

## 規制影響分析書要旨

規制の名称	常時雇用する労働者以外の労働者派遣の原則禁止等の労働者派遣事業の規制の強化	
主管部局・課室	職業安定局需給調整事業課	
関係部局・課室	—	
評価実施時期	平成22年3月	
規制の新設・改廃の内容・目的	<p>① 常時雇用する労働者以外の労働者派遣の原則禁止          専門26業務等を除き、常時雇用する労働者でない者の労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣先が常時雇用する労働者でない者の労働者派遣の提供を受けることも併せて禁止する。</p> <p>② 製造業務への労働者派遣の原則禁止          常時雇用する労働者を除き、製造業務への労働者派遣を禁止する。</p> <p>③ 日雇派遣の原則禁止          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労働者派遣を行うことを、原則として禁止する。</p> <p>④ グループ企業内派遣の8割規制等          派遣元事業主がグループ企業に対して行う労働者派遣の割合を、当該派遣元が行う派遣全体の8割以下に制限すること、及びその割合の報告を義務付けるとともに、割合制限違反や報告義務違反について指導等を行い、これに従わない場合には行政処分を行うことができることとする等の措置を講ずる。</p> <p>なお、①②は施行日を改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日とし、準備期間を確保する。</p>	
	(根拠条文)	<p>今回の改正法において、以下のとおり規定する予定。</p> <p>① 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(以下「法」という。)第35条の3、第40条の9</p> <p>② 法第4条第1項第3号</p> <p>③ 法第35条の4</p> <p>④ 法第23条の2</p>
想定される代替案	労働者派遣を禁止する。	

想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	派遣元事業主は、原則として常時雇用する労働者を除き労働者派遣を行うことができなくなることから、派遣先が確保できない場合であっても、派遣労働者の雇用を維持するために休業手当等の費用が発生することになる。	現在約8兆円の業界規模である労働者派遣事業が禁止されることになるため、派遣元事業主、派遣先、及び派遣労働者にとって、大きな調整費用が生じる。
(行政費用)	派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者に対して周知するための費用が発生する。	従来は、労働者派遣制度により、企業と労働者の双方が有する多様な働き方のニーズについて、労働力の需給の適正な調整を図っていたところであるが、労働者派遣制度を禁止することで、これらのニーズに対応するための新たな制度の構築等が必要となる。
(その他の社会的費用)	その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。	その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。
想定される便益	新設・改廃する規制案	代替案
(派遣労働者・事業主への便益)	<p>①② 雇用が不安定な形態及び業務での常時雇用する労働者以外の労働者派遣が禁止されることにより、労働者の雇用の安定が図られる。</p> <p>③ 必要な雇用者責任が果たされない形態の労働者派遣が禁止されることにより、労働者保護が図られること等が期待できる。</p> <p>④ 需給調整機能の適正化が図られること等が期待できる。</p>	<p>(派遣労働者への便益)</p> <p>例外なく労働者派遣が禁止されることとなり、労働者派遣により生ずる問題がなくなる。ただし、多様な働き方に対するニーズが満たされなくなる。</p>
分析結果	代替案では、雇用の安定等の観点から問題が少ない常時雇用する労働者の労働者派遣や、多様な働き方のニーズに対応し、特段の問題が認められない労働者派遣も禁止してしまうこと、また、現在約8兆円の業界規模である労働者派遣事業が禁止されることに伴い、大きな調整費用が生じてしまうこととなるため、新設する規制の方がより適当である。	

<p>有識者の見解その他関連事項</p>	<p>○ 労働政策審議会答申「今後の労働者派遣制度の在り方について」(平成21年12月28日)において以下のとおり報告されている。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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、妥当でないとの意見があった。</p> <p>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。</p> <p>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、生産拠点を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、ものづくり基盤の損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。</p> <p>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が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。</p> <p>○ 労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正について」(平成20年9月24日)において以下のとおり報告されている。</p> <p>II 具体的措置について      5 労働力需給調整機能の強化について      (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ることが適当である。      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。</p> <p>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。</p>
<p>一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件</p>	<p>改正法案の附則において、この法律の施行後3年を目途として、当該改正法の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。</p>
<p>備考</p>	<p>—</p>