

II章 認定基準案設定の前提となる制度（スキーム）等について

本章では、認定基準案設定の前提となる認定スキーム等について取りまとめている。

1. 制度設計に係る基本的事項について

(1) 認定の目的

- ・ 派遣労働者や派遣先にとっての派遣元事業主の優良性等を、第三者が認定することによって、派遣労働者や派遣先にとって望ましい業界の発展に寄与すること。
- ・ なお、ここでの優良性とは、「①事業性（派遣先のニーズと派遣労働者の適性・能力・希望とのマッチング機能として、労働力の需給調整機能を適切に果たしていること）」および「②雇用管理（派遣労働者の能力・キャリア形成、適正な処遇・配置、福利厚生提供などの充実を果たし、派遣労働者の雇用管理機能を適切に果たしていること）」を指す。

(2) 認定の対象

- ・ 「労働者派遣事業を営む事業主（派遣元事業主）」を認定対象とする。
（なお、ここでは主に事務系派遣を行う派遣元事業主を想定した）

(3) 認定の単位（何を認定するのか）

- ・ 「企業単位」を認定単位とする。

(4) 認定の主体（誰が認定するのか）

- ・ 公平性・透明性を担保しうる「第三者機関」が認定主体となる。

(5) 認定の範囲（認定基準案の構成）

- ・ 派遣労働者および派遣先にとって優良な派遣元事業主を認定する目的を鑑み、以下のような観点に基づき認定範囲を設定する（認定基準案の大分類とする）。
 - a) 事業性
 - ・ 派遣先のニーズと派遣労働者の適性・能力・希望とのマッチング機能として、労働力の需給調整機能を適切に果たしていること
 - b) 雇用管理
 - ・ 派遣労働者の能力・キャリア形成、適正な処遇・配置、福利厚生提供などの充実を果たし、派遣労働者の雇用管理機能を適切に果たしていること
 - c) 法令遵守
 - ・ 労働者派遣法や派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の内容等、派遣元事業主が遵守するための仕組みや体制が確立されていること

2. 認定基準案設定と連動する制度・運用に係る事項

(1) 基本的な認定手続き

認定に際しては、以下の a)～e)の順に手続きを行うことを想定している。

- a) 申請事業者が、認定基準を満たしていることが証明できる必要書類を、認定機関に提出（エントリー段階での自己宣言）。
- b) 行政当局による法令遵守（コンプライアンス）の状況確認、および提出書類に基づいた認定機関による書類審査。
- c) 認定機関等による、企業および事業所の実地審査。
- d) 実地審査結果等に基づき、認定委員会による認定の可否の判断（審査結果）。
- e) 審査結果に対する申請事業者からの異議申し立ての機会を与え、それを踏まえた認定委員会の最終審議により認定結果を判断（最終審査結果）。

(2) 認定条件

全ての認定基準を満たしていることが認定条件となる。

(3) 制度の運用・審査方法について

本制度が運用される際には、制度運用を担う認定機関において、認定基準・運用基準ごとに言葉の定義をより明確にし、具体的な条件や指標を列挙し、審査のポイントを掲げるなど、客観性・公平性を担保した判断基準を予め設定することが必要となる。

審査方法については、認定基準・運用基準ごとに、書類審査か実地審査かを定め、書類審査であれば、どのような書類を提出させて何を審査するのか、実地審査であれば、どこで、誰に対して、何を審査するのかを明らかにする必要がある。

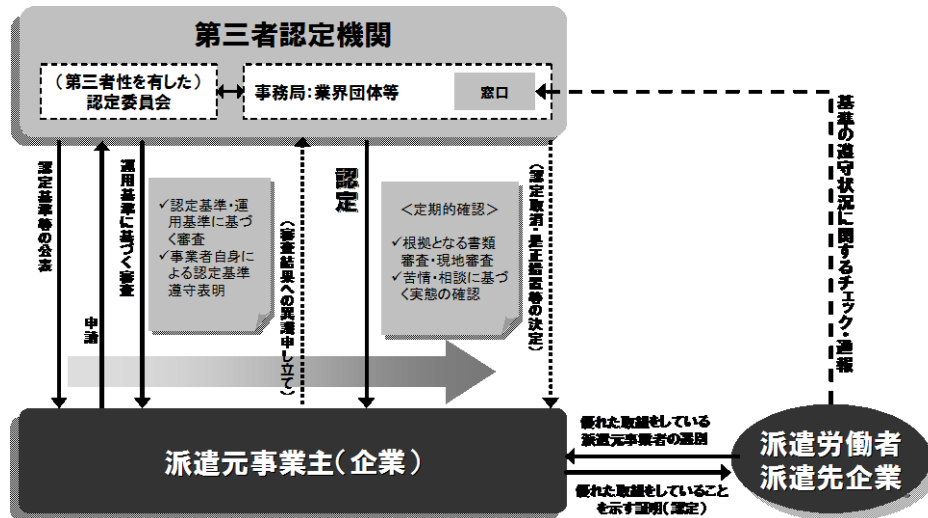
なお、基準を達成しているか否かを判断するためには、その判断基準と審査方法が予め明確でなければならず、必要となる証跡なども予め規定しておくことが望まれる。

3. 制度設計に係る将来的な検討事項について

(1) 具体的な認定機関・組織について

- 本制度を運用する認定機関については、公平性・透明性・一貫性を担保し、組織としての運営能力・認定（審査）能力を有した組織であることが前提となる。

図表－1 認定制度（スキーム）イメージ



(2) 認定期間の設定、認定期間中の措置など

- 認定期間については、例えば3年間などの有効期間を定め、定期的な見直しを実施することが必要となる。

→ 認定期間経過後、認定の更新を希望する派遣元事業主に対しては、新たに申請を行わせ、通常の手続き（審査）を踏んで、改めて認定を行うことが望ましい。

- 認定基準に関する違反行為や、労働関係法令に関する違反行為が明らかになった場合は、認定を取り消す仕組みとする（制度運用の際には、認定取消の基準も明確化する必要がある）。
- 認定基準の遵守状況に関して、派遣先および派遣労働者等からの通報などを認定機関が受け付け、認定機関はその情報をもとにチェックするスキーム等が考えられる。
- なお、認定機関は、認定した派遣元事業主に対して情報開示を求める権利を保有しておく。

(3) 認定制度の規模・財源等について

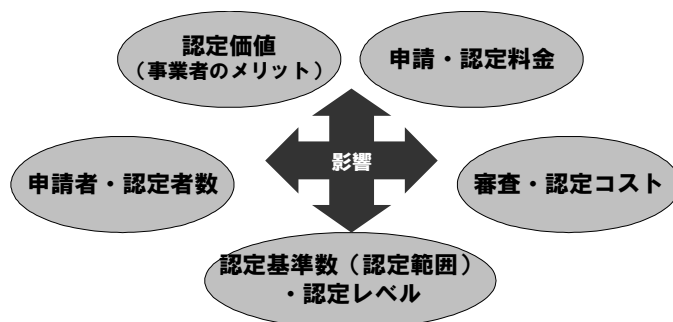
- 認定制度については、認定組織の自立・自主的な運営が望ましい。

- ・ 「認定の価値」「申請・認定料金」「申請社数」「審査・認定コスト」「認定基準の数・達成レベル」は互いに強い影響を及ぼしあう。

<例>

- ・ 認定基準の数を増やし、達成レベルを高めれば、認定価値は高まる可能性があるが、信頼性を確保するために審査・認定コストは大きくなる。その結果、料金も高額となり、申請社数も少なくなり、運営に支障が出る可能性がある。

図表－２ 参考：効果的な認定制度の構築と機能的運営に向けて



(4) 認定制度の発展に向けた検討事項

- ・ 派遣元事業主にとっての認定取得のインセンティブ・メリットを如何に高めるかが課題となる。特に、認定制度のブランド化にたどり着くまでの積極的な取組が必要である。

- 派遣先および派遣労働者から、評価される認定制度とすることが必要。
- 「許可事業者一覧 (厚生労働省 HP 掲載)」において、認定取得の状況を掲示する方法は効果的と思われる。
- その他の方策としては、①認定企業名の幅広い広報、②認定効果の計測とその広報、③行政によるガイドラインなどでの取得推奨、④都道府県労働局や職業安定所などでの事業主選定基準としての活用、等が考えられる。
- また、認定マークや愛称を公募する等によって、社会的認知度も高まる。

- ・ 本制度については、派遣元事業主のみの取組ではなく、ユーザー企業および派遣スタッフにも幅広く認知してもらい、人材サービス市場において幅広く活用されるための積極的な取組が必要である。
- ・ また、派遣元事業主の優良性を示した本認定基準案は、制度運用とは別に広く広報の上、派遣元事業主のセルフチェックにも用いて、自律的に優良性を身につけるような啓発活動が望まれる。
- ・ さらに、本認定基準案は、関連する法律を上回る対応を要請するものであるが、法改正などの際には、その趣旨を鑑みて再度認定基準案の在り方を検証する必要がある。