

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令案等に関する意見募集」に対して寄せられた御意見について

平成24年8月10日
厚生労働省 職業安定局
派遣・有期労働対策部
需給調整事業課

標記について、ホームページ等を通じて意見を募集したところ、86通の御意見をいただきました。お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する厚生労働省の考え方については、次のとおりです。

今回、御意見をお寄せいただきました方のご協力に厚く御礼申し上げます。

日雇派遣の原則禁止関係(例外の業務について)	
御意見等の要旨	御意見等に対する考え方
日雇派遣が許される例外業務および対象者が多すぎるのではないか。	公労使三者で構成される労働政策審議会において御議論いただいた結果、日雇派遣の禁止の例外業務については、17.5業務とすることが適当とされたものであり、その結果を尊重することが適切と考えます。
17.5業務が認められているようだが、すべての業務を認めるべきではないか。	
なぜこの17.5業務を例外とするのか。	
例外業務は高度の専門性をもった業務に限定すべきではないか。	
日雇派遣を禁止するのなら、単純労働に限って制限すべきではないか。	
専門26業務の業務を、日雇労働の例外の業務として引用する合理性はあるのか。	
例外業務について、日雇派遣と認めても労働者の保護に問題ない業務であるのか裏付けがなされているのか。	
「3号放送機器等操作、4号放送番組等演出、21号インテリアコーディネーター、22号アナウンサー、26号放送番組等の大道具・小道具は日雇労働がほとんど存在しない(常態でない)」との文書が労政審に出されているようであるが、業界の人に確認したのか。	

日雇派遣の原則禁止関係(例外の場合について)	
御意見等の要旨	御意見等に対する考え方
<p>例外の場合は、「雇用機会の確保が特に困難な場合」に限定して認めるべきではないか。</p>	<p>国会における議論を踏まえつつ、労働政策審議会において御議論いただいた結果、日雇派遣の禁止の例外となる場合については、高齢者等の四類型に該当する場合とすることが適当とされたものであり、その結果を尊重することが適切と考えます。</p>
<p>高齢者、昼間学生、家計補助者については労働弱者であり、低賃金、重労働、危険な作業を強いられることも予測されるので、例外として不適切ではないか。</p>	
<p>昼間学生、副業として日雇派遣に従事する者、家計補助者については「雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者」に該当しないのではないか。</p>	
<p>学生であっても定収入の学生がいるのだから、例外として適切ではないのではないか。</p>	
<p>例外の場合について、定時制の課程に在学する者だけでなく、通信制の課程に在学する者も除くべきである。</p>	
	<p>雇用保険の「昼間学生」と同じ取扱いとなるため、通信制の課程に在学する者も除かれます。</p>

日雇派遣の原則禁止関係(収入要件について)	
御意見等の要旨	御意見等に対する考え方
日雇派遣の禁止の例外の場合の収入要件となった「500万円」の明確な根拠を公に示してほしい。	収入要件の具体的な水準については、労働政策審議会において御議論いただいた結果、標準生計費の2倍を基準に考えていくことを基本としつつ、各種調査の結果や数字の分かりやすさ等も加味し、500万円とすることが適当とされたものです。
労働者の年収を日雇派遣の労働契約を結ぶごとに確認させるのは非現実的ではないか。	あくまでも禁止の例外である以上、例外に該当するか否かについては契約ごとに適切に把握していただく必要があると考えます。
世帯の収入を聞くのは、公正採用の観点から就職差別なのではないか。収入によって就労が制限されるのは、法の下での平等、職業選択の自由に違反するのではないか。また個人情報保護の観点からも問題なのではないか。	世帯収入要件は、派遣労働者の保護の観点から設けられたものであり、労働者の就業の機会を不当に制限するものではないと考えます。 なお、例外要件に該当するか否かの確認は、要件への適合性を確認する観点から必要最小限の情報を収集するものであり、また、派遣元事業主には労働者派遣法第24条の3や個人情報保護法の規定に基づく厳正な処理が義務付けられております。 そのため、その範囲であれば個人情報の保護に反するものではないと考えます。
世帯収入500万円未満であれば許されないというのは、多くの就労希望者の権利を奪う結果となるのではないか。	今回の改正では、あくまでも日雇派遣が禁止されたのであり、日雇就労が禁止されたわけではありません。そのため、日雇の仕事を目指す場合は直接雇用により就労をしていただくことが可能です。
労働者の年収を派遣事業者が適切に把握できるとは限らないのではないか。この場合は脱法的に利用されてしまうのではないか。	所得証明書や源泉徴収票等にて収入を確認していただくことが基本であり、派遣元事業主において適切に把握していただけると考えます。

グループ企業内派遣の規制	
御意見等の要旨	御意見等に対する考え方
<p>期間の定めなく雇用されている派遣労働者は、第二人事部的な要素、労働条件の切り下げとは無関係であり、分母・分子から除くべきではないか。</p>	<p>労働政策審議会で御議論いただいた結果、派遣労働者の雇用形態によることなく適用することが適当とされたものであり、その結果を尊重することが適切と考えます。</p>
<p>対象となるグループ企業の範囲が解りにくいのではないかと。導入している会計基準によって、規制の適用対象となる関係派遣先の定義が異なるという、非常に複雑な規制が設けられることで、現場での解釈や判断に混乱をきたすのではないかと。</p>	<p>労働政策審議会で御議論いただいた結果、グループ企業の範囲については、会計基準の考え方を使用することが適当とされたものであり、その結果を尊重することが適切と考えます。</p>
離職後1年以内の受入禁止	
御意見等の要旨	御意見等に対する考え方
<p>60歳以上の定年退職者は例外とされているが、60歳時点で派遣に切り替えられることが多くなり、定年延長促進の障害になるのではないかと。</p>	<p>労働政策審議会で御議論いただいた結果、高齢者の雇用の確保の観点から60歳以上の定年退職者を例外とすることが適当とされたものであり、その結果を尊重することが適切と考えます。</p>
<p>離職した労働者に、正社員のみならずアルバイト等短時間就労者も入るとなると、確認作業に時間を要し、迅速に就業機会を提供できなくなるのではないかと。</p>	<p>正社員以外の方であっても、派遣労働者とすることによる労働条件の切り下げ等の可能性があることから、正社員に限定しないことが適切と考えます。</p>

マージン率等の情報公開	
御意見等の要旨	御意見等に対する考え方
マージン率の情報公開は、事業所への書類の備え付け、インターネットの利用に限定すべきで、「その他の適切な方法」は情報提供の方法として適切でないのではないか。	「その他の適切な方法」としては、例えば、パンフレットの作成等が考えられ、そのような方法により、情報提供をしていただくことも適切と考えます。
マージン率が高くとも労働者にメリットのある運用をされている会社があるにもかかわらず、現状のマージン率の公開により、労働者からみて正しい判断が行いにくく、余計な混乱を招くのではないかと。	マージン率や教育訓練・福利厚生に関する情報等を幅広く提供し、労働者等に適切な派遣元事業主を選択していただくのが趣旨であり、マージン率の提供により余計な混乱を招くようなことはないと考えます。
均衡待遇	
御意見等の要旨	御意見等に対する考え方
期間の定めなく雇用されている労働者は、派遣元の正規社員として賃金制度が確立されており、派遣先の賃金水準との均衡を考慮するのは無理があるのではないかと。雇用形態で適用可否を分けるべきではないかと。	派遣労働者の働きに見合った待遇がなされるよう、派遣先の労働者等との均衡配慮義務が設けられたものであり、雇用形態にかかわらず配慮していただくのが適切であると考えます。
一定の有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置	
御意見等の要旨	御意見等に対する考え方
無期雇用への転換推進措置を講ずる際には、当該措置の対象となる有期雇用派遣労働者に対し、面接又は書面の交付により、対象となる旨を通知し、転換推進措置の説明をした上で希望を聴取するべきではないかと。	労働政策審議会で御議論いただいた結果、当該措置の対象となる者に対し、労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、当該措置を受けるかどうか等について、派遣労働者等の希望を把握するよう努めていただくのが適切とされたものであり、その結果を尊重することが適切と考えます。