

# 規制の事前評価書

<p><b>政策の名称</b></p>	<p>労働者派遣に係る期間制限の見直し</p>	<p><b>担当部局名</b></p>	<p>職業安定局派遣・有期雇用 対策部需給調整事業課</p>	<p><b>作成責任者名</b></p>	<p>需給調整事業課長 富田 望</p>	<p><b>評価実施時期</b></p>	<p>平成26年3月</p>
<p><b>法令案等の名称・関連条項</b></p>	<p>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(昭和60年法律第88号)第30条、第35条の3、第40条の2、第40条の3、平成27年10月1日施行の第40条の6</p>						
<p><b>規制の目的、内容及び必要性等</b></p>	<p><b>【現状、規制の必要性】</b>          ○ 現行の業務区分に基づく期間制限は、関係者にとって分かりづらい等の課題が指摘されています(平成24年改正法の国会審議の際に附帯決議が付されています。)          ○ 派遣労働は、雇用と使用が分離した形態であることにより、派遣労働者の雇用の安定やキャリア形成が図られにくいという指摘がされています。          ○ 派遣労働者は、派遣先が雇用する常用労働者と代替されやすい性質を有していることから、派遣先における常用代替を防止する必要があります。</p> <p><b>【規制の内容】</b>          &lt;派遣労働者個人単位の期間制限&gt;          派遣先は、例外を除き、同一の組織単位において3年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならないこととします。また、派遣元事業主は、個人単位の期間制限の上限(3年)に達する見込みのある派遣労働者に対し、雇用の安定を図るための措置を講じなければならないこととします。</p> <p>&lt;派遣先の事業所単位の期間制限&gt;          派遣先は、例外を除き、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ととします。しかし、派遣先が、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当該事業所における過半数労働組合等から意見を聴取した場合は、さらに3年に限り派遣可能期間を延長することができ、当該期間が経過したときも同様とします。なお、派遣先は派遣可能期間を延長したときは、過半数組合等に延長した理由等を説明しなければならないこととします。</p> <p>&lt;期間制限違反&gt;          派遣先の事業所単位の期間制限又は派遣労働者個人単位の期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けた派遣先は、派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなすこととします。</p> <p>※期間制限の見直しに伴い、就業条件等の明示事項(第34条)、派遣先への通知事項(第35条)、派遣元・派遣先管理台帳の記載事項(第37条・第42条)について必要な見直しが行われます。</p> <p>上記の内容を法律上義務付け、派遣元事業主が派遣労働者個人単位及び派遣先の事業所単位の期間制限に違反した場合、指導・助言、改善命令、事業停止命令、許可取消、罰金の対象とし、雇用の安定を図るための措置を講じない場合、指導・助言、指示、許可取消の対象とすることとします。また、派遣先が派遣労働者個人単位及び派遣先の事業所単位の期間制限に違反した場合は、指導・助言、公表・勧告、労働契約申込みみなし制度の対象とすることとします。</p>						
<p><b>想定される代替案</b></p>	<p>&lt;派遣労働者個人単位の期間制限&gt;          派遣先において、派遣先が同一の組織単位において3年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れることは望ましくないこと及び派遣元事業主は同一の組織単位において3年間就業する見込みのある派遣労働者に対し新たな就業先を確保すること等を示し、行政による指導を行うことが考えられます。</p> <p>&lt;派遣先の事業所単位の期間制限&gt;          業務区分に基づく期間制限を残した上で、専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務又は特別の雇用管理を行う必要がある業務として期間制限のない政令26業務の対象業務の見直しを行うことが考えられます。</p> <p>&lt;期間制限違反&gt;          派遣先が期間制限に違反した場合は、派遣先と派遣労働者の間に労働契約が成立したものとみなす制度を設けることが考えられます。</p>						
<p><b>規制の費用</b></p>	<p><b>費用の要素</b></p>	<p><b>代替案の場合</b></p>					
<p>1 遵守費用</p>	<p>派遣元事業主においては、派遣労働者に対する雇用の安定を図るための措置を講ずる費用が発生すると考えられます。</p>	<p>派遣元事業主においては、派遣労働者に対する雇用の安定を図るための措置を講ずる費用が発生すると考えられます。</p>					
<p>2 行政費用</p>	<p>期間制限の在り方の変更について、派遣元事業主及び派遣先に周知するための費用が発生することになります。</p>	<p>期間制限の在り方の変更について、派遣元事業主及び派遣先に周知するための費用が発生することになります。</p>					
<p>3 その他の社会的費用</p>	<p>&lt;期間制限違反&gt;          違法派遣を行ったとされる派遣先が、法違反について認めない等、当該事由について争う場合は、裁判費用等が発生することが考えられます。</p>	<p>その他社会的費用は発生しないものと考えます。</p>					
<p><b>規制の便益</b></p>	<p><b>便益の要素</b></p>	<p><b>代替案の場合</b></p>					
<p></p>	<p>&lt;派遣労働者個人単位の期間制限&gt;          派遣元事業主が派遣労働者に対してキャリアアップ措置を講じる契機とさせ、派遣労働者が特定の仕事に固定化されることを防止し、派遣労働者のキャリア形成に資することになります。</p> <p>&lt;派遣先の事業所単位の期間制限&gt;          業務区分に基づく期間制限の問題点が解消されるとともに、法律で一律に期間制限を設けるのではなく、現場をよく知る労使の判断に委ねることで、実態に即した適切な対応が可能となります。</p> <p>&lt;期間制限違反&gt;          派遣労働者の雇用を確保しつつ違法派遣を是正することとなることから、労働者の保護に資することになります。</p>	<p>&lt;派遣労働者個人単位の期間制限&gt;          派遣元事業主が派遣労働者に対してキャリアアップ措置を講じる契機とさせ、派遣労働者が特定の仕事に固定化されることを防止し、派遣労働者のキャリア形成に資することがある程度期待できるものの、法的な義務でないこと、行政処分の対象とはならないことから、その実効性が担保されないおそれがあり、改正案と同程度の便益は期待されません。</p> <p>&lt;派遣先の事業所単位の期間制限&gt;          業務の専門性・特殊性等に応じて期間制限の取扱いを変えることができます。</p> <p>&lt;期間制限違反&gt;          違法派遣を行った派遣先に対する規制が強化されることで、派遣先の法令遵守が図られることから、派遣労働者の保護が期待されます。</p>					

<b>政策評価の結果 (費用と便益の関係の分析等)</b>	<p>&lt;個人単位の期間制限&gt; 改正案は代替案より遵守費用が必要となりますが、派遣労働者のキャリア形成に資することはその費用を大きく上回ると考えられます。</p> <p>&lt;派遣先単位の期間制限&gt; 改正案も代替案も常用代替防止を図るものですが、代替案では派遣先における同一の業務の範囲について、関係者間で判断がわかれるといった混乱が引き続き生じるおそれがあることから、改正案の方が望ましいと考えられます。</p> <p>&lt;期間制限違反&gt; 改正案も代替案も派遣先に対する法違反の抑止につながりますが、代替案では、法違反の是正が派遣労働者の意思に沿わない結果となるおそれがあること等から、改正案の方が望ましいと考えられます。</p>
<b>有識者の見解その他関連事項</b>	本改正案は、「労働者派遣制度の改正について」(平成26年1月29日労働政策審議会建議)を踏まえたものです。
<b>レビューを行う時期又は条件</b>	政府は、本改正案の施行後三年を目途として、改正後の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(以下「新法」という。)の施行の状況を勘案し、新法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとしています。