

労働者改正派遣法 新旧対比表 (平成27年改正のポイント)

2016年1月

株式会社メイテック

平成27年改正の概要(サマリー)

旧法

新法

1. 許可制への統一

- 一般労働者派遣事業(許可制)
- 特定労働者派遣事業(届出制)

- すべての労働者派遣事業が許可制へ
- ※施行から3年以内に移行
- ※小規模事業者については、資本要件の暫定的な配慮措置

2. 派遣契約の期間制限について

- 26業務・・・期間制限なし
- 26業務以外・・・原則1年、意見聴取により最長3年まで

- 個人単位の期間制限
 - 同一組織単位において上限3年
- 派遣先(事業所)単位の期間制限
 - 同一事業所において原則3年。
 - 過半数労働組合等への意見聴取により延長可
- ※派遣元の無期雇用者と60歳以上の者は期間制限の例外

3. 派遣労働者のキャリアアップ推進について

- 規定なし

- 有給無償の教育訓練実施を派遣元に義務付け
- キャリアコンサルティング体制構築の義務付け

4. 雇用安定化措置について

- 規定なし

- 同一業務に3年勤務の特定有期雇用派遣労働者に対して、派遣元に雇用安定化措置の実施を派遣元に義務付け
- 直接雇用労働者募集情報の周知を派遣先に義務付け

5. 均衡待遇の推進について

- 派遣元: 賃金決定、教育訓練、福利厚生への配慮義務
- 派遣先: 同種業務の労働者に関する情報提供の努力義務

- 派遣元: 従来+均衡待遇配慮内容の説明義務
- 派遣先: 従来+同種業務の労働者の賃金の情報提供
教育訓練、福利厚生施設利用の配慮義務

1. 許可制への統一について

旧法

○一般労働者派遣事業（許可制）
登録型の派遣労働者を1人でも扱う事業

○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

新法

業務取扱要領P59～70参照

○労働者派遣事業（許可制）
許可基準は、従来の一般労働者派遣事業の基準

+

- ①派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること
- ②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
- ③無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約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も、労働者派遣契約の終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約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
- ④労働契約期間内に労働者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
- ⑤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
- ⑥雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行っており、都道府県労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと

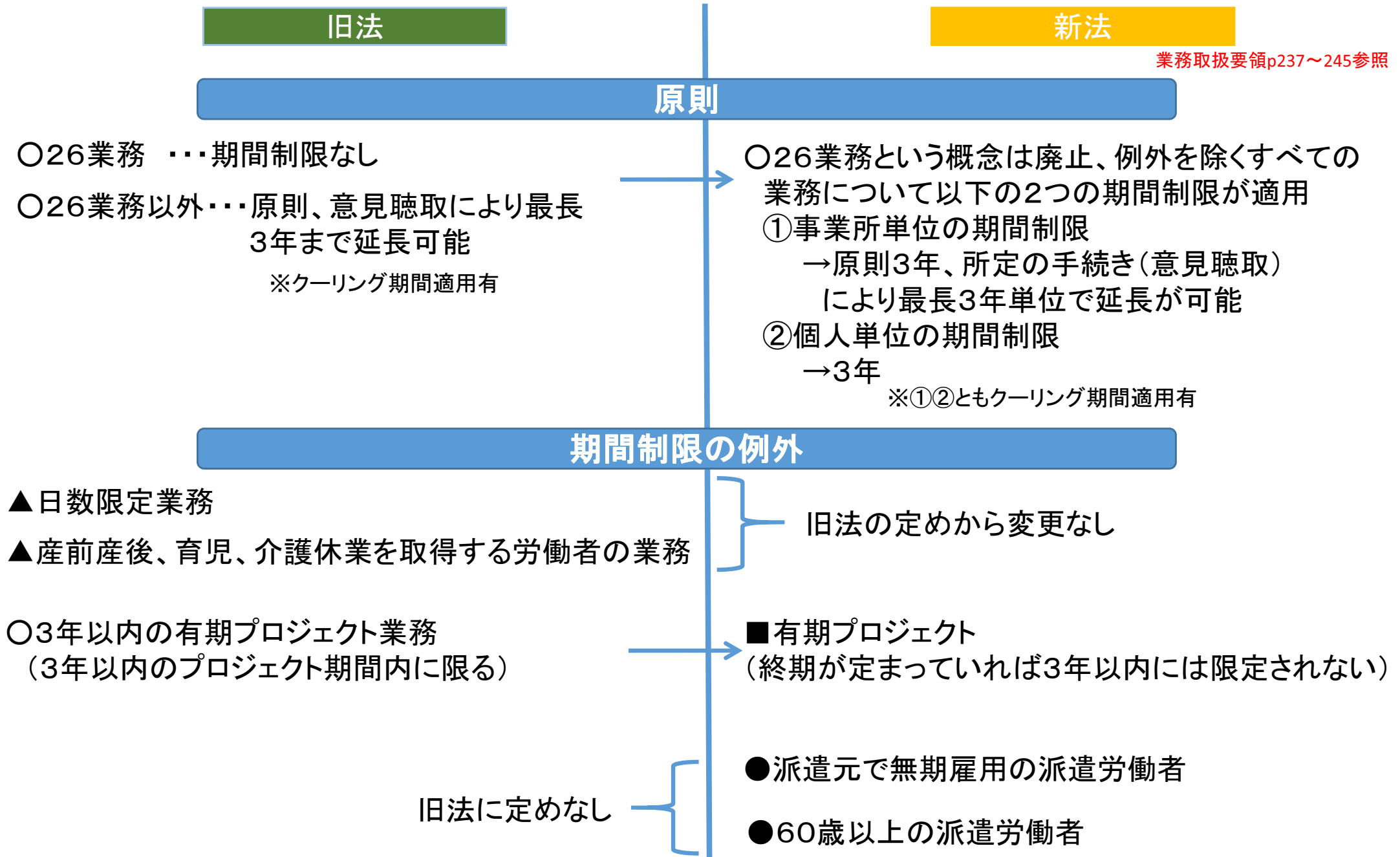
※特定労働者派遣事業の経過措置

→平成30年9月29日
(施行日から3年以内に許可取得が必要)

※旧特定労働者派遣事業の資産要件に関する経過措置

- ・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:1,000万円、現預金額:800万円
- ・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
→平成30年9月29日までの間、基準資産額:500万円
現預金額:400万円

2. 派遣契約の期間制限について



3. 派遣労働者のキャリアアップ推進について

旧法

新法

派遣元事業主

業務取扱要領p160～163参照

旧法に定めなし

○有給無償の教育訓練実施を派遣元に義務付け

派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるような教育研修の段階的・体系的実施。特にその派遣労働者が無期雇用派遣労働者場合はその職業生活の全期間を通じて能力発揮できるように配慮したものでなければならない。

- ◆フルタイムで1年間勤務する者について、8時間の実施が目安
- ◆短期雇用の者も対象
- ◆入職時研修は必須
- ◆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念頭に置いた内容であること

旧法に定めなし

○キャリアコンサルティング体制構築の義務付け

雇用する派遣労働者のうち、希望する者に対して実施しなければならない。
・実施者は有資格者でなくてもよいが、必要な知見を有する者に限られる

派遣先企業

旧法も概ね同様の定め

○派遣会社が教育訓練の実施に当たって希望した場合に、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、必要な便宜を図るよう努めなければならない

旧法に定めなし

○派遣会社から求めがあったときは、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合いなど、キャリアアップ支援に必要な情報を提供するよう努めなければならない

4. 派遣元における雇用安定化措置について

旧法

新法

業務取扱要領p153～159参照

派遣元事業主

旧法に定めなし

【特定有期派遣労働者】

同じ組織単位の業務について継続して1年以上の期間労働者派遣に従事する見込みがある有期雇用派遣労働者

【特定有期派遣労働者等】

派遣会社に雇用された期間が通算して1年以上である派遣労働者で、期間を定めて雇用しようとする労働者

継続して3年就業が見込まれる「特定有期派遣労働者」で継続して就業を希望する者に対して、下記①～④の措置を講じることが義務付け。

[1年以上3年未満の特定有期派遣労働者及び、特定有期派遣労働者等(いずれも継続就業を希望する者に限る)については努力義務]

- ①派遣先に対し、労働契約の申込みをすることを求めること。
- ②新たな派遣先の提供(その条件が合理的なものに限る。)
- ③派遣労働者以外の労働者として派遣元で無期雇用
- ④教育訓練(雇用の安定に特に資する者で有給のもの)の実施、紹介予定派遣等雇用の継続が図られると認められる措置。

業務取扱要領p246～247参照

派遣先企業

旧法に定めなし

○組織単位ごとの同じ業務について派遣会社から継続して1年以上の期間同じ特定有期雇用派遣労働者受け入れ、同業務に派遣終了後労働者を雇い入れる場合、その派遣労働者が継続就業を希望し、かつ、派遣会社から直接雇用の申し入れがあったら雇入れの努力義務が発生。

○同じ事業所で派遣労働者1を1年以上受入れている場合、同じ事業所で正社員の募集を行う場合は、募集に関する情報を派遣労働者に周知しなければならない。

○同じ組織単位の業務に同じ派遣労働者を3年受け入れる見込みがあり、同じ事業所で労働者を募集する場合で、派遣会社よりその派遣労働者の直接雇用の申し入れがあった場合は、募集に関する情報を派遣労働者に周知しなければならない。

5. 均衡待遇の推進について

旧法

新法

派遣元事業主

業務取扱要領p163～165参照

旧法に定めなし

【義務】

雇用する派遣労働者から求めがあったときは、「均衡を考慮した」待遇確保のために配慮した内容を、派遣労働者に説明する。

派遣先企業

業務取扱要領p235～236参照

旧法は「努力義務」として定め

【配慮義務】

派遣先の労働者に関する賃金等の派遣元への情報提供。

努力義務から配慮義務へ格上げ

旧法に定めなし

【配慮義務】

- ・派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、派遣労働者にも実施。
- ・派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)を派遣労働者も利用できるようにする。

本資料で、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。
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。

【ご参考】

厚生労働省ホームページ

労働者派遣事業関係業務取扱要領

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou_h24/dl/all.pdf

労働局問い合わせ窓口

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html