

番号	提案事項名	提案の具体的内容	提案理由	具体的な根拠法令等
9-(1)	日雇派遣の原則禁止の見直し	適正な雇用管理（例えば、日雇専門の派遣元責任者を選任すること、安全衛生管理体制や教育の徹底を図ることを義務付けるなど）を前提に日雇派遣の原則禁止を見直すべき	<p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する所管省庁からの回答（2015年11月～）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容であることから、早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたって、以下の通り要望する。</p> <p>労働者派遣法では、労働者の雇用の安定を図るため、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する日雇派遣を原則禁止している。例外として、雇用機会の確保が困難であると認められる労働者（高齢者、昼間学生、副業として従事する者、主たる生計者でない者）の雇用の継続等を図る場合等としている。</p> <p>しかしながら、「短期的に働きたい」「短期的に労働力を確保したい」など労使双方にニーズがあることに加えて、家計補助のために働く主婦層や、就職活動中のつなぎ収入を得るために日雇派遣を利用して来た求職者の多くが、年収制限が足かせとなり就業機会を喪失している。雇用の機会の拡大に向けて、適正な雇用管理を前提に日雇派遣の原則禁止を見直すべきである。</p>	労働者派遣法 第35条の4第1項 労働者派遣法 施行令第4条第1項及び第2項
9-(2)	グループ企業内派遣規制の廃止	グループ企業内派遣規制を廃止すべき	<p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する所管省庁からの回答（2015年11月～）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容であることから、早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたって、以下の通り要望する。</p> <p>労働者派遣法では、労働市場における需給調整機能が果たされるように、グループ企業内の派遣会社が当該グループ企業に派遣できる割合を8割以下に制限している。</p> <p>しかしながら、グループ企業内での派遣について、制限を設けずに積極活用することは、企業・派遣労働者の双方にとって有益である。専門知識を有した人材がグループ内を跨いで活躍することは、グループ全体の競争力強化に有効である。グループ企業内での派遣は、派遣先の経営実態や組織事情を熟知していることが前提にあり、高度な就労マッチングや派遣後の就労状況の詳細な把握も可能である。個々の労働者、とりわけ技術者のスキルアップには、グループ内の様々な企業でのOJT等を通じた能力開発や経験の蓄積が効果的である。グループ企業内であれば、福利厚生施策を利用しやすいなどのメリットも大きい。</p> <p>労働条件の引下げに派遣を悪用する等、悪質なグループ派遣は排除されるべきだが、グループ企業の退職者以外を派遣労働者として採用し、業務の繁閑に応じてグループ内で派遣することは、適切な需給調整機能にほかならない。いわゆる企業城下町などにある子会社には、グループ外の企業を派遣先として開拓することが困難な場合もある。</p> <p>以上に加えて、本規制については、合理性の面で「100分の80」という数字の根拠が薄弱であり、連結決算を採用しているか否か、採用しているとしても、どの会計基準を採用しているかによって「関係派遣先」の範囲が異なるといった問題も抱えていることから、廃止すべきである。</p>	労働者派遣法 第23条の2
9-(3)	離職後1年以内の労働者派遣の禁止の撤廃	離職後1年以内の労働者派遣の禁止を撤廃すべき	<p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する所管省庁からの回答（2015年11月～）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容であることから、早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。</p> <p>検討にあたって、以下の通り要望する。</p> <p>労働者派遣法は、派遣を悪用した労働条件の引下げを予防するために、離職一年以内に元の勤務先に派遣することを禁止している。このため、自らの意志で離職した者や過去に有期契約により短期就業した者であっても、離職後1年以内であれば在籍していた企業で派遣労働者として働くことができない。このような状況は、就業希望者のニーズに反しており、労働者保護にならないばかりか、就業機会そのものを阻害していることから撤廃すべきである。</p>	労働者派遣法 第35条の5 労働者派遣法 第40条の9

9-(4)	労働契約申込みみなし制度の撤廃	採用の自由、労働契約の合意原則の観点から問題があるため、労働契約申込みみなし制度を撤廃すべき	<p>「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する所管省庁からの回答（2015年11月～）は、「平成26年1月29日の労働政策審議会の建議を踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会において、引き続き検討」との内容であることから、早急に同部会において具体的な検討を行い、結論を得るべきである。 検討にあたって、以下の通り要望する。</p> <p>一定の違法派遣に該当した場合、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす、「労働契約申込みみなし制度」が2015年10月1日から施行されている。本制度は労働契約の合意原則に反するとともに、憲法で保障された採用の自由を阻害する内容となっている。また、派遣先の違法性の判断について、偽装請負に関しては各労働局、指導官による見解の相違が予測され、予見可能性が低いうえに、同制度が適用とならない「当該事項に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったとき」については、派遣先がそれを立証することが困難である。 以上から、労働契約の申込みみなし制度は撤廃すべきである。</p>	労働者派遣法 第40条の6
9-(5)	特定目的行為（いわゆる事前面接）の解禁	入職後のミスマッチを防ぐために、派遣契約の締結にあたり、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とした面接等を行えるようにすべき	<p>今後の労働者派遣制度の見直しの論点として、本件について、引き続き労働政策審議会労働力需給制度部会で具体的な検討を行い、早期に結論を得るべきである。 については、以下の通り要望する。</p> <p>労働者派遣法では、労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないとされている。この理由について、「規制改革ホットライン」で受け付けた提案に対する所管省庁からの回答（2015年11月～）によると、「当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の意に沿わない派遣労働者が、派遣元事業主にも雇用されないこととなるなど、結果的に労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が派遣労働者の採用に介入することになり、派遣労働者の雇用機会を狭めるおそれがある」こと等としている。</p> <p>しかしながら、事前の面接等は、派遣社員の受入れ後のミスマッチの予防につながり、企業・派遣労働者双方にとって有益である。運用上では、派遣労働者又は派遣労働者となるようとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付等を行うことは実施可能となっており、派遣先が派遣労働者の適性を事前に直接確認したいという意向も妥当なものとする。以上から、特定を目的としたいいわゆる事前面接を解禁すべきである。</p> <p>少なくとも、無期雇用派遣については、派遣元事業主と派遣労働者との雇用に影響を及ぼし得ないことから、特定目的行為の解禁の対象とすべきである。</p>	労働者派遣法 第26条第6項