

労働者派遣制度に関する提言等(追加)

○各種要請、要望等 P 1

○各党の労働者派遣法改正案 P 4

各種要請、要望等

※ 平成20年2月15日～平成20年5月16日に厚生労働省に要請書等の提出があったもの（同一団体から複数提出があったものについては、そのうち最新のもの）のうち、労働者派遣制度全体の見直しに係る主な部分を抜粋した（個別事案について行政指導を求めるもの、地域別の団体からのもの等については除いている。）。なお、一部の要請書等について、要請日前に事前送付された写し等から抜粋しているものがある。

(1) 生活と権利のための外国人労働者総行動実行委員会（平成20年3月10日要請）

第3部 派遣・偽装請負問題について

- (1) 製造業への派遣を禁止し、派遣が認められる範囲を以前の専門分野に限定すること。
- (2) 労働者を供給する者が請負を装って労働者を供給している場合（雇用契約書の有無や契約内容の確認）、労働者派遣事業者として扱わず、職業安定法施行規則第4条を適用すること。
- (3) 違法な労働者供給状態の解消により失職した労働者は、元請が直接雇用をすること。
- (5) 派遣業者の形態が認められても、労働基準法違反や3保険の未加入などが認められた場合は、即刻派遣業の許可を取り消し、元請に労働者の直接雇用をさせること。
- (6) 派遣業者の形態が認められても、すでに1年以上雇用されている労働者には、即時元請から雇用申し込みを行わせること。

(2) 全国労働組合総連合（平成20年3月24日要請）

1. 労働者派遣法を抜本的に改正し、派遣労働者の権利保護を目的とする「派遣労働者保護法」を制定すること。
 - (1) 日雇い派遣を直ちに禁止すること。
 - (2) 労働者派遣は臨時的・一時的なものであるという労働者派遣法の本来の趣旨に沿って、派遣を常用型派遣を基本に、専門業務のみに限定すること。
 - (3) 派遣労働者の雇用安定と権利保護を強化すること。そのため現行法における「雇用申入れ義務」について以下のように改正すること。
 - ① 現行の派遣期間を超える派遣労働者への「雇用努力義務」および「雇用契約申込み義務」は派遣先企業の直接雇用義務とし、雇用形態は期間の定めのない常用雇用とすること。

- ② 派遣労働者を派遣先が直接雇用した場合は当該事務所の同種・類似の業務の労働者と賃金・労働条件を均等待遇とすること。
- (4) 派遣元のマージン率の上限を設定し、派遣労働者の賃金が不当にダンピングされることのないよう規制すること。
- (5) 貸金業との兼業は禁止し、「もっぱら派遣」の規定強化など派遣事業者の認可基準を厳格化すること。「もっぱら派遣」については、派遣元がその労働者の2分の1以上を特定の企業に派遣することを「もっぱら派遣」と法律に規定し、禁止すること。
- (6) 派遣元、派遣先が違法な派遣を行い、それを受け入れた場合は、労働者の就労時にさかのぼって派遣先企業との雇用関係が発生する「みなし規定」を設けること。
- (7) 派遣労働者が加入する労働組合の派遣先企業との団体交渉権を措置すること。
- (8) 偽装請負や違法派遣の根絶にむけ、発注企業・派遣先企業、派遣元企業・請負企業に対する指導・監督を強化すること。

(3) 全国ユニオン（平成20年3月14日要請）

第2 派遣労働者の権利と労働者派遣法改正

2、日雇い派遣の規制について

ワーキングプアの温床となり、また、労働災害が多発している「日雇い派遣」について、小手先・見せ掛けだけの規制にとどまらず、労働者派遣法の抜本的な改正により日雇い派遣を禁止されたい。（略）

3、労働者派遣法改正の方向性について

「2ヶ月以下の派遣規制」では「日雇い派遣」の規制にはならないので、労働者派遣法を以下の方向で改正されたい。

- ① 派遣対象業務の専門業務への限定
- ② 常用型派遣を原則とする労働者派遣制度への転換（登録型派遣の原則禁止）
- ③ マージン率の上限規制

(4) 平和と民主主義をめざす全国交歓会・首都圏なかまユニオン・貧困へのオルタナティブ！若者ネットワーク・偽装請負を内部告発した原告団（平成20年3月28日要請）

【3月10日付け要請書】

- ① 日雇い派遣という労働形態の原則禁止を求めます。

【3月28日付け要請書】

- ① 偽装請負があったと認められる場合、厚生労働省として、偽装請負を行っていた発注企業に対して、職安法、派遣法の趣旨に基づき、直接雇用するように毅然とし

た態度で、厳しく指導するよう求めます。

- ② 偽装請負があったと認められる場合、派遣先企業の企業名をただちに公表するよう求めます。
- ③ 偽装請負があったと認められる場合、派遣先企業に対する罰則がないに等しく、また、現行罰則を適用した事例がほとんどありません。違法に違法請負を受入れている企業に対して厳格に罰則を適用して下さい。また、罰則そのものを強化するよう求めます。
- ④ 「直接雇用」をする場合、派遣先での「期間工」など短期の有期雇用を認めず「期間の定めのない」形で雇用することを前提に指導するよう求めます。
- ⑤ 偽装請負を内部告発した者に対して被告発者（企業）からの報復行為（解雇・業務内容の変更・精神的な嫌がらせなど）に対して、現行罰則規定を厳格に適用するとともに、罰則そのものを強化するよう求めます。
- ⑥ （略）厚生労働省は、偽装請負を悪用してきた企業の直接雇用責任、およびその直接雇用が長期的・安定的であるべきことを明確に表明するよう求めます。

(5) 偽装請負を内部告発する非正規ネット（平成20年4月11日要請）

1. 偽装請負があったと認められた場合、厚生労働省として発注先企業に対し、職安法、派遣法の趣旨に基づき、直接雇用をするように厳しく勧告してください。
2. 発注先企業が「直接雇用」をする場合、「期間工」など短期の有期雇用を認めず、業務取扱要領の定め通り「期間の定めのない」形で雇用するよう勧告して下さい。
3. （略）
4. 偽装請負があったと認められる場合、発注先企業の企業名をただちに公表するよう求めます。
5. 偽装請負があったと認められる場合、発注先企業に対する罰則がないに等しく、また、現行罰則を適用した事例がほとんどありません。違法に偽装請負を受入れている企業に対して厳格に罰則を適用して下さい。また、罰則そのものを強化するよう求めます。
6. 偽装請負を内部告発した者に対して告発された企業側からの報復行為（解雇・業務内容の変更・精神的な嫌がらせなど）に対して、現行罰則規定を厳格に適用するとともに、罰則そのものを強化するよう求めます。

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要綱（案）

第一 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の一部改正

一 均等待遇の原則

労働者派遣をし、又は労働者派遣の役務の提供を受ける場合においては、労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な待遇の確保が図られるべきものとする。

二 二月以下の期間の定めのある雇用契約の禁止

1 派遣労働者に係る雇用契約は、期間の定めのないもの又は二月を超える期間の定めのあるものでなければならぬものとする。

2 派遣労働者に係る二月以下の期間の定めのある雇用契約は、二月に一日を加えた期間の定めのある雇用契約とみなすものとする。

三 専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われる労働者派遣事業に対する規制の徹底等

1 労働者派遣事業を行う者は、第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合を除き、各事業年度において提供する労働者派遣の役務のうち五分の四以上のものを、一の派遣先に対して提供してはならないものとする。

2 第七条第一項第一号の規定及び1の適用に当たっては、法人及びその子法人（法人がその総株主の議決権の過半数を有する株式会社その他の当該法人がその経営を支配している法人として厚生労働省令で定めるものをいう。）から成る企業集団は、一の派遣先とみなすものとする。

四 派遣先の責任の強化

1 時間外労働、休日労働等に関する契約内容の遵守

イ 派遣先は、労働者派遣契約に時間外労働若しくは休日労働をさせることができる旨の定めがないにもかかわらず、派遣労働者に時間外労働若しくは休日労働をさせ、又は労働者派遣契約に時間外労働若しくは休日労働をさせることができる旨の定めがある場合において、当該定めを範囲を超えて派遣労働者に時間外労働若しくは休日労働をさせる等労働者派遣契約の定めを反して派遣労働者を使用してはならないものとする。

ロ 派遣元は、第四十二条第三項の規定による派遣先からの通知を受けたときは、当該派遣先に労働者派遣をした派遣労働者に、派遣就業をした日並びに派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間について確認を求めなければならないものとする。

2 年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの禁止

派遣先は、年次有給休暇を取得した派遣労働者に対して、不利益な取扱いをしてはならないものとする。

3 育児休業を理由とする不利益取扱い等の禁止

イ 派遣先は、派遣労働者が育児休業の申出をし、若しくは育児休業をしたこと、介護休業の申出をし、若しくは介護休業をしたこと又は子の看護休暇の申出をし、若しくは子の看護休暇を取得したことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないものとする。

ロ 派遣先は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する派遣労働者又は要介護状態にある家族を介護する派遣労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）第十七条第一項（同法第十八条第一項において準用する場

合を含む。以下同じ。）の規定により時間外労働を制限される場合には、同法第十七条第一項の制限時間を超えて労働時間を延長してはならないものとする。

ハ 派遣先は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する派遣労働者又は要介護状態にある家族を介護する派遣労働者が育児・介護休業法第十九条第一項（同法第二十条第一項において準用する場合を含む。）の規定により深夜業を制限される場合には、深夜において労働させてはならないものとする。

4 未払賃金に関する責任

派遣先は、自己が受け入れた派遣労働者に関し、派遣元が賃金（当該派遣労働者を当該派遣先が受け入れていた期間に係るものに限る。）を支払期日の経過後なお支払っていないときは、当該派遣元と連帯して、当該賃金を支払う責任を負うものとする。ただし、当該賃金について、賃金の支払の確保等に関する法律第七条の規定により立替払が行われるべき場合には、その価額の限度において、派遣先は、当該賃金の支払の責めを免れるものとする。

5 健康保険料等に関する責任

派遣先は、自己が受け入れた派遣労働者に関し、派遣元が法令に違反して当該派遣元の負担する健康保険料、厚生年金保険料、労災保険料又は雇用保険料（当該派遣労働者を当該派遣先が受け入れた期間に係るものに限る。）を納付しないときは、当該派遣元と連帯して、これらの保険料を納付する責任を負うものとする。

6 派遣労働者に対する安全衛生教育

派遣先は、派遣労働者を受け入れたときは、当該派遣労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならないものとする。

7 定期健康診断等の代行

派遣先は、派遣元が労働安全衛生法第六十六条第一項の規定に違反して派遣労働者に対して健康診断を行っていない場合において、当該派遣労働者が同項の規定により派遣先が行う健康診断を受けることを希望したときは、当該健康診断を受けさせなければならないものとする。この場合において、当該派遣先は、当該派遣元に対し、当該派遣労働者に対する健康診断に要した費用を請求することができるとすること。

8 労災保険の保険給付の請求に係る便宜の供与

派遣先は、派遣労働者等が業務上の事由又は通勤による負傷、疾病、障がい又は死亡に関して労働者災害補償保険法に基づく保険給付を請求する場合においてその請求を円滑に行うことができるようにするため、必要な便宜を供与しなければならないものとする。

9 性別を理由とする差別の禁止

イ 派遣先は、派遣労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）について、派遣労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないものとする。

ロ イは、派遣先が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性派遣労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではないものとする。

10 派遣元に対する個人情報提供の要求の制限

派遣先は、派遣元に対し、第三十五条各号に掲げる事項を除き、派遣労働者の個人情報であつて当該派遣労働者の業務遂行能力に関しないものを提供することを求めてはならないものとする。た

だし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでないものとする。

11 団体交渉の応諾

派遣先の使用者は、派遣労働者が加入する労働組合の代表者等と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒んではならないものとする。

五 罰則の強化

1 違法な労働者派遣事業を行った法人に対する罰則の強化

法人の代表者又は法人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人の業務に関して、①から③までの違法行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人に対してそれぞれ①から③までの罰金刑を科するものとする。

① 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での労働者派遣 二十万円以上三億円以下の罰金刑

② 港湾運送業務、建設業務、警備業務等への労働者派遣、一般派遣元事業主による名義貸し、無許可での一般労働者派遣、一般労働者派遣の許可に係る不正行為、事業停止命令違反及び特定派遣元

事業主による事業廃止命令違反 一億円以下の罰金刑

③ 無届での特定労働者派遣、特定派遣元事業主による名義貸し及び業務改善命令違反 三千万円以下の罰金刑

2 派遣先に対する罰則の新設

イ 労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る派遣労働者を港湾運送業務、建設業務、警備業務等に従事させたときは、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処するものとする。

ロ 派遣元が無許可で一般労働者派遣事業を行っていることを知りながら、当該派遣元から派遣される労働者を自らの指揮命令の下に労働させた者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処するものとする。

ハ 派遣元が無届で特定労働者派遣事業を行っていることを知りながら、当該派遣元から派遣される労働者を自らの指揮命令の下に労働させた者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処するものとする。

二 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に
関して、イからハまでの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、
それぞれの罰金刑を科するものとする事。

六 派遣労働者に対する明示事項の拡大

派遣元が労働者派遣をしようとするときに第三十四条の規定により派遣労働者に対してあらかじめ明
示しなければならない事項に、次の事項を追加するものとする事。

- ① 当該派遣労働者の賃金に関する事項
- ② 当該労働者派遣に係る派遣労働者一人当たりの派遣料金に関する事項
- ③ ②の派遣料金に占める①の賃金の割合
- ④ 健康保険、厚生年金、労災保険及び雇用保険の適用に関する事項
- ⑤ 派遣元の負担する健康保険料、厚生年金保険料、労災保険料及び雇用保険料の率

七 派遣先に対する通知事項の拡大

- 1 派遣元が労働者派遣をするときに第三十五条の規定により派遣先に対して通知しなければならない

事項に、次の事項を追加するものとする。

- ① 当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金の計算方法
- ② 当該労働者派遣に係る派遣労働者が健康保険組合の組合員である場合には、当該健康保険組合に對して派遣元の負担する健康保険料の率
- ③ 派遣元の負担する労災保険料の率
- ④ 当該労働者派遣に係る派遣労働者について育児・介護休業法に基づき時間外労働又は深夜業が制限される場合には、その旨

⑤ 当該労働者派遣の期間中に派遣元において実施する予定の派遣労働者に対する教育訓練の時期及び内容

2 派遣元は、第三十五条の規定により派遣先に通知した事項に変更があつたときは、その旨を当該派遣先に通知しなければならないものとする。

八 派遣先の労働組合等に対する通知

派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けるときは、当該派遣先の労働組合（当該派遣先の事業所に

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者）に対し、次の事項を通知しなければならないものとする。

- ① 派遣労働者が従事する業務の内容
- ② 派遣就業の場所
- ③ 派遣労働者の人数
- ④ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ⑥ 派遣元の氏名又は名称
- ⑦ 派遣料金の額
- ⑧ 当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金の計算方法
- ⑨ 健康保険、厚生年金、労災保険及び雇用保険の適用に関する事項
- ⑩ その他厚生労働省令で定める事項

九 事業運営の状況に関する情報の公開

1 労働者派遣事業を行う者は、派遣労働者になろうとする者及び労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が派遣元を適切に選択することができるよう、労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業運営の状況に関する情報を公開しなければならないものとする事。

2 1により労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業運営の状況に関する情報を公開するに当たっては、次の事項を明らかにしなければならないものとする事。

- ① 派遣労働者の数
- ② 派遣先の数
- ③ 労働者派遣契約の契約期間別の件数
- ④ 派遣料金の額
- ⑤ 派遣労働者の賃金の額
- ⑥ ④の派遣料金の額に占める⑤の賃金の額の割合
- ⑦ 派遣労働者に対する教育訓練の実績
- ⑧ その他厚生労働省令で定める事項

第二 職業安定法の一部改正

一 違法な労働者供給事業を行った法人に対する罰則の強化

法人の代表者又は法人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人の業務に関して、①から③までの違法行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人に対してそれぞれ①から③までの罰金刑を科するものとする。

① 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の不自由を不当に拘束する手段による労働者供給及び公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での労働者供給 二十万円以上三億円以下の罰金刑

② 労働者供給事業の許可に係る不正行為、事業停止命令違反及び無許可での労働者供給 一億円以下の罰金刑

③ 業務改善命令違反、虚偽広告等による労働者供給及び労働条件が法令に違反する工場事業場等のための労働者供給 三千万円以下の罰金刑

第三 雇用保険法の一部改正

短時間労働者及び派遣労働者について、雇用される期間が一年未満であっても被保険者とするものとする。

ること。

第四 その他

施行期日その他所要の規定を設けるものとする。