

## はじめに

制度のあり方は、社会・経済環境の変化に応じて常に柔軟に見直されるべきもの  
労働者の視点に立ち、「雇用の安定」「キャリア形成を実現していくため」の制度にすべき  
「公平でわかりやすく明快な制度」=「労働者にとって、より働きやすく、より望ましい制度」にすべき

「基本的枠組みの見直しへ」  
有期雇用契約者が全体の4割近くなった現在、派遣制度についてのみ法制定時の「常用雇用代替防止」の観点から規制することは、環境への変化対応として限界があり、他の有期雇用政策との一貫性を視野に「常用雇用代替の防止」という枠組みの中だけの議論から一歩進み、需給調整機能として新たな位置付けをする段階だと考えられる。

## 派遣制度の見直しにあたって

労働者派遣制度を労働者・ユーザー企業・社会により資するものにしていくために  
労働者派遣制度を多様な働き方を希望する労働者のジョブ制度に対応するものとし、「本人の希望に応じた」キャリアの選択を支援する制度、仕組みとしていくこと  
また、不本意に派遣で働き続ける派遣社員のキャリア形成支援を通じてその解消を目指し、それぞれの派遣社員のニーズに寄り添った制度にしていくこと

## 具体的な制度のあり方 ----- 公平でわかりやすく、明快な派遣制度として、より一層の需給調整機能として社会に資するために -----

### (1) 業務区分の撤廃

**派遣社員の業務の制限を撤廃し、職場での能力開発を促進する。**  
いわゆる「26業務」の業務区分を撤廃し、業務に制約のある現状を改め、職場で様々な役割を担い、派遣社員の能力開発が促進されるルールとする。  
また、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のため、その判断がきわめて難解で、利用する者にとってわかりづらいものとなっている **誰にとってもわかりやすいものにすべき**である。  
なお、派遣社員の安全を守るため、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すべきと考える。

### (2) 受入期間制限を「業務単位」から「人単位」へ変更

**同一派遣社員での受入期間制限に変更し、公平性とキャリア形成に必要な期間を担保する。**  
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先側のみに着目し、派遣社員の就業期間を問わないため、**派遣社員にとって極めて不公平なもの**となっている。  
派遣社員の保護やキャリア形成支援の観点から、同一の派遣社員の派遣期間の基準は、**派遣社員本人に着目する「人単位」の期間制限に変更する必要がある。**

### 今後の制度の基本的なあり方

**「派遣は役務の提供である」という考え方は、踏襲する。**  
派遣就業をステップとしたキャリア形成の支援を通じて、派遣社員のニーズに寄り添った派遣制度にする観点から  
**同一派遣社員の同一派遣先(組織の最小単位)への派遣期間を原則3年までとする。**  
但し、同一場所での派遣就業を望む派遣社員が多いことから、その就業安定を図る観点から、本人の希望に基づき、**3年経過後2年を限度(最長5年)として派遣期間を延長できることとする。**  
**派遣元の無期雇用社員を派遣する場合は、派遣期間制限は必要ない。**  
… 派遣元が雇用主として雇用の安定を図り、キャリア形成も行っていくことから

### 登録型派遣、製造業務派遣 エージェント機能を活用すべき

登録型派遣は、多様な就業希望を持った労働者と必要とときに必要な能力を求めたい企業とを迅速・的確にマッチングをする機能、その就業を支援する機能をともに有する。派遣社員および派遣就業希望者が有期雇用の一形態であるにもかかわらず人材派遣での就業を希望し活用しているのは、他の有期雇用にはない、派遣元のエージェント機能があるからこそ。(もって雇用の継続性に資している)  
製造業務派遣は、景気や為替の影響による変動が大きい等、他の派遣業務とは異なる点があるものの、派遣固有の問題ではないため、他の派遣業務と切り分けて議論すべきではない。  
いずれにしても雇用の安定促進は、有期雇用全体の問題として着目が必要。

### 特定労働者派遣事業 原則「許可制」にすべき

一般労働者派遣事業と同等の資産要件の基準などを設けること、並びに更新時に基準適合の確認がなされることで、優良な事業主を増やすべき。  
但し、派遣元の無期雇用社員のみを派遣する事業所は、「届出制」でも可。

### 均衡処遇 適正な運用に努める

現行法の趣旨に則り、適正な運用を推進するよう努めるべき。

### 特定目的行為 マッチング精度の向上に資するべき

派遣元の雇用責任で派遣社員を選定し、派遣することが前提  
ミスマッチ防止のため、一定のルールの下、最低限の「事前打合」が行えるようにすべき

## 改正法のさらなる見直し

### 日雇派遣の原則禁止 適正な雇用管理を前提に見直すべき

短期的に働きたい、短期的に労働力を確保したい、労使双方に二重苦がある。  
特に、家計補助のために働く主婦層や、就職活動中のつなぎ就業を希望する者の就業制限をすることは労働者保護にはならないと考える。

### グループ派遣 一律規制には反対

系列の派遣会社が、外部労働市場から派遣社員を採用し、グループ企業の業務の繁閑に応じて登録型の派遣をすることは適正な需給調整機能であり、その割合をもって規制する必要はないと考える。

### 労働契約申込みみなし 撤廃すべき

合意原則に基づく労働契約法上の問題  
現行のわかりにくい業務区分基準の運用では、「期間制限ルール違反」の適用になる予見可能性は誰しもが難しい。

### 離職後1年以内の労働者派遣の禁止 本来の法の趣旨に反する規制であり、撤廃すべき

自らの意志で離職した者や有期契約で短期就業をした者まで対象とすることは、就業希望者のニーズに反しており、労働者保護にならないばかりか、就業機会そのものを阻害している。