

労働者派遣法改正案の内容と企業 の対応のポイント

2015年6月

経団連労働政策本部

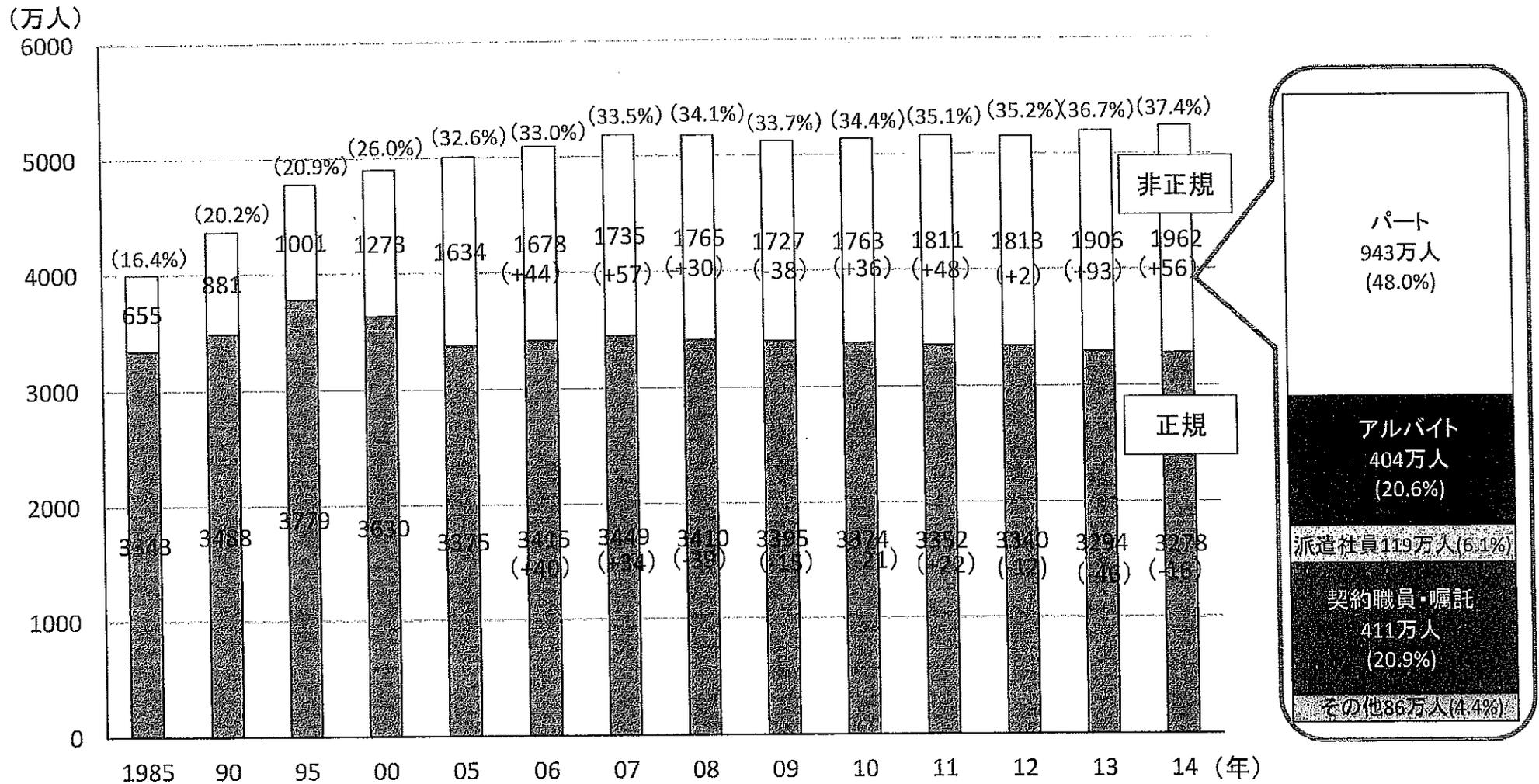
坂下 多身

本日の内容

- I. 労働者派遣をめぐる現状
- II. 労働者派遣法改正法案
- III. 労働契約申込みみなし制度 2015年
10月~
- IV. 同一労働同一賃金法修正案

I . 労働者派遣をめぐる現状

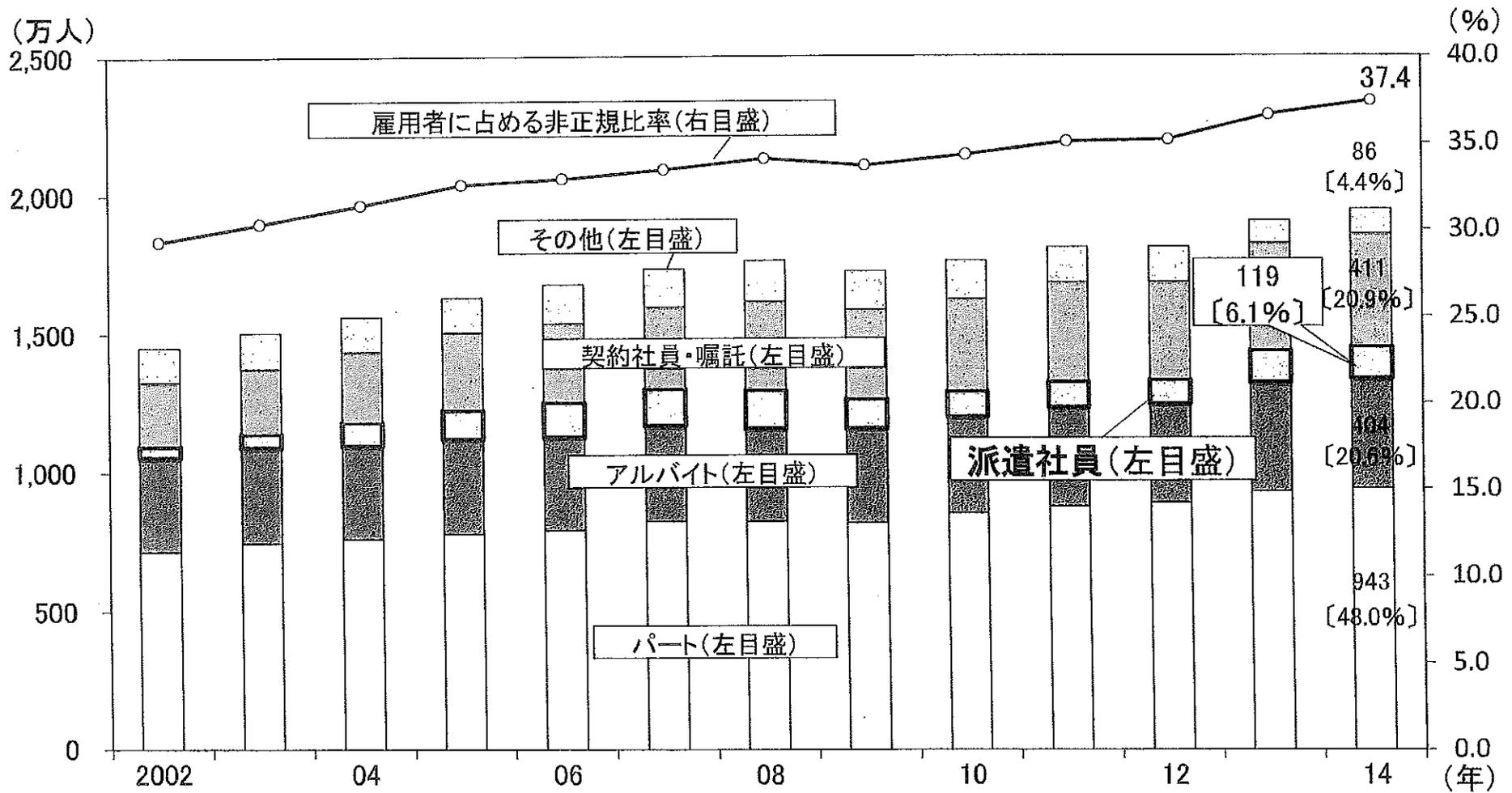
1. 雇用形態別雇用者数の推移(年平均)



(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査」(年平均)による。

- (注) 1) 2011年の実数及び割合は、補完推計値であり、前年差は補完推計値を用いて計算した参考値(パートとアルバイトは厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室で仮に推計したもの)
 2) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの

2. 非正規労働者数の推移

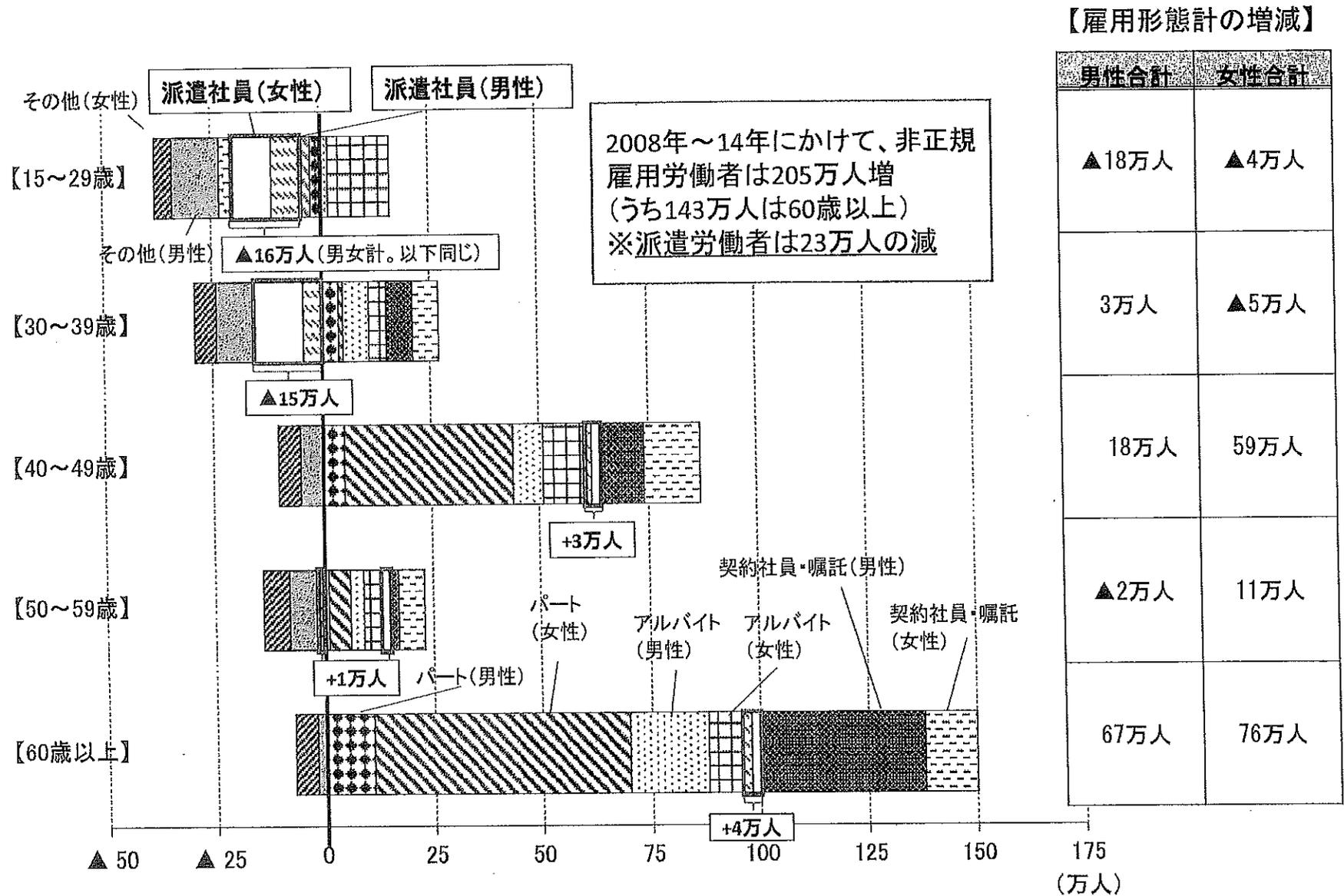


派遣労働者の人数(万人)	43	50	85	106	128	133	140	108	96	96	90	116	119
(%)	(3.0%)	(3.3%)	(5.4%)	(6.5%)	(7.6%)	(7.7%)	(7.9%)	(6.3%)	(5.4%)	(5.3%)	(5.0%)	(6.1%)	(6.1%)

※ ()内の数値は、非正規雇用全体に占める派遣労働者の比率

※ 各年の数値は年平均。
資料出所:総務省「労働力調査」

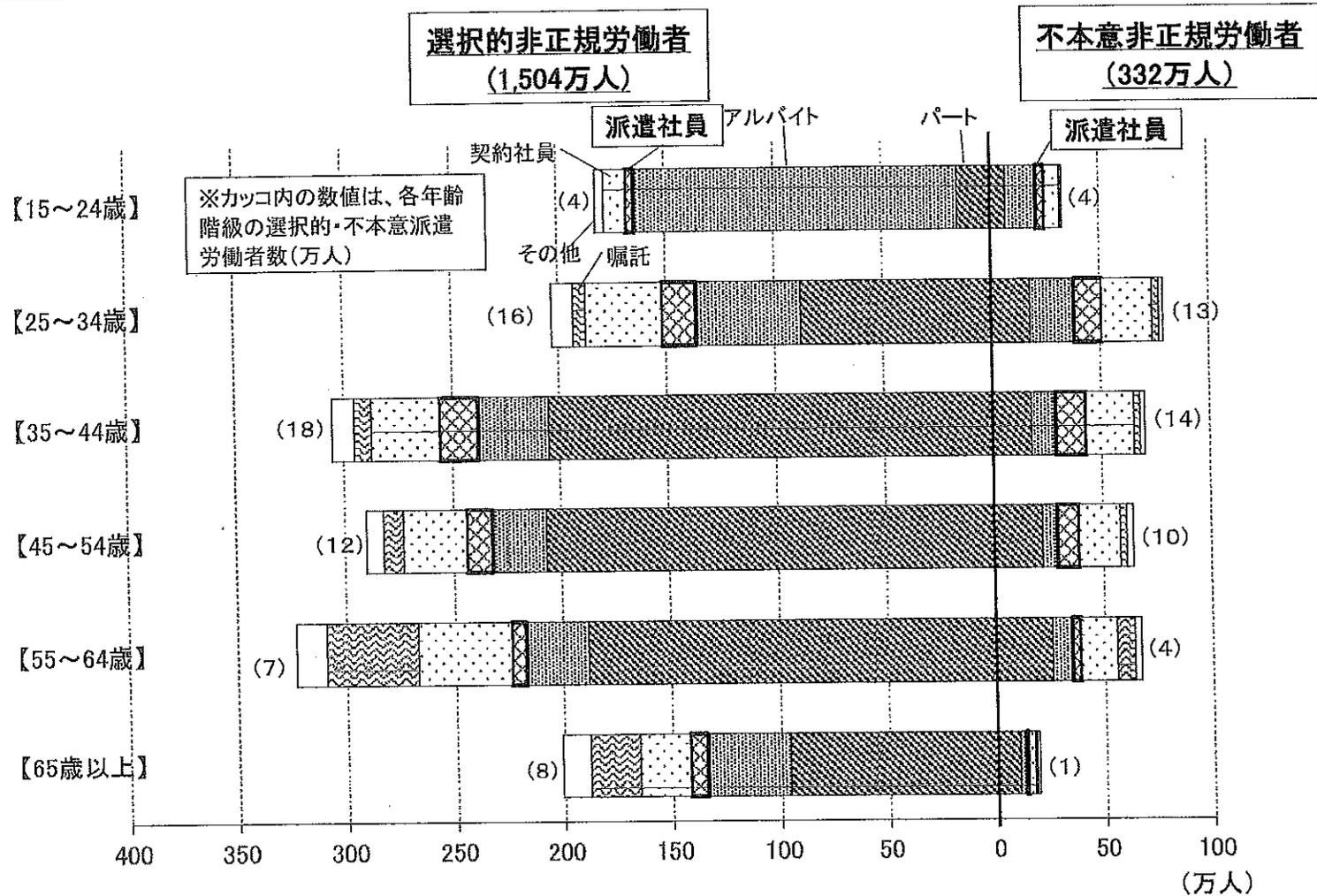
3. 非正規労働者数の増減の内訳(2008年⇒2014年)



資料出所: 総務省「労働力調査」

4. 不本意非正規労働者の状況

- 非正規労働者の8割(1,504万人)は自ら希望し、2割(332万人)は正規の仕事がなく不本意で従事。
- 派遣労働者の6割(65万人)は自ら希望し、4割(46万人)は不本意で従事。



※ 不本意な非正規労働者とは、現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者を指す
資料出所:総務省「労働力調査」

5. 雇用形態別・業種別派遣労働者数の内訳(2014年6月1日時点)

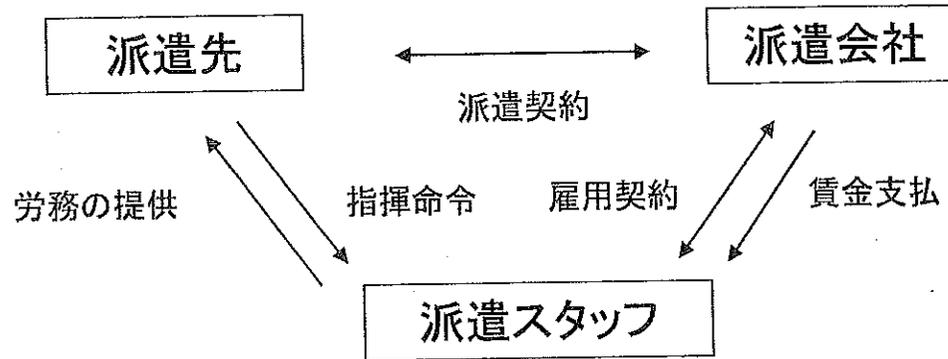
	常時雇用される労働者	常時雇用される労働者以外の労働者	
専門26業務	36万人 (57万人)	13万人 (43万人)	専門26業務 49万人 (100万人)
自由化業務 [製造以外]	24万人 (23万人)	25万人 (24万人)	自由化業務 76万人 (102万人)
自由化業務 [製造]	17万人 (35万人)	10万人 (20万人)	
	常時雇用 77万人 (115万人)	常時雇用以外 48万人 (87万人)	

※()内は2008年6月1日時点の数値

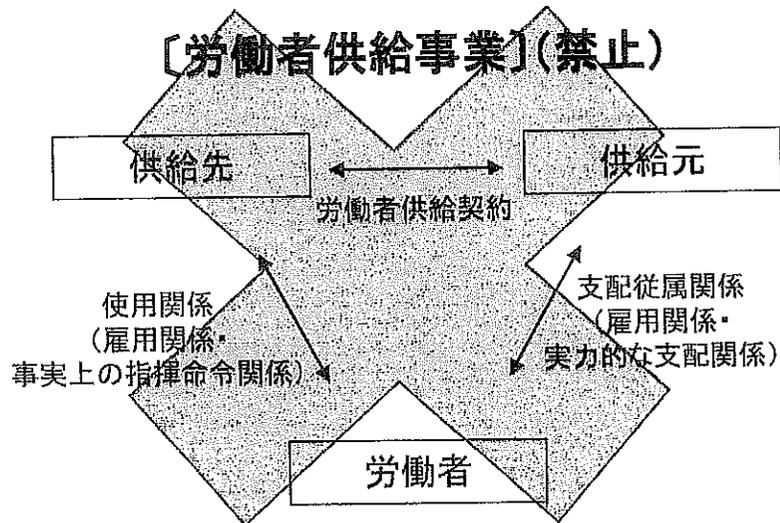
資料出所:厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

6. 労働者派遣事業とは

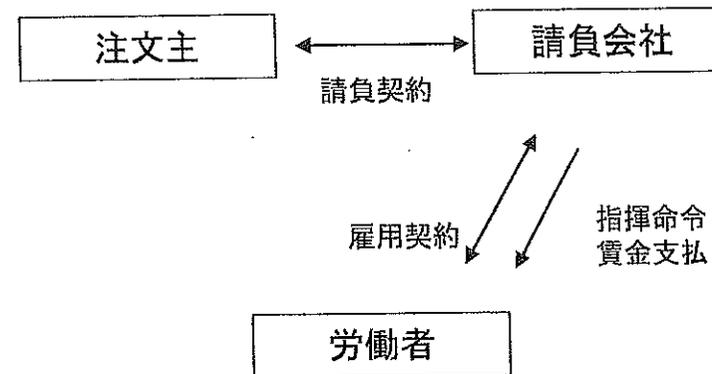
〔労働者派遣事業〕



〔労働者供給事業〕(禁止)



〔請負事業〕



Ⅱ. 労働者派遣法改正法案

1. 労働者派遣法の制定・改正経緯について

労働者派遣法は1985年に制定され、その後、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、改正を実施。

1985年	<p>労働者派遣法の制定</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。 (施行後直ちに3業務追加し、16業務に。) ※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止
1996年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。 ○ 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)
1999年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 適用対象業務を原則的に自由化(禁止業務:建設、港湾運送、警備、医療、物の製造) ※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。 (→ 労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。) ○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設
2003年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁 ○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。 (→ 労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。) ○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設
2012年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日雇派遣の原則禁止 ○ グループ企業内派遣を8割以下に制限 ○ 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止 ○ マージン率等の情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化など、派遣労働者の保護や待遇改善を強化 ○ 労働契約申込みみなし制度の創設(施行は平成27年10月)

2. 改正法案の審議・修正経緯

- 2014/1/29 労働政策審議会建議(「労働者派遣制度の改正について」)
- 同年 3/3 労働政策審議会へ改正法案要綱が諮問され、おおむね妥当と認める旨答申。

第186回
通常国会
(2014/1/24
～6/22)

- 3/11 労働者派遣法改正案を国会へ提出。
(法案の罰則規定にミスが発覚)
- 6/22 会期満了。審議未了により廃案。

第187回
臨時国会
(2014/9/29
～11/21)

- 9/29 上記ミスを修正の上、改正法案を国会へ再提出。
- 10/31 公明党が改正法案の修正案を、衆議院厚生労働委員会理事会に提出。
⇒与党自らが閣法の欠陥を認めているとの野党の強い批判を受け、即時撤回。
- 11/21 衆議院解散。審議未了により廃案。

第189回
通常国会
(2015/1/26
～6/24予定)

- 1/30 自民党・公明党が、公明党修正案を反映した改正法案を国会へ提出する旨決定。
⇒同日、厚生労働省に改正法案を修正するよう要請。
- 3/13 閣議決定、国会に法案提出。
- 5/12 衆議院本会議審議入り。5月13日衆議院厚生労働委員会提案理由説明。
- 6/19 衆議院可決・通過。

法案成立後、労働政策審議会において政令・省令等の審議

2015年9月1日施行予定

3. 与党修正案の概要

修正内容	修正の背景
<p>① 厚生労働大臣が派遣法の運用にあたり、<u>派遣就業が臨時的・一時的なものであることが原則、との考え方を考慮</u>することを規定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 無期雇用派遣を期間制限の対象外とすることは「生涯派遣」を生むとの批判に配慮。
<p>② 雇用安定措置(※)のうち派遣先への直接雇用の依頼を法律に明記。(当初は省令で規定する予定) ※派遣先の同一組織単位に3年間派遣された有期雇用派遣労働者(就業継続希望者)に対し、派遣元が雇用の安定のために講じる措置。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会の建議に掲げられた「派遣先への直接雇用の依頼」が、法案に明記されていないとの批判に配慮。
<p>③ 雇用安定措置のうち<u>新たな派遣先の提供については、派遣労働者の能力や経験等に照らし合理的なものに限る旨</u>を法律に明記。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の能力等を見ない派遣先の提供であっても、義務の履行とされる懸念があるとの批判に配慮。
<p>④ 派遣先単位の期間制限を延長する際の、過半数組合等に対する対応方針等の説明は、期間制限に達する前に行う旨を法律に明記(当初は省令で規定する予定)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 派遣受入期間を延長した後に説明を行うことも可能であるように条文が読み取れるとの批判に配慮。
<p>⑤ 雇用慣行が損なわれるおそれがある場合は、新法の規定について速やかに検討を行うことを附則に規定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 改正法により、派遣労働者が増えるとの批判に配慮。
<p>⑥ 均衡・均等待遇のあり方を検討するため、調査・研究等を行うことを附則に規定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者と他の労働者の均等待遇を推進すべきとの批判に配慮。

4. 労働者派遣法改正案の改正理由と3つのポイント

改正理由

- 2012年改正法案の国会審議の際の附帯決議において、期間制限のあり方を見直すなど、関係者にとってわかりやすい制度にすることが求められていた。
- 労働者派遣事業は労働力の需給調整において重要な役割を果たしていると評価し、派遣労働者のキャリアアップ等の推進を図るなど、雇用の安定と処遇の改善を進めていく必要がある。
- 悪質な事業者を退出させる仕組みを整備するなど、優良な事業者を育成することが必要である。

1. 特定労働者派遣の廃止

施行期日：2015年9月1日

- 特定・一般の区別を撤廃し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

2. 期間制限の見直し

考え方：業務単位(26業務か否か)での期間制限を見直し、(1)～(3)により構成する制度とする

(1) 個人単位の期間制限(有期雇用派遣労働者の場合)

- 派遣先の同一の組織単位における、同一の派遣労働者の継続した受け入れは3年を上限とする。
- 派遣元は上限に達する派遣労働者に対し雇用安定措置(新たな就業機会(派遣先)の提供等)を講ずる。

(2) 派遣先単位の期間制限(有期雇用派遣労働者の場合)

- 派遣先の同一の事業所における継続した派遣労働者の受け入れは3年を上限とし、受け入れ開始から3年を経過する時まで、過半数労働組合(ない場合は過半数代表者)から意見を聴取した場合、さらに3年間延長可とする(その後も同様)。

(3) 上記(1)・(2)の例外(期間制限の対象外)

- 無期雇用の派遣労働者 ○ 60歳以上の高齢者 ○ 日数限定業務、有期プロジェクト業務、育休代替業務等

3. 派遣労働者のキャリアアップ・処遇改善の推進

- 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みを強化する。
- 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

【参考】労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

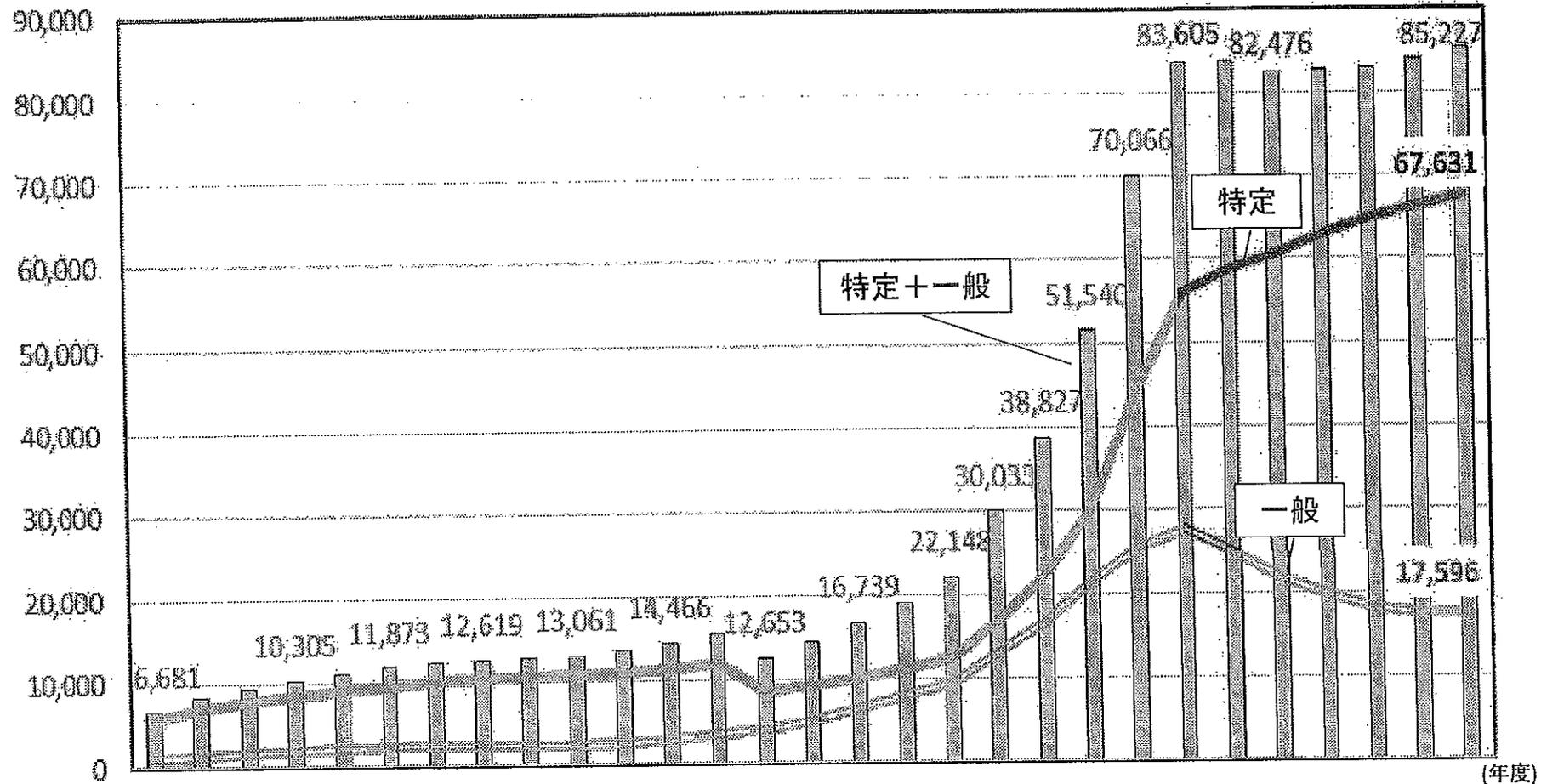
2012年3月27日 参議院厚生労働委員会

- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しを検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。
- [8] 本法施行に当たっては、あらかじめ、派遣労働者、派遣元・派遣先事業主等に対し、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換推進、均等待遇の確保、「マージン率」の情報公開など今回の改正内容について、十分な広報・情報提供を行い、周知徹底するよう万全を期すること。

5. 特定労働者派遣事業の廃止①

■派遣元事業所数の推移

(事業所数)



※ 98年度までは新規許可・届出受理事業所の累計(延べ数)
99年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数

資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

特定労働者派遣事業: 派遣元での派遣労働者が常用雇用労働者※のみの場合(届出制)

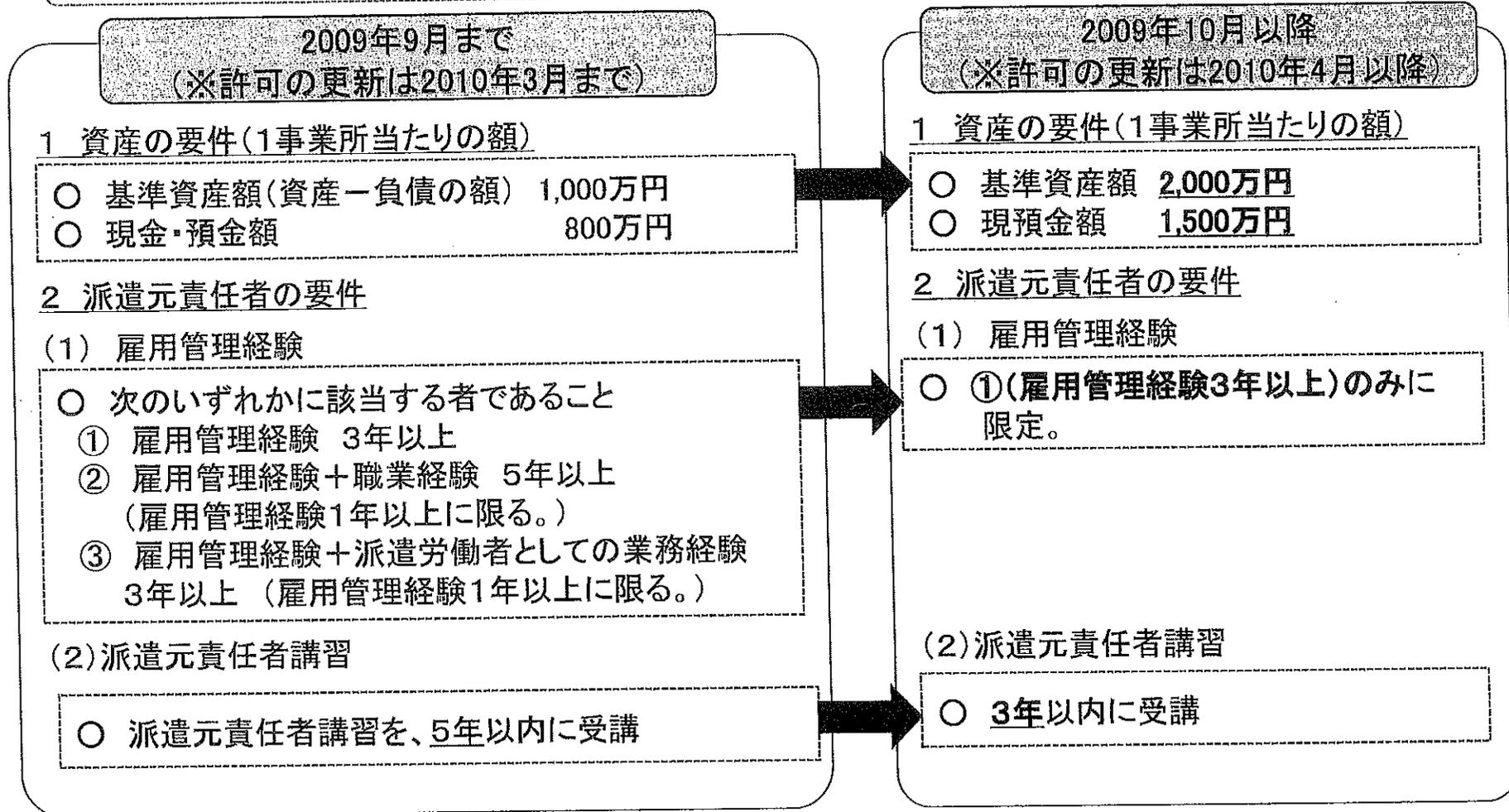
一般労働者派遣事業: 特定労働者派遣事業以外の派遣形態(登録型派遣を行う場合等、許可制)

※ 常用雇用労働者とは事実上期間の定めがなく雇用されている労働者のことであり、無期契約労働者や1年超の雇用見込みのある労働者等をいう。

5. 特定労働者派遣事業の廃止②

■一般労働者派遣事業の許可基準

- 一般労働者派遣事業を行う派遣元事業主が、派遣労働者の雇用管理を適正に行い得るよう、2009年10月より、新規許可の場合の資産要件等の許可基準を強化している。
(許可の更新については、2010年4月より適用)



5. 特定労働者派遣事業の廃止③

【改正法案による見直し】特定労働者派遣事業(届出制)⇒廃止(許可制に一本化)

○ 優良な事業者だけが派遣事業を営むことのできる環境整備につながる

※経過措置あり(3年間)

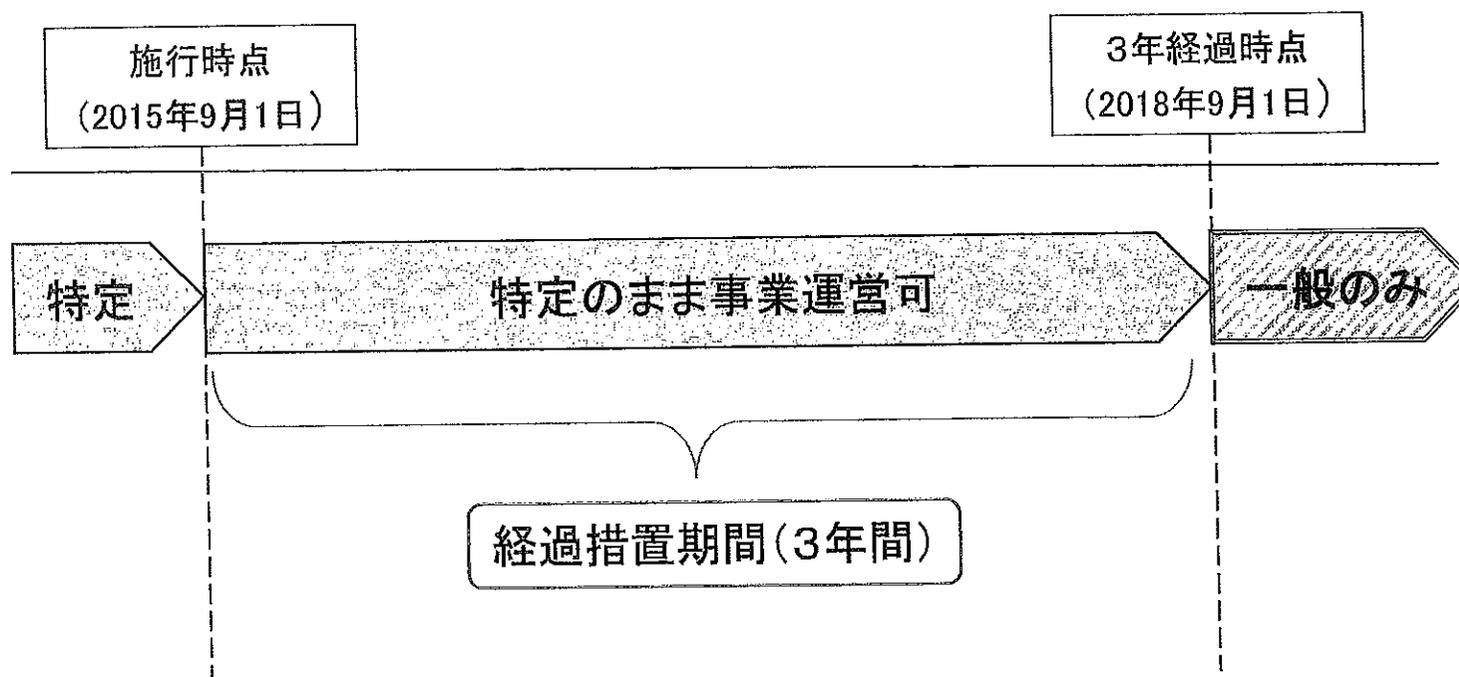
現行制度	一般労働者派遣事業	特定労働者派遣事業
事業開始手続き	許可制	届出制
資産要件	有 (資産-負債:2,000万円、 現金・預金額:1,500万円)	無
更新の要否	要 (初回3年、以降5年毎)	不要 (廃止届が提出されない限り事業運営可)
事業所数 (2015年3月現在)	17,596	67,631
備考	<ul style="list-style-type: none"> 行政による定期的なチェックが行われる 	<ul style="list-style-type: none"> 法違反の事例が目立つ 事業運営の実態把握が困難

廃止

5. 特定労働者派遣事業の廃止④

■3年間の経過措置

- 改正法施行時点において特定労働者派遣事業を行っている派遣元事業主については、改正法の施行日より3年間は従前のおり事業を運営することができる。



6. 期間制限の見直し①

■ 現行制度の概要

派遣先の正社員の雇用が派遣労働者に代替されることを防ぐという考え方(常用代替防止)に基づく期間制限

(1) 政令で定める26業務

- ① 専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務
- ② 特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務

期間制限なし

※26業務に含まれない業務を付随的に併せて行う場合は、その割合は全体の1割以下にしなければならない(付随的業務の1割規制)

(2) その他(自由化業務)

政令26業務以外

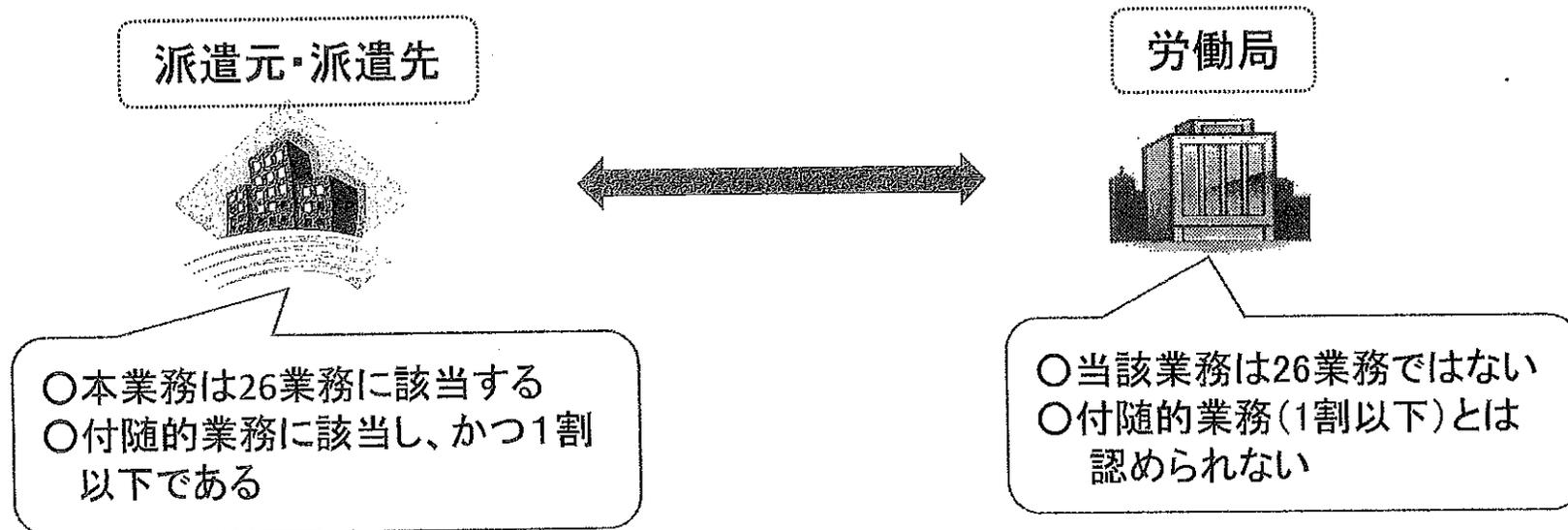
原則1年間、過半数労組等からの意見を聴いた上で最長3年まで延長可

※政令で定める「26業務」とは

- | | | | |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○デモンストレーション | ○OAインストラクション | ●駐車場管理等 |
| ○機械設計 | ○添乗 | ○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 | ●インテリアコーディネーター |
| ○事務用機器操作 | ○受付・案内 | ●放送機器等操作 | ●アナウンサー |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○研究開発 | ●放送番組等演出 | ●テレマーケティング |
| ○秘書 | ○事業の実施体制の企画、立案 | ●建築物清掃 | ●放送番組等の大道具・小道具 |
| ○ファイリング | ○書籍等の制作・編集 | ●建築設備運転、点検、整備 | ●水道施設等の設備運転等 |
| ○調査 | ○広告デザイン | | |
| ○財務処理 | | | |
| ○取引文書作成 | | | |
- ※ ○は日雇派遣の例外となる業務でもある。(いわゆる「17.5業務」)

6. 期間制限の見直し②

■現行制度の課題



受入れが3年を超えている場合見解の相違により
違法派遣とされる可能性あり

見解の齟齬が生じやすく現場で混乱がみられる

労働契約申込みみなし制度が、2015年10月1日より施行
⇒上記のように見解の齟齬により違法派遣とされた場合についても、労働契約を申込んだものとみなされる

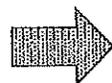
6. 期間制限の見直し③

■改正法案による見直し

- 「業務単位」の期間制限から「人単位」の期間制限へと変更
- 派遣元における雇用形態の違いにより、派遣可能期間を定める制度へと見直す

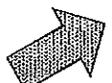
※経過措置あり

無期雇用派遣労働者



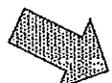
派遣期間の制限なし

有期雇用派遣労働者



派遣先事業所単位の期間制限(3年間)(※)

- ・延長には、過半数労働組合等への意見聴取の義務(3年ごと)
- ・さらに、反対意見があった場合、対応方針等の説明の義務



個人単位の期間制限(3年間)(※)

- ・派遣先の同一の組織単位(課に相当)で上限3年間

以下の場合、例外(期間制限なし)

- ①60歳以上の高齢者
- ②日数限定業務、有期プロジェクト業務(終期が明確なもの)、育児休業の代替要員等の業務への派遣

6. 期間制限の見直し④

■ 派遣先の意見聴取手続について

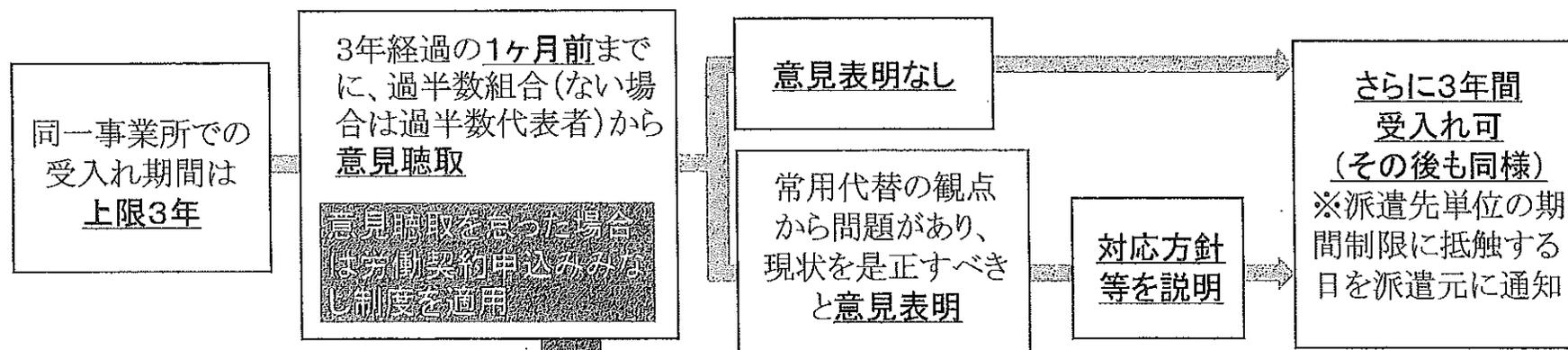
事業所単位

目的: 常用代替防止

趣旨

派遣労働者の継続的な受入れを認めるかどうかは、労使の話し合いを通じて派遣先が決定すべき

○ 同一の事業所での受入れは最長3年



意見聴取における必要な手続き

- ◇ 派遣労働者受入れ開始時からの派遣労働者数と無期雇用労働者数の推移に関する資料等の提出。
- ◇ 意見聴取および対応方針等の説明内容について記録を一定期間保存、周知。
- ◇ 過半数代表者から意見聴取する場合、当該過半数代表者は、管理監督者以外の者(原則)から、投票、挙手等の民主的な手続きにより選出。

6. 期間制限の見直し⑤

■改正後の期間制限

目的 固定化防止

個人単位

- 派遣先の同一の組織単位(課に相当)において、同一の有期派遣労働者が継続して受け入れられるのは3年まで。

期間制限違反は、労働契約申込みみなし制度の対象

※同一の組織単位とは

現行制度	改正法案
<ul style="list-style-type: none">○ 業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のものをいい、係又は班のほか、課、グループ等が該当する場合もあり、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとする。	<ul style="list-style-type: none">○ 業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確化したもの。○ 名称にとらわれることなく実態により判断。

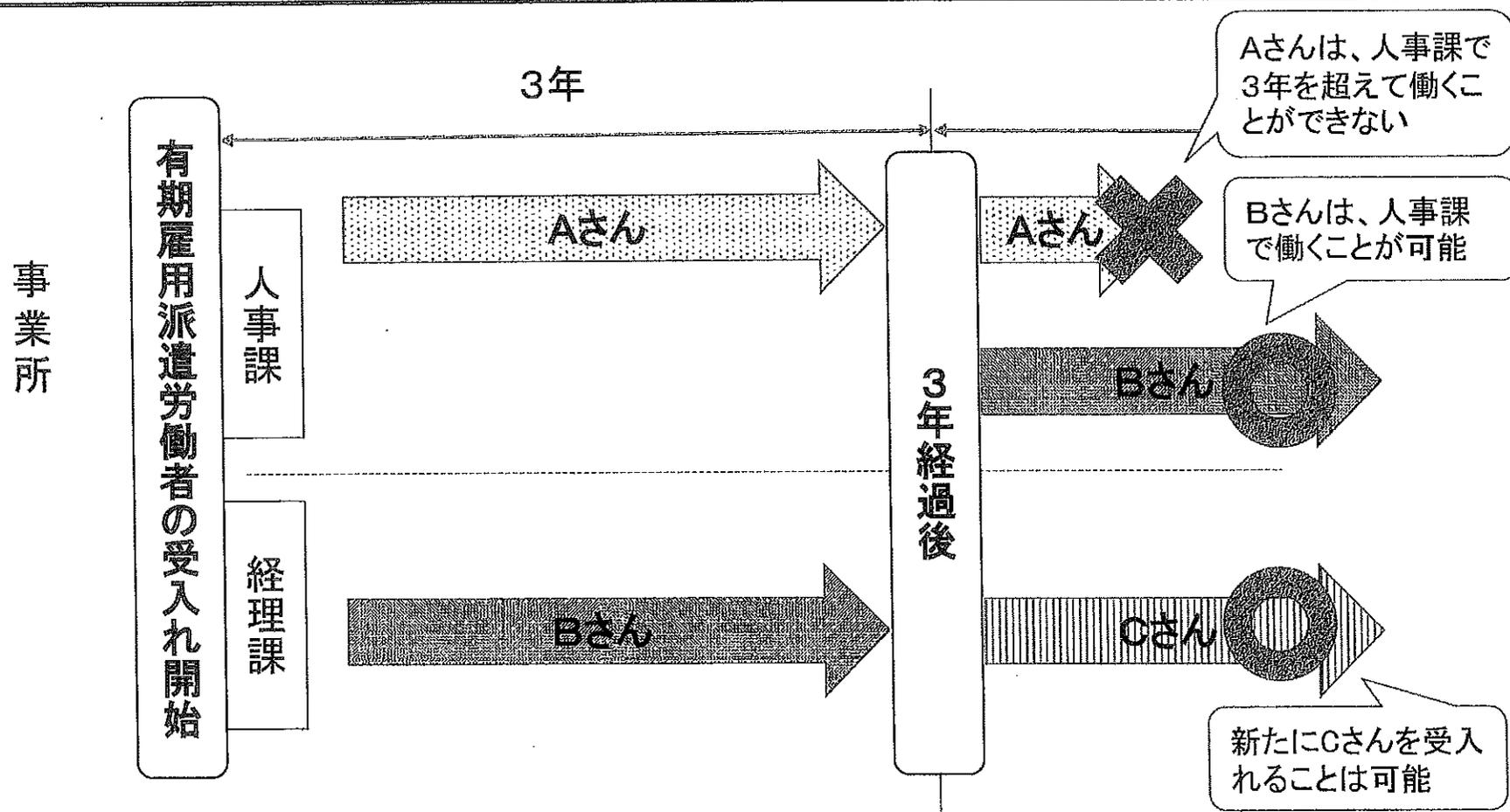
6. 期間制限の見直し⑥

目的：固定化防止

■改正後の期間制限

個人単位

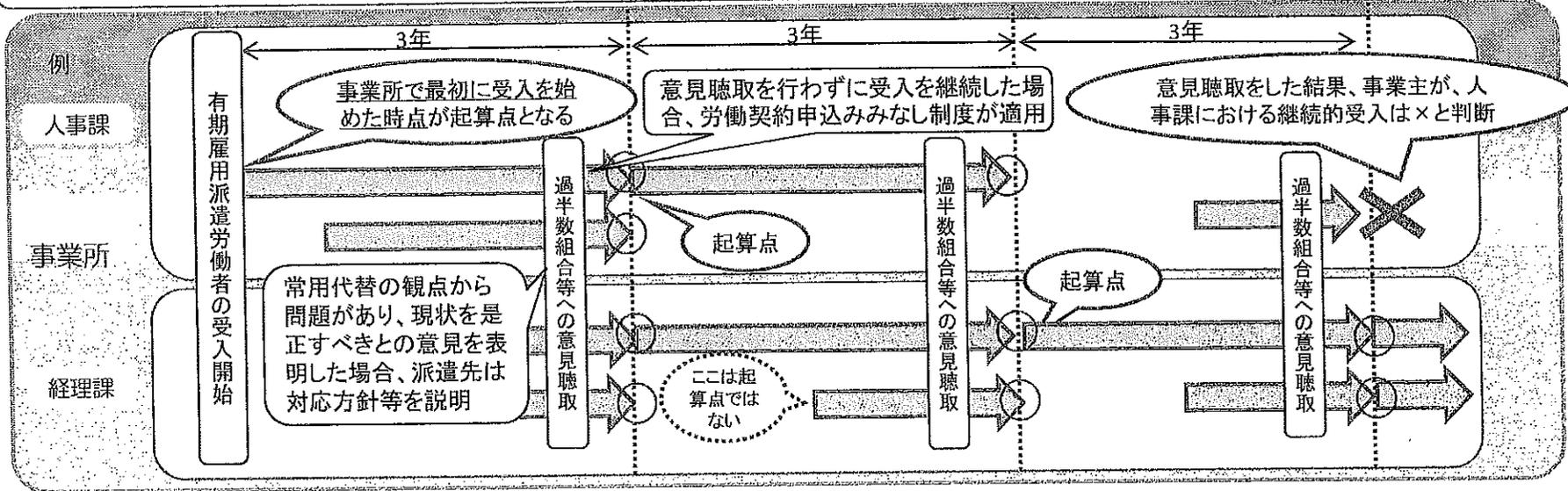
意見聴取手続きを行った事業所において、3年を超えて有期派遣労働者を受入れることができる場合



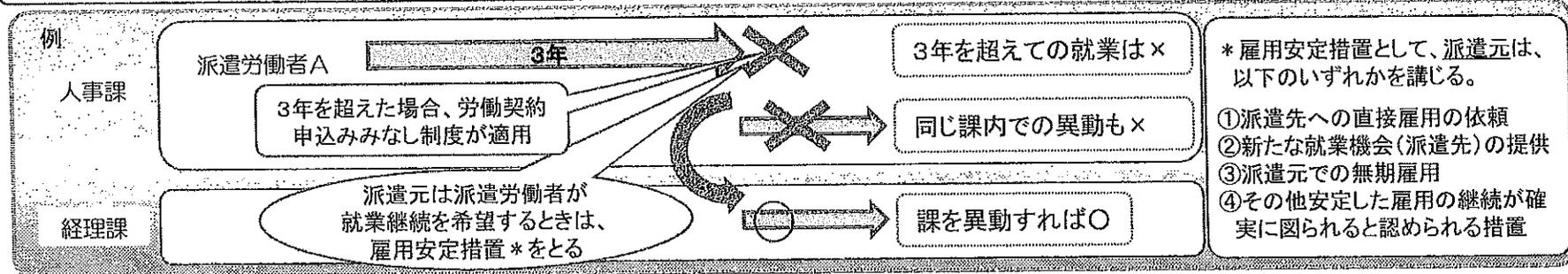
7. 改正法案の期間制限のイメージ

※無期雇用派遣労働者は期間制限の対象外

①派遣先単位・・・有期雇用派遣労働者を同一の事業所で3年を超えて継続して受け入れる際には、過半数組合等の意見を聴取する



②個人単位・・・同一の有期雇用派遣労働者の同一の「組織単位」(*)での派遣就労は3年が上限

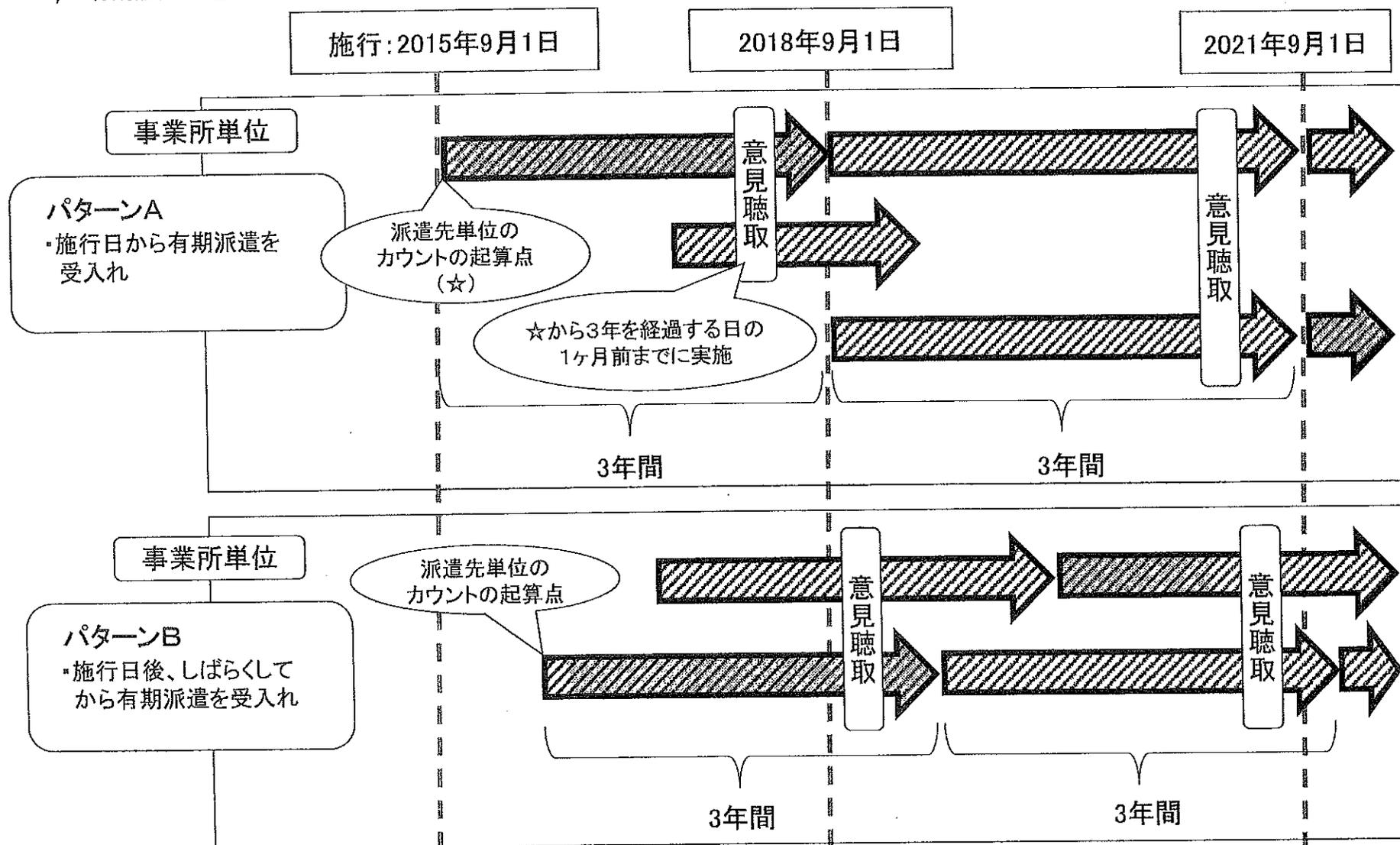


※「組織単位」とは、「業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確化したもの」をいう。以下のイメージでは、組織単位を課単位と仮定

8. 過半数労組等への意見聴取のタイミング

(2015年9月1日に改正法施行の場合)

有期雇用派遣



9. 経過措置と労働者派遣契約の内容

経過措置

1. 施行日前に締結された労働者派遣契約は、その契約が終了するまで旧法が適用される(いわゆる26業務、自由化業務共通)
2. 経過措置期間中は、派遣契約期間の終期の延長が可能(経過措置責の期間は告示で示される予定)
3. 経過措置期間中の「労働契約申込みみなし制度」は適用されない(行政解釈。司法の判断は別)

労働者派遣契約の内容

法定項目

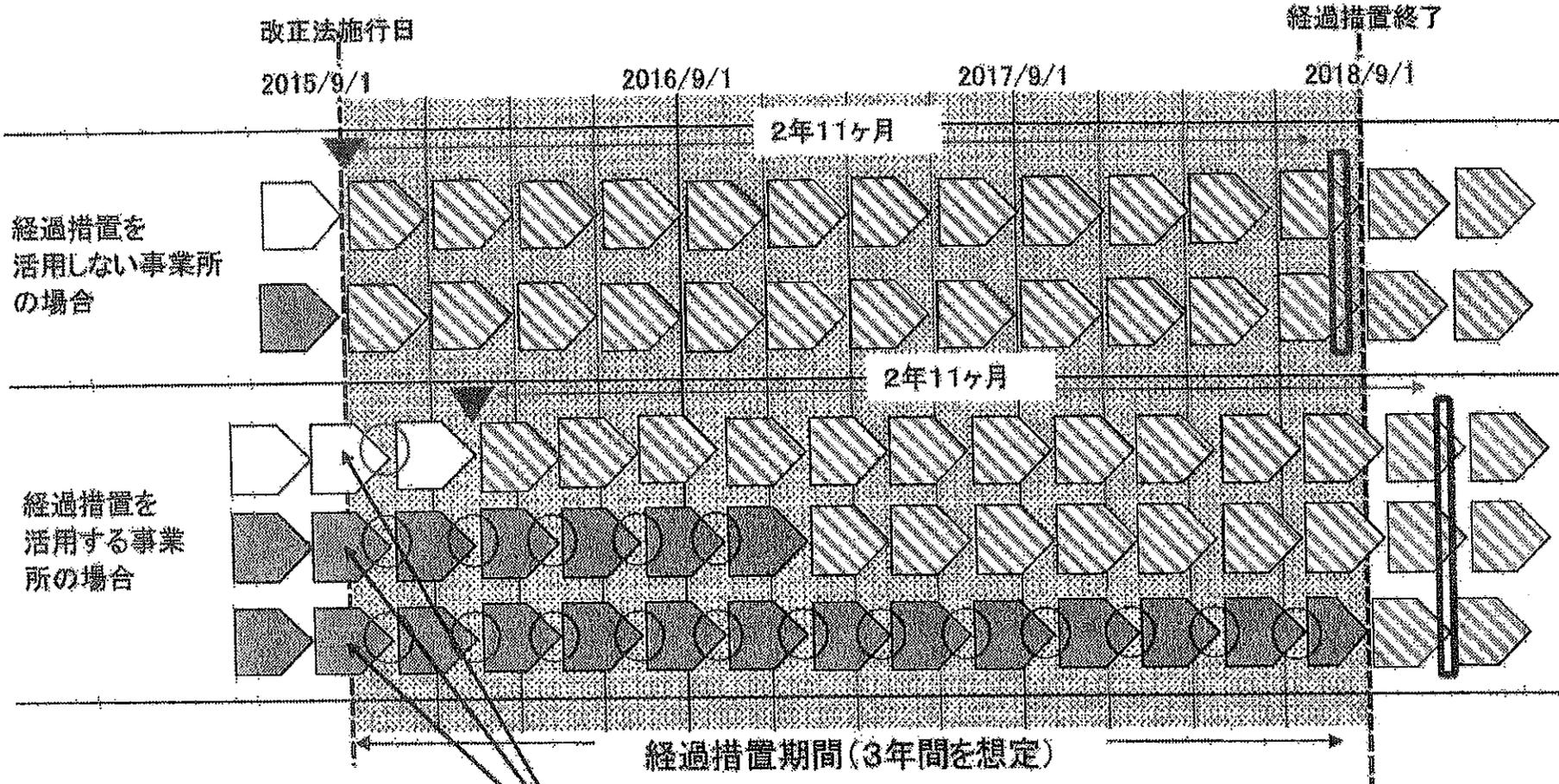
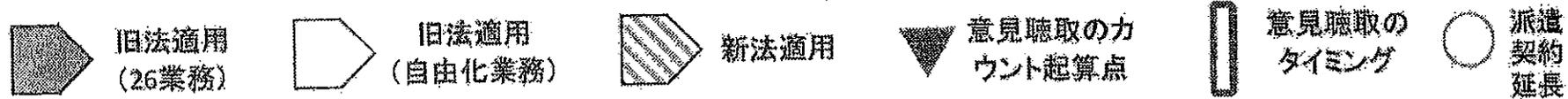
- | | |
|-----------|----------------|
| ①業務内容 | ⑨就業時間及び休憩時間 |
| ②派遣先責任者 | ⑩時間外労働及び就業日外労働 |
| ③派遣元責任者 | ⑪安全及び衛生 |
| ④派遣先指揮命令者 | ⑫福利厚生等 |
| ⑤派遣人員 | ⑬派遣契約解除の措置 |
| ⑥就業場所 | ⑭苦情処理に関する事項 |
| ⑦派遣期間 | ⑮派遣元苦情申出担当者 |
| ⑧就業日 | ⑯派遣先苦情申出担当者 |

任意項目

・派遣契約単価及び支払条件 ・債務不履行の賠償責任 他

10. 経過措置と意見聴取のタイミング

(2015年9月1日に改正法施行の場合)

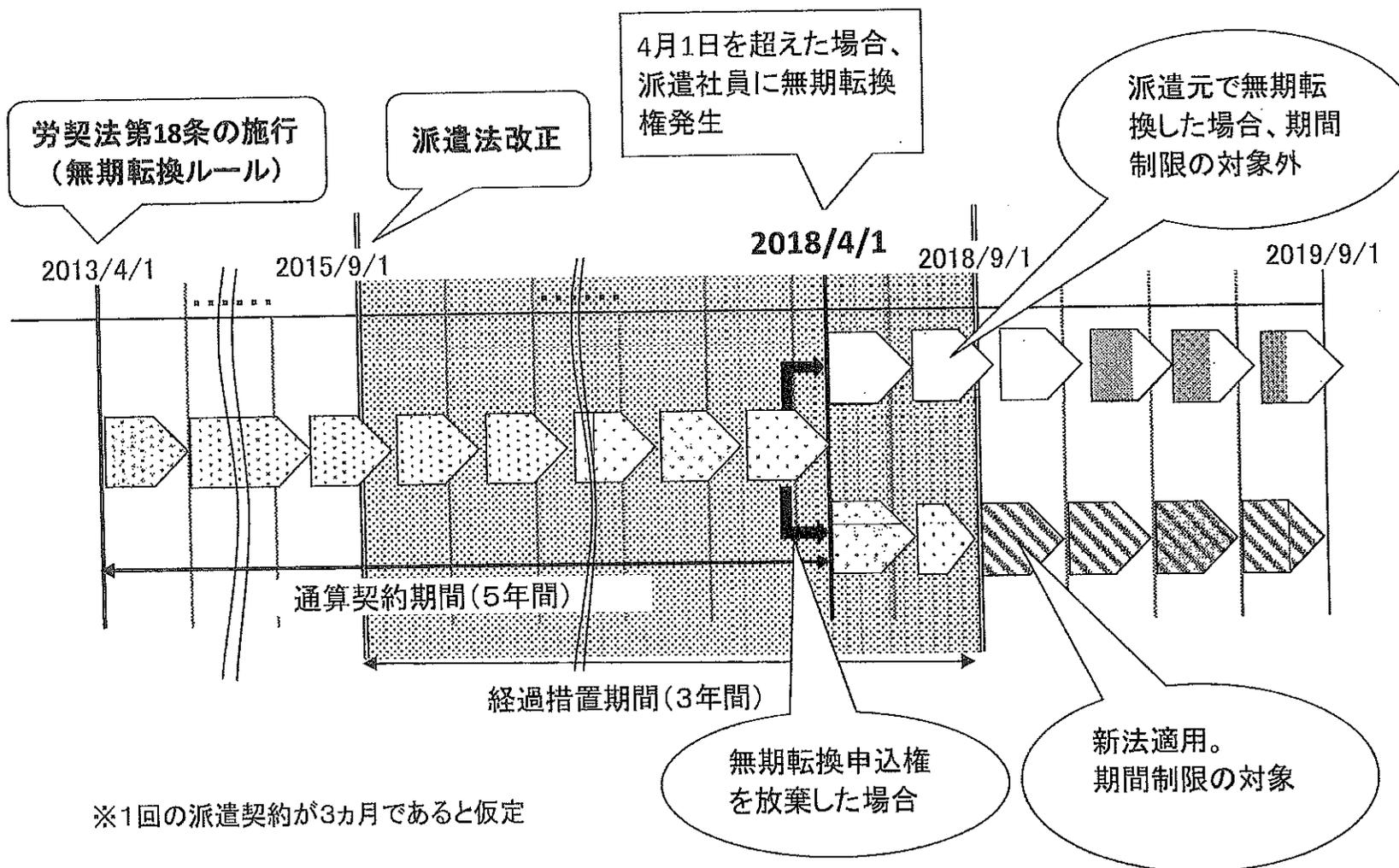


※1回の派遣契約が3カ月であると仮定

- 改正法施行前に締結した派遣契約については、その契約が終了するまで、旧法が適用される。
- 派遣契約の内容を変えずに延長することは可能(ここでは3年間を想定)

【参考】労働契約法第18条（無期転換ルールとの関係）

※26業務での常用雇用（有期雇用の反復更新）の受入れを想定
 ※あくまで考えられるケースを例示したもの



11. 派遣元による雇用安定措置

■有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置

(1) 有期雇用派遣労働者が、同一の派遣先に継続して3年間派遣される見込みがある場合



(2) 本人が就業の継続を希望した場合

派遣元は、以下の①～④のいずれかを講じなければならない

※ 同一組織単位に1年以上継続して派遣される見込みのある労働者に対しては努力義務

①派遣先への直接雇用の依頼

※ただし、①を実施して直接雇用にいたらなかった場合は、②～④のいずれかを講じる必要がある。

※①の依頼を受けた派遣先が、当該派遣労働者の従事した業務に新たに労働者を雇用する場合は、当該派遣労働者を遅滞なく雇入れるよう努めなければならない。

②新たな就業機会(派遣先)の提供

③派遣元において無期雇用

④安定した雇用の継続が確実に図られる措置(紹介予定派遣、職業紹介、有給での教育訓練等)

※義務違反に対しては、許可の取り消し含めた指導実施

12. 派遣労働者のキャリアアップ・均衡待遇の推進①

改正法案に盛り込まれた義務

※下線は改正法案(建議の内容を含む)で新たに盛り込まれる義務、その他は既存の規定を強化するもの

	キャリアアップ関係	均衡待遇関係
派遣元	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 計画的な教育訓練、キャリアコンサルティングの実施(義務) ※無期雇用派遣には長期的なキャリア形成を視野に入れて実施 ※義務違反に対しては、許可の取り消しを含めた指導 ✓ 派遣元責任者の責務にキャリアアップ措置の適切な実施を追加 ✓ 許可・更新要件にキャリア形成支援制度を有することを追加 ※要件を満たさない場合は不許可または不更新 ✓ 教育訓練等の実施状況について行政が事業報告で確認。派遣元管理台帳への実施した教育訓練の日時および内容の記載 ✓ 派遣労働者の希望に応じた、直接雇用の機会確保・提供(努力義務) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現行法で配慮義務となっている「<u>均衡を考慮した待遇の確保(第30条3)</u>」で<u>講じた内容の派遣労働者への説明義務</u> <p>【説明内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者の職務の内容、能力・経験等を勘案して賃金決定 ・教育訓練の実施 ・福利厚生の実施
派遣先	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職務遂行能力等に関する派遣元への情報提供(努力義務) ✓ 派遣元から要請があった場合の業務遂行に密接に関連した教育訓練の実施(配慮義務) ✓ 同一の事業所に一年以上継続して受入れる見込みのある派遣労働者への募集情報の周知等 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>均衡に配慮した派遣料金決定(努力義務)</u> ✓ 賃金等に関する派遣元への情報提供(配慮義務) ✓ 一定の福利厚生施設の利用機会提供(配慮義務)

【ご参考】2012年改正時に導入された義務

	キャリアアップ関係	処遇・均衡待遇関係
派遣元	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 有期雇用派遣労働者等の無期雇用転換推進措置(努力義務) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ マージン率等の情報提供 ✓ 待遇に関する事項等の説明 ✓ 労働者派遣に関する料金額の明示 ✓ 均衡を考慮した待遇の確保(配慮義務)
派遣先	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ①26業務に従事する派遣労働者が、②同一の業務に3年を超えて従事しており、③当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合、当該派遣労働者に労働契約を申し込む義務 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 派遣先都合による派遣契約の中途解除時の措置(休業手当相当額の賠償等) ✓ 均衡を考慮した待遇の確保に必要な、派遣先からの情報提供(努力義務)

12. 派遣労働者のキャリアアップ・均衡待遇の推進②

■同一事業所で新しい労働者を募集する際の留意点

受入れている派遣労働者への新しい労働者の募集に関する情報提供

同一の事業所での受入期間	派遣元	派遣先	留意点
1年以上		当該事業所で新たな正社員の募集を行う場合、 募集情報(業務内容、賃金、労働時間、等)を当該派遣労働者に周知しなければならない(義務) (改正法案 第40条5第1項)	○正社員の募集のみが対象 ○無期雇用派遣の場合も含む
3年間の見込みあり		当該事業所で新たに労働者の募集を行う場合、 募集情報(業務内容、賃金、労働時間、等)を当該派遣労働者に周知しなければならない(義務) (改正法案 第40条5第2項)	○非正規を含む労働者の募集が対象

13. 残された課題～2012年改正で導入された4つの制度

労働契約申込みみなし制度(2015年10月1日より施行)

違法派遣が行われた時点で、派遣先がその派遣労働者に労働契約を申し込んだものとみなす。

【労働契約申込みみなし制度の対象となる「違法派遣」】

- ・ 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合 ※禁止業務→港湾運送業務・建設業務等
- ・ 無許可・無届の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・ 派遣可能期間を超え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(請負等の名目で、派遣契約を締結せずに労働者派遣を受け入れた場合)

みなし効: 1年間
雇用条件: その時点における派遣元と同一の労働条件

離職後1年以内の労働者派遣の禁止

ある事業者を離職した労働者を離職後1年以内に当該事業者へ派遣労働者として派遣すること、当該事業者が派遣労働者として受け入れることを禁止。 ※) 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外。

関係派遣先への派遣制限

一事業年度における関係派遣先(※)への派遣割合を8割以下に制限。

$$\text{派遣割合} = \frac{(\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間} - \text{定年退職者のグループ企業での総労働時間})}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

※) 関係派遣先とは、派遣元事業主の親会社・派遣元事業主の親会社の子会社をいう。(連結決算導入の場合には連結決算の範囲で判断、それ以外の場合には外形基準(持株基準等)で判断)

日雇派遣の原則禁止

①・②のいずれかに該当する場合を除き、日雇労働者(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者)についての労働者派遣を行うことは禁止。

①日雇派遣の例外の「場合」

→ 日雇労働者が以下のいずれかに該当

- ・ 60歳以上の者
- ・ 雇用保険の適用を受けない学生(いわゆる「昼間学生」)
- ・ 副業として従事する者(生業収入が500万円以上の者に限る。)
- ・ 主たる生計者以外の者(世帯収入が500万円以上の者に限る。)

②日雇派遣の例外「業務」(いわゆる17.5業務)

- | | |
|------------|------------------------|
| ○ ソフトウェア開発 | ○ デモンストレーション |
| ○ 機械設計 | ○ 添乗 |
| ○ 事務用機器操作 | ○ 受付・案内 |
| ○ 通訳、翻訳、速記 | ○ 研究開発 |
| ○ 秘書 | ○ 事業の実施体制の企画、立案 |
| ○ ファイリング | ○ 書籍等の制作・編集 |
| ○ 調査 | ○ 広告デザイン |
| ○ 財務処理 | ○ OAインストラクション |
| ○ 取引文書作成 | ○ セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 |

14. 事前質問

1	現在、特定派遣事業として業務を行っているが、一般派遣事業への切り替えの必要条件、手続きを知りたい。
2	派遣元の義務となる、派遣労働者に対する計画的な訓練、希望者へのキャリア・コンサルティングの実施しなければならないレベルを知りたい。
3	雇用安定措置の「派遣先への直接雇用の依頼」はどこまでが求められるのか。エビデンスさえあればいいのか、依頼した結果、直接雇用されなかったとしても、それは仕方ないということで済まされるのか。
4	雇用安定措置の「新たな派遣先の提供」は、提供する努力をしたエビデンス(顧客向けの提案書や見積書)があればよいか。必ず提供されなければならないのか。
5	雇用安定措置の「派遣元での無期雇用」が必要なのは、新たな派遣先が見つからない場合だけではないのか。新たな派遣先が見つかってでも無期雇用すべきなのか。
6	雇用安定措置の「その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置」は、アンド条件か。それとも「あればなおまし」のレベルなのか。具体的にどのような措置が期待されているのか。
7	派遣先における「組織単位」の定義は何か。
8	一般的な方針として、今後、有期雇用との雇用契約に関して「契約更新は1年単位とするもの、その延長は最長2018年度までとする」という契約書を用意した時、これは雇い止めとみなされるのか。

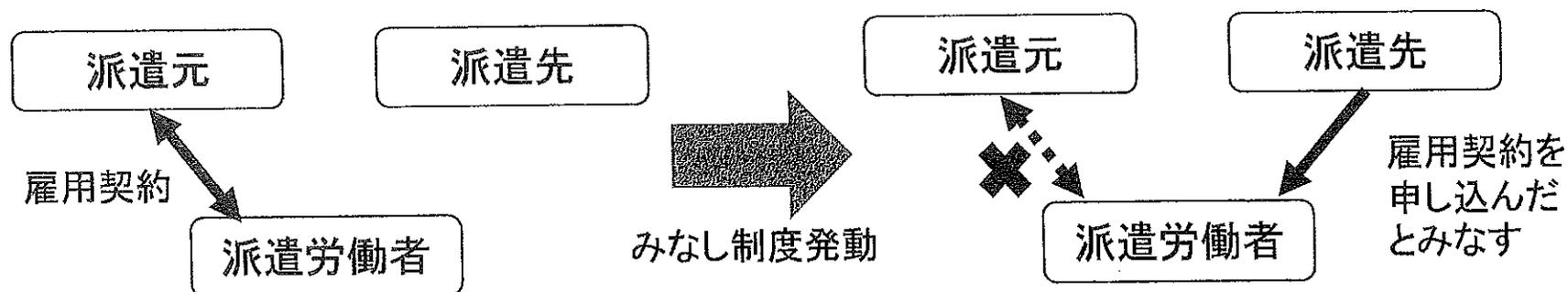
Ⅲ. 労働契約申込みみなし制度

1. 労働契約申込みみなし制度とは

- 2012年改正で導入された制度。2015年10月1日施行(現行法第40条の6)
- 以下のいずれかの違法派遣※が行われた時点で、派遣先が当該派遣労働者に労働契約の申し込みをしたものとみなす。
- 申し込んだとみなされる労働条件は、違法行為の時点における、派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約と同一のもの。

※対象となる違法派遣

- ① 労働者派遣の禁止業務(港湾運送業務・建設業務等)に従事させた場合
- ② 無許可・無届の派遣元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 いわゆる偽装請負の場合(請負等の名目で労働者を受け入れ、指揮命令した場合)



2. 通達案(2015年5月18日)のポイント①

■ 通達の位置づけ

- 労働契約申込みみなし制度に係る法第40条の6の規定は、民事的効力を有する規定であり、その効力が争われた場合については個別具体的に司法判断されるべきもの。
- 司法判断等の参考として、法の趣旨及び行政解釈を本通達で示している。

■ 1. 制度の趣旨

- 違法派遣の是正にあたっては、派遣労働者の雇用が失われないようにして、派遣労働者の保護を図る必要がある。
- 善意無過失の場合を除き、違法派遣を受け入れた者にも責任があり、そのような者に対して一定のペナルティ(民事上の措置)を科すことにより法規制の実効性を確保するため、創設された制度である。

■ 2. 論点 <構成>

(1) 申込みを行ったとみなされる時点

- ア. 総論
- イ. 善意無過失
- ウ. 施行日時点で違法行為が行われている場合
- エ. 違法行為の種類

(2) 申し込んだとみなされる労働条件の内容

- ア. 総論
- イ. 労働条件が派遣元事業主等に固有の内容である場合等
- ウ. 労働契約期間
- エ. 労働契約法第18条との関係
- オ. 労働契約法第19条との関係

(3) 労働契約の成立の時点

- ア. 総論
- イ. 承諾をしないこと意思表示

(4) 複数の事業主が関与する等の複雑な事案

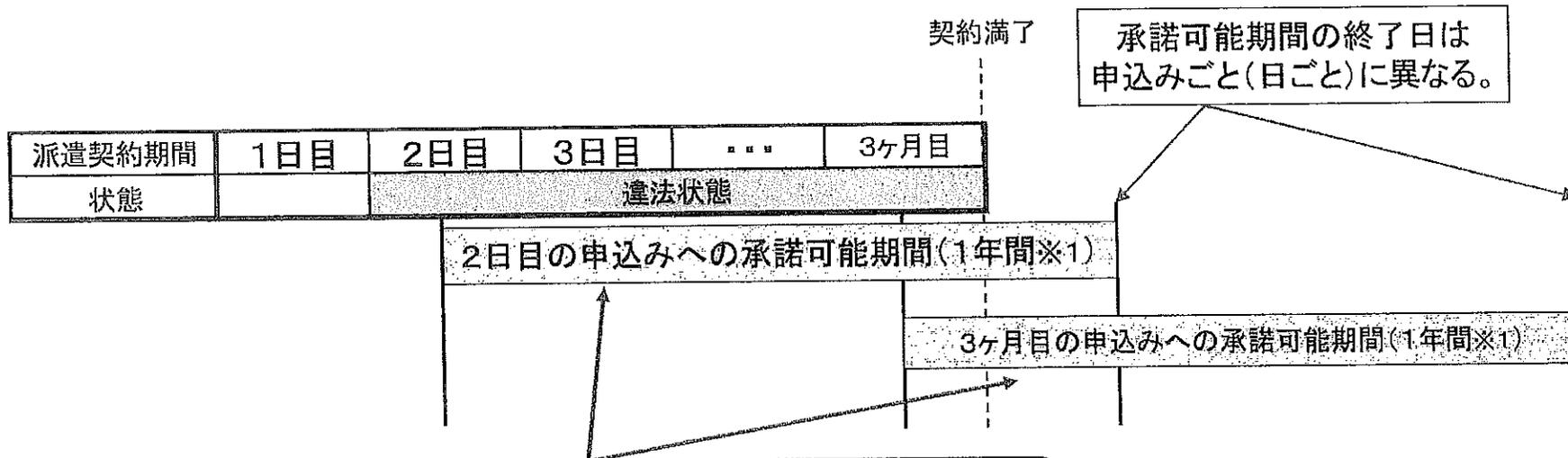
2. 通達案(2015年5月18日)のポイント②

■2. 論点(1) 申込みを行ったとみなされる時点

ア. 総論

- 違法行為が行われた日ごとに労働契約の申込みをしたとみなされる。
※但し、派遣契約が23:00~1:00など日付をまたぐような場合は翌日に申し込んだとみなす。
- 派遣労働者が承諾できる申込みは、最新の申込みに限られない。

[3ヶ月間の派遣契約を結び、2日目から違法状態が続いているケース]



- 2日目以降、毎日、申し込んでいるとみなされる
- 労働者はどの申込みを承諾しても良い。

※1: 承諾可能期間は違法状態が終了した日から1年間。2016年4月2日が違法状態であった場合、2016年4月2日申込みの承諾可能期間は、同日から2017年4月2日までの期間となる。

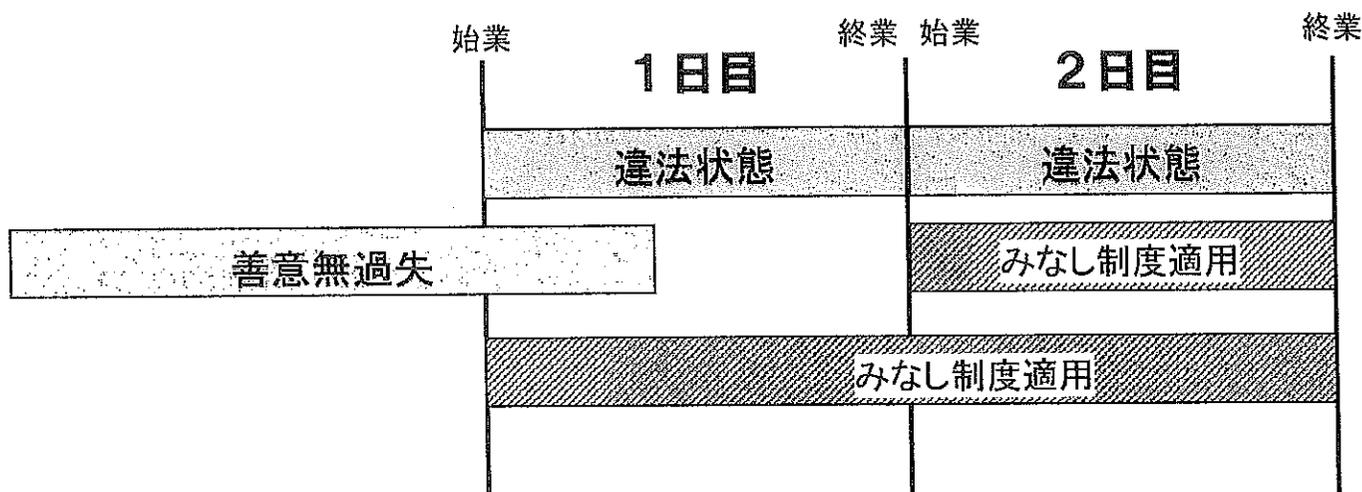
2. 通達案(2015年5月18日)のポイント③

■2. 論点(1)申込みを行ったとみなされる時点

イ. 善意無過失

- 違法行為への該当について善意無過失である旨の抗弁が認められた場合には、労働契約申込みみなし制度の規定は適用されない。

[善意無過失であった場合のみなし制度の適用時点]



ウ. 施行日時点で違法行為が行われている場合

- 施行日である2015年10月1日時点にて、違法状態であった場合はその時点において労働契約の申込みをしたものとみなされる。

2. 通達案(2015年5月18日)のポイント④

■2. 論点(1)申込みを行ったとみなされる時点

Ⅰ. 違法行為の種類

- 以下の違法行為を行った場合、労働契約申込みみなし制度が適用となる。
 - 派遣労働者を禁止業務に従事させること
 - 無許可又は無届出の者から労働者派遣の役務の提供を受けること
 - 期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること
 - いわゆる偽装請負等(労働者派遣法又は同法の規定により適用される労働基準法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること)

※いわゆる偽装請負等に固有の論点 40分 2%の率

偽装請負の要件:①労働者派遣法等の規定を免れる目的で、
 ②請負契約等を締結し、
 ③労働者派遣契約を締結せずに労働者派遣の役務の提供を受けた
 上記の3要件を満たした場合、偽装請負とされる。

- ・ 請負契約等を締結した時点で、派遣先等に「免れる目的」がなければ、偽装請負には該当しない。
- ・ しかし、その後、いわゆる偽装請負等に該当する状態にあるとの認識が派遣先等に生じた後は「免れる目的」で契約を締結し役務の提供を受けたことと同視しうる状態だと考えられ、申込みが行われたとみなされる。

認識した時点	同視しうる状態と考えられる時点
就業開始時点	当該日
就業開始時点より後	翌就業日

2. 通達案(2015年5月18日)のポイント⑤

■2. 論点(2)申し込んだとみなされる労働条件の内容

ア. 総論

- 申し込んだとみなされる労働条件は、違法行為の時点における派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約と同一の労働条件となる。
- 労働契約上の労働条件でない事項については維持されない。

イ. 労働条件が派遣元事業主等に固有の内容である場合等

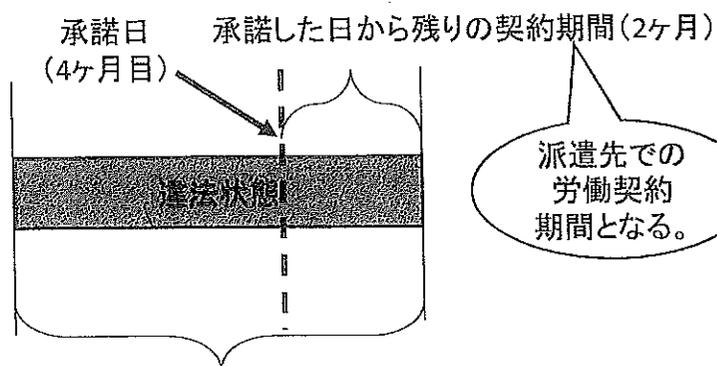
- 派遣元事業主等に固有の内容となる労働条件について、社会通念上相当でないものについては、申し込んだとみなされる労働条件として承継されない。

ex. 派遣元事業主において大型の福利厚生施設を保有しており、派遣先との間の労働契約に変更になった後もその施設を利用できるようにする必要はない。

ウ. 労働契約期間

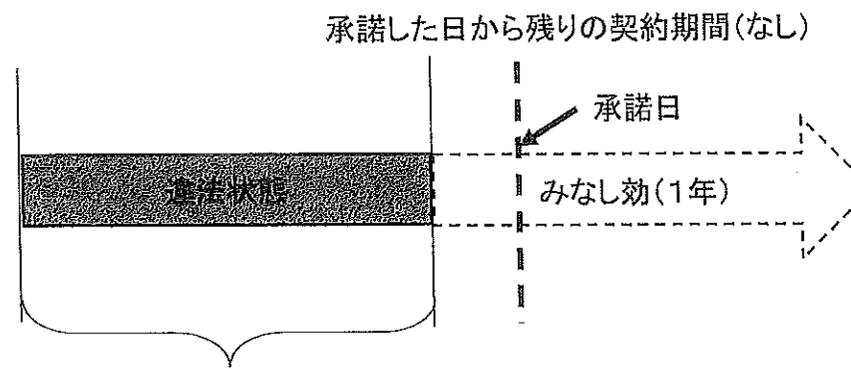
- 労働契約申込みを承諾した日から派遣元での労働契約終了日までの期間が、派遣先に適用される。

[労働契約期間中に承諾したケース]



派遣元・請負会社との労働契約期間(6ヶ月)

[労働契約期間終了後に承諾したケース]



派遣元・請負会社との労働契約期間(6ヶ月)

2. 通達案(2015年5月18日)のポイント⑥

■ 2. 論点(2)申し込んだとみなされる労働条件の内容

エ. 労働契約法第18条との関係

- 労働契約法第18条に規定される通算契約期間は、派遣元等から派遣先等に使用者が切り替わるため、通算されない。

※労働契約法第18条・・・無期転換ルール

オ. 労働契約法第19条との関係

- みなし制度の適用により成立した労働契約の雇止めに関し、その効力が争われた場合、当該効力の有無については、労働契約法第19条に基づき個別具体的に司法判断される。

※労働契約法第19条・・・労働契約の更新に関する雇止め法理

■ 2. 論点(3)労働契約の成立の時点

ア. 総論

- 労働契約が成立するのは、みなし制度に基づく申込みについて、派遣労働者が承諾の意思表示をした時点となる。

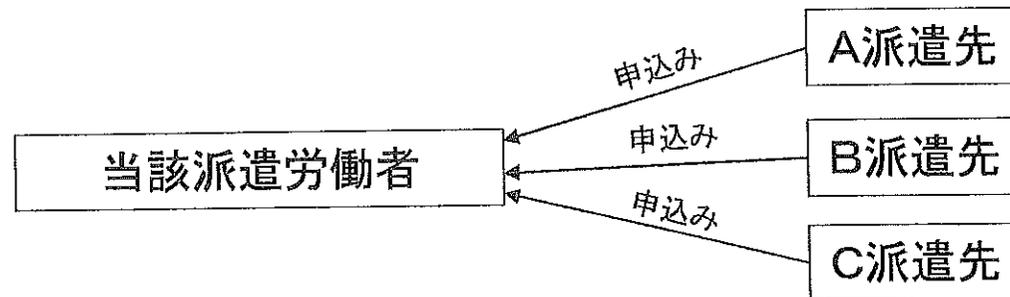
イ. 承諾をしないことの意味表示

- みなし制度は派遣先等に対する制裁であることから、違法行為が発生する前に、あらかじめ「承諾をしない」ことを約する意思表示を行うことは認められない。
- 一度、申込みに「承諾をしない」との意思表示をした後に、再度違法行為が行われた場合には、新たに労働契約の申込みがあったものとみなされる。

2. 通達案(2015年5月18日)のポイント⑦

■ 2. 論点(4) 複数の事業所が関与する等の複雑な事案

○対象となる派遣先等が複数ある場合



すべての派遣先が労働契約の申込みをしたとみなされ、労働者は承諾する相手を選ぶことができる。

○複数の条項に違反している場合

当該派遣労働者

それぞれの違反行為がみなし制度適用の根拠となるため、労働者はどの違反行為に対して適用を主張するか選択することができる

派遣先会社

禁止業務に従事させている

無許可・無届出の会社から労働者派遣の役務の提供を受けている

期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けている

いわゆる偽装請負等

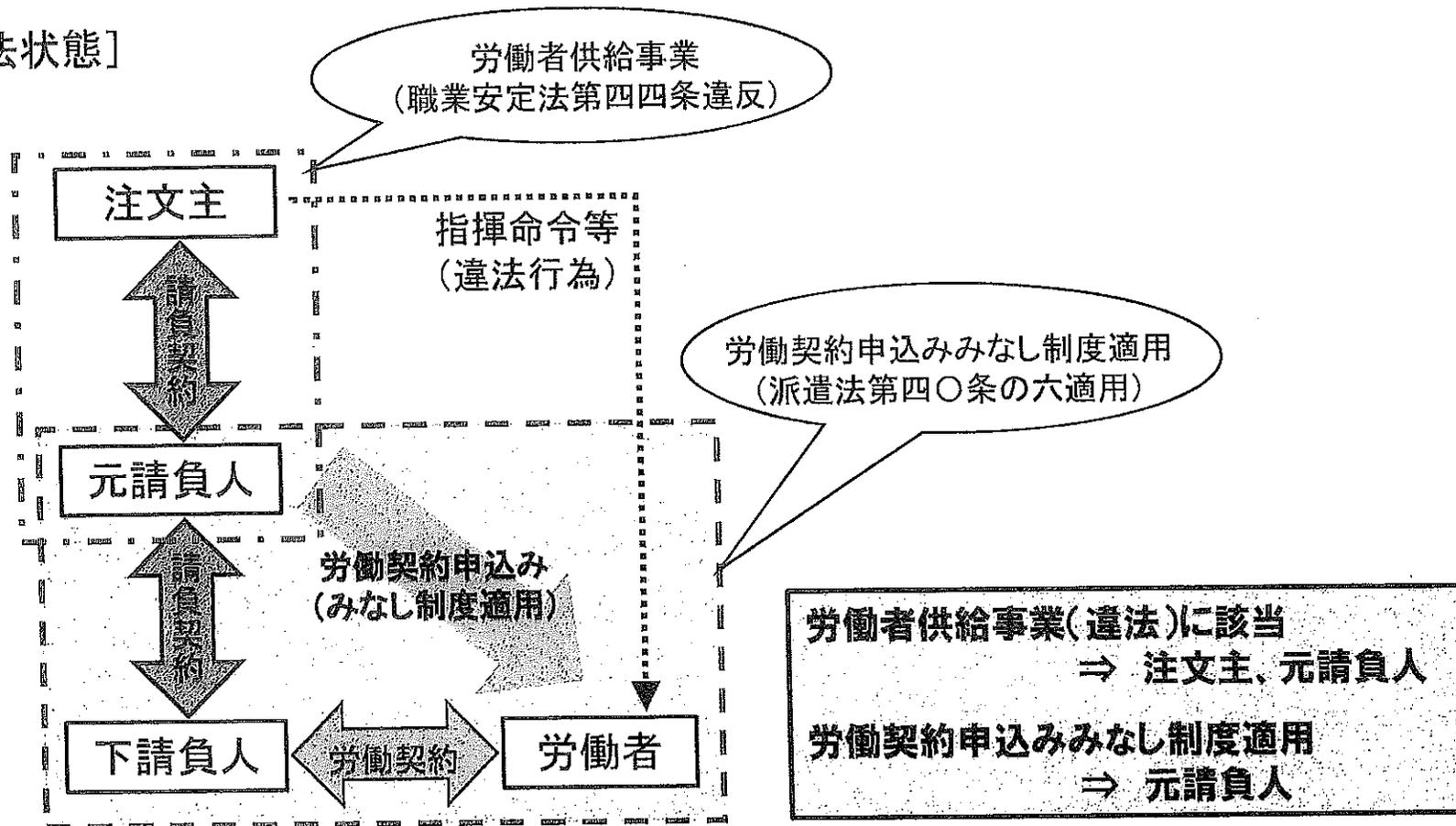
2. 通達案(2015年5月18日)のポイント⑧

■2. 論点(4)複数の事業所が関与する等の複雑な事案

～多重請負において、偽装請負(違法行為)を行った場合の労働契約申込みみなし制度の適用対象～

○注文主から、下請負人の雇用する労働者に直接指揮命令を行ったケース(偽装請負に該当)。

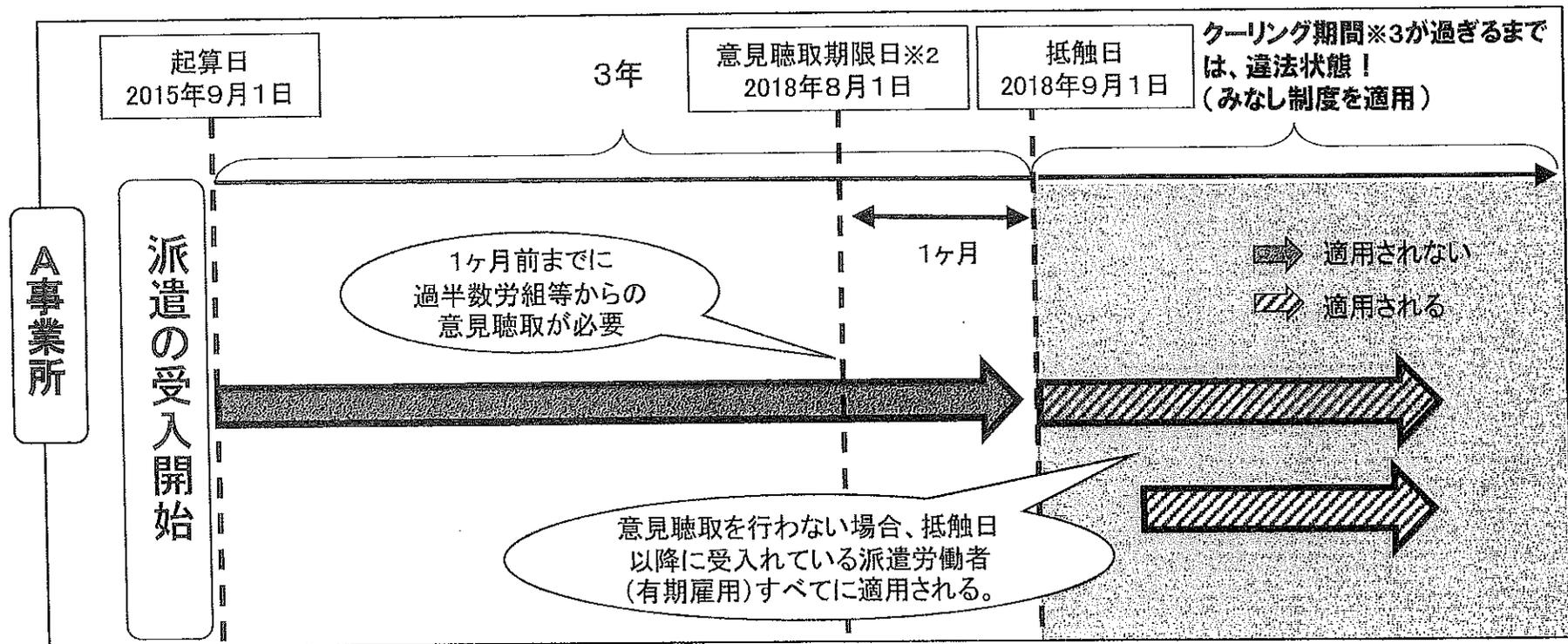
[違法状態]



2. 通達案(2015年5月18日)のポイント⑨

【参考】過半数労組等からの意見未聴取だった場合の労働契約申込みみなし制度の適用範囲

適用条件: 抵触日(派遣受入から3年後※1)の1ヶ月前までに過半数労組等からの意見聴取を行わなかった場合で、抵触日以降に、当該事業所に受入れた派遣社員全てに対して労働契約を申込んだとみなされる(新規も含む)。



※1: 抵触日は、事業所で派遣受入開始日から暦で3年を超えた日。2016年4月15日受入開始であれば、抵触日は2019年4月15日。閏年の2月29日受入開始であれば、3年後の2月28日となる。

※2: 意見聴取期限日は抵触日の1ヶ月前。抵触日が4月15日であれば、期限日は3月15日。10月31日であれば9月30日(対応する日がないため、前月末日となる)。

※3: クーリング期間は省令にて定められる予定。

IV. 同一労働同一賃金法修正案

同一労働同一賃金法修正案の概要

労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案に対する修正案

経緯

- ・ 維新の党、民主党、生活の党と山本太郎となかまたちが、「同一労働同一賃金法案」を2015年5月26日に共同提出した。
※ 昨年臨時国会においても、維新の党、民主党、みんなの党が同様の内容の法案を共同提出し、廃案となった経緯あり
- ・ 他方、自民党・公明党は、維新の党と同一労働同一賃金法案の修正協議を行い、与党ならびに維新の党の修正案として共同提出した。
- ・ 6月19日に衆議院厚生労働委員会において、同一労働同一賃金法修正案が可決・通過した。

同一労働同一賃金法案のポイント

※ 下線が原案からの修正部分

目的(第1条)

雇用形態により労働者の待遇や雇用の安定性をめぐる格差を是正するため、以下を推進し、労働者が雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資する。

- ① 労働者の職務に応じた待遇の確保等のための必要な施策に関する基本理念の策定
- ② 国の責務等の明確化
- ③ 労働者の職務及び待遇の相違の実態、雇用形態の転換の状況等に関する調査研究

基本理念(第2条)

- ・ 労働者が、その雇用形態に関わらず、その従事する職務に応じた待遇を受けられるようにする
- ・ 通常の労働者以外の労働者が通常の労働者となることを含め、労働者がその意欲及び能力に応じて自らの希望する雇用形態により就労する機会が与えられるようにする
- ・ 労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができようにする

国の責務等(第3条)

- ・ 国は、基本理念にのっとり、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を策定し、実施する責務を有する
- ・ 事業主は、国が実施する労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に協力するよう努める
- ・ 労働者は、職業生活設計を行うことの重要性について理解を深め、主体的にこれを行うよう努める

法制上の措置等(第4条)

政府は、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を実施するため、必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講ずる。

調査研究(第5条)

国は、次の事項について調査研究を行う。

- ①労働者の雇用形態の実態。
- ②労働者の雇用形態による職務の相違及び賃金、教育訓練、福利厚生その他の待遇の相違の実態。
- ③労働者の雇用形態の転換の状況。
※転換を希望する場合における処遇その他の取扱いの実態、転換を妨げている要因等について重点的に調査研究する。
- ④職場における雇用形態による職務の分担及び管理的地位への登用状況。

職務に応じた待遇の確保(第6条)

- ・ 国は、雇用形態の違いによる待遇の相違が不合理とならないよう、事業主が行う通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進その他必要な措置を講じる。
- ・ 政府は、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、派遣労働者について、派遣元および派遣先に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘察し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずる。

原案:

…派遣労働者の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその職務に応じた待遇の均等の実現を図るものとし、このために必要となる法制上の措置については、この法律の施行後1年以内に講ずる…

雇用環境の整備(第7条)

- ・ 国は、雇用環境の整備のために必要な施策を講ずる。
- ・ 国は、前項の施策を講ずるに当たって、通常の労働者以外の労働者の雇用管理の改善及び通常の労働者以外の労働者から通常の労働者への転換が促進されるよう、必要な配慮を行う。

教育の推進(第8条)

国は、職業生活設計の教育の推進その他必要な施策を講ずる。

附 則

この法律は、公布の日から施行する(官報掲載日)。

ご清聴ありがとうございました。