

平成三十年十月三十一日提出
質問 第二一 号

平成二十七年改正労働者派遣法の運用状況に関する質問主意書

提出者 大西 健介

平成二十七年改正労働者派遣法の運用状況に関する質問主意書

平成二十七年の労働者派遣法の改正から、平成三十年九月三十日で三年が経過した。平成二十七年の法改正により、期間制限ルールや雇用の安定を図るための措置が定められたが、その運用状況について

一 国会での法案審議においても、法改正以前は期間の制限がなかった「専門二十六業務」の派遣労働者に対して、三年を超えないよう、契約の更新を行わないなどのいわゆる「雇い止め」が起きるおそれが有識者等から指摘されていたが、厚生労働省においてどのような監視を行っているのか。また現時点において、厚生労働省として「雇い止め」の実態について把握しているかどうかについて明らかにされたい。

二 派遣期間終了後から三ヶ月を超えた期間を空ければ、同じ部署で当該派遣労働者を受け入れることができるというクーリング期間を使い、三ヶ月と一日以上の期間を派遣先で直接雇用し、その後、派遣労働者に戻す場合、違法または、脱法的行為と言えるか。また、厚生労働省はこのようなケースを把握した場合、どのような対応を行うのか明らかにされたい。

三 派遣先がそれまで派遣で働いていた時を大幅に下回る労働条件を提示し、労働者に雇用申し込みを拒否させる場合、違法または、脱法的行為と言えるか。また、厚生労働省はこのようなケースを把握した場合

どのような対応をとるのか明らかにされたい。

四 派遣会社で無期雇用される場合に、就業規則で、例えば、無期雇用派遣社員に指示すべき就業場所及び業務を一ヶ月確保できず、会社が指示できない旨を通知した日から三十日が経過した時には退職となる旨を定めることは違法または、雇用安定化措置の趣旨に反する脱法的行為と言えるか。また、厚生労働省はこのようなケースを把握した場合どのような対応をとるのか政府の見解を示されたい。

右質問する。