

## 労働者派遣法改正に伴う影響について

改正ポイント	改正ポイント詳細	影響
労働者派遣事業を許可制	施行日以後、一般労働者派遣事業(許可制)と特定労働者派遣事業(届出制)の区別は廃止され、 <u>すべての労働者派遣事業が許可制となります。</u>	【アイエスエフネット】 一般派遣事業許可を得ているため <b>特に影響はございません。</b> 【グループ子会社】 特定労働者派遣事業届出となっているため、3 年間の経過措置の後に許可制に移行となるものの、中期的には <b>特に対応すべき事項はございません。</b>
派遣労働者と派遣先社員の均衡待遇の推進	派遣先に配慮義務が課される事項として、以下のように具体的に行動する必要があります。 ①派遣元事業主に対する賃金水準の開示 ②派遣労働者に対する教育訓練 ③派遣労働者に対する、一定の福利厚生施設の利用の機会の付与	左記①～③への <b>対応が必要となります。</b>
期間制限のルール	派遣先事業所単位もしくは派遣労働者個人単位の受け入れ期間が、 <u>原則最長 3 年となる。</u>	当グループの社員はそのほとんどが無期雇用(正社員)であるため、 <b>制限対象とはなりません。</b>
意見聴取手続	派遣受入の継続の是非について、労使間で実質的な話し合いが行われていることが重要です。	当グループの社員はそのほとんどが無期雇用(正社員)であり、派遣期間の制限がないため、左記の <b>措置の必要はございません。</b> * 一部有期雇用社員につきましては状況に応じてご連絡差し上げます。
キャリアアップ支援	主に、①キャリアアップに必要な情報の提供、②雇入れ努力義務、③正社員の募集情報の提供義務、④労働者の募集情報の提供義務、がかかります。	左記①～④への <b>対応が必要となります。</b>

<p>労働契約申込みなし制度 (平成 27 年 10 月 1 日施行)</p>	<p>派遣先が以下に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その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込みをしたものとみなされます。</p> <p>①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合 ②無許可の事業主から派遣労働者を受け入れた場合 ③派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合 ④いわゆる偽装請負の場合</p> <p>* ③の期間制限違反の詳細につきましては、後述の厚生労働省ホームページでご確認ください。</p>	<p>当グループの社員はそのほとんどが無期雇用(正社員)であるため<b>③が該当することはありません。</b></p> <p>* 一部有期雇用社員につきましては必要に応じてご連絡差し上げます。</p>
---	---	--

#### 【免責事項】

本リリースは、平成 27 年 9 月 29 日時点で作成していることから、今後の関係省庁からの要領ほかのアナウンス内容により、記載内容に変更・修正が必要になる可能性があります。

つきましては、改正ポイントに関する情報は自己責任の上ご利用頂きますよう、よろしくお願い致します。

また、このほかの派遣法改正に係る詳細情報は、以下厚生労働省ホームページへアクセスの上ご確認ください。

<厚生労働省「平成 27 年労働者派遣法の改正について」>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

#### ■問い合わせ先

・株式会社アイエスエフネット 経営企画室

TEL: 03-5786-2300(代表)

Mail: bp@isfnet.com