

労働者派遣制度の在り方についての要望書

平成25年7月26日

厚生労働大臣
田村 憲久 殿

一般社団法人 日本生産技能労務協会
会長 清水 竜一

一般社団法人 日本人材派遣協会
会長 家中 隆

一般社団法人日本生産技能労務協会（以下「技能協」という。）と一般社団法人日本人材派遣協会（以下、「派遣協」という。）は、昨年12月、また、さる6月に「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会（以下「研究会」という。）」のヒアリングにおいて、今後の労働者派遣制度の在り方についてそれぞれ意見を申し述べたところでありますが、研究会報告の取りまとめを見据え、改めて下記の通り要望いたしますので、その実現を図って頂きますようお願い申し上げます。

記

第1 直ちに実現して頂きたい事項

- 1 「専門26業務派遣適正化プラン（以下「適正化プラン」という。）」の廃止と「専門26業務に関する疑義応答集（以下「26業務疑義応答集」という。）」を見直すこと。

適正化プラン及び26業務疑義応答集の内容が政令をはるかに超えたものであることは、国会における審議等においても指摘されている通りですが、その結果26業務に従事する派遣労働者が大幅に減少したことは厚生労働省が取りまとめた集計結果で明らかであるとともに、派遣労働者が雇止めや労働条件の引き下げなどを受けたことは明らかです。

このため、適正化プランを廃止し、26業務疑義応答集については、直ちに見直しして頂きたいと考えています。

- 2 「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(以下「告示第37号」という。)に関する労働者派遣事業関係業務取扱要領(以下「業務取扱要領」という。)及び「告示第37号に関する疑義応答集(以下「告示第37号疑義応答集」という。)」のうち、告示第37号の規定以上のものがある事項を訂正すること。

告示第37号に関する業務取扱要領及び告示第37号疑義応答集には、告示第37号の規定以上のものが含まれています。その結果、本来告示第37号に適合し、適正な請負として実施できるはずのものが事実上実施できない状況にあります。

このため、告示第37号に関する業務取扱要領及び告示第37号疑義応答集のうち、告示第37号の規定以上のものがある事項については、直ちに訂正して頂きたいと考えています。

- 3 1か月を雇用契約の単位とし延長・更新による反復継続が見込まれる場合には、日雇派遣の原則禁止の例外として取り扱うこと。

「日雇」の定義については「30日以内の雇用期間」とされていますが、派遣先においては、労働者派遣契約の期間を「1月単位」とし、月単位で更新するニーズが強く、日数が30日以内の月の場合、数日だけ月をまたぐなどの延長は派遣先・派遣元ともその管理面から困難であり、派遣労働者としても理解のしやすさからも「1月単位」を望んでいます。また、雇用保険の適用については、1か月を雇用契約の単位とし延長・更新による反復継続が見込まれる場合には一般の被保険者として取り扱っています。

このため、派遣先のニーズに加え、派遣労働者の雇用保険適用促進の観点からも、1か月を雇用契約の単位とし、延長・更新による反復継続が見込まれる場合には、日雇派遣の原則禁止の例外として取り扱って頂きたいと考えています。

- 4 「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「労働力需給制度部会」という。)」に派遣元事業主の代表を参加させること。

労働者派遣の在り方について検討する労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会については、現在公益代表、労働者代表及び使用者代表で構成されていますが、これらの委員に加え、労働者派遣事業を実際に運営し、派遣労働者の就業実態をより良く知る派遣元事業主の代表を参加させて頂きたいと考えています。

第2 研究会の報告書の取りまとめ及び労働力需給制度部会の審議結果の取りまとめにおいて実現して頂きたい事項

- 1 登録型派遣及び製造業務派遣については、これを禁止したり、規制強化を行ったりしないこと。

登録型派遣及び製造業務派遣については、労働者及びメーカーの双方のニーズに対応した労働力の需給調整システムであるとして、国会においては、これらの原則禁止規定が削除される修正が行われたところです。

このため、登録型派遣及び製造業務派遣については、これを禁止したり、規制強化を行ったりしないようにして頂きたいと考えています。

2 特定労働者派遣事業については、一般労働者派遣事業と同じ規制を行うこと。

特定労働者派遣事業については、一般労働者派遣事業の資産要件を満たせない事業者が、当該要件を回避しながら、実態としては、短期の雇用契約を反復し、派遣先との派遣契約が終了すると雇用契約も終了するなど一般労働者派遣事業許可を取得できない事業者の隠れ蓑となっています。

このため、特定労働者派遣事業については、一般労働者派遣事業と同じ規制を行うようにして頂きたいと考えています。

3 派遣可能期間の制限については、業務ごとの制限ではなく、個々の派遣労働者ごとの就労期間の制限とすること。ただし、派遣元において無期雇用の労働者については、就労期間の制限を設けないようにすること。

労働契約法においては労働者の雇用期間に着目して規定しており、国会における審議等においても指摘されているように、労働者派遣法においても、同様に「業務」から「人」に派遣可能期間の考え方を変更すべきです。

このため、派遣可能期間の制限については、業務ごとの制限ではなく、個々の派遣労働者ごとの就労期間の制限にして頂きたいと考えています。

ただし、派遣元において無期雇用の労働者については、その雇用の安定を図るため、就労期間の制限を設けないようにして頂きたいと考えています。

4 「労働契約の申込みみなし」に関する規定は、同規定施行前に削除すること。

「労働契約の申込みみなし制度」については、国会審議においても指摘されたように、憲法で保障された採用の自由を阻害するとともに、派遣先の違法性の判断について、政令26業務や告示第37号に関して、各労働局、指導官による見解の相違が予測されるほか、労働契約の合意原則を無視し、同制度が適用とならない「当該事項に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったとき」については、派遣先がそれを立証することは困難であるなど極めて問題があります。

このため、「労働契約の申込みみなし」に関する規定は、同規定施行前に削除して頂きたいと考えています。

5 日雇派遣の原則禁止規定は削除すること。

日雇派遣については、生活維持のため収入を得ようとする派遣労働者及び臨時・短期間の繁忙に対処したい派遣先双方からのニーズは強い状況にあります。

このため、雇用管理に関する措置（日雇専門の派遣元責任者を選任すること、安全衛生管理体制や教育の徹底を図ることを義務付けるなど）を強化することなどを前提に、日雇派遣の原則禁止は削除して頂きたいと考えています。

仮に安全衛生管理の観点から日雇派遣を禁止するのであれば、危険・有害業務など、短期労働者や未熟な労働者が従事するには、安全衛生上適切でない業務のみをネガティブリスト化して禁止するようにして頂きたいと考えています。

6 1年以内に離職した労働者の派遣及びその受入れの禁止規定は削除すること。

労使双方のニーズがあるにも関わらず、1年以内に離職した労働者の派遣及びその受入れの禁止により就業できなくなっています。

このため、1年以内に離職した労働者の派遣及びその受入れの禁止規定は削除して頂きたいと考えています。

7 マージン率の情報公開規定について再検討すること。

マージン率の公開は、「契約自由の原則」を侵すことにもなりかねず、あらゆる業種のなかで、労働者派遣事業だけが差別的にマージン率の公開を定められるのは、公平性の観点からも、また我が国産業界がこれまで築き上げてきた経済秩序の観点からも違和感のある規制です。

マージン率を公開することによって、改正派遣法の目的である、派遣労働者の保護と待遇の改善が図られるのか、再度検討をして頂きたいと考えています。

8 紹介予定派遣について、規制緩和を行うこと。

紹介予定派遣については、事前に労働者を特定することを目的とする行為が可能になるなどのメリットがありますが、労働者派遣契約の締結に際し、職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件を定めなければならないために、派遣先にとっては労働者の能力や適性などが分からない中で、賃金の額や雇用期間を定めなければならない、活用が難しくなっています。

このため、紹介予定派遣について、規制緩和を行って頂きたいと考えています。