

## 2 労働者派遣 改正法と関係政省令等のポイント

「専門26業務」を廃止し、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——の二つの期間制限を設けた労働者派遣法の改正法が、第189回通常国会において、9月11日に可決成立した。改正法は、すべての労働者派遣事業を許可制とすることや、派遣期間が一定期間に達する有期雇用派遣労働者について雇用安定措置（雇用を継続するための措置）を課すこと、派遣労働者のキャリアアップ推進、均等待遇の推進の強化なども盛り込んでいる。厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会は9月18日、改正労働者派遣法の施行のために必要な関係政省令などについて、厚生労働省案はおおむね妥当と了承した。改正労働者派遣法は、本年9月30日に施行された。

### 労働者派遣事業の許可制への一本化

労働者派遣法改正法により、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となる。許可基準として新たに追加されたものとして、派遣労働者のキャリア形成支援制度を有することや、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、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——などを盛り込んだ。

キャリア形成支援制度に係わる許可基準は、①派遣労働者のキャリア形成

を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること、②キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること、③キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続きが規定されていること、④教育訓練の時期・頻度・時間数等——が定められた（業務取扱要領）。

具体的な教育訓練計画の内容では、①実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること、②実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること、③実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること、④派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練（入職時の教育訓練）が含まれたものであること、⑤無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること——が盛り込まれている。

教育訓練の時期・頻度・時間数等については、①派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であることや、キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること、②実施時間数について、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供すること、③派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならないこと——としている。

### 労働者派遣の期間制限の見直し

改正法では、「専門26業務」の期間制限を設けない仕組みを廃止し、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——の二つの期間制限を適用する仕組みに改めた。派遣先事業所単位の期間制限では、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年が限度となるが、派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合、派遣先の事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合または過半数代表者）から意見を聴けば、延長が可能となる（延長した派遣可能期間を再延長しようとする場合は、改めて過半数労働組合等から意見を聴く必要がある）。

過半数代表者の選出については、労基法41条第2号の管理監督者ではないことや、意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続きにより選出された者であることとしている（省令）。

また、派遣先が過半数労働組合等に説明を行う事項としては、①派遣可能期間の延長の理由及びその期間、過半数労働組合等の意見への対応に関する方針——を盛り込んだ（省令）。過半数労働組合等の意見の尊重等については、派遣先は、派遣可能期間を延長することに対して、過半数労働組合等から異議があった場合には、意見に関する対応を説明するに際し、その意見を勘案して当該派遣可能期間の延長について再検討を加える等により過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう

努めること、なども規定されている(派遣先指針)。

一方、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(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などについては、例外として、期間制限はかからない)。ただし、組織単位(いわゆる「課」や「グループ」など)を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を(3年を限度として)派遣することができる。

いわゆる「クーリング期間」については、事業所単位の期間制限、個人単位の期間制限の両方に「クーリング期間」の考えが設けられることとなる。具体的には、事業所単位の期間制限については、派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされる。個人単位の期間制限についても、派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超えないときは継続しているものとみなされる。

## 雇用安定措置

派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置(雇用安定措置)を講じる必要がある。雇用安定措置とは、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供、③派遣元事業主による無期雇用、④その他雇用の安定を図るために必要な措置——である。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者については、①~④のいずれかの措置を講じる義務がある。

対象となる派遣労働者の就業継続の希望について、派遣元事業主は、当該派遣労働者の役務の提供が終了する日の前日までに派遣労働者に対して聴取するものとするとしている(省令)。

## 均等待遇の推進

労働者派遣法では、派遣元事業主は、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら、①賃金の決定、②教育訓練の実施、③福利厚生の実施を行うよう配慮する義務がある。改正法では、派遣労働者が希望する場合には、派遣元事業主は、上記の待遇の確保のために考慮した内容を、本人に説明する義務が新設された。

派遣先の労働者との均衡に配慮した取り扱いについては、派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の均衡の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、その交渉に当たるよう努めることとされた(派遣元指針)。また、派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定にあたって、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等を勘案し、当該派遣労働者の賃金水準が、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努められなければならないこと、などと規定している(派遣先指針)。

派遣元事業主に無期雇用される労働者と有期雇用される派遣労働者との間における、通勤手当の支給に関する労働条件の相違は、労働契約法第20条に基づいて、働き方の実態やその他の

事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない。これにより、有期雇用派遣労働者の通勤手当に係る労働条件が、期間の定めがあることにより同一の派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の通勤手当に係る労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならないこととされた(派遣元指針)。

また、派遣先は、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)について、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければならないとされた(省令)。

## 労働契約申込みみなし制度

平成24年労働者派遣法改正法により労働契約申込みみなし制度が導入され、本年10月1日から施行された。派遣先は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する制度である(違法派遣については、派遣先が善意無過失である場合を除く)。違法派遣とは、具体的には、①労働者派遣の禁止業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いわゆる偽装派遣の場合——の四つである。

このうち、期間制限については、新たに設けられる事業所単位・個人単位の二つの期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となる。(調査・解析部)