

(案)

労働者派遣制度に関する検討課題

(派遣対象業務)

- 建設業、港湾業務等については、労働者派遣が禁止されているが、どのように考えるか。
- 物の製造業務について、平成 16 年 3 月から解禁されたが、いわゆる「偽装請負」の問題を含め、どのように考えるか。
- 常用雇用型派遣と登録型派遣があるが、登録型派遣については、労働力需給調整機能を果たしている一方で、これを見直すべきとの意見があるが、どのように考えるか。また、日々雇用型の派遣についても、どのように考えるか。

(派遣受入期間)

- 専門的な 26 業務等以外の業務については、派遣受入期間の制限があり、原則 1 年、一定の手続きの上 3 年まで延長可とされている。これについて、制限を撤廃又は延長すべきという意見と維持すべきという意見があるが、どのように考えるか。
- 派遣受入期間制限経過時の状況として、派遣のまま継続した事業所が多数存在したことについて、どのように考えるか。
- 派遣契約が細切れな契約が多く、派遣労働者の雇用が不安定との意見があるが、どのように考えるか。

(派遣労働者への雇入申込義務)

- 雇用契約の申込義務がかからないよう、全体として 3 年を超えない運用がされている現状について、どのように考えるか。
- 専門的な 26 業務の常用雇用型派遣の場合の雇用契約の申込義務は、派遣労働者の雇用を不安定にしているとの意見があるが、どのように考えるか。
- 一定の期間を超えれば、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、どのように考えるか。

(紹介予定派遣)

- 紹介予定派遣について、派遣先での直接雇用をさらに促進するための方策について、どのように考えるか。その際、直接雇用の雇用形態について、どのように考えるか。また、直接雇用される場合の、労働条件明示の時期等について、どのように考えるか。
- 紹介予定派遣の派遣可能期間について、延長すべきという意見と現行を維持すべきとの意見があるが、どのように考えるか。
- 紹介予定派遣における事前面接について、派遣先による年齢制限や性別指定が行われている現状について、どのように考えるか。

(案)

(事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為)

- 事前面接について、雇用のミスマッチの防止という観点から、労働者保護のための一定のルールの下、解禁すべきとの意見と、事前面接を認めるとそもそも派遣とは何かということになるとの意見があるが、どのように考えるか。その際、常用雇用型派遣と登録型派遣により、考え方が異なるか否か。
- 実態として一定程度行われてしまっている事前面接において、年齢制限や性別指定が行われているという現状について、どのように考えるか。

(派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置)

- 派遣元事業主における教育訓練の実施や労働・社会保険の加入の促進等を図ることについて、どのように考えるか。
- 派遣先や派遣労働者による良質な派遣元事業主の選択を促進するためにも、派遣元事業主の事業実績等を開示すべきとの意見があるが、どのように考えるか。
- 物の製造業務における労災の上乗せ補償を含め、派遣労働者が派遣先で就業していることに着目した福利厚生等の均衡配慮について、どのように考えるか。
- 派遣先における派遣労働者の社員登用制度について、どのように考えるか。

(派遣労働者からの苦情等)

- 派遣契約の中途解除、賃金等に係る労働者からの苦情や要望への対応について、どのように考えるか。

(指導監督関連)

- 派遣元、派遣先に対する指導監督の在り方について、どのように考えるか。
- 「偽装請負」の指導監督の強化について、どのように考えるか。