

長崎労働局発表
平成30年5月28日（月）

厚生労働省長崎労働局職業安定部
需給調整事業室長 田中 信二
需給調整指導官 櫻田 久美子、中野 泰之
電話 095-801-0045

長崎県内の労働者派遣事業の現状と当面の課題・対応について

～平成27年の改正労働者派遣法の全面適用が9月末に迫っており対応が急務～

長崎労働局（局長 小玉 剛）は、平成27年9月30日に施行された改正労働者派遣法が本年9月30日に全面適用されることに伴い、派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者に対する周知啓発等を強化します。

1 県内の労働者派遣事業の現状

（1）労働者派遣事業所（派遣元事業所）数 [（ ）内は比率（％）]

	27年9月末	28年3月末	29年3月末	30年3月末	30年4月末	※全国 (29年3月末)
届出制（旧特定派遣）	714 (88.7)	681 (87.4)	605 (83.7)	454 (70.6)	439 (69.5)	48,601 (68.7)
許可制	91 (11.3)	98 (12.6)	118 (16.3)	189 (29.4)	193 (30.5)	22,153 (31.3)
合 計	805 (100)	779 (100)	723 (100)	643 (100)	632 (100)	70,754 (100)

（2）派遣労働者の数 (人)

	26年度	27年度	28年度	※全国 (28年度)
届出制（旧特定派遣）	1,971 (43.0)	2,521 (38.8)	1,870 (28.9)	266,514 (15.0)
許可制	2,610 (57.0)	3,984 (61.2)	4,591 (71.1)	1,504,510 (85.0)
合 計	4,581 (100)	6,505 (100)	6,461 (100)	1,771,024 (100)

（注1）（1）（2）とも長崎労働局調べ（※は厚生労働省調べ）

（注2）労働者派遣事業は、平成27年の法律改正以前は、①「派遣の有無にかかわらず常用雇用される派遣労働者（派遣で無期雇用される労働者＋1年超の雇用の見込みのある有期雇用の派遣労働者）のみ」で構成される「特定労働者派遣事業」と、②それ以外の事業（派遣期間のみ雇用される労働者を1人でも扱う事業）である「一般労働者派遣事業」とに区別され、①は届出制、②は許可制であった。

2 平成27年の改正法の全面適用に向けた対応

（1）届出制の終了

ア 平成27年の法改正により、すべての労働者派遣事業が「許可制」に一本化されました。（特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の名称上の区別も廃止されました。）

ただし、経過措置として、届出制の事業（旧労働者派遣事業）については、平成30年9月29日まで事業を継続できますが、その後も労働者派遣事業を行う場合は、同日までに新たに許可の申請を行わなければなりません。

イ 長崎労働局では、改正法の施行日（平成27年9月30日）以降、届出制から許可制への円滑な移行を促進するために、次のような対応を行ってきました。

- ① 「派遣制度の見直しにかかる特別相談窓口（事業所向け）」の設置
- ② 「許可制移行説明会」の月ごとの開催（30年4月末までに29回開催、延べ199事業所参加）
- ③ 旧特定労働者派遣事業所への訪問による個別相談（30年4月末までに338事業所を訪問）

ウ その結果、届出制の労働者派遣事業所数が、平成27年9月末から平成30年4月末にかけて、714事業所から439事業所と275事業所減少（許可制への移行78事業所、事業所の廃止197事業所）し、残る439事業所のうち27事業所は既に許可申請を行っていたものの、許可制に移行するためにこれから許可申請予定である事業所が半数以上（222事業所）あり（注3）、前述のように許可制の申請期限が4か月後に迫っていることから、許可制への一本化についてその対応を更に強化する必要があります。

そのため、従来から実施している上記イの①～③の対応に加え、以下の対応を行います。

- ① 許可制に移行する予定がある全ての労働者派遣事業所に対して、個別に電話又は訪問等を実施し、改めて許可の申請期限や要件等について説明を行う。
- ② その結果、許可制への移行を希望する労働者派遣事業所については、上記イの②の説明会を案内し、手続き等の詳細について説明する。

（注3）その他の事業所は、事業廃止予定のもの又は所在が不明なもの。

（2）労働者派遣の受入期間制限の見直し

ア 平成27年の法改正前までは、専門業務等のいわゆる「26業務（注4）」には期間の制限がなく、その他の業務には最長3年の期間制限がありましたが、法改正によりこれを廃止し、新たに以下の制度を設けました。（P3参照）

・事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。

（それを超えて受け入れるためには、過半数の労働組合等からの意見聴取が必要。）

・個人単位の期間制限

派遣先の同一の組織単位（課・グループ等）における同一の派遣労働者の受け入れは3年を上限とする（注5）。

（注4）ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳、秘書、ファイリング等

（注5）ただし、「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

イ 長崎労働局では、改正法による新たな期間制限が平成30年9月30日以降順次到来することを踏まえて、派遣可能期間を超えて派遣就業が行われることのないよう、また、派遣労働者の派遣終了後の雇用の安定のための「雇用安定措置」（派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供等：P4参照）が適正に履行されるよう、次のような対応を行ってきました。

- ① 「派遣制度の見直しにかかる特別相談窓口（事業所向け）」の設置（再掲）

- ② 「派遣制度の見直しにかかる特別相談窓口（派遣労働者向け）」の設置
- ③ 「労働者派遣事業所に対する集団説明会」の開催（30年4月末までに9回開催、延べ1,304名参加）
- ④ 労働者派遣事業所への個別訪問による周知啓発（30年4月末までに401事業所を訪問）

ウ 新たな期間制限が4か月後に迫っていることを踏まえて、改めて改正法の順守が徹底されるよう、これまで実施している上記イの①～④の取組に加え、以下の対応を行います。

- ① 全ての派遣元事業所に対して、期間制限を超えて派遣就業が行われることのないよう周知啓発を行う。また、長崎労働局において把握している派遣先事業所に対しても同様に周知啓発を行う。
- ② 全ての派遣元事業所に対して、期間制限の到来に伴い派遣労働者の雇用の安定が失われることのないよう「雇用安定措置」の適正実施の要請をするとともに、雇用する派遣労働者への改正法の内容に関する周知依頼を行う。

新たな受入れ期間制限ルール

平成27年9月30日以降に締結・更新された労働者派遣については、すべての業務において、

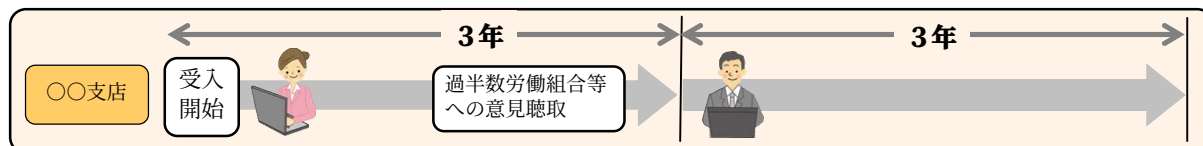
- ①「事業所単位」、かつ②「個人単位」が適用されます。

※ 但し、「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

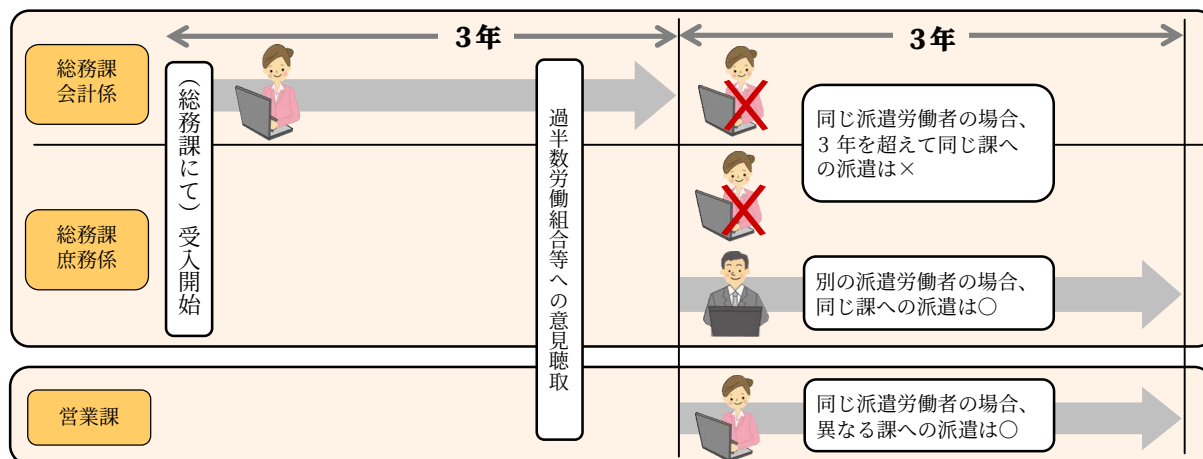
同一の派遣先の事業所において、派遣可能期間（派遣先で新たな労働者派遣を受け入れてから3年）を超えて派遣就業することはできません。

※ 但し、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

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・グループ」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。



雇用安定措置（雇用の安定を図るための措置）

派遣元事業主は、同一の個人単位に継続して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。

■ 雇用安定措置の内容

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。

- 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（その条件が派遣労働者の能力、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（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など）

※ 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。