



2015. 7. 19 撮影

◎労働者派遣法改正案の概要

労働者派遣法（正式名称：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）が平成27年9月からの改正に向けて通常国会で審議されています。今回は労働者派遣法の改正案についてご紹介します。

◇改正法案の概要について

改正法案の全体像は下記の通りとなっております。上記の内、「特定労働者派遣事業」や「26業務（派遣法施行令第4条で定められた業務を迅速かつ適確に行うために専門的知識や技術などを必要とする業務、または特別の雇用管理を必要とする業務）」の廃止などについては、現行と大きく変わるため特に注目されています。



◇「特定労働者派遣事業」や「26業務」の廃止について

①特定労働者派遣事業」の廃止について

現状では、派遣事業を行っている全7.5万事業所の内、一般労働者派遣事業（許可制）が24%、特定労働者派遣事業（届出制）が76%となっています。

改正法案では、これらをすべて許可制とする内容で、広範な影響があるため経過措置として、施行日時点で特定労働者派遣事業を行っている事業主は、『施行日から3年間は、上記の許可を受けずとも、引き続き「派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業」（現在の特定労働者派遣事業）を行うことができる』こととしています。

また、許可要件に「キャリア形成支援制度を持つこと」を追加して、派遣社員の待遇改善にも結び付けています。

②「26業務」の廃止について

現状では、26業務に従事している労働者は派遣労働者全体の39%となっています。今回の廃止により同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続した受け入れは全て3年を上限とすることになりますが、その代わりに、派遣労働者の雇用安定についての措置を派遣元に義務付けることになっています（3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務）。

雇用安定についての措置	
①	派遣先への直接雇用の依頼
②	派遣元での無期雇用
③	新たな派遣先の提供
④	その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置

なお、今回の改正案と合わせて、先の労働者派遣法で改正された『労働契約申込みみなし制度』（※）も平成27年10月1日からの施行となっています。改正により期間制限を整理し、『労働契約申込みみなし制度』によりルールを遵守することで、派遣労働者を取り巻く環境がより健全になるように、また、関係当事者にとって分かりやすい制度になることが期待されます。

※『労働契約申込みみなし制度』とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込みをしたものとみなす制度です。

◎現行法と改正案の主な変更点について

現行法と改正案の主な変更点は、以下の通りです。

現行	改正案
<p>1. 特定労働者派遣事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般労働者派遣事業(許可制) ○ 特定労働者派遣事業(届出制) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ すべての労働者派遣事業を許可制へ ※ 小規模事業主への暫定的な配慮措置 現在の特定労働者派遣事業の許可制への移行に際しての経過措置
<p>2. 期間制限</p> <p><26業務及び業務単位での期間制限></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 26業務 <ul style="list-style-type: none"> ・期間制限なし ○ 26業務以外の業務 <ul style="list-style-type: none"> ・原則上限1年 ・過半数組合等への意見聴取により上限3年まで延長可 	<p><26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールへ></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 個人単位の期間制限 <ul style="list-style-type: none"> ・派遣先の同一の組織単位における上限3年 ・派遣元は上限に達する派遣労働者に雇用安定措置(派遣先への直接雇用の依頼等)を講ずる ○ 派遣先単位の期間制限 <ul style="list-style-type: none"> ・同一の事業所における継続した派遣労働者の受入れの上限を原則3年 ・過半数組合等への意見聴取により延長可 ・過半数組合等が反対意見を表明した場合に対応方針を説明する等適正な意見聴取の手続き <p>※無期雇用の派遣労働者等は上記2つの期間制限の例外とする</p>
<p>3. 派遣労働者の均衡待遇の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣元に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金決定や教育訓練、福利厚生を実施する配慮義務 ○ 派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報提供等の努力義務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の規定に加え、派遣元に対し、派遣労働者の均衡待遇の確保の際に考慮した内容の説明義務 ○ 現行の規定に加え、派遣先に対し、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金の情報提供、教育訓練、福利厚生施設の利用に関する配慮義務
<p>4. 派遣労働者のキャリアアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 規定なし 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣元に対し、計画的な教育訓練やキャリア・コンサルティングを義務付け(実施内容を厚労省に毎年報告) ○ 許可要件に「キャリア支援制度を有する」を追加 ○ 派遣先に派遣労働者の能力に関する情報提供の努力義務



奥入瀬溪流、阿修羅の流れ辺り



苔むした欄干

「専門 26 業務」「政令 26 業務」と呼ばれることもあります。具体的には以下のとおりです。

1	ソフトウェア開発	2	機械設計
3	放送機器等操作	4	放送番組等演出
5	事務用機器操作	6	通訳・翻訳・速記
7	秘書	8	ファイリング
9	調査	10	財務処理
11	取引文書作成	12	デモンストレーション
13	添乗	14	建築物清掃
15	建築設備運転・点検・整備	16	案内・受付・駐車場管理等
17	研究開発	18	事業の実施体制等の企画・立案
19	書籍等の制作・編集	20	広告デザイン
21	インテリアコーディネーター	22	アナウンサー
23	OA インストラクション	24	テレマーケティングの営業
25	セールスエンジニアリングの営業	26	放送番組等における大道具・小道具

◎「マイナンバー」利用の留意点について

平成27年10月5日に『行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下、マイナンバー法）』が施行されます。そして、同日時点の住民票上の住所に、順次マイナンバーが『通知カード』によって各個人宛に郵送されることとなります。

これは、日本国内に住民票を有する全ての方に1人1つの個人番号を付与し、その個人番号により複数の機関に存在する個人の情報を共有化するもので、公平・公正な社会の実現、国民の利便性の向上、行政の効率化に大きな効果が期待されています。その反面で、個人情報の保護やなりすましを防止する観点から、その取り扱いは厳格なものになっています。以下にマイナンバーの利用についての留意点をご案内いたします。

◇マイナンバーの利用範囲の限定

マイナンバー法では、マイナンバーの利用範囲を限定し、利用目的を超えた目的での利用を禁止しています。マイナンバーは、国や地方公共団体などで、社会保障、税、災害対策の3つの分野のうち、法律か自治体の条例で定められた手続でのみ利用されます。

【マイナンバーを利用する手続】	
・社会保障関係の手続	～年金、医療、介護、生活保護、児童手当など
・税務関係の手続	～税務署等に提出する書類への記載など
・災害対策に関する手続	～被災者生活再建支援金の支給など
	※平成28年1月以降順次導入

◇マイナンバーの適正な取得と利用

他人のマイナンバーを不正に入手したり、他人のマイナンバーを取り扱っている人が、マイナンバーや個人の秘密が記録された個人情報ファイルを他人に不当に提供したりすると、処罰の対象となります。そこで、適正な取得・利用・保

存・提供・削除および廃棄までの留意点をまとめます。

- ・取得…必要がある場合に限り、個人番号の提供を求めることができます。
取得に際して利用目的はきちんと通知または公表する必要があります。
取得時の本人確認はなりすまし防止のため厳格に行う必要があります。
- ・利用・提供…法律で認められた利用目的以外の利用・提供はできません。
- ・保存…必要がある場合にだけ保管が可能です。
(雇用契約等の継続的な関係は継続利用が見込まれるため保管可能)
- ・削除および廃棄…不要になったら廃棄が必要です。

◇会社が講ずべき安全管理措置について

会社は、マイナンバーを内容に含む個人情報(以下、「特定個人情報」)の取り扱いについては、次のような手順で安全管理措置を講じる必要があります。

- (1) 個人番号を取り扱う事務の範囲の明確化
- (2) 特定個人情報等の範囲の明確化
- (3) 個人番号取扱事務担当者の明確化
- (4) 特定個人情報等の適正な取り扱いの確保について組織として取り組む為に、事業者の名称、関係法令やガイドライン等の遵守、安全管理措置に関する事項、質問および苦情処理の窓口等を『特定個人情報等の安全管理に関する基本方針』として策定すること
- (5) 個人情報取扱事務における特定個人情報等の適正な取り扱いを確保する為に、特定個人情報の取得・利用・保存・提供・削除および廃棄の段階毎にその取り扱いの方法や責任者・事務取扱担当者およびその任務について、次の①～④のような安全管理措置を織り込んだ取扱規程を定めること

【安全管理措置の概要】

①組織的安全 管理措置	・安全管理措置を講ずる為の組織体制の整備。 ・取扱規程に基づく運用状況を確認する為、システムログまたは利用実績を記録する。 ・特定個人情報等の取扱状況の分かる記録を保存する。
②人的安全 管理措置	・事務取扱担当者の監督。 ・事務取扱担当者に特定個人情報等の適正な取り扱いを周知徹底すると共に適切な教育を行う。
③物理的安全 管理措置	・特定個人情報等を取り扱う区域の管理。 ・機器および電子媒体等の盗難・逸失等の防止。・個人番号の削除、機器および電子媒体等の廃棄。
④技術的安全 管理措置	・アクセス制御、アクセス者の識別と認証。 ・外部からの不正アクセス等の防止。

マイナンバーの取り扱いに当たっては、収集方法を始めとして、運用面で考慮すべき部分が多々ありますが、それと共に個人情報取扱規定と両軸の懲戒規定、雇用契約書など、運用を下支えする規定面の整備も視野に入れなければなりません。マイナンバー法の施行を前に、現在の会社の規定を改めて見直してみると良いでしょう。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は8月31日に配信いたします。(石田久男)

発行元: 石田労務管理事務所
発行人: 石田久男
発行日: 月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790

<http://www.ishidalmo.com/index.html>