

平成 27 年労働者派遣法改正法の主な改正事項

平成 27 年労働者派遣法改正法が、平成 27 年 9 月 30 日より施行されました。

主な改正事項は、次の通りです。

1. 労働者派遣事業は、許可制に一本化されます。

一般労働者派遣事業及び特定労働者派遣事業とも一本化されて許可制となります。

尚、施行日（9/29）時点で特定労働者派遣事業を営んでいるときは、経過措置として、引き続き 3 年間は「その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである事業」を営むことができますので、3 年以内に労働派遣事業として許可申請をしてください。その際「財産的基礎に関する判断基準」（①～③）をクリアーする必要があります。

- ① 資産総額から負債総額を控除した額（基準資産額）が、2,000 万円×派遣事業を行う事業所数 以上であること。（最低 2,000 万円）
- ② 事業資金としての現金・預金額が、1,500 万円×派遣事業を行う事業所数 以上であること。（最低 1,500 万円）
- ③ 事業所の事業に使用し得る面積が、20m²以上であること。

ただし、小規模派遣元事業主の暫定的な配慮措置として

- ・常時雇用している派遣労働者が 10 人以下である中小企業事業主は、
当分の間：基準資産額は 1,000 万円、現預金額は 800 万円
- ・常時雇用している派遣労働者が 5 人以下である中小企業事業主は、
平成 30 年 9 月 29 日までの間：基準資産額は 500 万円、現預金額は 400 万円とする。

2. 派遣期間制限のルールが変わります。

施行日後は、26 業務を含むすべての業務に対して、次の 2 種類の派遣期間の制限が適用されます。

- 1) 派遣先事業所単位の派遣期間の制限として、同一の派遣先の事業所に対して、派遣できる期間は、原則、3 年です。3 年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等の意見聴取（3 年ごとに）が必要です。

9 月 30 日以降の最初の新しい契約（締結日）から 3 年以内に、意見聴取をおこなってください。

- 2) 派遣労働者個人単位の派遣期間の制限として、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（課を想定）に対して派遣できる期間は、原則、3 年です。

9 月 30 日以降の新しい契約（締結日）から順次適用されます。

よって、事業所の視点からみると、3 年を超えて派遣を受け入れるときは、3 年ごとの意見聴取が必要です。

個人の視点でみると、同じ派遣先で 3 年を超えて仕事をする場合は、3 年おきに仕事内容（人事から経理等）を変える必要があります。或は、同一の仕事内容で 3 年を超えて仕事をする場合は、3 年おきに派遣先を変える必要があります。

例外として、派遣元で無期雇用されている派遣労働者及び 60 歳以上の派遣労働者は、期間制限を受けません。

尚、派遣元で有期雇用されている派遣労働者が、通算契約期間が 5 年を超えると労働契約法の無期雇用転換権が発生します。

3. 派遣元事業主に次の内容が、新たに義務として課せられます。

1) 雇用安定措置の実施

派遣元は、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方に対し、派遣終了後の雇用継続として次の雇用安定化措置を講ずる義務があります。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供
- ③ 派遣元での派遣労働者以外としての無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置

2) キャリアアップ措置の実施

派遣元は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、

- ・段階的かつ体系的な教育訓練
- ・希望者に対するキャリア・コンサルティング

を実施する義務があります。

3) 均衡待遇の推進

派遣元は、派遣労働者から求めがあった場合は、「派遣労働者と派遣先で同様の業務に従事する労働者の待遇（賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施）」の均衡を図るために考慮した内容を説明する義務があります。

4) 派遣元管理台帳に記載する追加事項

次の項目が、派遣元管理台帳に記載する事項として追加されました。

- ・無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの区別
- ・雇用安定措置として講じた内容
- ・段階的かつ体系的な教育訓練実施の日時とその内容

4. 派遣先事業主に次の内容が、新たに配慮義務、努力義務等として課せられます。

1) 派遣先は、派遣受け入れの継続の是非について、期間制限 1 か月前までに、その事業所の労働者の過半数代表者等の意見を聴く必要があり、異議の意見が出た場合には、対応方針等を説明する義務が生じます。

2) 派遣先は、キャリアアップ支援のために、派遣元から派遣労働者の職務遂行の状況

や能力向上度合等の情報の求めがあったときは、提供する努力義務があります。

- 3) 派遣先は、派遣労働者を受け入れていた組織単位に、派遣終了後、同じ業務に従事させるため新たに労働者を雇い入れようとする際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。
- 4) 派遣先は、事業所で正社員等の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対して、その募集情報を周知しなければなりません。

5. 労働契約申込みみなし制度が平成 27 年 10 月 1 日から施行されます。

派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合は、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みなします。

違法派遣とは、

- 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 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合
- ④ 偽装請負の場合

尚、申込みみなしは、10 月 1 日以降の新しい契約（締結日）から順次適用されます。

特に、③の期間制限違反は、新しい契約から 3 年後に対象となります。

詳細については、厚生労働省のホームページを参照してください。

以上