

21 世紀型企业への転換を図る

■ 派遣労働者の活用について !! ～ 改正労働者派遣法の留意点 ～

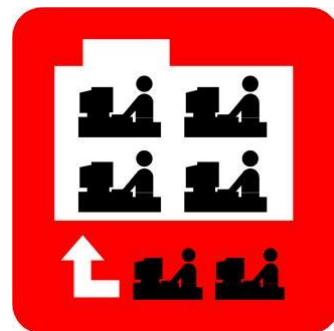
平成24年10月 法改正内容の全般 !

平成24年10月1日に改正労働者派遣法【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】が施行されました。

派遣会社はもとより、派遣先企業においても、改めて注意しなければならない事項がありますので、今回は派遣先企業における派遣労働者活用の実務的対策を考えてみたいと思います。

ご参考までに今回改正された内容は下記の通りとなっています。

- a. 日雇派遣の原則禁止
- b. グループ企業内派遣の規制
- c. 離職した労働者の労働派遣の受け入れ禁止
- d. 無期雇用化の促進の努力
- e. 均等待遇の配慮
- f. マージン率等の情報公開
- g. 派遣料金の明示
- h. 違法派遣の場合の労働契約申込みみなし制度（法施行の3年後に施行）
- i. 労働者派遣事業許可等の欠格事由の追加



法律の名称が派遣労働者の保護等という文言に修正されたことから、この法改正の目的は、派遣労働者の保護が大きな柱となっています。

一方、派遣会社にとっては、マージン率の公開、派遣料金の明示など、かなりの事業規制を強いられることになりますので、厳しい法改正となりました。

どうする？ 日雇派遣の原則禁止 !

“原則禁止”ですので、“例外”があります。業種は、法定26業務のうち、案内・受付、駐車場管理の一部以外は、日雇派遣が可能です。ただし、その対象となる派遣労働者は、①60歳以上の高齢者 ②昼間の学生 ③副業として従事する者（収入500万円以上の場合）④主たる生計者でない者（世帯収入が500万円以上である場合）となっており、いわば“日雇派遣の収入で生計を維持する者ではない者”という範囲に止められています。

派遣先企業のニーズとは異なる？という場合には、日雇派遣ではなく、職業紹介による日雇い、あるいは繁忙期を想定した30日を超える派遣契約を締結することなどが考えられます。また、派遣会社が派遣労働者との契約を31日以上として、この問題をクリアすることもできそうですが、派遣先企業が関与することではありませんので、派遣会社への行き過ぎたご要望はなさらないようにしてください。

労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>



派遣労働者の無期雇用化の促進…？

派遣労働者の無期雇用化の促進については、派遣会社への努力義務がメインですが、派遣先企業についても、それを支援するための措置を講じることが求められています。

具体的には、次の点について検討・対応する必要があります。

◇ 派遣労働者の新たな就業機会の確保

労働者派遣契約中途の契約解除によって、派遣労働者が失業しないように、派遣先の都合で派遣契約を解除する場合には、派遣契約時に“中途の契約解除”の際の措置について明記（次項の休業手当、あるいは関連会社での就業をあっせんするなど）しなければならないとされています。



◇ 休業手当などの支払いに要する費用の負担

判例では、派遣労働者の派遣契約中途の契約解除について、派遣先企業に帰責事由があるとして、派遣労働者に対する賃金の全額支払いを認める例も出ています。

派遣先企業にとっては注意すべき事項です



派遣先が講ずべき措置に関する指針【平成 24 年厚生労働省告示第 475 号】

損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、**派遣先の責に帰すべき事由により**労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る**派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと**。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は**休業手当に相当する額以上の額**について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは 30 日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が 30 日に満たないときは当該解雇の日の 30 日前の日から当該予告の日までの**日数分以上の賃金に相当する額以上の額**について、**損害の賠償を行わなければならないこと**。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。



均等待遇の配慮とは…！？

法の趣旨は、「派遣労働者は派遣先に在籍する社員と均等に扱われなければならない」ということですので、派遣先企業の役割は、派遣会社から求められた場合には、必要な情報を提供しなければなりません。

指針では、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事している労働者等の**賃金水準、教育訓練、福利厚生等の実状を把握する**ために必要な情報を派遣会社に提供するとともに、派遣会社が対象の派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるように、その評価等に協力するよう努めなければならないとなっています。

これからは、派遣社員についても、自社社員同様の評価を行うことはよいとしても、「派遣料金の値上げ」につながる話ですので、なかなか難しいところです。評価の良い派遣社員は、“直接雇用した方が良い”という方向へ導いているのでしょうか。



社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

違法派遣の場合の労働契約申込み みなし制度 ！！

違法派遣の場合の労働契約申込み みなし制度は、平成27年からの施行ですが、偽装請負や出向を介した二重派遣などが浮き彫りとなる話ですので、早めの改善対策が求められるところです。

このみなし制度の内容は、派遣先が**違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている**場合に、**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労働契約の申込み（**直接雇用**）をしたものと“みなす”というものです。

ただし、派遣労働者がみなし申込み制度を利用し、派遣先に直接雇用されたとしても「その時点における派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする」と明記されています。

よって、派遣会社との雇用契約が有期雇用であれば、派遣先との契約も有期雇用とみなされ、有期雇用から自動的に無期雇用となることはありません。ただし、反復雇用を繰り返しているなどの状況があれば、実態判断となる可能性が高いものと考えられます。



申込みみなし制度で違法とされるものは？

免責要件

派遣先企業は、「その行った行為が違法なものと知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったとき」に限り、みなし制度の適用外になるものと判断されます。

- ① 禁止業務への派遣受け入れ
- ② 無許可・無届の派遣会社からの派遣受け入れ
- ③ 期間制限を超えての派遣受け入れ
- ④ いわゆる偽装請負



派遣労働者への直接雇用の申込みは、みなし制度において違法とされている行為が終了してから1年を経過する日まで撤回することはできません。

この申込みに対して、1年以内に派遣労働者から直接雇用を承諾する、あるいは承諾しない、いずれの意思表示も受けなかったときは、対象の派遣労働者に対する申込みは効力を失います。

派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止… ！！

今回の法改正ではありませんが、従来からいろいろと問題が多いテーマです。「職場見学等」と題して、事前に派遣労働者と面接を行うケースがありますが、紹介予定派遣の場合を除き、派遣会社が派遣予定の労働者を労働者派遣に先立って派遣先企業に面接させることは禁止されています。また、派遣先に対して対象労働者の履歴書を送付することのほか、若年者に限る、などの派遣労働者を特定することを目的とする行為は禁止されています。

ただし、派遣労働者または、派遣労働者となろうとする者が、**自らの判断により**、派遣就業開始前に事業所訪問をすること、あるいは履歴書の送付を行う場合は別です。本当に「自らの判断」あるのかどうか、派遣先・派遣元がこれらの行為を求めているのか、問題となる場合は、対象の労働者からのクレームですので、十分に留意することが必要です。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864