

労働力需給制度部会におけるこれまでの議論の整理（許可基準及び団交応諾義務の在り方）（注）

論点項目	労働者代表委員等の意見	使用者代表委員等の意見
1. 許可基準の在り方	• 特定派遣元事業者はあまりにも問題が多いため、全ての派遣元を許可制にすべき。 • 許可基準を厳格化すべき。 • 雇用責任を果たすことを担保する許可基準は、<u>資産要件をはじめ、派遣元の規模に関わらず共通（一律）とすべき。むしろ、雇用主責任を担保するための要件を追加すべき。</u> • <u>派遣事業は一定の資産と面積の部屋があれば誰でも始められる。資産要件は、いざという時に雇用主責任を果たせるよう設けているもので、中小企業だから半分でよいとはならない。</u> • <u>ドイツでは、許可の際に派遣元が雇用主責任を果たせるか詳細なチェックを行っている。</u> • 派遣元責任者の要件の厳格化や講習の義務付けを検討すべき。 • 初回の更新は許可から 1 年後とした上で審議会で審議することも必要ではないか。<u>その際、キャリアアップの実施状況もチェックする仕組みにすべき。</u>	• 現行の届出制は、一度届出をしたら廃止届を出すまで有効であり問題。労働者を派遣するという業務の特性からも、全て許可制とすべき。 • 特定は中小零細企業が多いことを踏まえ、十分な移行期間や資産要件の差を設けることを検討すべき。<u>派遣労働者の人数に応じて資産要件を変えたり、他の許可要件と組み合わせれば適格性は担保できる。</u> • 現行の資産要件 2000 万円は非常に高いため、引き下げることも検討すべき。別の尺度も必要では。 • 6 万の特定事業所の多くを占める中小企業についてはすぐに許可制へ移行するのは無理であり、<u>雇用されている 30 万の派遣労働者の雇用が失われたりしないよう、新しい基準を検討すべき。</u>
2. 派遣先の団交応諾義務の在り方	• 労組法における使用者性を見直すのは時間がかかる。まずは派遣法の中で派遣先へ団交応諾義務を課すなど、派遣先にも十分な使用者責任が認められるべき。派遣契約の中途解除による解雇の場合など、派遣先の関与がなければ問題が解決できない。 • 派遣先の使用者性が認められる余地があると法律に明記されれば、解決にかかる時間を短縮することもできる。 • <u>派遣法の中で、パワハラなど一定の事項に係る派遣先の団交応諾義務を規定すべき。</u>	• 雇用主以外の事業主の労使関係法上の使用者性という問題は、派遣に特有の話ではない。派遣法ではなく、労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当。

（注）第 198 回労働力需給制度部会提出資料 1 を基に加筆修正したものである。