

# 労働者派遣事業 適正化研修会 (派遣先対象)

- 議題① 派遣先が講ずべき措置等について  
議題② 派遣労働者に対する公正な待遇と雇用の安定の確保について

岐阜会場 : 令和2年9月24日(木)、10月2日(金)

可児会場 : 令和2年10月8日(木)、9日(金)

厚生労働省 岐阜労働局

職業安定部 職業安定課 需給調整事業室

# 説明事項

## 1 事業所単位と個人単位の期間制限

スライドNo. 3～7

## 2 (旧) 特定労働者派遣事業者からの受入れ

スライドNo. 8

## 3 事業所単位の期間制限に係る延長の手続き

スライドNo. 9～12

## 4 労働契約申込みみなし制度

スライドNo. 13

## 5 派遣元が行う雇用安定措置への対応

スライドNo. 14～15

## 6 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

スライドNo. 16～17

## 7 離職後1年以内の旨の通知

スライドNo. 18～19

## 8 業務請負と出向

スライドNo. 20～24

## 9 その他

スライドNo. 25～28

# 1 事業所単位と個人単位の期間制限

## ① 事業所単位の期間制限

派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとに対し派遣できる期間は、原則3年が限度  
(労働者派遣法第40条の2)

### 【事業所の考え方】

(実態に即して判断)

- ・工場、事務所、店舗棟、場所的に独立していること
- ・経営の単位として人事・経理・指導監督等がある程度独立していること
- ・施設として一定期間継続するものであること

\* 雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一の概念

### 【派遣先事業所単位の期間制限】

#### 常用代替防止

- ・原則3年(※)
- ・延長には過半数労働組合等への意見聴取の義務(3年ごと)  
さらに、異議があった場合、対応方針等の説明

- ・延長後の期間制限に係る抵触日を派遣元に通知
- ・書類の3年保存及び労働者への周知義務

※期間制限の3年は、派遣元や派遣労働者が変わっても影響されない。

※無期雇用派遣労働者、60歳以上の者、有期プロジェクト業務、日数限定業務、産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する者は、期間制限がかからない。

意見聴取未実施等による期間制限超えは、「労働契約申込みみなし制度」が適用される

# 事業所単位

有期雇用

岐阜支店で派遣で働く方を  
受け入れるのは  
原則3年【事業所単位】

意見聴取手続き※を行うと、岐阜支店において、  
3年を超えて派遣で働く方を受け入れることが  
できる

岐阜支店

派遣の受入開始

3年

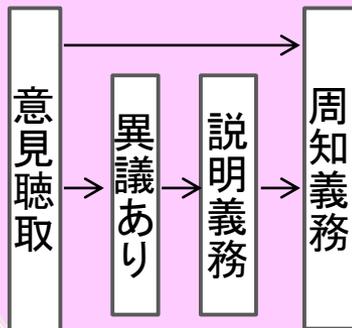


3年経過後  
延長可能

3年



※ 意見聴取手続き



人を替えれば同じ係での  
受入れが可能になるが、  
意見聴取の手続きが必要

注意

※派遣可能期間の延長手続き(意見聴取)を回避する目的で、クーリング期間(3か月)を空けて受け入れを再開するような行為は、法の趣旨に反する(脱法行為)

## ② 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、  
上限3年が限度(延長不可) (労働者派遣法第40条の3)

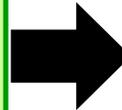
### 【組織単位の考え方】

(実態に即して判断)

- ・業務としての類似性、関連性があること
- ・組織の長が業務配分、指揮監督権限を有すること
- ・組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定



\* いわゆる「課」や「グループ」等



### 【個人単位の期間制限】

固定化防止

- ・派遣先事業所の同一の組織単位(課やグループに相当)で上限3年(※)

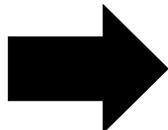


- ・派遣元に「雇用安定措置」の実施義務あり

\* 26業務は廃止

※期間制限の3年は延長はできない。

※無期雇用派遣労働者、60歳以上の者、有期プロジェクト業務、日数限定業務、産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する者は、期間制限がかからない。

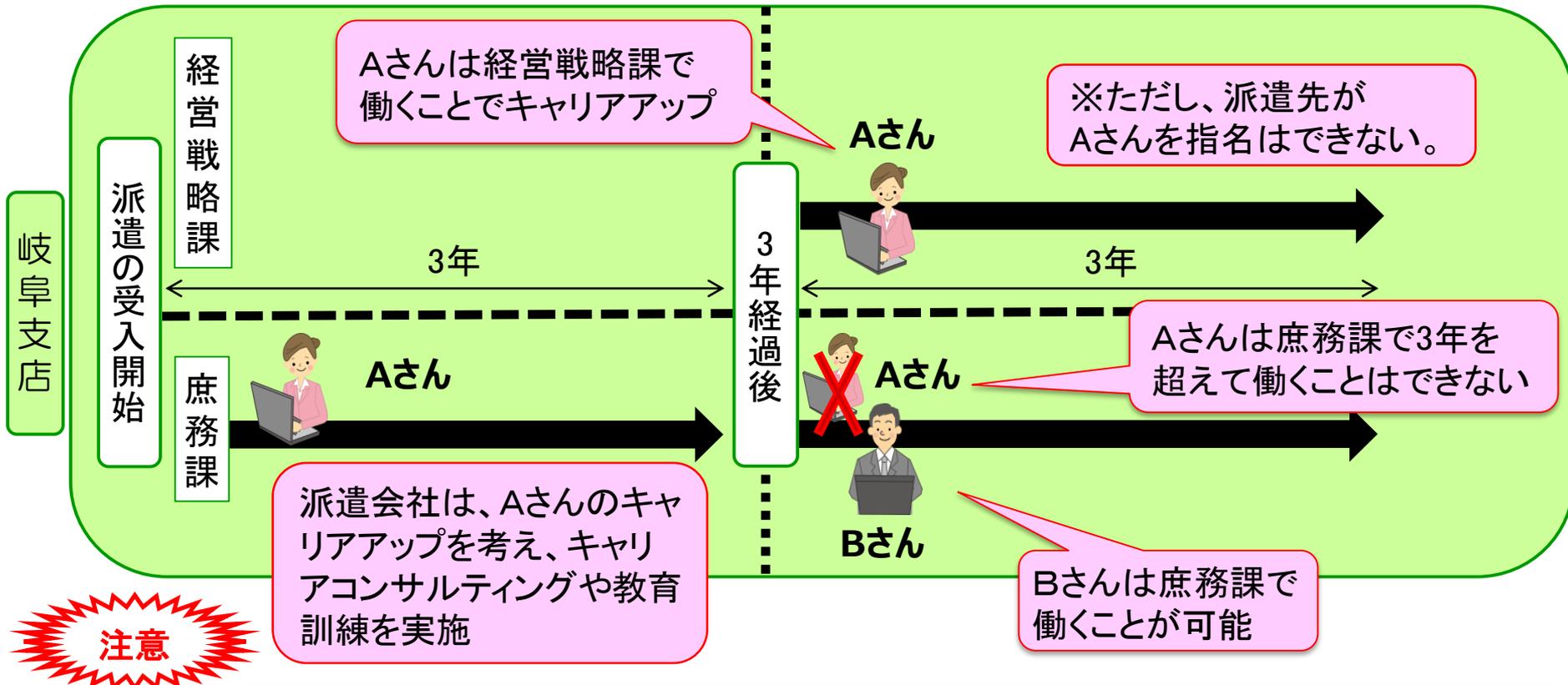


期間制限超えは、「労働契約申込みみなし制度」が適用される

# 個人単位

有期雇用

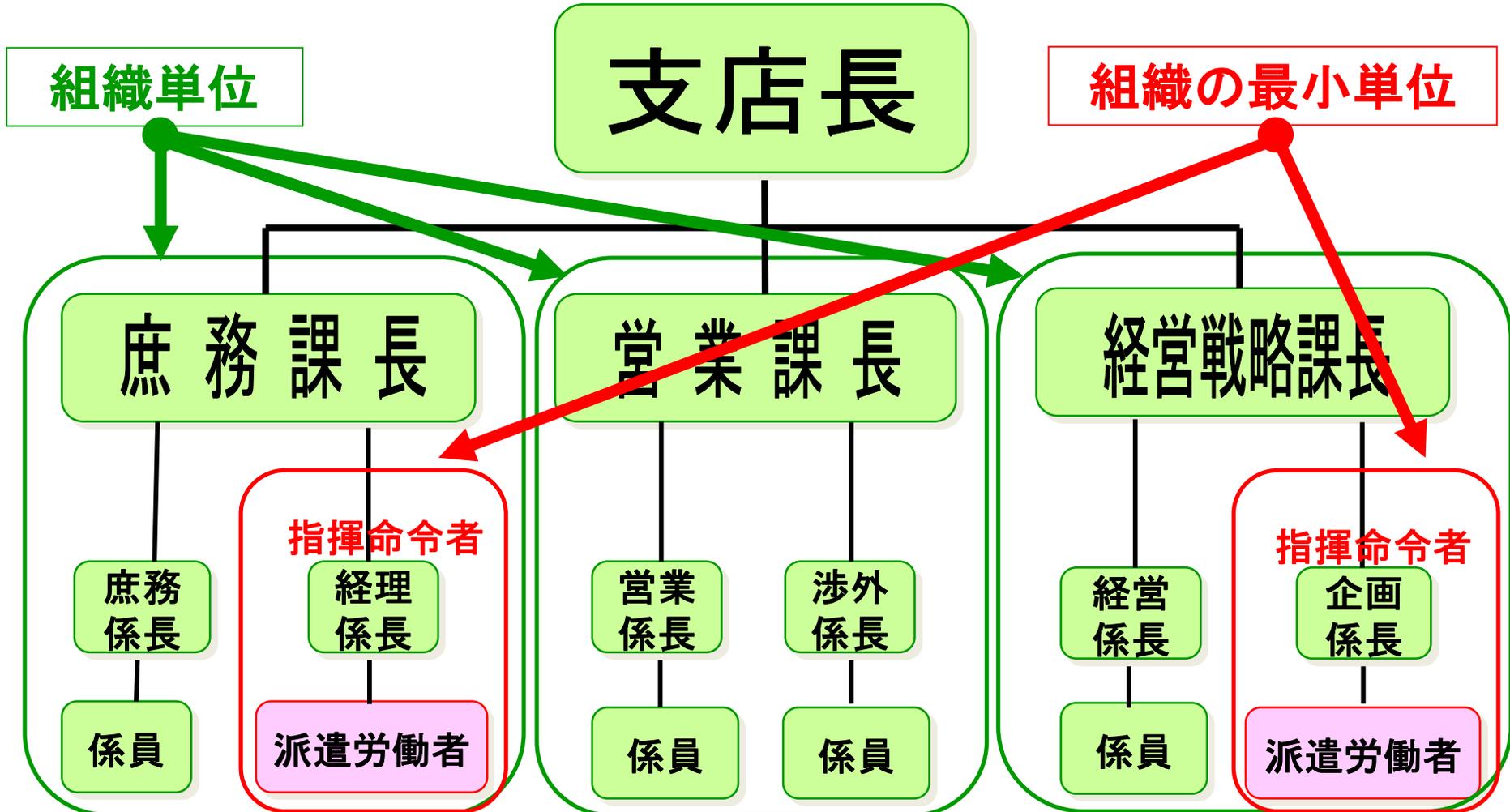
意見聴取手続きを行い、3年を超えて派遣労働者を受入れることができることが前提



同一の派遣労働者を同一の組織単位に3年間派遣した後、他の就業先で就業した(3か月のクーリング期間を空けた)後に、再び同じ派遣先の同一組織単位の業務に当該派遣労働者を派遣することは、キャリアアップの観点から望ましくない。(脱法行為)

どこが組織単位か

業務としての類似性、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者であって、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（派遣先指針第2 14(2)）



## 2 (旧)特定労働者派遣事業者からの受入れ

**平成30年9月30日以降  
「(旧)特定労働者派遣事業者」から  
派遣労働者の受入れはできません**

《 受入れできる労働者派遣事業者かどうかをよく確認してください 》

方法①      ➡      許可番号を人材サービス総合サイト(※)から検索

※人材サービス総合サイト → <http://www.jinzai-sougou.go.jp>

方法②      ➡      労働者派遣事業許可証の提示を依頼

➡      無許可派遣の場合、「労働契約申込みみなし制度」が適用される

### 3 事業所単位の期間制限に係る延長の手続き

(労働者派遣法第40条の2)

#### 過半数労働組合等への意見聴取の流れ

①意見聴取

☑事業所単位の抵触日の1か月前  
までに意見聴取が必要

②異議があった場合、対応方針等を説明

③派遣元に対する抵触日の延長通知

☑延長する派遣期間は  
3年以内で設定

④書類の保存及び事業所の労働者への周知

☑保存期間3年

#### ①意見聴取

- 意見聴取する相手
  - ・労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）
  - ・労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）
  
- 過半数代表者について
  - ・労基法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと
  - ・投票、挙手等の民主的な方法によって選出された者であること

過半数代表者が使用者による指名で決まっているなど、民主的な方法により選出された者でない場合、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、「労働契約申込みみなし制度」の対象となる。

「派遣受入期間の制限」の延長に関する手続き（意見聴取及び延長後の抵触日の通知）が適切に行われず、期間制限を超えて労働者派遣が行われている場合、「違法派遣」となり、「勧告」・「公表」・「労働契約申込みみなし制度」の対象となります。

#### ①意見聴取<例>

令和3年7月1日  
(注)十分な考慮期間を設けること

株式会社ハローワーク大垣工場  
過半数労働者代表  
□ □ □ □ 殿

株式会社ハローワーク大垣工場  
取締役工場長 ○ ○ ○ ○

派遣可能期間の延長についての意見聴取に係る通知書

当事業所において現在派遣労働者を受け入れているところですが、派遣可能期間を延長して労働者派遣の役務の提供を受けることについて、労働者派遣法第40条の2第4項により、下記のとおり意見を求めます。

記

1 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所  
株式会社ハローワーク大垣工場  
大垣市藤江町〇ー〇

2 延長しようとする派遣期間  
令和3年10月1日～令和6年9月30日(延長できる期間は最大3年)

3 当事業所における派遣労働者の受入れ状況  
平成30年10月1日～令和3年6月30日までの状況

受入部署	派遣労働者の受入期間	派遣労働者数の推移	正社員数の推移
製造部検査課	H30.10.1～R元.9.30	2名	2名
〃	R元.10.1～R2.9.30	1名	3名
〃	R2.10.1～R3.6.30	1名	3名

(注)上記の表は一例であり、意見聴取の実効性が高まるような資料を提供することが望ましい。

4 回答期日  
本通知に対する意見については、令和3年8月31日までに当職あて提出願います。  
なお、期限までに回答がない場合は、意見がないものとみなします。

【労働者派遣終了後3年間保存】

延長期間は3年

派遣受入開始以降の派遣労働者の推移等

#### ①意見書<例>

令和3年8月15日

株式会社ハローワーク大垣工場  
取締役工場長 ○ ○ ○ ○ 様

株式会社ハローワーク大垣工場  
過半数労働者代表  
□ □ □ □

意見書

令和3年7月1日付け「派遣可能期間の延長についての意見聴取に係る通知書」により求められた意見については、以下のとおりです。

- 派遣可能期間の延長については異議がありません。
- ・ 派遣可能期間の延長については異議があります。

理由

異議がある場合の対応例

- ・意見に対する派遣先の考え方を説明する
- ・意見を勘案し延長期間の再検討をするなど

#### ③派遣元に対する抵触日の延長通知<例>

令和3年9月15日

(派遣元)  
岐阜労働局株式会社 御中

(派遣先)  
株式会社ハローワーク  
代表取締役 ◇ ◇ ◇ ◇

延長後の派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触する日の通知

労働者派遣法第40条の2第7項に基づき、延長後の派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触することとなる最初の日(以下、「抵触日」という。)を通知します。

記

- 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所  
株式会社ハローワーク大垣工場  
大垣市藤江町〇-〇
- 上記事業所の延長後の抵触日  
令和6年10月1日

派遣労働者を受入れる事業所(工場)が複数でも雇用保険適用事業所が本社のみとなっていれば抵触日は1つしかない

(注)派遣可能期間を延長した場合、延長後の抵触日を派遣元に通知する必要があります。

#### ④事業所の労働者への周知<例>

令和3年10月1日

派遣可能期間の延長に係る労働者への周知

令和3年8月15日付け、「意見書」により聴取した意見に関する事項については下記のとおりです。(労働者派遣法施行規則第33条の3第4項)

記

- 意見を聴いた過半数労働組合又は過半数代表者の氏名  
過半数労働者代表 □ □ □ □  
(選任方法 )
- 過半数労働組合又は過半数労働者代表に通知した日及び通知した事項
  - 通知した日  
令和3年7月1日
  - 通知した事項
    - 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所  
株式会社ハローワーク大垣工場 大垣市藤江町〇-〇
    - 延長しようとする派遣期間  
令和3年10月1日～令和6年9月30日
    - 当事業所における派遣労働者の受入れ状況  
平成30年10月1日～令和3年6月30日までの状況
 

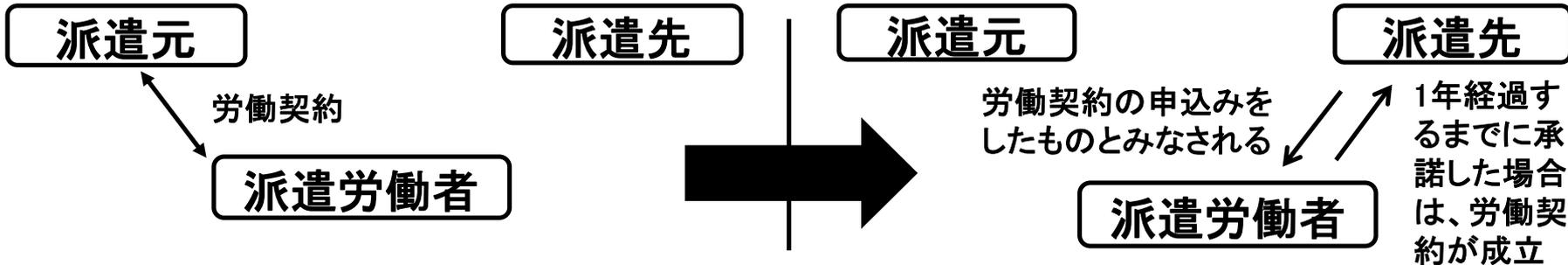
受入部署	派遣労働者の受入期間	派遣労働者数の推移	正社員数の推移
製造部検査課	H30.10.1～R元.9.30	2名	2名
〃	R元.10.1～R2.9.30	1名	3名
〃	R2.10.1～R3.6.30	1名	3名
- 過半数労働者代表から意見を聴いた日及び当該意見の内容
  - 意見を聴いた日  
令和3年8月15日
  - 意見の内容  
派遣可能期間の延長については異議がありません  
(異議があった場合はその内容を記載)

(意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間を上記事項とともに周知する必要がある。)  
※ なお、過半数労働組合等が異議を述べた場合、派遣可能期間の延長の理由及び当該異議への対応方針は別途周知する必要がある。

# 4 労働契約申込みみなし制度(平成27年10月1日施行)

派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、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。(労働者派遣法第40条の6)

(※)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。



違法派遣の場合、「労働契約申込みみなし制度」が適用される

## 違法派遣の類型

① 禁止業務への派遣

② 無許可派遣

③ 事業所単位の期間制限違反

④ 個人単位の期間制限違反

⑤ いわゆる偽装請負等

## 5 派遣元が行う雇用安定措置への対応

### 雇用安定措置

派遣元

派遣元は、同一の組織単位に1年以上派遣される見込みがある有期雇用派遣労働者に、派遣終了後の雇用を継続させるための以下のいずれかの措置を講じる努力義務がある(3年以上派遣見込みの場合は法定義務)

1号措置: 派遣先への直接雇用の依頼

2号措置: 新たな派遣先の提供

3号措置: 派遣元での派遣労働者以外の労働者としての無期雇用

4号措置: その他雇用の安定を図るための措置

雇入れ努力義務

紛争防止措置に留意

派遣先

派遣先の同一の組織単位に1年以上継続して就業した派遣労働者について、派遣元より直接雇用の依頼があった場合であって、その業務に労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者を雇用するよう努めること

## 紛争防止措置

労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置を労働者派遣契約書に定めること。  
(労働者派遣法第26条第1項)

＜労働者派遣契約書への記載例＞

労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。



質問

雇用安定措置の1つである『派遣先への直接雇用の依頼』を派遣会社を実施してもらったのですが、派遣先からは「派遣元に職業紹介手数料を支払うことができないので直接雇用できない」と言われました。派遣先は派遣元に対して職業紹介手数料を支払わなければならないのでしょうか。

回答

『派遣先への直接雇用の依頼』は、派遣元が労働者派遣法に基づき講じなければならない雇用安定措置の1つであり、派遣労働者の雇用の安定を確保し、派遣先での直接雇用に結びつけることを目的としたものです。これは、職業安定法上の職業紹介ではないため、派遣先は派遣元に同法上の職業紹介手数料を支払う義務はありません。

また、派遣先と派遣元との間で金銭の授受があることにより『派遣先への直接雇用の依頼』が不調に終わることは、雇用安定措置の趣旨に反するおそれがあります。

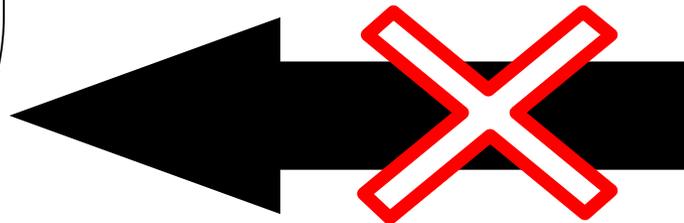
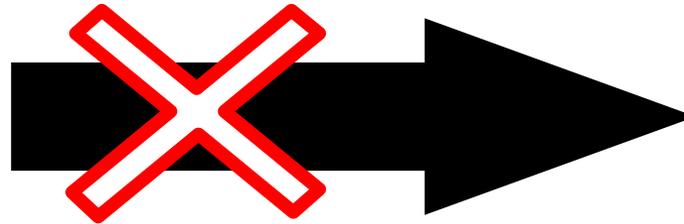
派遣元と派遣労働者の雇用関係の終了後に、正当な理由がなく、その派遣労働者が派遣先に雇用されることを禁ずるような契約を締結してはならない。

(労働者派遣法第33条第2項)

## 6 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。  
(ただし、紹介予定派遣を除く) (労働者派遣法第26条第6項)

事前面接、履歴書の送付要請

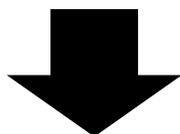


派遣先  
「派遣先指針」

派遣元  
「派遣元指針」

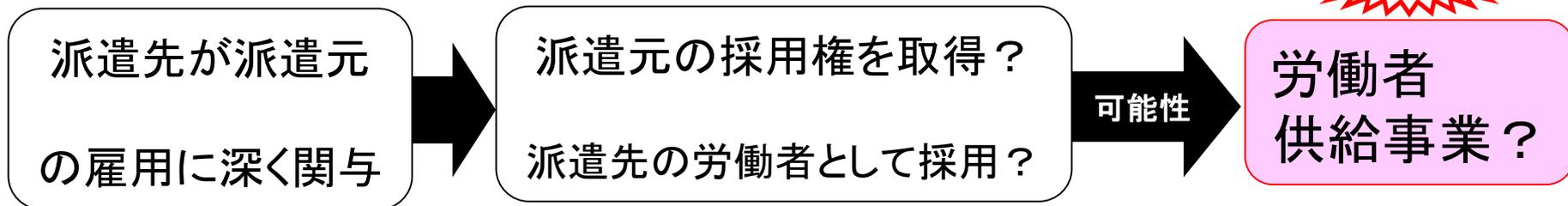
協力してはならない

## 派遣先が労働者を特定する行為は、なぜ問題になるのか？



派遣労働者の候補の中から特定の者を派遣労働者として派遣先が選択する行為のこと。

派遣する派遣労働者の決定権は派遣元であり、その決定の過程に派遣先が関与することは、派遣労働者の派遣就業の機会を不当に損なうおそれがあるほか、雇用関係が事実上不明確になるおそれがあるからなどが理由である。



## 7 離職後1年以内の旨の通知

離職後1年以内の旨の通知

(労働者派遣法第40条の9)

派遣先  
通知書



【派遣先】当該派遣労働者が、派遣先を1年以内に離職した者の場合（ただし、60歳以上の定年退職者を除く）→すみやかに派遣元に通知



【派遣元】通知を受けた場合、当該労働者を派遣してはならない

離職後1年以内の労働者派遣の禁止

派遣先となる事業者は、離職後1年以内の労働者を派遣労働者として受け入れることを禁止されている(派遣先の義務)

○ 禁止対象となる派遣先 → 「事業者」単位（「事業所」単位ではない）

○ 禁止対象から除外される派遣労働者 → 60歳以上の「定年退職者」

\* 「定年退職者」には、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者も含まれる。

○ 派遣先は、当該派遣労働者が離職後1年以内であるときは、書面等によりその旨を派遣元に通知すること

## 法の規定する措置の年齢による例外について

60歳以上の者、60歳以上の定年により退職した者を派遣労働者とする場合の事項別区分

	条 件	日雇派遣 の例外	グループ派 遣の除外	離職後1年 以内の派遣 の例外	専ら派遣に よる勧告の 対象外
	法律根拠条文	35条の4	23条の2	35条の5 40条の9	48条2項
	単に60歳以上	○	×	×	×
定年後 離職	派遣元事業主を60歳以上の定年後、離職した者	○	○	○	×
	派遣元事業主以外を60歳以上の定年後、離職した者	○	○	○	○
定年後 継続雇用 (再雇用)	派遣元事業主を60歳以上の定年後、継続雇用(再雇用等)され、その後離職した者(離職理由問わず)	○	○	○	×
	派遣元事業主以外を60歳以上の定年後、継続雇用(再雇用等)され、その後離職した者(離職理由問わず)	○	○ *1	○ *2	○

\*1 離職した企業がグループ企業か否かを問わない

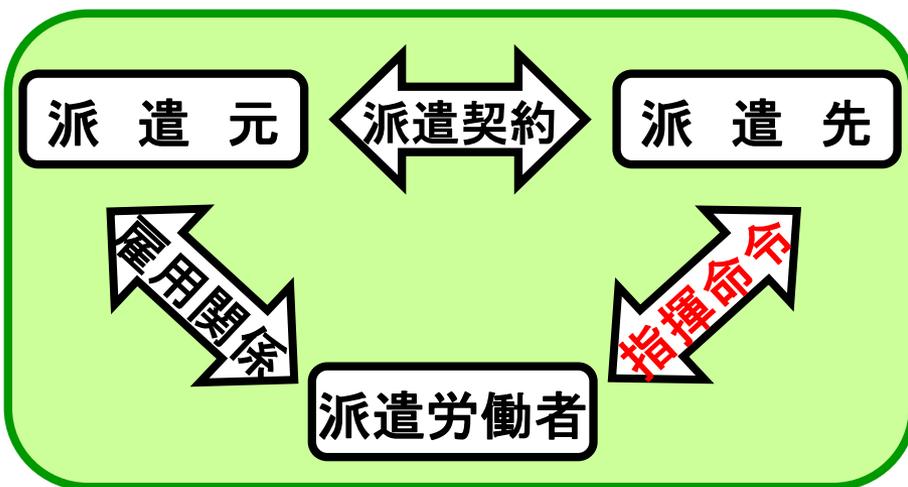
\*2 離職した企業が派遣先か否かを問わない

## 労働者派遣から業務請負へ

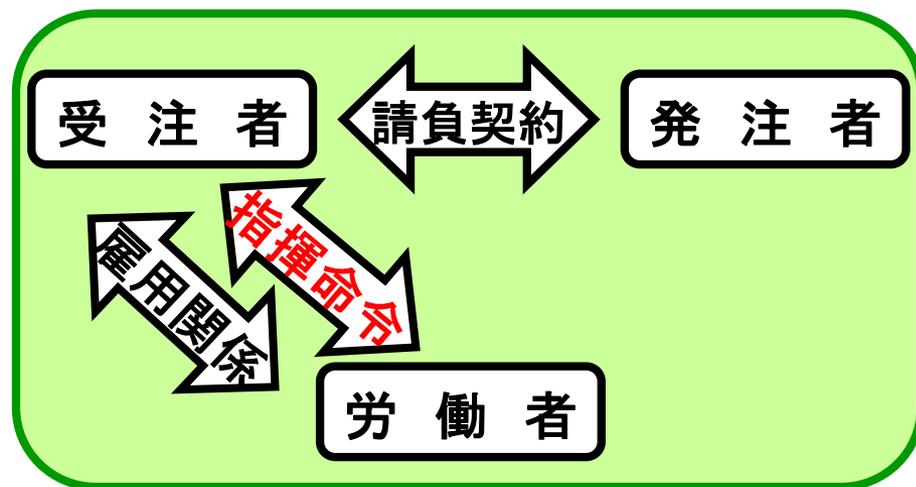


(旧) 特定労働者派遣事業者が許可を受けないことにより労働者派遣の受入れを中止し、派遣先が発注者、派遣元が受注者とする業務請負に変更することは可能か？

労働者派遣の形態



業務請負の形態

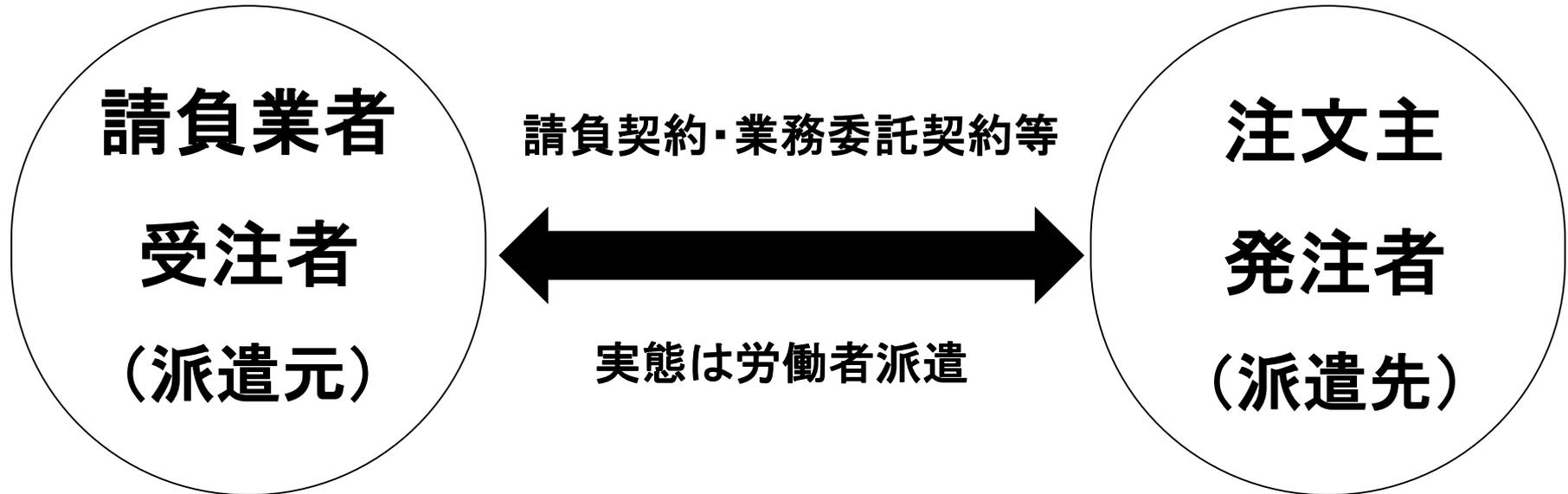


「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」ものをいう。(派遣法第2条第1号)

「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)

# 偽装請負に注意

いわゆる偽装請負とは、労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負等の名目で契約を締結し、必要な事項を定めずに労働者派遣を受け入れること。



派遣事業許可なしの業者を含む

**注意**

労働者派遣法違反になる(請負業者と労働者の間で雇用関係がない場合は労働者供給事業として職業安定法違反になる)

いわゆる偽装請負の場合、「労働契約申込みみなし制度」が適用される

# 適正な業務請負へ

不可能ではないが...

## 1 労務管理上の独立性

- ① 業務遂行方法の管理
  - \* 仕事の割付・順序、緩急の調整等
  - \* 受託業務の実施日時・実績把握等
- ② 労働時間の管理
  - \* 受託者による勤惰点検、休暇承認
  - \* 労働者の時間外・休日労働の管理
- ③ 服務規律の決定・管理
  - \* 入退場の規律、服装、職場秩序等
- ④ 要員の配置決定・変更

## 2 業務処理上の独立性

- ⑤ 賃金等の調達・支弁
  - \* 事業運転資金の調達・支弁
  - \* 機械、設備、器材、資材等の調達
  - \* 自らの企画、自己の有する技術・技能
- ⑥ 独立業務処理
  - \* 明確な完成目的（仕様・納期等）、受発注行為
  - \* 業務を処理する際の独立性  
（×混在・×共同作業）

注意

契約形式ではなく実態に即して  
判断されるもの

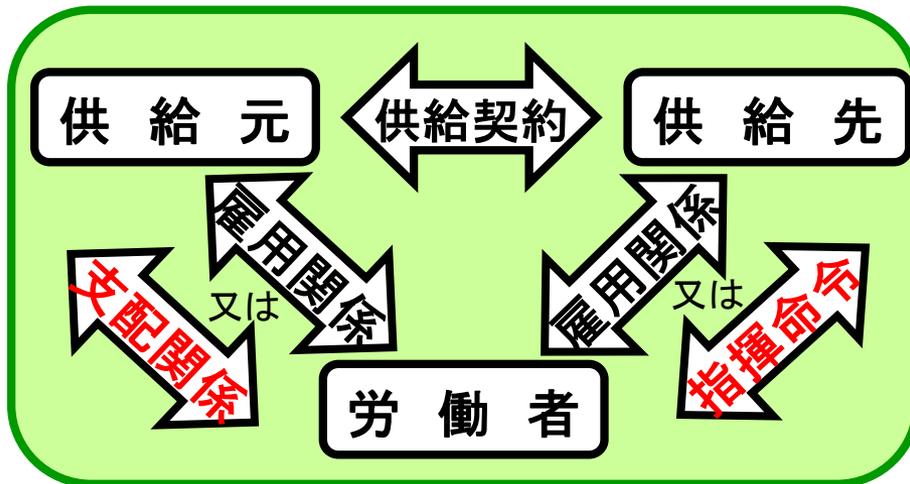
労働者派遣事業と請負により行われる  
事業との区分に関する基準を定める  
告示（S61.4.17労働省告示第37号）

# 労働者派遣から出向へ



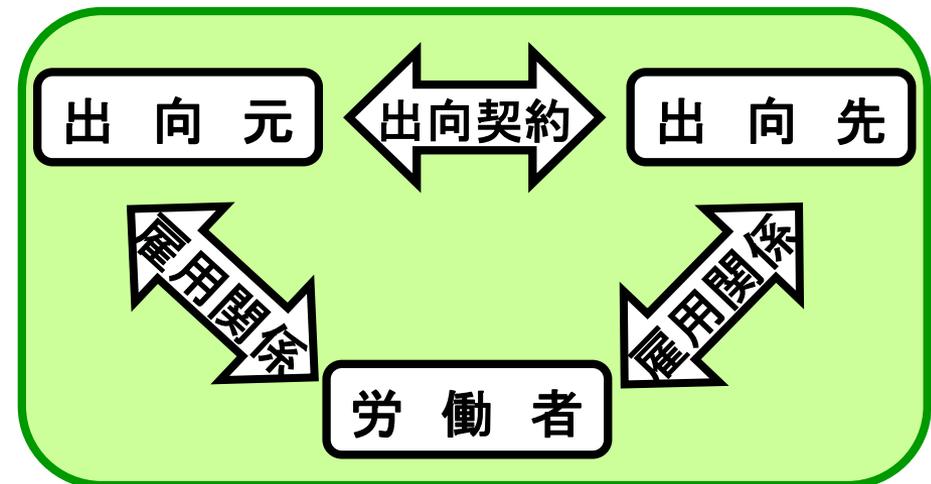
(旧)特定労働者派遣事業者が許可を受けないことにより労働者派遣の受入れを中止し、派遣先が出向先、派遣元が出向元とする出向(在籍出向)に変更することは可能か？

労働者供給の形態



「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第2条第1項に規定する労働者派遣に該当するものを含まない」(職業安定法第4条第7項)

在籍型出向の形態



出向元と雇用関係等何らかの関係を保ちながら、出向先において新たな雇用契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態

注意

業として行うことは「職業安定法第44条」により禁止

## 適正な出向とは

「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(たとえ1回限りの行為であったとしても反復継続の意思を持って行う)ことを言い、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ものは、営利、非営利を問わず「業」と判断される

以下①～④のような目的で行われる場合は、「業」として行っていると判断される可能性は少ない

① 不況等により労働者を離職させないための関係会社における雇用機会の確保として(要員調整型)

② 経営指導・技術指導として(業務提携型)

③ 職業能力開発の一環として(実習型)

④ 企業グループ内の人事交流として(人事交流型)

注意

一般的に労働者派遣を出向へ変更することはありえない

## 9 その他

### ○ 派遣先責任者の選任と職務

(労働者派遣法第41条)

労働者派遣法等の法律の規定、労働者派遣契約の定め並びに派遣元から受けた通知の内容についての関係者への周知、派遣受入期間の延長通知、均衡待遇の確保、派遣先管理台帳の作成、保存等、派遣労働者からの苦情処理、安全衛生に関すること、派遣元との連絡調整等の業務にあたる専属の派遣先責任者を受け入れている事業所ごとに選任しなければならない。

### ○ 労働・社会保険の加入の確認

(派遣先指針第2の8)

受け入れる派遣労働者について、労働・社会保険に加入していない理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元に対し加入させてから派遣するよう求めること。

### ○ 派遣労働者からの苦情の対応

(労働者派遣法第40条第1項)

苦情の内容を派遣元事業主に通知するとともに、派遣元事業主との密接な連携のもとに、誠意をもって遅滞なく適切かつ迅速な処理を図らなければならない。

## ○ 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置（派遣先指針第2の6）

### （1）労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先の責めに帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に契約解除を行う場合は、派遣労働者の新たな就業機会を図ること及びこれができないときには派遣元事業主が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上について損害の賠償を行うことを定めなければならない。

### （2）労働者派遣契約の解除の事前の申し入れ

派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、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解除の申し入れを行うこと。

## ○ 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置 (派遣先指針第2の6)

### (3) 派遣先における就業機会の確保

労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって契約の解除が行われた場合には、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

### (4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会を図ることとし、これができないときには、派遣元事業主が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上について損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。

## ○ 派遣労働者の直接雇用に向けた対応

(労働者派遣法第40条の5)

### <労働者募集情報の提供>

派遣先の同一の組織単位での就業見込みが3年ある派遣労働者の場合は、その派遣先における労働者募集情報(正社員のみならず有期雇用も含む)を周知しなければならない

### <正社員募集情報の提供>

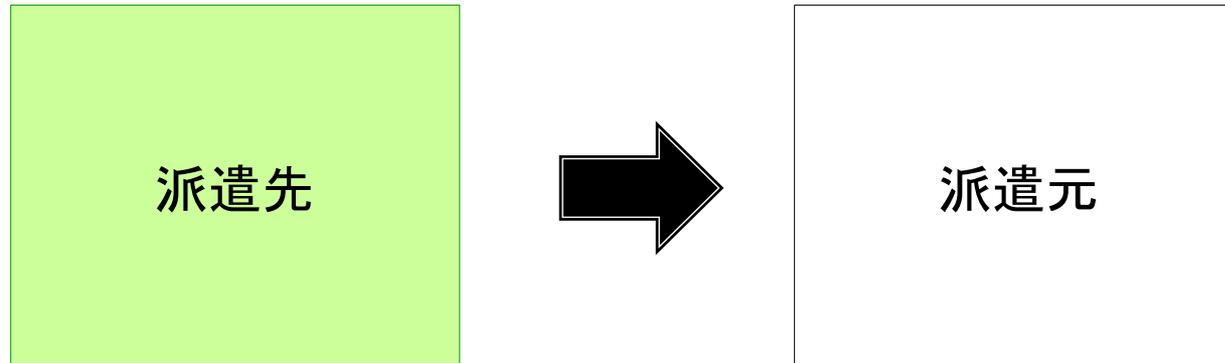
同一の事業所に1年以上受け入れている派遣労働者に対して、当該事業所で正社員の募集を行うときは、当該募集情報を周知しなければならない

☞ 派遣労働者の労働環境の悪化(賃金の低下、労働・社会保険の未加入等)につながることをないよう再確認いただき、適正な水準以上の派遣料金での労働者派遣の受入れをお願いします。

# 労働者派遣の受入れの流れ【資料集】

- I 抵触日の通知(事業所単位の期間制限) ☞資料1
- II 比較対象労働者の待遇等に関する情報提供 ☞資料2
- III 労働者派遣契約の締結 ☞資料3
- IV 派遣元からの通知(派遣先通知書) ☞資料4
- V 派遣先管理台帳の作成・管理 ☞資料5(1)
- VI 就業状況報告書(タイムシート) ☞資料5(2)
- VII 意見聴取に係る通知書 ☞資料6
- VIII 意見書 ☞資料7
- IX 抵触日の延長の通知 ☞資料8
- X 事業所の労働者への周知 ☞資料9
- XI 労働者派遣事業と請負事業との区分基準 ☞資料10
- XII 業務請負に係る自己点検票 ☞資料11

## I 抵触日の通知(事業所単位の期間制限)



- 60歳未満の有期雇用労働者を一人でも派遣労働者として受入れる場合には、抵触日の通知が必要。  
無期雇用労働者、60歳以上の労働者などの期間制限のない者(法第40条の2第1項第1号から第5号の者)のみを派遣労働者として受け入れる場合には、抵触日の通知は必要ない。
- ここで通知する抵触日は、事業所単位の抵触日であり、個人単位の抵触日ではない。

## Ⅱ 比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

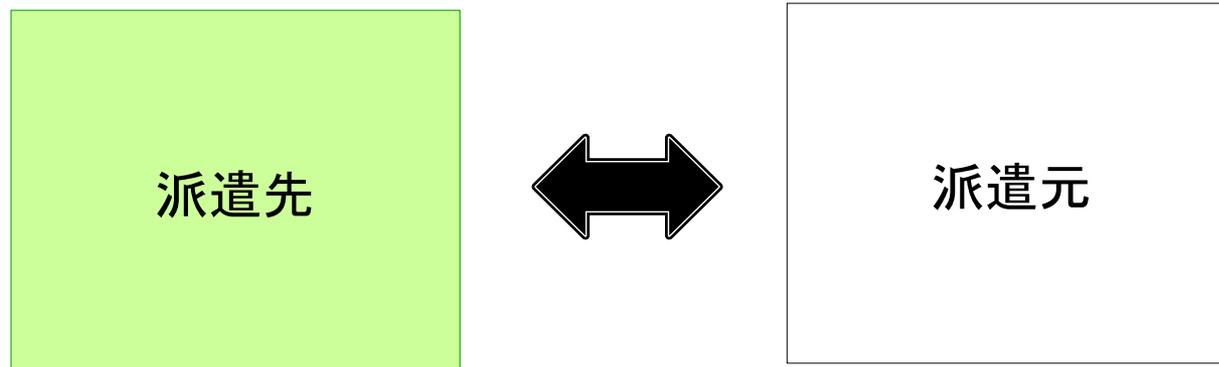
○ 派遣元事業主は派遣先の「通常の労働者」の待遇情報を有しておらず、派遣労働者と「派遣先に雇用される通常の労働者」との間で均等・均衡待遇を確保することができないため、派遣先から派遣元事業主に対し、均等・均衡待遇の確保の元となる情報を提供することが義務付けられている。

比較対象労働者とは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに職務の内容及び配置の変更の範囲が近い労働者を選定することとなっている。

●労働者派遣契約に、派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定した場合

- ・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教育訓練
- ・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

### Ⅲ 労働者派遣契約の締結



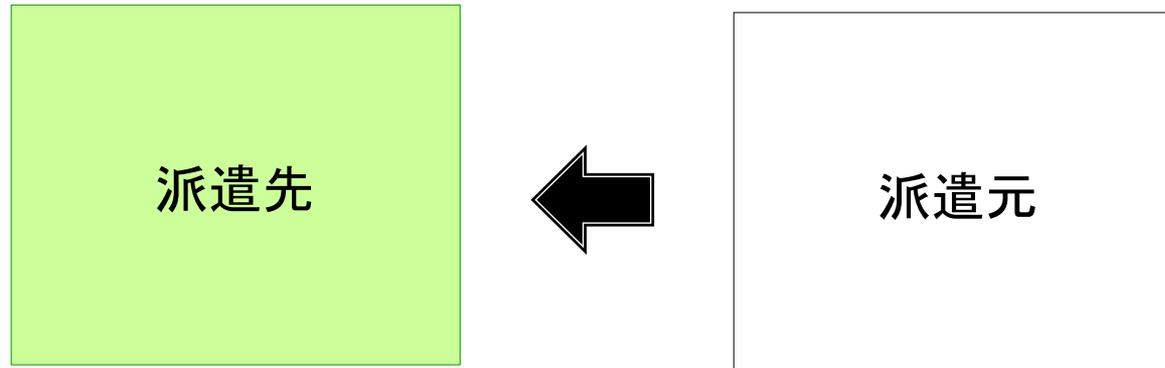
＜平成27年法改正により新たに追加された項目＞

- ① 労働者を派遣する派遣先の組織単位
- ② 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置
- ③ 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か否かの別

＜平成30年法改正により新たに追加された項目＞

- 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定するか否かの別

## IV 派遣元からの通知(派遣先通知書)

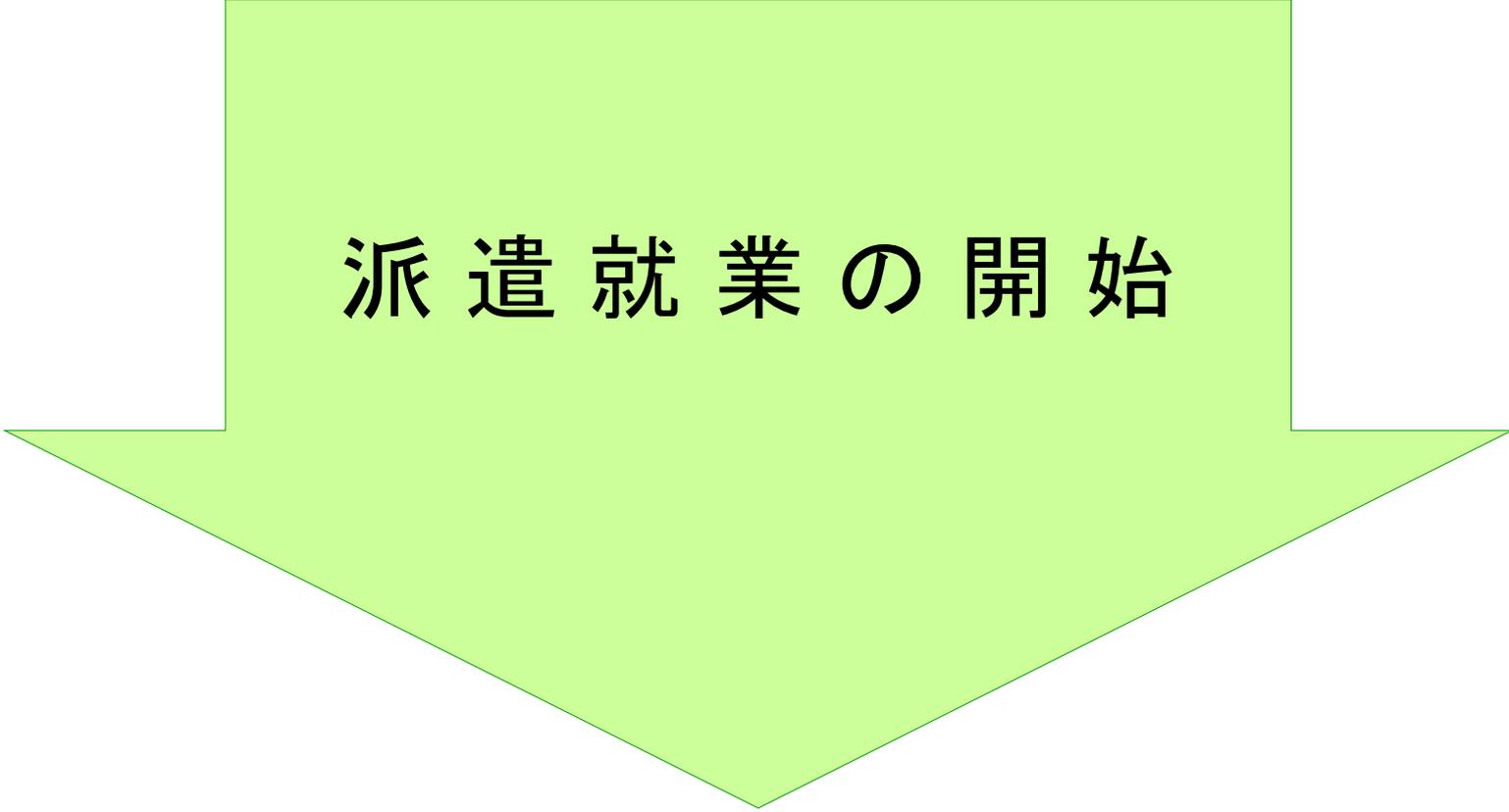


＜平成30年法改正により新たに追加された項目＞

- ① 協定対象派遣労働者であるか否かの別

【通知内容に変更があった場合】

- ① 有期雇用から無期雇用になった場合
- ② 労働・社会保険の加入手続きが完了した場合  
(派遣労働者の被保険者証等の写しを提示)  
→則第27条第4項、業務取扱要領P242



派遣就業の開始

## V 派遣先管理台帳の作成・管理

法第42条  
業務取扱要領  
P295～

派遣先

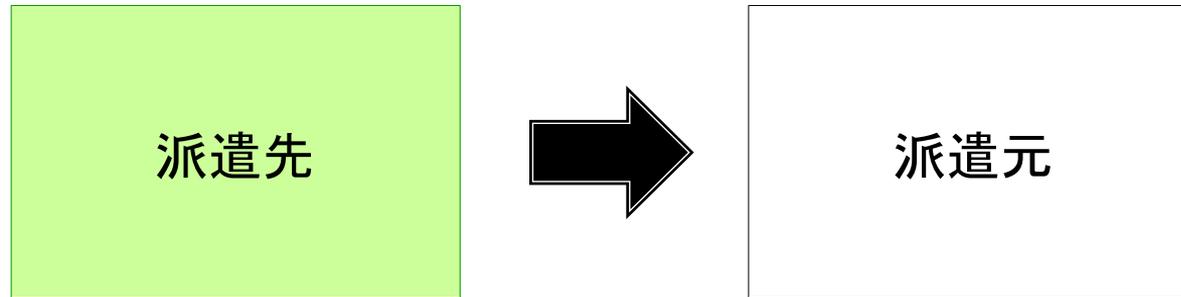
＜平成27年法改正により追加された項目＞

- ① 派遣労働者が所属する組織単位
- ② 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別
- ③ 期間制限のない労働者派遣に関する事項  
(60歳以上の者であるか否かの別)
- ④ 教育訓練を行った日時とその内容に関する事項

＜平成30年法改正により新たに追加された項目＞

- ① 協定対象派遣労働者か否かの別
- ② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

## VI 就業状況報告書(タイムシート)



### 【通知事項】

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 派遣就業をした日
- ③ 派遣就業を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(内容)
- ⑤ 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した場所並びに組織単位

＜平成30年法改正により新たに追加された項目＞

- ① 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

- VII 意見聴取に対する通知書
- VIII 意見書
- X 事業所の労働者への周知



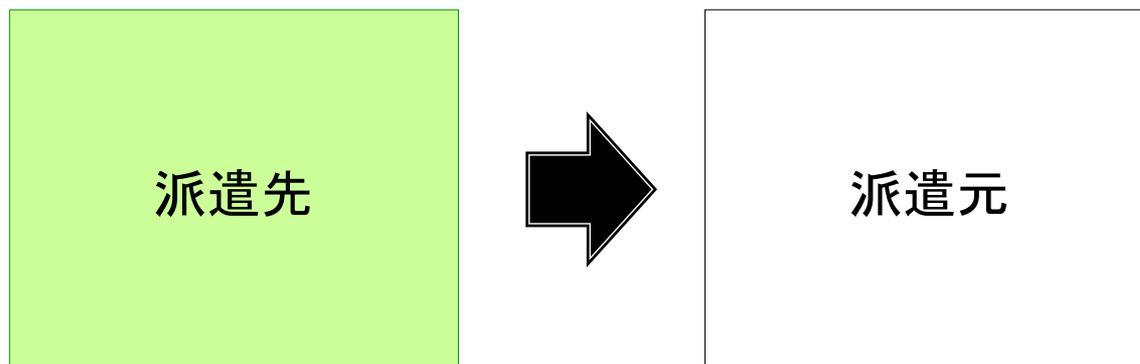
派遣先

過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。

- ① 監督又は管理の地位にあるものでないこと。
- ② 派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的であること明らかにして実施される投票、挙手、持ち回り決議など、民主的な手続きにより選出された者であること。

## Ⅸ 抵触日の延長の通知

法第40条の2第7項  
業務取扱要領  
P287



延長した事業所単位の抵触日の通知

ご清聴ありがとうございました