

- 二重派遣については、労働者は労働者供給事業により就業していることになり、直接労働者派遣法の規制は及ばないが、労働者派遣法違反の場合と同等のものが考えられるべき。このため、二重派遣についても、同様の措置の対象とできるよう、職業安定法の考え方も整理すべき。
- 派遣事業と請負事業の区分について、その一層の透明化を図ってほしい、運用において一層の透明化を確保してほしいという意見もあり、今後、区分の在り方について、透明性を確保するという観点から、検討をするべき。

#### ② その他法違反への対応について

- 派遣先については、現行、勧告・公表の規定はあるが、その実績はない。勧告・公表に係る指導前置を削除し、違反を繰り返すなど悪質な派遣先にも厳正に対処できるようにすべき。
- みなし雇用等の対象とならない法違反もあるが、そうしたものも含めて、しっかりと違反の是正、抑止効果があるようにしていくべき。
- 事業法であるため、ユーザーである派遣先には厳しい対処がなされないということにはならないのではないかと。

#### ③ 情報公開の徹底について

- 現在、情報公開については、指針上、派遣料金、派遣労働者の賃金等事業運営に関する情報の公開を求めている。これを法律上明確に義務づけることにより、徹底すべき。〈再掲〉
- 良好な事業運営を行う派遣元事業主かどうか、派遣先及び派遣労働者からもわかるよう、処分情報の情報公開については、わかりやすく、実施すべき。
- 適正と考え、納得できる労働条件で雇用契約を締結できるかということ。登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、派遣労働者が選択できるよう、教育訓練も含めて、待遇の説明を義務づけることが適当。〈再掲〉
- 労働者派遣制度の仕組みについても、派遣元事業主は、登録時又は雇用契約締結時に派遣労働者に対して説明すべき。その方法についてもチェックシートなどの工夫がしうる。また、その際、外国人については、説明方法等について配慮がされるべき。

#### ④ 労働者派遣事業の許可要件・欠格要件について

- 労働者派遣事業の許可は、労働力需給調整の仕組みとして、事業運営をさせるべきでないものを、的確に排除できるものである必要がある。このため、悪質な派遣元事業主が、処分を逃れることのないよう、他法の例も参考にしつつ、検討すべき。

#### ⑤ 労働者派遣事業適正運営協力員制度について

- 労働者派遣事業適正運営協力員制度については、更なる周知を図り、実効が上がるようにしていくことが適当。