

NEWS

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。

派遣法再改正へ！ 今度の改正でどこが変わるの？

～派遣受入期間制限に関する部分が大きく変わります！～

2012年10月1日に派遣法改正法が施行されましたが、その後の景気回復、政権交代等により、2014年1月からの通常国会で、派遣法再改正の法案が提出されようとしています。度重なる法改正により、派遣労働者を使う現場で混乱がおきることが考えられます。今月は、現在わかっている法改正の内容についてお伝えしたいと思います。今後、運用面でさらに具体的な情報が公開されることとなりますが、その都度、「パートナーニュース」等で情報提供を行って行く予定です。

尚、派遣法再改正法が成立し施行されるまでは、現在の派遣法が適用されます。全国各地の労働局では、特に期間制限違反について重点的に調査・指導を行っています。派遣法再改正を理解するとともに、現行法で問題を起こさないよう、もう一度現場での運用を見直すようにしていただければと思います。ご不明な点については、お問い合わせください。

1. 労働者派遣制度の改正について（報告書骨子案より）

（1）期間制限

① 新たな期間制限の考え方

26業務という区分及び業務単位での期間制限は、わかりにくい等の様々な課題があることから26業務を撤廃した上で、**一定の場合※**を除き、派遣労働者個人単位と派遣先単位の2つの期間制限を軸とする制度に見直すこととなります。

※注）一定の場合とは

個人単位及び派遣先単位の期間制限の例外（後述④参照）として定められたものに該当する場合

右図は、2013年11月28日に労働力需給制度部会において示された、期間制限に関するイメージです。

尚、今回の報告書骨子案では、労使委員会の設置の部分は、過半数労働者代表の意見聴取とされています。

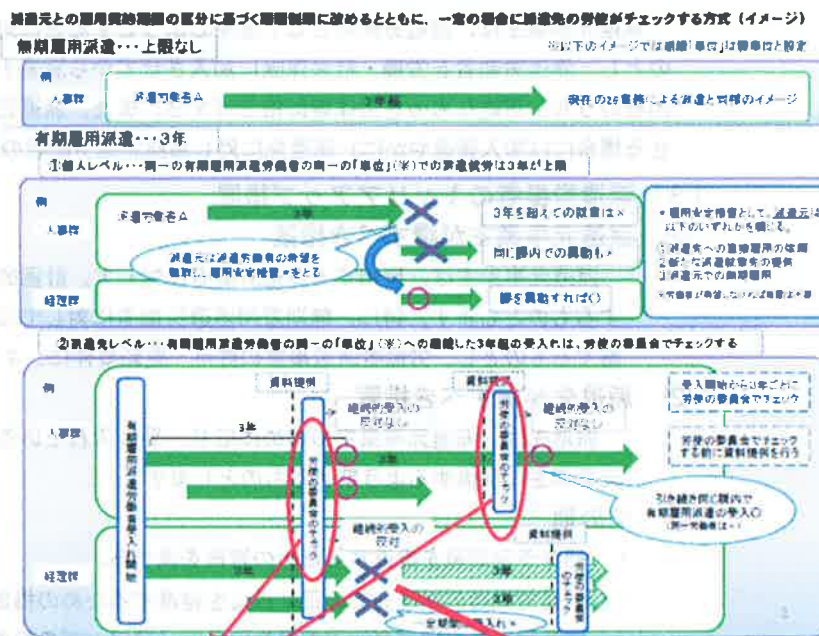
また、現に行われている26業務への派遣については、経過措置が設けられる予定です。

② 個人単位の期間制限について

④で定める例外を除き、派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続した受入は3年を上限とします。組織単位は、業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確にしたものとします。尚、3年を超えて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※が適用されます。

※労働契約申込みみなし制度とは？

派遣労働者の受け入れ先（派遣先）が、違法行為であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合、その時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込みをしたものとみなす制度。2015年10月から施行されることになっています。



過半数労働者代表の意見聴取へ変更

※反対でも受入可能に

意見聴取を行えば、3年後も派遣受入可能となる。

③ 派遣先における期間制限について

派遣先は、④で述べる例外を除き、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なりません。尚、派遣先が、派遣労働者の受入開始から3年を経過するときまでに、当該事業所における過半数労働組合（過半数労働組合がない場合には、民主的な手続により選出された過半数代表者）から意見を聴取した場合には、さらに3年間派遣労働者を受け入れることができるものとします（その後さらに3年が経過したときも同様）。

④ 個人単位及び派遣先単位の期間制限の例外について

以下を派遣先単位の期間制限の例外とします。

- 1) 無期雇用の派遣労働者
- 2) 60歳以上の高齢者
- 3) 現行制度で期間制限の例外となっている日数限定業務、有期プロジェクト業務※、育児休業の代替要員などの業務への派遣

※有期プロジェクト業務については、終期が明確である限り派遣期間を制限しない。

(2) 派遣労働者の処遇

① 均衡待遇の推進

派遣先は、以下の事項を配慮するよう要請されています。

- 1) 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の賃金に関する情報を提供する等の適切な措置を講ずること。
- 2) 派遣先の労働者に対し業務の遂行に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、一定の場合を除き、派遣元事業主の求めに応じ、同じ業務に従事している派遣労働者にも実施すること。
- 3) 派遣労働者に対しても、派遣先の労働者が利用している一定の福利厚生施設の利用の機会を与えること。

② 労働・社会保険の適用促進

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする者に対し、労働・社会保険の加入資格の有無を明示するものとし、派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣すること等を定めた派遣元事業主・派遣先の両指針の内容のうち、可能なものを法律等に格上げする。また、派遣元事業主は、派遣の開始までに（派遣開始後に加入させる場合には加入後速やかに）派遣先に対し当該派遣労働者の被保険者証等の写しを提示することになります。

(3) 派遣労働者のキャリアアップ措置

① 派遣元事業主が講ずべき措置

派遣元事業主は、雇用する派遣労働者に対して、計画的な教育訓練、キャリア・コンサルティングを実施するものとします。特に、無期雇用派遣労働者に対しては、長期的キャリア形成を視野に入れてこれらを実施するものとし、労働者派遣事業の許可・更新要件に、キャリア形成支援を有することを追加します。

② 派遣先が講ずべき措置

派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、受け入れている派遣労働者の職務遂行能力等に関する情報を派遣元事業主に提供するよう努めるものとします。

③ その他

- ・ 紹介予定派遣を推進するための施策を講ずる。
- ・ 派遣労働者の派遣先での正社員化を推進するための措置を講ずる。
- ・ 国及び事業主団体が派遣労働者のキャリアアップの推進に責務を有するものとする。
- ・ 派遣先が派遣労働者の引き抜きをしようとするときの取扱いを労働者派遣契約に定めるものとする。

(4) 特定労働者派遣事業

特定・一般の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とします。その際、許可制への円滑な移行のための経過措置をとるとともに、派遣労働者の保護に配慮した上で、小規模派遣元事業主への配慮措置を講ずるものとします。

(5) 登録型派遣・製造業務派遣

経済活動や雇用に大きな影響が生じる可能性があることから、禁止せず、雇用の不安定性への対処として、有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置等を講ずることとします。

年内の答申を目指していましたが、労使間の調整がつかず、年明け草々に再度答申へ向けての議論が開始されます。厚生労働省は、予定通り、1月24日からの通常国会へ法案提出を行うとしています。

有期労働契約の労務管理（5）

労働契約法が改正されて、今年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5【「以後更新しない」という契約は有効ですか？】

「以後更新しない」旨の条項（以下「不更新条項」）を定めた有期雇用契約を締結すれば、雇止めを有効に行うことが可能ですか？

更新しない理由を説明し理解してからの契約が必要

不更新条項のある有期雇用契約が有効と判断される場合は、当該契約期間満了時に契約は終了しますが、当該契約が有効と判断されるためには、会社が以後更新しない事情を十分に説明し、労働者が理解した上で契約を締結する必要があります。尚、労働基準法第15条第1項で義務づけられる労働条件の明示事項として、平成25年4月1日から「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が加わっています。

これまで、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）において、契約締結時に「更新の有無」と「更新するか否かの判断の基準」を労働者に明示することとされていましたが、労働基準法施行規則の改正により、「更新する場合の基準」に関する事項は、必ず書面の交付によって明示しなければならない労働条件となり、この明示義務に違反すると、罰則の対象となります。

「新規の契約」の場合と「更新後の契約」とでは異なる

契約を締結する際に不更新条項を付す場合、①新規に契約するが、更新を想定していない場合と、②更新を経たものの、今回を最終とする場合とが考えられます。

1. 新規に契約するが、更新を想定していない場合

有期雇用の最初の期間満了時の更新拒否の事案で、契約時に契約書記載の期間で契約が満了する旨の説明がなく、他方で、実際に有期雇用について更新拒絶した事例がなく、他の有期労働者は自動的に契約が更新されていた等の事情から、雇用継続を期待することが合理的であるとして、その打ち切りには、信義則上特段の事情を要するとした裁判例があります（龍神タクシー事件）。

そのことから、雇止めを有効とするためには、契約書の「更新の有無」欄に「無」と明記するほか、労働者にも契約書に記載された期間のみ雇用する旨を説明し、契約書の記載にもかかわらず、以後の更新を期待させるような説明をしないことなどに注意しましょう。

2. 更新を経たものの、今回を最終とする場合

この場合、労働者に更新に対する期待が生じている可能性があり、職務内容、更新状況、その他諸説の事情を勘案し、その期待が合理的と認められる場合は、雇止め法理（労働契約法第19条）が適用されます。

しかし、契約が反復更新されていたにもかかわらず、雇止め法理の適用を否定した裁判例があります。この場合、会社が、労働者に対し、厳しい経営環境から雇止めせざるをえなくなった事情を説明したうえで、不更新条項のある契約を提示し、他方、労働者が契約書に署名等をして提出し、説明時または事後も雇止めに関し異議を述べなかった等の事情から、労働者が自らの意思に基づいて不更新条項のある契約を締結したことが明らかであるとしています。

このように、不更新条項のある契約が有効と判断されるためには、会社が事情を十分説明し、労働者が理解したうえで契約を締結することが必要です。

【更新の有無の明示の例】

- ・自動的に更新する
- ・更新する場合がある
- ・契約の更新はしない 等

【判断の基準の明示の例】

- ・契約期間満了時の業務量により判断する
- ・労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・労働者の能力により判断する
- ・会社の経営状況により判断する
- ・従事している業務の進捗状況により判断する など 3

求人・雇用の基礎知識（その11）

【こんな場合の賃金はどうする？】

入社前研修や教育訓練をさせた場合、賃金の支払いは必要でしょうか？また、3日で辞めてしまった者、遅刻が多い者などに対しても賃金を支払わなければなりませんか？

企業が内定者に対して、雇用契約の範囲内で、実際に業務に従事させるにあたって、必要な知識・技能を修得する教育訓練を行おうとした場合、その受講を指示された内定者は受講せざるを得ないことになります。このことから、教育訓練を受けることも労働に従事すべき義務の一環で、研修内容が業務・仕事に関連するもので、受講が義務付けられている場合は、労働に従事したものとして賃金を支払う必要があります。その他ケース別に見ていきたいと思います。

【1. 試用期間や研修期間の賃金】

労働者の適性をはかるため試用期間や研修期間の賃金を定める場合、特に法律上の規制はありませんが、試用期間だからといって、ほかの従業員と大きな差をつけることは好ましくありません。試用期間中の賃金が本採用と異なる場合は、求人広告にその金額の表記が必要になります。

【2. 教育訓練中の賃金】

教育訓練を受けることも労働に従事すべき義務の一環で、研修内容が業務・仕事に関連し受講が義務付けられている場合は、労働に従事したものとして賃金を支払う必要があります。

【3. 遅刻者の賃金カット】

欠勤、遅刻などによって就労しなかった分の賃金は、不就労部分を差し引いたにすぎないだけなので、支払う義務はありません。5分の遅刻を5分ぶんだけカットすることはノーワーク・ノーペイの原則（職務に従事しなかった期間・時間については、賃金を支払わなくてもよい）に反しませんが、5分の遅刻を30分ぶんの遅刻としてカットするような処理は違法となります。しかし、就業規則で「減給の制裁規定」を定めておき、労働基準法に定める制限を超えない範囲内で賃金を減額することは可能です。例えば、「遅刻3回につき〇〇円を賃金から差し引く」と定めることは可能です。ただし、1事案について平均賃金の50%、1ヶ月分の賃金の10%を超えてはいけません。

【4. 3日で辞められても賃金は支払う】

賃金とは「労働の対価として使用者が支払う」ものです。まず労働力の提供があって、その報酬として賃金が発生します。3日間働いた社員には、その対価としてその分の賃金を支払わなければなりません。

【5. 契約した時間は保障】

例えば「1日5時間週5日」の約束でパートを雇っているような場合、仕事がないからといって3時間で帰らせたり、休ませたりすることはできません。雇用契約に当たって日数、時間帯を決定しているので、その時間は働く、すなわち賃金を支払うことが前提となります。事業主の都合で休んでもらうのであれば、休業手当（平均賃金の60%）の支払いが必要です。

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