

期間制限の在り方についての論点（案）

A 案 いわゆる 26 業務の内容を見直した上で、業務の区分に基づく期間制限を維持する方式

【具体的なイメージ】

- 現行の「いわゆる 26 業務は派遣可能期間の上限なし」、「それ以外の業務は業務ごとに原則 1 年（最長 3 年）」という基本的な枠組みは維持。
- いわゆる 26 業務のうち、高度な専門性が認められる等、新たな基準によりそれ以外の業務を区分し、真に専門的な業務のみ上限なしとする。
- ※ 他の仕組みは現行と同じ

【留意事項】

- 常用代替防止という観点から、どのような業務を選定し得るか。いわゆる 26 業務のうち、選定から外すべき業務を、既に議論に上ったものを含めどう考えるか。また、特別な雇用管理を要する業務についてはどう考えるか。
- 期間制限の対象業務に該当するかどうかをめぐって解釈の食い違いが生じるおそれが残ることや付随的業務の問題等、現在生じている問題への対応が残ることについてどう考えるか。
- 期間制限の単位である「派遣就業の場所ごとの同一の業務」について、派遣先における組織の最小単位（係等）において行われる業務は同一の業務であると見なされている現行の運用についてどう考えるか。
- 派遣労働者の仕事や人間関係の広がり等、キャリア形成を阻害しているとの意見についてはどのように考えるか。

【メリット】

- 専門的な業務、特別な雇用管理を要する業務に該当するかどうかにより争いがあるものを除くことにより、関係者の解釈の食い違いを防止することができる。とともに、現行の仕組みから大幅な変更がないため、円滑な移行が可能となる。

B案 派遣元との雇用契約期間の区分に基づく期間制限に改めるとともに、
一定の場合に派遣先の労使がチェックする方式

【具体的なイメージ】

○ 常用代替防止の対象を有期雇用形態で派遣される場合に限定し、個人レベルと派遣先レベルで常用代替防止を行う方式

1 無期雇用派遣

- ・ 現行のいわゆる 26 業務と同様、派遣可能期間の上限を設定しない。

2 有期雇用派遣

(1) 個人レベル

- ・ 同一の有期雇用の派遣労働者（有期雇用派遣）については、派遣先の同一の組織単位※における受け入れ（派遣可能期間）は最長3年間とする。
※業務のまとまりがある単位を想定
- ・ 派遣可能期間の上限到来により雇用機会が失われないよう、派遣元事業主は対象者の希望を聴取し、新たな派遣就業先を提供する等の雇用安定措置を講ずる。

(2) 派遣先レベル

- ・ 同一の組織単位における有期雇用派遣の受け入れ※が派遣先の常用代替となっているかどうかについて、派遣先の労使の代表によって構成する委員会が3年ごとに調査・審議するものとする。
※交代した場合を含む
- ・ 派遣先は、委員会が反対した場合には、反対の対象となった組織単位において一定期間は有期雇用派遣を受け入れてはならないものとする（当該組織単位が新規に有期雇用派遣を受け入れ始めてから3年経過した時点で、一定期間受け入れを終了させる）。
- ・ 派遣先は、委員会が適切に議論するために必要な資料を提供する等の協力を行うものとする。

【留意事項】

- 個人レベルと派遣先レベルという2つのレベルの常用代替防止策について、それぞれどのように考えるか。また、雇用安定措置についてどう考えるか。
- 派遣先レベルの常用代替防止策について委員会方式を採る場合、採決の方法と効果、委員会における議論を担保するための措置、委員会に資料を提供することの必要性について、それぞれどのように考えるか。
- 委員会の反対による有期雇用派遣の受け入れ終了が、経営権の制約となりうることにについてどう考えるか。
- 集团的決定の仕組みとして、既存の仕組み（例．過半数組合、労働基準法上の労使委員会、安全衛生委員会など）を採ることについてどう考えるか。

【メリット】

- 期間制限の単位を、業務単位から同一の有期雇用の派遣労働者についての同一の組織単位に改めるとともに、派遣元による雇用安定措置を講ずることにより、派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップに資することとなる他、付随的業務の問題等を解消し、関係者にとって分かりやすい制度とすることができる。

均等・均衡待遇についての論点（案）

A 案 均等待遇の確保策をとる場合

【具体的なイメージ】

- 以下は、EU指令、労働契約法第20条、パートタイム労働法第8条など他の枠組みを労働者派遣制度に導入しようとした場合のイメージである。

（EU指令を参考とする場合）

- 派遣労働者の労働条件・就業条件は、その派遣先への派遣期間中、同一職務に派遣先によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする。
- 派遣労働者は、客観的な理由により異なる取扱いが正当化されない限り、派遣先において直接雇用される労働者と同じの条件で、福利厚生施設（給食施設等）の利用ができるものとする。

（労働契約法第20条を参考とする場合）

- 派遣元事業主（及び派遣先）は、派遣労働者の労働条件が、派遣労働者であることにより、派遣先の労働者の労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

（パートタイム労働法第8条を参考とする場合）

- 派遣元事業主（及び派遣先）は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同じの派遣労働者であって、派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、派遣労働

者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならないものとする。

【留意事項】

- EU指令を参考とした場合、我が国と欧州諸国とでは賃金決定の仕組みが大きく異なることをどう考えるか。また、労働契約法第20条やパートタイム労働法第8条を参考とした場合、派遣労働者と直接の契約関係にない派遣先の責任を問うことが可能か。
- 比較対象となる派遣先の労働者や業務の特定が前提となることや、派遣先の違いにより、同じ派遣元に雇用されている派遣労働者間の待遇の不均衡が生じうるという課題についてどう考えるか。

B案 均衡待遇の強化策をとる場合

【具体的なイメージ】

1 派遣元の均衡待遇の取組みの強化

- ・ 派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、均衡待遇について配慮した内容について説明するものとする。

2 派遣先の責任の強化

(1) 賃金

- ・ 派遣元事業主が派遣先の労働者との均衡のとれた賃金決定を行うことができるよう、派遣先は、同種の業務に従事する労働者の賃金水準に関する情報の提供など適切な措置を講ずるものとする。

(2) 教育訓練

- ・ 派遣先は、当該派遣先での業務遂行に密接に関連した教育訓練を派遣先の労働者に実施する場合は、一定の場合を除き、同じ業務に従事している派遣労働者にも実施しなければならないものとする。

(3) 福利厚生施設

- ・ 派遣先は、受け入れている派遣労働者に対しても、雇用する労働者に提供している一定の福利厚生施設（給食施設等）の利用の機会を与えるよう配慮するものとする。

【留意事項】

- 直接の雇用関係にない派遣先にどこまで均衡待遇の責任を負わせることが適当か。
- 派遣元による均衡待遇の取組を強化するには、派遣先からの情報提供など、派遣先の更なる協力が不可欠との指摘についてどう考えるか。

キャリアアップ措置についての論点（案）

【具体的なイメージ】

- 派遣労働者のキャリアアップの責務は、派遣労働者の意欲・能力を踏まえつつ、派遣元事業主が負うものとする。
- 派遣元事業主によるキャリアアップ措置を担保する仕組みとして、許可要件にキャリアアップ措置を行う体制及び計画の整備に係る事項※を盛り込む。

※具体例

- ・ キャリアアップ責任者の選定
 - ・ 相談員（キャリア・コンサルタントの資格を有する）又は営業担当者等による派遣労働者のキャリア形成支援相談体制の整備
 - ・ 派遣労働者のキャリアアップを念頭に置いた教育訓練計画の整備
- また、キャリアアップ措置の実施状況を事業報告事項とし、実際に行われたかどうかを確認する。
 - 派遣先は、派遣元事業主からの要請に応じ、派遣労働者の職務遂行能力の向上度合い等に関する情報を提供することとする。
 - また、派遣先の事業所で正規雇用労働者の募集が行われる場合には、当該事業所で就業中の派遣労働者にも応募機会を提供することとする。
 - 紹介予定派遣についても、正規雇用労働者として採用される可能性が相当程度高く、派遣を通じたキャリアアップの仕組みとして有効であることから、周知・啓発等により、更なる利用の促進を図っていくこととする。

【留意事項】

- 派遣元事業主によるキャリアアップ措置を担保する仕組みとして、上記のような仕組みをどのように考えるか。この他、教育訓練の成果を評価・確認する職務評価制度を整備すべきとの意見についてはどのように考えるか。
- 派遣労働者のキャリアアップについて、派遣先の更なる協力を求めることについてどのように考えるか。