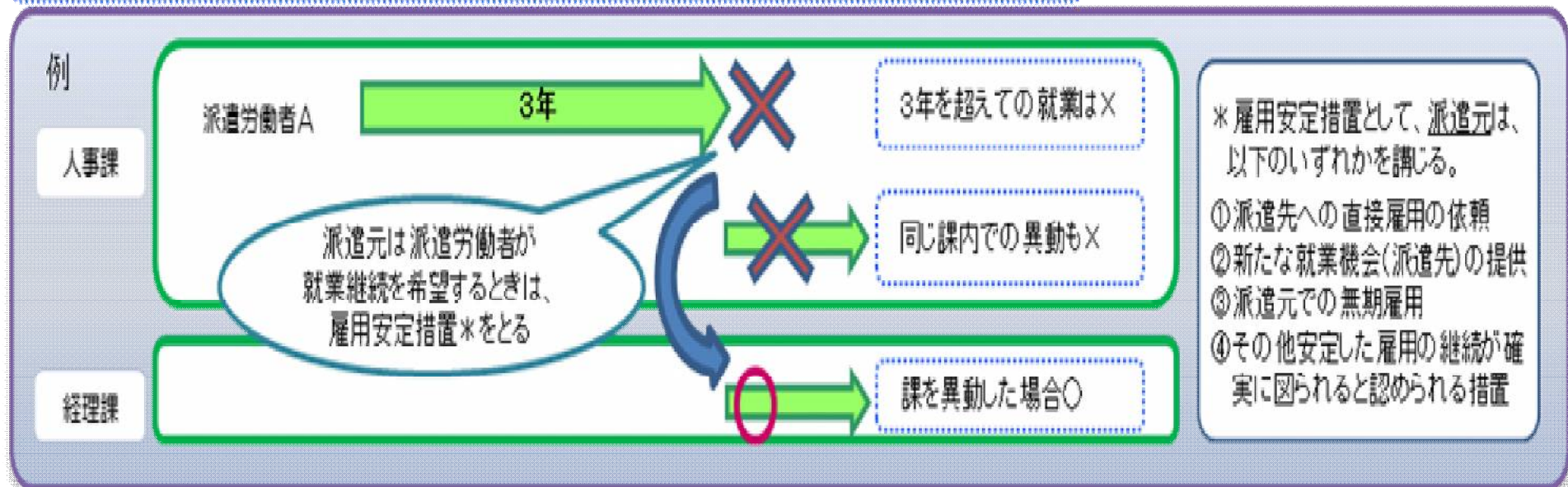


Q1: 今回の見直し案では、派遣労働者が同じ職場で働ける期間は3年までとする“個人単位の期間制限”が新たに設けられることが提案されたと聞きましたが、どのような内容ですか。

A1: “個人単位の期間制限”は、同じ派遣労働者が、同じ職場（「課」レベルを想定）で働ける期間について、3年を上限とすることが提案されたものです。

○個人単位…同一の有期雇用派遣労働者の同一の「組織単位」(*)での派遣就労は3年が上限



*「組織単位」とは、「業務のまとまりがわり、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したもの」をいう。
 上記イメージでは課単位と仮定。

Q2: “個人単位の期間制限”は、どのような趣旨で提案されているのですか。

A2: “個人単位の期間制限”は、派遣労働という働き方が雇い主（派遣会社）と指揮命令を行う者（派遣先）が分離していることにより、労働者の雇用の安定とキャリア形成が図られにくいなどの課題があることから、これを臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とすべきとされたことを受けて提案されているものです。派遣労働者のまま同じ職場で同じような業務を長期間続けることは、不安定な雇用形態である有期の派遣労働への固定化を招きかねないことや、一定の期間後に職場が変わることによるキャリアアップの契機を確保するとの考え方から、正社員の人事異動の周期などを参考に、上限は3年とされています。

Q3: 今回の見直し案では、派遣先における期間制限についても見直しが行われると聞きましたが、これまでの期間制限とどのように違うのですか。

A3: 現行制度では、派遣先が同一の業務に派遣を受け入れることができる期間は、原則1年（最長3年（*1））に制限されています。その一方で、いわゆる「26業務」（*2）等に該当する場合には、派遣受入期間の制限はありません。

今回の見直し案における“派遣先単位の期間制限”は、一部の例外（*3）を除き、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てはならないとされたものです。これは、事業所で最初に派遣労働者を受け入れた日を起点として、その後その事業所に受け入れた派遣労働者を含めて、その起点日から3年目の日を上限とすることが提案されているものです。

なお、事業所における派遣労働者の受入開始から3年を経過するときまでに、事業所における過半数労働組合（過半数代表者）から意見聴取をした場合には、更に3年間派遣労働者を受け入れることができるとされています（*4）。

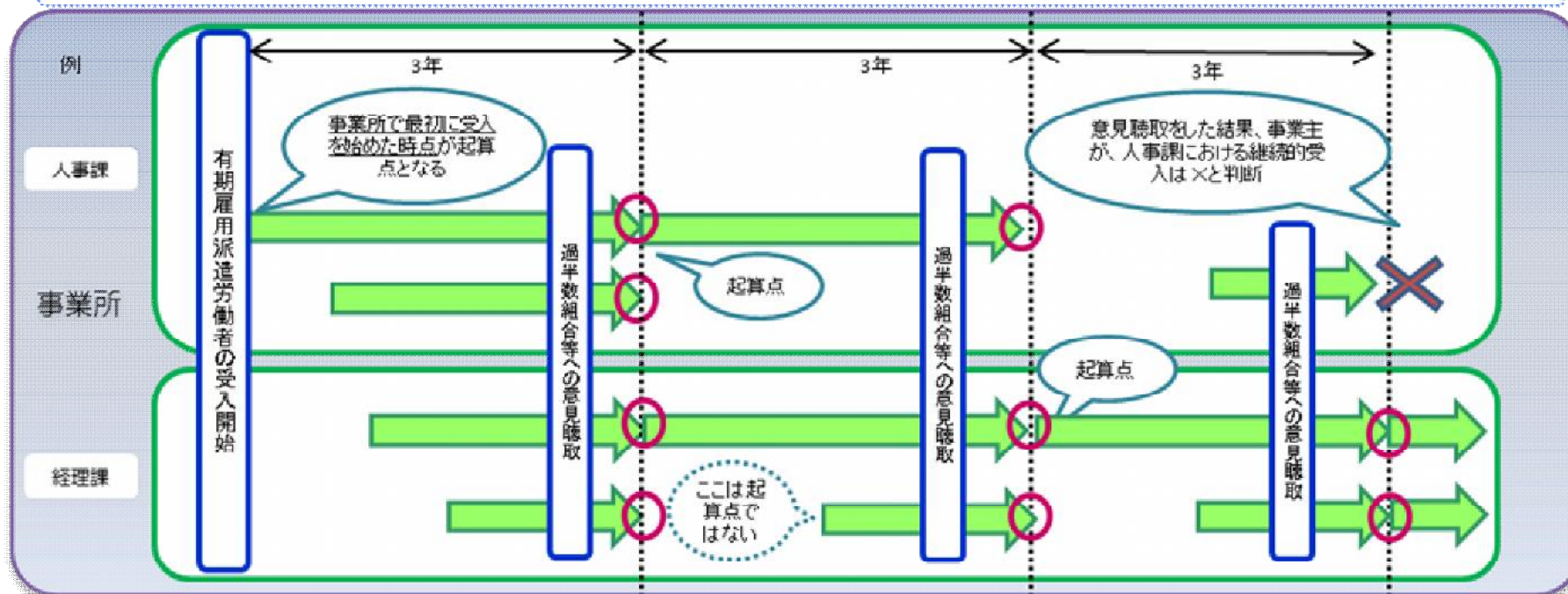
- （*1） 1年を超える派遣を受けようとする場合は、過半数労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務・期間・開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上で意見聴取を行った上で、派遣受入期間を定めることが必要とされています。
- （*2） 専門的な知識等が必要な業務、特別の雇用管理が必要な業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたる能力の有効発揮及び雇用の安定に資する雇用慣行を損なわないと認められるものとして、政令で定められている業務を指します。ソフトウェア開発や事務用機器操作、通訳等の業務が含まれます。
- （*3） 無期雇用の派遣労働者、60歳以上の高齢者、日数限定業務、有期プロジェクト業務、育児休業の代替要員等の業務
- （*4） ただし、過半数労働組合等が延長について反対の意見を表明した場合は、派遣先は速やかに対応方針等を説明することとされています。

Q4: 今回の“派遣先単位の期間制限”は、どのような趣旨で提案されているのですか。

A4: 労働者派遣事業は、労働市場において労働力の迅速・的確な需給調整という重要な役割を果たしている一方で、派遣労働の雇用と使用が分離した形態であることによる弊害あり、それを防止することが適当であるとされています。Q2の回答で述べた派遣労働者個人についての課題に加え、派遣先との関係でも、派遣先の常用労働者(いわゆる正社員)との代替が生じないよう、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とすることが労働政策審議会建議において適当とされました。

現行法でも、26業務という区分及び業務単位での期間制限がありますが、これは分かりにくい等の様々な課題があることから撤廃し、26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールを設けることが提案されました。具体的には、Q3への回答で述べたとおり、業務の違いに関わらず、事業所単位で派遣労働の受け入れは原則3年までとすることが提案されたものです。

○派遣先単位・有期雇用派遣労働者を同一の事業所で3年を超えて継続して受け入れる際には、過半数組合等の意見を聴取する(※)



Q5: 今回の見直し案で、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化するとありますが、どのような内容ですか。

A5: 派遣労働者の待遇については、より一層の改善を図る必要があることから、派遣労働者の均衡待遇の推進を図る内容が提案されています。

そこで、派遣元が講ずべき措置として、以下の内容が提案されています。

なお、指針の内容については、具体的な文言については未定であり、現在は、労働政策審議会建議(平成26年1月29日)の内容に基づいて記載しています。

		現行制度	見直し後
法律	賃金	<ul style="list-style-type: none"> 同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は派遣労働者の職務の内容・成果・意欲・能力・経験等を勘案して賃金を決定する配慮義務 	<ul style="list-style-type: none"> (継続) + 派遣労働者から求めがあった場合、均衡を考慮した待遇の決定にあたり、配慮すべきとされている事項に関して考慮した事項について、当該派遣労働者に説明する義務
	教育訓練・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> 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、実施する配慮義務 	<ul style="list-style-type: none"> (継続) + 派遣労働者から求めがあった場合、均衡を考慮した待遇の決定にあたり、配慮すべきとされている事項に関して考慮した事項について、当該派遣労働者に説明する義務
指針	賃金	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努める 同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、派遣労働者との賃金を従前より引き下げる取扱いは、均衡待遇の趣旨を踏まえた対応とはいえない 	<ul style="list-style-type: none"> (継続) (継続) + 派遣料金の引上げを賃金の引上げに反映するよう努める 派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとって重要であることを踏まえ、交渉にあたるよう努める 派遣元の通常労働者と有期雇用派遣労働者の通勤手当の支給は、労働契約法第20条に基づき不合理であってはならない
	教育訓練・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> 同種の業務に従事する派遣先の労働者の福利厚生等の実状を把握し、派遣先の労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努める 	<ul style="list-style-type: none"> (継続)

また、均衡待遇を推進するためには、派遣先の協力も重要であることから、派遣先の講ずべき措置についても、以下の内容が提案されています。

		現行制度	見直し後
法律	賃金	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と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必要な協力をする努力義務 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供する等の配慮義務
	教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と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必要な協力をする努力義務 	<ul style="list-style-type: none"> (継続) + 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練は、一部の例外を除き、当該派遣労働者にも実施する配慮義務
	福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と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必要な協力をする努力義務 派遣先の労働者が通常利用している診療所等の施設の利用に関する便宜の供与等を講ずる努力義務 	<ul style="list-style-type: none"> (継続) (継続) + 派遣先の労働者に利用の機会を与えている福利厚生施設(業務の円滑な遂行に資するものは、派遣労働者にも利用の機会を与える配慮義務)
規制	賃金	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主が派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努める 	<ul style="list-style-type: none"> (継続) + 派遣料金の決定の際、派遣労働者と派遣先の同種の業務の労働者の賃金水準の均衡が図られたものとなるよう努める 就業の実態や労働市場の状況、業務内容、派遣労働者に要求する技術水準等を勘案して派遣料金を決定するよう努める

(*) 努力義務は、目標実現のため、心身を労してつとめることをもって義務を達成したことになり、目標の達成は必要ではない一方、配慮義務は、単なる心の中の動きにとどまらず、配慮の対象となった事項に実際に取り組むことが求められます。

Q6: 今回の見直し案で、派遣労働者のキャリアアップを推進するとありますが、どのような内容ですか。

A6: 現行法では、派遣労働者のキャリアアップに関する規定は存在しないところです。

しかし、労働市場における正規・非正規の二極化などを背景に、派遣労働者のキャリアアップを図ることが重要となっている一方で、派遣元事業主、派遣先の双方に教育訓練のインセンティブが働きにくいといった課題があることから、派遣労働者の希望に応じたキャリアアップが図られるようにする必要があります。

そこで、派遣元事業主が講ずべき措置として、以下の内容が提案されています。

(*) 具体的な内容については、今後、省令の改正の際に検討することとなるため、現在は、労働政策審議会建議(平成 26 年1月 29 日)の内容に基づいて記載しています。

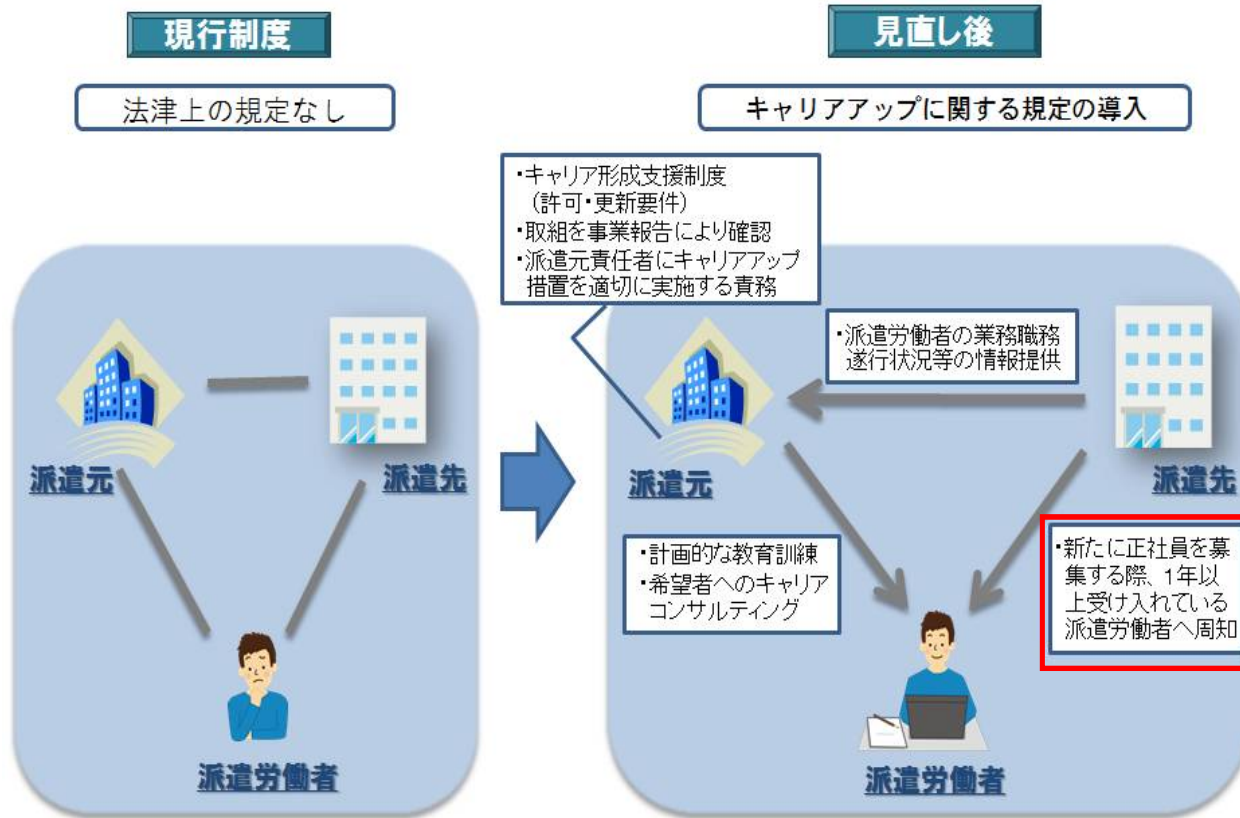
現行制度	見直し後
なし	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣労働者に対して以下を実施する義務 <ul style="list-style-type: none"> ・段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得できるための教育訓練 (計画的な教育訓練) ※特に無期雇用の派遣労働者に対しては、その職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮する ・派遣労働者の求めに応じた職業生活の設計に関する相談の機会の確保その他の援助 (キャリアコンサルティング) ○ 労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」を追加(*) ○ 派遣元事業主の行うキャリアアップ措置の取組を派遣事業報告により把握(*) ○ キャリアアップ措置を適切に実施することを派遣元責任者の責務に追加(*)

また、派遣元事業主が派遣労働者の職務能力の向上を処遇に反映するためには、実際に指揮命令をし、職務の状況を見ている派遣先の協力が重要であることから、派遣先の講ずべき措置として以下の内容が提案されています。

現行制度	見直し後
なし	○ 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報提供等必要な協力をする努力義務

さらに、正社員を希望する派遣労働者に対しては、その道が開けるように、派遣先の講ずべき措置として以下の内容が提案されています。

現行制度	見直し後
なし	○ 同一の事業所等において1年以上継続して同一の派遣労働者の役務の提供を受けている場合、その事業所等において通常の労働者の募集を行うときは、募集に係る事項を当該派遣労働者に周知する 義務



Q7： 今回の見直し案では、“個人単位の期間制限”の上限に達した場合、雇用が終了してしまうのではないですか。

A7： 今回の見直し案では、同一の組織単位の業務について継続して従事した期間が3年に達する派遣労働者については、派遣元に対し、雇用安定措置として、以下のいずれかの措置をとるよう義務づけることが提案されています。

- 派遣労働者としての新たな就業機会の提供
- 派遣就業以外の働き方で派遣元事業主において無期雇用
- その他の雇用の安定を図るために必要な措置(派遣先への直接雇用の依頼(※)を含む)

(※)直接雇用に結びつかなかった場合には、他の措置を講じる必要があります。

Q. 新たな就業機会の提供は、例えば、遠隔地やそれまでの経験と全く異なる業務など、どのような就業機会の提供でもよいのですか？

A. 派遣労働者の経歴や能力等に照らして、労働条件が明らかに合理的でないと認められる機会の提供は、雇用安定措置の趣旨を外れたものと考えられます。

Q. 3年の上限に達する前に派遣就業が終了する場合には、雇用安定措置は図られないのですか。

A. 3年の上限に達する前の派遣労働者に対しても雇用の安定を図る必要があることから、同一の組織単位の業務について継続して従事した期間が1年以上に達する派遣労働者が引き続き就業を希望する場合には、派遣元に対して、上記のいずれかの措置を講じる努力義務を課すことも提案されています。

Q8: 今回の見直し案では、正社員の仕事を見つけられなかった等により、やむを得ず派遣労働者として働いている方に対する支援はありますか。

A8: 今回の見直し案では、派遣労働者のキャリアアップの推進や派遣先での直接雇用の推進に関する規定が盛り込まれています。

具体的には、A6で述べたように、段階的かつ体系的な教育訓練(計画的な教育訓練)や派遣労働者の求めに応じて職業生活の設計に関する相談の機会の確保その他の援助(キャリアコンサルティング)を実施する義務を派遣元に課すことが提案されており、派遣労働者のキャリアアップの推進を図る内容となっています。

また、同一の事業所等において、1年以上継続して同一の派遣労働者の役務の提供を受けている場合、その事業所等において通常の労働者(正社員)の募集を行うときは、募集情報を当該派遣労働者に周知する義務を派遣元に課すことも提案されており、正社員を希望する派遣労働者に対して、正社員のポストに応募する機会も提供されるような内容となっています。

このように、派遣以外での就業を希望する方には、その道が開かれるように支援する内容が提案されています。

今回の見直し案における派遣労働者のキャリアアップ・直接雇用の推進に係る措置	
キャリアアップ	<ul style="list-style-type: none">・派遣元による計画的な教育訓練・派遣元による希望者に対するキャリアコンサルティング
直接雇用の推進	<ul style="list-style-type: none">・派遣元事業主が、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の就業の機会を確保するよう努める訓示規定の導入・派遣元により雇用安定措置として直接雇用の依頼があった場合、派遣先は、その事業所等において労働者の募集を行うときは、募集情報を周知・同一の事業所等で1年以上継続して同一の派遣労働者の役務の提供を受けている場合、派遣先は、その事業所等において通常の労働者(正社員)の募集を行うときは、募集情報を周知

この他、正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規雇用化の支援のため、以下のような対策を進めています。

- ・フリーター等を支援する「わかものハローワーク」の拠点を拡充
(25年度3か所→26年度28か所)
- ・キャリアアップ助成金(※1)及びトライアル雇用奨励金(※2)の助成額・助成対象等を拡充
 - ※1 正規雇用の転換を実施した事業主に対する助成額の増額等
 - ※2 学卒未就職者や育児等でキャリアブランクのある者への対象拡充等
- ・雇用保険制度を見直し、非正規雇用労働者である若者等の中長期的なキャリア形成を支援

Q. 今回の見直しで、現行の40条の4(※)の規定が無くなりますが、派遣労働者の直接雇用の機会が減るのではないのですか。

(※)派遣先が、期間制限の抵触することとなる最初の日以降継続して派遣労働者を使用しようとする場合、当該派遣労働者に労働契約の申込みをする**義務**を規定

A. 今回の見直し案では、派遣元により雇用安定措置が図られるほか、派遣先が期間制限の上限を超えて派遣労働者を使用する場合には、労働契約申込みなし制度の適用の対象とすることが提案されており、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだとみなされることになり、法の効力として、派遣先は派遣労働者を直接雇用することになることから、現行の40条の4よりも効力が強い規定が設けられることとなります。