

労働者派遣法改正に関するご案内(2015年9月30日施行)

登録スタッフの皆様、および
これからスタッフとしてご就業を希望される皆様へ

平成27年9月30日施行の労働者派遣法の改正について、以下のとおりご案内申し上げます。

1.労働者派遣事業の許可制への一本化

平成27年9月30日の施行以降、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は新たな許可基準に基づく許可制になりました。

●派遣事業の新たな許可基準(抜粋)

- ・派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること。
- ・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。
- ・労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払う旨の規定があること。

2.キャリア形成支援制度について

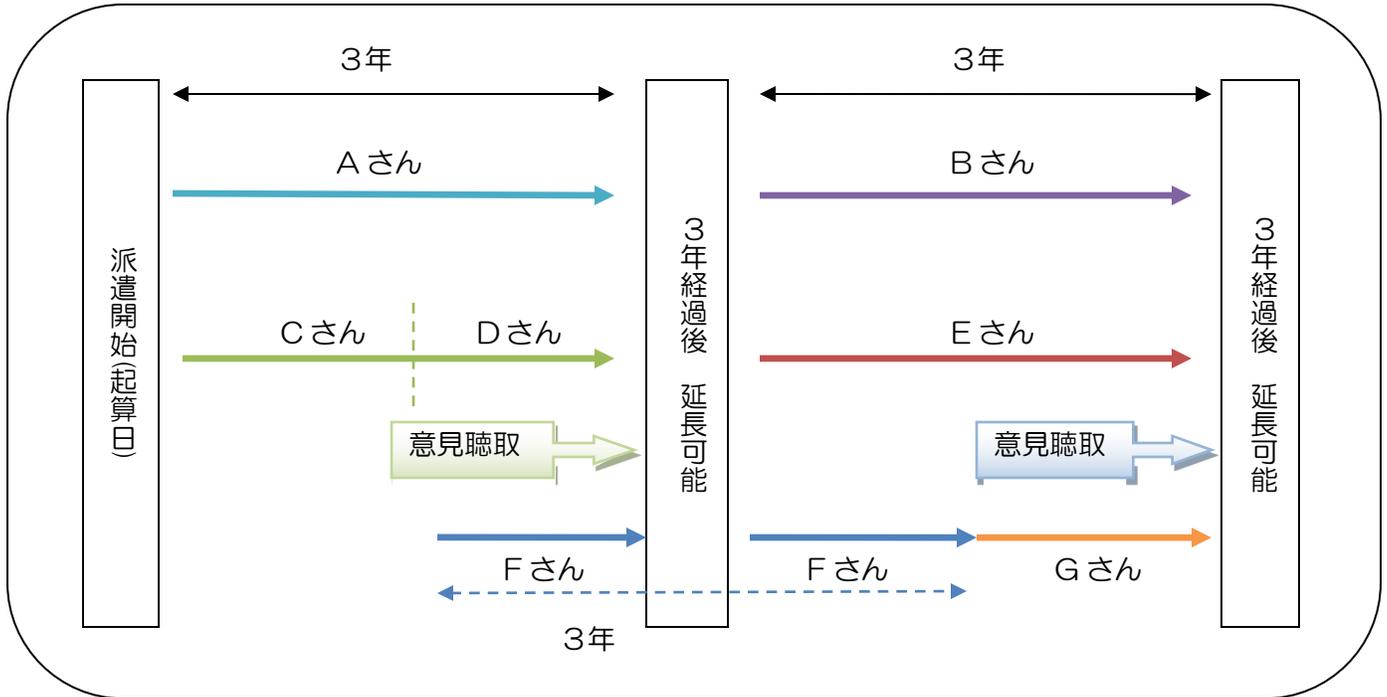
- ①派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること。
- ②キャリア・コンサルティング(知見を有する担当者)の相談窓口を設置していること。
- ③キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続きが規定されていること。
- ④派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。
- ⑤実施時間については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供すること。

3.労働者派遣の期間制限の見直し

●派遣先事業所単位の期間制限

- ・派遣先の同一事業所に対し、派遣できる期間は原則3年が限度になります。
- ・派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合などからの「意見聴取」が必要になります。
- ・平成29年9月30日の施行日以降、事業所が新たに派遣労働者を受け入れた日が、3年派遣可能期間の起算日となります。
- ・起算日以降、3年までの間に派遣労働者が交代したり、別の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣労働者の起算日は変わりません。
- ・派遣可能期間の途中から開始した労働者派遣の期間は、原則、その派遣可能期間の終了までとなります。

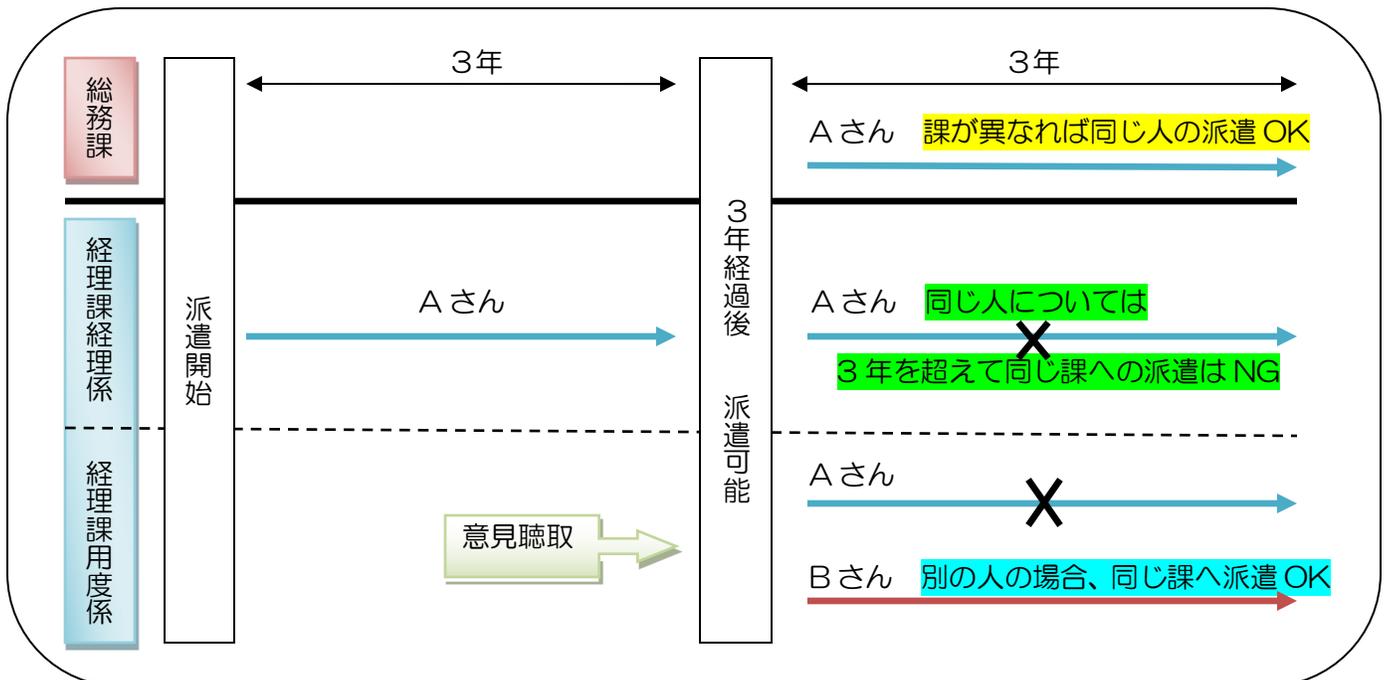
クライアントホテル



●派遣労働者個人単位の期間制限

- 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年が限度となります。
- 組織単位を変えれば、同一事業所に引き続き同じ派遣労働者を派遣することはできますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提になります。
- 派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位である場合は、派遣期間は通算されます。

クライアントホテル



●期間制限の例外

- ・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。
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合。
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合。
- ・日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの)に派遣労働者を派遣する場合。
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業などを取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合。

●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)を講じることが必要になります。

①派遣先への直接雇用の依頼

対象となる派遣労働者が現在就業している派遣先に対して派遣終了後に、本人に直接雇用の申し込みをしてもらうように依頼する。

②新たな派遣先の提供

派遣労働者が派遣終了後も就業を継続できるように、新しい派遣先を確保し、派遣労働者に提供する。

③派遣元事業主による無期雇用

派遣事業主が、対象となる派遣労働者を無期雇用として、自社で就業させる。(派遣労働者以外の働き方をさせる)

④その他、雇用の安定を図るために必要な措置

- ・新たな就業機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練
 - ・紹介予定派遣
- などの措置が必要

4.労働契約申込みみなし制度について (平成27年10月1日より施行)

派遣先企業が違法であることを知りながら、派遣労働者を受け入れている場合には、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契約の申込みをしたものとみなす制度です。違法派遣とは、次の4つがあてはまります。

- ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
(事業所単位・個人単位の期間制限に違反した場合も対象になります)
- ・偽装請負の場合
(実態は労働者派遣であるにも関わらず、労働者派遣等の規定の適応を免れる目的で、請負その他の契約を締結した場合)