



APO-社労士通信

派遣法改正について

過去に2度廃案になった労働者派遣法改正案ですが、3度目の正直で9月11日に成立し、9月30日から施行されました。今回の主要な改正内容としては、①労働者派遣事業の許可制への一本化と②労働者派遣期間制限の見直しが挙げられますが、今回は①について要点等を説明し、②については来月説明します。

◎労働者派遣事業の許可制への一本化

法改正前は、派遣労働者が**常時雇用する労働者**のみであり、厚生労働大臣への**届出**のみで事業を運営することができる「特定労働者派遣事業（以下「特定派遣」）」と、いわゆる**登録型派遣**といわれ、厚生労働大臣の**許可**が必要な「一般労働者派遣事業（以下「一般派遣」）」の2種類の派遣事業がありました。

今回の改正で、特定派遣を営む企業は、許可を受けない場合には平成30年9月29日までしか事業を継続することはできません。では、常時雇用する労働者のみ使用する特定派遣がなぜ廃止になったのでしょうか。いくつか理由はありますが、大きなものとして次の2点が挙げられるのではないのでしょうか。

1) 常時雇用される労働者の落とし穴

「常時雇用される労働者」の定義が「無期契約者」であれば、派遣期間が終了し次の派遣先が決まっていなくても派遣元での雇用は継続するので安定した雇用といえます。しかし、有期契約であっても雇用期間が反復継続し無期と同等と認められる者や、過去1年超の期間引き続き雇用されている者も「常時雇用される労働者」とされているため、このような労働者を常時雇用とみなす派遣会社もあり、有期契約者を反復更新して使用する、派遣期間が終了した際に雇用を終了させる等、派遣労働者の雇用が不安定になりつつありました。

2) 基準の甘さ

特定派遣では、一般派遣の許可基準で定められている基準資産額や現預金額、事務所の広さ等の要件がありません。また、実地調査や更新審査もなく、届出受理日から事業の運営を開始することが可能でした。そのため、安易に特定派遣事業を営む事業所が増え、中にはコンプライアンス意識の低いところもあり、問題が生じることも多々ありました。

◎許可制一本化後の派遣先の対応

上記でも説明しましたが、小規模事業者の多い特定派遣は、経過措置により平成30年9月29日までは営業を続けることが可能です。しかし、その間に許可を受けない場合には、期限到来で廃業ということになります。そのため、現行派遣労働者を受け入れている派遣会社が特定派遣事業者かどうか、特定派遣事業者であれば許可を受ける予定なのかどうか等を今一度確認しておくことが最低限必要です。

また、許可を受ける予定であればその許可基準を満たしているか、派遣元の実態調査を実施しておくことも必要でしょう。なお、小規模な派遣会社は、許可基準のうち事業の財産的基礎となる基準資産額と現預金額について暫定的に緩和する配慮措置があります。

万一特定派遣事業者が期限までに許可を受けないまま事業を継続していた場合には、無許可事業者から労働者派遣の役務を受けることになり、違法派遣を受け入れたとして「労働契約申込みみなし制度」（下記ミニ知識参照）が適用されてしまいます。違法派遣を受け入れていたことが派遣先の善意無過失である場合にはこの制度は除外されていますが、善意無過失の証明は困難なため「派遣元が大丈夫と言ったから」「役所に問合せをしたら問題ないでしょうとの回答だったから」等というような安易な対応は命取りになります。

派遣事業者が許可を受けているかどうかは、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で検索することが可能ですので、企業防衛の観点からも、法律をよく理解し、派遣元の状況を正確に確認しておきましょう。



知っておきたいミニ知識

第92回 労働契約申込みみなし制度

平成24年の派遣法改正による規定で、平成27年10月1日から施行された制度です。これは、派遣先等が以下の違法派遣を受けた時点で、派遣労働者に対し派遣元事業主との労働条件と同条件で労働契約を申し込んだとみなされる制度です。

①禁止業務に従事させる ②無許可事業主から役務の提供を受ける ③事業所単位の期間制限（原則3年）に違反して受け入れる ④個人単位の制限（3年）に違反して受け入れる ⑤いわゆる偽装請負の場合（派遣法等の規定の適用を免れる目的）

ただし、違反行為への該当について派遣先が**善意無過失**である場合は除かれます。ここで注意が必要なのは③で、3年を超えて派遣を受け入れようとする場合です。改正法により、派遣先事業所の過半数代表者等から意見を聴くことにより派遣期間をさらに3年延長することが可能ですが、過半数代表者の要件を欠く場合には、「事実意見聴取が行われていないものと同視できる」ので、申込みみなし制度が適用されるとされています。（派遣法業務取扱要領）

過半数代表者の要件は以前から派遣法施行規則（第33条の4第1項）で規定されていますが、管理監督者ではないこと、目的を明確にした上で投票、挙手等の民主的な方法により選出されていて、使用者の指名等非民主的・恣意的方法により選出されていないこと等があげられますので、今一度過半数代表者の選出について見直しをしておくことが大切です。

いずれにしても、争いがあれば民事的な解決方法に委ねることになりますので、訴訟リスク回避のために正しい運用に心がけましょう。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO-社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 吉本多津子 / 沢田麻樹子 sic.info@apol.jp
〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1840

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>