

NEWS  
その1

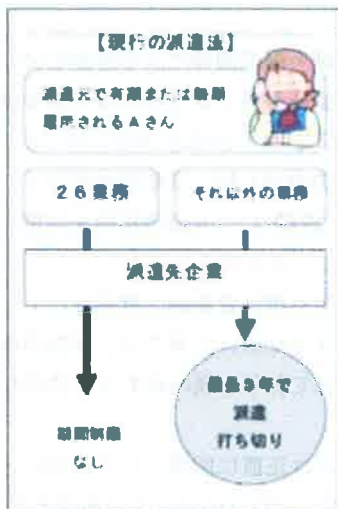
雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思ひます。

## 派遣法再改正で派遣期間制限の在り方が変わります！

～来年4月以降、業務単位から個人単位・派遣先単位を軸とする制度になる予定です～

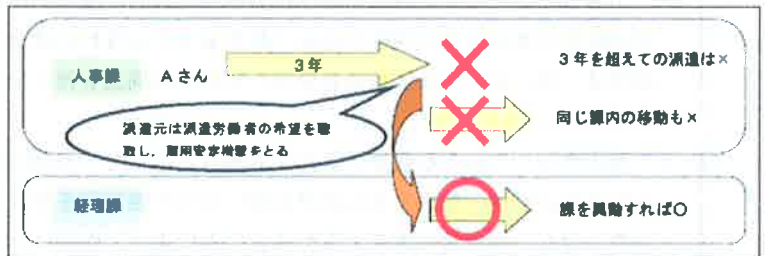
現行の派遣法では、労働者派遣の役務の提供を受ける期間について、派遣法第40条の2で、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から派遣可能期間（最長3年）を超える期間継続して労働者役務の提供を受けてはならないと定められています。

同40条の2では、26業務等の期間制限を受けない例外が定められているため、業務単位で派遣期間が定められているといわれています（下図参照）。

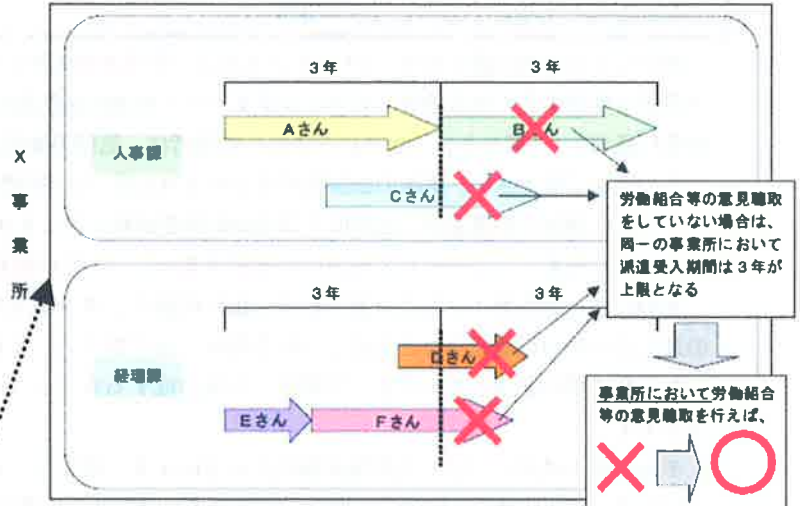


### 期間制限の在り方はこうなる！

①個人レベル・・・同一の有期雇用労働者の同一の組織単位での派遣就労は3年が上限



②派遣先レベル・・・同一の事業所において派遣受入は3年が上限（労働組合等の意見聴取をさらに3年間の受入が可能となり、その後さらに3年が経過したときも同様とする）



### 【派遣法再改正法が施行されると個人単位・派遣先単位に変更！】

派遣法再改正法が施行（来年4月1日施行予定）されると、上右図のように、業務単位から個人単位・派遣先単位による期間制限に変更されます。個人単位の期間制限では、「同一の組織単位において継続して同一の派遣労働者を受け入れてはいけない」となります。これは、現行の26業務以外の派遣期間に似た考え方になります。

あわせて、派遣先単位における期間制限も定められています。この2つを組み合わせると、期間制限を考えていかなければなりません。個人単位だけを見ると、派遣労働者のAさんが、人事課から総務課へ異動になった場合、組織単位が変わるため、派遣就業を継続することができます。

しかし、ここに派遣先単位を重ねていくと、今回の改正法の考え方がわかってきます。十分理解している方は、少ないと思ひますので、注意が必要です。わかりにくいと思われた方は、担当までお問い合わせください。

派遣先単位における期間制限はでは、「派遣先は、同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れてはいけない」としています。上右図の下の方（派遣先レベル）をご覧ください。派遣先単位で受入期間が設定されている（3年）ため、Aさんを派遣で3年間使った後は、原則その事業所で派遣労働者を受け入れることができなくなるのです。よって、Bさん、Cさん、Dさん、Fさんは、個人単位で3年とされている派遣期間を満了することができないことに注意をしてください。ただし、事業所の過半数労働者を代表する組合等の意見聴取をすれば、派遣受入期間をさらに3年伸ばすことができます。意見聴取をした場合は、Bさん、Cさん、Dさん、Fさんの受け入れが可能となります。

## 有期労働契約の労務管理（８）

労働契約法が改正されて、昨年４月から全面的に施行され、雇止め法理の法定化に加え、５年を超えて更新している場合で労働者が申し出た場合は、無期雇用へ転換されることになります。これにより有期契約者との労働契約はどのようなっていくのでしょうか。

### 事例９ 勤続５年以上は正社員登用制度の対象にしなればなりませんか？

改正労働契約法で、有期契約社員を無期転換した場合、正社員にしなればならないのですか？

#### 必ずしも正社員ではなく、原則は同一の労働条件で無期雇用にすればよい

正社員にする必要はありません。無期転換社員の労働条件は有期契約社員時と同じとするか、就業規則等で別途定めることができます。なお、無期転換前に正社員登用制度を設けている会社もあります。

#### １．改正労働契約法第１８条第１項による無期化と他の労働条件の関係

すでにお伝えしているように、改正労働契約法では、有期労働契約が反復更新されて通算５年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換するとされています（改正労働契約法第１８条第１項）。

改正労働契約法は施行からすでに１年が経過しているため、実際に無期転換が問題となるのは、今から４年後のことです。逆に施行から１年経ってしまうと忘れてしまうのか、今回のように「無期転換した有期契約社員を正社員としなければならないのか？」という質問は、よくお受けします。

「その必要はない」というのが回答です！

無期転換規定により無期転換する場合、有期契約社員の労働条件のうち変更されるのは契約期間の定めだけです。そのため、他に別段の定めがなければ、有期契約社員の契約期間が無期になるだけで、その他の労働条件（労働時間、賃金、異動の有無等）は有期のときと変わらず、正社員と異なるものとすることができます。

#### ２．就業規則等による別段の定め

無期転換をきっかけにより定着率の向上や、モチベーションの向上を図るために、無期転換した労働者の契約期間以外の労働条件を変えることができます。その場合、労働協約、就業規則、個別の労働契約により無期転換した際の労働条件を規定することになります。

例えば、無期転換するにあたり、新たな賃金体系を導入したり、異動を可能としたり、定年制を設けたりするような場合は、就業規則等に無期転換した場合の労働条件を別途定めておく必要があります。これも正社員と同様のものにする必要はなく、無期転換社員独自の労働条件を定めることができます。

#### ３．正社員登用制度の導入

この改正に当たり、契約期間が通算５年を超える前に正社員登用制度を設け、登用されない有期社員については５年が経過する前に雇止めをずるとしている会社もあります。改正労働契約法は、労働者からの申し入れがない間は、労働者の地位が不安定となるため、会社のほうから積極的に正社員登用制度（無期化）への可否を判断することも有用です。

### 【キャリアアップ助成金 正規雇用等転換コース】活用のご提案

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者を正規雇用等に転換または直接雇用する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に転換した場合に助成します。

★支給額 ※（ ）内は大企業の額

①有期⇒正規 １人当たり４０万円（３０万円）

②有期⇒無期 １人当たり２０万円（１５万円）

③無期⇒正規 １人当たり２０万円（１５万円）

< １年度１事業所当たり１５人まで（②は１０人まで） >

※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、１人当たり①１０万円、②５万円、③５万円を加算します。

（加算額は中小・大企業ともに同額）

※平成２６年３月１日から平成２８年３月１日までの間は、①５０万円（４０万円）、③３０万円（２５万円）

派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する場合、１人当たり１０万円を加算します。