

労働者派遣制度に関する検討課題

I 派遣労働者の雇用の安定

(1) 登録型の派遣労働

- 派遣元に常時雇用されておらず、派遣元に登録しておき、労働者派遣を行う際に有期雇用契約を締結する登録型派遣については、常用型派遣と同様一定の労働力需給調整機能を果たしている一方で、常用型派遣と比較すると不安定な働き方であり、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。
- 細切れな派遣契約が多く、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。

(2) 日々雇用の派遣労働

- 登録型で、1日単位等ごく短期で働く、日々雇用の派遣について、どのように考えるか。

(3) 常用雇用型の派遣労働

- 派遣元に常時雇用されている常用雇用型派遣の場合、派遣元で雇用の安定が図られており、派遣受入期間制限のない専門的な26業務等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。

(4) 派遣受入期間・派遣労働者への雇用申込義務

- 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。
- 雇用契約の申込義務がかからないよう、派遣受入期間制限のある業務についても、制限のない業務についても、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。
- 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。
- 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。

II 労働力需給調整機能の強化

(1) 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。
- いわゆ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。
- 特定を目的としない事前打ち合わせや事業所訪問について、どのように考えるか。

(2) 紹介予定派遣

- 紹介予定派遣において直接雇用される場合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雇用形態等の見込みの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。

Ⅲ 派遣元事業主・派遣先事業主の講ずべき措置

- 教育訓練の実施や労働・社会保険の加入の促進等について、派遣元と派遣先の責任分担の在り方を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。

Ⅳ 適正な労働者派遣事業の運用の確保

- 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。
- 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の情報を開示すべきとの意見があるが、どのように考えるか。
- 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。