

また、直接待遇の内容になるものではないが、派遣労働者が労働者派遣制度の仕組みについて十分理解した上で、就業することが重要であることから、派遣元事業主が、登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、これらの事項についても説明すべきこととすべきである。

なお、その際、労働者派遣については、外国人も多く就業しているとの指摘もあることから、派遣労働者に理解ができる言語で行うなど、説明方法等について十分配慮がなされるべきである。

(2) 派遣元・派遣先の責任分担の在り方について

労働者派遣制度については、労働者の保護に欠けることのないよう、派遣元事業主が雇用者として責任を負うことを前提としている。しかしながら、実際には、派遣中の労働者の就業に関しては、派遣先が責任を負わなければ、労働者の保護が確保できない事項もあることから、労働基準法等の法律の適用についての特例が設けられ、必要に応じ、派遣先が、又は派遣元事業主と派遣先がともに、責任を負うこととなっている。

派遣元・派遣先の責任分担の在り方については、派遣元事業主のみを雇用者としての責任主体とすることなく、派遣先についても使用者として位置付け、連帯責任を課すことで、労働者にとっての最終的な責任が確保され、また、良質な派遣元事業主が選ばれるようになるとの効果は期待できるのではないかと、との意見や、派遣元事業主のみが雇用者として雇用者責任を負うことを前提とした制度の下では、そのような位置付けは難しいとの意見、かえって、責任分担があいまいになり、労働者の保護につながらない、との意見があった。

また、本研究会におけるヒアリングにおいては、労働災害もその多くは派遣先で生じることから、派遣先も労災補償の責任を一部負うべきではないかととの意見があった。

災害補償の責任については、派遣元事業主は、派遣労働者の雇用者として労働災害を発生させるような派遣先の業務に派遣した責任があり、災害補償の責任を派遣先に負わせることは適当ではない。しかしながら、派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な措置のうち、危険防止のために事業者が講ずべき措置など派遣先に責任を負わせることが適切な事項については、派遣先に義務が課せられており、それを遵守する義務は派遣先にあり、派遣先がこれらに違反する等、故意又は重大な過失によって労働災害を生じさせた場合であっても、現行の労災保険制度においては、被災者の保険給付に係る費用を派遣先から徴収できない点について、上述のような派遣先の法律上の災害防止責任が反映されるよう見直しを行うことを検討すべきである。

これ以外については、特段の意見はなかった。今後、現実の問題が生じるようなことがあれば、その都度、それぞれの制度の観点からも、検討することとすべきである。

(3) 派遣受入期間の制限等について

労働者派遣制度は、常用雇用代替防止を前提として、臨時的・一時的な労働力の需給調整の仕組みとして位置付けられているが、この担保の手段として、現行制度においては派遣受入期間の制限を設定する方法がとられており、専門的な業務等常用雇用代替のおそれが客観的に低い業務を除き、原則1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等からの意見聴取を経て、最長3年の派遣受入期間の制限が設けられている。

長期雇用を引き続き基本とするとの雇用政策全体の考え方を踏まえれば、労働市場全体として安定した雇用を確保していくことが必要であり、労働者派遣制度における常用雇用代替防止という機能は維持すべきである。このため、制度上、これを担保する仕組みを組み込んでおく必要がある。

常用雇用代替を防止し得る臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであることの担保方法としては、フランスのように、期間制限と併せて労働者派遣の活用事由を制限するという方法もあり得る。しかしながら、有期雇用契約についても活用事由が制限されているフランスとは異なり、我が国においては、有期雇用契約は法制上規制されていないことから、これを選択することは、法制上の整合性を欠くことになり、また、現実に臨時的・一時的な場合を網羅的に規定できるかという問題もある。

また、派遣対象業務の限定によって担保するという方法もあるが、有用であると考えられる育児・介護休業中の代替などについても不可能となる業務が出てきてしまうこと、また、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであることを派遣受入期間の制限によって適正に担保することで、多くの業務が派遣労働を希望する労働者にとっての雇用機会ともなっているが、こうした機会を制限してしまうこととなる。

派遣受入期間の制限については、派遣労働者が同一の派遣先で長期間就業することができず、派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、これを撤廃すべきとの意見はあるが、以上のように、常用雇用代替防止について、他の方法により担保することが困難であることから、これを維持することが適当である。

また、派遣受入期間の制限の実効性が担保できるようにしておくことが必要であり、その違反の未然防止措置として設けられている雇用契約申込義務（労働者派遣法第40条の4）についても同様に維持すべきものである。

さらに、期間制限をするためには、必然的に期間を計算することとなり、期間計算の始点を確定することが必要となる。このため、二つの派遣就業の受入れが継続しているか否かを判断する客観的な基準として、両者の間の期間が3か月を超えているか否かということが定められており、これがいわゆるクーリング期間と呼ばれている。したがって、期間制限をする以上、これを撤廃することは不可能であって、派遣受入期間の制限の趣旨が徹底されるよう、厳正な運用がされるべきものである。

なお、派遣受入期間の制限に関連して、いわゆる製造業の2009年問題が議論されているが、物の製造の業務を含むいわゆる非26業務については、臨時的・一時的な労働力の需要に応える目的で労働者派遣制度の利用が認められているものであり、長期にわたって継続して労働者派遣制度を利用することは予定されていない。したがって、このような労働者派遣制度の趣旨を維持する以上、これらの業務について、派

遣先は、派遣受入期間が経過した後は、派遣労働者の受入れを継続すべきではなく、指揮命令が必要な業務である場合には労働者の直接雇用、指揮命令が必要ではない業務の場合には適法な請負に、それぞれ速やかに移行すべきものである。

また、クーリング期間を脱法的に利用して派遣労働者の受入れを継続しようとする動きもあるが、違法行為に対しては厳正に対処すべきである。

(4) 期間制限のない業務に係る雇用契約申込義務について

派遣受入期間の制限のない業務に関しては、派遣労働者の雇用の安定を図り、希望を踏まえて派遣先に直接雇用される機会をより多く確保するため、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするとき、当該派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならないこととされている（労働者派遣法第40条の5）。

これは、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置であるが、常用型派遣の派遣労働者については、すでに派遣元事業主との関係で雇用の安定が確保されているにもかかわらず、こうした義務があることによって、かえって派遣元事業主の能力開発に対する意欲を削ぐ結果となっていることが、本研究会のヒアリングにおいても、労使双方から指摘されている。

常用型派遣については、「常時雇用される」を上記2の(3)のように「期間の定めのない」ものに再整理した場合、雇用継続が期待される、安定した働き方として評価することができることから、そのような場合に、法的な義務という形で、派遣先での雇用の安定の機会を確保する必要性に乏しく、労働者派遣法第40条の5の適用対象から外すことが適当である。

また、これにより、派遣先において、常用型派遣が選好されることに伴い、派遣元事業主において、登録型派遣の労働者を常用型派遣としていくインセンティブも生じることとなる。

一方、登録型派遣については、派遣元事業主との関係での雇用の安定が確保されていないことから、より多く、雇用の安定につながる機会を確保するため、引き続き雇用契約申込義務の対象として維持することが適当である。

(5) 労働力需給調整機能の強化について

① 特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）について

労働者派遣は、派遣元事業主が労働者を雇用し、派遣先は労働者派遣契約に基づき、当該労働者を指揮命令するものとして、罰則をもって禁止されている労働者供給事業から分離させて、適法化されたものである。その意義は、派遣元事業主が当該労働者派遣の業務遂行に必要な労働者を選び、雇用した上で、派遣先に派遣することにあり、派遣労働者の雇用はあくまで派遣元事業主が雇用者である地位に基づいて行うもので

ある。

派遣先が派遣労働者の特定を行うなど、派遣元事業主の雇用者である地位に関与することは、派遣労働者を指揮命令する範囲を超え、労働者供給事業に該当する可能性があることから、広く、特定を目的とする行為として規制されている。

特定を目的とする行為には、労働者派遣に先立って面接すること（いわゆる「事前面接」）、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させること、若年者に限ることとすること等が含まれるが、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に行う派遣就業開始前の事業所訪問、履歴書の送付、派遣就業期間中の履歴書の送付は、含まれないこととされている。

特に、いわゆる「事前面接」については、派遣先と派遣労働者のミスマッチの解消が期待できるとの意見や、派遣労働者の側からも、実際の就業場所の状況を知りたいとの意見があり、こうした意見には一定の理由があると考えられる。一方、現実には事前打ち合わせ等の名目で現在も面接が行われており、不当な差別が横行しているとの意見もある。

労働者供給事業はそもそも罰則をもって禁止されているものであるので、派遣先、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者の両者が合意していたとしても、行っただけではならないものである。

登録型派遣については、特定を目的とする行為が雇用関係の存否に大きく影響し、労働者供給事業に該当する可能性があり、雇用機会の喪失につながる可能性があることから、規制の対象から外すことは適当ではない。

なお、その際、規制の対象から外さないのであれば、特定を目的とする行為について、現行の努力義務規定を禁止規定とすることも考えられるとの意見があった。一方で、「特定を目的とする」との主観的要件に依存する規定となることから禁止規定とすることは難しく、現行努力義務規定を維持すべきとの意見があった。

他方、派遣元事業主と派遣労働者との雇用に影響を及ぼし得ないことが明白な場合については、労働者供給事業に該当する可能性はなく、不当に雇用機会を狭めることにはならないことから、これを規制の対象から外すことは可能であると考えられるところである。

そこで、常用型派遣についてみると、「常時雇用される」を上記2の（3）のように「期間の定めのない」ものに再整理した場合、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係が存在し、さらにこれが当該派遣就業にかかわらず継続することが前提となることから、仮に特定を目的とする行為が行われたとしても、これにより雇用関係の存否に影響することはないことから、この場合については、特定を目的とする行為を可能としても差し支えないと考えられる。また、これにより、ミスマッチ解消が可能となり、さらには、派遣先にとって常用型派遣が使いやすいものとして選好されることによって、派遣元における登録型派遣から常用型派遣への転換促進も期待できる。

ただし、特定を目的とする行為を行い得ることとするとしても、特定に当たって差

別的な取扱いが行われることはあってはならないことである。また、不要な個人情報の収集などにより派遣労働者に不利益を及ぼすこともあってはならない。このため、常用型派遣労働者について特定を目的とする行為を認めることとする場合には、併せて労働者を募集する場合と同様の差別的取扱いの禁止の規定や個人情報の保護の規定などを整備することが必要である。

② 紹介予定派遣について

紹介予定派遣は、職業紹介を行うことを予定して行う労働者派遣の一形態であり、一定期間の労働者派遣の後、派遣先での直接雇用へ移行することを念頭に行われる。円滑な労働力需給調整に資するものであって、労働者の希望を踏まえた派遣先への直接雇用を促進することができるとして、平成15年改正により、法律上位置付けられた。

紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数は、4万4千、紹介予定派遣を経て、派遣先で直接雇用された労働者数は、2万7千となっている（平成18年度。なお、直接雇用された労働者数は、当該年度に直接雇用された労働者数であり、労働者派遣された労働者数の内数ではない。）

労働者派遣全体の規模からすると、数としては大きいものではないが、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者いずれからも直接雇用に資する制度として、評価されているところである。

紹介予定派遣は、やむを得ず派遣労働者として働いており、派遣でない働き方を希望する労働者にとっては、これを実現する一つ的手段となり得ると考えられる。上記2の（2）でも記述したように、紹介予定派遣を派遣先への常用就職を希望する労働者のための方策として位置付け、派遣労働者の常用化に係る派遣元事業主の努力義務の内容とし、その積極的な活用を促していくべきである。

紹介予定派遣に関しては、派遣可能期間と派遣終了後の直接雇用の条件について、トラブルが生じがちであること、派遣可能期間について、業務は1年がサイクルであることも多く、少なくとも1年の派遣就業がないと採否を判断することは難しいこと、という二つの問題点が指摘されている。

このうちの第一の点に関しては、トラブルを防止し、紹介予定派遣が直接雇用に向けた選択肢としてより評価されるよう、予定される求人条件が予め派遣労働者に対して明示されることが望ましい。現行制度においては、紹介予定派遣を行う場合は、労働者派遣契約において紹介予定派遣である旨を定め、これについては、派遣就業開始時に派遣労働者に対しても明示されることになっている。この明示の内容として、業務取扱要領においては、「紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される雇用契約の期間の定めの有無」等が含まれることとなっているが、紹介予定派遣の趣旨に照らして適切なものとなるよう、更に明示する範囲を拡大し、これが徹底されるよう、必要な措置を講ずることが適当である。

また、第二の点に関しては、派遣可能期間については、派遣先が派遣労働者の採否を判断するに当たり、必要十分な期間を勘案して設定すべきものであり、これより長い期間を設定することはそもそも不要である上、派遣労働者をいたずらに長く不安定な状態に置くこととなる。一般の試用期間も6か月までが大半を占めており、これとのバランスを考えても、現行の半年程度が適当であり、現行の制度を変更する必要性は見当たらない。

③ グループ企業派遣について

労働者派遣制度は労働力需給調整の仕組みとして制度化されているものである。したがって、適切な労働力需給調整の機能を果たさないものについてまで認めることは適当ではない。専ら労働者派遣を特定の者に対して行うことを目的としているもの（いわゆる「専ら派遣」）については、特定の派遣先の常用雇用の代替を専属的に実施するものとなり、労働力需給調整の機能を果たすとは言えないことから、そもそも労働者派遣事業の許可がなされないこととなっている。

最近、企業のグループ化等の企業運営の効率化を目的とした再編が進む中で、グループ企業において派遣会社を設け、グループ内の企業専門に派遣すること（グループ企業派遣）が広まっており、これらグループ企業派遣について、専ら派遣の範囲を拡大して規制すべきとの意見がある。

グループ内で雇用を調整することは、幅広く行われており、例えば、あるグループ内企業の退職者をグループ内の別の企業が受け入れることは再就職あっせんの一つとして考えられ、これ自体が否定されるべきものではない。

しかしながら、このようなグループ内での雇用調整を労働者派遣という形態で行うことについては、労働者派遣制度が上記のように労働力需給調整の機能を果たすことをもって事業として認められてきたという経緯にかんがみると、グループ内で統一的な人事管理の下で労働者派遣事業としてこれを行うことは、労働力需給調整の在り方として適当ではない。また、グループ企業派遣においては、労働者を退職させ、グループ内の派遣会社に転籍させて、引き続き当該労働者を派遣労働者として受け入れること、さらには、その過程において労働条件の切下げが行われているとの指摘もあり、仮にそのような形で労働者派遣が使われているとすれば、本来の趣旨から明らかに外れた使われ方と言わざるを得ない。

このため、グループ企業派遣についても、その割合を一定割合（例えば8割）以下とすることなど、適切に労働力需給調整機能を果たすことが確保されるようにすることが必要である。

また、グループ企業派遣に当たり、グループ企業から解雇・退職転籍した労働者（定年退職者等一定の労働者を除く。）を、グループ会社の派遣労働者として、当該グループ企業に派遣することについては、解雇等の後一定期間は禁止することとすべきである。

なお、この問題に関しては、グループ外の派遣会社を利用して解雇等を行った労働者を元の企業に派遣するという考えられるが、これは上記グループ企業派遣の場合と同様の問題を含んでいるものであるので、併せて禁止することが適当である。

(6) 優良な事業主を育て違法な事業主を淘汰するための仕組みについて

① 違法派遣の是正のための派遣先での直接雇用について

労働者派遣が適正に行われるためには、様々な法違反に対して、しっかりと違反の是正を図るとともに、是正のための措置が法違反の抑止効果となるようにしていくべきである。

違法派遣の是正に当たっては、違法状態の解消方法として、①適正な派遣又は請負として継続する、②派遣先が直接雇用する、③受入れをやめる、という方法が考えられるが、③となった場合、労働者派遣契約が解除され、役務の提供先がなくなることから、派遣労働者が職を失う可能性が高い。

適正な労働者派遣事業の運営は、適正な労働市場の需給調整機能の発揮を通じて、労働者の福祉が増進されることが目的である。違法派遣の是正は、これを担保するものであって、労働者の不利益につながることは本来避けるべきものである。このため、違法派遣の是正の方法として、一定の違法派遣の場合に労働者の雇用の安定につながる形で是正措置を法定することも有効な方法であると考えられる。この場合、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係を成立させる、何らかの手法（「雇用契約申込み」や「みなし雇用」）も一つの工夫として考えられる。これらは、派遣先が派遣労働者を雇用することになると、自らが雇用者責任を負うことになることから、違法派遣状態の解消に資するとともに、派遣先が主導する違反に対する抑止力として大きな効果があると考えられる。

まず、対象とすべき違法派遣の範囲については、その是正方法として派遣先で雇用させることが、派遣先の法違反への関与実態等からしても妥当であるものとすべきであり、具体的には、適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届派遣、いわゆる偽装請負とすることが適当である。

適用除外業務への派遣、期間制限違反については、当該業務で就業させていることで派遣先の関与は明白であり、また、無許可・無届派遣についても派遣先は許可・届出の有無を当然確認すべきものであることから、法違反について派遣先に責任があると言える。

しかしながら、いわゆる偽装請負については、適法な請負であると双方が誤認していたところ、実際には労働者派遣に該当し、偽装請負となる場合もあるが、これら全てに対して、派遣先での直接雇用を違法の是正手段とすることは適当ではない。このため、そうしたもののうち、「雇用契約申込み」等の措置により是正させるべき違反の範囲について、労働者派遣法の個別の条項違反（派遣契約を締結せずに派遣を行った

等) という外形的要件に加えて、偽装の意図という主観的要件を判断することが必要である。

次に、「雇用契約申込み」や「みなし雇用」については、①雇用関係の成立そのものをみなす方法、②雇用契約の申込みがあったとみなす方法、③雇用契約申込義務を生じさせる方法、④雇用契約申込みを行政が勧告する方法、の4つが考え得る。

このうち、①については、派遣先での直接雇用を望まない労働者についてもこのような関係を成立させることになることに加え、いかなる内容の雇用契約が成立したのかこの規定だけでは確定できないという問題がある。また、②については、申込みに応じないという形で労働者側の意思を反映することができる反面、①と同様、いかなる内容の雇用契約が申し込まれたのかこの規定だけでは確定できないという問題がある。さらに、①及び②に共通する問題として、民事的な効果が当該規定によりすでに生じてしまっているので、後述するような義務の履行を促すという形での行政の関与を制度として組み込むことができないため、労働者が裁判において、これらの規定の発動要件である労働者派遣法違反の事実及び偽装請負の場合の主観的要件の該当性を立証しなければならず、労働者側の負担が大きいものとなってしまうことが挙げられる。

③については、申込義務に民事効を付与する方法と、そのような民事効を付与しない方法の二つが考えられるが、どちらの場合においても、申込義務の不履行の場合にはその履行を促すという形での④の方法を組み合わせることが可能である。

このほか、法違反から直接④を発動させるという形も可能であり、この場合の行政の勧告は、違法派遣の是正措置を雇用契約申込みに限定するという趣旨になる。

これらのうち、③+④又は④であれば、労働者派遣法違反の事実や偽装請負の場合の主観的要件の該当性は行政による勧告の発動に当たって判断されることになるため、労働者が証明する負担が軽減されること、申し込まれる雇用契約の内容についても、勧告の際に例えば「派遣時の労働条件を下回らないこと。」といった幅を持たせたものとすることが可能であることなどを考えると、③+④又は④の方法を中心に検討することが適当である。

その際、違反がすでに解消している場合の取扱いや、民事効を認める場合には、損害賠償請求が可能な場合の賠償額について、更に検討を深め、派遣先、派遣労働者双方にとって、不要なトラブルが生じることにならないような制度設計とすべきである。

なお、二重派遣については、労働者は労働者供給事業により就業していることになり、直接労働者派遣法の規制は及ばないが、同様の問題が生じ得る。このため、二重派遣について、今後、職業安定法の考え方の整理も検討すべきである。

② 派遣先の法違反に対する是正措置の強化について

現行制度においては、派遣先における法違反に対し、指導・助言を前置し、これに従わない場合の勧告・公表の制度を設けている。

労働者派遣が大きく拡大する中で、指導監督件数は増加しており、派遣先に対する指導も多くなっているところであるが、他方、勧告・公表については、その実績はない。これは、指導によって派遣先での法違反が迅速に是正されていると評価できるものであるが、反面、法違反のたびに指導に従っていれば、法違反を繰り返すなど悪質な場合であっても勧告・公表というより強力な措置には移行しないということであり、法違反の抑止効果という面からみると十分ではないのではないかといえる。

このため、勧告・公表に係る指導前置を廃止し、法違反を繰り返すなど悪質な派遣先に対しては、より強力な是正措置を発動できるようにすべきである。

③ 労働者派遣事業の許可要件・欠格事由について

労働者派遣事業の許可は、労働力需給調整の仕組みとして、事業運営をさせるべきでないものを、的確に排除できるものである必要がある。このため、悪質な派遣元事業主が、処分を逃れることのないようにしておくべきである。

処分を逃れ、また、再度類似の体制で事業を行うために、許可の取消しの手続きが開始された後に事業の廃止届を提出し、取消しを逃れて再度許可をとることや、許可を取り消された法人の役員が別の法人を立ち上げて許可をとることが考えられる。現行制度においては、これらは欠格事由とはされていないが、他法では規定している例もみられることから、こうしたことも適切に排除できるように欠格事由に関する規定を整備することが適当である。

④ 行政による情報提供について

良質な派遣元事業主が派遣労働者や派遣先から選択されるようにするためには、上記（１）の②で述べたような派遣元事業主の事業運営に関する情報の公開に加え、行政による情報提供も重要である。

この場合、許可・届出を行っている適法な事業者であるかといった基本的な情報に加え、良好な事業運営を行っている派遣元事業主かどうか派遣先及び派遣労働者からもわかるよう、派遣元事業主に対する処分の情報について、その一覧をインターネットで公開するなど、わかりやすい形での情報提供に努めるべきである。

（７）その他

① 派遣対象業務について

派遣対象業務については、建設、港湾等が禁止業務となっているが、これについて