

平成27年4月派遣法改正への見直し案の概要が厚生労働省から公表されています

項目	平成26年1月29日の労働政策審議会建議（見直し案）の概要
派遣労働者が同じ職場で働ける「個人単位の期間制限」	「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
個人単位の期間制限の趣旨	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
派遣先における期間制限についての見直し	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（過半数代表者の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） 現行制度では「26業務」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 見直し案における「派遣先単位の期間制限」は、一部の例外（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、育児休業の代替要員等の業務）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 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。ただし、過半数代表者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。
派遣先単位の期間制限の主旨	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に、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
現行法の26業務という区分及び業務単位での期間制限	分かりにくい等の様々な課題があることから26業種を撤廃し、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
派遣労働者の均衡待遇確保のための取組の強化	<ul style="list-style-type: none"> 賃金、教育訓練、福利厚生について、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を配慮する義務、および派遣労働者から求めがあった場合、当該派遣労働者に説明する義務 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、不合理であってはならない
派遣労働者のキャリアアップの推進	派遣労働者に対して以下を実施する義務 <ul style="list-style-type: none"> 計画的な教育訓練：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 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 キャリアコンサルティング：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 その他 <ul style="list-style-type: none"> 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 派遣先の講ずべき措置 <ul style="list-style-type: none"> 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 正社員を希望する派遣労働者に対して、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
個人単位の期間制限”の上限に達した場合	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 <ul style="list-style-type: none"> 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、ただし直接雇用に至らなかったときは他の措置を講ずる） 注：例えば、遠隔地やそれまでの経験と全く異なる業務など、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、雇用安定措置にはなりません
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	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、現行よりも効力が強い規定が設けられることとなります