

労働者派遣法の平成27年改正

弁護士 小原 路絵

1 はじめに

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律（平成27年法律第73号。以下「改正法」という。）」が、平成27年9月11日に成立し、同月30日から施行されている。

主な改正点としては、①派遣期間規制の見直し、②労働者派遣事業の許可制への一本化、③派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップ、④派遣労働者の均衡待遇の強化などであるが、以下、①②を中心に詳述する。

2 ①派遣期間規制の見直し

(1) 概要

従来の制度（いわゆる「26業務」には期間制限がかからないが、その他の業務には最長3年の期間制限がかかる。）を廃止し、施行日以降に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、全ての業務で①事業所単位及び②個人単位の両方の期間制限が適用されることとなった。

(2) ①事業所単位

派遣先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年が限度となる。派遣先が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る。なお、この場合でも、後記(3)の②個人単位の期間制限を超えることはできない（つまり、延長しても、人を替えるか、組織単位を変える必要がある。）。

3年の期間の起算点は、施行日以降に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日となるが、上記述べるように、改正法が適用されるのは、施行日以降に締結された労働者派遣契約である。そして、この3年の期間内に、派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣契約を締結して、それに基づく労働者派遣を開始した場合でも、この起算点は変わらない。

(3) ②個人単位

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年が限度となる。

組織単位が変われば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を派遣することができるが（但し、再度個人単位の期間制限3年が適用される。）、上記(2)で述べた労働組合等の延長手続がなされていることが必要となる。

(4) 「事業所」「組織単位」の定義

事業所とは、工場、事務所、店舗等、場所的に独立しているか、経営の単位として、人事・経理・指導監督・働き方などもある程度独立しているか、施設として、一定期間継続しているか、などの観点から実態に即して判断される。

組織単位とは、いわゆる「課」や「グループ」など、業務としての類似性、関連性があり、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断される（派遣先が講ずべき措置に関する指針第2・14）。

(5) 期間制限の例外

期間制限の例外として、

- ・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業務に派遣労働者を派遣する場合

などの新たな例外事由が定められている。

(6) クーリング期間

①事業所単位、②個人単位の両方にいわゆる「クーリング期間」が設けられている。

①②いずれも、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3ヶ月を超えない場合、労働者派遣が継続しているとみなされるため、それ以上の期間を空ける必要がある。

また、このクーリング期間を利用して、実質的に派遣の受け入れを継続するような行為（形式的に3ヶ月以上空けているだけ等）は、法の趣旨に反するものとして、指導の対象となる。

(7) 労働組合等による延長手続

上記(2)で述べた意見聴取は、期間制限の抵触日の1ヶ月前までに行う必要がある。意見聴取の際、派遣可能期間を延長しようとする事業所及び延長しようとする期間を書面で通知する必要がある。なお、本手続を利用しても、上記(2)の①事業所単位の期間を延長できる期間は3年までとなる。

仮に、労働組合等から異議が出た場合、対応方針

の説明やさらなる意見聴取などに努めるべきであり、期間抵触日から余裕を見た意見聴取を行う必要がある。

(8) 労働契約申込みみなし

今回の④事業所単位・⑤個人単位の期間制限は、従来の仕組みと大きく変わり、違反すれば、指導・助言・勧告・企業名の公表にもなりかねず(改正法48条1項、49条の2第1項、第2項)、また、平成24年改正により平成27年10月1日から施行されている労働契約申込みみなし(法40条の6第1項3・4号)の適用があるため、注意が必要である。つまり、期間制限に違反すれば、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者を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込みをしたものとみなされることになる。

なお、派遣元事業主は、労働者派遣を行おうとする際には、あらかじめ、また派遣先から派遣可能期間の延長の通知を受けた際には、速やかに、派遣労働者に対し、抵触日(期間制限違反となる最初の日)を明示しなければならない。さらに、派遣元事業主は、派遣先が抵触日を超えて派遣の受け入れを行った場合に、労働契約申込みみなし制度の対象となることも明示しなければならない。

3 ②労働者派遣事業の許可制への一本化

(1) 趣旨

従前、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業に区別され、前者は届出制、後者は許可制とされていたが、今改正により、全て許可制に一本化された。

改正の趣旨としては、特定労働者派遣事業は、派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合に行うことができるものであったが、一般労働者派遣事業の許可要件を満たせない場合に、特定労働者派遣事業と偽り、一般労働者派遣事業(登録型、臨時、日雇い等)を行うという業者が存在するなどしていたが、許可制に一本化することで、許可取消を含めた厳格な指導等が期待され、労働者派遣事業の健全化・労働者保護を図ることにある。

(2) 経過措置

施行日時時点で特定労働者派遣事業を営んでいる者は、平成30年9月29日まで、許可を得ることなく、引き続き、「その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業(改正前の特定労働者派遣事業)」を営むことが可能とされている。

なお、小規模派遣元事業主の暫定的な配慮措置と

して、資産要件が緩和されるなどしている。

(3) 新たな許可基準

従来の基準に加えて、

- ・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の終了後3年間は保存していること
- ・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
- ・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、使用者の責めに帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法26条による手当を支払う旨の規定があること

等が加わった。

4 ③派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップ

派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者であって、派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間派遣労働に従事する見込みがある場合等の一定の場合に、

- ・派遣先への直接雇用の依頼
- ・新たな派遣先の提供
- ・派遣元事業主による無期雇用

などの措置を講ずる責務が創設された。

また、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、

- ・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

を実施する義務が創設された。

5 ④派遣労働者の均衡待遇の強化

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、派遣元事業主と派遣先に、待遇に関する事項等の説明や賃金水準の情報提供や教育訓練の実施に関する配慮などの責務が、それぞれ課せられた。