労働者派遣事業に係る問題集

作成：大阪労働局需給調整事業部

需給調整事業第２課

＜労働者派遣事業＞

以下の設問について回答して下さい。

なお、各法律等の名称については以下の（）内の略称で表示しています。

・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（派遣法）

・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施行規則

（同法施行規則）

・労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（告示37号）

・労働者派遣事業関係業務取扱要領（要領）

・派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（派遣元指針）

・派遣先が講ずべき措置に関する指針（派遣先指針）

・「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第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」」等について＜令和2年度＞（局長通知）

派遣概要

Ｑ１．下図の形態で請負事業が行っている事業を何と呼ぶか。

請負契約

指揮命令

雇用関係

労働者

注文主

請負業者

Ａ１．労働者派遣事業

たとえ契約書の名称が請負契約であっても、自己の雇用する労働者を当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる場合は、労働者派遣となります。また、これを業として行うことは、労働者派遣事業に該当します。（派遣法2条1号、3号、告示37号）

専ら派遣

Ｑ２．

親会社など特定の企業に対してのみ労働者派遣を行うことは、労働者派遣を「業」として行っているわけではなく、あくまで当該企業の第２人事部的な位置づけであり労働者派遣事業ではないため、自由に行うことができる。○か×か。

Ａ２．×

まず、「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいいます。具体的には、一定の目的と計画に基づいて経営する経済的活動として行われるか否かによって判断され、必ずしも営利を目的とする場合に限りません。その者が反復継続の意思をもって行えば、たとえ１回限りの行為であり、営利目的でなくとも事業性があると判断される場合があり、労働者派遣を行うにあたり、許可を取得せずに行うことはできません。

また、労働者派遣事業の許可要件の一つに「当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと」と規定されています（派遣法7条１項１号）。親会社など特定の者（たとえそれが複数であっても）に対して派遣を行おうとする者は専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものにあたり許可条件を満たしません。

適用除外業務

Ｑ３．

建設業務は適用除外業務であるが、次のうち労働者派遣が可能な業務として適切なものは①～④のどれか。なお、記載の作業以外は行わないものとする。

①足場の組上げ作業　②工作物の解体作業及びそれに伴う事務作業

③整地作業　　　　　④ ①～③の全てについて労働者派遣は行えない

Ａ３．④

①～③の作業が含まれる場合は全て建設業務に該当するため適用除外業務となり、労働者派遣事業を行うことができません。（派遣法4条1項2号）

事業所ごとの情報提供

Ｑ４.

派遣法第２３条第５項に基づき行う事業所ごとの情報提供（以下「マージン率等の情報提供」という。）について、令和２年４月１日の派遣法改正に伴い、新たに情報提供が必要となった項目は何か。（２つ）

Ａ４.

・新たに派遣法第３０条の４第１項の労使協定を締結しているか否かの別

・締結している場合は、協定対象派遣労働者の範囲及び協定の有効期間の終期

（派遣法23条5号、同法施行規則18条の2）

Ｑ５．

マージン率等の情報提供でのマージン率の計算について、派遣料金額の平均額が１９，５５９円、派遣労働者の賃金額の平均額が１４，０２８円の事業所について、マージン率は２８．２％で正しい。○か×か。

Ａ５．×

マージン率については「（労働者派遣に関する料金額の平均額―派遣労働者の賃金額の平均額）÷労働者派遣に関する料金額の平均額」により算出しますが、端数処理については小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位までの数字を記載する必要があるため、正しくは２８．３％となります。（派遣法23条5項、同法施行規則18条の2第2項）

Ｑ６．

マージン率等の情報提供について、労働者派遣に関する料金の額の平均額や派遣労働者の賃金の平均額は一人１時間当たりの金額を情報提供する必要がある。○か×か。

Ａ６．×

労働者派遣に関する料金の額の平均額や派遣労働者の賃金の平均額については派遣労働者一人１日（８時間）当たりの額の平均額を情報提供する必要があります。

（派遣法23条第5項、同法施行規則18条の2第2項、第3項、要領第4の4（2）ホ）

待遇に関する事項等の説明

Ｑ７．

派遣元は、派遣労働者として雇用しようとするときに、当該労働者に対して待遇に関する事項を説明する場合、全て口頭での説明で問題ない。○か×か。

Ａ７．×

派遣元が派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し説明すべき待遇に関する事項のうち、雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みについては必ず書面の交付等の方法により説明しなければなりません。

（派遣法31条の2第1項、同法施行規則25条の14第1項）

派遣先が行う比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

Ｑ８．

派遣元は労働者派遣契約の締結において、派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合、派遣先から比較対象労働者の賃金その他待遇等に関する情報提供を受けずに労働者派遣契約を締結することができる。○か×か。

Ａ８．×

労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合であっても、派遣元は、

①派遣先が派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者に対して行う業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）

②派遣先が派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室（当該福利厚生施設がない場合は、その旨）

について、あらかじめ派遣先から書面の交付等により情報提供を受けてから労働者派遣契約を締結する必要があります。

（派遣法26条7項、9項、同法施行規則24条の4）

Ｑ９．

労働者派遣契約の締結において、派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合、派遣先事業所に雇用される通常の労働者が１名であって、比較対象労働者が一定の個人として特定されるおそれがあったとしても、待遇情報は通知しなければならないため、派遣先は当該通常の労働者の待遇に関する情報を提供しなければならない。○か×か。

Ａ９．×

問のような場合、比較対象労働者の意向を踏まえて、個人が特定されないよう、モデル労働者の待遇について情報提供する等の配慮が望まれます。（派遣法26条7項、派遣先均等・均衡方式に関するＱ＆Ａ令和元年12月26日公表　問１－１０）

抵触日通知・派遣可能期間

Ｑ１０．

派遣先事業所が事業所単位の派遣可能期間を延長した場合、口頭でも構わないので新たな抵触日を派遣元に遅滞なく通知しなければならない。○か×か。

Ａ１０．×

派遣先事業所は、口頭ではなく書面の交付、ＦＡＸ又は電子メール等で通知しなければなりません。（派遣法40条の2第7項、同法施行規則33条の6）

Ｑ１１．

派遣先事業所のある組織単位で３年間就業した派遣労働者（６０歳未満かつ有期雇用）は、派遣元を変更すれば、１日も期間をあけずに引き続き同一の組織単位の業務に３年間派遣就労することが可能である。○か×か。

Ａ１１．×

同一の派遣労働者が派遣先事業所における同一の組織単位の業務に就業できる期間が最大3年間であるため、派遣元を変更しても新たに3年間派遣就業することはできません。（派遣法40条の3）

Ｑ１２．

事業所単位の派遣可能期間の延長を行うために、派遣先事業所は、いつまでに過半数労働組合等に意見聴取を行わなければならないか。

Ａ１２．事業所単位の抵触日の１箇月前

（派遣法40条の2第3項）

Ｑ１３．

労働者派遣契約を更新する際は、派遣先事業所は派遣元に対し、あらためて抵触日を通知する必要はない。○か×か。

Ａ１３．×

労働者派遣契約を締結するに当たっては、更新であったとしても派遣先事業所は派遣元に対し、あらためて書面の交付等により抵触日を通知する必要があります。（派遣法26条4項同法施行規則第24条の2）

Ｑ１４．

労働者派遣契約において派遣労働者を無期雇用派遣労働者に限定することを定める場合は、派遣元は派遣先事業所から抵触日通知を受けずに労働者派遣契約を締結することが可能である。○か×か。

Ａ１４．○

無期雇用派遣労働者や６０歳以上の派遣労働者については派遣可能期間の制限が適用されないため、労働者派遣契約において、派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は６０歳以上の者に限定する場合は、派遣先事業所から抵触日通知を受けずに労働者派遣契約を締結することが可能です。（派遣法40条の2第1項）

労働者派遣契約書

Ｑ１５.

令和２年４月１日施行した改正派遣法により、労働者派遣契約の締結に際し、新たに契約内容に盛り込まければならないこととなった項目は何か。（２つ）

Ａ１５.

1. 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
2. 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別

（派遣法26条1項、同法施行規則22条）

Ｑ１６.

労働者派遣契約書及び就業条件明示書に記載すべき内容のうち、「派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができる旨を定めた場合の、その内容」について、いわゆる「法定休日（労働基準法第３５条で定める休日）」に派遣就業をさせる場合に記載することでよい。○か×か。

Ａ１６.×

法定休日に限らず、派遣就業をする日として定めた日以外のすべての日に派遣就業をさせる場合に、記載が必要です。

（派遣法26条10項、同法施行規則22条）

特定行為

Ｑ１７．

派遣先としては、派遣就業の候補となる労働者がどれだけの技術を持ち合わせているか分かった上で派遣労働者として受け入れるかどうかを決めたいので、労働者派遣に先立って派遣元から候補となる労働者の職務経歴書を送ってもらうことに問題はない。○か×か。

Ａ１７．×

紹介予定派遣を除き、派遣先が派遣契約締結に際して、派遣労働者を特定することを目的とした行為を行うことは禁止されています。あらかじめ派遣元と派遣先事業所が就業するにあたって必要とされる技術の程度等を共有する等した上で、派遣元が自ら派遣労働者を決定しなければなりません。（派遣法26条6項、派遣元指針第2の13、派遣先指針第2の3）

就業条件等の明示

Ｑ１８.

令和２年４月１日施行の改正派遣法により、派遣労働者に対する就業条件等の明示において、新たに盛り込まければならないこととなった項目は何か。（１つ）

Ａ１８.　派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

（派遣法34条1項）

Ｑ１９．

派遣元が就業条件等の明示を行う場合、書面の交付の方法により明示するほか、当該派遣労働者が希望した場合はＦＡＸや電子メール等を利用した明示を行うことも可能である。○か×か。

Ａ１９．○

就業条件等の明示については、書面の交付の方法により行うほか、派遣労働者が希望した場合は、ファクシミリを利用してする送信の方法又は電子メール等の送信の方法により明示を行うことが可能です。（派遣法34条1項、同法施行規則26条第１項）

Ｑ２０．

労働者派遣契約で派遣労働者の就業時間を「シフトによる」と定めている場合の就業条件等の明示の取り扱いに関して、シフトが決まり次第派遣先事業所から派遣労働者にシフト表等の書面で前もって通知することとしている。○か×か。

Ａ２０．×

派遣元は派遣労働者に対し就業条件等を明示する必要があります。就業時間について、「シフトによる」のみの通知であれば、日々の具体的な就業時間が明示されていないことになるため、必ず派遣元から派遣労働者に対し書面の交付の方法等により通知しなければなりません。（派遣法34条1項、同法施行規則第26条）

なお、個別契約としても就業日、就業時間の不備となります。（派遣法26条第1項）

Ｑ２１．

派遣元は、労働者派遣をしようとする場合に、

①当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額

②当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の平均額

のうち、いずれかを書面の交付等の方法により、派遣労働者に明示しなければならない。○か×か。

Ａ２１．○

派遣法第３４条の２の派遣料金額の明示は、同法施行規則第２６条の３第１項及び３項により①又は②の額を書面の交付等の方法により行わなければなりません。

なお、派遣元が労働者派遣をしようとする場合における当該労働者に係る労働者派遣に関する料金が、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合に明示した額（派遣法34条の2第1号）と同一である場合には、再度の明示は要しません。（同法施行規則26条の3第2項）

派遣先への通知

Ｑ２２.

労働者派遣をするときに、派遣元が派遣先への通知する内容について、令和２年４月１日施行の改正派遣法により、新たに盛り込まければならないこととなった項目は何か。（１つ）

Ａ２２.

当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別

（派遣法35条1項）

Ｑ２３．

派遣元は労働者派遣をするときに行う派遣先への通知において、１８歳未満の者を除いてその実年齢を通知してはならない。○か×か。

Ａ２３．○

派遣労働者の年齢に関しては、「４５歳以上の場合はその旨」、「６０歳以上であるか否かの別」を通知する必要があるほか、１８歳未満の場合のみ実年齢を通知する必要があります。

（派遣法35条1項、同法施行規則28条1号）

Ｑ２４．

派遣元は、派遣先への通知を行った後、当該派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否か、無期雇用労働者であるか有期雇用であるか、６０歳以上か否か、社会保険・労働保険の加入状況の有無のいずれかに変更があった場合は、派遣先にその旨を遅滞なく通知しなければならない。○か×か。

Ａ２４．○

なお、当該通知は書面の交付等によるものであることが必要です。（派遣法35条2項、同法施行規則27条5項）

派遣元管理台帳・派遣先管理台帳

Ｑ２５.

令和２年４月１日施行の改正派遣法により、派遣元管理台帳に新たに記載しなければならないこととなった項目は何か。（２つ）

Ａ２５.

①当該派遣労働者が、協定対象派遣労働者であるか否かの別

②派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

（派遣法37条1項、同法施行規則31条）

Ｑ２６．

派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳は、当該労働者派遣が終了した日から何年間保存しなければならないか。

Ａ２６．３年間

（派遣元管理台帳：派遣法37条2項、同法施行規則32条、派遣先管理台帳：派遣法42条2項、同法施行規則37条）

雇用安定措置

Ｑ２７．

派遣元は、同一の組織単位の業務について継続して３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対し、派遣先への直接雇用の依頼等雇用の安定等のための措置を講じなければならない。○か×か。

Ａ２７．○

派遣法第３０条第２項により、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３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派遣労働者について派遣元は、派遣先への直接雇用の依頼等雇用の安定等のための措置を講じなければなりません。なお、特定有期派遣労働者とは、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１年以上の期間派遣労働者として就業する見込みがある有期雇用派遣労働者であって、当該労働者派遣の終了後も引き続き就業することを希望している者をいいます。（派遣法30条、同法施行規則25条1項）

労働者派遣契約の中途解除

Ｑ２８．

派遣先の都合で労働者派遣契約が中途解除された場合は、派遣先事業所の責任であって派遣元の責任ではないことから、当該労働者派遣に従事していた派遣労働者に対して雇用の安定を図る措置を講ずる必要はない。○か×か。

Ａ２８．×

派遣元においては、労働者派遣契約の解除にあたって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置（派遣法30条、派遣元指針第2の2（3））や雇用安定措置を講じることが必要です。

組織単位

Ｑ２９．

派遣先事業所における組織単位は、事業所の名称と必ず一致する。○か×か。

Ａ２９．×

事業所における組織単位とは、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しており、名称にとらわれることなく実態により判断することとされており、必ず事業所と一致するものではありません。（派遣先指針第2の14（2））

事業所の定義

Ｑ３０.

派遣先事業所の定義について、以下の【　　　　　　　　　　】の内容を答えてください。

「労働者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あり、【　　　　　　　　　　】に関する考え方と基本的には同一である」。

Ａ３０.雇用保険適用事業所

（要領第3の9（3）、第７の５（３））

キャリアアップ措置

Ｑ３１．

派遣労働者に対するキャリアアップ措置（教育訓練、キャリアコンサルティング等）の対象となる労働者は①～③のいずれか。

①３年間の雇用見込みのある派遣労働者（無期雇用を含む）

②１年以上の雇用見込みのある派遣労働者

③全ての派遣労働者

Ａ３１．③

キャリアアップ措置については、派遣元に雇用されている派遣労働者全員を対象としなければなりません。（派遣法30条の2）

派遣元責任者

Ｑ３２．

物の製造業務に派遣労働者を派遣する派遣元事業所においては、当該派遣業務に従事させる派遣労働者の人数に関わらず、製造業務専門派遣元責任者を１名選任しなければならない。○か×か。

Ａ３２．×

製造業務専門派遣元責任者については、物の製造業務に従事する派遣労働者の数が１～１００人の場合は1人以上、１０１人～２００人の場合は2人以上と、１００人毎に1人専任する必要があります。（派遣法36条、同法施行規則29条3号）

苦情処理

Ｑ３３．

派遣労働者が派遣先の苦情対応担当者に苦情の相談をしてきた場合は、派遣先責任者に報告し、派遣先責任者が中心となって、当該苦情処理を図ることとなる。自らでその解決が容易でない場合は、派遣先と派遣元で連携して解決を図ることとなる。○か×か。

Ａ３３．○

なお、派遣先に一定の雇用責任が分担されている労働関係法令上の義務に関する苦情については、特に派遣先が誠実かつ主体的に対応しなければなりません。（派遣先指針第2の7、要領第7の3）

派遣先を離職した労働者についての労働者派遣

Ｑ３４．

派遣先を離職した労働者（６０歳以上の定年により退職した者を除く）について派遣元は、離職後３カ月を超える期間が経過すれば離職した派遣先へ派遣することができる。○か×か。

Ａ３４．×

派遣元は、派遣先を１年以内に離職した労働者（６０歳以上の定年により退職した者を除く）を派遣労働者として当該離職した派遣先に労働者派遣することはできません。（派遣法35条の5、40条の9第1項、同法施行規則33条の10）

派遣労働者の待遇（派遣先均等・均衡方式）

Ｑ３５．

派遣先均等・均衡方式において、派遣先から提供された比較対象労働者に関する待遇の情報について、提供された情報は事業所同士でやり取りをした内容であるため、派遣元は派遣労働者から求めがあったとしても、派遣先事業所における比較対象労働者との待遇の相違の内容や相違のある理由について派遣労働者に説明する義務はない。○か×か。

Ａ３５．×

派遣労働者からの求めがあった場合、派遣元は派遣労働者に当該派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容や相違のある理由等について説明しなければなりません。（派遣法31条の2第4項）

派遣労働者の待遇（労使協定方式）

Ｑ３６．

労使協定方式における労使協定について、有効期間を２年間として定めている場合、その期間中に局長通知の内容が変更され、局長通知に基づく一般賃金よりも派遣労働者の賃金が下回ることになったとしても、２年間は見直しをする必要はない。○か×か。

Ａ３６．×

有効期間中に、新たな局長通知が発出されたことにより、局長通知に基づく一般賃金よりも派遣労働者の賃金が下回ることとなった場合には新たな労使協定を締結しなければなりません。（要領第6の5（6）ヘ、労使協定方式に関するＱ＆Ａ問１－８）

Ｑ３７．

労使協定方式にかかる労使協定の周知方法について、派遣元の事業所内の掲示板に掲示することをもって周知とした。○か×か。

Ａ３７．×

派遣労働者は通常派遣先の就業場所で就労するため、派遣元の事業所内の掲示板に掲示した場合、周知が不十分である可能性があります。このため、掲示に加えて労使協定の概要を、書面の交付等の方法により併せて周知する必要があります。（派遣法30条の4第2項、同法施行規則25条の11）

なお、周知方法としては

1. 労使協定全文を書面の交付の方法により交付する。

②労使協定全文をＦＡＸで送付する（派遣労働者が希望した場合に限る）

③労使協定全文を電子メール、ＳＮＳで送付する（派遣労働者が希望した場合に限る）

※電子メール、ＳＮＳについては、記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。

④社内のイントラネットに労使協定全文を掲載する（常時確認できるようにしたものに限る）

⑤労使協定全文を事業所の見やすい場所での掲示又は備え付け（労使協定の概要について、①～③のいずれかで併せて周知する場合に限る）

の①～⑤のいずれかの方法が必要です。

Ｑ３８．

労使協定を締結する際の過半数代表者の選出について、派遣開始日まで時間がないことから使用者が労働者の中から指定して労働者代表とした。○か×。

Ａ３８．×

過半数代表者の選出にあたっては、派遣法第30条の4第1項の協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続きにより選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないことが必要です。（派遣法30条の4第1項、同法施行規則25条の6）