

大滝人事労務研究所便り

改正された「労働者派遣法」の概要

法律名変更で「労働者の保護」を明確に

派遣労働者の保護を目的とする「改正労働者派遣法」がついに成立しました。施行期日は「公布の日から6カ月以内」とされています。

法律の正式名称も「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」から「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」に変更されました。

改正法の主な内容は次の通りです。

事業規制の強化

- (1) 日雇派遣（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
- (2) グループ企業内派遣の8割規制、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

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- (1) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- (2) 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- (3) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- (4) 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示
- (5) 労働者派遣契約の解除に際して、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休



業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

違法派遣に対する迅速・適格な対処

- (1) 違法派遣の場合、派遣先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労働契約を申し込んだものとみなす
- (2) 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

「有期労働契約」が変わる？ 労働契約法改正の動向

改正案が閣議決定

先日、「労働契約法改正案」が閣議決定されました。

国会の状況により流動的ではありますが、厚生労働省は来春施行を目指すとしており、成立した場合は企業への影響も大きいと思われるので、今から注目しておきましょう。

改正案のポイント

この改正案のポイントは、次の通りです。

- (1) 5年を超えて反復更新された有期労働契約

- について、労働者からの申込みがあれば期間の定めのない労働契約へ転換させる仕組みの導入
- (2) 「雇止め法理」の法制化
 - (3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

具体的な内容

まず(1)については、反復更新により有機の労働契約が5年を超える場合が対象ですが、原則6カ月以上の空白期間(クーリング期間)がある場合には、前の契約期間と通算されないため、該当しないこととなります。

次に(2)の「雇止め法理」は、有期労働契約を繰り返し更新することにより期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている(あるいは有期労働契約の期間満了後にも雇用が継続されている)等により、有期雇用労働者の雇用関係継続への合理的な期待が認められるときに、雇止めを行う際には合理的な理由が必要となることです。また、雇止めが無効と判断された場合には、従前の労働契約が更新されたものとみなされることとなります。

また、(3)は、期間の定めがあることによって、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違する場合に、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮し、不合理と認められるものであってはならないというものです。

次回、ネクストインター
セクションの研修は、
今回改正された、派遣法の
改正内容を解説します。
日程は6月下旬を予定して
おります。
ぜひご参加ください。

～当事務所よりひと言～

3月末に派遣法の改正案が成立しました。施行はおそらく10月ごろになると思われますが、「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止の改正案」について修正削除されたことは、派遣業界にとっては、ひとまずホッとしたところだと思います。それでも、グループ企業内派遣8割規制の改正案がそのまま通りましたので、特定の派遣先に特化している派遣会社は企業の存続にかかわりますので、早急に対策を考えなければならないものと思います。それにしても、グループ企業内派遣8割規制について、どうしてこういう改正がおこなわれるのか理解に苦しみます。派遣元も派遣先も派遣スタッフも誰も困ってはいなかったのではないのでしょうか。この改正によって、派遣業を廃業したり乃至は営業を譲渡すること等によって派遣業から撤退する企業も増えていると聞いています。これによって職を失う派遣労働者も少なくないでしょう。一体誰のための改正だったのでしょうか? 役人が机上の論理で法律をいじったとしか私には思えないのですが... (大滝)

まだ法律の改正が決定したわけではありませんが、メンタルヘルス対策の充実・強化を目的とした労働安全衛生法の改正案が国会に提出されています。簡単に説明すると、“メンタルヘルス不調に陥る前に、労働者がストレス状況を簡便な方法で確認して、その結果を踏まえて必要な労働者には医師による面接指導を実施し、早期改善につなげていく”ということです。つまり、今回のポイントは“事前のメンタルヘルス対策”精神疾患の一次予防ということになりますが、初期段階での対策は個人任せにしておいてもなかなか実効性が上がらず、また使用者側も大企業以外は全般的に事前対策まで実施できているケースが少ないことから、法律で使用者に対して検査を義務付け、労働者側にも検査を受けなければならないと規定する内容です。この法案が決定されることにより、労働者個々人が年に1回のストレスチェックをきっかけにして、自分の心の健康状態に向き合うようになれば、精神疾患の発生を伏せくことが、少しずつできるようになるのではないのでしょうか。忙しさに流されず、日々、自分の心と体の健康に関心を持って、大切にしてこそ本当に良い仕事ができるのではないかと思います(馬場)