

---

---

# 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～



厚生労働省・都道府県労働局

- 目次 -

<b>I</b>	<b>労働者派遣事業の許可制への一本化</b> . . . . .	<b>2</b>
<b>II</b>	<b>労働者派遣の期間制限の見直し</b> . . . . .	<b>4</b>
<b>III</b>	<b>キャリアアップ措置</b> . . . . .	<b>14</b>
<b>IV</b>	<b>均衡待遇の推進</b> . . . . .	<b>17</b>
<b>V</b>	<b>労働契約申込みみなし制度</b> . . . . .	<b>19</b>
<b>VI</b>	<b>その他の内容</b> . . . . .	<b>20</b>

# I 労働者派遣事業の許可制への一本化

施行日（平成 27 年 9 月 30 日）以降、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となります。

## 経過措置

### 施行日時点で届出により特定労働者派遣事業を営んでいる方

平成 30 年 9 月 29 日まで、許可を得ることなく、引き続き「その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業」（改正前の特定労働者派遣事業に相当）を営むことが可能です。

### 施行日時点で許可を得て一般労働者派遣事業を営んでいる方

現在の許可の有効期間内は、その許可のまま、引き続き労働者派遣事業を営むことが可能です。

### 施行日前に許可・更新の申請を行った方

施行日前にした許可・更新の申請で、施行日時点でまだ決定がなされていないものは、改正後の法律に基づく申請として扱われるため、施行日後に改めて申請を行う必要はありません。

## 新たな許可基準 （下線部分が、新たに追加されたもの）

- 専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと
- 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして次に掲げる基準に適合するものであること
  - ・ 派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること（→p.3）
  - ・ 教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後 3 年間は保存していること
  - ・ 無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約の終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと
  - ・ 労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけれない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払う旨の規定があること
  - ・ 派遣労働者に対して、労働安全衛生法第 59 条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していること （次ページに続く）

- 雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行っており、都道府県労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと
  - 個人情報 を適正に管理し、派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること
  - 事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること
    - 資産の総額から負債の総額を控除した額（基準資産額）が「2,000万円×事業所数」以上、現預金額が「1,500万円×事業所数」以上であること
- ※小規模派遣元事業主の暫定的な配慮措置
- 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主  
→当分の間、基準資産額：1,000万円、現預金額：800万円
  - 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主  
→平成30年9月29日までの間、基準資産額：500万円、現預金額：400万円
- 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること 等

## キャリア形成支援制度

- 1 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること。
  - 教育訓練計画の内容
    - ① 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。
    - ② 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。（4の時間数に留意）
    - ③ 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。（キャリアアップに資すると考える理由については、提出する計画に記載が必要）
    - ④ 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練（入職時の教育訓練）が含まれたものであること。
    - ⑤ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。
- 2 キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること。
  - ① 相談窓口には、担当者（キャリア・コンサルティングの知見を有する者）が配置されていること。
  - ② 相談窓口は、雇用する全ての派遣労働者が利用できること。
  - ③ 希望する全ての派遣労働者がキャリア・コンサルティングを受けられること。
- 3 キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること。
  - 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等が整備されていること。
- 4 教育訓練の時期・頻度・時間数等
  - ① 派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。
  - ② 実施時間数については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供すること。
  - ③ 派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならないこと。

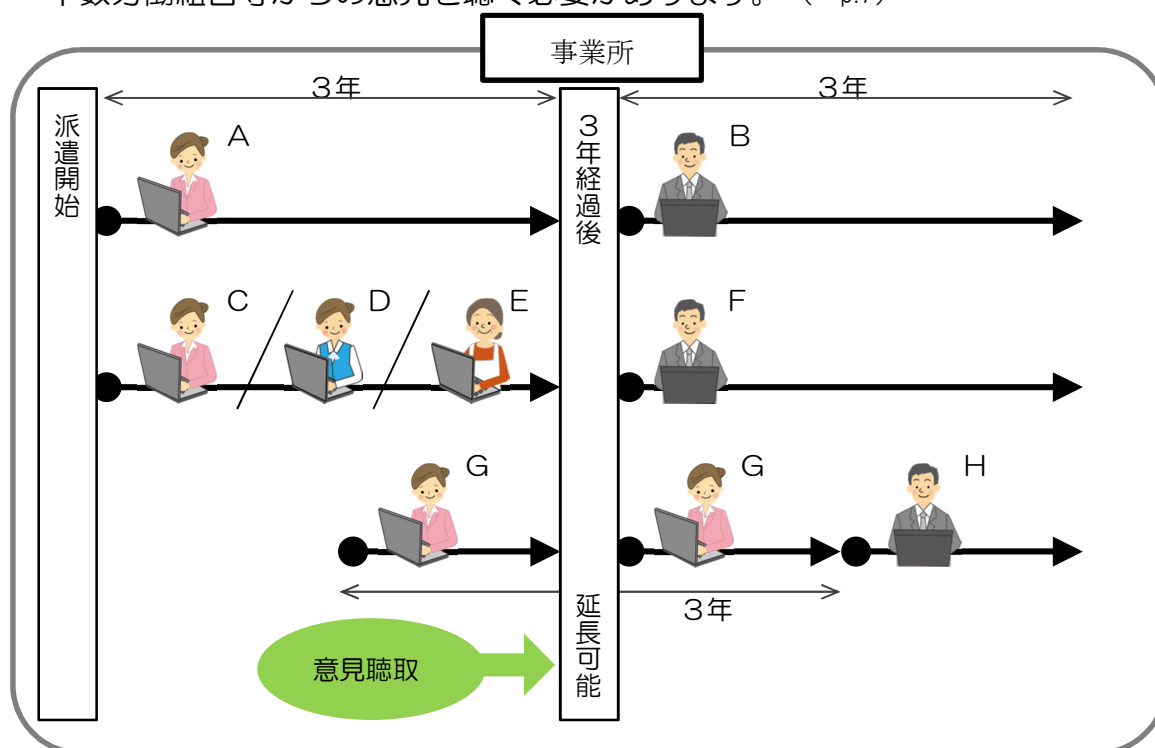
## II 労働者派遣の期間制限の見直し

改正前の、いわゆる「26 業務」への労働者派遣には期間制限を設けない仕組みが見直され、施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、次の2つの期間制限が適用されます。

### 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、3年が限度となります。

派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。（→p.7）



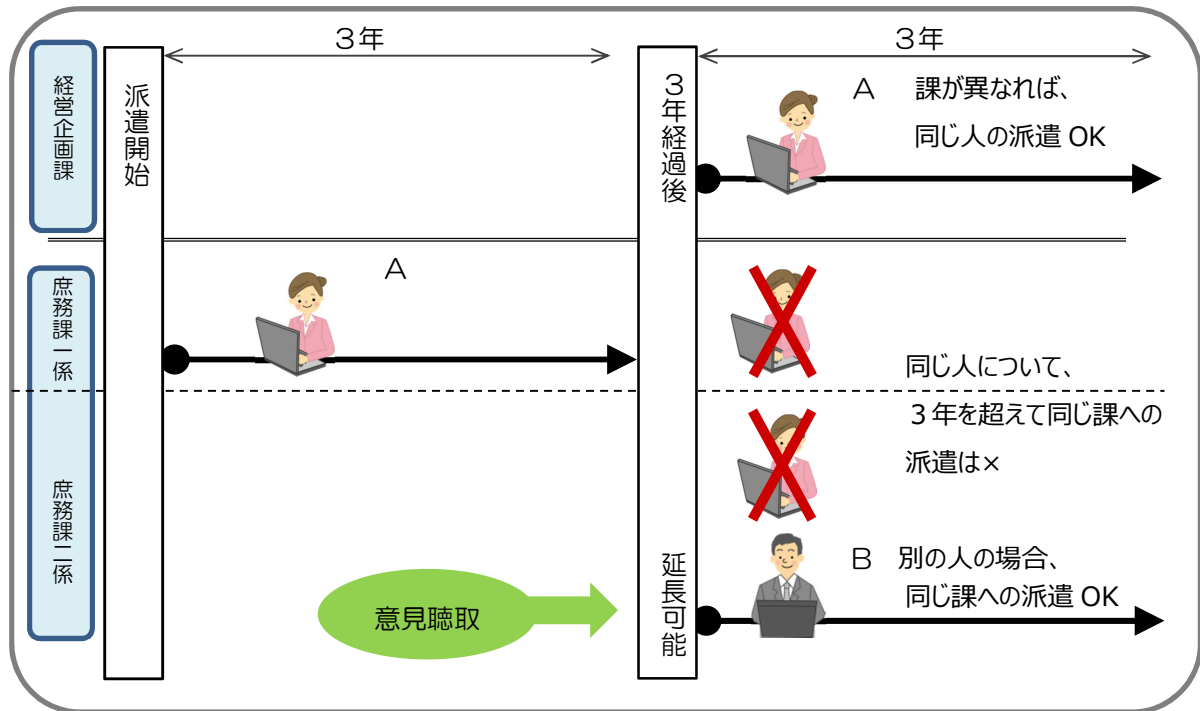
施行日以後、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。

それ以降、3年までの間に派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣可能期間の起算日は変わりません。（したがって、派遣可能期間の途中から開始した労働者派遣の期間は、原則、その派遣可能期間の終了までとなります。）

※派遣可能期間を延長した場合でも、個人単位の期間制限を超えて、同一の有期雇用の派遣労働者を引き続き同一の組織単位に派遣することはできません。（→p.5）

## 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。



※組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を（3年を限度として）派遣することができますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります。（この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります。）

※派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。

## 「事業所」、「組織単位」の定義

事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること</li> <li>経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること</li> <li>施設として一定期間継続するものであること</li> </ul> <p>などの観点から、実態に即して判断されます。 ※雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一です。</p>
組織単位	<p>いわゆる「課」や「グループ」など、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務としての類似性、関連性があり、</li> <li>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として、実態に即して判断されます。</li> </ul>

## 期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として、期間制限がかかりません。

- 派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- 日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

## いわゆる「クーリング期間」について

事業所単位の期間制限、個人単位の期間制限の両方に、いわゆる「クーリング期間」の考え方が設けられます。

### 事業所単位の期間制限

派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

### 個人単位の期間制限

派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。



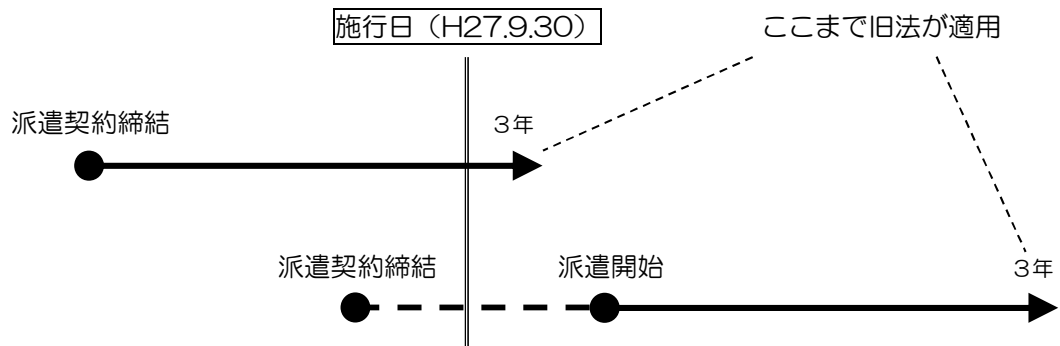
派遣元事業主が、同一の派遣労働者を派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣した後、本人が希望しないにもかかわらず、「クーリング期間」を空けて再びその組織単位の業務に派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくありません。



派遣先が、事業所で3年間派遣を受入れた後、派遣可能期間の延長手続を回避することを目的として、「クーリング期間」を空けて派遣の受入れを再開するような、実質的に派遣の受入れを継続する行為は、法の趣旨に反するものとして指導等の対象となります。

## 経過措置

- 施行日時点で既に締結されている労働者派遣契約については、その契約に基づく労働者派遣がいつ開始されるかにかかわらず、改正前の法律の期間制限が適用されます。



※ ただし、派遣契約締結から派遣開始までにあまりにも期間が空いている場合は脱法行為と認定される可能性があります。

## ■ 過半数労働組合等への意見聴取手続

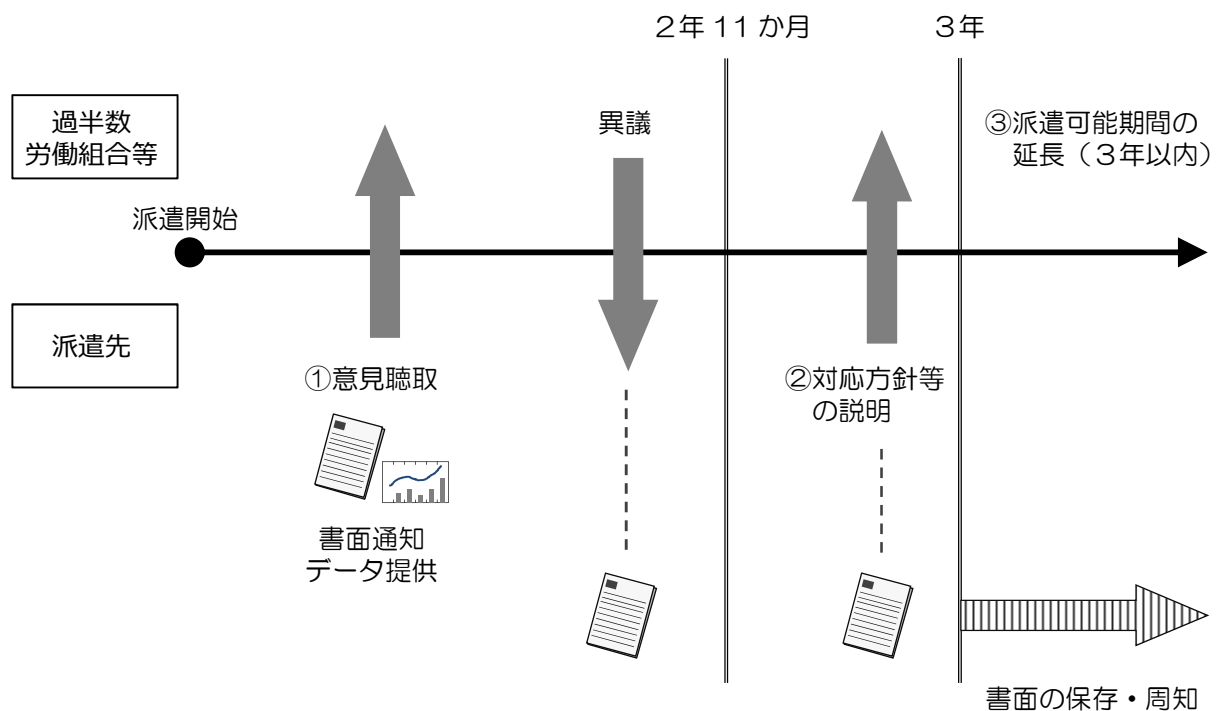
派遣先は、事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長しようとする場合、その事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合または過半数代表者）からの意見を聴く必要があります。

意見を聴いた結果、過半数労働組合等から異議があった場合には、派遣先は対応方針等を説明する義務があります。これは、労使自治の考え方に基づき、派遣労働者の受入れについて派遣先事業所内で実質的な話し合いができる仕組みを構築することが目的であり、派遣先は、意見聴取や対応方針等の説明を誠実に行うよう努めなければなりません。

また、最初の派遣労働者の受入れの際には、派遣先は、過半数労働組合等に受入れの方針を説明することが望まれます。



## 意見聴取の流れ



### ① 意見聴取

- 派遣先は、事業所単位の期間制限の抵触日の1か月前までに、事業所の過半数労働組合等からの意見を聴きます。ただし、過半数労働組合等に十分な考慮期間を設けなければなりません。
- 派遣先が意見を聴く際は、次の事項を書面で通知しなければなりません。
  - ・ 派遣可能期間を延長しようとする事業所
  - ・ 延長しようとする期間
- 派遣先が意見を聴く際は、事業所の派遣労働者の受入れの開始以来の派遣労働者数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移等の、過半数労働組合等が意見を述べる参考になる資料を提供しなければなりません。  
また、過半数労働組合等が希望する場合は、部署ごとの派遣労働者の数、個々の派遣労働者の受入期間等の情報を提供することが望まれます。
- 派遣先は、意見を聴いた後、次の事項を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存し、また事業所の労働者に周知しなければなりません。
  - ・ 意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数代表者の氏名
  - ・ 過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項
  - ・ 意見を聴いた日及び意見の内容
  - ・ 意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

## ② 対応方針等の説明

○ 派遣先は、意見を聴いた過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長しようとする派遣可能期間の終了日までに、次の事項について説明しなければなりません。

- ・ 派遣可能期間の延長の理由及び延長の期間
- ・ 異議への対応方針

○ 派遣先は、説明した日及び内容を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存し、また事業所の労働者に周知しなければなりません。



- ・ 意見聴取手続において過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は十分その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ・ また、当該意見への対応方針等を説明するに当たっては、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供の受入れについて再検討を加えること等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません。



- ・ 2回目以降の延長に係る意見聴取において、再度異議が述べられた場合については、当該意見を十分に尊重し、受入れ人数の削減等の対応方針を採ることを検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければなりません。

## ③ 派遣可能期間の延長

派遣可能期間を延長できるのは3年間までです。延長した派遣可能期間を再延長しようとする場合は、改めて過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。

※意見聴取は、派遣先の事業所で受け入れているすべての労働者派遣が対象となるため、意見聴取を行うことで、原則としてすべての労働者派遣の派遣可能期間が一律に延長になります。ただし、過半数労働組合等からの意見を踏まえ、個別の労働者派遣ごとに、延長の幅を設定したり、延長しないことも可能です。

## 過半数労働組合と過半数代表者について

### 過半数労働組合

派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合は、その労働組合が意見を聴く相手となります。

※たとえば、労働組合が支店ごとではなく、企業全体で組織されている場合などであっても、事業所の労働者の過半数が加入している労働組合が、意見を聴く相手となります。

## 過半数代表者

派遣先の事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見を聴く相手となります。

過半数代表者は、次の両方を満たす必要があります。

- 労働基準法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと
- 投票、挙手等の民主的な方法によって選出された者であること

※過半数代表者が使用者による指名であるなどして民主的な方法によって選出されたものではない場合は、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込みみなし制度の対象となります。（→p.19）

※派遣先は、労働者が過半数代表者であることや過半数代表者になろうとしたこと、または過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

## ■ 雇用安定措置

派遣元事業主は、同一の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、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（雇用安定措置）を講じることが必要です。

### 雇用安定措置とは

- 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

### 雇用安定措置の対象者

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
A：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（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務（※3）
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

- ※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。
- ※2 現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。
- ※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は、②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

#### 雇用安定措置の義務の発生と消滅

- 派遣される「見込み」は、労働者派遣契約と労働契約の締結によって発生します。  
→3年の労働者派遣契約と労働契約を締結している場合は、Aに該当します。  
→3か月更新を反復している場合で、継続就業が2年9か月となった段階で、労働者派遣契約と労働契約の次の更新がなされた場合は、Aに該当します。
- 義務は、派遣元事業主によって適切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、効力が存続します。

### 雇用安定措置の内容（詳細）

#### ①派遣先への直接雇用の依頼

対象となる派遣労働者が現在就業している派遣先に対して、派遣終了後に、本人に直接雇用の申込みをしてもらうよう依頼します。  
この依頼は、書面の交付等により行うことが望ましいです。

#### ②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）

派遣労働者が派遣終了後も就業継続できるよう、新しい派遣先を確保し、派遣労働者に提供します。

提供する新しい派遣先は、対象となる派遣労働者の居住地やこれまでの待遇等に照らして合理的なものでなければならず、極端に遠方であったり、賃金が大幅に低下したりするような場合には、措置を講じたものと認められない場合があります。

※対象となる派遣労働者を派遣元事業主が無期雇用とした上で（期間制限の対象外となります。）、これまでと同一の派遣先に派遣することも、この措置に該当します。

#### ③派遣元事業主による無期雇用

派遣元事業主が、対象となる派遣労働者を無期雇用とし、自社で就業させる（派遣労働者以外の働き方をさせる）ものです。

#### ④ その他雇用の安定を図るために必要な措置

- 新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練
  - 紹介予定派遣
- などの措置を指します。

## 雇用安定措置の実施手続

- 派遣元事業主は、対象となる派遣労働者に対し、派遣終了の前日までに、キャリア・コンサルティングや労働契約更新時の面談等の機会を通じて、継続就業の希望の有無と、希望する雇用安定措置の内容を聴きます。

※派遣元事業主は、雇用安定措置を講じる際は、本人の意向を尊重し、本人が希望する措置を講じるよう努めなければなりません。また、特に本人が派遣先での直接雇用を希望する場合には、派遣先への直接雇用の依頼を行い、直接雇用が実現するよう努めなければなりません。さらに、直接雇用の申込みの依頼は、書面の交付等により行うことが望まれます。

※派遣元事業主は、雇用安定措置を講じる際には、派遣終了の直前ではなく、早期に希望の聴取を行い、十分な時間的余裕をもって措置に着手することが必要です。

- 派遣元事業主は、個々の派遣労働者に対して実施した雇用安定措置の内容について、派遣元管理台帳に記載しなければなりません。特に、派遣先への直接雇用の依頼を行った場合は、派遣先からの受入れの可否についても記載することが必要です。（→p.20）
- 派遣元事業主は、雇用安定措置を講じた派遣労働者の人数等の実施状況について、労働者派遣事業報告書で毎年報告することが必要です。（→p.20）  
また、実施状況については、インターネット等により関係者に情報提供することが望まれます。



派遣元事業主が、雇用安定措置の義務を逃れるために、意図的に派遣労働者の派遣期間を3年未満とすることは、雇用安定措置の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視されるものであり、指導等の対象となります。繰り返し指導を行っても改善しない場合、労働者派遣事業の許可の更新は認められません。



雇用安定措置の義務の対象となる派遣労働者に対しては、派遣元事業主によって義務が適切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、義務の効力が失われることがないため、労働契約が終了した場合であっても、派遣元事業主は、労働契約を継続して有給で教育訓練を実施すること（④の措置）等を通じて、義務を履行しなければなりません。



派遣元事業主が、雇用する有期雇用の派遣労働者による無期転換ルール（※）に基づく無期転換の申込みを妨げるために、労働契約の更新を拒否したり、一定の空白期間を置くことで、それより前の契約期間が通算契約期間に算入されないようにすることは、労働契約法の趣旨に反する脱法的なものです。

※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、無期労働契約に転換できるルール（労働契約法第18条）



派遣先が派遣労働者を直接雇用しようとする際に、派遣元事業主がこれを禁止したり妨害したりすることは、労働者派遣法の趣旨に反するものであり、指導等の対象となります。



派遣元事業主が、いわゆる「26 業務」に従事している有期雇用の派遣労働者について、改正法の施行を理由に雇止めを行ってははいけません。特に、派遣労働者についても労働契約法の無期転換ルールやいわゆる雇止め法理（※）が適用されることに留意する必要があります。

※実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、労働者において雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、使用者が雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないとき」は、雇止めが認められないルール（労働契約法第 19 条）

**こうした事案に遭われた方は、各都道府県労働局までご相談ください。  
いわゆる「26 業務」で働いてきた方のために、専用の相談窓口を設置して対応しています。**

#### キャリアアップ助成金の拡充

派遣先が、受け入れている派遣労働者を直接雇用した場合のキャリアアップ助成金が平成 27 年 4 月 10 日から拡充されました。

<正規雇用等転換コース> ( )内は大企業の場合

有期雇用の派遣労働者を正規雇用した場合 : 1 人当たり 80 万円(70 万円)

有期雇用の派遣労働者を無期雇用した場合 : 1 人当たり 20 万円(15 万円)

無期雇用の派遣労働者を正規雇用した場合 : 1 人当たり 60 万円(55 万円)

※派遣先が、派遣元事業主から直接雇用の依頼を受けた結果、派遣労働者を直接雇用した場合も、キャリアアップ助成金の対象となります。

### III キャリアアップ措置

派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、

- ・段階的かつ体系的な教育訓練
- ・希望者に対するキャリア・コンサルティング

を実施する義務があります。

※登録型派遣や日雇派遣の場合などでも、段階的かつ体系的な教育訓練、希望者に対するキャリア・コンサルティングは、労働契約が締結された状況で実施する必要があります。(必要に応じ、労働契約の締結・延長等の措置を講じることとなります。)

#### ■ 段階的かつ体系的な教育訓練

##### キャリア形成支援制度 (→p.3)

段階的かつ体系的な教育訓練は、キャリア形成支援制度として策定した教育訓練計画に基づいて行います。

- ・ キャリア形成支援制度（抜粋・再掲）
- 1 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること。
    - 教育訓練計画の内容
      - ① 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。
      - ② 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。  
(4の時間数に留意)
      - ③ 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。  
(キャリアアップに資すると考える理由については、提出する計画に記載が必要)
      - ④ 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練（入職時の教育訓練）が含まれたものであること。
      - ⑤ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。
  - 4 教育訓練の時期・頻度・時間数等
    - ① 派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。
    - ② 実施時間数については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供すること。
    - ③ 派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならない。

## 教育訓練の実施に当たって留意すべき事項

### 実効性ある教育訓練の実施

派遣元事業主は、個々の派遣労働者について適切なキャリアアップ計画を派遣労働者との相談に基づいて策定し、派遣労働者の意向に沿った実効性ある教育訓練を実施することが望まれます。

### 受講機会の確保

派遣元事業主は、教育訓練計画の策定に当たって、複数の受講機会を設ける・開催日時や時間設定に配慮する等、可能な限り派遣労働者が教育訓練を受講しやすいようにすることが望まれます。

### 訓練費用

段階的かつ体系的な教育訓練は、必ず有給・無償のものでなければなりません。また、その費用を派遣料金の引上げではなく派遣労働者の賃金の削減によって補うことは、望ましくありません。

### 交通費

段階的かつ体系的な教育訓練を受けるためにかかる交通費が、派遣先との間の交通費よりも高くなる場合には、派遣元事業主がこれを負担すべきものです。

### 教育訓練の内容の周知

派遣元事業主は、段階的かつ体系的な教育訓練として実施する内容について、派遣労働者等に周知するよう努めなければなりません。特に、インターネット等により関係者に対して情報提供することが望まれます。

### 派遣元管理台帳への記載 (→p.20)

派遣元事業主は、雇用する派遣労働者に対して実施した段階的かつ体系的な教育訓練の日時と内容を、派遣元管理台帳に記載しなければなりません。

### 更なる教育訓練の実施

派遣元事業主は、雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、実施を義務付けられた段階的かつ体系的な教育訓練に加えて、更なる教育訓練を自主的に実施し、その訓練についての派遣労働者の費用負担を実費程度にすることで、受



講しやすいものとするのが望まれます。なお、これらの教育訓練が、実質的に派遣労働者の参加が強制されるものである場合、派遣労働者がこれらの教育訓練に参加した時間は、労働時間として計算し、有給とする必要があります。

#### 派遣先の協力

派遣先は、派遣元事業主が教育訓練の実施に当たって希望した場合には、派遣労働者が教育訓練を受けられるように可能な限り協力し、また必要な便宜を図るよう努めなければなりません。

## ■ キャリア・コンサルティング

---

キャリア形成支援制度として設置する相談窓口の担当者は、資格が必要なものではありませんが、キャリア・コンサルティングの知見を有することが求められます。

派遣労働者の意向に沿ったキャリア・コンサルティングが実施されることが必要です。

---

## IV 均衡待遇の推進

---

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、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ新たな責務が課されます。

### ■ 派遣元事業主が講ずべき措置

---

#### 均衡を考慮した待遇の確保（改正前からの責務）

派遣元事業主は、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施を行うよう配慮する義務があります。

#### 待遇に関する事項等の説明（今回の改正で新設された責務）

派遣労働者が希望する場合には、派遣元事業主は、上記の待遇の確保のために考慮した内容を、本人に説明する義務があります。

派遣元事業主は、派遣労働者が説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

※派遣元事業主は、派遣先との派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとってきわめて重要であることを踏まえ、交渉に当たることが重要です。

※派遣労働者のキャリアアップの成果を賃金表に反映させることが望まれます。

#### 通勤手当の支給に関する留意点

派遣元事業主に無期雇用される労働者と有期雇用される派遣労働者との間における、通勤手当の支給に関する労働条件の相違は、労働契約法第20条に基づき、働き方の実態や、その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはなりません。

※有期雇用される派遣労働者の比較対象は、同じ派遣元に無期雇用される労働者です。この無期雇用される労働者には、いわゆる正社員や、無期雇用の派遣労働者など、すべての無期雇用の労働者が含まれます。

## ■ 派遣先が講ずべき措置

### 賃金水準の情報提供の配慮義務

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、必要な情報を提供するように配慮しなければなりません。

必要な情報には、例えば以下のものが挙げられます。

- 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準
- // 一般の労働者の賃金水準（賃金相場）
- // 派遣先の労働者の募集時の求人条件 等

### 教育訓練の実施に関する配慮義務

派遣先は、派遣先の労働者に対し業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主で実施可能な場合を除き、派遣労働者に対してもこれを実施するように配慮しなければなりません。

### 福利厚生施設の利用に関する配慮義務

派遣先は、派遣先の労働者が利用する以下の福利厚生施設については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければなりません。

- 給食施設
- 休憩室
- 更衣室

### 派遣料金の額の決定に関する努力義務

派遣先は、派遣料金の額の決定に当たっては、派遣労働者の就業実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣労働者の賃金水準が、派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡の図られたものとなるよう努めなければなりません。

また、派遣先は、労働者派遣契約を更新する際の派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の状況等に加え、業務内容等や要求する技術水準の変化を勘案するように努めなければなりません。

## V 労働契約申込みみなし制度

(平成 24 年労働者派遣法改正法に基づき平成 27 年 10 月 1 日から施行)

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。)

- 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合 (※)
- いわゆる偽装請負の場合 (労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要な事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受ける場合)

※ 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。
- 改正法の施行日(平成 27 年 9 月 30 日)時点より前から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、派遣先が制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、改正前の法律に基づく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。)

派遣元事業主は、労働者派遣を行おうとする際にはあらかじめ、また、派遣先から派遣可能期間の延長の通知を受けた際には速やかに、派遣労働者に対し、抵触日(期間制限違反となる最初の日)を明示しなければなりません。これに併せて、派遣先が抵触日を超えた(期間制限違反の)派遣の受入れを行った場合には、労働契約申込みみなし制度の対象となることを明示しなければなりません。

派遣労働者の中には、短期の労働契約が反復更新されている場合も見られることを踏まえ、派遣先は、労働契約申込みみなし制度の下で成立した有期の労働契約の更新について、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し、真摯に検討することが必要です。

---

## VI その他の内容

---

### ■ 派遣元事業主が講ずべき措置

---

#### 労働者派遣事業報告書

労働者派遣事業報告書の提出期限は、年度報告、6月1日現在の状況報告とも、毎年6月30日となります。

雇用安定措置を講じた派遣労働者の人数等の実施状況、段階的かつ体系的な教育訓練の実施状況等が、報告事項に追加されます。

※施行日前に終了した事業年度については、従来の様式で報告書を提出することになります。

#### 派遣元管理台帳

雇用する派遣労働者ごとに派遣元管理台帳に記載すべき事項に、以下の内容が追加されます。

- ・無期雇用の派遣労働者であるか有期雇用の派遣労働者であるかの別
- ・60歳以上であるか否かの別
- ・派遣した派遣先の組織単位
- ・雇用安定措置として講じた措置の内容
- ・段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時及び内容
- ・キャリア・コンサルティングを実施した日及び内容

※派遣元管理台帳は、派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップを図る観点から、適切に保管することが必要です。

#### 派遣元責任者

派遣元事業主が選任する派遣元責任者は、派遣元責任者講習を修了した者であることが必要です。

#### 無期雇用の派遣労働者の募集に当たって留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を募集する際は、正社員の募集と誤認されることがないように、「無期雇用派遣」という文言を使用するなどの方法で、無期雇用の派遣労働者の募集であることを明確にしなければなりません。

## 労働・社会保険の適用の促進

- ・ 派遣元事業主は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、原則として、加入させてから労働者派遣を行わなければなりません。（新規に雇用する派遣労働者について、労働者派遣の開始後速やかに加入手続を行うときは除きます。）
- ・ 派遣元事業主は、派遣先が受け入れる派遣労働者の保険加入状況を確認できるよう、派遣先に対し、派遣労働者の労働・社会保険への加入を証明するもの（被保険者証の写しなど）を示さなければなりません。
- ・ 派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者を派遣する際は、未加入である具体的な理由を、派遣先・派遣労働者の双方に通知しなければなりません。さらに、派遣元事業主は、派遣開始後に加入手続を行った場合には速やかにそのことを派遣先に通知し、加入を証明するものを提示しなければなりません。

## 適切な派遣元事業主の選択に資する情報の提供

派遣元事業主は、段階的かつ体系的な教育訓練として実施する内容、雇用安定措置の実施状況について、インターネット等により関係者に情報提供することが望まれます。

また、マージン率の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することが原則です。

## 安全衛生に関する措置

- 派遣元事業主は、派遣労働者の安全衛生に関する措置を実施するため、
- ・ 派遣労働者に対して、雇入れ時・作業内容の変更時に適切に安全衛生教育を行えるよう、派遣労働者の従事する業務に関する情報を派遣先から入手する
  - ・ 健康診断などの結果に基づいて、派遣労働者に就業上の措置を講じる際は、必要に応じて派遣先の協力を要請する
- など、派遣先と必要な連絡調整などを行わなければなりません。

## 派遣元の責に帰すべき事由による休業

派遣元の責めに帰すべき事由により、派遣労働者の労働義務が履行不能となり、派遣労働者を休業等させる場合は、派遣労働者には、労働基準法に基づく休業手当や民法第 536 条第 2 項の規定に基づく反対給付が確実に支払われることが求められます。

## ■ 派遣先が講ずべき措置

### 派遣先管理台帳

受け入れる派遣労働者ごとに派遣先管理台帳に記載すべき事項に、以下の内容が追加されます。

- ・ 無期雇用の派遣労働者であるか有期雇用の派遣労働者であるかの別
- ・ 60 歳以上であるか否かの別
- ・ 就業した組織単位
- ・ 業務内での計画的な OJT の教育訓練や業務外の教育訓練を行った日時及び内容

### 適切な苦情処理

#### 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど派遣労働者からの苦情に対しては、派遣先は適切かつ迅速な処理を図ることが必要です。

#### 苦情の処理を行う際の留意点等

団体交渉の当事者となる労働組合法上の「使用者」は、基本的には、労働契約の当事者（雇用主）である派遣元事業主です。ただし、具体的に「使用者」に当たるかどうかについては、実態に即して個別に判断され、派遣先のように雇用主でない者についても、団体交渉を応諾する義務があるとされた裁判例や労働委員会命令があります。

たとえば、「労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は労働組合法上の使用者に当たる」とする最高裁判決（朝日放送事件、最高裁平成 7 年 2 月 28 日第三小法廷判決）があります。

また、「雇用主以外の者であっても、労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存すれば雇用主と同視でき、労働組合法上の使用者と解すべき」とする裁判例（クボタ事件、東京高裁平成 23 年 12 月 21 日判決）があります。

この他の派遣先の使用者性に関する主な裁判例・命令については、厚生労働省ホームページをご参照ください。

## 派遣労働者のキャリアアップ支援

### キャリアアップ支援に必要な情報の提供

派遣先は、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合などの情報を提供するよう努めなければなりません。

### 雇入れ努力義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れていた派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。

- ・ 派遣先の組織単位の同一の業務に、同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、
- ・ 派遣元事業主から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があり、
- ・ 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しようとする場合

### 正社員の募集情報の提供義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れている派遣労働者に対して、派遣先の事業所の正社員の募集情報を周知しなければなりません。

- ・ 派遣先の同一の事業所で同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、
- ・ その事業所で働く正社員を募集する場合

なお、提供方法は、事業所への掲示等に加え、派遣元事業主を通じて行うことも可能です。また、全国転勤の総合職の募集情報など、派遣労働者に応募資格がないものまで周知する必要はありません。

### 労働者の募集情報の提供義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れている派遣労働者に対して、正社員に限らず、派遣先の事業所の労働者の募集情報を周知しなければなりません。

- ・ 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について、
- ・ 派遣元事業主から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があり、
- ・ その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集する場合

※周知した募集情報の内容は、記録・保存することが望まれます。



## 安全衛生に関する措置

派遣先は、

- 派遣元事業主が派遣労働者に対して雇入れ時・作業内容の変更時に適切に安全衛生教育を行えるよう、派遣労働者が従事する業務に関する情報を派遣元事業主に積極的に提供する
- 派遣元事業主から雇入れ時・作業内容の変更時の安全衛生教育の委託を依頼された際は、可能な限り応じるように努める
- 派遣元事業主が、健康診断等の結果に基づいて、派遣労働者に就業上の措置を講じる際は、必要な協力を行う

など、派遣元事業主が派遣労働者の安全衛生に関する措置を実施できるよう、必要な協力や配慮をしなければなりません。

## 日雇派遣の原則禁止について

日雇派遣については、引き続き原則禁止であり、例外として認められる要件にも変更はありません。（今回の改正により、期間制限には業務による区分は用いられなくなりますが、日雇派遣が例外として認められる業務については、引き続き政令で規定されます。）

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局	課室名	電話番号	労働局	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

厚生労働省のホームページに、改正労働者派遣法に関する資料を掲載しています。

---

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

労働者派遣法 平成 27 年改正

検索