

労働者派遣制度に関する提言等

1 規制改革推進のための第2次答申（抄）（平成19年12月25日 規制改革会議）

4 機会均等の実現

(1) 労働分野

【具体的施策】

①多様な働き方を選び得る派遣・請負労働の実現

イ 派遣と請負の区分の具体的当てはめの一層の明確化【平成20年度中に検討】

労働者供給事業は職業安定法第44条で原則禁止されているが、その例外として労働者派遣事業は労働者派遣法で認められている。さらに、労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行うことを目的として、派遣と請負の事業区分に関する基準（37号告示）が定められている。

現行の37号告示は、①請負事業主が自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、②請負事業主が業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することの双方を確保する観点から、その具体的基準を定めており、さらに、労働者派遣事業関係業務取扱要領（要領）において、37号告示の解釈をより詳細に示している。

労働者派遣法の適正な運用を確保するため、37号告示や要領の具体的な当てはめについて、監督及び指導が適切に行われているかを検証しつつ、請負事業主にとってより明確となるようにするための検討を行うべきである。

ウ 紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁【平成20年度中に検討】

紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接については、平成17年度以降、今日にいたるまで、その解禁のための条件整備等について、労働政策審議会における検討が行われている。

派遣労働者の配置については、雇用主である派遣元事業主が当該派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断して行うことが基本とされ、事前面接の禁止は、派遣労働者の就業機会が不当に狭められないようにすること等に目的があるとされているが、労働者派遣の役務を現実に提供するのは、生身の人間である派遣労働者であって、機械やロボットではない。また、派遣労働者のなかには、派遣先のことを知っておきたいと願う声もある。

厚生労働省が実施した「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年）においても、派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者ともに、8

割前後が「認められてよい」又は「場合によっては認められてよい」と回答している。現行の制度では、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問を行うことは可能であり、事前面接を解禁する必要はないという意見や、認めるとしても派遣先が派遣労働者の採否を決めるのはおかしな話であるので、その範囲を限定すべきであるという意見もある。一方、労働者側の好みを顕示することは可能だが、派遣先の好みを顕示できないこともあり、派遣先における不適合（ミスマッチ）が起こっているという指摘もある。

そこで、派遣先における不適合（ミスマッチ）から生じる中途解約等の問題の発生を未然に防止するためにも、上記のような課題を解決して紹介予定派遣以外の派遣における事前面接を解禁するための条件整備について、引き続き検討を行うべきである。

エ 派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し【平成20年度中に検討】

平成15年の派遣法改正により、新たに設けられた派遣労働者に対する雇用契約の申込み義務についても、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁と同様、平成17年度以降、今日にいたるまで、労働政策審議会における検討が平行して進められている。

ここにいう雇用契約の申込義務とは、①派遣受入れ期間に制限のある業務（26業務以外の業務）については、派遣先が期間制限を超えて派遣労働者を使用しようとする場合に、②派遣受入れ期間制限のない業務（26業務）については、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先がその業務に労働者を雇い入れようとする場合に、それぞれ課せられるものであるが、その導入の根拠は、①派遣先による期間制限違反を未然に防止すること、②派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えることにあるとされている。

他方、この雇用契約の申込み義務については、使用者には本来「採用の自由」（雇用契約締結の自由）があり、法は原則としてこれに介入すべきではないこと等を理由に、このような不自然な規制は撤廃すべきであるとの指摘があるほか、26業務については、雇用契約の申込み義務が新たに課せられたことによって、派遣先が3年を超えて同一の派遣労働者を使用することに慎重になり、その結果、派遣労働者の雇用がかえって不安定なものとなることを懸念する声もある。

また、26業務の常用雇用型は、派遣元において雇用の安定が図られているため、雇用契約申込義務などの諸規制は撤廃すべきという意見がある一方、常用雇用型であっても雇用期間の定めのあるものもあり、雇用契約申込義務が不要とはいえないという意見もある。

したがって、雇用契約の申込み義務については、その施行状況、今後の影響の見通し等を踏まえ、引き続き検討を行うべきである。

II 労働者生活を取りまく現状と課題

3-4 労働者保護で問題が指摘される登録型派遣

派遣労働には、派遣元に登録し、派遣就労期間のみ派遣元と雇用契約を結ぶ登録型派遣と、常に派遣元に雇用されている常用型派遣の2種類がある。派遣で働きたい労働者も一定程度いる。しかし、登録型では、派遣元との雇用契約期間が常用型に比べて短期であり、細切れ契約となっていることは、雇用の安定にとって問題が大きい。賃金等の処遇についても、特に、登録型の非26業務は年収234万円程度であり、通勤費の支給がないケースも多い。教育訓練の受講や社会・労働保険の適用についても登録型は常用型に比べ、低い水準にある。

また、現在、「日雇い派遣」と呼ばれる「派遣」が社会問題となっている。「日雇い派遣」は、雇用の不安定さはもちろんのこと、「データ装備費」等の名目での不当な賃金控除、就業条件・労働条件明示の不徹底、教育訓練の未実施、社会・労働保険の未加入等、労働者派遣法・労働基準法の違反、制度趣旨の逸脱等の問題が指摘されており、法整備をはじめ早急な対応が必要である。

連合は、労働者派遣制度は、創設当初の原則に立ち返るべきと考えている。当面の措置としては、登録型の非26業務について、禁止を含めた方向での抜本的見直しが必要である。連合は、労働者保護をはかる視点から、諸外国におけるみなし雇用制度、派遣元・派遣先の連帯責任、均衡・均等待遇原則等を参考に、労働者派遣法の見直しを求めていく。

3-5 派遣／請負活用時の労使協議の充実が必要

雇用労働者全体に占める非正規労働者の割合は3分の1を超えているが、中でも、90年代後半以降の労働者派遣法の規制緩和やリストラを背景に、派遣労働者や請負で働く労働者が増加している。派遣や請負をめぐるのは、雇用の不安定さ、処遇の格差や偽装請負・違法派遣等、さまざまな問題が指摘されている。

では、労働組合は派遣・請負労働の課題に対してどのように向き合っているのだろうか。

連合が2006年10月に実施した調査によれば、派遣や請負等の外部人材を活用している企業は全体の63%に上る。このうち、どの業務に派遣／請負を活用するのかについての労使協議の状況は、「協議あり」は1割前後、「報告のみ」は2～3割、「報告なし」は5割を超えている。また、技術水準の確保や法令遵守のためには、しっかりとした事業者と契約することが求められるが、活用する事業者については報告もされない組合が6割に及ぶ。

労働者派遣法には、自由化業務で1年を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合には、派遣先労働組合に通知・意見聴取するとの規定がある。また、厚生労働省は製造業の請負労働者の雇用の安定等のために「発注者が講ずべき措置に関するガイドライン」を2007年6月に策定した。労働組合は、これらを活用しつつ、派遣／請負労働について、労使協議を充実させることが必要である。

3 2008年版経営労働政策委員会報告 日本型雇用システムの新展開と課題（抄）
（（社）日本経済団体連合会）

第3章 生産性向上・多様な働き方を可能とする制度の整備

1. 外部労働市場の機能改善－特に若年等雇用問題への対応

(1) 需給調整機能の強化・職業能力の向上

③ 労働市場の需給調整機能強化のための制度整備

労働者派遣制度も、労働市場における求人企業と求職者の斡旋を通じ、需給調整に大きな役割を果たしている。多様な働き方の普及とともに、積極的に派遣という就労形態を選択する者もいる。したがって、労働者派遣制度がさらに改善されれば、全体の需給調整機能の向上につながることを期待される。

労働者派遣制度をめぐっては、当面、紹介予定派遣と特定労働者派遣についての規律の見直しが必要である。

まず紹介予定派遣制度については、求人企業と求職者双方のニーズが一致すれば、直接雇用への転換という点で大きな効果をもたらす。2005年度実績では、紹介予定によって派遣された者のうち約6割は直接雇用されている。若年者等雇用対策の一環としても、紹介予定派遣のさらなる活用がはかれるよう、派遣期間に関する規律を見直すことを検討すべきである。

また、労働者派遣法の目的の一つは、「派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資すること」とされているが、この点、特定労働者派遣事業（派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業）については、派遣労働者の雇用は、常用という形で安定している。したがって、特定労働者派遣事業に関しては、雇用関係と指揮命令関係が異なることから必要な労働者保護のための規律を除き、派遣期間や雇用契約申込義務などの制約は廃止する方向で見直しを検討すべきである。

※ 全国規模の規制改革要望（平成19年10月15日～11月14日までの間、政府において受け付けた全国で実施すべき規制改革の要望。以下同じ。）においても、同旨提案されている。

4 労働者派遣制度の見直しに関する緊急申入れ（平成19年12月21日 自由民主党雇用・生活調査会長）

労働者派遣制度については、現在政府部内で見直しのための検討が行われているが、日雇派遣をはじめとした短期間の派遣を繰り返すことによって働く方々をモノのように扱っている実態や、急増する偽装請負や違法派遣は、断じて許容できない。

よって、労働者派遣制度について、働く者の視点に立った雇用の安定に資する見直しを検討・実施するとともに、違法な日雇派遣や偽装請負を撲滅し、優良な派遣会社・請負会社以外は淘汰されるような社会とすべく、「緊急違法派遣一掃プラン」として、以下の事項を緊急に実施するよう申し入れる。

記

- 一、労働者の保護に欠ける日雇派遣を一掃するために、雇用契約の長期化、就業条件の明示の徹底、安全衛生措置の徹底など派遣会社・派遣先企業が守るべき事項を具体的に記載したガイドラインを創設すること。
- 二、派遣会社からの日雇派遣の報告や派遣先責任者の選任を義務付けることにより、日雇派遣の確実な把握に基づく派遣会社・派遣先企業への指導監督を行い、違法事案には行政処分や告発などを行うなど厳正に対処すること。
- 三、偽装請負の撲滅に向けて派遣先企業も含め徹底的な指導監督を行い、悪質なものについては厳正に対処するとともに、適正な請負については、請負労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずること。
- 四、派遣労働者が優良な派遣会社を選択できるよう、派遣料金など必要な事業情報について、積極的に公開するための措置を講ずること。
- 五、民間の力も活用して労働者派遣法や労働基準法等についての法令遵守を徹底するとともに、派遣労働者からの苦情や相談に懇切丁寧に対応し、指導監督を迅速に実施するための体制整備を図ること。

5 雇用政策に関する申し入れ（抄）（平成19年11月30日 公明党雇用格差是正対策本部）

労働現場では、雇用形態や生活状況において格差が指摘されている。

公明党は、正規非正規の均衡待遇の推進やいわゆるワーキングプアなど、雇用分野における格差問題について、課題や現状の問題点を現場の声を聞くことを中心に、その是正に向けた対策について検討をしてきた。

雇用の格差是正の観点から、以下の事項について、要望をする。

（1）労働者派遣制度の見直し

- 一、労働者派遣制度の見直しに当たっては、雇用の格差是正、派遣労働者の就労の安定の視点から検討を行うこと
- 一、いわゆる日雇派遣やスポット派遣については、労働条件の明示・教育訓練の実施・安全性の確保・中途解約による賃金保障などについて、労働者派遣法の趣旨、規定の遵守を徹底するため、明確な指針の作成などの措置を講ずること
- 一、また、労働関係法令の脱法行為について厳正な指導監督を実施するため、事業主の正確な実態の把握を行うこと。特に、労働者の合意を得ない天引きについては、労働基準法違反に当たるので、厳正な指導監督の実施をすること
- 一、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（労働省告示 37 号）は、労働現場の実態を正確に反映していない面があり、請負業者・発注者・労働者に混乱が生じているので、その内容を明確にする抜本的な見直しをすること
- 一、派遣先や派遣労働者による良質な派遣元事業主の選択を促進するため、派遣元事業主の情報公開を推進するための必要な措置を講ずること
- 一、日雇派遣やスポット派遣における若年労働者で、正規雇用を希望する者について、ハローワークや公共職業能力開発施設との連携を図り、各種支援策を適用して安定的な雇用への移行を目指すこと

6 偽装請負根絶と申告者等の正社員化を求める緊急申し入れ（抄）（平成19年10月22日
日本共産党国会議員団）

- 1、労働者の偽装請負の申告に基づく調査は迅速かつ適正に行うこと。違反企業の直接雇用申込義務の実施をはじめとする是正は企業任せにせず、速やかに断固とした指導を行うこと。
- 2、労働局は申告者に対して、調査状況をきちんと報告するとともに、派遣元・派遣先に対しては、申告者が雇用打ち切りや労働条件切り下げ等の不利益取扱いを受けないよう、指導すること。
- 3、「直接雇用申込義務」は、期間の定めのない雇用となるよう指導すること。
- 4、偽装請負を根絶し安定した雇用とするためには、現行労働者派遣法では極めて不十分であり、偽装請負や派遣期間制限違反などの労働者派遣法違反については、派遣先に正規雇用されたとみなす規定を設けることをはじめ、労働者の立場にたった法改正を早急に図ること。

7 各種要請、要望等

※ 平成19年11月1日～平成20年2月14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）及び全国規模の規制改革要望（厚生労働省が制度の所管省庁とされているもの）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) 主として規制強化に関する要望

ア 全国労働組合総連合（平成20年2月13日要請）

労働者派遣法規制緩和の検討をやめ、有期雇用契約や労働者派遣対象業務はあくまでも例外的・一時的なものに限定し、契約の更新をする場合は、期間の定めのない契約で常用雇用とすること。また、派遣労働者とりわけ登録型派遣労働者の雇用と権利を保護する具体的措置をとること。偽装請負、違法派遣に対する行政指導・規制の強化をおこなうこと。

イ 全日本金属情報機器労働組合（JM IU）（平成20年2月13日要請）

1. 労働者派遣に係る要求

「偽装請負」や「日雇い派遣」「スポット派遣」などが大きな社会問題となるなか、厚生労働省は悪質な派遣会社への改善命令や「通達」や「ガイドライン」など指導を強めていますが、偽装請負などの違法派遣は今なお解消されていません。そればかりか法と行政の目をくぐりぬけたあらたな脱法行為も生まれています。これでは派遣・請負労働者の雇用の安定、権利保護をはかることはできません。

- (1) すべての事業場を対象に労働者派遣法違反を点検し、「偽装請負」など違反企業に対しては、当該労働者の直接雇用を基本に指導を強化すること。
- (2) 「間接雇用の禁止」という国際労働基準と戦後労働法制の基本理念を土台に、下記の項目にしたがい「労働者派遣法」を見直し、「派遣・請負労働者保護法」に改めること。
 - ① 「登録型派遣」を禁止し、「常用型派遣」のみとすること。また、「日雇い派遣」「スポット派遣」を禁止すること。
 - ② 労働者派遣の受入並びに期間延長に際しては、労働者派遣契約並びに労働組合（従業員代表）との協定の行政への届け出を義務づけること。
 - ③ 派遣対象業務を労働者派遣法制定当時（86年）の13業務に戻すこと。
 - ④ すべての業務について派遣受入期間の上限を1年とし、1年以上継続している業務に従事する派遣労働者については黙示の雇用契約があるとみなすこと（たとえ、労働者派遣を受け入れていなくても業務が1年以上継続している場合を含む）。

- ⑤ 法で禁止されている労働者派遣を受け入れた場合は、当該派遣業務に従事する派遣労働者とのあいだに黙示の雇用契約があるとみなすこと（請負契約が存在する場合でも実態が労働者派遣の場合を含む）。
- ⑥ 派遣と請負の区分については、告示にもとづき厳格におこない、「技術指導」や「出向」を名目にした派遣先の脱法行為を認めないこと。
- ⑦ 派遣先企業を含め、法違反への指導と罰則の規定を抜本的に強めること。
- ⑧ ひとつの事業所のなかでさまざまな雇用形態や指揮命令のもとではたらく労働者が混在する場合について、労働者の就労や業務、労働条件の決定に係る実質的な支配の実態に即して「使用者責任」を明確にし、請負労働者等の雇用の安定と権利保護を労働法制に位置づけること。

ウ 全国ユニオン、派遣ユニオン、グッドウィルユニオン（平成20年1月31日要請）

第3 労働者派遣法関連

1、～5、（略 ※厚生労働省の見解を求める要請）

6、労働者派遣法の改正について

派遣制度の規制緩和が格差を拡大し、「ワーキングプア」「ネットカフェ難民」を生み出しました。格差を是正し、「ワーキングプア」をなくしていくための労働者派遣法改正の方向性について厚生労働省の見解を明らかにされたい。

全国ユニオンは、以下の方向で派遣法を抜本改正することを要求します。

- 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
- ③ マージン率の上限規制

(2) 主として規制緩和に関する要望

ア 特定非営利活動法人日本情報技術取引所（平成20年1月25日）

- 1 労働者派遣法40条の5（以下、「法40条の5」という。）は、「派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（第40条の2第1項各号に掲げる業務に限る。）について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該3年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。」と定めております。

情報サービス産業業界に身を置く我々といたしましては、法40条の5の撤廃を、以下の理由により要望いたします。

- 2 法40条の5は、もともと派遣に際して特別な技能・教育を必要としない現業労働者を念頭に置いた上、いわばその使い捨てを防止し、もって雇用の安定を図るために制定された条文でありますところ、プログラマーやシステムエンジニアのような派遣先での業務遂行にあたり専門的知識・技能が不可欠となる専門職については、従前から、各派遣元が相応の費用をかけ、労働者に対して必要な技能を十分に習得させた上で派遣を行ってきたものであり、もともと労働力の使い捨てといったことや雇用の安定といったことは問題とはならなかったものであります。

したがって、業種の如何を問わず、一律に法40条の5が適用されることについては著しい不都合が生ずるものであり、特にプログラマーやシステムエンジニアのような専門職についてその弊害は顕著であります。

- 3 以上のような弊害が明らかであるにもかかわらず、法40条の5がそのまま実効された場合には、情報サービス産業業界において以下で述べるような重大な問題が起こることは必至であると思われまます。

現在、本業会では採用難が続いておりますところ、経験者一人の採用コストは、人材育成のための費用を含めて少なくとも100万円から200万円も掛かることが常識になってきております。このような状況下で法40条の5が実行された場合には、派遣元と派遣先との間において深刻な対立を招き、ひいては情報サービス産業業界全体の円満な発展を妨げることにもつながりかねません。

前述のとおり、派遣元は新入社員教育から高度技術者教育まで文字通り心血を注ぎ手間暇かけた結果、ようやく第一線で活躍できるだけのプログラマーやシステムエンジニアに成長させた途端に、派遣先が法40条の5の存在を後ろ盾としてようやく育て上げた人材を一方的に取り上げることは、まさに法的な「人材引き抜き」を国家自体が奨励することと何ら変わらず、業界に大きな打撃を与えることは間違いありません。

我々、情報サービス産業業界に身を置く多数の会社にとっては、法40条の5はあまりにも非常識で無慈悲な条文としか思えず、また、近年、政府が推進しております情報サービス産業業界の積極的支援及び国際競争力の強化という目標の実現にも重大な悪影響を及ぼすことは明らかとなっておりますが、この点いかがお考え

でしょうか。

さらに言えば、法40条の5が目的とする雇用の安定は、少なくとも情報サービス産業業界においては、むしろ法40条の5が撤廃され、派遣元が安心して労働者の人材育成に力を注げる環境が整って始めて実現できるものなのであります。

- 4 以上、大臣におかれましては、上記で指摘させていただいた情報サービス産業業界の現状を是非ともご調査いただき、法40条の5の早期撤廃をお願いしたく、改めてここに要望するものであります。

イ 社団法人日本自動車工業会（全国規模の規制改革要望）

- 労働者派遣事業と請負により行われる事業区分の見直し

労働者派遣と請負事業の判断を的確に行うための基準の基本は、「業務の遂行に関する指示管理を自ら行うなど自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、請け負った業務を自己の業務として請負契約の相手方から独立して処理すること」等である。

請負元での常駐委託の場合、「自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等で業務を遂行すること」が規定される中で、双務契約（賃貸借契約）による機械、設備等の確保を条件とすることが、判断基準として不可欠な要素となるとは考えにくい。

偽装請負など脱法行為が発生する中、労働者保護の観点から、具体的な基準を定めることの重要性は理解するが、実務の相当な負担を考慮され、本質をなさない要件の緩和を検討いただきたい。

請負元会社の機械・設備の使用にあたっては双務契約ではなくとも賃貸借契約の締結で足りるよう規定の見直しを要望する。

- 労働者派遣法における派遣期間制度の見直し（通常派遣）

派遣労働者が、現状のまま派遣社員として働き続けることを希望するケースも多く、働き方については個人それぞれの考え方がある。

現制度では3年を経て正規雇用を望まない場合は派遣終了となり、労働者の雇用の安定を阻害するものとなることから、派遣期間の制限の撤廃を要望する。

ウ 社団法人全国地方銀行協会（全国規模の規制改革要望）

- 就業開始前の面接禁止の緩和（労働者派遣に関する規制の緩和）

紹介予定派遣に限り認められている派遣就業開始前の面接を一般派遣にも拡大する。

- 一定期間経過後の雇用申込義務の廃止（労働者派遣に関する規制の緩和）

派遣労働者への一定期間経過後の雇用申込義務を廃止する。

- 労働者派遣法における「いわゆる26業務」の見直し（労働者派遣に関する規制の緩和）

派遣期間制限のない業務のうち、専門的な知識・技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定める業務（いわゆる26業務）の見直しを行う。

8 「私たちが求める労働者派遣法の抜本改正」(抄) (平成19年11月22日 派遣労働ネットワーク等と厚生労働省との意見交換に係る資料)

私たちが求める労働者派遣法の抜本改正

はじめに

適用対象業務をネガティブリスト化した99年労働者派遣法以来、労働者派遣の姿は一変しました。専門性ないしは特別な雇用管理の必要に基づく業務でしか労働者派遣は認めないという規制枠組みの変更は、適用対象業務の外的な規制枠組みのみならず、労働者派遣法の基本的な構造上の問題をも浮上させています。職業安定法にもとづく直接雇用の原則を突き崩すような「偽装請負」・違法派遣の蔓延、究極の「労働の商取引化」ともいべきスポット派遣や登録型派遣で働く労働者の無権理状態の拡大など、いまや労働者派遣は、「ワーキングプア」を象徴する働き方であると認識されるようになりました。

日本の社会が直面している貧富の格差の拡大は、主に雇用から生み出されていることは、OECDの報告書でも指摘されていますが、深刻な「格差問題」を改善するうえで、いまや労働者派遣法による規制強化を趣旨目的とする抜本改正が不可欠です。

そうした趣旨に基づく労働者派遣法の抜本改正をここに提言します。

I 私たちが求める労働者派遣法抜本改正の基本的スキーム

私たちが求める労働者派遣法抜本改正法案は、職業安定法に基づく雇用の原則に基づいて、働く人たちに差別なく職と雇用へのアクセスが保障され、すべての人々に安定した生活と公正に報われる雇用と待遇がいきわたるようにできる労働者派遣の仕組みを再構築しようとするものです。そのために抜本改正を求める基本的なスキームを示すとすれば、以下の通りです。

第1に、雇用の原則(直接・無期限の雇用が原則であり、誰もが不当に差別されない雇用の権利をもっていること)とそれを守るための常用代替防止を法律の趣旨目的とすることを明らかにする。

第2に、労働者派遣の許容される範囲を見直し、産業社会の要請の一つである公正な取引の実現に応えつつ、労働者の生活と雇用の安定をはかる。

第3に、労働者派遣法に基づく労働者派遣受け入れの許容範囲を逸脱した派遣先の責任を抜本的に見直し、これまで法の欠落として指摘されていた部分をカバーすると同時に経済的制裁措置を強化する。

第4に、派遣労働者の権利について、人間としての生存と生活の営みにおいて同一の権利が保障されるべき事項については、法律に基づく権利の完全な保障の実質的な確保を図るとともに、派遣労働者について不合理な差別を禁止して均等待遇を確保する。

II 抜本改正を求める項目

労働者派遣法の抜本改正を求める項目の詳細は、現行法規に照らして厳密な検討作業をすすめていますが、おおまかな項目と趣旨は、以下の通りです。

Ⅱ・1 労働者派遣法の趣旨・目的と雇用の原則の確認

【改正の趣旨】

労働者派遣制度は、職安法の原則として定められている、適職保障（1条）、職業選択の自由（2条）、職へのアクセスにおける差別の禁止と均等待遇保障（3条）、直接雇用の原則（44条）を具体的に保障することを前提にして成り立っていることを、改めて明らかにします。また、その趣旨をふまえて、労働者派遣法には、これまでの法改正のたびごとに確認されてきた「常用代替防止」を基本的な法の目的にすることを盛り込みます。

【現行条文】（略）

【改正内容】

第1条（目的）を全面的に書き直す。

第1項 直接雇用の原則

第2項 常用代替防止

第3項 派遣労働者の権利の保障（適職保障・職業選択の自由・差別の禁止と均等待遇・派遣労働者の就業条件に関する条件整備と雇用の安定その他福祉の増進）

【解説】

労働者派遣法が職業安定法44条の例外規定であることから、職安法に定められた原則が労働者派遣法の解釈適用にあたっては不可欠な原則と考えられます。しかし労働者派遣法にはその定めがなく、派遣先の事前面接による派遣決定を通じた派遣労働者に対する差別や、違法派遣を告発したときの労働者の雇用の否定など、これらの原則が実質的に保障されない事態が蔓延してきました。今度の改正では、そうしたことに歯止めをかけることが不可欠であり、そのために、改めて、労働者派遣法の趣旨目的などを定める総論部分に、これらの原則を書き入れることを求めます。また、「常用代替防止」は、労働者派遣法の改正審議にあたって常に国会決議で触れられてきていますが、それは「常用代替防止」が労働者派遣法の基本的趣旨であるとの共通の認識を基盤にしていました。雇用破壊にとどめをさすことを明らかにするうえでも、この「常用代替防止」が労働者派遣法の趣旨目的であることを明確にすることを求めます。これらの基本原則の確認とともに、労働者派遣が、職業安定法44の直接雇用の原則とこれに基づく労働者供給事業の原則禁止規定の例外としての位置づけであることが明確にされれば、労働者派遣を許容する基本的枠組みが、常用代替防止と派遣労働者の権利の保障にあることを現行法以上により明確にすることができます。

Ⅱ・2 労働者派遣が許容される対象業務の見直し

【改正の趣旨】

労働者派遣は、労務サービスを市場原理にさらしても、常用代替が防止でき、派遣労働者の権利が保障できる場合に限り、職安法44条（直接雇用の原則と労働者供給の禁止）の例外として認められるものであることを明らかにします。またその趣旨にしたがって、現在の自由化業務の派遣（臨時的・一時的派遣）は厳しく制限します。

【現行条文】（略）

【改正条文】

第4条（派遣対象業務）何人も、次の各号に定める以外の労働者派遣を行ってはならない。

- 1 専門性の確立されあるいは特別な雇用管理が必要なものとして政令で定める業務
- 2 臨時的・一時的性質を有する業務またはポストに対応するものとして政令に定める業務（出産育児介護代替派遣を含む）
- 3 紹介予定派遣

第7条（許可の基準等）厚生労働大臣は、第5条第1項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

- 1 当該事業がもっぱら労働者派遣の役務を特定のものに提供するものでないこと
- 2 6条の2（新設）派遣元及び派遣先事業主は、以下の派遣を目的とする労働者派遣契約を締結してはならない
 - 1 従業員を派遣元事業主に移籍させて当該労働者が在籍していた元の職場に派遣することを目的とする契約。
 - 2 人員整理を実行した後の職場に労働者を派遣する契約
- 40条の2以下の条文を全面的に見直す。スポット派遣は登録型派遣の原則禁止によって対応する。

【解説】

（1）今回は、小泉構造改革の中で進められてきた規制緩和の生きすぎを正すため、常用代替防止と派遣労働者の権利保障が確保できる場合しか労働者派遣は認めないという法本来の趣旨を徹底し、これまで解禁されてきた以下の業務の見直しをします。

* 専門性・独立性が高く、派遣先による指揮命令がなじまない業務

* 緊密なチームワークで実施する業務

* 人員調整中及びその後の一定期間以上経過しない事業所における業務

* 争議中の派遣先において営まれている業務

* 自由化業務については、「臨時的・一時的労働力の需給調整」の趣旨に基づいて派遣労働者が充てられる業務の基本的な性格が臨時的・一時的とは考えられない業務

* PEO型派遣

（2）また、自由化業務の派遣期間制限（法40条の2）は「就業場所ごとの同一業務・1年以内」とし期間延長は認めません。

（3）紹介予定派遣については、正規雇用へのステップとして法制度を整備することを求めます。

（4）「専ら派遣」「特定派遣」について定義を明確化するなどして派遣をさせないようにします。

II・3 登録型派遣労働契約締結の制限

【改正の趣旨】

登録型派遣労働契約の締結に制限を設けます。

【改正条文】

第33条（派遣労働者にかかる雇用制限の禁止等）

- 3（新設）派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者について、政令で定める以外は期間の定めをおいてはならない（政令で定めるべき業務は以下の業務（出産育児介護派遣・収穫の業務・紹介予定派遣・その他）

【解説】

（1）伊予銀行事件判決が示したように、どんな事情があってもよほどのことがない限り労働者派遣

契約が打ち切られれば、長期にわたって派遣先に貢献した労働者であっても雇用は終了になってしまうのが登録型派遣労働契約であるというのであれば、そのような労働契約の存在自体が認められません。期間の定めのある雇用は例外であること、細切れ雇用による弊害をなくす必要があることからすると、今日の派遣労働の実態に鑑みたととき、重要なことと考えられます。

- (2) 労働者派遣契約の成立する都度労働契約関係が成立する登録型派遣労働契約は、1年以内の決められた労働者派遣期間で労働者の受入が確実に終了する一定の場合（紹介予定派遣その他）しか認めないことにします。そして、登録型派遣労働契約を締結しようとする使用者は、その旨及び登録型派遣労働契約とする理由を明らかにして労働者の同意を求めなければならず、これをしなかった場合には、派遣元事業主に常用的に雇用される労働契約を締結したものとするなどのルール化を求めます。
- (3) 法律に定めるところを逸脱して登録型派遣労働契約を締結しても、常用型派遣労働契約関係をみなす規定を盛り込みます。また例外的に許容される場合にあるものとして登録型派遣労働契約を締結して働いてきた労働者で一定期間、同一派遣元に継続就業した登録型労働者は、派遣元において常用型派遣労働契約を締結して就業するものとみなします。

II・4 事前面接規定の強化

【改正の趣旨】

事前面接による派遣労働者の受け入れ決定に関する規制を強化します。

【現行法規】（略）

【改正条文】

第26条（労働者派遣契約の内容）

7 労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定し、あるいは特定することを目的とする行為をしてはならない。

【解説】

事前面接による派遣労働者の受け入れ決定については、現在のところそれを目的とする行為をしないよう努力義務を課しているのみです。また規制緩和を求める流れは、この事前面接解禁を最も重要なテーマにしています。

しかし、この事前面接による派遣先の事前の受け入れ決定は、労働者派遣関係においては本質的な問題です。つまり、労働者派遣の定義が、派遣先が当該労働者を雇用しないものに限定していることから、直接雇用関係にある場合に認められる人選行為を派遣先が行うことは、重大な矛盾といえます。また、事前面接の場面では、派遣元企業の競合が生じて労働者の雇用の不安定と労働条件上の不利益につながりやすいことも問題です。したがって、私たちは、事前面接による派遣の受け入れ決定を許容する流れについては断固として反対することとあわせ、法律による規制を現行の努力義務から禁止規定に強化することにします。

II・5 派遣を受け入れられる派遣元事業主の資格の制限

【改正の趣旨】

許可届出のない派遣元事業主からの派遣受け入れは禁止されていますが、労働者派遣を受け入れる

ことができる派遣元事業主の要件を厳しく制限します。

【改正条文】

第7条の4号に貸金業を営むものなど労働基準法違反行為に及ぶ恐れのないものを入れて現行規定の4号を5号とする。

【解説】

- (1) 労働者派遣事業の許可要件を充足しない派遣元事業主からの派遣の受け入れ（単なる許可・届出のない派遣元事業主からの派遣にとどまらず、許可届出がなされていても、実質的にみればその要件を充足しないと考えられる派遣元事業主からの派遣受け入れは認められないことを明らかにします。
- (2) その場合、許可・届出条件においては、「専ら派遣」など独立性・対等性を保持しないと考えられるものや、不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのないこと、また労働者派遣事業と貸金業等との兼業を禁止する（法7条—現行許可要件の格上げ）などの許可要件の見直しを求めます。

II・6 派遣先の雇用責任の強化

【改正の趣旨】

法律に基づかないで違法に労働者派遣を受け入れた派遣先は、労働者を直接雇用しなければならないよう、義務付けの範囲を拡大し、効力を強化します。

【現行条文】（略）

【改正条文】

第40条の3ないし5、第49条の2の第2項の規定を全面的に見直す。

第40条の3および5については、新たに労働者を雇い入れようとするときはという条件を削除する。雇用申し込み義務を維持したうえ、これに伴い必要な各条項を見直す。

第40条の4はそのまま

第49条の2

2 厚生労働大臣は、派遣先が第4条、第24条の2、第26条の2、第26条第7項、第40条の2第2項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けており、かつ、当該労働者派遣の役務の提供に係る派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望している場合においては、派遣先と労働者との直接の雇用関係があるものとみなし、当該派遣先に対し、第48条第1項の規定により当該派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言をしたにもかかわらず、当該派遣先がこれに従わなかったときは、当該派遣先に対し、当該派遣労働者を雇い入れるように勧告することができる。

4（新設）派遣先事業主が、前2項に基づいて派遣労働者を雇用する場合においては、当該派遣労働者の労働条件（雇用期間を含む）は、派遣先事業場における通常の労働者に適用される労働条件を下回ってはならない。

【解説】

- (1) 現在では、自由化業務による臨時的・一時的派遣の期間制限違反についてしか制裁措置としての雇用勧告は発動しないことになっています。そのために違法派遣が拡大することになっていますが、この雇用勧告制度の範囲を拡大して、現在の「雇用申込義務」ではなく「みなし雇用規定」

に切り替えます。

- (2) 労働者派遣とは、①派遣元が雇用する労働者を派遣先の指揮命令下において働かせ、②当該派遣先が当該派遣労働者を雇用しないものをいうとされていますが、労働者派遣法に基づく以下の定めを逸脱したときには、上記定義の後段の例外として、直接雇用の原則に立ち戻って派遣先も雇用の責任を負うものとみなされることを明らかにします。
- * 労働者派遣の受け入れが許容される範囲を逸脱して派遣労働契約を締結した場合
 - * 事前面接のうえ派遣労働者を特定して受け入れを決めた場合
 - * 派遣労働契約の範囲を逸脱した指揮命令権が行使され、これに基づく労働者の就業が行われた場合
- (3) 以下の派遣先は受け入れていた派遣労働者に対する雇用義務を負担することを明文化して雇用の「みなし規定」（ないし推定規定）を盛り込みます。
- * 無許可・無届出の事業主から派遣労働者を受け入れた事業主
 - * 前記の対象業務及び期間制限に違反した場合
 - * 労働者派遣契約に定める範囲を超えて指揮命令をなして派遣労働者を対象外業務に従事させた場合
 - * 関連グループ企業を解雇された労働者を6ヶ月以内に派遣受け入れした場合
 - * 派遣労働者を特定して受け入れた場合
 - * 不合理な契約解除等、派遣法に違反して派遣労働者を受け入れた事業主
- (4) 請負・委託等を偽装して労働者を違法に供給された事業主についても同様に労働者に対する雇用責任を負担させます。
- (5) 派遣事由制限で一定の期間を定めて派遣を受け入れたにもかかわらず、受入期間以降も引き続き労働者を充てて処理すべき業務がある場合は、当該派遣労働者を優先的に雇用するよう義務付けます。
- (6) 「専門的26業務」で同一派遣先に3年以上勤務した派遣労働者で、派遣先への雇用を希望する者については、派遣先への雇用を義務づけます。
- (7) 前記の派遣先が直接雇用した労働関係においては、労働者の待遇は、派遣労働者としての労働条件を下回らないものとし、かつ派遣先の通常労働者との均等待遇を保障するようにします。

II・7 派遣労働者に対する差別の禁止と均等待遇の確保

【改正の趣旨】

派遣労働者の権利について、人間としての生存と生活の営みにおいて同一の権利が保障されるべき事項については、法律に基づく権利の完全な保障の実質的な確保を図るとともに、派遣労働者について不合理な差別を禁止して均等待遇を確保する規定を盛り込みます。

【現行条文】（略）

【改正条文】

第26条（契約の内容等）第1項

1号ないし9号（略）

10労働者派遣料金および派遣労働契約に定める賃金

11前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

第26条第8項

派遣元事業主と派遣先事業主は、派遣労働者を待遇するについては派遣先事業場に雇用される通常

の労働者との均等な待遇を確保する旨労働者派遣契約に記載しなければならない。

第24条の5（新設）派遣元事業主及び派遣先事業主は、労働者の性別・国籍・信条・人種・障がい、年齢、社会的身分・信条・労働組合の加入の有無等を理由として労働者を不利益に取り扱ってはならない。

【解説】

- （1）派遣元・派遣先による差別行為を禁止して派遣労働者が通常の労働者と同じように安心して働き、公正に報われていると実感でき、キャリアをアップすることは、長年の課題でしたが、今回の抜本改正案のなかにも、これを盛り込んでいます。
- （2）派遣労働者の就業決定時において、年齢、障害の有無、家族的責任を理由とした差別を行ってはならないことはもはや公序となっており、ILO181号条約や156号条約のように日本が批准した条約でも確認されているところです。今回これらのないよう労働者派遣法に盛り込むことを求めます。またこれに伴って職業安定法3条の見直しを求めます。
- （3）同じように、差別的な契約解除やハラスメント・解雇等を行ってはならないことは当然であって、職業安定法とともに見直しを求めます。
- （4）派遣先は事前面接採用などの実質採用行為を行ってはならないことを明確化します。紹介予定派遣の例外規定も根拠がなく、廃止することとします（法26条7項）。
- （5）通常労働者との均等待遇保障についても法律の中に盛り込みます。派遣労働者の賃金など待遇面での均等待遇保障は国際的な流れになっています。派遣先が、派遣労働者の配置及び指揮命令について、派遣先の通常の労働者との均等な取扱いをしなければならないことはもちろん、派遣労働者の賃金についても、派遣先の比較可能な労働者と少なくとも同程度に良好な待遇を受けられるよう配慮して労働者派遣契約を締結するよう義務付けられるべきです。

II・8 派遣労働者の権利確保のための派遣先の責任強化など

【改正の趣旨】

法律に基づく基本的な権利が保障されづらい労働者派遣の特質に鑑み、派遣先の労働法上の責任を強化する規定を盛り込みます。また派遣元の責任も強化します。

【改正条文】

第26条の4（新設）派遣料金と賃金の割合の下限は政令で定めることとする。
読み替え規定を共同責任とする内容で見直す。

【解説】

私たちが求めている派遣労働者の権利保障のための責任強化に関する事項は以下の通りです。

- （1）派遣先における就業条件の明確化
 - 1）派遣元は派遣労働者に対し事前に派遣先の就業条件を文書で明示しなければならない。（法34条）例外規定を定めた施行規則25条但書も廃止する。
 - 2）労働者派遣契約及び就業条件明示書において明確化すべき派遣先における就業諸条件の内容を拡大する。（法26条第1項）
- （2）派遣労働者に対する個人情報保護
派遣元が派遣労働者から収集してはならない個人情報の項目及び派遣先に提供できる内容を明確にする（法24条の3－派遣元指針の格上げ等）
- （3）派遣労働者の権利確保のための、「派遣元・派遣先共同責任制」の拡大

- 1) 36協定による時間外・休日労働制限（労基法36条）は派遣元・派遣先の重複規制とする。
 - 2) 派遣先は年次有給休暇を請求した派遣労働者に就業を命じてはならず、また、請求したことを理由に不利益取り扱いをしてはならない。
 - 3) 妊娠・出産・育児・介護のための保障措置は、派遣元・派遣先の双方の責任とする。
 - 4) 労働災害の補償責任は、派遣元・派遣先双方のものとする。
 - 5) 一般健康診断は派遣元・派遣先の双方の責任とする。
 - 6) 派遣先の労働安全衛生委員会に派遣労働者代表も参加できるようにする。
 - 7) 均等法の差別禁止規定（5～8条）は、派遣元・派遣先双方の責任とする。
 - 8) 派遣労働者の個人情報について、派遣先事業所の保護責任を明文化する。
 - 9) 派遣先事業主は、派遣労働者の所属する労働組合との団体交渉を応諾しなければならないものとする。
 - 10) 労働・社会保険料のうち使用者負担分は派遣先も負担するものとする。
 - 11) 倒産時の派遣労働者の賃金債権確保のために、派遣先の責任を明確化する。
- (4) 労働者派遣を受け入れようとする派遣先は、予め、派遣労働者を充てる業務、勤務場所、労働時間、派遣料金等を特定して明示しなければならない。また、労働者派遣契約のなかに、通常の労働者の賃金・労働時間等労働条件を明示しなければならない。
- (5) 刑事罰その他
- 1) 個人情報保護規定違反の派遣元に対する罰則は、職業紹介事業者同様直罰とする。派遣先についても罰則を強化する。
 - 2) 労働者派遣事業適正運営協力員の権限強化（事業所への立ち入り調査権を付与）
 - 3) 派遣料金マージン規制の導入。具体的には、
 - ① 労働者派遣事業報告の様式を変更し、契約料金と賃金について業務別に把握する
 - ② 契約料金に占める労働者の賃金、労働・社会保険料、売り上げマージンの比率を公開させる。

II・9 その他

第29条の2を設けて、第1項にこの法律に違反する契約は無効とするとし、第2項で無効となった部分は子の法律の定めるところによると定める。