

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、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所等ごとの派遣期間制限を設ける等の措置を講ずる。

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。

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。
- 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)

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。

※ 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

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。

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。異議があった場合には対応方針等の説明義務を課す。
 - 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。

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。

6. 検討規定

- 施行3年後の見直し検討に加え、
 - ①正社員と派遣労働者の数の動向等を踏まえ、能力の有効発揮と雇用安定に資する雇用慣行が損なわれるおそれがある場合は速やかに検討を行う。
 - ②均等・均衡待遇の確保の在り方を検討するため調査研究その他の必要な措置を講ずる。