



Vol.14

★派遣法改正

1 はじめに

糸余曲折あってなかなか成立に至らなかつた改正労働者派遣法ですが、ようやく参議院での審議に入ったようです。平成24年の派遣法改正によって、今年の10月1日から施行が予定されている申し込みなし制度との関係もあり、与党としては、その前に改正派遣法を施行したいとの意向で、審議が遅れていることから当初予定の9月1日施行を延期するものの、9月30日施行とするようです。

この後の審議でどうなるか不透明な面もありますが、施行まであまり時間がないことから、改正のポイントの一つである派遣可能期間の見直しについて見てみたいと思います。

2 派遣可能期間の見直しに関する改正案

派遣可能期間の見直しに関する改正案は、簡単にいうと以下のようになります。

① 専門26業務（期間制限なし）と自由化業務（最長3年）の区別はなくなります。したがって、専門26業務に当たるのか？付随的業務に当たるのか？といった解釈の争いがなくなります。

② 事業所単位の派遣可能期間は3年間になります。但し、過半数労働組合等の意見を聴取することにより延長することができます。この意見が反対意見であっても、延長の理由を説明することによって延長することが可能です。これまで自由化業務について、同一の業務については、派遣労働者を変更したとしても最長

3年までしか派遣を受けることができませんでしたが、手続を踏むことによって、期間制限がなくなります。

③ 個人単位の派遣可能期間は、同一の組織（課）ごとに3年になります。この期間は延長できません。つまり同じ派遣労働者を同じ課で3年を超えて受け入れることはできません。但し、課を変更すれば、引き続き同じ派遣労働者の派遣を受けることが可能になります（派遣労働者の特定はできませんので事実上可能ということです）。

④ ②③は派遣労働者が有期契約社員の場合です。派遣契約社員が無期契約社員の場合は、派遣可能期間の制限がありません。

⑤ 経過措置が設けられる予定です。経過措置期間中は従来の派遣期間が適用になる予定です。つまり専門26業務は、3年を超ても、経過措置期間が終わるまで受けることができるうことになりそうです。

3 企業の対応

改正派遣法について細かい説明をするスペースはありませんので、ここでは、派遣法改正を見越して、企業としては、今後どのような労働形態を選択していくべきか検討してみたいと思います。

① これまで専門26業務の派遣を受けていた場合

Labor-management.net News Vol.14

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岡正俊が解決！

この場合、旧法では期間を気にせず派遣を受けることができましたが、改正法により派遣可能期間は3年が上限となります。

今までと同じように派遣を受けるには、無期契約社員の派遣を受けるしかありません。経過措置をうまく利用することによって期間を延ばすことはできますが、それも限度があります。

有期契約社員の派遣の場合に、3年を超えて同じ派遣労働者の派遣を受けようとするには、今のところ、派遣を受ける課を変更すれば、引き続き同じ業務を担当させても構わないということになっていますので、課を変更することが考えられます。

つまり、派遣社員Aさんに営業第1課で事務用機器操作業務を行ってもらっていたところ、3年たつところで、同じ派遣社員Aさんを営業第2課で同じ事務用機器操作業務に従事してもらうために派遣を受けることは可能ということです。なお、派遣社員の特定は禁止されており、派遣元に対しAさんを派遣してくださいと言うことはできませんので、引き続きAさんが派遣される保証はありませんが、実際には、Aさんが派遣されることになるのが通常だと思います。

この場合、派遣元としてはAさんに無期転換権が発生しますので、5年を上限にしてくることが考えられます。あるいは派遣先のニーズが強い場合は、無期転換権の発生を見越して、最初から無期契約を結ぶかもしれません。この点は今後の派遣会社の動向を見たいと思います。

② 製造業の場合

自由化業務として、旧法では派遣労働者が替わっても同一の業務については最長3年を超えることができませんでしたが、改正法

により、上記の通り、課を変更すれば3年を超えて派遣を受けることができますし、あるいは別の派遣労働者であれば同じ課であっても3年を超えて派遣を受けることができます（意見聴取の手続は必要です）。

なお、へたに派遣を請負に切り替えると、偽装請負に当たるとして、申し込みみなし制度が適用される危険があることに注意が必要です。

③ 有期契約社員に切り替えていた場合

専門26業務の解釈の違いにより、トラブルになることを避けるため、派遣労働者を直接雇用（有期契約社員）に切り替えてきた場合、改正法によりそのようなトラブルがなくなるため、あらためて派遣に切り替えることはどうでしょうか。

有期契約の場合、無期転換権が発生するのを避けるため、5年以内の期間を更新上限として契約書に明記していることが多いと思われます。この場合、有期契約の場合は最長5年間働いてもらいますが、派遣の場合には最長3年になります。もっとも、課を変更することにより、事実上同じ派遣社員の派遣を受けることが可能です。

従来通り、5年毎に労働者を入れ替えると割り切れば、コストの面等からも、有期契約を続けることになりそうですが、やはり優秀な労働者には長く勤めてもらいたいという場合は、課を変更したり、無期契約の派遣社員を受け入れることになりそうです。

とりあえず今回はここまでですが、無事改正派遣法が成立したときに、もう少し詳しくご説明できればと考えております。