

対応済みですか【2018年問題】

平成30年9月30日で、 労働者派遣法が改正されて3年が経過します。

【チェックポイント1】

現在派遣している派遣労働者についてご確認ください！

- 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、有期プロジェクト業務、日数限定業務、育休代替業務**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2】

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について、派遣先と共通の認識の元に運用していますか
- 派遣している労働者の個人単位の期間制限に抵触する日を、適切に把握していますか
- 同一の派遣労働者を、3年を越えて同一の組織単位で派遣していませんか**

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

同一組織単位で1～3年派遣される見込みのある有期雇用派遣労働者がいる場合は…

同一派遣労働者を、3年を越えて同一組織単位に派遣した場合は…

【チェックポイント3】

派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する日を把握していますか？

- 派遣契約締結（契約更新も含む）に際し、あらかじめ派遣先から事業所単位の抵触日通知を受けていますか
※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等の場合は不要です
- 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年を越えて派遣労働者を派遣していませんか**
- 派遣先が派遣可能期間を延長した場合、すみやかに派遣先から延長後の抵触日の通知を受けましたか

延長通知を受けずに、派遣可能期間を越えて派遣労働者を派遣した場合は…

雇用安定措置

派遣元（派遣法第30条）
 同一組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、有期雇用派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置を講じる責務があります。（2頁をご覧ください）

派遣先（派遣法第40条の4）
 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、当該有期雇用派遣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。

派遣先 労働契約申込みみなし制度（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、派遣先が派遣労働者に対して、派遣元との労働条件と同内容の労働契約を申し込んだとみなす制度です。

- ※違法派遣の種類
- 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

無期転換ルールの適正な履行（労働契約法第18条）

有期雇用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。（3頁をご覧ください）

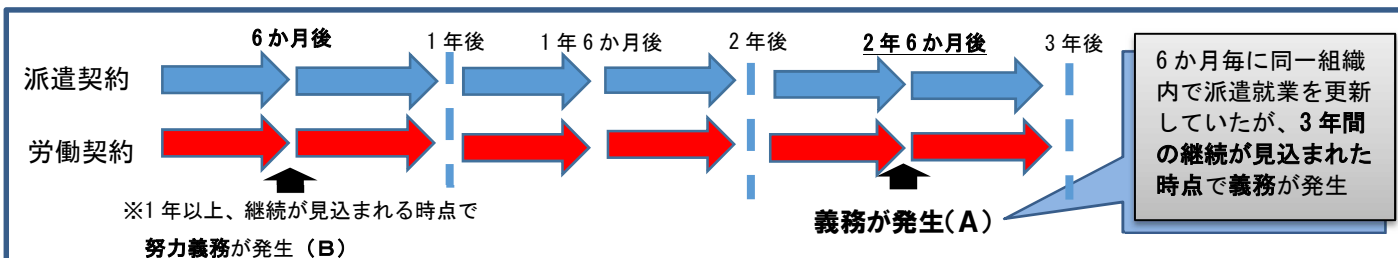
問い合わせ先／需給調整事業部 需給調整事業第二課
〒460-0008 名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング6階 ☎052-219-5587



派遣元事業主が講じる必要がある雇用安定措置は次の内容です。

雇用安定措置の義務が発生するタイミングと対象者は？

【例】労働者派遣契約、派遣元と派遣労働者の労働契約がともに6か月で更新するケース



- A：派遣先の同一の課などの組織単位に継続して3年間派遣される見込みがあり、当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望する者
- B：派遣先の同一の課などの組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあり、当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望する者
- C：(上記以外の方で)派遣元に雇用された期間が通算1年以上である者(いわゆる「登録状態」の者を含む)

Aの者には①～④の措置を講じなければなりません(義務)
 Bの者には①～④の措置を講じるよう努めなければなりません(努力義務)
 Cの者には②～④の措置を講じるよう努めなければなりません(努力義務)

- 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 派遣元事業主による無期雇用
- ④ その他雇用の安定を図るために必要な措置

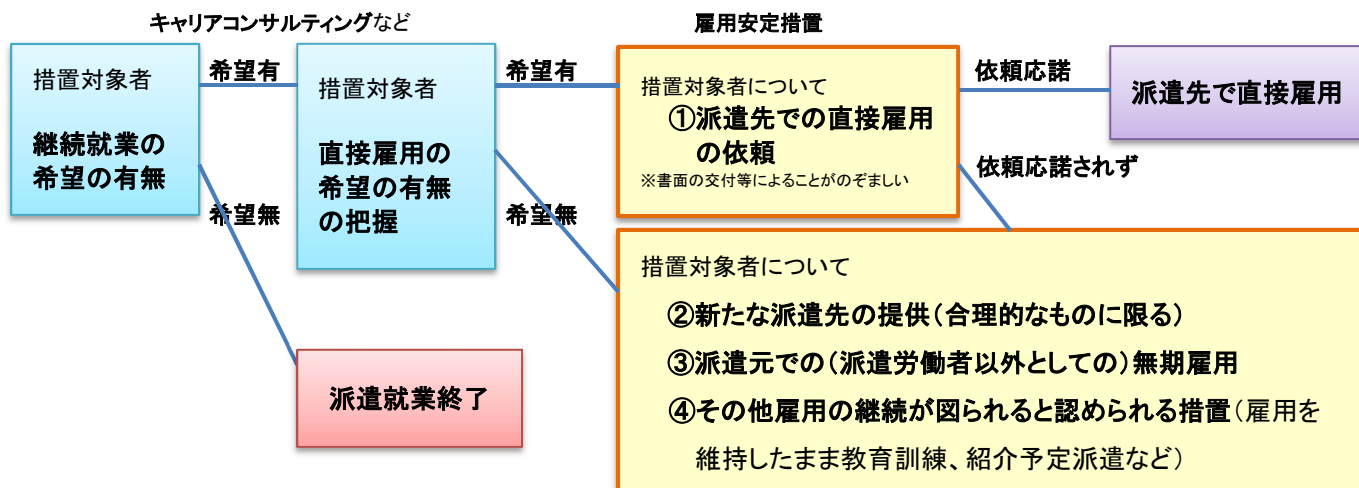
【ご注意ください】本人が希望する雇用安定措置の内容について、可能な限り早期に把握し、十分な時間的余裕を持って、当該雇用安定措置に着手してください。

雇用安定措置を講じるにあたり、労働者の意向の把握はできていますか？

雇用安定措置は、派遣労働者意向を尊重し、希望する措置を講ずるよう努めなければなりません。

派遣元事業主は当該措置の対象となると特定有期雇用派遣労働者等に対し、キャリアコンサルティングや労働契約の更新、賃金の支払等の機会や電子メールを利用し、**継続就業の希望の有無**及び**希望する措置(上記①～④)の内容を把握**するよう努めなければなりません。

【雇用安定措置のフロー】



【Point】義務対象者は、派遣元事業主によって、当該義務が適切に履行されるか、**当該派遣労働者が就業の希望をしなくなるまでその効力は失われません。**

無期転換ルールとは

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。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。



※無期転換ルール、労働契約法については、こちらをご覧ください⇒[無期転換ポータルサイト](#) [無期転換サイト](#) [検索](#)
問い合わせ先／愛知労働局雇用環境・均等部 指導課 (☎052-857-0312)

派遣労働者に対するキャリアアップ措置

派遣元事業主は、雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練や希望者に対するキャリアコンサルティングを実施しなくてはなりません。

段階的かつ体系的な教育訓練計画を作っていますか？

【段階的かつ体系的な教育訓練計画の要件】

- イ 派遣元事業主に雇用されている派遣労働者全員を対象とするものであること
- ロ (教育訓練は) 有給・無償で実施されるものであること
- ハ 派遣労働者のキャリアアップに資する内容であること
- ニ 入職時の訓練が含まれたものであること
- ホ 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念頭に置いた内容であること

【Point】 平成27年に労働者派遣法改正法が施行され、派遣元事業主は労働者派遣の実績の有無に関わらず、**段階的かつ体系的な教育訓練計画を有していることが必要**となります。

キャリアコンサルティングの相談窓口を設けていますか？

相談窓口には、キャリアコンサルティングの知見を有する相談員又は派遣先との連絡調整を行う担当者を配置しなければなりません。

キャリアコンサルティングは、派遣労働者の希望に応じて行うものであるから、希望があるにもかかわらず実施しないことは認められません。

【Point】 雇用安定措置の実施にあたっては、キャリアコンサルティングの結果を踏まえて行うことが望ましいとされています。

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、有期雇用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…有期雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を実施する場合
- ②人材育成コース…有期雇用労働者に対して、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。

問い合わせ先／愛知労働局あいち雇用助成室 第一係 (☎052-688-5758)

～雇用安定措置関係部分のみ抜粋～

全体をご覧になりたい方はこちらをご覧ください

⇒ [平成 27 年 9 月 30 日施行の改正労働者派遣法に関する Q & A](#)

[派遣法 Q & A](#)

[検索](#)



- Q 1 雇用安定措置は施行日（平成27年9月30日）より前に締結された労働者派遣契約に基づき派遣される派遣労働者に対しても適用されるのか。**
- A 1** 施行日より前に締結された労働者派遣契約に基づき就業している派遣労働者については、労働者派遣法第30条第1項の努力義務の対象にはなり得る。具体的には、労働者派遣法施行規則第25条第3項及び4項の規定により、改正法施行前から派遣元事業主と通算して1年以上の労働契約を締結していた派遣労働者及び派遣労働者として雇用しようとする者（登録中の者を含む）については、施行日より前に締結された労働者派遣契約に基づき就業している場合であっても、雇用安定措置の努力義務の対象となる。
- 一方、施行日より前に締結された労働者契約に基づき就業している間は、雇用安定措置が義務となることはない。
- Q 2 雇用安定措置のうち、派遣元での無期雇用転換について、派遣元が就業規則等により、一律に試験を課し、試験合格者のみを無期雇用労働者として雇用するということを定めていた場合、当該試験の不合格者に対して雇用安定措置を講じたといえるのか。**
- A 2** 試験の合格者のみを無期雇用労働者として雇用することは妨げられない。試験に合格し、無期雇用労働者とした者については雇用安定措置を講じたことになるが、結果として不合格になった者については、試験の水準如何に関わらず雇用安定措置を講じたとはいえず、別の措置を講ずる必要がある。
- Q 3 雇用安定措置として新たな派遣先を提供する場合に、新たな派遣先で就業するまでの間に仕事がない期間が生じたとしても、当該措置を講じたことになるのか。**
- A 3** 新たな派遣先で就業するまで空白の期間が生じる場合については、当該空白の間中は、法第30条第1項第4号に基づき、休業手当を支給する等の措置を講ずる必要がある。
- Q 4 雇用安定措置のうち、新たな派遣先の提供について、派遣会社が合理的な範囲内の派遣先を提示したにもかかわらず、派遣労働者が当該派遣先の紹介を断った場合、雇用安定措置を講じたことになるのか。**
- A 4** 派遣会社が合理的な範囲内の派遣先を提示したにもかかわらず、派遣労働者が適当な理由なく当該派遣先の紹介を断った場合は、雇用安定措置を講じたことになる。
- ただし、合理的な範囲内かどうかは個別具体的に判断することになるため、合理的な範囲内であることを証明し得る資料や経緯等を記録・保存しておくことが望ましい。また、派遣労働者に対しては、当該派遣先を紹介した理由や経緯等について、丁寧に説明し、合理的な範囲内の紹介であることについて、理解を求めることが望ましい。
- Q 5 個人単位の期間制限に達する見込みの派遣労働者に対して、雇用安定措置のうち、派遣元事業主における無期雇用派遣を選択し、転換させた場合については、有期雇用契約当時の個人単位の期間制限を超えて、引き続き、同一の派遣先事業所の組織単位に就業させることができると解釈してよいか。**
- A 5** 無期雇用派遣の場合は、事業所単位及び個人単位の期間制限の対象外となるため、個人単位の期間制限に達する有期雇用派遣労働者を無期雇用とした後、派遣元事業主の判断で、再び同じ派遣先へ就業させたとしても、期間制限違反とはならない（なお、雇用安定措置としては、法第30条第1項第3号ではなく、同項第2号の新たな派遣先の提供となる。）。
- なお、本件の場合でも特定目的行為にならないよう留意すること。
- Q 6 雇用安定措置のうち、その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置（法第30条第1項第4号）について、教育訓練を実施する日には給料を支払うが、教育訓練を実施しない日には休業手当を支払うという扱いは認められるのか。**
- A 6** 教育訓練を実施する日には給料を支払い、教育訓練を実施しない日には休業手当を支払うことは、雇用安定措置のひとつとして認められる。
- Q 7 派遣労働者が同一の組織単位の業務に継続して1年以上または3年間就業する見込みがあり、雇用安定措置の対象となるか否かを判断するに当たって、同一の派遣先の組織単位での就業ではあるが、派遣元が異なる場合、就業期間は通算されるのか。<例>派遣労働者Rが、派遣元A社に雇用されて派遣先X社のY課で1年間就業した後、継続して（派遣開始までの間に1ヶ月空けて）派遣元B社に雇用されて偶然同じ派遣先X社のY課で1年11ヶ月就業した場合。**
- A 7** 労働者派遣法第30条第1項において、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所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係る労働に従事する見込みがあるもの」とあるため、派遣元が異なったとしても、派遣先の同一の組織単位における就業の日と次回の就業の日との間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣が継続していることとなり、就業期間を通算することとなる。例については、派遣元A社は、派遣労働者Rが派遣先X社のY課で1年間就業見込みとなった時点で、同法第30条第1項により雇用安定措置を講じる努力義務が課される。
- その後、派遣元B社は、派遣労働者Rを派遣先X社のY課に派遣した時点で同法第30条第1項により雇用安定措置を講じる努力義務が課され、派遣元B社からの派遣による派遣先X社のY課での継続就業が2年見込みとなった時点で、就業を開始してから3年見込みとなるため、同法第30条第2項により雇用安定措置を講じる義務が課されることとなる。