

労働者派遣法改悪（閣議決定法案提出）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/186.html>

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等の一部を改正する法律案

（平成26年3月11日提出）

- 概要 [138KB]
- 法律案要綱 [123KB]
- 法律案案文・理由 [186KB]
- 法律案新旧対照条文 [378KB]
- 参照条文 [227KB]

照会先：職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課（内線5312/5745）

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等の一部を改正する法律案の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

1. 特定労働者派遣事業の在り方について

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業（届出制）※1と一般労働者派遣事業（許可制）※1の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合
一般労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

2. 労働者派遣の期間制限の在り方等について

- 現行制度は、専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず、その他の業務には原則1年・例外3年の期間制限がかかるが、分かりにくい等の課題があることから廃止することとし、全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限（3年）※2と派遣先の事業所単位の期間制限（3年、一定の場合に延長可）※2を設ける。

- 派遣元事業主は、新たな期間制限の上限に達する派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、新たな就業機会（派遣先）の提供等、雇用の安定を図るための措置を講ずることを義務付ける。

※2 ・個人単位の期間制限：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的な受入は3年を上限とする。
・事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入は3年を上限とするが、受入開始から3年を経過する時までには過半数労働組合等から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可能とする（その後の扱いも同様）。

3. 派遣労働者の均衡待遇の確保・キャリアアップの推進の在り方について

- 派遣元事業主と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。
- 派遣元事業主に計画的な教育訓練等の実施を義務付けること等により、派遣労働者のキャリアアップを推進する。

施行期日：平成27年4月1日

（参考）平成24年3月に成立した労働者派遣法一部改正法の国会審議における附帯決議（抄）
いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。

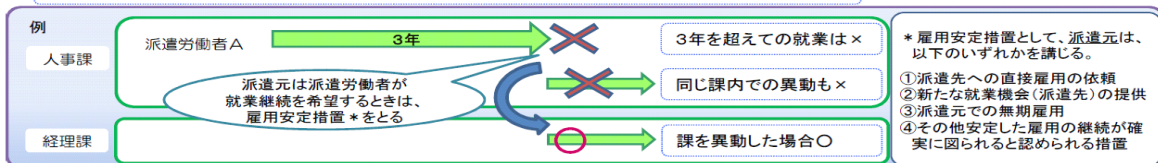
新たな期間制限の在り方（イメージ）

参考2

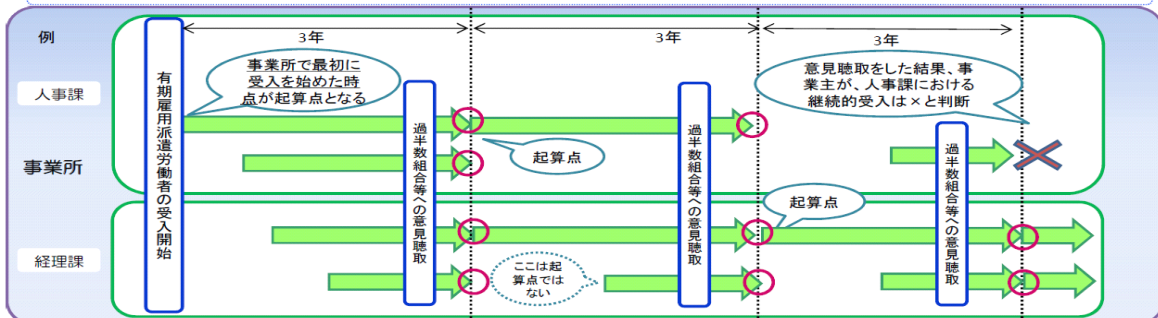
有期雇用派遣・・・3年

※1. 「組織単位」とは、「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化したもの」をいう。以下のイメージでは、課単位と仮定

①個人単位・・・同一の有期雇用派遣労働者の同一の「組織単位」（※1）での派遣就労は3年が上限

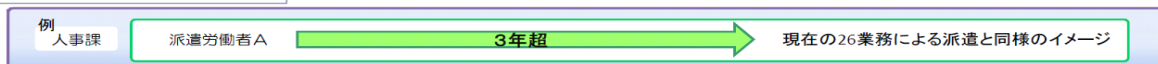


②派遣先単位・・・有期雇用派遣労働者を同一の事業所で3年を超えて継続して受け入れる際には、過半数組合等の意見を聴取する（※2）



無期雇用派遣・・・上限なし

※2. 聴取時に過半数組合等が反対意見を表明した場合は、派遣先は対応方針等を説明するものとする。また、意見聴取を行わずに受入を継続した場合は、労働契約申込みなし制度が適用される。



専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案(平成26年3月7日提出)

- [概要](#) [96KB]
- [法律案要綱](#) [94KB]
- [法律案案文・理由](#) [101KB]
- [法律案新旧対照条文](#) [63KB]
- [参照条文](#) [241KB]

照会先:労働基準局労働条件政策課(内線5587)

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案の概要

臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設ける。

(※) 同一の労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算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できる。(労働契約法第18条)

主な内容

①特例の対象者

- I)「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① I の者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- ② II の者 : 定年後引き続き雇用されている期間

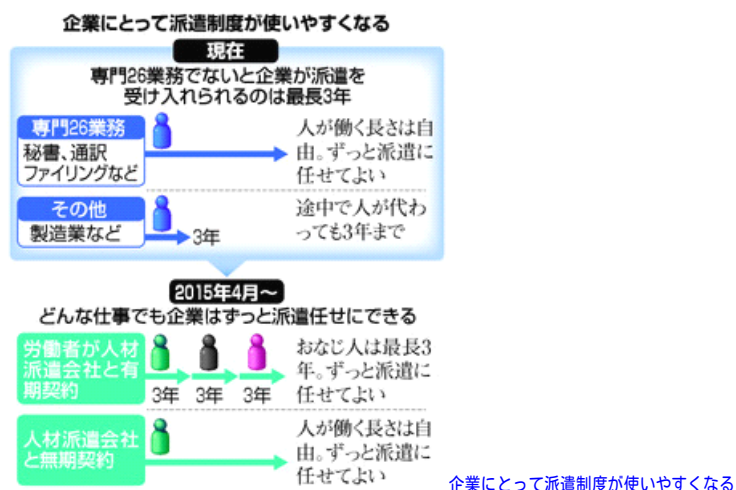
※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① I の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② II の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

(報道から)

○朝日新聞 法改正で派遣どうなる 正社員の枠、狭まる／3年ごとに「転職」／賃金格差、遠い解消

2014年2月26日

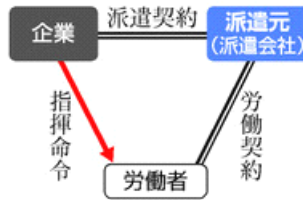


労働者派遣とは？

普通の労働契約



労働者派遣



労働者派遣法が開会中の通常国会で改正されそうだ。改正されれば、企業は働き手を3年ごとに代えれば、どんな仕事にも、ずっと派遣を充てられる。不安定雇用の象徴とされた働き方は広がり、労働政策の転換点となる可能性がある。

■ケース1 正社員の枠、狭まる 規制緩和で「企業に都合がよい」

「ハローワークも求人誌も、募集は派遣かアルバイトばかりだ。職探し中のA男さん（27）はため息をついた。大学卒業後、契約社員で入った販売会社ではノルマに追われ、体を壊して退社。次は何か正社員で働きたいのだが——。」

*

厚生労働省が2015年4月施行を目指す新ルールでA男さんのような人が増えるかも知れない。一部職種をのぞいて「派遣任せは3年まで」だった規制が緩和され、企業が派遣を受け入れる職種や期間が、事実上、自由化されるためだ。

「企業に都合のよい仕組み。間違いなく正社員の仕事は派遣へ置き換わる」

労働組合・派遣ユニオンの関根秀一郎書記長は断言する。厚労省が審議会に示した派遣労働者4千人への調査でも、いまの働き方を選んだ理由は、「正社員で働きたいが職が見つからなかった」が4割で最多だった。今回の見直しでは、正社員就職の枠は、ますます狭まる可能性もある。

労働者派遣は、企業が「臨時的・一時的」な仕事を任せるため、人材派遣会社が雇う労働者を自社の指示のもとで働かせる仕組み。雇用の不安定さや、派遣会社が不当な手数料をとって十分な賃金が払われないといった懸念から、1985年に派遣法ができてからも「例外」の働き方だった。今回の見直しでは、事実上、派遣は「臨時的・一時的」でなくなる。

■ケース2 3年ごとに「転職」 希望と違う職場紹介も

「次の派遣先は隣の町の水産加工場です。すこしきついけど、頑張る」。商社の事務派遣で3年働いたB子さん（37）。派遣会社から紹介されたのは、通勤に1時間半かかる、畑違いの仕事だった——。」

*

新ルールでは、派遣労働者が同じ職場で働けるのは、派遣会社の正社員でない限り、最長3年になる。3年に一度の「転職」を促すことが、働き手の経験や技能向上に役立つとの考えからだ。厚労省の岡崎淳一・職業安定局長は「今回の改正のねらいは、派遣労働者の待遇改善とキャリアアップだ」と強調する。

確実に「転職」できるよう、派遣会社には、3年働いた人に次の働き口を探す義務を課す。（1）派遣先企業に直接雇用を頼む（2）自社で正社員にする（3）別の派遣先を紹介する——などだ。届け出でも良かった派遣会社は、すべて国の許可制にし、義務を守らない悪質業者は許可を取り消す。

最も多いと見込まれるのは（3）だ。だが、B子さんのように、本人が希望しないような派遣先しか紹介がない場合の対応は決まっていない。

また、労働者を3年未満で交代させれば、派遣会社が次の就職先を探す義務がなくなり、「努力」だけで良くなる。1年未満での交代なら何もする必要がない。

■ケース3 賃金格差、遠い解消 景気次第で下がる可能性

「来月からは時給1300円です。周りの人も同じだから、よろしく」。工場の組み立てラインで働くC太さん（35）。1

500円だった時給が、派遣先が変わり、200円減らされた。仕事の中身は同じなのに――。》

*

厚労省によると派遣労働者の4人に3人は年収300万円未満。家計の支え手である人が6割との調査もある。国は派遣先企業や派遣会社への指導を強め、待遇改善を図る方針だ。

ただ、派遣労働者の賃金は企業が派遣会社と結ぶ契約料金を左右される。新ルールでは、派遣会社が労働者を計画的に教育訓練する義務ができるが、知識や経験を積んでも、景気次第ではC太さんのように賃金の下がる可能性もある。

国は、派遣労働者の賃金を、同じ仕事の人の賃金と「バランス」をとることも今まで以上に求める。だが、「同じ金額」ではなくていい。「企業がその仕事をすべて派遣任せにすれば、そもそも比較対象がなくなる」（日本労働弁護団の板倉由実弁護士）と、効果を疑問視する声もある。

派遣労働者数は08年6月の202万人がピーク。直後のリーマン・ショックでは製造業を中心に「派遣切り」で職を失う人が続出し、社会問題化した。いまは135万人ほどだ。8割は有期契約とされ、今回の見直しでは3年ごとに「転職」を迫られる。（山本知弘）

■労働者派遣の仕組みはこう変わる（2015年4月～）

- 専門26業務の区分を廃止。原則として1人の派遣労働者が同じ職場で働ける期間を3年までにする
- 派遣先企業は、労働組合の意見を聞けば4年目以降も別の派遣労働者を受け入れられる
- 人材派遣会社は、3年働いた派遣労働者の次の働き口を見つける義務を負う
- 日雇い派遣の原則禁止を緩和。例外的に許される「世帯年収500万円以上」の要件を引き下げるよう検討する
- 人材派遣会社はすべて国の許可制にする