弁護士 高下謹壱先生の法律相談

第8回

「労働者派遣法改正について」

Q 労働者派遣法が改正されるとのことですが、どういった状況でしょうか。

A この原稿作成時点では、改正派遣法は衆議院では可決されましたが、参議院では可決されていません。しかし、この会報発行時には成立している可能性が高く、もしくは、いずれ成立する可能性があります。

Q 改正の内容はどういった点でしょうか。

A 現行法では、派遣期間は「26業務及び業務単位での期間制限」です。つまり、「26業務」は「期間制限なし」で、「26業務以外の業務」は、「原則上限１年」で「過半数組合等への意見聴取により上限３年まで延長可」と定められています。しかし、改正法は、26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールへの変更となります。

Q 具体的にはどういうことでしょうか。

A 業務に関係なく、「個人単位の期間制限」として、「派遣先の同一の組織単位における上限３年」とし、派遣元は上限に達する派遣労働者に雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼等）を講ずることになっています。また、「派遣先単位の期間制限」として、「同一の事業所における継続した派遣労働者の受け入れの上限を原則３年」とし、「過半数組合等への意見聴取により延長可」とされ、「過半数組合等が反対意見を表明した場合に対応方針を説明する等適正な意見聴取の手続き」をすべきこととされます。

Q 企業と労働者のメリットはどういった点ですか。

A 「同一組織単位」つまり「課」を異動すれば、同じ派遣労働者が、３年を超えて就業を続けることもできることになり、派遣労働者としての勤務を希望している人については、今回の改正により、継続的な勤務が確保されるメリットが生じます。また、３年ごとに派遣労働者を変えれば、どの業務でも、３年を超えて派遣労働者に仕事を任せることが可能になり、企業にメリットがあります。

なお、無期雇用の派遣労働者は上記２つの期間制限の例外となり、派遣会社に無期雇用されている派遣労働者は３年を超えて派遣先での仕事を続けることができます。

Q 改正法施行の見通しはどうでしょうか。

A 政府は「10月１日前の施行」を是が非でも成立させたい考えです。というのは、同日には、民主党政権だった2012年の派遣法改正で盛り込まれた労働者保護政策により、期間が３年を超えるなど違法派遣があった場合、労働者が希望すれば派遣先の企業が直接雇用しなければならないという企業に不利な「みなし雇用制度」が始まるため、改正法でその効果を打ち消したいからです。つまり、人を代えれば派遣期間に制限がなくなる今回の改正案の施行によって、派遣先企業は同制度の適用を免れることができるからです。

Q その他の改正内容はどういった点でしょうか。

A ①すべての労働者派遣事業を許可制にし、許可要件に「キャリア支援制度を有する」を追加すること、②派遣元に対し、派遣労働者の均衡待遇の確保の際に考慮した内容の説明義務や計画的な教育訓練やキャリア・コンサルティングを義務づけること、③派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金の情報提供、教育訓練、福利厚生施設の利用に関する配慮義務や派遣労働者の能力に関する情報提供の努力義務を課すこと等が新設されています。改正の動向、内容については留意が必要です。

＜掲載内容に関するご質問、お問合せについて＞
高下謹壱法律事務所　電話 03-5568-6655（代）
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館４F
http://www.takashita-law.jp