

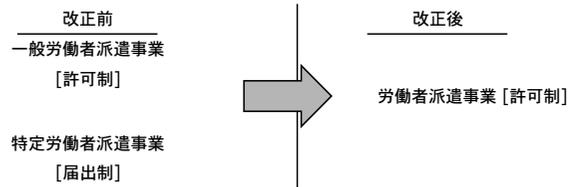
労働者派遣法の改正について

2015年9月30日労働者派遣法が改正されました。

〈労働者派遣事業の許可制への一本化〉

施行日以後、一般労働者派遣事業(許可制)/特定労働者派遣事業(届出制)の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業が許可制となります。

※新たな許可基準については、省令や業務取扱要領等で規定されます。



〈派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップ〉

●雇用安定措置の実施

同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元から以下の措置が講じられます。

①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな派遣先の提供

③派遣元での(派遣労働者以外としての)無期雇用 ④その他安定した雇用の継続を図るための措置

※雇用をを維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等、省令で定めるもの

●キャリアアップ措置の実施

すべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために、派遣元から

・段階的かつ体系的な教育訓練

・キャリア・コンサルティング(希望する場合)

を受けられます。(派遣元の義務)

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ことが派遣元に義務付けられます。

●均衡待遇の推進

派遣労働者が求めた場合、派遣元から、以下の点について、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の説明が受けられます。(派遣元の義務)

①賃金の決定

②教育訓練の実施

③福利厚生の実施

●雇入れ努力義務/募集情報提供義務

派遣先が派遣労働者を受け入れていた組織単位に、派遣終了後新たに労働者を雇い入れる際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならないこととなります。

また、派遣先は、正社員やその他の労働者の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければならないこととなります。

〈労働者派遣の期限制限の見直し〉

現在の期間制限(いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣について、派遣期間の上限を原則1年(最長3年)とするもの)を見直します。

施行日以後に締結/更新される労働者派遣契約では、すべての業務に対して、派遣期間に次の2種類の制限が適用されます。

経過措置

施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます。

①派遣先事業所単位の期間制限

同一の派遣先の事業所に対し、派遣できる期間は、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等からの意見を聞く必要があります(1回の意見徴収で延長できる期間は3年まで)

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に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。

○次の方は、例外として期間制限の対象外となります。

・派遣元で無期雇用されている派遣労働者

・60歳以上の派遣労働者など

〈労働契約申込みみなし制度〉

2015年10月1日から、労働契約申込みみなし制度が施行されます

派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の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ます。(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。)

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣

①労働者派遣の禁止義務に従事させた場合 ②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合

③期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合 ④いわゆる偽装請負の場合

※期間制限違反について

・新たに設けられる事業所単位・個人単位の2つの期間制限のどちらかに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となります。

・派遣元は派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となる旨も明示しなければなりません。

・改正法の施行日(2015年9月30日)時点ですでに行われている労働者派遣については、改正前の期間制限が適用され、制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときには、改正前の法律の労働契約申込み義務の対象となります。(労働契約申込みみなし制度の対象とはなりません)