

# an アン レポート report

---

## Contents

### 1. **トレンドDATA** ~求職者の志向から市場のトレンドまで、求人市場の「今」をレポートします。~

アルバイト・パート採用担当者 必見

**非正規雇用関連の法律、ここがポイント!**

---

「anReport」では、求職者のライフスタイル、意識の変化、また人材採用・戦力化、等の各種アンケート調査を定期的にも実施。労働統計等の資料と併せ、「トレンドDATA」として発表をしています。

株式会社インテリジェンス an Report編集部 E-mail: an\_report@inte.co.jp

# 1. トレンドDATA

## アルバイト・パート採用担当者 必見 非正規雇用関連の法律、ここがポイント！

労働力人口におけるアルバイト・パート、派遣・契約などの非正規雇用の従業員数は、年々その割合を増し、様々な職場で主要な戦力となってきました。そんな非正規雇用に関連する法律について、ここでは内容・改正のポイントを分かりやすくまとめています。日々の業務にご参考になさってください。※内容は更新月現在のものです。

### 📌 今回の要チェック法律！

- [01.労働者派遣法](#)
- [02.労働契約法の一部を改正する法律](#)
- [03.障害者の雇用の促進に関する法律](#)

## 1

### 労働者派遣法

労働者派遣法が改正され、平成24年10月1日より施行されました。派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため、派遣会社・派遣先には、下表のような新たな義務が課されることになりました。

 **ここがポイント!**
**派遣会社・派遣先に新たに課された事項**

派遣会社	派遣先
<p>雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止です。 ※ただし、①例外業務について派遣する場合と、②以下に該当する人を派遣する場合は例外として派遣が可能。</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で、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で、世帯収入が500万円以上の場合</li> </ul>	
<p>グループ企業に派遣する割合は、全体の8割以下に制限されます。 実績報告の義務が課されます。</p>	
<p>離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することは禁止です。</p>	<p>離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることは禁止です。該当する場合は派遣会社へ通知しなければなりません。</p>
<p>派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報を提供しなければなりません。</p>	
<p>雇入時・派遣開始時・派遣料金額の変更時には、派遣料金を明示しなければなりません。</p>	
<p>労働契約の締結前に、下記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>	
	<p>派遣先の都合で派遣契約を解除する場合は、下記の措置をとらなければなりません。</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負担など</li> </ul>
<p>有期雇用派遣労働者（雇用期間が通算1年以上）の希望に応じて、無期雇用への転換推進措置をとるよう努めなければなりません。</p>	
<p>派遣労働者が無期雇用労働者か否かを、派遣先への通知事項に追加しなければなりません。</p>	
<p>派遣労働者の賃金を決定する際、下記に配慮しなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣先で同種の業務をする労働者の賃金水準</li> <li>・派遣労働者の職務内容や成果、意欲・能力・経験など</li> </ul>	<p>派遣労働者の均衡待遇確保のために必要な情報の提供など、協力が求められます。</p>
	<p>違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法派遣の状態が発生した時点において、派遣労働者に対して直接雇用の申込をしたものとみなされます。 (平成27年10月1日施行)</p>

**詳しい資料**

詳しくは厚生労働省のページをご確認ください。

[派遣法改正に関する資料一覧](#)

[派遣会社・派遣先向けパンフレット\(PDF\)](#)

## 2 労働契約法の一部を改正する法律

労働契約法が改正され、平成24年8月10日より施行されました。  
 (※ただし、下記1と3の施行期日は平成24年8月10日から起算して1年を超えない範囲内で、政令で定める日)

これは労働者に対し、有期労働契約(契約社員・派遣社員・アルバイト・パートなど)の反復更新の下で生じる、雇止めへの不安を解消し、安心して働き続けることができるようにするために改正されたものです。

### ✓ここがポイント!

#### 今回の改正で規定された3つのルール

1	有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。
2	一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルール(「雇止め法理」)が、規定されました。 ※今までは、雇止めに関する過去の裁判における判例に基づき、ある一定の場合には雇止めを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確立していたが、今回そのルールがそのまま法律に規定されました。
3	有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより、不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

#### 詳しい資料

詳しくは厚生労働省のページをご確認ください。  
[労働契約法の一部を改正する法律に関する資料一覧](#)  
[労働者・事業主向けパンフレット\(PDF\)](#)

## 3 障害者の雇用の促進に関する法律

平成25年4月1日から新しい法定雇用率が適用されます。

### ✓ここがポイント!

#### 法定雇用率と対象事業主の変更点

1	民間企業における障がい者の法定雇用率が1.8%から、2.0%に上がります。
2	同時に、障がい者を雇用しなければならない事業主の範囲が変更されます。 (改正前) 従業員56人以上 → (改正後) <b>50人以上</b> ★従業員50人以上56人未満の事業主のみなさまは特にご注意ください!

#### 詳しい資料

詳しくは厚生労働省のページをご確認ください。  
[障がい者雇用率制度の資料一覧](#)  
[事業主向けパンフレット\(PDF\)](#)