



2008年9月19日 第2009-03号

【発行】J A M

【発行責任者】斉藤 常

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

E-MAIL : seisaku.seiji@jam-union.jp

労働者派遣法改正に向けた報告案 取りまとめの方向へ

9月12日および18日に開催された労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会（以下、需給部会）において、労働者派遣法改正に向けた需給部会の報告案について議論。公益側委員が示した報告案に対して労使が意見表明を行うとともに、労使の意見への公益見解が示されました。部会長は公益委員が示した報告案の通りで取りまとめたいとの意向を示しました。

労使双方の委員は、それでもなお主張しておきたい点について、次の通り意見を述べました。なお、今回出された労使の意見の報告案への反映等については、公益委員で検討した上で、次回部会（9月24日予定）で示し、議論することとなりました。

【報告案の概要】

日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者の労働者派遣を禁止。26業務の一部については適用除外とする。

1年以上勤務している有期雇用の派遣労働者について、「期間の定めのない雇用への転換と促進のための教育訓練」「派遣先での直接雇用の促進」などのひとつを措置する努力義務を派遣元に課す。

職務の内容、成果、意欲、能力または経験等を勘案して賃金を決定する努力義務を派遣元に課す。その際は、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素のひとつとして指針に明記する。

事業運営の状況や待遇決定の方法についての説明義務を派遣元に課す、など。

期間の定めのない雇用契約の派遣労働者については、派遣期間制限のない業務に関わる雇用申し込み義務の対象から除外。

期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、特定を目的とした行為（事前面接など）を可能とするとともに、差別禁止規定を整備。

グループ企業内の派遣会社がグループ内企業に派遣する人員の割合を8割以下とする。また、定年退職者を除く離職した労働者を元の企業に派遣することは、離職後1年以内は禁止。

派遣先に一定の責任がある法違反の場合、派遣先に対し、行政が賃金およ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し込むことを勧告できる

【労働者側の意見】

登録型派遣の規制が何も措置されなかったのは問題。期間制限を1年に戻し、活用事由制限を行うなどの臨時的・一時的であることを担保するための実効性ある措置を導入するとともに、労働者派遣事業はすべて許可制とすべき。

常用代替防止を担保するため、派遣先の同種の業務に従事する労働者との均等待遇原則を法律で明確にすべき。

派遣先での直接雇用の行政勧告ではなく、直接雇用みなし規定を導入すべき。

【使用者側の意見】

期間の定めのない雇用契約の派遣労働者については、自由化業務の期間制限及び雇用申込義務を撤廃すべき。

派遣労働者の賃金決定の際に、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素とすることは採用すべきではない。

行政による派遣先に対する直接雇用契約申込みの勧告は、派遣先の故意・重過失がある場合に限定し、個別かつ総合的に判断すべき。

公労使の意見については、次ページの一覧を、また、報告案の全文は、別ファイルで添付しましたので、あわせてご参照ください。

報告案の主な論点に関する労働側および使用者側意見とそれに対する公益委員見解

報告案の論点	労働側意見	使用者側意見	公益委員見解
1. 日雇派遣	雇用契約を31日以上にし、1日ごとに派遣先を変えるような脱法行為が起こらないとも限らず、懸念が払拭されない。このような問題への対応が必要である。	禁止の除外となる業務を、実態にあわせて幅広く認めるべき。	派遣元との雇用契約期間が一定期間以上あれば問題はないのではないか。労側指摘のスポット派遣のような脱法行為が行われないよう行政の厳正な指導をお願いしたい。
2. 登録型派遣の常用化	登録型派遣の「雇用の安定」や「労働者保護」を担保する措置が何もない。期間制限を1年に戻す、派遣の活用事由の制限を行うなど、実効性ある措置を導入すべき。常用型派遣は「期間の定めのないもの」という明確な整理はなされなかったが、法的な整理が必要。常用型にも「有期」雇用の労働者が存在する以上、「一般」と「特定」という区別をやめて、労働者派遣はすべて許可制とすべき。	常用型を「期間の定めのない雇用」に限定するなど過度な規制を加えると、かえって派遣労働者の雇用安定を阻害する。	事業開始時は許可制と届出制で区別されているが、事業開始後の行政指導等については事業区分に関係なく行っている。両者の区分を将来的に見直すということであれば、今後の検討課題となるのではないかと。
3. 派遣労働者の待遇の確保	派遣労働者の賃金が派遣先労働者と比べて低いことが多いために派遣労働者が増加し、正社員が派遣労働者に置き換えられている。「常用代替防止」を担保するためにも、派遣先において同等の職務に従事する労働者と同等以上の待遇を求める均等待遇原則が不可欠。法律で均等待遇原則を明確にすることが必要。 マージンの公開は、派遣労働者が自分の派遣料金がわかるようにすべき。また、労働者が求めれば派遣料金を個別に説明するように促すことが必要。	派遣労働者の賃金を決定する際に、派遣先と同種の労働者の賃金を考慮要素の1つとすることは、そもそも雇用主が異なることから、企業別労使関係を基本とする日本の労働市場においては採用すべき考え方ではない。	派遣先労働者の賃金決定には年功的要素も含まれること、派遣労働者は勤続期間が短いので、派遣先労働者との均等となった場合、かえって賃金が低くなりかねないこと、派遣先の違いによって、同じ派遣元の派遣労働者間で不均衡になること等から、均等待遇を法律で明記することは適当ではない。 派遣料金は複数の人数分を一括して支払う場合もあり、個人別に賃金と対比することが困難な面もあるので、個別のマージン公開を法的義務とするのは適当ではない。派遣労働者への待遇説明の中で、派遣料金・社会保険等について説明することはあり得る。
4. 雇用契約申込義務		期間の定めのない派遣労働者については、派遣先を安定的に確保し、常用化を推進する観点から、自由化業務の期間制限(40条の2)と雇用申込義務(40条の4)についても適用除外とすべき。	期間制限と直接雇用申込義務は、常用代替防止の担保措置となっているので、それを適用除外とすることは現時点では採用できない。
5. 労働力需給調整機能の強化	期間の定めのない派遣労働者について、特定目的行為を可能とするとの結論は、やむを得ない面もあるが、個人情報の流失や差別につながる行為は許されるべきではない。特定目的行為は派遣契約の成立以降とすることや競合面接は禁止すべき。		
6. 法令違反等に対処する仕組みの強化	「行政による勧告」の導入は問題。法違反があった場合でも、勧告するか否かが行政の裁量に委ねられる点が最も問題であり、労働者の権利救済にはならないのではないかと。行政の役割も重要だが、今後の労働法の在り方を考えた場合、それだけでは不十分。重大な法違反の場合に、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係があったとみなす「直接雇用みなし規定」を導入すべき。	行政による派遣先での直接雇用の申込みの勧告については、派遣先の故意・重過失による場合に限定し、個別的就労総合的に判断して措置すべき。	派遣先での雇用を望まない人に対しても雇用関係を成立させることとなること、派遣先で雇用される際の労働条件を具体的に確定できないこと、直接雇用に関する義務の履行を促す行政の関与を制度に組み込めなくなること、裁判の際、労働者の立証責任等に関する負担が大きくなること等から、直接雇用みなし規定の導入は適当ではない。