

『フロンティア労働法〔第2版〕』補遺

(2016年4月)

【45頁9行目「2014年3月11日、」以降の文章を、以下に書き換える】

労働者派遣法改正法案は、第189回国会に提出され、2015年9月11日に成立し、同年9月30日より施行された。

主な改正の内容は、以下のとおりである。

- ① 特定派遣事業（届出制）を廃止し、労働者派遣事業として一本化し、許可制とする。
- ② 派遣労働者の派遣期間を見直し、従来の期間制限を廃止し、新たに、「派遣先事業所単位の期間制限」と「派遣労働者個人単位の期間制限」という2つの規制を設ける。それに伴い、派遣元事業主に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）を講じることを義務づけた。
- ③ 派遣元事業主は、派遣労働者のキャリアアップを図る措置を講ずることが義務づけられた。それに伴い、派遣先には、派遣労働者の業務の遂行状況等の情報提供の努力義務や派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知義務が規定された。
- ④ 派遣労働者と派遣先の同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るために、派遣元事業主と派遣先の双方に均衡待遇を図る責務が課された。

以下、2015年の法改正による改正を、「今回の改正」と記述する。

【47頁8行目以降の「4 (1) 労働者派遣事業」を、以下に書き換える】

4 労働者派遣法の内容

(1) 労働者派遣事業

労働者派遣事業を開業するためには、以前は、登録型（一般労働者派遣事業）は厚生労働大臣の許可を要し、常用型（特定労働者派遣事情）は厚生労働大臣への届出を要し、区別があった。今回の改正により、2015年9月30日以降、全ての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となった。

【49頁の「資料Ⅱ-3 労働者派遣受入れ期間」の表を削除する】

【50頁3行目以降の「(5) 労働者派遣の受入れ期間」を、以下に書き換える】

(5) 労働者派遣の受入れ期間

これまで、業務によって、受入れ期間の制限のあるもの（自由化業務）とないもの（専門26業務、日数限定業務、産休、育児休業等の代替業務）の区別があったが、そのような区別を廃止した。今回の改正により、新たに「派遣先事業所単位の期間制限」と「派遣労働者個人単位の期間制限」という2つの受入れ期間の規制が設けられた。派遣元事業主は、派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者単位の期間制限の両方の期間制限を同時に守らなければならない。

① 派遣先事業所単位の期間制限 派遣先事業所単位の期間制限とは、派遣元事業主が、派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）を、原則3年を限度とするものである。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又は過半数労働組合がない場合には過半数代表者（以下過半数労働組合等）からの意見を聴く必要がある。意見を聴いた結果、過半数労働組合等から異議があった場合には、派遣先は対応方針等を説明する義務がある。しかし、過半数労働組合等の同意は必要とされていない。延長した派遣可能期間を再延長しようとする場合は、派遣先は改めて過半数労働組合等から意見を聴かなければならない。

この期間制限における事業所というのは、(a)工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること、(b)経営の単位として人事・経理・指揮監督・働き方などある程度独立していること、(c)施設として一定期間継続するものであることなどの観点から、実態に即して判断される。

② 派遣労働者個人単位の期間制限 派遣労働者個人単位の期間制限とは、派遣元事業主が、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を、3年を限度とするものである。組織単位は、いわゆる「課」や「グループ」など、業務としての類似性、関連性があり、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断される。したがって、派遣先事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長された場合、派遣労働者の働く組織単位を変えれば、同一事業所に、引き続き同一の派遣労働者を、さらに3年を限度として派遣することができる。たとえば、派遣労働者が3年間庶務課で業務に従事し、3年経過後派遣可能期間の延長がなされた場合、同一事業所の経理課（組織単位が庶務課と異なる）に同じ派遣労働者を派遣することができる。ただし、同じ組織単位内で派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一組織単位内である限り、当該派遣労働者の派遣期間は通算され、派遣可能期間が延長されたとしても、3年を超えて派遣することはできない。派遣可能期間が延長された場合、同じ組織単位内の業務に別の派遣労働者を派遣すれば、派遣労働者個人単位の期間制限には触れない。

③ 期間制限の例外 期間制限には例外があり、以下の場合には、期間制限がかからない。

- ・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。
- ・日数限度業務（1か月の業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、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派

遣する場合。

④ クーリング期間と期間制限 派遣先事業所単位の期間制限及び労働者個人単位の期間制限には、一定の期間をあけると期間制限にかからないというクーリング期間の制度がある。

(a)派遣先事業所単位の期間制限とクーリング期間

派遣元事業主が、派遣先の事業所ごとの業務に、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えるとときは、派遣終了前の派遣先の派遣労働受入れ期間はリセットされ、通算されないで、派遣元事業主は、次の派遣開始の際に、新たに3年を上限とする期間、同一事業所に労働者を派遣することができる。その際には、過半数労働組合等からの意見聴取は必要ない。クーリング期間が3か月を超えない場合には、労働者派遣は継続しているものとみなされ、期間制限の適用を受ける。

(b)派遣労働者個人単位の期間制限とクーリング期間

派遣元事業主が、派遣先事業所における同一組織単位ごとの業務について、労働者派遣終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間が3か月を超えるとときは、派遣終了前の派遣期間はリセットされ、通算されないで、派遣元事業主は、同一の労働者を同一の組織単位の業務に改めて3年を限度に派遣することができる。その期間が3か月を超えない場合には、労働者派遣は継続しているものとみなされ、通算される。

【52頁15行目以降「(8) 派遣労働者に対する派遣先の雇用契約の申込み義務」の文章を、タイトルも含めて、以下に書き換え、55頁の「資料Ⅱ-5 雇用契約の申込義務」の図を削除する】

(8) 雇用安定措置とキャリアアップ措置

① 雇用安定措置 今回の改正により、派遣労働者が同一組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがある場合など、派遣労働者の派遣終了後の就業を継続させるための措置、すなわち雇用安定措置を講じることが、派遣元事業主の義務又は努力義務となった。対象者によって、雇用安定措置に関する派遣元事業主の責務が異なっている。(a)及び(b)の場合は、いずれも本人が継続して就業することを希望する場合に限られる。

(a)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者に対する雇用安定措置

派遣元事業主は、i 派遣先への直接雇用、ii 新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)、iii 派遣元事業主による、派遣労働者以外の就業形態としての無期雇用、iv その他雇用の安定を図るために必要な措置(新たな就業の機会を提供するまでの間に

われる有給の教育訓練、紹介予定派遣などの措置)のうち、いずれか1つを講じる義務がある。なお、iの措置をとっても、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は、iiからivのいずれかの措置を追加で講じる義務がある。

なお、「派遣される見込み」は、労働者派遣契約と労働契約の締結によって発生する。3年の労働者派遣契約と労働契約を締結している場合には、(a)に該当し、3か月更新を反復している場合で、継続就業が2年9か月となった段階で、労働者派遣契約と労働契約の次の更新がなされた場合は、(a)に該当することになる。

(b)同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある者に対する雇用安定措置

派遣元事業主は、上記iからivのいずれかの措置を講じる努力義務がある。

(c)(a)及び(b)以外の者で、派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の者(現在登録状態の者も含む)に対する雇用安定措置

派遣元事業主は、上記iiからivのいずれかを講じる努力義務がある。

② キャリアアップ措置 派遣元事業主は、雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るために、(a)段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得できるような教育訓練、(b)希望者に対して、当該派遣労働者の職業生活の設計に関する相談の機会の確保その他の援助(キャリア・コンサルティング)を実施する義務がある。登録型派遣や日雇派遣の場合などでも、上記キャリアアップ措置は、労働契約が締結された状況で実施する必要がある。段階的かつ体系的な教育訓練は、必ず有給でかつ無償でなければならない。

【57頁9行目「②労働契約申込みみなし制度」を、以下に書き換える】

② 労働契約申込みみなし制度 2012年の労働者派遣法改正によって、2015年10月1日から施行された労働契約申込みみなし制度は、派遣先が以下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す制度である。

- ・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。
- ・いわゆる偽装請負の場合。

労働契約申込みみなし制度は、派遣先が派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなす民事的な効力を与えている。派遣労働者が、当該申込みを承諾するか否かは自由である。

【58頁5行目以降「(1) 均衡を考慮した待遇の確保」は、以下に書き換える】

(1) 均衡を考慮した待遇の確保

① 派遣元事業主が講ずべき措置 派遣元事業主は、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施を行うよう配慮する義務がある。今回の改正により、派遣労働者が希望する場合には、前述の待遇の確保のために考慮した内容を、本人に説明する義務が派遣元事業主に加わった。派遣元事業主は、派遣労働者が説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

② 派遣先が講ずべき措置 今回の法改正で、派遣先が講ずべき措置が強化された。

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、必要な情報を提供するように配慮しなければならない。必要な情報として、たとえば、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準、派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準（賃金相場）、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の募集時の求人条件等である。

派遣先は、派遣先の労働者に対し業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主で実施可能な場合を除き、派遣労働者に対してもこれを実施するよう配慮しなければならない。

派遣先は、派遣先労働者が利用する給食施設、休憩室、更衣室については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

派遣先は、派遣料金の額の決定に当たっては、派遣労働者の就業実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣労働者の賃金水準が、派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡の図られたものとなるよう努めなければならない。また、派遣先は、労働者派遣契約を更新する際の派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の状況等に加え、業務内容等や要求する技術水準の変化を勘案するよう努めなければならない。

『フロンティア労働法〔第2版〕』Web資料に関するお知らせ

本書内で明示されている【Web資料】は、法律文化社のホームページ (<http://www.hou-bun.com/>)〈教科書関連情報〉内の「教科書連動ページ」に掲載しています (PDFファイル形式)。

当該資料ファイルへのアクセス方法は以下の2通りございます。

- ① トップページ上段にある〈教科書関連情報〉をクリックして入る方法
- ② 本書紹介ページ内の「関連情報」をクリックして入る方法

なお、ファイルを開くためには、下記のパスワードの入力が必要となります。

「frontier」