

2008年9月2日

派遣法改正について  
—派遣法研究会報告書に対する見解—

日本エンジニアリングアウトソーシング協会（NEOA）  
政策提言委員会

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会（座長・鎌田耕一東洋大学教授）」より、本年7月28日厚生労働省に提出されました「労働者派遣のあり方についての報告書」（以下「報告書」とします。）につきましては、私共、日本エンジニアリングアウトソーシング協会（NEOA）は以下のように考えます。

記

労働者派遣は、いわゆる「登録型派遣」と「常用型派遣」とに大別されます。「報告書」においては、派遣就業の機会がある時にのみ雇用契約を締結して働く「登録型派遣」に比べ、派遣元事業主に常時雇用され雇用保障をされつつ、派遣先を移りながら継続して働く「常用型派遣」においては、雇用の安定が図られている点や、能力開発の機会が得やすいことから、「技能を活かし、安定して働きたい派遣労働者が多い」と指摘されております。また、「常用型派遣」を営む事業会社は、所属する派遣労働者に対し、教育機会・キャリア形成のサポート、福利厚生の充実等を図ることで、事業の持続的・安定的発展に努力しております。

他方、わが国の産業界とりわけ製造業の分野においては、設計や開発業務に携わる技術系派遣労働者は、派遣先の要請に応じて専門的スキルを適時かつ適所に提供し、わが国製造業の競争力を支える存在となっていると言えます。このような産業界における需給調整システムをさらに健全化させていくためには、「報告書 p4～7」で指摘されているとおり、常用型派遣を安定・発展させていくことが不可欠であります。

そこで、「報告書」で提言されている内容、とりわけ、派遣労働者、派遣元企業、派遣先企業にとって影響の大きい以下の4項目について、法制化にあたり特にご留意頂きたく存じます。

1. 常用雇用型派遣の扱いについて

「報告書 p7」におきまして、労働者保護と雇用の安定を図るためには、「常用型派遣」を、「期間の定めなく派遣元に雇用されている形態」と定義付け、「今後育成する」との見解が示されております。これは、多様な働き方を求める労働者のニーズに対応すると共に、労働者の雇用の安定を図る上で優れて機能的なシステムである「常用型派遣」の実態を捉えた意見であると考えます。

労働者が派遣元企業に常時雇用されるという登録型とは異なる実態を踏まえ、派遣法上においても、「常用型派遣」を「期間の定めなく派遣元に雇用されている形態」と明確に定義付ける法改正を要望いたします。

## 2. 期間制限のない業務に係る雇用契約申込義務について

「期間制限のない業務に係る雇用契約申込義務」が定められた背景は、派遣労働者の雇用の安定を充実させることを目的とするものであります。しかしながら、「期間の定めがなく派遣元に雇用される常用型派遣」においては、労働者の雇用の安定は確保されており、雇用申込義務を派遣先に課す必要性は乏しいと考えます。この点、「報告書 p13」において示されている「常用型派遣は、労働者派遣法第40条の5の適用対象から外すことが適当」との見解は、派遣労働者のみならず、派遣元・派遣先にとっても合理的なものと言え、法改正にて実現が図られることを要望いたします。

## 3. 特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）について

「特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）」が禁止された背景は、かかる行為が雇用関係の存否に影響し、雇用機会の喪失につながる可能性があることとされております。

この点、「報告書 p14」において、「期間の定めがなく派遣元に雇用される常用型派遣」については、「事前面接がなされたとしても、雇用関係の存否に影響を与えないことから、特定を目的とする行為を可能としても差し支えない」と指摘されております。かかる見解は、派遣先と派遣労働者のミスマッチの解消や、実際の就業場所の状況を知りたいという派遣労働者のニーズにも合致します。

したがって、「報告書 p13～14」で提言されているとおり「期間の定めがなく派遣元に雇用される常用型派遣」においては、「特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）」を解禁する方向での法改正を要望いたします。

## 4. いわゆる「マージン」の公開について

「報告書 p9」によりますと「マージン」とは、「派遣料金から派遣労働者の賃金相当額を引いた額」とされており、これを規制する目的は、「情報公開を通じて良質の派遣元事業主が派遣労働者に選択されることで、派遣労働者の待遇改善を図ること」（報告書 p9）とされております。

この点、「常用型派遣」を営む事業会社においては、その事業で得た収益から社員全体に対する福利厚生を図るとともに、教育体制の構築、スキルアップのサポート等を行うことで、事業の安定的発展と社員のキャリア形成を両立させるというビジネスモデルが構築されております。

さらに、「常用型派遣」会社は、①一時的に派遣先で就労していない社員についても派遣元の正規雇用社員として雇用を守っており、②とりわけチーム派遣の例や請負の場合については、社員個々の契約料金という考えが馴染まないと言えます。

したがって、「マージン」という概念自体が、常用型派遣を営む事業会社の事業形態にそぐわないものと考えます。

また、「マージン」開示の義務化が実質的な価格規制となることで、「常用型派遣」会社に求められる企業としての創意工夫の余地や、派遣労働者への教育研修機会を減らすインセンティブになりかねません。その結果、「今後育成すべき」である「常用型派遣」への移行を阻害してしまうことが危惧されます。

以上により、「常用型派遣を営む事業会社」においては、「マージン」開示の対象から除外することが適切であると考えます。

以上