

**【当日机上配布資料】**

- 1 改正労働者派遣法の周知・広報の取組状況について
- 2 労働者派遣法の改正のお知らせ
- 3 労働契約申込みみなし制度の概要

# 改正労働者派遣法の周知・広報の取組状況について

改正労働者派遣法が平成27年9月11日に成立し、9月30日から施行されており、円滑な施行を図るため、関係機関と連携し、派遣元事業主・派遣先・派遣労働者等に対する周知・広報に取り組んでいる。

○東京労働局のホームページ(TOP)に改正労働者派遣法の関連情報の掲載  
(改正法成立日(9月11日)～)

(HP上のバナー表示)

改正労働者派遣法

9月30日に  
施行されました

○都内の派遣元事業所(約1万8千社)への改正労働者派遣法(概要)のリーフレット送付 (9月18日)

○労働者派遣事業適正運営協力員(使用者団体、労働組合等)への周知の協力依頼

○改正労働者派遣法に係る特別相談窓口の開設 (9月30日～)

○改正労働者派遣法(労働契約申込みみなし制度を含む)の説明会の開催

【開催回数】

平成27年10月13日～11月4日 (延べ18回開催)

【参加状況(単位:人)】

派遣元	派遣先	その他 (派遣労働者や関係機関など)	合計
9,927	764	209	10,900

※その他、事業主団体等主催セミナーでの説明 4回559社(743人)参加(11月16日現在)



11月4日 日本教育会館(説明会風景)

○労働基準監督署・ハローワーク、東京都労働相談情報センター等での「改正労働者派遣法のお知らせ(リーフレット)」の掲示、配布

# 労働者派遣法の改正のお知らせ

## 平成27年9月30日から施行されました

### 1. 労働者派遣事業の許可制への一本化

- 特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区別が廃止され、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。

### 2. 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(平成27年9月30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。

#### ① 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。

#### ② 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(いわゆる「課」や「グループ」等)に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。

※ 60歳以上の労働者や無期雇用される労働者を派遣する場合などは①及び②の期間制限がかかりません。

### 3. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣元事業主は、次の措置を講じることが必要となります。

#### ① 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や希望者へのキャリア・コンサルティング

#### ② 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置

(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については義務、1年以上3年未満の見込みの方については努力義務)

#### 【雇用安定措置の内容】

- (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

- 派遣先は、一定の派遣労働者に対し正社員の募集情報の提供等が必要となります。

### 4. 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 均衡を考慮した待遇の確保(賃金決定、教育訓練・福利厚生の実施)に関する説明義務

◇派遣先 賃金水準の情報提供や教育訓練の実施、福利厚生施設の利用に関する配慮義務

厚生労働省のホームページにパンフレットや資料が掲載されています。

労働者派遣法 平成27年改正

検索

【お問い合わせ先】 東京労働局需給調整事業部 TEL 03-3452-1472・1474

# 労働契約申込みみなし制度の概要

期間制限違反以外でも、みなし制度が適用される場合があることを派遣労働者の皆さまにお知らせください

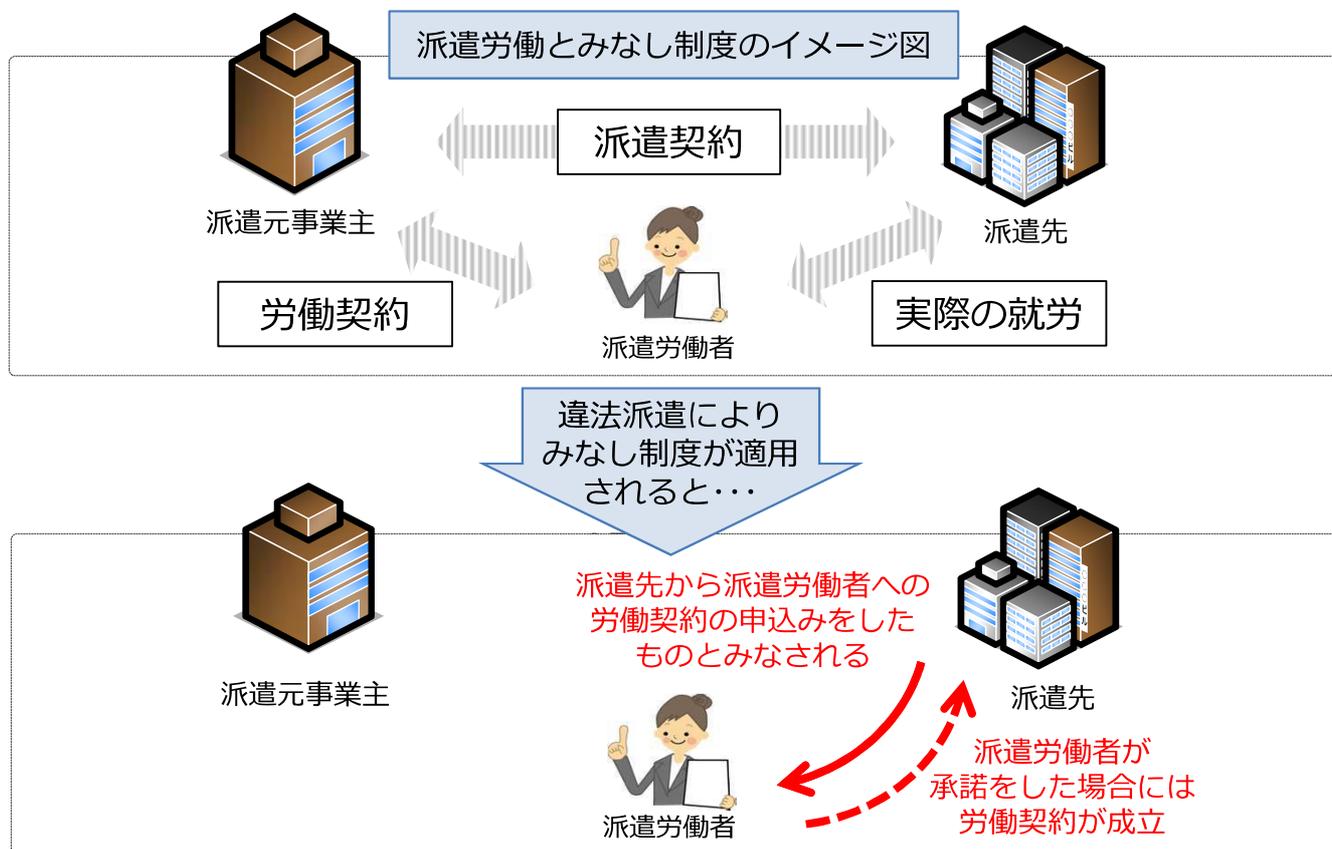
労働者派遣法では、派遣元事業主が派遣労働者に就業条件等を明示する際に、派遣先が**事業所単位の派遣期間の制限**または**派遣労働者個人単位の派遣期間の制限**に違反して労働者派遣を受けた場合には、派遣先が**労働契約の申込みをしたものとみなされること**を併せて明示しなければならないとされています（労働者派遣法第34条第3項）。

派遣労働者の皆さまにこれらを明示する際には、このリーフレット等を参考に、期間制限違反以外の事由でも労働契約申込みみなし制度が適用される場合があることも含め、制度の概要を説明していただきますようお願いいたします。（このリーフレットは、複写・転載含め自由にご利用ください）

## <労働契約申込みみなし制度とは>

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等が違法派遣を受けた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主（派遣元事業主）との労働条件と同じ内容の**労働契約を申し込んだとみなす制度**です。なお、派遣先等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は、適用されません。

派遣先等が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する旨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の労働契約が成立します。



# 労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の5つの類型

- ① 派遣労働者を禁止業務に従事させること
- ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※<sup>1</sup>
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等※<sup>2</sup>

※<sup>1</sup> 労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

※<sup>2</sup> 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。

## ① 派遣労働者を禁止業務に従事させること

派遣先が以下の業務に派遣労働者を従事させた場合には、その派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされます。

(1) 港湾運送業務 (2) 建設業務 (3) 警備業務 (4) 病院等における医療関連業務※

※ (4)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。

## ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること

無許可事業主から労働者派遣を受けた場合には、その事業主から受け入れた派遣労働者に対して労働者派遣を受けた者が労働契約を申し込んだものとみなされます。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※」で確認することができます。

※許可を得ている全ての事業所と届出を行っている全ての事業所を掲載しています。

人材サービス総合サイト

検索

## ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

以下の場合、期間制限の抵触日以降、受け入れた派遣労働者（期間制限の対象外の派遣労働者を除く）に対して派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。

(1) 抵触日の1か月前までに過半数労働組合等から派遣可能期間を延長するための意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合

(2) 意見を聴取した過半数代表者が管理監督者であった場合※

※管理監督者しかいない場合に、民主的な方法によって選出された者から意見聴取を行った場合は除きます。

(3) 派遣可能期間を延長するための代表者選出であることを明示せずに選出された者から、意見聴取を行った場合

(4) 使用者の指名等の非民主的方法によって選出された者から意見聴取を行った場合

## ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

同一の派遣労働者を、3年を超えて派遣先の同一の組織単位に従事させた場合、その派遣労働者に対して派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。

③事業所単位の期間制限および④個人単位の期間制限の抵触日については、派遣元事業主から派遣労働者に対して、明示することになっています。

## ⑤ いわゆる偽装請負等

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た場合には、労働契約申込みみなし制度が適用されます。

労働者派遣と請負の区分については、厚生労働省のホームページで「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」等を公表しています。

労働者派遣事業と請負

検索