

派遣先企業のみなさまへ

—日本エンジニアリングアウトソーシング協会からのお知らせ(速報)—

**派遣法研究会において、「常用型派遣については、雇用契約  
申し込み義務(派遣法40条)の適用対象からはずすことが  
適当である」との報告がなされました。**

昨今の派遣法に関する諸問題を検討するために、厚生労働省において運営されてまいりました「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」(派遣法研究会)の報告書が、去る7月28日に公開されました。

労働者派遣制度は、1985年の派遣法制定以来、いくたびかの改正がなされてきましたが、派遣法違反事例の顕在化や、格差問題等に関連して、昨今、わが国の労働者派遣制度そのものについて、社会的関心が急速に高まってきました。こうした背景から、当研究会では、学識経験者を中心として、労働者派遣制度の今後の在り方について、課題整理や包括的な検討が行われてきました。

新聞等のマスメディアにおいては、社会的な注目を集めている「日雇い派遣の原則禁止」などの報告内容が、大きく報道されていますが、当報告書においては、包括的な検討の一環として、派遣法40条において規定されている派遣先企業の雇用申込義務についても言及されています。その内容は、日本エンジニアリングアウトソーシング協会が主張してまいりました「常用型派遣については、雇用契約申し込み義務(派遣法40条)の適用対象からはずすことが適当である」というものであります。その理由についても、日本エンジニアリングアウトソーシング協会が主張してまいりました「常用型派遣においては、派遣元事業主との関係において雇用安定が確保されていること」ならびに「派遣労働者の能力開発を派遣元事業主が積極的に行っていくためには当条項が阻害要因になること」の二点が言及されています。当報告書の内容のすべてが、法改正に直結するというものではありませんが、日本エンジニアリングアウトソーシング協会が主張してまいりました内容が、社会的な見識に近いものであるとの認識はいたしております。

日本エンジニアリングアウトソーシング協会は、今後も、派遣先企業の皆様、ならびに派遣業界で働く人々が、安心・信頼できる業界の構築に向けて、活動を行ってまいります。

今回は、派遣法40条に関する情報をお知らせさせていただきます。

