

**規制改革会議「第3次答申」
に対する厚生労働省の考え方
(労働分野抜粋版)**

平成20年12月26日

厚生労働省

規制改革会議「第3次答申」（医療分野及び福祉、保育、介護分野並びに労働分野の問題意識）に対する厚生労働省の考え方

平成20年12月26日

厚生労働省

1 基本的考え方

- このたび、規制改革会議において、医療・福祉、労働などの規制改革に関する「第3次答申」が決定されました。

- 厚生労働省としては、国民生活の安全・安心を確保する立場から、サービスの質の向上、利用者の選択の拡大や、労働者が安心・納得して働くことができ、持てる能力を十分に発揮できることにつながるような規制改革については、これまでも積極的に対応してきているところです。

- 一方、厚生労働行政の分野は、サービスや規制の内容が国民の生命・生活や労働者の労働条件などと密接に関わるものであり、また、そのサービスの大半が国民に負担いただく税や保険料で賄われていることから、規制改革を進めるに当たっては、経済的な効果だけでなく、
 - ① サービスの質や安全性の低下を招いたり、公平かつ安定的な供給が損なわれることがないか、
 - ② 逆に、過剰なサービス供給が生じる結果、税や保険料の過大な負担とならないか、
 - ③ 規制を緩和した結果、労働者の保護に欠けることとなったり、生活の不安感を抱かせないか、

などの観点から、それぞれの分野ごとに慎重な検討を行うことが必要であると考えており、これまでもその旨主張してきました。

- 今回の「第3次答申」のうち、「具体的施策」に盛り込まれた事項については、これまで、厚生労働省としても規制改革会議側と真摯な議論を重ねてきた結果得られた成果であり、その着実な実施に努めてまいりたいと考えております。
- しかしながら、今回の「第3次答申」のうち、「問題意識」に掲げられている事項については、意見の取り上げ方に公平性を欠くものや、その基本的な考え方や今後の改革の方向性・手法・実効性において、当省の基本的な考え方と見解を異にする部分が少なくありません。
- 以上を踏まえ、「第3次答申」が公表されるに当たり、「Ⅱ. 各重点分野における規制改革」のうち、特に「1 社会保障・少子化対策」の「(1) 医療分野」「(2) 福祉、保育、介護分野」及び「5 社会基盤」の「(2) 労働分野」のそれぞれの「問題意識」について、当省とは異なる主な主張を整理し、これに対する当省の考え方を公表することといたしました。

(Ⅱ 5 (2) 労働分野)

規制改革会議の主張 (抄)	厚生労働省の考え方
<p>～ 日雇派遣 ～ (①ア)</p> <p>○ <u>日雇い派遣の原則禁止は一見、雇用管理がされにくく、安全管理責任が保たれない恐れのある労働者を正規雇用や常用雇用に移行させ、労働者保護に資するよう見えるが、実際には、日雇い派遣労働者の失業を生み、却って、労働者を不安定な雇用環境に置くことになる可能性があるとの意見もある。</u></p> <p>○ <u>とりわけ、昨今の我が国経済活力の急激な萎縮の下の急速な労働市場の氷河期到来にあって、日雇い派遣の原則禁止は、更なる労働市場の雇用機会の萎縮を生むという懸念も指摘されている。</u></p> <p>○ <u>仮に職業紹介事業が十分整備されない中で、日雇い派遣が原則禁止されれば、企業の採用費用、雇用管理費用が増大することになり、グローバルな企業間競争でしのぎを削っている企業はやむを得ず、雇用調整に着手せざるを得なくなったり、現在日雇い派遣を好んで選択している労働者の雇用機会も阻害されるという意見もある。</u></p>	<p>【労働者派遣制度】</p> <p>○ 日雇派遣については、あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元・派遣先の双方で必要な雇用管理がなされず、禁止業務派遣等の法違反が生じていたこと等を踏まえ、労働者保護を図るという政策的な観点から、原則禁止することを内容とする「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案」を第170回国会に提出したところ。</p> <p>○ なお、日雇派遣を原則禁止した場合であっても、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ すでに民間職業紹介事業者の中で、日雇派遣労働者への職業紹介に乗り出している事業者も数多くあるほか、すでに成立した平成20年度補正予算の中で、「日雇派遣労働者等の安定就職支援のため、ハローワークに特別の相談窓口設置」に係る予算を確保していること ・ 日雇派遣で大規模シェアを占めていた企業が廃業や撤退をしたが、派遣労働者は直接雇用等に円滑移行していること等から、直接雇用等への円滑な移行が可能であると考える。

～ 立法政策 ～ (①イ及び③ア)

○ 最近における派遣労働、最低賃金などをめぐる立法政策の流れは、こうした職業選択の自由の理念の軽視と労働者保護理念の偏重を特徴とするといった指摘もある。画一的な数量規制、強行規定による自由な意思の合致による契約への介入等の結果、職業選択の自由を軽視し、雇用機会の喪失をもたらすような規制は、逆に労働者保護の理念に反する政策となる懸念があることを認識し、これを見直していくことこそ、労働市場の流動化、格差社会からの脱出、生産性向上などの全てに通じる根源的な政策課題であるといった意見もある。

○ 労働者派遣法の規制強化が派遣労働者の雇用安定化に資するとの見方がある一方で、かえって、派遣労働者の雇用を不安定にするため、労働者派遣法をこれまでのように派遣を臨時的、一時的な需給調整制度として例外視する法律から、我が国労働市場の環境変化に合わせて、真に派遣労働者を保護し、派遣が有効に活用されるための法律へ転換していくべきであるとの見方もあることから、その施行状況や労働者、使用者双方への影響等を十分に調査検証していくべきである。

○ 労働者派遣法の改正は、経済・産業構造の変化や価値観の多様化などにより、企業と労働者の双方が多様な働き方を求めるようになってきていることに対応するため、職業選択の理念と労働者保護の両面に留意しつつ行われてきたものである。

○ なお、今回の最低賃金法の改正は、就業形態の多様化等が進展する中で、賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えをすることを目的としており、「職業選択の自由の理念の軽視と労働者保護理念の偏重を特徴」としているものではない。

○ 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・一時的な働き方であるという基本的考え方のもと、派遣受入期間の制限等の措置が設けられているところ。

○ 仮に、この基本的考え方を改めるならば、法の趣旨に立ち返って議論すべきものであり、国民的合意形成が必要である。

○ なお、労働者派遣制度が臨時的・一時的な働き方であることは、公労使の三者構成からなる審議会の場においても確認されており、政府としても国会の場において、その旨を総理大臣より答弁しているところ。

～ 日雇派遣 ～ (③ア)

○ 日雇い派遣を好んで選択している労働者のニーズに応え、日雇い派遣を原則禁止することの中小企業への影響、ひいては消費者利便への影響を極小化すべく、施行までに受け皿として期待される有料職業紹介事業の整備に加え、万が一のセーフティネットとして雇用保険制度や職業教育訓練制度の整備など所要の措置を講じるべきとの意見もある。

～ グループ企業内派遣 ～ (③ア)

○ 実際にグループ企業内派遣を行っている事業者から、グループ企業内派遣と一般の派遣（グループ企業外派遣）のビジネスモデルは全く別物であり、新たにグループ企業外派遣を増やすことによって、「グループ企業内派遣の割合を100分の80以下とする」ことは簡単ではなく、企業に無用の負担を負わせることになるとの意見も表明されている。

○ 日雇派遣の原則禁止も含め、第170回国会に提出した「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案」の内容については、中小企業の代表者も参画する審議会の議論を経て決定されたものである。

○ なお、日雇派遣が原則禁止された場合であっても、

- ・ すでに民間職業紹介事業者の中で、日雇派遣労働者への職業紹介に乗り出している事業者も数多くあるほか、すでに成立した平成20年度補正予算の中で、「日雇派遣労働者等の安定就職支援のため、ハローワークに特別の相談窓口設置」に係る予算を確保していること
- ・ 日雇派遣で大規模シェアを占めていた企業が廃業や撤退をしたが、派遣労働者は直接雇用等に円滑移行していること等から、直接雇用等への円滑な移行が可能であると考えられる。

○ 労働者派遣制度が広く労働力需給調整を行うための仕組みとして認められている制度である以上、グループ内で統一的な人事管理の下で労働者派遣事業を行うことは、法の趣旨に反するものである。このため、グループ外派遣を増やすことが、企業に「無用」の負担を負わせるという指摘は、法の趣旨からして不適當。

～ 2009 年問題 ～ (③ア)

- 我が国労働市場が急速に萎縮している昨今、最長3年とする派遣可能期間制限を見直さなければ、雇止めや派遣契約の中途解約等が増大する懸念があり、むしろ、時限的にでも派遣可能期間制限を見直し、雇用を確保していくことが必要であるとの意見もある。
- 当会議のヒアリングにおいても、事業者からは直接雇用は解雇権濫用法理や労務管理費用の問題からなるべく回避したい一方で、他方、既に指摘したように、37号告示を基準として是正措置が強化されたため、法令違反とされることを恐れて請負事業に移行することも躊躇せざるを得ないことから、場合によっては、生産拠点の海外シフト等を検討せざるを得ないとの懸念も指摘されている。

- 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・一時的な働き方であるという基本的考え方のもと、派遣受入期間の制限等の措置が設けられているところ。
- いわゆる 2009 年問題について指摘されているが、他の業務と同様、派遣先は、製造業においても派遣受入期間の制限があることは承知の上で派遣を受け入れたわけであり、製造業に限って脱法行為を救済するような結論にいたる記述は不適切。
- なお、昨今の派遣先による労働者派遣契約の中途解除等については、派遣労働者の雇用の安定の面からは好ましいものではなく、可能な限り避けるべきものとするが、必ずしも派遣可能期間の満了に伴うものではないことをかんがみれば、「派遣可能期間制限を見直さなければ、雇止めや派遣契約の中途解除等が増大する」との御指摘は、実態に合わないものであり不当。

～ 派遣と請負の区分基準 ～ (③イ)

- 結果として「発注者の指導」と取られかねない請負業者と発注者の協業やコミュニケーションが著しく制限されることとなり、請負労働者の現場の実態と乖離した規制と化しているとの意見もある。
- 「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（中略）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること」を請負であるための選択的な要件としているが、現場実態に合わず、本来、派遣法で想定される「指揮命令」とは言いがたい不合理な運用がなされているという意見が寄せられている。
- 今般の労働者派遣法改正により、違法派遣の是正措置が強化されたため、事業者は、合理性・明確性を欠き、かつ、各地の労働局による運用が不統一な 37 号告示を基準とした是正措置を恐れて、今までにも増して、過剰に萎縮したり、場合によっては生産拠点の海外移転や事業撤退したりすることで、雇用に悪影響を及ぼすとともに我が国産業の空洞化を招来する懸念も指摘されている。

- 「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示（昭和 61 年労働省告示第 37 号）」は、偽装請負を判断するための基準であって、運用に当たっては、個々の現場の実態に即して総合的に判断しているものであり、事業活動を制約している等の事業主側のみの主張を根拠に、当該告示が「現場の実態と乖離した規制と化している」との主張は不適切。
- また、労働者派遣と請負のいずれに該当するかについても、個々の現場の実態に即して総合的に判断する必要があるところ、断片的な情報のみをもって「不合理な運用」とする主張は不適切。

○ 解雇権濫用法理等の見直しについては、 昨年の規制改革推進のための第2次答申の【問題意識】においても当会議として問題提起してきたところである。

【解雇権濫用法理等の見直し】

○ 解雇は労働者の生活に甚大な影響を及ぼすものである。昨今の厳しい経済状況の下で、労働者保護の観点や労使間の個々の事情を踏まえた、多数の裁判例の集積により長い年月を経て確立されてきた解雇権濫用法理を緩和すべき問題意識を示し、「社会通念上相当と認められない解雇は権利の濫用であるとして無効とする」旨の現在の制度を改めることは、多くの失業者を生じさせるおそれがあり、適当でない。