

○ 建設労働法への影響

※「適用」欄の凡例：

○ → 建設業務労働者就業機会確保事業にも適用

× → 建設業務労働者就業機会確保事業には適用しない

改正事項		適用	備考
1 特定労働者派遣事業について			
(1)	特定労働者派遣事業の廃止（許可への一本化）。	×	建設業務労働者就業機会確保事業は既に許可制の下で実施しているので、改正不要。
2-1 期間制限について（派遣先単位の期間制限→<u>個人単位の期間制限</u>＋派遣先単位の期間制限）			
(1)	（個人単位の期間制限） 派遣先は、 一定の例外を除き 、 <u>同一の組織単位</u> において、 <u>3年を超えて継続して</u> <u>同一の派遣労働者</u> を受け入れてはならない。	×	建設業務労働者就業機会確保事業は、送出労働者あたりの就業日数制限（※1）を設けており、送出労働者への身分の固定化は既に防げているため、重ねて個人単位の期間制限を課す理由に乏しい。 ※1 各事業年度ごとに当該送出労働者に係る所定労働日数の5割未満
2-2 期間制限について（派遣先単位の期間制限→<u>個人単位の期間制限</u>＋<u>派遣先単位の期間制限</u>）			
(1)	（派遣先単位の期間制限） 派遣先は、 一定の例外を除き 、 <u>同一の事業所</u> において、 <u>3年を超えて継続して</u> 派遣労働者を受け入れてはならない。	○	現行でも、常用代替防止のため、派遣先単位の期間制限を適用しているため。
(2)	（派遣先単位の期間制限の延長） 派遣先が、事業所での派遣受入開始から3年経過する1ヶ月前までに、当該事業所の過半数労働組合又は過半数代表の意見聴取をした場合は、さらに3年間派遣労働者を受け入れることができる。	○	派遣先単位の期間制限を適用するため。

(3)	(過半数組合等への説明) 派遣先は、上記により派遣可能期間を延長した場合は、過半数組合等に対してその理由等を説明しなければならない。	○	派遣先単位の期間制限を適用するため。
2-3 個人単位及び派遣先単位の期間制限の例外			
(1)	(期間制限の例外となる者・業務) ① 無期雇用の派遣労働者 ② 60歳以上の高齢者 ③ 現行の期間制限の例外業務(育児休業の代替要員の業務等)	○	適用除外とする特段の理由はないため。
3 派遣労働者の雇用の安定			
(1)	(派遣労働者に対する雇用安定措置:努力義務) 次の i 又は ii の者に対して、派遣元事業主が、次の①～③のいずれかの措置を講ずるよう努める。 (対象者) i 雇用期間が通算1年以上の有期雇用派遣労働者等 <現行30条> ii 雇用期間が通算1年未満である有期雇用派遣労働者のうち、派遣先の同一の組織単位に1年以上派遣される見込みがあり、継続就業を希望する者 <新たな対象者> (措置内容) ① 新たな派遣先の確保 ② 派遣元事業主において派遣労働者以外で無期雇用 ③ 雇用の安定に資する教育訓練等	○	- 建設業務労働者就業機会確保事業の送出労働者についても、雇用の安定を図る必要があるため。 - 現行でも、有期雇用派遣労働者の無期雇用化を推進する努力義務規定を適用しているため(「無期雇用化の推進」は「雇用の安定」に含まれる)。 個人単位の期間制限を適用しないので、対象者は現行制度と同様の i のみとする。
(2)	(派遣労働者に対する雇用安定措置:義務) 個人単位の期間制限に抵触する派遣労働者であって、継続就業を希望する者に対して、派遣元事業主が上記①～③のいずれかの措置を講じる。	×	個人単位の期間制限を適用しないため。

(3)	(一定の要件を満たす派遣労働者の派遣先への雇入れ) 派遣先は、派遣先の同一の組織単位の同一の業務に、1年以上、 一定の要件を満たす派遣労働者を受け入れた場合(※2)、派遣期間終了後に引き続きその業務に労働者を雇い入れようとする際に、当該派遣労働者が継続就業を希望するときは、その派遣労働者を雇い入れるように努める。 ※2 期間制限の例外の場合は除く。	×	・ 個人単位の期間制限を適用しないため。 ・ 建設業務労働者就業機会確保事業は、送出事業主において雇用を維持する制度であり、受入事業主での直接雇用を推進することは不適當。
(4)	(派遣先での直接雇用の推進①) 派遣先は、派遣労働者を受け入れている事業所で正社員を募集する場合、当該事業所に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。	×	建設業務労働者就業機会確保事業は、送出事業主において雇用を維持する制度であり、受入事業主での直接雇用を推進することは不適當。
(5)	(派遣先での直接雇用の推進②) 派遣先は、派遣労働者を受け入れている事業所で労働者(正社員に限らない)を募集する場合は、個人単位の期間制限に抵触する見込みのある派遣労働者に対して、当該募集情報を周知する。		
4 派遣労働者の均衡待遇の推進			
(1)	(賃金について) 派遣先は、派遣元事業主に、派遣労働者と同じ業務に従事する労働者の賃金に関する情報を提供する等の配慮をする。	○	現行制度でも、均衡待遇の推進のため、派遣先に対して派遣元への協力の努力義務を課している。
(2)	(教育訓練・福利厚生施設の利用について) 派遣先は、教育訓練の実施・福利厚生施設の利用に関し、派遣先の労働者と同じ業務に従事する派遣労働者との均衡に配慮する。	○	現行制度でも、派遣先に対して、均衡待遇推進のための努力義務を課しており、その延長であるため。

(3)	派遣元事業主は、均衡待遇について講じた措置について、派遣労働者の求めに応じて説明する。	○	均衡待遇の推進を適用しているため。
5 派遣労働者のキャリアアップ措置			
(1)	派遣元事業主は、派遣労働者に、計画的な教育訓練を実施するほか、希望に応じて、キャリアアップに関する相談に応じる。	○	建設業務労働者就業機会確保事業の送出労働者についても、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)	無期雇用派遣労働者については、長期的視点で教育訓練を行うように配慮する。	○	
(3)	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。	×	許可要件は、建設業務労働者就業機会確保事業の趣旨を踏まえ、建設労働法第33条に独自の規定があるため。
(4)	派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の職務遂行状況・職務遂行能力の向上度合いに関する情報を提供するように努める。	○	送出労働者のキャリアアップのために必要な情報の提供を受けることは望ましいため。
6 その他			
(1)	事業主団体は、構成員である派遣元事業主の労働者派遣事業の適正な運営・派遣労働者の保護等に関して、必要な助言等を行うよう努める。	×	建設業務労働者就業機会確保事業では、事業主団体が提出した実施計画に従って、構成事業主が事業を行うことから、事業主団体が構成事業主を指導監督する仕組みが既に存在するため。
(2)	国は、事業主団体に対して、派遣元事業主の労働者派遣事業の適正な運営・派遣労働者の保護等に関して、必要な助言等を行うよう努める。	×	建設労働法第16条の規定と重複するため。