

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。

臨時国会に「派遣法再改正法案」が提出されました！

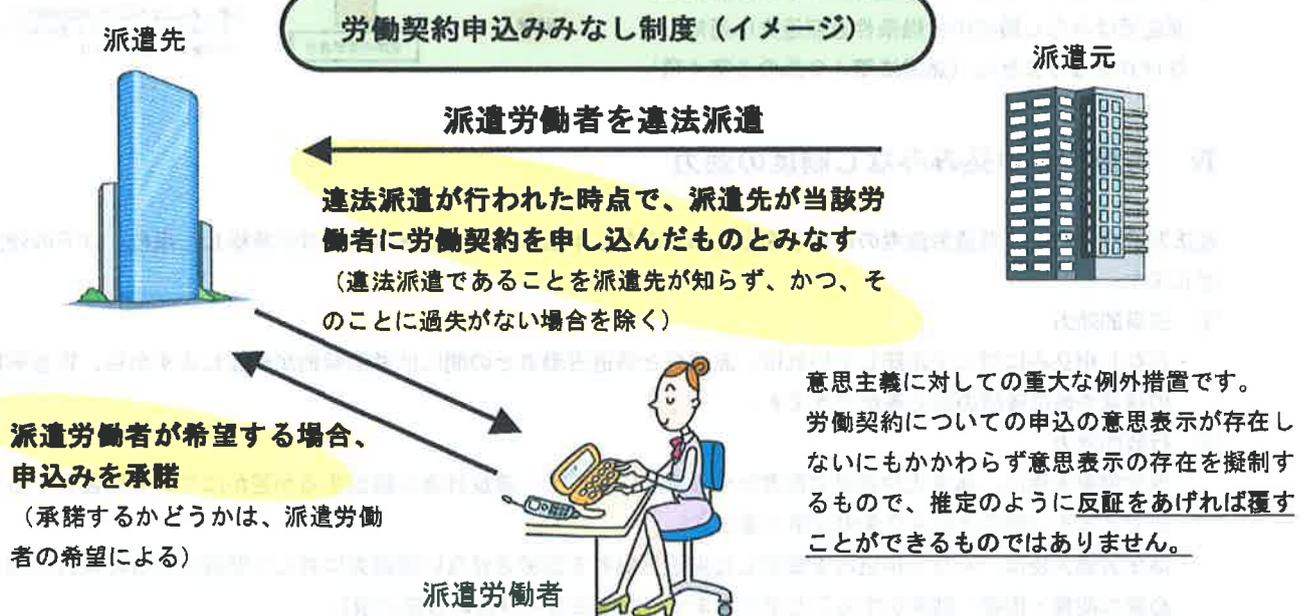
厚生労働省は、9月29日に招集された臨時国会に「派遣法再改正法案」を再提出しました。先の通常国会では、法案の不備により審議入りできず廃案となりましたが、不備のある条文を修正し、同じ内容で再提出したもので、今国会での成立は固いと見られています。法律の施行時期は、2015年4月1日と変更されておらず、成立後施行までは、当初より準備期間が大幅に短くなります。この再改正により、特定労働者派遣事業が廃止されたり、派遣期間のあり方が変更されるなど派遣先の皆様にとっても、大きな影響を受けることになります。今のうちから、いっしょに対応を考えていきたいと思ひます。

「労働契約申込みみなし制度」の施行まで1年となりました！

2012年（平成24年）10月1日に派遣法改正法（現行法）が施行され、違法派遣に対する迅速・的確な対応を目的として「労働契約申込みみなし制度」が導入されました。このような制度は、今まで日本ではなかったため、他の条文と同時期に施行すると混乱が予想されたため、3年間施行が猶予されていました。それが、あと1年で、猶予期間が明け、2015年（平成27年）10月1日から施行されることとなります。そこで、今回は、「労働契約申込みみなし制度」について復習しておきたいと思ひます。

I 「労働契約申込みみなし制度」とは？

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、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します。本来、労働契約は、申込の意思表示と承諾の意思表示が合致して成立するので（労働契約法第6条）、一方の意思表示が存在し表明されることが前提となります。しかし、この原則に対する例外として、派遣先が重大な違法派遣をしている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先から派遣労働者に対して、労働契約の申込みをしたものとみなす制度を創設し、派遣労働者の実質的な保護をはかることとしたのです。



ただし、この規定は国や地方公共団体及び各特定独立行政法人には適用されません。派遣先が公的な機関の場合には「採用その他の適切な措置を講じなければならない」ことになっています（派遣法第40条の7）。

II 労働契約申込みみなし制度の対象となる「違法派遣」とは？

労働者派遣法に違反する事由は数多く存在しますが、労働契約申込みみなし制度の対象となる違法は以下の重大な違法に限定されています。

- ① 適用除外業務（禁止業務）に派遣労働者を従事させる場合（派遣法第4条第3項違反）
- 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（派遣法第24条の2違反）
- ③ 派遣受入期間制限に違反して派遣を受け入れていた場合（派遣法第40条の2第1項違反）
- ④ いわゆる偽装請負等の場合（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）

※臨時国会に提出された派遣法再改正法案が成立し施行されると、派遣先が、同一の組織単位において3年の上限を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れた場合は、労働契約申込みみなし制度の適用の対象となります。

III 労働契約申込みみなし制度の要件・内容

派遣先が、上記のいずれかの違法派遣をしている場合、以下の条件で、労働契約の意思表示をしたものとみなされます。

- ① 要件としては、派遣先が違法な行為について故意又は過失があることが前提です。もし派遣先が上記の場合に該当することについて、知らないで、かつ知らないことに過失がなければ、労働契約申込みみなし制度は適用されません（派遣法第40条の6第1項但書）。
 - ② みなし申込みの内容としては、違法行為の時点において当該派遣労働者と派遣元事業主が締結している労働条件と同一の条件ということになります（派遣法第40条の6第1項本文）。例えば、3ヶ月の労働契約を結んで派遣されていれば、派遣先との間も3ヶ月の労働契約ということになります。賃金や業務内容、始業・終業時間等についても同様です。
 - ③ みなし期間としては、違法派遣が継続している間は当然ですが、違法派遣が終了した場合にも終了後1年経過するまでは申込を撤回することができません（派遣法第40条の6第2項）。その期間内に、派遣先が派遣労働者から承諾又は不承諾の意思表示を受けなければ、みなし申込みは失効します（派遣法第40条の6第3項）。
- ※申込をしたとみなされる派遣先から求めがあれば、派遣元はみなし時点の労働条件を派遣先に通知しなければなりません（派遣法第40条の6第4項）。



IV 労働契約申込みみなし制度の効力

違法派遣を撲滅し、派遣労働者の保護を図るため、みなし申込みに対して派遣労働者が承諾した場合、以下の効力が生じます。

- ① 民事的効力
 - ・みなし申込みに対して承諾していれば、派遣先と派遣労働者との間には労働契約が成立しますから、賃金未払いの請求や地位確認の訴え等ができます。
- ② 行政的効力
 - ・厚生労働大臣は、派遣先や派遣労働者からの求めに応じて、違反行為に該当するか否かについて助言をすることができます（派遣法第40条の8第1項）。
 - ・厚生労働大臣は、みなし申込みを受諾した派遣労働者を就労させない派遣先に対して派遣労働者の就労に関して必要な助言・指導・勧告をすることができます（派遣法第40条の8第2項）。
 - ・厚生労働大臣は、就労させるべき旨の勧告をした派遣先が従わなかった場合には、その旨を公表することができます（派遣法第40条の8第3項）。

労働者派遣法の再確認（その4）

今年中に成立が見込まれる「派遣法再改正法」ですが、改正法が施行されるまでは、2012年10月に施行された労働者派遣法（2012年法）を遵守しなければなりません。最近の労働局の調査でも、期間制限違反や偽装請負が見つかり、派遣元だけでなく派遣先が行政指導されるケースが増えています。そのため、労働者派遣法（2012年法）の再確認をしていただくために、7月より、この特集を組ませていただいています。

4. 平成24年10月1日施行の改正労働者派遣法で禁止・規制された派遣

(1) 日雇派遣の原則禁止

日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者（日雇労働者）の労働者派遣は原則禁止となります。この規定は、派遣元が日雇労働契約を締結している労働者を、派遣先に派遣することを禁止するものであり、派遣先に短期間の派遣を禁止したものではありません。派遣先は、派遣会社と31日以上労働契約を締結している労働者を日々または30日以内派遣で受け入れることは可能です。

また、次の①または②の場合は例外として日雇労働者を派遣することが認められています。

- ① 日雇労働者の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
施行令第4条第1項各号に掲げる業務（右表参照）
- ② 雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合
（以下のいずれかに該当する場合）
 - 1) 60歳以上の者
 - 2) 雇用保険の適用を受けない学生（いわゆる昼間学生）
 - 3) 生業収入が500万円以上の者（副業）
 - 4) 生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持する者であり、世帯収入の額が500万円以上（主たる生計者以外の者）

業務の内容（施行令第4条）	
1号	情報処理システム開発（旧1号）
2号	機械設計（旧2号）
3号	機器操作（旧5号）
4号	通訳、翻訳、速記（旧6号）
5号	秘書（旧7号）
6号	ファイリング（旧8号）
7号	調査（旧9号）
8号	財務（旧10号）
9号	貿易（旧11号）
10号	デモンストレーション（旧12号）
11号	添乗（旧13号）
12号	案内・受付（旧16号）
13号	研究開発（旧17号）
14号	事業の実施体制の企画、立案 （旧18号）
15号	書籍等の制作・編集（旧19号）
16号	広告デザイン（旧20号）
17号	OAインストラクション（旧23号）
18号	セールスエンジニア・金融商品の営業 （旧26号）

(2) グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社はそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されます。

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

※%表記にした場合の小数点以下第2位以下を切り捨て

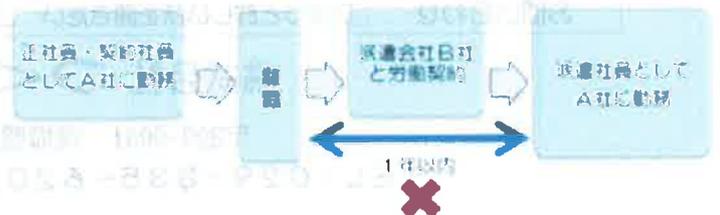
(3) 離職後1年以内の労働者派遣の禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元（離職前）の勤務先に派遣することはできません（派遣法第35条の4）。

元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されています（派遣法第40条の6第1項）。

- 禁止対象となる派遣先 ⇒ 「事業者」単位
（※「事業所」単位ではありません）

- 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外
※60歳以上の定年退職者とは、60歳以上の定年年齢に達したもののことをいい、継続雇用の終了の後に離職した者や、継続雇用中の者のような60歳以上の定年退職者と同等のものも含まれます。



＜厚生労働省資料より＞

また、グループ企業内の退職者に限られるものではありません。

- 派遣先は、当該派遣労働者が離職後1年以内であるときは、書面等によりその旨を派遣元事業主に通知 3

派遣社員をもっと戦力にするために（6）

なぜ「派遣社員」という働き方を選んだのか？ ～その人が派遣社員として働く理由を知る！～

■ライフスタイルにあわせた働き方ができるという理由

かつては、「正社員」という縛りがいやで派遣社員になるという人がいました。一般的には、正社員を目指すか、そうでなければパートやアルバイトを選択する人が多かった時で、まだ「派遣社員」を選ぶ人が少ない頃のことです。

以前、「ハケンの品格」というテレビドラマがありました。その中で出てくるスーパーハケン大前春子さんのように、スキル・資格を兼ね備え、高い評価を得ているにもかかわらず、契約期間を限定し、次の職場へ移っていく。ドラマほどではありませんが、そんな派遣社員がたくさんいたのです。彼女たちは、一定期間働いたら、自分のスキルアップを目指して資格をとったり、給与をためて長期間海外旅行に行ったりというライフスタイルを実現していたのです。これは、正社員にこだわってはいけないうことです。「期間を区切った契約」に基づいた、派遣社員という労働形態が向いていたのです。

しかし、景気の変動にともなう企業の雇用形態の変化や、派遣社員を活用する企業が増え派遣社員全体の数が増えるにつれ、そのような派遣社員は少なくなりました。

■派遣社員を選ぶ理由が変わってきた

では、どんな理由で、派遣社員を選ぶ人が増えてきたのでしょうか？そこには、いくつかの理由があります。女性の社会進出が進み、育児休業等が整備されるに従って、時間や勤務地などの制約で正社員としての就職が難しい人が増えてきました。このような時に派遣社員を選択するケースがあります。以前であれば、パートやアルバイトとして働いていましたが、より自分のスキルを生かせる派遣社員を選択しようとする層の人たちです。一方、「大手企業や有名企業で働きたいけれども、正社員として就職するのは難しいので、せめて派遣社員として働ければ・・・」という理由で派遣社員を選択する層の人もあります。また、正社員の求人が少ないため、就職先が見つからず仕方なく派遣社員を選択する人もいます。さらに、大手企業の合理化の影響で派遣社員として転籍になるケースも増えています。

このように、働く理由がこれだけ違っています。すべての派遣社員に同じ対応をしていたのではうまくいくはずがありません。派遣社員として働く理由を、派遣先の皆さんが知る場合、プライバシーの問題を配慮しなければなりません。事前に、派遣会社の営業担当に相談していただければ、可能な限り対応をさせていただきます。

■得られた情報をどう生かすか？

情報を把握できたら、次にそれをどう活用するかが大切です。必要なのは、それらの情報をもとに、その派遣社員に対してどう接し、何を期待するかを判断した上で、現場で直接派遣社員と接している人と、場合によっては派遣社員本人ともそれについての共通認識を持つようにすることです。派遣社員を「自分たちの会社・部署が、こういう目的で派遣会社に依頼してきてもらった人で、こういうことができるのでこの仕事をこのような条件で担当してもらっている人」と全員が認識できてはじめて、「じゃあ、こういうこともまかせられるのでは」という発想につながっていくのです。

※来月から、今までお伝えした内容について派遣社員活用時の成功事例と失敗事例についてお伝えしたいと思います。

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署/役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい()		

株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL : 029-835-6202 FAX : 029-835-6900