

NEWS
その1

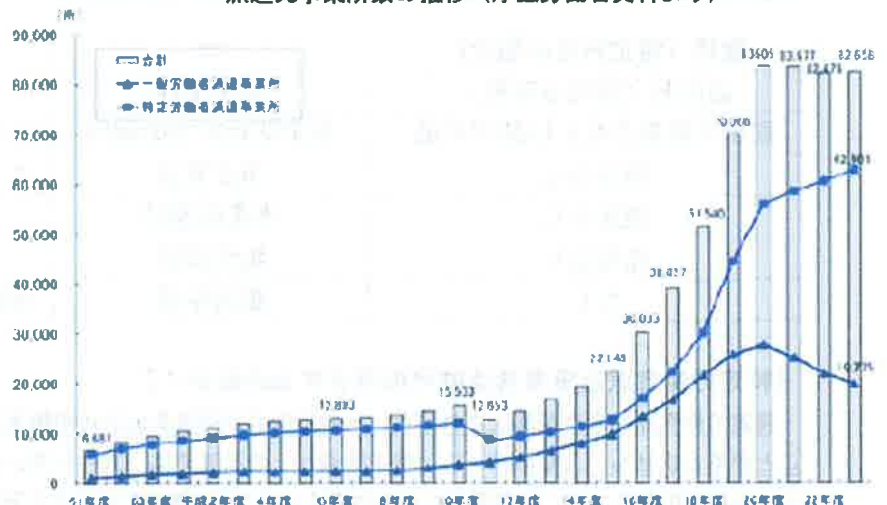
雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思ひます。

3月11日派遣法改正法案が国会に提出されました！

～期間制限の変更や特定派遣の廃止等が来年4月から施行が予定されています。～

2月28日の労働政策審議会の答申を受け、政府は、3月11日に、派遣法改正法案を閣議決定し、同日法案を衆議院に提出しました。4月中の成立にむけて、今後国会の場で審議が開始されます。施行は、来年4月1日を予定しています。派遣法改正法が施行されると、期間制限の在り方が、従来の業務単位から、個人単位・派遣先単位に変更されることになります。経過措置がとられるため、実際の契約期間によっては、期間制限の起算点が来年4月以降になるものもあります。詳しくは、担当者にお問い合わせください。

派遣元事業所数の推移（厚生労働省資料より）



また、今まで、派遣事業には、一般労働者派遣と特定労働者派遣の2種類がありましたが、施行後は、特定労働者派遣事業が廃止され、すべて許可制の一般労働者派遣事業になります。今月は、特定労働者派遣事業の廃止により、どのような変化があるのか解説してみたいと思ひます。

【一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の違いは？】

現状、労働者派遣事業は、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の2つに分けられています。「一般労働者派遣事業」は、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業のことをいい、「特定労働者派遣事業」は、その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいいます。

※常時雇用される労働者とは？

「常時雇用される」とは、雇用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。具体的には、以下の通りです。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間（例えば、2ヶ月・6ヶ月等）を定めて雇用されている者であつて、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者
- ③ 日々雇用されるものであつて、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる者

一般労働者派遣事業は、許可制であるのに対し、特定労働者派遣事業は、届出制であり、書類を整え労働局が受理すればその日からでも業務を開始することができます。更新手続もなく、一般労働者派遣に課せられる許可基準も適用外となっています。そのため、以前から監視の目が届きにくいことが指摘されていました。

【減少する一般労働者派遣事業に対し、増加する特定労働者派遣事業】

平成12年あたりから平成20年までは、「一般」「特定」とともに事業所数が増加しているものの、その後は「一般」が減少し「特定」が増加しています。一般・特定ともに増加したのは、適用対象業務の自由化といった規制緩和が影響したものです。一方、一般が減少し特定が増加したのは、リーマンショック後の規制強化（許可基準の引上げ）により、一般から特定へ切り換えざるを得ない派遣事業者が増えたことによります。

【増える特定労働者派遣事業所の是正指導】

東京労働局や大阪労働局など14都道府県の労働局が2013年に入って報道発表した、派遣法の違反行為による事業停止命令などの件数は、約3ヶ月間で298社にのぼり、このうち274件は特定労働者派遣事業者でした。

特定労働者派遣事業者が多い業界は？

特定労働者派遣事業の事業所数については、平成20年（2008年）以降だけでなく、平成16年（2004年）から平成20年（2008年）にかけても大きく増加しています。平成16年（2004年）は製造業派遣が解禁された年です。しかし当時製造業で派遣できる期間は1年であったため、本来派遣の形態にすべきところ請負の形態のまま受け入れているところが多く、いわゆる「偽装請負」に対する行政指導が強化されました。こうした行政指導は、製造業だけでなく、情報サービス業や運輸業等の他の業種にも及びました。この過程で、これらの業種の多くの請負会社が、簡単に事業ができる特定労働者派遣事業の届出を行った可能性が高いようです。

尚、平成21年度（2009年）から許可基準が引き上げられたことにより、一般の許可を取得できないため、特定に切り換えた派遣事業所が増えたことが、一般の減少に比べて特定の増加につながったようです。

<派遣法再改正後、特定労働者派遣事業は一般労働者派遣事業の許可を申請することに！>

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

【特定労働者派遣事業者は許可取得をする必要が！】

特定労働者派遣事業が廃止されると、一般労働者派遣事業の許可申請を行ない、許可を得なければ派遣事業を継続することができません。上記のように、特定派遣と一般派遣では、大きな違いがあります。中でも、大きな壁になりそうなのが、金銭面の条件です。資産要件といわれるもので、「純資産が2000万円以上、そのうち事業資金として現金・預金が1500万円以上あること」といった条件をクリアする必要があります。同様の要件が、新制度案における許可条件に含まれる見込みです。また、事業の申請時に労働政策審議会による審査があり、再改正法施行後は、初回更新時（3年後）にも、労働政策審議会の審査を受けることが見込まれています。

さらに、再改正法で新たに設定される要件を満たす必要があります。それが、新たに許可・更新要件に追加される予定の「キャリア形成支援制度」の構築です。具体的には、キャリア相談を受け付ける担当者の設置や教育計画の策定などが義務付けられることとなります。

【一定期間経過措置がとられることに】

派遣法再改正法は、平成27年4月1日から施行される予定ですが、施行の際現に特定労働者派遣事業を行っている者は、施行日から起算して3年を経過する日までの間は、引き続きその事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業を行うことができるものとされています。ただし、常時雇用される労働者以外の労働者を派遣することはできません。その場合は、一般労働者派遣事業の許可を取得する必要があります。

【常用雇用労働者以外の労働者を派遣する特定労働者派遣事業者への行政指導が増えています！】

平成21年10月1日（更新の場合は平成22年4月1日）に許可基準が変更になりました。そのため、一般労働者派遣事業の許可要件を満たすことができず、中小派遣会社の中には、特定労働者派遣事業の届出に切り換える派遣会社が増加しています。そのうち、常用雇用労働者以外の労働者を派遣したとして行政指導を受けるケースが続出しています。その場合、派遣先の皆様も、無許可の派遣事業者から派遣労働者を受け入れていることになるので、注意が必要です。

平成27年10月1日以降は、「労働契約申込みみなし制度」が施行されます。**無許可の派遣会社から派遣労働者を受け入れている場合、「労働契約申込みみなし制度」の対象となるからです。**

【どこで一般と特定を見分けるの？】

労働者派遣事業者には、一般派遣の場合は許可番号が、特定派遣の場合は届出番号が、与えられます。派遣会社の担当者の名刺には、いずれかが記載されていることが多いと思います。一般の場合は、「般〇〇-〇〇〇〇〇〇」、特定の場合は、「特〇〇-〇〇〇〇〇〇」となっています。記載が無い場合は、担当者に確認していただくとよいと思います。特に、現在特定労働者派遣事業者から派遣労働者を受け入れている場合は、派遣法再改正後、一般労働者派遣事業の許可を取得する予定があるかどうか確認しておくことをお勧めします。

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となります。これにより有期契約者との労働契約はどうなっていくのでしょうか。

事例8 差別が禁止される有期労働契約者とはどのような人ですか？

改正労働契約法で、有期労働契約者と正社員の差別が禁止されていますが、どのような人が差別の禁止となる有期労働契約者にあたるのでしょうか？

契約社員だけでなくパートや派遣など期間雇用者のすべてが対象となります。

対象となるのは、契約社員に限らずパートや派遣労働者など期間を定めて雇用されるすべての労働者が対象となります。業務内容や責任の程度から見て不合理な労働条件は無効となります。

労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

同一の使用人と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

このルールは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行なわれにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、法律上明確化することとしたものです。

1. 20条の各要件について

20条でいう「労働条件」とは、賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随業務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含するとされています。

では、有期労働契約者と無期契約労働者との間で、労働条件の相違があれば直ちに不合理であるとされるのでしょうか？そうではなく、20条に列挙されている要素を考慮して、不合理な労働条件の相違があると認められる場合が禁止されることとなります。

例えば、労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度、当該業務の内容及び配置の変更（今後の見込みも含めた、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等）、その他の事情（合理的な労使の慣行などの諸事情）を考慮して、個々の労働条件ごとに判断して不合理でないことが必要となります。

2. 20条の対象となる有期労働契約者

有期労働契約には、パート労働、派遣労働など、いわゆる期間の定めのある契約がすべて含まれます。これに対し、無期契約労働者とは、期間の定めのない契約により採用された正社員のことをいいます。一部の、パートタイム労働者や派遣労働者でも期間の定めのない契約による場合は、無期契約労働者となります。

また、第18条は、有期労働契約が無期労働契約に転換される場合、無期契約の労働条件は有期契約の条件と同一とされ、期間の定めのみを変更するものとされていますが、そもそも、転換前の有期契約の条件は、第20条により不合理な差別が禁止されることとなります。

3. 20条の効果

この規定は、民事的効力のある規定で、法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められると解されています。この規定により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されています。

派遣社員をもっと戦力にするために（１）

近年、景気が回復してきましたが、企業間の競争は依然厳しい状態にあります。新卒採用も進んでいますが、かつての大量採用から、厳選採用が中心となっています。企業も固定費としての「人件費」の増大を避けるために、不必要な人材を抱えておくことはありません。人材活用も「採ってから育てる」から「育った人を採る」へと転換してきました。こうした状況の中、必要な能力を備え、必要な期間だけ活用できる派遣スタッフは多くの企業で活用されるようになってきました。この特集は、派遣先の皆様へ、そんな派遣社員を今以上に活用するために、知っておいていただきたいことをお伝えします。今月は、第1回目として、あらためて、派遣社員を活用するメリットについて考えてみたいと思います。

■受け入れる側（派遣先）にとって、派遣社員の「利点」は何でしょうか？

派遣社員の受け入れを決めた際に、他の雇用形態の従業員（正社員や契約社員、アルバイトなど）と比べたときに、何らかの利点（メリット）があるからこそ「派遣社員にきてもらおう」という判断をしたはずですが、実際にはいくつもある派遣社員の「利点」を、派遣先の皆様は正しく認識していただいているのでしょうか？あらためて、派遣社員活用の利点並びにその利点を最大限活かすポイントをご紹介しますと思います。

■派遣社員活用の「利点」

1. 直接雇用ではないため、雇用責任がなく、契約期間等の自由度があり、リスクが少ない

雇用形態から考えた最大の特徴は、直接雇用ではないということです。派遣社員の雇用主は、あくまでも派遣元（派遣会社）ですから、通常であれば企業が負わなければならない雇用関係上の義務を回避することができます（派遣契約に基づいた義務は負わなければなりません）。具体的には、実際の職場への配置、業務を円滑に行なうための教育訓練の実施、社会保険、福利厚生、賞与や退職金の準備なども不要となります。さらに、情勢の変化などにより、必要がなくなれば、契約の更新をしなごによって人員の調整をすることもできます。

このように「リスクを抑えながら、必要なスキルを持った人材を必要な期間だけ確保できる」ことが派遣社員の最大の利点なのではないでしょうか。

2. 「募集～配置（採用）」までの手間が省ける

通常、人材の採用を行なうには「募集」→「選考」→「教育」→「配置」といったプロセスを踏みます。募集の広告を出したり、面接を実施したりと、それぞれのプロセスでかなりの時間とコストがかかります。しかし、派遣社員を活用する場合、派遣先は、派遣会社に仕事内容と派遣社員に期待する能力、知識・スキルなどを伝えるだけで、手間をかけずに希望する人材を採用することが可能となります。ただし、「手間がゼロになる」わけではありません。必要な情報を派遣会社と綿密に打合せをし、場合によっては、派遣会社の担当者に実際の職場を見せることもミスマッチを防ぐ上で大切なことです。

3. 総額人件費が削減できる

社員を雇用する場合、月例給与だけでなく、「社会保険料」「通勤交通費」「賞与」「福利厚生費」「教育研修費」のほかに「募集経費」を加えると、月例給与の3～4倍ものコストがかかるといわれています。その総額人件費を削減することができます。

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