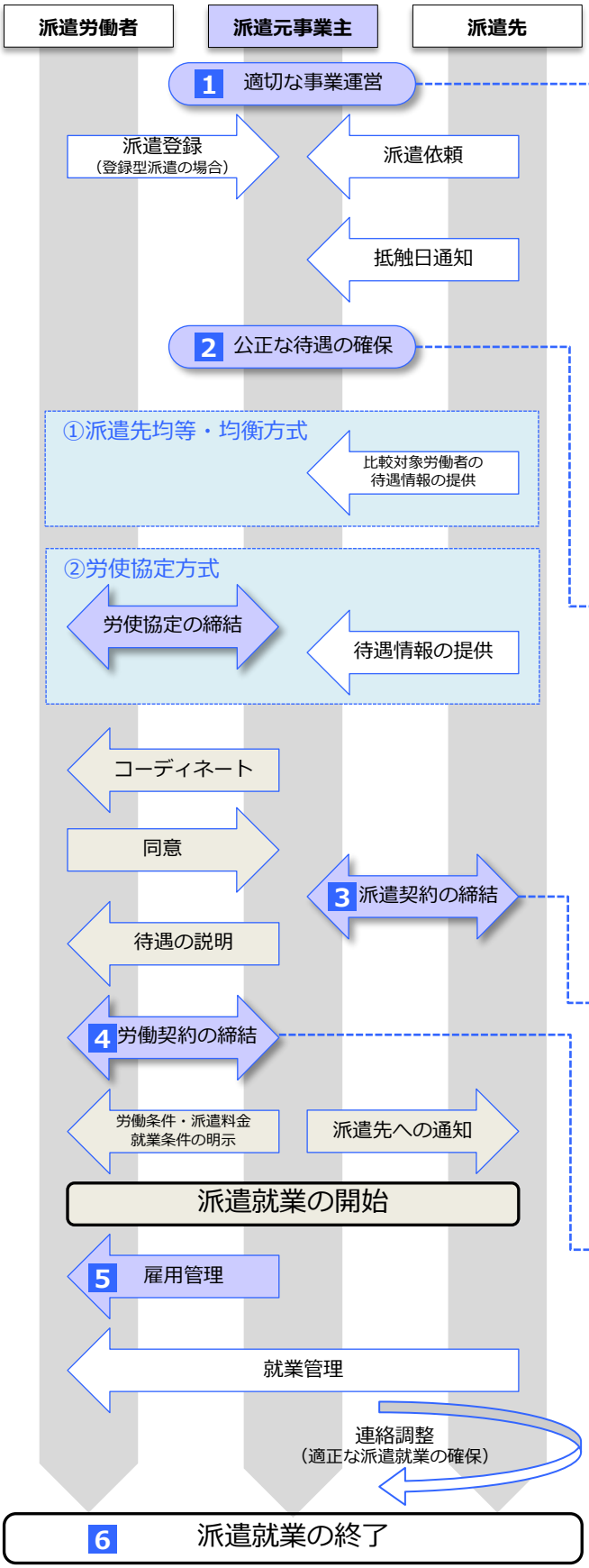
派遣元事業主の皆さまへ

労働者派遣を行う際の主なポイント

労働者派遣の流れ



1 適切な事業運営

✓	チェック
	許可を適切に受けている
	禁止業務への派遣は行っていない
	日雇派遣の原則禁止に該当する派遣は行っていない
	離職後１年以内の労働者の派遣は行っていない
	グループ企業への派遣割合は８割を超えていない
	マージン率などの情報提供を行っている
	期間制限に違反していない
	雇用安定措置を実施している
	キャリアアップ措置を実施している
	毎年度、労働者派遣事業報告書・関係派遣先割合報告書を提出している

2 公正な待遇の確保のために

✓	チェック（派遣先均等・均衡方式の場合）
	派遣労働者の待遇決定にあたって派遣先の通常の労働者との間で公正な待遇を確保している
✓	チェック（労使協定方式の場合）
	過半数代表等と労使協定を適切に締結し、労使協定で定めるべき事項を網羅している
	派遣労働者の賃金の額が通知で示された最新の統計の一般の労働者の平均的な賃金額と同等以上である

3 派遣契約の締結

✓	チェック
	事業所単位・個人単位の期間制限を超えての派遣は行っていない
	派遣契約の必須事項はすべて網羅している

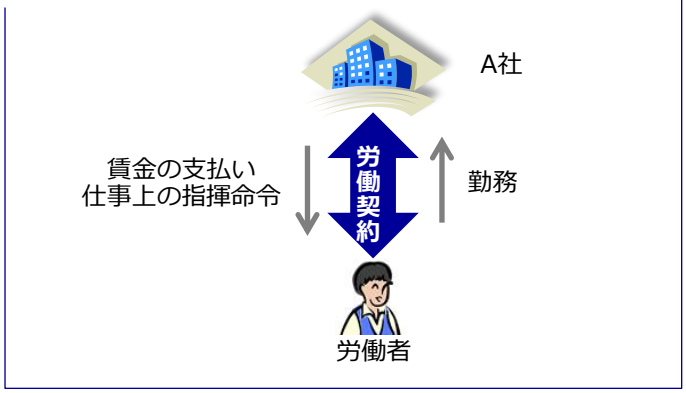
4 労働契約の締結

✓	チェック
	雇入れ前に待遇に関する事項などの説明を行っている
	労働条件、就業条件、派遣料金等の明示を行っている
	社会・労働保険の加入手続きを適切に行っている

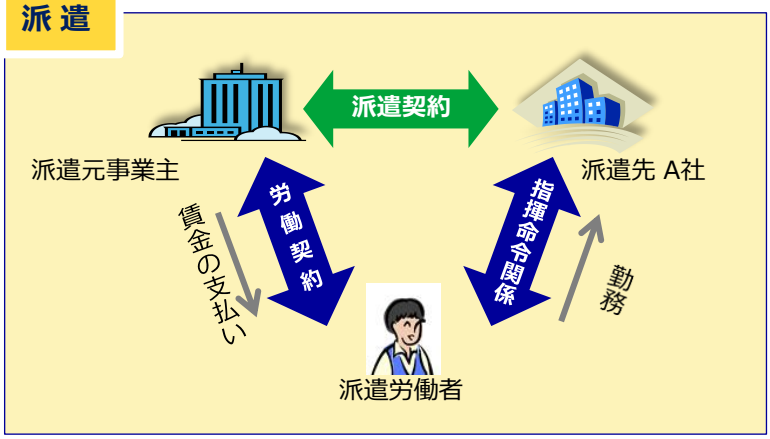
労働者派遣とは

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて、その他人のために労働に従事させることをいいます。

直接雇用（正社員・契約社員・アルバイト）



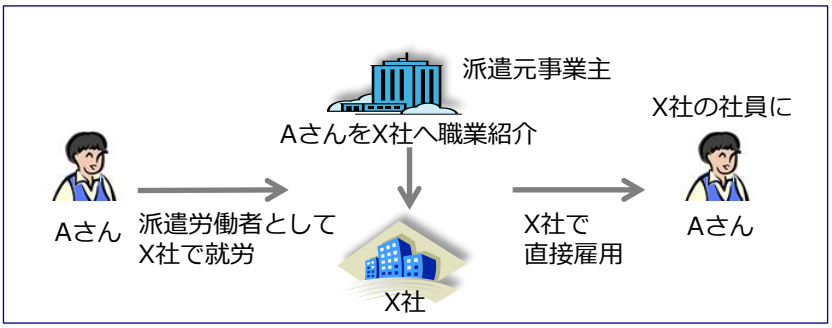
派 遣



直接雇用の場合		派遣の場合
A社	労働者と労働契約を結ぶのは（雇用主は）	派遣元事業主
A社	賃金を支払うのは	派遣元事業主
A社	社会保険・労働保険の手続きを行うのは	派遣元事業主
A社	勤務先は	**派遣先のA社**
A社	仕事上の指揮命令を行うのは	**派遣先のA社**
A社	年次有給休暇を付与するのは	派遣元事業主
A社	休業の際の休業手当を払うのは	派遣元事業主

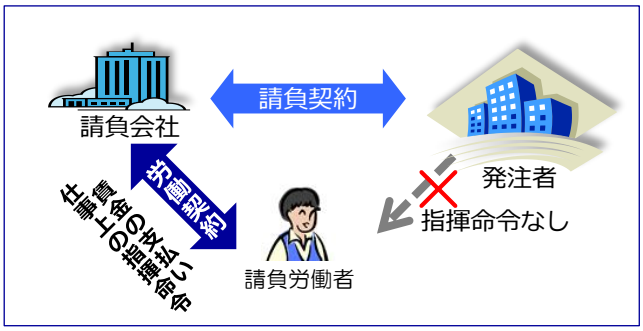
派遣の場合、基本的に労働基準関係法令（**労働基準法**など）などに関する責務は、派遣労働者の雇用主である派遣元事業主が負います（一部は派遣先が負う場合もあります）。

参考１　紹介予定派遣



- 一定の労働者派遣の期間（６か月以内）を経て、直接雇用に移行すること（職業紹介）を念頭に行われる派遣を紹介予定派遣といいます。
- 労働者派遣事業と職業紹介事業の許可、紹介予定派遣であることを派遣労働者へ明示することが必要です。
- 派遣先での直接雇用に至らなかった場合、派遣労働者の求めに応じて、理由を派遣先に確認し、派遣労働者へ明示することが必要です。

参考２　請負との違い



- 請負の場合は、請負会社が作業の完成についてすべての責務を負います。
- 請負会社が請け負った作業について、発注者が請負労働者に対して指揮命令をすることはできません。

1　適切な事業運営

労働者派遣事業の許可

労働者派遣事業を営むためには労働者派遣事業の**許可**が必要です。

派遣を行ってはならない業務

① 港湾運送業務　② 建設業務　③ 警備業務
④ 病院などにおける医療関係業務（紹介予定派遣や産前産後休業の場合などは可能）

日雇派遣（30日以内）の原則禁止

［原則］日雇労働者（派遣元事業主との労働契約が30日以内の労働者）を派遣することはできません。
［例外］以下の①・②のいずれかに該当する業務・場合は日雇派遣が可能です。

①日雇派遣の例外「業務」		②日雇派遣の例外の「場合」
・ソフトウェア開発 ・機械設計 ・事務用機器操作 ・通訳、翻訳、速記 ・秘書 ・ファイリング ・調査 ・財務処理 ・取引文書作成 ・デモンストレーション	・添乗 ・受付・案内 ・研究開発 ・事業の実施体制の企画、立案 ・書籍などの制作・編集 ・広告デザイン ・ＯＡインストラクション ・セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 ・社会福祉施設等における看護業務	日雇労働者が以下のいずれかに該当 ・60歳以上の人 ・雇用保険の適用を受けない学生 ・副業として従事する人（生業収入が500万円以上の人に限る） ・主たる生計者以外の人（世帯収入が500万円以上の人に限る）

離職後１年以内の労働者の派遣禁止

離職した労働者※を**離職後１年以内**に元の勤務先へ派遣労働者として派遣することはできません。
※60歳以上の定年退職者は例外

グループ企業派遣の８割規制

派遣元事業主が属するグループ企業への派遣は全体の**８割以下**にすることが必要です。

マージン率などの情報提供

マージン率等の情報提供を、原則としてインターネット上で行う必要があります。
「人材サービス総合サイト（厚生労働省運営）」での情報提供（無料）も可能です。

【情報提供が必要な事項】
事業所毎の派遣労働者数、派遣先数、
マージン率、派遣料金の平均額・派遣労働者の賃金の平均額、
教育訓練、労使協定の締結の有無（労使協定の範囲、有効期間）等

派遣料金（派遣先が派遣元事業主へ支払う料金）	
賃金（派遣元事業主が労働者に支払う賃金）	**マージン**

2　公正な待遇の確保のために

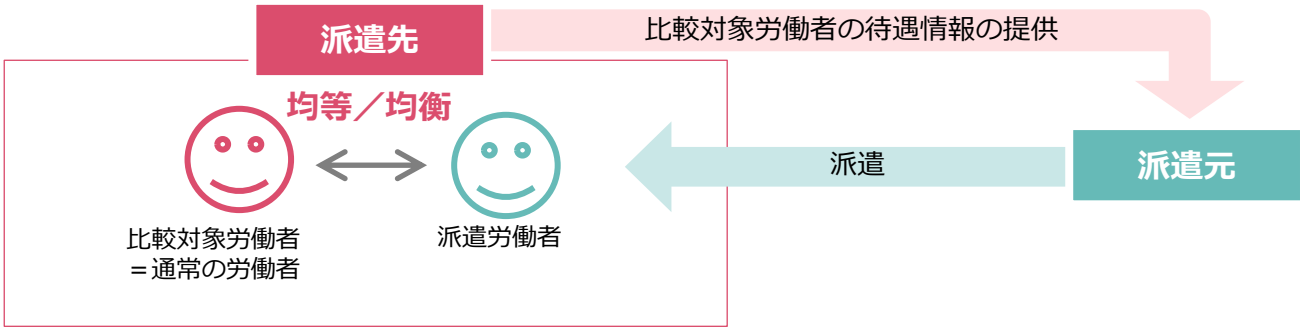
派遣労働者の同一労働同一賃金

以下の【１】派遣先均等・均衡方式または【２】労使協定方式のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保する必要があります。

派遣料金に係る派遣先との交渉が派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ派遣料金交渉に当たるとともに、**派遣料金が引き上げられた場合には、可能な限り、当該派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げる**よう努めることとされています。

【１】派遣先均等・均衡方式　派遣先の通常の労働者と均等均衡待遇を確保する

派遣先が、派遣先の通常の労働者の中から、派遣労働者ごとの優先順位に基づき「比較対象労働者」を選定します。派遣元事業主は比較対象労働者の待遇情報に基づいて、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保します。



均等待遇・均衡待遇

均等待遇	① 職務内容※１、② 職務内容・配置の変更範囲※２が同じ場合には差別的取扱いを禁止
均衡待遇	① 職務内容※１、② 職務内容・配置の変更範囲※２、③ その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※１ 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。
※２ 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

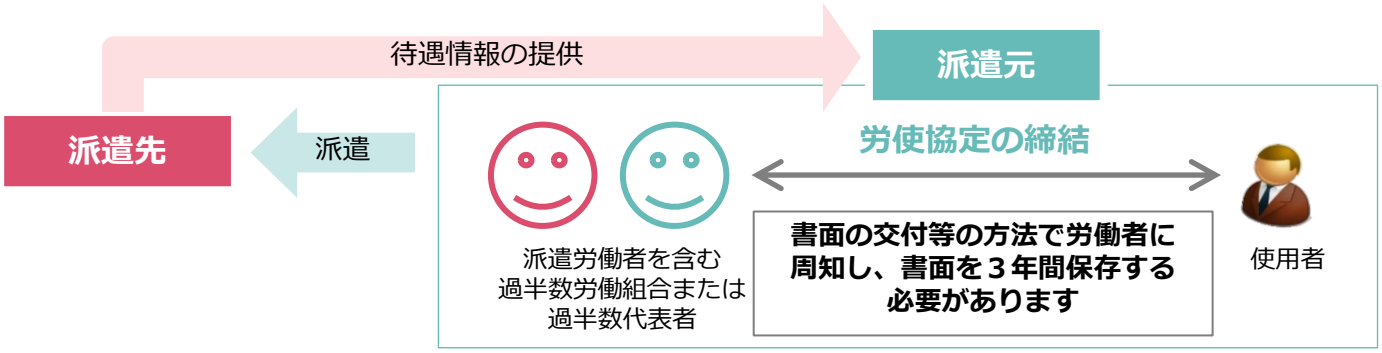
比較対象労働者を選定する優先順位

① 「職務の内容」と「職務の内容および配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
③ 「業務の内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
④ 「職務の内容および配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
⑥ 派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者

※　**派遣先が実施する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練や派遣先の給食施設・休憩室・更衣室**は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要があります。

【２】労使協定方式　一定の要件を満たす労使協定で待遇を確保する

派遣元事業主が、派遣労働者を含む派遣元の労働組合または労働者の過半数代表と労使協定を締結します。その内容に基づき、派遣労働者の待遇を決定します。



労使協定に定める事項

① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
② 賃金決定方法
（同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上、職務の内容等が向上した場合に賃金が改善）
③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
⑥ 有効期間　など

協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、【２】労使協定方式は適用されず、【１】派遣先均等・均衡方式が適用されます。

過半数代表者の選出

過半数代表者は、次の①と②のいずれにも該当する者（①に該当する者がいないときは②に該当する者）となります。

① 労働基準法第41条第２号に規定する**管理監督者でない**こと
② 労使協定を締結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

公正な待遇の確保に関する説明

派遣労働者の求めがあった場合、待遇決定方式に応じて次の事項等の説明が必要です。
※派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益取扱いは禁止されています。

【１】派遣先均等・均衡方式の場合

派遣労働者と比較対象労働者の待遇の相違の内容

① 派遣労働者と比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するにあたり考慮した事項の相違の有無

② 派遣労働者と比較対象労働者の待遇の「個別具体的な内容」または「実施基準」

待遇の相違の理由

派遣労働者と比較対象労働者の職務の内容、職務の内容と配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質と待遇を行う目的に照らして、待遇差の理由として適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明しなければなりません。

【２】労使協定方式の場合

賃金が、次の内容に基づき決定されていること等

・派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして労使協定に定めたものであること

・労使協定に定めた公正な評価

派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容に準じて、待遇（賃金などを除く）が、派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がなく決定されていること等

3　派遣契約の締結

事前面接の禁止

事前に**派遣先が**派遣労働者を指名すること、派遣就業の開始前に面接を行うこと、履歴書を送付させることなどは原則的に禁止されています。派遣元事業主はこれらに協力をしてはなりません。ただし、紹介予定派遣の場合は例外です。

適切な派遣契約の締結

派遣契約では、業務内容、就業場所、派遣期間などのほか、派遣先の都合で派遣契約を中途解除した際に、**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**についても定める必要があります。

【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】

・派遣労働者の新たな就業機会の確保

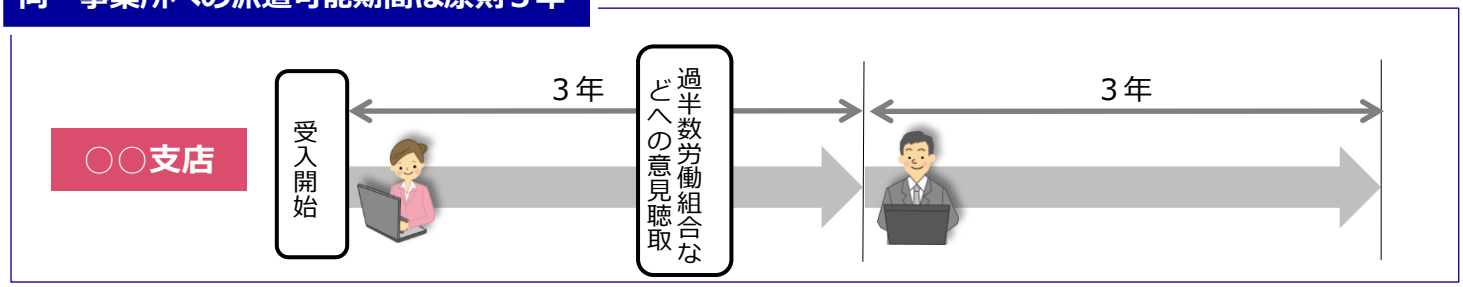
・派遣労働者に対する休業手当などの支払いに要する費用の負担に関する措置など

事業所単位・個人単位の期間制限

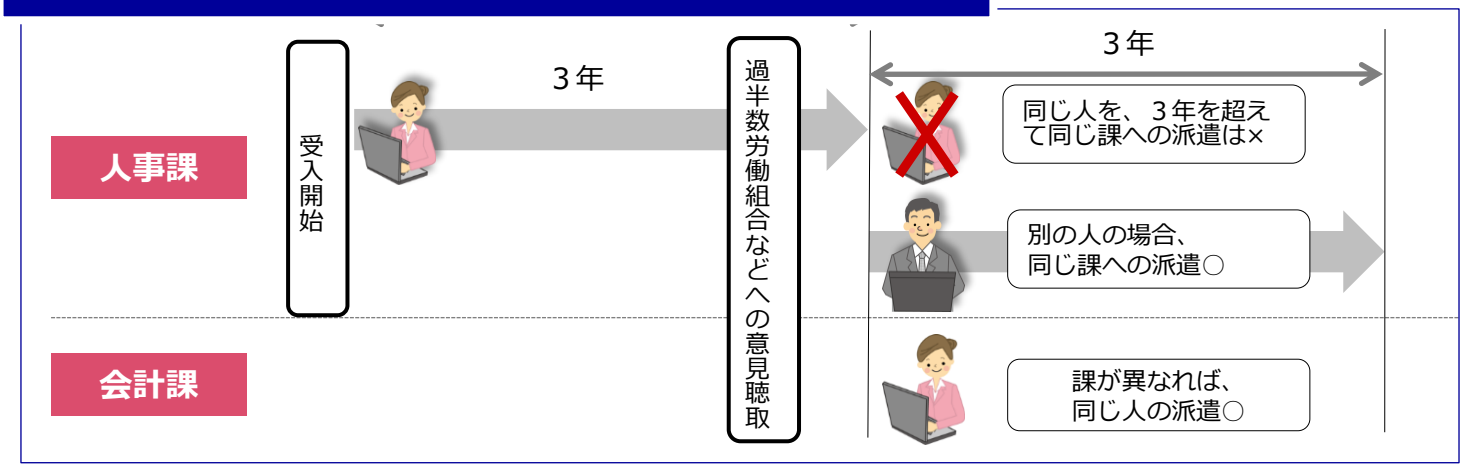
派遣期間は制限があり、派遣先事業所単位と派遣労働者個人単位のものがあります。

- 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**が限度です。
  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など（過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者）からの意見を聴く必要があります。
- 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（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、**３年**が限度です。

同一事業所への派遣可能期間は原則３年



同一の組織単位（いわゆる「課」など）への派遣可能期間は原則３年



※以下の人・業務は例外として期間制限の対象外です。

- 派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- 60歳以上の派遣労働者
- 有期プロジェクト業務（事業の開始、転換、拡大、縮小、廃止のための業務で、一定期間内に完了するもの）
- 日数限定業務（１か月間に行う日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ月10日以下であるもの）
- 産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

4　労働契約の締結

雇入れ前の待遇に関する事項などの説明

労働契約締結前に、労働者に対して以下の説明が必要です。

①派遣労働者であること

②雇用された場合の賃金の見込み額などの待遇に関すること（書面などにより説明）

③派遣元事業主の事業運営に関すること

④労働者派遣制度の概要

⑤キャリアアップ措置（教育訓練やキャリアコンサルティング）の内容

社会・労働保険の適用

社会・労働保険の適切な加入が必要です。
派遣労働者と派遣先に対し、社会・労働保険の適用の有無を通知することが必要です。
未加入の場合には、その理由を通知することが必要です。

労働条件、就業条件、派遣料金等の明示

●労働契約の締結時、派遣労働者に対し、以下のような説明が必要です。

・労働条件（賃金・休日など）

・労働条件に関する事項（労使協定の対象となる派遣労働者であるか否かなど）

・派遣料金額の書面などによる明示

・不合理な待遇差を解消するために講ずる措置（派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか、労使協定方式によりどのような措置を講ずるかなど）

●派遣しようとするときにも労働条件に関する事項の明示や不合理な待遇差を解消するため講ずる措置の説明が求められます。

●派遣しようとするときに、派遣労働者に対し、あらかじめ書面などにより就業条件（業務内容・場所など）の明示が必要です。このときに、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となることも明示しなければなりません。

●派遣料金額（派遣先から派遣元事業主に支払われる額）は、その額の変更時にも派遣労働者への明示が必要です。

5　雇用の管理

キャリアアップ措置

派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、以下を実施する義務があります。

・**段階的かつ体系的な教育訓練**

・希望者に対する**キャリアコンサルティング**

苦情の処理

派遣元事業主は、派遣労働者からの**苦情の処理体制**を整備しなければなりません。

派遣元責任者の選任、派遣元管理台帳の作成

派遣元事業主は、**派遣元責任者**を選任し、**派遣元管理台帳**を作成しなければなりません。

雇用安定措置

派遣元事業主は、派遣労働者が同一の組織単位に継続して１年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣終了後の雇用を継続させる措置（雇用安定措置）を講じる義務があります。
派遣元事業主は、**雇用安定措置を講ずる場合、事前に対象者から希望する当該措置の内容を聴取**しなければなりません。**聴取した内容は派遣元管理台帳に記載する必要**があります。

※　雇用安定措置を講じる際は、本人の意向を尊重し、本人が希望する措置を講じるよう努めなければなりません。また、特に本人が派遣先での直接雇用を希望する場合には、派遣先への直接雇用の依頼を行い、直接雇用が実現するよう努めなければなりません。

雇用安定措置の内容

① 派遣先への直接雇用の依頼
② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）

雇用安定措置の対象者

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
A：同一の組織単位に継続して３年間派遣される見込みがある方※１	①～④のいずれかの措置を講じる義務※3
B：同一の組織単位に継続して１年以上３年未満派遣される見込みがある方※１	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算１年以上の方※2	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

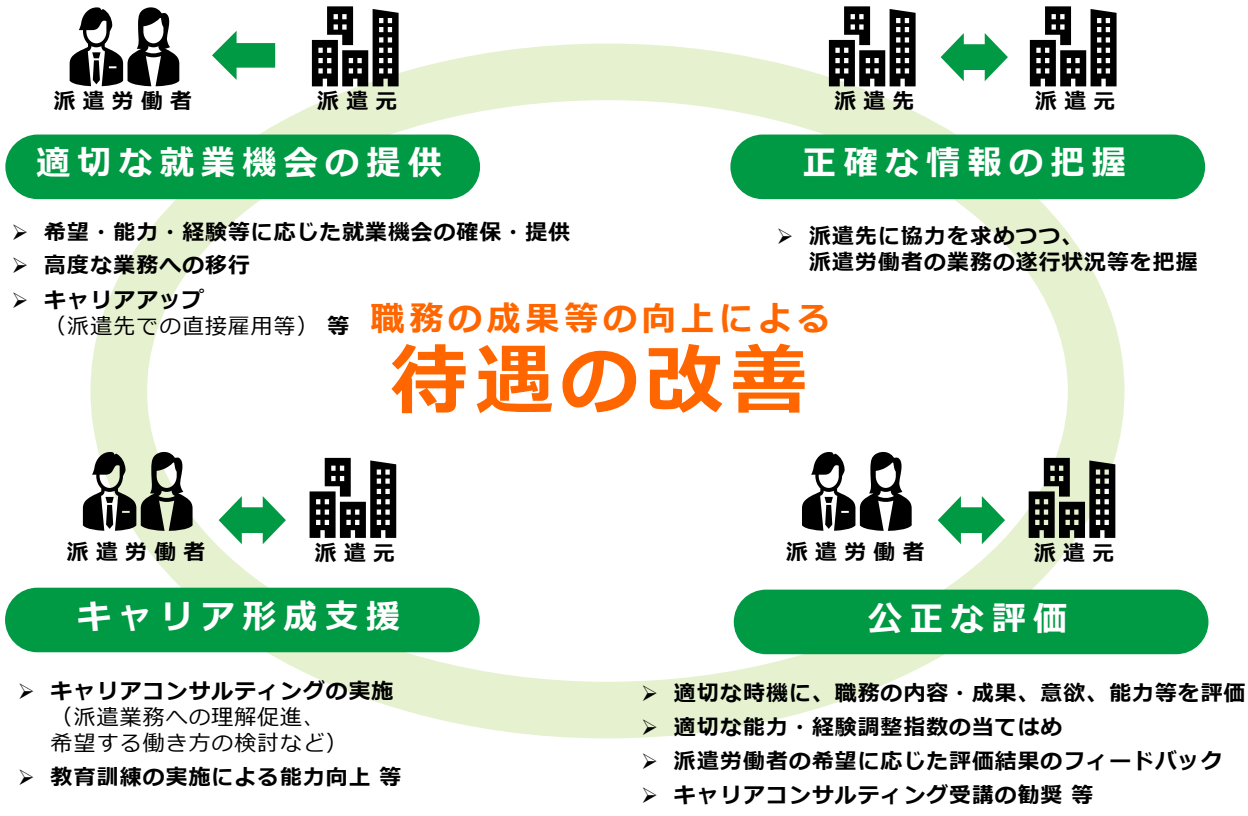
※１　いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。
※２　現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。
※３　①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は、②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会を確保するよう努めることとされています。

公正な評価による待遇改善の推進

派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たって、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバックや、以下の措置を総合的に行うよう努めることとされています。



6　派遣就業の終了にあたって

労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れると、その時点で、派遣先から派遣元事業主との労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾した時点で労働契約が成立します。

※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。

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 事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
（派遣元事業主は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となることも明示しなければなりません）

④ いわゆる偽装請負の場合

派遣契約が中途解除された場合

派遣契約と労働契約は別であり、**派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。**

派遣労働者の契約が解除された場合、派遣元事業主は、派遣先と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんを受ける、派遣元事業主で他の派遣先を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会を確保しなければなりません。
新たな就業機会を確保できないときは、まず休業などを行い、雇用の維持を図る必要があります。

派遣契約を締結する際は、派遣契約解除時に講ずる措置（新たな就業機会の確保　派遣労働者に対する休業手当等の支払いに要する費用の負担など）を**派遣契約で定める必要があります。**

派遣契約が中途解除・不更新とされた場合の雇用安定措置

派遣契約の解除や不更新の場合であっても、派遣元事業主は、同一の派遣先の派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者について**適切に雇用安定措置**（p.8,9参照）**を講ずる必要があります。**

解雇について

- 期間の定めのない労働契約の場合、権利の濫用にあたる解雇は無効です（労働契約法第16条）。
  また、期間を定めないで雇用されている派遣労働者を、労働者派遣の終了のみを理由として解雇すると、許可取消しなどの対象となる可能性があります。
- 有期労働契約の場合、労働契約法第17条の「やむを得ない事由」がある場合でなければ、契約期間中の解雇はできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。また、派遣先との間の派遣契約が中途解除された場合でも、それが直ちに派遣元事業主の「やむを得ない事由」に該当するものではないことに注意してください。
- やむを得ず解雇する場合も、以下のような手続きが必要です。

  ① 解雇は少なくとも30日前までの予告が必要です。予告できない場合は、解雇予告手当を支払う必要があります（２か月以内の有期労働契約の派遣労働者などには適用されません）。

  ② 労働契約期間の満了に伴い、派遣元事業主が、派遣労働者との有期労働契約を更新しない（雇止めをする）場合は、30日前までの予告が必要です（契約を３回以上更新している場合や、雇入れから１年を超えている場合に限ります。更新しないことを明示している場合は除きます）。

- 有期雇用派遣労働者について、有期雇用派遣労働者との労働契約が継続している場合、労働者派遣の終了のみを理由として解雇すると、許可取消しなどの対象となる可能性があります。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項などに関してトラブルとなった場合には、**トラブルを早期に解決するため**、「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、派遣元およ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 給食施設、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

お問い合わせ・ご相談など

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	滋　賀	需給調整事業室	077-526-8617
青　森	需給調整事業室	017-721-2000	京　都	需給調整事業課	075-241-3225
岩　手	需給調整事業室	019-604-3004	大　阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
宮　城	需給調整事業課	022-292-6071	兵　庫	需給調整事業課	078-367-0831
秋　田	需給調整事業室	018-883-0007	奈　良	需給調整事業室	0742-88-0245
山　形	需給調整事業室	023-676-4618	和歌山	需給調整事業室	073-488-1163
福　島	需給調整事業室	024-529-5746	鳥　取	需給調整事業室	0857-88-0022
茨　城	需給調整事業室	029-224-6239	島　根	需給調整事業室	0852-20-7017
栃　木	需給調整事業室	028-610-3556	岡　山	需給調整事業室	086-801-5110
群　馬	需給調整事業室	027-210-5105	広　島	需給調整事業課	082-511-1066
埼　玉	需給調整事業課	048-600-6211	山　口	需給調整事業室	083-995-0385
千　葉	需給調整事業課	043-221-5500	徳　島	需給調整事業室	088-611-5386
東　京	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	需給調整事業室	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	需給調整事業第二課	052-685-2555	沖　縄	需給調整事業室	098-868-1637
三　重	需給調整事業室	059-226-2165			

このパンフレットは、労働者派遣制度の主な内容を説明したものです。
詳しい情報や関連情報は、以下のホームページにも掲載しています。

■労働者派遣法や業務取扱要領などの資料：厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/index.html

厚生労働省　労働者派遣事業　検索

■派遣会社の情報：厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」
https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/

人材サービス総合サイト　検索