

厚生労働省との定期会合

2024年度第3回 説明資料

(抜粋)



2025年1月22日 (水)

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上げに関する派遣先の理解のさらなる徹底

政府が「賃上げと投資が牽引する成長型経済」への移行を進める中で、賃金の引上げは社会全体の喫緊の課題となっている。

我々も賃上げに向けた努力を積み重ねているが、依然として続く物価高や人材不足等の影響により、近年の人材サービスを取り巻く環境は厳しいものがある。

とりわけ、労務費の大幅な上昇が続く中で、取引先企業に適切なサービスを提供するとともに、現場で働く方々のために物価に負けない賃上げを行うためには、労務費の適切な価格転嫁を通じた取引適正化が不可欠と考える。

我々協会でも、「連合」との共同宣言や取引先企業への要請文書の発出、会員企業向けの情報発信など、様々な取り組みを進めているが、行政におかれても、派遣労働者が賃金引上げの流れに取り残されることがないように、積極的な取り組みをお願いしたい。

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。いくつかの都道府県労働局において開催されている「派遣先セミナー」の積極的な開催や、派遣先に対する個別の指導監督等を通じて、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の徹底を図るなど、派遣先への働きかけを強化していただきたい。

3. 国への要望事項

(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

派遣労働者の賃金引上げについて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、さらなる周知・指導の徹底をお願いしたい。

また、「同一労働同一賃金」の施行5年後見直しに関する議論が近々に開始されると承知しているが、派遣法にかかる部分の見直しについては、実態を踏まえ、関係者の意見もよく聞いたうえで、派遣の現場に混乱をもたらすことのないようにされたい。

(3) リスキングやキャリアチェンジに関する発信の強化

三位一体の労働市場改革において、リスキングや成長分野への労働移動の円滑化が掲げられており、これらは、弊協会の事業計画と軌を一にするものである。

会員企業は、顧客ニーズや労働市場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、

- ①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
- ②成功事例等の充実が不可欠である。行政においても、引き続き発信内容の充実に努めていただきたい。

3. 国への要望事項

(4) 外国人材活躍支援

外国人材のニーズの高まりが今後も続くことが見込まれる中、外国人材が長期にわたり企業において活躍できるよう、情報提供や就労支援、雇用管理の環境整備などの支援を行い、外国人との共生社会の実現を図ることが重要と考える。

現在、政府においては、2027年の育成就労法施行に向けた諸準備をはじめとして、外国人材受入れに関する諸制度の見直しが進められていると承知しているが、関係者の意見も十分に踏まえたくて、実態に即した制度となるようにしていただきたい。

(5) 労働保険・社会保険の適用に関する情報提供のあり方の見直し

派遣元事業主に課せられる、被保険者証等の写し等を派遣先に提示することについて、派遣元事業主にとって極めて大きな負担になっている例が見られるので、より適切な社会保険の加入確認の方法となるよう必要な見直しを行われたい。

3. 国への要望事項

(6) 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

(7) 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クリングなど、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。

3. 国への要望事項

(8) 抵触日・待遇情報の通知のあり方の見直し

派遣可能期間の制限に抵触する日と待遇情報については、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ派遣先事業主から派遣元事業主に対して通知することとなっている。

初回は現行の派遣先事業主から派遣元事業主に対して通知をする運用を継続し、労働者派遣契約の更新時には、抵触日・待遇情報の変更がないにも関わらず、労働者派遣契約の締結ごとに通知をする運用とすることは、合理的ではないため、例えば労働者派遣契約の法定項目に抵触日・待遇情報を追記することで、省略する運用となることを要望する。

(9) 派遣先の配慮義務追加

派遣元事業主が派遣労働者の賃上げを推進するにあたり、原資を確保するため、内閣官房および公正取引委員会連名の「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づく派遣先の配慮義務を、現行の「派遣元が待遇決定方式を遵守できるよう配慮する義務」に追加することを要望します。



一般社団法人

日本BPO協会

Japan Business Process Outsourcing
& Staffing Association