

平成 24 年 7 月 27 日
(一社) 日本人材派遣協会

派遣法政省令案に対する意見提出について
(パブリックコメント)

非労働力人口が 4494 万人と 15 ヶ月連続で増加しているなかで、若者・女性・高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進し、かつ社会全体で職業能力開発等の人材育成を行うことは、我が国経済の活力を維持するにあたって喫緊の課題となっています。特に、女性や高齢者の中には派遣を活用して「好きな時、好きな期間、好きな業務」で働くことでワークライフバランスを実現している方が多数存在し、また、長時間・フルタイムでは働くことができない事情（育児、介護、年齢等）のある労働者にとっては、手軽にすぐ仕事が見つけられる派遣での就労は、雇用機会の獲得手段として有効に機能しています。このように労働者派遣制度は、新たな雇用の導入口としての機能を発揮しており、さらに派遣会社が提供する教育研修機会により人材育成にもつながるものです。以上を前提とし、一般社団法人日本人材派遣協会として、改正労働者派遣法政省令案についての意見を別紙のとおり提出いたします。

【意見対象】

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改正

「(2) 日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外

日雇労働者の収入の額が厚生労働省令で定める額以上である場合

日雇労働者が主として生計を一にする配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同等の事情にある者を含む。）その他の親族の収入により生計を維持する者（世帯の収入が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）である場合」

労働者派遣法施行規則の一部改正

「イ 日雇労働者等の収入の額

日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる日雇労働者の生業の収入の額又は世帯の収入の額は、500 万円とする。」

について

【意見内容】

1. そもそも、今般の改正派遣法により、30 日以内の日雇い派遣が原則禁止とされたことは、多様な労働力の活用とは逆行する規制であると考えます。様々な就労ニーズがあることをふまえて、国会での審議を経て禁止の例外が設けられたものの、収入制限がつけられたこと、さらには、「生業の収入の額又は世帯の収入の額は、500 万円」という高額での制限がつけられたことは、多様な就労ニーズをもつ労働者に対してより多くの就業機会を提供するという派遣業界の重要な機能を大きく損なうものと考えます。

2. この制度を厳格に守るためには、短期での派遣就業を望む方々に対して、その方の収入金額や世帯収入金額という非常にプライバシー性の高い内容を確認することとなり、就業機会を得ていただくまでに多大な負担をかけることになるのではないかと懸念しております。

3. さらに、収入金額が 500 万円以上であることが確認でき、例外的に就業できたとしても、この短期派遣で就業すること自体をもってその方の凡その所得水準がつまびらかにされることとなり、結果として、多くの方の就業意欲を損なうことにもつながりかねないのではないかと懸念されます。

4. また、日々雇用を望む方には、派遣ではなく、日々紹介で就労機会を提供できることが国会審議の場において、また、労働力需給制度部会における議論過程でも強調されていますが、日々紹介のシステムが働く側にとってどのようなメリットとデメリットがあるのかは明確にされていません。日々雇用を望む方々が安心して就労できるよう、法施行までに日々紹介の仕組みや問題点・注意点等について政府自らが示す必要があるのではないかと考えます。

【意見対象】

労働者派遣法施行規則の一部改正

「(2) 派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限

ア 関係派遣先の範囲

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（昭和60年法律第88号。以下「法」という。）第23条の2の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

派遣元事業主が連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和51年大蔵省令第28号）第2条第4号に規定する連結子会社（以下単に「連結子会社」という。）である場合にあっては、当該派遣元事業主の親会社及び当該親会社の連結子会社

派遣元事業主が連結子会社でない場合にあっては、当該派遣元事業主の親会社等（当該派遣元事業主の議決権の過半数を所有している者、当該派遣元事業主の資本金の過半数を出資している者又は当該派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらの者と同等以上の支配力を有すると認められる者をいう。以下同じ。）及び当該派遣元事業主の親会社等の子会社等（当該派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者、当該派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者又は事業の方針の決定に関する当該派遣元事業主の親会社等の支配力がこれらの者と同等以上と認められる者をいう。）」

【意見内容】

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ことが懸念されます。

【意見対象】

労働者派遣法施行規則の一部改正

「(8) 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることの禁止

ア 受入禁止の例外となる者

法第40条の6第1項の厚生労働省令で定める者は、60歳以上の定年退職者とする。

イ 派遣先から派遣元事業主への通知の方法

法第40条の6第2項の規定による通知は、書面の交付等の方法により行うものとする。」

【意見内容】

「離職した労働者」に正社員のみならず、アルバイト等短期間の労働契約に基づき就労していた者も含まれることを考えると、該当する者かどうかの確認作業に相当の時間を要することが想定され、迅速に就業機会を提供することができなくなるのではないかと懸念されます。

【意見対象】

政省令全体について

【意見内容】

従前より、派遣業務の内容によって分類されている受入期間の制限が、年収という派遣労働者個人のプライバシーにも関する規制が導入されることにより、1～3年の期間制限、受入制限のない政令業務と合わせ非常に複雑な3層構造になったことは、派遣労働者、クライアント企業双方共ににとってさらに難解な法律になったと考えます。すでに一部都道府県労働局では、改正派遣法説明会やセミナー等が開催されていますが、法令の解釈・運用については当局からの説明内容を統一していただくことを強く要請いたします。また、各都道府県労働局が派遣業界や派遣労働者ならびに派遣先企業から受けた質問とそれに対する回答については厚生労働省本省においてとりまとめ、ホームページ上で公開する等、解釈運用についての周知も積極的に行うべきと考えます。

(以上)