

資料3

労働者派遣法改正に伴う建労法改正関係資料

労審発第 730 号

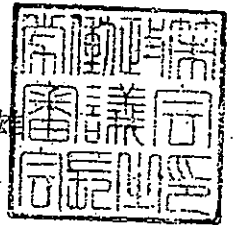
平成 26 年 2 月 28 日

厚生労働大臣

田村 憲久 殿

労働政策審議会

会長 樋口 美雄



平成 26 年 2 月 21 日付け厚生労働省発職派 0221 第 1 号をもって労働政策審議会に諮問のあった「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」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

別紙

平成 26 年 2 月 28 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

労働政策審議会職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩

「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

平成 26 年 2 月 21 日付け厚生労働省発職派 0221 第 1 号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

別紙「記」のとおり。

別紙

平成 26 年 2 月 27 日

労働政策審議会職業安定分科会  
分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会職業安定分科会  
労働力需給制度部会  
部会長 鎌田 耕一

「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  
法律等の一部を改正する法律案要綱」について

平成 26 年 2 月 21 日付け厚生労働省発職派 0221 第 1 号をもって労働政策審議  
会に諮問のあった標記については、本部会は、下記のとおり報告する。

記

厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

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つ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の(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

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こと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

六の二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二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ぬことにより同八の1に違反することとなつたときを除く。）。

- (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も

のとすること。

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。

# 労働者派遣法改正に伴う建労法の改正内容

平成26年2月  
建設・港湾対策室

# 特定労働者派遣事業について

## 1. 改正内容(派遣法)

特定労働者派遣事業(派遣労働者がAかBのみ)として届出制で事業を開始したにも関わらず、Cに該当する者を派遣する等の特定労働者派遣事業者の違反が多く、監督を強化する必要性

- **特定労働者派遣事業も許可制とする。**(一般と特定を区分する制度は廃止し、「労働者派遣事業」に一本化)

## 2. 建労法への影響 : 改正なし

(理由)

- 建設業労働者就業機会確保事業は既に許可制の下で実施しているため、改正不要。

常時雇用される労働者

期間の定めのない雇用契約  
(A)

期間の定めのある雇用契約で、当該契約が反復継続されて、1年超である又は1年超となる見込み(B)

B以外の有期雇用契約  
(C)

届出(特定労働者派遣事業)

許可(一般労働者派遣事業)

改正前の派遣法

許可(労働者派遣事業)

改正後の派遣法

許可

建労法

~~2~~



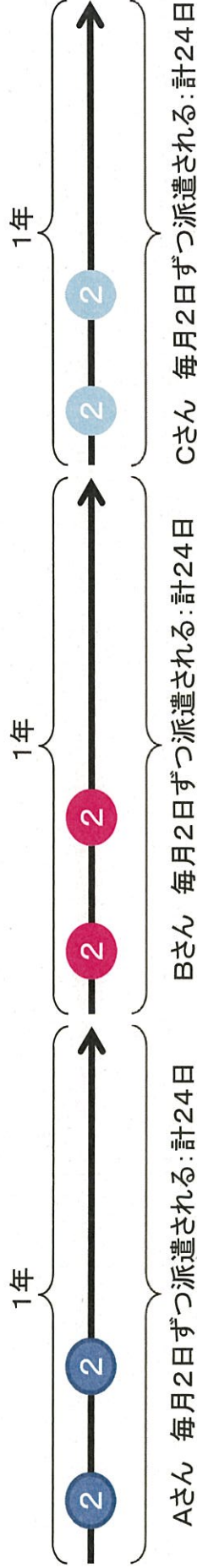
# 期間制限について①

## 1. 現行制度(派遣法)

建労法:適用している

- 常用代替防止のため、派遣先が同一業務に派遣を受け入れることができる期間を原則1年(最長3年)に制限。
- 期間の計算に当たっては、前後の派遣契約の間が3ヶ月(クーリング期間)を超えない場合は、継続して派遣を受け入れているとみなす扱い。

(例) 2日×12ヶ月、同一の会社の同一係が派遣を受け入れており(派遣期間毎の間は3ヶ月未満)、これが3年繰り返される場合



<派遣先>

派遣受入日数は24日×3=72日だが、各派遣期間同士が3ヶ月のクーリング期間を経っていないので、3年間継続して派遣を受入れていると見なされる→4ループ目は期間制限に抵触して、派遣受入不可。(B、CがAのままである場合も同じ)

### 【期間制限の例外となる業務】

- ① 政令26業務
- ② 有期プロジェクト業務
- ③ 日数限定業務
- ④ 産休・育休代替要員の業務
- ⑤ 介護休暇代替要員の業務



## 期間制限について②

### 2. 改正内容(派遣法)

個々の派遣労働者が、同一の業務に派遣という身分に固定化することは、キャリアアップの観点から望ましくない。

#### 個人単位の期間制限

派遣先が、派遣先の**同一の組織単位**に、**同一の派遣労働者**を受け入れることができる期間を3年に制限する。

※ クーリング期間は3ヶ月(3ヶ月以内の空白期間は「継続している」とみなす)。

※ 組織単位とは、業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分・労務管理上の指揮監督権限を有する単位。  
⇒「〇〇課」のイメージ(ただし、「業種・現場」ごとに幅はある)

#### 派遣先単位の期間制限

○ 派遣先が、派遣先の**同一の事業所**に派遣労働者を受け入れることができる期間を3年に制限する。

※ クーリング期間は3ヶ月。

○ 派遣先が、3年経過する日の1ヶ月前までに、当該事業所の過半数組合又は過半数代表に意見聴取をすること、さらに3年間、派遣労働者を受け入れ可能。

派遣労働が安易に利用され、派遣先に従来から雇用されている常用労働者にとって代わることは望ましくない。(常用代替の防止)

#### 【個人単位&派遣先単位の期間制限の例外】

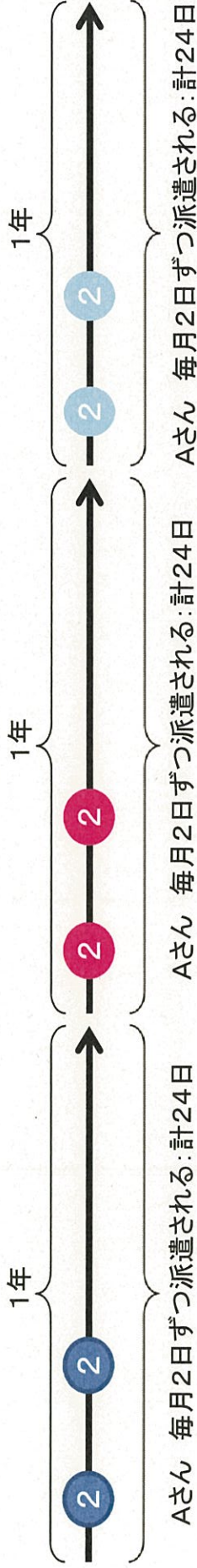
- ① 無期雇用派遣労働者に係る派遣
- ② 高齢者(60歳以上)に係る派遣
- ③ 現行制度での期間制限の例外となっている業務(26業務を除く)に係る派遣

⇒有期プロジェクト業務、日数限定業務、育休等の代替要員の業務



## 2. 建労法への適用

個人単位の期間制限：適用しない 派遣先単位の期間制限：適用する



<個人単位の期間制限>

Aさんは4年目も引き続き、派遣先の同一の組織単位に派遣可能。

<派遣先単位の期間制限>

4年目からは、(人を変えても)期間制限に抵触するため、3年を超える1ヶ月前までに事業所の過半数組合等に意見聴取をする。

※ 意見聴取をせずに、同一事業所で3年を超えて派遣労働者を受け入れた場合、労働契約申込みなし制度が適用される。

(理由)

<個人単位の期間制限：×>

○ 対象労働者が派遣労働者の身分に固定化しないよう、すでに派遣就労日数の制限が存在する。  
⇒ 各事業年度ごとに所定労働日数の5割未満


<派遣先単位の期間制限：○>

○ 現行制度でも常用代替防止のため、派遣先単位の期間制限を適用しているため。



# 派遣労働者の雇用安定措置

改正内容(派遣法)と建労法への適用 現行:青部分を適用 改正後:赤部分のみ適用

	現行の派遣法(努力義務)	改正後の派遣法(努力義務)	改正後の派遣法(義務)
趣旨目的	有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換の推進	一定の要件を満たす派遣労働者の雇用の安定	個人単位の期間制限を設けることに伴い、当該制限に抵触する派遣労働者の雇用の安定
実施主体	派遣元事業主	派遣元事業主	派遣元事業主
対象者	雇用期間が通算1年以上の有期雇用派遣労働者(A) 登録型派遣の登録中の労働者であって、雇用期間が通算1年以上の者(B) 	雇用期間が通算1年以上の有期雇用派遣労働者(A) <b>登録型派遣の登録中の労働者であって、雇用期間が通算1年以上の者(B)</b> 派遣先の同一組織単位に1年以上派遣される見込みのある派遣労働者(A)に該当する者は除く。(C)	派遣先の同一組織単位に3年間派遣される見込みのある派遣労働者(D) ⇒個人単位の期間制限に抵触するおそれのある派遣労働者
措置レベル	努力義務	努力義務	義務
措置内容	① 無期雇用派遣労働者として就労する機会の確保又は派遣労働者以外の無期雇用労働者として雇用する機会の確保	派遣労働者として就業させることができるよう就業機会の確保(新たな派遣先の提供)	同左(義務)
	② 紹介予定派遣の対象とする又は紹介予定派遣の対象として雇い入れる	派遣労働者以外の無期雇用労働者として雇用する機会の提供	同左(義務)
	③ ①・②のほか、無期雇用労働者への転換のための教育訓練等(各種講習やセミナーの実施等)	①・②のほか、雇用の安定のための教育訓練等	同左(義務)



## ○ 建設労働法への影響

※「適用」欄の凡例：  
 ○ → 建設業務労働者就業機会確保事業にも適用  
 × → 建設業務労働者就業機会確保事業には適用しない

改正事項		適用	備考
1 特定労働者派遣事業について			
(1)	特定労働者派遣事業の廃止(許可への一本化)。	×	建設業務労働者就業機会確保事業は既に許可制の下で実施しているため、改正不要。
2-1 期間制限について(派遣先単位の期間制限→個人単位の期間制限+派遣先単位の期間制限)			
(個人単位の期間制限)			
(1)	派遣先は、 <b>一定の例外を除き、同一の組織単位</b> において、 <b>3年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れ</b> てはならない。	×	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業務労働者就業機会確保事業は、送出労働者あたりの就業日数制限(※1)を設けており、送出労働者への身分の固定化は既に防げているため、重ねて個人単位の期間制限を課す理由に乏しい。</li> </ul> ※1 各事業年度ごとに当該送出労働者に係る所定労働日数の5割未満
2-2 期間制限について(派遣先単位の期間制限→個人単位の期間制限+派遣先単位の期間制限)			
(派遣先単位の期間制限)			
(1)	派遣先は、 <b>一定の例外を除き、同一の事業所</b> において、 <b>3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れ</b> てはならない。	○	現行でも、常用代替防止のため、派遣先単位の期間制限を適用しているため。
(派遣先単位の期間制限の延長)			
(2)	派遣先が、事業所での派遣受入開始から3年経過する1ヶ月前までに、当該事業所の過半数労働組合又は過半数代表の意見聴取をした場合は、さらに3年間派遣労働者を受け入れることができる。	○	派遣先単位の期間制限を適用するため。



<p>(過半数組合等への説明)</p> <p>(3) 派遣先は、上記により派遣可能期間を延長した場合は、過半数組合等に対してその理由等を説明しなければならない。</p>	○	派遣先単位の期間制限を適用するため。
<p>2-3 個人単位及び派遣先単位の期間制限の例外</p>		
<p>(期間制限の例外となる者・業務)</p> <p>(1) ① 無期雇用の派遣労働者 ② 60歳以上の高齢者 ③ 現行の期間制限の例外業務(育児休業の代替要員の業務等)</p>	○	適用除外とする特段の理由はないため。
<p>3 派遣労働者の雇用の安定</p>		
<p>(派遣労働者に対する雇用安定措置:努力義務)</p> <p>次の i 又は ii の者に対して、派遣元事業主が、次の①～③のいずれかの措置を講ずるよう努める。</p> <p>(対象者)</p> <p>i 雇用期間が通算1年以上の有期雇用派遣労働者等  <b>&lt;現行30条&gt;</b>  ii 雇用期間が通算1年未満である有期雇用派遣労働者のうち、派遣先の同一の組織単位に1年以上派遣される見込みがあり、継続就業を希望する者<b>&lt;新たな対象者&gt;</b></p> <p>(措置内容)</p> <p>① 新たな派遣先の確保  ② 派遣元事業主において派遣労働者以外で無期雇用  ③ 雇用の安定に資する教育訓練等</p> <p>(派遣労働者に対する雇用安定措置:義務)</p>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 建設業務労働者就業機会確保事業の送付労働者についても、雇用の安定を図る必要があるため。</li> <li>・ 現行でも、有期雇用派遣労働者の無期雇用化を推進する努力義務規定を適用しているため(「無期雇用の推進」は「雇用の安定」に含まれる)。</li> <li>・ <b>個人単位の期間制限を適用しないので、対象者は現行制度と同様の i のみとする。</b></li> </ul>
<p>(2) <b>個人単位の期間制限に抵触する派遣労働者であって、継続就業を希望する者</b>に対して、派遣元事業主が上記①～③のいずれかの措置を講じる。</p>	×	個人単位の期間制限を適用しないため。

<p>(一定の要件を満たす派遣労働者の派遣先への雇入れ)</p> <p>派遣先は、派遣先の<u>同一の組織単位</u>の<u>同一の業務</u>に、1年以上、<u>一定の要件を満たす派遣労働者</u>を受け入れた場合(※2)、派遣期間終了後に引き続き<u>その業務</u>に労働者を雇い入れようとする際に、当該派遣労働者が継続就業を希望するときは、<u>その派遣労働者</u>を雇い入れるように努める。</p> <p>※2 期間制限の例外の場合は除く。</p> <p>(派遣先での直接雇用の推進①)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人単位の期間制限を適用しないため。</li> <li>建設業務労働者就業機会確保事業は、送出事業主において雇用を維持する制度であり、受入事業主での直接雇用を推進することは不適當。</li> </ul>	<p>×</p>
<p>(4) 派遣先は、派遣労働者を受け入れている事業所で<u>正社員</u>を募集する場合は、当該事業所に1年以上受け入れている派遣労働者に対して、当該募集情報を周知する。</p> <p>(派遣先での直接雇用の推進②)</p> <p>(5) 派遣先は、派遣労働者を受け入れている事業所で<u>労働者(正社員に限らない)</u>を募集する場合は、個人単位の期間制限に抵触する見込みのある派遣労働者に対して、当該募集情報を周知する。</p>	<p>建設業務労働者就業機会確保事業は、送出事業主において雇用を維持する制度であり、受入事業主での直接雇用を推進することは不適當。</p>	<p>×</p>
<p>4 派遣労働者の均衡待遇の推進</p>		
<p>(賃金について)</p> <p>派遣先は、派遣元事業主に、派遣労働者と同じ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配慮をする。</p> <p>(教育訓練・福利厚生施設の利用について)</p>	<p>○</p>	<p>○</p>
<p>派遣先は、教育訓練の実施・福利厚生施設の利用に関し、派遣先の労働者と同じ業務に従事する派遣労働者との均衡に配慮する。</p>	<p>○</p>	<p>○</p>



(3)	派遣元事業主は、均衡待遇について講じた措置について、派遣労働者の求めに応じて説明する。	○	均衡待遇の推進を適用しているため。
<b>5 派遣労働者のキャリアアップ措置</b>			
(1)	派遣元事業主は、派遣労働者に、計画的な教育訓練を実施するほか、希望に応じて、キャリアアップに関する相談に応じる。	○	建設業労働者就業機会確保事業の送出労働者についても、キャリアアップの機会を確保することは望ましいため。
(2)	無期雇用派遣労働者については、長期的視点で教育訓練を行うように配慮する。	○	
(3)	許可・更新要件に、「派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること」を追加する。	×	許可要件は、建設業労働者就業機会確保事業の趣旨を踏まえ、建設労働法第33条に独自の規定があるため。
(4)	派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の職務遂行状況・職務遂行能力の向上度合いに関する情報を提供するよう努める。	○	送出労働者のキャリアアップのために必要な情報の提供を受けることは望ましいため。
<b>6 その他</b>			
(1)	事業主団体は、構成員である派遣元事業主の労働者派遣事業の適正な運営・派遣労働者の保護等に関して、必要な助言等を行うよう努める。	×	建設業労働者就業機会確保事業では、事業主団体が提出した実施計画に従って、構成事業主が事業を行うことから、事業主団体が構成事業主を指導監督する仕組みが既に存在するため。
(2)	国は、事業主団体に対して、派遣元事業主の労働者派遣事業の適正な運営・派遣労働者の保護等に関して、必要な助言等を行うよう努める。	×	建設労働法第16条の規定と重複するため。