

労働者派遣法等改正法案

EY弁護士法人 弁護士 内田恵美

▶ Emi Uchida

2000年、弁護士登録。経営法曹会議 会員。第二東京弁護士会 労働問題検討委員会 幹事。国内企業、外資系企業の人事、労務に関する案件（雇用契約、就業規則の作成、賃金、退職金制度の改定、労働者派遣・業務請負、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、解雇などに関するアドバイス、訴訟、仮処分、労働審判の使用者側代理など）を広く扱う。主な著書（共著）に『女性雇用実務の手引』『フロー&チェック労務コンプライアンスの手引』（新日本法規）などがある。

I 労働者派遣法等改正法案の概要

1. 労働者派遣法等改正法案

平成26年9月29日、臨時国会に「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案」（以下、改正法案）が提出されました。

「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」（昭和60年法律第88号。以下、労働者派遣法または法）は、直近では平成24年3月に改正されていますが、改正法案は、当該法改正の際の、国会での附帯決議等を踏まえ、検討・策定されたものです。

なお、前回の通常国会にも改正法案が提出されましたが、罰則規定に明らかな誤りがあったため、取り下げられました。今回の改正法案は、前回の当該誤りを訂正したのみで、他に変更は加えられていないようです。

2. 改正法案の概要

改正法案の主要な内容（改正点）は次の4点で、いずれも平成27年4月1日の施行が予定されています。

- ▶ 特定労働者派遣事業・一般派遣労働者派遣事業の区分の撤廃と、全労働者派遣事業への許可制の適用
- ▶ 現行の期間制限に代わる、新たな期間制限の導入
- ▶ 派遣労働者の均衡待遇確保のための措置の導入
- ▶ 派遣労働者のキャリアアップのための措置の導入

改正法案は、労働者派遣事業を行う企業（派遣元企業）、労働者派遣を受ける企業（派遣先企業）のいずれにも大きな影響を与える内容を含んでいます。以下、主要な改正点の概要を述べます。

II 主要な改正点の概要

1. 労働者派遣事業の区分の撤廃と

全労働者派遣事業への許可制の適用

現行法では、労働者派遣事業は、派遣事業者が常用雇用する労働者のみを派遣対象とする「特定労働者派遣事業」（法第2条第5号）と、派遣事業者が自ら常用雇用する以外の労働者も派遣対象とする「一般労働者派遣事業」（法第2条第4号）に区分され、特定労働者派遣事業を行うには厚生労働大臣への届け出、一般労働者派遣事業を行うには厚生労働大臣の許可が必要です。

改正法案では、区分の撤廃と、全労働者派遣事業への許可制が適用されます（改正後の法第5条第1項等）。

2. 新たな派遣期間制限

現行法では、派遣期間の制限がない26業務を除き、同一の業務に派遣労働者を受け入れられる上限は原則1年です。例外的に1年を超えて派遣を受け入れるためには、派遣先事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は当該労働組合、ない場合は派遣先事業所の労働者の過半数を代表する労働者（以下、過半数組合等）に通知の上、これらの者から意見を聴取

することが必要であり、この手続きを踏んだ場合でも、3年を超えての派遣の受け入れはできません。

このように、現行法では26業務に該当するか否かで、派遣期間に制限が適用されるか否かという重大な違いが生じます。そのため、実務上、26業務に該当するかの判断が極めて重要です。しかし、判断が実際には容易でないため、派遣労働者にどこまでの業務を行わせてよいか不明確で困るといった問題が生じています。

改正法案では、現行に代わる新規制として、派遣労働者個人単位と、派遣先単位の期間制限が導入されます。

(1) 派遣労働者個人単位の期間制限

派遣元企業が同一の派遣労働者を、派遣先企業の同一の職場（組織単位）に3年を超える期間、継続して派遣就労させることが禁止されます（改正後の法第35条の3）。この期間制限は、同じ派遣労働者が、同じ派遣先企業の別の職場で派遣就労する場合は適用されません。職場の範囲は、厚生労働省令で定められる予定ですが、課のレベルとすることで議論されています。

(2) 派遣先単位の期間制限

派遣先企業が、同一の事業所等の業務について3年を超えて継続して派遣を受ける場合、過半数組合等からの意見聴取が必要とされます。ただし、意見聴取を経て、3年を上限とする期間ごとに延長を繰り返すことが許容されます。なお、過半数組合等が延長に反対した場合でも、派遣を終了させる義務はありませんが、延長した理由等の説明が必要です（改正後の法第40条の2）。この期間制限は、派遣の対象となる派遣労働者が代わっても適用されます。

なお、派遣先企業は、過半数組合等の意見聴取を経て派遣期間を延長した場合でも、同一の派遣労働者を同一の職場で、3年を超えて派遣就労させることはできません（改正後の法第40条の3）。

(3) 派遣期間制限の適用除外

(1)(2)の派遣期間制限は、派遣元企業の無期雇用の派遣労働者、または雇用の機会の確保が特に困難な派遣労働者で、雇用の継続等を図る必要があると厚生労働省令で定める者（60歳以上の高齢者を想定）を対象とする派遣や、育児・介護休業者の代替のための派遣などには適用されません（改正後の法第40条の2第1項ただし書き、第40条の3、第35条の3）。

(4) 派遣先企業の期間制限違反に対するペナルティー

派遣先企業による派遣期間制限の違反は、厚生労働大臣による指導、助言、改善命令等のみならず、是正措置等の勧告の対象となり、勧告に従わない場合、企業名が公表されることがあります（改正後の法第48条、第49条、第49条の2）。また、一定の場合を除き、対象の派遣労働者に対し、当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約を申し込んだと見なされるので、注意が必要です（改正後の法第46条の6第1項第3号、第4号）。

3. 派遣労働者の均等待遇確保のための措置

現行法では、派遣元企業に、派遣先企業の同種の業務に従事する労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般労働者の賃金等を勘案し、派遣労働者の賃金を決定するよう配慮する義務が課せられています（法第30条の2）。改正法案では、派遣元企業の配慮義務を維持しつつ、さらに派遣先企業にも、派遣元企業の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の賃金に係る情報提供等、適切な措置を講ずるよう配慮する義務が課せられます（改正後の法第40条第5項）。また、教育訓練や福利厚生施設の利用についても、一定の要件を満たす場合、厚生労働省令の定めに従い、派遣労働者にも実施、利用の機会を与えるよう配慮する、派遣先企業の義務が設けられます（改正後の法第40条第2項、第3項）。

4. 派遣労働者のキャリアアップのための措置

改正法案では、派遣労働者の段階的かつ体系的な教育訓練の実施、派遣労働者のキャリア設計に関する相談の機会の確保等、援助の義務が派遣元企業に課せられます（改正後の法第30条の2）。また、1年以上継続して同一の事業所その他の就業場所で同一の労働者の派遣を受けている派遣先企業が、当該事業所等で労働者を募集する場合、当該派遣労働者に対する、募集に関する情報の周知義務が課せられる（改正後の法第40条の5）など、派遣労働者のキャリアアップを推進する措置も導入されます。

お問い合わせ先

EY弁護士法人

Tel : 03 3509 1672

E-mail : emi.uchida@jp.ey.com