

【第1回 経営セミナー】

派遣先企業が押さえておきたい『派遣労働者雇用管理の要点』

～2018年問題直前！派遣先が押さえておきたいポイント～

＜東洋電機グループ＞

東洋ヒューマンサービス

（東洋商事株式会社）

派遣法再改正法案のポイント ～特定労働者派遣事業を廃止～

1) 製造業務派遣解禁後とリーマンショック後の許可基準引上げ後に特定労働者派遣事業者が急増

特定労働者派遣事業者が違法派遣を行う事案が増え始める

- ・常用雇用労働者以外の労働者を派遣するケース
- ・期間制限違反をおかしているケース
- ・抵触日の通知を受けずに派遣しているケース
- ・偽装請負や二重派遣を行っているケース

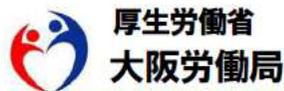
2) 派遣法再改正法案では、特定労働者派遣事業を撤廃する方向に

改正派遣法の施行日である平成27年9月30日以降、一般労働者派遣事業(許可制)と特定労働者派遣事業(届出制)の区別は廃止されます、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準(次ページ参照)に基づく許可制となります。尚、施行に当たり経過措置が設けられています。

常時雇用以外の労働者を派遣した場合は、**無許可の派遣となり、平成27年10月1日以降、派遣先は、「労働契約申込みみなし制度」の対象となるので注意が必要。**

※常用雇用労働者とは？

労働契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことをいいます。

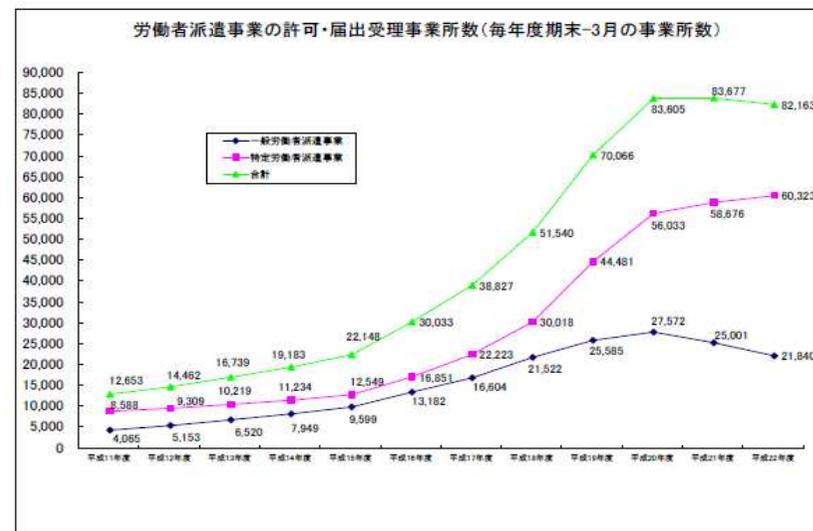


Press Release

大阪労働局発表
平成29年8月28日

担 当	大阪労働局 需給調整事業部 需給調整事業第二課長 菊池 みゆき 主任需給調整指導官 浅田 雅彦 電話 06-4790-6319
--------	--

常時雇用される労働者以外の外国人労働者を派遣し、
無許可で労働者派遣事業を行っていた
特定労働者派遣事業主に対する行政処分について
～労働者派遣事業主に対する労働者派遣事業停止命令及び改善命令について～



(日本人材派遣協会資料より) 2

派遣法再改正法案のポイント ～特定労働者派遣事業を廃止～

★許可要件(許可の基準)★

1. 事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することが目的として行われるものでないこと
2. 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして基準に適合するものであること
3. 個人情報等を適正に管理し、派遣労働者の秘密を守るために必要な措置が講じられていること
4. 申請者が事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること
(基準資産額:2,000万円、現預金額:1,500万円)

【配慮措置】 小規模事業主に対しては、新たな許可の申請に当たって、一定の配慮義務が設けられます。

- ①常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主
⇒当分の間、基準資産額:1,000万円、現預金額:800万円
- ②常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主
⇒平成30年9月29日までの間、基準資産額:500万円、現預金額:400万円

※労働者派遣事業の許可基準の改正(案)

地方公共団体による債務保証契約又は損害補填契約が存在することによって派遣労働者に対する賃金支払いが担保されている場合は、資産要件を満たしていなくても差し支えないこととする。

(適用期日:平成29年9月上旬を予定)

優良派遣事業者
認定制度

現状(特定派遣の場合)	⇒	派遣法改正後
届出制(許可は不要)	実施条件	許認可制
届出が受理されれば即日可能	事業開始までの期間	申請から許可証の受領まで2～3ヶ月
規定なし	事業資金	1事業所当たり事業資金1500万円以上
規定なし	事業所面積	20㎡以上
原則なし	実態調査	あり
なし	更新手続	初回は3年間、2回目以降は5年間に一度

3) 派遣先への影響

※許可・更新要件に「派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること」が追加される。

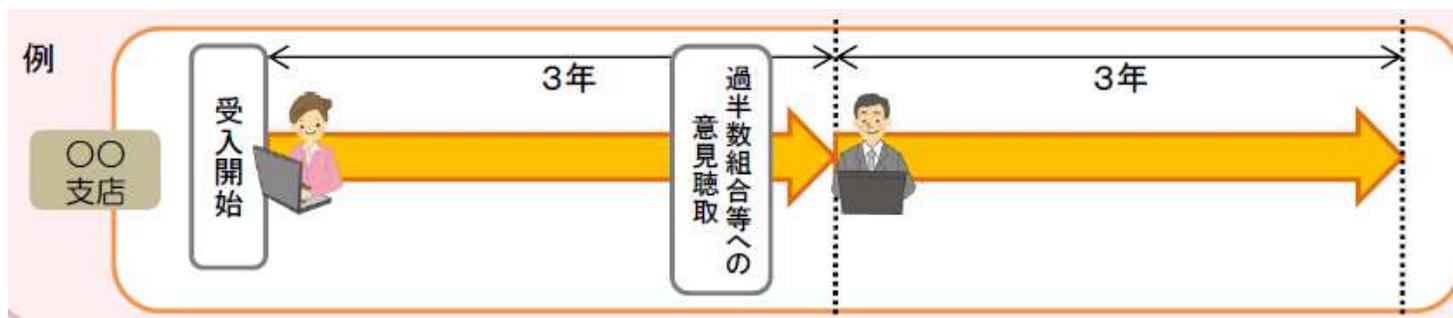
特定派遣事業者の中には、一般労働者派遣事業の許可に必要な資産要件や、新たなキャリアアップ措置等の取組み要件を満たすことができず、事業の継続が困難な派遣会社が増えてくるのが想定されます。派遣会社の淘汰が進み、取引派遣会社の見直しが必要になる可能性があります。

改正派遣法のポイント ～期間制限について(派遣先事業所単位)～

派遣先は、当該派遣先の事業所やその他派遣就業の場所(以下「派遣先の事業所等」という)ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して有期雇用の者に係る労働者派遣の業務の提供を受けてはならない(法40条の2)

派遣先の同一の事業所等に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則、3年が限度となります。改正派遣法では、派遣就業を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者(いわゆる「正社員」と)の代替が生じないよう、派遣労働者の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則としています。

尚、派遣先が、派遣可能期間の延長の是非を判断するに当たっては、必ず**過半数労働組合等からの意見聴取**を実施し、この原則を尊重すべきことを周知徹底するよう業務取扱要領に定めています。その上で、**1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで**とされています。

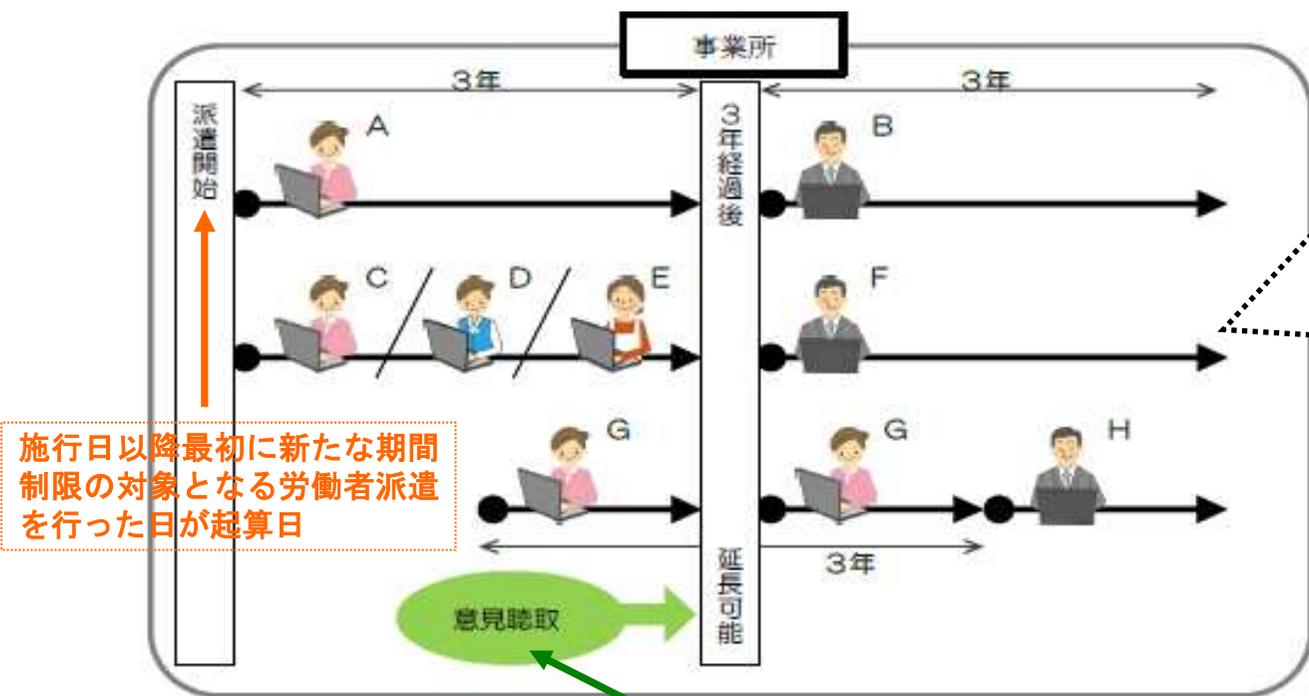


※意見聴取により派遣可能期間を延長できるとした趣旨

派遣労働者の受入を一律に規制するのではなく、現場の実状等をよく把握している労使の判断に委ねる点にある。

↓
お互いの意見を尊重し、実質的な話し合いが行われることが期待される。

施行日以降、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣契約を締結した日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。それ以降、3年までの間に派遣労働者が交替(下図C、D、Eさん)したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣可能期間の起算日は変わりません。したがって、派遣可能期間の途中から開始した労働者派遣の期間(下図のGさん)は、原則、その派遣可能期間の終了までとなります。



※意見聴取は、**抵触日の1ヶ月前まで**に行わなければなりません。

派遣先は派遣契約締結に当たり事業所単位の受入期間を設定しなければなりません。事業所単位の受入期間を設定するには、就業場所が「事業所その他派遣就業の場所」に該当するかどうか検討するところから始めます。

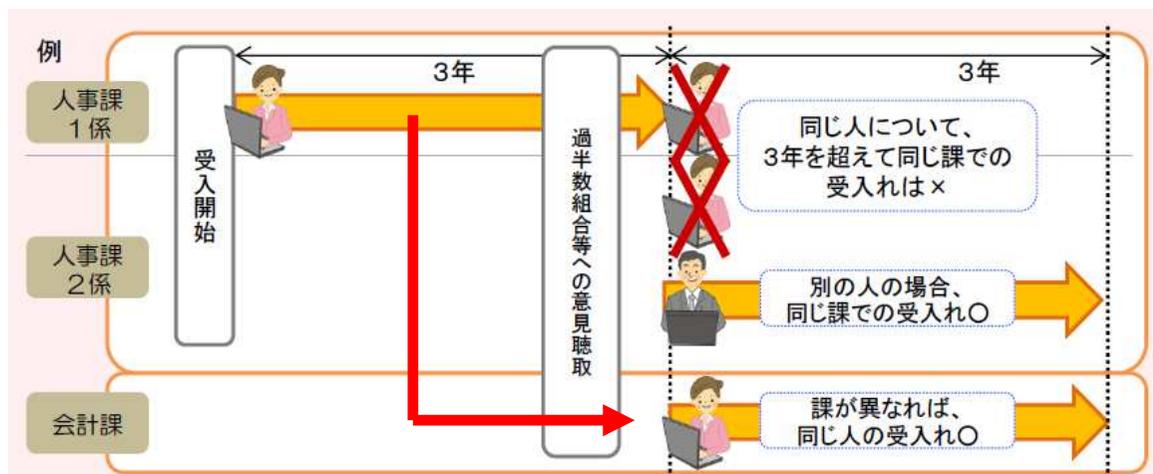
施行日以降最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が起算日

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等からの意見を聴く必要があります。派遣先は、労働者派遣の締結に当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対して事業所単位の期間制限の抵触日を通知しなければならず、**派遣元は、通知がないときは、労働者派遣契約を締結してはなりません。**

派遣法再改正法案のポイント ～期間制限について(組織単位)～

派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行ってはならない(法第35条の3)

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おいて、当該派遣労働者を受け入れることができる期間は、原則、3年が限度(下図人事課1係で派遣就業しているAさん)となります。



個人単位の抵触日は、不本意ながら派遣を選択した有期雇用派遣労働者について、3年一区切りでキャリアを振り返り、キャリアアップの契機とすることで派遣労働への固定化を防止することを目的としているため、事業所単位の抵触日とは異なり、絶対に延長することができません。

組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を(3年を限度として)派遣することができます。上の図にあるように、人事課1係で派遣就業中のAさんは、この組織で3年間派遣就業を続けると、個人単位の期間制限を満了します。

この事業所が過半数労働組合等の意見聴取をしていなければ、この事業所で派遣就業を続けることができません。意見聴取をして派遣可能期間が延長されている場合は、この事業所で派遣就業を継続することが可能ですが、同一の組織単位では、継続することはできません。上図にあるように、Aさんは、たとえ従事する業務が変わっても、人事課2係では、派遣就業を継続することはできません。これは、人事課1係と人事課2係が同一組織とみなされるからです。

【「事業所」、「事業所等」、「組織単位」の定義】

事業所	雇用保険法等雇用関係法令における概念と同様のもの
事業所等	<ul style="list-style-type: none"> ・工場、事業所、店舗等、場所的に独立していること ・経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること ・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ます。
組織単位	いわゆる「課」や「グループ」など、 <ul style="list-style-type: none"> ・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ます。

事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されている場合は、上図Aさんのように、人事課1係から会計課への異動は可能となります。**この場合、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為※を行わないようにする必要があります。**なお、それまで派遣就業していた派遣労働者(Aさん)と別の派遣労働者を受け入れることは可能となります(上図人事課2係のBさん)。

※特定目的行為

派遣法第26条第7項には、「労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしない」よう規定されています。さらに派遣先指針では、特定行為の具体例として、事前面接や履歴書の送付、若年者に限るなどを挙げて禁止しています。

※事業所について：「『出張所』という名称だから」だけの判断は禁物

<事例>幹線道路で隔てられた派遣先第1工場と第2工場があり住所が異なっていたとしても、この2つの工場では人事・労務管理が一体として行われているのであれば、ひとつの事業所とみなされます。名称が「出張所」であることを理由に独立した事業所ではないという判断はできません。前述のように派遣法の事業所は雇用保険法の事業所になっているかどうかで判断することになりますが、雇用保険の適用は実務上様々なケースがあり、派遣先事業所が雇用保険適用事業所だけで判断できないこともあります。その場合は、三六協定の提出単位で判断することが妥当と考えられます。

派遣元事業主に課される雇用安定措置の実施

派遣元は、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有期雇用派遣労働者に対し、派遣終了後引き続き就業を希望するものに対し、雇用を継続させる措置（雇用安定措置）を講じる必要があります。また、1年以上3年未満の見込みのものについては、努力義務が課せられています。

【雇用安定措置とは？】

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな就業機会（派遣先）の提供（合理的なものに限る）
- ③派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
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有期雇用派遣労働者	上記①～④のいずれかの措置を講じる義務
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有期雇用派遣労働者	上記①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C: (上記以外の方で)派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の有期雇用派遣労働者	上記②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

派遣会社は、いつ派遣先に直接雇用の申し入れをするのか？

3年の期間制限に達する見込みの判断は、雇用契約が3年の上限に届くか否かにより行います。例えば、6ヶ月契約を更新していて、2年6ヶ月経過した時点で最後の6ヶ月の雇用契約を結んだ場合、通算契約期間が3年に達する見込みが生じるので派遣元は雇用安定措置を講じなければなりません。そのため、派遣先には、最後の契約期間6ヶ月以内に派遣元から直接雇用の依頼がされることとなります。

派遣先は、直接雇用する意思がなければ断ることができますが、後述する「派遣労働者のキャリアアップ支援」に課された措置に沿った対応が必要です。

また、派遣労働者を直接雇用する際には、キャリアアップ助成金を使うことができます。派遣労働者を正規雇用または多用な正社員として雇用する場合は、増額措置がとられています。

Ⅱ - 1 正社員化コース

- **就業規則**または**労働協約**その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、**有期契約労働者等**を**正規雇用労働者等**に**転換**または**直接雇用**した場合に助成します。

支給額

< >は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額

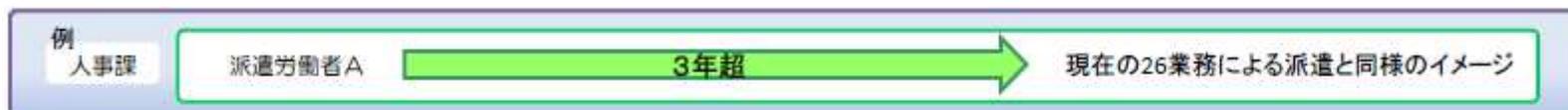
- ① 有期 → 正規：1人当たり**57万円**<72万円> (**42万7,500円**<54万円>)
 - ② 有期 → 無期：1人当たり**28万5,000円**<36万円> (**21万3,750円**<27万円>)
 - ③ 無期 → 正規：1人当たり**28万5,000円**<36万円> (**21万3,750円**<27万円>)
- <①～③合わせて1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は15人まで>

- ※ 正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。
- ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合に助成額を加算
 - ・ ①③：1人当たり28万5,000円<36万円>（大企業も同額）
- ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父を転換等した場合に助成額を加算
 - （転換等した日において母子家庭の母等又は父子家庭の父である必要があります）
 - 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合に助成額を加算
 - （転換等した日において35歳未満である必要があります）
 - ・ いずれも①：1人当たり95,000円<12万円>、②③：47,500円<60,000円>（大企業も同額）
- ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合に助成額を加算
 - ・ ①③：1事業所当たり95,000円<12万円>（71,250円<90,000円>）
- ※ 上記のほか、有期実習型訓練を修了した者を正規雇用労働者等として転換または直接雇用した場合、人材育成コースに規定する額を受給できます。

派遣法再改正法案のポイント ～期間制限の例外～

◆期間制限の例外

派遣元に無期雇用されている派遣労働者、60歳以上の高齢者などの派遣社員を受け入れる場合、期間制限は発生しません。



以下のいずれかに該当する場合は、期間制限の提供を受けることはありません。

- ①派遣元事業主との間で無期雇用契約を締結している労働者を派遣する場合
- ②60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ③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
- ④日数限定業務(1ヶ月の勤務日数が通常の労働者の半分かつ10日以内であるもの)に派遣労働者を派遣するもの
- ⑤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

※労働者派遣契約書に派遣労働者を無期雇用派遣労働者または60歳以上の者に限定するか否かの別を記載する。

【就業条件明示書に抵触日を記載すること】

派遣法改正法施行後に締結する労働者派遣契約から、改正法が適用される。その際、就業条件明示の項目に、「抵触日の通知」が追加される。

- ①派遣先の事業所における期間制限に抵触する最初の日
- ②組織単位における期間制限に抵触する最初の日

※派遣先の事業所における期間制限の抵触日は延長されることはあるが、組織単位における期間制限の抵触日は延長されることはない。

いわゆるクーリング期間について

事業所単位の期間制限、個人単位の期間制限の両方に、いわゆる「クーリング期間」の考え方が設けられています。

(1) 事業所単位の期間制限

派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と派遣開始の間の期間が3ヶ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

派遣先が、事業所で3年間派遣を受け入れた後、派遣可能期間の延長手続を回避することを目的として、「クーリング期間」を空けて派遣の受入れを再開するような、実質的に派遣の受入れを継続する行為は、法の趣旨に反するものとして指導の対象となります。

(2) 個人単位の期間制限

派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の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の期間が3ヶ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

派遣元事業主が、同一の派遣労働者を派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣した後、本人が希望しないにもかかわらず、「クーリング期間」を空けて再びその組織単位の業務に派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から法の趣旨に反します。

注1) 派遣元事業主が、同一の派遣労働者を派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣した後、本人が希望しないにもかかわらず、「クーリング期間」を空けて再びその組織単位の業務に派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくありません。

注2) 派遣先が、事業所で3年間派遣を受け入れた後、派遣可能期間の延長手続を回避することを目的として、「クーリング期間」を空けて派遣の受入れを再開するような、実質的に派遣の受入を継続する行為は、法の趣旨に反するものとして指導等の対象となります。

労働者派遣法改正に対応する契約書作成のポイント

【労働者派遣(個別)契約書修正点3つのポイント】

Pont1:「派遣労働者が就業する事業所の組織単位」の追記

Point2:「派遣対象となる派遣労働者の種類」の追記

Point3:「派遣終了後の場合に当事者間の紛争を予防するための措置」の追記

他に、「政令号数の記載」について

1. 「派遣労働者が就業する事業所の組織単位」の具体的な追記方法

単に組織単位を記載するだけでなく、組織単位を特定するために組織の名称、組織の長の役職も記載

2. 「派遣対象となる派遣労働者の種類」の具体的な追記方法

(例1)派遣労働者は、無期雇用労働者又は60歳以上の者に限定しない。

(例2)派遣労働者は、無期雇用労働者に限定する。

(例3)派遣労働者は、60歳以上の者に限定する。

※例1の場合は、派遣契約締結前に抵触日の通知が必要となる。

3. 「派遣終了後の場合に当事者間の紛争を予防するための措置」の具体的な追記方法

(例1)直接雇用することをあらかじめ派遣会社に通知することを義務付けることを規定するケース
「労働者派遣契約の終了後に、派遣先が当該労働者を雇用しようとする場合は、雇用の1ヶ月前までにその旨を派遣元に通知するものとする」

(例2)直接雇用の場合に派遣会社へ手数料を支払うことを義務付ける内容の規定をおくケース
「労働者派遣の役務の終了後、派遣先が当該派遣労働者を雇用する場合は、手数料として、派遣先は派遣元に、当該派遣労働者の直接雇用後の想定年収(賞与、諸手当等一切の賃金を含む)の●%に相当する額を支払うものとする」

派遣法再改正法案のポイント ～派遣可能期間の延長等について～

(1) 派遣可能期間

派遣可能期間は、3年とする(法第40条の2第2項)。

(2) 派遣可能期間の延長

派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、派遣先の事業所等ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日から事業所単位の期間制限の抵触日の1ヶ月前の日までの間(意見聴取期間)に、以下の手続きを行うことにより、3年以内の期間であれば派遣可能期間を延長することができます。

また、延長した期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするときも、同様の手続きによります。

(3) 意見聴取を行う際の注意点

派遣先の事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長しようとする場合、意見聴取期間内にその事業所の過半数労働組合等(過半数労働組合または過半数代表者)からの意見を聴く必要があります。

- ・過半数労働組合・・・派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合が意見を聴く相手になります。
- ・過半数代表者・・・派遣先の事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)が意見を聴く相手となります。

※注) 過半数代表者は、民主的な方法によって選出された者である必要があり、**民主的な方法※**によって選出されたものでない場合には、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込みみなし制度の対象となります。

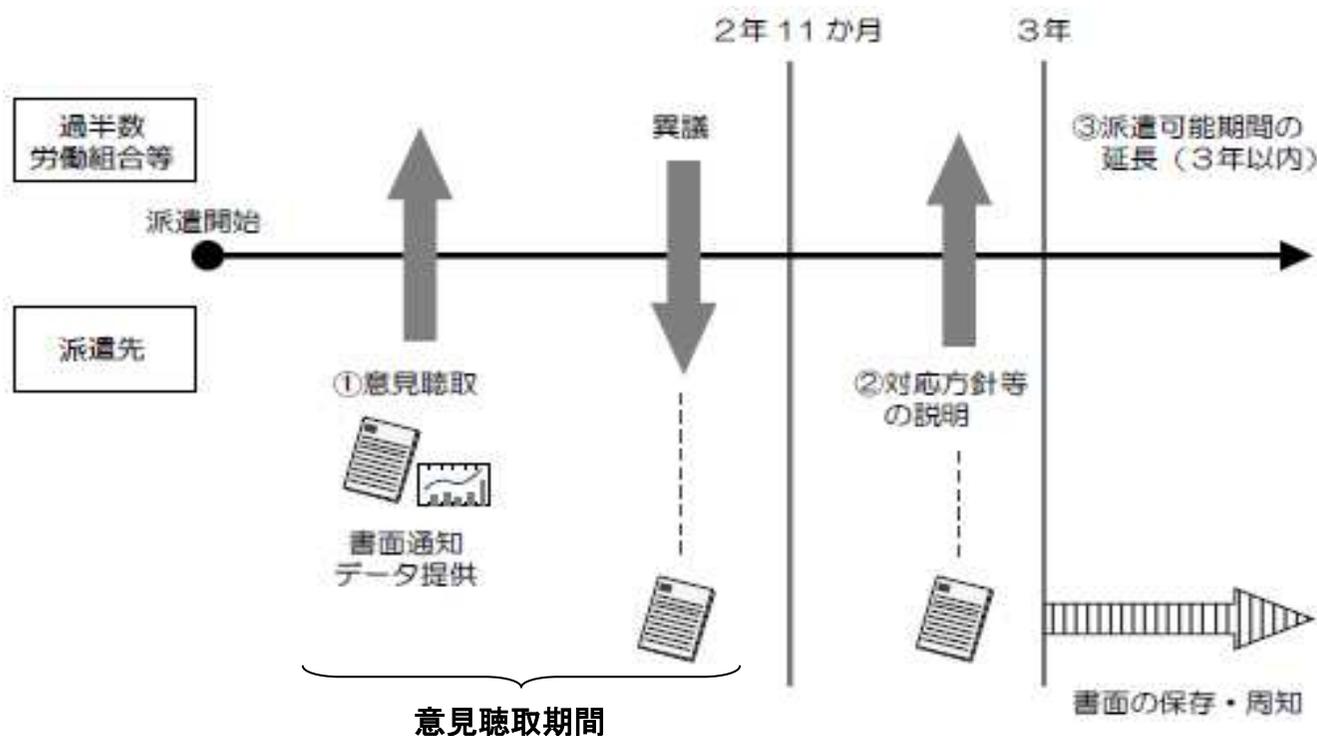
＜民主的な方法とは＞

- ①労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ②派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的を明らかにして実施される、投票、挙手等の方法による手段により選出されたものであること

派遣法再改正法案のポイント ～派遣可能期間の延長等について～

この趣旨は、派遣労働者の受入を一律に制限するのではなく、現場の実状等をよく把握している労使の判断に委ねることによる点にあります。そのため、派遣先の使用者と過半数労働組合等はお互いの意見を尊重し、実質的な話し合いが行われることが期待されています。

また、使用者が行うべき説明等の内容は、労使のコミュニケーションを通じて明確化されるべきものであり、意見聴取の際の説明は法律上の義務ではありませんが、過半数労働組合等から質問があれば説明を行うことが期待されています。さらに、最初の派遣労働者の受入にあたっては、過半数労働組合等に、その受入の考え方を説明することが望ましいとされています。



派遣法再改正法案のポイント ～意見聴取について～

(4) 意見聴取の手順

- ① 派遣先は、延長しようとする派遣可能期間の終了する1ヶ月前までに、事業所の過半数労働組合等からの意見を聴きます。ただし、過半数労働組合等に十分な考慮期間を設けなければなりません。派遣先が意見を聴く際は、**次の事項を書面で通知**しなければなりません。
 - ・ 派遣可能期間を延長しようとする事業所
 - ・ 延長しようとする期間
- ② 派遣先が意見を聴く際は、**事業所の派遣労働者の受入開始以来の派遣労働者数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移等の、過半数労働組合等が意見を述べる参考になる資料を提供**しなければなりません。また、過半数労働組合等が希望する場合は、部署ごとの派遣労働者の数、個々の派遣労働者の受入期間等の情報を提供することが望まれます。
- ③ 派遣先は、意見を聴いた後、以下の事項を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存し、また**事業所の労働者に周知**しなければなりません。
 - ・ 意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数労働者の氏名
 - ・ 過半数労働組合等に書面を通知した日及び通知した事項
 - ・ 意見を聴いた日及び意見の内容
 - ・ 意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

三六協定と一緒にしておくこと。三六協定も周知義務があるので一緒にしておけば問題は生じない。

周知とは？

- ① 常時事業場の見やすい場所へ掲示、または備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること
- ③ パソコンで作成したファイルの内容を常時確認できる機器を設置すること

(5) 過半数労働組合等が異議を述べたときの対応

派遣先は、意見を聴いた過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長しようとする派遣可能期間の終了までに、次の事項について説明しなければなりません。

- ・ 派遣可能期間の延長の理由及び延長の期間
- ・ 異議への対応方針(例えば、派遣可能期間を延長しないことや、提示した延長する期間を短縮する等)

※注) 2回目以降の延長に係る意見聴取において、再度異議が述べられた場合については、意見を十分に尊重し、受け入れ人数の削減等の対応方針を採ることを検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければなりません。

抵触日の通知と意見聴取書(例)

平成 28 年 3 月 15 日

(派遣元)
愛知労働局株式会社 御中

(派遣先)
株式会社ハローワーク
役職 ○ ○ ○ 氏名 ◇ ◇ ◇ ◇

派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に抵触する日の通知

労働者派遣法第 26 条第 4 項に基づき、派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に抵触することとなる最初の日（以下、「抵触日」という。）を、下記のとおり通知します。

記

1 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所
株式会社ハローワーク 名古屋中工場 名古屋市中村区名駅 1-2-1-5

2 上記事業所の抵触日
平成 31 年 4 月 1 日（注）平成 28 年 4 月 1 日受入れ開始の例です。

3 その他
事業所単位の派遣可能期間を延長した場合は、速やかに、労働者派遣法第 40 条の 2 第 7 項に基づき、延長後の抵触日を通知します。

平成 30 年 7 月 1 日

過半数労働者代表
□ □ □ □ 様

(注)十分な考慮期間を設けること
株式会社ハローワーク名古屋中工場
工場長 ○ ○ ○ ○

派遣可能期間の延長についての意見聴取に係る通知書

当事業所において現在派遣労働者を受け入れているところですが、派遣可能期間を延長して労働者派遣の役務の提供を受けることについて、労働者派遣法第 40 条の 2 第 4 項により、下記のとおり意見を求めます。

記

1. 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所
株式会社ハローワーク 名古屋中工場 名古屋市中村区名駅 1-2-1-5

2. 延長しようとする派遣期間
平成 30 年 10 月 1 日～平成 33 年 9 月 30 日

3. 当事業所における派遣労働者の受入れ状況
平成 27 年 10 月 1 日～平成 30 年 6 月末までの状況

受入部署	派遣労働者の受入期間	派遣労働者数の推移	正社員数の推移
製造部情報関連機器課	H27. 10. 1～H28. 9. 30	2 名	2 名
	H28. 10. 1～H29. 9. 30	1 名	3 名
	H29. 10. 1～H30. 6. 30	1 名	3 名
総務課	H27. 10. 1～H28. 9. 30	3 名	3 名
	H28. 10. 1～H29. 9. 30	3 名	3 名
	H29. 10. 1～H30. 6. 30	3 名	3 名

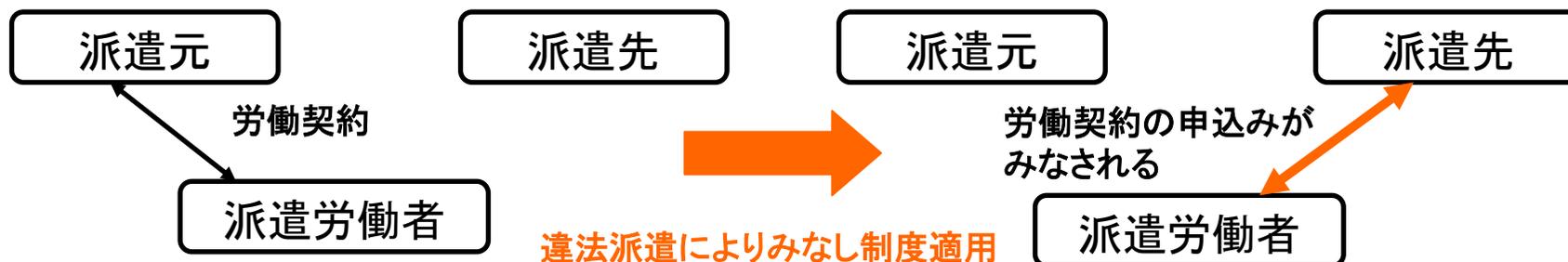
(注)上記の表は一例であり、意見聴取の実効性が高まるような資料を提供することが望ましい。

4. 回答期日
本通知に対する意見については、平成 30 年 8 月 31 日（金）までに当職あて提出願います。なお、期限までに回答がない場合は、意見がないものとみなします。

労働契約申込みみなし制度(平成27年10月1日施行)

「労働契約申込みみなし制度」とは？

派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主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。
※派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったとき(善意無過失)は、適用されない。



<違法派遣の類型>

(1)労働者派遣の禁止業務に従事させること

- ①港湾運送業務 ②建設業務 ③警備業務 ④病院等における医療関連業務

(2)無許可・無届事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること 「人材サービス総合サイト」で確認

(3)期間制限違反

①事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

- ・抵触日の1ヶ月前までに過半数労働組合等から派遣可能期間を延長するための意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合
- ・意見を聴取した過半数代表者が管理監督者であった場合
- ・派遣可能期間を延長するための代表者選出であることを明示せずに選出された者から、意見聴取を行った場合
- ・使用者の指名等の非民主的な方法によって選出された者から意見聴取を行った場合

②個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

(4)いわゆる偽装請負等

◆申込みの内容となる労働条件

違法行為の時点における派遣元事業主と当該派遣労働者との間の労働契約上の労働条件と同一の労働条件

- ・この労働条件には当事者間の労働契約のみならず、口頭の合意や就業規則等に定めるものも含まれる。
- ・恩恵的な給付等については対象とならない。

◆申し込んだとみなされる労働契約期間

みなされる労働条件は、派遣元との契約内容がそのまま「申し込んだ」とみなされる。

→労働契約期間に関する事項(始期、終期、期間)も、労働契約に書かれた内容がそのまま適用

※ただし、労働契約法第19条との関係に留意<労働契約法第19条との関係(行政解釈より)>

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べきものである。

◆労働契約の成立時点

派遣労働者が承諾の意思表示をした時点

善意無過失

1. 「善意無過失」とは？

「善意」とは、法律関係の発生・消滅・効力に影響するような、ある事実を知らないこと。

つまり、「善意無過失」とは知らないことに過失がないこと

2. なぜ、「善意無過失」の場合に制度の適用がないのか？

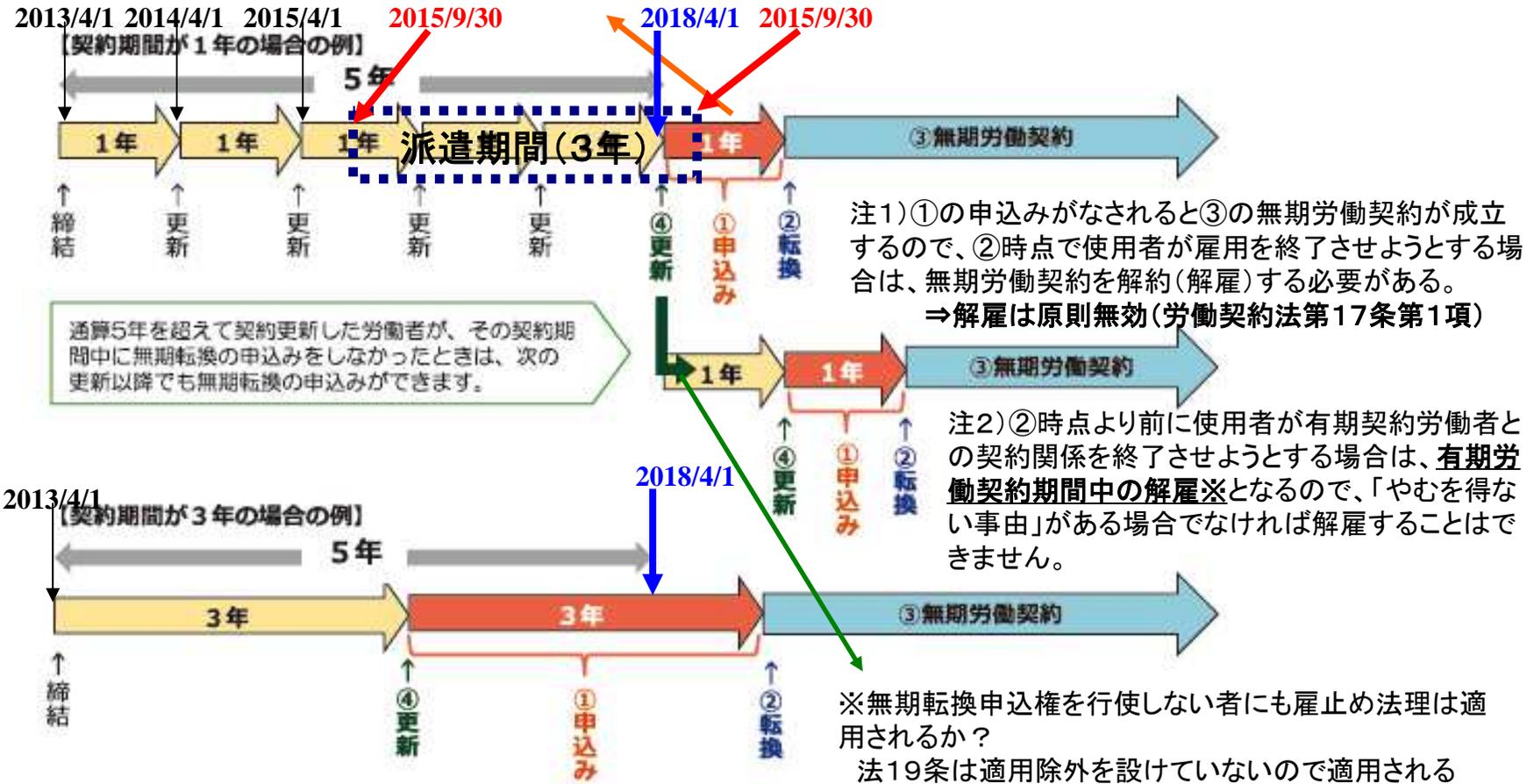
労働契約申込みみなし制度は、派遣先に対する民事制裁であり、派遣先に責めを負わせられないような場合にまで適用できない。

3. いつの「善意無過失」か？→日ごとの申込み

原則として、就業開始時点で善意無過失であればその日は「善意無過失」の抗弁を認める

改正労働契約法 無期転換の申込みができる時期(第18条)に注意

無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了するのは翌日からとなります。



※有期労働契約中の解雇

(期間の定めのある労働契約)労働契約法第17条第1項

使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

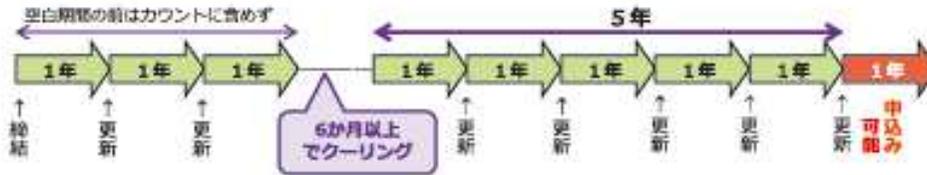
通算契約期間の計算について(クーリング期間)

有期労働契約とその次の有期労働契約との間に、契約がない期間が6ヶ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まない。これをクーリングという。尚、**通算契約期間は、「同一の使用者」ごとに計算する。**

【カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合】

■契約がない期間(6か月以上)があるとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません。これをクーリングといいます。



■契約がない期間はあるが、6か月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが6か月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します(クーリングされません)。



※有期労働契約の契約期間の途中や契約期間の満了の際に勤務先の事業場(事業所)が変わった場合でも、同じ事業主の事業場(事業所)間の異動であれば、契約期間は通算され、無期転換の申込みができるかどうか判断される。

事業主が、無期転換申込権が発生しないようにする意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装し、労働契約の当時者を形式的に他の事業主に切り換えた場合、通算契約期間の計算上は「同一の使用者」との労働契約が継続しているものと解されます。

育児休業などで勤務しなかった期間は通算される？

「カウントの対象となる有期労働契約期間(2つ以上の有期労働契約があるときは通算したその期間)の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ右の表に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされる(クーリングされる)。

【カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合】

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

無期転換後の労働条件

契約形態以外の労働条件については「別段の定め」がない限り、その従業員の有期労働契約時の労働条件のままでよいとされています。例えば、1年契約、時給800円、1週間30時間勤務、賞与・退職金なしのパートタイム労働者の場合、契約形態は無期労働契約に転換されますが、他の賃金、労働時間等はこれまでと同じということです。つまり有期労働契約のパートタイム労働者が無期雇用のパートタイム労働者になるということです。

「別段の定め」というのは、労働協約、就業規則または労働契約で上記に内容と異なる取扱いをすることを規定しておくということです。例えば、「有期労働契約から無期労働契約に転換された当社パートタイマーについては、正社員と同等の賃金、労働時間、休日等の取扱いに改める」と就業規則等に規定してあれば、そのように取り扱われることになります。

無期契約転換者用の就業規則は必要か？

常時10人以上の労働者を使用する使用者には、就業規則の作成・届出義務があること、無期転換者が新しいタイプの労働者層であるうえ、無期労働契約の成立に使用者の意思が関与しないこと等からすれば、無期転換者についての就業規則を作成する必要があると考えられる。

更新時の注意

無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできない(法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解される)。

均衡待遇の推進

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇を推進し、派遣労働者の処遇改善を図るのは一義的には雇用主である派遣元事業主ですが、実際は派遣先による対応がないと処遇の改善が進まないため、派遣先においても、教育訓練、福利厚生、賃金に関し、必要な措置を講じるものとしています。

派遣法改正法では、派遣先には、以下の点で**配慮義務※**が課され、具体的な行動を行う必要があります。
※配慮義務とは、目的の実現に向け、具体的に取り組むことが求められるものであり、努力義務よりも強い責務が課されるものです。

◆均衡待遇の実現に向けて配慮すべき事項

(1)賃金水準の情報提供の配慮義務

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りません。必要な情報には、例えば以下のものが挙げられます。

- ・派遣労働者と同様の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準
- ・派遣労働者と同様の業務に従事する派遣先の労働者の募集時の求人条件
- ・派遣労働者と同様の業務に従事する一般の労働者の賃金水準(賃金相場)

(2)教育訓練の実施に関する配慮義務

本来、派遣労働者に対しては、雇用主である派遣元事業主が必要な教育訓練を行うべきですが、派遣先の業務に密接に関連した教育訓練については、実際の就業場所である派遣先が実施することが適当であり、実施可能な訓練も想定されます。

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らを実施するように配慮しなければなりません。

配慮というのは、派遣先の労働者と同様の訓練実施が難しいときまで義務を課すものではなく、別の措置を講ずることも認めるものです。例えば、研修機材の不足やコストが多額になる等の事情がある場合に、派遣先の労働者は集団研修を行うが、派遣労働者に対しては同内容のDVDを視聴させる等でも差し支えありません。

(3) 福利厚生施設の利用に関する配慮義務

派遣先は、派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室(業務の円滑な遂行に資する施設)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配慮しなければなりません。

配慮義務というのは、派遣先の労働者と同様の取扱をすることが困難な場合まで取り扱いを求めるのではなく、例えば、定員の関係で派遣先の労働者と同じ時間に食堂の利用を行わせることが困難であれば別の時間に設定する等の措置を行うことにより配慮義務を尽くしたとされます。

(4) 派遣料金の額の決定に関する努力義務

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りません。

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りません。

※労働社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者を受け入れるべきものであり、派遣元事業主から労働・社会保険に加入していない具体的な理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するように求めることとしている。

また、労働・社会保険に加入している派遣労働者については、派遣元事業主から送付されてくる被保険者証の写し等を確認することとされている。



その他事項

(1) 派遣労働者のキャリアアップ支援

① キャリアアップに必要な情報の提供

派遣先は、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合などの情報を提供するよう努めなければなりません。

② 雇入れ努力義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れていた派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。

- ・派遣先の組織単位の同一の業務に、同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、
- ・派遣元事業主から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があり
- ・派遣終了後に、引き続き同一の業務に従事させるために労働者を雇用しようとする場合

③ 正社員の募集情報の提供義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れている派遣労働者に対して、派遣先の事業所の正社員の募集要項を周知しなければなりません。

派遣先の同一の事業所で同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、その事業所で働く正社員を募集する場合

なお、提供方法は、事業所への掲示等に加え、派遣元事業主を通じて行うことも可能です。また、全国転勤の総合職の募集など、派遣労働者に応募資格がないものまで周知する必要はありません。

④労働者の募集情報の提供義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れている派遣労働者に対して、正社員に限らず、派遣先の事業所の労働者の募集情報を周知しなければなりません。

- ・ 派遣先の同一の組織単位の業務に、継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者について
 - ・ 派遣元事業主から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があり、
 - ・ その事業所で働く労働者(正社員に限らない)を募集する場合
- ※周知した募集情報の内容は、記録・保存することが望まれます。

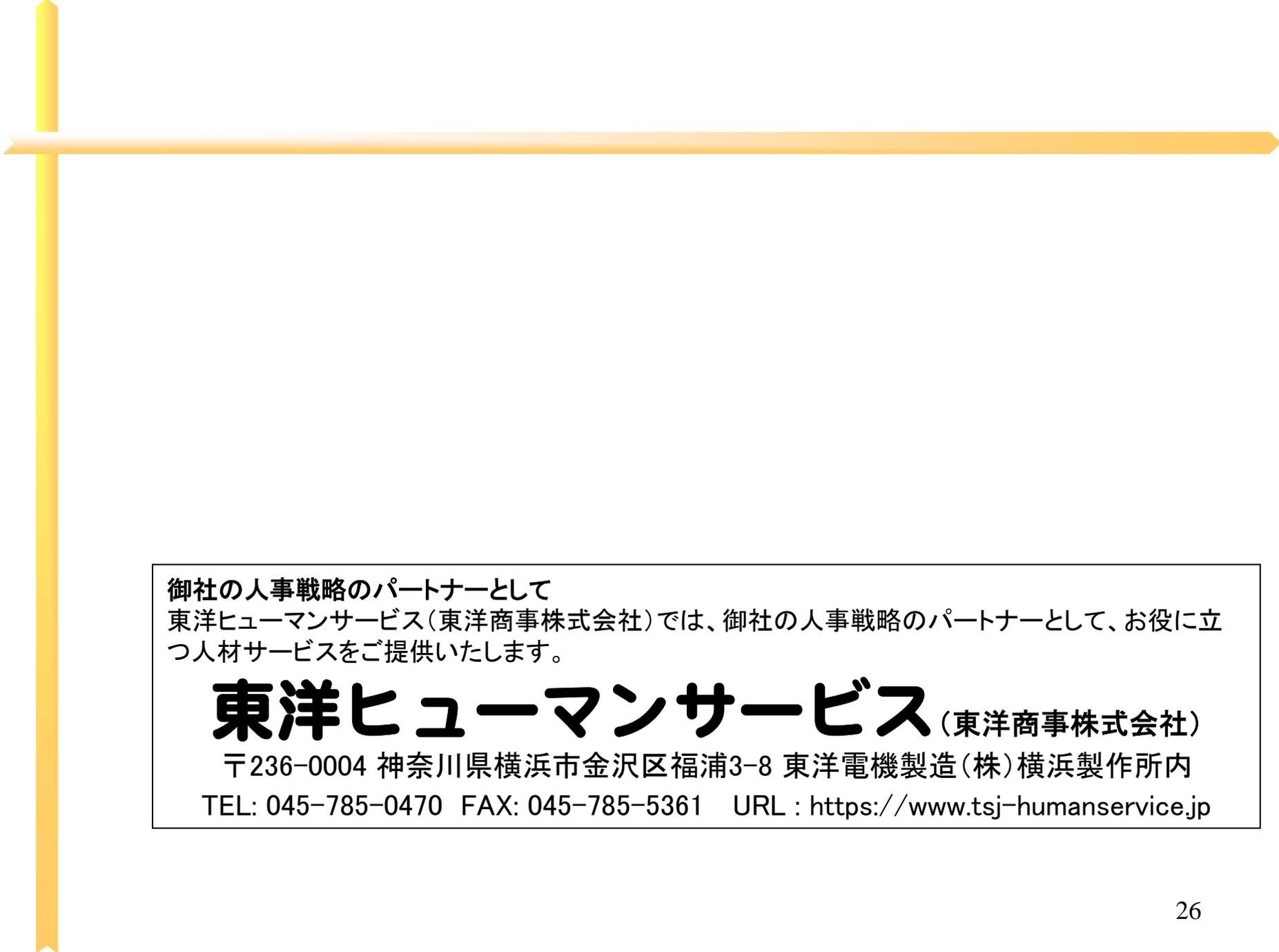
(2)派遣先管理台帳

受け入れる派遣労働者ごとに派遣先管理台帳に記載すべき事項に、以下の内容が追加されます。

- ・ 無期雇用の派遣労働者であるか有期雇用の派遣労働者であるかの別
- ・ 60歳以上であるか否かの別
- ・ 就業した組織単位
- ・ 業務内での計画的なOJTの教育訓練や業務外の教育訓練を行った日時及び内容

(3)適切な苦情処理

セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど派遣労働者からの苦情に対しては、派遣先は適切かつ迅速な処理を図ることが必要です。



御社の人事戦略のパートナーとして

東洋ヒューマンサービス(東洋商事株式会社)では、御社の人事戦略のパートナーとして、お役に立つ人材サービスをご提供いたします。

東洋ヒューマンサービス (東洋商事株式会社)

〒236-0004 神奈川県横浜市金沢区福浦3-8 東洋電機製造(株)横浜製作所内

TEL: 045-785-0470 FAX: 045-785-5361 URL : <https://www.tsj-humanservice.jp>