



労働者派遣法改正について

今回は、平成24年10月1日に施行されました、改正労働者派遣法についてご紹介いたします。

1. 事業規制の強化

(1) 日雇派遣の原則禁止

雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止になりました。

※政令で定める業務について派遣する場合や、日雇労働者が60歳以上の者である場合、生業収入が500万以上の者(副業)である場合等は、原則禁止の例外となります。



(2) グループ企業派遣の8割規制

派遣元がそのグループ企業に派遣する割合は、全体の8割以下に制限されます。

※定年退職者は派遣割合の算定から除外されます。

※派遣割合は労働時間で計算し、派遣元は、その計算結果を報告しなければなりません。



(3) 離職後1年以内の労働者派遣の禁止

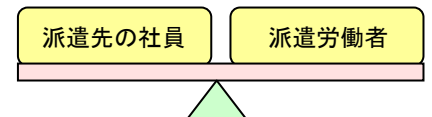
派遣元が離職後1年以内の人と労働契約を結び、離職前の勤務先に派遣することはできなくなりました(離職前の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されます)。

2. 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善など

(1) 有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置の努力義務

(2) 均等待遇の確保

派遣元は、派遣労働者の賃金を決定する際、派遣先の社員の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、意欲等に配慮しなければなりません。



(3) マージン率等の情報提供

派遣元に対して、マージン率や教育訓練に関する取り組み状況等の情報公開が義務化されました。

(4) 派遣労働者に対する待遇に関する事項等の説明 及び 派遣料金額の文書での明示

■派遣元は、労働契約締結前に次の①～③を説明しなければなりません。

①雇用した場合の賃金の見込み額や待遇に関すること ②事業運営に関すること ③労働者派遣制度の概要

■派遣元は、雇入時、派遣開始時、派遣料金額の変更時に、派遣料金を文書で明示しなければなりません。

※明示すべき派遣料金額は、次の①②のいずれかです。

①派遣労働者本人の派遣料金 ②派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額(1人あたり)



(5) 派遣契約の中途解除時への対応

派遣先は、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、「派遣労働者の新たな就業機会の確保」、「休業手当等の支払いに要する費用の負担」等の措置をとらなければなりません。

※ 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当該派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込み(直接雇用の申し込み)をしたものとみなす制度(労働契約申込みみなし制度)が平成27年10月1日に施行されます。