

2012年10月12日

厚生労働大臣  
三井 辨雄 殿

一般社団法人 日本エンジニアリングアウトソーシング協会  
代表理事 西本 甲介



## 派遣法のあり方についての意見書

日頃は、派遣事業につきまして、ご指導を賜り厚く御礼申し上げます。

私ども日本エンジニアリングアウトソーシング協会は、常用雇用型の技術者派遣を行っている派遣元事業主10社からなる業界団体でございます。

今般の派遣法改正にあたりまして、特定派遣の在り方や、いわゆる政令26業務のあり方等について、今後検討していく旨の付帯決議がなされ、現在、労働政策審議会にて検討がなされているものと伺っております。当会と致しましても、派遣制度が、労働者・使用者双方にとってより良いものとなるために必要な協力をさせて頂きたいと考えております。

これに関連しまして、期間を定めないで雇用される派遣労働（以下、「無期雇用の派遣労働」とします。）に係る、①派遣可能期間制限、②特定目的行為の禁止、の2点のあり方について、下記の通り当会の意見を申し上げます。

### 記

#### 1. 派遣可能期間制限のあり方について

##### (1) 制度の現状

派遣法においては、業務の種類により派遣可能期間が定められており、それを超える労働者派遣を禁止しております。具体的には、いわゆる自由化業務においては、派遣可能期間が原則1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合ないしその労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者の意見聴取によって延長しても、最大3年までに制限されております。

なお、いわゆる政令26業務においては、派遣可能期間の制限対象外となっております。

##### (2) 当会の見解

無期雇用の派遣労働の場合には、派遣可能期間の制限対象から除外することが適切であると考えます。

### (3) 理由

そもそも派遣法が派遣可能期間制限を設けた趣旨は、派遣による常用代替を防止することで、労働者が不安定な雇用形態に陥らないことを担保することにあるとされており、

たしかに、派遣労働を臨時的・一時的な就業形態に止まるものと捉える限り「常用代替を防止する」という制度目的に鑑みれば、派遣可能期間に制限を設けることに一定の合理性は認められるものと思います。

しかしながら、無期雇用の派遣労働は、すでに安定した雇用の下にあるので、この制度の対象には該当しないものと考えます。また、無期雇用の派遣労働に限定した上で、派遣可能期間制限を解除したとしても、常用代替を防止する、という制度趣旨を損なうものではないと考えます。さらに付言すれば、無期雇用の派遣労働は、そもそも現行派遣制度が予定している「臨時的・一時的雇用」という範囲を超えた、新しい雇用形態といえると考えております。

他方、無期雇用の派遣労働に対する派遣可能期間制限の存在は、派遣労働者の就業の機会あるいはキャリア形成の機会を狭めることになるのみならず、派遣先・派遣元事業主にとっても、円滑な事業運営の上で、障害となっているのが実態であります。

したがって、無期雇用の派遣においては、派遣可能期間制限を撤廃することが望ましいと考えます。

## 2. 特定目的行為禁止のあり方について

### (1) 制度の現状

労働者派遣法第26条第7項では、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに際し、派遣労働者を特定することをしないよう努めなければならないとされており、また、派遣元事業主が講ずべき指針及び派遣先が講ずべき指針では、派遣労働者を特定することを目的とする行為（以下、「特定目的行為」）は行わないこととされており、

### (2) 当会の見解

無期雇用の派遣労働の場合には、特定目的行為禁止の適用除外とすることが適切であると考えます。

### (3) 理由

そもそも「特定目的行為」が禁止されている趣旨は、派遣労働者の雇用機会が不当に狭められるおそれを回避することにあるとされており、

しかしながら、無期雇用の派遣労働の場合には、「特定目的行為」がなされたとしても、それが派遣元と派遣労働者の雇用関係に影響を及ぼさないことは明白であることから、「特定目的行為」を禁止する対象には該当しないと考えられます。

したがって、無期雇用の派遣労働に対する「特定目的行為」の禁止は、撤廃することが望ましいと考えます。

### 3. 当会の見解が実現された場合の社会的効果

#### (1) 派遣可能期間制限が緩和された場合の社会的効果

派遣労働者にとっては、就業できる業務の幅が広がることから、多様な業務を経験したいというニーズが充足されるとともに、継続的なキャリア形成が可能になります。

また、派遣先にとっても、さらに機動的な人材活用が可能となります。

さらには、派遣元にとっても、若年者の対応可能な業務領域が拡大することから、新卒採用や職業訓練実施へのインセンティブが増加することとなります。

#### (2) 特定目的行為禁止が緩和された場合の社会的効果

派遣就労前に、派遣先、派遣元、派遣労働者が、業務内容についての十分な情報交換を行うことにより、労働者自身がキャリアアップの機会を正しく判断することが可能となります。また、業務と労働者本人の有するスキルとの整合性をより正確に測ることが可能となり、さらには派遣就労開始後のトラブルを防止することにも繋がるものと考えます。

### 4. 結語

当団体に所属する派遣元事業主は、派遣労働者を正社員雇用（期間の定めのない雇用契約を締結）しております。その結果、所属する社員は、福利厚生はもとより、多様な教育訓練の機会も与えられ、安心して技術者としてのキャリア形成を図れる環境が確保されております。

正社員としての地位を確保しつつ、多様な職業現場に触れてキャリア形成を図ることを確保する無期雇用の労働者派遣事業は、若年者の雇用創出にも資するものであると考えます。

その上、派遣可能期間及び特定目的行為に係る規制が緩和されることになれば、さらに幅広い雇用機会をもたらすことにも繋がります。

経済のグローバル化や新興国の成長により、日本の製造業の空洞化を危ぶむ声が聞かれます。当団体会員企業の主要顧客である製造業各社が安心して外部人材を活用できる環境を整えることが、日本の製造業の国際的競争力の確保に繋がるものと私どもは確信しております。

今後の派遣制度の見直しに際しましては、本意見書の内容を取り入れてご検討賜りますよう、お願い申し上げます。

また、今後設置予定の「派遣法研究会」及び「労働政策審議会」にて、関係者へのヒアリングを実施する場合には、ぜひとも当会に意見陳述の機会を設けて頂きたく、合わせてお願い申し上げます。

以上