



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員・税理士 小栗 悟

岐阜本部 〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

名古屋本部 〒460-0002 名古屋市中区丸の内一丁目16-15 名古屋フコク生命ビル 6F

TEL : 052-222-1600 FAX : 052-222-1611

Email : info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2015年10月6日(火)

改正労働者派遣法

派遣受け入れ期間制限廃止

派遣受け入れ期間を事実上撤廃

労働者派遣法は企業の派遣受け入れ期間の制限がありましたが、この度の改正で人を入れ替えれば同じ仕事はずっと派遣労働者に任せる事ができるようになりました。

9月30日より施行されています。

今までは派遣期間の上限が無いのは「専門26業務」とされてきましたが、業務範囲の判別が付きにくい等の問題から26業務と言う区分は廃止されました。26業務以外の業務の派遣期間は3年となっていました。が全業務の区分、上限をなくしました。

派遣期間は業務ごとから人ごとへ

派遣期間の上限は人材派遣会社との雇用契約によって決まります。今後は派遣会社と無期雇用契約を結べば業務内容にかかわらずいつまでも同じ派遣先、同じ業務で働く事ができます。但し有期の期間雇用者は同じ業務は3年ごとに人の入れ替えが必要です。業務自体の派遣は人を入れ替えれば継続可能であるものの、派遣労働者側から見ると3年ごとに業務を変え、課の異動等を伴わないと同じ企業で働けません。

今までとの違いは派遣期間の上限が業務ごとから人ごとに3年となりましたので同業務を続けられない事もあり、派遣労働者の4割を占める専門26業務であった人等は

影響が出てきそうです。

派遣会社の雇用安定措置義務

派遣会社には派遣労働者の雇用が不安定にならぬよう同一組織単位に3年間派遣される見込みのある人に

- ①派遣先企業が直接雇用するように依頼
- ②新たな派遣先を紹介する
- ③派遣会社で無期雇用契約をする等の措置を取らなくてはなりません。

また、派遣会社は派遣労働者に教育訓練や、正社員求人情報の提供等をしなくてはなりません。

受け入れ企業は派遣社員の直接雇用義務まではありませんが、派遣を活用しやすくなる一方で正社員への道を狭める、受け入れ企業では社員の仕事が派遣にとって代わってしまうかもしれない等の懸念もあります。派遣継続を受け入れる場合は労働組合の意見を聴取し協議をする事となっています。また、派遣会社の派遣業の届出制はなくなり、全て許可制となりました。



派遣労働で働いている人の4割が正社員を希望しているそうです