

労働者派遣法改正

弁護士 ^{うちだ えみ} 内田 恵美

1. はじめに

平成27年9月11日、第189回通常国会において、「労働者派遣事業の適正な運営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」が成立した。これにより、「労働者派遣事業の適正な運営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」）が改正された。施行日は、平成27年9月30日である。

労働者派遣法は、直近では平成24年に改正されているが、今回の法改正は、当該平成24年の法改正の際に、特定労働者派遣事業などの在り方について論点整理及び議論を行うこと、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取り扱いが大きく変わる現行の派遣期間に関する制度について派遣労働者、派遣元企業及び派遣先企業にとってわかりやすい制度になるよう見直しの検討を行うこと等を内容とする国会での附帯決議がなされたこと等を踏まえて検討され、実現したものである。

2. 主要な改正点

今回の法改正の主要な内容は以下の5点である。

- 特定労働者派遣事業・一般労働者派遣事業の区分の撤廃及び全労働者派遣事業への許可制の適用
- 新たな派遣期間制限の導入
- 派遣労働者の雇用安定措置の導入
- 派遣労働者のキャリアアップのための措置の導入
- 派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の均衡待遇を図るための措置の導入

今回の法改正は、新たな派遣期間制限の導入をはじめとして、派遣労働者、派遣元企業（労働者派遣事業者）及び派遣先企業の全てにとって非常に重要な内容を含んでいる。以下では、主要な改正点のそれぞれについて、概要を説明する。

3. 特定労働者派遣事業・一般労働者派遣事業の区分の撤廃及び全労働者派遣事業への許可制の適用

改正前の労働者派遣法では、労働者派遣事業は、派遣元企業（労働者派遣事業者）が自ら常用雇用する労働者のみを派遣する「特定労働者派遣事業」と派遣元企業（労働者派遣事業者）が自ら常用雇用す

る労働者以外の労働者も派遣対象とする「一般労働者派遣事業」の二種類に区分されていた。このうち特定労働者派遣事業については厚生労働大臣への届出によって事業を行うことが可能であったが、一般労働者派遣事業を行うには厚生労働大臣の許可を取得する必要があった。

今回の法改正では、この特定労働者派遣事業・一般労働者派遣事業という区分が撤廃され、全労働者派遣事業について、許可制が適用されることとなった。新たな許可基準では、事業主の資産額や現預金額の下限に関する基準が加えられたほか、キャリア形成支援制度や教育訓練に関する基準等も定められた。なお、この改正については経過措置が設けられ、改正法の施行日（平成27年9月30日）時点の特定労働者派遣事業者は、施行日以降3年間は、当該事業を継続することが可能である。また、施行日時点の一般労働者派遣事業者は、当該時点の許可の有効期間中は、引き続き、事業を営むことが許される。

4. 新たな派遣期間制限の導入

改正前の労働者派遣法では、いわゆる専門26業務について派遣労働者を受け入れる場合、派遣期間についてなんらの制限も存在しなかった。これに対し、いわゆる専門26業務以外の業務については、同一の業務に派遣労働者を受け入れることのできる期間は、原則として1年までとされ、例外的に1年を超えて同一の業務に派遣労働者を受け入れるためには、派遣先の事業所の労働者の過半数が加入する労働組合がある場合は当該労働組合、かかる労働組合がない場合は、派遣先の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しなければならなかった。なお、この手続きを踏んだ場合でも、いわゆる専門26業務以外の業務について、3年を超えて同一の業務について派遣労働者を受け入れることは許されていなかった。

今回の法改正では、全業務について一律の派遣期間制限が適用されることになった。具体的には、次に説明するとおり、派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限が導入された。

(1) 派遣先事業所単位の期間制限

今回の法改正により、派遣先企業が同一の事業所

において派遣を受けることのできる期間は原則として3年が上限となった。但し、3年ごとに過半数組合等からの意見聴取を行うことにより、3年を超えて派遣を継続することが可能である。なお、事業所単位での派遣受け入れを終了した後3か月以内に再び派遣受け入れを開始すると派遣は継続しているものとみなされる（いわゆる「クーリング期間」の考え方）。

過半数組合等からの意見聴取は、派遣期間の上限に達する1か月前までに実施する必要がある。

派遣先企業は、過半数組合等が派遣の延長に異議を示した場合でも、派遣を終了させる義務は負わないが、対応方針等について説明することが必要になる。

また、派遣先企業は、意見聴取後、意見聴取日、意見の内容その他の事項を書面に記載し、派遣可能期間終了後3年間保存しなければならない。

なお、この期間制限は派遣先の事業所等を単位とするものであるため、派遣の対象となる派遣労働者が代わっても適用される。

また、今回の法改正により、次に述べる派遣労働者個人単位の期間制限も導入されたため、派遣先事業所単位の期間制限につき、過半数組合等の意見聴取の手続きを踏んだとしても、同一の派遣労働者を同一の職場（組織単位）において3年を超えて受け入れることは許容されない。

（2）派遣労働者個人単位の期間制限

今回の法改正により、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年を超えて受け入れることが禁止された。この期間制限は、例えば、人事課に派遣されていた派遣労働者が総務課に移る場合など、同一の派遣労働者が同一の派遣先企業の別の職場（組織単位）で派遣就業する場合には適用されない。職場（組織単位）の範囲については、たとえば、「課」や「グループ」など、業務としての関連性があり、組織の長が業務分配、労務管理上の指揮監督権限を有するものとされている。

（3）派遣期間制限の適用除外

なお、派遣先事業所単位の期間制限（上記（1））及び派遣労働者個人単位の期間制限（上記（2））のいずれも、派遣元企業が期間を定めずに雇用する労働者を対象とする労働者派遣、60歳以上の派遣労働者を対象とする労働者派遣、終期が明確な有期プロジェクト業務又は日数限定業務に派遣労働者を派遣する場合、育児・介護休業者などの代替のための労働者派遣などには適用されない。

（4）派遣期間制限違反のリスク

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、助言又は改善命令等の対象にな

る。さらに、厚生労働大臣は、違反企業に対して是正措置等の勧告を行うことも可能であり、派遣先企業が勧告に従わない場合には、企業名が公表されることもある。

また、派遣先企業による派遣期間制限の違反は、「労働契約申し込みみなし制度」（平成27年10月1日施行）の対象とされている。そのため、派遣可能期間を超えて派遣労働者を受け入れた派遣先企業は、当該派遣労働者に対して派遣元企業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し込みをしたものとみなされ、当該派遣労働者の承諾によって当該派遣先企業と当該派遣労働者との間に労働契約が成立するという重大な効果をもたらすこととなる。派遣先企業においては、十分に注意する必要がある。

5. 派遣労働者の雇用安定措置の導入

今回の法改正により、派遣元企業には、期間を定めて雇用する派遣労働者のうち、派遣先の同一の職場（組織単位）に継続して3年間派遣される見込みのある者に対し、派遣終了後の雇用を継続させるための措置（以下、「雇用安定措置」）を講じる義務が課された。具体的には、派遣元企業は、派遣先企業への派遣労働者の直接雇用の依頼、新たな派遣先企業での派遣就労の機会の提供、派遣元企業による派遣労働者以外の労働者としての期間を定めない雇用の機会の提供、その他厚生労働省令で定める教育訓練等の雇用安定措置を講じなければならない。

また、派遣元企業に対しては、期間を定めて雇用する派遣労働者のうち、派遣先企業の同一の職場（組織単位）に継続して1年以上3年未満派遣される見込みのある者及び雇用した期間が通算1年以上の者についても、同様の雇用安定措置を講じる努力義務も課された。

6. 派遣労働者のキャリアアップのための措置の導入

今回の法改正により、派遣元企業には、派遣先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のための相談の機会の確保その他の援助を実施する義務が課された。このうち教育訓練は、特に派遣元企業によって期間を定めずに雇用されている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となるように配慮がなされなければならない。

また、派遣先企業には、派遣元企業から求められた場合に、派遣元企業による派遣労働者のキャリアアップのための措置の実施に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況及び職務遂行能力の向上度合などの情報を提供する努力義務が課された。

さらに、派遣先企業は、一年以上同一の派遣労働者（派遣元企業により期間を定めて雇用される者に限る）を受け入れていた職場（組織単位）において、当該派遣労働者が従事していた業務と同一の業務に従事させるために新たに労働者を雇い入れようとする場合には、当該派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならない。

また、派遣先企業には、同一の事業所に一年以上同一の派遣労働者を受け入れていた場合において、当該事業所において正社員の募集（但し、派遣元企業によって期間を定めて雇用される派遣労働者で3年間継続して派遣就労する見込みのあるものについては正社員に限らない労働者の募集）を行う場合には、当該派遣労働者に対しても募集情報を周知する義務が課された。

7. 派遣労働者の均衡待遇を図るための措置の導入

改正前の労働者派遣法では、派遣元企業に、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先企業の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も勘案し、派遣労働者の賃金を決定するよう配慮する義務が課されていた。

今回の法改正では、この派遣元企業の配慮義務を維持しつつ、さらに、派遣先企業に対しても派遣労働者と派遣先企業の労働者の待遇の均衡を図るための配慮義務が課された。

具体的には、派遣先企業は、派遣元企業の求めに応じ、派遣先企業の労働者に関する賃金水準の情報提供等を行うこと、派遣先企業の労働者に対して業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合に派遣労働者にもこれを実施すること、及び派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する一定の福利厚生施設の利用の機会を与えることなどについて配慮義務を負うこととなった。

また、派遣元企業は、派遣労働者からの求めがあった場合には、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施について、派遣労働者と派遣先企業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を説明しなければならない。

8. 終わりに

このように今回の労働者派遣法の改正は、派遣労働者、派遣元企業及び派遣先企業のいずれにとっても重要な内容を含んでいる。特に、派遣期間制限についての大幅な制度変更は、いわゆる偽装請負について本年10月1日施行の労働契約申し込みみなし制度が適用されることとも相俟って、今後の労働者派遣実務に大きな変化を与えることが予想されており、注意が必要である。

以上

うちだ えみ
内田 恵美

略歴

DT弁護士法人パートナー。2000年弁護士登録。経営法曹会議会員。第一東京弁護士会労働法制委員会特別委員。日本企業、外資系企業の人事労務案件（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・偽装請負問題、ハラスメント問題、M&A・企業再編時の人事労務問題など）を広く扱う。日本企業の海外進出先での人事労務問題にも対応。主な著書に、「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」（新日本法規出版、共著）などがある。