

育児・介護休業法と男女雇用機会均等法の改正が 労働者派遣法に反映され施行されています！

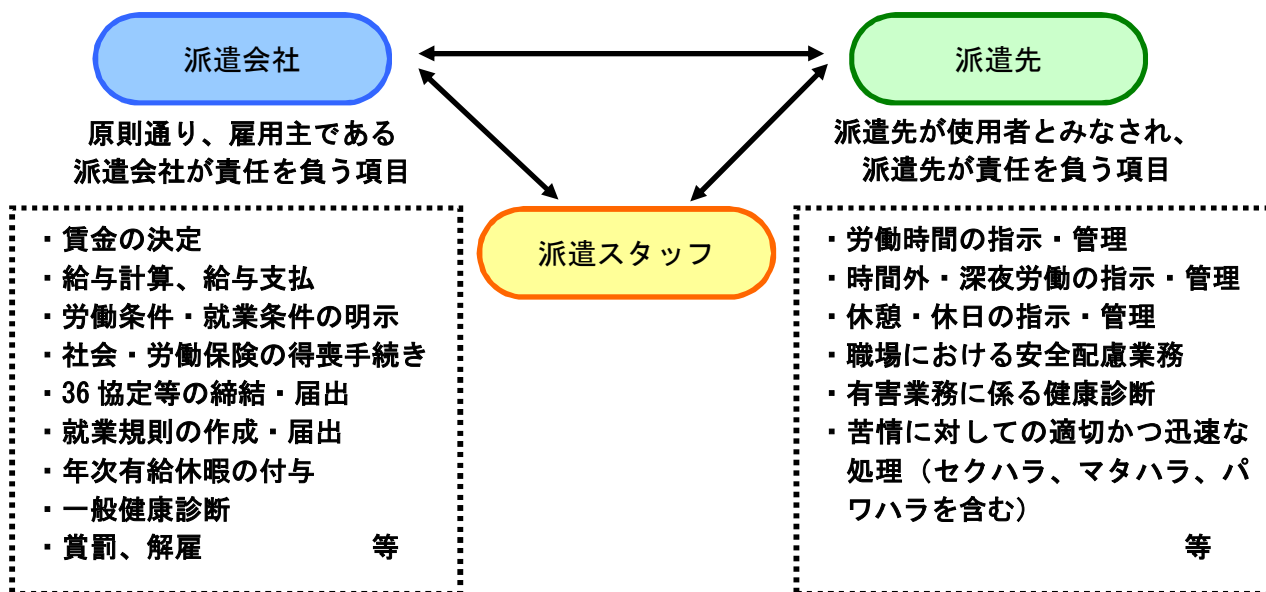
FJ ニュース 12 月号で、「雇用保険法等の一部を改正する法律」により、「育児・介護休業法」が改正され、今年の 1 月から施行されていることをお伝えしていますが、「育児・介護休業法」と「男女雇用機会均等法」の改正を反映させる形で、労働者派遣法が一部改正され、平成 29 年 1 月 1 日に施行されています。

この改正により、派遣先を派遣労働者の事業主とみなすケースが追加されています。

今月の FJ ニュースでは、その点について解説したいと思います。

1. 労働者派遣法における法律適用の特例

労働者派遣においては、労働基準法等の法律の義務を負うのは事業主である派遣元事業主です。しかし、派遣労働者の就業場所は派遣先であり、派遣先の指揮命令を受けて働くことから、実質的に派遣元が責任を負うことが難しい一部の事項については、労働者派遣法において派遣先、または派遣元と派遣先両方が責任を負うことが定められています（法 44 条～47 条の 2）。



◆ 労働時間（残業・深夜労働含む）・休暇・休日の指示・管理

⇒派遣スタッフの就業時間や休暇・休日は、派遣契約で定めた内容に従って、派遣先が管理を行います。派遣スタッフに行わせることができる残業時間は、派遣会社の 36 協定によって決まっています。

◆ セクハラ防止

⇒男女雇用機会均等法によって義務付けられているセクハラ防止のための措置（方針の明確化や周知、相談体制等）については、派遣先は、派遣スタッフに対しても自社従業員と同様に対応することとされています。

2. 改正により新たに不利益取扱の禁止等が対象に

今回の労働者派遣法の改正（平成 29 年 1 月 1 日施行）においては、派遣先を派遣労働者の事業主とみなすケースについて、次の事項が追加されました。

- （１）マタニティハラスメントを防止するために雇用管理上および指揮命令上必要な措置を講じること（男女雇用機会均等法第 11 条の 2）
- （２）育児休業等に関するハラスメントを防止するために雇用管理上及び指揮命令上必要な措置を講じること（育児・介護休業法第 25 条）
- （３）育児・介護休業等を理由とする不利益取扱の禁止（育児・介護休業法第 10 条）

（１）と（２）は、平成 29 年 1 月 1 日に施行された男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正に伴い追加された項目です。事業主は、マタニティハラスメント、育児休業等に関するハラスメントを防止するために、ハラスメントがあってはならない旨の方針等の周知・啓発、相談窓口等の設置、ハラスメントへの事後の迅速な対応、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置等を、自らが雇用する労働者だけでなく、派遣労働者に対しても実施しなければなりません。

（３）は、育児・介護休業法に從來からある規定ですが、今回の労働者派遣法の改正により派遣先が責任を負う事項として追加されました。具体的には、育児・介護休業法に定める制度（下記参照）の申出・取得等を理由とする解雇その他の不利益な取り扱いを禁止しています。

・ 育児休業・介護休業・子の看護休暇・介護休暇・所定外労働の制限（育児・介護）、・時間外労働の制限（育児・介護）、・深夜業の制限（育児・介護）、・短時間勤務等の措置（育児・介護）

3. 解雇その他不利益な取扱とは？

「解雇その他不利益な取扱」については、育児介護休業法の指針に以下の例示があります。

①解雇すること、②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと、③契約更新回数の上限があらかじめ明示されている場合に、その回数を引き下げること、④退職又は正規雇用労働者からパートタイマー等の非正規雇用労働者とするような労働契約の変更の強要を行うこと、⑤自宅待機を命ずること、⑥労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限又は短時間勤務等を適用すること、⑥降格させること、⑦減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと、⑧昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、⑨不利益な配置の変更を行うこと、⑩就業環境を害すること

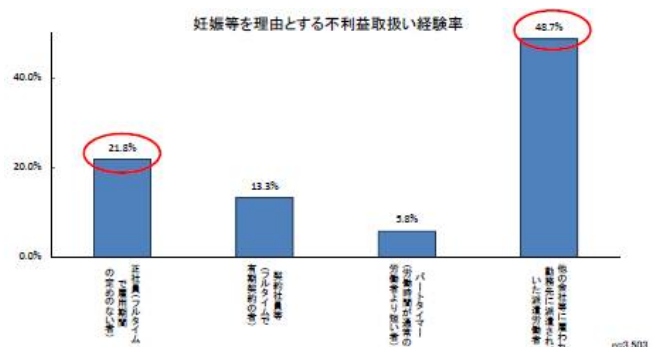
<派遣労働者の場合>

派遣労働者の不利益取扱に関しては、同じく育児介護休業法の指針において、「解雇その他不利益な取扱となる行為」の例として、派遣先が労働者派遣の役務の提供を拒むこと」を挙げ、該当するケースとして次の 2 つを挙げています。

- （１）育児休業の開始までは労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣労働者が育児休業の取得を申し出たことを理由に、派遣元に対し派遣労働者の交替を求める
- （２）労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣労働者が子の看護休暇を取得したことを理由に、派遣元に対し派遣労働者の交替を求める

4. 産休・育休に不当な扱い

25～44 歳の女性従業員ら約 3 万人を対象に行われた国の実態調査では、正社員の約 2 割、派遣社員の約 5 割がマタハラ被害にあったことが明らかになりました。



第2回 過半数労働組合等への意見聴取手続について

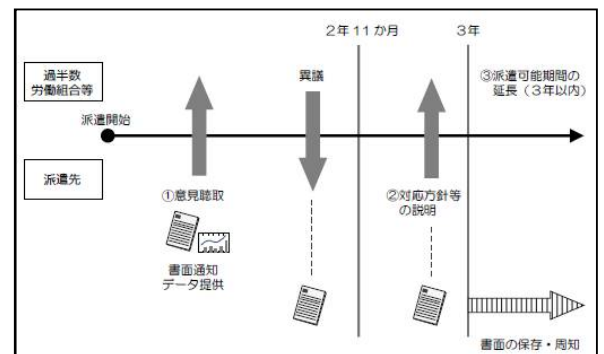
派遣法改正により、派遣先は、同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れることができなくなりました（無期雇用派遣労働者を派遣する場合、60歳以上の派遣労働者を派遣する場合などは例外）。派遣先は、この事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長しようとする場合、その事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合または過半数代表者）からの意見を聴く必要があります。

意見聴取を行わずに派遣可能期間を延長、もしくは同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れた場合、過半数労働者代表が適切に選出されなかった場合等には、「期間制限違反」として指導等及び労働契約申込みなし制度の適用対象となるので注意が必要です。

意見聴取の流れ

1. 「意見聴取」の手続き

- ・ 3年を経過する1ヶ月前まで（意見聴取期間）に延長の可否を決定
- ・ 意見聴取期間内に、過半数労働組合（ないときは過半数代表者）の意見を聴取
- ・ 過半数労働組合等が異議を述べたときは、派遣可能期間が経過する日の前日までに延長の理由・期間等を説明
- ・ 上記説明に当たっては誠実に行うよう努力
- ・ 派遣元に新たな「派遣可能期間の制限に抵触する日」を通知



2. 「意見聴取」の実務手続

過半数労働組合等の意見を聴取する際には、①「延長しようとする事業所等」、②「延長する期間」を書面により通知します。

意見を聴く際は、事業所の派遣労働者の受入れ開始以来の派遣労働者数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移等の、過半数労働組合等が意見を述べる参考になる資料を提供しなければなりません。また、過半数労働組合等が希望する場合は、部署ごとの派遣労働者の数、個々の派遣労働者の受入期間等の情報を提供することが望まれています。

意見を聴いた後は、以下の事項を記録し3年間保存すると同時に、事業所の労働者に周知する必要があります。

- ・ 意見を聴いた過半数労働組合の名称（過半数代表者の氏名）、
- ・ 通知した日、事項
- ・ 意見を聴いた日、内容、
- ・ 意見聴取後に延長期間を変更したときは変更後の期間

3. 派遣可能期間の延長

派遣可能期間を延長できるのは3年間までです。延長した派遣可能期間を再延長しようとする場合は、改めて過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。

※ 意見聴取は、派遣先の事業所で受入れているすべての労働者派遣が対象となるため、意見聴取を行うことで、原則としてすべての労働者派遣の派遣可能期間が一律に延長になります。ただし、過半数労働組合等からの意見を踏まえ、個別の労働者ごとに、延長の幅を設定したり、延長しないことも可能です。

4. 過半数労働組合と過半数代表者について

（1）過半数労働組合・・・派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合が意見を聴く相手となります。

（2）過半数代表者・・・派遣先の事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者が意見を聴く相手となります。過半数代表者は、①労働基準法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと、②投票、挙手等の民主的な方法によって選出された者であること、の両方を満たす必要があります。

過半数代表者が使用者による指名であるなどして民主的な方法によって選出されたものでない場合は、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込み制度の対象となります。