

人事・労務情報

2012年8月号

田中事務所 特定社会保険労務士 田中理文
東京都立川市錦町 2-6-7-2F
Tel 042-548-0288
E-Mail: m-tanaka@tanakajimusho.com
<http://www.tanakajimusho.biz/>

2012年10月から、労働者派遣法が改正されます。

暑さもピークを過ぎたようです。とは言え、陽射しの強い日もありますし、9月でも熱射病への注意は必要です。どうぞ、お体にはご留意ください。さて、労働者派遣法が改正され、今年の10月から施行されます。今月は、派遣社員を受け入れる側の観点で、主要な改正点と、その例外事項・補足情報を中心にお知らせします。

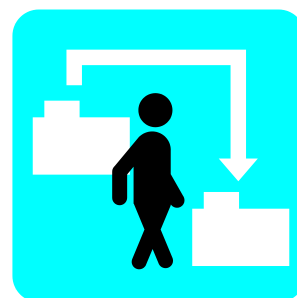
1 改正により、雇用状況の安定を目指すなど、派遣労働者の保護が強まりました。

まず、法律名の一部が、「派遣労働者の就業条件の整備等」から「派遣労働者の保護等」に変更になりました。内容も、契約期間のある派遣労働者を、「契約期間の無い派遣労働者」や「正社員」への変更につなげるような規定になっています。

2 30日以内の「日雇派遣」が、原則として禁止されました。

例外として次の業務があります。・ソフトウェア開発・事務用機器操作・ファイリング・財務・受付、案内 等々。

政府案では2ヶ月以内派遣の禁止が検討されていたので、やや企業寄りに修正されました。



3 違法に派遣労働者を受け入れたときは、労働契約を申し込んだものとされます。

- ・派遣会社の許可・届け出のない違法会社から派遣労働者を受け入れる。
- ・いわゆる偽装請負等をおこなう。 等々の違法派遣があった時は、派遣労働者が希望すれば、受け入れた会社の正規の従業員になります。
(※但し、この改正点は3年後から施行されます。)

防止策は、派遣会社に許可番号を確認するなどして、適法な会社と取り引きすることです。また、「偽装請負」の場合は、派遣社員がある日突然、「おたくの社員になります。」と主張することもあり得ます。「派遣」か「請負」かの線引きは難しいものがあります。施行まで十分に時間はありますので、「偽装請負」と見られないような環境を整える必要があります。(他意が無く、結果として偽装請負と見られてしまうケースもあります。)

他にも、派遣会社にとって、影響の大きな改正点がいくつかあります。ご関心があれば、詳細をご説明致しますので、お気軽にお声掛けください。

以上