注目！ 労働契約申込みみなし制度

今回の法改正と合わせて、2012年改正で盛り込まれた「**労働契約申込みみなし制度**」がスタートしました。

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、労働契約の申込みをしたとみなす制度です。

※申込みをしたとみなす労働契約の内容は、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件となります。

違法派遣の類型	
○派遣労働者を禁止業務に従事させること	○無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
○事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること（※1）	○個人単位の期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること
○いわゆる偽装請負等（※2）	

（※1）労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見の聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受ける場合を除く。

（※2）労働者派遣法又は労働者派遣法の規定により適用される労働基準法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けることをいう。

厚労省資料より抜粋

派遣先労働組合の取り組み状況について、チェックシートで点検しましょう！

項　目	内　容	✓
受け入れ及び期間等への関与	派遣労働者の受け入れ開始時に、「人数」「業務」「期間」等に関する協議が行われていますか。	
	事業所単位の期間制限（3年）を超えて受け入れを延長する際、派遣可能期間終了の1ヶ月前までに意見聴取が行われていますか。	
	意見聴取の際、労働組合への通知が書面で行われていますか。	
	派遣先から労働組合へ、意見聴取の参考となるデータが提供されていますか。	
	派遣労働者の受け入れに関して、脱法行為や潜脱行為が行われていませんか。	
労働条件の点検と改善	派遣先から派遣元事業主へ、派遣先の労働者の賃金水準等の情報提供が適切に行われていますか。	
	均衡待遇を実現できる水準で派遣料金が設定されていますか。	
	派遣労働者に業務と密接に関連した教育訓練が実施されていますか。	
	派遣労働者に福利厚生施設の利用機会が与えられていますか。	
	派遣労働者が有給休暇や慶弔休暇を取得できていますか。	
苦情相談	セクハラ・パワハラ等に関する労働組合の相談窓口において、派遣労働者からの相談に対応していますか。	
雇用安定	派遣先から派遣元事業主へ、派遣労働者の職務遂行状況等の情報提供が適切に行われていますか。	
	正社員募集にあたっては、受け入れている派遣労働者に優先的な情報提供と採用への配慮が行われていますか。	
安全衛生	ストレスチェックの集団ごとの集計・分析が実施される場合、派遣労働者もその対象とされていますか。	
	派遣元事業主が実施する派遣労働者の安全衛生に関する措置への必要な協力や配慮がされていますか。	
	労災発生時の適切な対応が行われていますか。	
違法派遣	労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣（①禁止業務への派遣、②無許可事業主からの役務の提供、③期間制限違反、④いわゆる偽装請負等）が行われていませんか。	

2015年12月

2015年 改正労働者派遣法

改正のポイントと労働組合の取り組み

第189通常国会において、労働者派遣法が改正され、2015年9月30日に施行されました。派遣先労働組合としても、派遣労働者の雇用の安定と処遇改善のために法を上回る取り組みを進めましょう。

～主な改正のポイント～

1. 労働者派遣の期間制限が見直されました

1-1 業務区分による期間制限が廃止され、事業所単位・個人単位の期間制限が設けられました。

1-2 事業所単位の派遣可能期間を延長する際は、過半数労働組合等への意見聴取義務が派遣先に課されました。

2. 「雇用安定措置」が義務化されました

派遣期間終了時の派遣労働者に雇用安定措置（雇用を継続するための措置）を講じる義務が派遣元事業主に課されました。

3. 均衡待遇に関する措置が見直されました

派遣労働者の均衡待遇確保のための措置の実施について、派遣先・派遣元事業主双方に配慮義務などが課されました。

連合　総合労働局

1. 労働者派遣の期間制限の見直し

従来、一般業務は原則1年以内・最長3年、いわゆる「26業務」は期間制限はないとされていましたが、改正法施行日以降に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣では、すべての業務について、次の2つの期間制限が適用されます。

※改正法施行日以前の労働者派遣契約に基づく労働者派遣については旧法の期間制限が適用されます。

①派遣先事業所単位の期間制限

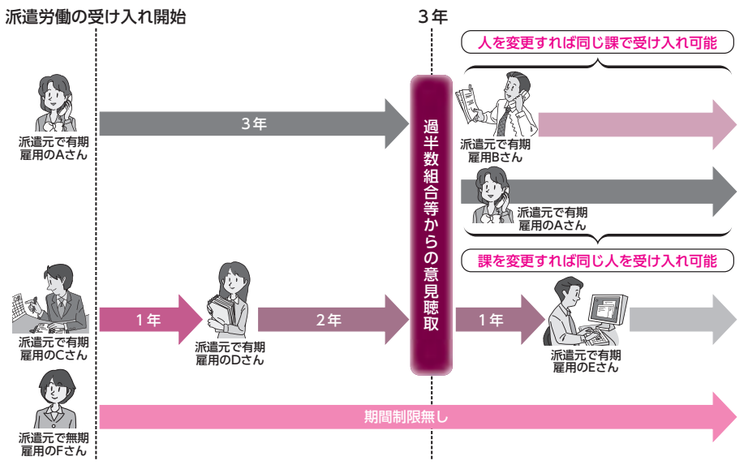
派遣先の同一の事業所での派遣労働者の継続的な受け入れは**3年**を上限とし、それを超えて受け入れようとする場合は過半数労働組合等への意見聴取が必要です。

②派遣労働者個人単位の期間制限

派遣先の事業所の同一の組織単位（課、グループなど）での同一の派遣労働者の受け入れは**3年**を上限とします。

※例外として、次の場合は期間制限がかかりません。
- 派遣元事業主に無期雇用されている派遣労働者を派遣する場合
- 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣する場合
- 日数限定業務（1ヶ月間の勤務日数が、派遣先の通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣する場合

派遣労働組合として、派遣労働者の受け入れや期間などへ積極的に関与しよう！



脱法・潜脱行為の例

派遣先が、事業所で3年間派遣労働者を受け入れた後、派遣可能期間の延長手続き（意見聴取）を回避することを目的として、3ヶ月（いわゆる「クーリング期間」）を空けて派遣労働者の受け入れを再開する行為は、法の趣旨に反することから指導等の対象となります。

意見聴取手続とは

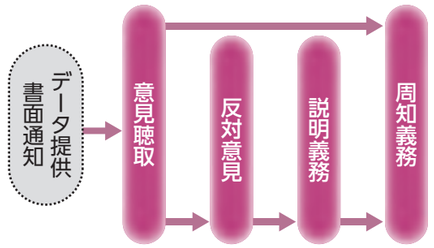
意見聴取は派遣可能期間（事業所に派遣労働者を受け入れてから3年）終了の1ヶ月前までに以下の手順で実施しなければなりません。

①派遣先は過半数労働組合等に対し、a）派遣可能期間を延長しようとする事業所、b）延長しようとする期間を書面で通知するとともに、意見聴取の参考となる情報(※)を過半数労働組合等に提供した上で、引き続き派遣労働者を受け入れることの是非について意見を聴取します。

※派遣労働者の受け入れ開始以来の人数、正社員数の推移等。また、過半数労働組合等からの求めに応じて、部署ごとの派遣労働者数、個々の派遣労働者の受け入れ期間等の情報を提供。

②過半数労働組合等が反対意見を述べたにもかかわらず延長しようとする場合、派遣先は派遣可能期間終了日までにa）延長の理由および期間、b）反対意見への対応方針を説明する必要があります。

③派遣先は意見聴取等の記録を3年間保存し、事業所での掲示や書面交付などを通じて事業所内の労働者に周知する必要があります。



過半数労働組合がない場合または未組織の場合

意見聴取を行う過半数代表者は、管理監督者以外で、民主的手続きにより選出された者でなければなりません。

→民主的手続きを踏まずに選出された者へ意見聴取を行い、派遣労働者の受け入れを延長した場合には、期間制限違反として「労働契約申込みみなし制度」が適用されます。

派遣先労働組合の取り組み

- 派遣労働者の受け入れ開始時、期間制限到来時における交渉・協議の協約化・ルール化に取り組みましょう。
  ※事業所単位と個人単位の双方の期間制限に十分に留意する必要があります。
- 労働組合が派遣労働者の受け入れに異議を述べたにもかかわらず派遣可能期間が延長される場合には、正社員としての雇い入れや、延長する期間の短縮などを求めましょう。

2. 雇用安定措置の義務化

派遣元事業主は、派遣期間が3年に達する有期雇用派遣労働者に対し、以下の①～④のいずれかの雇用安定措置（雇用を継続するための措置）を実施しなければなりません。

①派遣先への直接雇用申込みの依頼
②新たな派遣先の提供（能力、経験に照らして合理的なものに限る）
③派遣元での無期雇用
④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置（有給の教育訓練、紹介予定派遣など）

派遣先労働組合の取り組み

- 派遣元事業主から派遣労働者の直接雇用申込み依頼を受けた場合には、積極的に受け入れるよう会社に求めましょう。
- 派遣労働者が直接雇用された場合には、組織化に取り組み、労働条件の点検・改善を行いましょう。
  ※法改正前から通算して3年以上同じ職場で働いている派遣労働者も直接雇用化、組織化に取り組みましょう。
- 正社員を募集する場合は、受け入れている派遣労働者への優先的な情報提供と採用への配慮が行われるよう求めましょう。

同じ職場で働く仲間として、派遣労働者の労働条件の改善に取り組もう！

3. 均衡待遇に関する措置の見直し

①派遣元事業主

派遣元事業主は派遣先の労働者との均衡を考慮し、以下の措置を講ずることとされています。
- 派遣労働者の職務の内容、能力・経験等を配慮した賃金の決定および教育訓練・福利厚生の実施（配慮義務）
- 均衡待遇の確保のために考慮した内容を本人の求めに応じて説明（義務）

②派遣先

派遣先は以下の措置を講ずることとされています。
- 派遣先の労働者に関する賃金等の情報提供（配慮義務）
- 派遣先の労働者に業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合は、派遣労働者にも実施（配慮義務）
- 派遣労働者に福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を与える（配慮義務）

※配慮義務は、努力義務とは異なり、派遣労働者に対して、派遣先の労働者と全く同じ措置を実施することが難しい場合でも、別の何らかの対応を行わなければなりません！

派遣先労働組合の取り組み

- 派遣先で上記措置が確実に実施されるよう求めましょう。
- 派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇の取得状況や、労働時間について実態把握を行い、確実な休暇取得や長時間労働の是正に向け交渉・協議を実施しましょう。
  ※休暇制度の整備は派遣元で行われますが、派遣先の了解を得られずに取得できない実態があるので、派遣先労働組合の取り組みが重要です。