- c. 期間制限を超えての受け入れ
- d. いわゆる偽装請負
- e. 登録型派遣の原則禁止に反した受け入れ

< 労働契約申込みみなし制度等の創設 > (要綱 第一 18 より)

(1) 労働契約申込みみなし

イ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が次のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、… (中略) …労働契約の申込みをしたものとみなすものとする。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が次のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときは、この限りでないものとする。

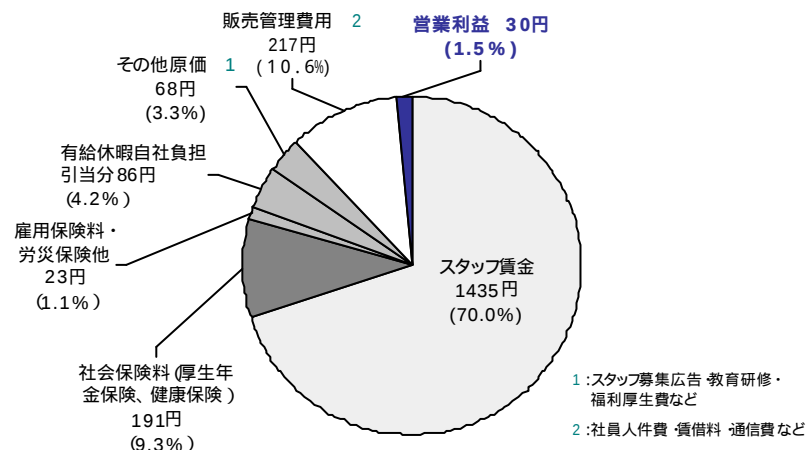
- (イ) 禁止業務の派遣
- (ロ) 無許可・無届の派遣
- (ハ) 期間制限違反
- (ニ) いわゆる偽装請負の場合

6. マージン規制

他業種に比してマージンは低い 営業利益率に規制は不要

事業運営の中で労働者に支払う賃金の設定を規制するということについては、他の事業ではこうした規制はなく、労働者派遣事業についてのみ規制する合理的な理由がありません。また、派遣料金と賃金の差の大部分は必要経費であり、営業利益は、1～2%に過ぎません。

派遣料金の内訳 (請求単価 2,050 円)



コラム

パートになり時給減

極度のあがり症のため就職活動がうまくいかず、派遣で「事務用機器操作」の仕事に就き、10年近く続けてきました。それが突然、派遣先のパートへと雇用形態が変わりました。役所の指導が強化され、「今の仕事内容では、派遣のままでは働けない」というのです。正社員にはなれず、時給は500円も下げられました。派遣社員だった同僚は、条件が悪い、と辞めていきました。私は働き続けていますが、週1~2回の仕事を新たに探し始めました。

(東京都 パート30代女性)

職場のホン・ネ」(朝日新聞 2011年1月25日より)

コラム

フズイ業務ってなに？

某保険会社で派遣スタッフとして勤務して2年。以前は正社員で勤務していましたが、ストレスで体調を崩し、今は派遣で働く方が自分に向いていると感じています。仕事は、営業アシスタント。お客様に提案するための資料の作成などを行っています。周囲の社員の方々は非常に気さくで仕事も楽しく、このままずっとここで仕事をしたいと思っています。オフィスもきれいだし....。

また、ランチも楽しみの一つ。というのも私の部署では、お弁当を注文して、みんなで歓談しながら会議室で食べるのが日課。最近のデリバリーは充実していて、いろんなバリエーションがあります。毎日、メニューのファイルの中から私が「今日のお店」を選抜(?)し、皆さんがその中からそれぞれメニューを選んで、注文するのは私の役目。こういうことの仕切りは得意なので、楽しくやっていたのですが、つい先日、突然派遣会社の担当者の方から、「お弁当の注文は社員さんにしてもらうことになりました」と。理由を聞くと、お弁当の注文は『フズイ業務』ではないと、派遣先が判断したようです。○○さん(私のこと)には長く働いてもらいたいと考え、規制強化対応として、申し出があった」と。派遣法のことは正直よくわかりませんが、好きな仕事を奪われた感じだし、忙しい社員の皆さんに注文手配をお願いするというのも肩身が狭い。何だか変な話だと思いませんか？

(派遣スタッフ 29歳 女性)

派遣のホンネ」(フジサンケイビジネスアイ 2010年7月20日より)

■ 行政による監督指導について ～『26 業務適正化プラン』と『疑義応答集』～

【1】実施の経緯

2008 年 11 月 4 日	労働者派遣法改正案提出（自公案） 審議未了廃案
2009 年 12 月 28 日	労働政策審議会答申「今後の労働者派遣制度のあり方について」 常用雇用以外の登録型派遣の原則禁止、26 業務は例外という位置づけに
2010 年 2 月 8 日	衆議院予算委員会で長妻厚生労働大臣が適正化プランに言及
2 月 8 日	「期間制限を免れるために専門 26 業務と称した違法派遣への厳正な対応」 Q26 業務適正化プラン発表 3 4 月に集中指導
4 月 6 日	労働者派遣法改正案提出（衆議院）
5 月 26 日	「専門 26 業務に関する疑義応答集」（局長通達）
5 月 28 日	衆議院厚生労働委員会で長妻大臣が疑義応答集について言及
6 月 2 日	鳩山首相退陣 16 日閉会 派遣法は継続審議に
9 月 28 日	派遣協会主催セミナー 「労働者派遣事業制度の理解と活用のために」で厚労省が説明
10 月 26 日	是正指導後の雇用状況について厚労省が報道発表
12 月 3 日	臨時国会最終日に厚生労働委員会で、継続審議を決定
2011 年 8 月 31 日	通常国会最終日に厚生労働委員会で、継続審議を決定

【2】趣旨及び内容

法改正が成立すれば、26 業務は「例外」の扱いになるため、26 業務と認める範囲を厳格化する

5 号（事務用機器操作）における解釈例と受入期間制限の例

解釈例

解釈例 5 号 = 期間制限なし
PC ソフトを使用した文書・プレゼン資料の作成（自分でレイアウト等を考えて作る）

解釈例 5 号に該当しない = 期間制限あり
データの単純入力（迅速でも×）。例えば、エクセルですでに関数が組まれているものへの単純入力は迅速でも×（その関数を修正し、組みなおす業務があれば 5 号業務として認める）

業務範囲による期間制限の有無

業務範囲 A 期間制限なし

入力した文書の印刷・仕分け、必要な用紙の補給、ごみ捨て、後片付け等が他の労働者と適切に分担されていれば 5 号業務（26 業務と密接不可分の業務または一体的に行われる業務）

業務範囲 B 期間制限なし

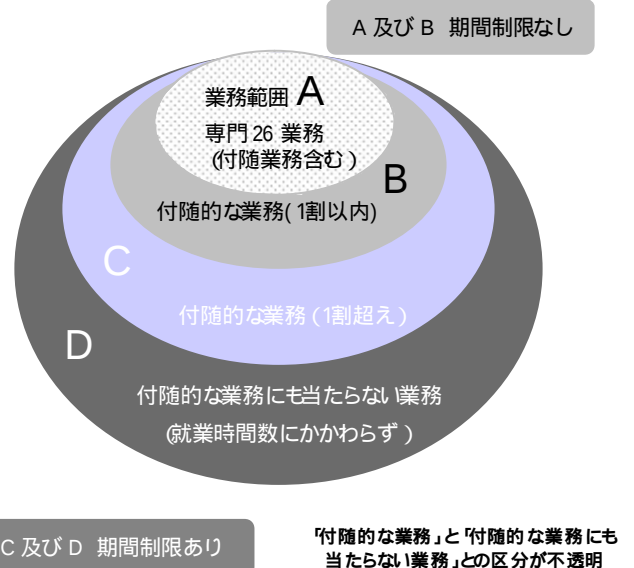
上記業務が他の労働者と適切に分担されないまま派遣労働者の業務とされている場合、当該業務が 1 割以内であれば 5 号業務の付随的な業務

業務範囲 C 期間制限あり

入力した文書の印刷・仕分け、必要な用紙の補給、ごみ捨て、後片付け等が他の労働者と適切に分担されておらず（スタッフの仕事とされている）等、業務全体の 1 割を超える場合

業務範囲 D 期間制限あり

会議準備、郵便物の振り分け、来客対応等、5 号に関係のない業務を行うと付随的な業務にも当たらない業務



【3】問題点

裁量行政による業務区分の判断と半強制的な直接雇用への誘導により、
かえって派遣労働者の待遇が悪化している可能性がある。

1. 26 業務に該当するかどうか最終的には各労働局担当官の判断に委ねられており、非常に不透明

2. 解釈の内容が企業現場の実態と乖離している

例 会議室に案内した来客に対し、面会の相手が会議室に入るまでのお茶だしは 16 業務（受付）として OK だが、会議開始後に出席者全員へのお茶だしは 16 号に該当しない。

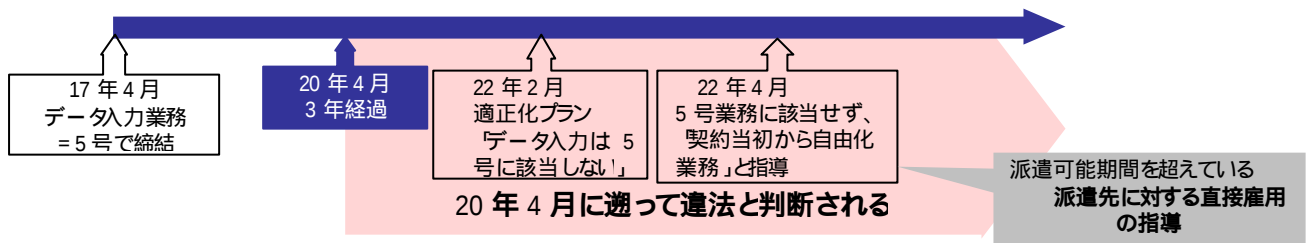
3. 担当官の異動や解釈の変更により判断が変わる

例 業務取扱要領によれば、5 号の「電子計算機」には「データ入力機」も含まれる。また、5 号業務は単純入力業務と指導していた労働局もあるが、「適正化プラン」以降は単純入力は 5 号でないと解釈が変更（ただし、厚労省は「解釈は変更していない」と主張）

例 「付随的な業務にも当たらない業務」は、直近まで「派遣労働者の就業場所以外の場所における業務」と解され（各労働局作成のリーフレットに記載）、この場合のみが時間数に関わりなく派遣受入期間制限を受ける業務とされていた。しかし、今回の疑義応答集では「場所定義が外される」という大きな変更がなされている。

4. 違法の判断が初回の契約締結に遡及適用される

例 平成 17 年 4 月に専用端末への迅速なデータ入力を 5 号業務として契約していたが、適正化プラン以降の解釈では 5 号に該当しないとされた場合…（下図参照）



5. 法令遵守意識の高い派遣会社ほど、派遣スタッフと派遣先に必要以上に厳格な対応を依頼
派遣先での円滑なコミュニケーションを損ない、キャリアアップの機会を縮小させる懸念

派遣スタッフの声

（大手派遣会社による派遣スタッフへのアンケート結果より）

「以前より法律がわかりにくく、働きづらい」
「法解釈が厳しくなった関係で仕事の幅が狭まった。求人自体も減った」
「企業が派遣の雇用を縮小させている」
「仕事の幅が専門的になった分、就業の機会が狭められたように思う」
「社員同様に受けることができた社内研修を受けることができなかった」

6. 予定外の直接雇用化を指導されたことで、直接雇用後の待遇が悪化するケースも出ており、雇用の安定化にはつながっていない

【4】5号業務における実際の指導例

郵送物や社内便などを別の場所に取りに行くと、仮に自分宛の物が含まれている可能性がある場合でも「付随的な業務にも当たらない業務」に該当するとされた。

入力した内容のダブルチェックの際に、他人がダブルチェックを行うことは、業務として当たり前のことであるにもかかわらず、自分で入力したものを以外が少しでも入ると、直ちに「付随的な業務にも当たらない業務」になるとされた。

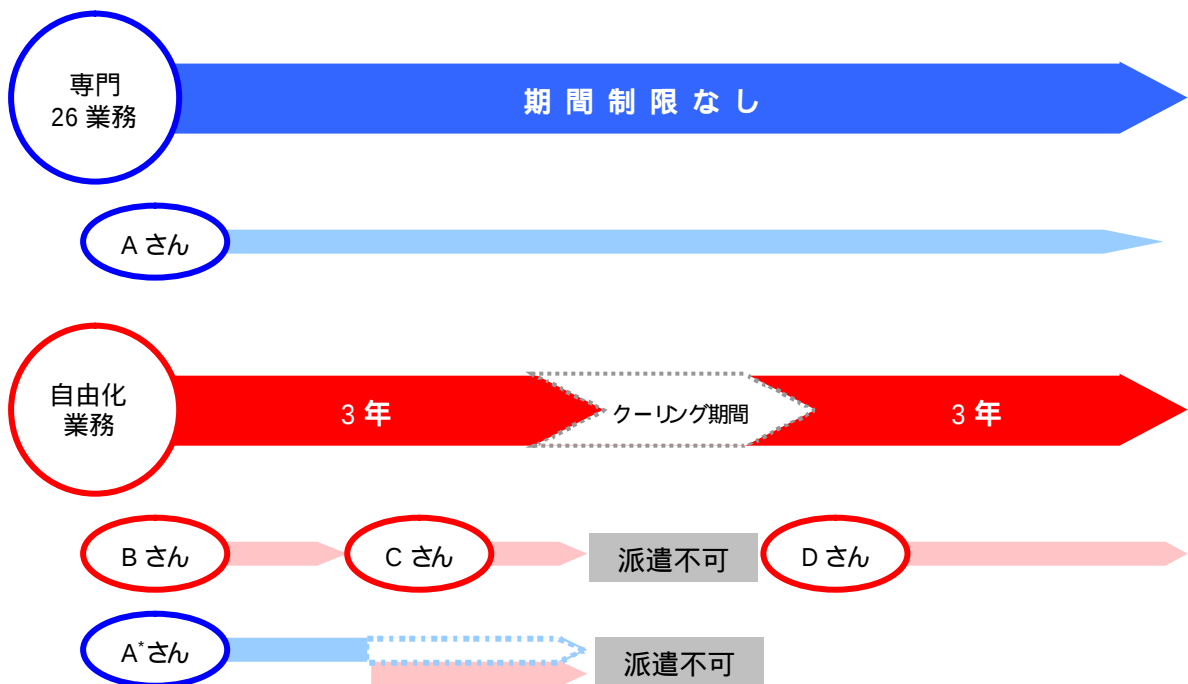
派遣スタッフ自身が作成した資料を郵送するための封入作業が、今までは付随的な業務と判断されていたが、最近では「付随的な業務にも当たらない業務」であると判断された。

労働局からの要請で派遣契約書（営業所での勤務）を提出したところ、現場の確認、派遣先の意見を聞くこともなく営業所では 5 号業務はありえない」として、現在いる派遣労働者は全て直接雇用するよう指導を受けた。（派遣労働者の時給は 1000 円台であったが、直接雇用後は時給 700 円台に下がった。）

■ 日本人材派遣協会の基本的な考え方

現行の派遣制度の問題点

1. 派遣先企業の常用労働者保護の観点で制度設計されている
2. 受入上限期間が業務内容によって異なっているため、業務内容の厳格な解釈が必要
3. 26 業務の派遣労働者に期待されるのは、決められた仕事のみこなすことであり 派遣先での OJT による能力開発は派遣法違反になる可能性がある
4. 自由化業務の派遣労働者は、繁閑にあわせた労働力として想定されており 上限 3 年を超えた後は、どれほど業務繁忙であっても一定期間受入できない(クーリング期間)



仮に、自由化業務を受け入れている部署 (B さんが最初) で、
 専門 26 業務で契約した A* さんが途中から自由化業務を少しでも行った場合 …

B さんから起算した 3 年目が受入期間の上限になるため、C さんと同時に契約終了



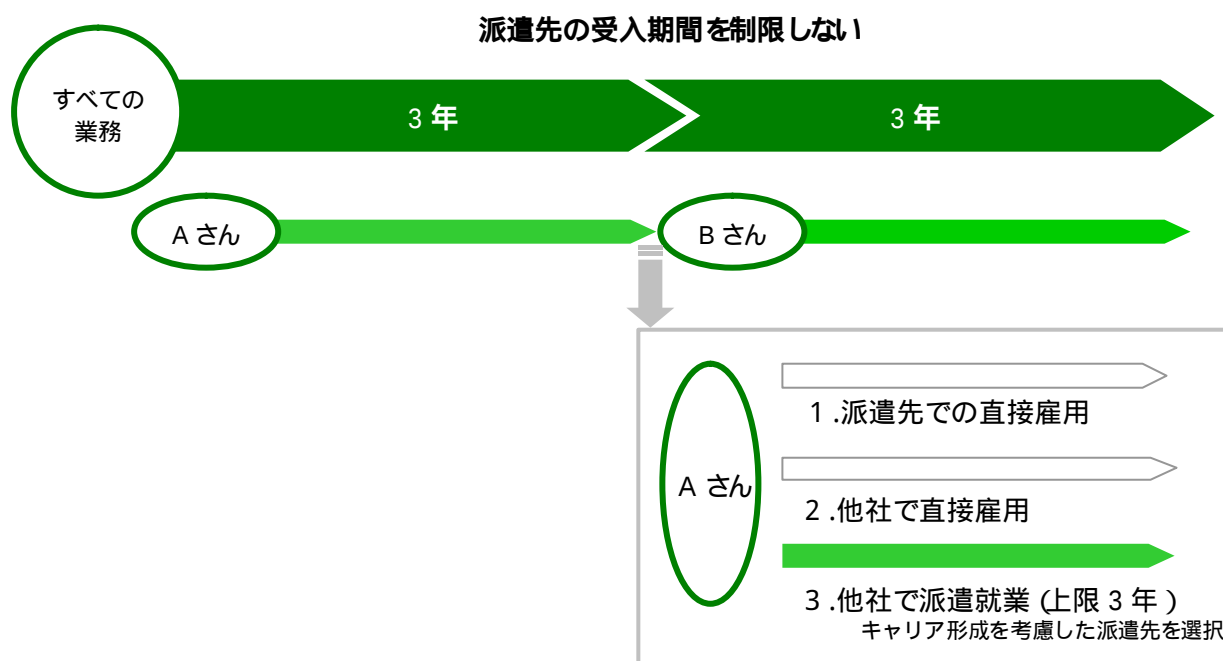
制度が複雑であり 解釈に困難

派遣協会の考え方

1. 派遣労働者の能力開発やキャリア形成に主眼をおいた制度に抜本改正する
2. 業務内容による受入期間の違いを撤廃し、一律上限 3 年とする
3. 業務内容による対応の違いがなくなり 派遣先での OJT による職域拡大が期待できる
4. クーリング期間を撤廃することにより 安定的に就業機会を提供できる
5. 悪質事業者への罰則を厳格化する

期間を3年にする根拠

1. 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の上限は、原則 3 年であること（労基法第 14 条）
2. 派遣契約で派遣期間を締結するには、厚生労働大臣が期間を定めた業務に関しては、3 年を超える定めをしてはならないとしていること（派遣法第 26 条第 2 項、告示第 447 号）
3. 期間の定めのある業務（いわゆる自由化業務）の最長は、3 年であること（派遣法第 40 条の 2）
4. 同一派遣先で通算 3 年未満就業している人は全体の 7 割強であること（当協会「派遣スタッフ Web アンケート 2010 - 1 万人調査 - 」）



業務内容に関係なく、一つの派遣先で就業できるのは 3 年間

- 3 年経過後の正社員就業を目指すか、派遣でのキャリアを継続するかを選択
- ・派遣会社に対しては、派遣労働者の能力開発やキャリア形成支援を義務づける
 - ・派遣先企業は、OJT の形で、派遣労働者の能力開発に協力する

わかりやすい制度にする

． 今後の課題事項の対応について

1.安全衛生

働くことで安全と健康が害される危険に晒される派遣スタッフがないよう 派遣先における業務と職場環境の確認を怠りなく実行することが私たちの責務です。

制度上の問題としては、派遣スタッフへの安全衛生教育義務を派遣先に課すなど、派遣先の責任強化の在り方と、派遣先労働者に適用されるいわゆる労災保険における上乗せ補償については検討の余地があると考えています。

2.セ - フティネットの強化

(1)社会保険

2010 年 4 月 1 日から、31 日以上雇用が見込まれる労働者には雇用保険が適用されることとなりました。雇用保険をはじめ各種社会保険の適用を更に促進し、派遣スタッフが安心して働けるよう図っていきます。

(2)キャリア形成支援

雇用形態に拘わらず、生産性の向上、人材の育成が急務の課題となっています。その中で、派遣スタッフの能力開発の機会を、短期・断続・移動」という派遣就労の特性から、OFF-JT を含めて限定的であり、総じて、キャリアが積み上がりにくい状況です。

しかし、派遣スタッフの能力開発を促進し、派遣就労を通じた有意義なキャリア形成を、スタッフ自身が実感することが大切なことだと考え、官民協力して業界横断型の教育訓練制度の構築をめざします。なお、今後は、カウンセリング機能を強化することが重要であると認識しています。

(3)正社員希望者への支援

派遣労働を足がかりとして、正社員になった人たちがたくさんいます（P8 参照）。また、今後とも、派遣スタッフの就労に関する希望や意思を確認し、必要に応じて、派遣先での社員化の可能性や紹介予定派遣への移行、就職情報の提供を推進します。また、本人が希望するにも拘わらず、正社員としての就業が困難な方には、キャリアアドバイスなどの支援を行います。

3.参入規制の強化及び悪質業者の排除について

参入規制の見直しは 2009 年 3 月 31 日に資産要件について行われましたが、更に必要な見直しを行い、適正に事業を行える者のみが参入できるようにすべきです。

他方、社会保険の不適用であるとか、不明朗な給与控除であるとか、雇用主として絶対的に遵守しなければならない法令に関する組織的な違反等については、許可の取り消しなど厳しい処置を講じるべきです。

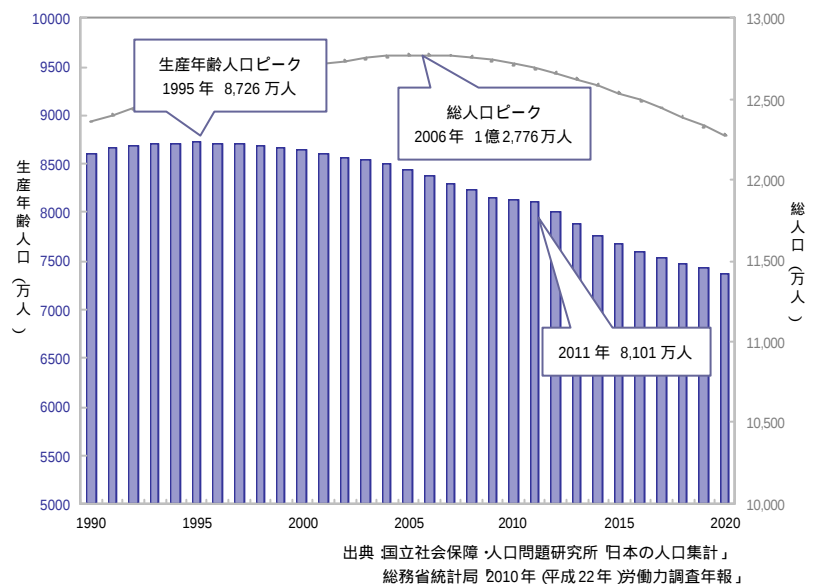
まとめにかえて

1.人口減少・少子高齢化時代における労働者派遣の役割と重要性

(1)人的資源大国を目指して

生産年齢人口は 1995 年を頂点として、既に約 500 万人減少しています。更なる減少が予想される中、「いかに持続的に経済を成長させ、我が国の活力を維持するか」は極めて重要な課題です。外国人労働者の受け入れも含めて雇用対策、更に経済、税制、社会保障といった総合的な対応が求められています。しかし、エネルギー・資源が乏しい我が国においては、少なくとも「派遣労働のみならず、有期雇用労働・パート労働など、多様な働き方を尊重し、新たな雇用を創出し、人的資源大国を目指す」ことは必須と考えます。

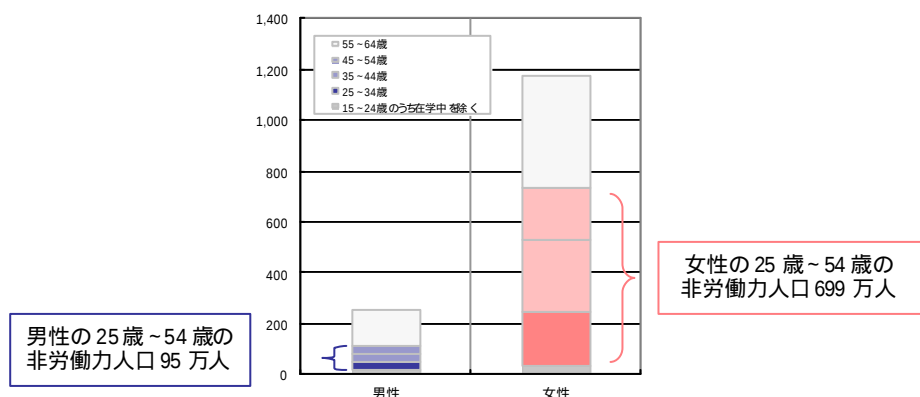
生産年齢人口は 1995 年を頂点として、約 500 万人減少



(2)非労働力人口の就業への導入を

現在の 25 歳～54 歳までの非労働力人口は 794 万人。とりわけ、25 歳～54 歳の女性の非労働力人口は 699 万人です。この方々に労働市場へ参画して貰うことの重要性は明らかです。

25 歳～54 歳の非労働力人口は 794 万人



(3) 今後、派遣業界に求められる役割は

これらの女性や高齢者を中心に、更には（社会のコンセンサスと入管法の改正など条件が整えば）外国人などを労働市場に招き入れ、教育訓練や適正な雇用管理を行い、求人とマッチングさせ雇用創出を図り、国の活力につなげることです。

2. 派遣元の従業員約 20 万人の雇用を守ることも重要

派遣会社の仕事は、「派遣スタッフの仕事と生活」という人としての尊厳に係る事柄に、直接的に貢献できる（お役に立てる）素晴らしい仕事です。派遣元の営業担当者やコ・ディネーター、また様々な管理業務に従事する派遣元従業員が、安心して職務に専念し、派遣スタッフへのサービス向上の実現、合わせて派遣先の業務効率化に寄与できるよう、業界を維持・発展させていくことも重要な課題と考えています。

3. 「正規」、非正規」の用語の使用について

正社員すなわち「正規社員」。反意語として有期雇用契約の派遣社員をはじめとしてパート・アルバイトや契約社員を「非正規社員」として表現していますが、適切な表現に変更すべきではないでしょうか。働き方に「正」も「非」もありません。「有期労働」や「短期労働」に呼称を変えるべきです。



社団法人日本人材派遣協会

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋3-11-14 G.S 千代田ビル 2F

TEL 03-3222-1601(代) FAX03-3222-1606

URL <http://www.jassa.jp>