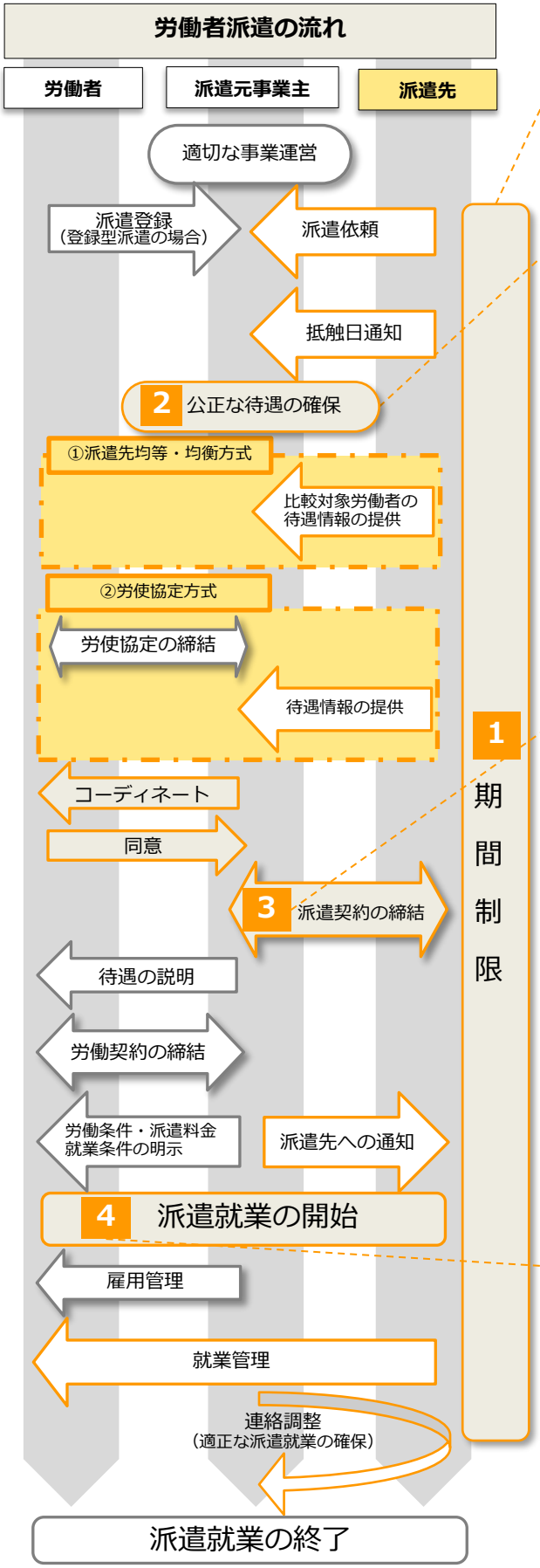
派遣先の皆さまへ

派遣社員を受け入れるときの主なポイント



1 期間制限

✓	チェック
	事業所単位・個人単位の期間制限を理解している
	労働契約申込みみなし制度を理解している

2 公正な待遇の確保にあたって

✓	チェック（派遣先均等・均衡方式の場合）
	適切な比較対象労働者を選出している
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック（労使協定方式の場合）
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック（待遇決定方式に関わらず共通）
	派遣元の求めに応じて業務の遂行に必要な教育訓練を行っている
	福利厚生施設の利用の機会を提供している

3 派遣契約の締結にあたって

✓	チェック
	派遣労働者への事前面接は行っていない
	派遣禁止業務への派遣受入れではない
	派遣契約に定めるべき事項はすべて網羅している
	派遣元事業者は労働者派遣事業の許可を有している

！！ご注意ください！！
～労働者派遣事業は原則許可制です～

無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合には、労働者派遣法違反となり行政指導の対象となるほか、労働契約申込みみなし制度（→p.７）の対象となる可能性があります。

（許可番号例）**派**13－000000（許可事業者）

4 派遣就業にあたって

✓	チェック
	自社を離職して１年以内の人の受入れではない
	社会・労働保険の加入の確認をしている
	派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成を行っている

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare 都道府県労働局

PL081118 需02

1　期間制限

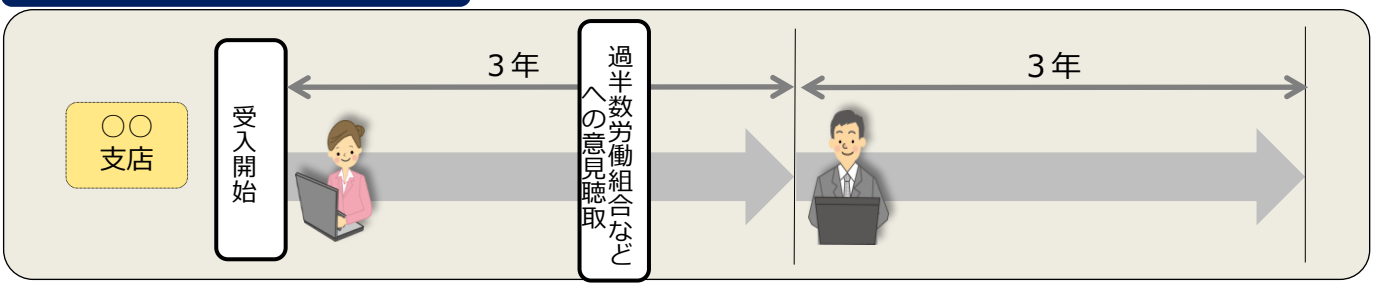
◆事業所単位・個人単位の期間制限

派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります。

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※からの意見を聴く必要があります。

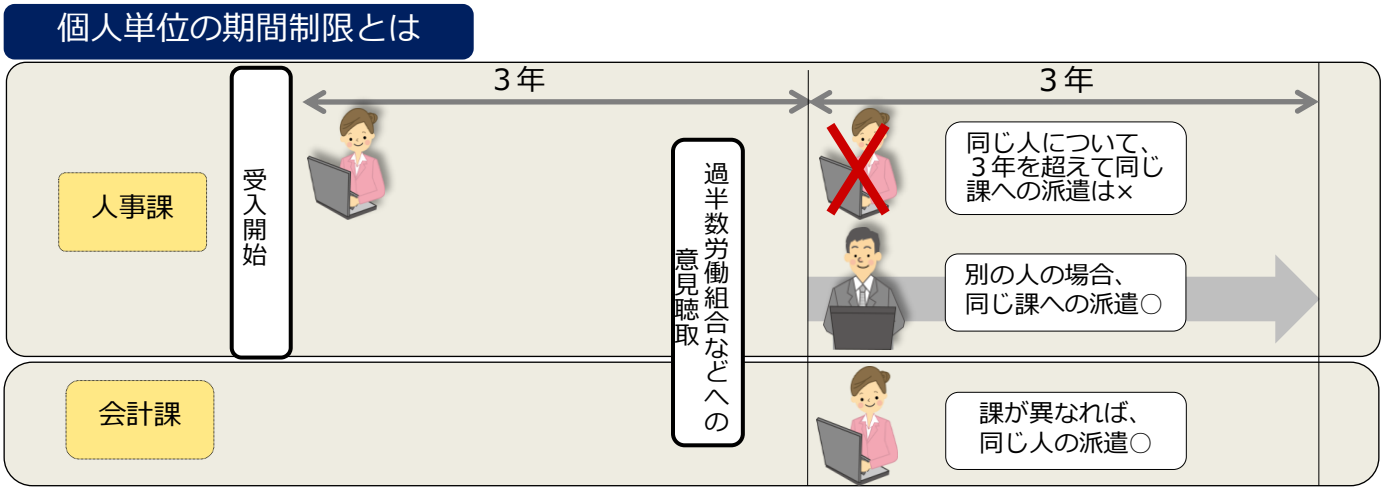
※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者

事業所単位の期間制限とは



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。

個人単位の期間制限とは



◆以下の人・業務は例外として期間制限の対象外となります。

- 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、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了するもの）
- 日数限定業務
  （１カ月間に行われる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

◆意見聴取手続

事業所単位の期間制限による３年の派遣可能期間を延長する場合、
派遣先は、その事業所の過半数労働組合など※に対して、派遣労働者を受け入れる事業所・延長しようとする派遣期間を示した上で、意見を聴く必要があります。

※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人

- 意見聴取は、事業所単位の期間制限の抵触日の１カ月前までに行うことが必要です。
- 過半数労働組合などから異議が示されたときは、対応方針などを説明する義務があります。

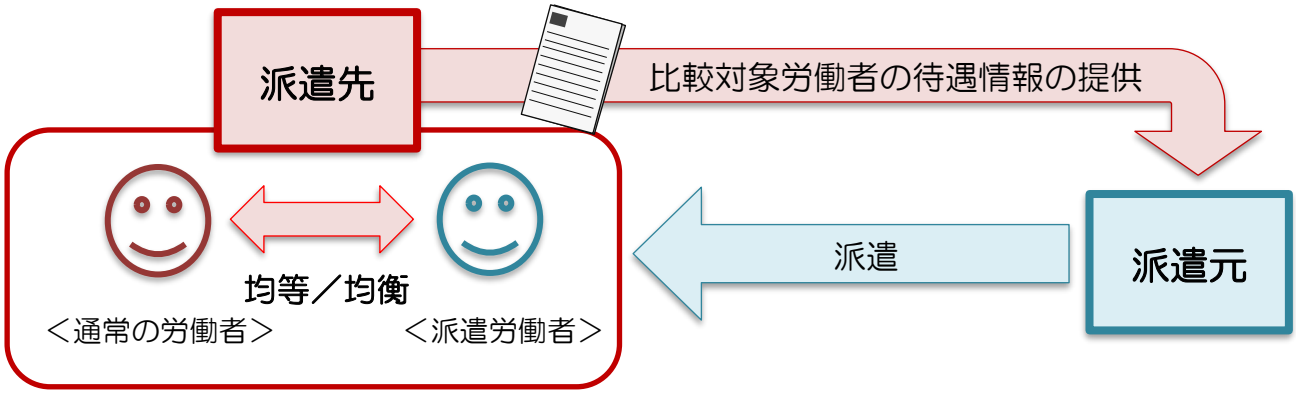
2　公正な待遇の確保にあたって

◆派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣元事業主が、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ることについて、派遣先は認識しておく必要があります。

※①または②による待遇の確保は派遣元事業主の義務です。

①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保

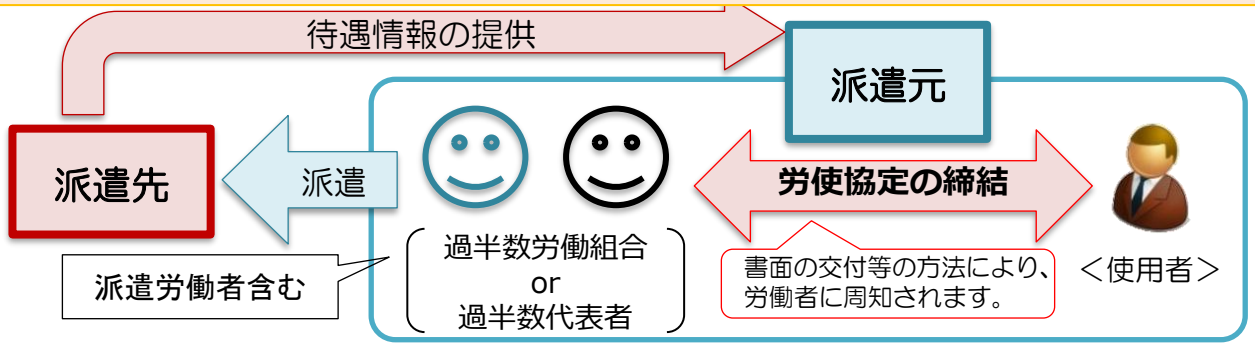


「均等待遇」	① 職務内容（※１）、② 職務内容・配置の変更範囲（※２）が同じ場合には差別的取扱いを禁止
「均衡待遇」	① 職務内容（※１）、②職務内容・配置の変更範囲（※２）、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※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。

②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保

※　**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**については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要です。



＜労使協定に定める事項＞

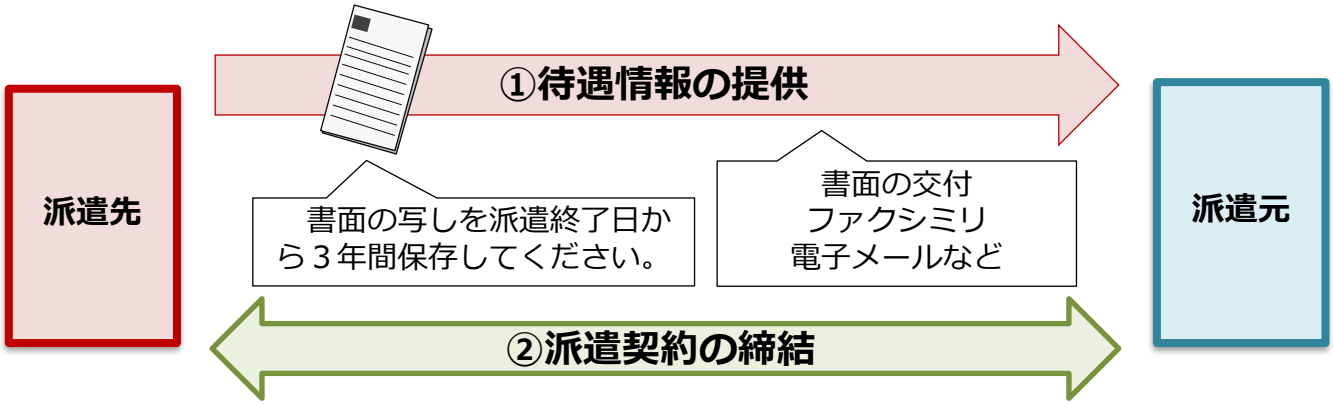
① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
② 賃金決定方法（以下に該当するものに限る）
　・同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上
　・職務の内容等が向上した場合に賃金が改善
③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
⑥ 有効期間　など

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、**【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。**

◆待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も、労働者派遣契約を締結（更新）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。

※　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かかります。例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じないような場合等には、配慮義務を尽くしたとはいえないこととなります。**

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
② 比較対象労働者を選定した理由
③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第２項の教育訓練）
② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第３項の福利厚生施設）

比較対象労働者とは　**※派遣先均等・均衡方式の場合**

派遣先の通常の労働者のうち、次の①～⑥の優先順位によりそれぞれの派遣労働者ごとに「比較対象労働者」が派遣先により選定され、派遣元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。

① 「職務の内容」と「職務の内容及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」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
④ 「職務の内容及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

◆福利厚生施設の利用と教育訓練

派遣先は以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会を提供する必要があります。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に実施する「**業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**」については、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、**派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません**。

福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する**給食施設・休憩室・更衣室**について、**派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません**。

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している**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、駐車場などの施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮**しなければなりません。

3　派遣契約の締結にあたって

◆事前面接の禁止

事前に派遣労働者を指名すること、派遣就業の開始前に派遣先が面接を行うこと、履歴書を送付させることなどは原則的にできません。（紹介予定派遣の場合は例外です。）

◆適切な派遣契約の締結

- 港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係業務（紹介予定派遣等の場合は例外）は派遣が禁止されています。
- 派遣契約を締結する前に、派遣元事業主に対して事業所単位の期間制限の抵触日を通知することが必要です。
- 派遣契約では、業務内容などの他に、派遣先の都合による派遣契約の中途解除の際に、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（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等の支払に要する費用の負担に関することなど）についても定めることが必要です。

◆日雇派遣・グループ企業派遣の制限

- 派遣元事業主との労働契約の期間が30日以内の労働者は、労働者派遣が原則禁止されています。
  ※　ソフトウェア開発などの政令で定める業務や、60歳以上の人、学生、副業として従事する人、主たる生計者でない人は例外
- 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。

（参考）紹介予定派遣について

一定の労働者派遣の期間（６カ月以内）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。

4　派遣就業にあたって

◆離職後１年以内の労働者の受入禁止

自社で直接雇用していた労働者（社員・アルバイトなど）※を、離職後１年以内に派遣元事業主を介して、派遣労働者として受け入れることはできません。

※60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外

◆社会・労働保険の適用

受け入れる派遣労働者について、社会・労働保険の加入が適切に行われていることを確認することが必要です。

◆派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成

派遣先は、受入事業所ごとに、派遣先責任者を選任し、派遣先管理台帳を作成しなければなりません。

◆労働関係法令上の責務

派遣先には、労働時間管理、労災防止措置等の労働関係法令に基づく事業主としての責務の一部が課せられており、適切にその責務を果たすことが必要です。

◆派遣労働者からの苦情の処理

派遣先は、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。特に、派遣先に課されている労働関係法令上の責務に関する苦情については、誠実に対応しましょう。

◆労働者の募集情報の提供

事業所で働く正社員を募集する場合、その事業所で継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいれば、その派遣先の派遣労働者に対しても、正社員の募集情報を周知しなければなりません。

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について、派遣元事業主から雇用の安定を図るための措置として、直接雇用するよう依頼があった場合であって、その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集するときは、その派遣労働者に対しても、派遣先の労働者の募集情報を周知しなければなりません。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）について

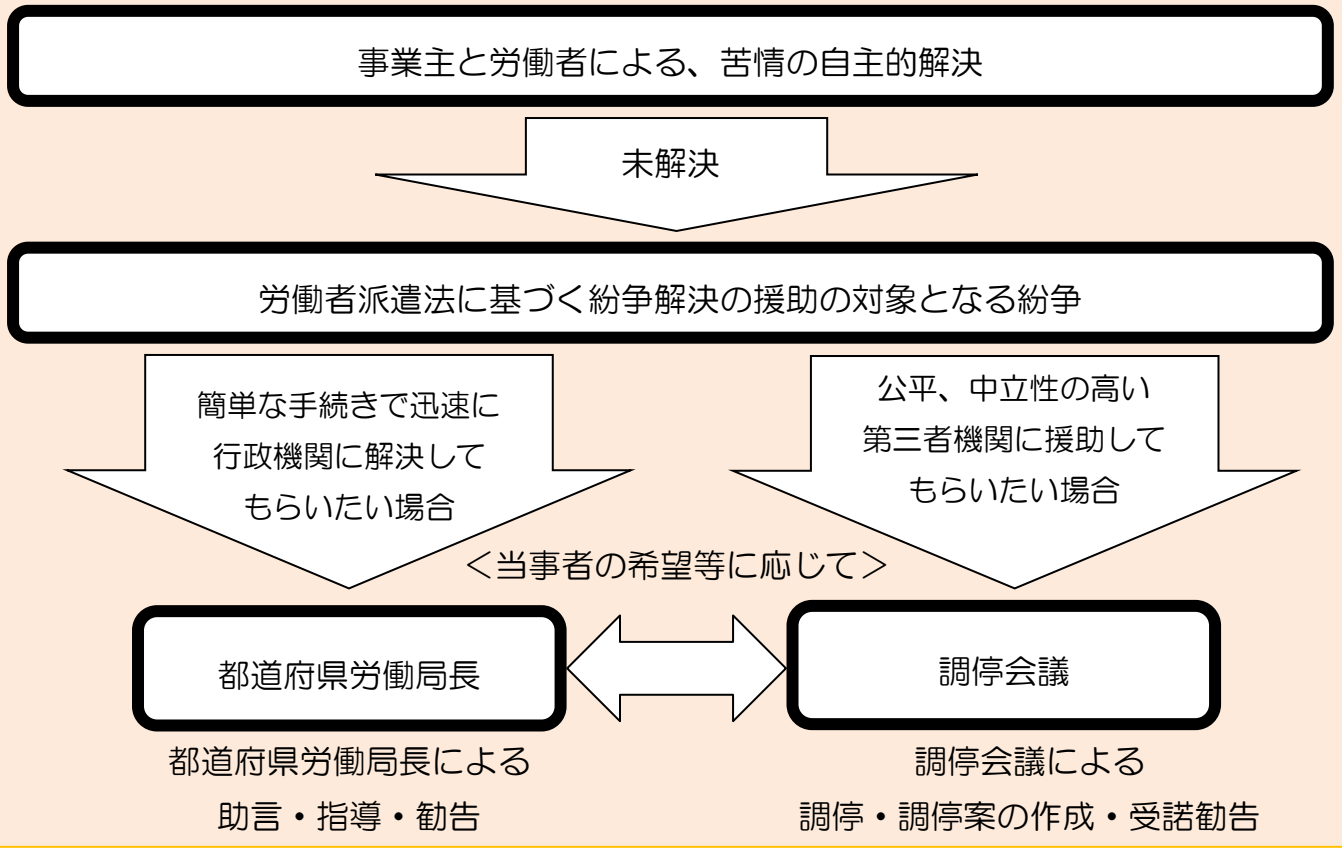
派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、**トラブルを早期に解決するため**、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。

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

～裁判外紛争解決手続（行政ADR）の流れ～



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た場合、その時点で、派遣先から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が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾を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。）

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の５つの類型

① 労働者派遣を禁止業務※１に従事させること

② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること

③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※３

④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

⑤ いわゆる偽装請負等※４

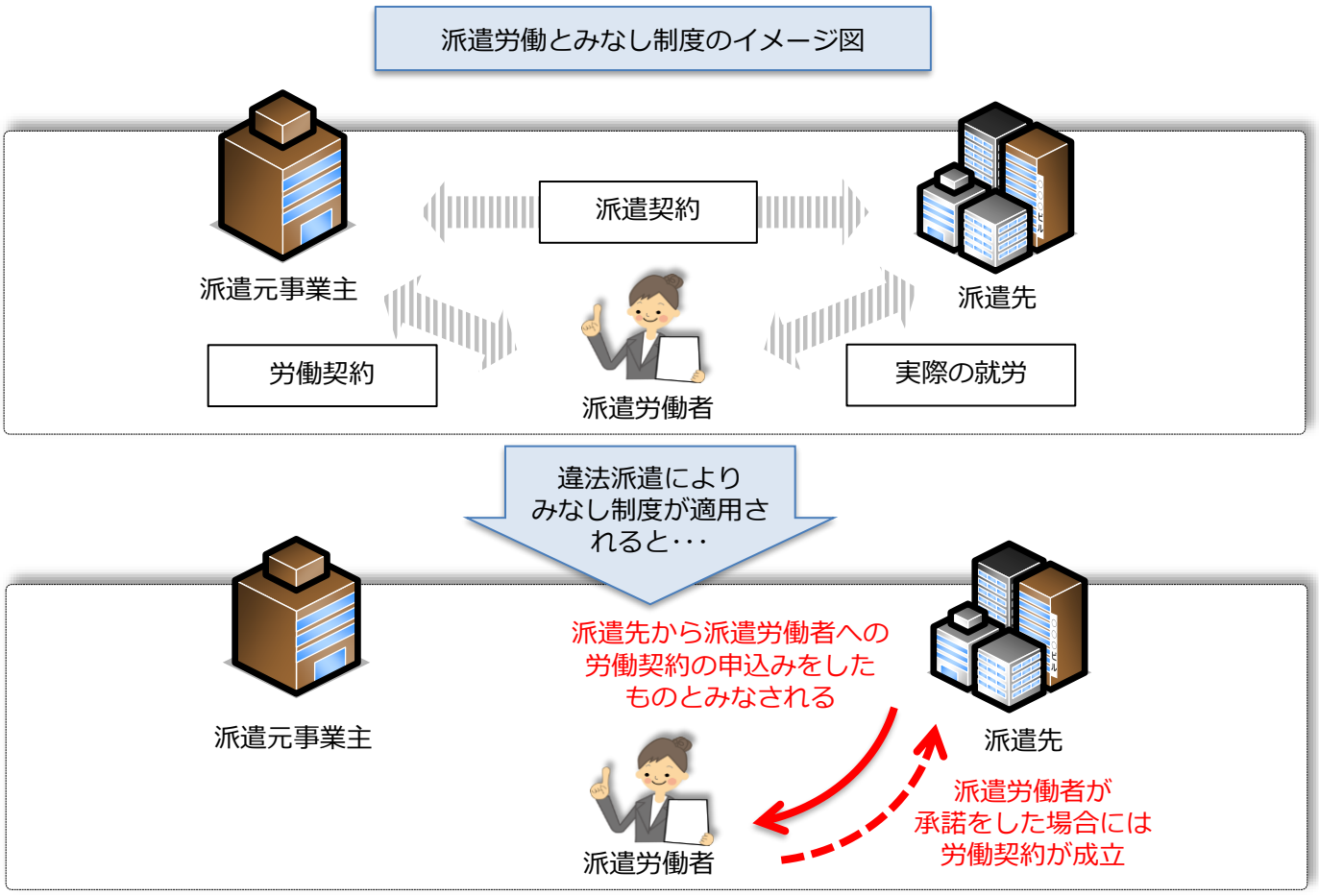
※１　(1)港湾運送業務、(2)建設業務、(3)警備業務、(4) 病院等における医療関連業務※2

※２　(4)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。

※３　労働者派遣法第40条の２第４項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

※４　労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。

※　派遣就業を開始するときの就業条件の明示の際に、派遣元事業主から、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についての明示があります。



派遣契約の中途解除について

◆派遣先は、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ、相当の猶予期間をもって派遣元事業主に派遣契約の解除の申入れを行うことが必要です。

◆派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

◆派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも派遣契約の中途解除によって派遣元事業主に生じた損害の賠償などを行うことが必要です。例えば、休業手当に相当する額や解雇予告手当に相当する額などを支払う必要がありますが、これらに限らず、派遣先の責任により派遣元事業主に実際に生じた損害については、賠償の必要があります。

◆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等の支払に要する費用を確保するための費用の負担に関する措置等の派遣契約の解除に当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に関することを派遣契約に定める必要があります。

◆派遣契約を解除する場合、派遣元事業主から請求があったときは、派遣契約の解除を行う理由を派遣元事業主に対して明らかにする必要があります。

【問い合わせ先】　都道府県労働局

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。

◆　厚生労働省のホームページに、労働者派遣法や業務取扱要領などの資料を掲載しています。

厚生労働省　労働者派遣事業　検索

◆　「人材サービス総合サイト」（厚生労働省運営）にて派遣会社の情報などを掲載しています。

人材サービス総合サイト　検索