

総行公第 42 号
令和元年 7 月 23 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 総 務 局 長
（人事担当課扱い）

】 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
（公 印 省 略）

労働者派遣事業の適正な運用等に係る周知について（通知）

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等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、昨年 9 月 30 日から、派遣先の事業所単位と派遣労働者個人単位の新たな派遣受入れ期間制限の期限が順次到来し、同日から一定期間が経過していることから、今般、厚生労働省より、平成 27 年労働者派遣法改正法の遵守について、周知徹底の協力依頼がありました（別添「平成 27 年労働者派遣法改正法の遵守について（令和元年 7 月 16 日付け職需発 0716 第 1 号）」）。

つきましては、労働者派遣の受入れを行っている場合は、改正法の趣旨や上記の通知を踏まえ、適切に対応いただくようお願いいたします。

貴職におかれては、労働者派遣制度を活用している担当部局並びに貴都道府県内の市区町村に対してもこの旨を周知されるようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部
公務員課公務員第四係 包、佐々木
電話 03-5253-5544（直通）

職需発 0716 第 1 号
令和元年 7 月 16 日

総務省自治行政局公務員部公務員課長 殿

厚生労働省職業安定局需給調整事業課長
(公印省略)

平成 27 年労働者派遣法改正法の遵守について (通知)

派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るための措置を講ずることを内容とする「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等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。)の遵守については、平成 30 年 6 月 29 日付け職需発 0629 第 3 号「平成 27 年労働者派遣法改正法の遵守について (通知)」により通知したところです。

改正法は平成 27 年 9 月 30 日に施行され、昨年 9 月 30 日から、派遣先の事業所単位と派遣労働者個人単位の新たな派遣受入れ期間制限の期限が順次到来しておりますが、厚生労働省としては、同日から一定期間が経過していることから、改めて改正法の内容にご留意いただき、派遣受入れ期間制限ルール等の改正法の遵守を徹底いただくことが必要であると認識しています。

つきましては、貴省におかれましても、地方公共団体が派遣先となる場合に関して、別添のパンフレットに記載の事項のほか、特に留意すべき下記の事項を踏まえ、労働者派遣の受入れが適正に行われるよう、地方公共団体への周知徹底にご協力の程、お願い申し上げます。

記

1. 事業所の定義について

派遣受入れ期間制限ルールにおける事業所とは、職員の勤務する場所又は施設のうち、事業活動が行われる場所のことであり、相当の独立性を有するものです。

具体的には、雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一であり、

次の要件に該当するか否かを勘案することによって判断します。

- ① 事務所等、場所的に他の事業所から独立していること
- ② 人事、経理、指導監督、働き方等、業務単位としてある程度の独立性を有すること
- ③ 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること

※現在の雇用保険の適用事業所の状況については、以下の厚生労働省ホームページ（労働保険適用事業場検索）にてご確認ください。（なお、労働者派遣法の適用における「事業所」の判断は、常に雇用保険の適用事業所と同一であるわけではなく、あくまで上記①～③の観点から実態に即して行うものです。雇用保険の適用については、上記①～③の実態がある事業所でも、雇用保険の適用対象となる労働者がいないために適用事業所となっていない場合や、任命権者、会計制度（部局や勘定）等との関係からそれぞれが適用事業所となっている場合もあり得るので留意してください。）

https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/daijin/hoken/980916_1a.htm

2. 違法な労働者派遣を受け入れた場合の地方公共団体の機関に関する措置について

派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定が図られるようにするとともに、違法な労働者派遣を受け入れた派遣先に対して一定の制裁を課するという観点から、地方公共団体の機関（特定地方独立行政法人を含む。以下同じ。）が次の①から④までに掲げる違法な労働者派遣を受け入れた場合には、善意無過失の場合を除き、派遣労働者が求めるときは、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）等に基づく採用その他の適切な措置を講じなければならないこととされています。違法な労働者派遣を受け入れることのないようご注意ください。

- 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）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

※なお、労働者派遣の役務の提供を受ける者が地方公共団体の機関でない場合には、労働者派遣法第 40 条の 6 に規定する労働契約申込みみなし制度が適用されることにご留意ください。

【連絡先】 厚生労働省職業安定局
需給調整事業課 米岡、名草、森
電話 03-3502-5227（直通）

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

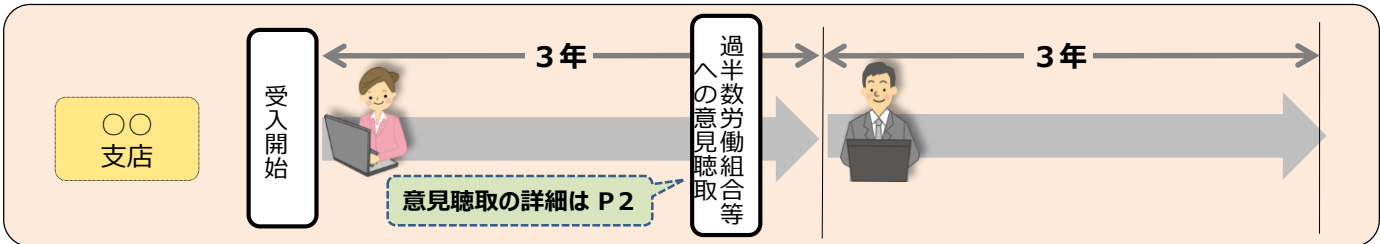
事業所単位の定義は P2

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

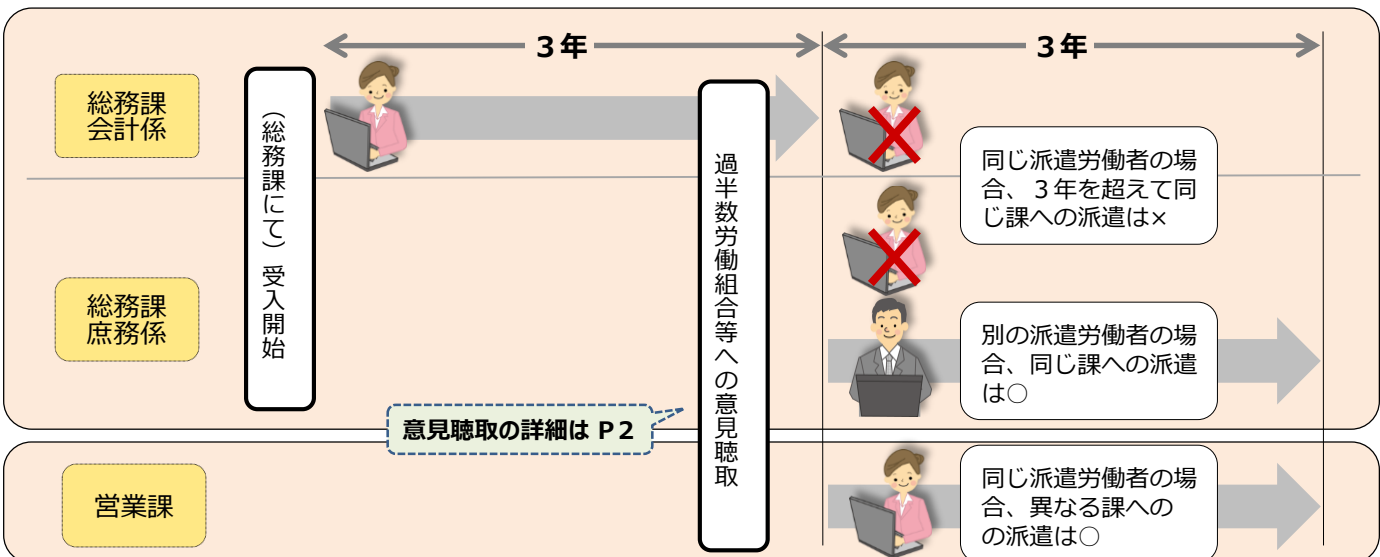
※ 2 再延長する場合には、改めて意見聴取手続きが必要です。



② 派遣労働者の「個人単位」の期間制限

組織単位の定義は P2

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

以下の観点から、実態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。

▶ 事業所

- ※ 雇用保険の適用事業所に関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

意見聴取手続

派遣先は、同一の事業所において3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間が終了する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。

▶ 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。

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する必要が生じます。

3 労働契約申込みみなし制度等

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※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