

今後の労働者派遣制度の在り方の論点について（たたき台）

平成 20 年 8 月 28 日

以下の論点について、どのように考えるか。

1 日雇派遣について

- (1) 日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者について、原則、労働者派遣を行ってはならないものとする。
- (2) その場合、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めること。具体的には、26 業務（特別な雇用管理を必要とする業務を除外）及び 26 業務以外の専門性があり労働者の保護に問題のない業務をリスト化すること。
- (3) 政府は、日雇派遣労働者等の雇用の安定を図るため、公共職業安定所又は職業紹介事業者の行う職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めること。

2 登録型派遣の常用化について

1 年以上勤務している、期間を定めて雇用する派遣労働者等の希望を踏まえ、

- ① 期間を定めないで雇用する派遣労働者又は通常の労働者として雇い入れること
 - ② 期間を定めないで雇用する派遣労働者への転換を促進するための教育訓練等の措置を講ずること
 - ③ 紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れることを通じて、派遣先での直接雇用を促進すること
- のいずれかの措置を講ずる努力義務を派遣元事業主に課すこと。

3 派遣労働者の待遇の確保について

- (1) 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金を決定する努力義務を派遣元事業主に課すこと。また、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素の一つとして指針に明記すること。
- (2) 派遣労働者等のキャリアパスを考慮に入れた適切な教育訓練の実施、就業機会の確保等を講ずる努力義務を派遣元事業主に課すこと。
- (3) (1) 及び (2) に当たって、派遣先に対し、当該措置に必要な情報の提供等必要な協力の努力義務を課すこと。
- (4) 派遣料金、派遣労働者の賃金、これらの差額の派遣料金に占める割合等の事業運営に関する情報の公開義務を派遣元事業主に課すこと。
- (5) 派遣労働者等に対し、事業運営に関する状況、具体的な待遇決定の方法、労働者派遣制度の仕組み等の説明を行う義務を派遣元事業主に課すこと。

4 雇用契約申込義務について

期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、労働者派遣法第40条の5（雇用契約申込義務）の適用対象から除外すること。

5 労働力需給調整機能の強化について

(1) 特定を目的とする行為について

期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、特定を目的とする行為を可能とするとともに、その際には、年齢又は性別を理由とした差別的取扱いの禁止規定等を整備すること。

(2) 紹介予定派遣について

派遣契約及び就業条件の明示事項に、職業紹介後に労働者が従事する業務の内容、賃金、労働時間、雇用契約に係る期間の定めの有無等を加えることとする。

(3) グループ企業派遣等について

① グループ企業（連結会社）内の派遣会社が一の事業年度中に当該グループ企業に派遣する人員の割合を8割以下とする義務を派遣元事業主に課すこと。

その際、割合についての報告制度を設けるとともに、8割を超えている場合には、指導、勧告、許可の取消し等の各措置を順次行うこととする。

② 離職した労働者（定年退職者等一定の労働者を除く）を元の企業に派遣することについて、離職の後1年間は禁止すること。

6 法令違反等に対処するための仕組みの強化について

(1) 違法派遣是正のための派遣先での直接雇用

適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届け違反、いわゆる偽装請負の場合について、派遣先に対し行政が従前以上の条件で雇用契約を申込みことを勧告できることとする。

(2) 派遣先の法違反に対する是正措置の強化

勧告・公表に係る指導前置を廃止することとする。

(3) 労働者派遣事業の許可要件・欠格事由

許可取消しの手続きが開始された後に事業の廃止届を提出し、取消しを逃れて再度許可をとることや、許可を取り消された法人等の役員が別の法人を設立して許可をとること等により、派遣元事業主が処分を逃れることのないよう、欠格事由に関する規定を整備すること。

7 関係法制度の必要な整備について