

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（平成27年9月11日成立、平成27年9月30日施行）。

主な改正点

◆ 労働者派遣事業の許可制への一本化

施行日（平成27年9月30日）以降、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となりました。

新たな許可基準の例

派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして次に掲げる基準に適合するものであること

- ・ 派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること
 - ・ 教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後3年間は保存していること
- ほか

◆ 労働者派遣の期間制限の見直し

施行日以後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ることとなりました。

派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、3年が限度となります。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。

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に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。

