

SUNREC JOURNAL

雇用のあり方、取り組み方

会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える



第3回

## 労働者派遣法は、 こう変わります

皆さん、こんにちは。このところ労働に関係する法律や社会保険に関する法律の改正が目白押しです。非正規雇用の労働者保護や社会保障と税の一体改革に伴うものが多いのですが、今回はこの10月からの施行が決まった、労働者派遣法の改正内容をお伝えします。この改正法律は3年越しでようやく成立しました。そのため当初法案に含まれていた、「製造派遣の廃止」や「登録型派遣の廃止」は見送られました。大きな問題点を抱えた改正となつていきますのでご注意ください。

主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社がそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されます。

3. 自社の従業員を離職後1年以内で派遣労働者として受け入れることが禁止に

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできなくなりました（元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されます）。

4. 1年以上の有期雇用派遣労働者は無期雇用への転換措置が努力義務に

派遣労働者が無期雇用になるための機会が少ないことから、派遣会社は、有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算1年以上）の希望に応じ、無期雇用の労働者として雇用す

る機会の提供をするなど努めなければなりません。

5. 派遣会社に派遣料金と派遣社員  
の賃金の差額比率の公開を義務  
付け

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるように、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が義務化されます。

6. 派遣先の都合で派遣契約を解除  
するときに講ずべき措置

派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保や休業手当などの支払いに要する費用の負担などの措置をとることが、派遣先の義務となります。

7. 違法派遣の際の、みなし雇用制  
度の導入

労働契約申込みなし制度とは、

派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなす制度です。実はこれが派遣法改正で最も影響が大きいとされています。違法派遣とされるものは以下の4つと定められています。①禁止業務への派遣受入れ②無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ③期間制限を超えての派遣受入れ④偽装派遣。

派遣法では派遣可能期間の制限のない業務として26種類の専門的業務を指定しています。この専門的業務で派遣を受け入れていても、実態の業務が該当していない場合には、本件に該当し、違法派遣とみなされ、みなし雇用制度の適用を受けてしまいます。この制度は平成27年10月1日に施行となっております。派遣労働者を受入れている企業は、派遣労働者が行っている業務の分析を行い、適切な派遣契約が運用されているか確認する必要があるでしょう。

株式会社ヒューマンリソースみらい  
代表取締役 荒木 秀  
（特定社会保険労務士の登録は、本  
名の荒木康之で行なっています）

### ●主な改正内容と解説

#### 1. 日雇い派遣の原則禁止

日雇い派遣については、派遣先・派遣元のそれぞれで雇用管理責任が果たせていない為に、労災事故の発生原因にもなっていたことから、雇用期間が30日以内の日雇い派遣が原則禁止になりました。

#### 2. グループ企業内への派遣割合を

##### 8割以下に規制

派遣会社と同一グループ内の事業