

特集

〈Q&A〉 派遣期間制限3年への対応

弁護士 外井浩志

- Q 1 2015年の派遣法改正の内容は
- Q 2 派遣可能期間の上制限とは
- Q 3 期間制限の起算点は
- Q 4 期間制限の対象となる「事業所」とは
- Q 5 事業所単位の派遣可能期間の延長手続きは
- Q 6 期間制限の対象となる「組織」とは
- Q 7 期間制限の適用が除外される場合とは
- Q 8 派遣可能期間にかかわるその他の留意点は
- Q 9 クーリング期間の考え方は
- Q 10 期間制限に違反した場合の労働契約申込みみなしの適用は
- Q 11 派遣可能期間が満了になった場合に、派遣元事業主が取るべき措置は…………… 6

〈解説〉 職場のパワハラ防止対策

① 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書の読み方

(株)クオレ・シー・キューブ 執行役員 稲尾和泉

2012円卓会議の提言から2017検討会報告書までの道のり／2017検討会報告書で整理された事項と課題／2017検討会を踏まえて企業が取り組むべき事項と留意点

② 職場のパワーハラスメント防止対策の選択肢と意義

成蹊大学教授 原 昌登

パワハラの防止対策に必要な視点は／ハラスメントに関する「措置義務」とは／

検討会で議論された防止対策の選択肢は／措置義務かガイドラインか／報告書以降の展望は…………… 26

連載

- 視点 白河桃子…………… 2
4.18 福田元事務次官が辞任した日に変わった「セクハラ」対策
- 経済指標を読む！ 塚崎公義…………… 4
第3回 雇用者報酬
- 楽にできて役に立つ 衛生委員会のススメ 亀田高志…………… 43
第9回 衛生委員会の運営における産業医の活用
- 〈改正法キャッチアップ〉確定拠出年金法の改正と実務 秦まり子…………… 48
第2回 確定拠出年金の運用の改善
- 時間外労働の上限規制 角森洋子…………… 54
第3回（最終回） 限度基準の適用除外業務等に関する現行の取扱いと改正内容
- 注意 判例をチェックしましょう！ 藤原宇基…………… 59
第75回 運送中の車両事故による修理代を社員に弁償させます。
- 意外に知らない労務管理用語 棚木 敬…………… 64
第8回 苦情処理／組合員資格
- Bookshelf…………… 65

労政インフォメーション

- 雇用類似の働き方に関する保護等のあり方について報告書を公表（厚生労働省）…………… 40



派遣期間制限3年への対応

2018年9月以降のトラブルを防止するために

2015年9月30日に施行された改正派遣法では、新たな仕組みとして、派遣可能期間の上限3年というルールが採り入れられた。従来の専門26業務（期間制限なし）、自由化業務（期間制限3年）という区分が撤廃され、あらゆる労働者派遣に上限3年の期間制限が設定されたものである。改正法施行以降に締結・更新された派遣契約が対象となるため、2018年9月に期間制限の最初の3年を迎えることとなる。規定の手続きを踏まずに上限経過後も派遣社員を受け入れた場合、「違法派遣」として労働契約申込みみなしの対象となる可能性が生じるなど、派遣先となっている企業においては、自社の実態を確認し、対応を準備する必要がある。そこで今号では、労働者派遣の「2018年問題」といわれる期間制限への対応について、派遣法の規定を振り返りながら整理した。

弁護士 外井浩志

- Q1 2015年の派遣法改正の内容は
- Q2 派遣可能期間の上制限とは
- Q3 期間制限の起算点は
- Q4 期間制限の対象となる「事業所」とは
- Q5 事業所単位の派遣可能期間の延長手続きは
- Q6 期間制限の対象となる「組織」とは
- Q7 期間制限の適用が除外される場合とは
- Q8 派遣可能期間にかかわるその他の留意点は
- Q9 クーリング期間の考え方は
- Q10 期間制限に違反した場合の労働契約申込みみなしの適用は
- Q11 派遣可能期間が満了になった場合に、派遣元事業主が取るべき措置は

職場のパワハラ防止対策

厚生労働省の検討会報告書を踏まえて

2017年3月に公表された「働き方改革実行計画」に基づき、厚生労働省は『職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会』を開催、2018年3月に報告書が公表された。2012年度に開催され、パワハラに関する提言を取りまとめた『職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議』から5年を経て、パワハラの防止対策を強化することを念頭に、専門家による議論を重ねたものである。同報告書は、パワハラの防止対策として必要となる具体的な選択肢を示しており、企業の実務にとっても大きな意義を持つ内容となっている。厚生労働省では、今後、労働政策審議会に検討の場を移し、「措置義務」の法制化、あるいはガイドライン等をはじめとする防止対策を決定することになる。今号では、同報告書の内容を踏まえ、企業が検討・準備しておくべきパワハラ防止対策を整理した。

1 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書の読み方

2012円卓会議の提言から2017検討会報告書までの道のり／2017検討会報告書で整理された事項と課題／2017検討会を踏まえて企業が取り組むべき事項と留意点

(株)クオレシー・キューブ 執行役員 稲尾和泉

2 職場のパワーハラスメント防止対策の選択肢と意義

パワハラの防止対策に必要な視点は／ハラスメントに関する「措置義務」とは／検討会で議論された防止対策の選択肢は／措置義務かガイドラインか／報告書以降の展望は

成蹊大学教授 原 昌登



中途採用に関する 法的留意点

昨今、企業では少子高齢化のなか、急速な技術革新、事業構造の変化等に対応しうる専門人材の不足等により、新卒採用だけでなく中途採用ニーズも高まってきている。こうしたなかで、厚生労働省は2018年3月30日、「年齢にかかわらず転職・再就職の受入れ促進のための指針」を策定・公表し、転職・再就職が不利にならないよう、今後の雇用社会において望まれる企業の取組み等を示したところである。しかしながら、中途採用においては、入社後に能力のミスマッチが発覚したり、前職での競業避止義務違反が問題となるなど、対応すべき課題も多い。そこで今号では、中途採用に関する法的留意点について整理した。

弁護士 吉村雄二郎

- Q1 能力不足の管理職
- Q2 入社直後に病気になった中途採用者
- Q3 入社後の労働条件の引下げ
- Q4 入社直後の退職
- Q5 採用面接時の質問内容
- Q6 中途採用者の職種転換
- Q7 前職での競業避止義務
- Q8 転職・再就職者の受入れ促進のための指針にかかわる実務