

NEOA政策提言2013

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では2013年6月6日に開催された厚生労働省「第13回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」において「無期雇用の技術者派遣業界について説明するとともに、以下の政策提言を行いました。

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

1. 現行制度における問題点 ～期間制限の在り方について～

現行法では、常用代替防止を目的に、専門性の観点等から業務を政令26業務と自由化業務に区分し、当該業務区分により派遣可能期間の制限を設けています。

●見解の相違により、現場に混乱が生じる場合があります。

政令26業務と自由化業務の区別基準は不明確であり、派遣先、派遣元と労働局の見解に齟齬が生じるケースが多く、現場の混乱を招いています。

●派遣労働者のキャリア形成や能力開発を狭める場合があります

業務区分による派遣可能期間の制限は、派遣労働者の働き方を制約するだけでなく、派遣労働者のキャリア形成や能力開発の機会を狭める場合があります。

2. 今後の労働者派遣制度の在り方についての提言

●派遣業務の専門性による区分の見直しを求めます。

業務の専門性は、「業種・業態により異なること」、「時の経過により変化するものであること」から、専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務を画一的に区分し規定することは非常に困難であると考えます。

●派遣元と派遣労働者の雇用関係に応じた派遣可能期間への転換を求めます。

現行法における政令26業務を見直し、業務区分による派遣可能期間の制限から、派遣元と派遣労働者の雇用関係（雇用の安定度）に応じた派遣可能期間へ改めるべきであると考えます。

●無期雇用の派遣労働者の派遣可能期間の制限の見直しを求めます。

無期雇用（期間の定めのない雇用）の派遣労働者は、その他の無期雇用労働者と同じように雇用の安定が図られていることに加え、キャリア形成・能力開発の機会が与えられています。

したがって、無期雇用の場合、期間制限を見直すべきであると考えます。

3. 制度の見直しについての提言

(1) 期間制限の在り方について — 1

● 常用型の定義を再整理

常用型を「無期雇用（期間の定めのない雇用）」と「有期雇用（常時雇用）」に区分する。

（常時雇用の定義）※労働者派遣事業関係業務取扱要領より。

一定の期間を定めて雇用されるものであって、その雇用期間が反復継続されて事実上、無期雇用と同等と認められる者

● 雇用関係に応じた派遣可能期間の制限

派遣元と派遣労働者との雇用関係に応じて区分する。

● 業務の専門性による区分規制の見直しを行う

政令26業務と自由化業務の区分を見直す。

3. 制度の見直しについての提言

(1) 期間制限の在り方について - 2

【現行法】

| | 政令26業務 | 自由化業務 |
|----|--------------------------------|----------------------------------|
| 常用 | 期間制限なし (無期雇用の場合、労働契約申込み対象外) | 派遣期間は、 原則1年、上限3年 (業務ごとに判断) |
| 登録 | 期間制限なし (労働契約申込み対象) | |



【NEOA(提言)】

| | 派遣元と派遣労働者との雇用関係 | 全ての業務 |
|----|-------------------|---------|
| 常用 | 無期雇用 (期間の定めのない雇用) | 期間制限なし |
| | 有期雇用 [= 常時雇用] | |
| 登録 | 有期雇用 | 一定の期間制限 |

3. 制度の見直しについての提言

(2) 特定労働者派遣事業のあり方について

- ・ 現行では、特定派遣の中に無期雇用と有期雇用が混在することから、特定派遣を、「常時雇用」から「無期雇用（期間の定めのない雇用）」に基づく派遣に再整理することが適当と考えます。
- ・ 同時に、特定派遣の場合においても、一般派遣と同様に「許可制」、もしくは、「届出要件（資産要件の追加）の厳格化」を行うべきであると考えます。

(3) マージン率等の情報提供のあり方について

- ・ マージンの中に、教育研修費・福利厚生費等が含まれることから、教育研修や福利厚生にコストをかけない方がマージン率が低く見える可能性があります。よって、マージン率が派遣労働者の処遇を的確に表したものとは言えません。
- ・ 前述の観点から、マージン率の公開義務については、見直しが必要であると考えます。

3. 制度の見直しについての提言

(4) 特定目的行為(いわゆる事前面接)のあり方について

- ・ 無期雇用（期間の定めのない雇用）の場合には、特定目的行為が派遣元と派遣労働者の雇用関係に影響を及ぼすことはありません。
- ・ よって、無期雇用の場合には、特定目的行為（いわゆる事前面接）の適用を除外すべきであると考えます。

<特定目的行為のメリット>

●派遣労働者のキャリアアップの機会となること

派遣元と派遣労働者の雇用関係に影響を及ぼすものでなく、派遣先、派遣元、派遣労働者が、派遣業務の内容について、十分な情報交換の機会となると考えます。

●ミスマッチ（就業後のトラブル）の防止となること

従事する派遣業務と派遣労働者の有するスキルとの整合性を図ることが可能となると考えます。