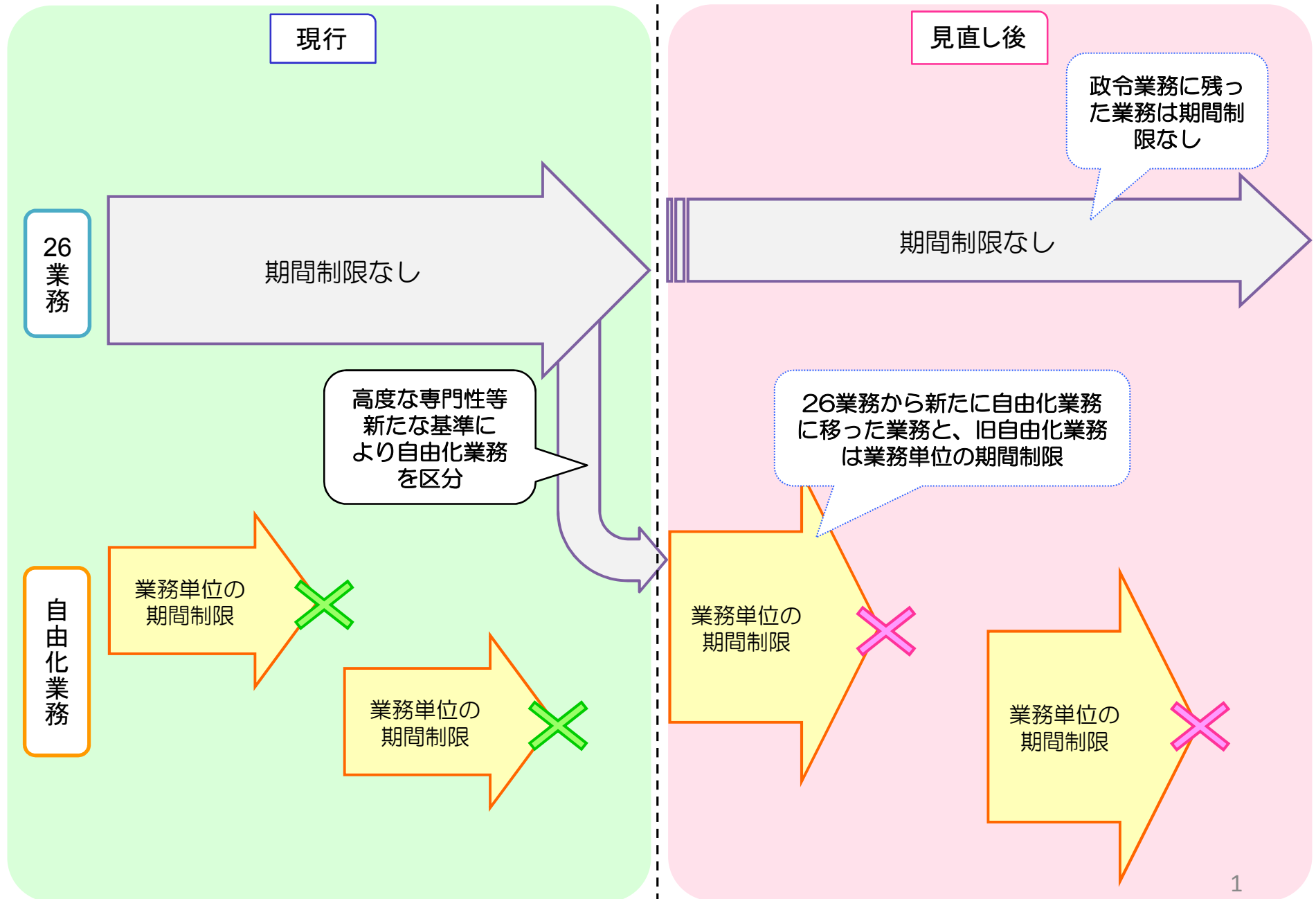


いわゆる26業務の内容を見直した上で、業務の区分に基づく期間制限を維持する方式（イメージ）

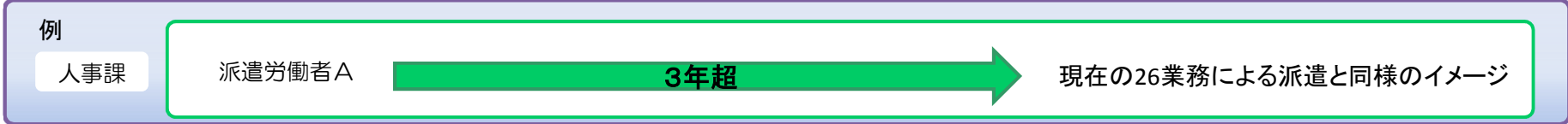
資料2-2



派遣元との雇用契約期間の区分に基づく期間制限に改めるとともに、一定の場合に派遣先の労使がチェックする方式（イメージ）

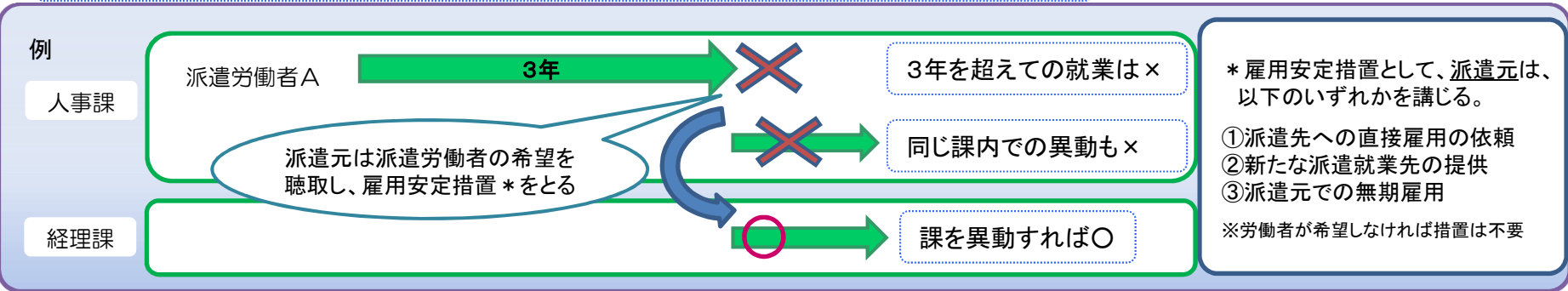
無期雇用派遣・・・上限なし

※以下のイメージでは組織「単位」は課単位と設定

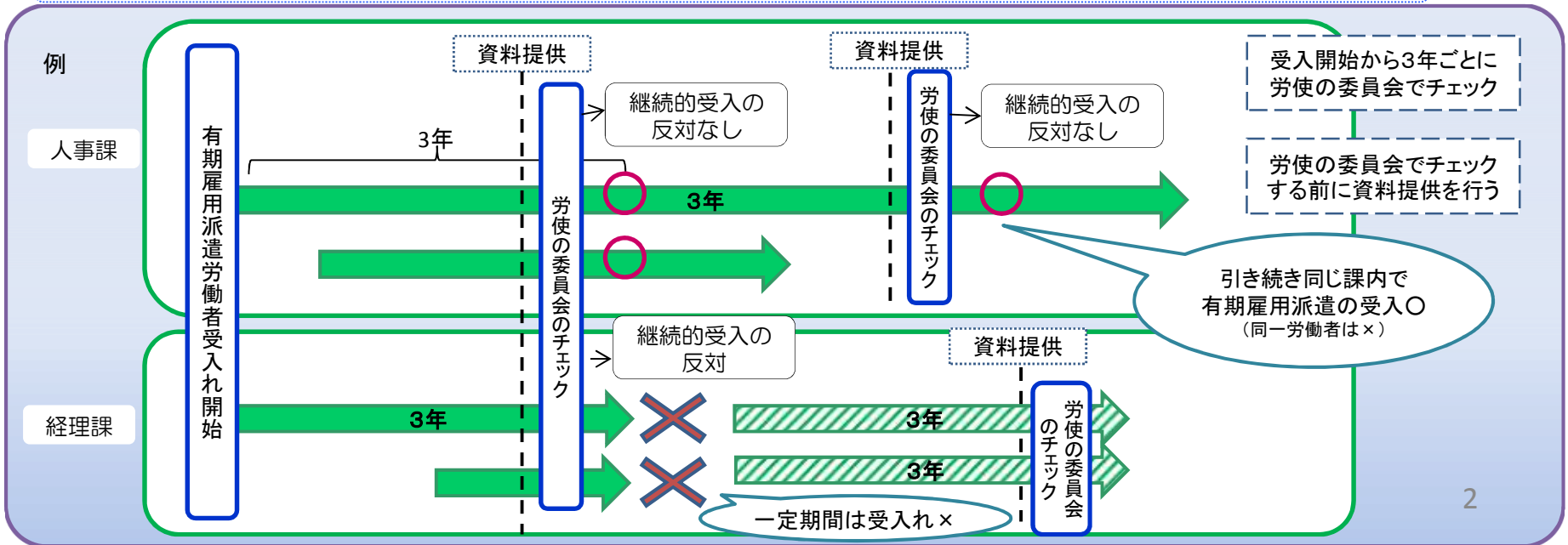


有期雇用派遣・・・3年

①個人レベル・・・同一の有期雇用派遣労働者の同一の「単位」(\*)での派遣就労は3年が上限



②派遣先レベル・・・有期雇用派遣労働者の同一の「単位」(\*)への継続した3年超の受入れは、労使の委員会でチェックする



## 均等待遇・均衡待遇についての具体的なイメージ

| A案 均等待遇の確保策をとる場合   | B案 均衡待遇の強化策をとる場合   |
|--|--|
| <p>(EU指令を参考とする場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 派遣労働者の労働条件・就業条件は、その派遣先への派遣期間中、同一職務に派遣先によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする。</li> <li>● 派遣労働者は、客観的な理由により異なる取扱いが正当化されない限り、派遣先において直接雇用される労働者と同一の条件で、福利厚生施設(給食施設等)の利用ができるものとする。</li> </ul> <p>(労働契約法第20条を参考とする場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 派遣元事業主(及び派遣先)は、派遣労働者の労働条件が、派遣労働者であることにより、派遣先の労働者の労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。</li> </ul> <p>(パートタイム労働法第8条を参考とする場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 派遣元事業主(及び派遣先)は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、派遣労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならないものとする。</li> </ul> | <p>(派遣元事業主の均衡待遇の取組みの強化)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、均衡待遇について配慮した内容について説明するものとする。</li> </ul> <p>(派遣先の責任の強化)</p> <p>(1) 賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 派遣元事業主が派遣先の労働者との均衡のとれた賃金決定を行うことができるよう、派遣先は、同種の業務に従事する労働者の賃金水準に関する情報の提供など適切な措置を講ずるものとする。</li> </ul> <p>(2) 教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 派遣先は、当該派遣先での業務遂行に密接に関連した教育訓練を派遣先の労働者に実施する場合は、一定の場合を除き、同じ業務に従事している派遣労働者にも実施しなければならないものとする。</li> </ul> <p>(3) 福利厚生施設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 派遣先は、受け入れている派遣労働者に対しても、雇用する労働者に提供している一定の福利厚生施設(給食施設等)の利用の機会を与えるよう配慮するものとする。</li> </ul> |