

# 厚生労働省との定期会合 2022年度第1回 説明資料 (抜粋)

2022年7月6日 (水)



一般社団法人日本BPO協会

### 3. 国への要望事項

#### (1) 労働者派遣事業関係

##### ① いわゆるマージン率等の情報提供について

○マージン率等の公開は、「契約自由の原則」を侵すことにもなりかねず、あらゆる業種のなかで、労働者派遣事業だけがマージン率等の公開を定められており、公平性の観点からも、廃止すべきである。 ※2019年11月20日 労働政策審議会 職業安定分科会 労働力需給制度部会 ヒアリングにおいて要望

上記ヒアリングにおいては、以下スライドに記載している②及び③についても要望しているが、2020年7月14日に同部会で取りまとめられた「労働者派遣制度に関する議論の中間整理」においては、いずれも「今後あらためて制度のあり方について検討する」とこととされているので、あらためて要望する。

### 3. 国への要望事項

#### (1) 労働者派遣事業関係

##### ② 日雇派遣の原則禁止について

- 日雇派遣による就業を希望する者は非常に多いが、「年収 500 万円以上」という所得要件によって働くことができない人が多い実情にある。  
さらに、所得証明書を派遣事業者に提出することに抵抗感を持っている人は多く、所得要件を満たしているのに働くことができない人も多い。  
所得要件の撤廃を含め、日雇派遣で就労を希望する人が働くことができるようにすることが必要である。
- 日雇派遣の抱えている課題については、原則禁止という手法ではなく、個別に具体的に検証して対処することが適当である。  
雇用管理の問題があるのであれば、派遣元に日雇派遣のための特別の雇用管理体制を整備させることを許可の条件としてはどうか。安全衛生上の問題があるのであれば、危険・有害業務など不適切な業務をネガティブリスト化して禁止してはどうか。

## 3. 国への要望事項

### (1) 労働者派遣事業関係

#### ③ 離職後1年以内の労働者派遣の禁止について

- 常用代替の恐れが全くないにも関わらず、離職後1年以内の労働者派遣の禁止規定により就業することができないケースが見受けられるため、本禁止規定は削除すべき。
- 仮に常用代替の防止の観点から当該規定を削除することが困難であるのであれば、常用代替の恐れがない場合や合理的な理由がある場合などについては、禁止の例外とすべき。

### 3. 国への要望事項

#### (2) 人材開発支援助成金について

人材開発支援助成金の主なコースの対象者は「正規雇用労働者及び多様な正社員」で、派遣労働者は対象となっていない。

派遣労働者の無期雇用化の推進や長期的なキャリア形成の促進のためには、派遣労働者に対する教育訓練の支援措置は不可欠であるので、同助成金の対象に含まれるようお願いしたい。

また、同助成金のうち「特別育成訓練コース」は、派遣労働者も対象となっているが、20時間以上のOFF-JT実施が要件となっている。

正規雇用労働者等を対象とした「特定訓練コース」等は10時間以上のOFF-JT実施が要件となっている。

特別育成訓練コースについて、要件緩和をお願いしたい。

2021年12月27日、小林洋司 厚生労働省 人材開発統括官に説明。

2022年5月24日、厚生労働省 人材開発統括官 若年者・キャリア形成支援担当参事官室に説明。