

派遣法附帯決議 39 項目（各条文は編集部で要約）

原則	<p>1 派遣就業は臨時的・一時的なもので、コスト削減や雇用責任回避のために利用されてはならない。常用代替防止に十分留意した法規定の運用とその周知を行う</p> <p>2 直接雇用が労働政策の原則であることに鑑み、希望する労働者に正社員との機会が与えられるよう、具体的措置を含め最大限努力する</p>
事業	<p>1 労働者の権利や尊厳、正当な労働の対価、雇用の安定を無視する派遣元事業主を許可しない。その指導監督体制の拡充</p> <p>2 事業主の許可を労働政策審議会に報告する。3年の許可有効期間の短縮を検討</p> <p>3 小規模事業主への暫定的な配慮措置を適正に運用する</p> <p>4 優良な事業主への認定制度を進め、悪質な事業主は許可取消などを行う</p> <p>5 マージン率の規制のあり方を検討する。インターネットで誰でも見られるよう派遣元指針に規定する</p> <p>6 無許可の事業主には、刑事告発など指導監督に万全を期す。企業名公表も検討</p>
期間制限	<p>1 現行の専門 26 業務派遣労働者には、無期転換など雇用安定に向けた措置を行う</p> <p>2 無期雇用派遣労働者を派遣契約終了のみで解雇しない旨指針と許可基準に明記</p> <p>3 クーリング期間後に再度同じ業務への派遣は望ましくないと指針に規定。派遣労働の利用は3年以内が原則であることも明らかにする</p> <p>4 過半数代表者が民主的に選出されていない場合は、みなし制度の対象とする</p> <p>5 意見聴取で反対意見が出された場合、十分尊重することを指針に明記</p> <p>6 クーリング期間後の再受け入れは、立法趣旨に反すると指針に規定</p>
雇用安定措置	<p>1 雇用安定措置は労働者の意向を尊重する。直接雇用の依頼は書面で行うことが望ましいと周知する。事業主は義務を履行しなければならないことを周知徹底する</p> <p>2 一年以上の契約を結んだ労働者は雇用安定措置の対象になることを周知徹底する</p> <p>3 雇用安定措置や直接雇用の依頼は、派遣元管理台帳に記載させる</p> <p>4 事業主が雇用安定措置の義務逃れのため、派遣期間の3年見込みに達しないよう契約調整することは立法趣旨に反すると指針に規定。繰り返し指導しても改善しない場合、事業許可の更新を認めない</p> <p>5 派遣先の直接雇用が著しく少ない場合は、派遣先に理由を聴取し助言・指導する</p>
労働者の待遇	<p>1 賞与や退職金を含む賃金の均衡処遇について派遣元に勘案すべき内容を周知し、派遣元は派遣先と派遣料金の交渉を行うよう指針に明記。派遣先も派遣料金を設定する際、同業務での均衡処遇に努めるよう指針に明記</p> <p>2 賞与・均衡処遇の調査・研究、法改正などの措置について議論を開始する</p> <p>3 通勤手当の支給に不合理な相違があってはならないと指針に明記</p> <p>4 社会保険加入を促進し、加入を許可基準に加えることを検討する</p> <p>5 育休や介護休業が不当に制限されないよう周知・指導する。育休取得率が著しく低い事業主への対策を行う。不利益取扱いの状況を把握し、実効性ある措置を検討</p>
キャリアアップ措置	<p>1 労働者の意向に沿った実効性ある教育訓練を実施する。派遣元に義務付けられる教育訓練の具体的な内容を周知し、履行が徹底されるよう指導する</p> <p>2 実施状況を管理台帳等で確認し、基準未済の場合は事業許可を更新しない</p> <p>3 教育訓練は必ず有給・無償で行うことを許可基準に盛り込む</p> <p>4 短期派遣も含め、労働者の意向に沿ったキャリア・コンサルティングを実施する</p> <p>5 スムーズに直接雇用を推進するため、派遣先が派遣元に支払う紹介手数料は派遣契約の記載事項とする。直接雇用への派遣元による妨害は厳正に指導する</p>
派遣先の責任	<p>1 派遣先の使用者性を認めた判例を周知する。セクハラ・パワハラ等に適切に対処するよう指針に例示。派遣先の団体交渉応諾義務について法制化を含め検討</p> <p>2 会社都合の休業の場合、休業手当は確実に支払われるべきと周知徹底する。支払いの実態を調査する</p> <p>3 労働者の特定行為については、その禁止の義務化を検討する</p> <p>4 みなし制度について労働者に周知し、利用可能であると認識できる仕組みをつくる。事前面接やもっぱら派遣等を、みなし制度の対象とすることを検討する</p>
その他	<p>1 施行後の状況を踏まえ法の見直しを行う際は、今回新設された個人・事業所単位の期間制限、雇用安定措置等について、常用代替防止、労働者保護等の観点から検討する</p> <p>2 労働者の安全衛生について、派遣元・派遣先が密接に連携するよう指針に明記</p> <p>3 派遣労働者に労働法令の知識習得の機会を与えるよう指導する</p> <p>4 派遣元管理台帳などの情報は、派遣元が中長期的に管理する体制整備を求める</p> <p>5 無期派遣労働者を正社員として募集することがないように指導を徹底する</p> <p>6 労働者供給事業の禁止については、行政による刑事告発等指導に万全を期す</p>