第 24 回中央執行委員会確認／2013. 9. 12

労働者派遣法改正に向けた連合の考え方

Ⅰ．はじめに

労働者派遣法の歴史は、1986 年 7 月の施行以来、自公政権による規制緩和の歴史であった。当初、業務の専門性・雇用管理の特殊性を考慮して 13 業務に限定されていた対象業務は 1999 年改正によって原則自由化されるに至り、2003 年改正では派遣期間制限についても大幅な規制緩和が行われた。

こうした規制緩和と平成不況下でのリストラを背景として派遣労働は拡大したが、派遣労働者の保護が十分にはかられていなかったために、2008 年秋のリーマンショック以降は「派遣切り」が社会問題化するなど、不安定雇用や低賃金といった派遣労働者が直面する課題の深刻さが強く認識されることとなった。

民主党政権下での 2012 年改正は、派遣労働者の保護を強化する観点から労働者派遣制度が抱える課題を解決しようとするものであって一定の前進を実現したが、2012 年末に政権に復帰した自公政権は、常用代替防止や派遣期間制限のあり方等を見直す方針を打ち出すなど、再び規制緩和の方向へと大きく舵を切ろうとしている。

今こそ、どのような雇用・就業形態であっても、誰もが健康に充実して働き続けられるよう、格差の拡大・固定化に歯止めをかけ、その是正をはかる政策が重要である。連合は、労働者派遣制度創設の趣旨と実態とのかい離、及び派遣労働者の置かれた厳しい状況を十分に踏まえ、「常用代替防止」と「派遣労働者の保護」の双方の観点に立脚した見直しを強く求めていく。

Ⅱ．労働者派遣をめぐる現状と問題点

１．今後の労働者派遣法の見直し議論に向けた経緯

民主党政権下での 2012 年改正では、日雇い派遣の原則禁止、離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止、グループ企業内派遣の 8 割規制、労働契約申込みみなし制度の創設、均衡を考慮した待遇の確保など、派遣労働者の保護をはかる観点からの見直しが行われ、派遣労働者の雇用安定と処遇改善に向けた取り組みが一定の前進を果たした。

ただし、国会審議の過程で民主・自民・公明の 3 党による法案修正が行われ、それに伴い、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業のあり方や、いわゆる専門 26 業務に該当するかどうかにより派遣期間の取り扱いが大きく変わる現行制度のあり方について、今後、検討・議論を開始すべき旨の附帯決議が行われた。また、派遣期間制限等のあり方について必要な見直しの検討を行うとする閣議決定（2012 年 4 月 3 日）もなされている。これらを受け、2012 年 10 月以降、厚生労働省が設置した学識経験者からなる研究会において、労働者派遣法の見直しを視野に入れた検討が行われたところである[1]。

---

[1] 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」（座長：鎌田耕一東洋大学法学部教授）は、2013 年 8 月 20 日に報告書を取りまとめた。報告書では、派遣労働者の雇用安定をはかるとともにキャリアアップを推進するなど、派遣労働者保護を重視しようとする姿勢が示される一方、「常用代替防止」の考え方を再構成して派遣期間制限を大幅に規制緩和することなども提言している。

また、現在の自公政権では規制改革会議が労働者派遣制度を議論の俎上に載せているが、ドイツ・フランスを中心とする「国際先端テスト」の実施を経て、「規制改革実施計画」（2013 年 6 月 14 日閣議決定）において、「①派遣期間の在り方（専門 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度）、②派遣労働者のキャリアアップ措置、③派遣労働者の均衡待遇の在り方を含め、平成 25 年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する」との整理を行っている。

こうした経緯を踏まえ、2013 年秋以降、労働政策審議会において、労働者派遣法の見直しに向けた本格的な議論が開始される予定である。

２．労働者派遣をめぐる問題点

労働者派遣をめぐる問題点は、①労働者派遣法の相つぐ規制緩和により派遣労働が拡大し「常用代替防止」という法目的と実態との間でかい離が生じていること、及び②「派遣労働者の保護」が不十分であったために不安定雇用や低処遇といった課題が深刻の度を増していることの 2 点に大きく集約できる。そのうち、「派遣労働者の保護」に関係する主な課題・問題点を整理すれば、以下のとおりである。

（１）雇用の不安定さ

労働者派遣は、派遣労働者・派遣元・派遣先の 3 者関係の下に行われるものであり、「雇用と使用」が分離された雇用形態となっている。その結果、本来果たされるべき雇用責任・使用者責任が曖昧となって十分に履行されない事態に陥りやすく、派遣労働者の保護に欠けることとなりやすい。

そうした派遣労働のうち、専門業務における常用型派遣では、安定した雇用の中でキャリアを形成することも可能である一方、登録型派遣では、派遣就労している期間に限って派遣元との間で有期労働契約が成立するにとどまることがほとんどであり、その雇用は不安定なものとなっている。また、派遣元と派遣先が締結する労働者派遣契約上の派遣期間と、派遣元と派遣労働者が締結する派遣労働契約上の派遣労働契約期間が一致せず、派遣労働契約期間が派遣期間よりも短期間である細切れ契約となっているケースも見られ、そうした場合にはいっそう雇用が不安定となっている。

さらに、常用型派遣についても、「常用（常時雇用）」の定義そのものに課題[2]を抱えている。

（２）賃金・教育訓練機会等の処遇問題

派遣労働者の賃金は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、ほぼすべての年代において正規雇用労働者を下回っており、年齢・勤続を重ねても昇給しないという状況にある。また、一時金がないことや通勤費の取り扱いなどへの不満の声も強い。さらに、教育訓練を受ける機会も十分には与えられておらず、特に登録型派遣でこうした傾向が強い。このように、派遣労働者の処遇は、正規雇用労働者に比して全般的に低い状態にとどまっている。

---

[2] 「労働者派遣事業関係業務取扱要領」では、「常用（常時雇用）」の定義について、「期間の定めなく雇用されている者」以外にも、「過去 1 年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」も含んだ形で規定している。その結果、「常用（常時雇用）」と言いながら有期雇用の者が含まれているといった問題が生じている。

（３）不本意非正規労働者の問題

厚生労働省の「労働経済の分析」（労働経済白書）によると、非正規労働者のうち正社員になりたい者（不本意非正規労働者）の割合は 22.3%（2010 年）と上昇傾向にあるが、特に派遣労働者ではその割合が高く、44.0%にまで達している。こうした状況を受け、不本意非正規労働者を中心に、それらの者の正規雇用への転換やキャリアアップをどのように推進していくかが課題となっている。

（４）「日雇い派遣原則禁止」の潜脱行為の発生等

2012 年改正により日雇い派遣は原則禁止とされたものの、国会での法案修正により、雇用期間が 31 日以上である労働者派遣については禁止対象とされず、また、一定の場合には禁止の例外が認められた。その結果、就労日数が数日しかないにもかかわらず雇用期間が 31 日以上である労働契約を締結して労働者派遣を行うといった「日雇い派遣禁止」の潜脱行為[3]が発生している。

（５）派遣労働者にかかる集団的労使関係の未成熟

派遣労働者の組織化に向けた取り組み、及び派遣労働者が加盟する労働組合や派遣先労働組合による派遣元・派遣先との団体交渉・労使協議等を通じた派遣労働者の労働条件改善に向けた取り組みは、現時点において、必ずしも十分なものとは言えない。すなわち、派遣労働者にかかる集団的労使関係はいまだ十分に成熟したものとなっておらず、今後、派遣労働をめぐる集団的労使関係をいかに成熟させていくかが課題となっている。

（６）派遣先・派遣元によるコンプライアンスの欠如

連合に寄せられた派遣労働者からの相談事例によれば、「年休や産育休を何度申請しても派遣元が認めてくれない」、「理由もなく突然に派遣先から『明日から来なくてよい』と言われて契約が打ち切りとなり、派遣元も給与を補償してくれなかった」といった、派遣元・派遣先双方においてコンプライアンスに欠けた行為が数多く見られている。

Ⅲ．労働者派遣法見直しの視点

前記のような労働者派遣をめぐる問題点を踏まえれば、現在、「常用代替防止」と「派遣労働者の保護」の両面から労働者派遣法の見直しを行う必要がある。とりわけ、現に派遣労働者が抱えている不安定雇用や低処遇といった深刻な問題に鑑みれば、「派遣労働者の保護」をこれまで以上に強化することが必要である。

１．雇用の原則

労働基準法第 5 条は強制労働の禁止を、同法第 6 条は中間搾取の排除をそれぞれ定め、職業安定法第 44 条は強制労働・中間搾取・使用者責任の不明確化などの弊害を伴いがちであることから労働者供給事業を禁止している。また、民事基本法典である

---

[3] 「日雇い派遣の原則禁止」にかかる施行状況について、厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」に提出された資料には「形式的に年収 500 万円以上である旨の誓約書を提出させたり、実際の就労日数が極めて少ないのに 31 日以上の労働契約を結ぶなどして、従来通り日雇派遣を行っている例も見られる」との記載があり、潜脱行為の存在が明らかとなっている。

民法は、雇用を 2 当事者間における有償双務契約であるとしており、労働者を雇用することと使用することとが合致する形態を原則として捉えている。こうした雇用関係にかかる各種の規定に鑑みれば、法は「直接雇用」を雇用の基本的な姿として想定しているといえる。

また、人間らしい生活を享受できる労働関係のあり方としては、期間の定めのない労働契約、適切な労働者保護規制、社会・労働保険の適用などを挙げることができる。そのうち、労働契約の期間については、2012 年改正によって労働契約法第 18 条は一定期間経過後の有期労働契約を無期労働契約へと転換する制度を設けた。このように、「期間の定めのない雇用」が原則であることは、今日の雇用社会における基本的な考え方となっている。

これらを踏まえ、労働者派遣のあり方を考えるにあたっての基本的な視点として、また、法違反等の場合に立ち返る際の原則として、「雇用は期間の定めのない直接雇用であるべき」ことを原則とすべきである。

２．常用代替防止と臨時的・一時的な労働力需給調整制度

職業安定法第 44 条による労働者供給事業の禁止の例外規定として、雇用と使用の分離を容認した労働者派遣法の趣旨は、常用代替防止の観点から、専門性のある業務及び特別の雇用管理を要する業務に限って労働者派遣を認めるというものであった。また、1999 年改正後に解禁された一般業務については、臨時的・一時的な労働力需給調整制度という位置づけのもとで認められたものであった。

海外情勢に目を転じると、2008 年に成立したＥＵ派遣労働指令[4]では「派遣は臨時的である」（第 3 条第 1 項（c））と定義づけられており、さらに、フランスでは労働者派遣に利用可能事由制限を設けることで常用代替防止の徹底をはかるなど、派遣労働を臨時的・一時的な労働力と捉える考え方は世界の潮流ともなっている。

このような経緯・情勢を踏まえれば、労働者派遣法見直しにあたっては、常用代替防止の観点から労働者派遣を臨時的・一時的な労働力需給調整制度と位置付ける考え方を今後も引き続き堅持し、その趣旨を徹底すべきである。

なお、一部には、「多様な働き方を推進するために派遣労働を拡大すべし」といった論も見られる。しかし、働き方の多様化に向けて採るべき労働政策とは、間接雇用である派遣労働を通じた働き方の多様化ではなく、ワーク・ライフ・バランスを前提とした上での直接雇用である正社員の働き方の多様化であるべきであり、こうした観点からも常用代替防止の持つ意義を再認識しておく必要がある。

３．派遣労働者保護の強化

2012 年改正において、労働者派遣法の目的として「派遣労働者の保護」が明文化されたことにも見られるように、派遣労働者の保護に向けた取り組みは着実に進展しつつある。しかし、派遣労働者の労働条件・労働環境のいっそうの向上をはかるには、現行の労働者派遣法の規定ではいまだ不十分である。

---

[4] 労働者派遣に関するＩＬＯ条約として、「民間職業仲介事業所に関する条約（第 181 号条約）」（1997 年採択、1999 年日本批准）がある。この条約では、労働者派遣事業を含む「民間職業仲介事業所」の法的地位を規定するとともに、労働者保護策として、団結権・団体交渉権の確保、機会均等・均等待遇、労働者の個人データの保護、一定の例外を除き労働者からの費用徴収の禁止、移民労働者の保護、児童労働の使用禁止、労働者の苦情等の調査などのための機構・手続きの確保などを規定している。

したがって、派遣労働者保護を強化するための施策として、均等待遇の実現をはかることに加え、派遣先・派遣元それぞれの使用者責任を強化・徹底すること、集団的労使関係ルールを確立することなどを推進すべきである。また、派遣労働者のキャリアアップ措置などの取り組みも強化すべきである。

（１）均等待遇の実現

派遣労働者のいっそうの保護をはかる[5]ため､派遣労働者であることを理由とした差別の禁止をはじめ、あらゆる面での「均等待遇」の実現がはかられるべきである。

（２）派遣先・派遣元それぞれの使用者責任の強化・徹底

現行の労働者派遣法では、労働基準法・労働安全衛生法等の各規定について、派遣元と派遣先の責任分担がなされているが、派遣労働者保護の観点から、アメリカにおける「共同雇用責任」の考え方も参考にしつつ、派遣先の責任をいっそう強化すべきである。また、派遣元についても、教育訓練や雇用管理など名実ともに雇用主としての責任を果たせるものとすべきである。

なお、派遣先・派遣元それぞれの使用者責任の強化・徹底は、「雇用と使用の分離」が例外的に認められた労働者派遣制度を利用するにあたって、派遣の形態（常用型派遣、登録型派遣）や業務の内容にかかわらず、いっそう徹底されるべきである。

（３）集団的労使関係ルールの確立

職場における雇用・就業形態の多様化が進む中で、派遣労働者の受け入れや労働条件について、派遣先労働組合はいっそう積極的に関与すべきである。

また、派遣元との関係だけでは解決できない課題もあることから、派遣労働者、派遣元、派遣先、派遣元労働組合、派遣先労働組合など、派遣労働者をめぐる集団的労使関係のあり方について整理を行うべきである。とりわけ、派遣労働者の雇用安定や処遇改善のためには、現に派遣労働者を使用している派遣先との関係が重要となる。そのため、派遣先の「使用者性」を明らかにし、派遣労働者が所属する労働組合に対する派遣先の団体交渉応諾義務を明確化すべきである。

Ⅳ．具体的な項目に関する考え方

１．制度の枠組み

労働者派遣制度は、制度創設時はその対象業務は専門的な業務及び特別の雇用管理を要する業務に限定されていた。しかし、1999 年改正でのネガティブリスト化により原則自由化され、2003 年改正ではそれまで禁止業務とされていた「物の製造業務」も解禁された。こうした規制緩和は、平成不況下のリストラと相まって、非正規雇用の拡大や雇用の二極化をもたらしている。

また、登録型派遣・常用型派遣という視点で見れば、雇用の安定、教育訓練、社会保険の加入等の面で登録型派遣において多くの問題が生じているし、常用型派遣にも「常用（常時雇用）」の定義に有期雇用の者が含まれているといった問題がある。

こうした状況を踏まえ、「常用代替防止」と「派遣労働者の保護」の双方の観点か

[5]均等・均衡処遇の推進については、2012 年改正における労働者派遣法（派遣労働者の待遇に関する均衡配慮義務）や労働契約法（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の規定により、一定の前進が実現している。

ら、労働者派遣制度の枠組みを見直していく必要がある。そこで、「あるべき方向」及び「当面の対応」については、「労働者派遣法見直しに関する連合の考え方」（第 25 回中央執行委員会確認／2007 年 9 月 13 日）、「労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会への対応について」（第 2 回中央執行委員会確認／2009 年 11 月 19 日）において確認された内容に則して見直しを行うことを基本とする（参考資料参照）。

その際、①常用型派遣における「常用（常時雇用）」の定義について派遣元に無期雇用される者に限定する見直しを行い、今後は「常用型派遣」として有期雇用労働者を派遣することを禁止すること、②派遣労働者の安全衛生を確保するため危険有害業務という観点から派遣禁止業務を追加することなど、新たに対応すべき事項についてもあわせて見直しを行う。また、労働者派遣利用可能事由を限定すること（休業中の労働者の業務を補充する場合、業務の一時的な増大に対応する場合、業務の性質上一時的な労働のためである場合等に限定すること）についての検討も行う。

２.「常用代替防止と臨時的・一時的な労働力需給調整制度」にもとづく対応

労働者派遣法制定時からの「常用代替防止と臨時的・一時的な労働力需給調整制度」という理念に則し、業務区分にもとづく派遣期間制限は引き続き堅持する。

（１）業務区分にもとづく派遣期間制限など

労働者派遣（一般業務）は、使い勝手のよい恒常的な労働力とされてはならず、臨時的・一時的な労働力の需給調整制度であることを堅持しなければならない。そのため、派遣期間の上限（現行：原則 1 年、最長 3 年）は延長しない。これに伴い、業務が専門的か否か等によって派遣期間を区分する現行法制のあり方を維持する。

また、常用代替防止や派遣労働者の保護をはかる観点から、後記Ⅳ.3.（4）のとおり、派遣受け入れにあたっての派遣先労働組合等の関与を強化する。

（２）業務制限

専門 26 業務の内容については、「常用代替防止」の観点に則した専門性のあるものといえるのかといった疑問の声も呈されている。そこで、専門 26 業務については、今日的に見て高度に専門的な業務か否かという観点等から、その数を絞り込む方向で見直しを行う。

３.「派遣労働者保護の強化」にもとづく対応

（１）派遣労働者の均等待遇

2012 年改正により、派遣労働者の賃金等の決定にあたっての派遣先労働者との均衡配慮義務が定められたが、これについては当該義務違反を理由とする損害賠償請求等が困難とされており、また、均等待遇まで義務づけるものとはなっていない。したがって、さらなる派遣労働者の保護をはかる観点から、以下の見直しを行う。

１）賃金等の労働条件について派遣先労働者との均等待遇をめざし、諸外国の法制度や 2013 年 4 月に施行された労働契約法第 20 条の規定（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）を参考にしつつ、現行規定の強化をはかる。具体的には、業務の内容や責任の程度といった事情を総合的に考慮した上で、派遣労働者と派遣先労働者との間で不合理に労働条件を相違させることを禁止するとともに、それに反する労働条件を無効とし、合理的な内容の労働条件が契約内容となるという法的効果（強行的・直律的効力）を導く規定を創設する。また、

均等待遇原則違反があった場合には、派遣元に対する行政処分も行うこととする。なお、均等待遇原則の前提として、派遣先には、派遣元に対して派遣先労働者にかかる賃金等について適切な情報提供を行うことを義務づける。（情報提供義務違反により派遣元が均等待遇原則に違反することとなった場合の取り扱いは、後記Ⅳ．３．（２）①参照）

２）労働者派遣のあらゆるステージにおいて派遣労働者であることを理由とした不合理な差別を禁止する。

３）派遣先労働者と同様に、年休・産育休の取得をはじめとする労働者としての正当な権利行使を保障するため、そうした権利行使を妨げている派遣元への行政上の監督・指導を強化する。なお、育児休業の取得を促進させる観点から、休業前の派遣先（業務）への復帰を派遣労働者・派遣先がともに希望している場合には、休業に先だって復帰時における当該業務への復帰を約束する行為が特定行為に該当することとならないよう、規制を見直すことを検討する。

（２）派遣先責任の強化・徹底

派遣先責任の強化・徹底に向けて、以下の見直しを行う。

１）労働基準法等の使用者責任について、派遣先が就労場所であることから、①時間外労働に関する責任、②労働安全衛生管理責任、③労働災害の補償責任、④労働組合法上の責任等は、派遣先・派遣元が連帯して負うものとする。

２）社会・労働保険の加入について、派遣元が加入させているか否かを確認することを派遣先に義務づけるとともに、派遣元が社会保険料の納付義務を怠った場合には派遣先が補充責任として連帯債務を負うものとする。

３）派遣元倒産時の未払い賃金について、補充責任として派遣先が賃金の立て替え払いをすることを義務づける。なお、派遣先による立て替え払いは、現行の「未払賃金立替払制度」による立て替え払いに優先して実施されるべきものとし、派遣労働にかかる当該制度の取り扱いはそれに応じて見直すものとする。

４）派遣労働者の定期健康診断の実施について、派遣労働者の受診にあたっての便宜を考慮し、派遣先による代行（費用は派遣元が負担）を推進するための措置を講じる。

５）その他にも、後記するように、「労働契約申込みみなし制度」の充実・強化、特定行為等の禁止、派遣労働者のキャリアアップ措置などについて、派遣先の責任を強化・充実させる見直しを行う。

① 派遣先による「労働契約申込みみなし制度」の充実・強化

違法派遣が行われた場合の派遣労働者の保護をはかる観点から、「労働契約申込みみなし制度」の期日どおりの施行を求める[6]とともに、以下の見直しを行い、当該制度を充実・強化する。

ａ）労働契約申込みみなし制度の対象事由として、次の場合を追加する。

ア）派遣先が特定行為を行い、当該派遣労働者を受け入れた場合

イ）派遣先が派遣元に対し派遣先労働者にかかる賃金等について適切な情報提供

[6] 2012 年改正により、派遣先が違法であることを知りながら一定の違法派遣を受け入れている場合、その違法状態が発生した時点で派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込み（直接雇用の申込み）をしたものとみなす「労働契約申込みみなし制度」が創設された（2015 年 10 月 1 日施行予定）。

を行わなかったため、派遣元が均等待遇原則に違反することとなった場合

b）直接雇用後の雇用については期間の定めのない雇用とし、その他の労働条件は派遣先労働者との均等待遇を実現する。

② 派遣先による特定行為等の禁止

事前面接等、派遣先による派遣労働者の特定行為（特定を目的とする行為も含む）は引き続き禁止し、特定行為を行った場合は採用行為があったものとみなし、それにより派遣労働者を受け入れた場合は派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込み（直接雇用の申込み）をしたものとみなす。

また、派遣先と派遣労働者のミスマッチ防止の観点から、就業条件の事前文書明示義務をいっそう強化し明示すべき事項を拡大（業務内容の詳細、ノルマの有無、引き継ぎの有無等）[7]するとともに、緊急時における例外規定（労働者派遣法施行規則第26条のただし書き）は削除する。

（３）派遣元責任の強化・徹底

派遣元は派遣労働者の雇用主として、雇用管理や教育訓練においてその責任を全うしなければならない。派遣労働者のキャリアアップ措置については、均等待遇の実現をはかる観点からも、派遣元責任を強化・徹底する必要がある。

また、派遣労働者の雇用安定をはかるため、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」において努力義務とされている派遣期間と派遣労働契約期間の一致を義務とし、派遣期間よりも短期である派遣労働契約を締結することで派遣期間途中での派遣労働者の入れ替えを可能とするような事態の発生を防止する。

（４）派遣労働者のキャリアアップ措置

派遣労働者の雇用安定・処遇改善等をはかる観点から、教育訓練について責任を負うべき派遣元を中心に、派遣労働者のキャリアアップにつながる措置が具体的に講じられるべきである。例えば、派遣元については、①派遣労働者の意向を確認しつつ中長期的なキャリアアップにつながるような教育訓練機会を付与するための計画を立案・実行すること、②キャリアアップにかかる教育訓練に責任を負うキャリアアップ管理者を選任すること、③キャリアアップに向けた教育訓練の成果を確認・評価できるよう職務評価制度を整備すること等を義務づけることとする。一方、派遣先については、派遣労働者が従事する業務に関連してキャリアアップを行う場合に必要とされる知識・スキル等の情報を提供することなど、派遣元のキャリアアップ措置（教育訓練計画）の立案・実行に協力する努力義務を課すこととする。また、派遣先について、派遣労働者の知識・スキル等の向上に応じ、そのキャリアアップに資することとなるよう、配置・配属等について配慮すべき努力義務を課すことについても検討を行う。

なお、派遣元がキャリアアップ措置を講じるにあたっては、個社による取り組みを行うだけでなく、派遣元の業界団体による業界横断的・総合的な取り組みを積極的に活用していくことも有効である。そのため、派遣元の業界団体に対して、派遣労働者のキャリアアップに関する取り組み方針を定め、それに応じた具体的な取り組みを行

---

[7]「就業条件等の明示」として、労働者派遣法第34条等により、①労働者派遣をしようとする旨、②従事する業務の内容、③事業所の名称・就業場所、④派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項、⑤派遣期間、⑥始業・就業・休憩の時刻、⑦安全衛生に関する事項、⑧苦情処理に関する事項、などを明示するよう規定されている。

うよう、一定の行政指導を行うべきである。
　さらには、国も派遣労働者のキャリアアップを政策的に支援すべきである。具体的には、現行の建設労働者の例を参考とし、派遣労働者の雇用保険二事業の保険料を引き上げる等の見直しを行った上で、その財源をもとにキャリアアップ支援措置を講じるべきである。

（５）日雇い派遣に関する規制強化
　日雇い派遣に関する規制をいっそう適切なものとするため、「日雇い派遣原則禁止」にかかる施行状況（潜脱行為の実態）を十分に確認した上で、禁止される日雇い派遣の範囲の拡大や禁止の例外にあたる事由をいっそう限定するといった見直しを行う。

（６）派遣先労働組合等の関与と集団的労使関係
　派遣受け入れにあたっての派遣先労働組合等に対する通知・意見聴取義務について、その対象を現行の「期間」に限定することなく、「業務、人数、賃金、社会・労働保険の加入状況、派遣料金、派遣元事業者名」等についてもその対象とするよう見直す。また、そうした通知・意見聴取は、常用代替防止や派遣労働者の保護という観点からその労働条件等を派遣先労働組合等が確認することが可能となるよう、現行のように一般業務で１年を超える派遣を受け入れようとする場合に限定することなく、あらゆる業務について派遣を受け入れようとする際に行うべきものへ拡充するよう見直す。その際、「期間、業務、人数」の 3 項目については、書面による意見聴取事項とすることや、さらには通知・意見聴取義務の対象事項にとどめることなく、たとえば労使協定締結義務の対象事項とするなど、派遣先労働組合等がその関与をいっそう強化できるものとなるように見直す。
　また、派遣労働者が所属する労働組合に対する派遣先の団体交渉応諾義務を明確化するとともに、派遣労働者・派遣元・派遣先・派遣元労働組合・派遣先労働組合などの集団的労使関係のルールについて速やかに検討する。

４．その他
（１）事後チェック機能と罰則の強化等
　行政による指導・監督をいっそう強化するとともに、「労働者派遣事業適正運営協力員制度」については、実効性ある制度とするため、その権限・機能を強化するなど、抜本的な見直しも含めて検討を行う。また、法違反に対する罰則の強化をはかり、違反した事業者の企業名公表措置の対象を拡大する。
　さらに、労働者派遣事業の運営が適切かつ優良である事業者（派遣元）についての認定制度を法制上創設した上で表彰制度やそれに応じた行政監督上の優遇措置を講じるなど、派遣元事業者の適切な事業運営をいっそう促すための施策を実施する。

（２）特定労働者派遣事業の許可制への変更など派遣元事業者に対する規制
　現在、事業を行うにあたって届出制とされている特定労働者派遣事業についても、いっそう適切な業務運営を確保する観点から、許可制へと変更する。（その結果、労働者派遣事業については、一般・特別の区分を廃止し、すべて許可制とする）
　その際、労働者派遣事業の許可基準について、貸金業等との兼業禁止、雇用管理や教育訓練等の基準の引き上げ、派遣元責任者の要件の見直しなど厳格化を行う。
　また、派遣元事業者による事業実施状況について、より初期の段階での監督を強化

する観点から、初回の「許可」の有効期間を１年（現行：3 年）に短縮するとともに、初回の更新にあたっては労働政策審議会の審議にかからしめるなど、審査の厳格化を行う。これに併せ、その後の更新時の審査についても実績をいっそう評価するなど、現行以上に厳格化を行う。

さらに、有期労働契約である登録型派遣について派遣元のいっそうの適切な事業運営をはかるため、契約単価と賃金の差(マージン)の上限規制を新たに導入すること、及び個別のマージンの派遣労働者本人への開示を義務づけることを検討する。

（３）紹介予定派遣制度の改善

紹介予定派遣については、派遣先で直接雇用される際の労働条件明示の時期が明確にされていないことや、雇用形態が有期雇用であること、派遣先の都合による採用内定の取り消し等のトラブルも発生している。

そこで、紹介予定派遣については、紹介後の直接雇用は期間の定めのない雇用とすること、派遣就労時の労働条件を下回らないことを原則とする。また、派遣可能期間については、6 か月を超えてはならないことを堅持し、法律上明確にする。さらに、直接雇用される際の労働条件明示の時期を明確化し、直接雇用した労働者について試用期間を設けることを禁止する。

【補論】厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書の主な論点に対する見解

「報告書」には、派遣労働者の雇用安定を積極的にはかるとともにそのキャリアアップを推進するなど、派遣労働者保護を重視しようとする姿勢も示されているが、個々の提案内容には下記のような問題点も多いといわざるを得ない。したがって、2013 年 8 月末から開始される労働政策審議会において、その議論のたたき台とはしない。

（１）派遣元との雇用契約（有期雇用・無期雇用）に応じた派遣期間制限のあり方

「報告書」では、期間制限の対象を派遣元との有期雇用である派遣労働者に限定する（派遣元との無期雇用である派遣労働者は制限の対象としない）ことを提案している。

しかし、派遣期間制限は、わが国の労使関係の特長である長期雇用慣行に照らして労働者派遣法の基礎とされている「常用代替の防止」をはかる観点から講じられているものであり、今後もすべての派遣労働に当てはまるものとして堅持すべきであって、期間制限のない常態的な間接雇用法制をわが国に持ち込むべきではない。

（２）派遣先レベルでの 3 年超の派遣受入れにかかる「派遣先の労使のチェック」

「報告書」では、有期雇用派遣である場合の派遣期間制限に関して、個人ごとの上限を 3 年にするとともに、派遣先レベルでの 3 年超の受入れも「派遣先の労使のチェック」を条件として可能とすることを提案している。そして、「派遣先の労使のチェック」の方法としては、詳細は不明ながらドイツの事業所委員会制度が参考事例として念頭に置かれている。

しかし、わが国の集団的労使関係法制での枠組みとして、現在、労働組合、過半数代表者、労使委員会が存在する中で、その新たな枠組みとなる本提案にかかる制度設計を行うにあたっては、労働者派遣制度のあり方を検討する労働政策審議会労働力需給制度部会が検討の場としてふさわしいのか、大いに疑問がある。さらに、今回の同部会は 2013 年末を目途として建議を取りまとめる予定としており、検討できる時間も限られている。したがって、今回の同部会において本提案について結論を出すことは困難といわざるを得ない。

以上

参 考 資 料

「労働者派遣法見直しに関する連合の考え方」
（第 25 回中央執行委員会確認／2007 年 9 月 13 日）【抜粋】

Ⅳ．具体的な項目に関する考え方
１．制度の枠組み
（中略）
これらの状況を踏まえ、労働者派遣制度の枠組みを見直す必要がある。
(1) あるべき方向
・1985 年の創設当時の専門的な業務に限定したポジティブリスト方式とする。
・常用型派遣を基本とした制度とする。
(2) 当面の対応
・一般業務については、登録型派遣を禁止する。
・専門 26 業務については、今日的に見て高度に専門的な業務か否かとの観点から見直しを行う。
・一般労働者派遣事業（登録型派遣）の許可要件の厳格化等を行う。

※参考※

＜85 年創設時＞

	専門	一般
常用	○	×
登録	○	×

＜99 年改正後＞

	専門	一般
常用	○	○
登録	○	○

＜当面＞

	専門	一般
常用	○	○
登録	○	×

「労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会への対応について」
（第 2 回中央執行委員会確認／2009 年 11 月 19 日）【抜粋】

３．製造業務派遣に対する考え方
連合は、人間らしい生活を享受できる雇用関係として、直接雇用でかつ期間の定めのない安定雇用を雇用の基本としてきた。
こうした基本的な認識の下で、2007 年 9 月の中央執行委員会で労働者派遣法改正に対応する基本的な考え方を確認し、労働者保護の強化や派遣先責任の強化、派遣元の法令遵守、派遣先労働組合の関与などと共に、26 専門業務以外の一般業務派遣については、臨時的・一時的な労働力需給調整制度であり、雇用の安定、能力開発、労働・社会保険の加入等の面で問題の多い登録型派遣は禁止し、一般業務派遣は常用型派遣を基本とした制度とすることを確認している。
2009 年 9 月に我々の悲願であった政権交代が実現した。連合が求める政策の実現に向けて十分な協議を行い、合意形成を図っていくこととするが、2007 年 9 月に連合が確認した考え方を基本に、三党政策合意も考慮しつつ、製造業務派遣について原則禁止の取り扱いを含めて対応を図ることとする。

以上