

# 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等 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、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

## 1. 特定労働者派遣事業の在り方について

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業(届出制)<sup>※1</sup>と一般労働者派遣事業(許可制)<sup>※1</sup>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 特定労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合  
一般労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

## 2. 労働者派遣の期間制限の在り方等について

- 現行制度は、専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず、この他の業務には原則1年・例外3年の期間制限がかかるが、分かりにくい等の課題があることから廃止することとし、全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限(3年)<sup>※2</sup>と派遣先の事業所単位の期間制限(3年、一定の場合に延長可)<sup>※2</sup>を設ける。
- 派遣元事業主は、新たな期間制限の上限に達する派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、新たな就業機会(派遣先)の提供等、雇用の安定を図るための措置を講ずることを義務付ける。

※2 ・個人単位の期間制限:派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続的な受入は3年を上限とする。  
・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継続的な受入は3年を上限とするが、受入開始から3年を経過する時までには過半数労働組合等から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可能とする(その後の扱いも同様)。  
・ただし、無期雇用派遣労働者等については期間制限の対象外とする。

## 3. 派遣労働者の均衡待遇の確保・キャリアアップの推進の在り方について

- 派遣元事業主と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。
- 派遣元事業主に計画的な教育訓練等の実施を義務付けること等により、派遣労働者のキャリアアップを推進する。

施行期日:平成27年4月1日

(参考)平成24年3月に成立した労働者派遣法一部改正法の国会審議における附帯決議(抄)  
いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。