

昨年10月に改正されたばかりの派遣法ですが、平成27年4月からまた改正されることになりました

主な変更点・主な意見および政府の諮問機関である「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書(抜粋)」

1. 登録型派遣の継続

「登録型派遣は、労働力の需給調整を図る仕組みとして有効に機能しており、特に、臨時的・一時的な労働需要に対する迅速なマッチングシステムとして労使のニーズが大きいとの評価がある。仮に登録型派遣を禁止した場合、労働者派遣制度の労働力需給調整機能が抑制され、経済活動や雇用へ大きな影響が生じることが懸念される。また、これまで派遣労働者を受け入れていた事業所において、代替手段として業務請負に切り替えることも想定されるが、その場合には、業務請負が労働法令上適正になされず、いわゆる偽装請負が拡大するおそれもあることが懸念される。一方で、登録型派遣の問題は、主にその雇用の不安定性にあることから、登録型派遣を禁止しない場合には、雇用の不安定性への対応が必要である。このため、必要な場合には、後述するような雇用安定措置を講じていくことが考えられる。」

2. 製造業務派遣の継続

製造業務派遣については、景気の動向等による労働力需要の変動が大きいことや、安全衛生上の観点、また製造現場での技術力の維持が困難になるといった理由から、禁止すべきという意見がある。しかし、これらは派遣労働者のみならず、製造業務に従事する有期雇用の労働者一般に関係する事項であり、派遣労働に固有の問題ではないことから、これらの問題について労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しい。また、製造業務派遣の問題点である雇用の不安定性については、登録型派遣の問題点と共通していることから、製造業務派遣のみを取り出すのではなく、前述の登録型派遣をめぐる雇用の不安定性の議論の中で併せて検討すべきである。

3. 特定労働者派遣事業の廃止

特定労働者派遣は常時雇用される労働者のみを派遣する事業であり、労働者の雇用の安定が図られていることから、資産要件等の条件を満たし許可を受ける一般労働者派遣事業とは異なり、届出により事業を行うことが認められている。しかし、「常時雇用される」には法律上の定義はなく、運用上、「1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者」等を含めたものとして取り扱っている。そのため、実際には、特定労働者派遣事業の派遣労働者の中には、有期雇用を反復更新している者も含まれており、それらの者の雇用が必ずしも安定していない状況にある。そこで、「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものと再整理することで、特定労働者派遣事業については、すべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定することが適当であると考えられる。その際、現在、特定労働者派遣事業を行っている事業所が一般労働者派遣事業へ移行するにあたっては、一定の経過措置を設けることも考えられる。なお、特定労働者派遣事業も、そもそも労働者の働く場の提供に関する事業であることや、一般労働者派遣事業と同様の有期雇用派遣を行っている者が存在するという理由により、許可制にすべきとの意見がある。このうち、後者に対しては、上記の無期雇用に限定するという見直しで対応できることから、見直し後の状況を確実に把握した上でさらに許可制とすべきか否かについて必要な検討を行うことが適当である。

4. 労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定、派遣労働者の交代により派遣業務を継続

① 26業務か否かに関わらず、共通ルールとして労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定すること
② ①により個人単位で派遣期間を設定した場合には、派遣労働者を交代することで有期雇用派遣を続けることが可能となり、望ましくない派遣の利用が起こる可能性があるが、これに対しては、派遣先の労使がチェックするような仕組みを考えることとすることを中心に検討していくことが望まれる。

5. 専門26業務の廃止

各派遣先の現場においては、派遣業務が26業務に該当するかどうかをめぐって、派遣元・派遣先・派遣労働者といった関係者間で解釈の違いが生じるケースが発生している。また、いわゆる付随的な業務についても、26業務以外に行う業務が付随的な業務に該当するか否かの判断や、時間数を測り全体の1割以下とすることが難しいという意見が出されている。また、26業務は外部労働市場が形成され常用代替のおそれがないとされているものの、実際には派遣先の正規雇用労働者が従事している業務12が相当程度あり、法制定時の理念と現実との間で乖離が生じている可能性がある。26業務という区分に基づく規制については、前述のような問題点が挙げられる一方で、事業経営の中で高度に専門的な人材を活用する方法として、派遣期間の制限がないという現行制度の維持が必要な分野もあるとの意見も出されている。26業務という区分に基づく規制の見直しに当たっては、このような問題点等を踏まえつつ、前述の附帯決議において、「派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう」検討することが強く求められていることを念頭に置くと、現行の26業務という区分に基づく規制の廃止を含めて、他の論点と共に労働政策審議会で議論していくことが適当である。

6. 派遣先の団体交渉応諾義務

団体交渉の応諾義務は、労働条件決定の当事者である雇用関係上の使用者に留まらず、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる場合には、その限りにおいて、右事業主は『使用者』に当たる」とする最高裁判決がある。この判決は労働者派遣について述べたものではないが、近年の中労委命令においては、派遣労働者を受け入れている派遣先について、一定の場合に使用者に該当する場合がありますとしたものがある。

いずれにしても、雇用主以外の事業主に団体交渉応諾義務があるかどうかは、個別の案件ごとに判断することが必要であり、個々の事例について誰が団交応諾義務を負うのかについて争いが生じた場合には、労働委員会又は裁判所において個々の事案に即して判断がされることとなる。また、雇用主以外の事業主に対する労使関係法上の使用者性については、労働者派遣に特有の話ではなく、親会社・子会社の関係や下請け関係などにおいても類似の構造にあることからすれば、集团的労使関係法上の使用者性については、労働者派遣法の範疇で対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当である。

注：個人単位及び派遣先単位の期間制限の例外について

① 無期雇用の派遣労働者 ② 60歳以上の高齢者 ③ 現行制度で期間制限の例外となっている日数限定業務、有期プロジェクト業務、育児休業の代替要員などの業務への派遣