

大阪賃金問題研究会  
平成27年度第2回定例会セミナー

労働者派遣法改正法について

H27.9.29

(株)エイブルワーク 野口

# 「労働者派遣法改正法について考える」I

## ◎労働者派遣法の正式名称

**「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」**

- ・労働者派遣事業主(派遣会社)の適正な運営と
  - ・派遣労働者の雇用の安定、保護
- が法律の目的**

**平成27年9月30日施行が決定**

# 「労働者派遣法改正法について考える」II

## ◎改正案の概要

### 1. 特定労働者派遣事業の在り方について

**労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする(＝一本化される)**

**※特定労働者派遣事業＝派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合**

**一般労働者派遣事業＝派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合**

# 「労働者派遣法改正法について考える」Ⅲ

## ＜解説＞

### H24年度の事業所数比較

- ・特定労働者派遣事業所数 56,491(前年比+6.6%)  
※過去数年増え続けている、5年間で約34%増
- ・一般労働者派遣事業所数 18,862(前年比-3.7%)  
※過去数年減り続けている、5年間で約23%減

先述の通り、特定労働者派遣事業は届けを出すだけで、事業を開始出来るため、実際は有期雇用中心であったり、一般労働者派遣を行ったりと不良業者を産む温床になっている。行政処分も一般労働者派遣に比べ多くなっている

## ＜考えられる影響について＞

◎派遣元 認定を受けられない特定派遣会社が多数出ると予想され、厚労省は業者数を1/10にすると広言しているとの話も、廃業や大手への吸収合併が頻発しそう

## ◎派遣先、派遣社員

経営体力のある派遣会社が増えることに繋がり、基本良いことしかないように思えるが、コスト増や対応の硬直化(融通が効きにくいと言った反作用)があるかもしれない

# 「労働者派遣法改正法について考える」Ⅴ

## 2. 労働者派遣の期間制限の在り方等について

- ① 現行制度は、専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず、その他の業務には原則1年・例外3年の期間制限がかかるが、これを廃止し、全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限(3年)と派遣先の事業所単位の期間制限(3年、一定の場合に延長可)を設ける

※事業所単位の期間制限について、3年を経過するまでに過半数労働組合等から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可能  
無期雇用、60歳以上派遣労働者は制限の対象外

# 「労働者派遣法改正法について考える」VI

## ＜解説＞

専門26業務には、「OA機器操作」、「ファイリング」、「システム設計」、「放送制作のための～」など認定基準が曖昧なものが含まれている

## ＜考えられる影響について＞

- ◎派遣元 個人ごとに抵触日が設定されることになり、管理体制(システム)の構築が必要となる
- ◎派遣先 上述の抵触日管理、専門26業務雇用者への対応、専門26業務以外では使いやすい面も事業所単位の抵触日延長に関する意見聴取は慎重に行う必要有り
- ◎派遣社員 専門26業務従事者の契約リスク、派遣労働固定化の可能性高まる

## 「労働者派遣法改正法について考える」Ⅶ

- ②派遣元事業主は、新たな期間制限の上限(3年)に達する派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業を希望する場合は、雇用の安定を図るための措置を講じる義務が発生

### ＜雇用安定措置＞

- Ⅰ 派遣先への直接雇用の依頼
  - Ⅱ 新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)
  - Ⅲ 派遣元での(派遣労働者以外としての)無期雇用
  - Ⅳ その他安定した雇用の継続を図るための措置
- ※雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等

## 「労働者派遣法改正について考える」VIII

### 3. 派遣労働者の均衡待遇の確保・キャリアアップの 推進の在り方について

- ①派遣元事業主と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する
- ②派遣元事業主に計画的な教育訓練等の実施を義務付けること等により、派遣労働者のキャリアアップを推進する

# 「労働者派遣法改正について考える」IX

## ＜考えられる影響について＞

- ◎派遣元 取引先が少なく体力の弱い事業主には派遣労働者の雇用負担が大きくなる(無期雇用化、教育訓練の義務付け)ことが予想され、業界の合従連衡の引き金となる可能性がある
- ◎派遣先 同一業務に従事する正社員との均衡待遇(賃金、福利厚生、教育訓練)の検討  
正社員としての雇入れ努力義務発生  
派遣社員のレベルアップが期待出来る面はある
- ◎派遣社員 教育環境も含めて待遇改善に繋がる可能性がある反面、縛りの少ない派遣労働を好んでいた層は窮屈に感じるか

## 補足:「労働契約申込みみなし制度」

**派遣先が次に掲げる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みなされます**

**(違法派遣について、派遣先が善意無過失である場合を除く)**

**平成27年10月1日施行**

### **<労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣>**

**I 労働者派遣の禁止業務(港湾、建設、警備、医療、士業)に従事させた場合**

**II 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合**

**III 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合**

**IV いわゆる偽装請負の場合**

**※ 期間制限違反の場合も含む**