

登録型派遣・製造業務派遣

- 雇用の不安定性に対処するため、有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置等を講ずる。

特定労働者派遣事業

- 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。
- 小規模派遣元事業主への配慮措置を講ずる。

期間制限

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して、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、以下の(1)～(3)により構成する制度とする。(常用代替防止は基本的に維持)

(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入は3年を上限とする。

- 派遣元は上限に達する派遣労働者に対し雇用安定措置※2を講ずる。

※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

※2. 派遣先への直接雇用の依頼、新たな就業機会(派遣先)の提供等

(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入は3年を上限とし、受入開始から3年を経過する時までに、過半数労働組合(ない場合は過半数労働者代表)から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可とする。その後さらに3年が経過したときも同様とする。

- (3) 上記(1)・(2)の例外 ○無期雇用の派遣労働者 ○60歳以上の高齢者 ○日数限定業務、有期プロジェクト業務、育休代替業務 等

派遣先の責任

- 国は、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例等について周知を図る。

派遣労働者の処遇

(1) 均衡待遇の推進

- 派遣先に対し、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、福利厚生施設に関する配慮義務 等
- 派遣元に対し、派遣労働者の待遇について配慮した内容の説明義務

(2) 労働・社会保険の適用促進

- 派遣元に対し、加入資格の有無の明示、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を義務付け

キャリアアップ

- 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 ○ 紹介予定派遣、正社員化の推進
- 許可要件に「キャリア支援制度を有する」を追加 ○ 派遣先に派遣労働者の能力に関する情報提供の努力義務

平成24年改正法

- 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。

その他

- 無期雇用派遣労働者に対する事前面接を解禁 ○ 無許可事業者への行政上の措置を強化
- 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