

2015年度に想定される労働者派遣法改正の概要と お客様（派遣先）への影響及び当社の対応について

労働者派遣法案は、これまで二度国会に提出されながら廃案となり、3月13日再度国会に提出されましたが、今後の動きは、未だ流動的ではございます。本年9月施行を視野に5月までの審議入りが予定されている法改正案によって変更となる主なポイントとお客さまへの影響について、弊社の見解を以下にまとめております。

【派遣法改正の基本的な考え方】

- ① 労働者派遣業界全体として、事業の健全な育成を図る。
- ② キャリアアップや直接雇用の推進を図り、派遣労働者の雇用安定と処遇改善を進める。
- ③ 派遣労働者や派遣元・派遣先にわかりやすい制度とする。

<主なポイント> ※詳細は次頁以降をご参照ください

【1】労働者派遣事業は、全て「許可制」となります（3年の経過措置あり）

【2】派遣の期間制限の取扱い

1) 専門26業務、自由化業務による区別は廃止され、無期雇用・有期雇用で区分されます。

2) 期間制限

①有期雇用派遣労働者を受け入れる場合

○同一組織内、個人単位で3年間となります

※同一組織内では、同一派遣労働者を、3年を超えて派遣受入を継続することはできません。

○人・部署を問わず、事業所単位で3年間となります

※同一事業所で3年を超えて派遣労働者を継続して受け入れる際は、お客さま（派遣先）は、期限前に過半数組合等の意見を聴取し、異議等があれば説明が必要。以降3年毎に同様の措置にて延長可。

②無期雇用派遣労働者、60歳以上高齢者、日数限定業務、有期プロジェクト業務、休業代替業務で受け入れる場合

○期間制限の対象外となります。

【弊社の社員は全て無期雇用ですので、現状と変わらず期間制限の対象外です】

【3】派遣元は派遣先と協力し、派遣労働者の以下の項目の推進に努めなくてはなりません

- 1) 賃金・・・お客さま（派遣先）は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の賃金水準の均衡が図られるよう同種業務のお客さま社員の賃金水準に関する情報等を派遣元に提供するよう努めなければなりません
- 2) 福利厚生・・・お客さま（派遣先）は、派遣労働者にお客さま社員と同様な福利厚生施設等の利用・研修の機会を与えるよう配慮しなければなりません
- 3) 教育訓練
- 4) キャリアアップ・・・お客さま（派遣先）は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の業務状況や能力の向上度合いに関する情報を派遣元へ提供するよう努めなければなりません

※ 現行派遣法でも2) 3) 4) の指針は打ち出されていますが、そこに1) が追加される形です

【補足事項】 労働契約申込みみなし制度の適用

現行法の規定により、2015年10月1日よりお客さまが「違法派遣」を受け入れていた場合、労働契約の申込みをしたものとみなす制度が施行・適用されます。

○違法派遣・・・派遣可能期間を超えて派遣を受け入れた場合や、いわゆる偽装請負の場合 等

〔注意事項・免責事項〕

本内容は、2015年3月13日現在の情報に基づき、作成しております。よって、今後、法案の審議の結果やその後の政省令の改正、関係業務要領の改正等に伴い、内容が変更となる可能性がございますので、ご了承ください。

提供する情報につきましては、万全を期しておりますが、その内容を保証するものではありません。自己責任の上、ご利用いただきますようお願いいたします。なお、法案条文等の詳細につきましては、厚生労働省ホームページ等をご参照ください。

【1】労働者派遣事業は、全て「許可制」となります

特定（届出制）・一般（許可制）の区別を廃止し、すべての労働者派遣事業が「許可制」となります。

お客さまへの影響 →

- a) 今後明らかになる許認可要件しだいとなりますが、現在の一般派遣事業の資産要件や、新たなキャリアアップ措置等の取組み要件が見込まれ、要件を満たすことが出来ずに事業の継続が困難な派遣会社が出てくるのが想定されます。派遣会社の淘汰が進み、取引派遣会社の見直しが必要になる可能性があります。

★現在の特定派遣会社は届出のみで事業が開始出来るため、労働者派遣法違反により2015年1月から3月の期間で特定363社を許可取り消しや事業廃止の処分を受けているといった背景もあります

また同時に優良な派遣事業者を認定する制度も並行で進められています〔弊社も認定取得〕

【2】派遣の期間制限について

1) 専門26業務、自由化業務の区別を廃止し、派遣禁止業務以外の区別がなくなります

※派遣禁止業務・・・港湾運送、建設、警備、医療関連（現行のまま）

お客さまへの影響 →

- a) 業務内容に応じた専門業務・自由化業務に基づく期間制限の区分がなくなり、契約管理がしやすくなります
b) 多様な業務へ柔軟な派遣業務の受け入れ、派遣会社の活用が可能になります

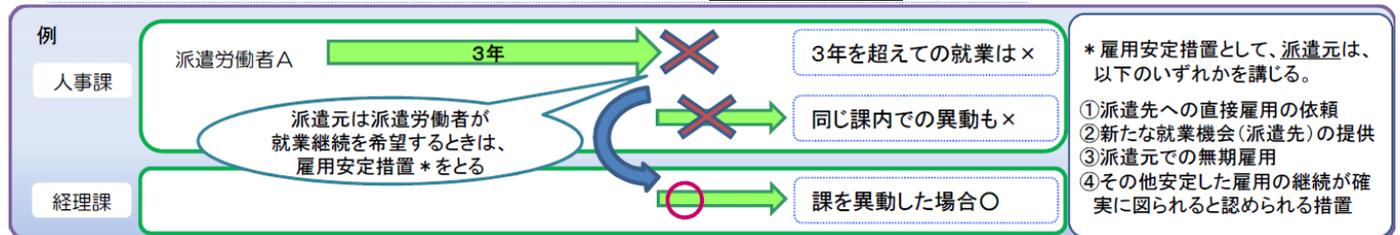
2) 期間制限について

①有期雇用派遣労働者を受け入れる場合は以下の通りの期間制限が発生します

期間制限には「個人単位」「事業所単位」にて、それぞれ3年間の期間制限がかかり、派遣先は双方の抵触日の管理が必要となります。例えば「個人単位」での期間制限の抵触日が来ていなくとも、「事業所単位」での抵触日が先に来る際は「事業所単位」の抵触日までが派遣契約期間となりますが、過半数組合等の意見を聴取後、「事業所単位」の期間制限は3年間更新され、「個人単位」の期間制限日まで派遣契約が可能となります。

○個人単位の期間制限・・・同一の有期雇用派遣労働者の同一「組織単位※1」での派遣就労は3年が上限となります

※1「組織単位」とは、「業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確化したもの」と整理されており、いわゆる「課単位」が想定されています。

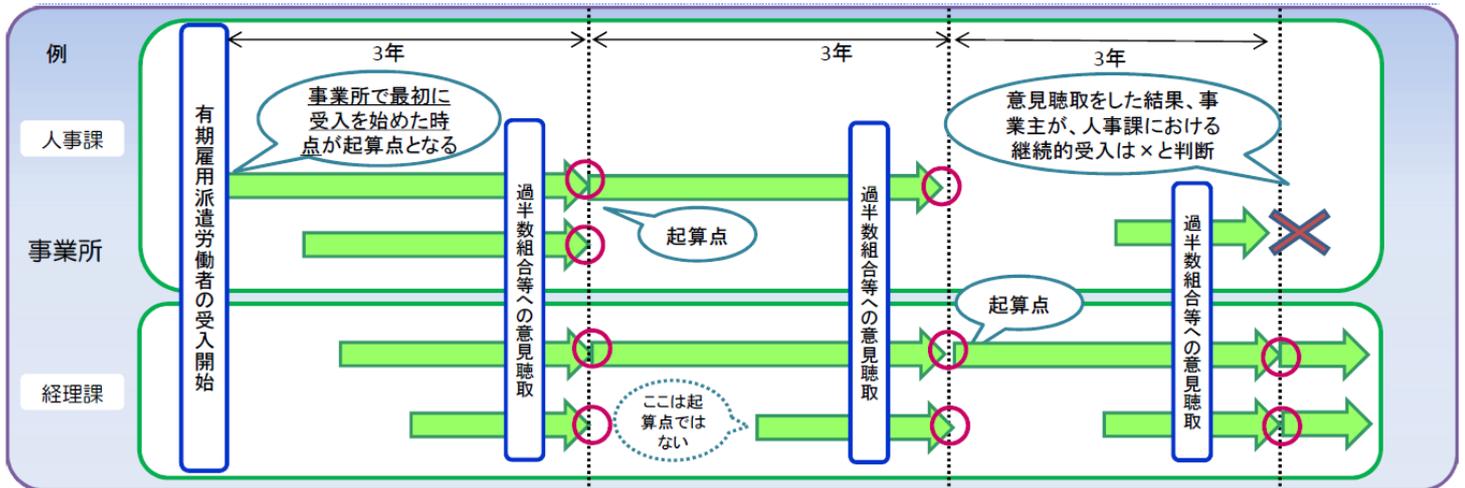


厚生労働省-第206回労働力需給制度部会提出資料-新たな期間制限の在り方(イメージ)より引用

お客さまへの影響 →

- a) これまで期間制限のなかった専門26業務であっても、3年を超えて同一派遣労働者の受け入れが出来ません。3年を超えて継続する場合、お客さまでの直接雇用 or 派遣元での無期雇用の対応が必要です。
- b) これまで原則1年（最長3年）の期間制限であった自由化業務の場合、1年を超える際の延長手続きは不要となり、全て3年の制限となります。3年を超える場合は、上記a)の対応が必要です。
- c) 3年を超えて、同一の派遣労働者を同一組織に受け入れた場合、労働契約申込みみなし制度が適用されます ⇒派遣先が派遣労働者へ派遣労働と同一条件で雇用申込みを行ったとみなされます
- d) また、派遣元の雇用安定措置が義務化されるため、派遣社員の契約開始時、または、努力義務である契約期間1年経過時に派遣元から①派遣先への直接雇用の依頼が発生する可能性が推測されます
- e) 派遣先は、1年以上同一組織単位で派遣を受け入れている同一業務での採用募集を行う場合、事前に派遣元から直接雇用の依頼があったならば、派遣労働者への雇用申し込みに努めなければなりません(現行法通り)
- f) 同一組織単位以外であれば、3年を超えて同一事業所内での派遣就労は可とされていますが、同一派遣労働者を指名した特定目的行為に留意する必要があると推測されます。 ※現在法改正前のため、明確な対応方法は決まっておりません

○**事業所単位の期間制限**・・・有期雇用派遣労働者の同一の事業所での受入れ期間は、3年間となります。
3年を超えて継続する際には、過半数組合等の意見を聴取しなければなりません（以降3年毎）。



厚生労働省-第206回労働力需給制度部会提出資料-新たな期間制限の在り方（イメージ）より引用

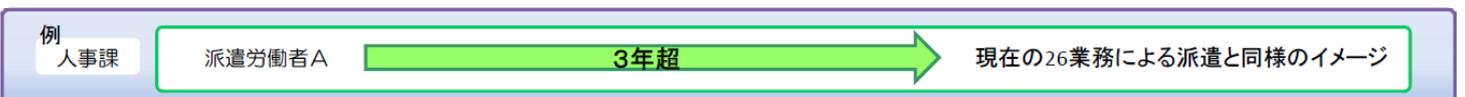
お客さまへの影響 →

- これまでの期間制限のなかった専門26業務であった場合であっても、全ての有期雇用派遣労働者は、3年を超えて同一事業所での受け入れが出来ません。
- 同一の事業所で3年を超えて継続して受け入れる際には、過半数組合等の意見を聴取しなければなりません
(現行法の自由化業務の延長手続きと同様)
- 聴取時に過半数組合等が反対意見を表明した場合は、派遣先は対応方針等を説明する必要があります。また、意見聴取を行わずに受入を継続した場合は、該当する派遣社員に労働契約申込みみなし制度が適用されます。
<予測される対応方針項目>
①派遣で受入れようとする業務内容 ②期間 ③組織 ④人数 ⑤派遣活用の考え方 他
- 当該起算日を把握するため、これまでの部署単位での管理ではなく、常時**事業所内**の有期雇用派遣労働者の契約状況を把握する必要があります。

例) 全ての有期雇用派遣労働者の契約が終了した場合、次に有期雇用派遣労働者を受け入れた日が起算日

※現在法改正前のため、施行時の明確な起算日の算出は決まっておりません

②**無期雇用派遣労働者(当社)、60歳以上の高齢者**などの派遣社員を受け入れる場合、**期間制限は発生しません**



厚生労働省-第206回労働力需給制度部会提出資料-新たな期間制限の在り方（イメージ）より引用

お客さまへの影響 →

- これまで原則1年（最長3年）の期間制限であった自由化業務の場合であっても、期間制限はなくなり、雇用が安定している無期雇用派遣労働者は、今まで以上に柔軟な派遣の受け入れが可能になります。

【3】**均衡待遇の確保、キャリアアップの推進について（再掲）**

- 賃金・・・お客様（派遣先）は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の賃金水準の均衡が図られるよう同種業務のお客さま社員の賃金水準に関する情報等を派遣元に提供するように努めなければなりません
- 福利厚生・・・お客様（派遣先）は、派遣労働者にお客さま社員と同様な福利厚生施設等の利用・研修の機会を与えるよう配慮しなければなりません
- 教育訓練
- キャリアアップ・・・お客様（派遣先）は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の業務状況や能力の向上度合いに関する情報を派遣元へ提供するように努めなければなりません

※ 現行派遣法でも2) 3) 4) の指針は打ち出されていますが、そこに1) が追加される形です

【4】2015年10月より施行される現行の労働者派遣法「労働契約申込みみなし制度の適用」について
2012年10月に施行された現行の労働者派遣法の中にある、2015年10月1日より施行される制度であり、「違法派遣」を受け入れていた場合、直接雇用の申込みをしたものとみなす制度です（いわゆる『10.1問題』）。

＜本制度の対象となる違法派遣＞

- | | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| ① 派遣禁止業務に従事させた場合 | ③ <u>派遣可能期間を超えて派遣を受け入れた場合</u> |
| ② 無許可の事業主から派遣を受け入れた場合 | ④ 請負等の名目で、実質は派遣を受け入れた場合
(いわゆる偽装請負) |

【5】その他

現在、無期雇用の派遣会社（主に特定派遣）は、安定雇用が確保されておりますので、運用ルールの部分で大きな影響はありません。ただし、許認可要件については、厳しい対応が迫られると想定されています。

また、現在、有期雇用の派遣会社（主に一般派遣）は、処遇向上・キャリアアップ等の措置、並びに3年後の派遣労働者の雇用安定措置に対して、厳しい対応が迫られると想定されています。

なお、有期雇用の一般派遣に多い事務職の派遣についても、無期雇用化を進めている事業者もごございます。

これまで雇用の調整弁として、また無期雇用におけるリスクヘッジとして、派遣を活用されるケースもあつたかと存じますが、そのリスクを派遣会社が負うことによる派遣料金の上昇が進むことも想定されています

＜影響一覧＞

1	特定・一般の区分を廃し、全て許認可制	資産要件やキャリアアップの措置要件等を満たすことが出来ず、派遣事業者の淘汰が進む可能性があり、取引派遣会社の見直しが必要になる可能性があります。取引会社の選定の際には、優良派遣事業者認定制度もご参考ください。
2	26業務に基づく業務内容	多様な業務へ柔軟な派遣業務の受入が可能になります
3	有期雇用の「個人単位」の派遣受入可能期間	同一組織での同一派遣労働者の受入上限が3年となるため、3年を超える場合、人の交代 or 直接雇用 or 派遣元での無期雇用が必要となります。 ※無期雇用、60歳以上、有期間業務は、期間を限定しません
4	有期雇用の「事業所単位」の派遣受入可能期間	部署・人を問わず、同一事業所内での派遣受入上限が3年となり、3年を超える場合、過半数組合等の意見を聴取しなければなりません。事業所全体での最初の派遣契約開始日を常時把握する必要があります。（途中全員終了となった場合は、新たな最初の契約開始日）
5	無期雇用の派遣期間制限の除外	派遣元で無期雇用されている派遣労働者は、期間制限がなくなり、柔軟な派遣業務の受入が可能になります
6	均衡待遇の強化	派遣元は同一業務・同一賃金の考え方を考慮しなければなりません 派遣元の求めに応じて、派遣先は賃金水準の情報提供等の配慮が必要となります
7	福利厚生施設の利用	社員同様の福利厚生施設を利用できるよう配慮しなければなりません (現行の派遣法が継続)
8	教育訓練の配慮	派遣元の求めに応じて、社員同様に教育訓練を実施するよう配慮しなければなりません (現行の派遣法が継続)
9	キャリアアップの推進	派遣元の求めに応じて、派遣労働者の業務状況や能力の向上度合いに関する情報を提供するよう努めなければなりません (現行の派遣法が継続)
10	派遣関連書類	<p>＜個別契約書＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣会社の派遣事業番号が変更となる可能性があります 業務内容と共に表記する業種番号が削除される可能性があります (例. 第4条 第2号) <p>＜派遣先管理台帳＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 無期雇用/有期雇用の別を記載しなければなりません 特定就労困難者の別を記載しなければなりません 教育訓練の記録を記載しなければなりません