

労働者派遣事業の許可基準の追加（案）

1 内容

（1）キャリア形成支援制度

- ① 実施する教育訓練（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による改正後の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 60 年法律第 88 号。以下「法」という。）第 30 条の 2 第 1 項に規定するもの。以下同じ。）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あたり実施する教育訓練が含まれたものであること。
- ⑤ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。

（2）資料の保存

教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後 3 年間は保存していること。

（3）派遣労働者に関する就業規則・労働契約書の記載事項について

- ① 無期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約終了時に労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。
- ② 雇用契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけれない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払う旨の規定があること。

（4）安全衛生教育について

派遣労働者に対して、労働安全衛生法第 59 条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していること。

（5）雇用安定措置

次に掲げる者でないこと

既に事業を行っている者であって、雇用安定措置の義務（法第 30 条第 2 項）を免れることを目的とした行為を行ったことを労働局から指導され、それを是正していないもの。

(6) 資産要件

小規模派遣元事業主については資産要件を軽減（暫定的な配慮措置）

- ① 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主（当分の間）
 - ・ 基準資産額 1,000万円
 - ・ 現預金額 800万円
- ② 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主（施行後3年間）
 - ・ 基準資産額 500万円
 - ・ 現預金額 400万円

2 適用期日

平成27年9月30日

(参照条文)

○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による改正後の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60年法律第88号）

(許可の基準等)

第七条 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

一 当該事業が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もの（雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合として厚生労働省令で定める場合において行われるものを除く。）でないこと。

二 申請者が、当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。

三 個人情報（個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。以下同じ。）を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

四 前二号に掲げるもののほか、申請者が、当該事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。

2 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を当該申請者に通知しなければならない。

(特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)

第三十条 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であつて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（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）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又は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つ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（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。

一 派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。

二 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限

- る。)の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 三 派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他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を講ずること。
- 2 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継続して三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に係る前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努めなければ」とあるのは、「講じなければ」とする。

(段階的かつ体系的な教育訓練等)

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者(期間を定めないで雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。)であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。