

派遣労働者をめぐる雇用環境等の変化を踏まえた厚生労働大臣からの諮問を受け、当部会においては、政府として諮問内容が緊急課題であり、次期通常国会に労働者派遣法改正法案を提出することが必要であるという事情も踏まえつつ、限られた時間の中で計9回にわたり精力的な審議を行ってきた。

当部会としては、労働者派遣制度は、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という基本的な認識は変わらないが、その時々派遣労働者をめぐる雇用環境の変化に応じて、制度の見直しを行うことは必要であると考えている。

そこで、昨今の労働者派遣制度を取り巻く現状をみるに、昨年来、我が国の雇用情勢が急激に悪化して、いわゆる「派遣切り」が多く発生しており、その中で、登録型派遣については、派遣元における雇用が不安定であり問題であるという指摘があったところである。また、特に製造業務派遣については、製造業が我が国の基幹産業であり、技能を継承していくためにも労働者が安定的に雇用されることが重要であると考えられるところ、昨年来のいわゆる「派遣切り」の場面においては派遣労働者の雇用の安定が図られず、製造業の技能の継承の観点からも問題であるとの指摘があったところである。

一方で、労働者派遣で働きたいという労働者のニーズが存在し、企業においても、グローバル競争が激化する中で、労働者派遣は必要不可欠な制度となっており、特に中小企業において労働者派遣による人材確保が一定の役割を果たしているという指摘があったところである。

こうした指摘も踏まえつつ、当部会としては、労働者派遣法について必要な改正を行うことが適当との結論に達したので、下記のとおり報告する。

記

I. 労働者派遣法の改正法案に盛り込むべき事項

政府が次期通常国会に労働者派遣法の改正法案を提出するに当たっては、昨年11月に第170回臨時国会に提出した法案（以下「20年法案」という。）の内容に、下記の各事項に示した内容を追加・変更した内容の法案とすることが適当である。

1 登録型派遣の原則禁止

- (1) 派遣労働者の雇用の安定を図るため、常用雇用以外の労働者派遣を禁止することが適当である。
- (2) ただし、雇用の安定等の観点から問題が少ない以下のものについては、禁止の例外とすることが適当である。
 - ① 専門26業務

- ② 産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替要員派遣
- ③ 高齢者派遣
- ④ 紹介予定派遣

なお、使用者代表委員から、暫定措置を講ずる場合に、経済状況や労働者のニーズも十分考慮に入れた上でその範囲や期間の在り方を検討すべきことに加え、そもそも登録型派遣は、短期・一時的な需給調整機能として有効に機能しており、これを原則として禁止することは労働市場に混乱をもたらすことから、妥当ではないとの意見があった。

2 製造業務派遣の原則禁止

- (1) 昨年来、問題が多く発生した製造業務への労働者派遣については、これを禁止することが適当である。
- (2) ただし、雇用の安定性が比較的高い常用雇用の労働者派遣については、禁止の例外とすることが適当である。

なお、使用者代表委員から、まずは真に問題がある分野を的確に見極める必要があるところ、製造業務全般への派遣を原則禁止することは、国際競争が激化する中であって、生産拠点の海外移転や中小企業の受注機会減少を招きかねず、極めて甚大な影響があり、ものづくり基盤の喪失のみならず労働者の雇用機会の縮減に繋がることから反対であるとの意見があった。

3 日雇派遣の原則禁止

- (1) 雇用管理に欠ける形態である日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者については、労働者派遣を禁止することが適当である。
- (2) この場合、20年法案と同様に、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。
- (3) なお、雇用期間のみなし規定（2か月＋1日）については、就業日など、みなされた労働契約の内容が不明確である等の問題があることから、設けないこととすることが適当である。

4 均衡待遇

- 派遣労働者の賃金等の待遇の確保を図るため、派遣元は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮するものとする旨の規定を設けることが適当である。

5 マージン率の情報公開

- 20年法案にあるマージン率等の情報公開に加え、派遣労働者が自己の労働条件を適切に把握するとともに、良質な派遣元事業主を選択する一助とするため、派遣元は、派遣

労働者の雇入れ、派遣開始及び派遣料金改定の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示しなければならないこととすることが適当である。

6 違法派遣の場合における直接雇用の促進

- (1) 違法派遣の場合、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定が図られるよう、派遣先が、以下の違法派遣について違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、違法な状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けることが適当である。
 - ① 禁止業務への派遣受入れ
 - ② 無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ
 - ③ 期間制限を超えての派遣受入れ
 - ④ いわゆる偽装請負（労働者派遣法の義務を免れることを目的として、労働者派遣契約を締結せずに派遣労働者を受け入れること）の場合
 - ⑤ 1（登録型派遣の原則禁止）に違反して、常用雇用する労働者でない者を派遣労働者として受入れ
- (2) (1)の規定の履行確保のため、通常の民事訴訟等に加え、(1)によりみなされた労働契約の申込みを派遣労働者が受諾したにもかかわらず、当該派遣労働者を就労させない派遣先に対する行政の勧告制度を設けることが適当である。

なお、使用者代表委員から、仮に規定を設ける際には、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定した上で、違法性の要件を具体的かつ明確にする必要性があることに加え、そもそも雇用契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けることは、企業の採用の自由や、労働契約の合意原則を侵害することからも反対であるとの意見があった。

7 法律の名称・目的の変更

- 法律の名称及び目的において「派遣労働者の保護」を明記することが適当である。

8 施行期日

- 施行期日については、改正法の公布の日から6か月以内の政令で定める日とすることが適当である。ただし、1（登録型派遣の原則禁止）及び2（製造業務派遣の原則禁止）については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日とすることが適当である。

9 暫定措置等

- (1) 1（登録型派遣の原則禁止）に関しては、禁止に当たって派遣労働者等に与える影響が大きいため、その施行は段階的に行うべきであると考えられることから、暫定措置として、1（登録型派遣の原則禁止）の施行日から更に2年後までの間、比較的問題が少なく労働者のニーズもある業務への労働者派遣（具体的には政令で規定することとし、

その内容については労働政策審議会で審議の上、決定)については、適用を猶予することが適当である。

(2) 派遣元及び派遣先は、労働者派遣契約の中途解除に当たって、民法の規定による賠償等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずるものとするのが適当である。

(3) 政府は、労働者派遣事業の禁止に伴い、派遣就業ができなくなる派遣労働者の雇用の安定や企業の人材確保を支援するため、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ものとするのが適当である。

その際、とりわけ中小企業においては人材確保が困難であるという指摘があったことを踏まえ、職業紹介事業等が中小企業の人材確保に適したものとなるよう、特に配慮すべきである。

Ⅱ. その他の検討項目について

1 派遣先責任の強化や派遣先・派遣先労働組合への通知事項の拡大など、上記Ⅰに掲げた事項以外については、更に検討すべき問題も多数見られることから、今回の法案では措置せず、当部会において引き続き検討することが適当である。

その際、労働者派遣事業の許可・届出や派遣元責任者講習等の在り方についても、併せて当部会において検討することが適当である。

なお、労働者代表委員から、その他の検討項目とされている派遣先責任の強化や派遣先・派遣先労働組合への通知事項の拡大、及び特定労働者派遣事業の届出制から許可制への移行などについても、速やかに改正法案に盛り込んでいくべきであるとの意見があった。

また、労働者代表委員から、登録型派遣禁止の例外とされている専門26業務について、見直しの検討が必要であるとの意見があった。

2 また、上記Ⅰに掲げた事項についても、改正法案の施行後一定期間経過後に施行の状況を見ながら検討を行い、必要に応じて見直しを行うこととすることが適当である。

見直しの検討に当たっては、当部会において、特に中小企業及び中小企業で働く労働者への影響を十分把握し、これらの実態を踏まえた検討を行うことが適当である。

(参考)

労働政策審議会委員名簿

(五十音順)

(平成21年11月30日現在)

(公益代表委員)

○	相澤好治 今田幸子 今野浩一郎 岩村正彦 大橋勇雄 大勝悦子 諏訪康雄 清家篤子 林紀子 宮本みち子	北里大学医学部長 (独)労働政策研究・研修機構特任研究員 学習院大学経済学部経営学科教授 東京大学大学院法学政治学研究科教授 中央大学大学院戦略経営研究科教授 明治大学政治経済学部教授 法政大学大学院政策創造研究科教授 慶應義塾長 弁護士 放送大学教養学部教授
---	---	---

(労働者代表委員)

○	落合清四 加藤友康 河野和治 北田彩 斉藤千秋 内藤純朗 南藤弘行 西原浩一郎 山浦正生 山口洋子	UIゼンセン同盟会長 情報産業労働組合連合会中央執行委員長 JAM会長 日本食品関連産業労働組合総連合会中央執行委員 電機連合中央執行委員 日本基幹産業労働組合連合会中央執行委員長 日本労働組合総連合会事務局長 全日本自動車産業労働組合総連合会会長 全日本運輸産業労働組合連合会中央執行委員長 日本労働組合総連合会副事務局長
---	--	---

(使用者代表委員)

○	市川隆治 市野紀生 伊藤雅人 大橋洋治 岡田晴奈 川本晴裕康 吉川稲美 指田禎一 土谷美津子 三浦	全国中小企業団体中央会専務理事 東京ガス(株)取締役会長 オーデリック(株)代表取締役社長 全日本空輸(株)取締役会長 (株)ベネッセコーポレーション執行役員 (社)日本経済団体連合会常務理事 (株)吉香代表取締役社長 日清紡ホールディングス(株)相談役 イオン(株)執行役 日本電信電話(株)代表取締役社長
---	--	---

(敬称略)

注) ◎会長 ○会長代理

職業安定分科会所属委員等名簿

(五十音順)

[平成21年11月16日現在]

公益代表

◎ 岩村 正彦
◎ 大橋 勇雄
○ 白木 三秀
○ 清家 篤篤
○ 征矢 紀臣
○ 橋本 陽子
○ 宮本 みち子

東京大学大学院法学政治学研究科教授
中央大学大学院戦略経営研究科教授
早稲田大学政治経済学術院教授
慶應義塾長
(社)全国シルバー人材センター事業協会会長
学習院大学法学部教授
放送大学教養学部教授

労働者代表

石村 龍治
斉藤 常子
澤田 陽子
新谷 信幸
古市 良洋
堀峰 夫
吉岡 敦士

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記次長
J A M 書記長
全日本自治団体労働組合副中央執行委員長
日本労働組合総連合会総合労働局長
全国建設労働組合総連合書記長
日本私鉄労働組合総連合会中央副執行委員長
日本サービス・流通労働組合連合副会長

使用者代表

荒井 真理
石井 卓爾
市川 隆治
上野 敏夫
久保 昌三
高橋 弘行
橋本 浩樹

日本アイ・ビー・エム(株)人事労務ビジネスコントロール
三和電気工業(株)代表取締役社長
全国中小企業団体中央会専務理事
日産自動車(株)人事部報酬・労務グループ担当部長
(株)上組代表取締役社長
(社)日本経済団体連合会労働政策本部本部長
王子製紙(株)取締役常務執行役員人事本部長兼務

注) ◎=分科会長、○=分科会長代理

労働力需給制度部会所属委員等名簿

(五十音順)

(平成21年11月20日現在)

公益代表

○ 鎌田 耕一

東洋大学法学部教授

柴田 裕子

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
政策研究事業本部政策研究業務企画室長

◎ 清家 篤

慶應義塾長

労働者代表

小山 正樹

J A M 副書記長

長谷川 裕子

日本労働組合総連合会参与

古市 良洋

全国建設労働組合総連合書記長

使用者代表

秋山 桂子

山陽印刷株式会社代表取締役社長

市川 隆治

全国中小企業団体中央会専務理事

高橋 弘行

(社)日本経済団体連合会労働政策本部本部長

注) ◎=部会長、○=部会長代理