

# 労働者派遣法改正法の施行等についての関係資料



# 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等 の一部を改正する法律の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

## 1. 派遣事業の健全化

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業(届出制)※1と一般労働者派遣事業(許可制)※1の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合  
一般労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

## 2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の雇用が不安定、キャリアアップが図られにくいという課題へ対応するため、以下の措置を講ずる。

- ① 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※2(雇用を継続するための措置)を派遣元に課す。  
(3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務)

- ② 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導。

※2 雇用安定措置の内容：①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会(派遣先)の提供 ③派遣元での無期雇用  
④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

## 3. よりわかりやすい派遣期間規制への見直し

- 現行制度は、専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず、

※3 平成24年の労働者派遣法一部改正法の附帯決議においても、専門26業務の該当の有無によって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、分かりやすい制度となるよう速やかに見直しの検討を開始することとされている。

その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、分かりにくい等の課題がある(※3)ため廃止し、新たに以下の制度を設ける。

- ① 個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位(課)における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。
- ② 事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には説明義務を課す。

## 4. 派遣労働者の均衡待遇措置の強化

- 派遣元と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。

施行期日：平成27年9月30日



労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案  
に対する修正案要綱

一 派遣元管理台帳に係る修正

派遣元管理台帳の記載事項に、第三十条の規定により講じた雇用の安定を図るために必要な措置を追加するものとする事。  
(第一条による改正後の第三十七条第一項第八号関係)

二 派遣可能期間を延長しようとする場合の意見の聴取等に係る修正

派遣先は、派遣可能期間を延長しようとする場合の過半数労働組合等からの意見の聴取及び過半数労働組合等が異議を述べた場合の当該過半数労働組合等に対する派遣可能期間の延長の理由等の説明を行うに当たっては、この法律の趣旨にのっとり、誠実にこれらを行うように努めなければならないものとする事。  
(第一条による改正後の第四十条の二第六項関係)

三 就業条件等の明示に係る修正

派遣元事業主は、派遣労働者に対し就業条件等の明示をするに当たっては、派遣先が派遣先の事業所ごとの派遣期間の制限又は同一の派遣労働者に係る組織単位ごとの派遣期間の制限に違反して労働者派遣の

役務の提供を受けた場合には労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨を併せて明示しなければならぬものとする。

(第二条による改正後の第三十四条第三項関係)

#### 四 施行期日に係る修正

この法律の施行期日を「平成二十七年九月一日」から「平成二十七年九月三十日」に改めるものとする。

(附則第一条関係)

#### 五 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する

法律案に対する附帯決議

平成二十七年九月八日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、労働者派遣法の原則について

1 派遣就業は臨時的・一時的なものであるべきとの基本原則については本法施行後も変わらないことに十分留意し、かつ、派遣労働が企業にとって単純な労働コストの削減や雇用責任の回避のために利用されてはならないことを再確認し、労働者派遣法の規定の運用に当たること。また、労働者派遣法の根本原則である常用代替の防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用雇用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用雇用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することを含むものであり、このことに十分留意し、労働者派遣法の規定の運用に当たること。特に、派遣先が派遣労働者を受け入れたことによりその雇用する労働者を解雇することは常用代替そのものであり、派

遣労働の利用の在り方として適当でない旨を周知すること。

- 2 直接雇用が労働政策上の原則であることを鑑み、正社員として働くことを希望している派遣労働者に正社員化の機会が与えられるよう、派遣元事業主と派遣先のそれぞれに派遣労働者の正社員化に向けた取組を講じさせることや、国として派遣労働者の正社員化を促進する取組を支援する具体的措置を実施することなどを含め最大限努力すること。その際、派遣労働者からの転換を目指すべき正社員とは、労働契約の期間の定めがなく、所定労働時間がフルタイムであり、直接雇用の労働者であることが原則であること、加えて、長期的な雇用に基づく処遇体系の下にある労働者であることが求められることに留意すること。また、短時間労働者、有期雇用労働者等の非正規雇用労働者についても、労働者の意向に沿って、正社員化の機会が与えられるよう最大限努力すること。

## 二、労働者派遣事業について

- 1 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業との区分を撤廃し、全ての労働者派遣事業を許可制とするに当たっては、派遣業界全体の健全化、派遣労働者の実効性ある保護につながるような許可基準に見直すこと。派遣労働者の基本的権利や労働者としての尊厳、更には正当な労働の対価の支払や雇用の安定



を無視して利益確保に走るような派遣元事業主が業界から排除されるよう許可制を適切かつ確実に運用すること。また、全面許可制への移行に伴い増大する許可・更新手続、相談・申告対応、指導監督等を適切に実施する体制の確保が必要であることから、都道府県労働局の需給調整業務に係る組織体制の拡充、需給調整指導官の必要な人員増及びその専門スキルの向上を図るための研修の実施等に努めること。

2 労働者派遣事業の許可に当たっては、事業運営の実績等がない中で書面による審査にならざるを得ないこと等に鑑み、最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする派遣元事業主が許可基準を満たしていることを労働政策審議会に報告することとし、その効果を検証した上で、初回の許可の有効期間である三年を短縮することについても検討すること。

3 現在、届出のみで特定労働者派遣事業を営んでいる小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置を検討するに当たっては、労働政策審議会における議論を踏まえ、優良な小規模派遣元事業主が不当に排除されることのないよう配慮しつつも、許可基準が派遣元事業主の雇用責任を担保するために果たしている役割に十分留意するとともに、当該配慮措置の期間が必要以上とならないよう留意すること。また、派

遣元事業主として派遣労働者保護の責任等を適正に履行することができる優良な小規模派遣元事業主が新制度に移行できるよう、事業主からの技術的かつ財政的な面での相談に応じるなどの必要な支援を行うこと。その上で、本法施行後に事業の許可を受けずに廃業する派遣元事業主に雇用されている派遣労働者については、その生活及び雇用の安定を図るための方策を講ずるよう努めること。

4 派遣労働者の保護等を適正に実施する派遣元事業主を優遇し、優良な派遣元事業主を育成するため、認定制度の活用促進策について具体的な検討を行い、早急に実施すること。あわせて、法令違反を繰り返す派遣元事業主に対しては、厳正なる指導監督の強化、許可の取消しを含めた処分の徹底を行うとともに、企業名の公表についても検討すること。

5 マージン率については、派遣労働者保護の観点から社会通念上適切な範囲があると考えられることに鑑み、その規制の在り方について検討すること。また、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。

6 無許可で労働者派遣事業を行う事業主に対しては、許可の取消し等の措置を採ることができないこと

に鑑み、行政による刑事告発を行うことも視野に、指導監督に万全を期すこと。また、企業名の公表等について検討すること。

### 三、期間制限について

1 新たに期間制限が掛かることとなる二十六業務に現に従事する派遣労働者について、本法の施行を理由とした労働契約の更新拒絶の動きがあることに鑑み、労働契約法第十八条及び第十九条の趣旨の派遣元事業主への周知、不当な更新拒絶を行わないための関係団体への要請、無期雇用派遣労働者への転換支援、当該派遣労働者への相談支援及び就業継続支援体制の整備等、当該派遣労働者の雇用の安定化のための措置を早急に講ずること。さらに、施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、派遣労働者の保護に欠けることのないよう、本法施行前の第四十条の四の規定等に基づき指導・助言を徹底するとともに、それに従わない派遣先に対しては勧告や公表も含め、厳しく対処すること。

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し、事業の許可及びその更新の審査段階等において必要な指導等を行うことができるように

すること。さらに、その旨を許可の条件とし、これに違反した派遣元事業主の許可の取消しを行うことができるようにすること。また、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。

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。また、派遣労働の利用は臨時的・一時的なものが原則であることから、その利用は三年以内が原則であることを明らかにすること。特に、派遣先が派遣可能期間の延長の是非を判断するに当たっては、必ず過半数労働組合等からの意見聴取を実施し、この原則を尊重すべきであることを周知徹底すること。また、派遣先による対応方針の説明等は労使自治の考え方に基づく実質的な話し合いができる仕組みの構築が目的であることを併せて周知すること。なお、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。さらに、国として過半数労働組合のある事業所の割合、意見聴取において過半数労働組合等から反対意見が出された割合及びその内容等の実態を把握するための調査及び分析を行うこと。なお、最初の派遣労働者の受入れに当たっては、過半数労働組合等にその受入れの考え方について説明することが望ましいことを周知すること。

4 改正後の第四十条の二第四項の規定に基づき、過半数代表者から意見聴取を行うときには、過半数代表者が管理監督者である場合、投票、挙手等の民主的な方法によらず使用者の指名等の非民主的・恣意的方法により選出されたものである場合等については、意見聴取手続が適正でないと判断されることに鑑み、過半数代表者の適正かつ民主的な選出について、厳正な確認、必要な指導等を行うこと。また、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。その状況によっては、不利益取扱いに関する規制の在り方について検討すること。さらに、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、労働契約申込みなし制度の対象とする。なお、派遣先が意見聴取の過程及び結果並びに対応方針等の説明の内容について故意に記録せず又は記録を破棄した場合、意見聴取に当たり合理的な意見表明が可能となるような資料が派遣先から提供されない場合等については、法の趣旨に照らして不相当であることから、厳正に対処すること。

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。さらに、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。

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。

#### 四、雇用安定措置について

1 雇用安定措置として講ずる内容について記載した労働契約のひな形を作成し周知すること。また、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。また、派遣元事業主が行う派遣先に対する直接雇用の申込みの依頼は書面の交付等により行うことが望ましいことを周知すること。さらに、改正後の第三十条第二項の雇用安定措置の対象となる派遣労働者については、派遣元事業主によって当該義務が適切に履行されるか、当該派遣労働者が希望しなくなるまでその効力が失われないことを周知徹底するとともに、義務を履行せずに労働契約が終了した場合であっても、同条第一項第四号の規定により、労働契約を継続して有給で雇用の安定を図るため

に必要な措置を講ずること等を通じて、その義務を履行しなければならないことについて、確実に周知徹底すること。

2 派遣元事業主と通算して一年以上の労働契約を結んでいた派遣労働者については、派遣契約の期間にかかわらず、雇用安定措置の対象となることを派遣元事業主及び派遣労働者に周知徹底し、雇用安定措置の適正かつ効果的な運用を担保すること。さらに、雇用安定措置については、派遣労働者の年齢や業務等によってその雇用の継続が困難な場合も含め、派遣元事業主の履行を確保するよう厳正な指導等を行うこと。

3 雇用安定措置の実効性ある実施が派遣労働者の保護の観点から最も重要であることに鑑み、派遣元事業主が個々の派遣労働者に対して実施した雇用安定措置については、その内容を派遣元管理台帳に記載することで、派遣労働者に対するキャリア・コンサルティングや雇用安定措置に係る派遣労働者の意向の確認等にも積極的に活用するよう、派遣元事業主に対して指導すること。なお、派遣先に対して行った直接雇用の依頼については、派遣先からの受入れの可否についても併せて派遣元管理台帳に記載させること。



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。また、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。さらに、そのような雇用安定措置の義務逃れをする派遣元事業主について繰り返し指導を行っても改善しない場合、事業許可の更新を認めない旨を許可基準に盛り込み、派遣元事業主の事業許可の更新を認めないこと。

5 雇用安定措置のうち、派遣先への直接雇用の依頼については、直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合については、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用の推進に向けた助言・指導を行うものとする。また、新たな派遣先の提供については、業務の内容や福利厚生等に係る就業の条件について、特に賃金、就業場所、通勤時間等に関して合理的と認めら

れる目安を定め周知すること。

## 五、派遣労働者の待遇について

- 1 均衡を考慮した待遇を確保するため、派遣元事業主が派遣労働者の賞与や退職金等を含む賃金を決定するに当たって考慮し、勘案すべき内容について明確化するとともに、その周知を図ること。また、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。さらに、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。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ぬ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。また、不利益な取扱いを受けた派遣労働者への救済措置の在り方について検討を行うこと。
- 2 均等・均衡待遇の在り方について検討するための調査研究その他の措置の結果を踏まえ、速やかに労働政策審議会において、派遣労働者と派遣先に雇用される労働者との均等・均衡待遇の実現のため、法

改正を含めた必要な措置の在り方について議論を開始すること。その際、パートタイム労働法や労働契約法の関係規定も参酌して行うこと。

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。

4 派遣労働者が安心して働くことができる環境を整備するため、派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を確認できる仕組みを強化するほか、派遣労働者を労働・社会保険に加入させることなく事業を行う派遣元事業主に対して指導監督等を強化するなど、派遣労働者に対する労働・社会保険適用の促進を図ること。また、派遣労働者を労働・社会保険に加入させることを許可基準に加えることについて検討すること。

5 派遣労働者の育児休業の取得については、恣意的な判断や、誤解に基づく運用により派遣労働者の権利が不当に制限されることがないように、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の内容を周知し、適切な指導等を行うこと。また、派遣労働者の育児休業の取得に向けた取

組等が優良な派遣元事業主等に対する優良認定の仕組みを推進し、派遣労働者の育児休業の取得率が著しく低い派遣元事業主についての対策を検討すること。さらに、派遣労働者を始め非正規雇用労働者の育児休業の取得を促進するため、その取得状況や不利益取扱い等に係る実態を早急に把握するとともに、法制上の措置を含む取得促進のための実効性ある措置を講ずることを検討すること。その際、派遣労働者の育児休業については、育児休業からの復帰時の派遣先の確保など派遣労働者固有の課題があることを踏まえ、検討を行うこと。

## 六、キャリアアップ措置について

1 段階的かつ体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援については、派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながるものとなるよう、派遣元事業主に対して助言等を行うこと。また、派遣元事業主が、個々の派遣労働者について適切なキャリアアップ計画を当該派遣労働者との相談に基づいて策定し、派遣労働者の意向に沿った実効性ある教育訓練等が実施されること、また、キャリアアップの成果は賃金表に反映することが望ましいことを周知すること。派遣元事業主に義務付けられる教育訓練については、その義務の具体的な内容を明確化するなどして周知するとともに、その履行が徹底され

るよう適切な指導等を行うこと。さらに、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。

2 派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施状況については、事業報告、派遣元管理台帳等によって確認し、その実施について適切な指導監督等を行うとともに、事業許可の更新の際には重要なチェック項目としてその適正かつ誠実な実施を確認し、基準を満たさない場合には更新をしないことも含め厳正に対処すること。

3 派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施に当たっては、必ず有給かつ無償で行わなければならない旨を許可基準に盛り込むこと。また、その費用をマージン率の引上げによる派遣労働者の賃金の削減で補うことは望ましくないことを周知徹底すること。その義務違反に対しては、許可の取消しや更新をしないことを含め厳正に対処すること。また、派遣元事業主に義務付けられる教育訓練を受けるために掛かる交通費については、派遣先との間の交通費よりも高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきである旨を周知すること。さらに、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。派遣労働者の参加が強制される場合、派遣労働者が当該教育訓練に参加した時間は労働時間であり有給とする必要があることを周知すること。

4 派遣労働者のキャリアアップのためには、キャリア・コンサルティングが効果的であることに鑑み、派遣労働者の意向に沿ったキャリア・コンサルティングが実施されるよう、派遣元事業主に対し指導等を行うこと。また、短期細切れ派遣が繰り返されるような登録型派遣や日雇派遣等の派遣労働者についても、派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施及びキャリア・コンサルティングの提供は必須であること、その実施は労働契約が締結された状況で行われなければならないこと、そのため必要に応じて労働契約の締結・延長等の措置を講ずる必要があることを周知徹底すること。

5 派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知については、周知した事項の内容を記録し保存することが望ましい旨を周知すること。また、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。さらに、派遣先が派遣労働者を正社員として採用するなど直接雇用しようとする際、それを派遣元事業主が禁止したり妨害したりすることは労働者派遣法の趣旨に反するものであることを明確化し、そのような派遣元事業主に対しては、厳正な指導を行うこと。

## 七、派遣先の責任について

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。また、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。さらに、派遣先の団体交渉応諾義務の在り方について、法制化も含めた検討を行うこととし、その際、労働時間管理、安全衛生、福利厚生、職場におけるハラスメント、労働契約申込みなし制度の適用等に関する事項に係る団体交渉における派遣先の応諾義務についても検討すること。

2 派遣元事業主の責めに帰すべき事由によって派遣労働者の労働義務が履行不能になった場合においては、民法第五百三十六條第二項の規定による反対給付や労働基準法第二十六條の規定による休業手当が

確実に支払われるべきであることを、当事者を含む関係者に周知徹底すること。また、これらの場合における派遣労働者への賃金等の支払に関する実態の調査を行うこと。

3 派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為は、労働者派遣法の趣旨に照らし不適當な行為であることに鑑み、その禁止の義務化について検討すること。

4 労働契約申込みみなし制度の実効性を担保するため、派遣労働者に対してみなし制度の内容の周知を図るとともに、派遣労働者がみなし制度を利用できる状態にあることを認識できる仕組みを設けると。また、みなし制度の趣旨が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている派遣先への制裁及び派遣労働者の保護にあることに鑑み、派遣先は、労働者の意向を踏まえつつ、みなし制度の下で有期の労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきである旨を周知すること。さらに、離職した労働者を離職後一年以内に派遣労働者として受け入れてはならないとの禁止規定に違反した場合、事前面接を始めとする派遣労働者を特定することを目的とする行為を行った場合、グループ企業内派遣の八割規制に違反した場合等の派遣先の責任を強化するため、みなし制度の対象を拡大することについて検討すること。



## 八、その他

1 今後、労働者派遣法改正について、施行後の状況を踏まえ、その見直しについての検討を行う際には、今回の改正により新設された個人単位及び事業所単位の期間制限、雇用安定措置等の改正規定について、常用代替防止、派遣労働者の保護、雇用の安定等の観点から検討を行うものとする。

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。

3 派遣労働者の労働関係法令に関する知識の修得の必要性を踏まえ、派遣元事業主から派遣労働者にその機会が与えられるよう指導等を行うこと。また、派遣先に対して、派遣先責任者講習等の機会を活用

し、労働関係法令の遵守に必要な知識の付与を図ること。

4 個々の派遣労働者についての派遣元管理台帳の保管については、派遣労働者のための雇用安定措置、キャリアアップ措置等の着実かつ適正な実施を確保する観点から適切に行わせること。なお、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。

5 無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、正社員の募集と誤認させることがないように指導等を徹底すること。

6 平成二十四年改正法の見直しの検討に当たっては、派遣労働者の保護や待遇が後退することとならないようにすること。また、雇用仲介事業の在り方の検討は、求職者及び労働者の保護や待遇が後退することとならないようにすること。また、職業安定法第四十四条に定める労働者供給事業の禁止については、行政による刑事告発を行うなど、指導監督に万全を期すこと。

右決議する。

# 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の 推進に関する法律案要綱

## 一 目的

この法律は、近年、雇用形態が多様化する中で、雇用形態により労働者の待遇や雇用の安定性について格差が存在し、それが社会における格差の固定化につながるものが懸念されていることに鑑み、それらの状況を是正するため、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に関し、基本理念を定め、国の責務等を明らかにするとともに、労働者の雇用形態による職務及び待遇の相違の実態、雇用形態の転換の状況等に関する調査研究等について定めることにより、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を重点的に推進し、もって労働者がその雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資することを目的とすること。

## 二 基本理念

労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策は、次に掲げる事項を旨として行われなければならないこと。

- ① 労働者が、その雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けられることができるようにすること。
- ② 正規労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者（派遣労働者を除く。）であって一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される他の労働者に比して短くないものをいう。以下同じ。）以外の労働者が正規労働者となることを含め、労働者がその意欲及び能力に応じて自らの希望する雇用形態により就労する機会が与えられるようにすること。
- ③ 労働者が主体的に職業生活設計（職業能力開発促進法第2条第4項に規定する職業生活設計をいう。以下同じ。）を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるようにすること。

## 三 国の責務等

- 1 国は、二の基本理念にのっとり、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を策定し、及び実施する責務を有すること。
- 2 事業主は、国が実施する労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に協力するよう努めるものとする。
- 3 労働者は、職業生活設計を行うことの重要性について理解を深めるとともに、主体的にこれを行うよう努めるものとする。

#### 四 法制上の措置等

政府は、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を実施するため、必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講ずるものとする。

#### 五 調査研究

- 1 国は、次に掲げる事項について調査研究を行うものとする。
  - ① 労働者の雇用形態の実態
  - ② 労働者の雇用形態による職務の相違及び賃金、福利厚生その他の待遇の相違の実態
  - ③ 労働者の雇用形態の転換の状況
  - ④ 職場における雇用形態による職務の分担及び管理的地位への登用の状況
- 2 国は、1③の事項について調査研究を行うに当たっては、正規労働者以外の労働者が正規労働者への転換を希望する場合における処遇その他の取扱いの実態、当該転換を妨げている要因等について重点的にこれを行うものとする。

#### 六 職務に応じた待遇の確保

- 1 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う正規労働者及び正規労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進その他の必要な施策を講ずるものとする。
- 2 政府は、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、派遣労働者について、派遣元事業主及び派遣先に対し派遣労働者の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその職務に応じた待遇の均等の実現を図るものとし、このために必要となる法制上の措置については、この法律の施行後一年以内に講ずるものとする。

#### 七 雇用環境の整備

- 1 国は、労働者がその意欲及び能力に応じて自らの希望する雇用形態により就労することが不当に妨げられることのないよう、労働者の採用及び管理的地位への登用等の雇用管理の方法の多様化の推進その他雇用環境の整備のために必要な施策を講ずるものとする。
- 2 国は、1の施策を講ずるに当たっては、雇用形態により労働者の待遇や雇用の安定性について格差が存在する現状を踏まえ、正規労働者以外の労働者から正規労働者への転換が促進されるよう、必要な配慮を行うものとする。

## 八 教育の推進

国は、国民が職業生活設計の重要性について理解を深めるとともに、労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるよう、職業生活設計についての教育の推進その他必要な施策を講ずるものとする。

## 九 施行期日

この法律は、公布の日から施行すること。



# 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案に対する修正案要綱

## 1. 通常の労働者

現行法の規定を踏まえ、「正規労働者」を「通常の労働者」とすること。  
(第2条第2号等関係)

## 2. 調査研究の対象としての教育訓練の明記

調査研究の対象として、雇用形態による教育訓練の相違の実態が含まれることを明記すること。

(第5条第1項第2号関係)

## 3. 派遣労働者に関する法制上の措置等

派遣労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずるものとする。

(第6条第2項関係)

## 4. 雇用環境の整備

(1) 雇用環境の整備のための必要な施策として、労働者の就業形態の設定の多様化を規定すること。

(第7条第1項関係)

(2) 雇用環境の整備のための施策を講ずるに当たっての配慮事項として、通常の労働者以外の労働者の雇用管理の改善の促進を規定すること。

(第7条第2項関係)

## 5. その他

所要の規定の整備を行うこと。





労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案に対する附帯決議

平成二十七年九月八日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、雇用形態の相違による待遇格差を解消するに当たっては、民事的効力のある均等・均衡待遇規定の整備  
について調査し、必要な検討を行うこと。加えて、訴訟による解決が非正規雇用労働者にとって負担が重  
いことに鑑み、行政指導の根拠となる均等・均衡待遇規定の整備、訴訟よりも迅速な解決を図ることがで  
きる仕組みの整備、職務分析・職務評価の普及による労使の取組の支援等の訴訟によらない格差解消の方  
策等についても調査し、必要な検討を行うこと。

二、雇用形態の相違による待遇格差に関する訴訟においては、格差が不合理なものであること等の立証につ  
いて、労働者側にとって過度な負担とならないことが望まれるため、立証責任の在り方について調査研究  
を行うとともに、裁判例の動向等を踏まえ、必要があると認められるときは、法律上の規定について検討  
を行うこと。

三、欧州において普及している協約賃金が雇用形態間で基本給格差を生じにくくさせている機能を果たしていることに鑑み、我が国においても特定最低賃金の活用について検討を行うこと。

四、派遣労働者について、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るとは、長期的な雇用に基づく処遇体系により様々な要素を広く評価して待遇を決定する我が国の雇用慣行を踏まえた諸事情を含むものであるところ、職務その他の事情の差がなければ均等待遇を図るべきであることに留意すること。

五、派遣労働者に関する法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとは、派遣先に雇用される労働者との均等・均衡待遇の実現のために必要となる法制上の措置を講ずることが原則であることに留意すること。

六、派遣労働者に関する均等な待遇及び均衡のとれた待遇の確保の在り方について法制上の措置を含む必要な措置を講ずるに当たっては、短時間労働者及び有期雇用労働者に係る措置を参酌して検討を行い、実効性のあるものとする。また、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、できる限り早期に必要な措置を講ずるよう努めること。

七、派遣労働者について派遣先に雇用される労働者との均等・均衡待遇の実現を図るために、派遣料金及び

マージン率に対する国の関与の在り方について検討を行うこと。また、マージン率の関係者への情報提供について、インターネットによる提供を原則とするなど、より多くの者が見ることが出来る方策について検討すること。

八、派遣労働者であることによつて特段の理由なく通勤手当が支給されないことは不合理であると考えられることから、派遣労働者への通勤手当の支給を促進するための対策について検討すること。

九、雇用形態による待遇の相違に係る調査研究の対象となる賃金とは、通勤手当、住居手当等の各種手当、賞与、退職金その他の使用者が労働者に支払う全てのものをいうことに留意すること。また、派遣労働者のキャリアと賃金体系との関係についての調査を行うこと。

十、非正規雇用労働者に係る均等・均衡待遇規定が雇用形態に対応した各法律に個別に規定されていることに鑑み、それぞれの規定の存在や内容について周知の徹底を図ること。

十一、一九九四年に採択された「パートタイム労働に関する条約（ILO第百七十五号条約）」の批准に向けて、我が国における短時間労働法制の見直しを進めるなど、精力的に努力するとともに、必要な検討を行うこと。

右決議する。

労働者派遣制度の改正について  
(平成 26 年 1 月 29 日労働政策審議会建議)

I 基本的考え方

- 1 労働者派遣制度については、平成 24 年改正労働者派遣法の国会審議の際の附帯決議において、その制度の在り方について検討するとともに、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度とすることが求められている。
- 2 また、労働者派遣事業が労働力の需給調整において重要な役割を果たしていることを評価した上で、派遣労働者のキャリアアップや直接雇用の推進を図り、雇用の安定と処遇の改善を進めていく必要がある。
- 3 さらに、業界全体として、労働者派遣事業の健全な育成を図るため、悪質な事業者を退出させる仕組みを整備するとともに、優良な事業者を育成することが必要である。
- 4 以上のような考え方に基づき労働者派遣法を改正し、以下のような具体的措置を講じることが必要である。

II 具体的措置について

1 登録型派遣・製造業務派遣について

経済活動や雇用に大きな影響が生じるおそれがあることから、禁止しないことが適当である。

ただし、これらの派遣労働に従事する者については、雇用が不安定になることを防ぐため、後述の雇用安定措置等を講ずるものとすることが適当である。

2 特定労働者派遣事業について

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とすることが適当である。

その際、派遣労働者の保護に配慮した上で、小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置を講ずることが適当である。

また、現在の特定労働者派遣事業の許可制への移行に際しては、経過措置を設けることが適当である。

### 3 期間制限について

#### (1) 新たな期間制限の考え方

労働者派遣事業は、労働市場において、労働力の迅速・的確な需給調整という重要な役割を果たしている。その一方で、派遣労働の雇用と使用が分離した形態であることによる弊害を防止することが適当である。すなわち、派遣労働者の雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者（いわゆる正社員）との代替が生じないよう、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とすることが適当である。

また、派遣労働への固定化及び派遣先の常用労働者との代替の防止のためには、後述する直接雇用や均衡待遇の推進及びキャリアアップ措置を併せて講じることが有効である。

26 業務という区分及び業務単位での期間制限は、分かりにくい等の様々な課題があることから撤廃し、26 業務か否かに関わりなく適用される共通ルールを設けることとした上で、雇用の安定やキャリアアップが図られる等の一定の条件を満たすものを除き、派遣労働者個人単位と派遣先単位の2つの期間制限を軸とする制度に見直すことが適当である。その際、期間制限が派遣労働者の雇用の機会やキャリア形成に悪影響を与えないよう、必要な措置を講ずることが適当である。

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経過措置を設けることが適当である。

労働者代表委員からは、派遣労働を臨時的・一時的な働き方とする原則の実効性を担保し、派遣先の常用労働者との代替の防止を図るため、期間制限の在り方について、26業務を今日的な視点から絞り込んだ上で、引き続き業務単位による期間制限を維持すべきとの意見があった。

使用者代表委員からは、有期雇用派遣の問題点を強調し、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とすることは、派遣という働き方を自ら選択している多くの派遣労働者への配慮を欠いたものであり、労働者の多様な働き方の選択肢を狭めることになるとの意見があった。

#### (2) 個人単位の期間制限について

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とするのが適当である。

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とするのが適当である。

派遣先が、同一の組織単位において3年の上限を超えて継続して同一の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。

### (3) 派遣労働者に対する雇用安定措置について

派遣元事業主は、(2)の上限に達する派遣労働者に対し、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のが適当である。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな就業機会（派遣先）の提供
- ③ 派遣元事業主において無期雇用
- ④ 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

※ ①から④のいずれを講じることにも可とする。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。

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、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のが適当である。

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、派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合であって、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。

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、派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合であって、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。

### (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年が

経過したとき以降も同様とすることが適当である。

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。

#### 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が適当である。

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が適当である。

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が適当である。

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。

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。

使用者代表委員からは、過半数組合等への意見聴取の手続き違反として、労働契約申込みみなし制度を適用することは、ペナルティーとして重すぎるとの意見があった。

#### (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 60歳以上の高齢者
- 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

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。

有期プロジェクト業務に係る派遣については、終期が明確である限り派遣期間を制限しないことが適当である。



#### 4 直接雇用の推進について

派遣元事業主は、雇用する派遣労働者の希望に応じ、派遣労働者以外の労働者として雇用されることができるよう雇用機会を確保し、これらの機会を提供するよう努めることとすることが適当である。

#### 5 派遣先の責任について

国は、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例及び中労委命令について、整理を行った上で周知することが適当である。

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。

国は、派遣先責任者講習の受講を促進するための施策を講ずるものとすることが適当である。

#### 6 派遣労働者の処遇について

##### (1) 均衡待遇の推進

##### ア 賃金について

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ことが適当である。

以下の内容について、指針に規定することが適当である。

- ・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。

##### イ 教育訓練について

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、一定の場合を除き、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  
ことが適当である。

#### ウ 福利厚生施設について

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  
利用している一定の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用  
の機会を与えるよう配慮するものとする  
ことが適当である。

#### 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  
ことが適当である。

労働者代表委員からは、派遣労働者の処遇の在り方について、諸外国  
では派遣先の労働者との均等待遇を定める例が多くあること等も踏まえ、  
我が国においても均等待遇を原則とすべきとの意見があった。

### (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  
ことが適当である。

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  
とすることが適当である。

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。

## 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  
ことが適当である。

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。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。

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。

キャリアアップ措置を適切に実施することを派遣元責任者の責務に追加することが適当である。

#### (2) 派遣先が講ずべき措置

派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、受け入れている派遣労働者の職務遂行状況や職務遂行能力の向上度合に関する情報を派遣元事業主に提供するように努めるものとするのが適当である。

#### (3) 紹介予定派遣の推進

紹介予定派遣を推進するため、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のが適当である。

#### (4) 派遣先での正社員化の推進

派遣先は、新たに正社員の募集を行う場合は、募集を行うポストがある事業所に1年以上受け入れている派遣労働者に対して当該募集情報を周知するものとするのが適当である。

#### (5) 国及び事業主団体の責務

国及び事業主団体は、派遣労働者のキャリアアップのための必要な環境整備を行う責務を有するものとするのが適当である。

#### (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、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のが適当である。

### 8 平成24年改正法について

平成24年改正法の規定については、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き当審議会において検討を行うことが適当である。

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。

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、現在の年収要件を見直すことにより雇用の機会を拡大すること

② 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

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、日雇派遣

の原則禁止の例外であるいわゆる 17.5 業務については引き続き政令に規定することが適当である。

使用者代表委員からは、今回の見直しにおいて、問題の多い平成 24 年改正法について十分な検討が行えなかったことから、日雇派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の 8 割規制、労働契約申込みみなし制度、離職後 1 年以内の派遣労働者としての受入れの禁止などについて、廃止を含めた抜本的な見直しの検討に速やかに着手すべきであるとの意見があった。

## 9 指導監督の強化等について

### (1) 無許可事業所に対する指導監督について

無許可で労働者派遣事業を行う者に対する行政上の措置を強化することが適当である。

### (2) 初回の更新時のチェックの強化について

労働者派遣事業の許可の取得後最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする派遣元事業主が許可基準を満たしていることを当審議会に報告することが適当である。

### (3) 優良な派遣元事業主の推奨等について

労働力の需給調整という労働者派遣事業の役割が適切に発揮されるためにも、悪質な派遣元事業主に対する指導監督を強化するとともに、優良な派遣元事業主を認定し推奨する事業を推進していくことが適当である。

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。

## 10 上記以外の事項

### (1) 関係法制度の必要な整備について

この他、関係法制度について、必要な整備がなされることが適当である。

### (2) 施行期日について

施行期日は、平成 27 年 4 月 1 日とすることが適当である。

労働者代表委員からは、当部会の運営について、直接の利害関係を有する派遣元事業主が非常に多くの発言を行う等、委員以外の構成員と委員の発言機会のバランスに懸念があったことから、今後、許可制度をはじめとする労働者派遣事業の規制の在り方等に関する議論を行う際には、派遣元事業主の参画の在り方について慎重に再検討すべきとの意見があった。

建議等と政令・省令・告示との対応について

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経過措置を設けることが適当である。</p>	<p>政令</p>

1

建議	対応
<p>3 期間制限について                      (2) 個人単位の期間制限について                      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とするが適当である。  <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とする</u>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 ケ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>

省令 規定案

【組織単位の定義】

法第二十六条第一項第二号の厚生労働省令で定める区分は、名称のいかんを問わず労働者の配置の区分（相互に関連する業務に基づくものとする。）であって、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分及び労務管理に関し直接の権限を有するものとする。

2

派遣元指針 規定案

【いわゆるクーリング期間経過後の同一組織単位への同一派遣労働者の派遣について】

- 派遣元事業主が、派遣先の事業所等における組織単位の業務について継続して三年間同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った場合において、当該派遣労働者が希望していないにもかかわらず、当該労働者派遣の終了後三月が経過した後に、当該派遣先の同一の組織単位の業務に再度当該派遣労働者を派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくないこと。

派遣先指針 規定案

【個人単位の期間制限の趣旨について】

- 派遣先は、労働者派遣法第四十条の三の規定に基づき派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることの防止を図るため、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（法第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）の役務の提供を受けてはならないこと。

【組織単位の定義に関する留意事項等について】

- 事業所等における組織単位については、期間制限の目的が、派遣労働者がその組織単位の業務に長期間にわたって従事することによって派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることを防止することにあることに留意しつつ判断すること。すなわち、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しており、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものであること。

【個人単位の期間制限に係るいわゆるクーリング期間について】

- 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けた当該派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について同一の派遣労働者に係る新たな労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が三月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。

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、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のが適当である。</p> <p>① 派遣先への直接雇用の依頼</p> <p>② <u>新たな就業機会(派遣先)の提供</u></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、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のが適当である。</p>	省令

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>	派遣元指針

5

<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でございまして、さらに、派遣元事業主にはこの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しま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>	省令 派遣元指針
<p>8月20日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</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こと</u>については、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ございまして、対応についてはしっかりと検討してまいりたいと思ひますし、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>	(修正)
<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>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からけれども、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、義務違反と同視をできる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も考えているところでございまして。</p>	派遣元指針

6

○雇用安定措置の内容	
<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ものではございません。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りませんとしております。</p> <p>合理的でないものの例といたしまして、例えば、居住地を変えなければ就労できないようなもの、また、通勤時間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賃金が大幅に低下する派遣先を提供される、もう一つは、例えば無資格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>	省令
<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>	省令
○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>9月9日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p>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>	派遣元指針

7

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>	派遣元指針
<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>	派遣元指針
<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>	派遣元指針

8



省令 規定案

【特定有期雇用派遣労働者等】

- 1 法第三十条第一項の同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるものは、派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）における同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者であって、当該派遣期間終了後も引き続き就業することを希望しているもの（法第四十条の二第一項各号に掲げる労働者派遣に係る派遣労働者を除く。）とすること。
- 2 1の派遣労働者の就業継続の希望は、派遣元事業主が当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間の末日までに派遣労働者に対して聴取するものとする。
- 3 法第三十条第一項のその他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるものは、当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して一年以上である有期雇用派遣労働者（1に該当する者を除く。）とすること。
- 4 法第三十条第一項の派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であって雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるものは、当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して一年以上である派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者とすること。

【雇用安定措置の実施】

- 1 派遣元事業主は、法第三十条第一項各号の措置を講ずるに当たっては、そのいずれかの措置を講ずるように努めなければならないものとする。
- 2 派遣元事業主は、法第三十条第二項において読み替えて適用する同条第一項の措置を講ずるに当たっては、そのいずれかの措置を講じなければならないものとする。ただし、同項第一号の措置の対象となった特定有期雇用派遣労働者が当該派遣先に雇用されなかった場合には、同項第二号から第四号までのいずれかの措置を講じなければならないものとする。

省令 規定案

【雇用安定措置の内容】

- 1 法第三十条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項は、特定有期雇用派遣労働者等（法第三十条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）の居住地、これまでの職務における待遇その他派遣労働者の配置に関して通常考慮すべき事項とすること。
- 2 法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める教育訓練は、新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる教育訓練であって、当該教育訓練を受ける期間、当該特定有期雇用派遣労働者等に対し賃金が支払われて行われるものとする。
- 3 法第三十条第一項第四号の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとすること。
  - (一) 2の教育訓練
  - (二) 派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあつては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。
  - (三) その他当該特定有期雇用派遣労働者等の雇用の継続が図られると認められる措置

【事業報告の記載事項】

- 1 事業報告書に記載する事項として、雇用安定措置の実施状況を追加すること。

派遣元指針 規定案

【特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項について】

- 派遣元事業主が、労働者派遣法第三十条第二項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務についての労働者派遣の期間を三年未満とすることは、同項の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。
- 派遣元事業主は、労働者派遣法第三十条第一項（同条第二項において読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）の措置（以下「雇用安定措置」という。）を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等に対し、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利用し、又は電子メールを活用する等により、派遣就業の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する措置の内容を把握すること。
- 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の希望する措置を講ずるよう努めること。また、当該特定有期雇用派遣労働者が、同項第一号の措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めること。
- 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、早期に対象となる特定有期雇用派遣労働者の希望する措置の内容について聴取を行い、十分な時間的余裕をもって当該措置に着手すること。

【雇用安定措置の実績に係る情報提供について】

- 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に情報提供することが望ましいこと。

【労働契約法の適用について留意すべき事項について】

- 派遣元事業主は、派遣労働者についても労働契約法の適用があることに留意すること。
- 派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、また空白期間を設けることは、脱法的な運用であること。

建議	対応
<p>3 期間制限について                      (3)派遣労働者に対する雇用安定措置について                      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、派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合であって、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ことが適当である。</p>	<p>省令</p>

省令 規定案

【派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知】

- 法第四十条の五第二項の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項第一号の措置が講じられた者とする。

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、派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合であって、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>	省令

省令 規定案
<p>【特定有期雇用派遣労働者の雇用】</p> <p>法第四十条の四の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第一項第一号の措置が講じられた者とする。</p>

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>ア 過半数組合等からの意見聴取</p> <p>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。</p> <p>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年が経過したとき以降も同様とするのが適当である。</p>	省令 派遣先指針

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3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>	派遣先指針

省令 規定案

【意見聴取手続等】

法第四十条の二第四項の規定により過半数労働組合又は過半数代表（以下「過半数労働組合等」という。）の意見を聴くに当たっては、当該過半数労働組合等に次に掲げる事項を書面により通知するものとする。

- (一) 派遣可能期間を延長しようとする事業所等
- (二) 延長しようとする期間

【派遣可能期間の延長の際の通知】

法第四十条の二第七項の規定による通知は、同項の規定により通知すべき事項に係る書面により行わなければならないものとする。

派遣先指針 規定案

【事業所単位の期間制限の趣旨について】

派遣先は、労働者派遣法第四十条の二の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替の防止の確保を図るため、事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から労働者派遣法第四十条の二第二項の派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣（同条第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）の役務の提供を受けてはならないこと。

【事業所等の判断について】

事業所等については、工場、事業所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断すること。

【事業所単位の期間制限に係るいわゆるクーリング期間について】

派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けた当該派遣先の事業所等ごとの業務について、新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が三月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。

派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとにおける業務について派遣元事業主から三年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、派遣可能期間の延長に係る手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後三月が経過した後に、再度当該派遣労働者の役務の提供を受けることは、労働者派遣法の趣旨に反するものであること。（P）

建議	対応
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 <u>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</u> ことを指針に規定することが適当である。	派遣先指針

附帯決議	対応
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。	派遣先指針

-----  
 派遣先指針 規定案  
 -----

【意見聴取に当たっての情報提供等について】

- 1 派遣先は、当該派遣先の事業所等の過半数労働組合等に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、派遣先の事業所等の業務について、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるに当たり参考となる資料を過半数労働組合等に提供するものとする。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、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の数等に係る情報を提供することが望ましいこと。
- 2 派遣先は、過半数労働組合等に対し意見を聴くに当たっては、十分な考慮期間を設けること。

建議	対応
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 <u>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</u> とすることが適当である。	省令

-----  
 省令 規定案  
 -----

【過半数代表者の選出】

- 1 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者として。ただし、(一)に該当する者がいない事業所等にあつては、過半数代表者は(二)に該当する者として。
  - (一) 労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
  - (二) 法第四十条の二第四項の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であること

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>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>	省令

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</p> <p>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>	派遣先指針

19

<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>今回の改正案では、<u>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</u>ということなど、<u>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し合いをやっていただく</u>ということなど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、<u>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</u>というふうに思うところでございます。</p>	派遣先指針
--	-------

附帯決議	対応
<p>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。</p>	派遣先指針
<p>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。</p>	派遣先指針

省令 規定案

【派遣先が過半数労働組合等に説明を行う事項】

- 1 派遣可能期間の延長の理由及びその期間
- 2 法第四十条の二第四項の規定による過半数労働組合等の意見への対応に関する方針

派遣先指針 規定案

【過半数労働組合等の意見の尊重等について】

- ・ 派遣先は、派遣可能期間を延長することに対して過半数労働組合等から異議があった場合には、当該意見に関する対応を説明するに際し、当該意見を勘案して当該派遣可能期間の延長について再検討を加える等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。
- ・ 派遣先は、派遣可能期間を延長する際に過半数労働組合等から異議があった場合において、当該延長に係る期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするに当たり、再度、過半数労働組合等から異議があったときは、当該意見を十分に尊重したうえで、当該派遣可能期間の延長の中止又は当該期間の短縮、受入れ人数の減少等の対応方針を採ることについて検討し、その結論をより一層丁寧に過半数労働組合等に説明しなければならないこと。

建議	対応
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が適当である。	省令

省令 規定案

【意見聴取に係る事項の保存及び周知】

- 1 派遣先は、法第四十条の二第四項の規定により意見を聴いた場合には、次に掲げる事項を書面に記載し、当該事業所等ごとの業務について延長前の派遣可能期間が経過した日から三年間保存しなければならないものとする。
  - (一) 意見を聴いた過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名
  - (二) 過半数労働組合等に通知した事項及び通知した日
  - (三) 過半数労働組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容
  - (四) 意見を聴いて延長する期間を変更したときは、その変更した期間
- 2 派遣先は、1の事項を、次のいずれかの方法によって当該事業所等の労働者に周知させなければならないものとする。
  - (一) 常時当該事業所等の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
  - (二) 書面を労働者に交付すること。
  - (三) 電子計算機に備えられたファイル等に記録し、かつ、事業所等に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

【対応方針等の説明の内容に係る事項の保存及び周知】

- 1 派遣先は、法第四十条の二第五項の規定により過半数労働組合等に対し説明をした場合には、当該説明内容を書面に記載し、当該事業所等ごとの業務について延長前の派遣可能期間が経過した日から三年間保存しなければならないものとする。
- 2 派遣先は、1の事項を、意見聴取に係る事項の周知の方法として定めた方法のいずれかの方法によって当該事業所等の労働者に周知させなければならないものとする。

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
<p>○記録の保存の義務違反                      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ということで予定をしております。</p>	省令
<p>○過半数代表者の選出手続違反                      8月20日 参議院 厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣                      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さいかい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
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。	省令

省令 規定案

<p>【意見聴取に係る事項の保存及び周知】</p> <p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律第二条の規定による改正後の法第四十条の六第一項第三号の厚生労働省令で定める意見の聴取の手続は、次のとおりとすること。</p> <p>(一) 意見聴取の書面での通知</p> <p>(二) 意見聴取に係る事項の記載とその保存</p> <p>(三) 意見聴取に係る事項の周知</p>
--

25

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>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>	省令

附帯決議	対応
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。	省令

省令 規定案

<p>【過半数代表者の不利益取扱いの禁止】</p> <p>派遣先は、過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として当該者に対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ものとする。</p>
--

26

建議	対応
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 60 歳以上の高齢者 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	省令

省令 規定案

【期間制限の対象外】

1 法第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の者とする。

建議	対応
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。	派遣元指針 要領

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 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いただいています。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うことによろしいですね。)	派遣元指針
先生からの御指摘をいただきまして、検討したいと思います。	

附帯決議	対応
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。	派遣元指針 要領
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。	派遣元指針

派遣元指針 規定案

【労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項について】

- ・ 派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の雇用の安定に留意し、労働者派遣契約が終了した場合において、当該労働者派遣契約の終了のみを理由として当該労働者派遣契約に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。
- ・ 派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者の雇用の安定に留意し、労働者派遣契約が終了した場合であって、当該労働者派遣契約に係る有期雇用派遣労働者の労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣契約の終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

建議	対応
<p>5 派遣先の責任について  <u>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、派遣先の使用し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。</u></p>	派遣先指針

附帯決議	対応
<p>七 1 派遣先の使用し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

派遣先指針 規定案

【適切な苦情の処理について】

- ・ 派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等が含まれることに留意すること。
- ・ 派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法上の使用し性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に留意すること。

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

省令 規定案

【派遣労働者の賃金の適切な決定のため派遣先が講ずるよう配慮すべき措置】

- 1 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報を提供すること。
- 2 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の募集に係る事項(賃金に係る情報に関する部分に限る。)を提供すること。
- 3 1及び2に規定するもののほか、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準その他法第三十条の三第一項の規定により派遣労働者の賃金が適切に決定されるようにするために必要な措置

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> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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

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ことを派遣元指針に規定し、その周知徹底を図ること。</p>	派遣元指針
<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>	派遣先指針

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。	派遣元指針
---	-------

派遣元指針 規定案

- 【派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱いについて】
- 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。
  - 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額が引き上げられた場合には、可能な限り、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること。
- 【労働契約法の適用について留意すべき事項について】
- 有期雇用派遣労働者の通勤手当に係る労働条件が、期間の定めがあることにより同一の派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の通勤手当に係る労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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こと。

派遣先指針 規定案

- 【労働者派遣に関する料金の額について】
- 派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等を勘案し、当該派遣労働者の賃金水準が、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事してい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なければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣契約の更新の際の労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案するよう努めなければならないこと。

建議	対応
6 派遣労働者の処遇について (1)均衡待遇の推進 イ 教育訓練について 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。	省令 派遣先指針

省令 規定案

- 【派遣先の教育訓練の実施の配慮の例外】
- 法第四十条第二項の厚生労働省令で定める場合は、当該教育訓練と同様の訓練を派遣元事業主において実施することが可能である場合とすること。

派遣先指針 規定案

- 【派遣先の教育訓練の実施の配慮について】
- 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対して労働者派遣法第四十条第二項に規定する教育訓練を実施するよう配慮すること。

建議	対応
6 派遣労働者の処遇について (1)均衡待遇の推進 ウ 福利厚生施設について 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。	省令

省令 規定案
【業務の円滑な遂行に資する福利厚生施設】 法第四十条第三項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとすること。 (一) 給食施設 (二) 休憩室 (三) 更衣室

建議	対応
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。	—

附帯決議	対応
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。	派遣元指針

派遣元指針 規定案
【説明を求めたことを理由とした不利益取扱いについて】 派遣元事業主は、派遣労働者が労働者派遣法第三十一条の二第二項の規定に基づき説明を求めたことを理由として、 <u>不利益な取扱いをしてはならないこと。</u>

建議	対応
<p>6 派遣労働者の処遇について</p> <p>(2)労働・社会保険の適用促進</p> <p>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。</p> <p>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のが適当である。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。</p> <p>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のが適当である。</p>	<p>省令</p>

附帯決議	対応
<p>五 4 派遣労働者が安心して働くことができる環境を整備するため、派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を確認できる仕組みを強化するほか、派遣労働者を労働・社会保険に加入させることなく事業を行う派遣元事業主に対して指導監督等を強化するなど、派遣労働者に対する労働・社会保険適用の促進を図ること。</p>	<p>省令</p>

省令 規定案
<p>【労働・社会保険の適用促進】</p> <p>1 待遇に関する事項等の説明</p> <p>法第三十一条の二第一項の厚生労働省令で定める事項に、健康保険法に規定する被保険者の資格の取得の見込み等に関する事項を追加すること。</p> <p>2 派遣先及び派遣労働者への通知等</p> <p>(一) 派遣元事業主は、第二十七条の二第一項各号に掲げる書類が提出されている派遣労働者に係る労働者派遣をする場合には、派遣先に対し、当該書類が提出されていることを確認できるものを示さなければならず、労働者派遣を開始した後に当該書類が提出されることとなった場合も同様とすること。</p> <p>(二) 派遣元事業主は、1の書類が提出されていない具体的な理由を当該派遣労働者に対しても明示しなければならないものとする。</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</p> <p>(1)派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>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</p> <p>(改正法第三十条の二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</u>等について)、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います。</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

派遣元指針 規定案
<p>【派遣労働者のキャリアアップ措置について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約の締結時までに教育訓練計画を周知するよう努めること。また、当該教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを周知するよう努めること。</li> <li>派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が教育訓練計画に基づく教育訓練を受けられるよう配慮しなければならないこと。特に、教育訓練計画の策定に当たっては、教育訓練の複数の受講機会を設け、又は開催日時や時間の設定について配慮する等により、可能な限り派遣労働者が受講しやすいうようにすることが望ましいこと。</li> <li>派遣元事業主は、教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するのみならず、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、当該教育訓練に係る派遣労働者の負担は実費程度とすることで、派遣労働者が受講しやすいうようにすることが望ましいこと。</li> </ul> <p>【教育訓練計画に係る情報提供について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に情報提供することが望ましいこと。</li> </ul>



新告示 規定案

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第一条の四第一号に規定する厚生労働大臣が定める基準は、次に掲げるものとする。

- 一 労働者派遣を行うに当たり、対象となる派遣労働者のキャリアの形成を念頭に置いて派遣先の業務を選定する旨を明示的に記載した手引を整備していること。
- 二 その雇用する全ての派遣労働者が利用できる、派遣労働者の職業生活の設計に関する相談窓口を設けていること。
- 三 前号の相談窓口、キャリア・コンサルティング（労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）の知見を有する担当者を配置していること。
- 四 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。）第三十条の二第一項に規定する教育訓練の実施計画（次に掲げる要件を満たすものに限る。）を定めていること。
  - 1 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。
  - 2 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。
  - 3 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
  - 4 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練が含まれたものであること。
  - 5 法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリアの形成を念頭に置いた内容のものであること。

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。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。</p>	<p>省令                      派遣元指針                      派遣先指針                      新告示                      要領</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>
<p>5月27日 参議院 厚生労働委員会 坂口派遣・有期労働対策部長                      派遣先で行われるようなOJTの活用をどう図るかということなども含めて審議会で議論いただきながら実効性が上がるような取り組みを行っていきたい。</p>	<p>省令</p>

省令 規定案

【労働者派遣事業の許可の基準】

労働者派遣事業の許可の基準のうち労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「法」という。）第七条第一項第二号の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとすること。

- (一) 派遣労働者のキャリア形成支援制度（厚生労働大臣が定める基準を満たすものに限る。）を有すること。
- (二) (一)のほか、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制が整備されていること。

派遣元指針 規定案

【派遣労働者のキャリアアップ措置について】

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第三十条の二第一項の教育訓練を実施するに当たっては、教育訓練計画に基づく教育訓練を行わなければならないこと。

派遣先指針 規定案

【教育訓練・能力開発について】

派遣先は、派遣元事業主が労働者派遣法第三十条の二第一項の教育訓練を実施するに当たり、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣労働者が当該教育訓練を受けられるよう可能な限り協力するほか、必要に応じた当該教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。派遣元事業主が行うその他の教育訓練、派遣労働者の自主的な能力開発等についても同様とすること。

建議	対応
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。	省令

国会審議における政府答弁	対応状況
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、貸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すが、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、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ということが起こり得るわけでありまして、そういうようなことを考えてみると、その旨を派遣元指針に規定をして、私どもとしては、それを広めて、周知をしまいたいというふうに考えているところでございます。	派遣元指針
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、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をしていただくと。	省令

省令 規定案

【事業報告書について】

事業報告書に記載する事項として、キャリアアップ措置の実施内容等を追加すること。

【派遣元管理台帳に記載する事項について】

- 1 法第三十七条第一項第九号の厚生労働省令で定めるものは、法第三十条の二第一項の規定による教育訓練とすること。
- 2 法第三十七条第一項第十二号の厚生労働省令で定める事項に次のものを追加すること。  
法第三十条の二第二項の規定による援助を行った日時及びその内容（援助を行った場合に限る。）

【派遣先管理台帳について】

法第四十二条第一項第九号の厚生労働省令で定めるものは、次に掲げるものとする。

- (一) 業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る教育訓練であって計画的に行われるもの
- (二) 業務の遂行の過程外において行われる教育訓練

派遣元指針 規定案

【派遣労働者のキャリアアップ措置について】

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の雇用管理に資するため、当該派遣労働者に関する教育訓練を行った日時及び内容、派遣就業を行った期間及びその従事した業務の種類等を記載した書類を保存するよう努めること。

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</u>が適当である。</p>	<p>省令</p>

省令(職業安定法施行規則) 規定案

【手続の簡素化】

労働者派遣事業の許可を受けた者が有料職業紹介事業の許可等の申請をするとき又は労働者派遣事業の許可申請をする者が有料職業紹介事業の許可の申請も同時にするとき等は、定款、寄付行為、登記事項証明書等の書類を添付することを要しないものとする。

建議	対応
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、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のが適当である。	省令 派遣元指針 派遣先指針

附帯決議	対応
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。	省令

省令 規定案

【労働者派遣契約について】

- 1 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める労働者派遣契約で定めるべき事項として、次のものを追加すること。
- 1 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該労働者派遣に係る派遣労働者を派遣先が雇用する場合に、あらかじめ派遣元事業主に通知すること、手数料を支払うことその他の派遣元事業主と派遣先との間で紛争が生じないようにするために講ずべき措置

47

派遣元指針 規定案

【労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置について】

- 1 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先が労働者派遣契約の期間の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定めるよう求めること。

派遣先指針 規定案

【労働者派遣契約の終了後の直接雇用に関する事項について】

- 1 派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、当該労働者派遣契約の期間の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業紹介を行うことができる場合には、職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等の措置を労働者派遣契約に定め、当該措置を適切に講ずること。

48

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>	省令等

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、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いと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が、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、更に連携を充実強化するために、<u>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>	派遣元指針 派遣先指針

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>	派遣元指針 派遣先指針

省令事項
<p>【日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる場合について】</p> <p>次回提示予定。</p>
派遣元指針・派遣先指針事項
<p>【派遣労働者の安全衛生について】</p> <p>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こと(附帯決議と国会審議の趣旨を踏まえ調整中)</p>

建議	対応
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>	政令

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 <u>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。</u>	省令 新告示

-----  
 省令 規定案  
 -----

【派遣元責任者の基準について】

法第三十六条の厚生労働省令で定める基準は、過去三年以内に派遣労働者に係る雇用管理の適正な実施のために必要な知識を習得させるための講習を受講していることとすること。

-----  
 新告示 規定案  
 -----

第一 派遣元責任者講習は、次のいずれにも該当するものとする。

- 一 講習機関の施設、設備、講習の実施方法その他の講習に関する事項が、講習の適正かつ確実な実施に適合したものであること。
- 二 講習機関の経理的及び技術的な基礎が、講習の適正かつ確実な実施に足りるものであること。

第二 当該告示において規定された実施機関において行われるものであることとすること。

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、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

派遣元指針 規定案

【情報の提供について】

1. マージン率の関係者への情報提供に当たっては、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行うことを原則とすること。

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 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、正社員という言葉は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。	派遣元指針

附帯決議	対応
八 五 無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、正社員の募集と誤認させることがないように指導等を徹底すること。	派遣元指針

派遣元指針 規定案
【無期雇用派遣労働者について留意すべき事項について】 派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用する等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

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

省令 規定案
【変更の届出について】 法第五条第二項第四号に掲げる事項以外の変更の届出は、当該変更に係る事実のあった日の翌日から起算して十日（当該届出書に登記事項証明書を添付すべき場合にあっては、三十日）以内に申請書を厚生労働大臣に提出するものとする。

省令（職業安定法施行規則） 規定案
【変更の届出について】 職業安定法第三十二条の七第一項の規定による届出等をしようする者は、当該届出書に登記事項証明書を添付すべき場合にあっては三十日以内に、変更届出書を厚生労働大臣に提出しなければならないものとする。