

現在受け入れている労働者派遣は、 平成 30 年 9 月 30 日以降も受入れ可能ですか？

【チェックポイント 1】

派遣元から受け入れている派遣労働者の派遣先通知書をご確認ください！

- 派遣労働者は、**無期雇用派遣労働者**ですか
 - 有期雇用派遣労働者の場合は、**60 歳以上の派遣労働者**に該当しますか
- ⇒いずれかに該当する場合は、**受入れ期間の制限を受けません**⇒**チェックポイント 4**へ

◆無期雇用派遣労働者又は 60 歳以上の有期雇用派遣労働者の他、有期プロジェクト業務、日数限定業務、育児休業・介護休業代替業務での派遣労働者は、期間制限の対象外となります。

【チェックポイント 2】 (次頁もご覧ください)

派遣可能期間の延長には手続きが必要です！

- 事業所単位の期間制限に抵触する日(以下「事業所単位の抵触日」)を、適切に把握していますか
- 派遣契約締結(契約更新も含む)に際し、あらかじめ派遣元に事業所単位の抵触日を通知していますか
※無期雇用派遣労働者又は 60 歳以上の派遣労働者に限定した派遣契約の場合は不要です
- 同一事業所に対し派遣できる期間(以下「派遣可能期間」)である 3 年を超えて派遣労働者を受入れていませんか**
- 派遣可能期間を延長しようとする場合は、**事業所単位の抵触日の 1ヶ月前までに意見聴取を行っていますか**
- 延長した場合、すみやかに派遣元に延長後の抵触日を通知していますか

派遣可能期間を越えて、派遣労働者を受入れると…

 **派遣期間制限違反(派遣法第 40 条の 2)**

【チェックポイント 3】

個人単位の期間制限をご確認ください！

- 派遣先における個人単位の期間制限について、派遣元と共通の認識の元に運用していますか
- 受け入れている派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する日を、把握していますか
- 同一の派遣労働者が、3 年を超えて同一の組織単位で派遣就業していませんか**

組織単位とは…

いわゆる「課」や「グループ」などを想定しており、下記の観点から実態に即して判断します。

- ・業務として類似性、関連性があるもの
- ・組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するもの

同一の派遣労働者を同一組織単位に 3 年を超えて受入れると…

 **派遣期間制限違反(派遣法第 40 条の 3)**

【チェックポイント 4】

(旧) 特定労働者派遣事業を実施できる経過措置期間が終了します！

- (旧) 特定労働者派遣事業者からの受入れはありますか
- 受入れがある場合、(旧) 特定労働者派遣事業者に対し、許可申請見込みの確認をしていますか
- (旧) 特定労働者派遣事業者が許可申請を行わない場合、自社の対応方針を決めていますか
<例>
・自社で対象派遣労働者を直接雇用
・新たな派遣元の選定



無許可派遣の受入れ
(派遣法第 24 条の 2)

労働契約申込みみなし制度(労働者派遣法第 40 条の 6)

- 派遣先等が違法派遣を受け入れた時点で、派遣先等が派遣労働者に対し、派遣元との労働条件と同内容の労働契約を申込んだとみなす制度です。
- 労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から 1 年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間で労働契約が成立します。

違法派遣の類型

禁止業務への派遣	無許可派遣
期間制限違反	いわゆる偽装請負等

問い合わせ先：需給調整事業部 需給調整事業第二課

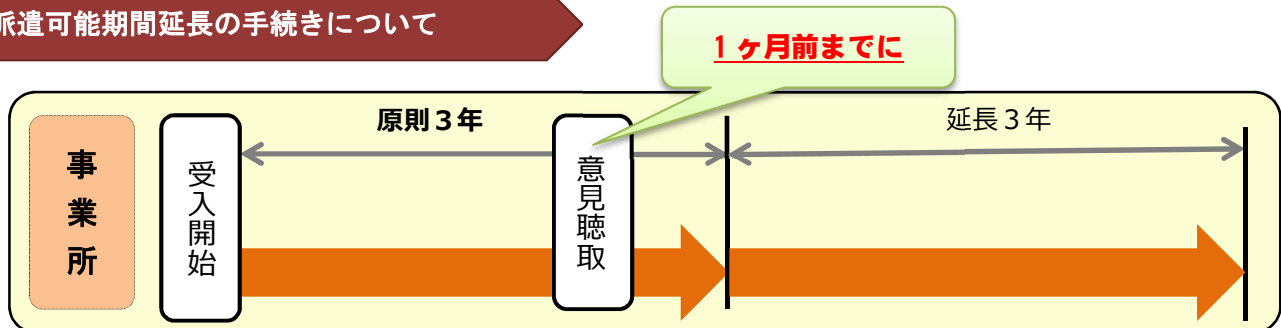
〒460-0008 名古屋市中区栄 2-3-1 名古屋広小路ビルディング 6 階 ☎052-219-5587

派遣元の許可番号の確認について

派遣労働者を受け入れる際に、その派遣元事業主が、労働者派遣事業及び職業紹介事業の許可を受けているかについては、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で検索・確認することができます。

アドレス <http://www.jinzai-sougou.go.jp> 又は **人材サービス総合サイト** **検索**

派遣可能期間延長の手続きについて



派遣先が3年の派遣可能期間を延長しようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合など(※)から意見聴取する必要があります。次の点に留意してください。※過半数労働組合が無い場合、事業所の過半数を代表する者

- ①意見聴取は派遣を受け入れようとする**事業所ごとに**、事業所単位の抵触日の **1ヶ月前まで**に行ってください。
- ②定められた事項を、書面で通知及び説明する必要があります。

愛知労働局ホームページに手続きの流れや様式例を掲載していますので、ご参照ください。

目的や内容でさがす⇒労働条件・労働契約の基準(派遣を含む)⇒労働者派遣事業・職業紹介事業⇒労働者派遣事業の事業運営

派遣労働者の直接雇用の推進について

労働者派遣法第40条の4、第40条の5において、希望する派遣労働者の直接雇用や正社員化を推進するために、次の措置を講じることが派遣先の(努力)義務となっています。

特定有期雇用派遣労働者の雇用

- ◎**特定有期雇用派遣労働者(※)**を、同一組織単位で1年以上継続して受け入れ、その業務のために派遣終了後に新たな労働者を雇い入れる場合で、当該労働者について派遣元事業主から直接雇用の依頼があった時は、**優先的に雇用するように努めなければなりません。(努力義務)**

※派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間当該労働者派遣に従事する見込みがある者

派遣先での正社員化の推進

- ◎派遣労働者を受け入れている事業所等で働く正社員を募集する時は、その事業所等で1年以上受け入れている派遣労働者に対して**募集情報を周知**しなければなりません。**(義務)**
- ◎派遣労働者を受け入れている事業所等で働く労働者(正社員に限らない)を募集する時は、その事業所等で3年以上継続して就業する見込みのある特定有期派遣労働者で、派遣元事業主から直接雇用の依頼があった者に対して**募集情報を周知**しなければならない**(義務)**

キャリアアップ助成金の概要

有期契約労働者や派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進する取り組みを実施した事業主に対して助成するもので、派遣労働者に関するものは以下の2コースがあります。

- ①正社員化コース…派遣労働者に対して、派遣先で直接雇用を実施する場合
- ②人材育成コース…派遣労働者に対して、派遣元と協力して人材育成を図る場合

※助成金には、様々な支給要件があります。詳細は、愛知労働局あいち雇用助成室 第一係 (☎052-688-5758)