

労働力需給制度部会 報告（案）

I 基本的考え方

- 1 労働者派遣制度については、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者がそれぞれ増加しており、労働力の需給調整を図るための制度として我が国の労働市場において一定の役割を果たしている。
- 2 しかしながら、
 - ・ 雇用管理に欠ける形態である日雇派遣など社会的に問題のある派遣形態が出てきていること、
 - ・ 派遣という働き方をやむを得ず選択し、長期間継続して従事することになってしまっている者がみられること、
 - ・ 禁止業務派遣や二重派遣などの違反事案が顕在化し、業務停止処分等の行政処分となる事案もみられるなど、指導監督件数も大幅に増加していることから、これらの事態に対処していくことが必要である。
- 3 このため、労働者派遣法を改正し、以下のような具体的措置を講ずることが必要である。

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ことが適当である。

具体的には、いわゆる26業務から、特別な雇用管理を必要とする業務（第14号、第15号、第16号（駐車場の管理等の業務に限る）及び第24号の業務）及び日雇派遣がほとんどみられない業務（第3号、第4号、第21号、第22号及び第26号）を除外したものをリスト化することとするが、これ以外の業務については専門性があり労働者の保護に問題のない業務のリスト化など、適宜リストの見直しを行うことが適当である。

また、これらの措置に伴い、政府は、日雇派遣労働者等の雇用の安定を図るため、公共職業安定所又は職業紹介事業者の行う職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めることが適当である。

2. 登録型派遣の常用化について

1年以上勤務している、期間を定めて雇用する派遣労働者等の希望を踏まえ、

- ① 期間を定めないで雇用する派遣労働者又は通常の労働者として雇い入れること
 - ② 期間を定めないで雇用する派遣労働者への転換を促進するための教育訓練等の措置を講ずること
 - ③ 紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れることを通じて、派遣先での直接雇用を促進すること
- のいずれかの措置を講ずる努力義務を派遣元事業主に課することが適当である。

労働者代表委員からは、登録型派遣については規制強化が行われていないことから、活用事由の制限や期間制限の強化など、労働者派遣制度が労働力の臨時的・一時的な需給調整のシステムであることを担保する実効性ある措置の導入や、同制度は全て許可制とするなどの措置をとるべきであるとの意見があった。

使用者代表委員からは、期間を定めないで雇用する派遣労働者の派遣先を安定的に確保し、派遣労働者の常用化を推進するため、期間を定めないで雇用する派遣労働者については、自由化業務における期間制限(法第40条の2)及び雇用申込義務(法第40条の4)の適用対象から除外すべきであるとの意見があった。

3 派遣労働者の待遇の確保について

- (1) 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金を決定する努力義務を派遣元事業主に課することが適当である。また、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素の一つとして指針に明記することが適当である。

労働者代表委員からは、労働者派遣制度における常用代替防止の趣旨の徹底を図る観点からは、派遣労働者の賃金決定に関する努力義務等では不十分であり、派遣先の同種の労働者との均等待遇原則を法律に明記すべきであるとの意見があった。

使用者代表委員からは、派遣労働者の賃金を決定する際に、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素の一つとすることについては、派遣先の労働者と派遣労働者とではそもそも雇用主が異なることから、企業別の労使関係を基本とする日本の労働市場においては問題があるとの意見があった。

- (2) 派遣労働者等のキャリアパスを考慮に入れた適切な教育訓練の実施、就業機会の確保等を講ずる努力義務を派遣元事業主に課することが適当である。

(3) (1)及び(2)に当たって、派遣先に対し、当該措置に必要な情報の提供等必要な協力の努力義務を課すことが適当である。

(4) 派遣料金、派遣労働者の賃金、これらの差額の派遣料金に占める割合等の事業運営に関する情報の公開義務を派遣元事業主に課すことが適当である。

(5) 派遣労働者等に対し、事業運営に関する状況、具体的な待遇決定の方法、労働者派遣制度の仕組みの説明を行う義務を派遣元事業主に課すことが適当である。

4 雇用契約申込義務について

期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、労働者派遣法第40条の5(雇用契約申込義務)の適用対象から除外することが適当である。

5 労働力需給調整機能の強化について

(1) 特定を目的とする行為について

期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、特定を目的とする行為を可能とするとともに、その際には、年齢又は性別を理由とした差別的取扱いの禁止規定等を整備することが適当である。

(2) 紹介予定派遣について

派遣契約及び就業条件の明示事項に、職業紹介後に労働者が従事する業務の内容、賃金、労働時間、雇用契約に係る期間の定めの有無等を加えることとすることが適当である。

(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ことが適当である。

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ことが適当である。

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年間は禁止することが適当である。

6 法令違反等に対処するための仕組みの強化について

(1) 違法派遣是正のための派遣先での直接雇用

適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届け事業所からの派遣又はいわゆる偽装請負であって派遣先に一定の責任のある場合、派遣先に対し行政が賃金及び雇用契約期間について従前以上の条件で雇用契約を申込みことを勧告できることとすることが適当である。

労働者代表委員からは、違法派遣の場合に派遣先での直接雇用関係を成立させる措置については、行政による雇用申込みの勧告では、勧告の発動が行政の裁量に委ねられることなどの問題があり、労働者の権利救済の観点から「直接雇用みなし規定」を導入すべきであるとの意見があった。

使用者代表委員からは、行政による派遣先に対する雇用契約申込みの勧告については、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定し、個別的就かつ総合的に判断して措置するべきであるとの意見があった。

(2) 派遣先の法違反に対する是正措置の強化

勧告・公表に係る指導前置を廃止し、法違反を繰り返すなどの悪質な派遣先に対しては、より強力な是正措置を発動できるようにすることが適当である。

(3) 労働者派遣事業の許可要件・欠格事由

許可取消しの手続きが開始された後に事業の廃止届を提出し、取消しを逃れて再度許可をとることや、許可を取り消された法人等の役員が別の法人を設立して許可をとること等により、派遣元事業主が処分を逃れることのないよう、欠格事由に関する規定を整備することが適当である。

7 関係法制度の必要な整備について

この他、関係法制度について、必要な検討・整備がなされることが適当である。