

登録型派遣に関し

部会においてこれまで出された意見を踏まえた論点案

1 禁止の是非について

- *雇用の不安定さや派遣切りが起こったことが問題なので、禁止すべき。
- *派遣契約期間と労働契約期間が一致する登録型派遣は、本来の派遣の趣旨と一致しないため、認めるべきでない。
- *派遣を望む人のニーズに対応できなくなる。
- *直接雇用に移行せず、失業者の増大につながる。
- *中小企業が人材確保できなくなる。
- *採用までに相当の時間がかかるので、需要に即応できず、正社員の残業で対応せざるを得なくなる。
- *諸外国においては認められている形態であり、禁止することは適当でない。
- *派遣会社の職員の雇用も失われる。

2 禁止の例外等について

- *専門 26 業務については、派遣労働者自身に交渉力が期待され、11 年改正前から派遣が認められてきたことから、例外とすべきか。
- *育児休業等の代替要員派遣については、育児休業等の取得促進にも資するものであり、11 年改正前から派遣が認められてきたことから、例外とすべきか。
- *紹介予定派遣については、派遣先での常用雇用につながり労働者の雇用の安定に資するので、例外とすべきか。
- **高年齢者派遣については、高年齢者の雇用機会の確保につながるものであり、11 年改正前から派遣が認められてきたことから、例外とすべきか。
- *臨時的・一時的な労働力の需給調整という派遣の目的にかんがみ、育児休業等の代替要員派遣以外にも、「一定の利用目的による派遣」を例外とすべきか。
- *昨年来のいわゆる「派遣切り」が問題の端緒であるならば、そこでの問題が少なく、労働者のニーズもある派遣を例外とすべきか。
- *中小企業の雇用の確保・創出に不可欠であるという観点から、「中小企業に対する派遣」を例外とすべきか。

3 その他

- *即禁止としないやり方はないか。
 - ・常用化の促進措置
 - ・損害賠償を定める指針の法律への格上げ
- *登録型派遣の禁止の際には、「期間の定めのない雇用」以外は認めないとするべきか。
- *施行期日をどうするか。

製造業務派遣に関し

部会においてこれまで出された意見を踏まえた論点案

1 禁止の是非について

- *雇用の不安定さや派遣切りが起こったことが問題なので、禁止すべき。
- *ものづくりの現場力が落ちたため、製造業務への派遣は禁止すべき。
- *製造業務派遣は、高度熟練技術の継承の一助となるもの以外は禁止すべき。
- *製造業で労災が多発しており問題なので、禁止すべき。
- *派遣を望む人のニーズに対応できなくなる。
- *直接雇用に移行せず、失業者の増大につながる。
- *中小企業が人材確保できなくなる。
- *採用までに相当の時間がかかるので、需要に即応できず、正社員の残業で対応せざるを得なくなる。
- *グローバル競争が激化する中で、柔軟な生産体制の構築のためにも製造業務派遣は必要不可欠であり、禁止されると海外に生産拠点を移す動きにつながることを懸念される。
- *諸外国においては認められている形態であり、禁止することは適当でない。
- *派遣会社の職員の雇用も失われる。

2 禁止の例外等について

- *専門業務・専門職(一定の資格)については、高度熟練技術の継承や労災の防止の一助となることが期待されることから、例外とすべきか。
- *育児休業等の代替要員派遣については、育児休業等の取得促進にも資するものであり、11年改正前から派遣が認められてきたことから、例外とすべきか。
- *紹介予定派遣については、派遣先での常用雇用につながり労働者の雇用の安定に資するので、例外とすべきか。
- *高年齢者派遣については、高年齢者の雇用機会の確保につながるものであることから、例外とすべきか。
- *常用型派遣については、一派遣元事業主に常時雇用されているため雇用の安定性が認められることから、例外とすべきか。
- *中小企業の雇用の確保・創出に不可欠であるという観点から、「中小企業に対する派遣」を例外とすべきか。

3 その他

- *即禁止としないやり方はないか。
 - ・常用化の促進措置
 - ・損害賠償を定める指針の法律への格上げ
- *施行期日をどうするか。

違法派遣への対処に関し

部会においてこれまで出された意見を踏まえた論点案

1 違法派遣の是正の方法に関して

- * 派遣先・派遣労働者間の雇用関係の成立そのものをみなす。
- * 派遣労働者の通告により、派遣元から派遣先への雇用関係の移転をみなす。
- * 派遣先から労働契約が申し込まれたとみなす。
- * 派遣先に労働契約申込み義務を課す（民事効あり→派遣労働者が裁判で争うことも可）。
- * 派遣先に労働契約申込み義務を課す（民事効なし）。
- * 派遣先による労働契約申込みを行政が勧告する。
- ※行政の勧告とその他の方法を組み合わせることは可能。

2 違法派遣の態様に関して

- * 禁止業務への派遣受入れ
- * 無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ
- * 期間制限を超えての派遣受入れ
- * いわゆる偽装請負の場合
（* 常時雇用する労働者でない者を派遣労働者として受入れ）

3 みなし規定の問題点に関して

- * 契約自由の原則や採用の自由との関係の整理が必要。
- * 違法派遣についての判断は第三者が判定する仕組みとすべきではないか。
 - ・ いたずらに紛争が増えてしまうのではないか。
- * いつどのような内容の労働契約が成立したかを明確にすることが必要。
 - ・ 派遣先の制度との整合性をどう保つか。
 - ・ 無期雇用への転化は、おかしいのではないか。
- * 派遣労働者の意思をどのように反映させるべきか。
 - ・ 法律の効果の発生に派遣労働者の意思を要件とすることは妥当か。
 - ・ 派遣先に雇用されたくない労働者について、退職の自由だけでは不十分ではないか（有期雇用の場合等）。
- * 罰則の強化との関係を整理することが必要。
 - ・ 違法派遣のペナルティとしては、どちらが主なのか。