

## 民主党：「非正規労働者の労働条件確保に関する政策」の概要

### ① 派遣労働者に関する事項

- (1) 短期派遣→規制強化
- (2) 日雇い派遣→禁止
- (3) 派遣先と派遣元→共同雇用責任。派遣先の責任を強化
- (4) 情報公開→契約料金、派遣労働者の賃金、マージン比率、派遣期間、教育訓練、社会・労働保険の加入状況とその保険料等
- (5) 専（もっぱ）ら派遣→禁止規定の拡大
- (6) 均等待遇原則の徹底

### ② 期間の定めのある雇用契約に関する事項

以下の内容を含む「労働契約法案」を第 168 通常国会に提出した。  
(有期労働契約の締結事由等) (差別的取扱いの禁止) (有期労働契約における解雇)  
(契約期間途中の退職) (雇止めの制限等)

### ③ 短時間労働者に関する事項

以下の内容を含む「パート労働法改正案」を第 166 通常国会に提出した。  
差別的取扱いの禁止・・・「事業主は、賃金その他の労働条件について、労働者が短時間労働者であることを理由として、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならないものとする。」

### ④ マルチジョブホルダー（多重就労）に関する事項

マルチジョブホルダー（多重就労）とは、複数の雇用契約を結び、一定の期間内に 2 以上の就業場所で働く労働者のこと。短時間労働をかけもちしないと生活がなりたない人も増えているとされる。問題意識は次のとおり。

【労働災害】マルチジョブホルダーの事業場間の移動について、通勤災害が保護制度の対象となっているが、労災給付基礎日額は今のところ両方の賃金の合算ではなく、業務災害発生事業場の賃金によることとなっている。

【労働時間】事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算することとなっているが、同一の使用者の 2 以上の事業場における労働についての解釈だとする説もあり、実効性が確保されていない。副業に伴う過重労働対策も必要である。

【雇用保険】労働時間を合算すれば雇用保険の短時間労働被保険者の適用対象となるのに、個々の会社では適用要件を満たさない場合、これについて一定の要件をもって適用とする。

### ⑤ 経済的従属関係にある労働者（偽装雇用）に関する事項

以下にあてはまる場合、労働契約法（第 168 臨時国会に提出）を準用する。

- 一 個人であること。
- 二 請負、委任その他これらに類する契約（以下「役務提供契約」という。）に基づき役務を提供する者であること。
- 三 当該役務提供契約の報酬として金銭を受ける者であること。
- 四 継続的に当該役務を提供する者であること。
- 五 当該役務の提供の全部を自ら行う者であること。
- 六 主として当該役務提供契約の報酬により生計を維持する者であること。

## 労働者派遣法改正案を含む非正規雇用対策について（案）

民主党厚生労働 NC 大臣・労働問題作業チーム座長 山田 正彦  
同座長代理 細川 律夫  
同事務局長 小林 正夫

### 1. 雇用の基本原則—「期間の定めのない雇用」「直接雇用」と労働者派遣

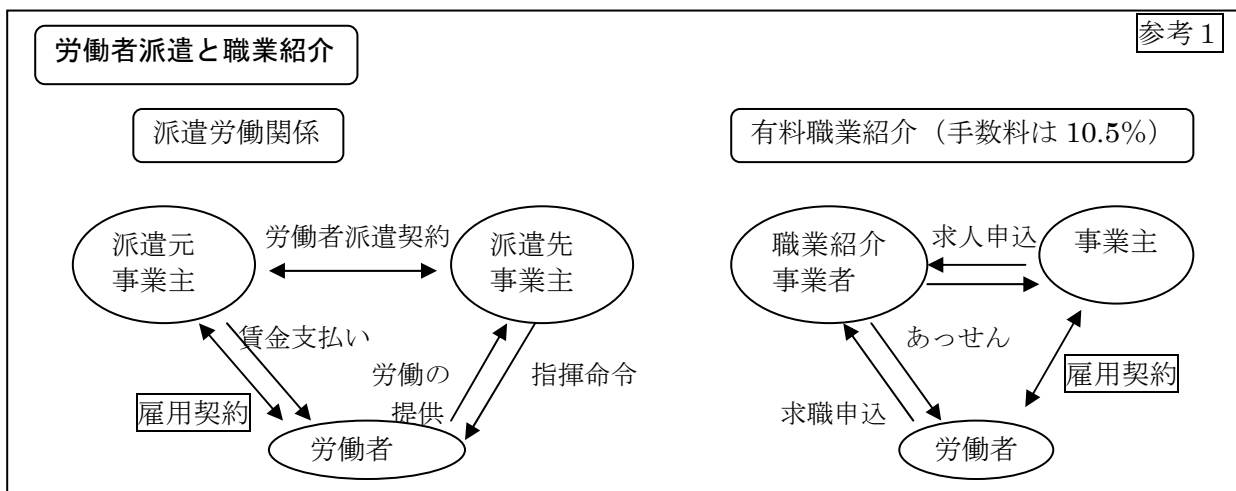
- 日本は 5450 万人（2007 年）が働く雇用社会である。この雇用社会が 21 世紀に入って自民党政権の下、大きく変貌している。規制緩和・撤廃の結果、勤労者の賃金は低く抑えられ、サービス残業も含めた長時間労働がまかり通っている。いわゆる正社員である正規労働者は雇用抑制され、これにかわって、派遣・パート・契約社員、個人請負など、低賃金で雇用が不安定なことが多い非正規労働者が雇用者の約 3 分の 1 を占めている。
- 正社員以外のはたらき方の増加を「多様なはたらき方」や「労働者の選択肢」が増えた結果と呼ぶこともできるだろう。ただ、不況の最中に社会に出ざるを得なかった就職氷河期世代である 20 代半ばから 30 代前半の若年層は、非正規雇用を余儀なくされ、多くがなお安定した職に就けずにいる。日本社会の将来像を見据えたとき、「多様なはたらき方」のもとで、雇用への安心感、生活の安定を見出せるだろうか。仕事への意欲をもち、職業能力を蓄積し、将来展望を描けるだろうか。次世代を担う人材育成、日本社会の安定、日本経済の持続的発展につながっているだろうか。
- 現実の社会においては自殺者が増加し、毎日どこかで凶悪犯罪が発生している。出生率・婚姻率の低下は止まらない。社会保険の未納や未適用、生活保護世帯の増加など格差社会が顕在化している。日本社会の根底が崩れはじめているといっても過言ではない。
- 私たちは今、雇用の基本原則に立ち戻らなければならない。
  - 雇用は「期間の定めのない雇用」が基本原則であり、期間の定めのある雇用は例外である。
  - 雇用は雇用主が指揮命令し、その対価として賃金を直接支払う「直接雇用」が基本原則である。
- したがって、労働者派遣事業は「自ら雇用する労働者を他人の指揮命令下で働かせる事業」であり、雇用主と使用主が分離している点で「例外的な措置」である。ところが 99 年の派遣法改正により、派遣の対象業務が一部業種を除いて自由化され（ネガティブリスト化）、「日雇い派遣」に象徴される軽作業などの業務への派遣が可能となり、職業安定法 44 条が禁止する「労働者供給事業」が事実上認められてしまった。もちろん派遣労働者の中には、派遣というはたらき方を望み、能力開発に率先して取り組む人もいる。だが、労働者派遣が日本最大の資産である製造業の技術力を低下させ、技術や技能の継承を困難にし、将来的に国力を衰退させるとの懸念も出されている。
- むろん労働者派遣事業が広がる現在、99 年当時の法体系に戻すだけでは社会的混乱をきたす。そこで民主党は「非正規労働者の労働条件確保に関する政策」（仮称）を掲げ、非正規雇用労働者全体の労働条件の改善に取り組む。特に労働者派遣については、「日雇い派遣」など、不安定雇用や法違反を誘発しやすく、そこから抜け出せない人たちを生み出す仕組みを放置せず、派遣労働者の保護及び労働条件確保の観点から、抜本改革を提起し、これを労働者派遣法改正案として今国会に提出したい。

## 2. 「非正規労働者の労働条件確保に関する政策」で取り上げるポイント

- ① 派遣労働者に関する事項
- ② 期間の定めのある雇用契約に関する事項
- ③ 短時間労働者に関する事項
- ④ マルチジョブホルダーに関する事項
- ⑤ 経済的従属関係にある労働者（偽装雇用）に関する事項

## 3. 派遣労働者に関する事項（2-①）について

- 派遣労働者に関する事項を検討するにあたっては、次の点に留意する。
  - (1) 派遣労働者の労働条件の向上と保護に資すること
  - (2) 法令遵守に徹する派遣元に過度の負担をかけないこと
  - (3) 労働者に指揮命令する派遣先（ユーザー）責任を強化すること
- 労働者派遣の派遣制限期間（26 業務以外の派遣制限期間は原則 1 年、最長 3 年）、あるいは雇用申込み義務（26 業務以外では、派遣可能期間（1～3 年）を超えて派遣労働者を使用するとき）については、雇用の基本原則である直接雇用を求める観点から、延長や撤廃等改正は考えない。
- 以上の観点を踏まえ、労働者派遣法改正案を提起し、以下六点を盛り込む。ただし、この改正案は抜本改革に向けた第一弾であり、改正法の施行状況をみながら、不十分な点についてはさらなる改善策を講ずることとする。
  - (1) 短期派遣→規制強化
  - (2) 日雇い派遣→禁止
  - (3) 派遣先と派遣元→共同雇用責任。派遣先の責任を強化
  - (4) 情報公開→契約料金、派遣労働者の賃金、マージン比率、派遣期間、教育訓練、社会・労働保険の加入状況とその保険料等
  - (5) 専（もっぱ）ら派遣→禁止規定の拡大
  - (6) 均等待遇原則の徹底



労働者派遣法の規定と派遣労働者の状況

参考 2

		特定労働者派遣事業 =常時雇用する労働者のみを派遣		一般労働者派遣事業	
労働者派遣法における規定	許可・届出	届出制		許可制	
	派遣労働者の特定を目的とする行為（事前面接など）	紹介予定派遣を除いて不可			
	派遣制限期間	26 専門業務 なし	26 業務以外 原則 1 年、 最長 3 年	26 専門業務 なし	26 業務以外 原則 1 年、 最長 3 年
	雇用申込み義務	3 年を超えて同一業務のため、新たに労働者を雇い入れようとするとき	派遣可能期間（1～3 年）を超えて派遣労働者を使用するとき	3 年を超えて同一業務のため、新たに労働者を雇い入れようとするとき	派遣可能期間（1～3 年）を超えて派遣労働者を使用するとき
派遣労働者の状況 ※ 常用型と登録型について法規制に区別はなし	<b>常用型</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年収 361 万円</li> <li>・ 教育訓練受講率 68.1%</li> <li>・ 今後も派遣で働きたい人 30%、早期に正社員になりたい人 28%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年収 277 万円</li> <li>・ 教育訓練受講率 55.5%</li> <li>・ 今後も派遣で働きたい人 30%、早期に正社員になりたい人 40%</li> </ul>	
	<b>登録型</b>	X		26 専門業務	26 業務以外
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 193.4 万人 (<b>7.5%</b>) (うち製造業 2.7 万人)</li> <li>・ 男 16 : 女 83</li> <li>・ 平均 35.4 歳</li> <li>・ 月収 17.9 万円</li> <li>・ 一日平均 9,810 円</li> <li>・ 通勤手当支給 52.0%</li> <li>・ 賞与一時金あり 11.3%</li> <li>・ 派遣元との雇用契約期間「定めなし 15.4%」「一年未満約 7 割」</li> <li>・ 現時点の派遣先での勤務継続期間平均 18.3 ヶ月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年収 247 万円</li> <li>・ 教育訓練受講率 58.9%</li> <li>・ 今後も派遣で働きたい人 37%、早期に正社員になりたい人 31%。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年収 234 万円</li> <li>・ 教育訓練受講率 45.6%</li> <li>・ 今後も派遣で働きたい人 30%、早期に正社員になりたい人 40%。</li> </ul>	
				日雇い派遣・スポット派遣はここに含まれる	

※ 26 専門業務で多いはたらき方・・・事務用機器操作 35.1 万人 (42.7%) 財務処理 8.8 万人 (10.8%) テレマーケティング 5.4 万人 (6.6%) 取引文書作成 5.1 万人 (6.3%) 機械設計 5.0 万人 (6.1%) ソフトウェア開発 4.8 万人 (5.8%)

※ 年収について、地域間格差は加味していない。

## (1) 短期派遣→規制強化

### 【現状】

- 一般労働者派遣事業のうち、登録型の派遣は、派遣元が派遣労働者を労働者派遣の行われている期間だけ自社の従業員として雇用し、それ以外のときは登録者としてプールして、派遣先の「雇用リスク」を自ら背負うことなく、労働者となる可能性のある人を取りあえず拘束しておくビジネスともいえる。有期雇用契約であるだけでなく、派遣期間と派遣契約期間と雇用契約期間が一致せず、細切れの契約が見られるなど、雇用が不安定であり、将来の見通しが立たないなどの問題が指摘されている。
- 短期間の登録型派遣において、派遣元は自ら人材能力開発を十分に行うわけでもなく、短期雇用であれば社会保険に加入する義務もなく、登録者の募集という形で労働者を外部労働市場から調達しているにすぎず、雇用の安定、能力開発、社会保険の加入等の面で使用者責任を果たしているとはいえない。

### 【結論】

- 雇用契約期間が2ヶ月以下の労働者派遣を禁止する。
- 2ヶ月以下の雇用契約期間の場合、2ヶ月に1日を加えた雇用契約期間とみなす。
- 派遣労働者等について、雇用される期間が1年未満であっても、雇用保険の被保険者とする（雇用保険法改正）
  - 解雇予告手当が2ヶ月以下の有期雇用契約は解雇予告が適用されない。(労基法21条)
  - 健康保険・厚生年金は2ヶ月以内の有期雇用は適用外である。(健保法3条、厚生年金保険法12条)
  - 雇用保険の被保険者は「1年以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。」を条件としており、2ヶ月など短期の期間を定めて雇用される場合で、雇用契約においてその更新規定が設けられているときでも、1年未満の雇止規定がある場合は除外されている。また、2ヶ月など短期の期間を定めて雇用される場合で、雇入れの目的、その事業所の同様の雇用契約に基づき雇用される者の過去の就労実績等からみて、契約を1年以上にわたって反復更新することが見込まれるときも対象とはなるが、雇用保険が適用されるのは1年以上雇用されることが見込まれることとなった時点からであり、雇入れ時点にはさかのぼらない。
  - 雇用保険の保険料は一般の事業の場合、15/1000(被保険者＝労働者負担分は6/1000)。

### 【効果】

- 派遣労働者の雇用契約は期間の定めのないものか2月を超える期間の定めのあるものとなる。
- 2ヶ月以下の派遣はなくなる。2ヶ月以下の雇用の場合、職業紹介により紹介先事業主に直接雇用されることとなる。
- 雇用保険の適用などにより、セーフティネットの隙間が狭まる。

## (2) 日雇い派遣→禁止

### 【現状】

- 携帯電話を使って派遣先の指定などを行う「日雇い派遣」「スポット派遣」が広がっており、いわゆる「ネットカフェ難民」にもつながる社会問題として指摘されている。雇用の不安定さや劣悪な労働条件だけでなく、禁止業務への派遣、二重派遣、労働条件の明示がされていないケースなど、法違反も横行している。

### 【結論】

- (1)にあるように、派遣労働者に係る雇用契約は、2月以下の期間の定めのある

るものは禁止されることから、当然に日雇い派遣も禁止される。

- 「単に肉体的な労働力を提供するもの」は請負としても認められていない。(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 年労働省告示第 37 号)。日雇い派遣は限りなく職安法 44 条が禁止する「労働者供給事業」に近く、教育訓練や雇用管理の点において、派遣元が雇用主としての責任を果たしているとはいえず、原則禁止し、職業紹介により派遣先が直接雇用することとする。
- 現行の日雇求職者給付金等の雇用保険の適用を徹底する。

#### 【効果】

- 日雇い派遣は職業紹介により、直接雇用されることになる。

### (3) 派遣先と派遣元→共同雇用責任。派遣先の責任を強化

#### 【現状】

- 製造現場等を中心に、偽装請負・違法派遣が依然として行われている。これは職業安定法・労働者派遣法違反であるだけでなく、労働基準法や労働安全衛生法上の使用者責任があいまいになり、人命にかかわる労働災害事故を構造的に誘発しかねない。
- 日雇い派遣最大手のグッドウィルに労働者派遣法に基づき事業停止命令が出され、昨年も業界 2 位のフルキャストが事業停止処分を受けた。派遣業界の不祥事は急増している。労働者派遣事業に関連する法令違反で文書指導が出された件数は 06 年度に 6281 件。02 年度から 4 年間で 10 倍以上に増えている。
- 労働者派遣法で禁止されている港湾荷役業務や警備業務への派遣は、業界全体で横行しているとみられ、グッドウィルやフルキャストは禁止された業務への派遣や二重派遣など違法行為を繰り返しており、労働者軽視であり悪質である。
- グッドウィル事件では、二重派遣を行った派遣先が無許可事業を行っていたため刑事告発されたが、派遣先に対しては通常、指導・勧告・公表による行政処分が行われるものの、是正すれば事足りるため、処分事例はない。派遣労働者の受け入れが適法に行われているか否か、現行法上では派遣先事業によるチェック機能が想定されていない。

#### 【結論】

- 派遣先と派遣元の責任分担については、労働基準法、労働安全衛生法等について規定されているが、派遣先（ユーザー）責任の強化が必要であり、以下の点について「共同雇用責任」の概念を取り入れる。
  - 時間外・休日労働の派遣労働者への適用について、派遣先は、労働者派遣契約で時間外・休日労働をさせることについて定めがないときには時間外・休日労働をさせてはならない。また、労働者派遣契約で時間外・休日労働をさせることができることについて定めがあっても、その定めを範囲を超えて時間外・休日労働をさせてはならない。
  - 派遣元は、派遣先から通知された始業と終業、休憩時間について、派遣労働者に確認を求めなければならない。
  - 有給休暇の取得について、派遣先での不利益取り扱いを禁止する。
  - 育児・介護休業、子の看護休暇、時間外労働・休日労働の制限について共同責任とし、派遣先での不利益取り扱い等を禁止する。
  - 派遣労働者の賃金について、派遣元が未払いのとき、派遣先に派遣元と連

- 帯して支払う責任を負わせる。
- 労働・社会保険料の使用者負担分について共同責任とし、派遣元が未払いのとき、派遣先に派遣元と連帯して支払う責任を負わせる。
- 派遣先に、受入れ時の安全衛生教育を義務づける。
- 派遣元において一般健康診断を実施していない場合には、派遣先で一般健康診断を受けられるようにする。この場合には、派遣元が費用負担する。
- 派遣労働者が労災申請を円滑に行うことができるようにするため、派遣先に便宜供与を義務づける。
- 例えば、派遣労働者の配置について、性別を理由とした差別的取り扱いを禁止するなど、均等法の差別禁止規定について派遣先にも適用する。
- 派遣労働者の個人情報について、派遣先による派遣元への個人情報提供の要求を制限する。
- 派遣労働者所属労働組合と派遣先との団体交渉応諾義務を定める。
- 労働者派遣法及び職業安定法の罰則を強化する。違法な労働者派遣事業・労働者供給事業を行った「法人」に対する罰金最高額を現行最高300万円以下から百倍の3億円以下に引き上げる。
- 派遣元に対する事業停止処分は当該事業場のみならず、連座制を適用し、本社も含めた全事業所に対して実施する。
- 偽装請負、禁止業務（建設、警備、港湾、医療）への派遣等が行われていた場合、派遣先にも罰則を科す。
- 法違反企業の企業名公表については、契約先の派遣先企業も含める。公表は厚生労働省のHPのみならず、株式市況欄の下部など、企業イメージに影響を与える方法で実施する。

#### (4) 情報公開→契約料金、派遣労働者の賃金、マージン比率、派遣期間、教育訓練、社会・労働保険の加入状況とその保険料等

##### 【現状】

- 社会保険の加入は調査によっては改善傾向が見られるが、回答があった中の数字であり、実態はわからない。派遣労働者からは勤続による昇給や一時金がないことや通勤費の取り扱いに不満の声も聞かれる。教育訓練は派遣元に責任があるが、特に登録型派遣では十分に実施されていない。
- 人材派遣会社が、派遣先の企業から受け取る料金（平均15,577円）と労働者に支払われる賃金（10,571円）との差額は、1日8時間の労働で平均5,000円余り、派遣料金に占める人材派遣会社の取り分が30%を超えて32%であることが、厚生労働省の調査で判明している。

##### 【結論】

- 個別の派遣契約について、派遣元は派遣労働者に対して、現行法が定める事項に加え、派遣労働者の賃金、派遣料金、マージン比率（派遣料金に占める派遣労働者の賃金から計算）、社会・労働保険の適用状況とその保険料を明示しなければならないこととする。
- 個別の派遣契約について、派遣元は派遣先に対して、現行法が定める事項に加え、派遣労働者の賃金計算方法、健康保険料率、労災保険料率、育児介護休業法に基づき時間外労働や深夜業が制限される場合はそのことについて、教育訓練の時期や内容等を通知しなければならないこととする。変更があったときも、通知しなければならないこととする。

- 派遣先の労働組合等に対する通知について、派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けるときは、業務内容、勤務場所、人数、派遣期間と就業をする日、開始と終了、休憩時間、派遣元事業社名、派遣料金、派遣労働者の賃金の計算方法、社会・労働保険の加入状況等を派遣先の労働組合等へ通知しなければならないこととする。
- 派遣元を適切に選択できるよう、派遣労働者の数、派遣先の数、労働者派遣契約の契約期間別の件数、派遣先企業から受け取る派遣料金の額、派遣労働者の賃金の額、派遣料金に占める賃金の割合、教育訓練その他事業運営の状況に関する情報の公開について、告示改正ではなく、法改正をもって派遣元に義務づけ、HP への掲載等をさせる。
- 上記(1)(2)のとおり、労働者派遣事業のうち雇用契約期間が2ヶ月以下の労働者派遣・日雇い派遣を禁止し、こうした情報公開をしてもなお法令違反が続くのであれば、将来的にはマージン規制も検討する。

## (5) 専(もっぱ)ら派遣→禁止規定の拡大

### 【現状】

- 人件費を削減する目的で、子会社の派遣会社に登録させ、グループの親会社やグループ企業にのみ派遣する問題が指摘されている。これにより、子会社の派遣会社の面接会場には親会社の人事担当者が並び、採用後は子会社の派遣会社に採用され、社員と共に親会社で働くが、残業や休日出勤は社員並みなのに、処遇は派遣会社の基準という事例が増えているとされる。特定の企業(親会社)のみに人材を派遣することは「専ら派遣」と呼ばれ、第二人事部ともいふべき存在であり、労働者派遣法で禁じられているが、親会社以外の企業に営業活動を行っていれば、派遣の実績が無くてもよく、営業活動の事実までは確認しないとされており、規制の実態は不透明である。

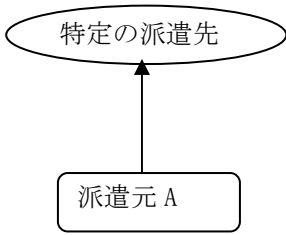
### 【結論】

- 専ら派遣(「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われる労働者派遣事業」=労働者派遣法7条1項関連)に対する規制の徹底等を図る。
  - 専ら派遣の判断基準…①定款、寄附行為、登記簿謄本等に専ら特定の者に労働者派遣を行うことが書かれている場合。②派遣先確保のための努力が客観的に認められない場合、例えば派遣先を確保するために宣伝や広告等が行われていない場合。③派遣先からの労働者派遣の依頼に関して、特定の派遣先以外の依頼には正当な理由なく拒否している場合。例えば、派遣労働者の人数がもう不足しているので派遣できませんといったような正当事由以外で拒否している場合。(平成15年の職安局長の答弁より)
- 具体的には、労働者派遣事業を行う者は、各事業年度において提供する労働者派遣の役務のうち80%以上のものを、一つの派遣先に提供してはならないものとする。
- 専ら派遣かどうか、労働者派遣の80%が一つの派遣先に集中していないかどうかの判断は、法人及びその子法人から成る法人グループを「一つの派遣先」とみなして行うものとする。
- 以上の派遣先に関する規制については、一般労働者派遣事業だけでなく、特定労働者派遣事業にも適用する。

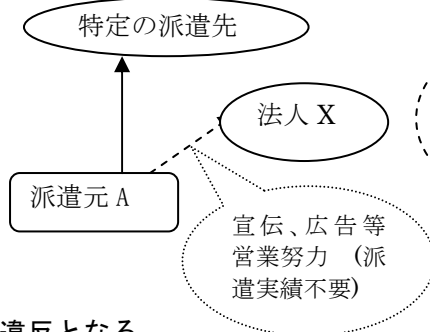


専ら派遣について

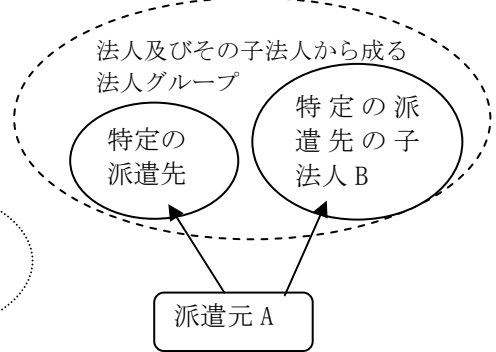
① 現行法の違反状況



② 現行法で違反でない状況 1



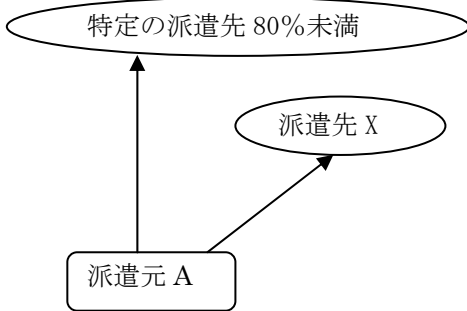
③ 現行法で違反でない状況 2



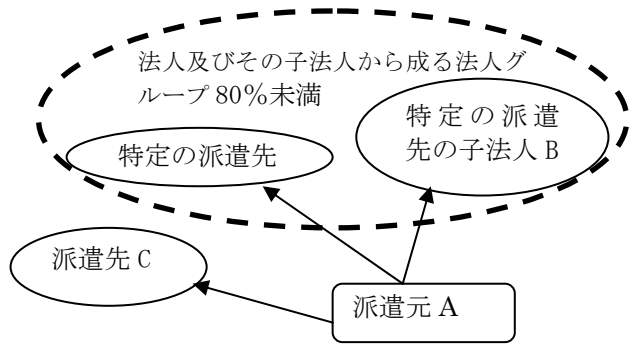
いずれも民主党案では法違反となる

民主党案における専ら派遣についての規定

④ 民主党案で違反でない状況 1



⑤ 民主党案で違法でない状況 2



(6) 均等待遇原則の徹底

【現状】

- 派遣労働者は派遣元に雇用され、派遣先とは労働契約が異なることから、派遣労働者と派遣先社員の均等待遇の確保が進まず、派遣労働者は、派遣先の社員と同じ仕事をしていても、賃金や教育訓練、福利・厚生などの労働条件が低いことが問題になっている。また、派遣労働者に対するセクシャルハラスメント、パワーハラスメントが多く報告されている。

【結論】

- 派遣労働者が派遣先の労働者と同様、セクシャルハラスメント等の防止策の対象であること、防止策・苦情処理について派遣先と派遣元が共同責任を果たすことについて徹底する。
- いかなる雇用・就業形態でも、働くすべての者が労働者としての尊厳を守られ、公正に処遇されるようにしなければならず、派遣労働者（と派遣先労働者）の均等待遇について、労働者派遣における基本原則として掲げる。

#### 4. 期間の定めのある雇用契約、短時間労働者、マルチジョブホルダー、経済的従属関係にある労働者（偽装雇用）に関する事項（2—②③④⑤）について

##### 2—② 期間の定めのある雇用契約に関する事項（民主党労働契約法案より転載）

###### 第七章 期間の定めのある労働契約等

（有期労働契約の締結事由等）

第三十八条 使用者は、次の各号に掲げる場合に限り、当該各号に掲げる期間を上限として、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結することができる。

- 一 臨時的又は一時的な業務に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該業務の存続期間であって三年を超えない期間
- 二 休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合 当該休業又は欠勤の期間
- 三 一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するため労働者を雇い入れる場合 当該事業の完了に必要な期間
- 四 専門的な知識、技術又は経験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。）を雇い入れる場合 五年
- 五 満六十歳以上の労働者を雇い入れる場合 五年
- 六 労働者がその都合により当該有期労働契約の期間の満了後に退職することが明らかな場合等相当な理由に基づいて、労働者が期間の定めをすることを求めた場合 三年
- 七 法令上特に認められた場合 当該法令により認められた期間
- 八 前各号に掲げるもののほか、有期労働契約を締結することに正当な理由があるものとして厚生労働省令で定める事由に該当する場合 三年

2 使用者は、有期労働契約の締結の際には、労働者に対し、次に掲げる事項を書面により明示しなければならない。

- 一 有期労働契約の期間
- 二 有期労働契約の期間の定めをする理由
- 三 有期労働契約の期間の満了後における当該有期労働契約に係る更新の可能性の有無
- 四 前号において有期労働契約を更新する可能性があるときは、当該有期労働契約を更新する場合又はしない場合の判断をするための基準
- 五 その他厚生労働省令で定める事項

3 第一項各号に該当しない労働契約又は前項の書面の明示のない労働契約は、期間の定めのない労働契約とみなす。

4 第一項各号に定める期間を超える期間を定めた有期労働契約の期間は、同項各号に定める期間の定めをしたものとみなす。

（差別的取扱いの禁止）

第三十九条 使用者は、有期労働契約を締結している労働者又は短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条に規定する短時間労働者をいう。）の賃金その他の労働条件について、合理的な理由がある場合でなければ、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない。

（有期労働契約における解雇）

第四十条 使用者は、有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

（契約期間途中の退職）

第四十一条 一年を超える有期労働契約を締結した労働者は、民法（明治二十九年法律第八十九号）第六百二十八条の規定にかかわらず、当該有期労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、二週間前までに使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

（雇止めの制限等）

第四十二条 第三十八条第二項の規定により更新の可能性を明示された有期労働契約を締結している労働者が、当該有期労働契約の更新を希望した場合においては、使用者は、当該労働者に係る従前の有期労働契約の更新の回数、継続的に勤務をしている期間その他の事情に照らして、当該有期労働契約を更新しないこととすることが客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる場合でなければ、更新を拒んではならない。

- 2 使用者は、更新の可能性を明示された有期労働契約（雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務をしている者に係るもの及び日々雇い入れられる者が一月を超えて引き続き使用されるに至った場合に係るものに限る。）を締結している労働者に対して当該有期労働契約を更新しないこととしようとするときは、当該労働者に対し、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責めに帰すべき事由に基づいて更新しないこととする場合においては、この限りでない。
- 3 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。
- 4 第一項に規定する有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更新されなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、七日以内にこれを交付しなければならない。

## 2-③ 短時間労働者に関する事項（民主党パート労働法改正案より転載）

### 第四 差別的取扱いの禁止（第五条の二関係）

事業主は、賃金その他の労働条件について、労働者が短時間労働者であることを理由として、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならないものとする。

## 2-④ マルチジョブホルダーに関する事項

マルチジョブホルダーとは、複数の雇用契約を結び、一定の期間内に2以上の就業場所で働く労働者のこと。20時間未満の雇用者数は年々増えており、平成18年度の統計では400万人弱。マルチジョブホルダーは80万人強といわれる。

【労働災害】マルチジョブホルダーの事業場間の移動について、通勤災害保護制度の対象とすることとなっている。給付基礎日額は今のところ両方の賃金の合算ではなく、業務災害発生事業場の賃金によることとなっている。

【労働時間】労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算することとなっているが、同一の使用上の2以上の事業場における労働についての解釈だとする説もあり、実効性が確保されていない。副業に伴う過重労働対策も必要である。

【雇用保険の課題】労働時間を合算すれば雇用保険の短時間労働被保険者の適用対象となるのに、個々の会社では適用要件を満たさない場合、これについて一定の要件をもって適用とする。

## 2-⑤ 経済的従属関係にある労働者（偽装雇用）に関する事項（民主党労働契約法案より転載）

### 第八章 雑則

（役務提供契約への準用）

第四十三条 第十四条、第三十三条及び前条第一項の規定は、次の各号のいずれにも該当する者について準用する。この場合において、第十四条中「使用者」とあるのは「第四十三条に規定する者から同条第二号に規定する役務提供契約に基づき役務の提供を受ける者」と、「労働者」とあるのは「同条に規定する者」と、「労務」とあるのは「役務」と、第三十三条中「解雇は」とあるのは「第四十三条第二号に規定する役務提供契約の解除は、当該役務提供契約の内容及び性質、継続的に役務を提供している期間その他の事情に照らして」と、前条第一項中「第三十八条第二項の規定により更新の可能性を明示された有期労働契約」とあるのは「期間の定めのある次条第二号に規定する役務提供契約」と、「労働者が」とあるのは「同条に規定する者が」と、「当該有期労働契約」とあるのは「当該役務提供契約」と、「使用者」とあるのは「同条に規定する者から同条第二号に規定する役務提供契約に基づき役務の提供を受ける者」と、「当該労働者に係る従前の有期労働契約の更新の回数、継続的に勤務をしている期間」とあるのは「当該役務提供契約の内容及び性質、当該役務提供契約の更新の回数、継続的に役務を提供している期間」と読み替えるものとする。

一 個人であること。

二 請負、委任その他これらに類する契約（以下「役務提供契約」という。）に基づき役務を提供する者であること。

三 当該役務提供契約の報酬として金銭を受ける者であること。

- 四 継続的に当該役務を提供する者であること。
- 五 当該役務の提供の全部を自ら行う者であること。
- 六 主として当該役務提供契約の報酬により生計を維持する者であること。

以上

<労働問題作業チームの審議状況>

- 2007年9月20日 労働三法に関する今までの取り組みと今後の対応について①
- 10月31日 労働者派遣制度の検討状況について、厚労省、連合よりヒアリング②
- 11月21日 労働者派遣(主に日雇い派遣)の実態等について派遣ユニオンよりヒアリング③
- 12月04日 労働者派遣法の立法趣旨・今日の問題について高梨昌氏よりヒアリング④
- 12月19日 派遣労働の実態についてUIゼンセン同盟、JSGU、JAMよりヒアリング⑤
- 2008年2月15日 二重派遣等の違法派遣について厚労省よりヒアリング、169国会の取組みを協議⑥
- 2月21日 東洋経済新報社・風間直樹記者よりヒアリング、派遣法見直し等について協議⑦
- 2月28日 (社)人材派遣協会、連合よりヒアリング⑧
- 3月07日 日雇派遣指針、労働者派遣法施行規則改定について厚生労働省よりヒアリング派遣法見直し等について協議、了承⑨

<厚生労働部門等での審議状況>

- 3月12日 厚生労働部門会議及び『次の内閣』閣議にて「労働者派遣法改正案を含む非正規雇用対策について」(中間報告)了承
- 4月09日 厚生労働部門会議にて法案要綱審査、ネクスト厚生労働担当一任
- 4月23日 『次の内閣』閣議にて了承