

労働者派遣法改正の概要と留意点



虎門中央法律事務所（商工研相談業務委嘱先） 弁護士 斧護士 臺 庸子

Q

昨年に労働者派遣法が改正されたと聞いています。派遣先企業として、改正法に基づき対応すべきこと、注意すべきことについて教えてください。

A

平成二十七年の通常国会で「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」の改正法（以下「改正法」という）が成立し、同年の九月三十日から施行されています。以下、改正法の概要と留意点について説明します。

1. 期間制限の見直し

従前の、いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣について派遣期間の上限を原則一年（最長二年）とする期間制限が見直されました。施行日時点で締結されている労働者派遣契約

については、その契約終了まで改正前の法律（以下「旧法」という）の期間制限が適用されます。施行日以降に締結、更新される労働者派遣契約では、すべての業務について派遣期間に以下の制限が適用されます。

派遣先企業が以下の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先企業が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなされます。

(1) 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所について派遣元から派遣の提供を受けることのできる期間（派遣可能期間）は、原則三年が上限となります。派遣先が三年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働

組合または過半数代表者（以下「組合等」という）から意見を聴く必要があります。

(2) 派遣労働者単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（課）や「グループ」を想定）に派遣できる期間は、三年が上限となります。

(1)および(2)の関係ですが、個人単位での期間制限の末日が到来していなくとも、事業所単位の末日が先に到来する場合は、事業所単位の期間制限日までが派遣契約の期間になります。後述の通り組合等の意見を聴取後、事業所単位の期間制限は延長され個人単位の期間制限日まで派遣が可能となります。

なお、旧法下で締結され、施行日後に派遣期間の三年が経過する派遣契約について、改正法に基づき同じ労働者について同

一の組織単位にさらに三年派遣を受けられるかどうかですが、これについては、旧契約について三年経過する時点で旧法四〇条の四（抵触することとなる最初の日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する当該派遣労働者に対し、労働契約の申し込みをしなければならぬ）の問題が生じます。

それに関して当該派遣労働者が理解した上で、たまたま当該派遣労働者が当該派遣先に派遣されたという事情があれば、改正法に基づきさらに三年派遣を受けることも可能ということですが（東京都労働局需給調整事業課）。

(3) 期間制限の例外

- ① 期間制限の例外は、改正法で①②が追加され以下の通りです。
- ① 派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者
- ② 六十歳以上の派遣労働者
- ③ 一定の期間に完了することが予定されるプロジェクト業務に派遣する場合
- ④ 一カ月の勤務日数が限定される業務に派遣する場合
- ⑤ 産前産後休業、育児休業、介

護休業等を取得する労働者の業務に派遣する場合

2. 意見聴取手続き

派遣先は、事業所単位の期間制限による派遣可能期間を延長するときは、その事業所の組合等の意見を聴く必要があります。

(1) 意見聴取

意見聴取は、派遣可能期間の終了一カ月前までに行います。

意見を聴く際は、①派遣可能期間を延長しようとする事業所、

②延長しようとする期間を画面で通知します。意見を聴いた後は、所定の事項を画面に記載し、

延長しようとする期間の終了後三年間保存し、また事業所の労働者に周知する必要があります。

②対応方針等の説明
意見を聴いた組合等が異議を述べたときは、延長前の派遣可能期間が経過する前日までに組合等に対し、①延長の理由および延長の期間、②当該異議への対応に関する方針を説明する必要があります。

③派遣可能期間の延長
派遣可能期間を延長できるのは三年間までです。延長した派

遣可能期間を再度延長しようとする場合は、改めて組合等から意見を聴取することになります。

3. 均衡待遇の推進

派遣先は、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、以下の項目について配慮義務が課されます。なお、配慮義務とは、具体的に取り組みが求められるものであり、努力義務よりも強い責務とされています。

(1) 賃金水準の情報提供

派遣元が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する労働者の賃金水準に関する情報等を提供するように配慮する。

(2) 教育訓練の実施に関して

派遣先の労働者に対し業務の遂行に必要な能力を付与するために教育訓練を実施する場合、派遣元からの求めに応じ、派遣元で実施可能な場合等を除き、同種の業務に従事する派遣労働者に対してもこれを実施するよう配慮する。

(3) 福利厚生施設の利用に関して

派遣先の労働者が利用の機会を付与されている、①給食施設、②休憩室、③更衣室の各施設について、派遣労働者にも利用の機会を与えるよう配慮する。

4. キャリアアップ支援

派遣労働者のキャリアアップを図るため、派遣先には以下の努力義務等が課されています。

(1) 必要な情報の提供

派遣元からの求めに応じ、派遣元によるキャリアアップ支援の措置が適切に講じられるよう、派遣労働者の業務の遂行の状況などの情報を提供する等必要な協力をするよう努めること。

(2) 雇入努力義務

派遣労働者を受け入れていた組織単位の同一の業務に、派遣終了後、新たに労働者を雇い入れようとする際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めること。

(3) 正社員の募集情報の提供義務

派遣先の事業所で正社員の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知すること。

5. 労働契約申込みなし制度

派遣先が以下に記載する違法派遣を受けた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなされますので留意を要します。ただし、違法派遣について派遣先が善意無過失の場合はこの限りではありません。

なお、当該みなし条項については、平成二十四年の法改正に基づき条文に盛り込まれていましたが、その施行は平成二十七年十月一日からとなっています。

①労働者派遣の禁止業務に従事させること

②無許可の事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること（許可事業主については、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で確認することができる）

③期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること

④いわゆる偽装請負の場合
以上