

労働者派遣制度に関する今後の議論の進め方について

1. 労働者派遣に関わる基本的な問題について

平成15年改正法を中心とするフォローアップの議論において、労働者派遣制度の基本的な問題についての議論の必要性が指摘されたことを踏まえ、フォローアップに限定せず、労働者派遣に関わる基本的な問題について議論をする。

その際、経済財政諮問会議においても労働者派遣制度などの労働政策について議論が進められていることにも留意する。

<更なる検討が必要な事項>

- 派遣という働き方について、どう考えるか。

その際、

- ・ 派遣は原則不安定な働き方なのか、不安定な部分もある働き方なのかということ
- ・ 良好な雇用機会、就業形態の多様化という観点からの派遣という働き方
- ・ 登録型・常用型、26業務・それ以外の業務のモデルの違い
- ・ 紹介予定派遣のような派遣先における直接雇用につなげる機能

について、どう考えるか。

- 派遣対象業務の制限について、どう考えるか。
- 期間制限の撤廃、延長又は維持について、どう考えるか。

2. フォローアップに関わる問題について

平成15年改正法を中心とするフォローアップの議論で指摘された課題については、今後も議論を行っていく必要があるものであるが、上記の労働者派遣に関わる基本的な問題の議論の影響を受ける問題であることから、その検討状況を踏まえ適時に議論を進めることとする。

なお、その際の議論が効率的に進めることができるようにするため、事務局においては、公益委員からの助言を得つつ、各課題についての整理、分析等を進めておくこととする。

<更なる検討が必要な事項>

(派遣期間)

- 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、どう考えるか。

(派遣労働者への雇入申込義務)

- 雇用契約の申込義務について、どう考えるか。

その際、

- ・ 全体として、3年を超えないような運用をして、雇用の安定にならない結果になっていること
 - ・ 派遣元に常用雇用されている労働者とそうでない者との区別について、どう考えるか。
- 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、どう考えるか。

(紹介予定派遣)

- 紹介予定派遣により、派遣先での直接雇用を促進するための方策について、どう考えるか。
- 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多く行われている現状について、どう考えるか。
- 紹介予定派遣の派遣可能期間について、どう考えるか。
- 紹介予定派遣での直接雇用における雇用形態について、どう考えるか。

(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、実態としては一定程度実施されているということについて、どう考えるか。また、派遣先による年齢制限や性別指定についても、一定程度行われているという実態について、どう考えるか。
- 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、解禁すべきという意見や、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について、どう考えるか。
- 事前面接が実態としてどのように行われているのか、事前面接と派遣元との業務命令との関係（事前面接の結果、派遣契約が成立しないという問題を含む）等について、整理をして議論する必要がある。

(派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置)

- 教育訓練の実施、労働・社会保険の加入について、その促進についてどう考えるか。
- 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、どう考えるか。
- 派遣先における派遣労働者の社員登用制度について、どう考えるか。

(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、どう考えるか。

(指導監督関連)

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