

## 論点に係る公労使意見及びヒアリング時の発言

(「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」関係)

労働者、使用者及び公益代表意見については、「労働者派遣制度に関する検討課題に係る労働力需給制度部会における公労使意見について」(平成19年12月25日労働力需給制度部会資料)中の意見を、論点ごとに記載した。

また、ヒアリング時の発言については、第3回研究会及び第4回研究会におけるヒアリング時の発言を適宜整理し、論点ごとに記載した。

## 1 違法派遣の是正について

(1) 違法派遣の場合において、その是正を図りつつ、派遣労働者の保護にも資する手法として、派遣先に雇用契約申込みを行わせることや、「みなし雇用」を導入することが考えられるが、その対象となる範囲や労働条件の設定を含め、どのように考えるか。

## 【労働者代表意見】

- ・ 無許可・無届事業者や許可基準を満たしていない事業者から受け入れた場合、派遣先が特定行為を行い、当該派遣労働者を受け入れた場合、偽装請負や禁止業務への派遣の場合は、派遣先での期間の定めのない直接雇用とみなす制度を設けることを検討すべき。
- ・ 偽装請負など派遣法違反があった場合は、受け入れていた労働者を派遣先で期間の定めのない直接雇用とすることとしてはどうか。こうしたみなし規定を導入すれば派遣先は優良な派遣元しか利用しなくなる。

## 【使用者代表意見】

- ・ 一定期間を超えれば派遣先での雇用とみなすことについては、企業がその前に契約を打ち切ることが予想され、労働者の雇用がかえって不安定になるため反対。派遣期間制限超過後の受入れについても、違法派遣についても、まずは法律に基づいた是正を前提とし、即座に派遣先の直接雇用とみなす制度は不合理。個別のケースごとに判断し、その上で直接雇用するよう是正勧告が出された場合は従うというのが合理的な在り方だと考える。
- ・ 派遣先企業にとっては、業務遂行能力だけで人を採用するわけではない。組織的な都合だけでなく、本人が将来にわたって組織責任を負うことができるかどうかなど、様々な要素を勘案して採用を決める。このため直接雇用とみなす制度や社員登用制度のように、一律に雇用義務を課すべきではない。

(2) 現行では、違法派遣の是正のための派遣先に対する措置として、勧告・公表の規定が設けられている。違法派遣の防止・是正をさらに実効あるものとするため、特に派遣先に対する制裁措置の強化を含め、どのような対応が考えられるか。

**【労働者代表意見】**

- ・ 行政の指導・監督をいっそう強化するとともに、法違反に対する罰則を強化し、違反した事業者の企業名公表の対象を拡大すべき。

**【使用者代表意見】**

- ・ 違法行為に対しては厳正に対応すべき。

**【ヒアリング時の発言】**

- ・ 派遣法違反の場合の罰則規定については、派遣先に対してあまり罰則規定がない。派遣元に対しては厳しい罰則規定があるということから考えると不均衡であり、その責任に見合ったものが必要。＜J S G U（第3回）＞

2 今般の派遣元指針の改正により、派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、派遣料金の額や派遣労働者の賃金の額に関する情報を公開することとしているが、これに加え、どのような対応が考えられるか。（第7回研究会資料1の再掲）

**【労働者代表意見】**

- ・ 派遣元の情報開示は必要。

**【使用者代表意見】**

- ・ 派遣料金に占める賃金の比率をHPで公開している派遣会社もある。このようないい派遣元を育てていくことが必要。
- ・ 情報開示については、派遣元事業主の適正な事業運営を阻害するものにならないよう慎重に議論すべき。

**【公益代表意見】**

- ・ 利用者が派遣事業者を適切に選択できることに資するよう、情報公開などの形で、派遣元事業主の事業の状況等の透明化を図っていくべきではないか。

3 その他労働者派遣事業の適正な運営及び適正な派遣就業の確保を図るため、どのような対応が考えられるか。特に、①法令遵守を徹底するため、その内容等について周知・説明を行わせること、②欠格事由、許可基準の在り方、③労働者派遣事業適正運営協力員制度の在り方について、どのように考えるか。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 労働者派遣事業適正運営協力員制度の権限・機能強化について検討すべき。
- ・ 労働者派遣事業の許可基準を厳格化すべき。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 偽装請負等の指導監督に関し、企業が有効なコンプライアンス対策をとれるよう、都道府県労働局ごとの判断基準・対応方針を具体的かつ実務に沿った内容で統一すべき。

#### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 一般労働者派遣事業は許可事業になっており、通常の企業以上に人を扱う会社ですから、通常以上のモラルが要求される。その中で違反をしたのであれば、取消しも十分に考えてやっていく必要があるのではないかと。＜J S G U（第3回）＞
- ・ 派遣先が派遣のことをよく知らないということで違反行為が起こることもあるので、派遣先に派遣のことをよく理解させるためには、派遣先責任者の講習の義務を課したらどうか。＜J S G U（第3回）＞
- ・ 参入時規制や適正でない場合の排除も含めて、健全な派遣元事業主を選択できるようにしてほしい。＜派遣先（第4回）＞
- ・ 労働者派遣は価値観・働き方の多様化の中で重要な選択肢の一つでもあり、より使いやすく、且つ判り易い制度としてほしい。＜派遣先（第4回）＞
- ・ 派遣元事業主から聞かされていた話と派遣先での業務内容が異なっていたため対応を求めたが、是正されなかった。＜派遣労働者：登録型（第4回）＞