

■点検項目 4・5 関係(特定有期雇用派遣労働者等の雇用安定措置)

(1) 雇用安定措置の義務

派遣労働者については、派遣労働への固定化防止の観点から派遣先の同一の組織単位において3年の期間制限（詳細は「点検項目 14」の解説参照）が設けられており、この制限に達した後に次の就業先がなければ職を失うことになる可能性があります。このため、個人単位の期間制限に達する見込みの派遣労働者（個人単位の期間制限の上限まで就業することが予定されている者）が引き続き就業することを希望する場合は、雇用主である派遣元事業主に対し、派遣期間終了後に派遣労働者の雇用が継続されるようにするための措置を講ずべき責務を課すことにより派遣労働者の雇用の安定を図ることとしています（派遣法 30②）。

(2) 雇用安定措置の努力義務

また、3年未満の期間においても、派遣契約の終了により職を失うことがないようにすることは重要であることから、派遣先の同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間派遣労働に従事する見込みがある者等で、次の①～③に該当する者（特定有期雇用派遣労働者等）については雇用安定を図る努力義務を課すこととしています（派遣法 30①）。

- ① 派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について、継続して1年以上の期間派遣労働者として就業する見込みがある有期雇用派遣労働者であって、予定されている派遣期間終了後も引き続き就業することを希望している者*（特定有期雇用派遣労働者）

*ただし、60歳以上の者、有期プロジェクト従事者、日数限定業務、産前産後・育児・介護休業等代替業務従事者を除く。

- ② 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である有期雇用派遣労働者（特定有期雇用派遣労働者を除く。）
- ③ 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）

(3) 雇用安定措置の内容

- ① 上記(1)の者に対しては、以下のア～エのいずれかの措置（雇用安定措置）を講じなければなりません。

ア 派遣先への直接雇用の依頼

特定有期雇用派遣労働者に係る派遣先に対し、当該特定有期雇用派遣労働者に対して雇用契約の申込みをすることを求めること。

イ 新たな就業機会（派遣先）の提供

派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験、派遣労働者の居住地、就業場所、通勤時間、賃金等の以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

ウ 派遣元事業主において無期雇用

派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確

保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

エ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

- ・ 派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。
- ・ 特定有期雇用派遣労働者等に対する教育訓練であって、新たな就業機会を提供するまでの間に報酬を与えて受けさせる教育訓練を実施すること。

このうち、アの措置を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後イからエのいずれかの措置を講じなければなりません（派遣則 25 の 2 ②）。

- ② 上記(2)①の者に対しては、派遣元事業主は、上記(3)アからエまでのいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。
- ③ 上記(2)②③の者に対しては、上記(3)イからエのいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

有期雇用派遣労働者のうち「特定有期雇用派遣労働者等」に該当する者		
特定有期雇用派遣労働者		その他
同一の組織単位に継続派遣就業 3年間見込み*の者【(1)の者】	同一の組織単位に継続派遣就業 1年間以上3年間未満見込み* の者【(2)①の者】	派遣元での雇用期間が通算1年 以上ある者【(2)②③の者】
雇用安定措置義務	雇用安定措置努力義務	
アからエのいずれかの措置 アの措置で直接雇用に至らな かった場合は、その後イからエの いずれかの措置が必要	アからエのいずれかの措置	イからエのいずれかの措置

*就業見込み期間は、派遣元事業主の主観的な意思ではなく、契約期間という客観的な指標により判断。