



APO-社労士通信

派遣法改正について②

第 92 号に引き続き今回は「労働者派遣期間制限の見直し」について説明します。

◎労働者派遣期間制限の見直しの背景

改正前は、最長 3 年の期間制限を受ける「自由化業務」と、いわゆる「専門 26 業務」といって期間制限を設けない業種がありました。

事務用機器操作、翻訳、ファイリング、秘書等の作業で派遣労働者の方を受け入れていた企業が多かったのではないかと思います。業務内容が本当に 26 業務に該当するかどうかは明確ではなく、業務の専門性も時代とともに変化するため、制度自体が不安定ということもあり、平成 24 年の派遣法改正の付帯決議でも早急に見直すこととされていました。

また、第 92 号のミニ知識でも説明した「労働契約申込みみなし制度」が平成 27 年 10 月 1 日から施行されることが決まっていたため、今回の改正法がその前に施行されないと、26 業務として受け入れていた派遣労働者が、自分の業務は 26 業務には該当せず、派遣制限期間を超えているので、申込みみなし制度の適用を受けると主張し直接雇用を請求してくる可能性があることも懸念点でした。

◎改正後の期間制限

改正後は、期間制限のない「専門 26 業務」は廃止され、新たに①派遣先事業所単位の期間制限、②個人単位の期間制限の 2 種類の期間制限になりました。それぞれについて説明します。

①派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間は、原則 3 年が限度となりました。

しかし、派遣先事業所の過半数代表者等から意見聴取（意義があった場合は対応方針の説明義務有）をすれば、さらに期間を延長することが可能になりましたので、改正前より緩和されたといえるのではないかと思います。

②個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に派遣できる期間は、3 年が限度となりました。

こちらは、事業所単位の期間制限と異なり、過半数代表者等からの意見聴取を行っても、期間を延長することができません。ただし、事業所単位での期間制限の延長要件をクリアすれば、同一の業務を行う別の派遣労働者を受け入れることは、可能です。

◎期間制限の例外

事業所単位、個人単位の期間制限の両方に、いわゆる 3 ヶ月の「クーリング期間」の考えが設けられています。いったん制限期間に達した後、3 ヶ月期間をあければ再度同一の派遣労働者を同一の組織単位での業務に受け入れることが可能というのですが、本人のキャリアアップの観点からも、3 ヶ月だけあけて受け入れるというような行為は望ましくないとされています。

◎今後の企業としての対応

個人単位で考えた場合、企業としてはその個人の能力を評価して長く受け入れたいと考えるのではないかと思います。3 年経過後は別の派遣労働者に代えることが必要になり、新たな派遣労働者が同じような能力を有するとは限りません。このような場合、企業としては直接雇用の方向性で考えていくか、クーリング期間をあけて再度受け入れるしかありません。しかし、派遣労働者個人が直接雇用を望まない場合もあり、クーリング後に再度受け入れようとしても、派遣労働者とその間別の企業へ派遣され、受入れが出来ないケースも発生します。優秀な派遣労働者を受け入れている場合は、制限期間が終了するより前に、終了後の対応を十分に検討しておくことが必要になります。



知っておきたいミニ知識

第 92 回 ストレスチェック制度

第 90 号のトピックでもとりあげましたが、労働安全衛生法によるストレスチェック制度は 12 月 1 日に施行されました。マイナンバー対応で追われている企業の方も多いと思いますが、ストレスチェック制度の対応スケジュールも考えておく必要があります。

施行は 12 月 1 日ですが、平成 28 年 11 月 30 日までの間に、初回のストレスチェックを実施すれば法律の要件を満たします。そのため、時期としては平成 28 年の 4 月頃に衛生委員会で実施体制等を決定し、7 月、8 月位に実施するというスケジュール感を持って進めていけば無理がないと思われます。

厚生労働省からはストレスチェック実施プログラム等が公開されていますが、すべてを企業内（産業医を含む）で実施することが困難なケースもあり、外部委託する場合の費用等も考慮して進めていくことが必要です。

また、ストレスチェックの結果は、本人の同意がなければ事業主や管理職（上司）が知ることができないというセキュリティの高いものになりますので、取扱いには十分な注意も必要です。

ストレスチェックの実施義務のある企業規模は、衛生委員会設置義務と同様常時 50 人以上の従業員を雇用する企業になりますが、形式だけの衛生委員会を開催している場合には、衛生委員会のあり方を再検討してはいかがでしょう。

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/>