

規制影響分析書

平成 20年 10月

規制の名称	日雇派遣の原則禁止等の労働者派遣事業の規制の強化		
主管部局・課室	職業安定局需給調整事業課		
関係部局・課室			
関連する政策体系			
基本目標	IV	経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること	
施策目標	1	労働力需給のミスマッチの解消を図るために需給調整機能を強化すること	
施策目標	1-1	公共職業安定機関等における需給調整機能を強化すること	
個別目標	4	労働者派遣事業、職業紹介事業等の適正な運営を確保すること	

1. 現状・問題分析とその改善方策(規制の新設・改廃の必要性)

① 日雇派遣の原則禁止
労働者派遣は派遣元及び派遣先の双方が必要な雇用者責任を果たすことを前提として認められるものであるところ、日雇派遣についてはあまりにも短期の雇用・就業形態であることから必要な雇用者責任が果たされないおそれが高く、このような形態の労働者派遣を認めることは、労働者保護を図る観点からは適当ではない。

② グループ企業内派遣の8割規制等
労働者派遣事業は労働力需給調整機能等を果たすことを前提として認められるものであるところ、グループ企業派遣等は当該機能を果たしているとはいえないため、一定の制限が必要である。

現状・問題分析に関連する指標						
		H15	H16	H17	H18	H19
1	雇用契約が1日単位の労働者数					約5万 1千人
2	調査対象事業所で派遣労働者のうちグループ企業内に派遣している労働者(人日換算)の比率の平均(%)					81.8

(調査名・資料出所、備考)
指標1は、「日雇い派遣労働者の実態に関する調査(平成19年)」(厚生労働省)による。なお、同調査は、平成19年6月中旬から7月末にかけて、東京及び大阪の10社に対し行ったもの。
指標2は、「グループ企業間で労働者派遣を行う事業所に関する調査」(厚生労働省)による。なお、同調査は、平成20年3月に、平成19年2月1日から平成20年2月1日の間に許可の更新がされた派遣元事業所から、大企業の名を冠する、又は大企業のグループ企業であることが判明している事業所を抽出して、調査したもの。

2. 規制の新設・改廃の内容・目的

内容・目的
① 日雇派遣の原則禁止 日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者について労働者派遣を行うことを、原則として禁止する。
② グループ企業内派遣の8割規制等 派遣元事業主がグループ企業に対して行う労働者派遣の割合を8割以下に制限すること、及びその割合の報告を義務付けるとともに、割合制限違反や報告義務違反について指導等を行い、これに従わない場合には行政処分を行うことができることとする等の措

置を講ずる。
根拠条文

3. 便益及び費用の分析

(1) 期待される便益

【派遣労働者・事業主への便益】 （便益分類：A） 必要な雇用者責任が果たされない形態の労働者派遣が禁止されることにより、労働者保護を図ること、及び需給調整機能の適正化が図られること等が期待できる。
--

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

(2) 想定される費用

【遵守費用】 （費用分類：C） 派遣元事業主は、原則として日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者について労働者派遣を行うことができず、また、グループ企業外の派遣先を確保する等の必要がある。
【行政費用】 （費用分類：C） 派遣元、派遣先及び派遣労働者に対して周知するための費用が発生する。
【その他の社会的費用】 （費用分類：B） その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。

※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

(3) 便益と費用の関係の分析結果（規制の新設・改廃の総合的な評価）

派遣元事業主及び派遣先は、一定の規制が課せられることとなるが、施行までの準備期間を確保しており、日雇派遣の禁止については職業紹介により対応できること等から、労働者保護が図られ、適正な需給調整機能が果たされること等の便益の方が大きいものと考えられる。
--

4. 代替案との比較考量

(1) 想定される代替案

日雇派遣、グループ企業内派遣を全面的に禁止する。

(2) 代替案の便益及び費用の分析

①期待される便益

【派遣労働者・事業主への便益】 （便益分類：A） 例外のない規制により、労働者保護を図ることが期待でき、また、需給調整機能の適正化が図られることが期待できる。

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

②想定される費用

【遵守費用】 （費用分類：C） 新設する規制の遵守費用に加えて、適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれのない日雇派遣や、需給調整機能を果たしているものとして認められる範囲のグループ企業派遣も禁止される。
【行政費用】 （費用分類：C） 派遣元、派遣先及び派遣労働者に対して周知するための費用が発生する。
【その他の社会的費用】 （費用分類：B） その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。

※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

③便益と費用の関係の分析結果(新設・改廃する規制との比較)

代替案では、適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれのない日雇派遣や、需給調整機能を果たしているものとして認められる範囲のグループ企業派遣も禁止され、規制を要しないものまで規制されてしまうこととなるため、新設する規制の方がより適当である。

5. 有識者の見解その他関連事項

労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正について」(平成20年9月24日)において以下のとおり報告されている。

II 具体的措置について

1 日雇派遣について

日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者について、原則、労働者派遣を行ってはならないものとするのが適当である。

その場合、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めるのが適当である。

5 労働力需給調整機能の強化について

(3) グループ企業派遣等について

グループ企業(親会社及び連結子会社)内の派遣会社が一の事業年度中に当該グループ企業に派遣する人員(定年退職者を除く)の割合を8割以下とする義務を派遣元事業主に課すのが適当である。

その際、割合についての報告制度を設けるとともに、8割を超えている場合には、指導、勧告、許可の取消し等の各措置を順次行うこととするのが適当である。

また、離職した労働者(定年退職者を除く)を元の企業に派遣することについて、離職の後1年間は禁止するのが適当である。

6. 一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件

改正法の附則において、この法律の施行後5年を目途として、当該改正法の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。