

さらなる緊急雇用対策に関する提言
～100年に一度の経済危機への対応～（抄）

平成21年3月19日（木）
与党新雇用対策に関するプロジェクトチーム

Ⅱ 労働者派遣に係る今後の対応

労働者派遣法改正案の早期成立に全力をあげるとともに、次の対策を講じる。

1 派遣切りの防止など派遣労働者保護のための対応策

- ① 派遣先の責に帰すべき事由による派遣契約の中途解除に関して、次の事項を指針に明記する。
 - ・ 労働者派遣契約に、派遣先は派遣元における中途解除に伴う損害額（休業手当等）の賠償を行うことを規定する
 - ・ 労働者派遣契約に規定がない場合であっても、派遣先は派遣元の損害額の賠償を行う
 - ・ 派遣元は、労働基準法に規定された責務を遵守するとともに、派遣先を確保する
- ② 製造業務派遣に係る派遣元・派遣先に対する重点監督の実施（上記改正された指針の徹底、違法解雇の防止、休業手当の支払の徹底等）。
- ③ 派遣労働者の処遇の改善（正社員等との均等・均衡待遇を含む）
 - ・ 改正法案成立後、職務の内容、職務の成果等を勘案し、賃金を決定する努力義務規定に基づき指導
- ④ 適正な雇用管理を行えない派遣会社の規制（一定の経過措置を講じる）
 - ・ 許可要件の厳格化（要領の改正）。
 - 資産要件：「1,000万」→「2,000万」
 - 現金・預金要件：「800万」→「1,500万」
 - 派遣元責任者の要件：
 - 「雇用管理経験＋派遣労働者としての業務経験で3年」
 - 「雇用管理経験3年」
 - 同責任者講習：「5年ごと」→「3年ごと」
 - ・ 社会保険の適用または資格取得手続きを怠った事業主が罰金刑以上の刑を受けた場合、労働者派遣事業の許可の取り消し処分を講じるとともに、社会保険事務所やハローワークの調査等により、社会保険等の適正な加入が行われていない派遣元につ

- いては、許可の更新をしない等許可要件の運用を厳格化
- ・ 再三の督促にもかかわらず、事業報告の提出のない派遣元(特に特定労働者派遣事業)に対する、事業停止命令・許可取消等
- ⑤ 請負については、偽装請負とならないよう以下の措置を講ずる。
- ・ 偽装請負の一掃を図るための厳正な指導監督の徹底
 - ・ そのため、派遣と請負の区分を明確化する観点から、37号告示に関する疑義応答集を発出
 - ・ 請負ガイドラインの周知による請負事業の適正化
- ⑥ 2009年問題への対応として、奨励金の活用により、需要のある派遣先への直接雇用を促進。

2 労働者派遣及び請負制度の在り方等

- ① 政府提出の労働者派遣法改正案の早期成立により、日雇派遣の原則禁止、マージンなどの情報公開の義務化等を図ることとする。
- ② その際、派遣先・派遣元による労働者保護の強化のため、派遣先・派遣元が講ずべき措置に関する指針の一部を法律に格上げする問題、いわゆるマージン率に係る更なる規制の問題について、検討を行う。
- ③ 製造業務派遣や登録型派遣を禁止すべきという問題、請負法制の問題、正規・非正規労働者の処遇の均等・均衡の確保の問題等について、1年程度を目途にその在り方を検討する。