平成17年度6月 「全国規模の規制改革及び市場化テストを含む民間開放要望」に対する回答

項目	該当法令等	制度の現状	使用者団体他 要望）				厚生労働省の回答／措置の概要 対応策）	内閣府規制改革・民間開放推進室 再検討要望）	厚生労働省の再回答／措置の概要 対応策）
			要望主体名	具体的要望内容	要望理由	その他 特記事項）			
【派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の撤廃】									
派遣労働者の事前面接の自由化（6年度）	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（労働者派遣法）第26条第7項、派遣事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）第2の11の(1)、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）第2の3	○派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	(社)日本経済団体連合会	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が可能となるよう、規制を緩和すべきである。 3か年計画（平成16年3月19日策定）において、「紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する。」（平成17年度検討）とあるが、速やかに検討を開始されたい。	労働者派遣において、事前面接等が禁止されていることによって、一般の採用と比較して雇用のミスマッチが発生しており、派遣労働者と派遣先との トラブルの原因となっている。派遣先・派遣労働者の双方が満足して業務を円滑に遂行していくためには、事前面接等が重要である。	派遣を受ける企業が派遣受入に先立ち、派遣労働者を事前面接することや履歴書送付等を求めること（派遣労働者の特定行為）は禁止されている（努力規定）。なお、2003年6月に成立した改正労働者派遣法では、紹介予定派遣において派遣労働者の特定行為が解禁された。	○労働者派遣については、派遣労働者の職業能力を派遣元事業主が評価し、派遣先の必要とする労働力に相応しい派遣労働者を派遣元事業主が適切に判断して労働者派遣を行うことが制度の基本であり、事前面接等の解禁のための条件整備等がなされずに事前面接等を可能とした場合には、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われるおそれがあり、また、派遣先に直接の雇用責任が発生しかねず、労働者保護、雇用責任の明確化の観点から問題があると考えられる。 ○平成16年3月から、労働者の判断のもとに派遣就業開始前の事業所訪問又は履歴書の送付を行うことは可能である旨を派遣元指針・派遣先指針に明記するとともに、紹介予定派遣の場合に事前面接等を行うことを可能としたところであり、労働政策審議会において、「(1)の(6)（住）派遣就業開始前の面接又は履歴書の送付）を紹介予定派遣以外の労働者派遣について認めることについては、引き続き、解禁のための条件整備等について、紹介予定派遣における(1)の①の派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等（派遣労働者を特定することを目的とする行為）の実施状況等を見ながら、慎重に検討していくことが適当である」とされ、また、「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）において、紹介予定派遣以外の派遣を対象とした事前面接の解禁のための条件整備等についても、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、その検討を速やかに開始する」とされていることを踏まえ、対応してまいりたい。	検討開始時期及び結論を出す時期について明確化されたい。	○　労働政策審議会における建議（平成14年12月26日）及び「規制改革・民間開放推進3か年計画」（平成16年3月19日閣議決定）を踏まえ、まずは、平成16年3月に施行された新制度の実施状況等を把握する必要があると考えている。このため、当該実施状況等を勘案しつつ、平成17年度中に検討を開始することとしているが、現時点でその結論を得る時期等を明確化することは困難である。
派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の撤廃	労働者派遣法第26条第7項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）の第2の1の(1)、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）の第2の3	○派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること等派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。	(社)日本経済団体連合会	派遣労働者を特定することを目的にする行為は、現在紹介予定派遣の場合のみ許 されているが、これを通常の労働者派遣についても、解禁すべきである。特に派遣労働者を特定することを目的にする行為に、個人を特定するのではなく若年者に限ることとする等一般的属性を特定する場合も含まれるとする解釈は、早急に改めるべきである。	①派遣就労開始前に事前面接等をすることは、雇用の ミスマッチや派遣就業開始後の トラブルを防止することによる雇用機会創出効果があり、派遣労働者、派遣元、派遣先にとって好ましいものであるから、法律で一律に禁止すべきではない。 ②近年の業務の多様化、専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは不十分なケースが増加し、ミスマッチのリスクが高まっている現状を勘案し、派遣労働者と派遣先が相互に条件を評価できる事前面接等は認められるべきである。 ③派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止の趣旨は、事前面接等を認めると派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立し、労働者供給に該当する可能性があること、また職業能力以外で例えば年齢等に基づく選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められると指摘されるが、事前面接等が行われたとしても最終的に派遣元が派遣労働者と雇用契約を結び雇用責任を果たす限り、労働者供給に該当することはない。 ④欧米諸国でも事前面接等を禁止している例はない。 ⑤派遣就労開始前に事前面接等をすることについては、厚生労働省が2002年に調査した派遣労働者調査でも、登録型派遣労働者は、 場合によっては認められてよい」を含めて89.4%が解禁するべきと回答しており、事前面接等に対するニーズは高い。 ⑥派遣先が講ずべき措置に関する指針で、若年者に限ると等も派遣労働者の特定行為に該当すると されているが、客観的な認定が困難であり、拡大解釈される懸念もあるため、この場合の特定という概念については、個々人を選考することに限定すべきである。 ⑦法律では努力義務規定であるにもかかわらず、指針は義務規定になっており、矛盾が生じているため、早急に指針を見直すべきである。 ⑧ 「規制改革・民間開放推進 3か年計画」改定)(2005年3月25日）の中でも「事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う」とされており、解禁に向けて早急に結論を出すべきである。	派遣先は、労働者派遣契約を締結するに際し、派遣労働者を特定することをしないよう努めなければいとされている（紹介予定派遣の場合は除く）。派遣労働者を特定することを目的とする行為」には、派遣先がその受け入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接や履歴書の送付要請等のほか、若年者に限定すること等が該当する。しかし、派遣労働者または派遣労働者になろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため、自分の判断の下で派遣就業開始前に事業所を訪問すること等は許されている。	○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、その趣旨にかんがみ、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接等禁止していることろである。 ○また、条件整備等を行わず派遣先による事前面接を可能とした場合は、職業能力以外の要素である容姿、年齢等に基づく選別が行われ、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるおそれがあり、また、派遣先と派遣元事業主の雇用責任が不明確になるなどの問題があることから、事前面接の禁止を撤廃することは不適当である。 ○ 「規制改革・民間開放推進 3か年計画 改定）」（平成17年3月25日閣議決定）において、「紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について」、「紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ」、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。	派遣労働者にとっても、事前面接のニーズは高く、雇用のミスマッチや派遣就労開始後のトラブルを防止する観点からも、一律にこれを法律で禁止するべきではないと考えられる。 改めて、結論時期について明確に示されたい。	○　「規制改革・民間開放推進 3か年計画 改定）」（平成17年3月25日閣議決定）において、「紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について」、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ」、検討を行うことしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。

平成17年度6月「全国規模の規制改革及び市場化テストを含む民間開放要望」に対する回答

項目	該当法令等	制度の現状	使用者団体他（要望）				厚生労働省の回答／措置の概要（対応欄）	内閣府規制改革・民間開放推進室（再検討要望）	厚生労働省の再回答／措置の概要（対応欄）
			要望主体名	具体的要望内容	要望理由	その他（特記事項）			
【労働者派遣のいわゆる自由化業務の派遣受入期間制限の撤廃】									
派遣受入期間の見直し（6年度）	労働者派遣法第40条の2	○平成16年3月から、専門的な知識、技術又は経験等を必要とする業務（いわゆる「26業務」）等を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間の制限について、最長3年とされたところである。	（社）日本自動車工業会	派遣は、業務量の変動に対応するための選択肢の一つとして、短期的なものから中長期的なものまでを含めた、要員対応の手段として非常に有効なものである。 また、就業形態の幅を広げ、雇用の多様化に対応していくという観点からも、派遣期間の規制を無くすことを要望する。	業務量の変化に対して、フレキシブルに対応出来ない。また、短期のみならず、中長期の派遣社員を活用するニーズに対応できない。	重点要望項目	○労働者派遣の派遣受入期間については、労働政策審議会において平成13年8月から平成15年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の見直しの中で検討したところ、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」とされたところである。 ○厚生労働省としても専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、派遣受入期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的・一時的な労働力需給調整システムと位置付けることが適当であると考えている。 ○なお、平成16年3月から、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、一律1年という制限を見直し、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間については労働者派遣を受け入れることができることとしたところである。	要望者は、派遣労働者として長期的に働くことを望む労働者のため、派遣期間制限の原則撤廃を求めているものであり、このことも踏まえ、今一度検討されたい。	○　労働者派遣の受入期間については、従来1年に制限していたところであるが、当該1年間の期間制限では結果的に派遣労働者の雇用が不安定になる面があることや、派遣先の業務内容によっては期間が短いことにより適切な対応ができない場合があること等を踏まえ、平成16年3月より、常用雇用との調和を図りつつ派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間について、期間制限を延長したところである。 ○　しかしながら、労働政策審議会により、派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置づけを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」と建議されているように、労働者派遣事業は、そもそも、派遣労働者の利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること等にかんがみ、臨時的・一時的な労働力需給システムとして位置づけられるものであり、期間制限を原則撤廃することは困難であると考えている。
労働者派遣のいわゆる自由化業務の派遣受入期間制限の撤廃	労働者派遣法第40条の2	○平成16年3月から、専門的な業務等（26業務）を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。	（社）日本経済団体連合会	派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務について、継続して派遣労働者を受け入れることができるよう制度を一本化し、派遣可能期間の制限を早期に撤廃すべきである。 また、早期に撤廃できない場合は、少なくとも、一律に過半数組合等の意見聴取なしに派遣可能期間を3年まで延長すべきである。	①労働者の職業選択の自由から派遣労働者だけに働く期間を制限する理由はなく、派遣労働者として継続して働くことを希望する労働者の希望、ライフスタイルを尊重し、同一の業務に従事する期間を法律で制限するべきではない。 ②派遣可能期間経過後は、別の派遣先で派遣就労すればよいので、職業選択の自由を侵害していないとの反論がありえようが、派遣先の選択は、派遣労働者の自由であり、現行の規制は、派遣労働者の意思が無視され、働き方の選択肢が制限されるものとなっている。 ③派遣可能期間が満了した業務については、直接雇用の労働者を活用する、あるいは業務委託を活用する等の対応が必要になるが、そもそも直接雇用の労働者と派遣労働者では人材活用の考え方が異なる。しかも、業務委託では労働者に対する指揮命令ができず、派遣先の生産性や業務品質の確保に影響を与えている。 ④派遣可能期間の制限は、正社員の代替防止を理由にしているが、働き方の多様化を図るためには、派遣労働者として働くことを希望する労働者の希望を尊重すべきである。 ⑤会社の人事政策は経営上の重要事項であり、労働組合等への意見聴取を法律で義務付けるべきではない。 ⑥今後の少子高齢化による労働力人口減少問題や多様化する働き方ニーズへの対応、更なる国際競争の激化を考えた場合、国内産業の維持・発展や雇用の拡大を図るためにはフレキシブルな労働力需給システムが必要であり、労働市場の活力をそぐ。 ⑦また、高齢者雇用安定法の改正によって継続雇用制度の導入が義務付けられ、高齢者の継続雇用のためグループ会社の労働者派遣会社を設立して継続雇用を図ろうとする企業が増えているが、現行法では60歳から3年を超えた以降、同一業務への派遣が不可能になる。高齢者の雇用の安定のためにも派遣可能期間制限を撤廃すべきである。	派遣受入期間の制限のあるいわゆる自由化業務については、派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一業務について、派遣可能期間が原則1年、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合ないしその労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（以下「過半数組合等」という）の意見聴取によって延長しても、最大3年までに制限されている。派遣労働者、派遣元を第三者としても派遣を継続することはできない。派遣契約を更新する場合は、3ヶ月を超える空白期間を空けなければならない。	＜派遣受入期間制限の撤廃について＞ ○労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。 ＜過半数組合等の意見聴取について＞ ○派遣受入期間の制限については、平成16年3月から、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間に延長したところであるが、その際の労働政策審議会において、「1年を超えても臨時的・一時的と考えられる期間であると判断できるかどうかは、個別事業所ごとに、派遣先の事業主が判断することとし、派遣先の事業主が当該事業所の労働者の過半数代表の意見を聴いた上で判断することが適当である」と建議されたところであり、労働者派遣事業が派遣先の常用雇用の代替のおそれを内在していること等にかんがみると、1年を超えて臨時的・一時的と判断できる期間について過半数組合等の意見聴取を行うことは、必要な手続であると考える。	貴省の回答では、常用雇用代替の観点から、派遣受入期間の制限は不可能だと主張されているが、使用者の採用の自由、派遣労働者の就業継続を推進する観点から、期間制限の撤廃について検討すべきである。	○　労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされている。このため、派遣受入期間については、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところである。 ○　「派遣労働者の就業継続」については、派遣受入期間制限の枠組みの中で、派遣元事業主に対して、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、雇用契約の期間を労働者派遣の期間と合わせる等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう求めるとともに、派遣先に対して、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を可能な限り長く定める等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう求めているところである。
労働者派遣期間規制の撤廃（特に中高年（45歳以上）における派遣期間制限撤廃）	労働者派遣法第40条の2	○平成16年3月から、専門的な業務等（26業務）を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。	（社）リース事業協会	労働者派遣事業の適正な運営の確保お呼び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2の規定を撤廃し、派遣期間制限を完全に無くすことを要望する。同規定の撤廃が難しい合理的な理由がある場合は、少なくとも雇用対策臨時特例法による中高年労働者に対する制限期間の延長措置を恒久化することを要望する。	雇用流動化時代を迎え、労働力需給調整システムの一翼を担い、労働力の再配置、失業なき労働移動に寄与する産業であるべき人材派遣業において、多様化する雇用形態・職種、柔軟な作業場・労働時間で実現する多様なワークスタイルに応えていくことが使命であり、業界発展のキーである。雇用機会拡大の実現を確かなものにしていくには上記規制の緩和・撤廃を求める。労働政策審議会においては、「派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」とされたが、就業者側での雇用形態の多様化ニーズや高齢者人口の増加等時代変化に応じて、柔軟に見直されるべきものと思料。	雇用流動化時代を迎え、労働力需給調整システムの一翼を担い、労働力の再配置、失業なき労働移動に寄与する産業であるべき人材派遣業において、多様化する雇用形態・職種、柔軟な作業場・労働時間で実現する多様なワークスタイルに応えていくことが使命であり、業界発展のキーである。雇用機会拡大の実現を確かなものにしていくには上記規制の緩和・撤廃を求める。労働政策審議会においては、「派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」とされたが、就業者側での雇用形態の多様化ニーズや高齢者人口の増加等時代変化に応じて、柔軟に見直されるべきものと思料。	＜派遣受入期間制限の撤廃について＞ ○労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。 ＜中高年齢者臨時特例措置について＞ ○中高年齢者臨時特例措置による労働者派遣については、平成13年に、雇用失業状況の悪化により多数の中高年齢者が離職を余儀なくされることが見込まれたなどの事情にかんがみ、中高年齢者の雇用の安定に資するため、「経済社会の急激な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律」により、臨時の特例措置として、中高年齢者の派遣受入期間の制限を3年としていたところであるが（平成17年3月末をもって終了）、特例措置を講ずる状況が認められない現状を踏まえると、特例措置を新たに設け、これを恒久化することは困難である。	貴省の回答では、常用雇用代替の観点から、派遣受入期間の制限は不可能だと主張されているが、使用者の採用の自由、派遣労働者の就業継続を推進する観点から、期間制限の撤廃について検討すべきである。	○　労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされている。このため、派遣受入期間については、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところである。 ○　「派遣労働者の就業継続」については、派遣受入期間制限の枠組みの中で、派遣元事業主に対して、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、雇用契約の期間を労働者派遣の期間と合わせる等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう求めるとともに、派遣先に対して、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を可能な限り長く定める等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう求めているところである。
労働者派遣受入期間制限の緩和	労働者派遣法第40条の2、「労働者派遣事業関係業務取扱要領」の第9の4の（3）のニ	○平成16年3月から、専門的な業務等（26業務）を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。 ○平成16年3月から、「26業務の実施に伴い、付随的に26業務以外の業務を併せて行う場合であって、かつ、26業務以外の業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合」には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたところ。	（社）関西経済連合会	派遣期間の制限のない26業務と制限のある業務（自由化業務）を同一の派遣社員が行う場合、主たる業務が26業務の場合は、派遣期間の制限を撤廃していただきたい。 中高年（45歳以上）における派遣期間制限撤廃	何を根拠に自由化業務の割合が1割を超えると派遣期間を制限するのか、根拠が不明である。また、26業務の付随業務として行う「ロビー」や「庶務」と、自由化業務としての「ロビー」や「庶務」の区別がつきにくく混乱をまねいている。 雇用形態の多様化ニーズや高齢者人口の増加等時代変化に応じて、柔軟に見直されるべきである。	＜いわゆる「複合業務」について＞ ○労働者派遣事業は、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、臨時的・一時的な労働力の需給調整システムとして位置付けられているものであることから、派遣受入期間についても、専門的な業務等（26業務）を除き、一定の制限が設けられているところであり、26業務と26業務以外の業務を明確に区分して運用する必要がある。 ○「いわゆる「複合業務」」については、従前、26業務とともに、少しでも26業務以外の業務を行う場合は、すべて一律に派遣受入期間制限の対象として取り扱ってきたが、26業務の円滑な遂行のために付随業務を併せて実施することが適当なケースは十分に想定されることから、労働政策審議会における議論も経て、26業務の円滑な遂行及び派遣労働者の雇用の安定を図るため、平成16年3月から、「26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合」には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたところである。 ○提案されている「主たる業務が26業務の場合」は派遣受入期間に制限を受けない業務として取り扱うことは、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることにつながること、基準としての明確性に欠け、かえって派遣労働者の地位の不安化をもたらすこと等から、不適当である。 ＜中高年（45歳以上）における派遣受入期間制限の撤廃について＞ ○労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受	1　26業務と26業務以外の業務を明確に区分して運用するのは、派遣受入期間の制限の有無、雇用契約申込み義務の取り扱いの別等さまざまな点で必要なことである。 2　この「主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受け入れ期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」とすべきであると提言をした原因の1つは、26業務と26業務以外の業務の区分が運用上不明確だからである。例えば、取引文書の作成（政令第11号）において、文言解釈からすると電話照会業務等が含まれか否か不明であるが、解釈によって電話照会業務は11号業務に含まれるとされている。これは政令制定当時類型的に「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」、ないし「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」を26業務として認めた為であり、単に文言で判断するものではないからである。しかし、26業務か否かを類型的に判断するのは困難である。文言で示されていない業務は、一々労働局に問い合わせなければならない。ましてや平成16年3月からの26業務以外の付随業務を、一割を基準として26業務か否か判断させることは、判断を一層困難にさせている。就業現場においては繁閑のみならず、業務自体が時々刻々変化するのが現実である以上、第三者機関である労働局においても定量的に正確な判断を下すのは困難であろう。これでは、運用上26業務か否かの判断基準を明確にできない。提案のとおり、社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈できるのであれば、その判断をもって、26業務か否かのトラブルを防止することができ、現実的かつ実効性をもつ。 3　回答では、提案のように解釈するとかえって派遣労働者の地位を不安定にするとあるが、提案のように、主たる業務が26業務の場合、26業務と解釈することによって、派遣受入期間制限のない26業務として、かえって派遣スタッフの雇用が安定する。 以上の観点を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。	○　労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること等から、派遣受入期間制限のない業務については、公労使で構成される労働政策審議会の意見を聴いた上で、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」又は「特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、「当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務」であることが必要であるとされている。具体的には、派遣受入期間制限のない業務として、労働者派遣法施行令第4条において26業務が定められており、その解釈を労働者派遣事業関係業務取扱要領（厚生労働省職業安定局長通知）において示し、26業務と26業務以外の業務との区分の明確化を図っているところである。 ○　「いわゆる「複合業務」」について、26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合において、全体として26業務として取り扱うときは、労働者派遣契約においてそれぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の就業時間数又はその割合を定め、派遣先管理台帳においてそれぞれの業務の就業時間数又はその割合の実績を記載することとされていること、また、派遣先は派遣労働者の就業時間の管理を的確に行う必要があることから、「26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合」か否かについては、派遣先や労働局において判断可能であると考える。 ○　「社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈」することについては、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることにつながり、我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること、基準としての明確性に欠け、26業務に該当するか否かが不透明となり、派遣労働者の地位の不安化をもたらすこと等から、不適当である。

項目	該当法令等	制度の現状	要望主体名	具体的要望内容	要望理由	その他（特記事項）	厚生労働省の回答／措置の概要（対応策）	内閣府規制改革・民間開放推進室（再検討要望）	厚生労働省の再回答／措置の概要（対応策）
【労働者派遣事業における「複合業務」の受入期間制限の判断基準の見直し】									
労働者派遣事業における「複合業務」の受入期間制限の判断基準見直し【新規】	労働者派遣法第40条の2、「労働者派遣事業関係業務取扱要領」の第9の4の（3）のニ	○労働者派遣事業には、専門的な業務等（26業務）を除き、派遣受入期間制限が設けられているが、平成16年3月から、「26業務の実施に伴い、付随的に26業務以外の業務を伴せて行う場合であって、かつ、26業務以外の業務の割合が通常の場合の1日当たりは1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合」には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたところ。	(社)日本人材派遣協会	派遣労働者の雇用の安定のため、複合業務において、派遣受入期間の制限がある業務の割合が1割以下である場合に、期間制限を受けない業務として取り扱うとした現行の基準を、主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」と改めるべきである。 いわゆる26業務等の派遣受入期間の制限のない業務と、派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合（以下「複合業務」という。）において、派遣受入期間の制限のある業務の割合が通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えないとされている。 なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要とされている。	派遣労働者の雇用の安定のため、複合業務において、派遣受入期間の制限がある業務の割合が1割以下である場合に、期間制限を受けない業務として取り扱うとした現行の基準を、主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」と改めるべきである。 いわゆる26業務等の派遣受入期間の制限のない業務と、派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合（以下「複合業務」という。）において、派遣受入期間の制限のある業務の割合が通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えないとされている。 なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要とされている。	26業務等の派遣受入期間の制限のない業務と、派遣受入期間の制限のない業務以外の業務とを併せて行う場合（いわゆる「複合業務」）において、派遣受入期間の制限のない業務以外の業務の割合が通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱うとした現行の基準を、主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」ことを改めるべきである。 いわゆる「複合業務」については、従前、26業務とともに、少しでも26業務以外の業務を行う場合は、すべて一律に派遣受入期間制限の対象として取り扱ってきたが、26業務の円滑な遂行のために付随業務を併せて実施することが適当なケースは十分に想定されることから、労働政策審議会における議論も経て、26業務の円滑な遂行及び派遣労働者の雇用の安定を図るため、平成16年3月から、「26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合」には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたところである。 ○提案されている「主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」ことは、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることになること、基準としての明確性に欠け、かえって派遣労働者の地位の不安化をもたらすこと等から、不適当である。	1　26業務と26業務以外の業務を明確に区分して運用するのは、派遣受入期間の制限の有無、雇用契約申込み義務の取り扱いの別等さまざまな点で必要なことである。 2　この　「主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受け入れ期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」とすべきであると提言した原因の1つは、26業務と26業務以外の業務の区分が運用上不明確だからである。例えば、取引文書の作成（政令第11号）において、文言解釈からすると電話照会業務等が含まれか否かが明確でないため、解釈によって電話照会業務は11号業務に含まれるとされている。これは政令制定当時類型的に「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務、ないし その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要がある」と認められる業務」を26業務として認めた為ですが、単に文言で判断するものではないからである。しかし、26業務か否かを類型的に判断することは困難である。文言で示されていない業務は、一々労働局に問い合わせなければならない。まして平成16年3月からの26業務以外の付随業務を、一割を基準として26業務か否か判断させることは、判断を一層困難にさせている。就業現場においては繁閑のみならず、業務自体が時々刻々変化するのが現実であるから、第三者機関である労働局においても定量的に正確な判断をくだすのは困難であろう。これでは、運用上26業務か否かの判断基準を明確にできない。提案のとおり、社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈できるのであれば、その判断をもって、26業務か否かのトラブルを防止することができ、現実的かつ実効性をもつ。 3　回答では、提案のように解釈するとかえって派遣労働者の地位を不安定にするとあるが、提案のように、主たる業務が26業務の場合、26業務と解釈することによって、派遣受入期間制限のない26業務として、かえって派遣スタッフの雇用が安定する。 以上の観点を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。	○　労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあることから、派遣受入期間制限のない業務については、公労使で構成される労働政策審議会の意見を聴いた上で、 専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」又は 特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、 当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務」であることが必要であるとされている。具体的には、派遣受入期間制限のない業務として、労働者派遣法施行令第4条において26業務が定められており、その解釈を労働者派遣事業関係業務取扱要領 厚生労働省職業安定局長通知）において示し、26業務と26業務以外の業務との区分の明確化を図っているところである。 ○　いわゆる「複合業務」について、26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合において、全体として26業務として取り扱うときは、労働者派遣契約においてそれぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の就業時間数又はその割合を定め、派遣先管理台帳においてそれぞれの業務の就業時間数又はその割合の実績を記載することとされていること、また、派遣先は派遣労働者の就業時間の管理を的確に行う必要があることから、「26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合」か否かについては、派遣先や労働局において判断可能であると考える。 ○　社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈」することについては、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることになったり、我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること、基準としての明確性に欠け、26業務に該当するか否かが不透明となり、派遣労働者の地位の不安化をもたらすこと等から、不適当である。
労働者派遣事業における「複合業務」の受入期間制限の判断基準の見直し【継続】	労働者派遣法第40条の2、「労働者派遣事業関係業務取扱要領」の第9の4の（3）のニ	○労働者派遣事業には、専門的な業務等（26業務）を除き、派遣受入期間制限が設けられているが、平成16年3月から、「26業務の実施に伴い、付随的に26業務以外の業務を伴せて行う場合であって、かつ、26業務以外の業務の割合が通常の場合の1日当たりは1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合」には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたところ。	(社)日本経済団体連合会	いわゆる複合業務において、派遣受入期間の制限を受けない業務以外の業務の割合が1割以下である場合に期間制限を受けない業務として取り扱うとした現行の基準を、主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱うことができる」よう改めるべきである。	①専門的26業務等派遣期間制限のない業務につき派遣労働者として、派遣労働者を受入れた場合でも、その業務を遂行するためには、業務取扱要領に記されら内容以外の作業も現実的には必要となり、明記された作業以外は期間制限のない業務にあたらないとする解釈は実態にそぐわない。 ②チーム業務の中で、各派遣労働者が契約上の業務を遂行することを考えれば、業務取扱要領に記されら内容以外の作業は派遣期間制限のない業務に当たらないとすることは不自然であり、派遣期間制限のない業務か否かを厳密に区分することは意味がなく、また困難である。 ③例えば電話応対時間を派遣期間制限のない業務以外の業務として1割以下か否かを判断し、場合によっては期間制限のある業務への契約変更を指導するケースもあるが、電話応対の業務時間と通話時間が必ずしも一致するとは限らず、派遣期間制限のない業務か否かを厳密に区分することは非常に困難である。 ④派遣期間制限のない業務として契約している場合に、派遣期間制限のない業務以外の業務の割合が1割を超えていることを指摘し、派遣期間制限のある業務として捉え、派遣期間制限を超えて派遣労働者を受入れていることのみを理由に派遣労働者の雇入れを指導するケースが多（見られる）が、派遣期間制限の抵触日通知がない限り、派遣労働者の受入れ停止を指導すべきである。 ⑤現実的でない複合業務解釈基準が、労働者派遣の活用の阻害要因になり、活用する派遣先に不安を与え、多様な働き方の選択肢を狭め雇用の拡大を阻害している。	26業務等の派遣受入期間の制限のない業務と、派遣受入期間の制限のない業務以外の業務とを併せて行う場合（いわゆる「複合業務」）において、派遣受入期間の制限のない業務以外の業務の割合が通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱うとされている。なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たりまたは1週間当たりの就業時間数またはその割合を定めることが必要とされている。 また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。	○労働者派遣事業は、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、臨時的・一時的な労働力の需給調整システムとして位置付けられているものであることから、派遣受入期間については、専門的な業務等（26業務）を除き、一定の制限が設けられているところであり、26業務と26業務以外の業務を明確に区分して運用する必要がある。 ○いわゆる「複合業務」については、従前、26業務とともに、少しでも26業務以外の業務を行う場合は、すべて一律に派遣受入期間制限の対象として取り扱ってきたが、26業務の円滑な遂行のために付随業務を併せて実施することが適当なケースは十分に想定されることから、労働政策審議会における議論も経て、26業務の円滑な遂行及び派遣労働者の雇用の安定を図るため、平成16年3月から、「26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合」には、全体として26業務として取り扱うことを可能としたところである。 ○提案されている「主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」ことは、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることになること、基準としての明確性に欠け、かえって派遣労働者の地位の不安化をもたらすこと等から、不適当である。	1　26業務と26業務以外の業務を明確に区分して運用するのは、派遣受入期間の制限の有無、雇用契約申込み義務の取り扱いの別等さまざまな点で必要なことである。 2　この　「主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受け入れ期間の制限のない業務として取り扱って差し支えない」とすべきであると提言した原因の1つは、26業務と26業務以外の業務の区分が運用上不明確だからである。例えば、取引文書の作成（政令第11号）において、文言解釈からすると電話照会業務等が含まれか否かが明確でないため、解釈によって電話照会業務は11号業務に含まれるとされている。これは政令制定当時類型的に「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務、ないし その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要がある」と認められる業務」を26業務として認めた為ですが、単に文言で判断するものではないからである。しかし、26業務か否かを類型的に判断することは困難である。文言で示されていない業務は、一々労働局に問い合わせなければならない。まして平成16年3月からの26業務以外の付随業務を、一割を基準として26業務か否か判断させることは、判断を一層困難にさせている。就業現場においては繁閑のみならず、業務自体が時々刻々変化するのが現実であるから、第三者機関である労働局においても定量的に正確な判断をくだすのは困難であろう。これでは、運用上26業務か否かの判断基準を明確にできない。提案のとおり、社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈できるのであれば、その判断をもって、26業務か否かのトラブルを防止することができ、現実的かつ実効性をもつ。 3　回答では、提案のように解釈するとかえって派遣労働者の地位を不安定にするとあるが、提案のように、主たる業務が26業務の場合、26業務と解釈することによって、派遣受入期間制限のない26業務として、かえって派遣スタッフの雇用が安定する。 以上の観点を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。	○　労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあることから、派遣受入期間制限のない業務については、公労使で構成される労働政策審議会の意見を聴いた上で、 専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」又は 特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、 当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務」であることが必要であるとされている。具体的には、派遣受入期間制限のない業務として、労働者派遣法施行令第4条において26業務が定められており、その解釈を労働者派遣事業関係業務取扱要領 厚生労働省職業安定局長通知）において示し、26業務と26業務以外の業務との区分の明確化を図っているところである。 ○　いわゆる「複合業務」について、26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合において、全体として26業務として取り扱うときは、労働者派遣契約においてそれぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の就業時間数又はその割合を定め、派遣先管理台帳においてそれぞれの業務の就業時間数又はその割合の実績を記載することとされていること、また、派遣先は派遣労働者の就業時間の管理を的確に行う必要があることから、「26業務以外の業務の割合が通常の場合の就業時間数で1割以下の場合」か否かについては、派遣先や労働局において判断可能であると考える。 ○　社会通念に照らし主たる業務が26業務であれば、全体として26業務と解釈」することについては、26業務と26業務以外の業務の区分を運用上不明確にすることになったり、我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること、基準としての明確性に欠け、26業務に該当するか否かが不透明となり、派遣労働者の地位の不安化をもたらすこと等から、不適当である。
【物の製造業務派遣の派遣受入期間制限の撤廃ないし延長】									
派遣受入期間の見直し（16年度）	労働者派遣法第40条の2、附則第5項	○平成16年3月から、物の製造業務についての労働者派遣事業の実施が可能となったところ。 ○物の製造業務についての労働者派遣に係る派遣受入期間の制限については、平成19年2月末までは1年、平成19年3月からは3年とされている。	(社)日本自動車工業会	派遣は、製造業における生産量の変動に対応するための選択肢の一つとして、短期なものから中長期的なものまでを含めた、要員対応の手段として非常に有効なものである。 また、雇用の多様化に対応していくという観点からも、「物の製造」業務だけ制限を設けるのでなく、早期に派遣期間制限を緩和することを要望する。	製造業では、市場動向に伴う要員変動への対応として、短期のみならず中長期の派遣社員を活用するというニーズがあるが、それに対応できない。	重点要望項目	○労働者派遣の派遣受入期間については、労働政策審議会において平成13年8月から平成15年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の見直しの中で検討したところ、「派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置付けを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」とされたところである。 ○厚生労働省としても専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務等を除き、労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあることを勘案すると、派遣受入期間に一定の制限を設け、労働者派遣事業を臨時的・一時的な労働力需給調整システム（位置付けることが適当であると考えている。 ○なお、平成16年3月から、常用雇用との調和を図りつつ、派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、一律1年という制限を見直し、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間については労働者派遣を受け入れることができることとしたところであるが、同じ（平成16年3月から実施が可能となった物の製造業務についての労働者派遣事業については、派遣先等に急激な環境の変化をもたらすことなく円滑な定着を進めていくことが必要であることから、施行後3年間は派遣受入期間の制限を1年としているところである（平成18年3月以降に労働者派遣を開始したものは、翌年3月以降派遣先が必要な手続を経た上で派遣受入期間を延長することができる。）。	要望者は、派遣労働者として長期的に働くことを望む労働者のため、派遣期間制限の原則撤廃、特に派遣先のニーズが高い製造業における早急な派遣期間制限の撤廃を求めているものであり、このことも踏まえ、今一度検討されたい。	○　労働者派遣の受入期間については、従来1年に制限していたところであるが、当該1年間の期間制限では結果的に派遣労働者の雇用が不安定になる面があることや、派遣先の業務内容によっては期間が短いことにより適切な対応ができない場合があること等を踏まえ、平成16年3月より、常用雇用との調和を図りつつ派遣労働者や派遣先のニーズに的確に応える観点から、3年までの期間で臨時的・一時的と判断できる期間について、期間制限を延長したところである。 ○　しかしながら、労働政策審議会により 派遣期間の一定の限定は、いわゆる長期雇用慣行の我が国における位置づけを踏まえると、今回の見直しにおいては、引き続き維持することが適当」と建議されているように、労働者派遣事業は、そもそも、派遣労働者の利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること等にかんがみ、臨時的・一時的な労働力需給システムとして位置づけられるものであり、期間制限を原則撤廃することは困難であると考えている。 ○　また、こうした期間制限の趣旨に照らすと、当該期間制限の除外対象業務に係る可否の判断は、企業ニーズの多寡等により判断される問題ではなく、あくまでも、当該業務内容の特性や当該業務に従事する常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響等の見地から判断されるべきものであると考えている。
物の製造業務派遣の派遣受入期間制限の撤廃ないし延長	労働者派遣法第40条の2、附則第5項	○平成16年3月から、専門的な業務等（26業務）を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間制限について、最長3年とされたところである。	(社)日本経済団体連合会	物の製造業務派遣の派遣受入期間制限を撤廃すべきである。少なくとも、早急にいわゆる自由化業務と同じように派遣可能期間を1年から3年に延長すべきである。	①物の製造業務の派遣受入期間制限は、2007年2月末まで1年に制限されているが、1年という期間は、ようやく技能・技術を習熟できる期間であり、派遣労働者にとって技能・技術が身についたところで派遣先が変更されるということになり、雇用創出効果が期待しにくく、安定雇用にもつながらない。激変緩和措置期間を待たずとも早期に期間延長・撤廃を求める声は強い。 ②1年に制限されている限り、単純作業でしか労働者派遣の活用ができず、早急な見直しがされない限り、企業は業務の海外移転等を検討しなければならない。 ③労働者派遣は多様な働き方の選択肢を提供し、雇用機会の創出・拡大を果たす労働力需給調整のしくみであり、フリーター、ニート等の若年者対策に貢献できるにもかかわらず、派遣受け入れ期間が過剰に制限されることでその機能が有効に働いていない。 ④業務委託によるアウトソーシングが馴染まない比較的小規模な製造業の派遣先においては、特に労働者派遣のニーズが高く、中小企業の雇用機会創出・拡大、中小企業の事業のさらなる活性化を推進するため製造業務についても派遣期間制限は撤廃すべきである。 ⑤製造業務での派遣労働者の雇用を守るとともに派遣労働者の安全衛生が労働者派遣法の下で確保されるよう、当面の対応としては、製造業務の派遣において、雇用管理を行う現場責任者を派遣元が駐在させている業務の労働者派遣を政令で定める業務（労働者派遣法第40条の2第1項第1号）に加えるべきである。	物の製造業務派遣は、2004年3月1日より解禁されたが、派遣受入期間は、2007年2月末まで、1年に制限されている。派遣契約を更新する場合は、3ヶ月を超える空白期間を設けなければならない。	○労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。 ○物の製造業務への労働者派遣事業については、平成16年3月から可能としたところであるが、我が国の労働者の雇用に及ぼす影響が特に大きいものであること等から、平成19年2月末までは、激変緩和措置（経過措置）として派遣受入期間の制限を1年としているところであり、その制度趣旨等を踏まえると、御提案のように物の製造業務に係る経過措置を廃止することは困難である。 ○なお、平成18年3月1日に物の製造業務についての労働者派遣の受入れを開始する場合においては、平成19年2月末日までの間に労働者の過半数代表者等の意見聴取等一定の手続を行ったときは、平成19年3月1日以降も、最長3年まで（平成21年2月末日まで）継続して労働者派遣を受け入れることが可能である。	派遣期間を1年に制限することは、結果的に派遣労働者の雇用が不安定となる面があるため、物の製造業務の派遣の経過措置については早急に廃止されるべきである。これらを踏まえて、改めて見解を示されたい。	○　物の製造業務への労働者派遣事業については、平成16年3月から可能としたところであるが、我が国の労働者の雇用に及ぼす影響が特に大きいものであること等から、平成19年2月末までは、激変緩和措置（経過措置）として派遣受入期間の制限を1年としているところであり、その制度趣旨等を踏まえると、御提案のように物の製造業務に係る経過措置を廃止することは困難である。 ○　なお、平成18年3月1日に物の製造業務についての労働者派遣の受入れを開始する場合においては、平成19年2月末日までの間に労働者の過半数代表者等の意見聴取等一定の手続を行ったときは、平成19年3月1日以降も、最長3年まで（平成21年2月末日まで）継続して労働者派遣を受け入れることが可能である。

平成17年度6月 「全国規模の規制改革及び市場化テストを含む民間開放要望」に対する回答

項目	該当法令等	制度の現状	使用者団体他（要望）				厚生労働省の回答／措置の概要（対応策）	内閣府規制改革・民間開放推進室（再検討要望）	厚生労働省の再回答／措置の概要（対応策）
			要望主体名	具体的要望内容	要望理由	その他（特記事項）			
【労働者派遣法上のいわゆる26業種の見直し】									
労働者派遣事業の26業種の見直し（6年度）	労働者派遣法第40条の2第1項、労働者派遣法施行令第4条第2号、労働者派遣事業関係業務取扱要領」の第9の4の（3）のへの（25）	○専門的な知識、技術又は経験や特別な雇用管理を必要とする業務であって、労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務（いわゆる「26業務」）については、派遣受入期間（最長3年）の制限が適用されない。 ○平成14年3月の労働者派遣法施行令の改正により、いわゆる26業務に金融商品の営業関係の業務が追加されたところ。	(社)全国地方銀行協会	労働者派遣事業に関して、a.専門的な知識・技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって政令で定める業務（いわゆる26業務）に係る規定等の見直しの措置を講じる。	aに関しては、労働者派遣法施行令第4条第25号において、「金融商品の営業関係の業務」に係る金融商品の範囲を「金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品」に限定しているが、これらの金融商品以外にも専門的な知識を必要とする商品は多くある（存在するため「ローン関連商品等」。ここでの金融商品の定義を見直すべきである。また、労働者派遣事業に関する実務指針「労働者派遣事業関係業務取扱要領」においては、金融商品の営業関係の業務を行う派遣労働者に求められる専門知識のレベルとして、証券一種外務員資格等の必要以上に高度な資格を例示している（証券二種外務員資格等を含めない理由が明らかでない）。この点について、厚生労働省は、「例示した資格を有しなくても、これに相当すると認められる者については、例示された資格を有する者に含めて考えてほしい」としているが、例えば、証券二種外務員資格を一種に相当するとみなすことはやはり困難であり、これらの資格の例示は見直すべきである。加えて、債務者等に対する企業再生関連業務について26業務に含めるべきである。本件については、「骨太の方針2004」では取りあげられていないが、改めて検討を行うべきである。	「各省庁からの再回答」では、「a.26業務に係る規定等の見直し」について、「いわゆる26業務として、派遣受入期間の制限の対象外とするためには、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」としてふさわしい専門性が求められるところであり、例示されている資格については、適切なものとして考えている。ただし、例示した資格を有しなくても、これに相当すると認められる者については、例示された資格を有する者に含めて考えることは、労働者派遣法施行令において既に明示している通りであり、この考え方に変更はないため、労働者派遣事業関係業務取扱要領を見直す必要はない」としている。	○現在、労働者派遣法施行令第4条第25号において規定されている「金融商品の販売等に関する法律第2条第1項に規定する金融商品の販売の対象となるもの」を金融商品の営業関係の業務の対象としていることは、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められる」業務の対象として適切なものであると考えている。 ○労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあること等を勘案すると、いわゆる26業務として派遣受入期間の制限の適用除外とするためには、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」としてふさわしい専門性が求められるところである。このような観点から、労働者派遣事業関係業務取扱要領において、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」として、一種外務員資格を有する証券外務員の業務等を例示しているところであり、これに相当すると認められる者を含むものであるが、二種外務員資格については、一種外務員資格等に相当するとは認められない。 ○いわゆる26業務に含めるべき業務については、専門性などについて具体的に検討することが適当であり、具体的要望、業務の実態等を踏まえ、必要に応じて検討すべきであるとの考えであるが、御提案の「ローン関連商品等」に係る業務や、「債務者等に対する企業再生関連業務」は、様々な業務が含まれ得るものであり、専門性などについて検討するための具体性がなく、これをもって、いわゆる26業務に含めることの可否について回答することは困難である。	要望者は、金融商品の営業関係の業務を行う派遣労働者に求められる専門知識のレベルに証券二種外務員資格等を含めない理由が明確でない、としているところであるが、その点についての見解如何。	○労働者派遣事業は、その利用の仕方によっては、安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係等我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれもあることを踏まえ、派遣受入期間制限を行わない業務としては、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」又は「特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものであること」を要するものとしているところ（労働者派遣法第40条の2）。 ○　証券外務員等については、デリバティブ業務等のような高度な内容を含め、当該分野における全商品を取り扱うことができる者であることを踏まえ、こうした能力を有する者の行う当該業務に限っては、仮に無期限で派遣受入れがあったとしても、当該業務に関して直接雇用されている者の雇用の安定等が損なわれるおそれがないと、関係審議会も経て、認められたことから、当該派遣受入期間制限を行わない業務として認めているものである。 ○　したがって、こうした専門性、業務の実態等が認められない証券二種外務員資格者等の行う当該業務について、現時点で、派遣受入期間制限を行わない業務とすることは困難であると考えている。
労働者派遣法上のいわゆる26業種の見直し【新規】	労働者派遣法第40条の2、労働者派遣法施行令第4条	○平成16年3月から、専門的な知識、技術又は経験や特別な雇用管理を必要とする業務であって、労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務（いわゆる26業務）等を除いた労働者派遣に係る派遣受入期間の制限について、最長3年とされたところである。	(社)日本経済団体連合会	労働者派遣法上の業務区分については、制度が煩雑化しており理解が困難であるという問題を認識し、一本化を図ってあらゆる業務について派遣期間の制限を撤廃すべきである。少なくとも現在派遣期間制限のない業務とされているいわゆる26業務の内容について、現状の実態にあったものとなるよう内容を見直すべきである。 具体的には労働者派遣法施行令第4条の26業種を全面的に見直し、現代の業務形態に合致した業務に改めるべきである。特に、以下の各号の業務定義を見直すべきである。 ・24号業務は商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等に限定せず認める ・25号業務はセールルエンジニアの営業に限定せず、一般機械の保守、点検、修理業務等も認める	労働者派遣法は制度が複雑で正しく理解することが難しい。その根本的な原因は、労働者派遣法独自の業務区分が設けられ、その業務によって派遣期間制限等の取り扱いが細かく異なっている点である。雇用機会の創出・拡大が図られるためには、この根本原因を解消する必要があることから、労働者派遣法上の業務区分を撤廃して一本化し、派遣期間制限も撤廃すべきである。特に第24号は、特殊な雇用管理を要するものであることを理由に電話その他の電気通信を利用して行うものに限定して、商品、権利若しくは役務に関する説明等やその売買契約等の締結等を認めているものであるから、消費貸借契約に基づく弁済計画の見直しを含む契約の更改に関わる業務等についても同様であり、特に売買契約等に限定する必然性は認められない。25号業務も、機械等の保守及びアフターサービスの業務が明確に除外されているが、高度の知識・技術と経験が要求され、トレーニング等が必要である点では、機械の保守、点検、修理も同様であり、特に25号業務を営業関係に限定する必然性は認められない。例えば、MRIやCTといった操作に高度の専門性が要求される医療機器の場合、営業に限らず、保守・点検・修理業務にあたっても、電気工学や電子工学など一定の知識を必要とし、放射線作業主任者等一定の資格保有が望ましいとされている。適時適切な対応についてのニーズが高いことも考慮し、認めるべきである。	労働者派遣法第40条の2第1項第1号、同施行令第4条では、派遣受入期間の制限のない業務として26業種が列挙され、26業種に該当しない業務については派遣受入期間の制限が課されると共に一定条件のもと派遣先に直接雇用申込義務が発生する。	＜派遣受入期間制限の撤廃について＞ ○労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。 ＜いわゆる26業務の見直しについて＞ ○労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがあること等から、派遣受入期間の制限が適用されない業務（いわゆる26業務）としては、公労使の合意も経て、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」又は「特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものであること」を要するものとされているところである。 ○いわゆる26業務に含めるべき業務については、当該業務の専門性や雇用管理の在り方、常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて具体的に検討することが必要であり、具体的要望、業務の実態等を踏まえ、必要に応じて検討すべきであると考えているところであるが、御提案の「消費貸借契約に基づく弁済計画の見直しを含む契約の更改に関わる業務等」や「機械等の保守及びアフターサービスの業務」は、様々な業務が含まれ得るものであり、専門性や雇用管理の在り方、常用労働者の雇用の安定に及ぼす影響などについて検討するための具体性がなく、これをもって、いわゆる26業務に含めることの可否について回答することは困難である。	要望者の実務的ニーズを踏まえ、改めて検討されたい。	＜派遣受入期間制限の撤廃について＞ ○　労働者派遣事業については、その利用の仕方によっては、労働者の安定した雇用機会の確保、長期雇用慣行を前提とした雇用の安定、職業能力の有効発揮、安定した労使関係など我が国の雇用慣行に悪影響を及ぼすおそれがある。我が国においては、働き方が多様化している一方で、長期雇用慣行は今後の基本的な雇用形態として維持すべきものであるとの考え方も強く、こうした考え方により、労働者派遣事業は、臨時的・一時的な労働力需給調整システムとして位置付けられるべきものとして、関係者の合意形成がなされており、派遣受入期間についても、常用雇用の代替のおそれが少ない専門的な業務等を除き、労働者派遣を活用する場合の共通のルールとして、一定の制限が設けられているところであり、派遣受入期間制限の撤廃は不適当である。
【派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止】									
派遣労働者への雇用契約申込義務の廃止	労働者派遣法第40条の4、第40条の5	○派遣受入期間制限のある業務について、派遣先は、当該派遣受入期間制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとするときは、当該抵触日の前日までに、当該派遣労働者に対して雇用契約の申し込みをしなければならない。 ○派遣受入期間制限のない業務について、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対して雇用契約の申し込みをしなければならない。	(社)日本経済団体連合会	派遣受入期間の制限のある業務の場合も、派遣受入期間の制限のない業務の場合も、派遣先は、一定期間経過後、一定要件のもと、派遣労働者に対して、雇用契約の申し込みみをしなければならないが、この雇用契約申し込みみ義務を廃止すべきである。特に特定労働者派遣事業の場合は、既に雇用の安定が図られているため早期に廃止すべきである。 また、派遣受入期間の制限のない業務についても、法違反がないにも関わらず、3年を超えて受入れている業務に労働者を直接雇用しようとする場合、3年を超えて受入れている派遣労働者への雇用契約申し込みみを義務づけることについても早急に廃止すべきである。さらに、一定要件を満たさない場合でも、労働者派遣法第48条を拡大解釈し、直接雇用の申し込みについての行政指導がなされているが、法48条の指導、助言及び監督に雇用契約の申し込みに関することが含まれないことを通達等で明確にすべきである。	①雇用契約申込義務は判例でも認められる事業主の労働者の採用の自由を侵害し、働き方の選択肢を狭めるものであることから廃止すべきである。 ②雇用契約申込は、当事者間で決めるべきことであって、直接雇用の労働者と派遣労働者の人材活用を別個に考える会社が多い現実を考えても法律で一律に義務付けることは馴染まず、企業・労働者双方にとって、雇用機会を縮小する要因にもなるため廃止すべきである。 ③特に、特定労働者派遣事業の場合は、既に法律の目的である雇用の安定が満たされており、雇用契約の申込義務は必要ないため廃止すべきである。 ④また、派遣期間の制限のない業務の場合については、新入社員を採用するときであっても雇用契約申込み義務が発生するため、新入社員の採用をためらう要因ともなり、人事の適切な配置が困難となるケースも頻発しているため、早急な廃止が必要である。 ⑤実態として、この雇用契約申込み義務が派遣先に課されることによって、派遣先がこの義務を回避するため、3年超継続して就業した派遣労働者の交替を要求するケースが出てきており、期間制限のない業務であるにもかかわらず現実的には派遣労働者として継続して働くという働き方が認められにくくなっている。（要望理由の続き） ⑥また、直接雇用の申込は法40条の4、法40条の5で具体的に規定されている要件に当てはまらない限り強制されることは絶対に認められるべきではなく、法の定めない事項を行政として指導すべきではない。 ⑦「規制改革・民間開放推進3か年計画」（改定）（2005年3月25日）の中でも「雇用契約の申込み義務については、その実施状況等を踏まえ、必要な検討を行う」とされており、廃止に向けて早急に結論を出すべきである。	いわゆる自由化業務のように派遣受入期間の制限のある業務の場合、派遣先は、派遣受入期間制限に抵触する日以降も、派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。また、派遣受入期間の制限のない業務の場合、派遣先は、①派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、②その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。	○派遣労働者に対する雇用契約の申込義務については、平成15年改正により、派遣受入期間制限のある業務（26業務以外の業務）は、派遣先による派遣受入期間制限違反を未然に防止するために、また、派遣受入期間制限のない業務（26業務）は、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えるために設けられたものであり、平成16年3月に施行され、いまだ施行後間もないこと、また、労働市場等の状況は当時から大きく変化していないこと等を踏まえると、これを撤廃することは不適当である。 ○「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」（平成17年3月25日閣議決定）において、「雇用契約の申込み義務について」、「その施行状況等を踏まえ」、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。	派遣先に課している雇用契約の申込義務により、派遣先が派遣期間満了に伴って派遣労働者の交代を求めるケースが見られるなど、かえって派遣労働者の就業継続を不安定なものにしているという問題も存在している。 上記の観点を踏まえ、検討を進めるべきである。 改めて結論時期について、具体的に示されたい。	○　派遣先が派遣期間満了に伴って派遣労働者の交替を求めるケースが見られるなど、かえって派遣労働者の就業継続を不安定なものにしている」という指摘について、派遣労働者に対する雇用契約の申込義務は、派遣先による派遣受入期間制限違反の未然防止や派遣労働者の希望を踏まえた派遣先での直接雇用の機会の付与のために設けられたものであり、本来的に、派遣労働者の雇用を不安定なものとするものではないと考えているが、仮に派遣労働者の雇用の不安定化をもたらしている実態があるのであれば、こうした実態は法の趣旨に反するものであり、派遣先に対して、制度等の理解が得られるよう必要な周知・指導等を行っていきたいと考えている。 ○　「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」（平成17年3月25日閣議決定）において、「雇用契約の申込み義務について」、「その施行状況等を踏まえ」、検討を行うこととしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。

平成17年度6月 「全国規模の規制改革及び市場化テストを含む民間開放要望」に対する回答

項目	該当法令等	制度の現状	使用者団体他（要望）				厚生労働省の回答／措置の概要（対応策）	内閣府規制改革・民間開放推進室（再検討要望）	厚生労働省の再回答／措置の概要（対応策）
			要望主体名	具体的要望内容	要望理由	その他（特記事項）			
【特定労働者派遣事業において、期間制限のない業務（専門26業務等）に従事する派遣労働者への直接雇用の申し込み義務の緩和・廃止】									
特定労働者派遣事業において期間制限のない業務に従事する派遣労働者への直接雇用の申込義務の廃止【新規】（16年度）	労働者派遣法第40条の5	○派遣受入期間の制限がない業務について、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者に対して雇用契約の申し込みをしなければならない。	(社)日本経済団体連合会	特定労働者派遣事業については、期間制限のない業務の場合、派遣先による派遣労働者への雇用契約の申し込み義務を廃止すべきである。	今般の法改正に伴い、派遣先による派遣労働者への雇用契約の申込義務が導入された第一の目的は、派遣労働者の雇用の安定を図るため、派遣先に直接雇用される機会をより多く確保するためである。しかし、特定労働者派遣事業における派遣労働者は常時雇用される労働者のみであり、既に雇用の安定が確保されていることから、派遣先に直接雇用の申込義務を課す必要はない。 一方で、雇用契約の申込義務には、派遣先に直接雇用されることを希望する派遣労働者に対する選択肢の提供という目的もある。しかし、雇用契約の申込義務化により、期間制限のない業務についても派遣先が3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることを拒むケースが既に多く生じており、派遣労働者の雇用の不安定化が懸念される。 派遣労働者の雇用の安定、派遣として継続して働くことを望む労働者の保護という観点からは、特定労働者派遣事業が行う期間制限のない業務の派遣については、派遣先による派遣労働者への雇用契約の申込義務を廃止すべきである。	改正労働者派遣法（平成16年3月1日施行）により、派遣先は、①期間制限のある業務について、制限への抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合、②期間制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合、に派遣労働者に対する雇用契約の申込が義務付けられた。	○派遣労働者の希望を踏まえた直接雇用の促進については、労働政策審議会において平成13年8月から平成15年12月にかけて行った労働者派遣事業制度全体の見直しの中で検討したところ、「派遣労働者の中には、派遣先に直接雇用されることを希望する者も一定程度おり、そうした派遣労働者に対し派遣先による直接雇用の機会をより多く確保することが必要である。具体的には、3年を超えて同一業務に同一派遣労働者を受け入れている派遣先が、当該業務と同じ業務に従事させるため労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し雇用契約の申込みをしなければならないこととすることが適当である」とされたところであり、このような観点から、平成16年3月から、派遣先に対しての雇用契約の申込みが義務付けられたところである。 ○派遣先に直接雇用されることを希望する者が一定程度おり、そうした派遣労働者に対し派遣先による直接雇用の機会をより多く確保することが必要であることは、常用雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者で変わらないため、派遣労働者の希望を踏まえた直接雇用の促進について、常用雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者で区別して取り扱う理由はなく、特定労働者派遣事業の派遣先をこの雇用契約の申込み義務の対象としないことは不適当である。	要望者は、特定労働者派遣事業における派遣労働者について、 ①既に雇用の安定が確保されているため、法的規制による雇用の不安定化リスクを伴う派遣先への直接雇用機会の拡充を図るより派遣先での長期的な人材活用計画に基づく雇用の安定を優先すべきである。 ②労働者派遣法第2条において一般派遣労働者と特定労働者派遣事業は「常時雇用」という点において明確に区分されているところであり、直接雇用の申し込み義務付けについても同様の区分がされるべきである。 という2つの観点から要望しているものであり、この点を踏まえ、再度検討されたい。	○　特定労働者派遣事業における常時雇用型派遣労働者は、派遣元事業主との間で常時雇用される関係にある者であるものの、一般労働者派遣事業における登録型派遣労働者と同様に、派遣先で正社員として雇用されることを希望する者が一定程度いる。こうした実情を踏まえると、派遣先による直接雇用の拡大は、常時雇用型派遣労働者と登録型派遣労働者いずれも必要と考えており、両者を区別して取り扱うことは適当ではない。 ○　なお、この雇用契約申込みの義務は、同一の派遣労働者を3年を超える期間継続して受け入れている場合において、派遣先が当該同一の業務について新たに労働者を雇い入れようとするときにのみ生ずるものであることから、本来的に、当該派遣労働者について雇用の不安定化リスクが生ずるものではないと考えているが、仮に派遣労働者の雇用の不安定化をもたらしている実態があるのであれば、こうした実態は法の趣旨に反するものであり、派遣先に対して、制度等の理解が得られるよう必要な周知・指導等を行っていきたいと考えている。
特定労働者派遣事業において、期間制限のない業務（専門26業務等）に従事する派遣労働者への直接雇用の申し込み義務の緩和	労働者派遣法第40条の5	○派遣受入期間の制限のない業務について、派遣先は、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとする時は、当該派遣労働者に対して雇用契約の申し込みをしなければならない。	(社)日本自動車工業会	特定労働者派遣事業における派遣労働者は、その業務の専門性により、法的規制による直接雇用ではなく、むしろ派遣労働を選択しているといえる。 また、派遣労働の形態が、既に労働者の意識・職務の多様化、高度化等にからみても、1つの柱として確立しており、直接雇用機会の拡充を図るよりは、派遣先での長期的な人材活用計画に基づく雇用の安定を優先すべきである。雇用契約の申し込みみ義務について、その状況等を踏まえ必要な検討を行うとのことであるが、申し込みみ義務の撤廃につき、早急にご検討され、緩和されることを要望する。	派遣受入期間の制限がない業務で、派遣労働者を受入れているにもかかわらず、3年を超える期間受入れたという事実をもって、雇用契約の申込みを義務付けることは、企業の採用の自由を不当に制約している。	平成16年11月度の再要望	○派遣受入期間制限のない業務（26業務）に係る雇用契約の申込義務については、労働政策審議会において、3年を超えて同一業務に同一派遣労働者を受け入れている派遣先が、当該業務と同じ業務に従事させるため労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し雇用契約の申込みをしなければならないこととすることが適当である」と建議され、派遣先で直接雇用されることを希望する者が常時雇用型派遣労働者にも登録型派遣労働者にも一定程度あることを踏まえ、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与える観点から、平成15年改正により設けられたものであり、平成16年3月に施行され、いまだ施行後間もないこと、また、労働市場等の状況は当時から大き く変化していないこと等を踏まえると、これを特定型労働者派遣事業について撤廃することは不適当である。 ○「規制改革・民間開放推進3ヵ年計画（改定）」（平成17年3月25日閣議決定）において、「雇用契約の申込み義務について」、「その施行状況等を踏まえ」、検討を行うとしていることから、現在、労働政策審議会において、この点を含め、平成16年3月に施行された改正労働者派遣法のフォローアップを行っているところであるが、その結論については、公労使の委員の合意が必要であり、現時点において、その内容や時期を明確化することはできない。	派遣先に課している雇用契約の申込義務により、派遣先が派遣期間満了に伴って派遣労働者の交代を求めるケースが見られるなど、かえって派遣労働者の就業継続を不安定なものにしているという問題も存在している。 上記の観点を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。	○　派遣先が派遣期間満了に伴って派遣労働者の交替を求めるケースが見られるなど、かえって派遣労働者の就業継続を不安定なものにしている」という指摘について、派遣受入期間制限のない業務（26業務）に係る雇用契約の申込義務は、派遣労働者の希望を踏まえた派遣先での直接雇用の機会の付与のために設けられたものであり、本来的に、派遣労働者の雇用を不安定なものとするものではないと考えているが、仮に派遣労働者の雇用の不安定化をもたらしている実態があるのであれば、こうした実態は法の趣旨に反するものであり、派遣先に対して、制度等の理解が得られるよう必要な周知・指導等を行っていきたいと考えている。
【派遣労働者の直接雇用申し込みについて厚生労働大臣が行う指導及び助言に関する規定の見直し】									
派遣労働者の直接雇用申し込みについて厚生労働大臣が行う指導及び助言に関する規定の見直し【新規】	労働者派遣法第49条の2第2項、労働者派遣事業関係業務取扱要領」の第9の4の（7）	○厚生労働大臣は、派遣先が派遣受入期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けており、かつ、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望している場合において、当該派遣先に対し、労働者派遣法第48条第1項により当該派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言したにもかかわらず、当該派遣先がこれに従わなかったときは、当該派遣先に対し、当該派遣労働者を雇い入れるように勧告することができる。	(社)日本経済団体連合会	労働者派遣法第40条の2の派遣受入期間の制限を超えて派遣労働者を受け入れている派遣先に対して、厚生労働大臣が派遣労働者を雇い入れるよう指導又は助言、勧告を行う場合の「指導又は助言、勧告」の内容が、期間の定めのない雇用である必然性はない旨を明らかにするため、労働者派遣事業関係業務取扱要領第9、4.（7）を速やかに削除または改正すべきである。	①派遣先の派遣労働者に対する雇用契約の申込義務を定める労働者派遣法第40条の4ないし同40条の5においても、厚生労働大臣の指導及び助言並びに勧告を定める第48条及び第49条の2においても、派遣労働者に提示する雇用条件が期間の定めのない雇用（すなわち正規社員としての地位）でなければならないという法令上の根拠はなく、また、どのような雇用条件を提示するかは契約自由の原則その他の私的自治に委ねられるべき領域であり、必要以上の行政の関与は認められるべきではない。 ②取扱要領に係る直接雇用申込義務の記載は、上記趣旨を反映して、一貫して、「労働条件は、当事者間で決定されるべきものであるが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められる」とされているにもかかわらず、厚生労働大臣の指導及び助言並びに勧告に関する記載においてのみ、「期間の定めのない雇用となるよう」とされており矛盾している。 ③直接雇用としての期間の定めのない雇用と期間の定めのある雇用は、企業に保障されている採用の自由の下で、個々の企業の採用方針に従ってそれぞれ申し入れがなされるべきものであって、こうした企業の実情を無視して一律に「期間の定めのない雇用」を指導又は助言、勧告（これに従わなかった場合にはその旨の公表もなされ得る）することは、法の趣旨を超えた契約の自由・私的自治への過剰な干渉である。 ④この点の記載を見直したとしても、法令に矛盾することはなく、他の直接雇用申し込みの場合との一貫性も保つことができ、また、上記記載と同様の記載をすることにより申し込みに係る労働条件の内容が不利になることはないよう歯止めをかけることができるため、特に不都合はない。	労働者派遣事業関係業務取扱要領第9、4.（7）「派遣受入期間の制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該派遣先に対し、労働者派遣法第48条第1項により当該派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言したにもかかわらず、当該派遣先がこれに従わなかったときは、当該派遣先に対し、当該派遣労働者を雇い入れるように勧告することができることとされており、その際には、当該派遣労働者の希望による場合を除き、期間の定めなき雇用によるよう指導若しくは助言又は勧告をすることとしているところである。 ○これは、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るが、当該指導若しくは助言又は勧告に係る労働者の労働条件については、労働者の雇用の安定にかんがみ、期間の定めなき雇用によることが望ましいものと考え、このような行政指導を行っているものであり、当該要領を改正する必要はない。	要望者からの以下の意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 派遣労働者に直接雇用を申し込む際に、「期間の定めのない雇用」とするかどうかは、採用方針に基づいて企業が独自に決めることである。業務取り扱い要領には「法の規定によって派遣先に対し派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言、勧告する際には、当該派遣労働者の希望による場合を除き、期間の定めなき雇用によるよう指導又は助言、勧告する」とされているが、有期雇用にて実際に直接雇用を申し込んだにもかかわらず、また、勧告を受け、また、勧告に従わなかったときは、その旨を公表するというのは行政の過剰な介入であるので、当該規定を削除又は見直すべきである。	○　厚生労働大臣は、派遣先が派遣受入期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けており、かつ、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望している場合において、当該派遣先に対し、労働者派遣法第48条第1項により当該派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言したにもかかわらず、当該派遣先がこれに従わなかったときは、当該派遣先に対し、当該派遣労働者を雇い入れるように勧告することができることとされており、その際には、当該派遣労働者の希望による場合を除き、期間の定めなき雇用によるよう指導若しくは助言又は勧告をすることとしているところである。 ○　当該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るが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件やその業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められるところであり、当該指導若しくは助言又は勧告に係る労働者の労働条件については、労働者の雇用の安定にかんがみ、期間の定めなき雇用によることが望ましいものと考え、このような行政指導を行っているものであり、当該要領を改正する必要はない。 ○　なお、当該派遣先が当該派遣労働者に対して有期の雇用契約の申込みを行った場合は、派遣先の労働者の労働条件等諸般の事情を勘案して、勧告等を行うか否か判断するものである。

平成17年度6月「全国規模の規制改革及び市場化テストを含む民間開放要望」に対する回答

項目	該当法令等	制度の現状	使用者団体他（要望）				厚生労働省の回答／措置の概要（対応策）	内閣府規制改革・民間開放推進室（再検討要望）	厚生労働省の再回答／措置の概要（対応策）
			要望主体名	具体的要望内容	要望理由	その他（特記事項）			
【派遣禁止業務の解禁】									
派遣適用除外業務の撤廃（16年度）	労働者派遣法第4条第1項、労働者派遣法施行令第1条、第2条	①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務及び④病院等における医療関連業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く。）については、労働者派遣事業を行うことはできない。	東京商工会議所	①派遣禁止業務を撤廃	①派遣労働市場の成長により雇用の拡大を図るため。 ②労使双方にとって解禁の意義があるため。		○港湾運送業務については、業務の波動性等その特殊性にかんがみ、港湾労働法において特別な労働力需給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、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ない。 ○建設業務については、強制労働、中間搾取等支配従属関係による弊害が発生するおそれは未だ払拭されておらず、悪質ブローカーが労務供給者等として介入することを防ぐためにも、労働者派遣法第4条第1項第2号を削除することは適当でない。なお、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」（平成16年6月4日閣議決定）において、地域の中小・中堅建設事業主の新分野進出への取組の支援策を関係省庁が連携して本年秋までに取りまとめ、速やかに実施するとされたこと等を踏まえ、厚生労働省としては、今後の建設労働対策の在り方について労使その他の関係者の意見を聴きながら検討を行うこととしており、この中で建設労働者の雇用の安定を図る観点から、建設業務における労働力需給調整システムの在り方についても検討することとしている。 ○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から、労働者派遣事業の適用対象業務とすることは適当でない。 ○医療関連業務については、医療安全の確保を図る観点から、チーム医療の円滑な遂行は不可欠であるため、その観点を十分に踏まえ、医療分野における規制改革に関する検討会」及び労働政策審議会の検討を経て、本年3月に紹介予定派遣の形態による労働者派遣を解禁したところであり、その実施状況を十分踏まえるべきである。	建設業における派遣解禁のための検討について、結論を出す時期を明確化されたい。	今後の建設業務における労働力需給調整システムについては、その在り方について今月中に検討を開始し、可能な限り速やかに結論を取りまとめたいと考えている。
派遣禁止業務の解禁	労働者派遣法第4条第1項、労働者派遣法施行令第1条、第2条	①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務及び④病院等における医療関連業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く。）については、労働者派遣事業を行うことはできない。	(社)日本経済団体連合会	①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関係の業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く。）について解禁すべきである。	①国民の職業選択の自由は憲法に保障されており（憲法第22条第1項）、雇用形態によって差を設ける合理的理由はなく、派遣労働者だけを差別することは不適当であることから、派遣労働者であっても、多様な働き方の選択肢が認められ、他の労働者と同様にあらゆる業務に自由に就労できるよう禁止業務を撤廃すべきである。 ②港湾運送業務については、港湾労働法に基づく港湾労働者派遣制度、建設業務については、今国会に提出されている改正建設労働者雇用改善法に基づく建設業務労働者就業機会確保事業の運用状況をみて、速やかに一般制度に移行することを検討すべきである。 ③警備業務については、公安委員会の厳正な審査を受け、警備業務の適正な実施を確保する体制の整った警備業者が、警備員指導教育責任者の現任教育を受講した派遣警備員を活用するものであるから、適用対象業務として適当でないと判断することは納得性が低く、人命や財産保護等警備業務の目的を遂行するための警備要員のフレキシブルな調整ができるよう、労働者派遣を解禁すべきである。 ④病院等における医療関係の業務は、病院等からの要望も多く、医師等の過疎地帯の人手不足対策としても期待でき、労働者派遣の需給調整機能が期待される業務であるため労働者派遣を解禁すべきである。 ⑤病院等における医療関係の業務への派遣を禁止している理由に、労働者派遣を入れた場合、チーム医療が害され、患者の生命身体に害を及ぼすおそれがあるとする意見があるが、現在でも手術の際、大学の医局から医師が派遣されるケースがあることを踏まえると、チーム医療が害されるという指摘はあたらない。医療関係業務は、国家資格に基づき業務がなされるのであって、雇用形態によって医療の内容が左右されるものではなく合理的な理由はといえない。	労働者派遣法では、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関係の業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合を除く。）について、労働者派遣を行ってはならないとされている。	○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、「職業選択の自由」を不当に制約するものではなく、これを撤廃することは不適当である。 ①港湾運送業務については、業務の波動性等その特殊性にかんがみ、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、港湾労働法において、港湾労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、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。 ②建設業務については、受注生産、総合生産等その特殊性にかんがみ、建設労働者の雇用の安定を図るため、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、建設労働者の雇用の改善等に関する法律において、建設労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として建設業務労働者就業機会確保事業制度が設けられたところであり、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（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）。 ③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。 ④病院等の医療関連業務（紹介予定派遣の場合を除く。）については、病院等が派遣労働者を受け入れると、病院がチーム医療の構成員を特定できず、また、チーム医療の構成員に派遣元事業主の都合によって差し替えられる者が含まれることとなり、チーム医療の構成員によるお互いの能力把握や意思疎通が十分になされず、チーム医療に支障が生じ、また、患者に提供される医療に支障が生じかねないおそれがあることから、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。	要望者からの以下の意見を踏まえ、改めて検討し、見解を示されたい。 ③警備業務での労働者派遣を特定労働者派遣事業に限定した場合、公安委員会の厳正な審査を受け、警備業務の適正な実施を確保する体制の整った警備業者が派遣元となり、その業務の適正実施に問題が生ずることは考えにくい。よって、特定労働者派遣事業として当該警備業者が、人命や財産保護等警備業務の目的を遂行するための警備要員のフレキシブルな調整ができるよう、労働者派遣を解禁すべきである。 ④チームワークはコミュニケーションとしっかりした人材、機器、設備管理が成されているかの問題で、雇用形態の問題ではない。雇用形態が異なると、チームワークを損ねるなどとは、全くの推論に過ぎない。現に、通常雇用者からの重大医療ミスは近年特に頻発していることからも、一目瞭然である。仮に通常雇用者以外からの発生が多いのであれば、具体的な数字を示すべきである。すなわち、チームワークの保持、向上を口実にした根拠の無い理由付けを図っているに過ぎないと思える。そもそも、医療従事者は国家資格が必要であり、この資格を取得した時点で、該当業務に従事可能なはずなのに、これに加えて雇用形態の種類まで規制を加えるのは、国家資格の重みを失墜させるのみでなく、二重規制を施しているようなもので、就業の自由に対して差別を加えている以外の何者でもない。	「警備業務について） ○　警備業務については、警備業法上、警備業務の適正な実施を確保するため、公安委員会の認定を得た警備業者が労働者を直接指揮命令することにより業務を処理することが必要とされていることから、「警備業務での労働者派遣を特定労働者派遣事業に限定した場合」であっても、労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。 「医療関連業務について） ○　病院等の医療関連業務（紹介予定派遣の場合を除く。）について労働者派遣事業の対象とすることは適当ではないという主張は、単に雇用形態が異なるということを理由としているものではなく、病院等が派遣労働者を受け入れると、病院がチーム医療の構成員を特定できず、また、チーム医療の構成員に派遣元事業主の都合によって差し替えられる者が含まれることとなり、チーム医療の構成員によるお互いの能力把握や意思疎通が十分になされず、チーム医療に支障が生じ、また、患者に提供される医療に支障が生じかねないおそれがあることから、労働者派遣事業の対象とすることは適当ではないとするものである。
【労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分の見直し】									
労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分の見直し【新規】	労働者派遣法第2条第1号、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を定める告示（昭和61年労働省告示第37号）	○労働者派遣事業は、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行った場合を除き、禁止されている。 ○請負により行われる事業と労働者派遣事業との判断を的確に行うため、「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」を定め、この基準（業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること等自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること、請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること）に該当しないものは、契約の形式が請負契約であっても、労働者派遣事業であると判断している。	(社)日本経済団体連合会	①単に肉体的な労働力の提供ではないことの条件として、自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等で業務を処理すること」が規定され、賃貸借契約による確保までを求めているが、これは労働者派遣と請負事業の区分基準としての本質的な要素ではない。賃貸借契約については実務的な負担が大きくなると共に、賃貸借する機械・設備等の分割・金額評価が不可能で、賃貸借料金の税務上の整合性を図ることも困難であるから削除すべきである。②資金面で厳しい状況にある委託先が増えているため、請負業務に要する関連経費については委託元からの無償提供を早急に認めるべきである。具体的には以下のような取り扱いを認めるべきである。 ア）機械、設備を無償貸与すること イ）材料、部品を無償供給すること ウ）安全、機密管理の必要性から作業服・帽子・作業靴等を無償供与すること エ）受託者が就業管理するのに必要な出勤簿・勤怠システムを無償貸与すること ア．設計・SE業務 発注元がカスタムメイドした開発環境の中でシステムのオペレーションを委託する場合、システムを請負業者に準備させることはできず、賃貸借契約についてもシステムを切り分けることが困難なため形式的なものになる。また、ベンチャー企業、中小企業等が多い請負業者の資金面の実情を考えると、設備の賃貸借料金は高額であり、負担を強いることは経営の圧迫になるため、せっかく独自の高度な技能・技術を持っていても活かされないケースが多くなってしまう。 イ．製造工程業務 請負業者の独立性は、請負業者の技術・技能のレベルで判断するべきものであって、資金面の経済的独立性を要件とし、設備の賃貸借契約や材料供給の伝票処理等の負担を強いることは、請負業者に対して資金面で大きな負荷をかけることになり、公正な競争、生産性等の観点から好ましくない。 高額かつ特殊な機器を使う業務を委託するケースも多く、請負事業者が機	①請負は仕事完成義務を負うものであって、請負業者が労働力をいかに活用するかは、本来請負業者の自由であり、請負業者の条件としては不要であるため、削除すべきである。 ②高度な技術、技能を有していても、経費負担の資力がなければ請負業者として認められないという現行基準は、請負取引を著しく制限するものである。また、請負事業別の要望理由として以下の点が挙げられる。	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（昭和61年4月17日労働省告示第37号）において、請負事業となる条件として、請負事業者の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであることの他に、並列的に請け負った業務を契約相手から独立して処理するものであることが求められており、具体的には自らの責任による資金の調達、事業主としてのすべての責任を負うこと、単に肉体的な労働力を提供するものでないことが条件とされている。単に肉体的な労働力の提供ではないことの条件としては、自己の責任・負担で調達した機械、設備、材料等で業務を処理すること、または自らの企画または専門技術・経験に基づいて業務を処理することが求められている。	○「労働者派遣事業」については、中間搾取、強制労働、使用者責任の不明確化、虚偽の就業条件明示、不適切な就業管理・雇用管理等の弊害が生じるおそれがあるものであり、労働者派遣法により、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出をした場合に限り、一定のルールの下に適法に事業を行うこととしたところである。これに関して、請負契約の形式をとって、労働者派遣ではないとする脱法行為が行われる場合があるので、「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」において、具体的な基準を定め、これに該当しないものは契約の形式が請負契約であっても労働者派遣事業であると判断しているところである。 ○御提案で指摘されている「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材・業務上必要な簡易な工具を除く。」又は材料若しくは資材により、業務を処理すること」については、同基準において、一律に求めているものではなく、「自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること」を満たさない場合においてのみ求めているものであるが、これを満たさない場合であっても、「労働者派遣事業」に該当しないこととすることについては、中間搾取、強制労働、使用者責任の不明確化、虚偽の就業条件明示、不適切な就業管理・雇用管理等の弊害が生じるおそれがあるため、不適当である。	実務上のニーズを踏まえ、請負の要件を緩和することについて再検討されたい。	○　「労働者派遣事業」については、中間搾取、強制労働、使用者責任の不明確化、虚偽の就業条件明示、不適切な就業管理・雇用管理等の弊害が生じるおそれがあるものであり、労働者派遣法により、厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出をした場合に限り、一定のルールの下に適法に事業を行うこととしたところである。 ○　これに関して、請負契約の形式をとって、労働者派遣ではないとする脱法行為が行われる場合があるので、「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」において、具体的な基準を定め、これに該当しないものは契約の形式が請負契約であっても労働者派遣事業であると判断しているところであり、この基準については、「実務上のニーズを踏まえ、請負の要件を緩和する」性質のものではない。