

改正労働者派遣法が平成24年10月1日から施行されています

派遣法改正事項	改正内容
日雇派遣の原則禁止	<p>[日雇派遣]とは「日々または30日以内の期間を定めて雇用される派遣労働者」をいいます                      30日以内の期間とは、派遣会社との契約期間で、派遣会社と派遣先との派遣契約期間ではありません                      [原則禁止の例外]</p> <p>① ソフトウェア開発、機械設計、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、受付・案内、研究開発、事業の実施体制の企画立案、書籍等の制作編集、広告デザイン、OAインストラクション、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業</p> <p>② 安全衛生の確保等の措置を講じている場合で次に該当するとき</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳以上の人</li> <li>・雇用保険の適用を受けない学生</li> <li>・副業として日雇派遣に従事する人（生業収入が500万円以上の場合）</li> <li>・主たる生計者でない人（世帯収入が500万円以上の場合）</li> </ul>
グループ企業への8割派遣制限	<p>グループ企業への派遣割合（60歳以上の定年退職者を除く）を80/100以下としなければなりません                      違反した派遣元には、指導・助言の行政指導が行われます、なお違反したときは是正のための指示が行われます、なお違反したときは派遣事業の許可の取り消し・廃止命令の対象となります                      平成24年10月1日以後に新たに開始する事業年度から適用になります                      [グループ企業の範囲]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連結決算の場合は、派遣会社の親会社、派遣会社の親会社の子会社をいい、親子関係は連結決算の範囲で判断します</li> <li>・連結決算でない場合は、派遣会社の親会社等、派遣会社の親会社等の子会社等をいい、親子関係は議決権の過半数を所有、出資金の過半数を出資している場合等が該当になります</li> </ul> <p>[派遣割合の計算]</p> <p>{(派遣労働者がグループ企業で就業した総労働時間) - (60歳以上の定年退職者がグループ企業で就業した総労働時間)} / 派遣労働者がすべての派遣先で就業した総労働時間</p> <p>総労働時間には、時間外・休日労働の労働時間も含まれます                      60歳以上の定年退職者はグループ企業以外の定年退職者も含まれます</p>
離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止及びその受入れの禁止	<p>派遣先を1年以内に離職した派遣労働者の受入れ禁止（60歳以上の定年退職者を除く）                      派遣先を離職した労働者には、正社員だけでなく、契約社員、アルバイト、日雇も含まれます</p>
マージン率などの情報提供	<p>派遣会社は、次の事項を、書類の備え付けなどにより提供しなければなりません</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働者の数</li> <li>・派遣先の数</li> <li>・派遣料金の平均額</li> <li>・派遣労働者の賃金の平均額</li> <li>・マージン率</li> <li>・教育訓練に関する事項</li> <li>・その他労働者派遣事業の業務に関し参考と認められる事項</li> </ul> <p>[マージン率の計算]</p> <p>{(派遣料金の平均額) - (派遣労働者の賃金の平均額)} / 派遣料金の平均額</p>
派遣料金の明示	<p>雇入時、派遣開始時、派遣料金の変更時には、次のいずれかを書面等により明示しなければなりません</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働者本人の派遣料金</li> <li>・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）</li> </ul>
待遇に関する事項などの説明	<p>派遣会社は、労働契約締結前に、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、次の説明をしなければなりません</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること</li> <li>・派遣会社の事業運営に関すること</li> <li>・労働者派遣制度の概要</li> </ul>
派遣先の都合で派遣契約を解除する時の講ずべき措置	<p>次の措置をとることが派遣先の義務となりました</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働者の新たな就業機会の確保</li> <li>・休業手当などの支払いに要する費用の負担 など</li> </ul>
有期雇用派遣労働者の無期雇用契約への転換措置	<p>対象となるのは、雇用期間が通算して1年以上である派遣労働者、雇用された期間が通算して1年以上である派遣として雇用する派遣労働者</p> <p>[講ずべき措置]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・無期雇用の機会を確保し提供すること</li> <li>・紹介予定派遣の対象とすること</li> <li>・教育訓練その他の無期雇用の転換を推進するための措置、のいずれかになります</li> </ul> <p>対象となる派遣労働者が無期雇用契約への返還措置を希望するかどうかを把握しなければなりません</p>
派遣先の労働者戸の均衡を考慮した待遇の確保	<p>① 派遣会社は、派遣労働者の賃金を決定する際、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準</li> <li>・派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければなりません</li> </ul> <p>教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められます</p> <p>② 派遣先は、派遣会社に対し、必要な情報を提供するなどの協力が求められます</p>