



報道関係者 各位

平成30年6月28日(木)
【照会先】
愛知労働局需給調整事業部
需給調整事業第二課
課長 土屋 憲一
課長補佐 高橋 邦彦
(電話) 052-219-5587

改正労働者派遣法の施行から3年が近づいています！ ～有期雇用派遣労働者への制度周知のための広報等を実施～

愛知労働局(局長:高崎真一)は、本年9月に改正労働者派遣法の施行後3年を迎えるに当たり、新しい制度での期間制限の上限が到来し始めることから、平成30年4月から、改めて制度を周知するための取組みを実施しています。特に、7月においては、期間制限の上限を迎える有期雇用派遣労働者に制度を正しく認識していただくため、有期雇用派遣労働者に向けた広報を集中的に実施します。

有期雇用派遣労働者に対する周知のための取組概要

1. 鉄道車両広告の実施(7/1～7/31)

周知用ポスター(別添1)を平成30年7月の1か月間、名古屋鉄道全線に車両広告として掲出し、県内全域の派遣労働者に対する直接的な広報活動を実施します。

2. 特別相談窓口の継続設置

需給調整事業部内に、労働者派遣制度の見直しに係る特別相談窓口を継続設置し、労働契約の期間満了後の更新の拒絶や中途解除などの不安を抱える派遣労働者の皆さまからのご相談に応じます。

労働者派遣制度の見直しの特別相談窓口
愛知労働局需給調整事業部 電話 052-219-5587

3. 関係団体への周知・広報依頼

県内各地方公共団体、地元マスコミ等に対し、周知用ポスターの掲示、広報誌等での掲載など、周知のための広報依頼を行います。

4. その他

派遣会社から派遣労働者に対して制度周知のためリーフレット(別添2)を手渡すよう、派遣会社に対し平成30年5月に依頼を行いました。
また、愛知労働局のホームページ及びFacebookを通じた周知を図ります。

(参考1) 派遣を受入れる事業所や派遣会社に対する周知

法令違反が生じることなく適切に労働者派遣の受入れが行われるよう、以下の取組みにより制度の周知徹底を図っております。

1. 派遣を受入れる事業所に対する周知

- (1) リーフレットの作成・配布、インターネット等による周知
 - ・ 派遣先向けリーフレット(別添3)を愛知労働局において作成し、厚生労働省作成のリーフレット(別添4)と合わせ県内各ハローワーク主催の学卒求人説明会にて、配布し説明。
 - ・ 県内の各労働基準監督署、ハローワーク及び事業主団体などに、ポスター及びリーフレットを配布し、掲出又は配布等による周知を依頼。
- (2) 事業主団体等に対する周知協力依頼
 - ・ 事業主団体に対し、参加会員、組合員等への周知啓発を行うよう協力を依頼。
- (3) 労働者派遣を受け入れている事業所に対する個別指導監督を精力的に実施

2. 派遣会社に対する周知

- ・ 愛知労働局で作成したリーフレット(別添5)を派遣元事業主に送付。
- ・ 業界団体に対して、会員である派遣会社への周知について要請。

(参考2) 改正労働者派遣法施行後 3 年を迎えるに当たっての留意点(概要)

- ① 派遣先の事業所が有期雇用派遣労働者を受け入れる期間の上限は 3 年
(事業所単位の期間制限。ただし意見聴取手続を経て延長可能。)
 ➡ 本年 9 月 29 日以降、事業所単位の派遣可能期間の上限が到来し始めます。
- ② 派遣先の同じ「課」など(組織単位)で、同一の有期雇用派遣労働者を受け入れる期間の上限は 3 年
(個人単位の期間制限。延長不可。)
 ➡ 本年 9 月 29 日以降、個人単位の期間制限の上限に到達する派遣労働者が生じ始めます。
- ③ 派遣先の同じ組織単位に、継続して 3 年派遣される見込みとなった有期雇用派遣労働者は、派遣会社から、雇用安定措置を受けることが可能
 ➡ 雇用安定措置の義務の対象となる派遣労働者が生じ始めています。
- ④ (旧)特定労働者派遣事業が実施可能な経過措置期間が平成 30 年 9 月 29 日で終了
 ※ ただし、①、②、③については、無期雇用派遣労働者や 60 歳以上の派遣労働者等は対象外。

(参考3)

愛知	派遣労働者数	うち有期雇用派遣労働者	
			うち製造業務に従事
平成 28 年	114,584 人	72,981 人	20,826 人
平成 29 年	143,497 人	93,600 人	28,731 人

(資料出所:「労働者派遣事業報告書」(6 月 1 日現在の状況報告)の集計結果)

インターネット上の掲載場所のご案内

愛知労働局ホームページ及び厚生労働省ホームページに、添付のリーフレットを掲載しております。

愛知労働局ホームページ https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudousha_haken/hourei_seido_00001.html

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

別添1:周知用ポスター

別添2:「派遣で働く皆様へ」

別添3:「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？」

別添4:「派遣先の皆様へ」

別添5:「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。」

※ 別添1、3、5は愛知労働局 HP に掲載しております。

有期雇用の

派遣で働く皆様へ

労働者派遣法
改正から3年目

3年の期間制限が近づいてきていませんか？

同じ派遣先の事業所で働くことができるのは原則**3年**です
引き続き働くことを希望される方は**派遣会社にご相談**ください

＜雇用の安定を図るための措置＞
同じ派遣先の同じ「課」などに継続して3年派遣される見込みとなった場合、派遣会社から雇用の安定を図るための措置を受けることが可能です。



※「派遣会社で無期雇用されている方」や「60歳以上の方」などは期間制限の対象外です。

まずは
派遣会社にご相談！

派遣先への
直接雇用の
依頼

新しい
派遣先の
紹介

派遣会社
での
無期雇用

その他
教育訓練など

詳しくは…

労働者派遣法 平成 27 年改正

検索

愛知 Aichi Labour Bureau 労働局

＜お問合せ先＞

052-219-5587 (需給調整事業部)

派遣で働く皆様へ

平成27年の労働者派遣法の改正から、平成30年9月30日で3年が経過します。この改正は、派遣で働く皆様のキャリアアップと雇用の安定を図るためのもので、改正から3年を迎え、該当する方には新たな制度が適用されることとなります。以下 ①～③の内容をご確認のうえ、今後の就業にお役立てください。

① 期間制限ルールにご留意ください

同じ事業所で3年を超えて働くことは、基本的にできません。一定の手続を経れば、3年を超えて働くことはできますが、異なる「課」などへ異動することが必要です。

【対象】平成27年9月30日以降に労働者派遣契約を締結・更新した派遣労働者

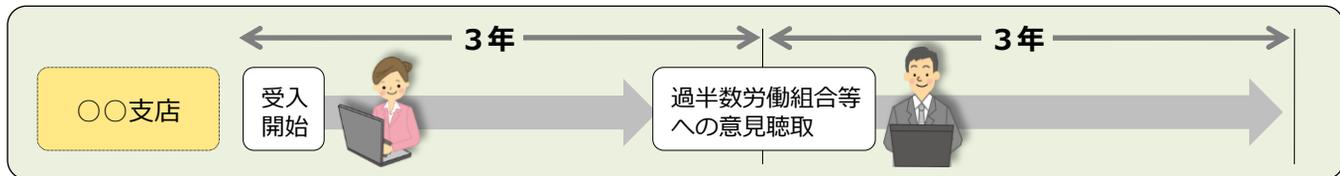
【内容】すべての業務において、①事業所単位、かつ②個人単位の期間制限を適用

※ ただし、「派遣元で無期雇用されている派遣労働者」や「60歳以上の派遣労働者」などは、期間制限の対象外です。

① 派遣先の「事業所単位」の期間制限

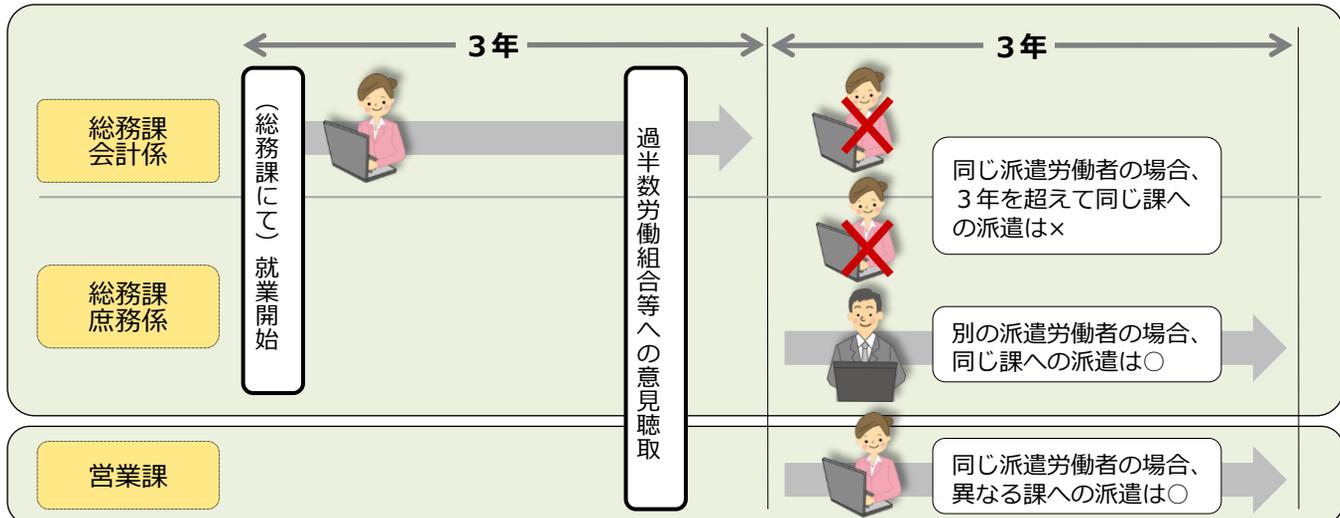
同一の派遣先の事業所において、派遣可能期間（派遣先で新たな労働者派遣を受け入れてから3年）を超えて派遣就業することはできません。

※ ただし、派遣先が派遣先の事業所の過半数労働組合等から意見を聴いた上で、3年を限度として派遣可能期間が延長される場合があります。



② 派遣労働者の「個人単位」の期間制限

上記①の※によって派遣先の「事業所単位」の派遣可能期間が延長された場合でも、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）で、3年を超えて派遣就業することはできません。



2 雇用の安定を図るための措置

同じ事業所の同じ「課」などに、継続して3年派遣される見込みとなった場合には、派遣元事業主（派遣会社）から雇用安定措置を受けることが可能です。

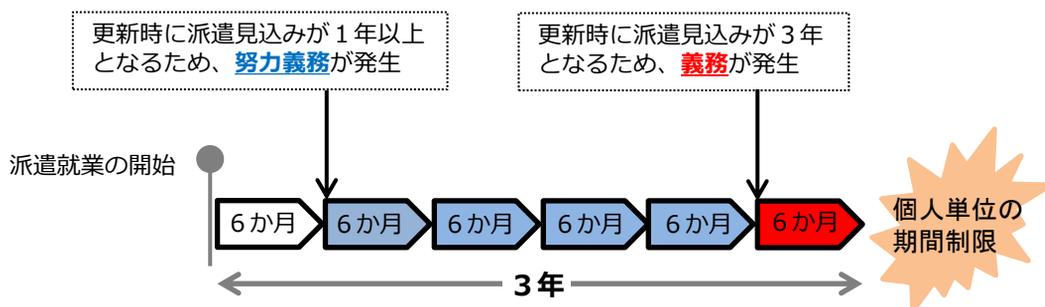
【対象】 同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）**に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者**

【内容】 派遣元事業主による雇用安定措置（義務）の対象となります。

※ 1年以上3年未満派遣見込みの方については、努力義務の対象となります。

※ ただし、「派遣元で無期雇用されている派遣労働者」や「60歳以上の派遣労働者」などは、雇用安定措置の対象外です。

▶ 雇用安定措置の対象となる時点（有期雇用派遣労働者で6か月更新の場合）



▶ 雇用安定措置の内容（義務／努力義務）

義務の場合……派遣元事業主は、以下の①～④のいずれかの措置を講じる必要があります。また、以下の①を講じて直接雇用につ結びつかなかった場合には、別途②～④のいずれかの措置を講じる必要があります。

努力義務の場合…派遣元事業主は、以下の①～④のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

- ① **派遣先への直接雇用の依頼**（派遣先が同意すれば、派遣先の社員となります）
- ② **新たな派遣先の提供**（その条件が派遣で働く方の能力、経験等に照らして合理的なものに限ります）
- ③ **派遣元での派遣労働者以外としての無期雇用**
- ④ **その他雇用の安定を図るための措置**（紹介予定派遣の対象となること等）

※ 雇用安定措置の義務は、派遣元事業主によってその義務が適切に履行されるか、又は派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、効力が失われることはありません。

留意点

～雇用安定措置を受けられるようにするために留意すべきこと～

- ☐ 雇用安定措置の対象となるには、派遣元事業主に対し、派遣終了後も継続して就業することを希望することが必要です。（派遣元事業主は、キャリアコンサルティングや面談等を通じて当該希望の有無を把握することとされています）
- ☐ 雇用安定措置①～④のうち、派遣元事業主に講じていただきたいものを希望することができます。（派遣元事業主は、派遣で働く方が希望する雇用安定措置を講ずるよう努めることとされています）

3 労働契約申込みみなし制度等

違法に派遣された労働者は、その派遣先から労働契約を申し込まれたものとみなされます。これを「労働契約申込みみなし制度」といいます。

【対象】 違法な労働者派遣で派遣された派遣労働者

【内容】 派遣先が、違法な労働者派遣を受け入れた場合、その派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたとみなされる場合があります。

平成27年10月1日以降、派遣先が次に掲げる違法な労働者派遣を受け入れた場合※1、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※2。

※1 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。

※2 派遣先が国又は地方公共団体の機関である場合には、国家公務員法、地方公務員法等の規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければなりません。

▶ 「労働契約申込みみなし制度」の対象となる違法な労働者派遣

- 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 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負の場合

（※）例えば、意見を聴取した過半数代表者が、使用者の指名等の民主的な方法により選出されたものではない場合、派遣可能期間の延長手続のための代表者選出であることを明らかにせずに選出された場合等、派遣先の事業所単位の期間制限の延長手続を適正に行っていない場合にも、意見聴取が行われていないものと同視できることから、労働契約申込みみなし制度の適用があります。

留意点

～「労働契約申込みみなし制度」に関して留意すべきこと～

- ☑ 労働契約申込みみなし制度の適用となり、実際に労働契約を締結するためには、派遣先による労働契約の申込みを派遣労働者が承諾することが必要です。
- ☑ 派遣先による労働契約の申込みについては、違法な労働者派遣が終了した日から1年経過する日まで有効です。
- ☑ 労働契約申込みみなし制度の対象となる違法な労働者派遣であるかどうかについて、都道府県労働局に助言を求めることができます。

**平成27年労働者派遣法改正法の詳細は、
厚生労働省のHPに掲載している以下の資料をご覧ください。**

- 平成27年労働者派遣法改正法の概要
- 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 など

詳しくは、

労働者派遣法 平成27年改正

検索

～ご不明な点については、まずお近くの都道府県労働局へお問い合わせください～

都道府県労働局 問い合わせ先

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	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

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

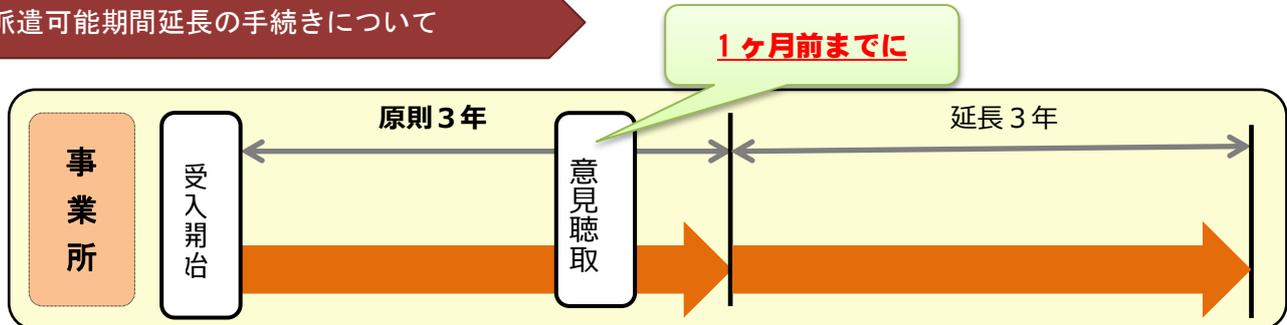
〒460-0008 名古屋市中区栄 2-3-1 名古屋広小路ビルディング 6 階 ☎052-219-5587

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

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)

派遣先の皆様へ

平成27年の労働者派遣法の改正から、平成30年9月30日で3年が経過します。施行後3年を迎えるに当たり、労働者派遣の受入れが適正に行われるよう、改めて以下の点について確認をお願いします。

1 受入れ期間制限ルール

【対象】平成27年9月30日以降に締結・更新された労働者派遣契約に基づく労働者派遣
【内容】すべての業務において、①事業所単位、かつ②個人単位の期間制限が適用されます。
 ※ ただし、「派遣元で無期雇用されている派遣労働者」や「60歳以上の派遣労働者」などは、期間制限の対象外です。

① 派遣先の「事業所単位」の期間制限

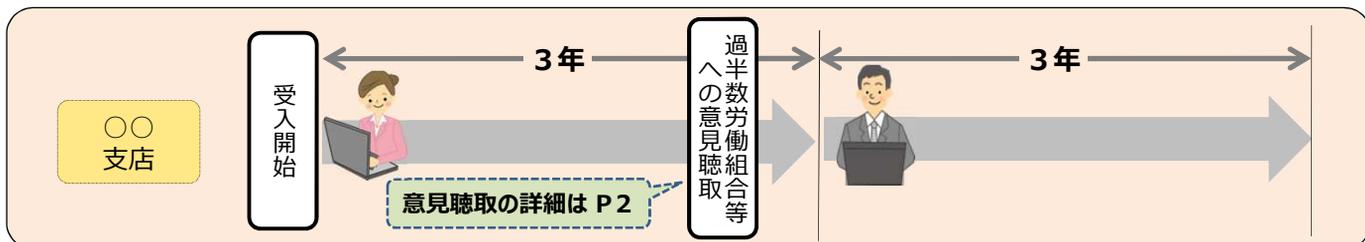
事業所単位の定義は P 2

派遣先は、同一の事業所において派遣可能期間（3年）を超えて派遣を受け入れることはできません。

▶ ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合等※¹から意見を聴いた上であれば、3年を限度として派遣可能期間を延長※²することができます。

※ 1 過半数労働組合が存在しない場合、派遣先の事業所の労働者の過半数を代表する者

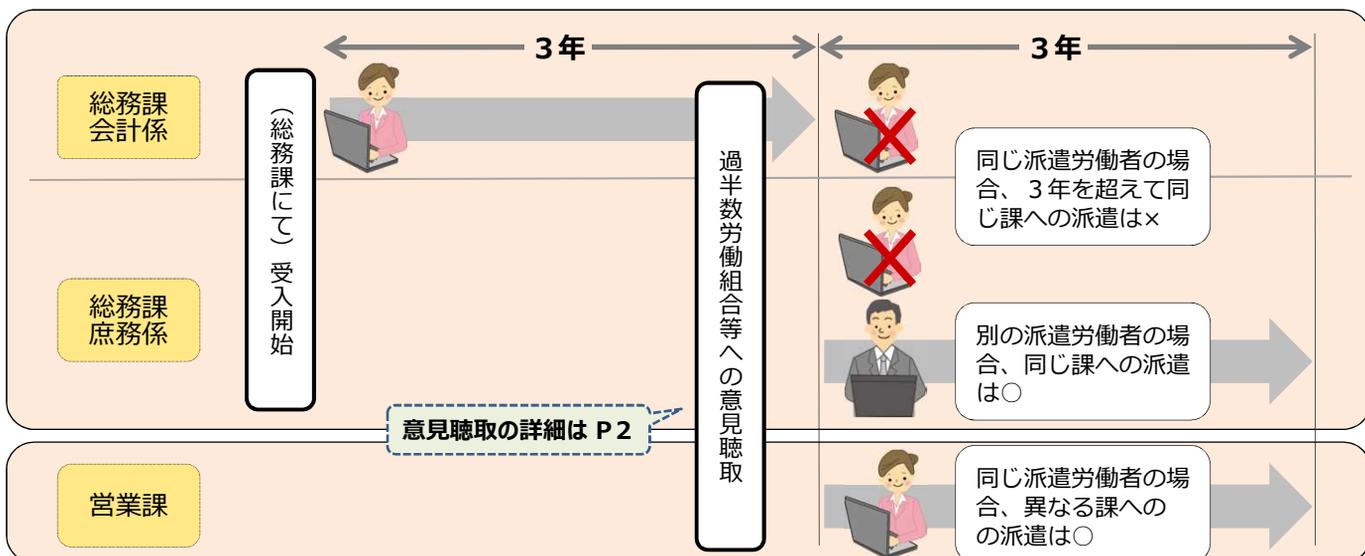
※ 2 再延長する場合には、改めて意見聴取手続きが必要です。



② 派遣労働者の「個人単位」の期間制限

組織単位の定義は P 2

①において「事業所単位」の派遣可能期間を延長した場合でも、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできません。



事業所・組織単位の定義

以下の観点から、実態に即して個別に判断されます。
ご不明な点は、お近くの労働局までご相談ください。

▶ 事業所

- ※ 雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的に同じです。
- ・ 工場、事務所、店舗等場所的に独立していること
- ・ 経営単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること
- ・ 施設として一定期間継続するものであること

▶ 組織単位

- (いわゆる「課」や「グループ」など)
- ・ 業務としての類似性、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

意見聴取手続

派遣先は、同一の事業所において3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間が終了する1か月前までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。

▶ 意見聴取方法

- ① 過半数労働組合等に対して、書面による通知※を行わなければなりません。
※ 通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」および「延長しようとする期間」です。
あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や派遣先の無期雇用労働者の数の推移等の参考となる資料を提供する必要があります。
- ② 過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明しなければなりません。

2 無許可派遣を行う事業主からの受入れ禁止

平成27年労働者派遣法の改正により、労働者派遣事業は許可制へ一本化されました。

改正前から届出による特定労働者派遣事業（以下「(旧)特定労働者派遣事業」という。）を行っていた事業主が、経過措置として派遣事業を引き続き行える期限は、原則、平成30年9月29日までです。

平成30年9月30日以降、許可を受けていない※1(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主から、派遣労働者を継続して受け入れると、法違反※2となります。

労働局からの指導の対象となるほか、事業主名の公表等の対象となることもあり、また、労働契約申込みみなし制度（P3参照）の対象となる可能性がありますのでご注意ください。

※1 平成30年9月29日までに許可の申請がなされた場合、その申請について許可又は不許可の処分がある日までの間は、引き続き(旧)特定労働者派遣事業を行うことができます。

※2 労働者派遣法第24条の2で、無許可の事業主からの派遣受入れを禁止しています。

派遣元事業主の許可取得・申請状況を確認してください！

平成30年9月30日以降に派遣を受け入れる際には、「許可を取得した派遣元事業主」又は「許可申請中の(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主」であることを、必ず確認してください。

★ 派遣元事業主には固有の許可番号又は届出番号があります。

※許可番号又は届出番号は、人材サービス総合サイト（<https://www.jinzai-sougou.go.jp/>）で検索できるほか、労働者派遣契約書等に記載されている場合があります。

※この番号が「特**-*****」（「特」から始まる2桁-6桁の数字）である事業主は、(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主であり、まだ許可を取得していない、または、許可を申請していない可能性があります。

⚠ (旧)特定労働者派遣事業を行う事業主が許可を取得・申請しない場合、派遣契約を継続できず、派遣先が、現在受け入れている派遣労働者を直接雇用する、新たな派遣元から派遣労働者を確保する等の対応をする必要が生じます。

3 労働契約申込みみなし制度

違法な労働者派遣を受け入れた場合、派遣先が、その派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたとみなされる場合があります。

平成27年10月1日以降、派遣先が次に掲げる違法な労働者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 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負の場合

4 派遣労働者への募集情報の提供

派遣先において、派遣労働者に対し、募集情報を提供することが義務付けられています。

▶ 通常の労働者（いわゆる正社員）を募集する場合

派遣先の事業所で正社員を募集する場合、その事業所に継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいる場合には、その派遣労働者に対して、正社員として就職する機会が得られるよう、募集情報を周知しなければなりません。

▶ 労働者を募集する場合

派遣先の事業所で正社員に限らず労働者を募集する場合、派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者がいる場合であって、雇用安定措置（同ページ「5.雇用安定措置への対応」参照）として、派遣元からこの派遣労働者に係る直接雇用の依頼があった場合には、その派遣労働者に対して、直接雇用で就職する機会が得られるよう、募集情報を周知しなければなりません。

5 雇用安定措置への対応

派遣労働者の直接雇用に向けて、真摯な検討を行うなど、適切な対応をお願いします。

雇用安定措置（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※）として、派遣元から、同一の業務に1年以上継続して従事する派遣労働者の直接雇用の依頼を受けた場合であって、その派遣終了後に引き続き同一の業務に従事させるために労働者を雇用する場合には、受け入れていた派遣労働者を雇用するよう努めなければなりません。

また、このような場合以外でも、雇用安定措置として直接雇用の依頼を受けた場合には、派遣労働者の能力評価を踏まえ、直接雇用に向けて真摯な検討を行うなど、本人の希望に沿った適切な対応をお願いします。

※ 派遣元には、雇用する派遣労働者が、同一の組織単位に継続して3年派遣される見込みがあり、かつ派遣労働者が派遣終了後の継続就業を希望するときは、派遣先に対する直接雇用の依頼等を講じる義務が課されます（1年以上3年未満の派遣見込みの場合は努力義務）。

平成27年労働者派遣法改正法の詳細は、以下をご覧ください。

○平成27年労働者派遣法改正法の概要

○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 など

※ 厚生労働省のHPに、平成27年労働者派遣法改正法に関する資料を掲載しています。

労働者派遣法 平成27年改正

検索

～ご不明な点については、まずお近くの都道府県労働局へお問い合わせください～

都道府県労働局 お問い合わせ先

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	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

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 年を超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 年を超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 年を超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、派遣可能期間を超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



愛知労働局 需給調整事業部

H3004

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、当該空白の期間中は、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。