

平成 30 年 5 月

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ぬ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）に定めているとおり、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、繰り返し指導があつ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、貴社で厚生労働省又は愛知労働局の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。）

愛知労働局ホームページ パンフレット掲載場所

URL https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudousya_hak/en/hourei_seido.html

（※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等における掲載場所（URL）の提示のみでは不十分です。

担当：需給調整事業第二課

電話：052-219-5587

(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つて、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を講じた場合であつて、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ないで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るよう努めること。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。

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となります。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

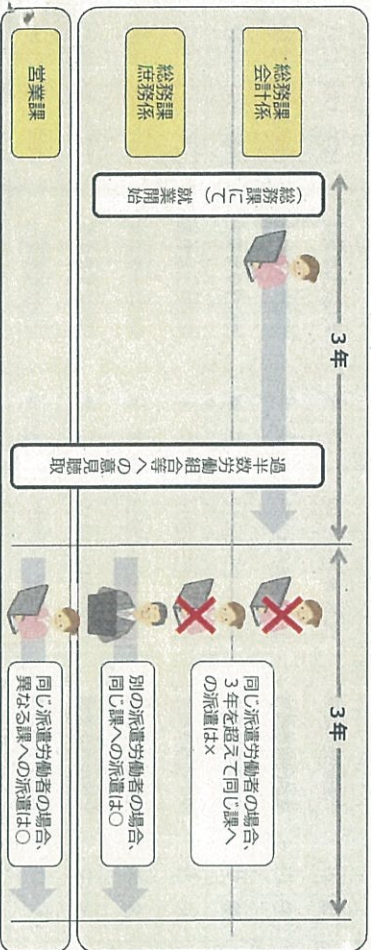
同一の派遣先の事業所において、派遣可能期間（派遣先で新たな労働者派遣を受け入れから3年）を超えて派遣就業することはできません。

※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聞いた上で、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。

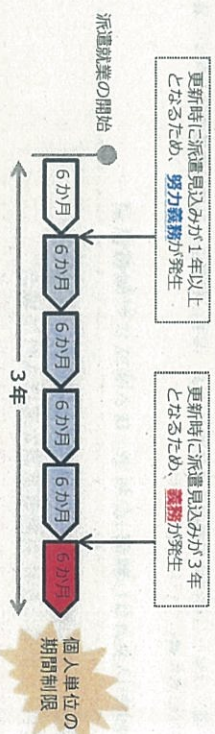
【対象】同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者

【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移りつづけた場合には、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範囲に限ります）
 - 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か必要です。（派遣元事業主は、キャリアコンサルタント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できます。（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じ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除きます。
 *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、意見聴取がなさ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