

# 厚生労働省との定期会合 2023年度第1回説明資料(抄)



2023年7月3日（月）  
一般社団法人日本BPO協会

### 3. 国への要望事項

#### (1) 派遣労働者の賃金引き上げに関する派遣先の理解のさらなる徹底

同一労働同一賃金における一般賃金額の上昇への対応のみならず、現在の大幅な物価上昇に対応した賃金の引上げが喫緊の課題となっている。

(2022年の消費者物価指数は前年比2.5%の上昇、2023年4月の同指数は前年同月比3.5%の上昇)

特に、派遣労働者の賃金引上げには、派遣先の理解が不可欠であるので、行政において、派遣先の理解促進のため、より一層の指導の徹底をお願いしたい。

例えば、都道府県労働局において「派遣先セミナー」を開催し、派遣労働者の賃金等待遇の向上への取り組みを徹底していただければ、大きな効果が期待できる。

#### (2) 派遣先におけるパート・有期労働者に関する同一労働同一賃金の徹底

(1) についての派遣先の理解を深める上では、派遣先におけるパート・有期労働者に関する同一労働同一賃金の徹底が重要であるので、行政においても、周知・指導の徹底をお願いしたい。

### 3. 国への要望事項

#### (3) リ・スキリングやキャリアチェンジに関する発信の強化

D X 等が急速に進展しており、リ・スキリングやキャリアチェンジは派遣・請負労働者にとっても大変重要である。派遣元企業および請負事業者は、派遣先企業や発注者の動向に対応して取り組んでいるが、事業者や労働者がさらに積極的に取り組むためには、習得するスキルとそれを活かせる業務や処遇に関する具体的な情報提供や、成功事例等の充実が不可欠である。行政においても、発信を強化していただきたい。

#### (4) 外国人材の活躍推進

労働力人口の減少に対応するためには、外国人材の受入れ拡大が急務であると考えます。政府の「技能実習・特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の中間報告書において、技能実習制度の廃止、新たな制度創設の検討が提言されたが、実情に応じた見直しをお願いしたい。

## 3. 国への要望事項

### (5) 労働者派遣法改正関係

2019年11月20日労働政策審議会のヒアリングにおいて下記事項を要望しているが、2020年7月14日に取りまとめられた「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」とされているので、あらためて要望する。

#### ① 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

#### (5) 労働者派遣法改正関係

##### ② 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 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
- 人的資本経営やリスキリングなど、人への投資が大きな課題になっているが、派遣事業者が派遣労働者の教育訓練に力を入れれば入れるほど、マージン率は高くなり、誤解を生じかねないので、マージン率等の公開は適切ではない。