

労働者派遣制度の改正について（報告書骨子案（公益委員案））

1 登録型派遣・製造業務派遣

- 経済活動や雇用に大きな影響が生じる可能性があることから、禁止しない。
- 雇用の不安定性への対処として、有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置等を講ずる。

2 特定労働者派遣事業

- 特定・一般の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とする。
- 派遣労働者の保護に配慮した上で、小規模派遣元事業主への配慮措置を講ずる。
- ※ 許可制への円滑な移行のための経過措置

3 期間制限

(1) 新たな期間制限の考え方

- 派遣労働が雇用と使用が分離した形態であることによる弊害を防止することが適当。すなわち、派遣労働者自身の雇用の安定やキャリア形成が図られにくいことから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付けるとともに、派遣先の常用労働者との代替が起こらないよう、派遣労働は臨時的・一時的な利用に限ることを原則とする。
- 26 業務という区分及び業務単位での期間制限は、わかりにくい等の様々な課題があることから撤廃した上で、一定の場合を除き、派遣労働者個人単位と派遣先単位の 2 つの期間制限を軸とする制度に見直す。
- その際、期間制限が派遣労働者の雇用機会やキャリア形成に悪影響を与えないよう、必要な措置を講ずる。
- ※ 現に行われている 26 業務への派遣についての経過措置

(2) 個人単位の期間制限について

- (5) で述べる例外を除き、派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続した受入は 3 年を上限とする。
- 組織単位は、業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確にしたものとする。
- ※ 3 年を超えて受け入れた場合は労働契約申込みみなし制度の適用

(3) 派遣労働者に対する雇用安定措置について

- 派遣元事業主は、(2)の上限に達する派遣労働者に対し、本人が引き続き就業することを希望する場合は、以下の措置のいずれかを講ずるものとする。（「雇用安定措置」）
 - ① 派遣先への直接雇用の依頼
 - ② 新たな就業機会（派遣先）の提供
 - ③ 派遣元事業主において無期雇用
 - ④ その他、安定した雇用の継続が確実に図られる措置
- ※ ①から④のいずれを講じることにも可とする。①を講じた場合に、直接雇用に至らなかったときは、その後②から④までの措置のいずれかを講ずるものとする。
- ①の直接雇用の依頼が、実際に直接雇用に結びつくような措置を講ずる。

(4) 派遣先における期間制限について

- 派遣先は、(5)で述べる例外を除き、同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れてはならないものとする。
- 派遣先が、派遣労働者の受入開始から3年を経過するときまでに、当該事業所における過半数労働組合（過半数労働組合がない場合には民主的な手続により選出された過半数代表者）から意見を聴取した場合には、さらに3年間派遣労働者を受け入れることができるものとする。その後さらに3年を経過したときも同様とする。
- その他、適正な意見聴取のための手続を定める。

(5) 個人単位及び派遣先単位の期間制限の例外について

- 以下を(2)から(4)の措置の例外とする。
 - ① 無期雇用の派遣労働者
 - ② 60歳以上の高齢者
 - ③ 現行制度で期間制限の例外となっている日数限定業務、有期プロジェクト業務、育児休業の代替要員などの業務への派遣
- ※ 有期プロジェクト業務については、終期が明確である限り派遣期間を制限しない。

4 派遣先の責任

- 国は、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例等について周知を図る。

5 派遣労働者の処遇

(1) 均衡待遇の推進

- 派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の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適切な措置を講ずるよう配

慮するものとする。

- その他、派遣労働者の賃金について、均衡が図られたものとなるために派遣元事業主及び派遣先が行うことが望ましい事項を指針に規定する。
- 派遣先は、派遣先の労働者に対し業務の遂行に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、一定の場合を除き、派遣元事業主の求めに応じ、同じ業務に従事している派遣労働者にも実施するよう配慮するものとする。
- 派遣先は、派遣労働者に対しても、派遣先の労働者が利用している一定の福利厚生施設の利用の機会を与えるよう配慮するものとする。
- 派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について配慮した内容について、派遣労働者の求めに応じて説明するものとする。

(2) 労働・社会保険の適用促進

- 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする者に対し、労働・社会保険の加入資格の有無を明示するものとする。
- 派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣すること等を定めた派遣元事業主・派遣先の両指針の内容のうち、可能なものを法律等に格上げする。
- 派遣元事業主は、派遣開始後に派遣労働者を労働・社会保険に加入させる場合、一定期間内に派遣先に対し加入の通知を行うものとする。
- 派遣元事業主は、派遣の開始までに（派遣開始後に加入させる場合には加入後速やかに）派遣先に対し当該派遣労働者の被保険者証等の写しを提示するものとする。

6 派遣労働者のキャリアアップ措置

(1) 派遣元事業主が講ずべき措置

- 派遣元事業主は、雇用する派遣労働者に対して、計画的な教育訓練、キャリア・コンサルティングを実施するものとする。特に無期雇用派遣労働者に対しては、長期的キャリア形成を視野に入れてこれらを実施するものとする。
- 労働者派遣事業の許可・更新要件に、キャリア形成支援制度を有することを追加する。

(2) 派遣先が講ずべき措置

派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、受け入れている派遣労働者の職務遂行能力等に関する情報を派遣元事業主に提供するよう努めるものとする。

(3) その他

- 紹介予定派遣を推進するための施策を講ずる。
- 派遣労働者の派遣先での正社員化を推進するための措置を講ずる。
- 国及び事業主団体が派遣労働者のキャリアアップの推進に責務を有するものとする。
- 派遣先が派遣労働者の引き抜きをしようとするときの取扱いを労働者派遣契約に定めるものとする。

7 平成 24 年改正法

- 施行状況の情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き当審議会において検討を行う。
- 日雇派遣の原則禁止の例外であるいわゆる 17.5 業務は引き続き政令に規定する。

8 特定目的行為

- 無期雇用派遣労働者に対する特定目的行為を可能とする。その際、年齢・性別等による差別や、複数の候補者の中から派遣先が労働者を選別する行為の禁止規定を設ける。

9 指導監督の強化

- 無許可で労働者派遣事業を行う者に対する行政上の措置を強化する。
- 労働者派遣事業の許可の取得後最初の許可更新の際に、派遣元事業主が許可基準を満たしていることを労働政策審議会に報告することとする。

10 その他

- 悪質な派遣元事業主に対する指導監督を強化するとともに、優良な派遣元事業主を認定し推奨する事業を推進していく。

11 関係法制度の必要な整備

- 関係法制度について、必要な整備を行う。

以上