

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、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

### 1. 派遣事業の健全化

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業(届出制)<sup>※1</sup>と一般労働者派遣事業(許可制)<sup>※1</sup>の区別を廃止し、すべての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者<sup>のみ</sup>の場合  
一般労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者<sup>のみでない</sup>場合

### 2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の雇用が不安定、キャリアアップが図られにくいという課題へ対応するため、以下の措置を講ずる。

- ① 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置<sup>※2</sup>(雇用を継続するための措置)を派遣元に課す。  
(3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務)
- ② 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。

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。

※2 雇用安定措置の内容: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派遣元での無期雇用  
④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

### 3. よりわかりやすい派遣期間規制への見直し

- 専門業務等からなるいわゆる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制度を分かりやすいものとするため廃止し、新たに以下の制度を設ける。

- ① 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継続的な受入れは3年を上限とする。
- ② 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継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には説明義務を課す。

※3 平成24年の労働者派遣法一部改正法の附帯決議においても、専門26業務の該当の有無によって派遣期間の取扱が大きく変わる現行制度について、分かりやすい制度となるよう速やかに見直しの検討を開始することとされている。

### 4. 派遣労働者の均衡待遇措置の強化

- 派遣元と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。

施行期日:平成27年9月30日