

労働者派遣法の概要

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等を図るため、労働者派遣法では、派遣元、派遣先の双方に対し、様々な責務を課しています。

- 1 労働者派遣事業を行うには、厚生労働大臣の許可が必要です。また、派遣先は、厚生労働大臣の許可を受けた派遣元事業主以外から派遣労働者を受け入れることはできません。
- 2 建設業務、港湾運送業務、警備業務、医療関係業務（一部例外あり）については、労働者派遣が禁止されています。
- 3 派遣先が派遣労働者を受け入れることができる期間に制限が設けられています。受入れ期間制限には以下の2種類があります。

【派遣先事業所単位】

同一の派遣先事業所で継続して派遣できる期間は3年です。ただし、派遣先が派遣先の過半数労働組合等により意見聴取を行った場合は、延長することが可能です。

【個人単位】

派遣先事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」など。実態により判断）について、同一の派遣労働者を継続して派遣できる期間は3年です。なお、個人単位の受入れ期間の延長はできません。

※ 派遣労働者が派遣元の無期雇用労働者である場合や60歳以上の者である場合等は、いずれも制限を受けません。

- 4 上記1～3のいずれかの違反又はいわゆる偽装請負（故意に請負を偽装したもの）が行われた場合、派遣先は派遣労働者に対して派遣元と同一の労働条件で労働契約の申込をしたものとみなされる「労働契約申込みなし制度」の適用を受けます。

※ 上記以外にも、労働者派遣法では様々な責務を派遣元及び派遣先に対して課しています。詳細は、福岡労働局需給調整事業課（☎092-434-9711）までお問合せください。

働き方改革実現のため、労働者派遣法が改正されています。（令和2年4月1日施行）

改正点① 不合理な待遇差を解消するための整備

派遣先に雇用される労働者と派遣労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。（不合理な待遇差の禁止・差別的取扱いの禁止）

改正点② 待遇に関する説明義務強化

派遣労働者は、「派遣先の職務内容や配置変更の範囲が同等である通常の労働者との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになりました。派遣元事業主は、今日する労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

改正点③ 行政ADR（裁判外紛争解決手続き）

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明においても、行政ADRの対象となります。