

みずほ総研ニュース

2003年3月4日発行

労働関連法改正案の概要

- 要旨 -

- ・雇用形態の多様化、解雇を巡る労使間のトラブルの増加、労働需給のミスマッチの深刻化等を背景に、解雇、有期雇用契約、裁量労働制についての制度改正と、職業紹介事業、労働者派遣にかかわる制度改正が実施される見通しである。いずれも今通常国会に改正法案が提出され、03年度中の施行が予定されている。
- ・解雇については、労使間の解雇をめぐるトラブルを回避するため、就業規則等で解雇事由を明記するとともに、労働基準法上に判例で確立している解雇権濫用法理を明示し、使用者が合理的な理由がなく行った解雇は解雇権の濫用として無効とする規定を盛り込む。
- ・有期雇用契約の契約期間の上限は、現行では原則1年・特例3年となっている。しかし、現状では、有期契約労働者の多くが契約の更新を繰り返していること等から、契約期間の上限を原則3年・特例5年に改正にする。
- ・裁量労働制のうち、企画業務型について導入・運用等の手続きを簡素化するとともに、対象事業場を本社等以外にも拡大し、企業が導入しやすい環境を整える。
- ・職業紹介事業の許可申請を事業所単位から事業主単位とし、紹介事業者がその事業運営を機動的に実施できるようにする。また、無料職業紹介事業の対象者や手続きの緩和、料理店業、旅館業、貸金業等との兼業禁止規定も廃止する。
- ・労働者派遣事業では、派遣期間の上限を現行の一般1年・専門的業務3年から一般3年・専門的業務制限なしとする。その他、改正案には、対象業務外となっていた物の製造業務、社会福祉施設等での医療業等の解禁、事業の許可・届出を事業所単位から事業主単位へ改正、紹介予定派遣の事前面接等の解禁が含まれる。
- ・こうした労働規制の緩和は、労働者の就業機会の拡大につながることが期待されるが、一方で、正社員から有期雇用や派遣労働に代替が進む可能性もある点には留意が必要である。

(社会・経営調査部 堀江奈保子)

みずほ総合研究所

本誌に関するお問い合わせは
みずほ総合研究所株式会社 調査本部 電話（03）3201-0517 まで。

1. はじめに

産業構造・企業活動の変化や労働市場の変化が進むとともに、多様な働き方が拡大しつつある。一方、厳しい経済環境を反映して、解雇を巡る労使間のトラブルの増加や、労働需給のミスマッチ等の問題も深刻化している。こうしたなかで、労働契約・労働条件にかかわる制度のうち、解雇、有期雇用契約、裁量労働制についての改正と、職業紹介事業制度、労働者派遣制度にかかわる改正が実施される見通しである。いずれも03年度中の改正が予定されており、03年3月上旬に労働基準法、職業安定法、労働者派遣法の改正法案が通常国会に提出される。本稿では、各制度改正案の概要と意義等について解説する。

2. 労働契約・労働条件にかかわる制度

労働契約・労働条件にかかわる制度は、主として労働基準法により規定されているが、経済社会の変化や労使の要請に応じて随時見直されており、最近では99年に大幅な改正が実施された。今回検討されている改正は、労働者の能力や個性を生かすことができる多様な雇用形態や働き方が選択肢として準備され、労働者がそうした働き方を選択できる可能性を拡大すること、働き方に応じた適正な労働条件が確保され、紛争解決にも資するよう労働契約等働き方にかかわるルールを整備すること、等が基本的な視点となっており、労働契約の成立から終了に至る制度、労働時間にかかわる制度等について改正される見通しとなった。主な改正点は、解雇ルールの法制化、有期雇用契約の期間上限の延長、企画業務型裁量労働制の導入・運用等の手続きの簡素化の3点である。

(1) 解雇

a. 現行制度

現行では、労働基準法の規定により、一部の労働者を除き、解雇の30日前までに解雇予告を行う等の手続きを経て使用者は労働者を解雇することができることになっている(図表1)。

しかし、法律上は原則解雇自由となっているのに対し、実務上は解雇を回避する雇用慣行があり、労働者側の責めに帰すべき事由がない解雇には解雇権濫用の法理が確立している。このため、解雇予告等の手続きの条件を満たしても裁判で解雇は無効とされた例が多く、使用者は容易に解雇することができないことになっている。判例では、余剰人員の整理解雇を行う際には、人員整理の経営上の必要性の存在、解雇回避努力義務の履行、被解雇者の選定の合理性、解雇手続きの相当性・合理性、のいわゆる「整理解雇の4要件」が考慮されている(図表2)。

過去、4要件のうち1つでも欠けたら解雇は無効であるとする判例もあったが、近年では、4要件はあくまでも解雇権の濫用に当たるかどうかを判断するための典型的な判断要素に過ぎず、1要件ずつを分断してみるのではなく、全体的・総合的に捉えられるようになりつつある。また、被解雇者に対する割増退職金の支給、再就職先の斡旋等の退職条件の有無やその程度が考慮されることもある。

しかし、こうした判例はそれほど周知されておらず、不況が続くなかで解雇を巡るトラ

ブルは多い。2001年10月から開始された個別労働紛争解決制度の利用状況を見ると、開始後1年間で受け付けた相談件数54万件のうち、解雇に関するものが最も多く15万件と全体の28.5%を占めている。

図表 1：解雇に関する主な法規制

<p>➤ 解雇予告(労働基準法第20条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者は、労働者を解雇しようとするときは、少なくとも30日前にその予告をしなければならない ・ 30日前までに予告をしない場合は、使用者は労働者に30日以上平均賃金を支払わなければならない。平均賃金を支払った場合は、支払った日数分だけ予告の日数を短縮できる。 ・ (天災事変等により事業の継続が不可能になった場合、労働者の責めに帰すべき解雇、短期契約労働者の解雇は除く)
<p>➤ 解雇禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者が業務災害や産前産後の休業期間中及びその後30日は原則解雇禁止(労働基準法第19条) ・ 育児介護休業の申し出をしたこと、または育児介護休業を取得したことを理由とする解雇禁止(育児介護休業法第10、16条)

図表 2：整理解雇の4要件

<p>1. 人員整理の経営上の必要性の存在</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 余剰人員の整理解雇を行うには、相当の経営上の必要性が客観的に認められることが必要 ・ 企業の維持存続が危ない程度に差し迫った必要性が認められる場合はもちろんであるが、そのような状態に至らないまでも、企業が客観的に高度の経営危機下にある場合、企業の合理的運営上やむを得ない場合は、人員整理の必要性が認められる傾向にある
<p>2. 解雇回避努力義務の履行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 整理解雇を回避するための相当の経営努力がなされ、整理解雇に着手することがやむを得ないと判断されることが必要 ・ 解雇を回避するための措置としては、例えば、希望退職の募集、配置転換、一時帰休、労働時間の短縮、残業規制、新規採用の中止、昇給停止、一時金支給の中止、役員報酬の削減、再就職の斡旋等
<p>3. 被解雇者選定の合理性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 解雇の対象とする労働者の人選基準が合理的であり、具体的人選も合理的かつ公平であることが必要 ・ 整理解雇の基準の例としては、企業への貢献度、労働者の生活上の打撃を基準として選定されることが多い
<p>4. 解雇手続きの相当性・合理性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合等との間で協議を尽くすことが必要 ・ 説明・協議、納得を得るための手順を踏んでいない整理解雇は、他の要件を満たす場合であっても無効とされるケースが多く、整理解雇にあたって重視されている要件 ・ ただし、結果的に労働者の合意が得られなくても可能

(資料) 労務行政「労働法全書 2003年版」等を基に作成

b. 改正案

(a) 解雇の事由の明確化

就業規則の記載事項のうち、退職に関する事項（図表3の ）に解雇の事由を含める。

図表 3：就業規則の絶対的 necessary 記載事項（労働基準法第 89 条）

始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇に関する事項等
賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切・支払の時期、昇給に関する事項
退職に関する事項

（注）この他に相対的 necessary 記載事項（定めがある場合には記載しなければならないもの）として、退職金の支払に関する事項等がある。

(b) 解雇権濫用法理の明示

判例で確立している解雇権濫用法理を労働基準法上に明記する。具体的には、使用者は労働基準法や他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇できるが、その解雇が、客観的合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、解雇権を濫用したものとして無効となるという内容である。加えて、労働者が解雇の予告をされた日から退職の日までの間において、解雇理由を記載した文書の交付を請求した場合には、使用者は遅滞なくこれを交付するものとする。

解雇の条件があらかじめ規定されていれば、不当解雇の減少等労使間のトラブル予防に一定の効果が期待できる。ただし、合理的理由がある場合には解雇できることになるため、法改正による雇用への影響は解雇抑制、解雇容認の両面があると考えられる。

なお、解雇無効とされた場合でも、原職復帰が難しい時等は、一定の条件のもとで使用者が労働者に一定額の金銭を支払う金銭解決が検討されていたが、今回の改正では労使の見解が折り合わず法制化は見送られ、今後の検討課題となった。

(2) 有期労働契約

a. 現行制度

労働契約の期間は、 期間の定めのないもの（一般の正社員）、 一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの（建設現場等事業場が一定期間終了後になくなるもの等）、 原則1年以内の期間を定めるもの、のいずれかになる。

現行では、 の例外として以下の3つに該当する場合は、3年以内の期間を定めた労働契約の締結が認められている（図表4）。

労働契約の期間の制限は、長期の労働契約による人身拘束の弊害を排除することを目的に設定されたものである。なお、期間の定めのない労働契約は、労働者がいつでも解約を申し出ることができるため制限されていない。

図表 4：3年以内の労働契約が認められる場合（労働基準法第14条）

新商品、新技術の開発等に <u>必要な高度の専門的知識等を有する労働者を新たに雇い入れる場合の労働契約</u>
事業の開始、廃止等の業務で <u>一定の期間内に完了することが予定されているものに必要な高度の専門的知識等を有する労働者を、当該労働者が不足している事業場で新たに雇い入れる場合の労働契約</u>
満60歳以上の労働者との労働契約

- (注) 1. 、 の「高度の専門的知識等を有する労働者」とは、一定の資格を有する者や一定の実務経験を有する者等。従来は、公認会計士、医師、歯科医師、弁護士、1級建築士、不動産鑑定士、弁理士、技術士、社会保険労務士の有資格者等だったが、02年2月13日から、新たに税理士、中小企業診断士、システムアナリスト試験合格者、アクチュアリー資格試験合格者や一定の学歴と実務経験を持ち年収が575万円以上の技術者やデザイナー等が加わった。また、修士課程修了者が必要な「実務経験3年以上」という要件も2年に緩和された。
2. 、 については、期間の上限3年の特例は1回のみで、これを更新する場合には一般の有期労働契約として上限1年または期間の定めがない労働契約を締結することになる。

b. 改正案

(a) 契約期間の上限

有期契約労働者の多くが契約の更新を繰り返すことにより、一定期間継続して雇用されている現状等を踏まえ、契約期間の上限を原則として3年とし、以下のいずれかに該当する労働契約は5年にする（図表5）。

図表 5：5年以内の労働契約が認められる場合

専門的な知識、技術または経験（以下、専門的知識等）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る）との労働契約
満60歳以上の労働者との労働契約

(b) 雇い止めの事前告知

一定期間以上雇用された有期契約労働者と契約を更新しない場合には、30日以上前の予告と理由告知を事業主に義務づける。

(3) 裁量労働制

a. 現行制度

裁量労働制は、業務の性質上、業務遂行方法や時間配分等について使用者が細かく指示するのではなく、労働者本人の裁量に任せるものである。あらかじめ、その業務の遂行に必要とされる時間を定め、その日の実際の労働時間数にかかわらず、一定の労働時間労働したものとみなす。専門業務型と企画業務型がある（図表6）。

図表 6：専門業務型・企画業務型の比較

	(a) 専門業務型	(b) 企画業務型
施行	1988 年	2000 年
要件	労使協定を締結	労使委員会の設置 委員全員の合意による決議
対象事業場	規定なし	事業運営上の重要な決定が行われ る事業場（本社機能を持つ事業場 等）
対象業務	新商品・新技術の研究開発、情 報処理システムの分析・設計、 編集者、弁護士、税理士、プロ デューサー等の専門的業務	事業の運営に関する企画、立案、 調査、分析の業務
効果	労使協定で定めた時間労働した ものとみなす	決議で定める時間労働したものと みなす

(a) 専門業務型

業務の性質上、その遂行にあたり労働者の裁量の余地が大きく、その報酬も労働の質・成果により決定されるのが適切な専門的業務を行う労働者が対象になる。従来、専門業務型の対象者は、新商品の開発、情報処理システム、放送番組の制作のための取材・編集の業務のほか、コピーライター、公認会計士、弁護士、一級建築士等の業務が対象となっていたが、02年2月13日から新たに、2級建築士・木造建築士、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェアの創作、証券アナリスト、金融工学等の知識を用いた金融商品の開発、税理士、中小企業診断士、の8つの業務が追加された。

専門業務型裁量労働制を導入している企業の割合は、2002年1月現在で1.2%、企業規模別には大企業ほどその導入割合が高い（図表7）。

図表 7：裁量労働制を適用している企業の割合

	専門業務型	企画業務型
02年1月	1.2%	0.9%
企業規模別	1000人以上	0.9%
	300～999人	1.4%
	100～299人	0.8%
	30～99人	0.9%

（資料）厚生労働省「就労条件総合調査」

(b) 企画業務型

事業運営上の重要な決定が行われる企業の本社等の中枢部門で、企画、立案、調査及び分析を行う事務系労働者であって、業務の遂行手段や時間配分を自らの裁量で決定し、使用者から具体的な指示を受けない者が対象となる。

企画業務型裁量労働制を導入している企業の割合は、2002年1月現在で0.9%、専門業務型ほど企業規模別格差はみられない(図表7)。

b. 改正案

裁量労働制のうち企画業務型について、導入・運用等に関する手続きを簡素化するとともに、対象事業場を本社等以外にも拡大する。手続きの簡素化は、例えば、現行では企画業務型の対象業務、対象労働者、みなし労働時間等については労使委員会の全員一致の決議が必要であるが、これを5分の4以上の多数による決議にすることや、労使委員会の設置の行政官庁への届出の廃止等である。これは、労働時間の長短が仕事の成果に必ずしも結びつかない業務に従事する労働者が増えてきているなかで、裁量労働制の適用範囲を拡大するとともに、手続きを簡素化することで導入しやすくするためである。

また、企画業務型では労使協定により健康・福祉確保措置及び苦情処理措置が導入されているが、改正案では、専門業務型についても働き過ぎにつながるものがないように同措置を導入するとしている。

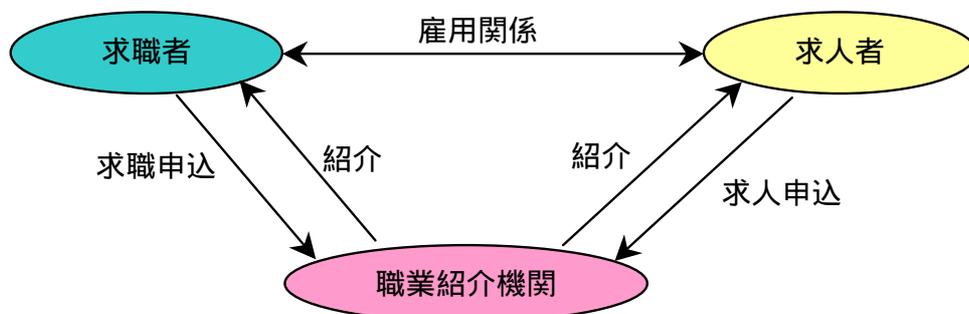
3. 職業紹介事業制度

(1) 現行制度

職業紹介は、求人及び求職の申し込みを受け、求人者と求職者との雇用関係の成立を斡旋することをいう(図表8)。職業紹介の取り扱い件数のうち、約8割は公共職業安定所によるもので、約2割は民間によるものである。また、民間の職業紹介事業には、有料職業紹介事業と無料職業紹介事業がある。それぞれの概要は図表9の通りである。

職業紹介事業は、99年の職業安定法の改正により取扱職業が拡大されたことに伴い、職業紹介事業所数は大きく増加している(図表10)。

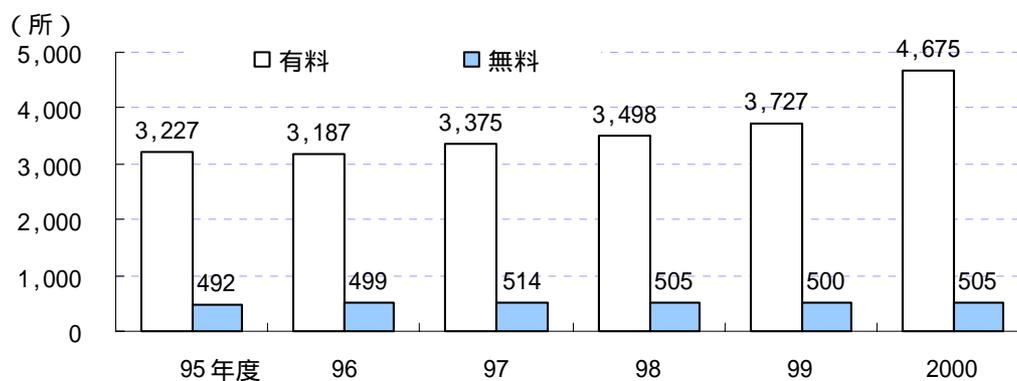
図表8：職業紹介事業の仕組み(イメージ)



図表 9 民間職業紹介事業の概要

	有料職業紹介事業	無料職業紹介事業
取扱職業	港湾運送業務、建設業務以外の職業	すべての職業
許可制度	事業所ごとに厚生労働大臣の許可	一般：事業所ごとに厚生労働大臣の許可 学校（中学校以上）：厚生労働大臣への届出
許可基準	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業紹介事業を健全に遂行できる財産的基礎があること ・ 個人情報を通正に管理し、求人者・求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること ・ 料理店業、飲食店業、旅館業、古物商、質屋業、貸金業、両替業その他これらに類する営業を行う者でないこと ・ 職業紹介事業を通正に遂行することができる能力があること 	
許可の有効期間	新規：3年 更新：5年	新規：5年 更新：5年
職業紹介責任者の選任	<ul style="list-style-type: none"> ・ 以下の ~ を行うために職業紹介責任者を選任 求人者又は求職者から申し出を受けた苦情の処理 求人者の情報及び求職者の個人情報の管理 求人及び求職の申し込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務の統括、改善 職業安定機関との連絡調整、 ・ 各事業所の有効求職者数500人に対して1人の割合で選任 	
手数料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 省令で定める種類及び額の手数料 ・ あらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料 ・ 一部を除き求職者から手数料を徴収できない 	

図表 10：民間職業紹介事業の概要



(資料) 厚生労働省「民間職業紹介事業報告の集計結果」

(2) 改正案

職業紹介事業については、厳しい雇用情勢が続くなか、民間の労働力需給調整機能を高め、労働需給のミスマッチの解消を目的として、主に以下の項目が改正案に盛り込まれた。

a. 職業紹介事業の許可手続きの簡素化

現行では、有料、無料いずれについても、職業紹介事業の許可は事業所単位となっており、事業所を新設した場合はその都度、許可申請が必要となっている。改正案では、職業紹介事業者がその事業運営を機動的に実施できるよう、許可を事業主単位に改める。

b. 取扱職種の範囲等の届出

職業紹介事業者が取り扱う職種の範囲・業務の範囲は、現行では事業者の申し出に基づき厚生労働大臣が定めている。改正案では、事業者が機動的に範囲の限定を行えるよう届出制とする。

c. 無料職業紹介事業の規制緩和

(a) 学校等が行う無料職業紹介事業

学校等が行う無料職業紹介事業の対象者には、現行では学生・生徒と卒業生に限定されているが、改正案では委託訓練修了者等を追加する。

(b) 特別の法人が行う無料職業紹介事業

商工会議所、農協等の特別の法律に基づいて設立された団体が、その構成員のために行う無料職業紹介事業については、適正性が確保されていることから、現行の許可制から届出制に緩和する。

(c) 地方公共団体の行う無料職業紹介事業

現行では、地方公共団体は無料職業紹介事業を行うことはできないが、改正案では、地域性の強い施策を展開する上で必要な場合は、届出による無料職業紹介事業を認めている。

d. 兼業禁止の廃止

現行では、料理店業、旅館業、貸金業等と職業紹介事業の兼業が禁止されているが、改正案では禁止規定を削除する。

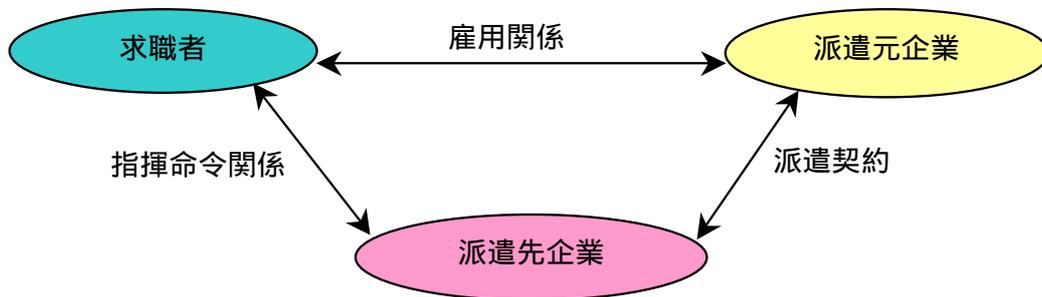
4. 労働者派遣事業制度

(1) 現行制度

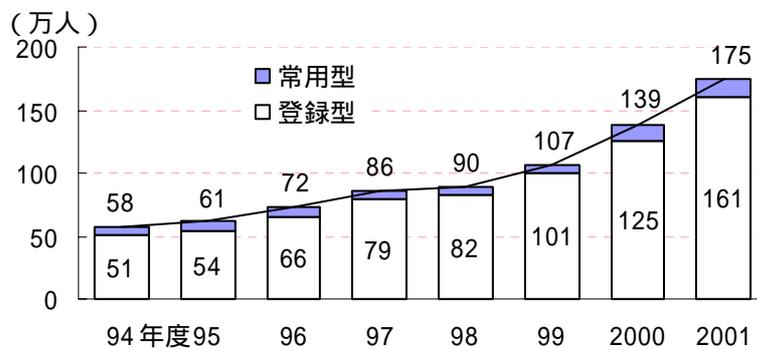
労働者派遣は、自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、雇用関係は派遣元企業（派遣会社）と労働者にある（図表 11）。

労働者派遣事業には、一般労働者派遣事業（登録型）と特定労働者派遣事業（常用型）がある。登録型は、派遣労働を希望する人をあらかじめ登録しておき、派遣先から派遣の申し入れがあった場合に、登録者の中から労働者として雇い入れて派遣するものである。常用型は、派遣の対象となる人を全員常用労働者として雇い入れるものである。派遣労働者数は、近年急増しており、01 年度現在、登録型は 161 万人、常用型は 14 万人、計 175 万人となっている（図表 12）。

図表 11：労働者派遣の仕組み（イメージ）



図表 12：派遣労働者数の推移



（資料）厚生労働省「労働者派遣事業の平成 13 年度事業報告の集計結果」

a. 業務の範囲

労働者派遣の業務の範囲は、従来、専門的業務 26 業務に限定されていた。しかし、99 年 12 月の改正により、一部の業務を除いて原則自由化された（図表 13）。

b. 許可・届出

一般労働者派遣事業を行うときは、事業所ごとに厚生労働大臣の許可が必要で、許可の有効期間は 3 年である。なお、更新する場合の有効期間は 5 年となる。

特定労働者派遣事業を行うときは、事業所ごとに厚生労働大臣に届け出る。

c. 派遣期間

労働者派遣期間の上限は、原則として 1 年間である。ただし、以下に該当する場合は例外となっている（図表 14）。

なお、雇用対策臨時特例法により、2002 年 1 月 1 日から 2005 年 3 月 31 日までについては、中高年齢者の雇用機会の確保、雇用の安定を図るため、45 歳以上の派遣労働者を受け入れる場合には、すべての業務について派遣期間の上限が 3 年となっている。

図表 13：労働者派遣の業務の範囲

99年改正前		99年改正後（現行）
以下の26の専門的業務のみ可		以下の業務を除き原則自由化
<ul style="list-style-type: none"> ・ ソフトウェア開発 ・ 機械設計 ・ 放送機器等操作 ・ 放送番組等演出 ・ 事務用機器等操作 ・ 通訳、翻訳、速記 ・ 秘書 ・ ファイリング ・ 調査 ・ 財務処理 ・ 取引文書作成 ・ デモンストレーション ・ 添乗 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 建築物清掃 ・ 建築設備運転、点検、整備 ・ 博覧会場等の案内等 ・ 研究開発 ・ 事業の実施体制の企画・立案 ・ 書籍等の製作・編集 ・ 広告デザイン ・ インテリアコーディネーター ・ アナウンサー ・ OAインストラクター ・ テレマーケティングの営業 ・ セールスエンジニアの営業 ・ 放送番組等に係わる大道具、小道具 	
		<ul style="list-style-type: none"> 港湾運送業務 建設業務 警備業務 医療関連業務 物の製造業務 ・ ただし、派遣先の労働者が産前産後休業や育児休業等の場合に一定の期間その労働者の業務について労働者派遣は可能 弁護士、司法書士等の士業 人事労務管理関係のうち、派遣先の団体交渉等で使用者側の当事者として行う業務

図表 14：派遣期間の例外

- ◆ 26の専門的業務（図表13）の派遣期間の上限は3年
- ◆ 事業の開始、転換、拡大、縮小または廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているものの上限は3年
- ◆ 派遣先企業の労働者が産前産後休業、育児休業等で休業する場合に、その業務について派遣労働者を受け入れる場合の上限は2年

(2) 改正案

a. 派遣期間

派遣期間は、原則1年に制限されているが、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、派遣先企業にとっても業務によっては1年を超える期間の派遣労働が必要であること等から、改正案では原則3年に延長するとしている。また、26の専門的業務については、派遣期間の制限を廃止する（図表15）。

図表 15：派遣期間の改正案

業種	現行	改正案
一般の業務	最長 1 年	最長 3 年
26 の専門的業務	最長 3 年	制限なし
産休・育児休業者の業務	最長 2 年	介護休業者の業務を加える 制限なし
月初のみ、土日のみ等 1 カ月の派遣日数が非常に少ない業務	規定なし	制限なし

b. 派遣対象業務の拡大

現行制度で、労働者派遣事業の適用除外とされている業務のうち、物の製造業務と一部の医療業務について派遣対象業務とする。

(a) 物の製造業務

物の製造業務は、生産工程で働く人の割合が多く、労働者派遣が認められると雇用への影響が大きいことから、現在、派遣労働の対象外となっている。しかし、変動する業務量に柔軟に対応できることから派遣労働に対する企業側のニーズが高まっていること、製造分野でも多様な労働市場サービスを通じて労働需給調整機能を高めることが必要であること等から、改正案では物の製造業務を対象業務にする。派遣期間は、改正法施行から 3 年間は 1 年として実施状況を考慮し、その後その他の業務と同様に 3 年にする。

(b) 一部の医療業務

現在、チーム医療重視の観点等から一律に禁止されている医業等の医療関連業務のうち、社会福祉施設等での医業等の派遣のみ解禁される。なお、これは政省令の改正になり、03 年 3 月末の改正が予定されている。

c. 許可・届出の簡素化

一般労働者派遣事業の許可、特定労働者派遣事業の届出は、現行では事業所単位になっている。しかし、人材派遣会社の経営の自由度を高め、成長分野と期待される人材ビジネスを後押しするため、改正案では事業主単位に改めるとしている。

d. 紹介予定派遣

紹介予定派遣は、派遣終了後に派遣先企業に職業紹介することを予定している労働者派遣で、00 年 12 月から認められている。派遣労働者を一定期間受け入れ、派遣期間中に本人の能力・適性等を見極めた上で正社員として採用するかどうか判断できる。

労働者派遣では、派遣先企業は、派遣労働者を特定することを目的とする行為（事前面接、履歴書提出要請、性別・年齢制限等）をしないように努めなければならないと規定されているが、改正案では紹介予定派遣についてはこの規定を適用しないとしている。また、現在、派遣期間終了の概ね 2 週間前まで賃金や業務内容等の求人条件の明示や、派遣期間

中の求人・求職の意思等の確認や採用内定ができないが、改正案は、紹介予定派遣の円滑な運用の実施を目的として、これらを認める内容になっている。

なお、紹介予定派遣を円滑に行うため、改正案では、紹介予定派遣を行う際に労働者派遣契約等でその旨を明らかにし、派遣元・派遣先管理台帳に紹介予定派遣に関する事項を記載することも盛り込まれた。

e. 派遣先による派遣労働者の雇用促進

改正案では、派遣先で派遣労働者の直接雇用を促進するために、以下の内容が含まれている。

派遣先が、派遣期間の上限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、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。また、3年を超えて専門26業務等について派遣労働者を受け入れている場合で、同一の業務について労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に雇用契約の申し込みをしなければならない。

なお、これらに違反した場合は、厚生労働大臣による指導・助言、勧告を行い、これに従わなかった場合はその旨を公表することができるものとする。

5. おわりに

雇用環境は、企業の経営革新が進むとともに大きく変化していると同時に、労働者の就業に対する意識も多様な働き方を自ら選択する方向に変化している。こうしたなかで、その目的自体に合理性がなくなった労働規制や、目的を超えて過度に制限している規制があれば、緩和していく必要がある。

今回の改正案は、雇用の現状を踏まえつつ、従来から規制緩和の要望が高かった有期雇用契約や労働者派遣業務の改正等を含んだものである。改正法案が成立し、3年契約の有期契約労働者や派遣労働者の受け入れが可能になり、対象業務も拡大すれば、厳しい経営環境が続くなか正社員の採用に慎重な企業でも、人材採用の選択肢が拡大し、労働者にとっては就業機会の拡大につながることを期待される。

一方で、正社員から有期契約労働者や派遣労働者に代替が進み、短期雇用が拡大する可能性も考えられる。労働者の意思に反した契約の切り替えの排除、派遣労働者の直接雇用促進等、実際の運用状況には留意していく必要がある。

以上

【参考文献】

- ・厚生出版社「社会保険手帖 2003年版」
- ・厚生労働省「平成14年版 厚生労働白書」ぎょうせい
- ・労務行政「労働法全書 平成15年版 普及版」
- ・第一勧銀総合研究所「企業再編の実務」東洋経済新報社、2002年