

## 派遣先の皆様へ

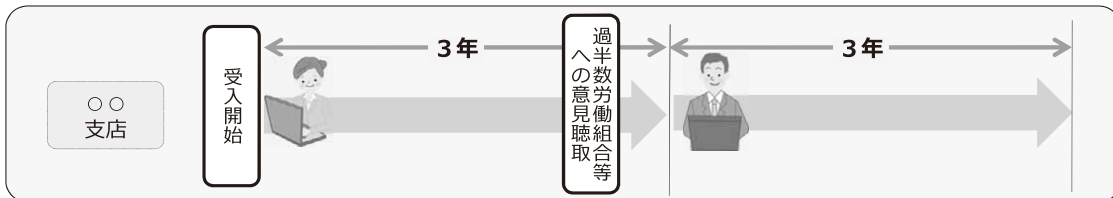
平成27年の労働者派遣法の改正から、平成30年9月30日で3年が経過します。厚生労働省並びに群馬労働局では、施行後3年を迎えるにあたり、労働者派遣の受入れが適正に行われるよう、改めて以下の点について確認を呼び掛けています。

### 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。

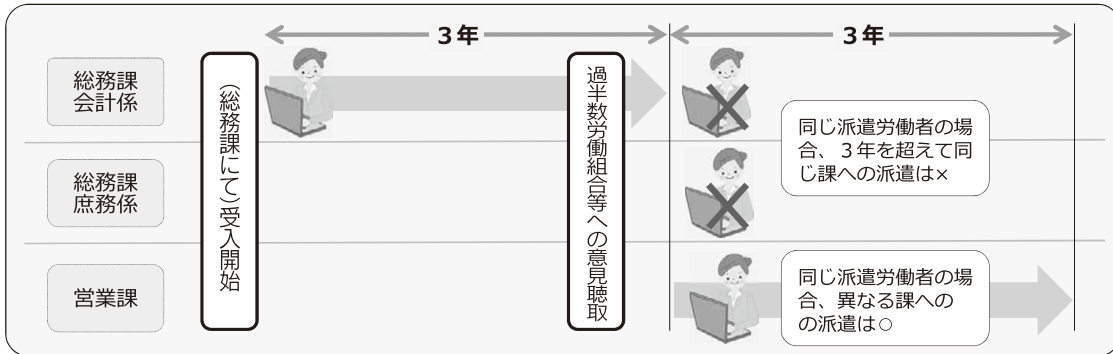
#### ① 派遣先の「事業所単位」の期間制限

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

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。



### 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（P14参照）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。

### ▶ 意見聴取手続とその方法

- ① 過半数労働組合等に対して、書面による通知※を行わなければなりません。  
※ 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。

## 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、同一の組織単元に継続して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）。