

【労務】2018年問題その2 労働者派遣法改正 3年ルールとは

平成27年9月11日に「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等の一部を改正する法律」が成立しました。派遣労働という働き方、およびその利用は、臨時的・一時的なものであることを原則とするという考え方のもと、常用代替を防止するとともに、派遣労働者のより一層の雇用の安定、キャリアアップを図るため、労働者派遣法が改正されました。

改正派遣法では派遣社員の派遣期間の制限が見直され、派遣社員は個人単位で同一の組織単位で働けるのが3年までとなり、その最初の期限が2018年9月末となります。ただし例外がいくつかあり、派遣会社に無期雇用されている場合、期限は適用されません。

■ 派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップ

・雇用安定措置の実施

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方には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元から以下の措置が講じられます。(派遣元の義務)

(1年以上3年未満の見込みの方については、努力義務がかかります。)

雇用安定措置

① 派遣先への直接雇用の依頼

※雇用安定措置として①を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、別途②～④の措置を講じる必要があります。

② 新たな派遣先の提供 (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を図るための措置

・キャリアアップ措置の実施

すべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために、派遣元から

- ・段階的かつ体系的な教育訓練
- ・キャリア・コンサルティング (希望する場合)

を受けられます。(派遣元の義務)

特に、無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を視野に入れた教育訓練を実施することが派遣元に義務付けられます。

・均衡待遇の推進

派遣労働者が求めた場合、派遣元から、以下の点について、派遣労働者と派遣先で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考慮した内容の説明が受けられます。(派遣元の義務)

① 賃金の決定

② 教育訓練の実施

③ 福利厚生の実施

・雇入れ努力義務／募集情報提供義務

派遣先が、派遣労働者を受け入れていた組織単位(※)に、派遣終了後、新たに労働者を雇い入れる際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならないこととなります。

また、派遣先は、正社員やその他の労働者の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければならないこととなります。

■ 期間制限のルールが変わります

現在の期間制限 (いわゆる 26 業務以外の業務に対する労働者派遣について、派遣期間の上限を原則 1 年 (最長 3 年) とするもの) を見直します。

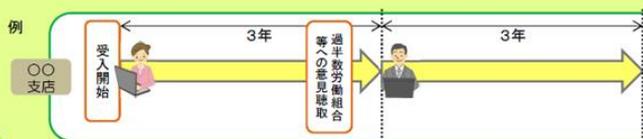
施行日以後に締結／更新される労働者派遣契約では、すべての業務に対して、派遣期間に次の 2 種類の制限が適用されます。

経過措置：施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます。

① 派遣先事業所単位の期間制限

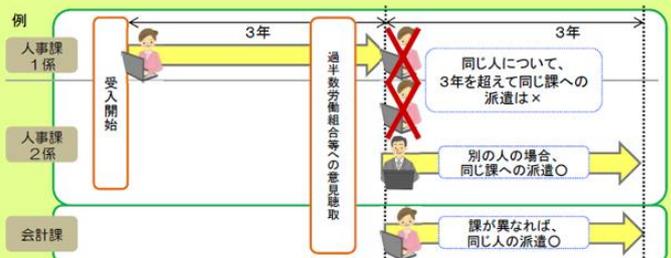
同一の派遣先の事業所に対し、派遣できる期間は、原則、3年が限度となります。

派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります (1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで)



② 派遣労働者個人単位の期間制限

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は、3年が限度となります。



【出典 厚生労働省 派遣で働く皆さまへ～平成27年労働者派遣法改正法が成立しました～】

※以下の方は、例外として期間制限の対象外となります。

- ・派遣元で無期雇用されている派遣労働者・60歳以上の派遣労働者など

参照ホームページ [厚生労働省]

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>