

労働者派遣法改正に伴う建労法の改正内容

平成 26 年 2 月
建設・港湾対策室

特定労働者派遣事業について

1. 改正内容(派遣法)

特定労働者派遣事業(派遣労働者がAかBのみ)として届出制で事業を開始したにも関わらず、Cに該当する者を派遣する等の特定労働者派遣事業者の違反が多く、監督を強化する必要性



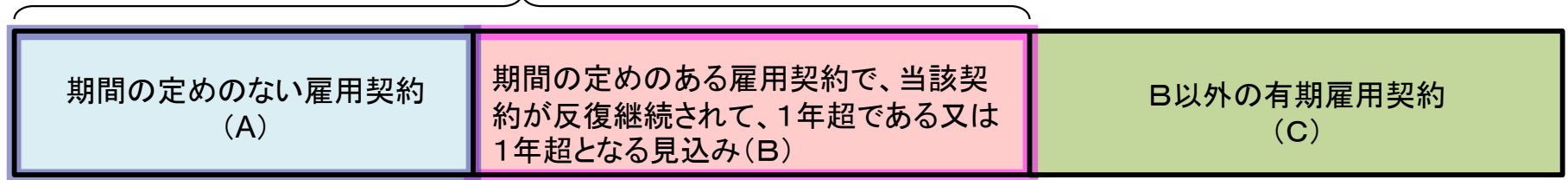
- **特定労働者派遣事業も許可制とする。**(一般と特定を区分する制度は廃止し、「労働者派遣事業」に一本化)

2. 建労法への影響 :改正なし

(理由)

- 建設業務労働者就業機会確保事業は既に許可制の下で実施しているため、改正不要。

常時雇用される労働者



届出(特定労働者派遣事業)

許可(一般労働者派遣事業)

改正前の派遣法

許可(労働者派遣事業)

改正後の派遣法

許可

建労法



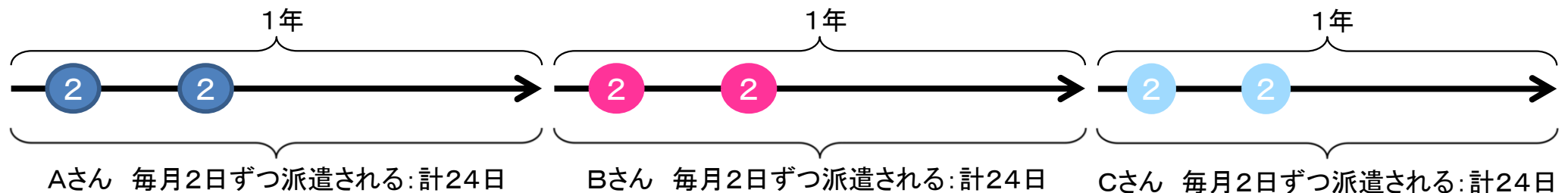
期間制限について①

1. 現行制度(派遣法)

建労法:適用している

- 常用代替防止のため、派遣先が同一業務に派遣を受け入れることができる期間を原則1年(最長3年)に制限。
- 期間の計算に当たっては、前後の派遣契約の間が3ヶ月(クーリング期間)を超えない場合は、継続して派遣を受け入れているとみなす扱い。

(例) 2日×12ヶ月、同一の会社の同一係が派遣を受け入れており(派遣期間毎の間は3ヶ月未満)、これが3年繰り返される場合



<派遣先>

派遣受入日数は24日×3=72日だが、各派遣期間同士が3ヶ月のクーリング期間を経っていないので、3年間継続して派遣を受入れていると見なされる→4ループ目は期間制限に抵触して、派遣受入不可。(B、CがAのままである場合も同じ)

【期間制限の例外となる業務】

- ① 政令26業務
- ② 有期プロジェクト業務
- ③ 日数限定業務
- ④ 産休・育休代替要員の業務
- ⑤ 介護休暇代替要員の業務

期間制限について②

2. 改正内容(派遣法)

個々の派遣労働者が、同一の業務に派遣という身分に固定化することは、キャリアアップの観点から望ましくない。



個人単位の期間制限

派遣先が、派遣先の**同一の組織単位**に、**同一の派遣労働者**を受け入れることができる期間を3年に制限する。

※ クーリング期間は3ヶ月(3ヶ月以内の空白期間は「継続している」とみなす。

※ 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・労務管理上の指揮監督権限を有する単位。
⇒「〇〇課」のイメージ(ただし、「業種・現場」ごとに幅はある)

派遣労働が安易に利用され、派遣先に従来から雇用されている常用労働者にとって代わることは望ましくない。(常用代替の防止)



派遣先単位の期間制限

○ 派遣先が、派遣先の**同一の事業所**に派遣労働者を受け入れることができる期間を3年に制限する。

※ クーリング期間は3ヶ月。

○ 派遣先が、3年経過する日の1ヶ月前までに、当該事業所の過半数組合又は過半数代表に意見聴取をすると、さらに3年間、派遣労働者を受け入れ可能。

【個人単位 & 派遣先単位の期間制限の例外】

① 無期雇用派遣労働者に係る派遣

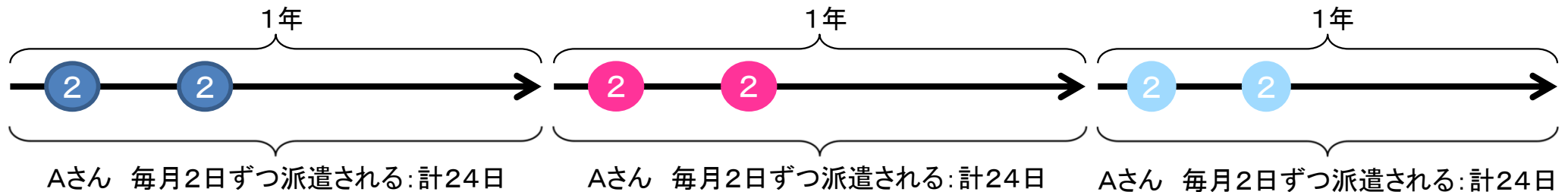
② 高齢者(60歳以上)に係る派遣

③ 現行制度での期間制限の例外となっている業務(26業務を除く)に係る派遣

⇒ 有期プロジェクト業務、日数限定業務、育休等の代替要員の業務

2. 建労法への適用

個人単位の期間制限:適用しない 派遣先単位の期間制限:適用する



<個人単位の期間制限>

Aさんは4年目も引き続き、派遣先の同一の組織単位に派遣可能。

<派遣先単位の期間制限>

4年目からは、(人を変えても)期間制限に抵触するため、3年を超える1ヶ月前までに事業所の過半数組合等に意見聴取をする。

※ 意見聴取をせずに、同一事業所で3年を超えて派遣労働者を受け入れた場合、労働契約申込みみなし制度が適用される。

(理由)

<個人単位の期間制限: × >

- 対象労働者が派遣労働者の身分に固定化しないよう、すでに派遣就労日数の制限が存在する。
⇒ 各事業年度ごとに所定労働日数の5割未満

<派遣先単位の期間制限: ○ >

- 現行制度でも常用代替防止のため、派遣先単位の期間制限を適用しているため。

派遣労働者の雇用安定措置

改正内容(派遣法)と建労法への適用

現行: 青部分を適用

改正後: 赤部分のみ適用

	現行の派遣法(努力義務)	改正後の派遣法(努力義務)	改正後の派遣法(義務)
趣旨目的	有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換の推進	一定の要件を満たす派遣労働者の雇用の安定	個人単位の期間制限を設けることに伴い、当該制限に抵触する派遣労働者の雇用の安定
		派遣労働者の雇用の安定(有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進も含む)	
実施主体	派遣元事業主	派遣元事業主	派遣元事業主
対象者	雇用期間が通算1年以上の有期雇用派遣労働者(A)	雇用期間が通算1年以上の有期雇用派遣労働者(A)	派遣先の同一組織単位に3年間派遣される見込みのある派遣労働者(D) ⇒個人単位の期間制限に抵触するおそれのある派遣労働者
	登録型派遣の登録中の労働者であって、雇用期間が通算1年以上の者(B)	登録型派遣の登録中の労働者であって、雇用期間が通算1年以上の者(B)	
	Bは建労法では想定されない	派遣先の同一組織単位に1年以上派遣される見込みのある派遣労働者(Aに該当する者は除く。)(C)	
措置レベル	努力義務	努力義務	義務
措置内容	① 無期雇用派遣労働者として就労する機会の確保又は派遣労働者以外の無期雇用労働者として雇用する機会の確保	派遣労働者として就業させることができるよう就業機会の確保(新たな派遣先の提供)	同左(義務)
	② 紹介予定派遣の対象とする又は紹介予定派遣の対象として雇い入れる	派遣労働者以外の無期雇用労働者として雇用する機会の提供	同左(義務)
	③ ①・②のほか、無期雇用労働者への転換のための教育訓練等(各種講習やセミナーの実施等)	①・②のほか、雇用の安定のための教育訓練等	同左(義務)