

待ったなし! 5年と3年が同時にやって来る

労契法

派遣法

2018年問題の対処は済んでいますか?

労働契約法の
5年…?

労働者派遣法の
3年…?



イラスト/まえかわひろし

改正労働者派遣法が施行されたのは2015年9月30日。これには期間制限3年という制約があった。一方労働契約法が改正されたのが2012年8月、そして無期転換ルールが2013年4月1日から施行なので、2018年には大きくこの2つが同時に期を迎える。ポイントは何か、どう対処するべきか、木村恵子弁護士に聞いた。

1 労働者派遣法の期間制限3年

労働者派遣法の期間制限の3年と、労働契約法の無期転換ルール5年の最初の期末が、ちょうど2018年10月(派遣法)、4月(労契法)にやってきます。これらの法律施行直後に契約締結の場合、最も早くこの問題が現れるので「2018年問題」とも言われています。人材ビジネス業界はまず、何をしなければならぬでしょうか。

木村恵子弁護士(以下木村弁護士) まず改正労働者派遣法ですが、2015年9月30日に施行されました。したがって施行直後に契約を締結した場合には2018年の10月以降に派遣可能期間制限の3年がやってきます。

派遣先の意見聴取 手続に注意が必要

最初に、派遣先事業所についてです。労働者派遣法では、同一の事業所での有期雇用派遣労働者の派遣受入期間は3年と決められました。3年を超えて有期雇用派遣労働者の派遣を受け入れたい場合には、その事業所の過半数労働組合が、過半数労働組合がない場合は過半数代表者の意見を聴取するなどして延長の手続を

することとなっています(左表)。その延長手続があれば事業所はさらに3年間、有期雇用派遣労働者の派遣を受け入れることができます。木村弁護士 この意見聴取手続には注意が必要です。派遣先が行うことなので派遣元事業主としては派遣先の確認を取るだけなのですが、万が一そこに瑕疵(なんらかの欠点や欠陥)があった場合、派遣先には労働者からの訴訟のリスクがあり、理論的には「労働契約申し込みみなし」に基づく請求を受ける可能性があります。例えば労働者の過半数代表の選任の方法などに問題があるとなった場合などが考えられます。また派遣先は意見聴取手続等の記録を3年間保管しておく必要があります(派遣法業務取

- 1 抵触日の1カ月前までに期間延長の要否を決めること(意見聴取期間)
 - 2 過半数労組か、それがなければ過半数代表者の意見を聴取すること
- 上記2で異議があった場合、派遣可能期間が経過する日の前日までに延長の理由等を説明すること

扱要領第8章5(4)ハ)。

派遣元事業主はどうすれば良いですか?

木村弁護士 まず派遣元事業主としては、改正派遣法以後の契約を確認し各事業所の抵触日をチェックしてください。それを元にして半年前から「次回の延長手続きはお済みですか?」「延長手続きにより新たな抵触日が定められてから次の契約になりますよ」と警鐘を鳴らすことが大切でしょう。また、その際派遣先にあるリスクも改めて説明しておく必要があります。前述のみならず規定などは、結局派遣先の直接雇用のリスクが発生するからです。

事業所の単位という事を考えなくてはなりませんね。

木村弁護士 そうです。小さな事業所の場合などは特に注意が必要です。派遣法では事業所の捉え方を「雇用保険の事業所」と同じとしていますが(労働者派遣法業務取扱要領第8章5

(3)ハ)、雇用保険の納付については一定の要件を満たした場合にも、複数の事業所一括での納付も認めていますので、納付単位と「事業所」単位を混同しないように注意すべきでしょう。事業所の捉え方が違っていると「過半数代表者の選任」でも過半数の分母が違ってきてしまします。工場、事務所、店舗等場所的にその他の事業所から独立していること等(派遣法業務取扱要領8章5(3)ロ)にも注意してください。この過半数代表者の選任で瑕疵があるとされた場合、派遣契約の延長手続きがきちんとなされ