

派遣の活用法⑦

今回と次回では、派遣の期間について改めて説明させていただきます。みなさまご存じのとおり、2015年9月30日施行の「改正労働者派遣法」により、派遣期間の仕組みが大きく変わりました。これまでは同一事業所の同じ業務での派遣の受け入れは「3年」が限度でしたが、改正後は期間経過日の1カ月前までに事業所の過半数労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合）から意見聴取をすれば、さらに3年延長することが可能となったのです。さらに3年後も同様に延長が可能です。本来であれば同一事業で3年が経過すれば、そこから先は正社員を受け入れるべきですが、改正により条件はあれども、継続して同一事業で派遣を受け入れられるようになったのです。

ただ、本来であれば短期間に限定される派遣の受け入れが、長期に固定化されてしまうという面も問題点として指摘されています。

一方、派遣労働者にとっては、従来の「同一事業所の3年」という制限により、別の派遣社員に代わって同一事業所の同じ業務に就いた場合、3年のうちの残り期間しか働くことができませんでした。例えば、前任の派遣労働者が2年間働いていたとしたら、後任の派遣労働者は残りの1年しか働けなかったわけです。しかし今回の改正では事業所という制限ではなく派遣労働者個人で3年間という制限に変わったのです。

今回は、続きでさらに派遣期間の延長などについて説明させていただきます。（ミヨシ・ロジスティックス代表取締役/南西フォーラム委員長）



吉田英訓の
着眼大局 着手小局
 ~人と企業~

かながわ経済新聞

2018. 7月号

吉田英訓の

連載記事が掲載されました。