

参考資料 「労働者派遣制度の改正について（報告書）」の概要

(2014年1月29日 厚生労働省労働政策審議会労働力需給制度部会 報告書より)

改正についての基本的な考え方

- (1) 労働者や派遣元・派遣先にわかりやすい制度とする。
- (2) 労働者派遣事業が労働力需給調整において重要な役割を果たしていることを評価したうえでキャリアアップや直接雇用の推進を図り、雇用安定と処遇改善を進める。
- (3) 業界全体として、事業の健全な育成を図るため、悪質な事業者を排除し、優良な事業者を育成する。

登録型派遣・製造業務派遣について

- (1) 経済活動や雇用に大きな影響が生じる可能性を鑑み**禁止しない**。
- (2) 雇用が不安定になることを防止するため、雇用安定措置等を講ずる。

特定労働者派遣事業について

- (1) 特定・一般の区別を撤廃し、**すべての労働者派遣事業を許可制とする**。
- (2) 派遣労働者の保護に配慮した上で、小規模派遣元事業主への暫定的配慮措置(経過措置等)を講ずる。
- (3) 現在の特定派遣事業の許可制への移行に際しては、経過措置を設ける。

派遣可能期間制限について

派遣労働が雇用と使用が分離した形態であることによる弊害を防止することが適当。派遣労働は臨時的・一時的な働き方であり、派遣先での利用も臨時的・一時的なものに限ることを原則とする。

26業務及び業務単位での期間制限はわかりにくいこと等から撤廃し、以下とする。また、制度見直し時点で実施されている26業務派遣について経過措置を講ずる。

(1) 個人単位の期間制限

- 派遣先の同一の組織単位*1における同一の派遣労働者の継続した受け入れは3年を上限とする。
*1 業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確化。
- 派遣元は上記上限に達する派遣労働者に対し希望に応じ、下記の雇用安定措置のいずれかを講ずる。
 - ① 派遣先への直接雇用の依頼
 - ② 新たな就業機会(派遣先)の提供
 - ③ 派遣元事業主での無期雇用
 - ④ その他安定した雇用の継続が図られる確実な措置上記①により直接雇用にはいたらなかった場合は、②～④のいずれかを講ずる
- 派遣元は上記上限に達する前に派遣就業を終了する場合、派遣労働者の希望に応じ、上記の雇用安定措置のいずれかを講ずる。
- 上記上限に達する派遣労働者について、①直接雇用の依頼があった場合であって、労働者を募集する場合は派遣先は当該情報を派遣労働者に周知する
- 1年以上同一組織単位に派遣された派遣労働者について、①直接雇用の依頼があった場合であって、同一業務について労働者を募集する場合は派遣先は派遣労働者への雇用申し込みを努める
- 3年を超えて受け入れた場合は、労働契約申し込みみなし制度が適用される

(2) 派遣先単位の期間制限

- 派遣先の同一の事業所における継続した派遣労働者の受け入れは3年を上限とし、受入開始から3年を経過するときまでに、派遣先の過半数労働組合(無い場合は過半数労働者代表)からの意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可とする。以降3年ごとに同様。
- 過半数組合等からの意見聴取について
 - ① 派遣先は、意見聴取の参考となる資料を提供する(指針に規定)
 - ② 過半数代表者を民主的な方法による手続きで選出する
 - ③ 過半数組合等が意見を表明した場合、派遣先は当該意見への対応方針等を説明する
 - ④ 派遣先は、意見聴取や対応方針等の説明の記録を一定期間保存し、その事業所にて周知する。
 - ⑤ 派遣先が、過半数組合等の意見を聴取せずに同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れた場合は、労働契約申込みみなし制度の適用の対象とする。
 - ⑥ 派遣先による過半数代表者への不利益取り扱いを禁止する。

(3) 期間制限の例外

- 下記については、上記(1)・(2)の例外とする。(派遣可能期間制限を適用しない)
 - ① 無期雇用の派遣労働者
 - ② 60歳以上の高齢者
 - ③ 日数限定業務、有期プロジェクト業務(終期が明確である限り)、育児休業代替業務 等
- 無期雇用の派遣労働者を派遣契約終了のみをもって解雇してはならないことを指針に規定する。また、派遣契約の終了のみをもって解雇しないようにすることを許可基準に記載する。

(4) 直接雇用の推進

- 派遣元は派遣労働者の希望に応じ、派遣労働者以外の労働者として雇用される機会を確保し、提供するよう努める。

派遣先の責任の周知について

- (1) 国は、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例及び中労委命令について周知を図る。
- (2) 派遣先が苦情処理を行う際には、上記に留意すること。(指針に規定)
- (3) 派遣先が対処すべき苦情の内容として、パワハラ・セクハラ等を例示する。

派遣労働者の処遇について

- (1) **賃金について**

派遣先は、派遣元の求めに応じ、同種の業務に従事する労働者の賃金の情報提供などを配慮する。
派遣労働者の賃金の均衡が図られるために以下を指針に定める。

 - ・ 派遣先は、派遣料金の決定の際、派遣先同種業務労働者と賃金水準の均衡が図られるよう努める。
 - ・ 派遣先は、就業実態・労働市況・業務内容や技術水準を勘案して派遣料金を決定するよう努める。
 - ・ 派遣元は、派遣料金の引き上げを賃金の引き上げに反映するよう努める。
 - ・ 派遣元は、派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善に重量であることを踏まえ交渉に努める。
 - ・ 有期派遣労働者の通勤手当の支給については、派遣元の通常労働者に対し、労働契約法20条に基づき、不合理と認められるものであってはならない。

派遣元に、派遣労働者の待遇について配慮した内容の説明を義務づける。
派遣先は、同種の業務に従事する労働者の賃金の情報提供、教育訓練、福利厚生施設の利用機会に配慮する。
- (2) **教育訓練について**

派遣先はその従業員に教育訓練を実施する場合、派遣元の求めに応じ、同業務に従事する派遣労働者にも実施するよう配慮する。
- (3) **福利厚生施設について**

派遣先はその従業員が利用している一定の福利厚生施設について派遣労働者にも利用の機会を与えるよう配慮する。
- (4) **労働・社会保険の適用促進**
 - ・ 派遣元は雇用しようとする派遣労働者に、加入資格の有無の明示する。
 - ・ 派遣元の加入していない理由の通知義務を指針から法律に格上げする。
 - ・ 派遣開始後に加入させた場合は、一定期間内に派遣先に加入の通知を行う。
 - ・ **派遣先に対する派遣労働者の被保険者証の写しの提示等により加入の事実を確認できるようにする。**

派遣労働者のキャリアアップ措置について

- (1) **派遣元が講ずべき措置**
 - ・ 派遣元に対し、計画的な教育訓練、**キャリア・コンサルティングを義務付ける。**
(無期雇用派遣労働者には長期的キャリア形成を視野に入れて実施する)
 - ・ 派遣事業許可・更新要件に「**キャリア形成支援制度の保有**」を追加する。
 - ・ 派遣元責任者の責務にキャリアアップ措置の適切な実施を追加する。
- (2) **派遣先が講ずべき措置**
 - ・ 派遣先は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の職務遂行状況や能力の向上度合いに関する情報を提供するよう努める。
- (3) 紹介予定派遣を推進するため、職業紹介事業許可申請手続きを簡素化する。
- (4) 派遣先は、正社員を募集する際には、募集事業所に1年以上受け入れている派遣労働者に当該情報を周知する。
- (5) 国及び事業主団体は、派遣労働者のキャリアアップに必要な環境整備を行う責務を有する。
- (6) **派遣先が派遣労働者を直接雇用しようとするときの取り扱いを派遣契約に定める。**

平成24年改正法の見直しについて

- (1) 情報蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き審議会で検討を行う。
- (2) 日雇派遣に係る年収要件などを今回の制度見直しと併せて実施することを検討する。
- (3) 日雇い派遣禁止例外の17.5業務は引き続き政令に規定する。

その他

- (1) 無許可事業者への行政上の措置を強化。
- (2) 初回の許可更新の際、派遣元が許可基準を満たしていることを労政審に報告。
- (3) 行政は悪質な事業主に対する指導監督を強化するとともに、優良事業主の認定・推奨事業を推進する。
- (4) **改正法の施行期日は平成27年4月1日とする。**

本紙は、2014年1月29日に厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会で了承された「労働者派遣制度の改正に関する報告書」の概要をお知らせするものです。同報告書の正確な文言・詳細等につきましては、厚労省ホームページ等でご確認ください。