

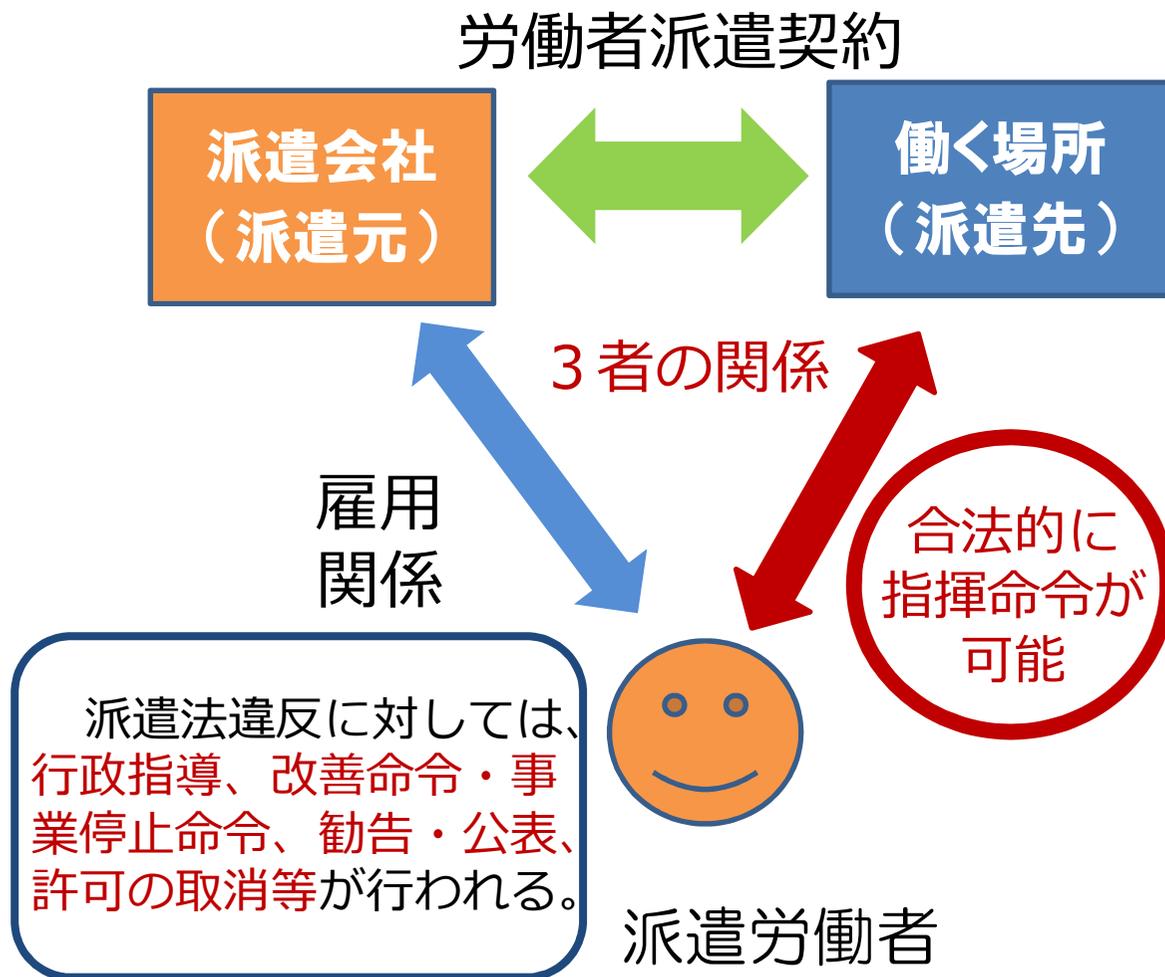
派遣先の皆さまへ

派遣労働者受入れのルールについて

令和6年度

「派遣先としての適正な事業運営」と
「派遣と請負の区分基準」セミナー
福岡労働局職業安定部需給調整事業課

労働者派遣とは？



【労働者派遣】とは

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、
当該他人のために従事させること。

(派遣法第2条第1号一部抜粋)

【労働者派遣法】は、

派遣先(働く場所)が、派遣
会社の労働者に仕事の指示を
行えるよう定められた制度。

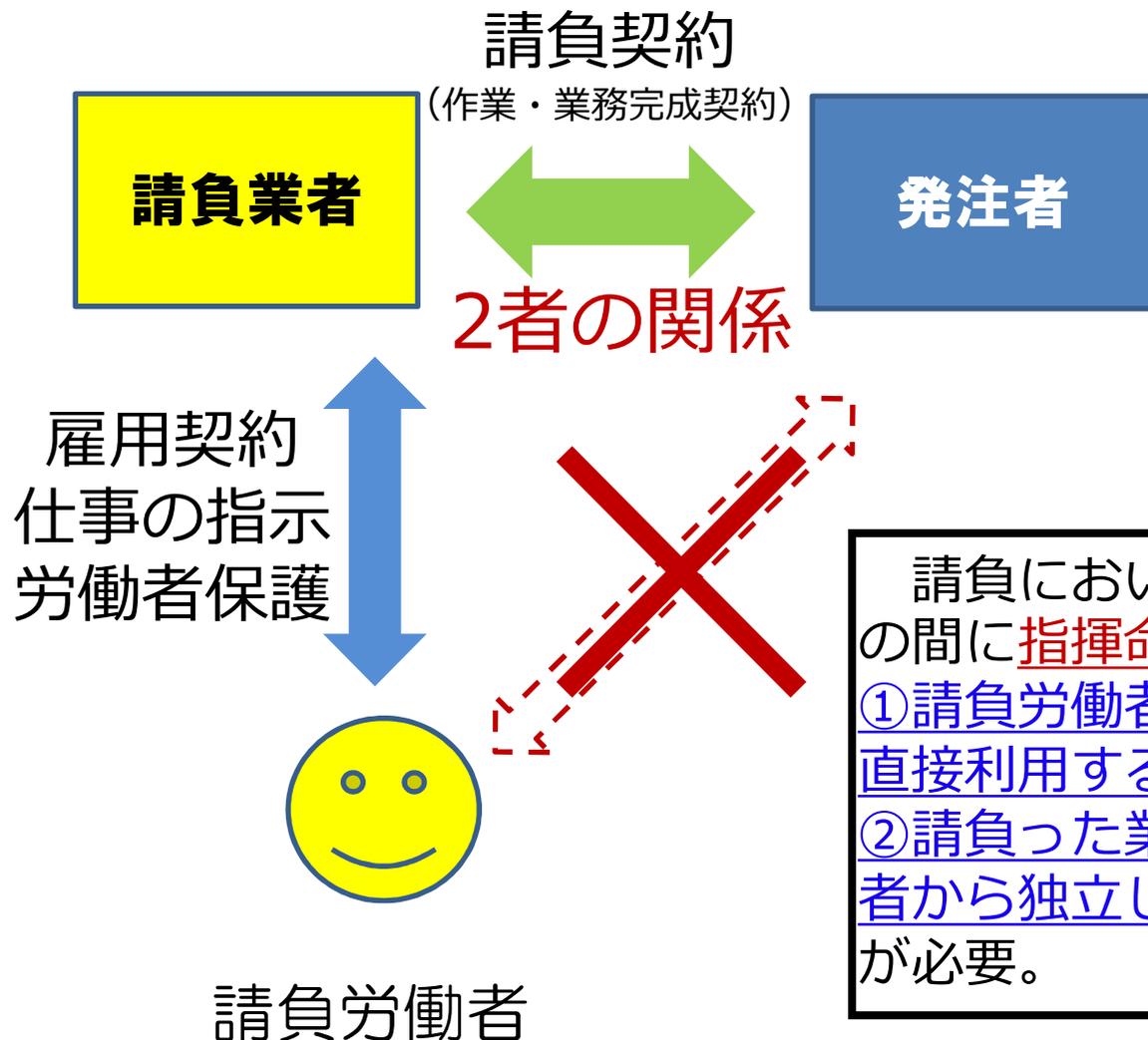
派遣労働者を保護するため
に、雇用主である派遣会社、
実際に働く派遣先双方に所定
の手続、労務管理を行うこと
を義務付けた法律。

請負とは？

**発注者が直接労働者へ
仕事の指示をしてはいけません！**

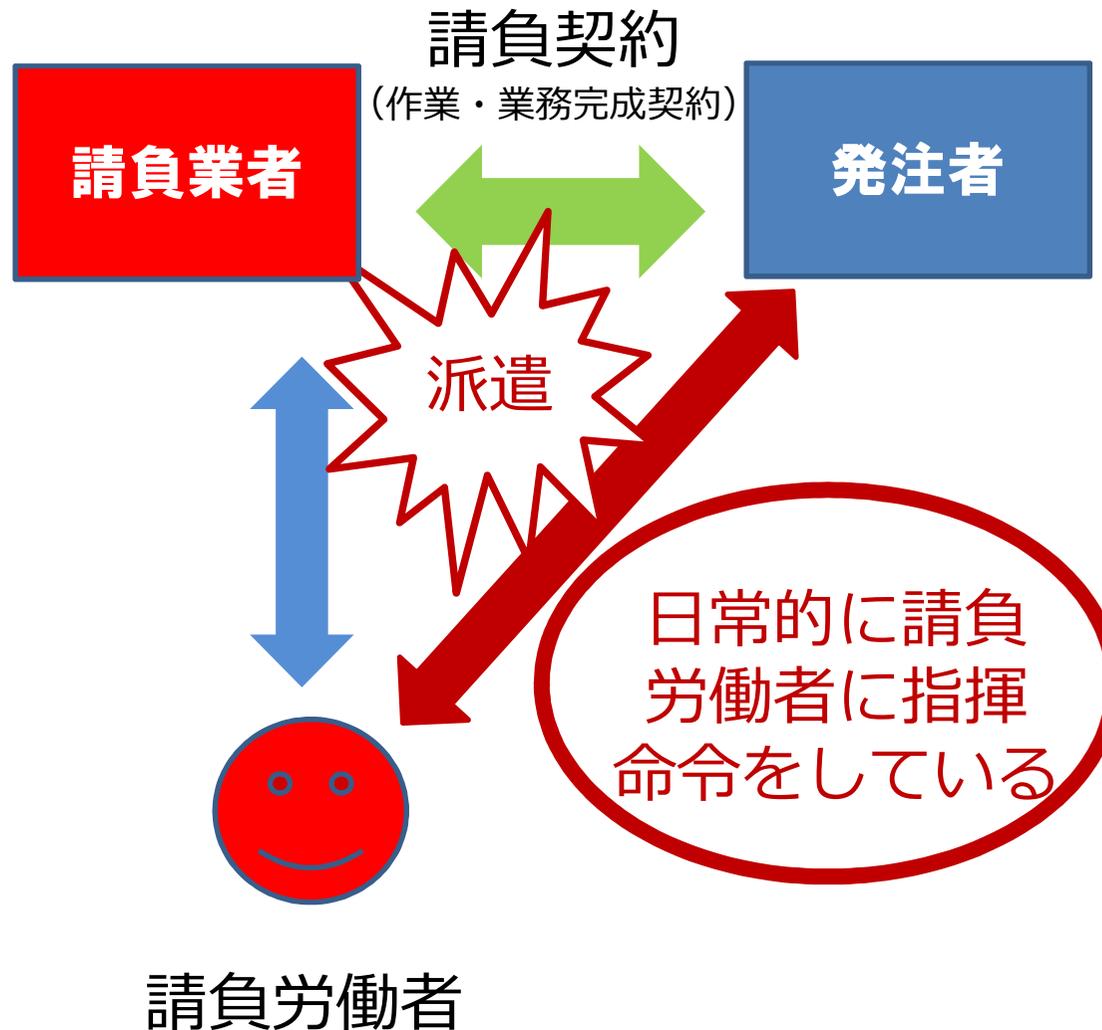
【請負】とは

当事者の一方が、ある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。（民法第632条）



請負においては、発注者と請負労働者の間に指揮命令関係は生じず、
①請負労働者の労働力を請負業者が自ら直接利用すること
②請負った業務を自己の業務として発注者から独立して処理すること
が必要。

(偽装) 請負とは？



発注者は、結果のみを求めることができ、その過程で、

請負労働者に対して直接作業指示を行うことはできない。

請負現場の中で、発注者が請負労働者に対して作業指示を行うと、いわゆる

「偽装請負」＝「違法な派遣状態」

(実態は派遣であるのに「請負」の形態に偽装している)と判断される場合がある。

派遣労働者受入れのルール 1

禁止事項等

無許可事業者からの受入れ

派遣労働者を受入れるためには、厚生労働大臣の許可を受けている事業主からの受入れであることが必要です。

派遣元

派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結するにあたっては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、許可（届出）を受けている旨を明示しなければなりません。

派遣先

派遣先事業主は、労働者派遣契約を締結するに当たり、明示された内容（許可番号等）を書面（労働者派遣契約書）に記載する必要があります。

（許可番号） 派〇〇一〇〇〇〇〇〇〇

※許可事業所については、厚生労働省運営の「人材サービス総合サイト」で確認できます。

人材サービス総合サイト

検索

※派遣事業の許可には有効期間があります（新規許可時：許可日から3年間、許可有効期間更新時：許可更新日から5年）のでご注意ください。

労働者派遣事業許可証 (見本)

※「見本」は許可有効期間更新事業所の記載例
となっています。
新規許可事業所の場合、有効期間は3年間です。
(例)
許可年月日：令和5年3月1日
許可有効期間末日：令和8年2月28日

許可番号	派 4 0 - 〇〇〇〇〇〇
許可年月日	
労働者派遣事業許可証	
氏名又は名称	株式会社福岡労働局
住所	福岡県福岡市博多区博多駅東2-11-1
事業所の名称	株式会社福岡労働局
事業所の所在地	福岡県福岡市博多区博多駅東2-11-1
有効期間	令和 5年 3月 1日から <u>令和 10年 2月29日まで</u>
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5条第1項の許可を受けて労働者派遣事業を行う者であることを証明する。	
令和 5年 3月 1日	
厚生労働大臣	加藤勝信 

事業所枝番号 0



雇用の安定

本サイトでは、労働者派遣事業・職業紹介事業の許可・届出事業一貫をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知や最新情報の提供を行っています。

- 当サイトは、Google Chrome75、Microsoft Edge44で動作の確認を行っています
- [職業紹介事業の運営「法第32条の16 第3項に関する事項\(情報提供\)」についての入力事例のご案内はこちら!](#)
- [職業紹介事業に関する情報提供\(職業安定法改正\)の入力\(ログイン\)はこちらから!](#)
- [職業紹介事業の運営「法第32条の16 第3項に関する事項\(情報提供\)」についてのご案内はこちら!](#)
- [人材サービス総合サイトの改修について\(労働者派遣事業関係\)](#)
- [人材サービス総合サイトの改修について\(職業紹介事業関係\)](#)
- [「雇用の安定・保育分野における適正な職業紹介事業者の基準」が策定されました](#)

 <p>許可・届出事業所の検索 労働者派遣事業</p>	 <p>許可・届出事業所の検索 職業紹介事業</p>	 <p>掲載の申込・事業共通 労働者派遣、職業紹介 事業共通</p>	 <p>掲載の申込・職業紹介事業 法第32条の16第3項 に関する事項</p>
 <p>最新情報一覧</p>	 <p>派遣事業制度等</p>	 <p>求人情報</p>	 <p>アンケート</p>

[著作権] プライバシー・セキュリティポリシー | サイトの使い方(ヘルプ)

労働者派遣事業

職業紹介事業

掲載の申込
事業共通掲載の申込
職業紹介事業

最新情報一覧

派遣事業制度等

求人情報

アンケート

HOME >> 労働者派遣事業

許可・届出事業所の検索

検索方法はこちら

労働者派遣事業

検索 都道府県 ※必須入力です

<input type="checkbox"/> 全国	<input type="checkbox"/> 北海道/東北	<input type="checkbox"/> 北海道 <input type="checkbox"/> 青森 <input type="checkbox"/> 岩手 <input type="checkbox"/> 宮城 <input type="checkbox"/> 秋田 <input type="checkbox"/> 山形 <input type="checkbox"/> 福島
	<input type="checkbox"/> 関東	<input type="checkbox"/> 茨城 <input type="checkbox"/> 栃木 <input type="checkbox"/> 群馬 <input type="checkbox"/> 埼玉 <input type="checkbox"/> 千葉 <input type="checkbox"/> 東京 <input type="checkbox"/> 神奈川
	<input type="checkbox"/> 甲信越/北陸	<input type="checkbox"/> 新潟 <input type="checkbox"/> 富山 <input type="checkbox"/> 石川 <input type="checkbox"/> 福井 <input type="checkbox"/> 山梨 <input type="checkbox"/> 長野
	<input type="checkbox"/> 東海	<input type="checkbox"/> 岐阜 <input type="checkbox"/> 静岡 <input type="checkbox"/> 愛知 <input type="checkbox"/> 三重
	<input type="checkbox"/> 近畿	<input type="checkbox"/> 滋賀 <input type="checkbox"/> 京都 <input type="checkbox"/> 大阪 <input type="checkbox"/> 兵庫 <input type="checkbox"/> 奈良 <input type="checkbox"/> 和歌山
	<input type="checkbox"/> 中国	<input type="checkbox"/> 鳥取 <input type="checkbox"/> 島根 <input type="checkbox"/> 岡山 <input type="checkbox"/> 広島 <input type="checkbox"/> 山口
	<input type="checkbox"/> 四国	<input type="checkbox"/> 徳島 <input type="checkbox"/> 香川 <input type="checkbox"/> 愛媛 <input type="checkbox"/> 高知
<input type="checkbox"/> 九州/沖縄	<input type="checkbox"/> 福岡 <input type="checkbox"/> 佐賀 <input type="checkbox"/> 長崎 <input type="checkbox"/> 熊本 <input type="checkbox"/> 大分 <input type="checkbox"/> 宮崎 <input type="checkbox"/> 鹿児島 <input type="checkbox"/> 沖縄	

検索 区分

- 労働者派遣事業
 特定地域づくり事業

検索 優良事業者

- 優良派遣事業者 (制度の概要はこちら)

検索 許可・届出受理番号

-
※必ず2桁-6桁を半角入力して下さい(例: 派01-000001)

詳細な検索条件を指定できます。

詳細検索条件

適用除外業務（禁止業務）

- （１）港湾運送業務**（港湾荷役の現場作業に係るもの）
- （２）建設業務**（建設現場作業に係るもの）
- （３）警備業務**
- （４）病院等における医療関係業務（以下の場合を除く。）**
 - ①紹介予定派遣である場合
 - ②産前産後休暇、育児休業、介護休業を取得した労働者の代替
 - ③医師、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師の業務であって、派遣就業場所がへき地等に該当する場合

派遣労働者の特定を目的とする行為の禁止

※実務P73

事前面接・履歴書の送付の要請等、派遣先が派遣労働者を特定する行為を行わないよう努めなければならないとされています。

*ただし、紹介予定派遣の場合は、例外的に認められています。

なぜ、禁止？

派遣労働者の決定の過程に派遣先の関与があると・・・

- 派遣労働者の派遣就業の機会が不当に損なわれる恐れがある
- 派遣労働者の雇用関係が事実上不明確になる恐れがある

離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止

※実務P51

派遣先は、派遣先で雇用していた元労働者（パート等含む）を、**当該労働者が離職して 1 年以内**は派遣労働者として受入れすることはできません。

ただし、**60 歳以上の定年退職者は禁止対象から除外**されます。

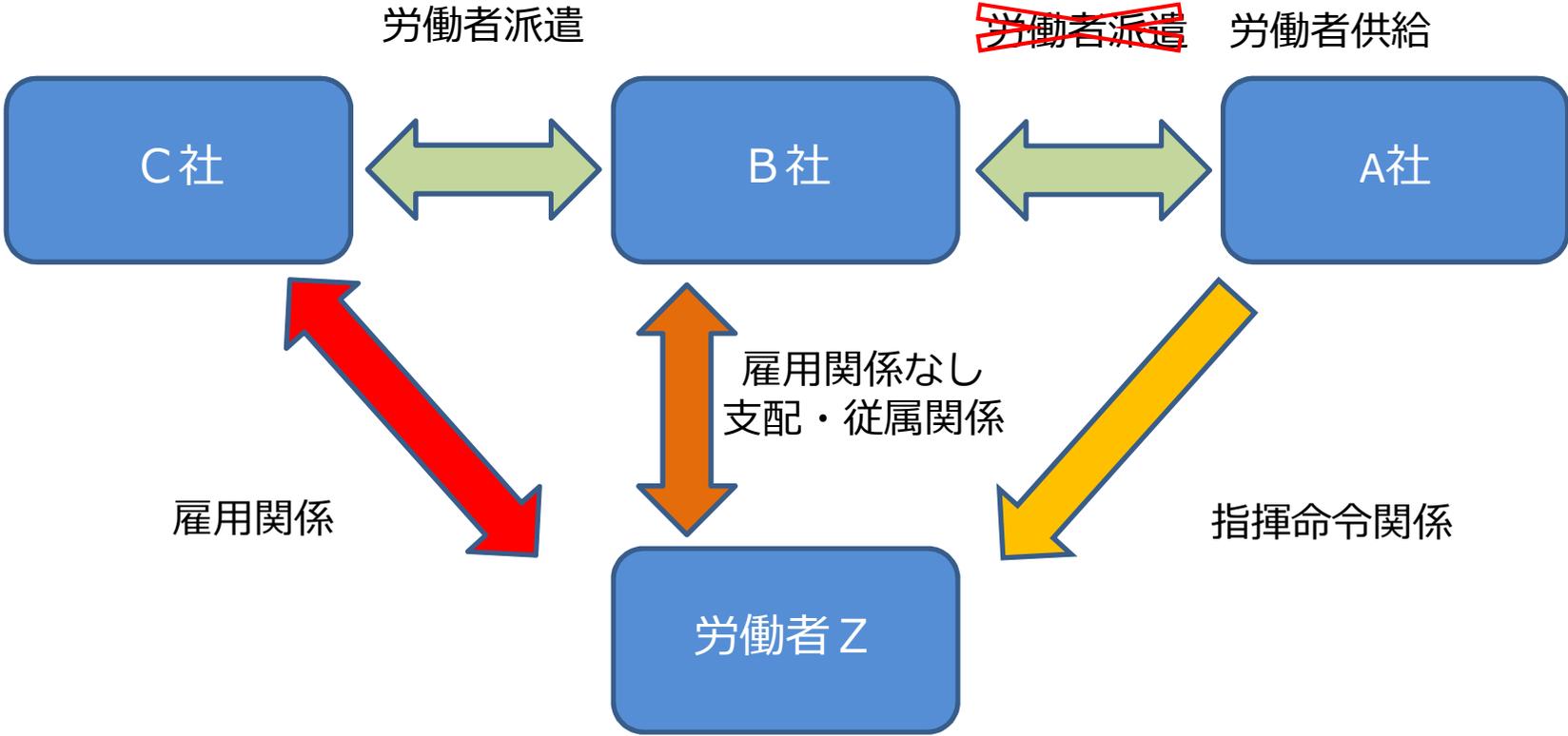
なぜ、禁止？

本来、直接雇用とすべき労働者を派遣労働者とすることで、労働条件を切下げる可能性

常用代替の典型であり、労働者派遣法の趣旨に反する

二重派遣の受入れ（職業安定法第44条違反）

【事 例】
派遣先A社は、派遣元B社と労働者派遣契約を締結し、派遣労働者Zを受入れていた。しかし、派遣労働者Zは、別の派遣元C社が雇用しており、B社に労働者派遣として送り出されていた。



当該事例の場合、A社とB社の関係は「労働者派遣」ではなく、「労働者供給」と判断され、「労働者供給」を業として行っている場合、供給元となるB社と供給先となるA社のそれぞれが職業安定法第44条違反となる。

派遣労働者受入れのルール 2

受入れ期間制限

期間制限のルールについて

※実務P17～21

事業所単位

派遣先の同一の事業所が派遣労働者を継続して受け入れることができる期間（派遣可能期間）は、**原則3年**です。
派遣先が同一の事業所に継続して**3年**を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合（派遣可能期間の延長）は、**事業所ごとに派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要**があります。

組織単位（個人単位）

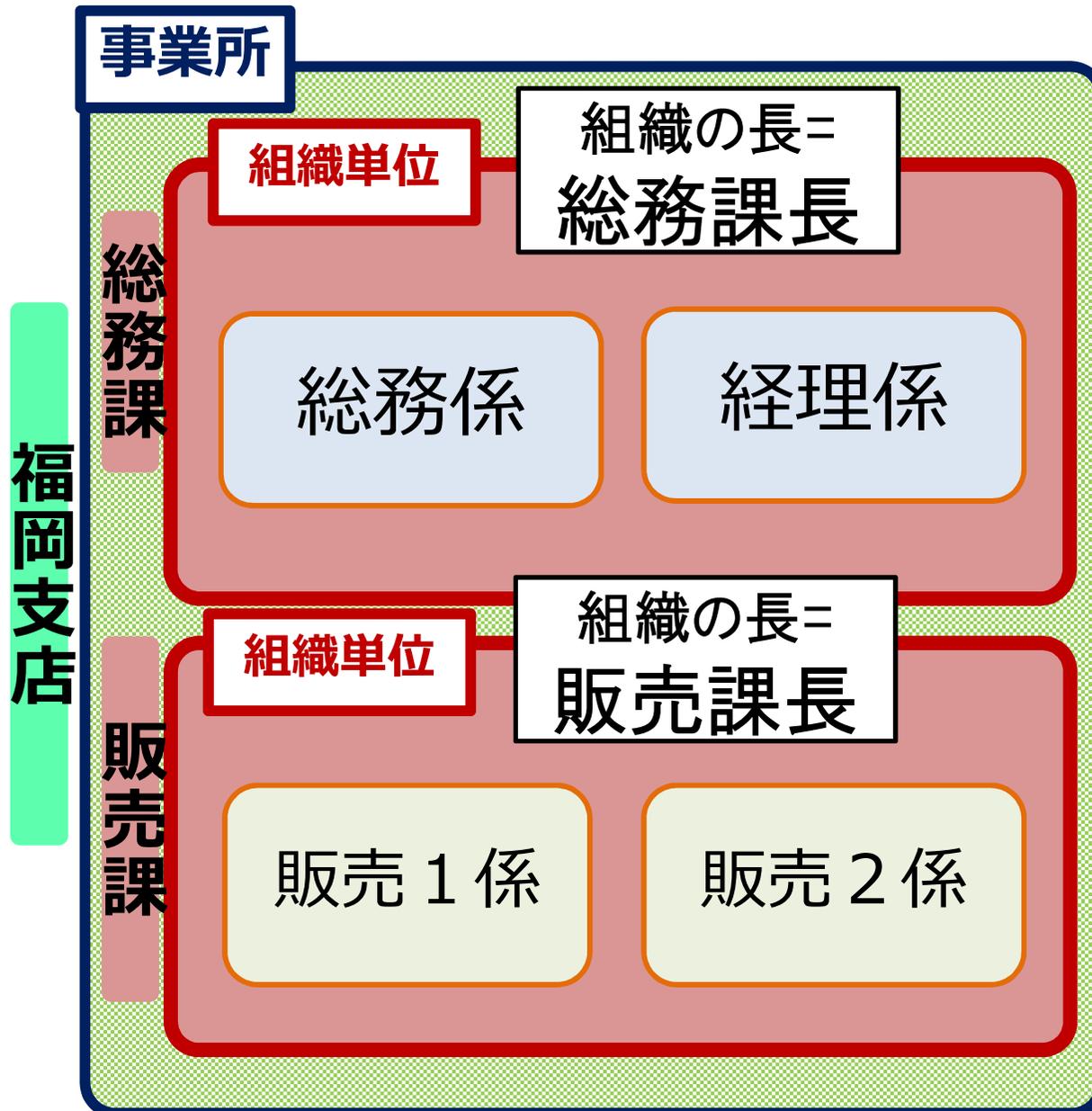
同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の**組織単位**において、継続して受け入れることができる期間は、**3年**です。（延長不可）

福岡支店

総務課

～事業所単位と個人単位（組織単位）～

※実務P17～21



事業所

- 場所的な独立性
- 人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性
- 一定期間継続し、施設としての持続性
- 「雇用保険適用事業所」と考え方は同じ

組織単位

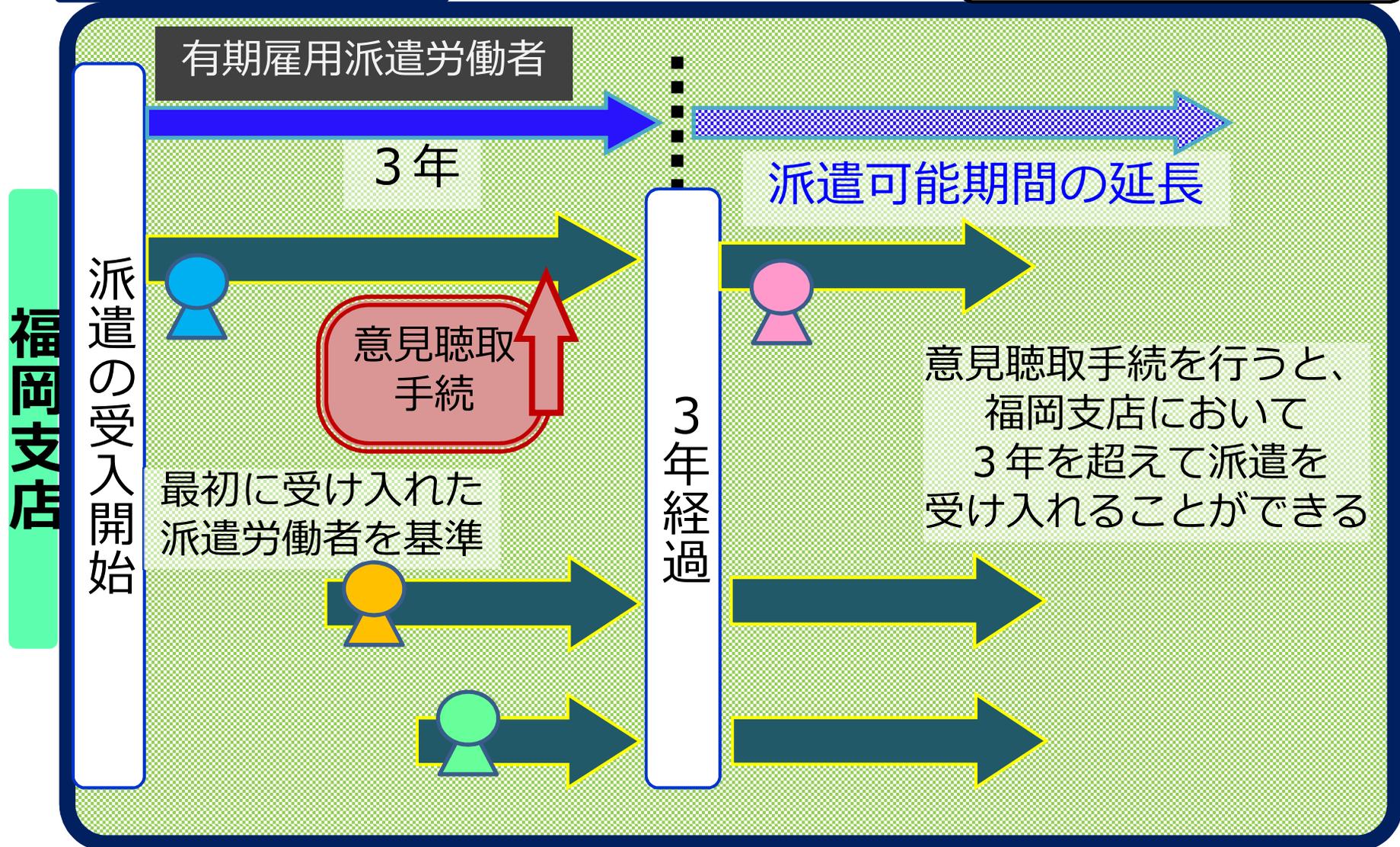
= 「課」、「グループ」等、業務の類似性、関連性があり、かつ、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮命令監督権限を有するもの
※実態に即して判断

期間制限のイメージ（事業所単位）

※実務P17～21

事業所単位

常用代替防止

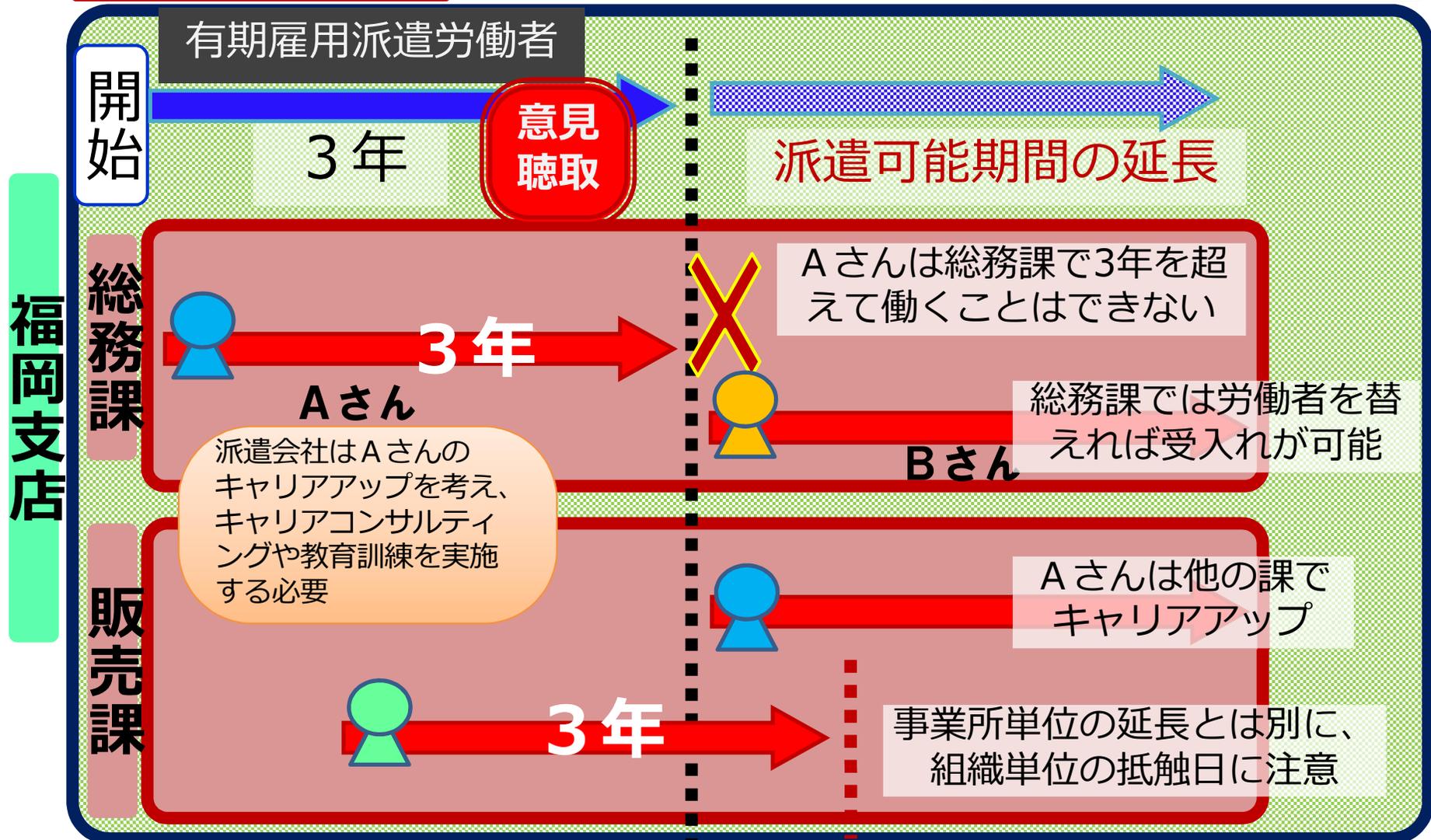


期間制限のイメージ（組織単位）

※実務P17～21

組織単位

固定化防止



期間制限のルールの特例

原則

※実務P17～21

派遣受入れ期間の制限は、原則として次のとおりです。

- 1 派遣先事業所単位の期間制限（一定の手続き後延長可）
- 2 派遣労働者個人単位の期間制限（延長不可）

受入期間制限の特例となる場合

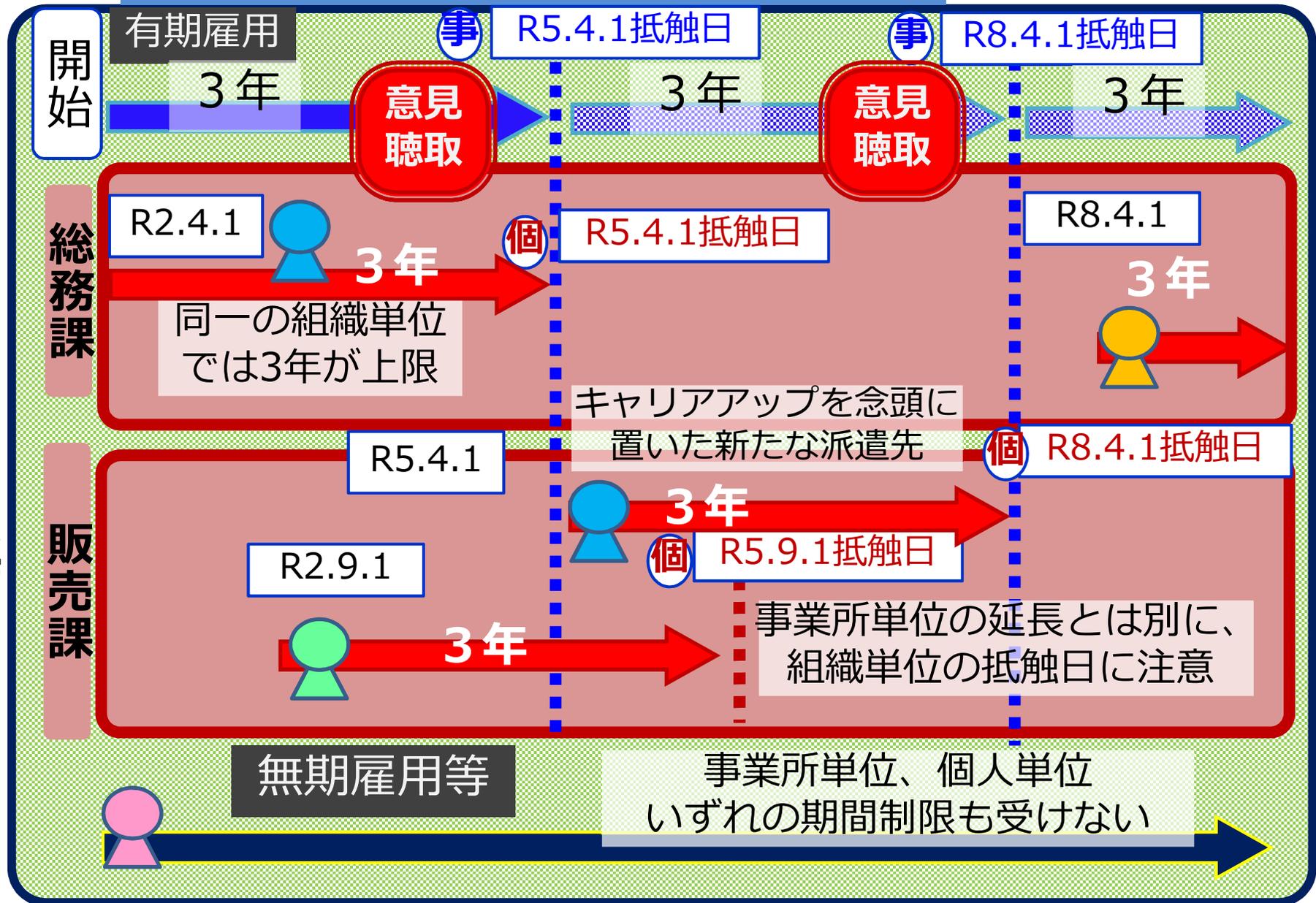
- 60歳以上の派遣労働者
- 雇用期間の定めなく雇用されている派遣労働者（無期雇用派遣労働者）
- 産前産後休業・育児・介護休業などを取得する労働者の代替
- 有期プロジェクト業務
- 日数限定業務

上記に該当する派遣労働者又は業務については、事業所単位、個人単位のいずれの制限も受けません。

期間制限のイメージ (全体)

※実務P17~21

福岡支店



意見聴取手続きについて

※実務P22～25

同一の派遣先事業所で、**3年を超える期間、継続して派遣労働者を受入れようとする場合、派遣先事業所ごとに過半数労働組合等からの意見聴取が必要となります。**

趣旨

派遣労働者の継続的な受入れを認めるかどうかは、労使の話し合いを通じて派遣先が決定すべきものとしたもの。

※常用代替が生じていないかの判断を現場の労使が行うこと

意見聴取の時期

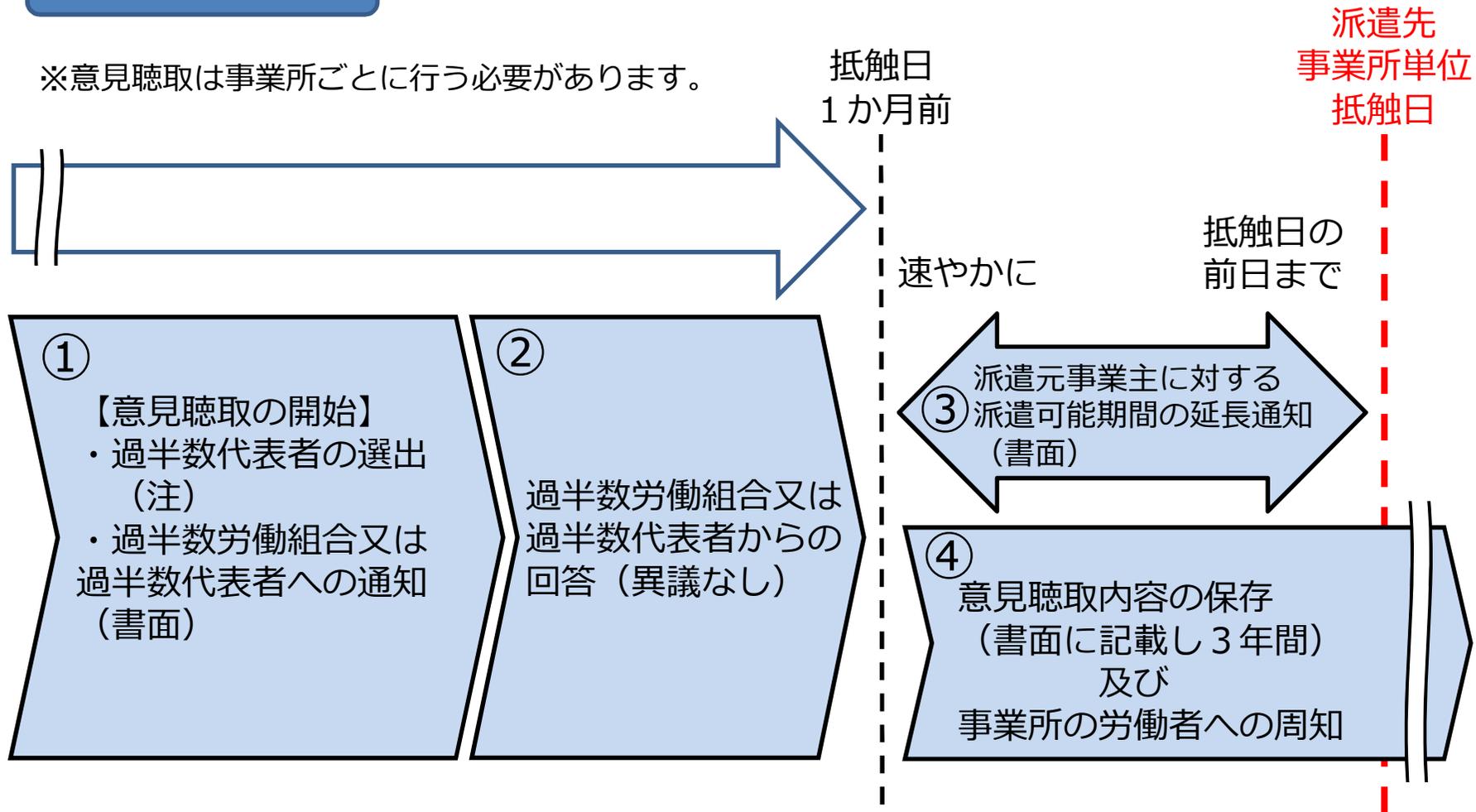
派遣先事業所単位の期間制限（3年）の**抵触日の1か月前の日まで**

意見聴取の方法

労働者派遣法の実務（派遣元・派遣先共通）の22～25ページ参照。

意見聴取の流れ (過半数労働組合又は過半数代表者から期間延長について異議がない場合)

※意見聴取は事業所ごとに行う必要があります。



(注) 過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者の選出が必要となります。
選出に当たっての注意点は実務22ページを参照ください。

※過半数労働組合又は過半数代表者が意見聴取に対し異議を述べた場合に必要な手続きについては、実務24ページから25ページを参照ください。

派遣労働者受入れのルール 3

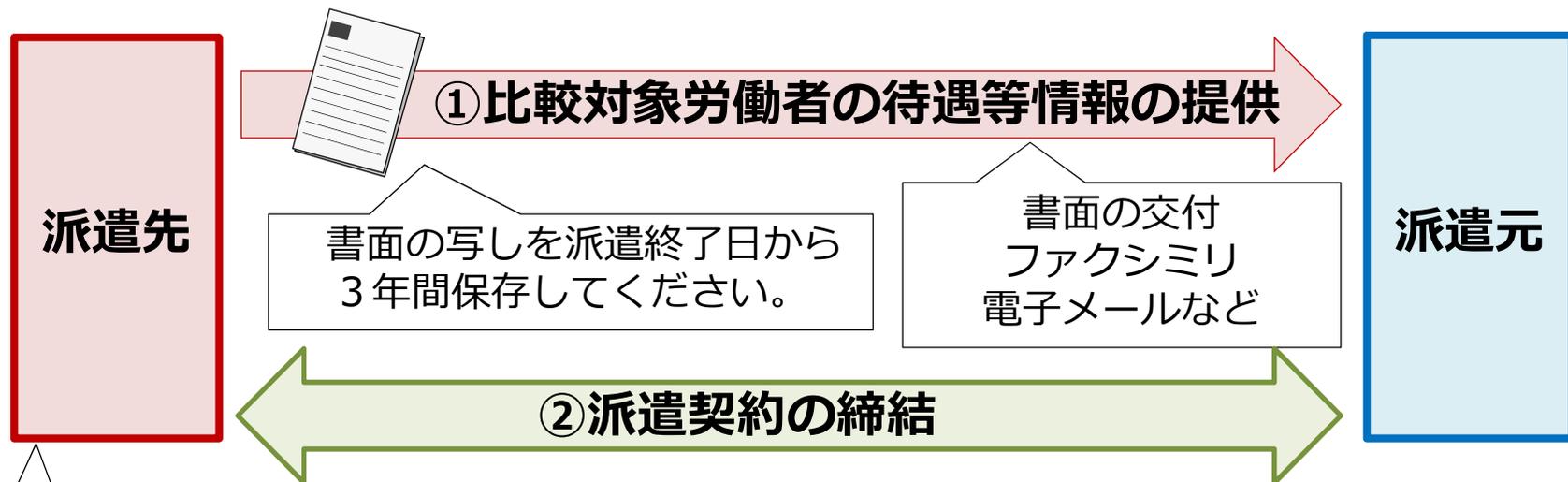
労働者派遣契約の締結
～派遣労働者受入れ前の留意点～

派遣先から派遣元への 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供

労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※ 提供すべき情報は方式により異なります。

※ 情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。



派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により、派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮義務が課せられています。

提供する「待遇に関する情報」とは

待遇決定方式別に次の情報の提供が必要です。

【派遣先均等・均衡方式】の場合

→ 比較対象労働者に関する次の事項 作成例：実務P5～11

- ①職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ②選定理由
- ③待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④待遇の性質及び目的
- ⑤待遇決定に当たって考慮事項

※【労使協定方式】の場合の①②も待遇の内容に含まれます。

【労使協定方式】の場合

作成例：実務P12～13

- ①業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ②給食施設、休憩室、更衣室の内容（当該施設がない場合はその旨）
※利用の機会の付与の有無及び利用時間等の具体的な内容の提供が必要

派遣先事業所単位の派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日（抵触日）の通知

派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者（以下「派遣先」という。）は、労働者派遣契約締結にあたり、**あらかじめ**、派遣元事業主に対して、**派遣先の事業所単位**の派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日（「**抵触日**」）を**書面の交付等により通知**しなければなりません。 ※受入期間制限の取扱の例外となる場合を除く。

ただし、派遣労働者を受入れ期間の制限を受けない者（派遣元において**無期雇用**されている、又は、**60歳以上の者**）に限定する場合は**不要**です。

※受入期間の制限の例外となる場合（詳細は実務21ページを参照ください。）

- ・派遣労働者が無期雇用労働者の場合
- ・派遣労働者が60歳以上の者である場合
- ・有期プロジェクト業務について派遣を受け入れる場合
- ・日数限定業務について派遣を受け入れる場合
- ・産前産後休業及び育児休業並びに産前休業に先行又は後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするための休業をする場合における当該労働者の業務について派遣を受け入れる場合
- ・介護休業及び介護休業に後続する休業であって、育児・介護休業法第2条第4号に規定する対象家族を介護するためにする休業をする場合における当該労働者の業務について派遣を受け入れる場合

労働者派遣契約締結前の留意点 (イメージ)

※実務P3～13、P20

派遣契約
締結前に
協議が
必要な事項

無期雇用労働者、
又は60歳以上に
限定するか否か

限定する → 期間制限なし
→ 抵触日通知不要
限定しない → 期間制限あり
→ 事業所単位の抵触日通知が必要

協定対象労働者に
限定するか否か

限定する → 福利厚生施設、教育訓練に関する情報提供のみ必要
限定しない → 必要な待遇情報のすべてについて提供が必要

派遣元

①・抵触日通知
・待遇情報の提供

派遣先

②派遣契約締結

労働者派遣契約時の留意点

※実務P26～31

派遣労働者受入れにあたっては、派遣元と労働者派遣契約の締結が必須となっており、又、契約で定めるべき事項について、法律で定められています。

定めるべき事項（派遣法第26条）

- ①派遣労働者が従事する業務の内容
- ②派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ③派遣先事業所の名称、所在地、派遣就業の場所並びに組織単位
- ④指揮命令者に関する事項
- ⑤派遣期間及び派遣就業する日
- ⑥始業・終了時刻、休憩時間
- ⑦安全及び衛生に関する事項
- ⑧苦情処理に関する事項
- ⑨派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- ⑩紹介予定派遣であった場合に必要な事項
- ⑪派遣元責任者、派遣先責任者に関する事項
- ⑫時間外労働、休日労働の有無（有の場合は当該時間数及び日数）
- ⑬福祉の増進のための便宜供与
- ⑭労働者派遣終了後における紛争防止措置に関する事項
- ⑮協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
- ⑯無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別
- ⑰派遣受入期間の制限を受けない業務であった場合に必要な事項
- ⑱派遣労働者の人数
- ⑲派遣元より明示された許可（届出）番号

定めるべき事項のうち、②と⑮については、記載漏れが多くなっていますので、ご注意ください。

労働者派遣開始前の留意点

※実務P49、50

派遣元は派遣する労働者を決定した後、派遣先に当該派遣労働者の氏名等を知照しなければなりません。

派遣元から派遣先へ通知される事項（派遣法第35条）

- ①派遣労働者の氏名及び性別（*年齢事項含む）
- ②無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者であるかの別
- ③60歳以上の者であるか否かの別
- ④派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（無の場合は、その具体的理由）
*年齢については、18歳未満の場合は実年齢、45歳以上の場合はその旨の通知があります。

派遣先による雇用保険・社会保険被保険者証等の確認

- ①派遣労働者の労働・社会保険の加入状況については、派遣元事業主から提示される被保険者証の写し等にて確認ください。
- ②労働・社会保険に加入していない具体的理由の通知を受けた場合において、その理由が適正でないと考えられる場合は、派遣元に対し、労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めてください。

派遣労働者受入れのルール 4

派遣労働者受入れ後の留意点

派遣先管理台帳の作成

※実務P53、55～56

派遣先は、派遣先管理台帳を作成し、所定の事項を記載しなければなりません。
なお、派遣終了後、3年間保存しなければなりません。

記載すべき事項（派遣法第42条第1項）

- | | |
|-------------------------|--|
| ①派遣労働者の氏名 | ⑪派遣労働者が従事した事業所の所在地その他派遣就業した場所並びに組織単位 |
| ②派遣元事業主の氏名又は名称 | ⑫苦情の処理に関する事項 |
| ③派遣元事業主の事業所の名称 | ⑬紹介予定派遣の場合は、紹介予定派遣に関する事項 |
| ④派遣元事業主の事業所の所在地 | ⑭教育訓練を行った日時及び内容 |
| ⑤協定対象派遣労働者であるか否かの別 | ⑮派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項 |
| ⑥無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別 | ⑯期間制限のない労働者派遣に関する事項
・60歳以上であるか否かの別 等 |
| ⑦派遣就業した日 | ⑰派遣労働者に係る健康保険・厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は具体的理由） |
| ⑧派遣就業した日ごとの始業・終業時刻、休憩時間 | |
| ⑨従事した業務の種類 | |
| ⑩派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 | |

記載すべき事項のうち⑤と⑩については、記載漏れが多くなっていますので、ご注意ください。

派遣元事業主への通知

※実務P53、56

派遣先は、下記の事項を、1か月ごとに1回以上、一定の期日を定めて派遣労働者ごとに書面の交付等により通知しなければなりません。（派遣法第42条第3項）

通知すべき事項



- ①派遣労働者の氏名
- ②派遣就業をした日
- ③派遣就業した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間
- ④従事した業務の種類
- ⑤派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ⑥労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位

* 朱書箇所は通知漏れが多い事項です。派遣元事業主へ通知する際は、通知漏れのないようにご注意ください。

雇用安定の取組

※実務P61

優先雇用の努力義務（派遣法第40条の4）

以下の①から③までをすべて満たす場合、受け入れている特定有期雇用派遣労働者を遅滞なく、雇い入れるよう努めなければならない。（派遣法第40条の4）

- ①組織単位ごとの同一業務について、有期雇用派遣労働者を1年以上継続して受入れ
- ②派遣終了後、引き続き同一業務に従事させるため、労働者を雇用しようとする場合
- ③派遣元から直接雇用の依頼があったこと

正社員の募集情報の提供義務（派遣法第40条の5第1項）

- ①同一の事業所で、同一の派遣労働者を1年以上受入れ
 - ②その事業所で、正社員を募集する場合
- *対象となるのは、有期雇用派遣労働者に限らず、無期雇用派遣労働者も含まれます。

労働者の募集情報の提供義務（派遣法第40条の5第2項）

- ①同一の組織に、継続して3年間受け入れる見込みの有期雇用派遣労働者
- ②派遣元から直接雇用の依頼あり
- ③その事業所で、労働者（正社員に限らない）を募集する場合

【適正な派遣就業の確保等】

労働者派遣法第40条第1項

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。

- ・ 派遣労働者から出される派遣先における苦情の申出は派遣先事業主、派遣労働者を直接指揮命令する者、派遣先責任者に限らず派遣先が認識し得るものであれば申出としての効果を持つこと。また、その方法は、書面によると口頭によるとを問うものではないことに注意すること。
- ・ 苦情の申出を受けた場合は、当該苦情の内容を、遅滞なく、派遣元事業主に通知しなければならない。（派遣先において申出を受けた苦情の解決が容易であり、現実的にその苦情を即時に処理してしまったような場合は、あえて派遣元事業主に通知するまでの必要はない。）
- ・ 派遣先が適切かつ迅速に処理を図るべき苦情にはセクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれていることに留意が必要。
- ・ 派遣労働者の苦情が、派遣先の派遣労働者への対処方法のみに起因せず、その原因が派遣元事業主にもある場合は、派遣先責任者が派遣元責任者と密接に連絡調整を行い、その解決を図っていくことが必要。
- ・ 派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをすることは禁じられていること。（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の7参照）

派遣労働者受入れのルール 5

H30法改正に関するもの

主な改正点

- 1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備
- 2 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化
- 3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

法施行日は、2020年4月1日です。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

① 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

派遣労働者と派遣先の通常の労働者との待遇を比較して「均等待遇」「均衡待遇」を図る方式

② 一定の要件を満たす労使協定による待遇

派遣元において、労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式。

のいずれかを確保することを義務化。

※ 派遣元で労使協定を締結しているか否かは、HPなどで確認できます。ご不明な場合には、派遣元にお問い合わせください。

2 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化

派遣労働者に対する**説明義務**

派遣元は労働者に
待遇差の内容や**理由**の説明が必要

派遣元は派遣先に対し、
派遣先の通常の労働者に関する情報の提供を
依頼出来る

派遣先は派遣元に
情報提供する必要が生じる

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、下記の事項に関してトラブルとなった場合には、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。この制度は無料で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、プライバシーが保護されます。

また、これらを求めたことを理由として、派遣元及び派遣先は派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

<派遣元が講ずべき措置>

- ①派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差、差別的取扱いの禁止
- ②労使協定に基づく待遇の決定
- ③雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

<派遣先が講ずべき措置>

- ①業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
- ②食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

派遣先が講ずべき措置

①教育訓練

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても**業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**を実施するなどの義務があります。

②福利厚生施設

→派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関する措置

給食施設・休憩室・更衣室 → **利用の機会を与える義務**があります。
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、
娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設

→ 利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務があります。

※①②については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇が確保されます。

③情報提供の配慮義務

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

改正にかかる派遣先の留意点

- 1 派遣元が派遣労働者に公正な待遇を確保出来るよう、**派遣料金について配慮**する
- 2 派遣元が派遣労働者に対して、待遇に関する説明が出来るよう**必要な情報を提供**する
- 3 どのような待遇にするのか、決定方式を含めて、派遣先が指定したり、介入したりしない
- 4 教育訓練や福利厚生施設に関しては、必要な措置を行う

法改正の趣旨を十分理解いただき、派遣労働者の待遇の向上に向けて、ご協力をお願いします。

派遣労働者受入れのルール 6

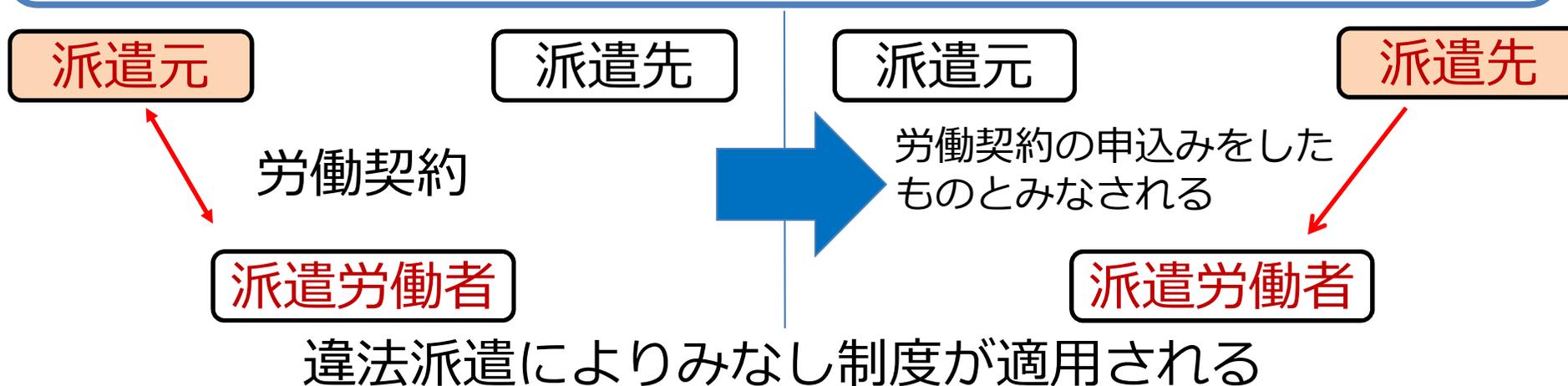
その他

労働契約申込みみなし制度

※実務P70

派遣先が、違法派遣を受入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主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す制度。

※ 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ついて過失がなかったときは、適用されない。



違法派遣の類型

- | | |
|------------|-------------|
| ○ 禁止業務への派遣 | ○ 無許可派遣 |
| ○ 期間制限違反 | ○ いわゆる偽装請負等 |

* 派遣先へのペナルティとして設けられた制度

問 い 合 わ せ 先

労働者派遣法に関するご相談・お問い合わせ先

福岡労働局 職業安定部 需給調整事業課

福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎本館1階
電話 092-434-9711

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ先

福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課

福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階
電話 092-411-4894

働き方改革全般についてのご相談・お問い合わせ先

福岡働き方改革推進支援センター

働き方改革全般について、社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

ご希望に応じて、企業に個別訪問することも可能です。

電話 0800-888-1699 (フリーダイヤル)