

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
（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。	「2014年度経団連規制改革要望への政府回答状況等」によると、「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」との回答であることから、早急に同部会で具体的な検討をすべきである。ついては、以下のとおり要望する。 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労働者を原則禁止している。例外として、雇用機会の確保が困難な場合等（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）を定めている。 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いた求職者の多くが、年収制限が足かせとなり就業機会を喪失しているため、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。	労働者派遣法 第35条の4 労働者派遣法 施行令第4条第1項及び第2項
（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。	「2014年度経団連規制改革要望への政府回答状況等」によると、「平成26年1月29日の建議において、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き労働政策審議会において検討」との回答であることから、早急に同部会で具体的な検討をすべきである。ついては、以下のとおり要望する。 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する割合を8割以下に制限している。 しかしながら、グループ企業内の派遣事業者であるが故に、派遣先の経営実態や組織事情を熟知し、高度な就労マッチングや就労状況の詳細な把握が可能となるほか、グループの福利厚生施策の利用がしやすいなど、派遣労働者にとってのメリットの大きさを考慮すべきである。この規制により、グループ全体で抱える専門知識を有した人材を、一時的にせよ派遣として受け入れる形で活用することが困難となっていることは問題である。とりわけ技術者については、一定の企業グループの下でトレーニングやOJT等を行い、様々な場で経験を積むことが、一企業においてスキルアップを図るよりも効果的である場合が多く、こうした規制の存在は、労働者の技能の向上を妨げるだけでなく、企業の競争力低下を招く恐れがある。 また、労働条件の引き下げに派遣が使われるといった悪質なグループ派遣は排除されるべきだが、子会社の派遣会社が、グループの退職者以外（外部労働市場）から派遣社員を採用し、親会社およびそのグループの企業に対して業務の繁閑に応じて登録型の派遣をすることは、適正な需給調整機能を果たしているにも関わらず、一律に規制されることは問題である。 さらに、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である。 その他、「100分の80」という数字の根拠が薄弱であることに加え、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おり、グループ企業内派遣規制は廃止すべきである。	労働者派遣法 第23条の2
（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。	「2014年度経団連規制改革要望への政府回答状況等」によると、「平成26年1月29日の建議において、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き労働政策審議会において検討」との回答であることから、早急に同部会で具体的な検討をすべきである。ついては、以下のとおり要望する。 労働者派遣法は、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することを禁止している。 自らの意志で離職した者や有期契約で短期就業をした者まで対象としているため、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、法の趣旨に反する規制であり、撤廃すべきである。	労働者派遣法 第35条の5 労働者派遣法 第40条の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。	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」が本年10月1日から施行されている。 国会審議においても指摘されたように、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ものである。 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るほか、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は困難である。 したがって、労働契約の申込みみなし制度は、撤廃すべきである。	労働者派遣法 第40条の6
（５）	派遣労働者を特定することを目的とする行為の適切な運用	一定のルールの下、派遣元の雇用責任を前提に、最低限の「事前打合」が行えるようにすべき。	今後の労働者派遣制度の見直しの論点として、引き続き労働政策審議会労働力需給制度部会で検討していくべきである。ついては、以下のとおり再々要望する。 労働者派遣法は、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、労働者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。 しかしながら、「派遣スタッフはミスマッチを防ぐ為に自らの意志で事前に職場環境を確認したい」、また、「派遣先は派遣スタッフを直接指揮命令し、第三者から使用者責任を問われる可能性があることから派遣スタッフの適性を事前に直接把握したい」という意向は妥当なものである。スキルや職場環境の確認等を中心とした、必要最低限の「事前打合」が行えるよう必要な措置を講じるべきである。	労働者派遣法 第26条第6項
（６）	障害者雇用納付金制度の改定	障害者雇用において法定雇用率を下回る場合、障害者一人あたり一律で5万円を納付することが定められているが、障害者の雇用率に応じて金額を段階的に減額するべき。	障害者雇用納付金制度は、障害者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るため、法定雇用率を下回る企業から納付金を徴収し、法定雇用率を達成した企業に対して調整金等を支給している。具体的には、法定雇用率(2.0%)を下回る場合に徴収される納付金は、法定雇用者数に不足する障害者数一人あたり、一律5万円(常用労働者100人超200人以下の企業は4万円)となっている。 法定雇用率が2.0%を下回る場合は、障害者の雇用率が何%であっても納付金は一律であるため、法定雇用率を下回っている企業にとって、障害者の雇用を促進しようというインセンティブが働きにくい。 法定雇用率を下回る場合に、雇用率に応じて納付金を段階的に減額する仕組みとなれば、企業が障害者雇用を高めるインセンティブとなることが期待される。	障害者の雇用の促進等に関する法律 第54条

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
(7)	過半数組合のない企業等の就業規則の作成・意見聴取・届出手続きの簡素化	<p>全社で同一の内容である就業規則の作成する際の意見聴取については、各事業場の過半数代表者の信任を得た者を全社の過半数代表者とし、その者への意見聴取のみでこれを可能とすべき。なお、制度の濫用を防ぐため、事前に各事業場の過半数代表者に就業規則の変更内容を開示し、意見表明の機会を設ける。その意見をもとに、信任された全社代表が最終的な意見を取り纏め、届出を行う際の意見内容とする。</p> <p>また、届出は本社一括での届出を認めるべき。</p>	<p>就業規則が全社で同一である場合、現在は「全社規模の労働組合が存在」し、かつ「それぞれの事業場の労働者の過半数がその労働組合の組合員である」場合に限り、本社で労働組合本部に意見聴取すればよいが、これらの条件が満たされない場合は、事業場ごとに組合支部への意見聴取が義務付けられている。</p> <p>近年、労働法関係の法改正が相次いでおり、製造業を中心とした集団型よりも、社員の働き方など個別対応型への検討（フレックスタイム制など）が増加している。それに伴い、「労使合意」を条件に柔軟な改定が認められつつあるが、「労使」の社員代表側は「過半数組合」に限定される傾向にある。労働組合の組織率は低下してきており、過半数組合は一部の大企業に集中しているが、「全社の過半数代表（事業場の過半数代表が信任した者）」への意見聴取が認められれば、過半数組合を持たない多数の企業においても積極的に改正法の措置を活用できるものと考えられる。</p> <p>導入要件が簡素化することで制度導入を検討する企業が増加し、多様な働き方を求める労働者のニーズにも応えることができる。</p>	労働基準法第90条第1項 昭39.1.24 基収9243号
(8)	就業規則による労働条件の変更ルールの見直し	<p>過半数労働組合との合意または過半数組合がない場合には労使委員会の労使決議等を条件に、変更後の就業規則の合理性を推定することを労働契約法に明文化すべき。</p>	<p>企業が人事・賃金制度を見直す際の実態就業規則の変更について、その合理性の判断は裁判所に委ねられているが、裁判所の判断を予測することは極めて困難である。</p> <p>もとより、何が合理的であるかは労働者の感じ方によって変わりうる場所であり、企業労使が話し合いながら、多様な労働者の利害調整を進め、理解を得て合意することこそが労働者の公正な処遇確保にも有効である。</p> <p>本件が労働契約法に明文化されることにより、雇用就業形態の多様化が進むなかでの集団的な話し合いと合意のプロセスによる公正処遇に向けた取組を広げることや、個別労使紛争発生予防に効果があると期待される。</p>	労働契約法第10条