

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

労働者派遣法が改正されました。

派遣禁止業務以外すべての業務について、派遣期間が 3 年間になりました。

平成 27 年 10 月労働者派遣法が改正されました。

主な改正点の中の一番重要と思われることは、期間制限ルールが変わったことです。

まず一つ目は、派遣先事業所単位の期間制限があるということです。

つまり、同一の派遣先の事業所において、労働者派遣の受け入れを行うことができる期間は、原則、3 年が限度となります。

派遣先が 3 年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等から意見を聞く必要があります。

具体的事例で説明をします。

例 人事課に A さんが派遣されてきたとします。

A さんは、3 年間はその人事課で働くことができますが、3 年以降は、人事課では働けなくなります。一方、人事課は、A さんが 3 年間の働いた後、再度、派遣労働者を受け入れたい場合は、A さんの雇用期間が切れる 3 年後の 1 か月前に、過半数労働組合等からの意見を聞けば、A さんではない他の派遣労働者を受け入れることができます。

ここで、派遣先が講ずべき措置に関する指針に書かれているクーリングオフは改正後も記載されています。つまり、派遣先は、3 年の雇用期間を終了後 3 カ月と 1 日のクーリングオフを置けば再度その労働者を雇用し続けることができることとなります。

二つ目は、派遣労働者個人単位の期間制限があるということです。

つまり、同一の派遣労働者を派遣先の事業所において同一の組織単位（例えば課を考える）において受け入れることのできる期間は、原則、3 年が限度となります。

この件も、具体例で示します。

人事課の派遣労働者 A は、3 年を経過後、同じ会社内の人事課とは異なる課つまり、会計課に派遣されれば、そこで、また、3 年仕事をするということになります。つまり、継続的に雇用されることとなります。

企業側から見ると、より優秀な派遣労働者を自社に抱え込むことができるというメリットになります。このルールを応用すると、人事課の派遣労働者 A と会計課の派遣労働者 B を同時に採用して、3 年後に、A を会計課に、B を人事課に派遣すれば、2 人とも再度 3 年間は雇用が継続することができることとなります。ただ、この件に関しては、派遣先が講ずべき指針の労働者の特定化に抵触するかも知れません。