

労働者派遣制度の改正に関する建議のポイント

登録型派遣・製造業務派遣

- 雇用が不安定になることを防ぐため、雇用安定措置等を講ずる。

特定労働者派遣事業

- 特定・一般の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とする。
※小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置 ※現在の特定派遣事業(届出制)の許可制への移行に際しての経過措置

期間制限

考え方: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の防止が適当。派遣労働は臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とし、派遣先での利用も臨時的・一時的なものに限ることを原則として、26業務及び業務単位での期間制限は分かりにくいこと等から撤廃し、次の(1)~(3)により構成する制度とする(常用代替防止は基本的に維持)。

(1) 個人単位の期間制限

※現に行われている26業務への派遣について、新制度への移行に際して経過措置

- 派遣先の同一の組織単位*1における同一の派遣労働者の継続した受入は3年を上限とする。(違反の場合は労働契約申込みみなし制度の適用)
- 派遣元は上限に達する派遣労働者に対し雇用安定措置*2を講ずる。

(2) 派遣先単位の期間制限

- 派遣先の同一の事業所における継続した派遣労働者の受入は3年を上限とし、受入開始から3年を経過する時まで、過半数労働組合(ない場合は過半数代表者)から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可とする。その後さらに3年が経過したときも同様とする。(意見聴取せずに入受を継続した場合は、労働契約申込みみなし制度の適用)
- 派遣先は過半数組合等が反対意見を表明した場合に対応方針等を説明するものとする等、適正な意見聴取のための手続を定める。

(3) 上記(1)・(2)の例外 ○無期雇用の派遣労働者※ ○60歳以上の高齢者 ○日数限定業務、有期プロジェクト業務、育休代替業務 等

※派遣元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とともに、許可基準にも記載。

- *1. 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化したもの
- *2. 派遣先への直接雇用の依頼、新たな就業機会(派遣先)の提供 等

派遣先の責任

- 派遣先の使用者性に関する裁判例等の周知 ○ 派遣先が処理すべき苦情の内容としてセクハラ等を例示 等

派遣労働者の処遇

(1) 均衡待遇の推進

- 派遣先に対し、同種の業務に従事する労働者の賃金の情報提供、教育訓練、福利厚生施設に関する配慮義務 等
- 派遣元に対し、派遣労働者の均衡待遇の確保の際に配慮した内容の説明義務

(2) 労働・社会保険の適用促進

- 派遣元に対し、加入資格の有無の明示、派遣先に対する派遣労働者の被保険者証の写しの提示等を義務付け

キャリアアップ

- 派遣元に対し、計画的な教育訓練、キャリア・コンサルティングを義務付け ○ 紹介予定派遣、正社員化の推進
- 許可要件に「キャリア支援制度を有する」を追加 ○ 派遣先に派遣労働者の能力に関する情報提供の努力義務

平成24年改正法

- 施行状況の情報蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き検討
- 日雇派遣の原則禁止について、雇用機会の拡大等の観点に留意しつつ、法改正を行わず実施できる見直しを検討

その他

- 無許可事業者への行政上の措置を強化 ○ 優良な派遣元事業主の推奨
- 初回の許可更新の際、派遣元が許可基準を満たしていることを労政審に報告
- 平成27年4月1日施行 等