

3年になります！

2015年の

労働者派遣法改正から

2015年9月の労働者派遣法の大改正から3年。改正の内容をしっかりと理解し、労働組合として取り組みを進めましょう！

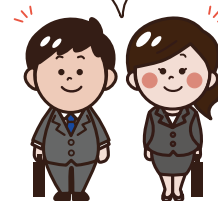


R&PV



期間制限のルール

2018年10月で「丸3年！」



2015年9月の法改正で、派遣労働者の受入れは、事業所、個人単位で3年までという期間制限のルールが導入されました。2018年10月より期間制限の上限が到来します。

☑ 3年を迎える派遣労働者の有無について確認しましょう。



過半数労働組合等からの意見聴取

派遣期間を延長する場合、過半数労働組合等からの意見聴取が義務づけられています。

☑ 意見聴取は、派遣終了1ヵ月前までに実施し、確実に意見表明を行いましょ。



※期間制限違反は、労働契約申込みみなし制度の対象となります。





雇用安定措置

同一の事業所に3年間派遣される見込みの派遣労働者には、雇用安定措置を講じることが派遣元事業主に義務づけられています。

雇用安定措置

派遣労働者の雇用の安定や、キャリア形成の機会を確保するため、①～④のいずれかの措置を派遣労働者の意向を確認して行うものです。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼 
- ② 派遣先労働者としての新たな就業先の確保
- ③ 派遣元で無期雇用される機会の確保・提供
- ④ 有給での教育訓練の実施 

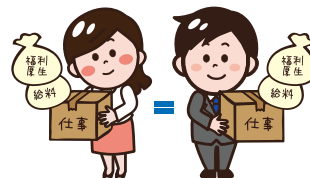
※まず①の措置を講じたものの、直接雇用が実現しなかった場合に②～④の措置を講じることになります。

☑ 雇用安定措置が派遣元事業主より行われているか、確認しましょう。



均等・均衡待遇

派遣労働者 派遣先労働者



働き方改革関連法の成立により、派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則となります(2020年4月スタート)。

☑ 均等・均衡待遇実現のための対応がなされているか確認し、同じ職場で働く仲間の処遇改善に向けて取り組みましょう。



日本労働組合総連合会(連合)

派遣先労働組合のための職場点検チェックリスト



項目	内容
期間制限への関与	<input checked="" type="checkbox"/> 事業所および個人単位で受入れから3年に達する派遣労働者の有無を把握していますか。 <input checked="" type="checkbox"/> 派遣労働者の受け入れ開始時に、「人数」「業務」「期間」等に関する労使協議が行われていますか。 <input checked="" type="checkbox"/> 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、労働組合から意見聴取が行われていますか。
雇用安定	<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 派遣労働者の直接雇用の申し込みを受けた場合は、積極的に受け入れるよう会社に求めていますか。
労働条件の点検と改善	<input checked="" type="checkbox"/> 派遣先の労働者と派遣労働者間で均等・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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 派遣労働者に福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室等)の利用機会が与えられていますか。
苦情相談	<input checked="" type="checkbox"/> 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。
脱法行為	<input checked="" type="checkbox"/> 派遣労働者の受け入れに関して、脱法行為や派遣期間の延長手続きを回避することを目的とした違法行為が行われていませんか。 (※派遣労働者の受け入れを一時的に中断する、いわゆる「クーリング期間」を設ける等)

意見聴取手続きとは?

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には、派遣可能期間終了の1ヶ月前までに、以下の手順で過半数労働組合等から意見聴取を行わなければなりません。

派遣先から労働組合へ

- 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聴取を行います。
- 派遣受入開始以来の人数、正社員数の推移等、意見聴取の参考となる情報を提供する必要があります。

労働契約申込みみなし制度とは?

意見聴取手続きが行われなかった場合、労働契約申込みみなし制度^{*}が適用となり、派遣先が派遣労働者に対して、派遣元における労働条件と同一の労働条件にて労働契約の申込みをしたとみなされます。

- | | |
|--------------------------|-------------|
| ① 派遣労働者を禁止業務に従事させること | ③ いわゆる偽装請負等 |
| ② 無許可の事業主から派遣労働者を受け入れること | ④ 期間制限違反等 |

^{*} 派遣先が違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該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を内容とする労働契約の申込みをしたとみなす制度。

過半数労働組合とは?

「過半数労働組合」とは、労働者の過半数を組織している労働組合です。労働組合の組合員数が労働者の過半数に達していない場合は、過半数代表者を選出する必要があります。

▼ 過半数労働組合のイメージ ▼

労働組合加入者
510名



分子

分母



正社員・パート・契約社員・
アルバイト・管理職など、
直接雇用 関係がある全労働者 1,000名