

労働者派遣法改正の概要

一. 本日の相談

秋雨が続く九月のある日、総務部門の担当者が公平のもとを訪れ、労働者派遣法が、改正されたらしいが今度はどんな改正がされたのか質問があった。

担当 派遣法が今度の国会で改正されたようですが、我が社でも派遣社員を雇用しています。会社としてどんな対応が求められますか。

公平 さすがにお耳が早いですね。いろいろ議論はあったようですが、労働者派遣法の改正が成立しました。これは、平成二十四年改正の際に求められていた派遣労働者の保護等を進めることが主眼とされていますが、派遣期間規制の見直しが行われており、今回の改正ではこの点も大きなポイントだろうと思われまます。

担当 そうすると、労働者派遣制度の根幹に関わる改正ということかと思えますが、一度、制度全体について整理しておく必要がありますね。

二. 労働者派遣法の概要

公平 はい、ちよつと長くなりますが、現行派遣法の概要を述べると以下の通りです。

いわゆる労働者派遣法とは「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」といって、派遣事業者に対する業規制と派遣労働者の保護を目的とした法律です。

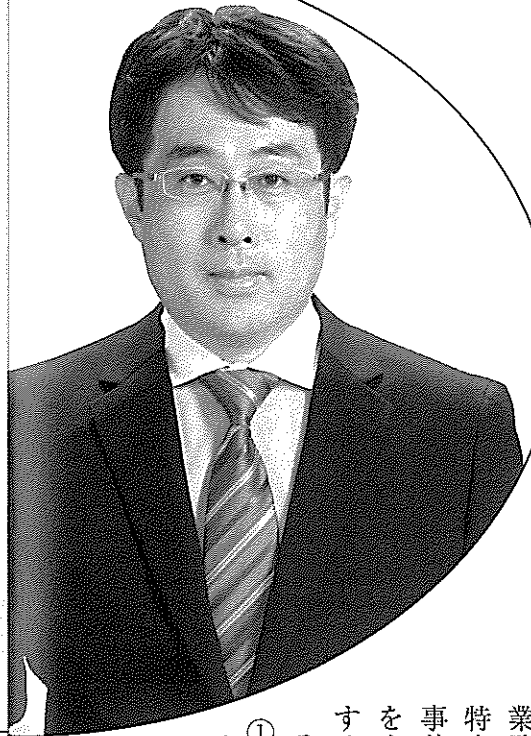
すなわち、労働政策上の原則はあくまでも直接雇用であり正社員として働くことを希望する者には機会が与えられなければ

ばならないこと、派遣就業は臨時的・一時的であるべきとの基本原則から常用雇用者（正社員）を派遣労働者で代替することは防止すべきである、などの考え方が根底にあり、そのための各種規制がなされています。

そこで、一、適切な事業運営に関わる規制として、①一般労働者派遣（特定派遣以外の派遣事業）を許可制に、特定労働者派遣（常時雇用される労働者のみを派遣する派遣事業）を届出制に、②港湾運送など一定の業務は派遣禁止、③日雇派遣（三〇日以内）の原則禁止、④離職後一年以内の労働者の元の勤務先への派遣禁止、⑤グループ企業派遣の八割規制、⑥派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取組状況の情報提供義務などが定められています。

また、二、派遣契約の締結については①派遣受入期間の制限が原則として一年（例外的に三年）とされ（ただし、いわゆる二六業務（法三五条の三、施行令四条、五条、※実際は平成二十四年改正で旧政令の二六業務が二八の業務に再編成された）その他特定の業務については期間制限なし）、②事前面接の禁止、③業務内容や場所、期間を定めるなど適切な派遣契約の締結に関する規制が定められています。

その他、三、労働者の待遇に関しては、①雇い入れ前の待遇説明義務、②派遣先での同種業務従事者との均衡配慮義務、③労働条件、就業条件、派遣料金の明示



〈第12回〉 法務部員 公平太郎の 法務相談室

さとう あつし
志 篤 弁護士
東京佐藤法律事務所
1999年慶應義塾大学法学部卒業。2004年弁護士登録。国内自動車メーカー、法律事務所、信託銀行などを経て、2010年東京佐藤法律事務所開設。専門は金融法務を中心とした企業法務の他、契約締結交渉や契約書の作成、コンプライアンス、株主総会、労働問題などの一般会社法務に加え、行政規制、事業承継、M&A、倒産、税務問題など企業経営に伴う法律問題全般。

三. 平成二十七年改正の概要

担当 ところで、今年の改正では、何が変わったのでしょうか。

公平 はい、まず一、労働者派遣事業は許可制に一本化され、一般労働者派遣と特定労働者派遣の区別が無くなりました。

また、二、期間制限のルールが変わり、二六業務であるか否かにかかわらず、①派遣事業所単位の制限（同一の派遣先では原則三年が限度）、②派遣労働者個人単位の期間制限（同一の派遣労働者を、同一の事業所の同一の組織単位に派遣できる期間は、原則三年が限度）、が設けられました。

そして、三、派遣元事業主に対して、①派遣先への直接雇用依頼や新たな派遣先の提供などの雇用安定措置の義務づけ、②

さらに、四、派遣先事業者については、無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合など、一定の違法派遣を受け入れた場合に、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を受けたものとみなすこととされました。

また、三、派遣元事業主に対して、①派遣先への直接雇用依頼や新たな派遣先の提供などの雇用安定措置の義務づけ、②

四. 派遣先事業者の留意事項

担当 なるほど、いろいろ変わるようですね。そうすると、派遣労働者を雇用する事業者としては、どんなことに気をつける必要がありますか。

公平 はい、やはり大きな改正点である期間制限に注意する必要があると思います。

五. まとめ

担当 なるほど、よく分かりました。

今回は、改正法が成立したばかりの労働者派遣法をとりあげました。労働法は、比較的頻繁に改正される分野ですし、問題が生じた場合の対応コストが大きいので、人事担当者においては、関係法令の改正動向には留意しておく必要があるでしょう。

（お知らせ）

九月号で取り上げた「マイナンバー制度」については、現在、国会で改正法案が審議されており、来年一月に予定されていた年金との連結が、日本年金機構の情報流出問題が解決するまで半年から一年の期間延長される見込みであるとの報道がありました。以上