

政省令告示事項について

建議等と政令・省令・告示との対応について	1
1. 期間制限総論	1
2. 個人単位の期間制限	2
3. 雇用安定措置	3
4. 事業所単位の期間制限	8
5. 派遣先の責任	17
6. 派遣労働者の処遇	18
7. キャリアアップ措置	22
8. 平成 24 年改正法について	26
建議に記載のない事項に関する省令・告示事項について	30

建議等と政令・省令・告示との対応について

1. 期間制限総論

建議	対応
<p>3 期間制限について (1) 新たな期間制限の考え方 また、制度見直しの時点で現に行われている 26 業務への派遣については、新制度への移行に際して<u>経過措置を設けることが適当である。</u></p>	政令

2. 個人単位の期間制限

建 議	対 応
<p>3 期間制限について</p> <p>(2)個人単位の期間制限について</p> <p>派遣先は、(5)で述べる例外を除き、同一の組織単位において3年を超えて<u>継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならないもの</u>とすることが適当である。</p> <p><u>組織単位は、就業先を替わることによる派遣労働者のキャリアアップの契機を確保する観点から、業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確にしたもの</u>とすることが適当である。</p>	<p>省令 派遣先指針</p>

附 帯 決 議	対 応
<p>三 3 クーリング期間経過後、派遣労働者の意向に反し、再び同一の組織単位の業務に派遣することは派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくない旨を派遣元指針に規定すること。</p>	<p>派遣元指針</p>

3. 雇用安定措置

建 議	対 応
<p>3 期間制限について</p> <p>(3) 派遣労働者に対する雇用安定措置について</p> <p>派遣元事業主は、(2)の上限に達する派遣労働者に対し、<u>派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、以下の措置のいずれかを講ずるものとする</u>ことが適当である。</p> <p>① 派遣先への直接雇用の依頼</p> <p>② 新たな就業機会(派遣先)の提供</p> <p>③ 派遣元事業主において無期雇用</p> <p>④ <u>その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置</u></p> <p>※ ①から④のいずれを講ずることも可とする。①を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後②から④のいずれかを講ずるものとする。</p> <p>1年以上継続して派遣先の同一の組織単位に派遣された派遣労働者が、上記(2)の派遣期間の上限に達する前に当該組織単位での派遣就業を終了する場合であって、<u>派遣労働者が引き続き就業することを希望するときには、派遣元事業主は、上記①から④の措置のいずれかを講ずるよう努めるものとする</u>ことが適当である。</p>	<p>省令</p>

国会審議における政府答弁	対 応
<p>○雇用安定措置の4つの措置</p> <p>8月20日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p>可能な限り派遣で働く方の希望がかなえられるようにすることは非常に重要な御指摘かと思っておりますので、<u>希望する措置を確認することが望ましい</u>というようなことを指針において規定するような形でそういった対応ができないかということについては、今後検討してまいりたいと考えております。</p>	<p>派遣元指針</p>

<p>○雇用安定措置の内容</p>	
<p>8月4日 参議院 厚生労働委員会 山本副大臣</p> <p>新たな派遣先の提供につきましては、どのようなものでも認められるという類いのものではございません。<u>対象となる派遣労働者の能力や、また、それ以前の就業状況等に照らして合理的なものでなければならぬ</u>としております。</p> <p>合理的でないものの例といたしまして、例えば、<u>居住地</u>を変えなければ就労できないようなもの、また、<u>通勤時間</u>が著しく長くなるような派遣先を提示する、現在の派遣先と比べまして<u>賃金</u>が大幅に低下する派遣先を提供される、もう一つは、例えば<u>無資格</u>の派遣労働者に対して有資格者しか業務に当たれないような派遣先を提供されるような場合などが考えられると思っております。</p>	<p>省令</p>
<p>8月4日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p>それから、その他の措置も<u>新たな派遣先が提供されるまでの有給の教育訓練等の複数の措置</u>が考えられることなどからいたしますと、無期雇用しか選択肢がないというケースは余り想定できないというふうに考えております。</p>	<p>省令</p>
<p>○派遣労働者の無期転換権の発生を防ぐことを目的とした雇止め等について</p>	
<p>9月9日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p><u>派遣で働く方につきましては、無期転換のルールが適用される前に意図的に雇止めを行うようなケースとか、あるいはクーリングを行うケースは、これは法の趣旨から望ましくないというふうに、この点はしっかりと法の趣旨を周知をし、悪質な派遣会社に対しては指導していくことで無期転換を図ればな</u>というふうに私どもも期待をしているところでございます。</p>	<p>派遣元指針</p>

<p>○雇用安定措置の履行確保</p>	
<p>8月11日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p>雇用安定措置の履行の確保をしっかりと図ることが重要でございまして、<u>雇用安定措置の実施状況</u>について、これはすべての派遣元に対して<u>同じ職場に一年以上派遣した労働者は派遣期間区分ごとに何人なのか、あるいは派遣期間区分ごとに雇用安定措置を講じた人数、さらには講じた措置ごとの人数について毎年事業報告で提出を求めて、その結果に基づいて指導を行うことを予定をしているわけ</u>でございまして、さらに、派遣元事業主にはこの<u>事業報告の報告内容についてそれぞれのインターネット等による情報提供、これが望ましい旨を指針に規定を</u>してまいり予定でございまして、雇用安定措置にしっかりと取り組む派遣元が、言ってみれば選ばれるということが、その環境づくりが大事ではないかというふうに考えております。</p>	<p>省令 派遣元指針</p>
<p>8月20日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p><u>雇用安定措置の実施状況を派遣元管理台帳に記載する</u>ということについては、<u>手続規定の整備による派遣元の意識向上、そして都道府県労働局によります実効性のある指導の実施などの観点から履行の確保に有益であると考えて</u>おりまして、<u>対応についてはしっかりと検討してまいりたい</u>と思ひますし、実効性のあるものとして活用されるように、中身については更に検討をしていきたいというふうに思ひます。</p>	<p>(修正)</p>
<p>7月30日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p><u>業務上の必要性等がなくて、三年の直前で終了する派遣期間を設定する</u>というようなことは、雇用安定措置の趣旨をそもそもこれを導入する目的があるわけですが、これはまさに雇用安定を図るということであって、この趣旨に反するような脱法的な運用であって、<u>義務違反と同視をできる</u>というふうに考えるわけでありまして、このようなことは避けなければならないということを指針の中に書いていこうというふうに私ども考えているところでございまして。</p>	<p>派遣元指針</p>

附帯決議	対応
<p>四 1 雇用安定措置のうちいずれの措置を講ずるかについては派遣労働者の意向を尊重することが重要である旨、特に派遣労働者が派遣先への直接雇用を望んでいる場合には直接雇用につながる措置を採ることが望ましい旨、及びキャリア・コンサルティングや労働契約の更新の際の面談等の機会を通じてあらかじめ派遣労働者の意向を確認し、早期に雇用安定措置の履行に着手すべきである旨を派遣元指針に規定すること。</p>	<p>派遣元指針</p>
<p>四 4 雇用安定措置の真に実効性ある実施により労働契約法第十八条の無期転換申込権を得ることのできる派遣労働者を拡大することが、派遣労働の中では比較的安定的な無期雇用派遣労働者への転換を望む派遣労働者の希望をかなえることにつながることから、改めて同法第十八条の立法趣旨を派遣元事業主に周知徹底するとともに、その適用を意図的・恣意的に逃れる行為は同法第十八条の観点から脱法行為である旨を派遣元指針に規定すること。</p>	<p>派遣元指針</p>
<p>四 4 派遣元事業主が繰り返し派遣期間三年直前で派遣就業を終了させ、又は意図的に三年見込みに達しないように派遣契約を調整することにより雇用安定措置の義務逃れをすることは、雇用安定措置の立法趣旨に反する旨を派遣元指針に規定すること。</p>	<p>派遣元指針</p>

建 議	対 応
<p>3 期間制限について</p> <p>(3)派遣労働者に対する雇用安定措置について</p> <p>派遣先は、上記(2)の派遣期間の上限に達する派遣労働者について、<u>派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合</u>であって、当該派遣労働者を受け入れていた事業所で従事させるために労働者を募集するときは、当該情報を当該派遣労働者に周知するものとするのが適当である。</p>	<p>省令</p>

建 議	対 応
<p>3 期間制限について</p> <p>(3)派遣労働者に対する雇用安定措置について</p> <p>また、派遣先は、1年以上継続して同一の組織単位に派遣された派遣労働者について、<u>派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合</u>であって、当該派遣労働者が従事していた業務と同一の業務に従事させるため労働者を雇用しようとするときは、当該派遣労働者に対し労働契約の申込みをするよう努めるものとするのが適当である。</p>	<p>省令</p>

4. 事業所単位の期間制限

建 議	対 応
<p>3 期間制限について (4) 派遣先における期間制限について ア 過半数組合等からの意見聴取 派遣先は、(5)で述べる例外を除き、同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れてはならないものとするのが適当である。 派遣先が、事業所における派遣労働者の受入開始から3年を経過するときまでに、当該事業所における過半数労働組合(過半数労働組合がない場合には民主的な手続により選出された過半数代表者。以下「過半数組合等」)から意見を聴取した場合には、さらに3年間派遣労働者を受け入れることができるものとするのが適当である。その後さらに3年を経過したとき以降も同様とするのが適当である。</p>	<p>省令 派遣先指針</p>

附 帯 決 議	対 応
<p>三 6 派遣可能期間の延長手続を回避することを目的として、クーリング期間を置いて再度派遣労働の受入れを再開するような、実質的に派遣労働の受入れを継続する行為は、過半数労働組合等からの意見を聴取しなければ三年を超えて派遣労働を受け入れてはならないとした立法趣旨に反する旨を派遣先指針に規定すること。</p>	<p>派遣先指針</p>

建 議	対 応
<p>3 期間制限について (4)派遣先における期間制限について ア 過半数組合等からの意見聴取 意見聴取にあたり、派遣先は、当該事業所における派遣労働者の受入開始時からの派遣労働者数と無期雇用労働者数の推移に関する資料等、意見聴取の参考となる資料を過半数組合等に提供するものとするを指針に規定することが適当である。</p>	<p>派遣先指針</p>

附 帯 決 議	対 応
<p>三 3 過半数労働組合等からの意見聴取手続の適正かつ効果的な運用が常用代替防止のために重要な役割を果たすことに鑑み、過半数労働組合等が的確な意見を述べられるよう、事業所全体で受け入れた派遣労働者数の推移のほか、過半数労働組合等からの求めに応じ、部署ごとの派遣労働者数及び派遣受入れ期間等の情報が派遣先から提供されることが望ましい旨を派遣先指針に規定し、周知徹底を図ること。</p>	<p>派遣先指針</p>

建議	対応
<p>3 期間制限について (4)派遣先における期間制限について イ 適正な意見聴取のための手続 過半数代表者は、管理監督者以外の者とし、投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者とする ことが適当である。</p>	<p>省令</p>

附帯決議	対応
<p>三 4 労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないことを省令で定め、その違反に対しては厳正に対処すること。</p>	<p>省令</p>

建議	対応
<p>3 期間制限について (4)派遣先における期間制限について イ 適正な意見聴取のための手続 過半数組合等が、常用代替の観点から問題があり、現在の状況を是正すべきとの意見を表明した場合は、派遣先は、当該意見への対応を検討し、一定期間内に過半数組合等に対し対応方針等を説明するものとするのが適当である。</p>	<p>省令</p>

国会審議における政府答弁	対応
<p>○意見聴取の手続き</p> <p>7月30日 参議院 厚生労働委員会 坂口派遣・有期労働対策部長 先ほど委員の方から御指摘があった、<u>一定の意見があった場合について過半数組合等の意見を十分尊重するように努める</u>ということは、<u>現行での派遣先が講ずべき措置に関する指針</u>というところに規定がなされておるものでございます。</p> <p>今回、双方向の流れを非常に強化したわけでございますけれども、先ほども大臣申し上げましたように、全体としては派遣先が労働者側の意見を尊重するというのもこの仕組みの中では期待されておるわけでございますので、<u>改正後もこういったことについて派遣先指針に同様の規定を置く</u>ということについては、審議会に諮った上でということになりますけれども、私どもとしても検討してまいりたいと思っております。</p>	<p>派遣先指針</p>

8月20日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣

今回の改正案では、過半数労働組合等からの意見聴取に際して、派遣先に対し反対意見があったときの対応方針等の説明を新たに課すということなど、双方向の流れをでき得る限りつくって実質的な労使の間の話合いをやっていただくということで仕組みを構築しているわけでございます。これによって、労使でより一層慎重な検討が行われるものと期待しているところではございますけれども、意見聴取そのものに係る調査結果を重く受け止め、再度の延長時の、その際の対応については何らかの方策が考えられないか、前回部長からも答弁を申し上げたところではございますけれども、今後しっかりと、先生の御指摘を受けて検討してまいりたいというふうに思うところでございます。

派遣先指針

附帯決議	対応
三 5 意見聴取手続において過半数労働組合等から反対意見が述べられた場合、派遣先は十分その意見を尊重するよう努めるべきであり、当該意見への対応方針を説明するに際しては、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供の受入れについて再検討を加えること等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めるべき旨を派遣先指針に規定すること。	派遣先指針
三 5 二回目以降の延長に係る意見聴取において、再度反対意見が述べられた場合については、当該意見を十分に尊重し、受入れ人数の削減等の対応方針を採ることを検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければならない旨を派遣先指針に明記すること。	派遣先指針

建議	対応
<p>3 期間制限について</p> <p>(4) 派遣先における期間制限について</p> <p>イ 適正な意見聴取のための手続</p> <p><u>派遣先は、意見聴取及び対応方針等の説明の内容についての記録を一定期間保存するとともに、派遣先の事業所において周知するものとする</u>ことが適当である。</p>	<p>省令</p>

建 議	対 応
<p>3 期間制限について (4)派遣先における期間制限について イ 適正な意見聴取のための手続 派遣先が、過半数組合等の意見を聴取せずに同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れた場合は、労働契約申込みみなし制度の適用の対象とすることが適当である。</p>	—

国会審議における政府答弁	対応状況
○記録の保存の義務違反	
<p>8月11日 参議院 厚生労働委員会 坂口派遣・有期労働対策部長 労働契約みなし申込み制度というのは非常にペナルティーの重さということもございますので、そういった意味では、派遣先の行為の違法性のバランス等にも鑑みまして、今委員の方からおたずねがございました、事業所単位の期間制限違反の手続の中の<u>記録の保存の義務に関する違反につきましては労働契約申込みみなし制度の対象としない</u>ということで予定をしておるところでございます。</p>	省令
○過半数代表者の選出手続違反	
<p>8月20日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣 <u>過半数代表者が適切に選出をされていない場合は、意見聴取を行っていないものと同視し得るような重大な手続違反について、十月一日より施行される労働契約申込みみなし制度の適用となるもの</u>だというふうに思うわけで、こうした旨を含めて正しく意見聴取手続が行われるよう周知に努めてまいらなきゃいけないと思っております、指導徹底を図ってまいりたいと思っております。</p>	省令

附帯決議	対 応
<p>三 4 意見を聴取した過半数代表者が民主的な方法により選出されたものではない場合については、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込みみなし制度の対象とすること。</p>	省令

建 議	対 応
<p>3 期間制限について (4)派遣先における期間制限について イ 適正な意見聴取のための手続 派遣先による過半数代表者への不利益取扱いを禁止することが適当である。</p>	<p>省令</p>

建 議	対 応
<p>3 期間制限について (5)期間制限と常用代替防止措置の特例について 以下に該当する者及び業務に関する派遣について(2)から(4)の措置の対象から除外することが適当である。 ① 無期雇用の派遣労働者 ② <u>60 歳以上の高齢者</u> ③ 現行制度において期間制限の対象から除外されている日数限定業務、有期プロジェクト業務、育児休業の代替要員等の業務</p>	<p>省令</p>

建 議	対 応
<p>3 期間制限について (5)期間制限と常用代替防止の特例について 派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を派遣契約の終了のみをもって解雇してはならないことを指針に規定すること、また、派遣契約の終了のみをもって解雇しないようにすることを許可基準に記載することが適当である。</p>	派遣元指針

国会審議における政府答弁	対 応
○無期雇用派遣労働者の派遣契約と解雇	
<p>8月27日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣 (議員：有期契約の方が途中で派遣切りに遭った、その場合に、今大臣、大丈夫だというふうに言われました。とすると、今回、無期雇用契約の方の場合で、派遣契約の終了をもって雇用契約を終了してはならないということを今回書き込むということにさせていただいています。<u>これは有期の場合も、派遣切りの場合に労働契約を切ってはいけない、併せて書き込んでいただけるといふことによろしいですね。</u>) <u>先生からの御指摘をいただきまして、検討したいと思っております。</u></p>	派遣元指針

附 帯 決 議	対 応
<p>三 2 無期雇用派遣労働者を派遣契約の終了のみを理由として解雇してはならない旨を派遣元指針及び許可基準に規定すること。</p>	派遣元指針
<p>三 2 有期雇用派遣労働者についても、派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、派遣契約の終了のみを理由として解雇してはならない旨を派遣元指針に明記すること。</p>	派遣元指針

5. 派遣先の責任

建 議	対 応
<p>5 派遣先の責任について</p> <p>派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情の内容として、派遣先におけるセクハラ・パワハラ等を指針に例示することが適当である。また、派遣先が苦情処理を行うに際しては、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例や中労委命令に留意することを指針に規定することが適当である。</p>	派遣先指針

附 帯 決 議	対 応
<p>七 1 派遣先の使用者性を認めた中労委命令及び裁判例について周知を図り、派遣先が苦情処理を行うに際しては、それらに留意する旨を派遣先指針に規定すること。</p>	派遣先指針
<p>七 1 派遣先において適切かつ迅速な処理を図らなければならない苦情の内容として、派遣先におけるセクハラ・パワハラ等について派遣先指針に例示すること。</p>	派遣先指針

6. 派遣労働者の処遇

建議	対応
<p>6 派遣労働者の処遇について</p> <p>(1) 均衡待遇の推進</p> <p>ア 賃金について</p> <p>派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣元事業主に対し派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の賃金に係る情報提供等の適切な措置を講ずるよう配慮するものとするのが適当である。</p>	省令

建議	対応
<p>6 派遣労働者の処遇について</p> <p>(1)均衡待遇の推進</p> <p>ア 賃金について</p> <p>以下の内容について、指針に規定することが適当である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣先は、派遣料金を決定する際に、就業の実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣される労働者の賃金水準が派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めるものとする。 ・派遣先は、派遣契約を更新する際に、就業の実態や労働市場の状況のほか、派遣労働者が従事する業務内容や当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案して派遣料金を決定するよう努めるものとする。 ・派遣元事業主は、派遣料金が引き上げられたときは、それをできる限り派遣労働者の賃金の引上げに反映するよう努めるものとする。 ・派遣元事業主は、派遣先との派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとって重要であることを踏まえ、交渉にあたるよう努めるものとする。 ・派遣元事業主の通常の労働者と有期雇用の派遣労働者との通勤手当の支給に関する労働条件の相違は、労働契約法第20条に基づき、諸般の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない。 	<p>派遣元指針 派遣先指針</p>

附帯決議	対応
<p>五 1 派遣元事業主は、派遣先との派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとって極めて重要であることを踏まえ、交渉に当たるべきである旨を派遣元指針に規定し、その周知徹底を図ること。</p>	<p>派遣元指針</p>
<p>五 1 派遣先も、派遣料金を設定する際に就業の実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣される労働者の賃金水準が派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものになるよう努める旨を派遣先指針に規定すること。</p>	<p>派遣先指針</p>
<p>五 3 派遣元事業主に雇用される通常の労働者と有期雇用派遣労働者との間における、通勤手当の支給に関する労働条件の相違は労働契約法第二十条に基づき、働き方の実態その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない旨を派遣元指針に規定すること。</p>	<p>派遣元指針</p>

建議	対応
<p>6 派遣労働者の処遇について</p> <p>(1) 均衡待遇の推進</p> <p>イ 教育訓練について</p> <p>派遣先は、派遣先の労働者に対し業務の遂行に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、<u>一定の場合を除き</u>、派遣元事業主の求めに応じ、同じ業務に従事している派遣労働者にも実施するよう配慮するものとするのが適当である。</p>	<p>省令 派遣先指針</p>

建議	対応
<p>6 派遣労働者の処遇について</p> <p>(1) 均衡待遇の推進</p> <p>ウ 福利厚生施設について</p> <p>派遣先は、受け入れている派遣労働者に対しても、派遣先の労働者が利用している<u>一定の福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)</u>の利用の機会を与えるよう配慮するものとするのが適当である。</p>	<p>省令</p>

建議	対応
<p>6 派遣労働者の処遇について (1)均衡待遇の推進 エ その他 派遣元事業主は、派遣労働者の均衡を考慮した待遇の確保の際に配慮した内容について、派遣労働者の求めに応じて説明するものとするのが適当である。</p>	—

附帯決議	対応
<p>五 1 派遣労働者が待遇に関する事項等の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない旨を派遣元指針に規定し、派遣元事業主に対し厳正な指導監督等を行うこと。</p>	派遣元指針

建議	対応
<p>6 派遣労働者の処遇について (2)労働・社会保険の適用促進 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする者に対し、労働契約の締結の際に、労働・社会保険の加入資格の有無を明示するものとするのが適当である。 労働・社会保険に加入していない派遣労働者に対し、加入していない理由を通知することを定めた派遣元指針の内容を法律等に格上げすることが適当である。また、派遣開始後に労働・社会保険に加入させる場合について、派遣元事業主は、一定期間内に派遣先に対し加入の通知を行うものとするのが適当である。 派遣元事業主は、社会保険に加入させた上で労働者を派遣する場合は派遣の開始までに、派遣の開始後に加入させる場合には加入後速やかに、派遣先に当該派遣労働者の被保険者証等の写しを提示すること等により、派遣先が加入の事実を確認することができるようにすることが適当である。</p>	省令

7. キャリアアップ措置

建議	対応
<p>7 派遣労働者のキャリアアップ措置について (1)派遣元事業主が講ずべき措置 派遣元事業主は、雇用する派遣労働者に対して、計画的な教育訓練を実施するほか、希望する派遣労働者に対してはキャリア・コンサルティングを実施するものとし、特に無期雇用の派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を視野に入れてこれらを実施するものとするのが適当である。</p>	—

国会審議における政府答弁	対応状況
<p>8月11日 参議院 厚生労働委員会 坂口派遣・有期労働対策部長 (改正法第三十三条に定める教育訓練に関して、<u>有給・無償でなければならない旨を指針に書き込む等</u>について)、その点については、指針等で明確化することについて検討したいと思えます。</p>	新告示

附帯決議	対応
<p>六 1 派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の内容について、派遣元事業主は、派遣労働者に周知するよう努めるべきである旨を周知し、インターネット等により関係者に対して情報提供することが望ましい旨を派遣元指針に規定すること。</p>	派遣元指針
<p>六 3 派遣元事業主に義務付けられる教育訓練以外の教育訓練については、派遣労働者のキャリアアップのために自主的に実施すること、また、派遣労働者の負担は実費程度とし受講しやすくすることが望ましい旨を派遣元指針に規定すること。</p>	派遣元指針

建 議	対 応
<p>7 派遣労働者のキャリアアップ措置について (1)派遣元事業主が講ずべき措置 労働者派遣事業の許可・更新要件に「派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること」を追加することが適当である。<u>キャリア形成支援の具体的な在り方については指針に規定することが適当である。</u></p>	<p>省令 派遣元指針 派遣先指針 新告示</p>

国会審議における政府答弁	対応状況
<p>7月30日 参議院 厚生労働委員会 坂口派遣・有期労働対策部長 その上で、やはりその派遣で働く方のどういったキャリアアップに資するかということについて、審議会等でも御議論の上、しっかりとした<u>キャリアアップの支援のための仕組み</u>ということを形作ってまいりたいと思っております。</p>	<p>派遣元指針 派遣先指針 新告示</p>

建 議	対 応
<p>7 派遣労働者のキャリアアップ措置について (1)派遣元事業主が講ずべき措置 派遣元事業主が行うキャリアアップ措置の取組については、労働者派遣事業報告により把握することが適当である。</p>	<p>省令</p>

国会審議における政府答弁	対応状況
<p>8月27日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣 この保存期間の三年ということについての問題点、指摘がございますが、両方の台帳につきましては、保存義務に違反した場合には罰則の対象となることから、いたずらに長期の保存義務を課すことは必ずしも適当でなく、賃金台帳等の他の労働関係法令上の保存期間との均衡を考慮して労働者派遣の終了の日から三年間保存としているわけでありましたが、一方で、今回の改正では、無期の雇用派遣労働者に対して長期的な観点からの教育訓練の実施を義務付けるなど、派遣会社の雇用主としての責任、この雇用主としての責任を強化をしていることに伴って、<u>派遣会社において派遣労働者に関する情報をこれまでよりもより長期間保存をし、雇用管理に役立てることが望ましい</u>ということが起こり得るわけでありまして、そのようなことを考えてみると、<u>その旨を派遣元指針に規定</u>をして、私どもとしては、それを広めて、周知をしてまいりたいというふうに考えているところでございます。</p>	<p>派遣元指針</p>
<p>8月20日 参議院 厚生労働委員会 山本副大臣 改正法案で新たに義務づけられます措置のうち特に重要なものにつきましては、例えば今挙げていただきましたけれども、<u>キャリアアップ措置につきましては派遣元管理台帳及び事業報告にしっかり記載</u>をしていただく。</p>	<p>省令</p>

附 帯 決 議	対 応
<p>八 4 キャリアアップ措置については、長期的・継続的に行う必要があるため、派遣元事業主が派遣労働者に関する情報を中長期的に管理する体制を整備することを求めること。</p>	<p>派遣元指針</p>

建 議	対 応
<p>7 派遣労働者のキャリアアップ措置について (3)紹介予定派遣の推進 紹介予定派遣を推進するため、<u>派遣元事業主が職業紹介事業の許可を申請する際の手続の簡素化等を進めることが適当である。</u></p>	<p>省令</p>

建 議	対 応
<p>7 派遣労働者のキャリアアップ措置について (6)派遣先による直接雇用への対応 関係者間でのトラブルの発生を未然に防ぐ観点から、<u>派遣先が派遣契約の終了直後に、受け入れていた派遣労働者を直接雇用しようとする際の取扱いについて、派遣契約に定めるものとする</u>ことが適当である。</p>	<p>省令 派遣元指針 派遣先指針</p>

附 帯 決 議	対 応
<p>六 5 派遣労働者の直接雇用化を推進するため、派遣先が派遣契約の終了後に派遣労働者を直接雇用する場合の紛争が起こらないよう派遣元事業主に支払う紹介手数料の取扱い等については、派遣契約の記載事項として省令で定めること。</p>	<p>省令</p>

8. 平成 24 年改正法について

建 議	対 応
<p>8 平成 24 年改正法について</p> <p>一方、日雇派遣の原則禁止については、以下の観点に留意しつつ、法改正を行わずに実施できる見直しについて、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討することが適当である。</p> <p>① 労働者が日雇派遣による収入に生計を頼ることがないようにしつつも、<u>現在の年収要件を見直すこと</u>により雇用の機会を拡大すること</p> <p>② <u>教育訓練を十分に受けていない労働者が日雇派遣に従事することによる労働災害の発生を防ぐこと</u></p>	<p>省令等</p>

国会審議における政府答弁	対 応
<p>8月 11 日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p>一義的には雇用関係を有する派遣元が責任を持って健康管理を行うということでありましてけれども、まずは派遣元と派遣先が連絡調整を行うということになっているのが今の仕組みで、形としてはこれが適切ではないかと思っております。</p> <p>そして、その仕組みの中で、派遣元と派遣先の連絡調整が適切に行われなくなかなかうまくいかないということがありますので、これまでも指導、啓発を行ってまいりましたけれども、今日、薬師寺先生から御指摘をいただいたように、派遣元と派遣先の連携というのが十分になされていない事例で極端なことも起きているということでございまして、そのことも認識を私どももして、<u>更に連携を充実強化するために、健康診断や面接指導の結果についてしっかりとそれを踏まえて、派遣元が就業上の措置を講ずる場合に、必要に応じて派遣先が協力すべきことなどについて、派遣元、派遣先にしっかりと求めていくことを検討してまいりたいというふうに思っているところでございます。</u></p>	<p>派遣元指針 派遣先指針</p>

附帯決議	対応
<p>八 2 派遣労働者の安全衛生については、雇用関係のある派遣元事業主と、就業上の指揮命令や労働時間の管理を行っている派遣先の連携が不十分であることから、派遣労働者の安全衛生上のリスクに対して就業上の配慮が十分になされていない可能性があるため、派遣労働者の安全衛生について派遣元事業主と派遣先が密接に連携する旨を派遣元指針及び派遣先指針双方に規定すること。また、安全衛生教育の実施は事業者の法的義務であるが、その実施率は低く、特に派遣労働者に対する実施率は全労働者より低くなっていること、及び労働災害発生率の高い派遣労働者にこそ十分な安全衛生教育が実施される必要があることに鑑み、派遣元事業主及び派遣先による安全衛生教育の実施の徹底を図ること。</p>	<p>派遣元指針 派遣先指針</p>

建議	対応
<p>8 平成 24 年改正法について なお、今回の見直しによる業務単位での期間制限の撤廃後も、<u>日雇派遣の原則禁止の例外であるいわゆる 17.5 業務</u> <u>については引き続き政令に規定することが適当である。</u></p>	<p>政令</p>

9. 指導監督の強化等について

建議	対応
9 指導監督の強化等について (3) 優良な派遣元事業主の推奨等について 派遣元責任者の要件として、派遣元責任者講習の受講を規定することが適当である。	省令

建議に記載のない事項に関する省令・告示事項について

事項
マージン率の公表の在り方について

国会審議における政府答弁	対応
<p>5月29日 衆議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p>派遣元の方の会計処理はどうなっているのかというと、これは、事業所ごとにいわゆるマージン率と、それから平均料金額それから平均賃金額などは公開をするようになっているわけです。これについては、<u>今必ずしもホームページで全部が見られるわけではないので、今後インターネットによって公表を原則とすることを派遣元の指針に盛り込む</u>ということを検討していきたいと考えております。</p>	派遣元指針

附帯決議	対応
<p>二 5 マージン率の関係者への情報提供に当たっては、平成二十四年改正法の立法趣旨を踏まえ、常時インターネットにより広く関係者とりわけ派遣労働者に必要な情報が提供される方法で情報提供を行うことを原則とする旨を派遣元指針に規定すること。</p>	派遣元指針

事項
無期雇用派遣労働者を募集する際の表現について

国会審議における政府答弁	対応
5月29日 衆議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣 <u>無期雇用派遣労働者を募集する際は無期雇用派遣という言葉を使用して、正社員という言葉が改正法の施行後は使用しないと言うこととする旨を派遣元指針に規定し、指針に基づいた指導を行っていくことについて検討する。</u>	派遣元指針

事項
変更の届出

申請手続に係る国民負担の軽減等に関する実態調査の結果に基づく一般手続関連の勧告	対応
登記事項証明書を添付書類とする変更届について、変更登記の期限（2週間）を考慮した提出期限とするよう検討すること。	省令