

改正派遣法の概要

2015年9月30日にこれまでの労働者派遣をとりまく課題への対応として改正労働者派遣法が施行されました。

改正点に関しては、このあと大きく5つに分けてご説明しますが、さらに詳しい内容は、下記のURLをご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>)

QRコードはこちら

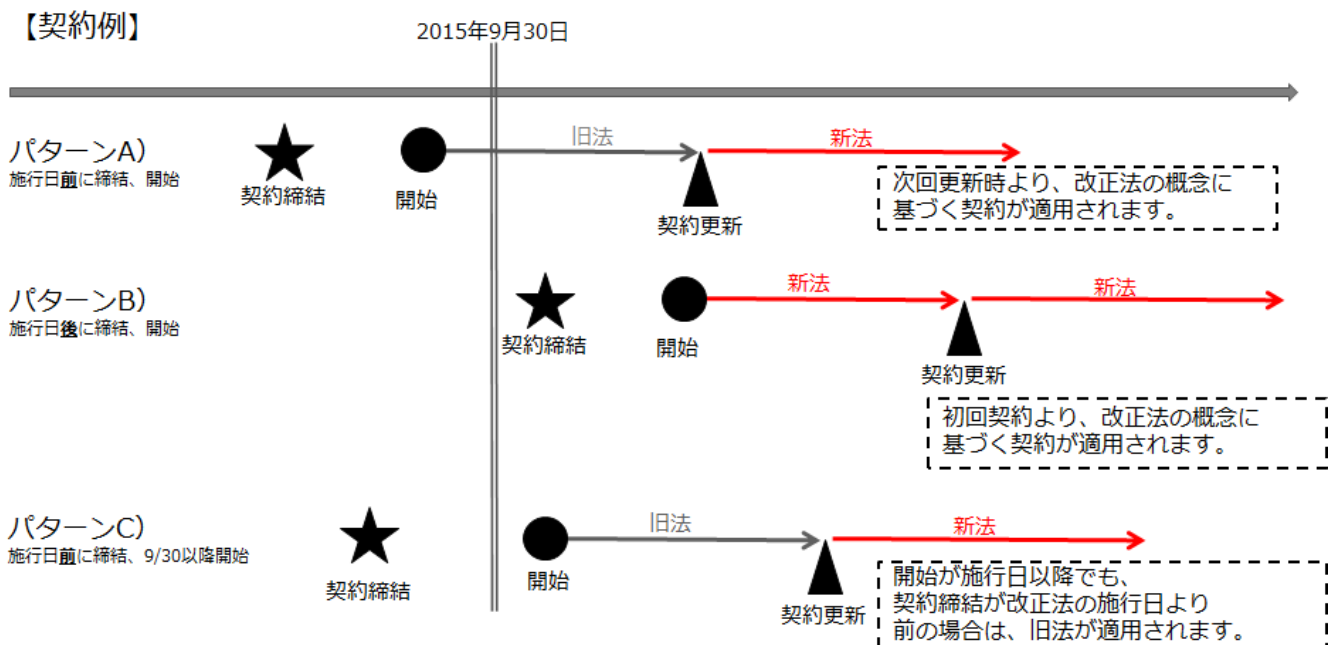


改正点のご説明の前に、今回の改正労働者派遣法の経過措置についての注意点を確認します。

【施行前後における派遣契約締結時の注意点】

新たな派遣契約の締結や開始タイミングによって、適用される法律が変わります。

以下の【契約例】を参考にしてください。



★ **ポイント** 締結する派遣契約が、新/旧どちらの適用を受けるかによって、派遣受入れ可能な期間の「起算日」が変わるため、注意が必要です。

では、改正点を確認していきましょう。

(1) 派遣期間制限の見直し

今回の改正でいわゆる専門 27 業務と自由化業務の区分が廃止され、新たな期間制限として以下の①、②が設けられました。

① 個人単位の期間制限

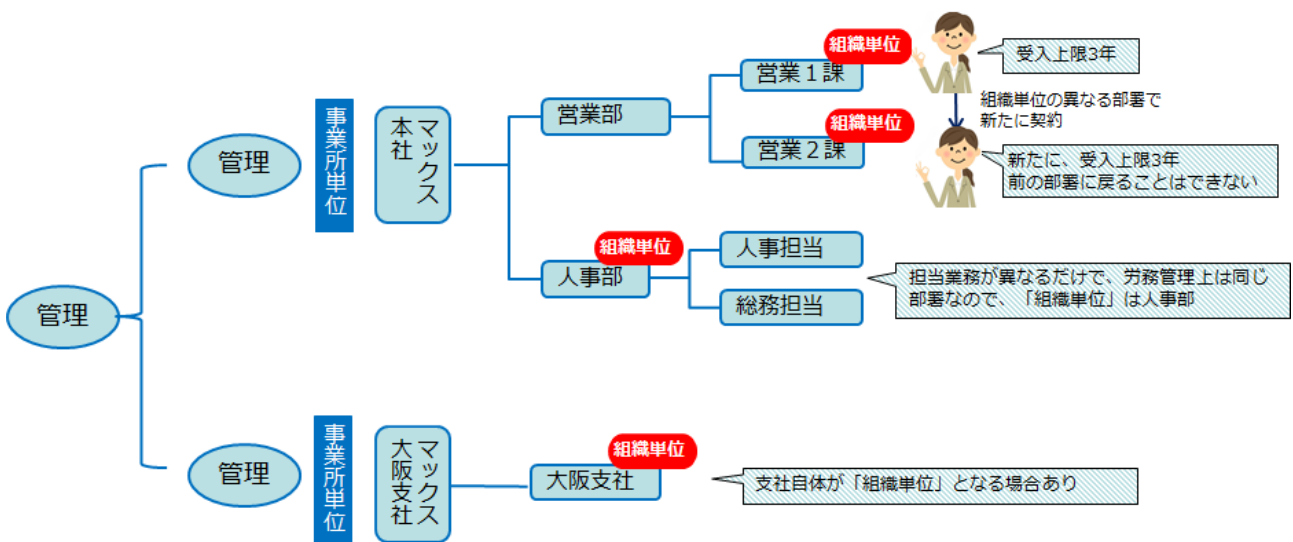
派遣先の同一組織単位(課)における同一の派遣労働者の受け入れは 3 年を上限とします。

② 事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受け入れは 3 年を上限とします。

それを超えて受け入れるためには過半数労働組合等からの意見聴取が必要となります。

【事業所単位、組織単位の管理のイメージ】



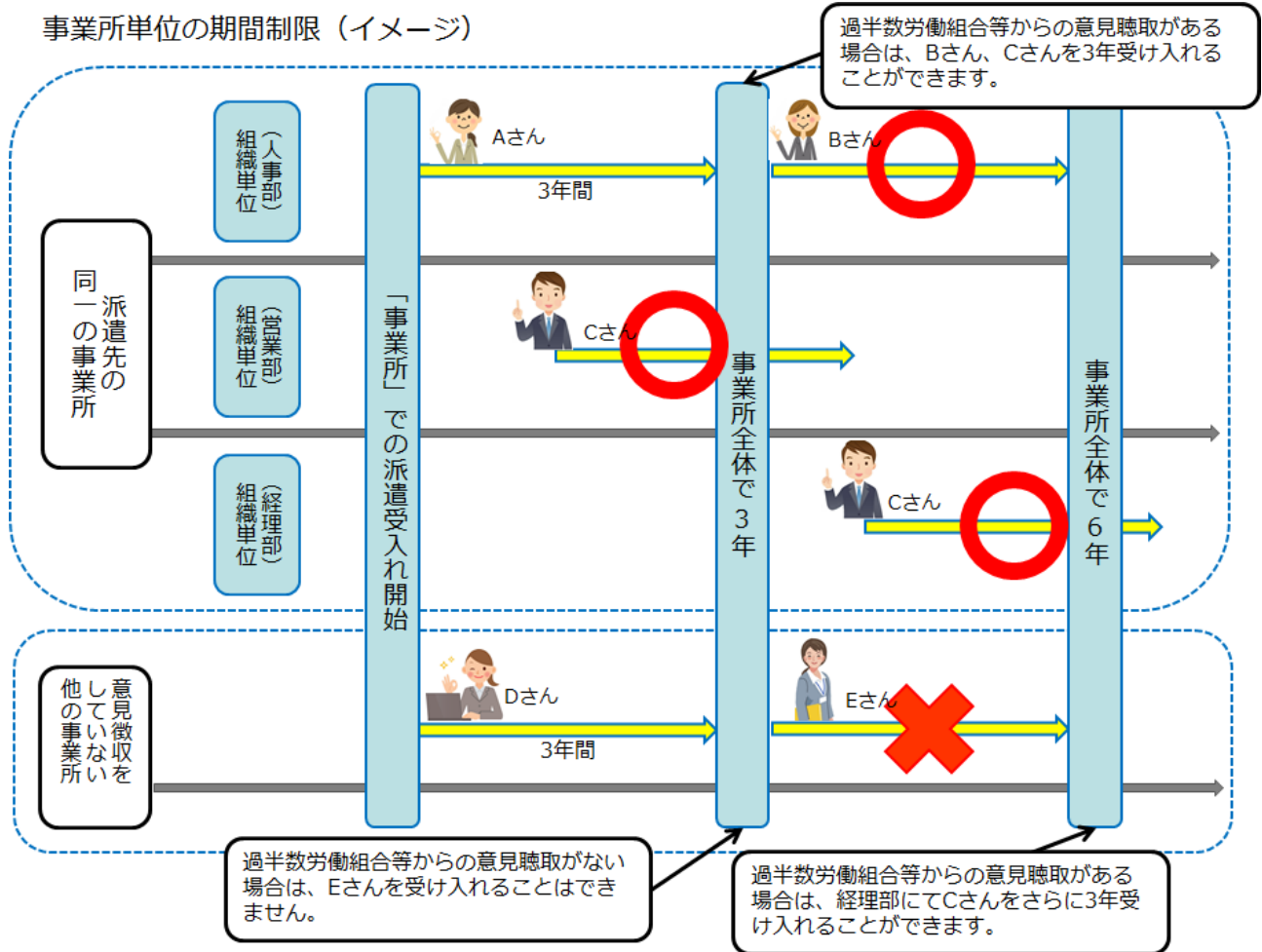
★ 同一の組織単位とは？

「業務のまとまりがあり、業務の配分および労務管理上の指揮監督権限を有する者が長である組織で、派遣契約上明確にしたものを 1 つの単位と考える」とされています。いわゆる「課」をイメージして下さい。



★ポイント 下図のように事業所単位で「3年」という派遣受入期間の制限が設定されます。

過半数労働組合等に意見聴取を行うことで、さらに3年を限度として延長することができます。
尚、この意見聴取は更に延長する毎に行う必要があります。



★個人単位の期間制限と事業所単位の期間制限の関係

事業所単位の期間制限が個人単位の期間制限より優先されます。

個人の期間制限より事業所の期間制限が先にくる場合、事業所の期間制限が適用されます。



(2)派遣事業の健全化

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)の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業が許可制となりました。

★許可制になると・・・？

特定労働者派遣事業は届出のみで事業が行えていたことから、ルールの徹底がしにくいという側面がありました。今後は全ての事業が許可制になり、ルール違反をした場合には、許可の取り消しなどの厳しい措置があることから、派遣事業の健全化がより進むと考えられています。



★マックスにおいては・・・？

マックスにおいては、旧法下においても厚生労働大臣の許可を受けて労働者派遣事業(一般労働者派遣事業)を行っているため、今回の改正では特に影響がありません。



(3)キャリア形成支援制度

派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施等が義務付けられました。

【派遣元】

- ・計画的な教育訓練の実施、希望者へはキャリアコンサルティングの実施
- ・派遣期間終了時、次の(4)の雇用安定措置の実施

【派遣先】

- ・正社員等の募集情報の提供義務

(4)雇用安定措置の義務化

派遣元事業主は、一定期間以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置(雇用安定措置)を講じることが必要となります。

★雇用安定措置とは

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供
- ③派遣先での無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置

雇用安定措置の義務化によって多様な働き方が可能になると考えられています。



(5)均等待遇の推進

派遣労働者と、派遣先の労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ新たな責務が課されます。