

二〇一五年改正派遣法の概要

弁護士 井上晴夫

優秀な人材の確保策は？

Q 当社は、派遣労働者を多数受け入れております。できれば雇用形態を含めて今の体制のまま業務を続けたいと考えておりますが、このたびの派遣法改正でそうはいかなくなるときております。どのような対応をしたらよいでしょうか。また、派遣社員にも優秀な人材がおり、そのような方はできるだけ当社で働いてもらいたいと考えております。どのような対策をとればよいでしょうか。

A 二〇一五年改正派遣法では、派遣就業が一時的・臨時的なものであるという考えのもと、派遣労働者の雇用の安定化、できるなら正規雇用への転換を図るための各種方策を定めています。そのため、同じ派遣労働者を何年も同じ就業形態で労働してもらうことが難しくなり、派遣労働者を受け入れる企業としても工夫が必要になりました。また、優秀な人材ほど他社からの人気も高くなるので、引き留めのための方策も採る必要があります。

【解説】 二〇一五年改正派遣法の概要

法改正の激しい労働法分野です

が、このたび労働者派遣法が改正され本年九月三〇日に施行されました。まずはこの改正法の概要についてご説明しましょう。

①専門二六業務の撤廃と派遣期間

制限の見直し

システムエンジニアや通訳、秘書、アナウンサーなど専門的な知識や技術などが必要ないいわゆる「専門二六

業務」は、これまで企業側の派遣労働者の受け入れ期間に制限がありました。しかし、今回の法改正では専門二六業務などの区別と関係なく、全ての派遣労働者について同

じ組織で同一人物が働ける期間が三年に区切られました。この改正を巡り、派遣元、派遣先それぞれの企業において、特に「専門二六業務」の人材確保のために対策が必要になりました。詳細は後に述べます。

②派遣労働者の均衡待遇の推進

教育訓練や福利厚生などにおいて、派遣労働者と派遣先企業の労働者との間で待遇を均衡させるよう配慮する義務が派遣元企業（派遣会社）、派遣先企業それぞれに課せられました。特に派遣元企業においては、派遣労働者の求めに応じて配慮した内容を説明する義務も負います。

③雇用安定措置の義務化

労働者派遣が終了するにあたり、

派遣元企業は、派遣先企業に労働者の直接雇用を依頼したり、新たな就業機会を提供するなど雇用安定のための措置をとらないといけません。また、派遣先企業においても、新たに労働者の募集を行うに際し自社で働く派遣労働者に募集情報を公開することが義務付けられるなど雇用安定のための措置をとらないといけなくなりました。

④派遣労働者のキャリアアップ促進

派遣元企業は、教育研修やカウンセリングなど派遣労働者に対する各種のキャリアアップ支援をすることが義務付けられ、派遣先企業もキャリアアップ支援に必要な情報を派遣元企業に提供する努力義務が課せられました。

二、「専門二六業務」に 期間制限導入

先に述べました通り、今回の改正で「専門二六業務」を含む全ての派遣労働者について、同じ組織で同一人物が働ける期間が三年に区切られました。政府によると、法改正の趣旨は、派遣を三年に区切ることで派遣社員の正社員化を促すことにあるということです。

派遣先企業としては、これまでは同じ人材に派遣のまま長年自社で働いてもらうことができたのに、これからは派遣社員としては三年間に限定されるため、優秀な派遣労働者を失う可能性があります。他方で派遣労働者側からみれば、派遣期間三年の満了に伴い正社員になれる可能性がありますが（政府の改正趣旨はこ

こにあります）、そうならなかった場合は、派遣元企業から次の派遣先を紹介してもらうなど新たな働き先を探さざるを得なくなります。

派遣先企業にとっての優秀な人材の確保方法

派遣先企業にとっては、今回の法改正によって、優秀な人材が三年の期間満了に伴い他社へ流出するおそれがあり、それを防ぐため様々な方策をとることが必要になります。

①派遣先企業が正社員として雇用

派遣元企業は、派遣社員が同じ企業での勤務が三年に達する人を正社員として直接雇用するよう派遣先企業に依頼しなければならない義務があります。もちろん、派遣先企業はそれに応じる義務はありません。た

だ、派遣先企業としては、優秀な人材であれば正社員として直接雇用することで人材を確保できるばかりか、正社員としての労働者本人の自覚を促すこともできます。直接雇用による人件費が増えますが、新たな人材を受け入れることによる教育コストを考えると、成果は経費に見合ったものになるでしょう。

②派遣元企業が正社員として雇用し派遣先企業へ引き続き派遣する

次に考えられるのは、派遣元企業が派遣社員を正社員として雇用し、派遣先企業へ引き続き派遣する方法です。派遣先企業にとって、派遣社員を直接雇用するには抵抗がある場合も多いです。その場合、人件費を増やさず正社員としての

煩わしさを回避でき、それでいて優秀な人材を引き続き確保できるのが上記の方法です。改正法によると、派遣元企業が自社で正社員にした社員を他社に派遣する場合、期間の制限なく三年を超えて同じ企業に派遣することができるので、これまで通りのことが可能になり派遣先企業にとって都合のいいものですが、派遣元企業がそのような対応をとるのは未知数です。

③派遣先企業内で派遣社員を異動させる

三つ目の手段としては、派遣先企業内で派遣社員を異動させる方法です。改正法が定める受け入れ期間が三年を超えてはならない組織とは、厚生労働省によると、業務のまとめ

りがあり指揮監督権限をもつトップがいる「課」などの部署単位とされています。ですので、課を異動させれば、派遣先企業としては、同じ人物を自社の中で派遣社員として三年以上働いてもらえることになります。ただ、この方法の場合、派遣労働者の適性が新たな部署にフィットしない可能性がありますし、そもそも移動させる部署がない企業ではこのような手段は採れないことになり

良好な労使関係に向けて

今回の法改正を巡っては労働者サイドからの不安も大きいようです。つまり、優秀な人材は正社員化され安定した職場を確保できますが、そうではない人材にとっては、従来の

ら派遣のまま働き続けられたのが、派遣法改正により三年以上同じ職場で働けなくなるので、派遣先との契約が打ち切られてかえって働く先がなくなる可能性があるのです。

このように、今回の法改正での派遣社員を巡る処遇について、経営者としては慎重な判断が求められます。社内整備の失敗は、経営者だけでなく従業員にも無用なストレスを与えかねません。是非、我々専門家に気軽にご相談

いただき、会社と従業員双方にWINWINの関係構築を築き上げていただきたいと思います。

『企業法務相談室』では、会員のみなさまからのご質問・ご相談を募集しております。取り上げて欲しい題材などがありましたら、以下までご連絡ください。
なお、ご質問・ご相談は郵便、FAX、E-mailに限定させていただきます。あらかじめご了承ください。
株式会社山陰経済経営研究所(担当:徳田)
〒690-0061 松江市白濁本町18
FAX:0852-27-8249
E-mail:daihyou@skeiken.co.jp