

労働者派遣法改正についてのお知らせ

平成27年労働者派遣法改正法が、平成27年9月30日より施行されました。

派遣労働という働き方、およびその利用は、臨時的・一時的なものであることを原則とするという考えのもと、常用代替を防止するとともに、派遣労働者のより一層の雇用の安定、キャリアアップを図るため、労働者派遣法が改正されました。

【1】労働者派遣事業の許可制への一本化

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となります。

【2】労働者派遣に期間制度の見直し

改正前の、「26業務」への労働者派遣には期間制限を設けない仕組みが見直され、施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、次の2つの期間制限が適用されます。

①派遣先事業所単位の期間制限

派遣先企業の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則、3年が限度となります。派遣先企業が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先企業の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。

②派遣労働者個人単位の期間制限

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に対し派遣できる期間は3年が限度となります。

●期間制限の例外<次に掲げる場合は例外として期間制限がかかりません>

- ・派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクトに派遣労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務(1ヶ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの)に派遣労働者を派遣する場合
- ・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労働者を派遣する場合

●いわゆる「クーリング期間」について

<事業所単位の期間制限>

派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3ヶ月を超えない時は、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

<個人単位の期間制限>

派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3ヶ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

【3】キャリアアップ措置

派遣元事業主は雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、教育・訓練、希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務があります。

派遣先企業は派遣元事業主が教育訓練に実施にあたって希望した場合には、派遣労働者が教育訓練を受けられるように可能な限り協力し、また必要な便宜を図るよう努めなければなりません。

【4】均衡待遇の推進

派遣労働者と派遣先企業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派遣元事業主と派遣先企業にそれぞれ新たな責務が課されます。

【5】労働契約申込みみなし制度

派遣先企業が次に掲げる違法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とみなしたものとみなされます。

(違法派遣について、派遣先企業が、善意無過失である場合を除きます。)

・・・労働契約申し込みみなし制度の対象となる違法派遣・・・

- ①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合
- ④いわゆる偽装請負の場合

詳しくは、厚生労働省のホームページの改正労働者派遣法に関する資料にてご確認ください。