

今後の労働者派遣制度のあり方についての提言

平成 21 年 12 月 15 日

特定非営利活動法人雇用管理センター

はじめに

特定非営利活動（NPO）法人雇用管理センターでは、昨年春から、労働者派遣事業を行う事業主らのご協力を頂いて「人材サービス雇用管理研究会」を設置し、毎月定期的に会合を開いて労働者派遣事業の雇用管理の改善等について検討を行って参りましたが、この程、労働者派遣法の改正について、派遣元の意見・要望を「今後の労働者派遣制度の在り方についての提言」として、以下のとおり、取りまとめましたので、僭越ではございますが、ご高覧に供します。

つきましては、労働者派遣制度の改正に関する資として、格別のご理解及びご高配を賜りますようお願い申し上げます。

人材サービス雇用管理研究会委員

株式会社エスプール 代表取締役社長 浦上壮平

株式会社セル・ホールディングス 代表取締役社長 三浦弘人

株式会社バックスグループ 代表取締役社長 岡田 努

株式会社プラスアルファ 代表取締役社長 小原孝徳

株式会社マックスサポート 代表取締役 柳沢知秀

特定非営利活動法人雇用管理センター 理事長 影近英孝

(注) 以下の文中、厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会は「部会」と、「今後の労働者派遣制度の在り方についての研究会報告書（平成20年7月22日厚生労働省発表）は「研究会報告書」と、第170国会（臨時会）に提出された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律案は「20年法案」と、民主党・社民党・国民新党3党が第171国会（通常会）に提出した労働者派遣法の改正法案は、「3党案」と、それぞれ略称します。

1 基本的考え方

1) 労働者派遣制度は、わが国の労働力需給の適正な調整を図ることを目的としております。労働者派遣事業は、これまで、IT 革命や少子・高齢化社会の到来、労働者の多様な働き方へのニーズ等社会経済の変化に対応して、企業に必要な人材を的確に供給するとともに、派遣労働者の職業能力の開発向上を通して、経済社会の発展に大きく貢献して参りました。

この度の世界同時不況は、急激に多くの業種に影響を及ぼしたため、相当数の派遣労働者が離職を余儀なくされて社会問題となり、これらを契機に、労働者派遣法の改正が、厚生労働省において検討されております。しかしながら、労働者派遣制度には、雇用の流動性を高めることで企業の倒産リスクを少なくして企業の存続可能性を高め、雇用環境の安定が図られるという機能があります。もし労働者派遣制度がなかったら、企業倒産が増大して失業率が上昇し、わが国の雇用環境は更に悪化していたと考えられます。

2) 今、厚生労働省で議論されている労働者派遣法の改正は、「派遣労働者の保護」の観点から、労働者派遣制度に新たな規制をいろいろ加えようとするものであります。

労働者派遣制度の規制強化が行われた場合、企業が、派遣労働者に代わって、直接雇用の常用労働者（正社員）を増やすというのは稀で、普通は、補充しないか又はアルバイト・パート、契約社員、非常勤、日雇労働者等非正規雇用労働者を直接雇用するということは、過去の事実が証明しております。

この派遣労働者に代替したアルバイト・パート等非正規労働者は、直接雇用というだけで、その社会保険、時間外労働及び賃金等の雇用管理が、派遣労働者よりも良い処遇を受けることになる訳ではありません。労働者派遣制度に基づく間接雇用から、企業の直接雇用に変わっても、労働者の就業実態が同じであれば、当該労働者の保護が派遣労働者のとき以上に充実されるという保障は全然ありません。特に、小・零細企業の中には、就業規則を備えておらず、非正規雇用者の期間更新・解雇等はすべて事業主の気分次第という極めて不安定な雇用で、労働者保護の乏しい事業所が普通に見られます。某官庁では、臨時職員の雇用契約書に、「日々雇用する。契約期間は3ヶ月とする」と記載されていますが、このような雇用契約が横行するのでは、短期の就業者は保護されません。

3) 現在、多くの派遣元事業主は、派遣労働者の雇用管理の改善及びコンプライアンスの向上について努力をしており、派遣労働者の保護は相当に充実してきております。

アルバイト・パート、契約社員等非正規雇用労働者は、雇用主と処遇面や福祉向上について交渉する場はありませんし、定められた雇用期間が終わると離職を余儀なくされて新たな職探しを一から始めなければなりません。しかし労働者派遣事業の場合は、派遣元が、派遣労働者の権利を守るために派遣先企業と交渉してくれますし、別の企業への派遣も可能です。労働者派遣事業には、日頃、行政当局の指導監督が行われていますが、個別企業の非正規雇用者の処遇にまでは行政の監視が届かないため、小・零細規模企業の非正規労働者は、非常に劣悪な状況に置かれていることが多いのです。

したがって、派遣労働者の方が直接雇用の非正規労働者よりも、ずっと安心して働くことができ、労働者の保護が図られるようになっております。

また、失業している者又は短期間の仕事を探す者にとって、厳しい雇用情勢の下、ハローワークでなかなか就職先が見つからない状況では、労働者派遣制度は比較的容易に働く場を見つけることのできる大事な方法となっております。

一方、企業にとって、業務の繁閑に応じ必要な労働者を迅速・的確に集めてくれる手段は、労働者派遣事業の他にありません。例えば、短期間の仕事をこなすために、その都度、労働者を募集・選考し、賃金・社会保険等の事務手続を繰り返すことは、企業にとって経済的・効率的に大きな負担となり、企業の競争力を著しく低下させます。既に、労働者派遣制度は経済社会の中に定着しており、特に中小企業や地方企業にとって、労働者派遣制度は無くてはならない、企業存続の鍵を握るものとなっています。

以上のとおり、企業経営の効率化及び労働者の保護の両面から、「労働者派遣事業」の存在意義は極めて大きいものです。

ところで、労働者派遣事業者が急速に増加する中で、悪質な業者が一部に居たことは、業界に関わる者として、たいへん迷惑で甚だ遺憾に思うところであります。今後は、派遣元事業主ほか関係者が一丸となって、悪質業者を排除し、労働者派遣制度に対する派遣労働者及び社会の信頼を一層高めるよう精進して参る所存であります。

- 3) 労働者派遣法の改正は、雇用、経済及び国民生活に密接に関わる重要な問題ですから、部会及び厚生労働省におかれましては、労働者派遣事業の規制強化の是非だけを議論するのではなく、わが国の就労形態の多様化と労働者保護を両立させる新しい労働力需給制度について真摯にご検討を賜りますようお願い申し上げます。

2 日雇派遣の禁止について

日雇派遣・派遣労働者の雇用契約について、

20年法案では、

- ・日雇派遣（雇用期間が日々又は30日以内）は原則禁止し、例外はポジティブリスト化

3党案では、

- ・雇用期間が2ヶ月以下の労働者派遣を禁止、
 - ・2ヶ月以下の雇用期間の場合、2ヶ月に1日を加えた雇用期間とみなす。
- となっています。

即ち、20年法案では、日雇派遣の原則禁止が最も重要な改正点となっており、「日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者（日雇労働者という。）を、政令で定める業務以外の業務については、労働者派遣を行ってはならない。」と規定されています。

その理由として、研究会報告書には、

「日雇派遣については、現実に、短期の労働力需要が存在し、また、学生など、短期で臨時的に働きたいニーズもあることから、これに応える労働力需給調整のシステムとして、一定の機能を果たしてきたと言える。平成19年6～7月の調査では、1日約5万3千人がそうした形態で就業している。」とその意義を認め、「労働者派遣においても、臨時的・一時的な労働力需給調整のシステムとして位置付けられていることから、短期の有期雇用契約を締結して派遣されることは制度的に予定されている形態であるともいえる。したがって、日雇派遣について、雇用契約の期間が短いということだけで、そのような形態の派遣が当然に否定されるものではない。」と、正しい評価が書いてあります。

しかしながら、「あまりにも短期の雇用・就業形態であることから、派遣元・派遣先の双方で必要な雇用管理がなされず、また、事業主のコンプライアンス意識の低さも相まって、現実には、禁止業務派遣や二重派遣、賃金からの不適正なデータ整備費の控除

等の法違反の問題が生じており、労働災害の発生も指摘される。」「労働者派遣は、派遣元事業主が必要な教育訓練等をはじめとする雇用者責任を果たすことを制度の前提としているものであるが、雇用関係の存続する期間が短期になれば、これが果たしにくくなる。・・・日雇派遣の問題点も、このような雇用者責任の欠如が多くの原因と考えられる。このように考えると、あまりに多くの問題を生じさせている日雇派遣という派遣形態については、労働者の保護という政策的な観点から、禁止することを検討すべきである。」と書いており、また、禁止の対象、又は禁止の例外とする業務等の範囲については、

- ・ 特に、派遣元事業主の教育訓練が不十分である場合に労働災害が発生するおそれがあるような危険度が高く、安全性が確保できない業務、雇用管理責任が担えない業務は禁止の対象にすべきであること

- ・ 一方、専門業務等を中心に、労働者の側に広く交渉力があり、短期の雇用であっても労働者に特段の不利益が生じないような業務もあり、これらの業務であっても日雇形態の派遣が常態化しているものについては、禁止をする必要がない業務もあることなどを考慮し、禁止すべきとの意見も勘案しつつ、具体的な業務等の範囲を検討することが必要である。」と書いてあります。

この部分については、次のとおり、大いに異議があります。

1) (日雇派遣禁止のきっかけ)

20年法案の作成のため、先の部会や「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の審議が行われていた当時、日雇派遣を多く扱っていた(株)グッドウイル及び(株)フルキャストで違法行為(禁止業務派遣、二重派遣等を行ったもの)が発覚したこと、並びに、「秋葉原無差別殺傷事件の犯人が元派遣社員(特定派遣事業のスタッフであって、日雇派遣労働者ではなかった。)であった」とのマスコミ報道がなされたこと等から、日雇派遣に対する悪い感情を社会一般や関係者の間に広まって、それが20年法案に日雇派遣の原則禁止が盛り込まれる原因となったことは否めない事実であります。

しかし、冷静に考えれば、禁止業務派遣や二重派遣という違法行為や特定派遣労働者の犯罪は、日雇派遣とは何の関係もなく、それは日雇派遣禁止の理由にはなりえないはずであります。それに、20年法案では、日雇派遣禁止の条文は、平成22年4月1日から施行することになっていますが、既に、20年法案の作成時から1年余が経過しておりますが、この間に、日雇派遣に関わる社会的問題は何も生じていません。

2) (日雇派遣に関する指針の改正)

日雇派遣については、「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成20年年厚生労働省告示第36号)」の策定及び労働者派遣法施行規則の改正により、日雇派遣労働者の雇用の安定等に向けた取り組みが進められて、既に、都道府県労働局の周知啓発や指導監督が積極的に行われています。

また、昨年3月、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第244号)及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第245号)」が改正されて、日雇派遣を含む派遣労働者の保護は、急速に改善されてきました。それで、賃金からの不適正なデータ装備費の控除等を行うような派遣元は、もはや存在しないはずで。

都道府県労働局の、派遣元に対する、各指針に基づく行政指導や啓発活動が引き続き行われていけば、労働者派遣法の一部改正法が施行される頃には、日雇派遣を原則

禁止にする理由は全くなくなっているという状況が予想されます。

3) 日雇派遣労働の現状

労働災害の発生については、実際に多くの日雇派遣労働者が働いている職場は、イベントや販売促進等の危険性がないサービス業であります。

短期間のアルバイト・臨時採用者等仕事に未熟な者の労災事故の危険性が高いということは考えられても、“日雇派遣労働者”が特に労災を被りやすいという数的根拠は明らかでない。日雇派遣労働者であっても、何度も危険業務を経験していて、仕事に慣れている者は少なくありません。

4) 雇用者責任

派遣元では、派遣労働者の社会保険の適用が進んで、教育訓練も次第に充実しており、コンプライアンスも向上しています。社会保険や労働保険については、その就業実態が適用要件を満たす場合は各保険に加入する手続きが行われています。雇用保険の日雇給付についても、派遣労働者が日雇労働求職者給付金を受給し易いようにハローワークの取扱いが改正された後は、日雇労働求職者手帳の所持者に対し、印紙の貼付が行われるようになりました。

派遣労働者の社会保険及び労働保険の加入数を増加するためには、雇用保険や健康保険等の「被保険者となる要件」を短期系の労働者が加入できるよう、制度改正が必要とされることが必要であり、また、派遣労働者を解雇予告手当の対象とするためには、労働基準法の解釈運用が変更される必要があります。いずれも日雇派遣に起因する問題ではなく短期間の就労者であることがネックとなる問題なので、労働者派遣法の改正だけで、これらの問題は解決しません。

上記のとおり、せっかく派遣元の雇用者責任の意識が高まって日雇派遣労働者の保護が充実してきたのに、“雇用者責任が果たされていないから日雇派遣労働を禁止する”というのは、政策的な観点から考えても、非常に誤った判断です。

日雇派遣が禁止になると、ニーズがあるため日雇派遣労働が陰に隠れて行われる虞がある上、日雇派遣労働者であった者は、直接雇用に移行しても日雇労働者等短期の就労者を続けている以上、事業主に雇用主責任を十分に果たしてもらえるかどうかは不明です。派遣元は、指針等の定めがあり都道府県労働局等の指導監督が行われますが、個々の事業主には、指針や指導監督が及ばないので、すべてが事業主次第ということになりますから、短期系労働者の保護は、むしろ派遣労働者であったときよりも後退する可能性が強いのです。

したがって、日雇派遣労働の禁止は、派遣労働者の保護につながりません。

5) (日雇派遣労働者の定義、及び日雇労働被保険者からの除外))

研究会報告書には、「日雇派遣の禁止に当たっては、一定期間以下の雇用契約の労働者を派遣の対象にすることを禁止するという形をとることになるが、この「一定期間」についても、現行の「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成20年厚生労働省告示第36号）」における「日雇派遣労働者」の定義（日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者）等を参考に、脱法行為を招かないことを考慮して具体的に検討することが必要である」と書いてあるため、20年法案では、「第三十五条の三 派遣元事業主は、労働者派遣により日雇労働者（日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）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。」と規定されています。しかしながら、日雇指針に日雇派遣労働者の定義を、「日々又は30日以

内の期間を定めて雇用される者」としてあるのは、雇用保険法第42条の「日雇労働者の定義」をそのまま使ったものであり、派遣労働者に特に着目して作られた基準ではありません。今後、「日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者」を日雇派遣労働から除外した場合、日雇派遣労働者は、雇用保険の日雇労働被保険者から除外されてしまいます。即ち、雇用保険法では、一般被保険者になるためには、①月11日の勤務であること、及び、②6ヶ月を超えて雇用される見込みがある者であることが要件とされており、また、日雇労働被保険者となるためには、①日々雇用されるか、②30日以内の期間を定めて雇用される者であることが要件とされています。

したがって、派遣労働者のうち、①日々雇用される者、及び②30日以内の期間を定めて雇用される者は、今は、日雇労働被保険者になれますが、20年法案では、原則として日雇労働被保険者となることはできません。そして、派遣労働者は、「月11日以上勤務であり、かつ、6ヶ月を超えて雇用される見込みのある者」に該当しないと、雇用保険に加入できなくなりますから、これは派遣労働者の保護の後退にほかなりません。

6) (日雇派遣禁止の影響)

イベント等の30日以内の仕事がなくなる訳ではないため、それを、アルバイトや臨時採用者、有料職業紹介による求人で補充することは実際には困難であるから、労働市場が混乱することは必至であります。また、30日以内の仕事に派遣労働者を就労させるためには、派遣元と派遣労働者とが、31日以上雇用契約を結び、実際はそのうちの数日間を就労する、といった形になることが予想されるが、これでは派遣元に過重な負担をかけることとなります。

短期の就業形態の中では、派遣元がしっかりしている場合は、日雇派遣の方が、非常勤社員、臨時採用者、パート・アルバイト等で就労している者より、よほど、労働者の保護が図られています。短期の直接雇用者の雇用管理は拙劣な場合が多いため、保護は派遣労働者よりも格段に悪いと言えます。

7) (危険な業務等のネガティブリスト化)

仮に、日雇派遣を原則禁止とする場合は、危険な業務等をネガティブリスト化すべきであります。というのは、研究会報告書には、「専門業務等を中心に、労働者の側に広く交渉力があり、短期の雇用であっても労働者に特段の不利益が生じないような業務もあり、これらの業務であっても日雇形態の派遣が常態化しているものについては、例外としてポジティブリスト化する」と書いてありますが、日雇派遣労働者の多くは、ロースキルの単純作業に従事しており、労働者側に交渉力があるとはいえませんから事実上、除かれて、日雇等短期の派遣を希望している者の就業機会が奪われることとなります。

8) (3党案)

3党案では、

- ・雇用期間が2ヶ月以下の労働者派遣を禁止、
 - ・2ヶ月以下の雇用期間の場合、2ヶ月に1日を加えた雇用期間とみなす。
- となっています。

雇用期間が2ヶ月以下の労働者派遣を禁止すると、20年法案と同じ問題点が、更に拡大した形で生じます。また、「2ヶ月以下の雇用期間の場合、2ヶ月に1日を加えた雇用期間にみなす」としてありますが、労働者の意思に関わらず雇用期間を延ばすこと、及び「2ヶ月+1日の雇用期間」における雇用契約の内容をどうすべきか等、理論的・実的に不合理で、不明確な点が多々あります。したがって、3党案は著しく不適當であります。

3 日雇労働者派遣事業を許可制にして労働者の保護を図ること

日雇派遣については、雇用者責任を明らかにして日雇派遣労働者の保護が図られるようにすることが求められております。

そこで、日雇派遣を原則禁止とする代わりに、次の方策を提案します。

研究会報告書は、派遣労働を、「日雇派遣」、「登録型派遣」、「常用型派遣」の3つの形態に分けています。しかし、労働者派遣法は、労働者派遣を、「一般労働者派遣事業」及び「特定労働者派遣事業」の2つだけを定義していますから、新たに「日雇労働者派遣事業」を定義して、日雇労働者派遣事業は、特別の許可を受けた事業者だけが行えることとし、同時に、日雇労働者派遣事業を許可された者の雇用者責任を明らかにして日雇派遣労働者の保護が図られるように、労働者派遣法に必要な条文を盛り込むこととします。例えば、労働者派遣法の第2条（用語の意義）に、「日雇労働者派遣事業」を、「その事業の派遣する労働者が、日々又は30日以内の期間を定めて雇用される労働者である労働者派遣事業をいう。」と規定します。そして、「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成20年年厚生労働省告示第36号）」や労働者派遣法施行規則の日雇派遣労働者に関する規定のうち、「日雇派遣労働者の雇用の安定を図るための措置」、「日雇派遣労働者の就業条件の整備」、「社会保険・労働保険の適用の推進」等重要な事項について、労働者の保護という政策的な観点から、労働者派遣法に規定を置きます。そうすれば、厚生労働省が日雇派遣労働者の保護を重んじる姿勢は、社会一般に明確に示されます。日雇労働者派遣事業を残すことで、企業及び労働者の日雇派遣労働に対するニーズに引き続き応えることができます。

また、特別の許可を受けた事業者だけが、日雇労働者派遣事業を行うことで、悪質業者を排除し、違法行為を防止できます。日雇労働者派遣事業を許可する要件として、対象事業主に日雇派遣労働者の雇用の安定、教育訓練、福祉の向上、社会保険・労働保険への加入等、労働者の保護に関する事項の遵守・履行を約束させることもできます。

日雇労働者派遣事業を行う者が特定しておれば、雇用保険の日雇給付に加入した日雇派遣労働者が所持する日雇労働被保険者手帳に、雇用保険印紙を貼付する事務も円滑に行われると思います。

4 登録型派遣について

登録型派遣について、20年法案では、

- ・登録型派遣労働者（1年以上勤務している、期間を定めて雇用する派遣労働者）について、希望に応じ、以下のいずれかの常用雇用への転換推進措置を派遣元事業主に対して努力義務化
 - ・期間の定めのない派遣労働者又は通常の労働者として雇用
 - ・紹介予定派遣の対象とすることを通じて、派遣先での直接雇用を推進
 - ・期間の定めのない労働者への転換推進のための教育訓練等の措置
- ・期間を定めないで雇用される派遣労働者についての特定目的行為の解禁
- ・専門26業務に従事する労働者について、期間を定めないで雇用される派遣労働者であることの通知を受けている場合、3年を超える期間継続して受け入れていても、雇用契約申込み義務は発生しないこととする。

民主・社民。国民の3党案では、

- ・26専門業務等以外は常用雇用のみとする。
- となっています。

研究会報告書では、登録型派遣の労働者について、「派遣就業終了後の就業が確実になく、雇用の安定という観点からは問題がある、能力開発の機会が得にくいことや、就業経験が評価されないといった問題もあるので、特に、やむを得ずこうした働き方を選択している労働者にとって、長期間継続して従事するにふさわしい働き方とはいえない。」「しかしながら、登録派遣労働者を選んで働いている労働者も多くいること、アルバイト的な働き方を希望する場合には、迅速な労働力需給調整の仕組みとしてメリットがあること、就業機会の確保を迅速に行うことができ、これを通じて安定した雇用につなげることも可能であることなどを考えると、これを禁止することは適当ではなく、むしろ、雇用の安定や労働者の保護に欠けるという問題を解決しつつ、迅速な労働力需給調整という登録型派遣のメリットを活かした事業形態として位置付けていくことが適当である」と結論付けています。

この研究会報告書に基づき、20年法案に上記の各事項が盛り込まれていると解されます。

登録派遣の禁止については、次のとおり考えます。

1) (登録派遣の許可基準の見直し)

登録派遣事業は許可制であり、現在その許可を受けて、営業している事業主は、7万～8万にもなっておりますから、既に、登録派遣は社会経済の中に深く定着して、行政に溶け込んでいますから、今更、登録派遣を禁止すると、社会経済に大きな混乱を惹起すると推測されます。また、現在も尚、部会で登録派遣の禁止の是非を論議しながらも、毎月、新たな登録派遣業者の許可が行われていますが、もし、登録派遣を禁止する方向ならば、新たな許可は慎むべきであります。

現状では登録派遣は労働者の保護が図れていないというのであれば、これまでの許可のあり方が間違っていたこととなります。したがって、許可基準を変えて、労働者の保護が図られるような基準にすればよいのであって、登録派遣制度を禁止する必要性はありません。

2) (労働者派遣制度は、労働力のレンタル方式)

労働者派遣制度は、労働市場全体から見れば労働力需給調整の仕組みであり、労働者から見れば多様な働き方の選択肢の一つといえるが、企業から見れば、労働者

派遣制度は、企業が労働力需要をレンタルする仕組みです。

つまり、企業が、労働力需要をまかなう方法として、労働者を自ら雇いあげる（直接雇用）代わりに、他から労働力をレンタルするのが労働者派遣である。派遣元は、労働力の貸主であり、派遣先は労働力の借主に当たります。

派遣先は、その事業にもっとも役に立つ労働者を求めますから、派遣元は、その労働力需要に見合う人材を確保して供給するのが仕事です。レンタルする労働力を、派遣元が常時確保しているのが常用型派遣（特定労働者派遣事業）で、必要なときだけ、登録してある者の中から選ぶのが登録型派遣です。

レンタル事業が世の中で活発になるためには、物でも人でも、後者が有利なのは当然です。つまり、レンタルの対象物たる派遣労働者は、貸主が常時雇用しておく必要性はなく、借り手が現われたときに、借り手のニーズに合った派遣労働者をあらかじめ登録してある者の中から選んで、提供したら良いからである。登録型の方が、多数の中から序用に合った労働者を選び出すことが可能であり、労働者の方も、複数の労働者派遣事業所に登録する方が、良い仕事を見つけ易いというメリットがあります。

経済社会においては、物のレンタル方式が広範囲に普及して物の調達に不可欠の手段となっているのと同様、労働力のレンタル方式である登録派遣制度は、今の経済社会の中に不可欠の制度となっております。

3) (労働者派遣制度の一般形態が、登録型派遣)

労働者派遣法は、その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである特定労働者派遣事業以外を一般労働者派遣事業として、労働者派遣制度の基本形態として位置づけています。したがって、もし登録派遣を原則禁止すると、労働者派遣法の根幹要素が抜け落ちて労働者派遣法の意義が大きく喪われてしまいますから、これは労働者派遣法廃止と同じです。

また、研究会報告書には、労働者派遣制度の在り方について、

- ① 長期雇用を基本とした雇用慣行との調和に配慮しつつ、常用雇用代替防止を前提とし、臨時的・一時的な労働力の需給調整のシステムとしての制度の位置付けは維持する
- ② 派遣労働者の類型、希望等さまざまなニーズに配慮したものとなるようにするとの視点を基本とすべきである。

と書いてあります。

そうだとすれば、常用雇用代替防止を前提とし、臨時的・一時的な労働力の需給調整のシステムとして最もふさわしい形態は登録型派遣であり、そのうち、特に日雇派遣が最も臨時的・一時的な労働力需要であるはず、と言えます。

4) (登録型派遣が抱える問題の解決方法)

今、登録型派遣が抱える問題として、部会の労働者側委員らが主張している「派遣労働者が正社員に移行できないでいつまでも、派遣労働者を抜け出せない」、「その結果、低賃金・低福祉の状態で、結婚もできないで歳をとってしまう」、「蓄えができないので、派遣契約を打ち切られると住む場所さえなくなる」等々の問題は、労働者派遣法の改正ではなく、他の関連法令の改正や新たな政策・制度を創って、その解決を図るべきであります。労働者派遣法を改正して登録型派遣を禁止するだけでは、派遣労働者が正社員に移行できるか、派遣労働者が低賃金・低福祉の状態から抜け出せるか、派遣労働者に蓄えができて、住居が確保できるか、結婚できるか、等の問題は解決されません。

5) (登録型派遣、製造業務派遣の禁止が経済社会に及ぼす影響)

登録派遣の禁止、日雇派遣の禁止、製造業務派遣の禁止は、いずれも労働者派遣制度の崩壊に繋がるだけで、禁止”は何も産み出さしません。

なぜなら、派遣切りをなくすために、製造業務派遣を禁止するというのでは、“熱さに懲りて膾を吹く”の喩えと同じです。

製造業務派遣が派遣労働の90%以上を占めているのは、労働者派遣の中心、労働者派遣制度を最も効果的に利用することができるのが製造業であるということですから、これを禁止することは、多量の失業者を生み出します。

日雇派遣の禁止は、主婦や学生ばかりか、サイドビジネスとして短時間就労を希望する多くのサラリーマンにとって、自己の望む働き口を迅速に探す術を取り上げて、非常に困らせるだけであり、そこで働いていた労働者の保護は、却って喪われてしまいます。

特に、現在の厳しい経済環境と雇用失業情勢の下、失業者の増加を防ぐ上で、労働者派遣制度が果たしている役割は極めて大きいものがあります。ハローワークが溢れる求職者に仕事を紹介できないでいる状況、有料職業紹介所が失業者の減少のために殆ど機能していない状況を鑑みるならば、今、派遣労働を規制するのは誠に愚か、と言えます。

6) (施行日との関係)

施行日との関係については、20年法案は、「日雇派遣・グループ派遣に係るものは平成22年4月」として、法案の提出からおおよそ1年半先を指定しています。また、3党案では、「登録型派遣。製造業派遣に係るものは交付の日から3年以内」として、随分先の施行を予定しています。

一方、20年法案の附則には、「政府は、この法律の施行後5年を目途として、この法律による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」として法の見直しを規定しています。

この結果、禁止をしたすぐ後に、見直しで禁止が解かれる、という事態も大いに有り得ることとなりますが、社会経済は日々変動しており、労働者派遣制度に係る社会経済環境が、この先1.2年でどんなに変わるか分からないのに、今、急いで対策を講じる必要があるならともかく、1年半~3年先の禁止をあらかじめ法律で決めておくのは無駄です。

5 労働者派遣制度に“PEO”の概念を導入すること

1) 間接雇用の問題点

部会における労働者側委員の発言を聴いていると、「登録派遣は間接雇用で、雇用者と使用者が分離していることが、派遣元と派遣先の責任の所在をあいまいにしてしまう結果、派遣労働者の保護が図られていないのが現状であるから、登録派遣を原則禁止とすべきである」と、強く主張しておられます。しかしながら、労働者派遣制度が間接雇用である限りは、労働者側委員が指摘する問題点は解消しません。

このため、派遣労働者と派遣先との関係を間接雇用から直接雇用に変えてやれば、派遣元と派遣先の責任の所在がはっきりし、派遣労働者の保護が図られるので、登録派遣を原則禁止する必要はなくなります。

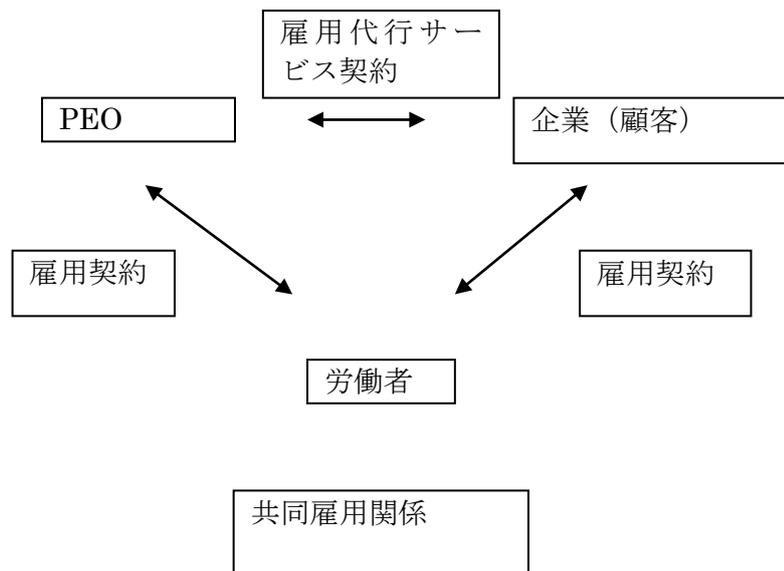
2) PEO (Professional Employer Organization : 共同雇用) とは

そこで、根本的な問題解決方法として、労働者派遣制度に PEO (Professional Employer Organization : 共同雇用) の概念を導入することを提言します。

PEOは、1983年頃に米国で人材派遣会社から発展したニュービジネスで、日本では「雇用代行」とか「共同雇用」と訳されます。アメリカ全土に急速に普及して、現在ではアメリカの人材ビジネス市場の中核を担っており、これからの雇用制度のグローバルスタンダードになると予想されています。米国では、人事・雇用管理部門のアウトソーシングは、HRO (Human Resource Outsourcing) と呼ばれて非常に発展していますが、PEOも、その1つです。

したがって、わが国でも、労働者派遣制度に PEO (Professional Employer Organization : 共同雇用) の概念を導入すべきであると考えます。

PEOの仕組みを簡単に説明すると、下図のとおりです。



PEOを定義すると、『顧客企業に属していた雇用契約の締結とその維持を、PEOが新たに引継ぎ、その労働者の実質的な雇用主の権利、責任、リスクを企業から引き受けて、コスト効率の高い統合化された雇用管理サービスを提供する組織または法人』となります。

企業がPEOと契約すると、その企業の労働者は企業で働き続けながら、同時にPEOの従業員となります。それで、PEOと企業は労働者の共同雇用主となり、労働者はPEO及び企業と2重の雇用関係を有することになります。PEOは、労働者の人事、社会保険、労務その他、雇用管理業務の全部を受け持ち、企業はその労働者を使って本業に専念します。

労働者の給与はPEOが支払いますが、そのための費用は企業からPEOに支払われます。労働者に対する仕事上の指揮命令は、企業が行います。昇格・昇給の評価は企業が行いますが、その結果をPEOは給与に反映させます。

労働者の福利厚生はPEOが受け持ち、教育訓練は、その内容によって、PEOと企業が分担します。

PEOは、対外的に（官公庁等に対し、）労働者の雇用主として、労働者に係る申請、届出、報告等の事務手続を行います。例えば、労働者に係る所得税の源泉控除、雇用保険・社会保険の被保険者資格取得の届出、保険料の納付等は、PEOの雇用労働者として処理されることとなります。

なお、2重の雇用関係が成立するという点で出向と似た形になりますが、“共同雇用”はPEOだけです。出向では、通常、主たる給与を支払う側の企業が、当該労働者の雇用管理及び指揮命令の両方を行っております。

3) 労働者派遣制度にPEOの概念を導入するメリット

- 労働者派遣制度にPEOの概念が導入されると、派遣先と派遣労働者とは“雇用関係”であり、派遣先の雇用者責任は明らかですから、いわゆる“間接雇用”に起因する問題は生じません。したがって、派遣労働者の保護は、当然に充実されます。今、部会で検討されている「みなし規定」や「派遣先責任の強化」の論点も無くなります。また、非正規雇用が減少し、正規雇用の増加に繋がります。偽装請負の防止にもなります。

- 企業がPEOと契約することで、人事、給与、社会・労働保険等管理業務をPEOに肩代わりしてもらって、企業は、営業・製造等コア業務に集中・専念することが可能となります。人事・労務に関する雇用者責任及び雇用リスクはPEOが負担します。新入社員の募集・採用、給与計算、非正規社員を含む要員の確保等は、PEOが行います。本業に忙しいからといって、人事・雇用管理をおろそかにしている事業主も少なくありませんが、PEOがすべて代行することにより、事業主も助かるし、労働者の保護の充実が図られます。

特に、人材確保に悩む中小企業や地方企業にとって、PEOとの契約は大きなメリットがあります。大企業も管理部門を省力化できます。

- PEOは、企業だけでなく、労働者にも大きなメリットをもたらします。企業がPEOと契約しても、当該労働者の賃金、労働時間等就業条件は元のまま変わりません。したがって、派遣労働者の均等（又は均衡）待遇の問題は生じません。

福利厚生などのサービスは質の高い人材の確保のために必要不可欠ですが、従業員の少ない中小企業の場合、単独で整備するのは容易ではありません。PEOが沢山の企業と契約しているならば、スケールメリットを生かしてコスト効率の良い、労働者保護の手厚い、統合化されたサービスを提供することができますから、中小企業の従業員も、低料金で大企業並みの手厚い福利厚生サービスを受けられます。

- 官公庁にとって、企業に対する指導監督、情報の周知、広報等の業務を、PEO

を窓口にして行えばよいので、効率的・効果的に業務を推進できるというメリットがあります。税金や労働・社会保険の保険料の納付等は、PEOを通して円滑・適正に行われるようになります。小・零細規模企業に対する労働保険の適用促進は、PEOを通じて行えるでしょう。

- ・ 労働組合も、PEOを通して個別企業の組合員に働きかけることが可能です。

4) “日本版PEO”

わが国にPEOの概念を導入する際は、米国と同じものでなくても、わが国の実情に合った“日本版PEO”を創りだせばよいのです。

職業安定法第44条（労働者供給事業の禁止）の例外として、労働者派遣事業が労働者派遣法に基づき行われていますが、今後更に、派遣労働者の保護と雇用の安定を充実させる観点から、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係を認める方向で、労働者派遣制度を改正することが望まれます。

現在の労働者派遣制度は、派遣元が派遣先に労働力をレンタルする仕組みでしかありませんが、これにPEOの概念を導入して、派遣元がPEOとなるか、又は、派遣元及び企業が共同出資してPEOを作る道を開いて頂きたいのです。

日本は、このような新しい形態の人材ビジネスのニーズが高いので、是非、ご検討を賜りますようお願い申し上げます。

(以上)

「今後の労働者派遣制度の在り方についての提言」の送付先

- 厚生労働省 職業安定局需給調整事業課長 鈴木英二郎
職業安定局需給調整事業課課長補佐 大塚弘満
〒100-8916 千代田区霞ヶ関1-2-2
- 厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会
(公益委員)
- 清家 篤 慶応義塾 塾長
〒108-8345 港区三田2丁目15番45号
- 鎌田耕一 東洋大学法学部 教授 企業法学科主任
〒112-8606 文京区白山5-28-20
- 柴田裕子 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
政策研究事業本部 政策研究業務企画室長
〒108-8248 港区港南2-16-4 品川グランドセントラルタワー
- (使用者側委員)
- 高橋弘行 社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部 本部長
〒100-8188 千代田区大手町1-3-2
- 市川隆治 全国中小企業団体中央会 専務理事
〒104-0033 中央区新川1丁目26-19 全中・全味ビル
- 秋山桂子 山陽印刷株式会社代表取締役社長
〒236-0004 横浜市金沢区福浦2-1-13
- (労働側委員)
- 長谷川裕子 日本労働組合総連合会参与
〒101-0062 千代田区神田駿河台3-2-11 総評会館内3階、6~8階
- 小山正樹 JAM副書記長 JAM本部
〒108-0014 港区芝4-8-2 興和三田ビル3階
- 古市良洋 全国建設労働組合総連合 書記長
〒169-8650 新宿区高田馬場2-7-15