

①派遣対象業務について

[15年改正等]

- 物の製造業務への労働者派遣を解禁(法附則第4項)
※物の製造業務への労働者派遣については、平成19年2月末までは派遣期間は1年
- 病院等における医業等の医療関連業務について紹介予定派遣を可能とした(政令第2条)
※社会福祉施設への医療関連業務の労働者派遣についても平成15年に可能とした
※また、平成18年4月より、医療関連業務について、産前産後休業、育児休業、介護休業中の労働者の業務及びへき地の病院等における医師の業務について、労働者派遣を可能とした

[派遣対象業務に関する論点]

- 物の製造業務への労働者派遣の解禁の影響についてどう考えるか
- 偽装請負に対する監督指導の強化についてどう考えるか
- 港湾運送業務等において労働者派遣が禁止されていること(注)についてどう考えるか

(注)派遣禁止業務とその趣旨

- 港湾運送業務…業務の波動性等その特殊性にかんがみ、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、港湾労働法において、港湾労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。
- 建設業務…受注生産、総合生産等その特殊性にかんがみ、建設労働者の雇用の安定を図るため、労働者派遣事業とは別に、建設労働者の雇用の改善等に関する法律において、建設労働者の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として建設業務労働者就業機会確保事業制度が設けられたところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。
- 警備業務…請負形態により業務を処理することが警備業法上求められており、労働者派遣を認めた場合、その業務の適正実施に問題が生ずることとされていることから、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。
- 医療関連業務の一部…病院等が派遣労働者を受け入れると、病院がチーム医療の構成員を特定できず、また、チーム医療の構成員に派遣元事業主の都合によって差し替えられる者が含まれることとなり、チーム医療の構成員によるお互いの能力把握や意思疎通が十分になされず、チーム医療に支障が生じ、また、患者に提供される医療に支障が生じかねないおそれがあることから、一律に労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。

①派遣対象業務について

(参考1)

労働者派遣法違反(偽装請負)に対する監督指導の状況

平成16年3月の労働者派遣における物の製造業務の解禁
→ 監督指導業務を労働局に集中させ専門的に対応

- ・ 請負事業主監督件数 15' 469 → 16' 577 → 17' 879
くうち違反指導数> 15' 157 → 16' 391 → 17' 616
- ・ 発注者事業所監督件数 15' 317 → 16' 447 → 17' 660
くうち違反指導数> 15' 91 → 16' 248 → 17' 358

(参考2)

偽装請負の防止・解消の取組を推進するため、今月4日に都道府県労働局長に対して労働基準局長・職業安定局長連名により、以下を内容とする通知を発出

1. 広報、集団指導の実施など周知啓発を強化すること。
2. 職業安定行政と労働基準行政の間で情報共有を徹底するとともに、共同監督を計画的に実施すること。
3. 労働安全衛生法等違反を原因とする死亡災害等重篤な労働災害を発生させた事業主等に対して、厳格に対応すること。
4. その他職業安定行政及び労働基準行政のそれぞれにおいて偽装請負の防止・解消を図るための監督指導を強化すること。

②派遣期間について

[15年改正]

- 派遣受入期間の制限のある業務について、派遣受入期間の制限が1年であったものを、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等からの意見聴取をした上で最長3年までとすることを可能にした(法第40条の2)
- 派遣元事業主は、派遣受入期間の制限の抵触日の1ヶ月前から前日までの間に、派遣先及び派遣労働者に対して、当該抵触日以降に派遣を行わない旨を通知することの義務を創設(法第35条の2)

[派遣期間に関する論点]

- 派遣受入期間の制限が遵守されていない現状についてどう考えるか、制度の周知や監督指導の強化が必要ではないか
- 派遣受入期間の制限の撤廃又は延長についてどう考えるか
- 労働者派遣について臨時的・一時的なものと位置付け、雇用慣行との調和を図る観点から派遣先の派遣受入期間の制限を設けている趣旨についてどう考えるか

③雇入申込義務について

[15年改正]

- 派遣受入期間の制限のある業務について、派遣受入期間の制限の抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合、派遣先が、抵触日の前日までに、派遣労働者に対して雇用契約の申込みをする義務の創設(法第40条の4)
- 派遣受入期間の制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときに、派遣先が、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みをする義務の創設(法第40条の5)

[雇入申込義務に関する論点]

- 雇入申込義務の制度趣旨^(注)についてどう考えるか、制度の周知が必要ではないか
- 26業務において、雇入申込義務の発生を回避するために、3年を経過する前に労働者を交代することについてどう考えるか
- 26業務において、3年経過以降に同一の業務に労働者を雇い入れようとするとき、派遣元で常用雇用されている労働者に対しても一律に雇入申込義務が発生することについてどう考えるか
- 26業務において、同一の派遣先に同一の労働者が長年にわたり派遣されることについてどう考えるか
- 一定期間を超えれば、派遣先での期間の定めのない雇用とみなすことについてどう考えるか

(注)雇入申込義務の制度趣旨

①法第40条の4・・・派遣先による派遣受入期間の制限の違反を未然に防止する

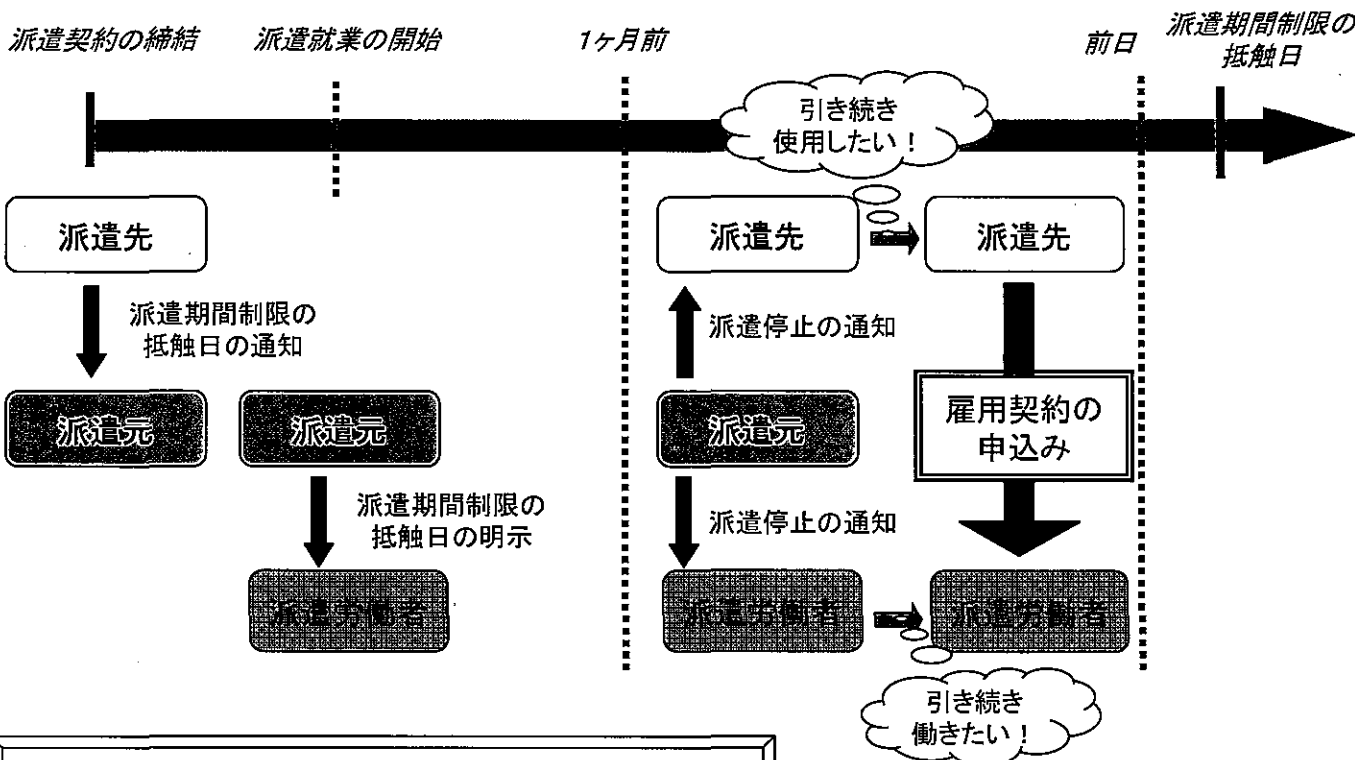
②法第40条の5・・・同一業務に3年間継続して就業している派遣労働者であれば、当該派遣先において必要な業務遂行能力を有していると考えられること、また、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えること

(参考)

雇用契約の申込義務

派遣期間制限がある場合(第40条の4)

派遣停止の通知 ⇨ ① 派遣期間制限の抵触日以降も使用するとき ⇨ 雇用契約の申込み(義務)
② 派遣労働者が派遣先での雇用を希望するとき



派遣期間制限がない場合(第40条の5)

派遣労働者が3年を超えて同一業務に就業 ⇨ 派遣先が同一業務に新たに労働者を雇い入れるとき ⇨ 雇用契約の申込み(義務)

