

政省令・指針の策定及び周知にあたっての要請

2015年9月14日

関係各位

NPO法人派遣労働ネットワーク

9月11日、労働者派遣法「改正」法案が、同一労働同一賃金を推進する法案とともに、衆議員本会議で採決され、9月30日施行の運びとなりました。「改正」法は、派遣労働者の雇用の安定をはじめとする待遇の改善、派遣先に雇用される労働者の雇用及び待遇を左右する重要な事項の多くを政省令及び指針に委任しています。その策定及び周知（業務取扱要領の策定・周知を含む）については、政府に対し本法施行にあたり、適切な措置を講じるよう求めた下記の参議院付帯決議（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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議）の内容を踏まえ、労働者の権利確保に遺漏がないようにすることを、下記のとおり強く要請します。

記

内容

- I 労働者派遣法の原則について
- II 労働者派遣事業について
- III 期間制限について
- IV 雇用安定措置について
- V 派遣労働者の待遇について
- VI キャリアアップ措置について
- VII 派遣先の責任について
- VIII その他

I 労働者派遣法の原則について

I・1 常用代替防止の原則

I・1 派遣就業は臨時的・一時的なものであるべきとの基本原則については本法施行後も変わらないことに十分留意し、かつ、派遣労働が企業にとって単純な労働コストの削減や雇用責任の回避のために利用されではないことを再確認し、労働者派遣法の規定の運用に当たること。また、労働者派遣法の根本原則である常用代替の防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用雇用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用雇用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することを含むものであり、このことに十分留意し、

労働者派遣法の規定の運用に当たること。特に、派遣先が派遣労働者を受け入れたことによりその雇用する労働者を解雇することは常用代替そのものであり、派遣労働の利用の在り方として適当でない旨を周知すること。

(1) 常用代替防止の原則

1) 常用代替防止の原則が「改正」労働者派遣法においても趣旨目的とされるものであることは、下記のとおり国会答弁でも繰り返し確認されてきた。

- 労働者派遣制度は、職業安定法で原則禁止された労働者供給のなかから供給元と労働者の間に雇用関係があるものを切り出して事業の適正な運営と派遣で働く方の保護などのために制度化をした。労働者供給の原則禁止の例外という位置付けであり、臨時的、一時的業務や専門的な業務と働く方のマッチングを促進するというのが労働者派遣制度である。
- 期間制限を設けるときのにも、業務単位であったけれども常用代替防止という考え方であった。つまり、間接雇用という例外的な働き方をする派遣労働であるので、派遣先の正社員の方が取って代わられるということは避けなければいけないことから、元々この現行制度でも、業務単位、同一業務では原則一年という期間制限を設けていた。派遣制度そのものが可能性としては常用代替が起こり得ることを前提に、それをどう防ぎながら、働く人も守り、労働市場の安定化を図るかということだと理解をしている。

2) 政府は、今回の法「改正」は、労働者派遣法の労働者保護と常用代替防止を両立させることを目的とし、とくに派遣労働者の雇用の安定等待遇の改善を図ることを主眼としていることについて以下のように答弁している。

- 直接的には派遣業を規制することであるが、それによって派遣労働者保護を図ることを達成できることをうたっている法律という位置付けである。
- 派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけではなくて常用代替防止を立法目的としている。そして、派遣期間の制限規定を置くことなどしてこの二つの目的の調和を図っているが、いよぎんスタッフサービス事最高裁判決において、派遣労働者の雇用継続に対する期待は合理性を有さず、保護すべきものとは言えないという判決が示された。これは、常用代替防止と派遣労働者の保護が必ずしも両立しないことを示している。
- 現行法では常用代替防止と労働者の保護ということが必ずしも両立しないと指摘されている。今回の改正案では、そういう課題にも対応すべく、常用代替防止の原則は維持した上で、派遣労働者の保護をどう図っていくかという観点から、派遣会社、派遣元に雇用安定措置を義務付けるなど、派遣労働者の雇用の安定保護ということも含め、常用代替防止等二つの目的の調和が図られるべく、しっかり対応する内容を盛り込んだ。
- 派遣労働は臨時的、一時的な働き方であるということを原則とし、個人単位の期間制限を今回設ける、派遣労働者の派遣労働への固定化防止を図るほか、より一層の雇用安定と保護を図るため、派遣会社に雇用安定措置やキャリアアップ措置等を義務付けた。今回の改正案は派遣で働く方の保護に着目をした観点が中心となっている。
- 従来から常用代替防止が基本的な考え方であり、それを担保するための臨時的、一時的な労働力のマッチングシステムということで位置付けてきた。改正案においても、派遣先の派遣労働の利用と派遣という働き方の両方について臨時的、一時的なものを原則とするということとしており、政府としては、柔軟で多様な働き方の

実現が重要だと考えているが、派遣労働を積極的に拡大していくべきだとは考えていない。

- 3) 付帯決議では、常用代替防止を、労働者派遣法を貫く根本原則であることを与野党一致で確認し、常用代替防止は「改正」後も不変であるのみならず、労働者派遣法の解釈適用において侵してはならない「普遍」の原則であることが確認されている。したがって、このことをふまえて政省令及び指針を策定すべきであり、とりわけ、指針には、この普遍的原則であるとの位置づけを記載すべきである。
- 4) 付帯決議は、常用代替の防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用雇用労働者を代替することを防止するのみならず、派遣先の常用雇用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することをも含むものであることを確認したうえ、このことに十分留意して、労働者派遣法を運用するよう政府に求めている。この点は、政省令に委ねられている「意見聴取制度」の具体的な内容、とりわけ派遣先事業主が負担している説明及び資料提供義務ならびに過半数組合・過半数代表者が反対の意思表示をした場合の取り扱いに直接関連する。政省令及び指針の策定にあたっては、常用代替防止が派遣先の常用労働者の雇用機会が不当に狭められることをも防止することをも含む普遍の原則であることをふまえたものとすべきである。
- 5) 付帯決議は、派遣先が派遣労働者を受け入れたことによりその雇用する労働者を解雇することは常用代替そのものであり、派遣労働の利用の在り方として適当でない旨を周知するよう求めている。この内容は、解雇のみならず、退職勧奨についても当てはまるものであり、指針において、具体的な例示とともに、明らかにすべきである。また、意見聴取において、過半数組合・過半数代表者が反対の意見を表明し、にもかかわらず、その雇用する労働者に対して解雇ないし退職勧奨をなすなどの行為に及ぶ場合にあっては、意見聴取制度そのものが脱法的に利用されたもので、聴取が行われなかったものに等しいものとして、制裁措置としての「雇用申込みなし制度」の適用対象となることを政省令及び指針に盛り込むべきである。
- 6) 政府の前記国会答弁にある常用代替防止と労働者保護を両立させるとする「改正」法の基本趣旨からすれば、長期にわたり、同一派遣先で就労を継続してきた派遣労働者については、派遣労働者の雇用継続への期待が法的に保護すべきものとしているものであることを確認すべきである。
- 7) 以上のほか、常用代替防止の趣旨及び直接雇用の原則からすれば、長期有期雇用派遣労働者については派遣先に直接雇用されるものとして取り扱われることが望ましいものであることが確認されるべきであり、少なくとも無期雇用派遣労働者として扱われることが望ましいことが確認されるべきである。

(2) 常用代替防止の例外としての「無期雇用派遣」

1) 付帯決議には触れられていないが、政府は、「無期雇用派遣」「高齢者派遣」については、常用代替防止の例外であるとしている。その基本的な考え方については以下のように答弁している。無期雇用派遣については、期間制限を受けないパーマナントな受入が可能になることから、普遍的とされる常用代替防止の原則から問題ではないかが問題になってきた。この点について政府は、以下のように答弁している。

- 常用代替に関して、無期雇用の場合には空洞化してしまうという指摘をいただいたが、これはあくまでも例外的なものであって、我々としては、常用代替の防止のために、一時的、臨時的な働き方として期間制限を設けながら派遣というものを位置付けていく。
- 労働契約上の雇用主たる使用者と業務上の指揮命令を行う者が異なる間接雇用は、中間搾取、強制労働が行われやすいとか、雇用主責任が不明確になりがちであるとか、受入先の正社員の代替となりやすいというような問題を抱えているのは事実である。この関係について、労働者派遣法では、許可、届出制であったり、労働基準法を中心とする派遣元、派遣先の責任の明確化、あるいは期間制限を中心としての常用代替防止の対応しているが、そういった意味で、無期雇用派遣であっても、いわゆる間接雇用の形態、使用者と指揮命令を行う者が異なることについては相変わらない。
- そういった点があることは事実であるが、いろいろこの派遣就業に伴う問題のうち常用代替以外の問題については、派遣法全体のパッケージとしての対策も講じられており、無期雇用派遣の働き方については、有期の働き方との関係での雇用の安定ということがあるので、労働市場全体としては安定的な雇用を増やしていくという観点で、臨時的、一時的な働き方の原則の例外、これは期間制限の例外という形でさせていただいている。
- 無期雇用派遣労働者については、有期雇用に比べて雇用の安定が図られ、あるいは長期的な教育訓練も受けやすい傾向にあって、派遣労働に見られる弊害が少ないということで対象外とした。また、六十歳以上の高齢者については、この年齢層の労働者は雇用機会の確保が難しく、その確保を図ることが一層重要ということで選択の幅を広げる観点から対象外とした。
- 労働者派遣法において、派遣先の正社員と、それから雇用の安定やキャリア形成の観点から問題がある派遣で働く方との代替が生じないようにと、労働者派遣を臨時的、一時的なものに限るということを原則にするのはそこに理由があるわけで、無期雇用の派遣労働者について、有期雇用の派遣労働者に比べて雇用の安定やキャリア形成の観点から問題が少ないことから、労働市場全体としてより安定的な雇用を増やしていく観点でこの原則の例外とした。今回の改正は、正社員を無期雇用派遣に移行しようとするものでももちろんなくて、正社員を希望する方には正社員の道を聞いて、派遣を引き続き希望する方には有期から無期への移行を含めた待遇の改善を図ろうとするものであって、正社員から無期雇用の派遣で働く方への代替を進めることを意図しているわけではない。

2) しかし、「無期雇用派遣」も商取引(労働者派遣契約)による労働力の利用であることは変わらず、派遣先は、解雇制限法理や労働基準法による規制を受ける自社に雇用される労働者とは異なって、自由に派遣労働者の仕事を奪うことができる。それだけで常用代替の危険がある。また、商取引が終了すれば「無期雇用」とはいえ「派遣先の仕事」を失うが、これによる直接・間接の雇用及び待遇上の不利益を受ける危険は否定できない。派遣契約の終了のみをもって解雇しないことを許可基準にするとしても、賃金等待遇上の不利益につながる可能性も否定できない。このような雇用を「安定雇用」

といえるのかも問題になった。この点についての政府の答弁は以下の通りである。

- 無期雇用派遣労働者は、有期雇用派遣労働者と比べて雇用の安定やキャリア形成の観点から問題が少ないため、労働市場全体にとってより安定的な雇用を増やしていく観点からは、労働政策審議会の建議を踏まえ、期間制限の対象外とした。今回の改正は、正社員を無期雇用派遣労働者に置き換えようとするのではなく、無期雇用派遣労働者も対象にして派遣会社に対してキャリアアップ措置を義務付け、派遣先に対して正社員募集に関する情報提供を義務付けるなど、正社員を希望する方には正社員の道を開くようにしている。
- 派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を派遣契約の終了をもってのみ解雇してはならないことを指針に規定する、また、派遣契約の終了のみをもって解雇しないようにすることを許可基準とする。
- 無期派遣労働者についても、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は労働契約法上無効とされており、一般的に、派遣契約の終了というものが当該解雇の合理性を裏付けるものではない。今般、無期派遣労働者を派遣契約の終了のみをもって解雇しないようにすることを許可基準等に盛り込む予定にしているが、その趣旨は、実質的に派遣契約の終了が解雇の理由である場合に対応すべきであるというものであるから、許可の審査の段階においては、就業規則において派遣契約の終了が解雇事由となっていないかチェックする。許可を得た後は、指針に基づいて、実質的に派遣契約の終了を理由として解雇することがないように、しっかりと厳しく指導する。
- 契約の打切りとか解除に伴って発生した無期雇用の派遣労働者の賃金等待遇上の不利益、これについては労働契約法に基づき許されない。契約法上、まず原則として、労働者と使用者との合意がなければ労働条件の不利益変更は認められない。また、就業規則による労働条件の変更も、変更後の就業規則を周知し、かつ、その変更が働く方々の受ける不利益の程度等に照らして合理的なものでなければ認められない。こうした労働契約法上の規定は、派遣契約の打切り、解除についても適用されるものであって、当事者間の合意やまた就業規則の合理的な変更によらずに労働条件の不利益変更をすることはできない。

3) 以上の答弁によれば、少なくとも以下のことが政省令・指針に盛り込まれるべきである。その場合には、無期雇用派遣を常用代替の例外とする根拠が「雇用安定」にあるという以上、雇用さえあればよいというのではなく、雇用＝生活の安定こそ確保されている必要があるということに留意したものであることを踏まえるべきである。

- ① 無期雇用派遣については、常用代替防止の原則を空洞化してしまうという指摘があることに鑑みれば、これはあくまで例外であること。
- ② 今回の改正により、正社員を無期雇用派遣への移行・代替しようとするものであってはならないこと。
- ③ 「改正」法は、無期雇用派遣労働者も対象にして派遣会社に対してキャリアアップ措置を義務付け、派遣先に対して正社員募集に関する情報提供を義務付けるなど、正社員を希望する労働者には正社員の道を開くようにしているものであること。
- ④ 派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を派遣契約の終了をもってのみ解雇してはならないことを許可基準とし、許可の審査の段階においては、就業規則において派遣契約の終了が解雇事由となっていないかチェックすること。これを指針に定めて許可を得た後のにおいても実質的

に派遣契約の終了を理由として解雇することがないよう厳しく指導するものであること。

- ⑤ 契約の打切り・解除に伴って発生した無期雇用の派遣労働者の賃金等待遇上の不利益は労働契約法に基づき許されないこと。原則として、労働者と使用者との合意がなければ労働条件の不利益変更は認められないこと、就業規則による労働条件の変更も、変更後の就業規則を周知し、かつ、その変更が労働者の受ける不利益の程度等に照らして合理的なものでなければ認められないなど労働契約法上の規定は、派遣契約の打切り、解除についても適用されるものであること。

- 4) 以上のほか、退職・解雇した労働者を無期雇用派遣労働者として受け入れることは規制されていることから、行政監督を徹底することが改めて確認されるべきである。また、派遣労働者の導入と連動した常用労働者の人員削減・解雇については、解雇制限法理に照らしても問題であるが、常用代替防止の主旨に照らしても問題であることは、付帯決議において確認されている通りである。

I・2 直接雇用の原則

I・2 直接雇用が労働政策上の原則であることに鑑み、正社員として働くことを希望している派遣労働者に正社員化の機会が与えられるよう、派遣元事業主と派遣先のそれぞれに派遣労働者の正社員化に向けた取組を講じさせることや、国として派遣労働者の正社員化を促進する取組を支援する具体的措置を実施することなどを含め最大限努力すること。その際、派遣労働者からの転換を目指すべき正社員とは、労働契約の期間の定めがなく、所定労働時間がフルタイムであり、直接雇用の労働者であることが原則であること、加えて、長期的な雇用に基づく処遇体系の下にある労働者であることが求められることに留意すること。また、短時間労働者、有期雇用労働者等の非正規雇用労働者についても、労働者の意向に沿って、正社員化の機会が与えられるよう最大限努力すること。

- (1) 直接雇用が雇用の原則であることは、下記のとおり、政府答弁でも繰り返され確認されている。

- 常用代替防止の原則は、あくまで派遣先のいわゆる正社員、常用労働者と派遣労働者の代替を生じないようにするという原則であって、派遣先にある恒常的な業務について派遣労働ではなく直接雇用が担うべきということまでを意味するものではない。
- 直接雇用の原則は法律で定められてはいないが、直接雇用が原則であると考えている。労働契約上の雇用主である派遣元と、業務の指揮命令を行う派遣先が二つに（分離している）間接雇用については、中間搾取や強制労働が行われやすい、あるいは雇用主責任が不明確になって雇用の安定やキャリア形成が図られにくい、あるいは受入先において正社員からの代替が生じやすいといった様々な問題があることから、職業安定法において間接雇用である労働者供給を事業として行うことを原則禁止をするとともに、その例外として労働者派遣については、労働者派遣法において幾つかの条件を課し、つまり許可を受け又は届出を行った場合のみ労働者派遣事業を認める、あるいは派遣元と派遣先の責任を明確化して、派遣労働者の雇用の安定を図る、さらには、派遣先において正社員から派遣労働者への置き換え、いわゆる常用代替の防止を図るなどの仕組みを設けるなど、問題への対応策を講じて、その適切な運営を図ってきた。
- 正社員との関係の対比でいう非正規の中には、パートであったり契約社員であったり派遣といろんな働き方があって、それぞれパートであってもいろいろな

題があるということで雇用管理の改善等も行っているところであり、優劣ということではなくて、直接か間接かということであれば直接ということが基本ではある。

(2) 付帯決議は、直接雇用が原則にたち、派遣労働者の正社員化の機会を確保すべきことを確認し、派遣労働者からの転換を目指すべき正社員とは、労働契約の期間の定めがなく、所定労働時間がフルタイムであり、直接雇用の労働者であることが原則であることが確認されている、また、派遣労働者からの転換は、長期的な雇用に基づく処遇体系の下にある労働者であることが求められることに留意することを求めている。あわせて、短時間労働者、有期雇用労働者等の非正規雇用労働者についても、労働者の意向に沿って、正社員化の機会が与えられるよう最大限努力する必要があることが確認されている。したがって、派遣労働者の雇用安定に向けた措置を具体化する政省令及び指針においては、この原則に基づく派遣労働者の権利保障にふさわしい内容とすべきである。そもそも、常用代替防止の趣旨からすれば、長期有期雇用派遣労働者については派遣先に直接雇用されるものとして取り扱われることが望ましいものであること、また労働者保護の観点からすれば無期雇用派遣として扱われることが望ましいことについては前述した通りである。政省令及び指針に盛り込まれるべき具体的な事項は以下の通りである。

- ① 雇用安定化に向けた派遣先における直接雇用の実現に向けては、期間の定めのない通常の労働者の雇用が確保されるべきであり、これを原則とすること。
- ② 制裁措置としての「雇用申込みなし制度」の適用にあたっては、(規定上は同一の労働条件で直接雇用に移行することになっているが) 直接雇用の原則にもとづく前記趣旨をふまえたものであるべきこと。
- ③ 雇用申込みなし制度の適用にあたっては、派遣労働者の労働契約に期間の定めがある場合には、派遣労働者が希望する場合で期間の定めにもかかわらず契約を更新して働いてきた労働者については、期間満了により雇用を延長すべきものであること。
- ④ 雇用申込みなし制度の適用にあたっては、可能であれば期間の定めのない常用労働者として雇用することが望ましい旨指針に定めるなどすべきである。
- ⑤ 雇用安定化措置及び雇用申込みなし制度の適用にあたっては、前記雇用の継続のみならず、待遇面においても正規雇用労働者の処遇体系の適用を受けるものとして取り扱うようにすべきこと。

(3) 派遣労働者の正規雇用化には多くのハードルがある。とりわけ「有期雇用派遣」労働者については、派遣労働者が、派遣元を転々とせざるを得なかったり、派遣契約が打ち切りになれば雇用を失ってしまったりするため、法律に定められた①労働契約法 19 条の有期雇用から無期雇用への転換権の保障、②無期雇用と有期雇用との格差解消に向けた労働契約法 20 条の適用、③派遣労働者と派遣先に雇用される労働者との格差の解消は困難である。付帯決議は、この点にもふれて、派遣労働者にこれらの権利が等しく保障されるよう求めていることに留意すべきである。

II 労働者派遣事業について

- II・1 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業との区分を撤廃し、全ての労働者派遣事業を許可制とするに当たっては、派遣業界全体の健全化、派遣労働者の実効性ある保護につながるような許可基準に見直すこと。派遣労働者の基本的権利や労働者としての尊厳、更には正当な労働の対価の支払や雇用の安定を無視して利益確保に走るような派遣元事業主が業界から排除されるよう許可制を適切かつ確実に運用する (1) こと。また、全面許可制への移行に伴い増大する許可・更新手続、相談・申告対応、指導監督等を適切に実施する体制の確保が必要であることから、都道府県労働局の需給調整業務に係る組織体制の拡充、需給調整指導官の必要な人員増及びその専門スキルの向上を図るための研修の実施等に努めること (2)。
- II・2 労働者派遣事業の許可に当たっては、事業運営の実績等がない中で書面による審査にならざるを得ないこと等に鑑み、最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする派遣元事業主が許可基準を満たしていることを労働政策審議会に報告することとし (3)、その効果を検証した上で、初回の許可の有効期間である三年を短縮することについても検討すること。
- II・3 現在、届出のみで特定労働者派遣事業を営んでいる小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置を検討するに当たっては、労働政策審議会における議論を踏まえ、優良な小規模派遣元事業主が不当に排除されることがないように配慮しつつも、許可基準が派遣元事業主の雇用責任を担保するために果たしている役割に十分留意するとともに、当該配慮措置の期間が必要以上とならないよう留意すること。また、派遣元事業主として派遣労働者保護の責任等を適正に履行することができる優良な小規模派遣元事業主が新制度に移行できるよう、事業主からの技術的かつ財政的な面での相談に応じるなどの必要な支援を行うこと。その上で、本法施行後に事業の許可を受けずに廃業する派遣元事業主に雇用されている派遣労働者については、その生活及び雇用の安定を図るための方策を講ずるよう努める (4) こと。
- II・4 派遣労働者の保護等を適正に実施する派遣元事業主を優遇し、優良な派遣元事業主を育成するため、認定制度の活用促進策について具体的な検討を行い、早急を実施すること。あわせて、法令違反を繰り返す派遣元事業主に対しては、厳正なる指導監督の強化、許可の取消しを含めた処分を徹底を行うとともに、企業名の公表についても検討すること。
- II・5 マージン率については、派遣労働者保護の観点から社会通念上適切な範囲があると考えられることに鑑み、その規制の在り方について検討すること。また、マージン率の関係者への情報提供に当たっては、平成24年改正法の立法趣旨を踏まえ、常時インターネットにより広く関係者とりわけ派遣労働者に必要な情報が提供される方法で情報提供を行うことを原則とする旨を派遣元指針に規定する (5) こと。
- II・6 無許可で労働者派遣事業を行う事業主に対しては、許可の取消し等の措置を採ることができないことに鑑み、行政による刑事告発を行うことも視野に、指導監督に万全を期すこと。また、企業名の公表等について検討すること。

(1) 「改正」法では、派遣労働者の雇用の安定・教育訓練など待遇の改善により労働者保護をより徹底する観点から許可制に統一して法を厳正に運用するとされている。その趣旨に基づいてこの付帯決議の内容を踏まえるとすれば、労働者への周知は不可欠であり、派遣労働者に対し、派遣先の正社員への登用ルートや無期雇用派遣として登用するルートがあること、労働者に対して実施される教育訓練の内容をわかりやすく周知するものでなければ、法の要請は徹底されない。また、訓練については、派遣労働者が求めるキャリアルートにと待遇の改善につながるのにふさわしいものでなければならず、そうした水準の訓練が、有給かつ無償で提供されるものであるなどの周知もなされなければなら

らない。それは許可更新手続きにあたっては把握されるべきであるから、許可基準を充足するかどうかを確認するについては、労働者に対する周知のもっとも簡便かつふさわしい手段で周知していることを示す文書の提出を求めるべきである。

(2) 定員の拡充と予算措置が具体化されなければ対応不可能と考えられる。

(3) 許可更新時に許可基準に定められた教育訓練や雇用安定化措置を実際に講じているか否かを点検確認できるようにすることを明らかにすべきである。付帯決議も触れているように、派遣元・派遣先管理台帳の整備や保管についての取り扱いを政省令・指針で見直す必要がある。

(4) 付帯決議は、廃業する派遣元事業主に雇用される派遣労働者の雇用安定化に向けた措置について方策を講じるよう求めている。この要請に応えるには、下記の条件が必要であって、政省令及び指針において、関係業者の配慮を明らかにすることが求められる。

- ① 派遣先への直接雇用を希望する労働者については、国が派遣先への直接雇用を働きかけること。また他の派遣元事業主に雇用されて派遣労働者として働くことを希望する派遣労働者については、新たな労働契約の締結による場合であっても、雇用上の権利及び賃金等労働条件に不利益とならないようにすること。
- ② 「期間の定めのない」労働契約を締結して派遣された労働者については、「無期雇用派遣」労働者としての権利を承継するものとし、「有期雇用派遣」への転換は許されないものであること。
- ③ 「有期の定めをおく」労働契約を締結して常用型派遣労働者とされてきた労働者についても、雇用継続の見込みがある契約関係にあることを前提にして、「特定有期派遣」労働者としての地位を従前から承継するものであることを明らかにすること。
- ④ 雇用を継続してきた過去の実績を承継し、年次有給休暇など勤続年数に対応した権利について不利益が生じないようにすること。
- ⑤ 新たな派遣労働者の雇用主となろうとするもの、あるいは①により国から直接雇用を働きかけた派遣先事業主は、労働契約法に基づく話し合いによる労働条件等の決定が求められること。

(5) 付帯決議はマージン率に関する情報提供について、インターネットにより常時派遣労働者など広く関係者に必要な情報が提供されるようにすることを原則とする旨指針に盛り込むべきであるとしている。加えて、付帯決議に述べられているように、マージン率には、派遣労働者保護の観点から社会通念上適切な範囲があると考えられることに鑑み、派遣労働者の待遇を確保する趣旨から適正であることが要請される旨指針に盛り込むべきである。

Ⅲ 期間制限について

Ⅲ・1 26 業務の派遣についての移行措置

Ⅲ・1 新たに期間制限が掛かることとなる26業務に現に従事する派遣労働者について、本法の施行を理由とした労働契約の更新拒絶の動きがあることに鑑み、労働契約法第18条及び第19条の趣旨の派遣元事業主への周知、不当な更新拒絶を行わないための関係団体への要請、無期雇用派遣労働者への転換支援、当該派遣労働者への相談支援及び就業継続支援体制の整備等、当該派遣労働者の雇用の安定化のための措置を早急に講ずること。さらに、施行目前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、派遣労働者の保護に欠けることのないよう、本法施行前の第40条の4の規定等に基づく指導・助言を徹底するとともに、それに従わない派遣先に対しては勧告や公表も含め、厳しく対処すること。

(1) 26業務の派遣は期間制限を置いていない。そのため、専門26業務（政令で指定された業務に対応する号を指定されて無期限で利用できる）で派遣されてきた労働者には、専門26業務の範囲を超えて派遣先の組織に組み込まれて働いてきた人たちも少なくなかった。そうした違法を解消して派遣労働者の雇用を確保する趣旨から、12年法は、期間制限のある「自由化業務」の実体があるときには、本年10月1日施行の「雇用申込みなし」制度の適用を受けることができるようにした。その施行期日前に、専門26業務の名目のもとに派遣されてきた労働者の権利主張をできなくさせることが見直し法案の主旨でもあった。そして、10月1日の施行日を前に、専門26業務で働く労働者が派遣打ち切りを予告されるという事態が広がった。

(2) この問題について追及した国会で、政府は以下のように答弁していた。

- 一部の派遣元事業主が、改訂法案の内容の正確な理解もなく、ただ更新拒絶の理由として改訂法案を利用し、派遣労働者に更新拒絶を申し入れている事例があることにに関しては大変問題だというふうに思っている。こうした悪質な派遣元の行動を防止するには、いわゆる26業務の派遣で働く労働者に労働契約の更新拒絶を行わないように、速やかに関係団体に対して要請することなど前向きに検討していきたい。
- 今回の改訂案では、個人単位の期間制限である上限3年に対する見込みがあるときは、派遣元に派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を義務付けることにしており、義務違反に対しては許可取消しもあり得るという厳正な指導監督を行いたい。年齢で雇用に切られることを心配する向きについては、派遣先指針により、年齢で差別をすることは、特定行為にあたるので禁じられている旨指導する。
- 厚生労働省において、26業務のうち派遣労働者の人数が多い上位5業務（事務用機器操作、ソフトウェア開発、テレマーケティング、機械設計、研究開発、これで77%を占めている）で派遣会社にヒアリングを実施したところ、個人単位の期間制限への対応として、派遣会社としては派遣労働者の無期雇用化を検討しているところが数多くあった。
- 厚生労働省としては、キャリアアップ助成金の活用などによって派遣労働者の派遣先での正社員化や、派遣元での無期雇用化を後押ししていく。特に26業務に従事しており離職の心配がある労働者については、改訂法案の施行に合わせて全国の労働局に専用の相談窓口を設置して相談に応じる。
- 施行日前からの契約が、この10月1日を超えたときに違法があった場合、改訂法案の施行日より前に結ばれた派遣契約に基づく労働者派遣については現行法の期間制限が適用されるが、現行法の期間制限違反については、現行法の第40条の4に基づいて労働契約の申込み義務の規定等の適用によって引き続き保護がされると理解をしている。
- 施行日以降のものを対象として、改訂法案の施行の際に現に行われている労働者派遣については改正前の期間制限を適用することを定めた附則9条の「従前の例による」と

は、現に効力を有する条文が対象となるという当然の解釈として、未施行であるみなし制度に係る規定ということについては、今回の附則の九条の「なお従前の例による。」という対象には含まれない。よって26業務を対象業務とする労働者派遣契約のもとで働いても、雇用申込みなし制度の適用を受けない。

(3) 付帯決議は、新たに期間制限が掛かることとなる26業務に現に従事する派遣労働者について、本法の施行を理由とした労働契約の更新拒絶の動きがあることに鑑み、①不当な更新拒絶を行わないための関係団体への要請、②無期雇用派遣労働者への転換支援、③当該派遣労働者への相談支援及び就業継続支援体制の整備等、当該派遣労働者の雇用の安定化のための措置を早急に講じるよう求めている。また、施行目前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、派遣労働者の保護に欠けることのないよう、本法施行前の第40条の4の規定等に基づく指導・助言を徹底するとともに、それに従わない派遣先に対しては警告や公表も含め、厳しく対処することを求められている。これらについてはすべて指針に置いて明確にされるべきである。

(4) 長期に働きながら雇用が細切れ化していることに対応した措置としては、実態にあわせて継続雇用の権利を行使できるように措置することを確認すべきである。とくに、政府がILO181号条約を充足しているというなら、また、常用代替防止と派遣労働者の雇用安定など待遇改善を強化するというなら、長期・有期雇用派遣労働者については、派遣先に直接雇用されるものとするか、無期雇用とするかのいずれかの措置を講じるようにすべきである。専門26業務など、長期に働いてきた労働者については、法施行に先立って、無期雇用とみなしたり、無期雇用への転換権などを可能にする措置を講じること（そもそもの原点はそこにある）。指針において、短期の契約を繰り返し更新して長期派遣となっている場合においては、雇用継続への期待は法的に保護されるべきであることを明らかにすべきである。また、制度の変更に伴って不利益を被るような措置を講じることは許されない旨あわせて、指針で明らかにすべきである。

(5) そもそも、長年同一派遣先で同一の業務で継続して働いてきた労働者で「登録型」で派遣されている労働者と、有期であっても「常用型」として雇用の継続の見込みがあり、これについて法的保護に値する期待権を有する労働者との違いはないはずである。本件移行措置に伴い、有期の定めにおいて「常用型」として働いてきた派遣労働者が新法のもとでどのように位置づけられるかという問題があるが、同時に、登録型でもこれまで長期にわたり同一派遣先の同一の業務で継続して働いてきた労働者が新法においてどのように位置づけられるかを整理しておく必要がある。いずれの労働者も、新法施行時に他の「登録型派遣労働者と同じように、「特定有期派遣労働者」となるについてスタートが同じであるというのは、問題が大きい。雇用安定措置を定める「改正」法（30条）では、「雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であって雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの」を含め「特定有期雇用派遣労働者等」として雇用安定化義務の対象としているのであるから、26業務の派遣で長年働いてきた労働者はもちろん、広く、通算して一定期間を同

じ派遣元を通じて働いてきた労働者についても、厚生労働省令に定めて雇用安定化措置の対象とすべきは当然の措置というべきである。

(6) 年齢により法改正を口実に契約打ち切りにあうことについて、政府答弁では、特定行為禁止条項に違反するとしているが、特定行為禁止条項が差別を排除する機能があるとしても、性別・年齢・障害・家族的責任による差別に該当する取扱いは許されないことを目指針に明確にすべきである。

(7) 政府答弁では、26 業務派遣は契約関係が存続する限り旧法の適用を受けるとしながら、雇用申込みなし制度の適用はないとするのは問題である。解釈上の根拠は「内閣法制局の見解」であるが、これまでそのように解釈適用したケースはなく合理性もない。

Ⅲ・２ 無期雇用派遣労働者に対する解雇規制

Ⅲ・２ 無期雇用派遣労働者を派遣契約の終了のみを理由として解雇してはならない旨を派遣元指針及び許可基準に規定し、事業の許可及びその更新の審査段階等において必要な指導等を行うことができるようにすること。さらに、その旨を許可の条件とし、これに違反した派遣元事業主の許可の取消しを行うことができるようにすること。また、有期雇用派遣労働者についても、派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、派遣契約の終了のみを理由として解雇してはならない旨を派遣元指針に明記すること。

(1) 既に指摘したように、政府の国会答弁によれば、少なくとも以下のことが政省令・指針に盛り込まれるべきである。その場合には、無期雇用派遣を常用代替の例外とする根拠が「雇用安定」にあるという以上、雇用さえあればよいというのではなく、雇用＝生活の安定こそ確保されている必要があるということに留意したものであることを踏まえるべきである。

- ① 無期雇用派遣については、常用代替防止の原則を空洞化してしまうという指摘があることに鑑みれば、これはあくまで例外であること。
- ② 今回の改正により、正社員を無期雇用派遣への移行・代替しようとするものであってはならないこと。
- ③ 「改正」法は、無期雇用派遣労働者も対象にして派遣会社に対してキャリアアップ措置を義務付け、派遣先に対して正社員募集に関する情報提供を義務付けるなど、正社員を希望する労働者には正社員の道を開くようにしているものであること。
- ④ 派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を派遣契約の終了をもってのみ解雇してはならないことを許可基準とし、許可の審査の段階においては、就業規則において派遣契約の終了が解雇事由となっていないかチェックすること。これを指針に定めて許可を得た後のにおいても実質的に派遣契約の終了を理由として解雇することがないよう厳しく指導するものであること。
- ⑤ 契約の打ち切り・解除に伴って発生した無期雇用の派遣労働者の賃金等待遇上の不利益は労働契約法に基づき許されないこと。原則として、労働者と使用者との合意がなければ労働条件の不利益変更は認められないこと、就業規則による労働条件の変更も、変更後の就業規則を周知

し、かつ、その変更が労働者の受ける不利益の程度等に照らして合理的なものでなければ認められないなど労働契約法上の規定は、派遣契約の打ち切り、解除についても適用されるものであること。

(2) 以上のほか、退職・解雇した労働者を無期雇用派遣労働者として受け入れることは規制されていることから、行政監督を徹底することが改めて確認されるべきである。また、派遣労働者の導入と連動した常用労働者の人員削減・解雇については、解雇制限法理に照らしても問題であるが、常用代替防止の主旨に照らしても問題であることは、付帯決議において確認されている通りである。

Ⅲ. 3 期間制限による規制の実質的な担保

Ⅲ・3 クーリング期間経過後、派遣労働者の意向に反し、再び同一の組織単位の業務に派遣することは派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくない旨を派遣元指針に規定すること。また、派遣労働の利用は臨時的・一時的なものが原則であることから、その利用は3年以内が原則であることを明らかにすること。特に、派遣先が派遣可能期間の延長の是非を判断するに当たっては、必ず過半数労働組合等からの意見聴取を実施し、この原則を尊重すべきであることを周知徹底すること。また、派遣先による対応方針の説明等は労使自治の考え方に基づく実質的な話し合いができる仕組みの構築が目的であることを併せて周知すること。なお、過半数労働組合等からの意見聴取手続の適正かつ効果的な運用が常用代替防止のために重要な役割を果たすことに鑑み、過半数労働組合等が的確な意見を述べられるよう、事業所全体で受け入れた派遣労働者数の推移のほか、過半数労働組合等からの求めに応じ、部署ごとの派遣労働者数及び派遣受入れ期間等の情報が派遣先から提供されることが望ましい旨を派遣先指針に規定し、周知徹底を図ること。さらに、国として過半数労働組合のある事業所の割合、意見聴取において過半数労働組合等から反対意見が出された割合及びその内容等の実態を把握するための調査及び分析を行うこと。なお、最初の派遣労働者の受入れに当たっては、過半数労働組合等にその受入れの考え方について説明することが望ましいことを周知すること。

(1) 「改正」法は、労働者派遣の利用は臨時的・一時的であることを原則とし、これまでの規制は派遣先の同一の組織単位における同一の業務で継続して1年、上限3年の規制を置いていたが、派遣労働者のキャリアアップ・雇用安定を考慮し、派遣先単位による規制とともに、派遣労働者単位の規制を設けて二重に期間制限による規制をかけたとされる。派遣労働者単位の期間制限は3年でこれには例外はない。派遣先単位の規制は事業所単位で3年を原則とし「意見聴取」のうえ延長を認める。

(2) 付帯決議は、まず派遣労働者単位の規制の趣旨に振れて、派遣労働者の意思を無視して、クーリング期間を利用し、同一業務に派遣労働者を受け入れることは言語道断であることから、そのことを指針で明らかにするよう求めるものである。

(3) 他方、派遣先（事業所）単位の3年の規制は、常用代替防止を旨とするものであって、派遣労働者の意思にはかかわらない。労働者が生活のために、クーリング期間の利用により再度同一の業務に派遣されることに同意せざるを得ない場合もあるが、このような場合も、常用代替防止の普遍的原

則による期間制限の潜脱として、効力が問われる問題であり、付帯決議も後述のとおりこの問題に触れている。

(4) 付帯決議は、「改正」法が、労働者派遣を臨時的・一時的な必要に基づくもので3年を原則とするものであることをふまえ、派遣先が派遣可能期間の延長の是非を判断するに当たっては、必ず過半数労働組合等からの意見聴取を実施し、この原則を尊重すべきであることを周知徹底すること、また、派遣先による対応方針の説明等は労使自治の考え方に基づく実質的な話し合いができる仕組みの構築が目的であることを併せて周知することを求めている。政府は、国会審議において、「改正」法の意見聴取制度の見直しは、実質的な話し合いができる仕組みを構築することが目的であるとし、事業所における派遣労働の受入れが常用代替にあたるかどうかについて、過半数組合等からの意見聴取は、現場をよく知る労使によって適切な判断がなされていくことを期待して設けたものであると説明している。付帯決議は、政府の子の説明をふまえ、制度の枠組みのなかで可能な限り常用代替防止を徹底するため、実情をよく知る現場をよく知る労使によって決めるという趣旨が貫かれるよう求めるものである。

(5) さらに、付帯決議は、過半数労働組合等からの意見聴取手続の適正かつ効果的な運用が常用代替防止のために重要な役割を果たすことに鑑み、過半数労働組合等が的確な意見を述べられるよう、事業所全体で受け入れた派遣労働者数の推移のほか、過半数労働組合等からの求めに応じ、部署ごとの派遣労働者数及び派遣受入れ期間等の情報が派遣先から提供されることが望ましい旨を派遣先指針に規定し、周知徹底を図るよう求めている。これは、意見聴取制度が、その本来の役割を發揮できるよう、間違っても形のうえだけのものに終わらないよう実質的に労使の話し合いが行われることを通じて、労働者派遣の受け入れにより影響を被る現場の意見を汲んだ運営が行なわれるようにすることを趣旨としている。

この点について、国会における政府答弁は、以下の通りである。

- 労使の話し合いをより実効あらしめるため、過半数労働組合等からの意見聴取に際しては、これまではなかった、事業所内の派遣労働者数の推移等の資料の提供、あるいは意見聴取の記録の周知、反対意見があったときの対応方針等の説明など、新たな義務付けを加えており、労使間でより実質的な話し合いが行われる仕組みをつくることによって、これまで以上の現場の実態を踏まえた適切な判断が行われるものと考えている。
- 労使間の話し合いを通じて業務ごとに延長の可否を判断すること等も可能であるほか、仮に事業所として派遣可能期間の延長を行わないとの決定をした後に派遣の受入れが必要になった場合、有期の直接雇用によって必要な人員を確保できる、それから、例えば育児休業取得者の代替要員としての派遣労働者など、期間制限の対象外とされている派遣労働者を受け入れることも可能である。
- 3年を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合には過半数労働組合等からの意見聴取を義務付け、反対意見があったときには対応方針等の説明を新たに法的に義務付けているが、この説明の中には延長の理由も当然含まれなければならない。使用者側が開示をすべき情報の範囲は、意見聴取に際して参考となるデータの提供を指針に定めるが、具体的には、事業所の派遣労働者の受入れの開始以来（延長した場合は延長したときから）の有期雇用派遣労働者の数、派遣先が無期雇用する労働者の数の推移などの提供を予定をしている。個々の事案ごとに派遣の受入れ事由、期間制限を超えて派遣労働

働を受け入れる場合の合理的な理由の説明が新たに法的に義務付ける対応方針等の説明の中に含まれる。

- 一定の意見があった場合について過半数組合等の意見を十分尊重するように努めるということは、現行での派遣先が講ずべき措置に関する指針に規定がなされているものであるが、今回、双方向の流れを非常に強化したものの、全体としては派遣先が労働者側の意見を尊重することもこの仕組みの中では期待されているので、改正後もこういったことについて派遣先指針に同様の規定を置くことについても検討してまいりたい。

これによると、政府は、意見聴取において判断すべき常用代替の状況は部署ごとに検討されることを前提としており、部署ごとに、派遣労働者の受入れの開始以来の有期雇用派遣労働者の数や派遣先が無期雇用する労働者の数の推移などを把握したうえ、延長を必要とする合理的な理由についての説明とともに、資料を提供すべきであるとしている。そして、付帯決議は、前記のとおり、「派遣先の常用雇用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することをも含む」というわけであるから、延長する合理的根拠は、部署ごとに、常用雇用労働者の雇用機会が不当に狭められることにならないかどうかについての合理的な説明を要するといふべきである。そのために、派遣労働者が従事していた業務を説明（資料提供）することは、臨時的・一時的な業務の性質や必要を明らかにするためには不可欠であって、先々の人員体制の予測を含むものであることをふまえて実効性を確保することが求められる。また、場合によっては、派遣労働者が従事していた業務を説明（資料提供）して、臨時的・一時的な業務の性質や必要を明らかにすることも求められる。

(6) 以上のことが形骸化されてしまうと、法の基本理念が成り立たないことから、付帯決議は、国として過半数労働組合のある事業所の割合、意見聴取において過半数労働組合等から反対意見が出された割合及びその内容等の実態を把握するための調査及び分析を行うよう求めている。

(7) また、そもそも労働者派遣の導入については、最初の派遣労働者の受入れから、常用代替が懸念されるものである。この点について政府答弁は、「入口の段階では、専門的な知識・技術等を必要とする人材を迅速的確に確保するなどの観点から、派遣労働を臨時的、一時的に、常用代替の防止を図るといふことも念頭に置きながら受け入れるということであるので、常用代替の問題がなく、受入れ開始時においては過半数組合からの意見聴取ということを義務付ける必要はないということで整理をしている。」とするものであったが、付帯決議は、過半数労働組合等にその受入れの考え方について説明することが望ましいことを周知するよう求めている。

(8) 以上を派遣先指針に盛り込むのであれば、以下の点を確実におさえて周知徹底を図るものとするべきである。なお、これらの事項は、その性質上派遣元・派遣先にも周知すべきものであり、派遣元指針・派遣先指針のいずれにも規定すべきである。

1) 期間制限の趣旨

- ① 「改正」法は、常用代替防止の普遍原則にたつて労働者派遣を臨時的・一時的な業務の必要に基づくものであることを基本的な位置づけとしていること、また、派遣労働者

のキャリアアップ・雇用の安定を図る趣旨の二つの要請を両立させるものとして、期間制限を置いたこと。

- ② 上記期間制限は、前記の趣旨にしたがって、派遣労働者単位と派遣先単位で二重に規制を置くものであること。
- ③ 派遣労働者を同一の業務で上限を3年とすることについては、派遣労働者のキャリアアップを旨とするものであって例外はないこと。

2) 派遣労働者単位の期間制限

- ① 派遣労働者単位の規制の趣旨からすると、遣労働者の意思を無視して、クーリング期間を利用し、同一業務に派遣労働者を派遣し、また、受け入れることは許されないこと。
- ② 労働者がクーリング期間の利用により再度同一の業務に派遣されることを希望したり、生活のために同意せざるを得ない場合もあるが、そのような場合であっても、派遣先の事業所単位の常用代替防止の普遍的原則による期間制限の観点からは、その潜脱として許されないこと。

3) 派遣先の事業所単位の期間制限

- ① 「改正」法が、労働者派遣を臨時的・一時的な必要に基づくもので3年を原則とするものであることをふまえ、派遣先が派遣可能期間の延長の是非を判断するに当たっては、必ず過半数労働組合等からの意見聴取を実施し、この原則を尊重すべきであること。
- ② 過半数労働組合等からの意見聴取手続の適正かつ効果的な運用は、常用代替防止のために重要な役割を果たすこと
- ③ 意見聴取制度の派遣先による対応方針の説明等は労使自治の考え方に基づく実質的な話し合いができる仕組みの構築が目的であって、労働者派遣の受け入れにより影響を被る現場の意見を汲んだ運営が行なわれるようにすることを趣旨とするものであるから、労使がよく検討のうえ、常用代替防止の趣旨を貫くことを旨とする判断につながるようにすること。
- ④ 過半数労働組合等が的確な意見を述べられるよう、事業所全体で受け入れた派遣労働者数の推移のほか、過半数労働組合等からの求めに応じ、部署ごとの派遣労働者数及び派遣受入れ期間等の情報が提供されるべきであること。
- ⑤ 派遣元事業主による情報提供及び説明は、当該労働者派遣の受け入れによって常用雇用労働者を代替することになるのか否かのみならず、常用雇用労働者の雇用機会を狭めることにつながるかどうかを判断するにふさわしいものであること。
- ⑥ 意見聴取において過半数労働組合等から反対意見が出された場合においては、職場の運営には労働者の協力が不可欠であることをふまえ、反対意見を尊重すること。
 - ⑦ 労働者派遣の導入にあたっては、常用代替防止の観点から、過半数労働組合等に前記同様に説明ないし一定の情報の提供がなされることが望ましいことと。

Ⅲ・4 例外を認めるに足る「意見聴取手続き」について

Ⅲ・４ 改正後の第４０条の１１第４項の規定に基づき、過半数代表者から意見聴取を行うときには、過半数代表者が管理監督者である場合、投票、挙手等の民主的な方法によらず使用者の指名等の非民主的・恣意的方法により選出されたものである場合等については、意見聴取手続が適正でないと判断されることに鑑み、過半数代表者の適正かつ民主的な選出について、厳正な確認、必要な指導等を行うこと。また、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないことを省令で定め、その違反に対しては厳正に対処すること。その状況によっては、不利益取扱いに関する規制の在り方について検討すること。さらに、意見を聴取した過半数代表者が民主的な方法により選出されたものではない場合については、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込みみなし制度の対象とすること。なお、派遣先が意見聴取の過程及び結果並びに対応方針等の説明の内容について故意に記録せず又は記録を破棄した場合、意見聴取に当たり合理的な意見表明が可能となるような資料が派遣先から提供されない場合等については、法の趣旨に照らして不適當であることから、厳正に対処すること。

(１) 意見聴取を経ないで事業所単位で３年を超えて引き続き派遣労働者を受け入れることはできない。この規制に反したときには、受け入れている派遣労働者の全員に対して直接雇用を申し込んだものとみなされる。また、「改正」法は、この意見聴取に関する違反行為があったときにも、受け入れている派遣労働者の全員に対して直接雇用を申し込んだものとみなされることにしており（４０条の６・５号）、何が違反行為に当たるかは厚生労働省令で定めることにしている。労働組合が非正規労働者を含んで過半数に達していなかったときには時間外・休日労働協定が違法無効とされていることからすると、母集団の過半数を満たさない労働組合からの意見聴取は、意見聴取がなかったものと取り扱うべきは当然である。

(２) 付帯決議は、この過半数代表者の選任手続に関わる問題にふれて、厚生労働省令で違法とされるべきものを指摘している。具体的には、①過半数代表者が管理監督者である場合、②投票、挙手等の民主的な方法によらず使用者の指名等の非民主的・恣意的方法により選出されたものである場合等については、意見聴取手続が適正でないと判断される場合であるとして厚生労働省令に定め、過半数代表者の適正かつ民主的な選出について、厳正な確認、必要な指導等を行うことを求めている。意見を聴取した過半数代表者が民主的な方法により選出されていない場合は、事実上意見聴取が行われていないものと同視すべきであって、労働契約申込みみなし制度の対象とすることは当然である。

(３) さらに付帯決議は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないことを省令に定めるべきであるとし、その違反に対しては厳正に対処することを求め、状況によっては、不利益取扱いに関する規制の在り方について検討するよう求めている。

(４) 意見を聴取した過半数代表者が民主的な方法により選出されていない場合は、事実上意見聴取が行われていないものと同視すべきであって、労働契約申込みみなし制度の対象とすることは当然である。付帯決議は、これに加えて、派遣先が意見聴取の過程及び結果並びに対応方針等の説明の内容

について故意に記録せず又は記録を破棄した場合、意見聴取に当たり合理的な意見表明が可能となるような資料が派遣先から提供されない場合等については、法の趣旨に照らして不適當であるとし、厳正対処を求めている。

(5) 政省令は、下記の場合には違反行為とすべきある。

- ① 労働組合が職場の母集団の過半数を満たしていない場合
- ② 過半数代表者を選任した母集団から過半数を満たしていない場合
- ③ 過半数代表者が管理監督者である場合、
- ④ 選任手続きが、投票、挙手等の民主的な方法によっていないとき
- ⑤ 選任手続きに際して過半数代表者の意見を明らかにしていないとき
- ⑥ 選任手続きに際して過半数代表者になろうとしたことあるいは過半数代表者として正当な行為を理由に不利益な取り扱いをなし、あるいは不利益な取り扱いをなすことを予告したとき。
- ⑦ 意見聴取の過程において過半数組合等から説明及び資料の提供を求められたにもかかわらず、これに応じなかったとき
- ⑧ 意見聴取の結果並びに対応方針等の説明の内容について故意に記録せず、あるいは記録を破棄したとき

(6) 前記(5) ①ないし⑧については、指針にも定め、そのいずれかに該当する事態は、常用代替防止の原則を侵すことになること、これに違反したときには、「雇用申込みなし」制度の適用があり、当該事業所において受け入れた派遣労働者に対して「雇用申込」をしたものとみなされるものであることを指針に定め、周知徹底すべきである。

Ⅲ・5 意見聴取手続きにおける反対意見の取り扱い

Ⅲ・5 意見聴取手続きにおいて 過半数労働組合等から反対意見が述べられた場合、派遣先は十分その意見を尊重するよう努めるべきであり、当該意見への対応方針を説明するに際しては、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供の受入れについて再検討を加えること等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めるべき旨を派遣先指針に規定すること。さらに二回目以降の延長に係る意見聴取において、再度反対意見が述べられた場合については、当該意見を十分に尊重し、受入れ人数の削減等の対応方針を採ることを検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければならない旨を派遣先指針に明記すること。

(1) 12年法においても、派遣先指針は、意見聴取手続きにおける意見が反対であった場合には、これを尊重するよう指針で明らかにされている。付帯決議は、意見聴取手続きにおいて 過半数労働組合等から反対意見が述べられたときには、これを十分尊重すべきであること、当該意見への対応方針を説明するに際しては労働者派遣の役務の提供の受入れについて再検討を加えること等、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めるべきであること、さらには、二回目以降の延長にあたっての意

見聴取で再び反対意見が述べられたときにはこれを十分に尊重し、受入れ人数の削減等を検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければならない旨を派遣先指針に明記するよう求めている。

(2) 国会審議における政府の答弁は、以下の通りである。

- 改正法では、事業所内の派遣労働者数の推移等の資料の提供、あるいは意見聴取の記録の周知、反対意見があったときの対応方針等の説明など、新たな義務付けを加えており、労使間でより実質的な話し合いが行われる仕組みをつくることによって、これまで以上の現場の実態を踏まえた適切な判断が行われるものと考えている。
- 一定の意見があった場合について過半数組合等の意見を十分尊重するように努めるということは、現行での派遣先が講ずべき措置に関する指針に規定がなされているものであるが、今回、双方向の流れを非常に強化したものの、全体としては派遣先が労働者側の意見を尊重することもこの仕組みの中では期待されているので、改正後もこういったことについて派遣先指針に同様の規定を置くことについても検討してまいりたい。
- 反対を押し切って派遣期間の延長を行った場合であって、三年経過後に再び延長の話が出た際の扱いでも、一回目以上というような特段の対応ということは用意はされておらず、一回目の延長の際と同様、延長の手続を踏んでいただく必要がある。反対意見があった場合の対応方針の説明等の双方向の流れをつくるというような新たな義務も課しており、そういった手続が同様にこの再度の延長の際にも義務付けられるので、過去の経過等も含め労使間で十分慎重な検討が行われるものと期待しているが、再度の延長時の際の対応について何らかの方策が考えられないか今後検討してまいりたい。

(3) 以上によれば、以下の事項が派遣先指針に定められ、派遣先労使に周知徹底されるべきである。

- ① 意見聴取手続きにおいて反対意見が表明されたときには、これを尊重すること。
- ② 当該意見への対応方針を説明するに際しては労働者派遣の役務の提供の受入れについて再検討を加えること等、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めるべきであること。
- ③ 二回目以降の延長にあたっての意見聴取で再び反対意見が述べられたときにはこれを十分に尊重し、受入れ人数の削減等を検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければならないこと
- ④ Ⅲ・4(3)⑥ないし⑧(⑥選任手続きに際して過半数代表者になろうとしたことあるいは過半数代表者として正当な行為を理由に不利益な取り扱いをなし、あるいは不利益な取り扱いをなすことを予告したとき、⑦意見聴取の過程において過半数組合等から説明及び資料の提供を求められたにもかかわらず、これに応じなかったとき、⑧意見聴取の結果並びに対応方針等の説明の内容について故意に記録せず、あるいは記録を破棄したとき)で、反対意見を押し切って受入を継続したときには、意見聴取手続きがなされなかったものとして派遣先は当該事業所で受け入れているすべての労働者について直接雇用の申込身をなしたものとみなされるものであること。

Ⅲ・6 クーリング期間の悪用

Ⅲ・6 派遣可能期間の延長手続を回避することを目的として、クーリング期間を置いて再度派

遣労働の受入れを再開するような、実質的に派遣労働の受入れを継続する行為は、過半数労働組合等からの意見を聴取しなければ3年を超えて派遣労働を受け入れてはならないとした立法趣旨に反する旨を派遣先指針に規定すること。

(1) 国会審議における政府答弁は以下の通りである。

- 入口の段階では、専門的な知識・技術等を必要とする人材を迅速的確に確保するなどの観点から、派遣労働を臨時的、一時的に、常用代替の防止を図るということも念頭に置きながら受け入れるということであるので、常用代替の問題がなく、受入れ開始時においては過半数組合からの意見聴取ということを経済義務付ける必要はないということ整理をしている。
- 延長しない決定をした場合には、基本的には派遣の受入れはできないが、現行法においてもクーリング期間を経た後は、受入れ停止後の派遣先の事情の変化等の理由で新たに派遣で働く方を受け入れることを可能としており、改正後においても現行と同様の取扱いとする。
- クーリング期間は3か月と考えているが、このクーリング期間を経た後は、臨時的、一時的な派遣受け入れが新たに考えられるので、そこでまたもう一回、経営者として判断する。
- 意見聴取で駄目だとされた派遣先が、3か月間でまた何事もなかったように受け入れるといったように、クーリング期間を悪用して繰り返し同じことを避けるためには何をすればいいのか労政審で議論する。
- 入口の段階では、専門的な知識・技術等を必要とする人材を迅速的確に確保するなどの観点から、派遣労働を臨時的、一時的に、常用代替の防止を図るということも念頭に置きながら受け入れるということであるので、常用代替の問題がなく、受入れ開始時においては過半数組合からの意見聴取ということを経済義務付ける必要はないということ整理をしている。
- 延長しない決定をした場合には、基本的には派遣の受入れはできないが、現行法においてもクーリング期間を経た後は、受入れ停止後の派遣先の事情の変化等の理由で新たに派遣で働く方を受け入れることを可能としており、改正後においても現行と同様の取扱いとする。
- クーリング期間は3か月と考えているが、このクーリング期間を経た後は、臨時的、一時的な派遣受け入れが新たに考えられるので、そこでまたもう一回、経営者として判断する。
- 意見聴取で駄目だとされた派遣先が、3か月間でまた何事もなかったように受け入れるといったように、クーリング期間を悪用して繰り返し同じことを避けるためには何をすればいいのか労政審で議論する。

(2) 付帯決議は、クーリング期間を悪用して派遣抜け容れを繰り返す手法については、実質的に意見聴取制度を無化することになることを指針に明記すべきであるとしており、これに沿って、過半数労働組合等からの意見を聴取しなければ3年を超えて派遣労働を受け入れてはならないとした立法趣旨に反すること、したがって、実質的には期間制限違反を犯すものであることを定めて周知すべきである。

(3) また、クーリング期間を悪用して意見聴取制度を無きものとする派遣の受け入れは、直接雇用申込みなし制度を適用する方向で論議がなされるべきである。とくに、クーリング期間は派遣先が期間を定めて雇用し、期間満了とともに派遣労働者として受け入れて、意見聴取手続きを経ることなく

継続的に当該派遣労働者を働かせている場合には、実質的には業として労働者供給を行うものとして違法であることにも留意すべきである。

IV 雇用安定措置について

はじめに

(1) 「改正」法は、派遣労働者の雇用安定化など労働者保護を強化するものとされている。有期雇用派遣労働者等（後述）の雇用安定化については、派遣元事業主は、期間制限の上限に達する特定有期派遣労働者について派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな就業機会（派遣先）の提供、③派遣元事業主において無期雇用、④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる教育訓練等の措置のいずれかを講じる義務（1年継続して雇用される見込みのある場合には努力義務、3年継続して雇用される見込みのある場合には措置義務）を課した。建議では①を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後②から④のいずれかを講ずるものとするとしている。また、1年以上継続して派遣先の同一の組織単位に派遣された派遣労働者が、派遣期間の上限に達する前に当該組織単位での派遣就業を終了する場合であって、派遣労働者が引き続き就業することを希望するときには、派遣元事業主は、上記①から④の措置のいずれかを講ずるよう努めるとされている。この派遣元事業主の義務に対応して派遣先にも義務が課せられている。つまり、派遣先は、派遣期間の上限に達する派遣労働者について、派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合であって、当該派遣労働者を受け入れていた事業所で従事させるために労働者を募集するときは、当該情報を当該派遣労働者に周知しなければならない、また、1年以上継続して同一の組織単位に派遣された派遣労働者について、派遣元事業主から前記①の直接雇用の依頼があった場合であって、当該派遣労働者が従事していた業務と同一の業務に従事させるため労働者を雇用しようとするときは、当該派遣労働者に対し労働契約の申込みをするよう努めなければならない。

(2) 前述したように、「有期雇用派遣」と「無期雇用派遣」では、期間制限を受けるかどうかに加え、雇用安定措置が義務付けられる労働者かどうか異なることから、これを区別する定義が問題になるが、「改正」法では定義規定を、30条（雇用安定措置）、30条の2（キャリアアップ）でこれを定めている。

つまり、30条は、「その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ）であって派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの」を「特定有期雇用派遣労働者」とし、「その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であって雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの」は、「特定有期雇用派遣労働者等」というとしている。また、「無期雇用派遣」については、第30条の2で、「無期雇用派遣労働者（期間を定めないで雇用される派遣労働者をいう）」と定めている。期

間の定めを置くかおかないかは、労働者派遣契約及び派遣労働契約の記載によって一律に判断されるべきである。また、特定有期派遣労働者「等」の範囲を厚生労働省令で定めるについては、「改正」法施行時以前からの就労の実績や、社会の環境によって雇用機会に恵まれない条件にある労働者の雇用安定化につながるようすべきである。

(3) 「改正」法では、労働政策審議会「建議」で指摘されているところを保障するものであるかどうか、また、切れ目なく雇用を保障し、派遣労働者が生活を人質にとられて結局不利な条件で他の派遣会社を通じての就労を選択せざるを得ず、結局将来にわたり名実ともに「細切れ雇用」を余儀なくされないようにできるのかどうか問われた。またこの雇用安定化措置は、公法上の義務にすぎず、派遣労働者が権利の主体として雇用の安定化を求める法的根拠とはなりえない。そのようなことで雇用の安定化を図ることができるのかも問題になった。

(4) 上記(3)の点については、国会審議において以下の政府答弁がなされている。今後の取り組みにおいても重要な指摘があるので、列挙しておく。付帯決議は、これらの論議の末に取りまとめられたものであり、その内容は、派遣労働者の雇用安定に資する方向で政省令及び指針に反映されることが求められる。

1) どこまですれば雇用安定化義務を尽くしたといえるかどうか

- 雇用安定化措置は、派遣労働者の雇用の継続を図るという意味で、派遣労働者の保護のために非常に重要だと考えている。派遣元にはいろいろな負担はあろうが、派遣労働者の雇用の継続を図るということの重要性に鑑みれば、やはり原則として、この措置の実施により就業の継続がされなければ義務を果たしたことにはならない。新たに設けた趣旨が、不安定な有期雇用の派遣労働者についての雇用の継続をしっかりと図っていく、派遣元事業主については雇用主であるということで雇用責任を果たしていただくということであるので、基本的には自社の体力による免責は予定していない。
- 雇用安定措置の選択肢が幾つかあるが、直接雇用の依頼については、派遣先での雇用に至らないとなれば、それだけでは義務を果たしたことにはならず、それ以外の新たな派遣先の提供であったり、派遣元での無期雇用等々の義務を果たさなければならないということである。派遣元は労働契約の申込みをする場合、書面に残す必要があるのかどうか、口頭でもよいのかについては、書面で事実を残すことまでは既定していないが、派遣元とすれば、實際上、直接雇用の申込みについての派遣先からの回答なくしてそれが成就したか確認できないので、確認をする必要がある。
- 次の就業までの間に雇用就業のない期間が一定期間生じてしまうような場合には、雇用安定措置の義務を果たしたとは言えない。他の方法によって雇用を維持して、雇用安定措置の義務を果たしていただかなければいけない。仮に派遣先への直接雇用が駄目ならば、新しい派遣先の提供などあと二つ残っているわけであるから、他の方法によって雇用を維持して、雇用安定措置の義務を果たしていくということが必要になる。したがって、無期雇用あるいは雇用を維持したまま教育訓練をするなどが考えられて、当然その間は賃金を払わなければいけない。
- 1号については法文の形とすると、労働契約の申込みをすることを求めることということであるから、直接雇用の依頼をするということである。単に直接雇用の依頼をしたというだけであると、派遣労働者の方が実際に派遣先に直接雇用されない限りは、実際に雇用の継続が満たされたということに義務付けの場合にはならないので、その場合は、派遣労働者の労働条件から余りに懸け離れた状態であれば、派遣労働者

の方の雇用の安定が図られないので、そういった意味では、雇用安定措置を講じたということにはならない。

- 雇用安定措置の趣旨を踏まえると、派遣元での無期雇用の労働条件がどのようなものでも良いというわけにはいかない。例えば派遣労働者の労働条件、賃金など労働時間なども勘案して決定されることが適当である。具体的には派遣元における正社員等の無期雇用労働者に適用される賃金規定などをよく踏まえて決定されることが一般的であることから、そういう形で他の無期雇用労働者に適用される賃金なども踏まえて決定をされることに着目をしてまいらなければならない。
- 第30条の2では、「その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。」と定めているので、何を基準にするのかということについては、厚生労働省令で定める事項をこの法律成立の後に定める。賃金の水準も年齢等々を勘案して合理的な基準の目安を示していきたい。
- 雇用安定化の義務規定が発動された場合で、義務が果たされなかったときには、第30条第1項第4号により、雇用を継続して、労働契約を継続して教育訓練などの措置を講じながらちゃんと義務を果たす必要がある。

2) 派遣労働者の希望の聴取と周知

- 雇用安定措置の趣旨は個人単位の期間制限が派遣労働者の雇用機会に悪影響を与えないようにするものであり、雇用安定措置を円滑に講ずるためには、派遣労働者の希望を参考にすることが望ましい。一般に派遣元は派遣就業の希望を聴取する際にどの措置を望むかという意向を併せて聴取することになると考えられることから、行政としては、雇用安定措置が円滑に講じられるよう、派遣労働者の希望を聴取することが望ましいことを周知すべき。
- 雇用安定措置については、派遣労働者に対して制度の周知をしっかりとしなければならないが、派遣契約と労働契約の複雑な組合せがあり、その長さによってバリエーションがあるので、厚生労働省としてのリーフレットあるいはホームページなどで周知を図る。雇用安定措置に関する事項を労働契約の中に明記するよう義務付けるのは、事実上、労働者の権利として創設をすることと変わらないので、労使でここはしっかりと議論していただいて検討をすべき。今回の改正に当たっては、派遣会社に対して雇用安定措置の対象となる労働者に派遣期間終了後も引き続き就業することを希望するか否かを確認するよう省令で規定をすることを予定しており、そのタイミングで措置対象者であることがしっかりと伝わると考えている。

3) どんな場合に雇用安定化義務が発生するのか

- 派遣契約も3年、労働契約も3年の場合には、その時点で3年の見込みが見込まれるということで、当初の段階で義務の発動が見込まれる。1年から3年未満の契約の場合には1年以上見込まれるということで、その都度努力義務が発動される。6か月更新のパターンで最初の6か月の段階ではまだ1年が見込まれない場合でも、1回目の更新の時点で1年が見込まれるということで、その時点で努力義務が発動する。派遣の期間が細切れで繰り返し更新されている場合、一年以上になった段階で努力規定は発動され、それ以降は、どれだけ短期間一年未満であってもその都度努力義務が発動される。
- 雇用安定措置の努力義務は、派遣元との通算雇用期間が1年以上であれば、派遣契約の終了があつたとしても労働契約が存続するか、労働契約が終了したとしても登録中であれば残る。細切れ雇用でも派遣元と1年以上雇用が発生している場合には、それ以降は派遣期間、契約期間にかかわらず、登録機関中は努力義務が発生し続ける。
- 労働契約が3年で2年で派遣契約が終了させられた場合、そもそも雇用安定措置自体が今回の新たに義務で、3年見込みの際の義務ということで制度設計をしているが、労働契約が続いているので、雇用をしている派遣元がどういう義務を果たしていくのかが使用者として問われる。
- 無期雇用派遣以外にも60歳以上については個人単位の期間制限の対象外としており、今回

の改正案で個人単位の期間制限が掛からない60歳以上については、雇用安定措置の義務の対象とはしない。30条1項2項に雇用安定措置の対象となる労働者を定めることになっており、特定有期雇用派遣労働者の定義付けを行っているが、具体的な内容は厚生労働省令に定めるものとしている。同一の組織単位で継続して1年以上の期間、当該労働者派遣に労働に従事する見込みがあるもので省令で定めるものということになっており、その中で60歳以上は対象外とすることを今後省令で定めてまいりたい。

4) 実効性の確保

- 雇用安定措置を導入しながら、2年派遣契約が切られた場合、派遣先の都合によりまず派遣契約の解除の場合には、派遣先にも派遣労働者に新たな就業機会を確保する等の必要な措置を講ずる義務が29条の2で生じることから、派遣労働者の雇用は1つはこれで安定が図られる。もう一つは、労働契約法の第17条のやむを得ない事情がない限りは解雇できないという定めもあるので、労働契約がまだ続いているということにおいては、雇用安定措置での努力義務と派遣先の義務と、さらには労働契約法に基づく解雇をしてはならないという定めにより、雇用安定としての手だては可能。
- 有期の場合も、派遣切りの場合に労働契約を切ってはいけないことを書き込むことについては検討したい。
- 均衡処遇の配慮義務については実際に具体的に取り組むということが求められるということであるが、雇用安定化措置の努力義務についてはそこまでの具体的なアクションまでは求めないということ。ただ、従前から努力義務についてのいろいろな取組を求めるということで、今回、実効性を担保するため、その実施状況につき努力義務の観点も含めて毎年事業報告でしっかり提出を求め、措置の対象となる労働者の人数、措置を講じた状況あるいは講じた措置ごとの人数を結果として報告をしていただき、その結果に基づいて指導はしてまいりたい。
- 雇用安定措置の実施状況は全ての派遣元に対して同じ職場に1年以上派遣した労働者は派遣期間区分ごとに何人なのか、あるいは派遣期間区分ごとに雇用安定措置を講じた人数、さらには講じた措置ごとの人数について毎年事業報告で提出を求め、その結果に基づいて指導を行うことを予定している。さらに、派遣元事業主にはこの事業報告の報告内容についてそれぞれのインターネット等による情報提供が望ましい旨を指針に規定する予定であり、雇用安定措置にしっかりと取り組む派遣元が選ばれるという環境づくりが大事。
- 雇用安定措置の実施状況を派遣元の管理台帳に記載をするについては、手続規定の整備による派遣元の意識向上、都道府県労働局による実効性のある指導の実施などの観点から履行の確保に有益であると考えている。対応についてはしっかりと検討してまいりたい。これが実効性のあるものとして活用されるように、中身については更に検討をしていきたい。
- 直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合に企業名公表をなすことにより直接雇用による雇用安定化を有名無実にしないようにすることは困難。派遣労働者が直接雇用をできる限り実現するには派遣先の協力が重要であるため、派遣先に一定の場合に派遣労働者を雇い入れる努力義務を課している。また、予算措置として、正社員として雇用する場合のキャリアアップ助成金の活用などを進めることにしており、これらの取組を通じて派遣で働く方の直接雇用化を推進してまいりたい。
- 派遣元事業主が雇用安定措置の義務を逃れるために故意に3年直前で派遣就業を終了させることを繰り返すというような行為は、法律の趣旨を没却するに等しいわけであるから、派遣元の雇用安定措置の実施状況について、毎年事業報告で報告をしてもらい、これでまず把握をし、そして脱法的な行為を行う事業主が、行政が繰り返し指導を行ってもまだ改善をしないというような場合は、その次の許可、更新の際に不更新とできるよう、その旨を許可基準に盛り込むということを検討する。

IV・1 雇用安定化義務の内容

IV・1 雇用安定措置として講ずる内容について記載した労働契約のひな形を作成し周知すること。また、雇用安定措置のうちいずれの措置を講ずるかについては派遣労働者の意向を尊重する

ことが重要である旨、特に派遣労働者が派遣先への直接雇用を望んでいる場合には直接雇用につながる措置を採ることが望ましい旨、及びキャリア・コンサルティングや労働契約の更新の際の面談等の機会を通じてあらかじめ派遣労働者の意向を確認し、早期に雇用安定措置の履行に着手すべきであることを派遣元指針に規定すること。また、派遣元事業主が行う派遣先に対する直接雇用の申込みの依頼は、書面の交付等により行うことが望ましいことを周知すること。さらに、改正後の第30条第2項の雇用安定措置の対象となる派遣労働者については、派遣元事業主によって当該義務が適切に履行されるか、当該派遣労働者が希望しなくなるまでその効力が失われないことを周知徹底するとともに、義務を履行せずに労働契約が終了した場合であっても、同条第一項第四号の規定により、労働契約を継続して有給で一雇用の安定を図るために必要な措置を講じること等を通じて、その義務を履行しなければならないことについて、確実に周知徹底すること。

付帯決議は、雇用安定化義務の実効性を確保するために必要な事項を列挙して、指針において明確にし、列挙すべきであるとしている。指針に盛り込んで周知すべき事項は、以下の通りである。

(1) 派遣労働者からの意向の聴取

派遣労働者から雇用安定化措置のうち何を望むか以降を尊重することが制度の基本であって、それを聴取すべし、雇用安定措置の対象となる労働者に対して、派遣期間終了後においても引き続き就業することを希望するか否かを確認すべきことを定めるべきである。

政府によれば、雇用安定措置の趣旨は、個人単位の期間制限が雇用機会に悪影響を与えないようにするものであり、雇用安定措置を円滑に講ずるためには、派遣労働者の希望を参考にすることが望ましいとされている。このことは、キャリアアップとあわせて雇用安定化につなげようとする制度の内容からは当然であって、雇用安定措置が円滑に講じられるよう、派遣労働者の希望を聴取すべきことを指針で明らかにすべきである。

(2) 派遣労働者に対する雇用安定化措置の周知

派遣元事業主が雇用安定措置として講じる内容を記載した労働契約のひな形を作成し周知すること。

雇用安定措置を講じるにあたり派遣労働者の意向を尊重するためには、派遣労働者には、どのような措置が講じられるのかについての情報が提供されなければならない。そのためには、派遣労働者に対して制度の周知が行われなければならないことを派遣元指針に明確にすべきである。

(3) 派遣先への直接雇用を希望する場合の措置

- 1) 派遣労働者が派遣先への直接雇用を望んでいる場合には直接雇用につながる措置を採ることが望ましいこと、キャリア・コンサルティングや労働契約の更新の際の面談等の機会を通じてあらかじめ派遣労働者の意向を確認し、早期に雇用安定措置の履行に着手すべきであることを派遣元指針に定めること。
- 2) 派遣元事業主が行う派遣先に対する直接雇用の申込みの依頼は、書面の交付等により行うことが望ましいことを周知すること。

(4) 派遣元事業主の義務の履行についての周知徹底

改正後の第30条第2項の雇用安定措置の対象となる派遣労働者については、派遣元事業主によって当該義務が適切に履行されるか、当該派遣労働者が希望しなくなるまでその効力が失われないこと、義務を履行せずに労働契約が終了した場合であっても、同条第1項第4号の規定により、労働契約を継続して有給で一雇用の安定を図るために必要な措置を講じること等を通じて、その義務を履行しなければならないことについて、確実に周知徹底すること。具体的な義務の内容は、少なくとも以下のものであることを明らかにし、周知徹底すること。

- ① 派遣労働者の雇用の継続を図るということの重要性に鑑みれば、原則として、この措置の実施により就業の継続がされなければ義務を果たしたことにはならないこと。派遣元事業主は、雇用主としてこの義務を果たさなければならないもので、基本的には自社の体力による免責は許されないこと。
- ② 直接雇用の依頼については、単に直接雇用の依頼をしたというだけでは義務を尽くしたことはないこと。派遣先での雇用に至らなくなれば、それ以外の新たな派遣先の提供であったり、派遣元での無期雇用等々の義務を果たさなければならないこと。
- ③ 派遣元は労働契約の申込みをする場合、派遣先からの回答なくしてそれが成就したか確認できないことから、口頭ではなく、書面で残し、確認をする必要があること。
- ④ 次の就業までの間に雇用就業のない期間が一定期間生じる場合には、雇用安定措置の義務を尽くしたとは言えないこと。他の方法によって雇用を維持して、雇用安定措置の義務を果たす必要があること。したがって、派遣先への直接雇用ができないときには、新しい派遣先の提供、無期雇用あるいは雇用を維持したまま教育訓練を実施するなどの方法により雇用を維持し、雇用安定義務を尽くす必要があること。上記の間は、雇用を維持して賃金を支払わなければならないこと。
- ⑤ 雇用安定措置の趣旨を踏まえると、派遣元での無期雇用の労働条件は、派遣労働者の労働条件、賃金など労働時間なども勘案して決定されることが適当であること。具体的には派遣元における正社員等の無期雇用労働者に適用される賃金規定などを踏まえた合理的なものにななければならないこと。
- ⑥ 労働条件について、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項を決定するに当たっては、派遣労働者の賃金等待遇上の不利益な格差を解消することを念頭に置くべきであること。

IV・2 1年以上継続して労働契約を締結した労働者の雇用安定化措置

IV・2 派遣元事業主と通算して1年以上の労働契約を結んでいた派遣労働者については、派遣契約の期間にかかわらず、雇用安定措置の対象となることを派遣元事業主及び派遣労働者に周知徹底し、雇用安定措置の適正かつ効果的な運用を担保すること。さらに、雇用安定措置について

は、派遣労働者の年齢や業務等によってその雇用の継続が困難な場合も含め、派遣元事業主の履行を確保するよう厳正な指導等を行うこと。

(1) 「改正」法が雇用安定措置を義務付ける派遣労働者の範囲は前述した通りである。前記国会答弁をふまえ、以下のことが確認されるべきである。

- ① 派遣契約も労働契約も3年で締結されているときには、その時点で3年の見込みが見込まれるものとして当初の段階から雇用安定化義務が発生する。
- ② 締結される契約が1年から3年未満の契約の場合には1年以上見込まれるものとして、その都度努力義務が発動される。
- ③ 6か月更新のパターンで最初の6か月の段階ではまだ1年が見込まれない場合でも、1回目の更新の時点で1年が見込まれ、その時点で努力義務が発動する。
- ④ 派遣の期間がそれより短期の細切れで繰り返し更新されている場合には、労働者に契約更新の期待権があるものとして前記同様に扱うべきであること（政府答弁では一年以上になった段階で努力規定が発動され、それ以降は、どれだけ短期間一年未満であってもその都度努力義務が発動されるとしているが、問題がある）。
- ⑤ 雇用安定措置の努力義務は、前記のように1年を超える雇用の見込みがあれば、あるいはそれがなくとも通算雇用期間が1年になっていれば、派遣契約が終了したとしても、労働契約が存続するか、労働契約が終了したとしても登録中であれば履行しなければならないこと。
- ⑥ 細切れ雇用でも派遣元と1年以上雇用が発生している場合には、それ以降は派遣期間、契約期間にかかわらず、登録機関中は努力義務が発生し続けること。
- ⑦ 労働契約が3年で2年で派遣契約が終了させられた場合であっても労働契約が継続していることから、派遣元事業主は雇用安定化に向けた措置義務を負担する。

(2) 付帯決議は、これに加え、過去通算して1年以上の労働契約を締結して働いていた派遣労働者については、派遣契約の期間にかかわらず、雇用安定化措置の対象とすべきであることを求め、これを派遣元・派遣労働者に周知徹底して効果的な運用を担保することを求めている。前述した厚生労働省令に定める特定有期派遣労働者「等」として雇用安定化措置の対象にしたうえ、指針でもその趣旨及び内容を周知徹底すべきである。

(3) また、付帯決議では、派遣労働者の年齢や業務等によって雇用の継続が困難な場合も含め、派遣元事業主の履行の確保を厳正に指導するよう求めているが、前記厚生労働省令及び指針については、以下の点に留意して定めること。

- ① 年齢や障害、家族的責任を理由とする雇用機会からの排除、派遣労働者の性別、年齢、障害の有無及び程度による特定は許されないものであること。
- ② 女性が35歳を過ぎると派遣先における仕事を獲得の機会が急速に少なくなるのは、年齢及

び性別による雇用機会からの排除が行われているからであり、このような不当な取扱いをなくすことが派遣元事業主の責任であること。

- ③ 就労の機会を確保して雇用安定化につなげるためには、派遣先の理解及び差別が許されないことの認識を徹底する必要があることに鑑み、派遣先指針にも前記の点を明らかにして周知徹底すること。

IV・3 雇用安定化と管理台帳

IV・3 雇用安定措置の実効性ある実施が派遣労働者の保護の観点から最も重要であることに鑑み、派遣元事業主が個々の派遣労働者に対して実施した雇用安定措置については、その内容を派遣元管理台帳に記載することで、派遣労働者に対するキャリア・コンサルティングや雇用安定措置に係る派遣労働者の意向の確認等にも積極的に活用するよう、派遣元事業主に対して指導すること。なお、派遣先に対して行った直接雇用の依頼については、派遣先からの受入れの可否についても併せて派遣元管理台帳に記載させること。

(1) 政府が主張する「改正」法の趣旨が、派遣労働者の保護の強化にあり、そのメインが派遣労働者の雇用の安定及びキャリア形成、均等・均衡処遇の確保にある以上、しかも雇用安定化措置及びキャリア形成については許可基準とするなど厳しくその実効性を図るとしている以上、その実施状況を書面に把握して管理することが不可欠である。付帯決議は、その役割を果たすのが、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳であることから、その記載事項を抜本的に整備するよう求めている。国会審議においては、長期にわたるキャリア形成による雇用安定化を目指すとする趣旨により、その保管・管理の起源を契約終了から3年とする仕組みについても問題になっており、この点についても規定の整備が求められている。

(2) 管理台帳については、労働者の個人情報として開示、謄写、修正、削除の請求が可能な情報である。雇用安定化に向けた措置について、派遣元が把握している情報を労働者と共有することは、きわめて重要であって、派遣元指針には、その旨明らかにして周知する必要がある。とくに付帯決議が述べるように、派遣元管理台帳が、労働者の意向確認やキャリアコンサルティングに積極的に活用されるべきであるとすれば、その旨とあわせ、管理台帳に記載された情報は共有することが効果的であること、派遣労働者にはその情報の開示等にかかる権利があり、派遣元事業主はこれに応じる義務があることを明確にして指針に定めることが求められる。

(2) 政府は、雇用安定措置の実施状況を把握するため、全ての派遣元に対し、同じ職場に1年以上派遣した労働者は派遣期間区分ごとに何人であるのか、派遣期間区分ごとに雇用安定措置を講じた人数、講じた措置ごとの人数について毎年事業報告で提出を求め、その結果に基づいて指導を行うとしている。また、派遣元事業主にはこの事業報告の報告内容についてそれぞれのインターネット等による情報提供が望ましい旨を指針に規定し、雇用安定措置にしっかりと取り組む派遣元が選ばれる環境

づくりをずるとしている。これに関連して、派遣労働者が自身に関する情報の開示を求めることが可能であることは前述した通りであるが、インターネットで開示された情報が、当該派遣労働者に対する取扱いと比較可能なものであること、またそれが合理的でなものであることを確認できることも重要である。

IV・4 雇用安定化の実質的確保

IV・4 雇用安定措置の真に実効性ある実施により労働契約法第18条の無期転換申込権を得ることのできる派遣労働者を拡大することが、派遣労働の中では比較的安定的な無期雇用派遣労働者への転換を望む派遣労働者の希望をかなえることにつながることから、改めて同法第18条の立法趣旨を派遣元事業主に周知徹底するとともに、その適用を意図的・恣意的に逃れる行為は同法第18条の観点から脱法行為である旨を派遣元指針に規定すること。また、派遣元事業主が繰り返し派遣期間3年直前で派遣就業を終了させ、又は意図的に3年見込みに達しないように派遣契約を調整することにより雇用安定措置の義務逃れをすることは、雇用安定措置の立法趣旨に反する旨を派遣元指針に規定すること。さらに、そのような雇用安定措置の義務逃れをする派遣元事業主について繰り返し指導を行っても改善しない場合、事業許可の更新を認めない旨を許可基準に盛り込み、派遣元事業主の事業許可の更新を認めないこと。雇用安定措置のうち、派遣先への直接雇用の依頼については、直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合については、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用化の推進に向けた助言・指導を行うものとする。また、新たな派遣先の提供については、業務の内容や福利厚生等に係る就業の条件について、特に賃金、就業場所、通勤時間等に関して合理的と認められる目安を定め周知すること。

(1) 付帯決議が求めているのは、派遣労働者の雇用安定化を実質的に確保するためには不可欠な事項である。具体的には、

- 1) 雇用安定措置により労働契約法第18条の無期転換申込権を付与される派遣労働者を拡大することが、比較的安定的な無期雇用派遣労働者への転換を望む派遣労働者の希望をかなえることにつながることをふまえ、同法第18条の立法趣旨を派遣元事業主に周知徹底するとともに、その適用を意図的・恣意的に逃れる行為は同法第18条の観点から脱法行為である旨を派遣元指針に規定すること。
- 2) 派遣元事業主が繰り返し派遣期間3年直前で派遣就業を終了させ、又は意図的に3年見込みに達しないように派遣契約を調整することにより雇用安定措置の義務逃れをすることは、雇用安定措置の立法趣旨に反するものであり、その旨を派遣元指針に規定すること。
- 3) 雇用安定化措置を講じることを許可基準として、雇用安定化義務を逃れる目的でクーリング期間を恣意的に利用し、派遣期間を意図的恣意的に設定するなどを繰り返す派遣元事業主については、許可更新をしないこと。
- 4) 派遣先への直接雇用の依頼が行われた場合、派遣先が直接雇用の依頼を受けた件数に対して実際に直接雇用した労働者が著しく少ない場合については、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用化の推進に向けた助言・指導を行うものとする。
- 5) 新たな派遣先の提供については、業務の内容や福利厚生等に係る就業の条件について、特に賃金、

就業場所、通勤時間等に関して合理的と認められる目安を定め周知すること。

(2) 労働契約法 18 条によって、派遣契約終了に伴い労働契約も終了となる契約関係のもとで働く、いわゆる「登録型」派遣労働者についても無期雇用への転換権を取得することは、明確にして周知徹底されるべきである。この場合、派遣労働者は意図的にその適用を免れるための派遣元のサボタージュを受けやすく、結局他の派遣元事業主と雇用契約を締結して生活をつながなければならない。そうした取扱いは本末転倒であり、その旨を指針に定めて周知徹底するほか、許可基準にも連動させて雇用安定化を実質的に確保するようにすべきである。

(3) 「改正」法に移行するに際しては、特定労働者派遣事業主と有期の定めをおいて雇用され派遣就業を継続してきた労働者については、期間の定めのない労働者として扱うべきことを指針で明らかにすべきである。すなわち、伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件最高裁判決では、常用型派遣労働契約とは、有期の定めをおいていても、派遣契約終了によっては雇用は終了せず、賃金を支払うことを条件とする契約であると判断されているから、有期の定めをおいて常用型派遣労働者として働いてきた人は、期間の定めのない労働契約と実質的に等しい契約関係のもとで働くものと考えられる。そうであるとすれば、「改正」法に移行する場合には、「無期雇用」派遣労働者として扱うべきである。

(4) 前記の移行措置を講じない限り、「改正」法のもとでは、「有期雇用派遣」には、従来の「登録型」派遣と、特定労働者派遣事業主に「有期の定め」をおいて雇用されていた「常用型」派遣とがあることになる。政府は有期雇用か無期雇用かは、契約に有期の定めを置いているかどうかによって決めると考えているようであるから、かつての「常用型」派遣労働者も有期の定めをおいて雇用される派遣者として扱われることになりかねないが、仮に許可を取得する前に「期間の定めを置く」労働者として派遣しているケースについては、許可のない派遣元からの「有期雇用派遣」の受け入れとして、「雇用申込みなし」制度の適用をなすべきであることを明確にすべきである。

(5) これまで「有期の定め」を置きながら特定労働者派遣事業主との雇用契約を締結して働いてきた労働者については、決して派遣契約が終了すれば労働契約も終了するという契約関係を強いられることがないように厳しく指導監督が実施されるべきである。

V 派遣労働者の待遇について

V・1 均衡を考慮した待遇の確保

V・1 均衡を考慮した待遇を確保するため、派遣元事業主が派遣労働者の賞与や退職金等を含む賃金を決定するに当たって考慮し、勘案すべき内容について明確化するとともに、その周知を図ること。また、派遣元事業主は、派遣先との派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとって極めて重要であることを踏まえ、交渉に当たるべき旨を派遣元指針に規定し、その周知徹底を図ること。さらに、派遣先も、派遣料金を設定する際に就業の実態や労働市場の状況等を勘

案し、派遣される労働者の賃金水準が派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものになるよう努める旨を派遣先指針に規定すること。派遣労働者が待遇に関する事項等の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない旨を派遣元指針に規定し、派遣元事業主に対し厳正な指導監督等を行うこと。また、不利益な取扱いを受けた派遣労働者への救済措置の在り方について検討を行うこと。

(1) 「改正」法では、派遣元は、均衡を考慮しつつ派遣労働者の職務の内容、能力・経験等を勘案して賃金を決定する配慮義務を負担し、あわせて、均衡を考慮した待遇の確保の際に配慮した内容を、本人の求めに応じて説明する義務を負うことになった。また派遣先は、それまで努力義務だった派遣先の労働者に関する情報提供等の義務が配慮義務に強化された。

政府は、このように派遣先・派遣元に課した配慮義務について、派遣労働者から、配慮義務を尽くしていないことが都道府県労働局に相談ないし申告されたときには、必要な監督指導を行って、「しっかり配膳義務を果たすよう」履行を求めていくと答弁している。また、派遣労働者の待遇改善のために、派遣元での賃金テーブルの整備を促進したり、キャリアアップを促進したりする事業主に対し助成金を交付して「しっかり派遣元の積極的な取組を促してまいりたい」と答弁している。

(2) 付帯決議は、これらの派遣労働者に対する均衡を考慮した待遇を確保するため、「改正」法には定められていない以下のことを指針に策定して周知するよう求めている。

- 1) 派遣元事業主が派遣労働者の賞与や退職金等を含む賃金を決定するに当たって考慮し、勘案すべき内容について明確化するとともに、その周知を図ること。
- 2) 派遣元事業主は、派遣先との派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとって極めて重要なことを踏まえ、交渉に当たるべきである旨を派遣元指針に規定し、その周知徹底を図ること。
- 3) 派遣先も、派遣料金を設定する際に就業の実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣される労働者の賃金水準が派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものになるよう努める旨を派遣先指針に規定すること。
- 4) 派遣労働者が待遇に関する事項等の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない旨を派遣元指針に規定し、派遣元事業主に対し厳正な指導監督等を行うこと。
- 5) 不利益な取扱いを受けた派遣労働者への救済措置の在り方について検討を行う。

(3) 上記のほか、国会答弁では、以下のことが確認されている。

- 1) 同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡待遇のために考慮すべき事情として、就業の実態や労働市場の状況のほか、従事する業務の内容や要求する技術の水準の変化を勘案して派遣料金を決定するよう努めることを派遣先指針に定める。
- 2) 派遣契約を更新する際に、就業の実態や労働市場の状況に加えて従事する業務の内容や要求する技術の水準の変化を勘案して派遣料金を決定するよう努めることを派遣先指針に定める。
- 3) 派遣料金が引き上げられた際にできる限り派遣労働者の賃金の引上げに反映するように努めると

いうことを派遣元指針に定めて周知をする。

(4) 上記の点は、すべて派遣元・派遣先指針に具体的に示して周知徹底されるべきであるが、派遣先に直接雇用される労働者との均等・均衡待遇の確保に向けては、下記の法整備が求められることについて検討すべきである。

1) 労働者派遣契約及び派遣労働契約に以下の記載事項を加える

- ① 派遣先に雇用された同種の業務に従事する労働者の待遇の内容
- ② 派遣元・派遣先が派遣労働者に対して提供する福利厚生及び教育訓練の内容
- ③ マージン率

2) 派遣元事業主は、派遣労働者の賃金等待遇を定めるについては、派遣先に雇用される労働者と比較して、不合理な格差を設けてはならないとすること。その場合、「同一の職務に従事する」を入れたとしても一つの考慮要素とすること。労働契約法に定める配置転換の可能性及びその幅については、考慮要素としないことがむしろ合理的である。比較対象者が賃金の低い雇用管理区分にある労働者に限定されることを回避する仕組みが必要である。

3) 派遣先事業主は、派遣元事業主が派遣労働者の賃金等待遇を決定するについては、派遣先に雇用される労働者との均等待遇が確保されるよう、派遣料金等労働者派遣契約の条件を定めるにあたって十分配慮するよう義務付けること。

V・2 均等・均衡待遇の確保に向けた検討

V・2 均等・均衡待遇の在り方について検討するための調査研究その他の措置の結果を踏まえ、速やかに労働政策審議会において、派遣労働者と派遣先に雇用される労働者との均等・均衡待遇の実現のため、法改正を含めた必要な措置の在り方について議論を開始すること。その際、パートタイム労働法や労働契約法の関係規定も参酌して行うこと。

付帯決議は、より根本的に、派遣労働者の均等待遇を確保するために早急に法改正を含めた必要な法整備を求めている。この点に関する意見及び要請は別途提出する。

V・3 通勤手当の支給

V・3 派遣元事業主に雇用される通常の労働者と有期雇用派遣労働者との間における、通勤手当の支給に関する労働条件の相異は労働契約法第20条に基づき、働き方の実態その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない旨を派遣元指針に規定すること。

(1) 登録型派遣労働者に対して通勤手当の支給が行われているケースは少ない。各種調査の結果でも、派遣先社員や派遣元の「常用型」派遣労働者との間には大きな格差がある。通勤のための費用は労働には絶対不可欠な費用であるが、通勤手当として特定して支給されている場合には「非課税」と

なるため、不支給になることが多い派遣労働者は、不支給であるうえに課税されるという二重の不利を被ることになる。

(2) 有期雇用派遣労働者と無期雇用派遣労働者との間で、通勤交通費等賃金の支給に格差がある場合には、労働契約法 20 条による是正の可能性が考えられるが、有期雇用派遣労働者と無期雇用派遣労働者との格差解消はほとんど認められない可能性がある。とくに有期雇用派遣労働者の賃金等待遇の低下が激しいことに鑑み、以下のことを明確に法律のなかに定めておくことが必要となる。

- ① 有期雇用派遣労働者は、無期雇用派遣労働者と同一の待遇を権利主張できるように指針に盛り込むなどして必要な措置を講じること。
- ② 派遣労働者については、「職務」及びその価値の同一性が問われることがあっても「人材活用の枠組み」の違いは原則として合理性判断の要素とはならないこと（人材活用の枠組みの違いが処理できる業務の内容及び困難度の違いを生じるような場合はどうか問題がある）を明らかにすべき。

(3) 国会審議においては、前記(2)の問題にまでは言及されていないが、政府は、通勤交通費に関する労働契約法 20 条の適用について、以下のように答弁している。

- 単に派遣だからというだけで、ほかに何も理由がないのに交通費を払わないというのは不合理ではないか。通勤手当の問題を踏まえ、労働契約法 20 条との関係を照らし合わせた形での趣旨の徹底を指針に盛り込むことを通じての取組をしっかりと促してまいりたい。
- 労働契約法 20 条によれば、働き方の実態その他の事情を考慮して特段の理由がなく派遣労働者に通勤手当の支給について相違を設けるということについては不合理と認められるものであってはならないと考えている。そういった点については派遣元指針に盛り込むなどして、しっかりと周知ということは取り組んでまいりたい。
- 労働契約法 20 条は、有期契約ということをもってして、特段の事情がない限りということで、不合理な差別を許さないという民事的な効力のある規定であるが、通勤交通費などの問題があることについてしっかりと理解をしていただくことが重要なので、その趣旨について指針に盛り込んで関係者にも周知をしたい。
- 通勤手当が支給されていない派遣労働者が第 30 条の 2 第 2 項に基づいて不支給の理由について派遣元に説明を求めた場合、派先では遠方の方だけに限られているから、あるいは、基本給の中にも一部は交通費の負担ということも予定はしてあるという説明のように、派遣労働者の納得が得られるような説明ということに努めて配慮をしていただきたい。

(5) 以上をふまえ、付帯決議は、派遣元事業主に雇用される通常の労働者と有期雇用派遣労働者と

の間で、通勤手当の支給に関する労働条件の相異は労働契約法第20条に基づき、働き方の実態その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない旨を派遣元指針に規定するよう求めている。前述の国会審議における政府答弁及び法の趣旨からすると、下記の点が指針に明記・周知されるべきである。

- ① 単に派遣であることのみを理由として通勤交通費など就労に不可欠な賃金等交通費を支払わないことは許されないこと。
- ② 労働契約法20条によれば、働き方の実態その他の事情を考慮して特段の理由がなく派遣労働者に通勤手当の支給に差異を設けることは許されないこと
- ③ 派遣先に直接雇用される労働者との通勤手当の支給の格差については、たとえば派遣先では遠方の労働者のみに支給されているなどの合理的な説明が見つからない場合には、格差を解消する配慮義務があること。

ちなみに、政府が答弁している「基本給の中にも一部は交通費の負担ということも予定はしてある」という説明は、基本給の賃金格差を受けているうえ課税上の不利益を加えられることになるのであって、派遣労働者の納得は到底得られないものであることを留意すべきである。

(5) また、福利厚生措置についても、以下の政府答弁がなされている。

- 福利厚生施設については厚生労働省令で定めることにしており、労働政策審議会議論の中では一定の福利厚生施設について、給食施設、休憩室、更衣室が掲げられているところから、この三者についての利用の機会を与えるように配慮することを省令で定めていく。
- 忌引の問題など本当に基本的な、人間として当然に必要なことを均衡待遇しないのは会社経営としてもいかなものかなと思う。派遣であろうと他の非正規であろうと、できる限り同じ扱いが受けられるようにすべきではないか。
- 福利厚生全般については、派遣会社に、派遣先の実情に応じて派遣労働者が派先の労働者とできるだけ均衡になるように努めるという努力義務があるので、一つの例としては忌引の問題についても取り上げてまいりたい。

福利厚生措置については、派遣元は、均衡を考慮しつつ福利厚生を実施する配慮義務を負担することとあわせて、前記同様の説明義務を負担し、派遣先は、派遣先の労働者に関する情報提供等の努力義務に加え、派遣労働者に対して、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設の利用の機会を与えるように配慮する義務が加えられたところであり（前記政府答弁には間違いがある）、下記の点が確認されるべきである。

- ① 派遣先が派遣労働者に対して配慮義務を負担する福利厚生施設の利用機会の付与については、食堂、休憩室、更衣室のほか、場合によっては医務室、健康相談室、個人用ロッカー、掲示板の利用などが含まれるべきである。
- ② 派遣先は、派遣先に雇用される労働者で組織される労働組合に対する便宜供与については、合理的な範囲で派遣で働く労働者で組織される労働組合への供与にも配慮するようにすること。

- ③ 慶弔休暇などについては、人間として同一の権利が保障されるべきであること。

V・4 労働・社会保険の適用

V・4 派遣労働者が安心して働くことができる環境を整備するため、派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を確認できる仕組みを強化するほか、派遣労働者を労働・社会保険に加入させることなく事業を行う派遣元事業主に対して指導駐督等を強化するなど、派遣労働者に対する労働・社会保険適用の促進を図ること。また、派遣労働者を労働・社会保険に加入させることを許可基準に加えることについて検討すること。

派遣労働者の年金・健康保険への加入率が後退していることをふまえ、賃金等待遇の改善とともに、雇用の安定化に向けた格段の努力が求められる。また、付帯決議が要請しているところは、速やかに実現されるべきである。

V・5 育児介護のための権利

V・5 派遣労働者の育児休業の取得については、恣意的な判断や、誤解に基づく運用により派遣労働者の権利が不当に制限されることがないように、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の内容を周知し、適切な指導等を行うこと。また、派遣労働者の育児休業の取得に向けた取組等が優良な派遣元事業主等に対する優良認定の仕組みを推進し、派遣労働者の育児休業の取得率が著しく低い派遣元事業主についての対策を検討すること。さらに、派遣労働者を始め非正規雇用労働者の育児休業の取得を促進するため、その取得状況や不利益取扱い等に係る実態を早急に把握するとともに、法制上の措置を含む取得促進のための実効性ある措置を講ずることを検討すること。その際、派遣労働者の育児休業については、育児休業からの復帰時の派遣先の確保など派遣労働者固有の課題があることを踏まえ、検討を行うこと。

(1) 有期雇用派遣労働者についても、育児介護休業法に基づく育児休業等の権利行使は可能であるが、そのための要件が狭すぎる。また、労働者派遣契約が終了すれば派遣労働契約も終了させられるという特殊な労働形態を認める現行制度のもとでは、雇用継続の見込みはあっても、妊娠・出産・育児による休業が契約打ち切りの根拠となって雇用の継続につながらなかったり、そうでなくとも、元職場への復帰が困難であるなどの問題をかかえている。そのため、子どもを保育所に預けられず、預けられないから働けないという悪循環にある。

(2) 付帯決議は、こうした状況をふまえ、以下のことを求めている。

- 1) 派遣労働者の育児休業の取得については、恣意的な判断や、誤解に基づく運用により派遣労働者の育児休業の権利行使が不当に制限されないよう、育児・介護休業法の内容を周知し、適切な指導等を行うこと。

- 2) 派遣労働者の育児休業の取得に向けた取組等が優良な派遣元事業主等に対する優良認定の仕組みを推進すること
- 3) 派遣労働者の育児休業の取得率が著しく低い派遣元事業主についての対策を検討すること。
- 4) 派遣労働者を始め非正規雇用労働者の育児休業の取得を促進するため、その取得状況や不利益取扱い等に係る実態を早急に把握するとともに、法制上の措置を含む取得促進のための実効性ある措置を講ずること。その際には、育児休業からの復帰時の派遣先の確保など派遣労働者固有の課題があることを踏まえること。

(3) 以上の確認及び育児介護休業法では、権利の行使を理由とする不利益な取り扱いや配置上の配慮が義務付けられていることをふまえ、派遣先・派遣元指針に、以下のことを盛り込むべきである。

- ① 派遣労働者が育児・介護休業を取得したことを理由として、その受入や待遇において不利益な取り扱いをしてはならないこと、
- ② 派遣先は、労働者が育児・介護休業法に基づく権利を行使したことを理由に、労働者派遣契約を終了させないようにすること。
- ③ 派遣元は、派遣労働者が、育児・介護休業法に基づく労働時間短縮等の権利、時間外労働の免除請求、深夜労働を拒否する権利を行使したときには、速やかに派遣先に対しその権利行使に基づく取扱いをなすよう通知し、派遣先はこれを受け入れるようにすること。
- ④ 派遣元は、派遣労働者が育児・介護休業から復帰するに際しては、原職復帰が原則であることに留意し、また派遣労働者の希望に応じて、配置上の配慮をなすこと。

(4) 前記に加え、家族的責任を負担する労働者に対する雇用安定化措置が求められる。厚生労働省令に定める特定有期派遣労働者「等」として雇用安定化措置の対象とする労働者のなかに、妊娠・出産・子育て等家族的責任を負担する労働者を加えて雇用安定化措置を講じるべきである。

VI キャリアアップ措置について

VI・1 キャリアアップと雇用及び待遇の改善

VI・1 段階的かつ体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援については、派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながるものとなるよう、派遣元事業主に対して助言等を行うこと。また、派遣元事業主が、個々の派遣労働者について適切なキャリアアップ計画を当該派遣労働者との相談に基づいて策定し、派遣労働者の意向に沿った実効性ある教育訓練等が実施されること、また、キャリアアップの成果は賃金表に反映することが望ましいことを周知すること。

VI・2 教育訓練の周知・管理台帳

VI・2 派遣元事業主に義務付けられる教育訓練については、その義務の具体的な内容を明確化

するなどして周知するとともに、その履行が徹底されるよう適切な指導等を行うこと。さらに、派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の内容について、派遣元事業主は、派遣労働者に周知するよう努めるべきである旨を周知し、インターネット等により関係者に対して情報提供することが望ましい旨を派遣元指針に規定すること。派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施状況については、事業報告、派遣元管理台帳等によって確認し、その実施について適切な指導監督等を行うとともに、事業許可の更新の際には重要なチェック項目としてその適正かつ誠実な実施を確認し、基準を満たさない場合には更新をしないことも含め厳正に対処すること。

VI・3 提供されるべき教育訓練の裁定基準

VI・3 派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施に当たっては、必ず有給かつ無償で行わなければならない旨を許可基準に盛り込むこと。また、その費用をマージン率の引上げによる派遣労働者の賃金の削減で補うことは望ましくないことを周知徹底すること。その義務違反に対しては、許可の取消や更新をしないことを含め厳正に対処すること。また、派遣元事業主に義務付けられる教育訓練を受けるために掛かる交通費については、派遣先との間の交通費よりも高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきである旨を周知すること。さらに、派遣元事業主に義務付けられる教育訓練以外の教育訓練については、派遣労働者のキャリアアップのために自主的に実施すること、また、派遣労働者の負担は実費程度とし受講しやすくすることが望ましい旨を派遣元指針に規定すること。派遣労働者の参加が強制される場合、派遣労働者が当該教育訓練に参加した時間は労働時間であり有給とする必要があることを周知すること。

VI・4 キャリアコンサルティング

VI・4 派遣労働者のキャリアアップのためには、キャリア・コンサルティングが効果的であることに鑑み、派遣労働者の意向に沿ったキャリア・コンサルティングが実施されるよう、派遣元事業主に対し指導等を行うこと。また、短期細切れ派遣が繰り返されるような登録型派遣や日雇派遣等の派遣労働者についても、派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施及びキャリア・コンサルティングの提供は必須であること、その実施は労働契約が締結された状況で行われなければならないこと、そのため必要に応じて労働契約の締結・延長等の措置を講ずる必要があることを周知徹底すること。

VI・5 派遣先雇用の確保

VI・5 派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知については、周知した事項の内容を記録し保管することが望ましい旨を周知すること。また、派遣労働者の直接雇用化を推進するため、派遣先が派遣契約の終了後に派遣労働者を直接雇用する場合の紛争が起こらないよう派遣元事業主に支払う紹介手数料の取扱い等については、派遣契約の記載事項として省令で定めること。さらに、派遣先が派遣労働者を正社員として採用するなど直接雇用しようとする際、それを派遣元事業主が禁止したり妨害したりすることは労働者派遣法の趣旨に反するものであることを明確化し、そのような派遣元事業主に対しては、厳正な指導を行うこと。

Ⅶ 派遣先の責任について

Ⅶ・1 団体交渉応諾義務

Ⅶ・1 派遣先の使用者性を認めた中労委命令及び裁判例について周知を図り、派遣先が苦情処理を行うに際しては、それらに留意する旨を派遣先指針に規定すること。また、派遣先において適切かつ迅速な処理を図らなければならない苦情の内容として、派遣先におけるセクハラ・パワハラ等について派遣先指針に例示すること。さらに、派遣先の団体交渉応諾義務の在り方について、法制化も含めた検討を行うこととし、その際、労働時間管理、安全衛生、福利厚生、職場におけるハラスメント、労働契約申込みみなし制度の適用等に関する事項に係る団体交渉における派遣先の応諾義務についても検討すること。

(1) 派遣労働者の待遇改善には結社の自由・団体交渉権の保障が不可欠である。とくに、商取引を含む労働気態は、労働法による規制が働きづらいことから、労働組合による待遇改善に向けた働きかけが不可欠である。しかし、現状では、通常の労働者と比較しても、権利は著しく制約されている。一つは、派遣労働者の雇用及び労働条件に決定力を及ぼす派遣先に対する団体交渉権の制約が著しいことである。労働者の基本的な労働条件などに対して雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している場合などについては団交応諾義務を負うとした裁判例や命令があるが、派遣先とは直接御契約関係に立たないことから、団体交渉権を否定する命令が問題になっている。結社の自由及び団体交渉の権利の保障において派遣先に雇用される労働者と比較して実質的に不利益とならないようにすることを確認すべきである。

(2) 政府答弁は、どのような場合に団交応諾義務を負うかについては、個々の事案に即して裁判所や労働委員会において判断されるものであるが、たとえば派遣労働者の労働時間管理などの派遣法上の派遣先が義務を負う基本的な労働条件などにつきましては、団交応諾義務が生じ得るものとして考えたいとしている。また、政府は、労使間のトラブルを防止する観点から、派遣先にも労組法上の使用者性が認められる場合があることを周知することは重要であるとし、労政審建議でも、「国は、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例及び中労委命令について、整理を行った上で周知することが適当」「また、派遣先が苦情処理を行うに際しては、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判や中労委命令に留意することを指針に規定することが適当」としていることから、法案が成立した暁には、これらの裁判例等について整理を行い、その内容についてパンフレット等で周知するとともに、派遣先が派遣労働者から寄せられた苦情の処理を行うに際しては、これらの裁判例に留意をすることを派遣先指針に規定をずとしている。

(3) 「改正」法の下では、新たに雇用安定化措置や均衡処遇に向けた義務が強化されている。雇用申込みなし制度の適用もなされるようになることから、これらについて派遣労働者が、派遣元のみならず、派遣先にも団体交渉権、争議権行使の可能性が広がるものと考えられる。付帯決議は、派遣先において適切かつ迅速な処理を図らなければならない苦情の内容として、派遣先におけるセクハラ・パワハラ等について派遣先指針に例示するよう求め、労働時間管理、安全衛生、福利厚生、職場にお

けるハラスメント、労働契約申込みみなし制度の適用等に関する事項については、派遣先の団体交渉応諾義務があることを派遣先指針に明確化する方向性を示している。政府も認めているように、派遣労働者の待遇改善には派遣労働者の労働基本権の保障が重要であることからすると、これらの派遣先に義務付けられた事項については誠実に交渉に応じるべきであることを指針に明記すべきである。

(4) 派遣労働者の団結は派遣先で組織されるが、派遣先に対して掲示板やミーティングのための会議室の利用などを要求して派遣先に団体交渉を求めるともあるが、そのような場合には、派遣先は正当な理由なく団体交渉を拒否してはならないことを明記すべきである。

(5) さらに、派遣労働者が労働組合を結成し、待遇改善のために派遣先の職場において活動したこと、派遣先に対して交渉を申し入れたことなどを理由とする雇用及び労働条件上の不利益の禁止は許されないこともあわせて明記されるべきである。

VII・2 賃金保障

VII・2 派遣元事業主の責めに帰すべき事由によって派遣労働者の労働義務が履行不能になった場合においては、民法第536条第2項の規定による反対給付や労働基準法第26条の規定による休業手当が確実に支払われるべきであることを、当事者を含む関係者に周知徹底すること。また、これらの場合における派遣労働者への賃金等の支払に関する実態の調査を行うこと。

とりわけ、派遣労働者が派遣先の契約打ち切り（期間満了による）終了となって仕事を失った場合の賃金の保障が問題になるが、派遣労働者に対する雇用安定化措置が義務付けられた「改正」法の前記の構造及び基本的趣旨によれば、賃金は100%支給されるべきである。

VII・3 特定行為の禁止

VII・3 派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為は、労働者派遣法の趣旨に照らし不適当な行為であることに鑑み、その禁止の義務化について検討すること。

派遣先による派遣労働者の特定行為は、派遣先との間で黙示の労働契約関係が成立する余地が出てくる。本来であれば、特定行為禁止条項に抵触した場合には、「雇用申込みなし」制度を適用することも検討すべきである。また、派遣先の特定行為の禁止は、社会的差別による派遣の受け入れを禁止するものでもあるが、その趣旨を徹底することため、性別、年齢、障害、家族的責任による差別を禁止することを明らかにすることも課題となる。指針には、そうした差別は許されないことを明記すべきである。

VII・4 雇用申込みなし制度

VII・4 労働契約申込みみなし制度の実効性を担保するため、派遣労働者に対してみなし制度の内容の周知を図るとともに、派遣労働者がみなし制度を利用できる状態にあることを認識できる仕

組みを設けること。また、みなし制度の趣旨が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている派遣先への制裁及び派遣労働者の保護にあることに鑑み、派遣先は、労働者の意向を踏まえつつ、みなし制度の下で有期の労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきであることを周知すること。さらに、離職した労働者を離職後一年以内に派遣労働者として受け入れてはならないとの禁止規定に違反した場合、事前面接を始めとする派遣労働者を特定することを目的とする行為を行った場合、グループ企業内派遣の八割規制に違反した場合等の派遣先の責任を強化するため、みなし制度の対象を拡大することについて検討すること。

(1) 付帯決議は、以下のことを求めている。

- 1) 労働契約申込みみなし制度の実効性を担保するため、派遣労働者にみなし制度の内容の周知を図り、派遣労働者がみなし制度を利用できる状態にあることを認識できる仕組みを設けること。
- 2) みなし制度の趣旨が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている派遣先への制裁及び派遣労働者の保護にあることに鑑み、派遣先は、労働者の意向を踏まえつつ、みなし制度の下で有期労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきであることを周知すること。
- 3) 離職した労働者を離職後一年以内に派遣労働者として受け入れてはならないとの禁止規定に違反した場合、事前面接を始めとする派遣労働者を特定することを目的とする行為を行った場合、グループ企業内派遣の八割規制に違反した場合等の派遣先の責任を強化するため、みなし制度の対象を拡大することについて検討すること

(2) ちなみに、国会における政府答弁は、この雇用申込みなし制度の解釈適用をなすことを表明している。下記の確認についてはこの制度を運用するについて重要であって、関係者に対する周知が求められ。

- 労働契約申込みみなし制度は、違法派遣の是正に当たり、派遣労働者の雇用が失われな
いようにしつつ、違法派遣を是正することによって派遣労働者の保護を図るという必要が
あることを趣旨とするものであり、また、違法派遣を受け入れた派遣先にも一定の責任が
あると考えられることから、そのような派遣先に対して派遣労働者の保護にもつな
がる形で一定のペナルティーを科すことにより、労働者派遣法による規制の実効性を確保する必
要があることから設けられたものである。その趣旨から、平成24年の労働者派遣法改正
によって、派遣先が禁止業務への派遣受入れ等の違法派遣を受け入れた場合には、派遣先
から当該違法派遣に係る派遣労働者に対し、その時点の労働条件と同一の労働条件を内容
とする労働契約の申込みをしたものとみなす旨の規定が設けられた。
- 雇用申込みなし制度に関する通達で示している行政解釈は、派遣労働者の保護と雇用の
安定を図る目的で解釈されるべきである。
- 請負契約等を締結した時点では派遣先等に偽装請負等の目的がなくても、その後、派遣
先等が受けている役務の提供がいわゆる偽装請負等に該当すると認識が派遣先等に生じ
た場合には、偽装請負等に該当すると認識した日の翌就業日以降初めて指揮命令を行う等
により改めて偽装請負等の状態となったと認められる時点で、偽装請負等の目的で労働契
約の申込みをしたものとみなされる。
- 派遣先や派遣元から労働者に対して労働契約の申込みを行っているという通知義務は
法律上定められていないが、派遣労働者が承諾の意思表示を行うためには、そもそも派遣

先から労働契約の申込みを受けているということをその派遣労働者自身が実際に認識していることが大前提であり、制度の実効性を確保するために、派遣先は労働契約の申込みを行っている旨を派遣労働者に対して通知することが望ましいとの意見がある。労働契約申込みみなし制度の円滑な施行が行われること、派遣労働者の権利を違法な働き方から守るという観点から、労働者が制度を御理解し、その上で実際に活用することが重要である。まず制度を理解するために何をすべきか、如何なる場合に対象となるかを検討中であるが、法律ができた暁には労政審でもしっかりと議論していただき、目下、どういうことがあり得るのかということを検討している。

- みなし制度は派遣先へのペナルティーという観点で創設されたものであって、直接雇用の契約期間が満了してしまった場合には制度の趣旨を没却することになりかねないし、派遣労働者の保護という観点でも問題が生じることから、当初の契約期間が満了した後も当該派遣労働者が引き続き派遣先での直接雇用の継続を希望する場合には、派遣先はそうした希望に応えることが望ましい旨指針に書き込む必要があるのではないかという意見について、一般論としては、派遣労働者の雇用の安定の観点から、労働者の希望に応じて契約が更新されるなど雇用継続が図られることが望ましい一方、労働契約の締結は契約自由の原則を尊重して行われるべきものであることから、指針で派遣先の責務とすることはなかなか難しい。望ましい結論になるように当事者間で話し合っていたきたい。
- 労働契約申込みみなし制度により、みなされる労働契約、直接雇用契約の申込みの内容は、違法派遣のあった時点における派遣元と派遣労働者の労働契約の内容と同一の労働条件である。労働契約期間については、派遣元での契約期間が申込みの内容となるが、有期契約の場合は、労働基準法及び関係省令の規定上、更新の基準を明示することとされており、更新の基準が労働条件となっている場合には、当該更新の基準についても申込みの内容となるので、例えば、自動更新とすることが合意されているような場合については、不更新が契約違反として無効となる場合もあり得る。この点はしっかり周知していきたい。

(3) 付帯決議は、前記(2)の国会における論議を経て確認されたものであり、これらの趣旨をふまえ、その内容が指針に明記されるべきである。とくに以下の点に留意されるべきである。

- ① 雇用みなし制度の適用にあたっては、派遣労働者が雇用を失わないで切れ目なく派遣先との労働契約関係に基づく就労及び賃金の支払いがなされるようにするためには、周知を徹底することは不可欠であること。
- ② 雇用申込みなし制度が適用された場合、これが労働者派遣制度に貫かれるべき常用代替防止の普遍的原則に従い、派遣労働者の保護・雇用の安定を旨として認められた制度であることに鑑み、有期の定めを置く労働契約については、従前の更新の実態に照らして解釈するものであること。
- ③ 期間制限違反(40条の6の5号6号)については、期間制限のある有期雇用派遣のみが「みなし」適用の可能性があるのである。また、無期雇用派遣・有期雇用派遣を問わず、同条1号ないし4号が適用されることになる。派遣労働者が職を失わないように、派遣先が違法を知らず、かつ知らなかったことにつき過失がなかったことについては審査手続きを迅速にすること
- ④ 知りまたは知りうべかりし状況になかったことの立証責任は使用者が負うこととし、切れ目ない就労の確保を旨とすべきこと。
- ⑤ 「違法を知らず、かつ知らなかったことにつき過失がなかった」とされる場合は、既に適用対象となる範囲を定めた法を周知しているのであるから、余程の例外、すなわち、許

可を得ていないのに許可があると騙されたような、ごく例外的で限定された場合しかあり
ないこと。

(4) さらに繰り返しになるが、厚生労働省令に定められる意見聴取違反にかかる違反行為の範囲を
定めるについては、少なくとも以下の点を踏まえることが求められる。

- ① 常用代替防止を徹底する立場から、派遣先に雇用される労働者の雇用確保に支障が生じ
ないよう十分なものとする。
- ② 過半数組合ではないのに組合の意見聴取をなした場合には意見聴取にかかる違反行為と
なること。
- ③ 過半数代表者を選任するには労働者に対して意見聴取をなす内容を明らかにしたうえ民
主的手続きにしたがった選挙により選任されていない場合には意見聴取にかかる違反行為
となること。
- ④ 資料提供ないし説明義務に反した場合及び周知義務違反等についても対象となること

(5) 加えて、付帯決議でも指摘しているように、現状では以下の違法行為が「みなし」から除外さ
れているが、違法行為の基本的性質からみて「みなし」の適用を検討することが必要である。

- ① 事前面接による派遣決定
- ② リストラ型派遣（現行のリストラされた労働者の派遣労働者としての受入れ）
- ③ 「専ら派遣」
- ④ 期間制限違反の脱法的取扱い
- ⑤ 労働者派遣契約に定められた業務・時間・就労の場所に反する派遣 etc.

VIII その他

VIII・1

VIII・1 今後、労働者派遣法改正について、施行後の状況を踏まえ、その見直しについての検討を
行う際には、今回の改正により新設された個人単位及び事業所単位の期間制限、雇用安定措置等
の改正規定について、常用代替防止、派遣労働者の保護、雇用の安定等の観点から検討を行うも
のとする。

VIII・2 労働安全衛生法上の責任

VIII・2 派遣労働者の安全衛生については、雇用関係のある派遣元事業主と、就業上の指揮命令
や労働時間の管理を行っている派遣先の連携が不十分であることから、派遣労働者の安全衛生上
のリスクに対して就業上の配慮が十分になされていない可能性があるため、派遣労働者の安全衛
生について派遣元事業主と派遣先が密接に連携する旨を派遣元指針及び派遣先指針双方に規定
すること。また、安全衛生教育の実施は事業者の法的義務であるが、その実施率は低く、特に
派遣労働者に対する実施率は全労働者より低くなっていること、及び労働災害発生率の高い派遣
労働者にこそ十分な安全衛生教育が実施される必要があることに鑑み、派遣元事業主及び派遣先

による安全衛生教育の実施の徹底を図ること。

VIII・3 法令の周知

VIII・3 派遣労働者の労働関係法令に関する知識の修得の必要性を踏まえ、派遣元事業主から派遣労働者にその機会が与えられるよう指導等を行うこと。また、派遣先に対して、派遣先責任者講習等の機会を活用し、労働関係法令の遵守に必要な知識の付与を図ること。

VIII・4 派遣元管理台帳

VIII・4 個々の派遣労働者についての派遣元管理台帳の保管については、派遣労働者のための雇用安定措置、キャリアアップ措置等の着実かつ適正な実施を確保する観点から適切に行わせること。なお、キャリアアップ措置については、長期的・継続的に行う必要があるため、派遣元事業主が派遣労働者に関する情報を中長期的に管理する体舗を整備することを求めること。

VIII・5 無期雇用派遣労働者の募集

VIII・5 無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、正社員の募集と誤認させることがないよう指導等を徹底すること。

VIII・6 12年法見直しに当たり留意されるべき事項

VIII・6 平成24年改正法の見直しの検討に当たっては、派遣労働者の保護や待遇が後退することとならないようにすること。また、雇用仲介事業の在り方の検討は、求職者及び労働者の保護や待遇が後退することとならないようにすること。また、職業安定法第44条に定める労働者供給事業の禁止については、行政による刑事告発を行うなど、指導監督に万全を期すこと。