

労働者派遣法の改正案について

現行

見直し後

1. 特定労働者派遣事業

- 一般労働者派遣事業(許可制)
- 特定労働者派遣事業(届出制)



- すべての労働者派遣事業を許可制へ
 - ※ 小規模事業主への暫定的な配慮措置
 - 現在の特定労働者派遣事業の許可制への移行に際しての経過措置

2. 期間制限

<26業務及び業務単位での期間制限>

- 26業務
 - ・期間制限なし
- 26業務以外の業務
 - ・原則上限1年
 - ・過半数組合等への意見聴取により上限3年まで延長可



<26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールへ>

- 個人単位の期間制限
 - ・派遣先の同一の組織単位における上限3年
 - ・派遣元は上限に達する派遣労働者に雇用安定措置(派遣先への直接雇用の依頼等)を講ずる
 - 派遣先単位の期間制限
 - ・同一の事業所における継続した派遣労働者の受入れの上限を原則3年
 - ・過半数組合等への意見聴取により延長可
 - ・過半数組合等が反対意見を表明した場合に対応方針を説明する等適正な意見聴取の手続き
- ※無期雇用の派遣労働者等は上記2つの期間制限の例外とする

3. 派遣労働者の均衡待遇の推進

- 派遣元に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金決定や教育訓練、福利厚生を実施する配慮義務
- 派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報提供等の努力義務



- 現行の規定に加え、派遣元に対し、派遣労働者の均衡待遇の確保の際に考慮した内容の説明義務
- 現行の規定に加え、派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金の情報提供、教育訓練、福利厚生施設の利用に関する配慮義務

4. 派遣労働者のキャリアアップ

- 規定なし



- 派遣元に対し、計画的な教育訓練やキャリア・コンサルティングを義務付け(実施内容を厚労省に毎年報告)
- 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