

「こちが『企業の労働110番』です」



一般社団法人 名北労働基準協会
事業企画推進部課長代理・労務管理推進室長

社会保険労務士 藤原 朋子

派遣労働者の労務管理

います。その主な内容は、
 (1)届出制の特定労働者派遣の廃止
 (2)派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続推進措置義務化
 (3)専門26業務を廃止し、全ての業務について同一事業所における派遣受け入れ可能期間を3年とする(過半数組合等への意見聴取により延長可)
 (4)派遣労働者個人の派遣先同一組織単位(課)における受け入れを最長3年とする(無期雇用の派遣労働者であれば制限なし)等となっております。

ご質問の件は、前述の(3)及び(4)に関係します。現在の法令では、専門26業務に該当する場合を除き、同一業務への派遣労働者の受け入れ可能期間

は最高3年までとなっておりますが、改正法案では、派遣先事業所単位では過半数組合等からの意見聴取を経ることにより、3年を超える派遣労働者の受け入れが可能となり、派遣労働者個人単位では、無期雇用であれば期間の

改正への対応は
大丈夫ですか？



制限なく派遣労働者として受け入れが可能となります。この改正法案は、派遣労働者の受け入れがあくまでも臨時のものであるという原則が大きく変わる可能性があるもので、法案が成立すれば、派遣

先はこれまでのように抵触日を大きく意識することなく派遣労働者を受け入れることも可能となります。その一方で、有期雇用の同一派遣労働者の場合は3年で受け入れできなくなり、派遣元で3年での雇止めが増えるのでは、という懸念もあり、まだこれから議論が続く可能性があります。

施行日についても、現在は9月1日とされていますが、変更される可能性もあり、今後の国会の動きを見守らなければなりません。

近年は、労働関係法令の改正が相次いでおり、直近では労働契約法第18条の無期転換権に関する特別措置法が4月1日に施行されており、他にも男女雇用機会均等法やパートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法なども一部改正となるなど、企業はそれぞれの

改正情報を把握し、対応していかなくはなりません。

そこで、これらの改正への対応について、労働法曹界の最高権威、安西愈氏に聴くことのできる「改正労働法に対応する人事管理を考えるセミナー」を、9月29日に名古屋能楽堂にて開催いたします。詳しくは23ページをご覧ください。また、ぜひともご参加ください。また、9月30日より開講する「労働実務専門講座 就業管理コース」においても実務上の対応を含めて詳しく解説いたします。現在審議中の労働者派遣法についても更に詳しく触れますので、ぜひご受講ください。詳しくは、当協会総合受付(☎052-961-1666)まで。

イラスト・森沢康代

者にいつまででも働いてもらえるという聞いたけど。平成27年8月20日現在、労働者派遣法の改正について参議院で審議されて

「こちら、企業の労働110番です」
電話の主は、とある情報通信関連会社の総務担当者でした。
「労働者派遣法の改正が成立したら、派遣労働