

労働者派遣法の一部を改正する法律案の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所等ごとの派遣期間制限を設ける等の措置を講ずる。

1 派遣事業の健全化

特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

① 育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

2 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、以下の措置を講ずる。

① 派遣労働者に対する計画的な教

② 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※（雇用を継続するための措置）を派遣元に義務付け。（3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務）派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導。

- ※ ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供
- ③ 派遣元での無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置

労働者派遣を取り巻く現状と課題について

現状と課題	改正法案による対応
<p>○特定労働者派遣事業の抱える問題</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業者の中には悪質な者も存在（例）許可要件を満たせないため、特定労働者派遣事業と偽り、一般労働者派遣事業を実施 	<p>○業界の健全化</p> <ul style="list-style-type: none"> 全ての労働者派遣事業を許可制に（許可の取消が可能に） キャリア形成支援制度を持つことを許可要件に追加
<p>○雇用の不安定性</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣期間の上限で雇い止めになるケースも多く、雇用の継続が保証されない 	<p>○雇用安定措置の義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣先への直接雇用の依頼 新たな派遣先の提供 派遣元での無期雇用 等
<p>○わかりにくい期間制限</p> <ul style="list-style-type: none"> 26業務かどうかで期間制限が異なる現行制度（26業務には期間制限なし）はわかりにくく、現場が混乱 	<p>○個人単位及び事業所単位の期間制限に</p> <ul style="list-style-type: none"> 期間制限がわかりやすくなる 同じ人の同じ課への派遣は3年を上限 課を変えても、派遣先事業所全体の派遣労働者について3年の上限（延長には、過半数組合等のチェックが必要）
<p>○派遣労働者の多様な働き方へのニーズ</p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員として働きたい：43.2% 派遣として働きたい：43.1% （出典）「派遣労働者実態調査」H24 厚生労働省 	<p>○正社員への道を開く</p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員になるためのキャリアアップ（計画的な教育訓練／キャリアコンサルティング） 正社員募集に関する情報提供 <p>○派遣を希望する者の待遇の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用の面について、均衡待遇の強化

3 労働者派遣の位置付けの明確化

厚生労働大臣は労働者派遣法の運用に当たり、派遣就業が臨時的・一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する。

4 より分かりやすい派遣期間規制への見直し

現行制度では、専門業務等のいわゆる「26業務」には期間制限がかからず、その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、分かりやすい制度とするため、これを廃止し、新たに以下の制度を設ける。

① 事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れられるためには、過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には対応方針等の説明義務を課す。

② 個人単位の期間制限

派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受

入れは3年を上限とする。

5 派遣労働者の均衡待遇の強化

派遣元と派遣先双方において、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇

週確保のための措置を強化する。

6 検討規定

施行3年後の見直し検討に加え、

① 正社員と派遣労働者の数の動向

等を踏まえ、能力の有効発揮と雇用安定に資する雇用慣行が損なわれるおそれがある場合は速やかに検討を行う。

② 均等・均衡待遇の確保の在り方を検討するため調査研究その他の必要な措置を講ずる。

○ 施行期日・平成27年9月1日

改正法案が成立した場合、平成27年9月1日から、労働者派遣事業を新たにを行うには、許可要件を満たし、許可を受けることが必要となる。

現在特定労働者派遣事業を営んでいる方への経過措置

○ 現在、特定労働者派遣事業を行っている事業主に関しては、経過措置が設けられる。

改正法案では、経過措置として、施行日（平成27年9月1日）時点で特定労働者派遣事業を行っている（届出をしている）事業主は、施行日から3年間（平成30年8月31日まで）は、前記の許可を受けずとも、引き続き「派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業」（※現在の特定労働者派遣事業）を行うことができることとしている。

○ 施行日以後に新たに許可を受けようとする場合、小規模派遣元事業主に関しては、配慮措置が設けられる。

常時雇用する派遣労働者の数が少ない派遣元事業主に対しては、新たな許可要件のうち、事業の財産的基礎となる資産要件等について、一定の軽減を行うことを検討している。

派遣期間制限の見直しにより対象外となる者の変化

