

労働者派遣法改正法（2015年9月1日施行）の概要

平成24年改正時の国会附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、「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」及びその平成24年改正法が改正されました。その概要は以下の通りです。

① 特定労働者派遣事業の廃止（すべての労働者派遣事業は許可制へ）

一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の区別を廃止し、労働者派遣事業の全てが許可制となります。（第2条、第2章第2節関係）なお、施行日より3年間の経過措置があります。（改正法附則第6条）

② 労働者派遣契約への記載事項（就業先の組織単位の記載追加）

派遣先及び派遣元は、労働者派遣契約に、就業先の事業所の名称及び所在地等に加え、組織単位※（省令にて定められる労働者の配置の区分）についても定める必要があります。（第26条第1項関係）

③ 派遣先への通知事項（派遣期間制限除外対象・健康保険被保険者資格状況）

(1) 派遣元は、派遣労働者が「無期雇用派遣労働者」か「有期雇用派遣労働者」であるかを、派遣先に通知しなければなりません（従来の「期間を定めないで雇用する労働者か否か」に代え）。また、派遣元は、派遣労働者が下記⑥の(1)の(イ)（雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者…）（第40条の2第1項）の省令で定める者に該当するかを派遣先に通知しなければなりません。（第35条第1項関係）

④ 労働者派遣の期間制限（労働者と部署単位業務の派遣期間制限）

派遣元は、派遣先の就業場所における組織単位ごとの業務（例：同じ部署の業務）について、3年を超えて同一の派遣労働者を派遣してはなりません。（⑥の(1)の無期雇用派遣労働者等は除きます）（第35条の3関係）

なお、派遣先の別の組織単位ごとの業務に異動することは可能です。また、本改正法施行後に締結された契約に適用され、それ以前に締結された契約については従前の法の定めによります。（改正法附則第7条）

本改正により、業務区分による期間制限が廃止されることにより、従来は「自由化業務」として期間制限を受けていたような「評価・試験・保守」等の設計開発業務の周辺業務や、「付随的業務（ミーティング・掃除・片づけ・業務関連機器類の保守等）」について、無期雇用派遣エンジニアの場合は、期間制限を受けることなく、エンジニア派遣を活用していただくことができます。

⑤ 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定措置

(1) 派遣元は、有期雇用派遣労働者であって派遣先の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労働に従事する見込みがある者※（以下「特定有期雇用派遣労働者」）又は、その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者※に対し、次の措置を講ずるように努めなければなりません。（第30条第1項関係）（無期雇用派遣労働者等は該当しません）

(ア) 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。

(イ) 派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、提供すること。

(ウ) 派遣労働者以外の労働者として無期雇用することができるように機会を確保し、提供すること。

(エ) 特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であって雇用の安定に特に資すると認められる

(2) 派遣元は、派遣先の同一の組織単位の業務について継続して三年間就業する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対し、上記の措置を講じなければなりません。（第30条第2項関係）（無期雇用派遣労働者等は該当しません）

※ 厚生労働省令などで定められます。

⑥ 労働者派遣の役務の提供を受ける期間制限（派遣先事業所単位の派遣期間制限と除外対象者等）

- (1) **派遣先は**、その事業所等ごとの業務について、派遣可能期間を超えて労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません。ただし、**労働者派遣が次のいずれかに該当する場合は除外**されます。(第40条の2第1項関係)
 - ア **無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣。**
 - イ 雇用の機会の確保が特に困難でその雇用の継続等を図る必要があると認められる者※に係る労働者派遣。
 - ウ 事業の開始等のため一定の期間内に完了することが予定されている業務等に係る労働者派遣。
 - エ 派遣先に雇用される労働者が産前産後休暇を取る者の業務に係る労働者派遣。
- (2) **派遣先事業所単位の派遣可能期間は3年**となります。(第40条の2第2項関係) 本改正法施行後に締結された契約に適用されます。(改正法附則第9条)
- (3) **派遣先は**、派遣可能期間抵触日の1か月前までの期間（「意見聴取期間」）に、3年間派遣可能期間を**延長**することができます。これを更に延長しようとするときも、同様となります。(第40条の2第3項関係)
- (4) **派遣先は**、派遣可能期間を延長しようとするときは、**意見聴取期間**に、派遣先の事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（もしくは労働者の過半数を代表する者）の意見を聴かなければなりません※。(第40条の2第4項関係)
- (5) **派遣先は**、前項の労働組合等が異議を述べたときは、延長前の派遣可能期間が経過する前日までに延長の理由その他※を説明しなければなりません。(第40条の2第5項関係)
- (6) **派遣先は**、派遣可能期間を延長したときは、速やかに、派遣元に対し、派遣可能期間抵触日を通知しなければなりません。(第40条の2第6項関係)
- (7) **派遣先は**、派遣可能期間が延長された場合、その就業場所における**組織単位ごとの業務**について、**3年を超える期間継続して同一の派遣労働者の派遣**（(1)の除外対象者は除く）**を受け入れてはなりません**。(第40条の3関係)
- (8) 厚生労働大臣は、**派遣先が**上記(1)、(4)、(5)若しくは(7)に**違反した場合**などは、派遣先に対し、必要な措置等をとるべきことを**勧告**することができます。(第49条の2第1項関係) また、派遣先がこれに従わなかったときは、**公表**することができます。(第49条の2第2項関係)

⑦ 特定有期雇用派遣労働者の雇用の推進（派遣先による直接雇用の努力）

派遣先は、組織単位ごとの同一の業務について継続して一年以上の期間に渡って同一の特定有期雇用派遣労働者（**無期雇用等の⑥の(1)に該当するものを除く。**）の役務の提供を受けた場合において、その業務に従事させるため他の労働者を直接雇い入れようとするときは、その派遣労働者（継続して就業することを希望する者※）を、遅滞なく、雇い入れるように努めなければなりません。(第40条の4関係)

⑧ 派遣先の労働者の募集に係る事項の周知

- (1) **派遣先は**、一年以上継続して同一の派遣労働者を受け入れている場合、その事業所において新たに労働者の募集を行うときは、その業務の内容等を派遣労働者に周知しなければなりません。(第40条の5第1項関係)
- (2) **派遣先は**、労働者の募集を行うときは、同一部署の業務について継続して三年間労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者※）に対し、募集の対象となる業務の内容等を派遣労働者に周知しなければなりません。(第40条の5第2項関係)

⑨ 段階的かつ体系的な教育訓練等（キャリアアップの推進）

- (1) 派遣元は、派遣労働者が段階的かつ体系的に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければなりません。その派遣労働者が無期雇用派遣労働者であるときは、その職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければなりません。(第30条の2第1項関係)
- (2) 派遣元は、派遣労働者の求めに応じ、職業生活の設計に関し、相談の機会の確保などの他の援助を行わなければなりません。(第30条の2第2項関係)

※ 厚生労働省令などで定められます。

⑩ 直接雇用の増進

派遣元は雇用の安定を図るために、派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を確保する措置を講ずることにより、福祉の増進を図るように努めなければなりません。(第30条の4関係)

無期雇用派遣エンジニアの場合は、派遣元企業において正社員として「雇用の安定化」が図られていることから、こうした対応は不要です。

⑪ 待遇に関する事項等の説明(均衡待遇確保のための取り組み)

派遣元は、均衡を考慮した待遇の確保のため考慮した事項について、派遣労働者から求めがあったときは、説明しなければなりません。(第31条の2第2項関係)

⑫ 派遣先における適正な派遣就業の確保等(派遣先での教育・福利厚生に関する均衡処遇配慮)

- (1) **派遣先は**、派遣元からの求めに応じ、同様の業務に従事する派遣先の労働者に付与する教育訓練を(厚生労働省令で定める場合を除き)、派遣労働者に対しても実施するよう配慮しなければなりません。(第40条第2項関係)
- (2) **派遣先は**、その労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設(業務の円滑な遂行に資するものとして省令で定めるもの)については、その指揮命令下の派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければなりません。(第40条第3項関係)
- (3) **派遣先は**、派遣元により派遣労働者の賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元の求めに応じ、同種の業務に従事する労働者の賃金水準に関する情報を提供等※を配慮しなければなりません。(第40条第5項関係)
- (4) 上記(3)のほか、**派遣先は**、⑪の教育訓練等が適切に講じられるようにするため、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の業務の遂行の状況等の必要な情報を提供する等の協力をするように努めなければなりません。(第40条第6項関係)

⑬ 派遣元責任者の責務(派遣元のキャリアアップの推進)

派遣元責任者は、派遣労働者についての教育訓練の実施及び職業生活の設計に関する相談の機会を確保しなければなりません。(第36条関係)

⑭ 派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳の記載事項

次の事項を、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳の記載事項に追加しなければなりません。(第37条及び第42条関係)

- ア 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
- イ 厚生労働省令で定める⑥の(1)イの雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であるか否かの別
- ウ 教育訓練※を行った日時及び内容

※ 厚生労働省令などで定められます。

《NEOA 加盟企業》 ※五十音順表示

株式会社アルプス技研	〒220-6218	神奈川県横浜市西区みなとみらい2-3-5 クイーンズタワー C 18F	TEL 045-640-3700
株式会社タマディック	〒160-0022	東京都新宿区新宿6-24-16 新宿6丁目ビル 4F	TEL 03-3232-1551
株式会社トラスト・テック	〒105-0021	東京都港区東新橋2-14-1 NBF コモディオ汐留 3F	TEL 03-5777-7727
パーソルR&D株式会社	〒460-0008	名古屋市中区栄3-18-1 ナディアパークビジネスセンタービル 20F	TEL 052-242-9001
株式会社ヒラテ技研	〒460-0003	愛知県名古屋市中区錦1-6-5 名古屋錦シティビル 9F	TEL 052-222-8555
UTテクノロジー株式会社	〒141-0022	東京都品川区東五反田1-11-15 電波ビル 6F	TEL 03-5447-1588
株式会社夢テクノロジー	〒141-0032	東京都品川区大崎1-6-4 新大崎勤業ビルディング 12F	TEL 03-6868-8311



一般社団法人 **日本エンジニアリングアウトソーシング協会**

〒110-0005 東京都台東区上野1-1-10 オリックス上野1丁目ビル TEL : 03-6778-5037
E-mail: info@neoa.or.jp HP: http://www.neoa.or.jp/