

# 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 部を改正する法律案要綱



大

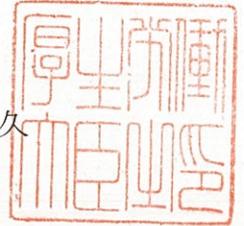
厚生労働省発職派0221第1号

平成26年2月21日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「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案要綱」について、貴会の意見を求める。



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案  
要綱

第一 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の一部改正

一 特定労働者派遣事業の廃止

一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の区別を廃止し、労働者派遣事業を全て許可制とすること。

二 労働者派遣事業の許可の基準

労働者派遣事業の許可の基準として、申請者が当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであることを追加するものとする。

三 労働者派遣契約の内容

労働者派遣契約の当事者は、当該労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所に加え、組織単位（労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分

に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）についても定めなければならないものとする。

#### 四 就業条件等の明示

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするとき（八の１の（一）から（四）までのいずれかに該当する場合を除く。）は、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、次の事項についても明示しなければならないものとする。

（一） 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が六の２に抵触することとなる最初の日

（二） 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が八の１に抵触することとなる最初の日

#### 五 派遣先への通知

１ 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、当該労働者派遣に係る派遣労働者が八の１の（二）の厚生労働省令で定める者であるか否かの別についても派遣先に通知しなければならないものとする。

2 派遣元事業主は、派遣先に通知をした後に当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認の有無に関する事項等に変更があったときについても、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならないものとする。

## 六 労働者派遣の期間

1 派遣元事業主が、労働者派遣の期間制限に抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行わない旨を派遣先及び派遣労働者に対し通知しなければならないこととしている規定を削除すること。

2 派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（八の1の(一)から(四)までのいずれかに該当するものを除く。）を行ってはならないものとする。

## 七 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等

1 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者であって派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事す

る見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）  
その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であった者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に  
対し、次のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

(一) 派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

(二) 派遣労働者以外の労働者として期間を定めないうで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

(三) (一)及び(二)のほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるものを講ずること。

2 派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継

続して三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対し、1の(一)から(三)までのいずれかの措置を講じなければならないものとする。

3 厚生労働大臣は、2に違反した派遣元事業主に対し、指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主がなお2に違反したときは、当該派遣元事業主に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができるものとする。

4 労働者派遣事業の許可の取消し事由として、3の指示を受けたにもかかわらず、なお2に違反したときを追加するものとする。

#### 八 労働者派遣の役務の提供を受ける期間

1 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないものとする。ただし、当該労働者派遣が次のいずれかに該当するものであるときは、この限りでないものとする。

(一) 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣

(二) 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図る必要があると認

められるものとして厚生労働省令で定める者に係る労働者派遣

- (三) 事業の開始等のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されている業務等に係る労働者派遣

- (四) 当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第六十五条第一項及び第二項の規定により休業する場合等における当該労働者の業務に係る労働者派遣

- 2 1の派遣可能期間は、三年とするものとする。

- 3 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して労働者派遣（1の（一）から（四）までのいずれかに該当するものを除く。）の役務の提供を受けようとするときは、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日以後当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について1に抵触することとなる最初の日の一月前の日までの間（4において「意見聴取期間」という。）に、三年を限り、派遣可能期間を延長することができるものとする。当該延長に係る期間が経過した場合において、これを更に延長しようとするときも、同様とするものとする。

4 派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、当該過半数組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないものとする。

5 派遣先は、派遣可能期間を延長したときは、速やかに、4の過半数組合等に対し、派遣可能期間を延長した理由その他の厚生労働省令で定める事項について説明しなければならないものとする。

6 派遣先は、派遣可能期間を延長したときは、速やかに、派遣元事業主に対し、当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について1に抵触することとなる最初の日を通知しなければならないものとする。

7 厚生労働大臣は、1(二)の厚生労働省令の制定又は改廃をしようとするときも、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならないものとする。

8 派遣先は、派遣可能期間が延長された場合において、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者

に係る労働者派遣（１の（一）から（四）までのいずれかに該当するものを除く。）の役務の提供を受けてはならないものとする。

9 厚生労働大臣は、派遣先が1、4、5若しくは8に違反しているとき、又はこれらに違反して指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらに違反するおそれがあると認めるときについても、当該派遣先に対し、必要な措置等をとるべきことを勧告することができるものとする。

10 厚生労働大臣は、9の勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとする。

#### 九 特定有期雇用派遣労働者の雇用の推進

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの同一の業務について派遣元事業主から継続して一年以上の期間同一の特定有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣（八の1の（一）から（四）までのいずれかに該当するものを除く。）の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該業務に労働者を従事させるため労働者を雇い入れようとするときは、当該業務に従事した特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）を、遅滞な

く、雇い入れるように努めなければならないものとする。

#### 十 派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知

1 派遣先は、当該派遣先の同一の事業所その他派遣就業の場所において派遣元事業主から一年以上の期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該事業所その他派遣就業の場所において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときは、当該募集する労働者が従事すべき業務の内容等を当該派遣労働者に周知しなければならないものとする。

2 派遣先は、当該派遣先の同一の事業所その他派遣就業の場所において労働に従事する労働者の募集を行うときは、当該事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）に対し、当該募集する労働者が従事すべき業務の内容等を当該派遣労働者に周知しなければならないものとする。

#### 十一 段階的かつ体系的な教育訓練等

1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を

習得することができるよう教育訓練を実施しなければならないものとする。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならないものとする。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならないものとする。

## 十二 直接雇用の推進

派遣元事業主がその雇用する派遣労働者等の雇用の安定を図るために講ずるよう努めることとされている措置として、派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を確保することが含まれることを明記するものとする。

## 十三 待遇に関する事項等の説明

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、均衡を考慮した待遇の確保のため配慮すべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該派遣労働者に説明しなければならないものとする。

十四 派遣先における適正な派遣就業の確保等

1 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、厚生労働省令で定める場合を除き、派遣労働者に対しても実施するよう配慮しなければならないものとする。

2 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならないものとする。

3 派遣先は、派遣元事業主により派遣労働者の賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先の労働者の賃金水準に関する情報を提供することその他の厚生労働省令で定める措置を講ずるよう配慮しなければならないものとする。

4 3のほか、派遣先は、十一の措置等が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応

じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならないものとする。

#### 十五 派遣元責任者

1 派遣元責任者の要件に、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有する者として厚生労働省令で定める基準に適合するものであることを追加するものとする。

2 派遣元責任者の職務に、派遣労働者についての教育訓練の実施及び職業生活の設計に関する相談の機会の確保に関するところを行うことを追加するものとする。

#### 十六 派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳

次の事項を、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳の記載事項に追加するものとする。

- (一) 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
- (二) 八の1の(二)の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
- (三) 教育訓練（厚生労働省令で定めるものに限る。）を行った日時及び内容

#### 十七 事業主団体等の責務

1 派遣元事業主を直接又は間接の構成員とする団体は、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が図られるよう、構成員に対し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならないものとする。

2 国は、事業主団体に対し、派遣元事業主の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し必要な助言及び協力を行うように努めるものとする。

## 十八 その他

六の2に違反した者に対し所要の罰則を科すこと、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、あらかじめ、派遣元事業主に対し派遣先の事業所その他派遣就業の場所の業務について八の1に抵触することとなる最初の日を通知することその他所要の規定の整備を行うものとする。

第二 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律の一部改正

### 一 労働契約申込みみなし制度

労働者派遣の役務の提供を受ける者が次のいずれかに該当する行為を行った場合についても、労働契

約の申込みをしたものとみなすものとする。

- (一) 第一の八の1に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること（同八の4の意見の聴取の手續のうち厚生労働省令で定めるものが行われないうことにより同八の1に違反することとなったときを除く。）。
- (二) 第一の八の8に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。

### 第三 その他

#### 一 施行期日

この法律は、一部の規定を除き、平成二十七年四月一日から施行するものとする。

#### 二 特定労働者派遣事業に関する経過措置

この法律の施行の際現に特定労働者派遣事業を行っている者は、施行日から起算して三年を経過する日までの間は、第一の一にかかわらず、引き続きその事業の派遣労働者（業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る。）が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業を行うことができる。

のとする事。

### 三 同一の派遣労働者に係る労働者派遣期間の制限に関する経過措置

第一の六の二及び八の八は、施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用するものとする事。

### 四 同一の派遣先の事業所その他派遣就業の場所に係る派遣可能期間の制限に関する経過措置

第一の八の1は、施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用し、施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、なお従前の例によるものとする事。

### 五 経過措置等

二から四までのほか、この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行う事。