

派遣元事業主及び派遣先の みなさまへ

～平成27年改正労働者派遣法の概要～

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した。

派遣期間は
どう変わるの？

派遣会社は
すべて
許可制に！

雇用安定措置
とは？

キャリアアップ
措置義務って？

労働契約申込み
みなし制度って
どんなもの？



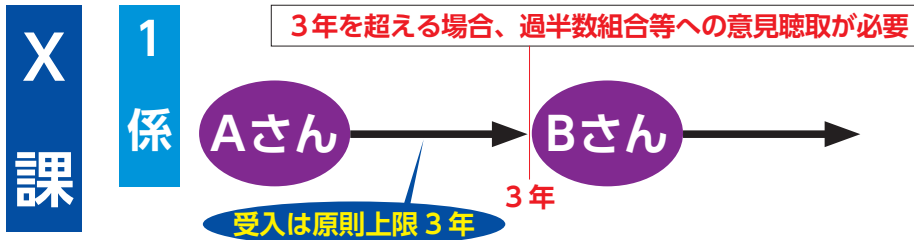
派遣元事業主・派遣先共通事項

派遣期間の見直し（専門26業務の廃止、意見聴取など）

専門26業務に期間制限を設けない仕組みが見直され、施行日以降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。

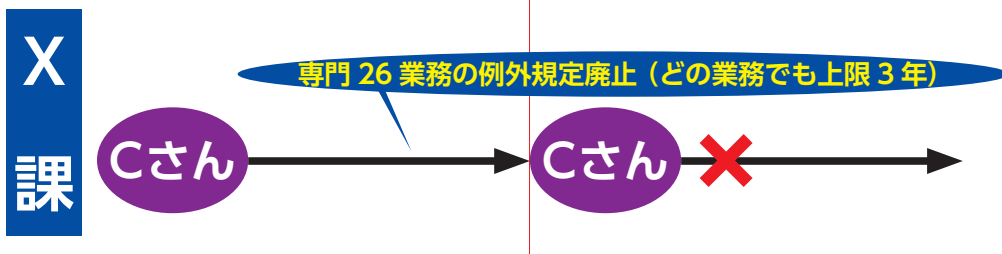
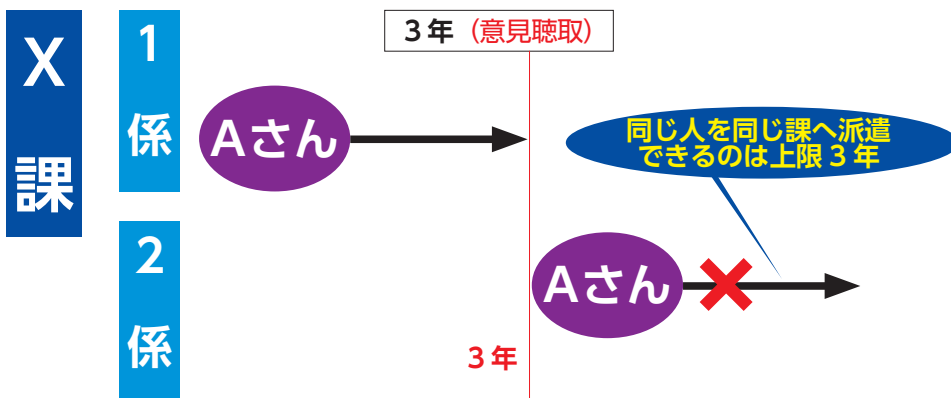
●派遣先事業所単位の期間制限

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（課やグループ等）に対し派遣できる期間は、原則、3年が限度となります。



●以下の方は、例外として期間制限の対象外となります

- 派遣元事業主に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



労働契約申込みみなし制度

平成27年10月1日から適用されている制度です。次の違反行為をした場合に、派遣先が派遣労働者に対して、雇用の申込みをしたとみなす制度です。労働条件は、派遣元における労働条件と同一の内容となります。

4つの違反行為

- 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合（※）
- 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。
- 派遣元事業主は、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）時点より前から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）

派遣元事業主に関する事項

すべての派遣事業を許可制に一本化

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。

※経過措置があります。



新たに追加された許可基準の一部

- 派遣労働者のキャリア形成支援制度を有する
- 教育訓練等の情報を管理した資料の3年間保存
- 労働者派遣契約の終了のみをもって解雇できる旨の規定がない
- 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、休業手当を支払う旨の規定がある
- 安全衛生教育の実施体制を整備している
- 雇用安定措置義務を免れることを目的とした行為について、指導を受けたが是正していない者でない
- 事業を的確に遂行するに足りる能力を有する（基準資産額等の要件）…小規模派遣元事業主の配慮措置あり

雇用安定措置の実施

派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、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

- 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



●雇用安定措置の対象者

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
A：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（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務（※3）
B：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（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

- ※1 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ます。
- ※2 現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。
- ※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は、②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

- 派遣元事業主は、対象となる派遣労働者に対し、派遣終了の前日までに、キャリア・コンサルティングや労働契約更新時の面談等の機会を通じて、継続就業の希望の有無と、希望する雇用安定措置の内容を聴きます。
- 派遣元事業主は、派遣労働者の意向を尊重し、希望する措置を講じるよう努めなければなりません。特に、派遣先への直接雇用を希望する場合には、派遣先への依頼を行い、実現するように努めなければなりません。派遣元事業主は、派遣元管理台帳に「派遣先への直接雇用の依頼を行った」等の講じた内容を記載する必要があります。

キャリアアップ措置の実施

派遣元事業主は、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。

段階的かつ体系的な教育訓練は、キャリア形成支援制度として策定した教育訓練計画に基づいて行います。

キャリア形成支援制度（抜粋）

- 1 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を定めていること。
 - 教育計画の内容

- ①実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象にしたものであること。
 - ②実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。
 - ④派遣労働者として雇用するに当たり実施する養育訓練(入職時の教育訓練)が含まれたものであること。
 - ⑤無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。
- 2 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。
- ①相談窓口には、担当者(キャリア・コンサルティングの知見を有する者)が配置されていること。
 - ③希望する全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こと。
- 4 教育訓練の時期・頻度・時間数等
- ①派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。
 - ②実施時間数については、フルタイム1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供すること。
 - ③派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならないこと。
- ※抜粋のため、空番号があります。

均衡待遇の推進に関する責務

派遣元事業主は、改正前より、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考慮しながら、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する義務があります。今回の法改正においては、派遣労働者から求めがあった場合、派遣元事業主は、上記の待遇の確保のために考慮した内容を本人に説明する義務が新設されました。

●通勤手当の支給に関する留意点

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りません。

その他の措置

●労働者派遣事業報告書の一部変更

労働者派遣事業報告書の提出期限は、年度報告、6月1日現在の状況報告とも、毎年6月30日となります。雇用安定措置を講じた派遣労働者の人数等の実施状況、段階的かつ体系的な教育訓練の実施状況等が、報告事項に追加されます。

●派遣元管理台帳に記載する事項の追加

派遣元管理台帳に記載する事項に、以下の内容が追加されます。

- 無期雇用・有期雇用の別
- 60歳以上であるか否かの別
- 派遣先の組織単位
- 雇用安定措置として講じた措置の内容
- 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時及び内容
- キャリア・コンサルティングを実施した日及び内容

●派遣元責任者

派遣元責任者は、派遣元責任者講習を修了した者であることが必要です。

●無期雇用派遣か否かの明記

無期雇用の派遣労働者を募集する際には、労働者が正社員の募集と誤認することのないよう、「無期雇用派遣」であることを明確にしなければなりません。

●労働・社会保険の適用の促進

- 労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者は、原則、加入させてから派遣を行わなければなりません。
- 派遣元事業主は、派遣先に対し、労働・社会保険の加入を証明するものを示さなければなりません。

●適切な派遣元事業主の選択に資する情報の提供

派遣元事業主は、段階的かつ体系的な教育訓練として実施する内容、雇用安定措置の実施状況について、インターネット等により関係者に情報提供することが望まれます。

●安全衛生に関する措置

派遣元事業主は、派遣労働者の安全衛生に関する措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整などを行わなければなりません。

●派遣元事業主の責に帰すべき事由による休業

派遣元事業主の責に帰すべき事由により、派遣労働者を休業等させる場合は、派遣労働者には労働基準法に基づく休業手当や民法第536条第2項の規定に基づく反対給付が確実に支払われることが求められます。

派遣先に関する事項

派遣労働者と派遣先社員の均衡待遇の推進

派遣先には、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、以下の点で配慮義務及び努力義務が課されます。

●均衡待遇の実現に向けた配慮義務（※）

- 派遣元事業主に対し、派遣先の労働者に関する情報提供等を行うこと
- 派遣先の労働者に業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合に、派遣労働者にも実施すること
- 派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を与えること

※配慮義務とは、目的の実現に向け、具体的に取り組むことが求められるものであり、努力義務よりも強い責務が課されるものです。

●派遣料金の額の決定に関する努力義務

派遣先は、派遣料金の額の決定に当たっては、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なければなりません。

また、派遣先は、労働者派遣契約更新の際の派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の状況等に加え、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なければなりません。

意見聴取手続

- 派遣の受入れの継続の是非について、労使間で実質的な話し合いが行われることが重要です。
事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合、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、事業所単位の期間制限の上限に達する1ヶ月前までに行う必要があります。
- 過半数労働組合等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。

派遣労働者のキャリアアップ支援

●キャリアアップ支援に必要な情報の提供

派遣先は、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主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などの情報を提供する努力義務があります。

●雇入れ努力義務

派遣労働者を受け入れていた組織単位に、派遣終了後、同じ業務に従事させるため新たに労働者を雇い入れようとする際、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。

●正社員の募集情報の提供義務

派遣先の事業所で正社員の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

●労働者の募集情報の提供義務

正社員に限らず、派遣先の事業所で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、その募集情報を周知しなければなりません。

派遣先管理台帳に記載する事項の追加

派遣先管理台帳に記載する事項に、以下の内容が追加されます。

- 無期雇用・有期雇用の別
- 60歳以上であるか否かの別
- 就業した組織単位
- 業務内での計画的なOJTの教育訓練や業務外の教育訓練を行った日時及び内容

適切な苦情処理

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど派遣労働者からの苦情に対しては、派遣先は適切かつ迅速な処理を図ることが必要です。

安全衛生に関する措置

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者の安全衛生に関する措置を実施できるよう、必要な協力や配慮をしなければなりません。

東京都の機関

東京都労働相談情報センター

賃金不払いや解雇など、労働問題全般に関するご相談に応じています。相談無料。秘密厳守。

◆電話相談（随時）

東京都ろうどう 110 番	0570-00-6110	月～金曜：午前9時～午後8時 (祝日及び12月29日～1月3日を除く。) 土曜：午前9時～午後5時 (祝日及び12月28日～1月4日を除く。)
---------------	---------------------	--

◆来所相談（予約制）

担当区域（派遣元所在地）に応じて、各事務所が月～金曜日の午前9時～午後5時まで実施しています。
(祝日及び12月29日～1月3日を除く。)

窓 口	所 在 地	来所 予約電話	担当区域 (派遣元所在地)	夜間
労働相談情報センター (飯田橋)	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階	(3265) 6110	千代田区、中央区、新宿区、 渋谷区、中野区、杉並区、 島しょ	月曜 金曜
大崎事務所	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階	(3495) 6110	港区、品川区、目黒区、 大田区、世田谷区	火曜
池袋事務所	豊島区東池袋4-23-9	(5954) 6110	文京区、豊島区、北区、 荒川区、板橋区、練馬区	木曜
亀戸事務所	江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7階	(3637) 6110	台東区、墨田区、江東区、 足立区、葛飾区、江戸川区	火曜
国分寺事務所	国分寺市南町3-22-10	042 (321) 6110	立川市、武蔵野市、三鷹市、 青梅市、昭島市、小金井市、 小平市、東村山市、国分寺市、 国立市、福生市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、 武蔵村山市、羽村市、 あきる野市、西東京市、 西多摩郡	月曜
八王子事務所	八王子市明神町3-5-1	042 (645) 6110	八王子市、府中市、調布市、 町田市、日野市、狛江市、 多摩市、稲城市	水曜

◆夜間来所相談（予約制）

各事務所が担当曜日に午後8時まで実施しています。(祝日及び12月29日～1月3日を除く。)

◆土曜来所相談（予約制）

飯田橋で午前9時～午後5時まで実施しています。(祝日及び12月28日～1月4日を除く。)

東京都産業労働局雇用就業部ホームページもご覧ください。

「TOKYO はたらくネット」 <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>

労働相談Q&A、セミナー情報、資料情報、雇用就業情報、調査・統計情報など、随時更新しております。

～公正な採用選考のために～

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。詳しくはTOKYOはたらくネットをご覧ください。

国の機関

東京労働局	需給調整事業部	03(3452)1471	労働者派遣事業の指導・監督・相談
	雇用均等室	03(3512)1611	セクシュアルハラスメント、育児休業などに関する相談・指導