

NEW TOPICS

◆労働者派遣法が改正されてもうすぐ3年が経過します◆

平成27年の労働者派遣法の改正から、平成30年9月30日で3年が経過します。改正から3年を迎え、該当する派遣労働者には新たな制度が適用されることとなります。2015年10月号で主な改正点をお伝えしておりましたが、改めて下記の通りポイントをまとめましたのでご確認ください。

【1】期間制限ルール

同じ事業所で3年を超えて働くことは原則不可。一定の手続きを経れば、3年を超えて働くことはできるが、異なる「課」などへ異動することが必要。

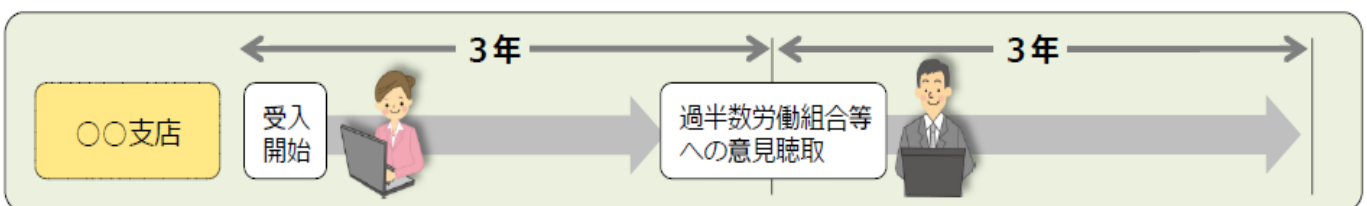
〔対象〕 **平成27年9月30日以降に労働者派遣契約**を締結・更新した派遣労働者

〔内容〕すべての業務において、①事業所単位、かつ②個人単位の**期間制限を適用**

※ただし、「派遣元で無期雇用されている派遣労働者」や「60歳以上の派遣労働者」などは、期間制限の対象外。

《①派遣先の「事業所単位」※1の期間制限》

派遣先は、同一の事業所において派遣可能期間(3年)を超えて派遣を受け入れることはできない。ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合等から意見を聴いた※2上であれば、3年を限度として派遣可能期間を延長※3することができる。



[厚生労働省リーフレットより]

※1 ◇事業所の定義(雇用保険の適用事業所に関する考え方と同じ)

- ・工場、事務所、店舗等場所的に独立していること
- ・経営単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること
- ・施設として一定期間継続するものであること

※2 ◇意見聴取手続き

派遣先は、同一の事業所において3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間が終了する1か月前までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴く必要がある。

①過半数労働組合等に対して、書面による通知を行わなければならない。

通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」および「延長しようとする期間」。あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受け入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や派遣先の無期雇用労働者の数の推移等の参考となる資料を提供する必要がある。

②過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明しなければならない。

※3 再延長する場合には、改めて意見聴取手続きが必要

次ページに続きます！



Tsukue・Kato Certified Social Insurance & Labor Consultant Office

机・加藤 社会保険労務士法人

Tsukue & Partners Group

〒150-0043

東京都渋谷区道玄坂1-9-4 ODAビル7階

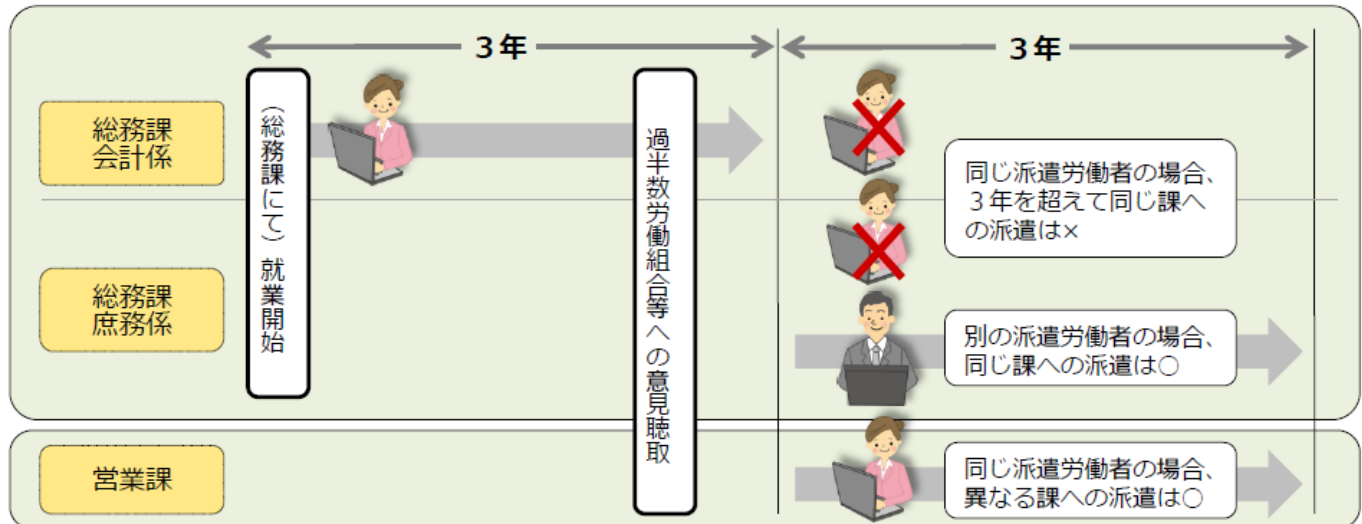
TEL 03-3463-6671(代) FAX 03-3463-6672

E-mail: tsukue_sr@tsukue-partners.com

<http://www.tsukue-partners.com/>

《②派遣労働者の「個人単位」の期間制限》

①において、「事業所単位」の派遣可能期間を延長した場合でも、派遣先の事業所における同一の組織単位※4（いわゆる「課」などを想定）で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできない。



※4 ◇組織単位の定義（いわゆる「課」や「グループ」など）
 ・業務としての類似性、関連性があるもの
 ・組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するもの

【2】無許可派遣を行う事業主からの派遣受け入れ禁止

平成27年労働者派遣法の改正により、労働者派遣事業は許可制へ一本化された。

改正前から届出による特定労働者派遣事業（以下「(旧)特定労働者派遣事業」という。）を行っていた事業主が、経過措置として派遣事業を引き続き行える期限は、原則、平成30年9月29日までとなり、平成30年9月30日以降、許可を受けていない(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主から、派遣労働者を継続して受け入れると法違反となる。

【3】労働契約申込みみなし制度

違法な労働者派遣を受け入れた場合、派遣先が、その派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたとみなされる場合がある。

平成27年10月1日以降、派遣先が次に掲げる違法な労働者派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その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ものとみなされる。

※違法派遣について、派遣先に過失がなかった場合を除く。

◇労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣

- ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ・労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負の場合

◆厚生年金保険料の変更はありません◆

厚生年金保険の保険料率は、平成29年9月から18.3%に固定されましたので、保険料率の変更はありません。

なお、平成27年10月の被用者年金一元化法の施行により、公務員および私学教職員も厚生年金保険に加入することとなり、共済組合の保険料率も、平成30年9月から、厚生年金保険料率として18.3%に統一されます。

9月の社会保険と労務

【お断り】 この欄は、相談顧問契約のお客様を対象としています。労働・社会保険諸手続き、給与計算業務をご契約頂いているお客様につきましては、大部分が弊社で行わせて頂く業務になります。

◇7月に提出した社会保険報酬月額算定基礎届により、9月から標準報酬月額が改定される方が発生します（賃金変動がない方は変更なし）。社会保険料当月引きの会社は、該当者の社会保険料控除額を変更してください。

編集後記

今年のスポーツ界はパワハラ問題が色々取り沙汰されていますが、何とかいい形で東京オリンピックを迎えたいですね。（田中）



Tsukue・Kato Certified Social Insurance & Labor Consultant Office

机・加藤 社会保険労務士法人

〒150-0043

東京都渋谷区道玄坂1-9-4 ODAビル7階

TEL 03-3463-6671(代) FAX 03-3463-6672

E-mail: tsukue_sr@tsukue-partners.com

<http://www.tsukue-partners.com/>