

今月の相談事例（10月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

労働者派遣法が9月に急遽改正されたと聞きました。当社でも派遣社員が3名働いてくれています。新たに対応することが発生したのでしょうか。

【アドバイス】

改正労働者派遣法が平成27年9月11日に成立し、同年9月30日から施工されました。今後、”特定労働者派遣事業（届出制）”と”一般労働者派遣事業（許可制）”の区分は廃止され、**すべての労働者派遣事業が許可制となります。**

改正前	改正後
一般労働者派遣事業（許可制） 登録型の派遣労働者を一人でも扱う事業	労働者派遣事業 （許可制）
特定労働者派遣事業（届出制） 常時雇用される派遣労働者のみを扱う事業	

改正前は、特定労働者派遣事業については届出制のため、書類審査のみで開始することができましたが、今後は許可制になるため、特定労働者派遣事業の事業主は改めて許可を取らなくてはなりません。

■今回新たに下記のように許可基準と許可条件が加わりました■

- ・派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること
 - ・教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後3年間は保存していること
 - ・無期雇用派遣労働者、労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと
- また有期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約終了時に労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと
- ・雇用契約期間内に派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払う旨の規定があること
 - ・派遣労働者に対して、労働安全衛生法第59条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していること
 - ・雇用安定措置の義務を免れることを目的として行為を行ったことを労働局から指導され、それを是正していないもの

（経過措置）

- ・施行日時点で特定労働者派遣事業を営んでいる事業主は、引き続き3年間は従来通りの形態で事業を営むことが出来ます。
- ・施工日時点で一般労働者派遣事業を営んでいる事業主は、その許可の有効期間の間は引き続き事業を営むことが出来ます。

（小規模事業主に対する配慮措置）

- ・常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主（当分の間）
基準資産額：1000万円（本来は 2000万円 ） 現預金額：800万円（本来は 1500万円 ）
- ・常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主（施工後3年間）
基準資産額：500万円（本来は 2000万円 ） 現預金額：400万円（本来は 1500万円 ）

■派遣期間は原則3年■

1. 派遣元事業所単位の期間制限

同一の派遣先の事業所に対し、派遣できる単位は原則、3年が限度となります。

派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合（ない場合は労働者代表）の意見を聞かなくてはなりません。

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（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、原則、3年となります。

◇以下の場合には例外として期間制限の対象外となります◇

1. 派遣労働者が派遣元で無期雇用されている場合
2. 派遣労働者が60歳以上の場合
3. 日数限定業務の場合
4. 有期プロジェクトの場合
5. 育児休業・介護休業等の代替要員としての派遣の場合

	改正前	改正後
政令26業務（特定の専門職）	期間制限なし	26業務という区分の廃止
日数限定業務（日数の少ない業務）	期間制限なし	期間制限なし
育児休業・介護休業等取得者の代替要員としての派遣	期間制限なし	期間制限なし
有期プロジェクト業務	3年以内の有期プロジェクト業務は、期間制限なし	終期が定まっていれば3年以内には限定されず、期間制限なし
26業務以外の一般的な派遣業務	期間制限あり（1年～3年間で決定）	26業務、一般的な派遣等の区分がなくなり上記以外は全て」期間制限の対象となる

■派遣元事業主の義務追加事項■

1. 雇用安定措置の実施
同一の組織に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者に対し、派遣終了後の雇用を継続させる措置を講じる義務があります。
2. キャリアアップ措置の実施
雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練・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。特に、無期雇用派遣労働者に対しては長期的なキャリア形成を視野に入れた教育訓練を実施する必要があります。
3. 均等待遇の推進
「賃金の決定」「教育訓練の実施」「福利厚生の実施」
派遣労働者から求めがあった場合、上記の点について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に考慮した内容を説明する義務があります。
4. 派遣元管理台帳の項目追加
派遣元管理台帳に記載する事項に、以下の項目が追加されます。
 - ・無期雇用派遣労働者であるか、有期雇用派遣労働者であるかの別
 - ・雇用安定措置として講じた内容
 - ・段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時

■派遣先の義務■

1. 労働組合等の意見聴取の手続き
派遣の受入継続の是非について、労使間で実質的な話し合いが行われることが重要
2. 均等待遇の推進
派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の均衡を図るための配慮義務が課され、具体的な行動を行うことが必要となる
3. キャリアアップ支援
キャリアアップに関する以下の点が義務となります
「キャリアアップ支援に必要な情報の提供」「雇入れ努力義務」「正社員の募集情報の提供義務」「労働者の募集情報の提供義務」

■改正のため、まず注目しなければいけない点■

1. 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分廃止 ⇒ **すべての労働者派遣事業が許可制となる**
(既届出事業者には、3年間の経過措置あり)
2. 26業務の廃止 ⇒ **26業務対象の業務にも期間制限が付く。**
3. 同一職場で3年以上の派遣受入れ可能になる。ただし、労働者代表の意見徴収と人の入れ替えが必要。