

# 総合評価書

平成19年3月

政策体系	番号	
基本目標	4	経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること。
施策目標	1	労働力需給のミスマッチの解消を図るために需給調整機能を強化すること
	II	労働力需給調整事業システムを整備すること
担当部局・課	主管部局・課	職業安定局需給調整事業課
	関係部局・課	

## 1 評価対象の設定

評価対象	労働者派遣事業制度の在り方
評価の契機等	<p>○ 「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)及び「規制改革・民間開放3か年計画(再改定)」(平成18年3月31日)において「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、紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う。」「雇用契約の申込み義務については、その施行状況等を踏まえ、必要な検討を行う。」とされている。(別紙1参照)</p> <p>○ また、平成15年に改正された労働者派遣法が平成16年に施行された後1年を経過し、改正法の施行後の状況についてのフォローアップとそれを踏まえた検討を行う必要がある。</p>

## 2 評価の方法等

評価の観点	<p>経済・社会構造の変化や価値観の多様化などにより、企業や労働者が多様な働き方を求めるようになってきていることを背景に、労働者派遣事業所数及び派遣労働者数ともに増加している状況を踏まえ、労働者派</p>
-------	--

	<p>遣事業の適正な運営を確保するとともに派遣労働者の就業条件の整備が図られ、労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合が図られるように、労働者派遣事業制度の在り方について検討する。</p>
<p>収集した情報・データ及び各種の評価手法を用いて行った分析 ・測定の方法</p>	<p>○ 平成 17 年 5 月～7 月に、現行制度の施行状況を十分に把握するため、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、以下の者に対してヒアリングを実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者派遣事業者団体</li> <li>・派遣元事業主</li> <li>・派遣労働者</li> <li>・製造業の請負事業者団体</li> <li>・請負事業者</li> <li>・派遣先</li> <li>・派遣先の労働者</li> </ul> <p>○ 平成 17 年 10 月～12 月に、現行制度の施行状況を十分に把握するため、以下の者を対象とした「労働力需給制度に関するアンケート調査」を実施し、同調査の結果を労働力需給制度部会に提出した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般労働者派遣事業所</li> <li>・特定労働者派遣事業所</li> <li>・派遣先</li> <li>・派遣労働者</li> <li>・製造業の請負事業所</li> <li>・請負に係る発注者</li> <li>・請負に係る労働者</li> </ul> <p style="text-align: right;">(以上、有効回答計 3595 事業所、3462 人)</p>

### 3 評価結果等

<p>評価結果 (問題点及びその原因)</p>	<p>(労働力需給制度部会における検討)</p> <p>○ 平成 17 年 5 月から労働力需給制度部会において、平成 15 年に行った労働者派遣法改正における改正事項を中心に、現行制度の施行状況のフォローアップとして、派遣事業者等に対するヒアリング、アンケート調査結果の検討、及びそれらを元にした議論を行った。(別紙 2 及び別紙 3 参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣対象業務について</li> <li>・派遣期間制限について</li> </ul>
-----------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"><li>・派遣労働者への雇入申込義務について</li><li>・紹介予定派遣について</li><li>・事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為について</li><li>・派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置について</li><li>・派遣労働者からの苦情等について</li><li>・許可・届出手続きの簡素化について</li></ul> <p>○ これまでのフォローアップの議論において、労働者派遣制度の基本的な問題についての議論の必要性が指摘されたことを踏まえ、従前のフォローアップ事項に限定せず、労働者派遣に関わる基本的な問題について議論をすることとされた。(別紙4参照)</p> <p>&lt;労働者派遣に関わる基本的な問題について&gt;</p> <p>(更なる検討が必要な事項)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・派遣という働き方についてどう考えるか。</li><li>・派遣対象業務の制限について、どう考えるか。</li><li>・期間制限の撤廃、延長又は維持について、どう考えるか。</li></ul> <p>○ 平成15年改正法を中心とするフォローアップの議論で指摘された課題については、今後も議論を行っていく必要があるものであるが、上記の労働者派遣に関わる基本的な問題の影響を受けることから、その検討状況を踏まえ適時に議論を進めることとする。(別紙4参照)</p> <p>&lt;フォローアップに関わる問題について&gt;</p> <p>(更なる検討が必要な事項)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・派遣期間(期間制限経過時の状況として、派遣のまま継続した事業所が多数存在したことについてどう考えるか。)</li><li>・派遣労働者への雇入申込義務</li><li>・紹介予定派遣</li><li>・事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為</li><li>・派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置</li><li>・派遣労働者からの苦情等</li><li>・指導監督関連</li></ul>
<p>今後の検討の 方向性</p>	<p>これまでのフォローアップと更なる検討が必要な事項を踏まえ、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、引き続き検討する予定である。</p>

※ 以下は、原則としてフォローアップ時に記入する。

#### 4 評価結果の反映状況

<p>政策への 反映状況</p>	<p>労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会においては、これまでの議論を踏まえ、平成19年9月より具体的な見直しの検討を行い（別紙5参照）、同年12月に、当該部会において了承された中間報告（別紙6参照）において、</p> <p>① 日雇派遣、派遣元事業主の情報公開及び効果的な指導監督の実施については、一定程度労使の意見の一致が見られており、これらのうち、早急に対応すべきものについては、現行法制下における労働者保護の仕組みがより適切に機能するよう、必要な省令、指針の整備について、速やかに検討を行う。</p> <p>② 登録型派遣の考え方等労働者派遣制度の在り方の根幹に関わる問題については、厚生労働省に学識者からなる研究会を設け、労働者派遣制度の趣旨等を踏まえつつ、幅広く、法的、制度的な考え方について整理を行い、その結果を踏まえ、労働者派遣制度の在り方について、引き続き検討を行う。</p> <p>とされたところである。</p> <p>当該中間報告を踏まえ、まずは①に対応する措置として、平成20年2月28日に、</p> <p>(1) 日雇労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針</p> <p>(2) 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示</p> <p>(3) 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施行規則の一部を改正する省令</p> <p>が公布されたところである。（指針等の内容については厚生労働省ホームページ <a href="http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/02/h0228-1.html">http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/02/h0228-1.html</a> 参照）</p> <p>また、②に対応する措置として、平成20年2月から「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を開催し、検討を行っているところである。（研究会の内容については厚生労働省ホームページ <a href="http://www.mhlw.go.jp/shingi/other.html">http://www.mhlw.go.jp/shingi/other.html</a> 参照）</p>
----------------------	--

## 5 その他

<p>評価実施過程において明らかになった課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・登録型の派遣労働、派遣受入期間、派遣労働者への雇用申込義務、事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為、紹介予定派遣、派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置等の在り方については、労使それぞれ根本的な意見の相違があり、隔たりが大きい状況にある。</li> <li>・このような見解の相違は、労働者派遣が原則自由であるべきと考えるのか、本来は限定的なものであるべきと考えるのかという基本的考え方の違いに起因するものであり、労働者派遣制度の根本的な検討を行うことが必要である。</li> </ul>
<p>外部有識者等の活用状況</p>	<p>労働者派遣事業制度の在り方については、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、平成17年5月から関係者のヒアリング、アンケート調査を実施しつつ検討を行った。</p> <p>また、労働者派遣制度の根本的な検討においては、平成20年2月から学識経験者による「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を開催し検討を行っている。</p>
<p>パブリックコメント等を行った場合はその意見</p>	<p>①日雇労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針案要綱</p> <p>②派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱</p> <p>③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施行規則の一部を改正する省令案要綱</p> <p>については、パブリックコメントを実施し、34者から意見が寄せられた。</p> <p>(パブリックコメントの結果については「電子政府の総合窓口」  <a href="http://www.mhlw.go.jp/public/index.html">http://www.mhlw.go.jp/public/index.html</a> 参照)</p>