



令和3年1月
「労働者派遣法」改正
運用の改善と曖昧な点の明確化へ

ここ数年で大きな改正が続いている「労働者派遣法」が、令和3年(2021年)1月1日にも改正されることが決まりました。

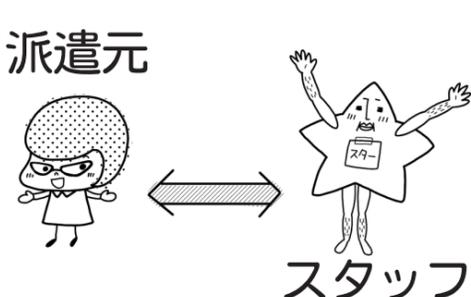
改正点

- ① 派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け
② 日雇派遣の派遣契約解除時の措置について
③ 派遣先における、派遣労働者からの苦情の処理について
④ 派遣契約書の電磁的記録を認める

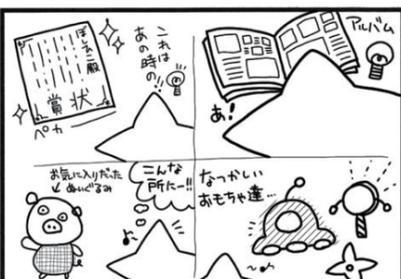
見直すべき4つのポイント!

今回の改正でどのような点が変わるのか、プロ女子史とぼしひこくんが話しているようなので、ちよつと話を聞いてみましょう。

① 派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け
② 日雇派遣の派遣契約解除時の措置について



ぼしひこ(以下:ぼ)「またまた派遣法が変わるんやん。しかも改正まであと1ヶ月しかないやん!」
プロ女子(以下:プ)「それはね、実際に派遣先でお仕事をしてもらうことが決まった派遣スタッフと労働契約を交わすまでの間に、派遣元がスタッフ向けに行う教育訓練・キャリアアップ研修の内容をきちんと説明することが厳格化されたことよ」



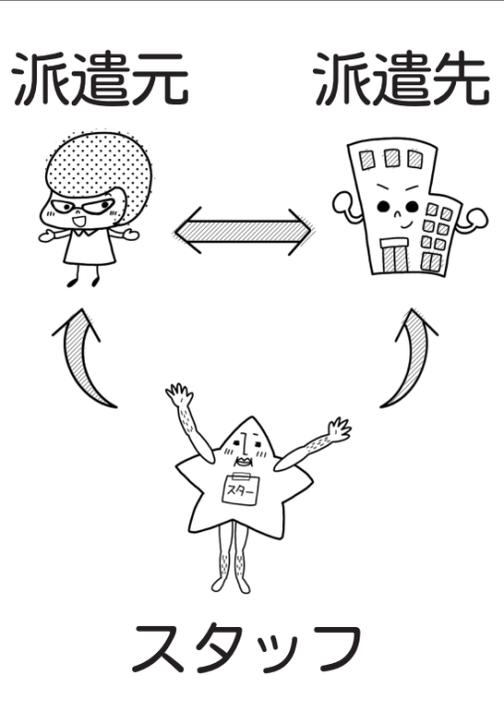
仕事探すなら
人材プロオフィス
を要チェック!
人材プロオフィスの求人情報サイト
いい仕事ポータル



ぼ..「ふーん、派遣先でどのくらいのOJT期間があるとか、年一回派遣元でスキルアップ研修があるとかを詳しく説明してもらえなくて」と
プ..「もちろん!派遣スタッフの希望に沿ったキャリアパスを歩むことができるようにキャリアアップをしっかりとサポートするわよ。」

ぼ..「へえ。じゃあ10日間の倉庫整理の仕事が契約したけど、7日で作業が終了したから早期契約終了しなかった時、新しい仕事をくれるか、残り3日分の休業手当を支給してくれるんやない?」
プ..「そうよ。派遣スタッフにとっては安心できる改正ね。」

③ 派遣先における、派遣労働者からの苦情の処理について



ぼ..「次は派遣先における、派遣労働者からの苦情の処理について?」
プ..「派遣スタッフからの労働関係法令上(労働基準法・労働安全衛生法・育児休業法・介護休業法等)の苦情に関して、派遣先の苦情にかつ主体的に対応しなければならぬ、という改正よ。」

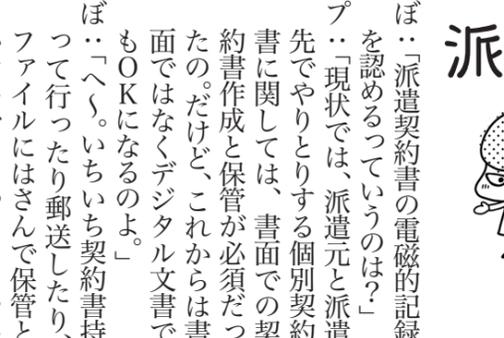
ぼ..「苦情の処理については基本的には派遣先も解決に尽力しなければならなかったんだけど、具体的に明記されていなくて曖昧だったの。それが今回のはっきり法で定められるようになるのよ。派遣先で解決すべき問題なのに派遣元に対応を任せきりにしてしまうところが大半だったみたいね。」
プ..「派遣元が雇用主やねんからそつちが解決してや1、っていうのがダメって

ぼ..「へえ。じゃあ10日間の倉庫整理の仕事が契約したけど、7日で作業が終了したから早期契約終了しなかった時、新しい仕事をくれるか、残り3日分の休業手当を支給してくれるんやない?」
プ..「そうよ。派遣スタッフにとっては安心できる改正ね。」



労働関係法令上の苦情とは
・労働基準法:労働時間・休日の管理など
・労働安全衛生法:安全管理、衛生管理、特殊健診など
・その他法令:じん肺法、作業環境測定法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の一部事項

④ 派遣契約書の電磁的記録を認める



ぼ..「派遣契約書の電磁的記録を認めるっていうのは?」
プ..「現状では、派遣元と派遣先でやりとりする個別契約書に関しては、書面での契約書作成と保管が必須だったの。だけど、これからは書面ではなくデジタル文書でもOKになるのよ。」

ぼ..「へえ。いちいち契約書持って行ったり郵送したり、ファイルにはさんで保管とかせんでいいってことやんな。紙も郵便代も保管場所も省けていいやん。」
プ..「そうね。ただ派遣元・派遣先双方でのシステムの整備が必要だから改正後すぐに電子化というのは難しいわ。けど、物事のデジタル化が進んでいるし完全電子化の将来も近いかもしれないわね。」

最後に:
ぼ..「今の話聞いてたら、大きく変わるって感じのはないな?」
プ..「そうね、今の派遣法に沿って適切に対応していれば、そこまで影響はない内容ね。今まで曖昧だった部分を明確化したものがほとんどだから分かりやすくなってる良かったかもしれないわ。とにかく、改正まで1ヶ月を切っているからまだ整備ができていない部分は早急な対応が必要よ!」
ぼ..「オレも今よりもさらに輝く一等星になるために、キャリアアップ考えるわ☆」



◆2021年4月には以下についての法改正があります。
・雇用安定措置に係る派遣労働者の希望の聴取
・マージン率等のインターネットでの情報提供
・不透明点等ございましたら人材プロオフィスにお気軽にお尋ねください

