

第65回労働政策審議会職業安定分科会

- 1 日 時 平成21年12月28日（月）13時00分～15時00分
- 2 場 所 厚生労働省議室（9階）
- 3 議 題
 - （1）雇用保険部会報告書について（報告）
 - （2）その他（労働力需給制度部会報告書について（報告））
- 4 配布資料
 - No. 1-1 雇用保険部会報告書
 - No. 1-2 参考資料
 - No. 2 労働力需給制度部会報告書

職業安定分科会所属委員等名簿

(五十音順)

[平成21年11月16日現在]

公益代表

い わ む ら	ま さ ひ こ	東京大学大学院法学政治学研究科教授
岩村 正彦		
◎ お お は し	い さ お	中央大学大学院戦略経営研究科教授
◎大橋 勇雄		
し ら き	み つ ひ で	早稲田大学政治経済学術院教授
白木 三秀		
○ せ い	あ つ し	慶應義塾長
○清家 篤		
そ や	の り お み	(社)全国シルバー人材センター事業協会会長
征矢 紀臣		
は し ち と	よ う こ	学習院大学法学部教授
橋本 陽子		
み や も と	み ち こ	放送大学教養学部教授
宮本 みち子		

労働者代表

い し む ら	り ゆう じ	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記次長
石村 龍治		
き い とう	ひ さ し	J A M 書記長
斉藤 常		
さわ だ	よう こ	全日本自治団体労働組合副中央執行委員長
澤田 陽子		
し ん た に	の ぶ ゆ き	日本労働組合総連合会総合労働局長
新谷 信幸		
ふる い ち	よ し ひろ	全国建設労働組合総連合書記長
古市 良洋		
ほ り	み お	日本私鉄労働組合総連合会中央副執行委員長
堀 峰夫		
よし お か	あ つ し	日本サービス・流通労働組合連合副会長
吉岡 敦士		

使用者代表

あ ら	ま り	日本アイ・ピー・エム(株)人事労務ビジネスコントロール
荒 真理		
い し い	たく じ	三和電気工業(株)代表取締役社長
石井 卓爾		
い ち かわ	り ゆう じ	全国中小企業団体中央会専務理事
市川 隆治		
うえ の	とし お	日産自動車(株)人事部報酬・労務グループ担当部長
上野 敏夫		
く ぼ	ま さ み	(株)上組代表取締役社長
久保 昌三		
た か は し	ひろ ゆ き	(社)日本経済団体連合会労働政策本部本部長
高橋 弘行		
は し ち と	ひろ き	王子製紙(株)取締役 常務執行役員 人事本部長兼務
橋本 浩樹		

注) ◎=分科会長、○=分科会長代理

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会では、平成21年7月30日以降、同年12月25日まで、雇用保険制度の見直しについて検討を行ってきたところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

平成21年12月28日

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会
部会長 清家 篤

労働政策審議会職業安定分科会
分科会長 大橋 勇雄 殿

雇用保険部会報告

第1 現状及び課題

- 現下の雇用失業情勢をみると、平成20年後半から下降局面になった後、平成21年4月以降、有効求人倍率は0.4倍台、完全失業率は5%台で推移するなど、厳しい状況が続いており、今後の更なる悪化も懸念される場所である。

この平成20年後半以降の厳しい雇用失業情勢は、労働市場において、派遣労働者、パートタイム労働者、契約社員等の非正規労働者が増加する中で、特に、これら非正規労働者の雇用の安定に大きく影響を与えてきている。

- 雇用保険制度においては、このような雇用失業情勢に対応し、平成21年に雇用保険法改正等を行い、非正規労働者に対するセーフティネット機能及び離職者に対する再就職支援機能の強化を図るため、労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者の受給資格要件の緩和、適用範囲の拡大、個別延長給付の創設等を行ったところである。
- また、雇用保険財政の収支については、雇用失業情勢が厳しい中で失業等給付費が増加し、平成21年度（1次補正予算ベース）は積立金を約8,000億円取り崩すことが必要な状況であるほか、雇用保険二事業についても雇用調整助成金をはじめとして支出が大幅に増加し、現状のまま推移すれば雇用保険二事業の安定的な運営の確保は困難な状況となっている。
- こうした中で、平成21年12月8日には、現下の厳しい経済・雇用状況等を踏まえ、景気回復を確かなものとするため、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（以下「緊急経済対策」という。）が閣議決定され、雇用調整助成金の要件緩和をはじめとする雇用対策が盛り込まれたところである。
- このような状況を踏まえると、雇用保険制度においても、非正規労働者

働者に対するセーフティネット機能の更なる強化を図るとともに、財政基盤の強化を図ることが緊急の課題となっている。

- このため、次のとおり、雇用保険制度の機能強化を図るための見直しを行っていくことが適当である。

第2 雇用保険制度の見直しの方向

1 適用範囲について

(1) 非正規労働者に対するセーフティネット強化

- 短時間労働者の適用基準については、従来、業務取扱要領において「1年以上雇用見込み」と定められていたが、平成21年の雇用保険法改正に併せて業務取扱要領を改正し、これを「6か月以上雇用見込み」まで緩和したところである。
- このため、現在、短時間労働者について「週所定労働時間20時間以上、6か月以上の雇用見込み」という適用基準が設けられているが、特に、「6か月以上の雇用見込み」要件のために適用が受けられない者がいる。
- 非正規労働者に対するセーフティネット強化の観点から、こうした者に対しても雇用のセーフティネットが必要であり、離職しても受給資格を得られない層の発生は懸念されるものの、「週所定労働時間20時間以上、31日以上雇用見込み」の者については、雇用保険の適用対象にすべきである。
- その際、離職と受給を繰り返す層の発生の防止や雇用保険財政への影響を考慮し、現行の受給資格要件（原則として離職日前2年間に12月以上の被保険者期間が必要であるが、特定受給資格者等については離職日前1年間に6か月以上の被保険者期間がある場合でも可）は維持することとすべきである。
- また、被保険者資格の取得の手続について、事業主の事務負担が増加することを考慮し、被保険者資格取得届において必要とされている添付書類について、簡素化を図るべきである。

- なお、一般被保険者の範囲が拡大することに伴い、短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者との関係について必要な整理を行うため、
 - ① 短期雇用特例被保険者のうち1年未満の雇用に就くことを常態とする者（短期常態）については、季節的に雇用される者に該当し短期雇用特例被保険者となる場合を除いて、一般被保険者として適用することとすること
 - ② 日雇労働被保険者が同一の事業主に31日以上継続して雇用された場合は、原則として一般被保険者へ切り替えることとすることとすべきである。

- さらに、現在、業務取扱要領で定めている適用基準については、国民にとってわかりやすいものとする観点から、可能な限り法律に規定すべきである。

このため、「31日以上雇用見込み」の者を適用対象にする旨のほか、「週所定労働時間20時間未満の者」、「昼間学生アルバイト」や「4か月以内の期間を定めて季節的に雇用される者」を適用除外とする旨は、法律に規定することとすべきである。

(2) 雇用保険に未加入とされた者への対応

- 事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったことにより、雇用保険に未加入となっていた者については、現行制度においては、被保険者であったことが確認された日から2年前まで遡及して適用できることになっている。

しかしながら、2年以上前の期間において事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等により明確に確認された場合については、事業主が届出を行わなかったことにより所定給付日数が短くなる不利益が労働者に生じないようにするため、2年を超えて遡及して適用できることとすべきである。

- また、2年を超える遡及適用の対象となった労働者を雇用していた事業主のうち、事業所全体として保険関係成立届を提出して

おらず、保険料を納付していないことが明らかな場合には、保険料の徴収時効である2年経過後でも納付できる仕組みとすべきである。

- さらに、遡及適用が必要となるような未加入のケースの発生を防止することが重要であり、このため、事業主を通じて被保険者である労働者に雇用保険被保険者証を交付することを確実に履行するとともに、労働者がこれを保有しているか自ら確認することを促すなど、雇用保険の適用手続について運用面での必要な改善を図るべきである。

2 財政運営について

(1) 失業等給付に係る国庫負担について

- 失業等給付に係る国庫負担割合は、平成19年度から、暫定措置として、法律の本則（1/4）の55%（13.75%）とされている。
- こうした中で、「緊急経済対策」において、当面の失業等給付の費用の一部に充てるため、平成21年度に一般財源を投入するとともに、平成23年度以降について、安定財源を確保した上で、国庫負担を法律の本則に戻す旨を雇用保険法に規定することとされているところである。
- 雇用保険の保険事故である失業については、政府の経済対策、雇用対策と関係が深く、政府もその責任を担うべきであり、失業等給付に係る国庫負担割合は、法律の本則である1/4とするのが本来である。
国の厳しい財政状況を勘案すると、平成21年度において一般財源を投入すること、及び、平成23年度から国庫負担を法律の本則である1/4に戻すことが明確にされたことでやむを得ないものとするが、これを確実に実現していくべきである。

(2) 雇用保険二事業の安定的な運営の確保について

- 平成20年度の決算後においては、雇用安定資金残高は約1兆260億円となったところであるが、平成21年度末（2次補正

予算案ベース)では約3,467億円、平成22年度末(概算要求ベース)では約1,061億円の見込みとなっており、雇用調整助成金をはじめ、現下の雇用失業情勢に対応した雇用対策を実施していくため、雇用保険二事業の安定的な運営の確保が必要となっている。

- また、「緊急経済対策」において、雇用調整助成金の要件緩和が決定され、雇用保険二事業から更なる支出が必要となっており、雇用保険二事業の財源不足を解消するための方策を早急に検討することが必要となっている。
- こうした状況や国のきわめて厳しい財政状況を勘案すると、雇用保険二事業の財源不足の解消にあたっては、失業等給付に係る財政の安定的運営が妨げられないこと及び早期に返済がなされることを前提に、緊急的かつ例外的な暫定措置として、雇用調整助成金等のために必要な額について、失業等給付に係る積立金から借入れを行うことはやむを得ないものとする。
- このように、雇用保険二事業については、未だかつてない危機的な財政状況にあることから、これまでのPDCAサイクルによる目標管理を徹底強化することはもとより、事業費全体の絞り込みを図るため、失業予防や能力開発という雇用保険二事業の趣旨に照らし、現時点で必要か否かという観点から事業内容を再度精査するなど、徹底的な見直しを行っていくこととすべきである。
- その上で、雇用保険二事業に積立金から借入れを行うのであれば、平成22年度の雇用保険二事業に係る保険料率については、特例的に弾力条項を発動しないこととし、3.5/1000とすることが適当である。

(3) 平成22年度の失業等給付に係る雇用保険料率について

- 平成21年度の保険料率は1年限りの特例措置として8/1000となっていたところであるが、平成22年度の失業等給付に係る保険料率については、厳しい雇用失業情勢が続くことが懸念される中で、失業等給付に係る収支の悪化は懸念されるものの、

積立金の状況を勘案し、原則16/1000であるところ、弾力条項により12/1000に引き下げることとすべきである。

3 今後の課題

(1) 平成21年1月7日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた事項等について

- 平成21年1月7日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた事項など、上記1及び2以外の諸課題については、
 - ① マルチジョブホルダーへの対応については、これらの者の就業の実態を可能な限り把握したうえで議論すべき
 - ② 65歳以降への対処については、雇用保険制度の課題としてだけでなく、65歳以降の企業における働き方や年金との関係を含めた全体的な議論の中で考えるべき
 - ③ 基本手当については、労働市場の変化や雇用就業形態の多様化に対応した基本手当日額の上限下限額、給付率、給付日数等のあり方について、上記1及び2の緊急に対応すべき課題とは別にあらためて議論すべき
 - ④ 高年齢雇用継続給付については、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成24年度までの措置とすべきこととされているが、60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、平成25年度以降のあり方をあらためて検討すべき
 - ⑤ 教育訓練給付については、効果的な実施が図られているかとの観点から、制度の活用状況を十分に把握すべき
- 等の意見があったことに留意し、今後の雇用失業情勢や社会経済情勢、高齢者雇用を取り巻く状況等を勘案しつつ、労働政策全体の議論も踏まえながら、引き続き検討していくこととすべきである。

(2) 訓練期間中の生活を保障する制度の恒久化について

- 平成21年度から、雇用保険を受給できない者に対して訓練期間中の生活保障を行う緊急人材育成支援事業を実施しているが、同事業は平成22年度末に終了することとされている。
- 緊急人材育成支援事業として現在実施している訓練期間中の生

活保障については、雇用保険を受給できない者に対する「第2のセーフティネット」として必要な施策であることから、平成23年度以降は恒久的な制度とすべきである。

- このため、給付対象者の範囲、給付の内容をはじめとする制度の基本的な仕組みについて、雇用保険の適用範囲との関係も考慮しつつ、現行事業の実施状況を十分に把握したうえで、当部会において、早期に具体的な検討を進めていくべきである。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会における検討状況

- 第46回（平成21年7月30日）
 - ・ 雇用保険制度に係る主な検討課題について
- 第47回（平成21年9月16日）
 - ・ 雇用保険の適用範囲について
- 第48回（平成21年9月28日）
 - ・ 雇用保険の適用範囲について
- 第49回（平成21年10月14日）
 - ・ 雇用保険の給付について
- 第50回（平成21年10月28日）
 - ・ 雇用保険の財政運営について
- 第51回（平成21年11月19日）
 - ・ 雇用保険制度に係る当面の検討課題について
- 第52回（平成21年12月9日）
 - ・ 雇用保険制度について（検討のたたき台）
- 第53回（平成21年12月18日）
 - ・ 報告書（案）について
- 第53回（平成21年12月25日）
 - ・ 報告書（案）について

参 考 资 料

短時間労働者への雇用保険の適用基準について

現 行 制 度

短時間就労者（その者の1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満である者をいう。）については、次のいずれにも該当するときに限り被保険者として取り扱う。

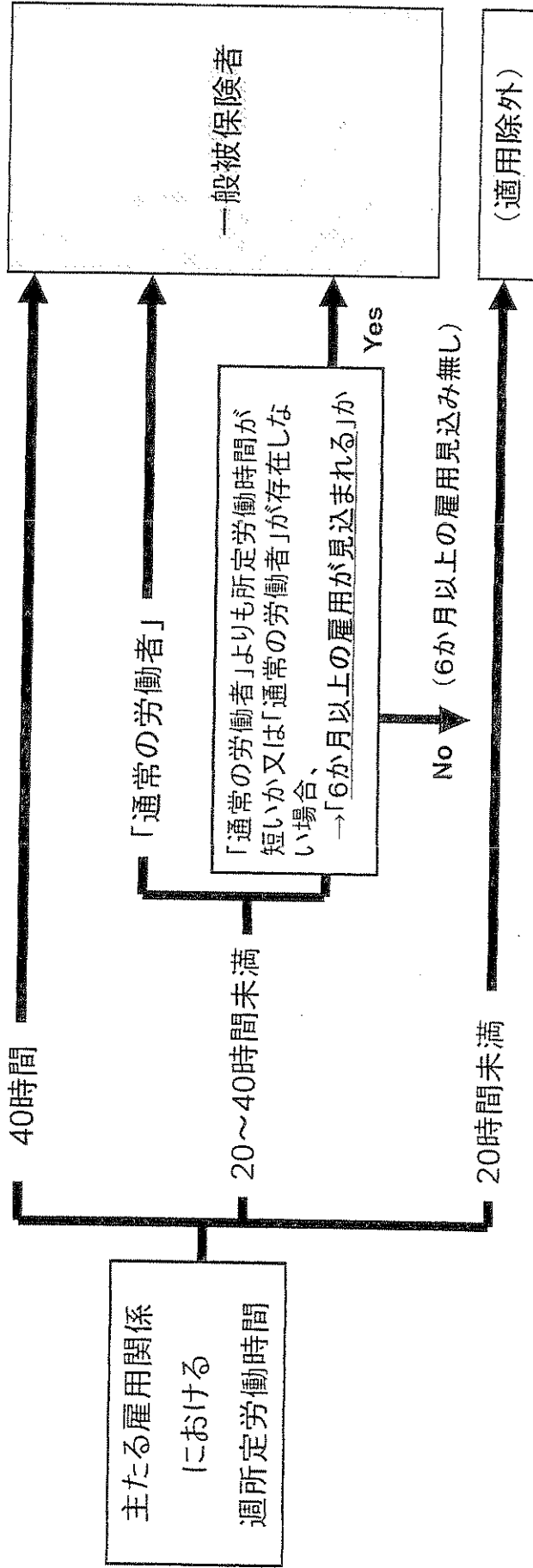
- イ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ロ 反復継続して就労する者であること（6か月以上引き続き雇用されることが見込まれること。）。

考 え 方

雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々の範囲を考慮し、上記の取扱としている。

雇用保険の適用基準(一般被保険者)



(注)日雇労働者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。

〈適用除外〉

- ① 65歳に達した日以後に新たに新たに雇用される者
- ② 短時間労働者であって、季節的に雇用される者又は、短期の雇用に就くことを常態とする者(日雇労働被保険者に該当する者を除く。)
- ③ 日雇労働者であって、適用区域に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ④ 4ヵ月以内の期間を予定して行われる季節的・季節的・季節的に雇用される者
- ⑤ 船員保険の被保険者
- ⑥ 国、都道府県、市町村等に正規職員として雇用される者

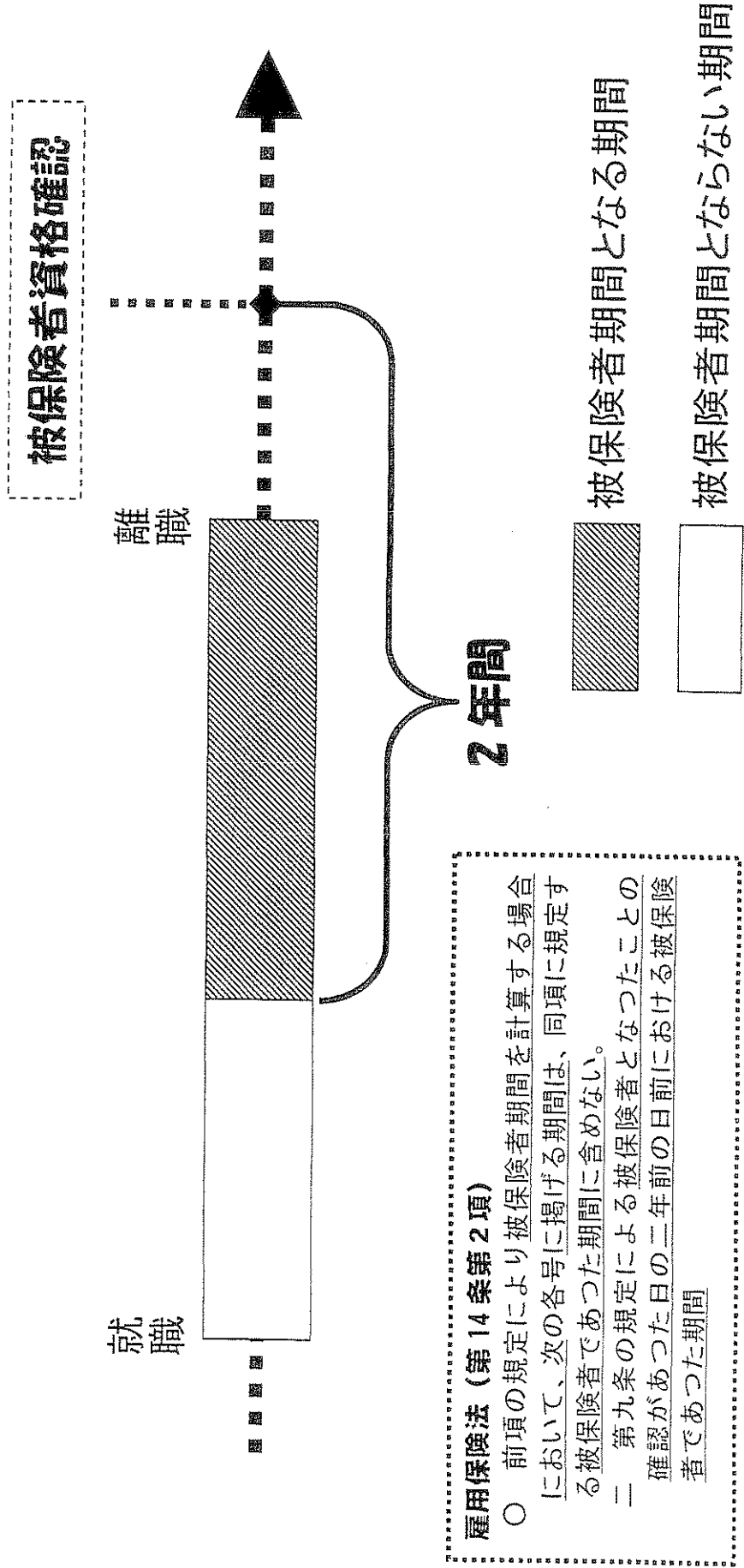
雇用者の内訳（試算）

	20'雇用者の内訳	
雇用者数	5,539万人	
会社の役員	379万人	適用除外
65歳以上の者（注）	134万人	適用除外
公務員	349万人	適用除外
雇用保険被保険者	3,777万人	
週20時間以上の雇用者	364万人	
雇用期間6月以上1年未満	109万人	
雇用期間6月未満	255万人	適用除外
週20時間未満の雇用者	413万人	適用除外
昼間学生アルバイト	123万人	適用除外

（注）「65歳以上の者」は、役員及び高年齢継続被保険者を除く。

遡及適用について

- 遡及適用の際、被保険者期間の計算に当たっては、被保険者資格の確認を行った日から2年前までの期間が被保険者期間の計算の対象となります。



雇用保険法（第14条第2項）

- 前項の規定により被保険者期間を計算する場合において、次の各号に掲げる期間は、同項に規定する被保険者であつた期間に含めない。
- 一 第九条の規定による被保険者となつたことの確認があつた日の二年前の日前における被保険者であつた期間

失業等給付関係収支状況

(単位：億円)

	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度
収	18,187	17,797	18,593	18,414	19,423	17,397	17,317	16,239	23,830
うち保険料収入	12,266	12,270	12,457	12,650	12,923	12,929	12,335	12,164	18,251
うち失業等給付に係る 国庫負担益	2,790	2,490	3,374	3,273	4,388	3,078	4,012	3,354	4,884
支	16,127	17,996	20,221	21,358	23,203	27,018	27,806	26,660	27,275
差引剰余	2,061	▲199	▲1,628	▲2,944	▲3,780	▲9,621	▲10,489	▲10,421	▲3,445
積立金残高	47,527	47,328	45,699	42,755	38,975	29,354	18,865	8,443	4,998

(単位：億円)

	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度 (一次補正後)	22年度 概算要求(8月)	22年度 概算要求(10月)
収	25,886	25,321	25,377	28,978	28,764	22,214	22,896	16,665	23,495	26,496
うち保険料収入	19,211	20,242	20,435	23,856	24,528	19,402	19,664	13,697	20,048	20,408
うち失業等給付に係る 国庫負担益	6,417	4,494	4,267	3,462	1,953	1,190	1,604	2,387	2,942	5,583
支	26,820	21,321	17,416	16,972	15,261	14,917	15,907	24,618	29,174	30,159
差引剰余	▲934	4,000	7,962	12,006	13,503	7,297	6,989	▲7,952	▲5,680	▲3,663
積立金残高	4,064	8,064	16,026	28,032	41,535	48,832	55,821	47,868	42,189	44,206

(注) 1. 21年度及び22年度の予算の「支出」には、予備費(21' 720億円、22' 要求(8月) 1,360億円、22' 要求(10月) 1,430億円)が計上されている。
 2. 積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき額が含まれている。
 3. 数値は、それぞれ四捨五入している。

雇用保険二事業（三事業）関係収支状況

（単位：億円）

	18年度	19年度	20年度	21年度 一次補正後	22年度	
					概算要求（8月）	概算要求（10月）
収						
入	5,401	5,168	5,230	5,203	5,143	5,234
支						
出	3,578	3,195	5,649	11,911	8,007	7,640
雇用安定事業	1,448	1,846	4,362	10,170	6,162	5,965
能力開発事業	1,345	1,294	1,262	1,548	1,501	1,331
雇用福祉事業	773	-	-	-	-	-
差引剰余	1,823	1,972	▲ 419	▲ 6,708	▲ 2,863	▲ 2,406
安定資金残高	8,706	10,679	10,260	3,552	689	1,146

（注）1. 雇用福祉事業の廃止に伴う経過措置として、平成19年度予算51億円（決算44億円）、平成20年度予算19億円（決算18億円）、平成21年度予算9億円、平成22年度概算要求（8月）8億円、同要求（10月）7億円が計上されている。

2. 21年度、22年度の「支出」には、予備費（21' 170億円、22' 要求（8月及び10月）330億円）が計上されている。
3. 安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において雇用安定資金として組み入れるべき額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

雇用保険料率の弾力条項について

1. 雇用保険料率は、原則19.5/1000（失業等給付分：16/1000（労使折半）、二事業分：3.5/1000（事業主負担））
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。（弾力条項）

失業等給付に係る弾力条項

$$2 < \frac{\text{（（保険料収入＋国庫負担額）－失業等給付費）} + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費}} \quad \begin{array}{l} \text{↑} \\ \text{保険料率} \\ \text{引下げ可能} \\ \text{（→12/1000まで）} \end{array}$$

$$1 > \frac{\text{（（保険料収入＋国庫負担額）－失業等給付費）} + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費}} \quad \begin{array}{l} \text{↑} \\ \text{保険料率} \\ \text{引上げ可能} \\ \text{（→20/1000まで）} \end{array}$$

[※20年度決算額による計算 = 4.70 → 平成22年度の保険料率を12/1000まで引下げ可能]

雇用保険二事業に係る弾力条項

$$1.5 < \frac{\text{（保険料収入－二事業に要する費用）} + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}} \quad \begin{array}{l} \text{↑} \\ \text{保険料率} \\ \text{引下げ} \\ \text{（→3/1000まで）} \end{array}$$

[※20年度決算額による計算 = 1.66 → 法改正をしなければ平成22年度の保険料率は3/1000まで引き下がる]

「明日の安心と成長のための緊急経済対策」 (平成21年12月8日閣議決定)について(抄)

1. 雇用—緊急対応策を強化するとともに、雇用戦略を推進する。

<緊急対応>

(1)雇用調整助成金の要件緩和

企業の雇用維持努力への支援を強化するため、雇用調整助成金の支給要件の緩和を本年12月から緊急的に実施する。

<具体的な措置>

○雇用調整助成金の「生産量要件」の緩和

- ・ 雇用調整助成金の「生産量要件」について、現行要件に加え、赤字の企業については企業規模にかかわらず、「前々年比10%以上減」の場合も支給対象とすることとし、本年12月から実施する。

(2)貧困・困窮者支援の強化

求職中の貧困・困窮者が、再び「派遣村」を必要とすることなく、安心して生活が送れるようにするため、支援策を強化する。

<具体的な措置>

○実効ある貧困・困窮者支援(「第2のセーフティネット」)の確立

- (オ)職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討(後述)

(3)新卒者支援の強化

来春以降厳しい求人情勢が見込まれる新卒予定の学生・生徒の就職支援を強化し、第2の「ロスト・ジェネレーション」をつくらないようにする。

<具体的な措置>

○未就職卒業者の就職支援の強化

- (イ)「未就職卒業者向け」職業訓練の実施及び訓練・生活支援給付の拡充・緊急人材育成支援事業を活用し、未就職卒業者向け職業訓練コースを設置。あわせて、訓練・生活支援給付に係る対象者の拡充を図る。

<成長戦略に向けての布石>

緊急対応として、雇用維持・確保を中心とする「守り」を強化する一方で、「攻め」の取組として、雇用・生活保障システムの確立をはじめ積極的な雇用戦略を展開する。

(1)雇用・生活保障システムの確立

○トランポリン型の「第2のセーフティネット」の確立

- ・ 非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討

○雇用保険制度の機能強化

- ・ 非正規労働者に対するセーフティネット機能強化の観点から適用範囲の拡大について検討を進める。
- ・ 雇用調整助成金の要件緩和にあわせ、平成 22 年度からの失業等給付に係る国庫負担の引上げについては、雇用保険制度の安定的運営を確保するため、平成 21 年度補正予算において対応する。
- ・ 平成 23 年度以降については、平成 23 年度予算編成過程において検討し、安定財源を確保した上で、国庫負担を本則(25%)に戻す。これを雇用保険法の改正に盛り込む。

平成 21 年 12 月 28 日

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 大橋 勇雄 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
労働力需給制度部会
部会長 清 家 篤

今後の労働者派遣制度の在り方について

平成 21 年 10 月 7 日付け厚生労働省発職 1007 号第 1 号をもって労働政策審議会に
諮問のあった標記については、本部会は、別紙のとおり報告する。

派遣労働者をめぐる雇用環境等の変化を踏まえた厚生労働大臣からの諮問を受け、当部会においては、政府として諮問内容が緊急課題であり、次期通常国会に労働者派遣法改正法案を提出することが必要であるという事情も踏まえつつ、限られた時間の中で計9回にわたり精力的な審議を行ってきた。

当部会としては、労働者派遣制度は、労働力の需給調整を図るための制度として、我が国の労働市場において一定の役割を果たしているという基本的な認識は変わらないが、その時々の派遣労働者をめぐる雇用環境の変化に応じて、制度の見直しを行うことは必要であると考えている。

そこで、昨今の労働者派遣制度を取り巻く現状をみるに、昨年来、我が国の雇用情勢が急激に悪化して、いわゆる「派遣切り」が多く発生しており、その中で、登録型派遣については、派遣元における雇用が不安定であり問題であるという指摘があったところである。また、特に製造業務派遣については、製造業が我が国の基幹産業であり、技能を継承していくためにも労働者が安定的に雇用されることが重要であると考えられるところ、昨年来のいわゆる「派遣切り」の場面においては派遣労働者の雇用の安定が図られず、製造業の技能の継承の観点からも問題であるとの指摘があったところである。

一方で、労働者派遣で働きたいという労働者のニーズが存在し、企業においても、グローバル競争が激化する中で、労働者派遣は必要不可欠な制度となっており、特に中小企業において労働者派遣による人材確保が一定の役割を果たしているという指摘があったところである。

こうした指摘も踏まえつつ、当部会としては、労働者派遣法について必要な改正を行うことが適当との結論に達したので、下記のとおり報告する。

記

I. 労働者派遣法の改正法案に盛り込むべき事項

政府が次期通常国会に労働者派遣法の改正法案を提出するに当たっては、昨年11月に第170回臨時国会に提出した法案（以下「20年法案」という。）の内容に、下記の各事項に示した内容を追加・変更した内容の法案とすることが適当である。

1 登録型派遣の原則禁止

- (1) 派遣労働者の雇用の安定を図るため、常用雇用以外の労働者派遣を禁止することが適当である。
- (2) ただし、雇用の安定等の観点から問題が少ない以下のものについては、禁止の例外とすることが適当である。
 - ① 専門26業務

- ② 産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替要員派遣
- ③ 高齢者派遣
- ④ 紹介予定派遣

なお、使用者代表委員から、暫定措置を講ずる場合に、経済状況や労働者のニーズも十分考慮に入れた上でその範囲や期間の在り方を検討すべきことに加え、そもそも登録型派遣は、短期・一時的な需給調整機能として有効に機能しており、これを原則として禁止することは労働市場に混乱をもたらすことから、妥当ではないとの意見があった。

2 製造業務派遣の原則禁止

- (1) 昨年来、問題が多く発生した製造業務への労働者派遣については、これを禁止することが適当である。
- (2) ただし、雇用の安定性が比較的高い常用雇用の労働者派遣については、禁止の例外とすることが適当である。

なお、使用者代表委員から、まずは真に問題がある分野を的確に見極める必要があるところ、製造業務全般への派遣を原則禁止することは、国際競争が激化する中であって、生産拠点の海外移転や中小企業の受注機会減少を招きかねず、極めて甚大な影響があり、ものづくり基盤の喪失のみならず労働者の雇用機会の縮減に繋がることから反対であるとの意見があった。

3 日雇派遣の原則禁止

- (1) 雇用管理に欠ける形態である日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者については、労働者派遣を禁止することが適当である。
- (2) この場合、20年法案と同様に、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当である。
- (3) なお、雇用期間のみなし規定（2か月＋1日）については、就業日など、みなされた労働契約の内容が不明確である等の問題があることから、設けないこととすることが適当である。

4 均衡待遇

- 派遣労働者の賃金等の待遇の確保を図るため、派遣元は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮するものとする旨の規定を設けることが適当である。

5 マージン率の情報公開

- 20年法案にあるマージン率等の情報公開に加え、派遣労働者が自己の労働条件を適切に把握するとともに、良質な派遣元事業主を選択する一助とするため、派遣元は、派遣

労働者の雇入れ、派遣開始及び派遣料金改定の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示しなければならないこととすることが適当である。

6 違法派遣の場合における直接雇用の促進

- (1) 違法派遣の場合、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定が図られるよう、派遣先が、以下の違法派遣について違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、違法な状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けることが適当である。
- ① 禁止業務への派遣受入れ
 - ② 無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ
 - ③ 期間制限を超えての派遣受入れ
 - ④ いわゆる偽装請負（労働者派遣法の義務を免れることを目的として、労働者派遣契約を締結せずに派遣労働者を受け入れること）の場合
 - ⑤ 1（登録型派遣の原則禁止）に違反して、常用雇用する労働者でない者を派遣労働者として受入れ
- (2) (1)の規定の履行確保のため、通常の民事訴訟等に加え、(1)によりみなされた労働契約の申込みを派遣労働者が受諾したにもかかわらず、当該派遣労働者を就労させない派遣先に対する行政の勧告制度を設けることが適当である。

なお、使用者代表委員から、仮に規定を設ける際には、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定した上で、違法性の要件を具体的かつ明確にする必要性があることに加え、そもそも雇用契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けることは、企業の採用の自由や、労働契約の合意原則を侵害することからも反対であるとの意見があった。

7 法律の名称・目的の変更

- 法律の名称及び目的において「派遣労働者の保護」を明記することが適当である。

8 施行期日

- 施行期日については、改正法の公布の日から6か月以内の政令で定める日とすることが適当である。ただし、1（登録型派遣の原則禁止）及び2（製造業務派遣の原則禁止）については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日とすることが適当である。

9 暫定措置等

- (1) 1（登録型派遣の原則禁止）に関しては、禁止に当たって派遣労働者等に与える影響が大きいため、その施行は段階的に行うべきであると考えられることから、暫定措置として、1（登録型派遣の原則禁止）の施行日から更に2年後までの間、比較的問題が少なく労働者のニーズもある業務への労働者派遣（具体的には政令で規定することとし、

その内容については労働政策審議会で審議の上、決定)については、適用を猶予することが適当である。

(2) 派遣元及び派遣先は、労働者派遣契約の中途解除に当たって、民法の規定による賠償等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずるものとするのが適当である。

(3) 政府は、労働者派遣事業の禁止に伴い、派遣就業ができなくなる派遣労働者の雇用の安定や企業の人材確保を支援するため、公共職業安定所又は職業紹介事業者の行う職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとするのが適当である。

その際、とりわけ中小企業においては人材確保が困難であるという指摘があったことを踏まえ、職業紹介事業等が中小企業の人材確保に適したものとなるよう、特に配慮すべきである。

II. その他の検討項目について

1 派遣先責任の強化や派遣先・派遣先労働組合への通知事項の拡大など、上記 I に掲げた事項以外については、更に検討すべき問題も多数見られることから、今回の法案では措置せず、当部会において引き続き検討することが適当である。

その際、労働者派遣事業の許可・届出や派遣元責任者講習等の在り方についても、併せて当部会において検討することが適当である。

なお、労働者代表委員から、その他の検討項目とされている派遣先責任の強化や派遣先・派遣先労働組合への通知事項の拡大、及び特定労働者派遣事業の届出制から許可制への移行などについても、速やかに改正法案に盛り込んでいくべきであるとの意見があった。

また、労働者代表委員から、登録型派遣禁止の例外とされている専門 26 業務について、見直しの検討が必要であるとの意見があった。

2 また、上記 I に掲げた事項についても、改正法案の施行後一定期間経過後に施行の状況を見ながら検討を行い、必要に応じて見直しを行うこととするのが適当である。

見直しの検討に当たっては、当部会において、特に中小企業及び中小企業で働く労働者への影響を十分把握し、これらの実態を踏まえた検討を行うことが適当である。