

平成27年労働者派遣法改正に 係る留意事項

東部会場 平成30年6月22日(金):プラザヴェルデ
中部会場 平成30年6月18日(月):グランシップ
西部会場 平成30年6月29日(金)アクトシティ浜松

静岡労働局職業安定部需給調整事業課

労働者派遣法改正の趣旨

- 派遣労働という働き方、およびその利用は、臨時的・一時的なものとする。（第25条）



- 常用労働者との代替を防止する。
- 派遣労働者の派遣就業への望まない固定化を防止する。

趣旨実現のための具体的方策

- 労働者派遣事業の許可制への一本化
- 事業所単位を基準とした派遣先の抵触日の設定
- 組織単位を基準とした労働者個人の抵触日の設定
- 雇用安定措置の実施
- キャリアアップ措置の実施
- 均衡待遇の推進

- 罰則的規定である
『労働契約申し込みみなし制度』

労働者派遣事業の許可制への一本化

●許可要件の厳格化

(資産要件・事業所要件・社会保険等の加入徹底)

●(旧)特定労働者派遣事業に係る経過措置

★平成30年9月29日までは、特定労働者派遣事業の範囲内で可能。

★許可申請が平成30年9月29日までに受理された場合、許可の可否が判明するまでの間、事業継続可能。

事業所単位を基準とした派遣先の抵触日

●派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣元から派遣可能期間を超える期間継続して有期雇用の者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。(第40条の2)

●事業所とは、場所的・経営的に独立した継続性のある単位で、実態に即して判断されるが、雇用保険法の事業所の概念と原則一致する。

事業所非該当承認申請を受けている施設は該当しない。

＜サンプルA参照＞

サンプルA：本社（沼津市）、工場（富士市）、営業所（東京都）

※沼津本社、東京営業所には雇用保険等の事務処理を行う機能有り。富士工場には無し。

施設名	派遣労働者受入れ日	雇用保険 適用事業所番号	事業所単位の 抵触日	意見聴取 を行う単位
富士工場 【事業所非該当承認】	平成27年 12月1日	2203- 000000- 0	平成30年 10月5日	◎
沼津本社	平成27年 10月5日			
東京営業所	平成27年 11月1日	1301- 000000- 0	平成30年 11月1日	◎



← 意見聴取・抵触日のライン

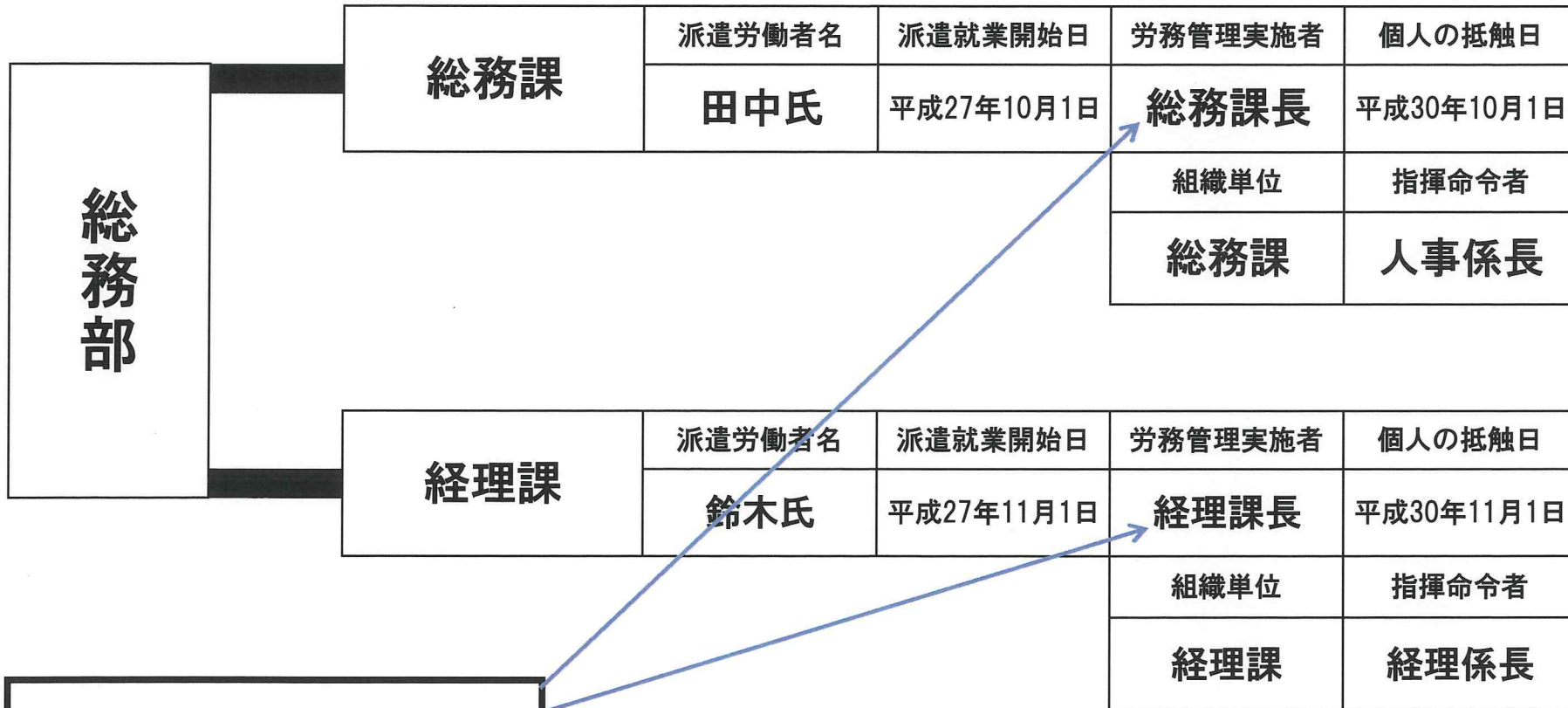
組織単位を基準とした個人の抵触日

●派遣先は、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。(第40条の3)

●組織単位とは、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつその組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであるのであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定。

<サンプルB参照>

サンプルB：総務部内に総務課と経理課がある。それぞれ派遣労働者を1名受入れ

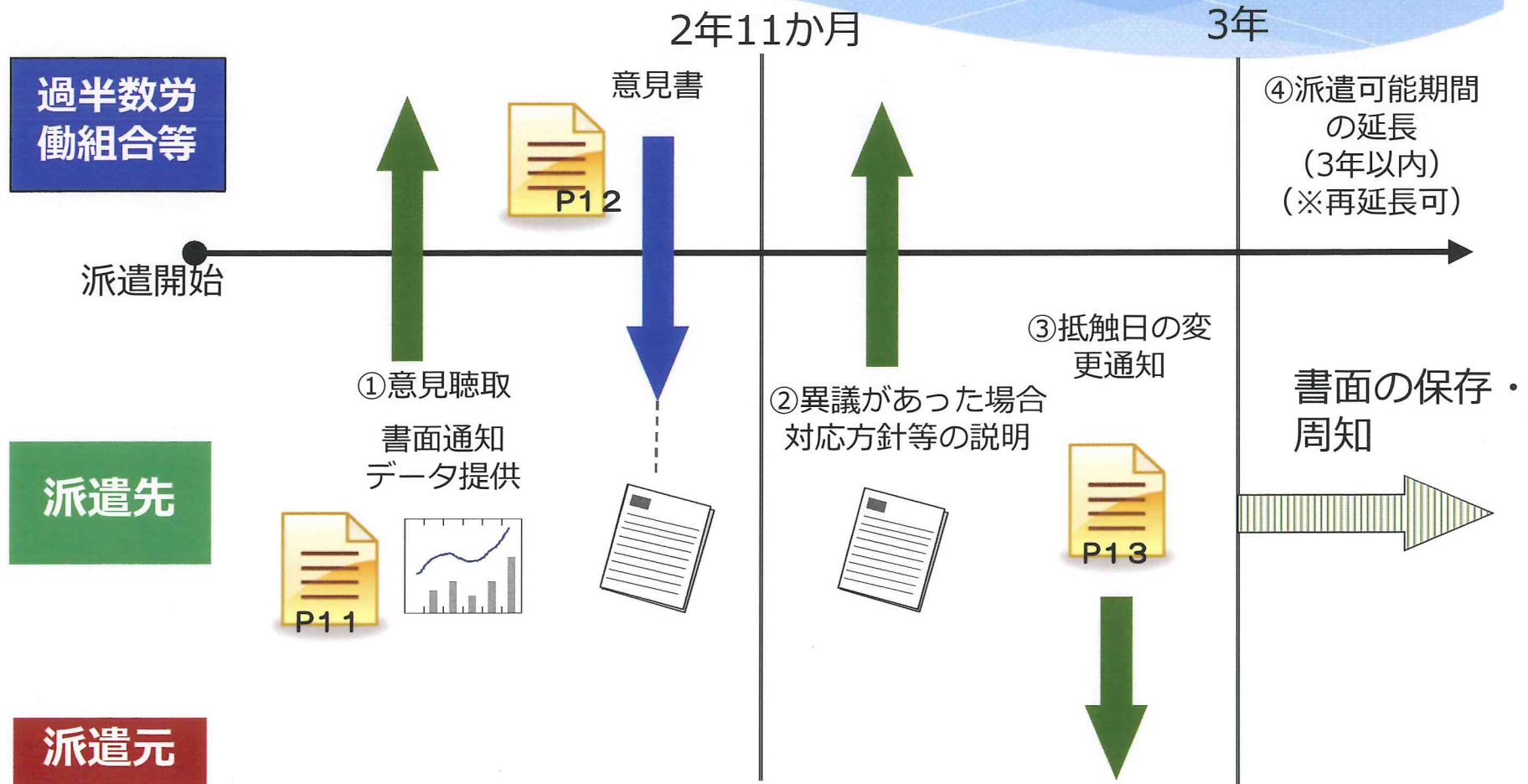


※労務管理実施者が『総務部長』であれば、どちらも同じ組織単位『総務部』となる。

意見聴取について①

意見聴取の流れ

3年を超えて派遣を受け入れようとする場合、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見聴取が必要



意見聴取について②

意見聴取の趣旨

常用代替が生じていないかの判断を現場の労使が行うこと

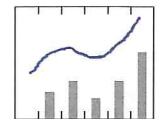
意見聴取の時期

事業所単位の期間制限（3年）の1ヶ月前まで

※ 労働者派遣受入後、ある程度期間経過した後の時期に実施する方が望ましい

資料提供

意見聴取の際、派遣先は、事業所の派遣受入以降の派遣労働者数の推移・派遣先無期雇用者数の推移等の、意見を述べる参考となる資料を提供すること



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

意見聴取について③

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る

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る
- 過半数代表者は次の両方を満たす必要あり
 - ・ 労基法第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



Point



過半数代表者が使用者による指名で決まっているなど、**民主的な方法により選出されたものでない場合、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る**

平成 30 年 7 月 1 日

(注)十分な考慮期間を設けること

過半数労働者代表
 様

株式会社ハローワーク静岡工場
工場長 ○ ○ ○ ○

派遣可能期間の延長についての意見聴取に係る通知書

当事業所において現在派遣労働者を受け入れているところですが、派遣可能期間を延長して労働者派遣の役務の提供を受けることについて、労働者派遣法第 40 条の 2 第 4 項により、下記のとおり意見を求めます。

記

1. 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所

株式会社ハローワーク 静岡工場 静岡市葵区追手町 9-5 0

2. 延長しようとする派遣期間

平成 30 年 10 月 1 日～平成 33 年 9 月 30 日

3. 当事業所における派遣労働者の受入れ状況

平成 27 年 10 月 1 日～平成 30 年 6 月末までの状況

受入部署	派遣労働者の受入期間	派遣労働者数の推移	正社員数の推移
製造部情報関連機器課	H27. 10. 1～H28. 9. 30	2 名	2 名
	H28. 10. 1～H29. 9. 30	1 名	3 名
	H29. 10. 1～H30. 6. 30	1 名	3 名
総務課	H27. 10. 1～H28. 9. 30	3 名	3 名
	H28. 10. 1～H29. 9. 30	3 名	3 名
	H29. 10. 1～H30. 6. 30	3 名	3 名

(注)上記の表は一例であり、意見聴取の実効性が高まるような資料を提供することが望ましい。

4. 回答期日

本通知に対する意見については、平成 30 年 8 月 31 日 (金) までに当職あて提出願います。なお、期限までに回答がない場合は、意見がないものとみなします。

(注)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

(注)過半数労働者代表は、次の両方を満たす必要があります。

- ・ 労基法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- ・ 派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的であることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により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、労働契約申込みなし制度の対象となります。

平成 30 年 9 月 15 日

株式会社ハローワーク
静岡工場長 ○ ○ ○ ○ 様

過半数労働者代表

意 見 書

平成 30 年 7 月 1 日付け、「派遣可能期間の延長についての意見聴取に係る通知書」により求められた意見については、以下のとおりです。

- 派遣可能期間の延長については異議がありません。
- 派遣可能期間の延長については異議がありません。

理由

(注) 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

また、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。
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割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。

なお、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。

(注) 派遣可能期間を延長した場合、参考例 13 にて延長後の抵触日を派遣元に通知する必要があります。

平成 30 年 9 月 15 日

(派遣元)

静岡労働局株式会社 御中

(派遣先)

株式会社ハローワーク

役職 ○ ○ ○ 氏名 ◇ ◇ ◇ ◇

延長後の派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に抵触する

日の通知

労働者派遣法第 40 条の 2 第 7 項に基づき、延長後の派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に抵触することとなる最初の日（以下、「抵触日」という。）を通知します。

記

1 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所

株式会社ハローワーク静岡工場 静岡市葵区追手町 9-50

2 上記事業所の延長後の抵触日

平成 33 年 10 月 1 日

雇用安定措置

派遣元

派遣期間終了後に職を失うことがないようにするため、一定期間以上の継続就業見込がある有期雇用派遣労働者について、派遣元事業主は以下のいずれかを実施する責務がある

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（※能力、経験等に照らして合理的なものに限る）
- ③ 派遣元での無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置
（次の派遣先が見つかるまでの有給の教育訓練、紹介予定派遣など）

派遣元事業主の講ずべき措置 雇用安定措置②

雇用安定措置の対象者について

派遣元

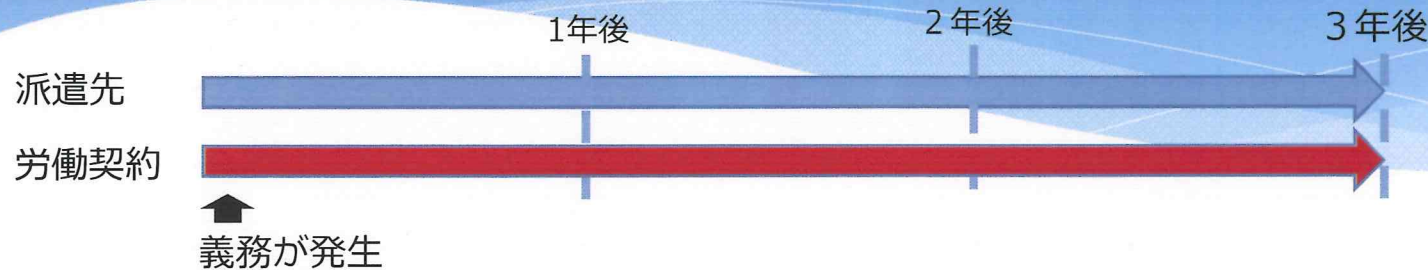
	派遣先の同一組織単位での 継続就業期間	措置の内容			
		① 派遣先への 直接雇用の 依頼 ※ 書面交付に よることが望 ましい	② 新たな 派遣先 の提供	③ 派遣元 での無 期雇用	④ その他安 定した雇 用の継続 を図るた めに必要 な措置
特定 有期 雇用 派遣 労働 者等	同一の組織単位に継続して3年間 派遣される見込みがある方 (※) 【第30条第2項】	義務	○	○	○
	同一の組織単位に継続して1年以上 3年未満派遣される見込みがある方 (※) 【第30条第1項 省令で定めるもの】	努力義務	○	○	○
	上記以外で派遣元に雇用された 期間が通算1年以上の方 【第30条第1項 省令で定めるもの】	努力義務	×	○	○

※ 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る

派遣元事業主の講ずべき措置 雇用安定措置③

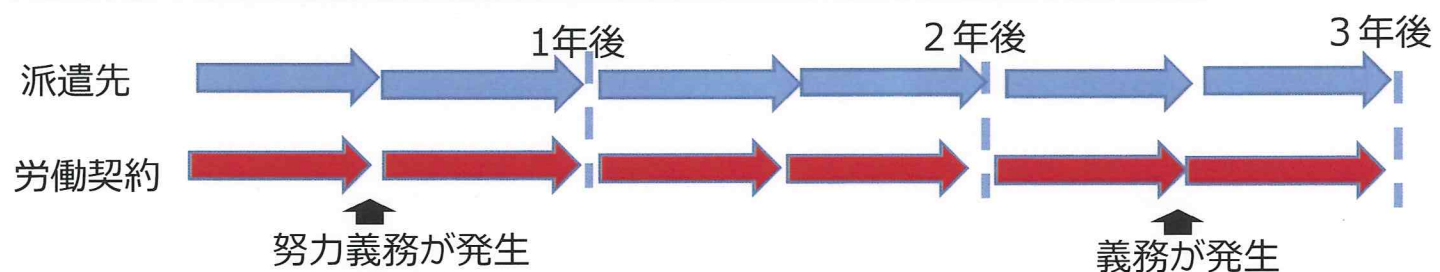
派遣元

1 義務が発生するケース



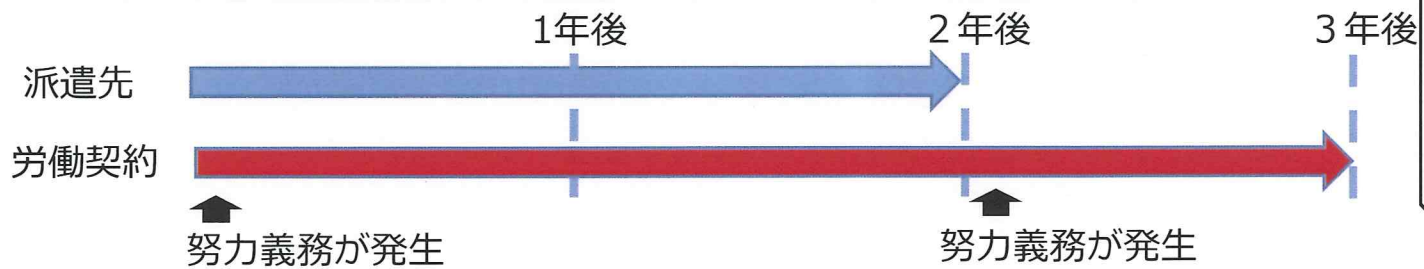
1回の契約で労働契約も派遣就業見込みも3年となっている

2 努力義務と義務が発生するケース



半年契約で「1年以上見込み」、「3年見込み」のときに、それぞれ努力義務、義務が発生

3 努力義務が発生するケース



派遣が終了しても、「通算1年以上の雇用実績」があるので努力義務が発生

雇用安定措置に関するその他の留意事項（１）

雇用安定措置の義務の履行について

- 義務を履行した場合とは、雇用安定措置を適切に履行するか、派遣労働者が継続就業を希望をしない場合
- 雇用安定措置の義務の履行をしない場合は、措置を講ずるまで**違法状態**が継続
→ 指導の対象。
「指示」を行っても措置を講じない場合は**許可取消**もあり得る
- 新たな就業先の提供ができなくとも、その間「有給の教育訓練」等により雇用の継続が求められる

雇用安定措置の義務を回避する行為



- 義務を回避することを目的として同一組織単位への派遣を3年未満とすることは脱法行為として許されない
→ 繰り返し労働局が指導しても是正しない場合、**次回の許可が更新されない**

雇用安定措置に関するその他の留意事項（２）

継続就業の希望の聴取について

- 法律上は派遣就業の最終日前までの聴取で可だが、十分な時間的余裕をもって着手すること（指針）
- 継続就業の希望の聴取の際に、希望する措置の聴取も行うこと（指針）
また、希望する措置を講ずるよう努めること（指針）
特に、直接雇用の申込みを希望する場合は、それが実現するよう努めること（指針）

その他

- 直接雇用の依頼は書面の交付等によることが望ましいこと
- **雇用安定措置の実績は、毎年度事業報告の一項目として厚生労働大臣への報告が必要**（努力義務の部分を含む。直接雇用された人数も報告）
- 直接雇用の依頼によって現実に直接雇用されたケースが少ない場合は労働局が理由を聴取すること。

労働者派遣
事業報告書

印

キャリアアップ措置①

派遣労働者は正規雇用労働者に比べ職業能力形成の機会が乏しい

派遣元

派遣元事業主の講ずべき措置等

派遣元は、派遣労働者のキャリアアップを図るため、以下の措置を実施しなければならない。

- ・ **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**

★労働者派遣法第30条の2、派遣元指針第2の8(5)

派遣の許可基準等

こうした措置が確実に実施されるよう、

- ・ 派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」を追加
- ・ 教育訓練の実施状況について事業報告を求め、必要な指導等を実施

★労働者派遣法第7条第1項2号

キャリアアップ措置②

派遣元

労働者派遣事業許可更新の要件～キャリア形成支援制度

次のa～eを満たすキャリア形成支援制度を有しなければならない。

- a 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（要件を満たすもの）を定めていること。
- b 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。
- c 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。
- d 教育訓練の時期・頻度・時間数等
 - ・ 入職時訓練は必須、最初の3年間は毎年1回以上その後も一定期間ごとにキャリアパスに応じた研修等を用意
 - ・ フルタイムで1年以上雇用見込の者少なくとも最初の3年間は毎年概ね8時間以上
- e 教育訓練計画の周知等（周知、情報提供、資料の保存等）

キャリアアップ措置③

教育訓練計画は以下を満たしていることが必要

派遣元

①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

登録型の場合でも労働契約が締結された
状態で実施する必要あり

②有給・無償で実施されるもの

・キャリアアップに資する教育訓練は
労基法上の労働時間とし、**就業規則又は労働契約書**にその旨を規定する
・賃金の額は、通常の労働と同額

③派遣労働者のキャリアアップ
に資する内容のもの

・キャリアアップに資する理由を教育
訓練計画に記載が必要（目的、効果、
実施方法など）
・計画的なOJTも対象となり得る

④入職時の訓練が含まれるもの

⑤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

【1年以上の雇用見込のフルタイム勤務の者】
最初の3年間は、**毎年1回以上**、毎年
概ね**8時間以上**の訓練機会提供が必要
※パートタイムも時間に比した訓練を提供

【1年未満の雇用見込の者】
入職時の訓練は実施が必要

★平成27年厚労省告示第391号

キャリアアップ措置④

キャリアアップに資する教育訓練計画の策定

派遣元

Point

派遣元事業主は、派遣実績や対象派遣労働者の有無に関わらず、前頁の①～⑤を満たした教育訓練計画を策定することが必要

- 策定した教育訓練計画に沿って実施する
- 労働者派遣事業の許可・更新を行った年には、労働局に提出した教育訓練を実施する事が求められる（随時見直しは可能であり、見直しごとに提出する必要はないが、同様に要件を満たす計画であることが必要）
- **計画と実績**は、労働者派遣事業報告書（様式第11号）にて毎年報告する

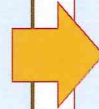
キャリアアップ措置⑤

希望者に対するキャリアコンサルティング（1）

派遣元

派遣労働者の希望を聴取しながら、適切な派遣先の選択や必要な資格取得等についての知識を付与するなど、職業生活設計に関する支援を実施することが必要

①キャリアコンサルティングの相談窓口を設置すること



- ・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
- ・事務所内に相談ブースを設置するのみならず、電話での相談窓口、e-mailでの相談受付、専用WEBサイトの相談窓口などの設置により、キャリアコンサルティングが行えること
- ・窓口利用について周知すること

★平成27年厚労省告示第391号

consulting



Point

キャリアコンサルティングを受けられる適切な窓口の設置が必要



キャリアアップ措置⑥

希望者に対するキャリアコンサルティング（2）

派遣元

②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連絡調整を行う担当者が配置されていること



- 【知見を有する相談員】
- ・キャリアコンサルタント（有資格者）※社内外の者を問わない
 - ・キャリアコンサルティングの経験者
 - ・職業能力開発推進者
 - ・3年以上の人事担当職務経験がある者

- 【派遣先と連絡調整を行う担当者】
- ・派遣先との連絡調整を行う**営業担当者**のいずれか



希望するすべ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ものであることが必要

キャリアアップ措置⑦

派遣元

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を行う手続

- ・ 事務手引、マニュアル等が整備されていることが必要
- ・ 派遣先の提供は上記手引に基づいて行われるものであること

教育訓練の時期・頻度・時間数等のチェックポイント

- 派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須
- <雇用開始時点から最初の3年間について>
- 毎年1回以上の教育訓練の機会の提供必要
 - ・ フルタイムで1年以上雇用見込の派遣労働者一人当たり、少なくとも最初の3年間は毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会の提供必要
 - ・ パートタイムも勤務時間に比した訓練機会の提供が必要
- <雇用開始時点から最初の3年経過後>
- キャリアの節目等一定の期間ごとにキャリアパスに応じた訓練を準備

資料の保存

- ・ キャリアアップ措置の実施状況等の資料等、教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後（労働契約が更新された場合は更新された労働契約終了後）3年間は保存していること。

キャリア
アップ措
置の記録

キャリアアップ措置⑧

派遣元

キャリアアップ措置に係る留意事項（1）

教育訓練計画はインターネットの利用などにより関係者に情報提供することが望ましい（指針）



派遣労働者として雇用しようとする労働者に、労働契約締結時までに教育訓練計画を周知するよう努めること（指針）



計画策定に当たっては、複数の受講機会を設け、又は開催日時に配慮する等により受講しやすくすることが望ましい（指針）

法によるもののほか、自主的な教育訓練を実施し、その費用は実費程度とすることが望ましい（指針）

派遣先

派遣先は、派遣元事業主が希望した場合、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、必要な便宜を図るよう努めなければならない（派遣先指針）

キャリアアップ措置⑨

キャリアアップ措置に係る留意事項（2）

派遣元

- 派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、雇用管理に資するため、派遣期間や従事した業務の種類、教育訓練を行った日時・内容等を記載した書類を保存するよう努めること（指針）（派遣元管理台帳、人事記録等の書類でも可）
- キャリアアップ支援は派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながることを目的とするべきであり、**派遣労働者の賃金表に反映させることが望ましい**



派遣先

派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報を提供する等、必要な協力をするよう努めなければならない **★労働者派遣法第40条第6項**

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇①

派遣労働者の待遇は実態として正社員との間で格差が存在する

派遣元

- 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、
①賃金の決定、②教育訓練の実施、③福利厚生の実施を行うよう
配慮しなければならない
- 派遣労働者が希望する場合、上記の待遇の確保のために考慮した内容を本人に説明しなければならない

★労働者派遣法
第30条の3
第31条の2第2項

派遣先が配慮すべき事項

1

派遣先の労働者に関する賃金等の情報を提供するよう配慮

2

派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合、派遣労働者にも実施するよう配慮

3

派遣先の労働者が利用する給食施設、休憩室、更衣室の利用の機会を与えるよう配慮

★労働者派遣法
第40条第2,3,5項

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇②

均衡待遇の推進に係る留意事項 (1)

派遣元

派遣元が考慮すべき賃金には、基本給のみでなく諸手当等も含む
(労働基準法の賃金に含まれるか否かにより判断)

派遣料金の額が引き上げられた場合、可能な限り、派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること (指針)

派遣労働者が、待遇確保のために考慮した事項についての説明を求めたことを理由として、不利益な取り扱いをしてはならないこと (指針)

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らない** (指針)

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇③

均衡待遇の推進に係る留意事項（2）：賃金水準情報

派遣先

派遣元が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、派遣元の求めに応じ、必要な情報を提供するよう配慮しなければならない

★労働者派遣法第40条第5項



派遣先が提供する**賃金水準情報**は派遣元の考慮の参考になる以下のようなもの

- ① 派遣先に雇用される同種の業務に従事する直接雇用の労働者の賃金水準
→支障がある場合は以下の②、③でも可
- ② 派遣先で同種の業務に従事する労働者の職種について求人情報を公表したことがある場合にはその情報
- ③ 派遣先で同種の業務に従事する労働者の職種に係る賃金相場
(業界の平均賃金等)

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇④

均衡待遇の推進に係る留意事項（3）

派遣先

職務遂行状況等の提供、派遣料金決定時に努めること

派遣元でキャリアアップ措置や均衡待遇推進が適切に講じられるよう、派遣元の求めに応じ、以下の情報を提供する等必要な協力をするよう努めること

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する直接雇用の労働者に関する情報（教育訓練や福利厚生の実状など）
- ② 派遣労働者の業務の遂行の状況

★労働者派遣法第40条第6項

- 派遣料金の額の決定に当たり、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ること（指針）
- 派遣契約更新時の派遣料金額の決定に当たっては、就業実態や労働市場の状況に加え、業務内容等や要求する技術水準の変化を勘案するよう努めること（指針）

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇⑤

均衡待遇の推進に係る留意事項（4）：福利厚生施設

派遣先の配慮義務（法第40条第3項）

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設のうち、**給食施設、休憩室、更衣室**については、**派遣労働者にも利用の機会を与えるよう配慮**しなければならない

全く同様の取扱いができないときは、例えば食堂の利用で、利用時間帯をずらすとか、食事券の配布等の対応でも可

上記のほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、直接雇用の労働者が通常利用している診療所等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければならない（指針）

→ 利用できることとした場合、派遣契約及び就業条件明示書に記載

法第40条第4項
・ 派遣先指針

労働契約申込みみなし制度①

労働契約申込みみなし制度とは

平成24年労働者派遣法改正法に基づきH27.10.1から施行

- 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
- 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ついて過失がなかったときは、適用されず
- 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

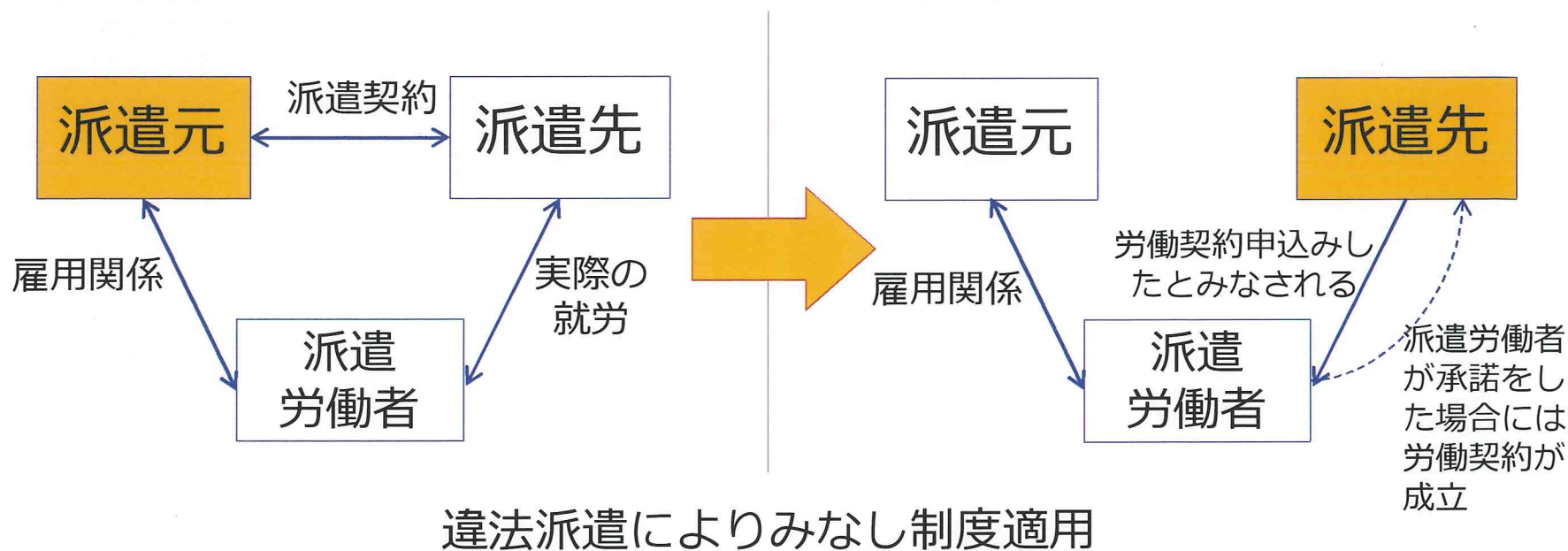
⇒ 派遣先に対する民事的な制裁を定めたもの

★労働者派遣法第40条の6



労働契約申込みみなし制度②

労働契約申込みみなし制度のイメージ図



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

労働契約申込みみなし制度③

違法派遣の類型（補足）

- 「無許可派遣」に関し、許可事業主については、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で確認できる
- 「いわゆる偽装請負等」とは、労働者派遣法または同法により適用される労働基準法等の適用を免れる目的で、請負契約等の契約を締結し、実際には労働者派遣を受けることをいう

労働契約申込みみなし制度についての明示

- 派遣元が派遣労働者に**就業条件等を明示**する際に、**派遣先が事業所単位の期間制限**または**派遣労働者個人単位の期間制限**に違反して労働者派遣を受けた場合には、派遣先が労働契約の申込みをしたものとみなされることを併せて明示しなければならないとされている

労働者派遣法改正に伴う指導の実際

● 抵触日に係る『事業所単位』の誤認

→『意見聴取』を行うタイミングを間違い、結果、抵触日を超えて、派遣労働者を受け入れることになる。

● 『組織単位』の誤認

→労働者個人に示した抵触日が誤りとなり、労働者のキャリアプランに影響を及ぼす。

● 雇用安定措置の義務対象者を把握していない。

→加えて、本人に制度の概要を説明しておらず、本人の意向も確認していない。

●教育訓練と称して、通常業務を行わせている。

→許可・更新申請のために計画を策定したものの、実施がなされていない。

●均衡待遇を確保するための情報提供の依頼を、派遣先に行っていない。

→派遣先に対して依頼しにくいために何ら措置を取っていない。

●『派遣と請負の区分』から適正でない請負を行なっていたため、労働契約申し込みみなし制度の対象となった。

【預かり証】

貴事業主に関する「労働者派遣事業の許可・更新申請書」を下記のとおり受理しました。

属性	① (旧) 特定派遣からの許可移行 (届出受理番号)	② 新規許可(①以外)	③ 許可更新
申請者(事業主)名			
事業所名			
許可更新日	未 定		
受理日・担当職員	[受理印]	[担当者]	

★属性①に係る注意事項★

(旧) 特定労働者派遣事業主については、経過措置期間中に申請した場合は、平成30年9月30日を過ぎても、許可又は不許可の処分がある日までの間は、引き続き常時雇用される労働者のみを派遣する労働者派遣事業を行うことができます。

★属性②に係る注意事項★

新規許可事業主については、許可日までには、労働者派遣契約の締結・派遣労働者(登録者)の募集等、一切の労働者派遣事業を行うことはできません。

★各属性共通の注意事項★

- ・許可日(予定)・許可更新日につきましては、後日、別途「許可証交付講習会のご案内」にてお知らせいたします。
- ・許可申請に伴い実地調査を行う際は、日程について、後日、電話連絡させていただきます。
- ・ご不明点があれば、下記お問い合わせ先、上記担当者までお尋ねください。

お問い合わせ先

静岡労働局 需給調整事業課
TEL 054-271-9980
FAX 054-271-9987