

附帯決議に記載された事項のうち、政令・省令・告示以外において対応することとしている主な事項について

二 1	特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業との区分を撤廃し、全ての労働者派遣事業を許可制とするに当たっては、派遣業界全体の健全化、派遣労働者の実効性ある保護につながるような許可基準に見直すこと。	許可基準として要領に記載する
二 2	労働者派遣事業の許可に当たっては、事業運営の実績等がない中で書面による審査にならざるを得ないこと等に鑑み、最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする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し、その効果を検証した上で、初回の許可の有効期間である三年を短縮することについても検討すること。	最初の許可更新の際は労働政策審議会に報告する旨を要領に記載する 後段については上記の審議会への報告を行う中で検討を進める
二 3	現在、届出のみで特定労働者派遣事業を営んでいる小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置を検討するに当たっては、労働政策審議会における議論を踏まえ、優良な小規模派遣元事業主が不当に排除されることがないよう配慮しつつも、許可基準が派遣元事業主の雇用責任を担保するために果たしている役割に十分留意するとともに、当該配慮措置の期間が必要以上とならないよう留意すること。	許可基準として要領に記載する 暫定的な配慮措置の期間の取扱いに当たり留意する
二 4	無許可で労働者派遣事業を行う事業主に対しては、許可の取消し等の措置を採ることができないことに鑑み、行政による刑事告発を行うことも視野に、指導監督に万全を期すこと。また、企業名の公表等について検討すること。	無許可で労働者派遣事業を行う事業主について、指導監督に万全を期す 要領において、無許可で労働者派遣事業を行う事業主についての公表を行う旨を記載し、運用する
三 2	無期雇用派遣労働者を派遣契約の終了のみを理由として解雇してはならない旨を派遣元指針及び許可基準に規定し、事業の許可及びその更新の審査段階等において	派遣元指針に規定する 許可基準、許可条件として要領に記載する

	必要な指導等を行うことができるようにすること。さらに、その旨を許可の条件とし、これに違反した派遣元事業主の許可の取消しを行うことができるようにすること。また、有期雇用派遣労働者についても、派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、派遣契約の終了のみを理由として解雇してはならない旨を派遣元指針に明記すること。	
三 4	改正後の第四十条の二第四項の規定に基づき、過半数代表者から意見聴取を行うときには、過半数代表者が管理監督者である場合、投票、挙手等の民主的な方法によらず使用者の指名等の非民主的・恣意的方法により選出されたものである場合等については、意見聴取手続が適正でないと判断されることに鑑み、過半数代表者の適正かつ民主的な選出について、厳正な確認、必要な指導等を行うこと。	過半数代表者の適正かつ民主的な選出について、厳正な確認、必要な指導等を行う。
三 4	労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないことを省令で定め、その違反に対しては厳正に対処すること。	省令で規定し、違反に対しては厳正に対処する
三 4	その状況によっては、不利益取扱いに関する規制の在り方について検討すること。	状況に応じ、必要な検討を行う
三 4	意見を聴取した過半数代表者が民主的な方法により選出されたものではない場合については、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込みなし制度の対象とすること。	労働契約申込みなし制度の対象とならない意見聴取の手続違反については、省令で規定することとしている。 民主的な方法により選出されたものではない過半数代表者に意見聴取を行うことにより派遣可能期間を超えて有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣を受け入れた場合については、労働契約申込みなし制度の対象となる旨については、要領に記載し、周知する

三 4	派遣先が意見聴取の過程及び結果並びに対応方針等の説明の内容について故意に記録せず又は記録を破棄した場合、意見聴取に当たり合理的な意見表明が可能となるような資料が派遣先から提供されない場合等については、法の趣旨に照らして不相当であることから、厳正に対処すること	意見聴取の内容等の記録を保存しない場合や意見聴取の参考となる資料を提供しない場合について、厳正に対処する
四 1	雇用安定措置として講ずる内容について記載した労働契約のひな形を作成し周知すること。	労働契約のひな形を作成したうえで、要領に記載し、周知する
四 1	雇用安定措置のうちいずれの措置を講ずるかについては派遣労働者の意向を尊重することが重要である旨、特に派遣労働者が派遣先への直接雇用を望んでいる場合には直接雇用につながる措置を採ることが望ましい旨、及びキャリア・コンサルティングや労働契約の更新の際の面談等の機会を通じてあらかじめ派遣労働者の意向を確認し、早期に雇用安定措置の履行に着手すべきである旨を派遣元指針に規定すること。	派遣元指針に規定する
四 1	派遣元事業主が行う派遣先に対する直接雇用の申込みの依頼は書面の交付等により行うことが望ましいことを周知すること。	直接雇用の依頼は書面により行うことが望ましいことを要領に記載し、周知する
四 1	改正後の第三十条第二項の雇用安定措置の対象となる派遣労働者については、派遣元事業主によって当該義務が適切に履行されるか、当該派遣労働者が希望しなくなるまでその効力が失われないことを周知徹底するとともに、義務を履行せずに労働契約が終了した場合であっても、同条第一項第四号の規定により、労働契約を継続して有給で雇用の安定を図るために必要な措置を講じること等を通じて、その義務を履行しなければならないことについて、確実に周知徹底すること。	雇用安定措置の義務の履行となるケースについて要領に付し周知する 雇用安定措置の義務を履行せずに労働契約が終了した場合の取扱いについて要領に記載し周知する
四 4	そのような雇用安定措置の義務逃れをする派遣元事業主について繰り返し指導を行っても改善しない場合、事業許可の更新を認めない旨を許可基準に盛り込み、派遣元事業主の事業許可の更新を認めないこと。	許可基準として要領に記載し、適切に運用を行う

五 1	均衡を考慮した待遇を確保するため、派遣元事業主が派遣労働者の賞与や退職金等を含む賃金を決定するに当たって考慮し、勘案すべき内容について明確化するとともに、その周知を図ること。	要領において明確化したうえで、HPやリーフレット等により周知する
六 1	段階的かつ体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援については、派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながるものとなるよう、派遣元事業主に対して助言等を行うこと。	段階的かつ体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援については、派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながるものとなるよう、派遣元事業主に対して助言等を行う
六 1	派遣元事業主が、個々の派遣労働者について適切なキャリアアップ計画を当該派遣労働者との相談に基づいて策定し、派遣労働者の意向に沿った実効性ある教育訓練等が実施されること、また、キャリアアップの成果は賃金表に反映することが望ましいことを周知すること。	派遣労働者の意向に沿った実効性ある教育訓練等が実施されること、また、キャリアアップの成果は賃金表に反映することが望ましいことを周知する
六 1	派遣元事業主に義務付けられる教育訓練については、その義務の具体的な内容を明確化するなどして周知するとともに、その履行が徹底されるよう適切な指導等を行うこと。	義務の具体的な内容を要領において明確化し、HPやリーフレット等により周知するとともに、適切な指導等を行う
六 2	派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施状況については、事業報告、派遣元管理台帳等によって確認し、その実施について適切な指導監督等を行うとともに、事業許可の更新の際には重要なチェック項目としてその適正かつ誠実な実施を確認し、基準を満たさない場合には更新をしないことも含め厳正に対処すること。	適切な指導監督等を行う 事業許可の更新の際の重要なチェック項目として要領において記載したうえで、基準を満たさない場合には厳正に対処する
六 3	派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施に当たっては、必ず有給かつ無償で行わなければならない旨を許可基準に盛り込むこと。	許可基準として告示及び要領に記載する
六 3	その費用をマージン率の引上げによる派遣労働者の賃金の削減で補うことは望ましくないことを周知徹底すること。	計画的な教育訓練の費用を、派遣労働者の賃金の削減で補うことは望ましくない旨を要領に

		記載し周知する
六 3	その義務違反に対しては、許可の取消しや更新をしないことを含め厳正に対処すること。	計画的な教育訓練の実施の義務違反に対しては、許可の取消しを含め厳正に対処する
六 3	派遣元事業主に義務付けられる教育訓練を受けるために掛かる交通費については、派遣先との間の交通費よりも高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきであることを周知すること。	計画的な教育訓練を受けるために掛かる交通費については、派遣先との間の交通費よりも高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきであることを要領に記載し周知する
六 3	派遣元事業主に義務付けられる教育訓練以外の教育訓練については、派遣労働者のキャリアアップのために自主的に実施すること、また、派遣労働者の負担は実費程度とし受講しやすくすることが望ましい旨を派遣元指針に規定すること。	派遣元指針に規定する
六 3	派遣労働者の参加が強制される場合、派遣労働者が当該教育訓練に参加した時間は労働時間であり有給とする必要があることを周知すること。	参加が義務付けられる教育訓練に参加した時間は労働時間であり有給とする必要があることを要領に記載し周知する
六 4	派遣労働者のキャリアアップのためには、キャリア・コンサルティングが効果的であることに鑑み、派遣労働者の意向に沿ったキャリア・コンサルティングが実施されるよう、派遣元事業主に対し指導等を行うこと。	派遣労働者の意向に沿ったキャリア・コンサルティングが行われるよう周知する
六 4	短期細切れ派遣が繰り返されるような登録型派遣や日雇派遣等の派遣労働者についても、派遣元事業主に義務付けられる教育訓練の実施及びキャリア・コンサルティングの提供は必須であること、その実施は労働契約が締結された状況で行われなければならないこと、そのため必要に応じて労働契約の締結・延長等の措置を講ずる必要があることを周知徹底すること。	計画的な教育訓練等については、労働契約が締結された状況で行われなければならない旨を要領に記載し周知する
六 5	派遣先が派遣労働者を正社員として採用するなど直接雇用しようとする際、それを派遣元事業主が禁止したり妨害したりすることは労働者派遣法の趣旨に反するも	要領において明確化したうえで、厳正な指導を行う

	のであることを明確化し、そのような派遣元事業主に対しては、厳正な指導を行うこと。	
七 4	労働契約申込みみなし制度の実効性を担保するため、派遣労働者に対してみなし制度の内容の周知を図るとともに、派遣労働者がみなし制度を利用できる状態にあることを認識できる仕組みを設けること。	労働契約申込みみなし制度については、HPやリーフレット等により周知する 政府では、労働契約申込みみなし制度該当ケースについて、規定の趣旨を踏まえ周知すべき旨を要領に記載する 都道府県労働局は、派遣労働者の相談等に応じ、必要な調査等を行い、みなし規定の該当の参考となるよう、禁止業務に該当するか等について当該派遣労働者に伝える旨を要領に記載する
八 2	派遣労働者の安全衛生については、雇用関係のある派遣元事業主と、就業上の指揮命令や労働時間の管理を行っている派遣先の連携が不十分であることから、派遣労働者の安全衛生上のリスクに対して就業上の配慮が十分になされていない可能性があるため、派遣労働者の安全衛生について派遣元事業主と派遣先が密接に連携する旨を派遣元指針及び派遣先指針双方に規定すること。	基本的な内容を派遣元指針及び派遣先指針に規定するほか、派遣元事業主と派遣先の連携に関する具体的な内容を要領に記載する
八 2	安全衛生教育の実施は事業者の法的義務であるが、その実施率は低く、特に派遣労働者に対する実施率は全労働者より低くなっていること、及び労働災害発生率の高い派遣労働者にこそ十分な安全衛生教育が実施される必要があることに鑑み、派遣元事業主及び派遣先による安全衛生教育の実施の徹底を図ること。	許可基準として要領に記載する 安全衛生教育の実施については適切な監督指導を行う
八 3	派遣労働者の労働関係法令に関する知識の修得の必要性を踏まえ、派遣元事業主から派遣労働者にその機会が与えられるよう指導等を行うこと。	派遣元事業主から派遣労働者に労働関係法令に関する知識習得の機会が与えられるよう適

		切な指導監督を行う
八 3	派遣先に対して、派遣先責任者講習等の機会を活用し、労働関係法令の遵守に必要な知識の付与を図ること。	派遣先責任者講習等の機会を活用し、労働関係法令の遵守に必要な知識の付与を図る
八 4	キャリアアップ措置については、長期的・継続的に行う必要があるため、派遣元事業主が派遣労働者に関する情報を中長期的に管理する体制を整備することを求めること。	許可基準として要領に記載する