



政策局NEWS



NEWS TOPICS

「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に関する法律等の一部を改正する法律（労働者派遣法の改正法）」が成立し、平成27年9月30日から施行されました。派遣労働の仕組みなどがこれまでと変更となりますが、今回の改正内容をあらためて確認し、必要な場合は早急に労使議論を行うことが重要になります。

改正のポイントについてお知らせいたします。

施行日：平成27年9月30日

1. 派遣事業の一本化

一般派遣労働者派遣事業（許可制）と特定労働者派遣事業（届出制）との区別は廃止され、すべての労働者派遣事業が許可制となります。

《改正前》

一般労働者派遣事業（許可制）

特定労働者派遣事業（届出制）



《改正後》

労働者派遣事業（許可制）

2. 意見聴取手続

派遣の受け入れの継続是非について、労使間で実質的な話し合いが行われることが重要です

→○ 派遣先 →○

同一の事業所において、派遣可能期間制限の上限（3年）を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合は、派遣先はその事業所の過半数労働組合等（※）に対して意見を聴く必要があります。（※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者）

意見聴取の流れ

- 意見聴取は、期間制限の上限に達する1ヶ月前までに行うことが必要です。
- 過半数労働組合から異議が示されたときは、対応方針等を説明する義務があります。

3. 期間制限のルールが変わります

これまでの期間制限を見直し、施行日以降に締結・更新される労働者派遣契約ではすべての業務に対して、以下の2種類の派遣期間制限が適用されます。ただし、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になります。

これまでの期間制限

いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣は、派遣期間の上限を原則1年（最長3年）とする



経過措置：

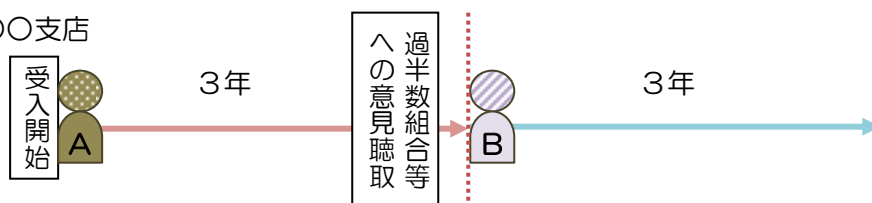
施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その契約が終了するまで改正前の期間制限が適用されます。

改正後の期間制限

① 派遣先事業所単位の期間制限

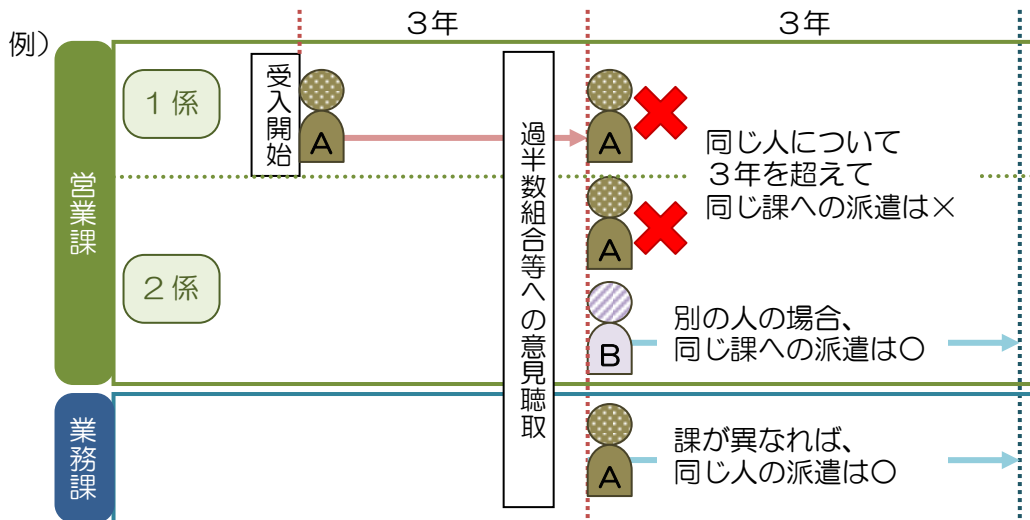
同一の派遣先の事業所に対し、派遣できる期間は原則3年が限度。
派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。（1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで）

例) ○○支店



② 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（いわゆる課など）に対し、派遣できる期間は原則3年が限度。



4. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

① 雇用安定措置の実施

●→ 派遣元 ●→

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は、派遣終了後の雇用継続のために、以下のいずれかの措置を講じるよう、派遣元に義務が課せられます。

(1年以上3年未満の見込みの方については、努力義務が課せられます。)

- 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 派遣元での無期雇用(派遣労働者以外として)
 - ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置
- ※雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等、省令で定めるもの

② キャリアアップ措置の実施

●→ 派遣元 ●→

派遣元は、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
- キャリア・コンサルティング(希望する場合)

を実施することが義務付けられます。

特に、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視野に入れた教育訓練を実施する必要があります。

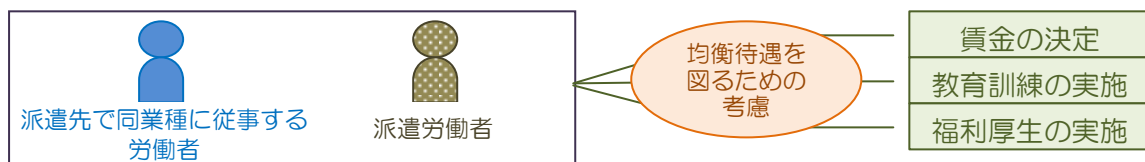
→○ 派遣先 →○

派遣先は、派遣元から求められた場合、派遣元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いなどの情報を提供するよう努力義務があります。

③ 均衡待遇の推進

●→ 派遣元 ●→

派遣労働者が求めた場合、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者との待遇の均衡を図るために考慮した内容の説明が派遣元に義務付けられます。



④ 雇入れ努力義務／募集情報提供義務

→○ 派遣先 →○

派遣先が、派遣労働者を受け入れていた組織単位(いわゆる課など)に、派遣終了後、新たに労働者を雇い入れる際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。

また、派遣先は、正社員やその他の労働者の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報の周知が義務付けられます。

5. 労働契約申込みみなし制度

平成 27 年 10 月 1 日から、労働契約申込みみなし制度が施行されました

→○ 派遣先 →○

派遣先が以下の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で労働契約の申し込みをしたものとみなされます。(違法派遣については、派遣先が善意無過失である場合を除きます。)

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合（※）
- ④ いわゆる偽装請負の場合

※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になります。
- 派遣元は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となる旨も明示しなければなりません。
- 改正法の施行日（9/30）時点ですで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、制限を超えて派遣労働者を使用するときは、改正前の法律の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)



参考資料：厚生労働省ホームページ
「派遣元事業主の皆様へ」
「派遣先の皆様へ」
「派遣で働く皆様へ」