派遣で働く皆さまへ

～平成27年労働者派遣法改正法が成立しました～

施行日：平成27年９月30日

派遣労働という働き方、およびその利用は、臨時的・一時的なものであることを原則とするという考え方のもと、常用代替を防止するとともに、派遣労働者のより一層の雇用の安定、キャリアアップを図るため、労働者派遣法が改正されます。

厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を随時掲載しています。

労働者派遣法　平成27年改正	検索

1　労働者派遣事業は許可制に一本化されます

施行日以後、一般労働者派遣事業（許可制）／特定労働者派遣事業（届出制）の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業が許可制となります。

※新たな許可基準については、省令や業務取扱要領等で規定されます。

改正前		改正後
一般労働者派遣事業［許可制］ 特定労働者派遣事業［届出制］	⇒	労働者派遣事業［許可制］

厚生労働省・都道府県労働局

LL271029　派需03

2 派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップ

雇用安定措置の実施

同一の組織単位に継続して３年間派遣される見込みがある方には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元から以下の措置が講じられます。（派遣元の義務）
（１年以上３年未満の見込みの方については、努力義務がかかります。）

雇用安定措置

※雇用安定措置として①を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、別途②～④の措置を講じる必要があります。

① 派遣先への直接雇用の依頼
② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
③ 派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用
④ その他安定した雇用の継続を図るための措置
※雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等、省令で定めるもの

キャリアアップ措置の実施

すべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために、派遣元から
・段階的かつ体系的な教育訓練
・キャリア・コンサルティング（希望する場合）
を受けられます。（派遣元の義務）

特に、無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を視野に入れた教育訓練を実施することが派遣元に義務付けられます。

均衡待遇の推進

派遣労働者が求めた場合、派遣元から、以下の点について、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るために考慮した内容の説明が受けられます。（派遣元の義務）

① 賃金の決定
② 教育訓練の実施
③ 福利厚生の実施

雇入れ努力義務／募集情報提供義務

派遣先が、派遣労働者を受け入れていた組織単位（※）に、派遣終了後、新たに労働者を雇い入れる際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならないこととなります。

また、派遣先は、正社員やその他の労働者の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければならないこととなります。

※ いわゆる「課」などを想定しています。

3 期間制限のルールが変わります

現在の期間制限（いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣について、派遣期間の上限を原則１年（最長３年）とするもの）を見直します。

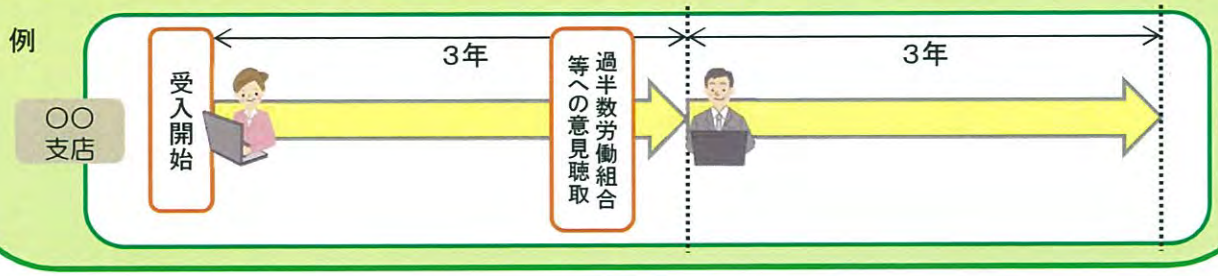
施行日以後に締結／更新される労働者派遣契約では、すべての業務に対して、派遣期間に次の２種類の制限が適用されます。

経過措置　施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます。

① 派遣先事業所単位の期間制限

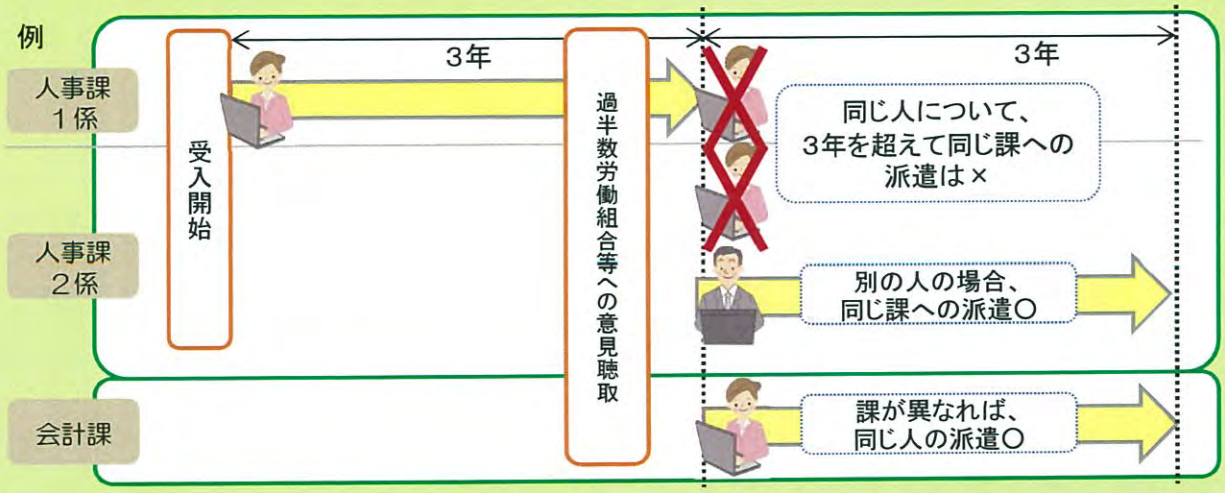
同一の派遣先の事業所に対し、派遣できる期間は、原則、３年が限度となります。

派遣先が３年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります（１回の意見聴取で延長できる期間は３年まで）



② 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、３年が限度となります。



○以下の方は、例外として期間制限の対象外となります。

・派遣元で無期雇用されている派遣労働者　・60歳以上の派遣労働者　など

4 労働契約申込みみなし制度

平成27年10月１日から、労働契約申込みみなし制度が施行されます

派遣先が次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。

（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。）

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣

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労働者派遣を受け入れた場合
③期間制限に違反し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

※期間制限違反について

- 新たに設けられる事業所単位・個人単位の２つの期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となります。
- 派遣元は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となる旨も明示しなければなりません。
- 改正法の施行日（平成27年9月30日）時点ですでに行われている労働者派遣については、改正前の期間制限が適用され、制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、改正前の法律の労働契約申込み義務の対象となります。（労働契約申込みみなし制度の対象とはなりません）

【問い合わせ先】　都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三　重	需給調整事業室	059-226-2165
青　森	需給調整事業室	017-721-2000	滋　賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩　手	需給調整事業室	019-604-3004	京　都	需給調整事業課	075-241-3225
宮　城	需給調整事業課	022-292-6071	大　阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋　田	需給調整事業室	018-883-0007	兵　庫	需給調整事業課	078-367-0831
山　形	需給調整事業室	023-626-6109	奈　良	需給調整事業室	0742-32-0208
福　島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨　城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥　取	職業安定課	0857-29-1707
栃　木	需給調整事業室	028-610-3556	島　根	職業安定課	0852-20-7017
群　馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡　山	需給調整事業室	086-801-5110
埼　玉	需給調整事業課	048-600-6211	広　島	需給調整事業課	082-511-1066
千　葉	需給調整事業課	043-221-5500	山　口	需給調整事業室	083-995-0385
東　京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳　島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香　川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛　媛	需給調整事業室	089-943-5833
新　潟	需給調整事業室	025-288-3510	高　知	職業安定課	088-885-6051
富　山	需給調整事業室	076-432-2718	福　岡	需給調整事業課	092-434-9711
石　川	需給調整事業室	076-265-4435	佐　賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福　井	需給調整事業室	0776-26-8617	長　崎	需給調整事業室	095-801-0045
山　梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊　本	需給調整事業室	096-211-1731
長　野	需給調整事業室	026-226-0864	大　分	需給調整事業室	097-535-2095
岐　阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮　崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静　岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-219-8711
愛　知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖　縄	職業安定課	098-868-1655