

項目	- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 ( 前文部分 )			
修正案	<p>【第2段落目】</p> <p>しかしながら、労働者保護の色彩が強い現在の労働法制は、逆に、企業の正規雇用を敬遠させ、派遣・請負等非正規雇用の増大、さらには、より保護の弱い非正規社員、なかでもパートタイム労働者等の雇用の増大につながっているとの指摘がある。<del>解雇規制を中心として裁判例の積み重ねで厳しい要件が課され、社会情勢・経営環境の変化に伴って雇用と需要のミスマッチが起きた状況においても、人的資源の機動的な効率化・適正化を困難にし、同時に個々の労働者の再チャレンジを阻害している。</del>労働者と企業とのマッチングには自ずと善し悪しがあり、社会全体での適材適所の人材配置を図っていくことが肝要である。生涯一企業で働くことを前提とした労働法制・社会保障制度等を抜本的に見直し、流動性の高い労働市場を構築して初めて、働き方を変えたいと思う個々人が、意欲や努力により働き方を変えることができる機会のある、全ての人々にとって再チャレンジが可能な社会となりうる。</p>			
修正理由	<p>解雇については、労働契約において労働者と使用者との間に情報の量や質のみならず交渉力においても格差があることや、労働者は経済的に弱い立場にあり、使用者から支払われる賃金に生計をゆだねているなどといった実態を踏まえ、解雇権濫用法理によって個別具体的な事案に応じて労働者の保護を図っているものであり、「厳しい要件が課され」ているとするのは事実誤認であり、そのため「個々の労働者の再チャレンジを阻害している」との表現も事実誤認であることから、原案の内容は不適切である。</p>			
係長：河合 担当：土岐	府省庁等 厚生労働省	部局 労働基準局	課室 監督課	電話 5253 - 1111 ( 内線 5544 ) FAX 3502 - 6485 e-mail shimada-kenji@mhlw.go.jp

項目	<p>- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 (前文部分)</p>			
修正案	<p>【第4段落目】 一部に残存する神話のように、労働者の権利を強めれば、その労働者の保護が図られるという考え方は誤っている。最低賃金を引き上げることは、その賃金に見合う生産性を発揮できない労働者の失業をもたらし、そのような人々の生活をかえって困窮させることにつながる。過度に女性労働者の権利を強化すると、かえって最初から雇用を手控える結果となるなどの副作用を生じる可能性もある。正規社員の解雇を厳しく規制することは、非正規雇用へのシフトを企業に誘発し、労働者の地位を全体としてより脆弱なものとする結果を導く。長時間労働に問題があるからといって、画一的な労働時間上限規制を導入することは、脱法行為を誘発するのみならず、自由な意思で適正で十分な対価給付を得て働く労働者の利益と、そのような労働によって生産効率を高めることができる使用者の利益の双方を増進する機会を無理やりに放棄させる。</p>			
修正理由	<p>雇用契約の申込義務は、派遣受入期間制限違反を未然防止することにより、やむを得ず派遣労働者となる者の固定化を防ぐとともに、派遣労働者に直接雇用の機会を与えるために設けられているものであって、労働者の雇用の安定に資するものである。</p> <p>なお、申込義務に係る派遣労働者の労働条件は、当事者間で決定されるべきものであり、必ずしも正規雇用の申し込みをしなければならないものではなく、この点において事実誤認である。</p>			
担当 中井	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事 業課	電話 3503-5227 (内線 5745) FAX 3502-0516 e-mail nakai-mayuko@mhlw.go.jp

項目	<p>- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 (前文部分)</p>
修正案	<p>【第3～6段落目】</p> <p><del>労働市場における規制を、当事者の意思を最大限尊重する観点から見直し、誰にとっても自由で開かれた市場にすることこそが、格差の是正と労働者の保護を可能とし、同時に企業活動をも活性化することとなる。</del></p> <p><del>一部に残存する神話のように、労働者の権利を強めれば、その労働者の保護が図られるという考え方は誤っている。最低賃金を引き上げるとは、その賃金に見合う生産性を発揮できない労働者の失業をもたらす、そのような人々の生活をかえって困窮させることにつながる。過度に女性労働者の権利を強化すると、かえって最初から雇用を手控える結果となるなどの副作用を生じる可能性もある。正規社員の解雇を厳しく規制することは、非正規雇用へのシフトを企業に誘発し、労働者の地位を全体としてより脆弱なものとする結果を導く。一定期間派遣労働を継続したら正規雇用の申し込みを使用者に義務付けることは、正規雇用を増やすどころか、派遣労働者の期限前の派遣取り止めを誘発し、派遣労働者の地位を危うくする。長時間労働に問題があるからといって、画一的な労働時間上限規制を導入することは、脱法行為を誘発するのみならず、自由な意思で適正で十分な対価給付を得て働く労働者の利益と、そのような労働によって生産効率を高めることができる使用者の利益の双方を増進する機会を無理やりに放棄させる。</del></p> <p><del>真の労働者の保護は、「権利の強化」によるものではなく、むしろ、望まない契約を押し付けられることがなく、知ることのできない隠された事情のない契約を、自らの自由な意思で選び取れるようにする環境を整備すること、すなわち、労働契約に関する情報の非対称を解消することこそ、本質的な課題というべきである。市場の失敗としての情報の非対称に関する必要にして十分な介入の限度を超えて労働市場に対して法や判例が介入することには根拠がなく、画一的な数量規制、強行規定による自由な意思の合致による契約への介入など真に労働者の保護とならない規制を撤廃することこそ、労働市場の流動化、脱格差社会、生産性向上などのすべてに通じる根源的な政策課題なのである。</del></p> <p><del>行政庁、労働法・労働経済研究者などには、このような意味でのごく初歩の公共政策に関する原理すら理解しない議論を開陳する向きも多い。当会議としては、理論的根拠のあいまいな議論で労働政策が決められることに対しては、重大な危惧を表明せざるを得ないと考えている。</del></p>

<p>修正理由</p>	<p>労働契約においては「情報の非対称性」のみならず、労働者と使用者との間には交渉力においても格差があることや、労働者は経済的に弱い立場にあり、使用者から支払われる賃金に生計をゆだねていることなどから、たとえ情報の非対称性が解消されたとしても、労働者自身が望まない、低劣な労働条件で働くことになることも考えられる。このため、契約の内容を使用者と労働者との「自由な」意思のみに委ねることは適切ではなく、最低限かつ合理的な範囲において規制を行うことは必要であるものであり、専ら情報の非対称性を解消することで必要な労働者保護が図られるとする原案の内容は不適切である。</p> <p>そもそも、規制を導入することにより脱法行為を誘発することから規制を導入しないということは本末転倒であり、不適切である。</p> <p>また、最低賃金は、労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められるものである。最低賃金の具体的な水準は、これらの考慮要素に基づき地域の実情を含めて様々な要素を総合的に勘案して審議を行い、決定されるものである。このような慎重な検討を経て決定された最低賃金の水準は、現下の雇用・経済状況に適切に踏まえたものであり、最低賃金の引上げが一般的に失業をもたらしかのような当該記載は事実誤認である。</p> <p>なお、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い労働者等については、個別の許可により最低賃金の適用が除外されているところである。</p>			
<p>係長 吉田 担当 上野</p>	<p>府省等 厚生労働省</p>	<p>部局 労働基準局</p>	<p>課室 総務課</p>	<p>電話 5253 - 1111 (内線 5557) FAX 3502 - 2559 e-mail ueno-satoshi@mhlw.go.jp</p>

項目	- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 (前文部分)			
修正案	<p>【第 8 ～ 11 段落目】</p> <p><del>また、判例の集積をそのまま立法化することを当然視したり、判例の動向とは異なる立法を行うことを忌避しようとしたりするなど、判例と立法との関係に関するこれまでの一部行政や研究者の捉え方にも問題が多い。</del></p> <p><del>判例とは、所与の法令を前提にして、いわば法令自体の政策的当否に拘らず、現に存在する法令の条文の読み方を示したものにほかならない。立法に当たって重要であるのは、ある法令やその読み方の帰結としての判例、なかんずく最高裁判例などが、社会経済的に合理的な結果をもたらしているかどうか、を政策判断の観点から厳格に検証することである。</del></p> <p><del>もともと所与の法令のみを前提とした政策判断の一つの解にすぎない判例が、政策判断として将来の法令のあり方を拘束してよいということにはならない。仮に過去の判例を検証した結果、そのような判例の集積が、労働者の保護をかえって損なっていたり、格差社会をかえって拡大していたり、経済社会の発展や豊かさの伸張を抑制していたりするような効果を生んでいる場合には、そのような結末を導いた判例による法解釈は、より望ましい経済社会の豊かさをもたらす、公正を実現できるように、立法によって改められるべきである。</del></p> <p><del>立法によって最終的には決せられる政策を最終的に担保するのが、法令の現実への当てはめとしての司法判断であって、逆に、司法判断の集積たる判例が立法政策を拘束することとなる事態は、日本国憲法の想定する三権分立の原則に反するものである。すなわち、政策形成とは、法解釈の帰結としての判例がもたらすさまざまな影響を考察し、そのような影響をより望ましいものに改善できるときには、そのような改善が少しでも図られるように、判例の前提となる法を改正する営みでもある。政策形成やその手段としての立法の責任を十分に果たすためには、判例が作り出した現状が政策的基準から見て望ましくない場合には、それ以上の判例への依存は断ち切り、迅速適切な立法により今後のより妥当な司法判断が導かれるよう措置されるべきである。</del></p>			
修正理由	<p>判例は、法によってルールが明確にされていない部分についても、実務に即した形で結論を示すという役割を果たし、新しい法的規範を定立するものであって、単なる「法令の条文の読み方を示したもの」との記載は不適切である。</p> <p>現在の実務に即した形で適切なルールを整備した結果として、判例法理に沿った内容の立法が行われたという事実はあるが、判例が将来の法令の在り方を拘束しているといった事実や行政が判例の集積をそのまま立法化することを当然視しているという事実はなく不適切である。</p>			
係長：河合 担当：土岐	府省等 厚生労働省	部局 労働基準局	課室 監督課	電話 5253 - 1111 (内線 5561) FAX 3502 - 6485 e-mail toki-tarou@mhlw.go.jp

項目	<p>- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 解雇権濫用法理の見直し</p>
修正案	<p><del>——解雇権濫用法理の見直し</del></p> <p>第一に解雇規制の見直しである。民法 627 条 1 項では、期間を定めない雇用契約は、労使双方から 2 週間の予告期間(昭和 22 年労働基準法 20 条により使用者からの場合は 30 日に延長)の下にいつでも解約申し入れできるとされてきた。しかし、その後の判例で、使用者からの解約申し入れ(すなわち解雇)は厳しく制限されてきた。1970 年代に最高裁判決により、客観的に合理性を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、解雇を権利濫用として無効とする解雇権濫用法理が確立し、平成 15 年に同法理は労働基準法 18 条の 2 として明定された。また、裁判例の多くは最近まで、特に整理解雇に関していわゆる整理解雇の 4 要件(すなわち人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法、解雇に至る手続)を満たさない解雇を無効とする強行規定的解釈を行ってきた。さらに最高裁では、現在、有期雇用契約の更新拒絶、いわゆる雇い止めについて、「期間の定めのない契約と実質的に異ならないか、または雇用継続を期待できる状態に労働者を置いた場合には、解雇権濫用法理が類推される」としている。すなわち、解雇権や雇い止めは著しく制限されており、しかも、これらはいずれも、どういう理由と手続きの下で解雇あるいは雇い止めが有効となるのか、事前に予測することが困難である。</p> <p>そこでまず、当事者の自由な意思を尊重した合意に基づき予測可能性が明らかになるように、法律によってこれを改めるべきである。さらに、早期就職へのインセンティブが働くよう雇用保険制度のより一層の整備及び転職市場の活性化の促進、また、労使それぞれが有する相手方に関する情報の質と量の格差を是正する対策、例えば、業務内容・給与・労働時間・昇進など処遇、人的資本投資に対する労使の負担基準に関する客観的細目を雇用契約の内容とすることを奨励することにより、判例頼みから脱却し、当事者の合致した意思を最大限尊重し、解雇権濫用法理を緩和する方向で検討を進めるべきである。</p> <p>また、解雇の金銭的解決については、判例により人為的に作り出された一種の「解雇権を排除する強力かつ不明朗な規制」を無批判に与件とする議論であることから、そうした規制自体の不条理を直視し、その強さの範囲を見直すことが先決であることを前提として、引き続きその見直しとの関連で検討すべきであるが、その道程に至るなかで、試行的な導入を検討することも考えられる。</p>

<p>修正理由</p>	<p>労働契約においては、労働者と使用者との間には情報の量や質のみならず交渉力においても格差があることや、労働者は経済的に弱い立場にあり、使用者から支払われる賃金に生計をゆだねていることなどから、当事者間の「自由な」意思に基づいて予測可能性を明らかにするのみでは不適切である。</p> <p>解雇権濫用法理はこうした実態を踏まえて積み上げられ、さらに当該法理を立法措置により法文化したものであって、解雇権濫用法理について「解雇権を排除する強力かつ不明朗な規制」、「不条理」といった表現は不適切であり、また、その緩和については慎重に対応すべきであり、原案の内容は不適切である。</p> <p>その上で、解雇の金銭的解決については、現行の訴訟制度上非常に困難であることや、違法無効な解雇を認めた上で契約を解除するため、その解決金の算定基準を決定する場合、解雇の有効性を確定させずに行う和解や調停による場合の解決金の相場よりも高くなってしまおう等のおそれもあり、その導入には慎重な検討を要するものである。</p> <p>なお、現行制度においてあたかも賃金や労働時間を労働契約で定めなくてもよいかのような記述や、現行制度においては合意解約ができないかのような記述は不適切である。</p>			
<p>係長：河合 担当：土岐</p>	<p>府省等 厚生労働省</p>	<p>部局 労働基準局</p>	<p>課室 監督課</p>	<p>電話 5253 - 1111 (内線 5561) FAX 3502 - 6485 e-mail toki-tarou@mhlw.go.jp</p>

項目	<p>- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 解雇権濫用法理の見直し</p>			
	<p>そこです、当事者の自由な意思を尊重した合意に基づき予測可能性が明らかになるように、法律によってこれを改めるべきである。さらに、<u>早期就職へのインセンティブが働くよう雇用保険制度のより一層の整備及び転職市場の活性化の促進</u>、また、労使それぞれが有する相手方に関する情報の質と量の格差を是正する対策、例えば、業務内容・給与・労働時間・昇進など処遇、人的資本投資に対する労使の負担基準に関する客観的細目を雇用契約書に記載させるための法的仕組みを整備することにより、判例頼みから脱却し、当事者の合致した意思を最大限尊重し、解雇権濫用法理を緩和する方向で検討を進めるべきである。</p>			
質問	<p>雇用保険制度については、失業者に対する基本手当の給付水準については、平成15年に、受給者の早期再就職の促進等の観点から、基本手当と再就職時賃金の逆転現象を解消するため、給付の上限額を引き下げる等の見直しを行ってきたところである。</p> <p>また、基本手当の給付水準については、本年1月9日の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告において、「当面、給付水準を変更すべきではなく、15年改正の効果をさらに見極めるべき」とされているところである。</p> <p>答申案の記載については、具体的に意図する点が不明であるが、上記も踏まえ、その意図をご教示いただきたい。また、解雇権乱用法理の緩和と雇用保険制度における早期再就職のインセンティブがどのような関係にあるか不明確であるが、この点もご教示いただきたい。</p> <p>なお、回答によっては意見を提出することがあることをご承知置き願いたい。</p>			
担当係長 西澤 担当者 成川	府省等 厚生労働 省	部局 職業安定局	課室 雇用保険課	電話 5253 - 1111 (内線 5763) FAX 3502 - 6773 e-mail nishizawa-hideaki@mhlw.go.jp



項目	- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 労働者派遣法の見直し			
修正案	<p>第二に、労働者派遣法の見直しである。労働者派遣法が施行されてから 20 年以上経過し、今や派遣という就業形態を選択して働く労働者の数も 100 万人を大きく上回るにいたり（総務省統計局「労働力調査詳細結果」によれば、平成 18 年第 3 四半期現在、126 万人）、企業の派遣労働者活用に対するニーズは、もはや恒常化している。</p> <p>確かに、派遣を正社員になるためのワン・ステップと考える者に対しては、次の就業機会への移行がスムーズにできるよう、派遣元としても紹介予定派遣や職業紹介の機能強化を図ることが望ましい。</p>			
修正理由	<p>第 3 パラグラフについて 労働者派遣制度については、専門的等の 26 業務には派遣受入期間制限を設けていないが、それ以外の業務に関しては、やむを得ず派遣労働者になる者が固定化しないよう、臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置づけ、派遣期間に制限を設けているものであり、恒常的な労働力として利用する場合には直接雇用することにより確保すべきものである。</p> <p>第 4・5 パラグラフ（請負に関する部分）について 「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」は、労働者派遣法を適用するに当たって対象となる事業かどうかを明確に判断するための基準である。したがって、ご指摘のように「典型的・理念的な基準を定めたものに過ぎない」ものではなく、また、当事者の意志を尊重すべき性質のものではない。</p> <p>第 5 パラグラフについて 現行の労働者派遣法においても、専門的等の 26 業務以外の業務については派遣期間制限や雇用契約の申込義務を設けることで、望まずして派遣労働者になる者が固定化しないようにする仕組みを設け、労働者の保護を図っているところであり、一方で労働者派遣の対象となる業務を一部業務を除き原則自由化するなど、労働力需給調整機能の強化を図ってきたところである。派遣受入期間制限や派遣適用除外業務、雇用契約の申込義務といった仕組みを撤廃すべきとの主張は、労働者の保護にかなうものであるとは到底いえず、不適當である。</p>			
担当 中井	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事 業課	電話 3503-5227 (内線 5745) FAX 3502-0516 e-mail nakai-mayuko@mhlw.go.jp

**削除:** しかし、同一の派遣先で派遣就業の継続を希望する者に対しては、その希望が叶えられるような仕組みが必要となる。ところが、例えば派遣労働者の派遣期間は、いわゆる 26 業務等以外においては、派遣＝「臨時的、一時的」な労働力需給調整システムとの考え方の下、平成 15 年の派遣法改正によっても、一定期間（長くても 3 年）に制限されており、しかも、同改正により、違反を防ぐ目的で、新たに派遣先に対し雇用申込み義務が課されることとなった。この結果、派遣先企業、派遣労働者ともに派遣就業の継続を望んでいる場合であっても、中断せざるをえない。

また、派遣と請負の事業区分に関する基準（いわゆる 37 号大臣告示）は、請負事業主が自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、請負事業主が業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することの双方を確保する観点から、文字通り典型的・理念的な基準を定めたものに過ぎない。その結果、同告示制定の当初から現場の実情に適合していなかったし、また、当事者の意思を尊重するには遠く及ばない基準となっている。

したがって、労働者派遣法は、派遣労働を例外視することから、真に派遣労働者を保護し、派遣が有効活用されるための法律へ転換すべく、派遣期間の制限、派遣業種の限定を完全に撤廃するとともに、紹介予定派遣の派遣可能期間を延長し需給調整機能を強化すべきである。あわせて、請負との区別も実情に適合したものにすべきである。

項目	<p>- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 前文部分及び 労働政策の立案について</p>			
修正案	<p>【第12段落目】  <del>なお、労働法制の立法過程において、使用者側委員、労働側委員及有識者委員で構成する審議会での、利害当事者たる労使間における見解の隔たりは常に大きく、意見分布も埋まらぬままの検討により、結果は妥協の産物となりがちである。</del></p> <p>——労働政策の立案について  <del>—第三に、労働政策の立案の在り方について検討を開始すべきである。現在の労働政策審議会は、政策決定の要の審議会であるにもかかわらず意見分布の固定化という弊害を持っている。労使代表は、決定権限を持たずに、その背後にある組織のメッセンジャーであることもないわけではなく、その場合には、同審議会の機能は、団体交渉にも及ばない。しかも、主として正社員を中心に組織化された労働組合の意見が、必ずしも、フリーター、派遣労働者等非正規労働者の再チャレンジの観点に立っている訳ではない。特定の利害関係は特定の行動をもたらすことに照らすと、使用者側委員、労働側委員といった利害団体の代表が調整を行う現行の政策決定の在り方を改め、利害当事者から広く、意見を聞きつつも、フェアな政策決定機関にその政策決定を委ねるべきである。</del></p>			
修正理由	<p>労働政策の審議について、労働者代表委員、使用者代表委員を含む三者構成で行うことは、ILO条約で規定されているなど国際的な標準であり、また、「審議会等の運営に関する指針」(審議会等の整理合理化に関する基本的計画について(平成11年4月27日閣議決定)別紙3)においても、審議会の委員の任命に当たっては、審議会の設置の趣旨・目的に照らし、委員により代表される意見、学識、経験等が公正かつ均衡のとれた構成になるよう留意することが求められているところ。</p> <p>また、労働法令は個々の労使関係の中で適用されるものであるため、労使関係の現場の実情に通じた者の意見を聴いて、労使の納得を得ながらその在り方を検討することにより、現場で混乱が生じず、実際によく機能する制度を立案することができる。</p> <p>なお、労働者代表委員は、労働政策審議会において労働組合に加入していない未組織労働者の立場も踏まえた意見を述べている。</p> <p>こうしたことから、実際に現場で機能する制度を立案するためには、引き続き三者構成の審議会により労働政策の審議を行うことが必要である。</p>			
担当補佐 係長 古舘 千正	府省等 厚生労働省	部局 政策統括官 (労働担当)	課室 労働政策 担当参事 官室	電話 5253 - 1111 (内線 7728) FAX 3502 - 5395 e-mail senshou-yasuhiro@mhlw.go.jp

<p>項目</p>	<p>- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 個別課題について ア 労働契約の在り方について (ア) 有期労働契約に対する制約の撤廃</p>
<p>修正案</p>	<p><del>(ア) 有期労働契約に対する制約の撤廃</del>  <del>有期労働契約は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(専門的知識等を有する労働者及び満60歳以上の労働者との間に締結される場合は5年)と定められている。</del>  <del>一方、今国会へ提出された労働契約法案においては、有期労働契約について「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」とされている。この趣旨は、使用目的に合致する限りにおいて絶対的に期間が短いとしてもそれを排除するものではなく、また当初から長期の雇用を予定しているにも拘らずあえて短期間に区切って契約を反復することを避けるべきことを述べるにすぎず、さらに、これは契約の効力そのものに対する規制としてではなく、使用者に対して法的拘束力なく配慮を促すにとどめて規定したものであることに留意しなければならない。</del>  <del>本来、有期労働契約を反復する必要があるか否かは、いかなる業種、業態のどのような使用者にとっても、事前に明確に予測することなど困難な場合がほとんどである。また、どれくらいの有期雇用期間が当事者双方にとって合理的であるかなどを、予め一律に法で決したり、雇用や経営上の判断に関して責任を持つわけでもない裁判所が事後的に決することなど、そもそも妥当性を欠く。</del>  <del>したがって、有期雇用契約については、新たな立法により、予め想定された期間を人為的に短く区切る場合を除いては、当事者の自由な意思の合致を踏まえて、業種、業態等を問わず、長短いかなる期間を定めても差し支えないこととしなければならない。現行の3年ないし5年の期間制限は本来撤廃すべきものである。</del>  <del>判例に見られるような一定期間更新を繰り返したり、使用者の継続雇用を期待させるかのような発言があったりするだけで、雇い止めを認めないこととするような不透明で合理性を欠く契約への司法の介入については、これを認めることがないよう立法によって措置すべきである。</del>  <del>期限付き雇用の労働者は、失業したり他の企業に雇用されるよりも期限更新を望んでおり、使用者は、正規雇用とするには躊躇があるが、能力等を見込んで期限更新は行いたいという場合に、現在では、判例法による雇い止めの禁止につながることを恐れて、むしろ短期間の更新の段階で雇い止めをあえて行うことが誘発されている。この状況は、当事者双方の真実の意思に反する結果をもたらしており、かえって労働者の保護を弱くし、不公正であるのみならず、日本の経済活力や労働生産性の向上を大きく損なっている。法や司法判断が人為的に作り出した、誰の利益にもならない不合理な歪みは、政策判断に基づく端的な立法によって逐次適切に是正しなければならないのである。</del>  <del>なお、労働契約法案が成立したとしても、そこでいう「必要以上に短い期間」は、具体的に1年以下の期間で必要以上に短い期間の意味であることを法文上明確にすべきである。</del></p>

<p>修正理由</p>	<p>有期労働契約の期間の制限については、その撤廃について大きなニーズがあるとはいえず、3年の有期労働契約ですら十分に活用されていないという現状においては、期間制限の撤廃のメリットは少ない。一方で、平成15年の労働基準法改正により、有期労働契約期間の上限を原則3年(一定の場合については5年)に延長したところであるが、当該改正に対してすら、国会における改正法案の審議過程において、「常用労働者が有期契約労働者へ置き換えられるといった常用代替や、事実上の若年定年制につながるおそれがあるのではないか。」といった懸念が示されていることから、期間制限の撤廃についてはその影響等について慎重に検討すべきであって、原案は不適切である。</p> <p>労働契約法案における「必要以上に短い期間」については、1年を超える労働契約期間であっても、使用者が雇用しようとする期間が例えば2年間の期間である場合には、労働契約は2年間の期間を定めることが求められるところであって、「必要以上に短い期間」を、1年以下の期間で必要以上に短い期間に限定することは不適切である。なお、この記述は、政府として今国会に提出した労働契約法案の修正を求めるものであり、この点からも不適切である。</p>			
<p>係長：河合 担当：土岐</p>	<p>府省等 厚生労働省</p>	<p>部局 労働基準局</p>	<p>課室 監督課</p>	<p>電話 5253 - 1111 (内線 5561) FAX 3502 - 6485 e-mail toki-tarou@mhlw.go.jp</p>

項目	- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 個別課題について ア 労働契約の在り方について (イ) 若者トライアル雇用の実施期間の延長			
修正案	<p><del>4</del></p>			
修正理由	<p>トライアル雇用事業は、職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層等について、これらの者を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的として、実施している。当該目的を踏まえ、トライアル雇用期間については、対象者を雇い入れた日から原則として3ヶ月の有期雇用としており、試行雇用奨励金の支給対象期間については、対象者を雇い入れた日から最長3ヶ月としているところである。</p> <p>一方で、若年者を対象としたトライアル雇用期間を延長することについては、却って若者の不安定な雇用を助長しかねないことから、不適當である。</p>			
担当係長 田中誠一	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 若年者雇用 対策室	電話 5253 - 1111 (内線 5775) FAX 3502 - 2278 e-mail tanaka-seiichi@mhlw.go.jp

**削除:** ~~4~~ 若者トライアル雇用の実施期間の延長  
若者トライアル雇用について、原則3ヶ月になっている実施期間について、よりの確に労働者の潜在能力を判断することを可能とする観点から、同期間を延長すべきである。

項目	- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 個別課題について イ 派遣労働の在り方について (ア) 紹介予定派遣等の受入期間の延長			
修正案	<p>削除: (ア) 紹介予定派遣等の受入期間の延長</p> <p>削除: 紹介予定派遣の場合、同一の派遣労働者について6ヶ月を超えて労働者を派遣することは禁止されているが、よりの確に派遣労働者の潜在能力を判断することを可能とする観点から、同期間を大幅に延長すべきである。</p>			
修正理由	紹介予定派遣により派遣されている労働者は、派遣先に職業紹介されることを予定して派遣されているのであり、必要以上に長期間派遣労働者として使用することは当該労働者を不安定な地位に置くことになるため、この期間を大幅に延長することは不適當である。			
担当 中井	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事業課	電話 3503-5227 (内線 5745) FAX 3502-0516 e-mail nakai-mayuko@mhlw.go.jp

項目	<p>- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】          個別課題について          イ 派遣労働の在り方について          (イ) 派遣禁止業務の解禁</p>
修正案	<p style="border: 1px dashed red; padding: 5px;">削除: (イ) 派遣禁止業務の解禁          法令により派遣事業が現在禁止されている港湾運送業務、建設業務、及び警備等の業務についても可能な限り、派遣事業を解禁すべきである。これまで港湾運送業務及び建設業務については、業務の特性(業務量の波動性、受注生産等)から、これらの業務を労働者派遣法の適用除外業務として、派遣事業を禁止している。近年、港湾労働法及び建設労働法の改正によって、港湾運送及び建設の各業務については、港湾労働者派遣事業又は建設業務労働者就業機会確保事業として、限定的に派遣事業が解禁されたところではあるが、これらを拡大する観点から見直すべきである。また、警備業務については、請負形態により業務を処理することが警備業法上求められているところであるが、警備業の現状に即した業法とする観点から、労働者派遣法のみならず派遣を禁じている同業法をあわせて見直すべきである。</p>
修正理由	<p>労働者派遣事業の派遣適用除外業務については、次のとおり、労働者保護や業務の適正な遂行の確保の見地から設けられているものであり、これを撤廃することは不相当である。</p> <p>港湾運送業務については、過去において手配師等の第三者が労働者の就労について中間搾取などの形で違法に介入する等の問題が生じ、このような者を排除するために多大な労力を必要としたところであり、現在においても派遣を解禁した場合にはこのような問題が生ずる懸念は強く、派遣を解禁すべきではない。一方で、業務量の波動性等に対応するため、制度の適正な運営を図るべく港湾労働法により指定された法人があっせん等を行う港湾労働者派遣制度が設けられているところであり、当該制度の利用等により、港湾運送事業主は業務量の波動性に十分な対応が可能となっているところである。</p> <p>建設業務については、過去において手配師等の第三者が労働者の就労について中間搾取などの形で違法に介入した経緯があるほか、建設労働者の雇用管理の改善等に関する法律により労働者を雇用する者と指揮命令する者が一致する請負という形態となるよう雇用関係の明確化等の雇用改善を図るための措置が講じられており、そのような中で派遣を解禁することは他の産業と比べて格差の生じている建設労働者の雇用改善を図る上でかえって悪影響を及ぼすこととなり、派遣を解禁すべきではない。一方で、平成 17 年度より、労働力の過不足がある中で適正な需給調整機能を図るため、厚生労働大臣の認定を受けた建設事業主団体の構成事業主間で労働者の受入・送付を可能とする建設業務労働者就業機会確保事業が開始されたところであり、これにより需給調整の取組を進めることとしている。(上記制度の創設に係る国会審議においても、建設業務については労働者派遣事業の適用除外を堅持するべきであるとの附帯決議(平成 17 年 6 月 29 日衆議院厚生労働委員会。平成 17 年 7 月 7 日参議院厚生労働委員会)が全会一致でなされたところ)。</p> <p>警備業務については、請負形態により業務を処理することが警備業法上求められており、労働者派遣を認めた場合、その業務の適正実施に問題が生ずることとされて</p>

**書式変更:** フォント: MS 明朝, フォントの色: 自動, 取り消し線 (なし)

	いることから、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。			
担当 中井	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事業 課	電話 3503-5227 (内線 5745) FAX 3502-0516 e-mail nakai-mayuko@mhlw.go.jp



項目	- 4 - ( 2 ) 労働分野【問題意識】 個別課題について イ 派遣労働の在り方について (ウ) 紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁			
修正案	<p>削除: (ウ) 紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁</p> <p>削除: <u>派遣先における不適合(ミスマッチ)から生じる中途解約等の問題の発生を未然に防止するために、紹介予定派遣以外の派遣においても事前面接を解禁すべきである</u></p>			
修正理由	<p>派遣労働者の決定については、雇用主である派遣元事業主が派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断し行うことが労働者派遣事業制度の基本的な考え方であること等から、その趣旨に堪がみ、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接を禁止しているところ。</p> <p>事前面接の問題については、様々な意見のあるところであり、労働政策審議会における平成15年改正のフォローアップの中で慎重に検討しているところである。</p>			
担当 中井	府省等 厚生労働省	部局 職業安定局	課室 需給調整事業課	電話 3503-5227 (内線 5745) FAX 3502-0516 e-mail nakai-mayuko@mlw.go.jp

削除: (ウ) 紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁

削除: 派遣先における不適合(ミスマッチ)から生じる中途解約等の問題の発生を未然に防止するために、紹介予定派遣以外の派遣においても事前面接を解禁すべきである

書式変更: フォント: MS 明朝, フォントの色: 自動, 取り消し線 (なし)

項目	<p>- 4 - ( 2 ) 「労働分野」【問題意識】 個別課題について ウ 賃金の在り方について (ウ) パートタイム労働法</p>
修正案	<p><del>(ウ) パートタイム労働法 通常の労働者と同視すべき短時間労働者の待遇について、通常の労働者との差別的扱いの一切禁止を定めるパートタイム労働法改正案が今国会へ提出されたところであるが、同法所定の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」であっても、通常の労働者との間には、賃金の決定方法等について、やはり大きな差異があるのが現状である。よって同法所定の対象をいわずに拡大することには慎重であるべきである。</del></p>
修正理由	<p>パートタイム労働法改正案に規定される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の要件については、昨年12月に労働政策審議会において公益側委員からの提案を受けて新たに設定されたものであり、厚生労働省を含め政府機関において、これらの者が具体的に、どの程度の規模存在しているか、調査、把握をしていない(国会においても、その旨答弁している。)まして、その賃金の決定方法等が、通常の労働者と比較してどの程度異なるか、「大きな差異があるのが現状」か否かについては、厚生労働省、他の府省はもちろん、規制改革会議においても把握されていないものと思量する。事実に基づかない記述は不相当と考える。</p> <p>仮に、原案の記述のとおり、パートタイム労働法改正案に規定する「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の賃金決定の方法等が、通常の労働者と「大きな差異がある」のが現状であるとしても、かかる現状を容認せずに是正していくことが今回のパート労働法改正案の内容である。また、それは、単に厚生労働省の立場のみならず、再チャレンジの一環としてパート労働法の改正を推進してきた安倍総理の立場でもあることから、現状を容認、少なくとも重視した上で何らかの結論を導く記述がなされることは、現政権下において不相当と考える。</p> <p>パート労働法改正案については、安倍内閣としてベストの内容で国会に提出したものである。施行後に施行状況を把握した上で何らかの見直すべき点があれば、所要の見直しを行うことはあり得るとしても、現時点では、なお国会審議中であり、施行もされていない。このような段階で、根拠を全く欠いたまま改正案の見直しの(又は見直さない)方向性についてコメントすることは、そもそも不相当と考える。</p>

担当 石津	府省等 厚生労働省	部局 雇用均等・児童 家庭局	課室 短時間・在宅 労働課	電話 5253 - 1111 (内線 7875) FAX 3502 - 6764 e-mail ishizu-katsumi@mhlw.go.jp
----------	--------------	----------------------	---------------------	---