

平成 30 年 5 月 18 日

一般社団法人情報サービス産業協会 会長 殿

東京労働局
需給調整事業部長



平成 27 年労働者派遣法改正法の周知徹底に関する要請書

日頃から、労働者派遣事業の適正な運営に御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

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の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 73 号。以下「改正法」という。）については、平成 27 年 9 月 30 日に施行され、本年 9 月 30 日で施行後 3 年が経過します。

同日以降、特定労働者派遣事業の経過措置の終了や、改正法により設けられた 3 年の期間制限の期限が順次到来することに伴い、過半数労働組合等への意見聴取や、派遣期間終了後も引き続き就業することを希望する派遣労働者の就業の機会の確保等が必要となります。このため、平成 27 年労働者派遣法改正法の改めでの周知と派遣労働者に対する改正法の内容の周知を徹底する必要があります。

貴会には、これらの内容について御理解の上、会員の労働者派遣事業者や労働者派遣を受け入れている事業者等に対して、適宜、別添 1～4 の「派遣で働く皆様へ」、「派遣元事業主の皆様へ」、「派遣先の皆様へ」、「（旧）特定労働者派遣事業」を行っている事業主の皆様へ」（厚生労働省ホームページにおいて各名称で検索できます）も活用いただき、周知及び啓発を図っていただく等、特段の御配意を賜りますようお願い申し上げます。

なお、各派遣元事業主の皆様から、派遣労働者に対して改正法の周知を行っていただくよう、別添 5 のとおり、当局より管下の各派遣元事業主の皆様宛て、依頼することとしていますので、こちらにつきましてもあわせてご承知おきいただきますようお願い申し上げます。

派遣で働く皆様へ

平成27年の労働者派遣法の改正から、平成30年9月30日で3年が経過します。
この改正は、派遣で働く皆様のキャリアアップと雇用の安定を図るためのもので、改正から3年を迎え、該当する方には新たな制度が適用されることになります。

以下 ① ～ ③ の内容をご確認のうえ、今後の就業にお役立てください。

① 期間制限ルールにご留意ください

同じ事業所で3年を超えて働くことは、基本的にできません。一定の手続きを経れば、3年を超えて働くことはできますが、異なる「課」などへ異動することが必要です。

【対象】平成27年9月30日以降に労働者派遣契約を締結・更新した派遣労働者

【内容】すべての業務において、①事業所単位、かつ②個人単位の期間制限を適用

※ 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

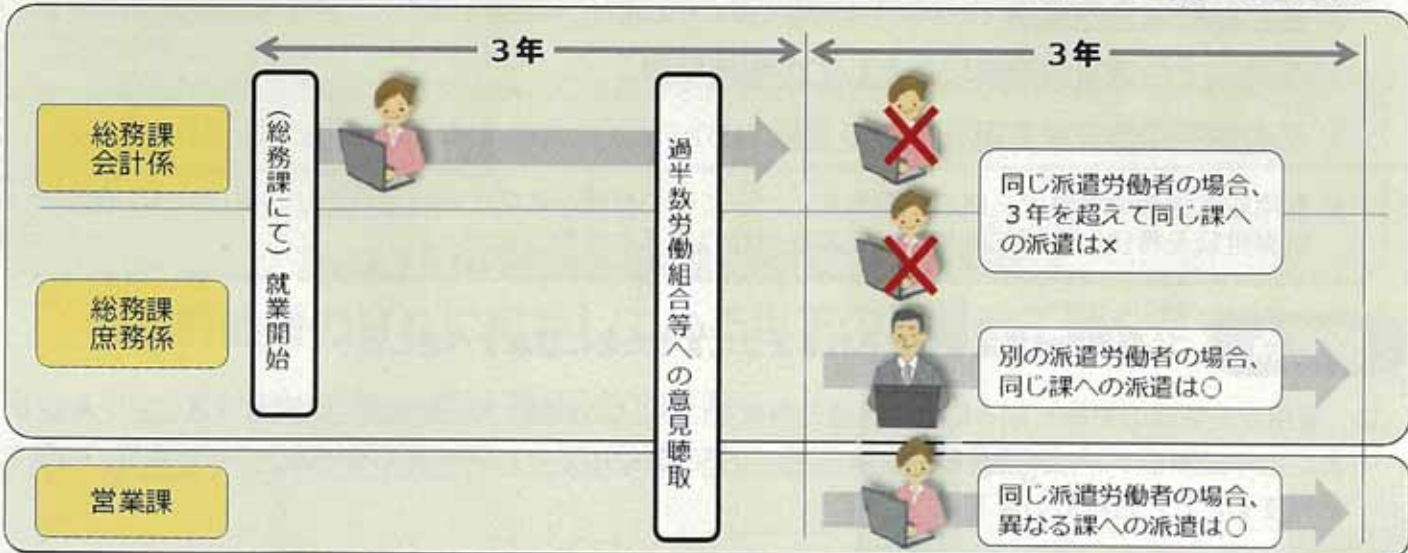
同一の派遣先の事業所において、派遣可能期間（派遣先で新たな労働者派遣を受け入れてから3年）を超えて派遣就業することはできません。

※ ただし、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

上記①の※によって派遣先の「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」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。



2 雇用の安定を図るための措置

同じ事業所の同じ「課」などに、継続して3年派遣される見込みとなった場合には、派遣元事業主（派遣会社）から雇用安定措置を受けることが可能です。

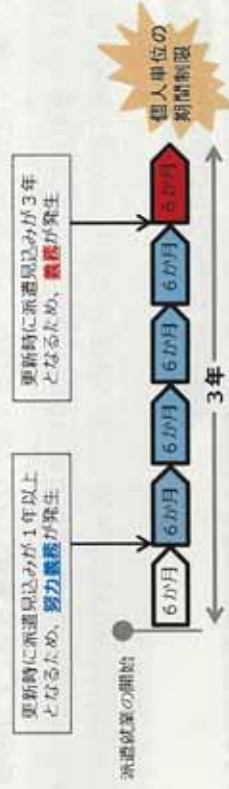
【対象】同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者

【内容】派遣元事業主による雇用安定措置（義務）の対象となります。

※ 1年以上3年未満派遣見込みの方については、努力義務の対象となります。

※ 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、雇用安定措置の対象外です。

雇用安定措置の対象となる時点（有期雇用派遣労働者で6か月更新の場合）



雇用安定措置の内容（義務／努力義務）

義務の場合……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。

努力義務の場合……派遣元事業主は、以下の①～④のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

- 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（その条件が派遣で働く方の能力、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（紹介予定派遣の対象となること等）

※ 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。

留意点 ～雇用安定措置を受けられるようにするために留意すべきこと～

- 雇用安定措置の対象となるには、派遣元事業主に対し、派遣終了後も継続して就業することを希望することが必要です。（派遣元事業主は、キャリアコンサルティングや面談等を通じて当該希望の有無を把握することとされています）
- 雇用安定措置①～④のうち、派遣元事業主に講じていただきたいものを希望することが出来ます。（派遣元事業主は、派遣で働く方が希望する雇用安定措置を講ずるよう努めることとされています）

3 労働契約申込みなし制度等

違法に派遣された労働者は、その派遣先から労働契約を申し込まれたものとみなされます。これを「労働契約申込みなし制度」といいます。

【対象】違法な労働者派遣で派遣された派遣労働者

【内容】派遣先が、違法な労働者派遣を受け入れた場合、その派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたとみなされる場合があります。

平成27年10月1日以降、派遣先が次に掲げる違法な労働者派遣を受け入れた場合^{※1}、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を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます^{※2}。

※1 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過失がなかったときを降きます。

※2 派遣先が国又は地方公共団体の機関である場合には、国家公務員法、地方公務員法等の規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければなりません。

「労働契約申込みなし制度」の対象となる違法な労働者派遣

- 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 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合（※）
- ④ 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負の場合

（※）例えば、意見を聴取した過半数代表者が、使用者の指名等の民主的な方法により選出されたものではない場合、派遣可能期間の延長手続のための代表者選出であることを明らかにせずに選出された場合等、派遣先の事業所単位の期間制限の延長手続を適正に行っていない場合にも、意見聴取が行われていないものと同視できることから、労働契約申込みなし制度の適用があります。

留意点 ～「労働契約申込みなし制度」に関して留意すべきこと～

- 労働契約申込みなし制度の適用となり、実際に労働契約を締結するためには、派遣先による労働契約の申込みを派遣労働者が承諾することが必要です。
- 派遣先による労働契約の申込みについては、違法な労働者派遣が終了した日から1年経過する日まで有効です。
- 労働契約申込みなし制度の対象となる違法な労働者派遣であるかどうかについて、都道府県労働局に助言を求めることができます。

平成27年労働者派遣法改正法の詳細は、

厚生労働省のHPに掲載している以下の資料をご覧ください。

- 平成27年労働者派遣法改正法の概要
- 平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A など

詳しくは、

労働者派遣法 平成27年改正

検索

～ご不明な点については、まずお近くの都道府県労働局へお問い合わせください～

都道府県労働局 お問い合わせ先

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

派遣元事業主の皆さまへ

～平成27年労働者派遣法改正法が成立しました～

施行日：平成27年9月30日

派遣労働という働き方、およびその利用は、臨時的・一時的なものであることを原則とするという考え方のもと、常用代替を防止するとともに、派遣労働者のより一層の雇用の安定、キャリアアップを図るため、労働者派遣法が改正されます。

厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を随時掲載しています。

労働者派遣法 平成27年改正

検索

1 労働者派遣事業は許可制に一本化されます

施行日以後、一般労働者派遣事業（許可制）／特定労働者派遣事業（届出制）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。

※新たな許可基準については、省令や業務取扱要領等で規定されます。

経過措置

- ・施行日時点で特定労働者派遣事業を営んでいる方は、引き続き、3年間は「その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである事業」を営むことが可能です。
- ・施行日時点で一般労働者派遣事業を営んでいる方は、その許可の有効期間の間は、引き続き、事業を営むことが可能です。
- ・施行日前にした許可・更新申請で、施行日時点でまだ決定がなされていないものは、新法に基づく申請として扱われます。

配慮措置

- ・小規模事業主に対しては、新たな許可の申請に当たって、一定の配慮措置が設けられます。

2 期間制限のルールが変わります

現在の期間制限（いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣について、派遣期間の上限を原則1年（最長3年）とするもの）を見直します。

施行日以後に締結／更新される労働者派遣契約では、すべての業務に対して、派遣期間に次の2種類の制限が適用されます。

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、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます。

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年が限度となります。

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）



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（※）に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。

※いわゆる「課」などを想定しています。



○以下の方は、例外として期間制限の対象外となります。

- ・派遣元で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者
- など

3 派遣元事業主に新たに課される内容

雇用安定措置の実施

派遣元は、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対し、派遣終了後の雇用を継続させる措置（雇用安定措置）を講じる義務があります。（1年以上3年未満の見込みの方については、努力義務がかかります。）

雇用安定措置

- 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（派遣労働者以外としての）無期雇用
- 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

雇用安定措置として①を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、別途②～④の措置を講じる必要があります。

キャリアアップ措置の実施

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
 - ・希望者に対するキャリア・コンサルティング
- を実施する義務があります。

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。

均等待遇の推進

派遣元は、派遣労働者から求めがあった場合、以下の点について、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に考慮した内容を説明する義務があります。

- ① 賃金の決定
- ② 教育訓練の実施
- ③ 福利厚生の実施

派遣元管理台帳に記載する事項

派遣元管理台帳に記載する事項に、以下の項目等が追加されます。

- ・無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
- ・雇用安定措置として講じた内容
- ・段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時および内容

4 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す

派遣先が次に掲げる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を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます。

（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過失がなかったときを除きます。）

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期間制限に違反し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つの期間制限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となります。
- ・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（平成27年9月30日）時点ですでに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しようとするときは、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）

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

派遣先の皆様へ

平成27年の労働者派遣法の改正から、平成30年9月30日で3年が経過します。施行後3年を迎えるに当たり、労働者派遣の受入れが適正に行われるよう、改めて以下の点について確認をお願いします。

1 受入れ期間制限ルール

【対象】平成27年9月30日以降に締結・更新された労働者派遣契約に基づく労働者派遣

【内容】すべての業務において、①事業所単位、かつ②個人単位の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、期間制限の対象外です。

① 派遣先の「事業所単位」の期間制限

事業所単位の定義は P 2

派遣先は、同一の事業所において派遣可能期間（3年）を超えて派遣を受け入れることはできません。

- ▶ ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合等※¹から意見を聴いた上であれば、3年を限度として派遣可能期間を延長※²することができます。

※¹ 過半数労働組合が存在しない場合、派遣先の事業所の労働者の過半数を代表する者

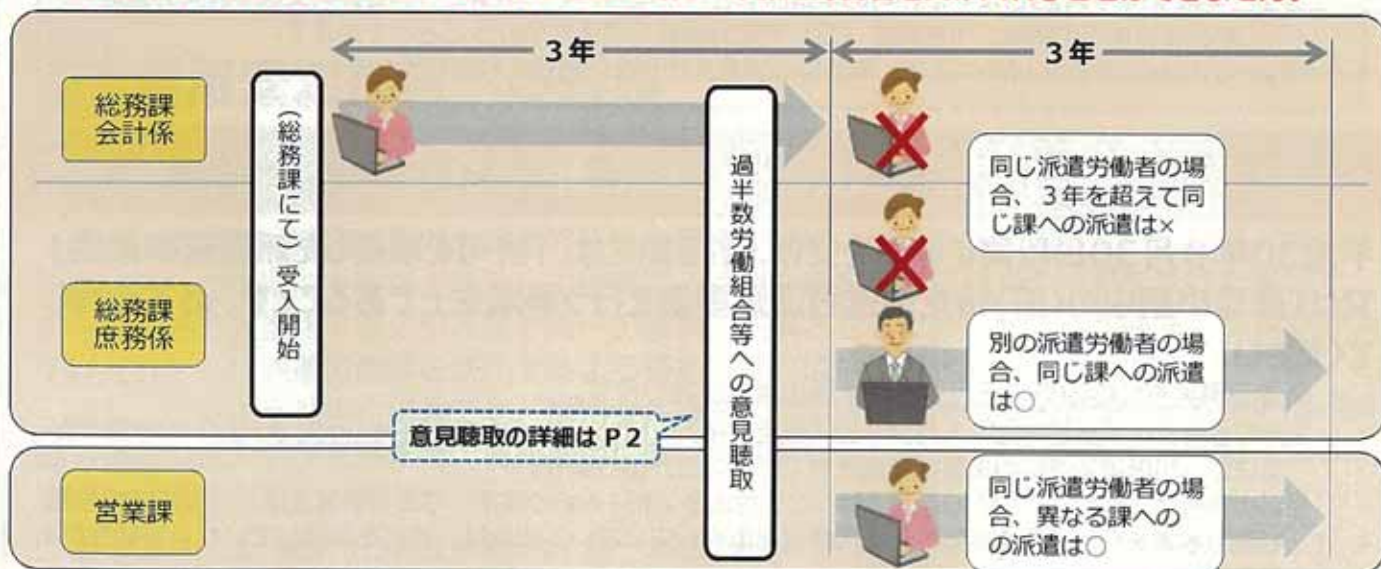
※² 再延長する場合には、改めて意見聴取手続きが必要です。



② 派遣労働者の「個人単位」の期間制限

組織単位の定義は P 2

①において「事業所単位」の派遣可能期間を延長した場合でも、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできません。



事業所・組織単位の定義

事業所

- ※ 雇用保険の適用事業所に關する考え方と基本的に同じです。
- ・ 工場、事務所、店舗等場所的に独立していること
- ・ 経営単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること
- ・ 施設として一定期間継続するものであること

組織単位

- (いわゆる「課」や「グループ」など)
- ・ 業務としての類似性、関連性があるもの
- ・ 組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するもの

以下の観点から、実際に即して個別に判断されます。ご不明な点は、お近くの労働局までご相談ください。

意見聴取手続

意見聴取方法

- ① 過半数労働組合等に対して、書面による通知[※]を行わなければならない。ただし、延長しようとする期間が終了する1か月前までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。
※ 通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」および「延長しようとする期間」です。
あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や派遣先の無期雇用労働者の数の推移等の参考となる資料を提供する必要があります。
- ② 過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明しなければなりません。

2 無許可派遣を行う事業主からの受入れ禁止

平成27年労働者派遣法の改正により、労働者派遣事業は許可制へ一本化されました。

改正前から届出による特定労働者派遣事業（以下「(旧)特定労働者派遣事業」という。）を行っていた事業主が、経過措置として派遣事業を引き続き行える期限は、原則、平成30年9月29日までです。

平成30年9月30日以降、許可を受けていない^{※1}(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主から、派遣労働者を継続して受け入れると、法違反^{※2}となります。

労働局からの指導の対象となるほか、事業主名の公表等の対象となることもあり、また、労働契約申込みみなし制度^(P3参照)の対象となる可能性がありますのでご注意ください。

- ※1 平成30年9月29日までに許可の申請がなされた場合、その申請について許可又は不許可の処分がある日までの間は、引き続き(旧)特定労働者派遣事業を行うことができます。
- ※2 労働者派遣法第24条の2で、無許可の事業主からの派遣受入れを禁止しています。

派遣元事業主の許可取得・申請状況を確認してください！

平成30年9月30日以降に派遣を受け入れる際には、「許可を取得した派遣元事業主」又は「許可申請中の(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主」であることを、必ず確認してください。

- ※ 派遣元事業主には固有の許可番号又は届出番号があります。
※ 許可番号又は届出番号は、人材サービス総合サイト（<https://www.jinzai-sougou.go.jp/>）で検索できるほか、労働者派遣契約書等に記載されている場合があります。
- ※ この番号が「特・*****」（「特」から始まる2桁-6桁の数字）である事業主は、(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主であり、まだ許可を取得していない、または、許可を申請していない可能性があります。

❗ (旧)特定労働者派遣事業を行う事業主が許可を取得・申請しない場合、派遣契約を継続できず、派遣先が、現在受け入れている派遣労働者を直接雇用する、新たな派遣元から派遣労働者を確保する等の対応を必要とします。

3 労働契約申込みみなし制度

違法な労働者派遣を受け入れた場合、

派遣先が、その派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたとみなされる場合があります。

平成27年10月1日以降、派遣先が次に掲げる違法な労働者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を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます。

※ 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過失がなかったときを除きます。

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 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④ 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負の場合

4 派遣労働者への募集情報の提供

派遣先において、派遣労働者に対し、募集情報を提供することが義務付けられています。

通常の労働者（いわゆる正社員）を募集する場合

派遣先の事業所で正社員を募集する場合、その事業所に継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいる場合には、その派遣労働者に対して、正社員として就職する機会が得られるよう、募集情報を周知しなければなりません。

労働者を募集する場合

派遣先の事業所で正社員に限らず労働者を募集する場合、派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者がいる場合であって、雇用安定措置（同ページ「5.雇用安定措置への対応」参照）として、派遣元からこの派遣労働者に係る直接雇用の依頼があった場合には、その派遣労働者に対して、直接雇用で就職する機会が得られるよう、募集情報を周知しなければなりません。

5 雇用安定措置への対応

派遣労働者の直接雇用に向けて、真摯な検討を行うなど、適切な対応をお願いします。

雇用安定措置（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[※]）として、派遣元から、同一の業務に1年以上継続して従事する派遣労働者の直接雇用の依頼を受けた場合であって、その派遣終了後に引き続き同一の業務に従事させるために労働者を雇用する場合には、受け入れていた派遣労働者を雇用するよう努めなければなりません。

また、このような場合以外でも、雇用安定措置として直接雇用の依頼を受けた場合には、派遣労働者の能力評価を踏まえ、直接雇用に向けて真摯な検討を行うなど、本人の希望に沿った適切な対応をお願いします。

- ※ 派遣元には、雇用する派遣労働者が、同一の組織単位の業務に継続して3年派遣される見込みがあり、かつ派遣労働者が派遣終了後の継続就業を希望するときは、派遣先に対する直接雇用の依頼等を講じる義務が課されます（1年以上3年未満の派遣見込みの場合は努力義務）。

平成27年労働者派遣法改正法の詳細は、以下をご覧ください。

○平成27年労働者派遣法改正法の概要

○平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A など

※ 厚生労働省のHPに、平成27年労働者派遣法改正法に関する資料を掲載しています。

労働者派遣法 平成27年改正

検索

～ご不明な点については、まずお近くの都道府県労働局へお問い合わせください～

都道府県労働局 お問い合わせ先

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

「(旧)特定労働者派遣事業」を行っている事業主の皆さまへ

労働者派遣事業の「許可申請」はお済みですか？

平成30年9月30日以降は、
「(旧)特定労働者派遣事業」は行えなくなります！

平成27年の労働者派遣法の改正により、平成27年9月30日から、
労働者派遣事業は「許可制」へ一本化されています。

許可申請がお済みでない場合は、お早めにご相談下さい！

- 許可制への一本化に伴う経過措置として、平成30年9月29日までは、改正前から届出による「(旧)特定労働者派遣事業」を行っている場合は旧事業を継続できますが、その経過措置も間もなく終了します。
- 経過措置期間終了後も労働者派遣事業を行う場合は、平成30年9月29日までに許可の申請を行う必要があります※。許可申請を行っていない場合は、お早めにお近くの都道府県労働局へご相談下さい！

※ 平成30年9月29日までに労働者派遣事業の許可の申請がなされた場合、平成30年9月30日以降も、その申請について許可又は不許可の処分がある日までの間は、引き続き「(旧)特定労働者派遣事業」を行うことができます。

【「(旧)特定労働者派遣事業」を行っていて、H30.9.29までに許可の申請をしない場合】



【H30.9.30以降も労働者派遣事業を続ける場合】

「(旧)特定労働者派遣事業」を行っている方が、
引き続き労働者派遣事業を行う場合は、
平成30年9月29日までに許可の申請を行い、許可を受ける必要があります！



※ 申請から許可までに約3か月以上かかるため、お早めに事前相談へお越し下さい。
なお、この3か月には申請に至るまでの事前相談の期間は含まれていないのでご注意下さい。

経過措置期間終了後、許可を受けずに労働者派遣事業を行った場合どうなるの？

経過措置期間終了後に労働者派遣事業を行う場合は、許可が必要となります。そのため、許可を受けず平成30年9月30日以降に労働者派遣事業を行った場合は「無許可派遣」となり、労働局からの指導の対象となるほか、事業主名などが公表されることや罰則を受けることがあります。

許可を受けるためにはどうしたらいいの？

許可を受けるためには、許可の欠格事由に該当しないことと許可基準を満たしていることが必要となります。まずは、事業主の所在地を管轄する労働局へ早めにご相談いただくことをお勧めしますが、少なくとも以下の内容について、申請ができる状況であるかどうかをご確認ください。

財産的基礎、事業所、派遣元責任者に関する全ての要件を満たさないと許可を受けられません！

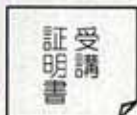
【許可基準（一部のみ掲載）】

財産的基礎	会社案内 登記簿等	資産要件	(1) 通常の資産要件	(2) 暫定的な配慮措置① (派遣人数が10人以下)	(3) 暫定的な配慮措置② (派遣人数が5人以下)
		事業規模	大企業・中小企業	中小企業(大企業適用なし)	中小企業(大企業適用なし)
		事業所数	複数事業所可	1事業所のみ (派遣以外の事業所を含む)	1事業所のみ (派遣以外の事業所を含む)
	最新 決算期 の 貸借対照表	基準資産額(※)	1事業所につき 2000万円以上	1000万円以上	500万円以上
		負債	基準資産額×7以下	基準資産額×7以下	基準資産額×7以下
		現金預金	1事業所につき 1500万円以上	800万円以上	400万円以上

(※ 基準資産額 = 資産総額 - (繰延資産 + 営業権(のれん)) - 負債総額)



事業に使用し得る面積が概ね20㎡以上
(労働者派遣事業を行うのに適切であること)



専門の講習機関が実施する派遣元責任者講習を受講
(許可申請受理日前3年以内に受講したことを示す証明書があること)

◎経過措置期間の終了間際は申請が集中することが予想されるため、早めの相談、申請をお願いいたします。

◎また、申請が集中した場合、通常よりも審査期間が長くなる可能性がありますので、ご理解下さい。

(ご不明な点については、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください。)

平成 30 年 5 月 8 日

派遣元事業主各位

雇用安定措置の適切な実施及び派遣労働者に対する平成 27 年労働者派遣法改正法
の内容に関する周知徹底について（依頼）

平素は、労働者派遣事業の適正な運営につきまして、格別なご理解を賜り厚く御礼申し上げます。また、平成 27 年 9 月 30 日に施行された「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の一部を改正する法律」（平成 27 年法律第 73 号。以下「改正法」という。）に関するこれまでの貴社のお取組についても、重ねて御礼申し上げます。

改正法については、本年 9 月 30 日で施行から 3 年が経過することとなりますが、これにあたり、次の内容についてご対応いただくようお願いいたします。

1. 雇用安定措置の適切な実施について

改正法においては、節目節目でキャリアを見つめ直し、キャリアアップの契機とすることで、派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止を図る観点から、派遣労働者個人単位の期間制限が設けられたところです。これに伴い、派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、同一の組織単位の業務に継続して 3 年間派遣就業する見込みのある派遣労働者であって、派遣期間終了後も引き続き就業することを希望するものに対する雇用安定措置の実施を派遣元事業主に義務付けています。

改正法の施行から 3 年を迎える本年 9 月 30 日以降、個人単位の期間制限の期限が順次到来することに伴い、多数の派遣労働者に対して雇用安定措置を講じなければならないことが想定されるところです。

当然のことではありますが、雇用安定措置は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（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）上の義務であり、当該義務を履行していない場合、労働者派遣法の規定に基づき、指導等の対象となるとともに、これによっても改善がなされない場合には、厚生労働大臣による指示や許可の取消しの対象となります。

また、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 137 号）に定めたとおり、雇用安定措置の義務の適用を避けるために、業務上の必要性等なく派遣労働者の派遣期間を 3 年未満とすることは、雇用安定措置の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、厳に避けるべきものです。このような行為を行い、労働者派遣法の規定に基づき、繰り返し指導があったにも関わらず是正しない派遣元事業主については、許可基準を満たさず許可の更新を行わないこととなります。

加えて、派遣労働者の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めるなど、その適切な実施にも留意いただくことが必要ですので、改めて改正法の内容をご確認いただき、雇用安定措置を適切に実施していただきますよう改めてお願い申し上げます。

2. 派遣労働者への周知について

改正法の施行から3年が経過し、改正法により設けられた新たな期間制限の期限が順次到来する中で、派遣期間終了後も引き続き就業することを希望する派遣労働者の就業の機会を確保するため、改めて改正法の内容に関する派遣労働者への周知を徹底する必要があると考えています。

つきましては、貴社に雇用される期間制限の対象となる全ての派遣労働者（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（昭和60年法律第88号）第40条の2第1項各号に掲げる労働者派遣に係る派遣労働者以外の派遣労働者）に対して、平成30年7月末日までの間に、貴社で厚生労働省ホームページに掲載されているパンフレット「平成27年労働者派遣法改正法施行から3年を迎えるにあたっての確認事項【派遣で働く皆様へ】」（※1）をダウンロードの上印刷していただき、周知対象となる派遣労働者全員に対し、原則として手交すること（※2）によって周知願います。

その際、派遣労働者の雇用の安定に関わる重要な内容であることから、パンフレットとあわせて期間制限に抵触することとなる日を必ず確認するようご助言いただけますようお願いいたします。

業務ご多忙とは存じますが、改正法の着実な実施のためご協力よろしくお願い申し上げます。

（※1）パンフレット「平成27年労働者派遣法改正法施行から3年を迎えるにあたっての確認事項【派遣で働く皆様へ】」

URL <http://cms-5g.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyoku-hakenyukiroudoutaisakubu/0000204879.pdf>

厚生労働省ホームページ パンフレット掲載場所

URL <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

（厚生労働省ホームページにおいて「平成27年労働者派遣法の改正について」と検索。）

（※2）パンフレットは、原則として、派遣労働者に手交することが望ましいですが、ファクシミリで送信すること又は電子メールでパンフレットの電子データを送信することとし、その後、口頭若しくは電話又は派遣労働者からファクシミリや電子メールを受信した旨を返信させることにより、パンフレットが派遣労働者に到達したことを確認することとしても差し支えありません。ただし、厚生労働省ホームページにおける掲載場所（URL）の提示のみでは不十分です。

東京労働局需給調整事業部

電話：03-3452-1474

(参考1 雇用安定措置の概要)

派遣元事業主は、同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣就業する見込みのある派遣労働者であって、派遣期間終了後も引き続き就業することを希望するものに対し、①～④のいずれかの措置を講じなければならないこととされています。

また、①を講じた場合であって、派遣労働者が派遣先に雇用されなかったときは、②～④までのいずれかの措置を講じなければなりません。

- 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。同一派遣元での無期雇用派遣への移行を含む。）
- ③ 派遣元での派遣労働者以外の労働者としての無期雇用
- ④ その他雇用の安定を図るための措置

（紹介予定派遣の対象とすること、有給の教育訓練を行うこと等）

※ 派遣就業見込みが1年以上3年未満の場合は、努力義務であり、上記①～④のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

(参考2 参照条文)

- 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（昭和 60 年法律第 88 号）

（特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等）

第三十条 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であつて派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 一 派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。
- 二 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 三 派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図る

ために必要な措置として厚生労働省令で定めるものを講ずること。

- 2 派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に係る前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努めなければ」とあるのは、「講じなければ」とする。

○ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 137 号）

第 2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(2) 特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項

イ 派遣元事業主が、労働者派遣法第 30 条第 2 項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）における同一の組織単位（労働者派遣法第 26 条第 1 項第 2 号に規定する組織単位をいう。以下同じ。）の業務について継続して労働者派遣に係る労働に従事する期間を 3 年未満とすることは、労働者派遣法第 30 条第 2 項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣法第 30 条第 1 項（同条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）の規定により同条第 1 項の措置（以下「雇用安定措置」という。）を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（同条第 1 項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）（近い将来に該当する見込みのある者を含む。）に対し、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 2 条第 5 項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

ハ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずよう努めること。また、派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第 30 条第 1 項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。）が同項第 1 号の措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めること。

ニ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に当該特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取した上で、十分な時間的余裕をもって当該措置に着手すること。