

平成20年政府提出、3党(民主・社民・国民)提出の労働者派遣法改正案の比較

	平成20年政府提出 (第170回臨時国会提出閣法第11号)	3党(民主・社民・国民)共同提出 (第171回通常国会提出衆法第40号)
法律名及び 目的	—	○「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」を改め、「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」とし、この変更に伴い、目的部分も変更
日雇派遣・派遣労働者の雇用契約についての規制	○日雇派遣(雇用契約期間が日々又は30日以内)は原則禁止し、例外はポジティブ・リスト化	○雇用契約期間が2か月以下の労働者派遣を禁止 ○2か月以下の雇用契約期間の場合、2か月に1日を加えた雇用契約期間とみなす
登録型派遣 (常用化の促進)	<p>○登録型派遣労働者(1年以上勤務している、期間を定めて雇用する派遣労働者)について、希望に応じ、以下のいずれかの常用雇用への転換推進措置を派遣元事業主に対して努力義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期間の定めのない派遣労働者又は通常の労働者として雇用 ・紹介予定派遣の対象とすることを通じて、派遣先での直接雇用を推進 ・期間の定めのない労働者への転換推進のための教育訓練等の措置 <p>○期間を定めずに雇用される派遣労働者についての特定目的行為の解禁</p> <p>○専門26業務に従事する労働者について、期間を定めずに雇用される派遣労働者であることの通知を受けている場合、3年を超える期間継続して受け入れていても、雇用契約申込み義務は発生しないこととする</p>	○26専門業務等以外は常用雇用のみとする

平成20年政府提出、3党(民主・社民・国民)提出の労働者派遣法改正案の比較

	平成20年政府提出 (第170回臨時国会提出閣法第11号)	3党(民主・社民・国民)共同提出 (第171回通常国会提出衆法第40号)
製造業派遣	—	○政令で定める専門業務等を除き製造業派遣を禁止
専ら派遣・グループ企業派遣	○グループ企業内の派遣については、派遣労働者のすべての派遣就業に係る時間を8割以下に規制 ○離職した労働者の元の企業への派遣の禁止(離職後1年以内)	○一つの派遣先(法人及びその子法人からなる法人グループを含む)に対して提供する労働者派遣の役務に係る量が、すべての労働者派遣の役務に係る量の8割を超えることを禁止
均等待遇	○同種の業務に係る一般の賃金水準等を考慮し賃金決定することを努力義務化	○労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な待遇を確保
情報公開	○いわゆるマージンなどの情報公開を義務化 ○派遣労働者として雇用しようとする者に対する待遇に関する事項等の説明を義務化 ○派遣元から派遣先に、派遣労働者が無期雇用か否かの通知をすることを義務化	○いわゆるマージン率を含め事業運営の情報等についてHP等への公開を派遣元に義務づけ ○派遣元から派遣労働者に対する通知義務事項の拡大(派遣労働者の賃金、社会保険の適用に関する事項等) ○派遣元から派遣先に対する通知義務事項の拡大(派遣労働者の賃金 等) ○労働者派遣の受け入れにあたり、派遣先から派遣先労働組合への通知義務(派遣労働者の賃金 等)

平成20年政府提出、3党(民主・社民・国民)提出の労働者派遣法改正案の比較

	<p>平成20年政府提出 (第170回臨時国会提出閣法第11号)</p>	<p>3党(民主・社民・国民)共同提出 (第171回通常国会提出衆法第40号)</p>
<p>派遣先責任の強化</p>	<p>○労災保険法の施行のため、行政庁が、派遣先の事業場へ立入検査すること等ができることとする</p>	<p>○以下の項目の義務づけ等により、派遣先責任を強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣契約の遵守 ・年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの禁止 ・育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止 ・未払賃金に関する派遣先の連帯責任 ・社会保険料に関する派遣先の連帯責任 ・派遣労働者に対する安全衛生教育の義務付け ・定期健康診断等の代行 ・労災保険の保険給付の請求に係る便宜の供与 ・性別を理由とする差別の禁止 ・派遣元事業主に対する個人情報提供の要求の制限 ・派遣労働者所属労働組合と派遣先との団体交渉応諾義務
<p>違法派遣への対処</p>	<p>○以下に該当する違法行為を行った場合、派遣先に対し、行政が労働契約を申し込むことを勧告する制度の創設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・禁止業務で派遣を受け入れた場合 ・無許可・無届の派遣元から派遣を受け入れた場合 ・期間制限を超えて派遣を受け入れた場合 ・いわゆる偽装請負の場合であって、一定の場合 	<p>○直接雇用みなし規定の創設</p> <p>派遣先が以下に該当する違法行為を行った場合、派遣労働者は、自己の雇用主とみなす旨を通告できることとする</p> <ul style="list-style-type: none"> ・禁止業務で派遣を受け入れた場合 ・常時雇用する労働者でない者を派遣労働者として受け入れた場合(26専門業務等を除く) ・無許可・無届と知りながら派遣を受け入れた場合 ・期間制限を超えて派遣を受け入れた場合 等 <p>通告があった場合、派遣労働者と派遣元との間の雇用契約は、派遣先との雇用契約に移転したものとみなす</p> <p>期間制限を超えて派遣を受け入れた場合、その雇用契約を期間の定めのないものに変更することができる</p>

平成20年政府提出、3党(民主・社民・国民)提出の労働者派遣法改正案の比較

	平成20年政府提出 (第170回臨時国会提出閣法第11号)	3党(民主・社民・国民)共同提出 (第171回通常国会提出第40号)
罰則	—	<p>○違法な労働者派遣事業を行った法人に対する罰則の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での労働者派遣について、20万円以上3億円以下の罰金 ・禁止業務派遣、無許可派遣等について、1億円以下の罰金 ・無届での特定労働者派遣等について、3000万円以下の罰金 <p>○法令違反であることを知って労働者派遣を受けた派遣先に対する罰則の導入</p>
欠格事由の追加	○許可を取り消された法人等の役員であった者で、取消しの日から5年を経過しないもの等を欠格事由に追加	(政府提出法案と同内容)
施行日	○平成21年10月 (日雇派遣、グループ企業派遣に係るものは平成22年4月)	○公布の日から6か月以内 (登録型派遣、製造業派遣に係るものは公布の日から3年以内)