

労働者派遣法改正法案に係るこれまでの経緯

1. 第186回通常国会(平成26年1月24日～6月22日)

- 平成26年 3月11日 改正法案を閣議決定・国会に提出
- ◆ 平成26年 6月22日 国会閉会に伴い審議未了により廃案

2. 第187回臨時国会(平成26年9月29日～11月21日)

- 平成26年 9月29日 改正法案を閣議決定・国会に提出
- ◆ 平成26年11月21日 衆議院の解散に伴い廃案

3. 第189回通常国会(平成27年1月26日～)

- 平成27年 3月13日 改正法案を閣議決定・国会に提出



【与党合意を踏まえ臨時国会提出法案から修正】

(主な修正点)

(1) 派遣法を運用する際の考慮事項

- ・ 現行法では、厚生労働大臣が派遣法を運用するに当たり、能力の有効発揮と雇用安定に資する雇用慣行を考慮する旨を規定



○考慮する事項として、派遣就業が“臨時的・一時的”なものであるという原則(考え方)を追加

(2) 雇用安定措置の内容

- ・ 改正案では、派遣元に対し、派遣期間終了時に派遣労働者に、雇用安定措置(①新たな派遣先の提供、②派遣元での無期雇用、③それ以外の雇用継続がはかられる措置)の実施を義務化 ※“派遣先への直接雇用の依頼”は③に基づき省令で規定



○「派遣先への直接雇用の依頼」を省令ではなく法律で規定

○「新たな派遣先の提供」について、派遣労働者の能力、経験などに照らし合理的なものに限る旨を法律に規定

労働者派遣法改正法案による港湾労働法への影響の概要

1. 派遣事業の健全化

- 特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。
→適用しない(港湾労働者派遣事業は既に許可制の下で実施しているため)

2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、以下の措置を講ずる。
 - ① 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。
→原則適用する(港湾労働者派遣事業の派遣労働者についてもキャリアアップの機会を確保することは望ましいため)
 - ② 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※(雇用を継続するための措置)を派遣元に義務付け。(3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務) ※ ①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな派遣先の提供 ③派遣元での無期雇用 ④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置
→原則適用しない(個人単位の期間制限を適用しないため。努力義務のみ適用する。)

3. 労働者派遣の位置付けの明確化(☆)

- 厚生労働大臣は労働者派遣法の運用に当たり、派遣就業が臨時的・一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する。
→適用する(派遣就業日数制限を設ける等、もともと港湾労働者派遣事業は臨時的・一時的なものであるため)

4. より分かりやすい派遣期間規制への見直し

- 現行制度では、専門業務等のいわゆる「26業務」には期間制限がかからず、その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、分かりやすい制度とするため、これを廃止し、新たに以下の制度を設ける。
 - ① 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受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れるために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対応方針等の説明義務を課す。
→適用する(現行でも派遣先事業所単位の期間制限を適用しているため)
 - ② 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受入れは3年を上限とする。
→適用しない(港湾労働者派遣事業は、派遣労働者あたりの就業日数制限(1月あたり7日以内)をもうけているため)

5. 派遣労働者の均衡待遇の強化

- 派遣元と派遣先双方において、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置を強化する。
→適用する(現行でも均衡待遇推進のための努力義務を課しているため)

(☆): 今回新規で説明するもの