



労働者派遣事業適正化研修会

(派遣元事業主対象)

令和3年1月

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

1 派遣受入期間の制限・雇用安定措置に係る対応

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】

常用代替防止

意見聴取手順※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



Aさん

3年

※ 意見聴取手順

意見聴取

反対意見

説明義務

周知義務

3年経過後 延長可能



Bさん

人を替えれば同じ係での受入れが可能になるが、**意見聴取の手続が必要**

個人単位

意見聴取手順を行った岐阜支店において、3年を超えて派遣で働く方を受け入れることができる場合

固定化防止

岐阜支店

派遣の受入開始

経営戦略課

庶務課



Aさん

3年

派遣会社は、Aさんのキャリアアップを考え、キャリアコンサルティングや教育訓練を実施する必要がある

3年経過後



Aさん



Aさん

Bさん

Aさんは経営戦略課で働くことでキャリアアップ（組織単位が異なれば同じ人の派遣は可能）

ただし、派遣先はAさんを指名はできない。

Aさんは庶務課で3年を超えて働くことはできない（同じ人について3年を超えて同じ組織単位への派遣はできない）

Bさんは庶務課で働くことが可能（別の人の場合、同じ組織単位への派遣は可能）

「事業所」とは・・・「組織単位」とは・・・

事業所

○雇用保険の適用事業所の概念

- ・ 工場、事務所、店舗等場所的に独立していること
 - ・ 経営の単位として人事・経理等が独立していること
 - ・ 施設として一定期間継続するものであること
- などの観点から、実態に即して判断

(注)新設した工場から初めて派遣依頼されたので3年後が抵触日・・・とは限らない
☞雇用保険は本社と同じ番号なら原則本社の抵触日が適用される
*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

組織単位

○いわゆる「課」や「グループ」など

- ・ 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、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断

*一般的に「指揮命令者」を管理している組織となる
☞指揮命令者は「〇〇係長」の場合、それを管理しているのは「□□課」もしくは「△△部」など

事業所単位の派遣受入期間制限の延長に係る手続（派遣先）

- 抵触日の1か月前までに労働組合等からの意見聴取を行うこと
→ 異議があった場合は対応方針の説明が必要



- 抵触日到来前に派遣元に対し書面等により抵触日の変更の通知

この手続きが適正に行われないうまま、
抵触日以降労働者派遣を継続すると...

違法派遣！

（労働契約申込みみなし制度の対象に）

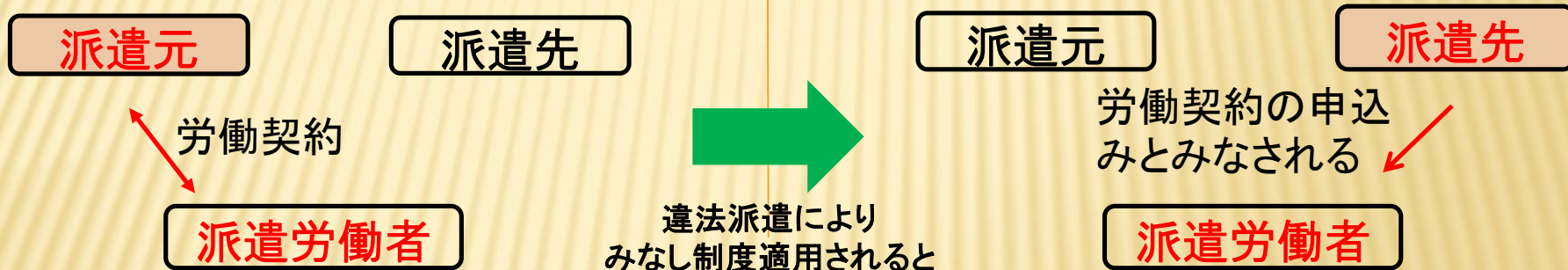
※ 派遣先が、派遣受入期間の延長手続を回避する目的で「クーリング期間」を設けて受入れを再開するような行為は、法の趣旨に反するものとして指導の対象となる

<期間制限の例外> 無期雇用派遣労働者、60歳以上の派遣労働者等

労働契約申込みみなし制度

派遣先が、違法な労働者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。



違法派遣の種類

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="radio"/> 無許可派遣 | <input type="radio"/> 禁止業務への派遣 |
| <input type="radio"/> 事業所単位の期間制限違反 | <input type="radio"/> いわゆる偽装請負等 |
| <input type="radio"/> 個人単位の期間制限違反 | |

2 雇用安定措置に係る対応

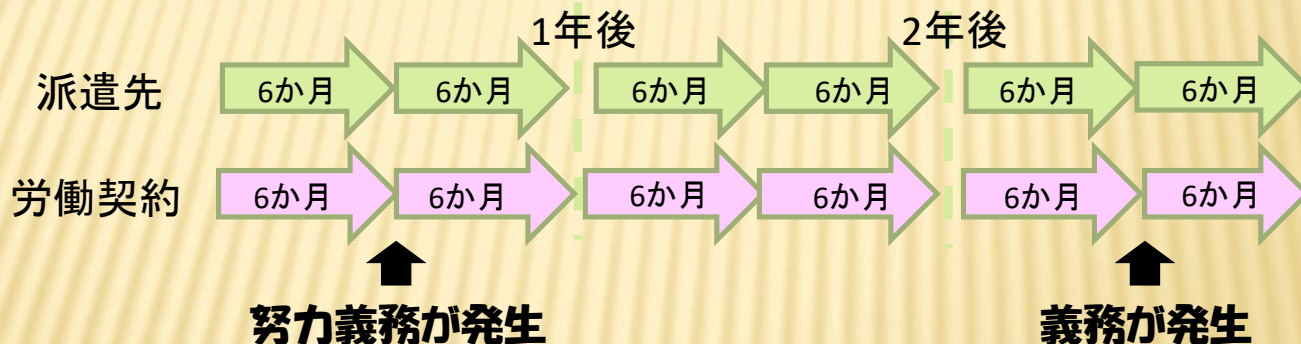
個人単位の期間制限

○派遣先の同一の組織単位に対し派遣できる期間は**3年が上限**（延長不可）
→3年間派遣される見込となった時点で

派遣元では雇用安定措置を講じなければならない

※1年以上3年未満の見込みの状態では「努力義務」が生じている

労働契約を半年ごとに更新している場合の例



■雇用安定措置の内容（義務である場合）

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供（能力、経験等に照らして合理的なものに限る）
- ③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その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置
（次の派遣先が見つかるまでの有給の教育訓練、紹介予定派遣など）

他の派遣元事業主から転籍した派遣労働者であっても、直前に就労していた派遣先の組織単位と同じところへ派遣する場合、個人単位の期間制限は通算される。

有期雇用

固定化防止

ただし派遣先はAさんを指名はできない

派遣先では適正に労働組合等への意見聴取が行われ派遣受け入れ期間は延長されている

3年

本人の履歴（個人単位の
抵触日）確認を確実に

派遣就業開始

経営戦略課

P社派遣社員
Aさん

Q社派遣社員
Aさん

ここまで

別の派遣会社
から受入
(AさんはP社から
Q社へ転籍)

庶務課

別の組織単位なら○

○派遣労働者本人、派遣先が理解しているはず・・・とは限らない。

☞ 場合によっては、Q社で派遣就業を開始した直後に**個人単位の抵触日超え(違反)**となってしまう可能性あり

※ 次のような対応は脱法行為として指導対象となるので注意

- ・雇用安定措置の適用を避けるために同一の組織単位への派遣を3年未満とすること
- ・派遣可能期間の制限を避けるために「クーリング期間」を設けて同一の組織単位へ派遣就労を再開すること

3 許可更新申請に際して

許可更新申請に必要な主な要件等

①変更届・事業報告書の提出

許可更新申請する時点で、適正に変更届・事業報告書が提出されていること

②資産要件

直近の決算において、次の要件が満たされていること

○基準資産2,000万円以上

○基準資産額が負債の総額の7分の1以上

○現金預金の額が1,500万円以上

※事業所が1つのみの中小企業で派遣労働者10人以下の場合、当分の間の暫定措置あり

③派遣元責任者

選任する派遣元責任者が過去3年以内に派遣元責任者講習を受講していること

④労働保険・社会保険

雇用する派遣労働者が全て適正に労働保険・社会保険に加入済であること

⑤事業所の面積等

20㎡以上あり、外部から独立して出入りできる環境にあること

⑥派遣元責任者の職務代行者の選任

派遣元責任者が不在の場合の臨時的職務代行者があらかじめ選任されていること

許可更新申請に必要な主な要件等（続き）

⑦派遣労働者に関する就業規則

就業規則に以下の事項が整備されていること

○派遣契約の終了のみをもって解雇しない旨の規定があること

○労働契約期間中に派遣契約が終了した派遣労働者に対する休業手当等の支給の規定があること

○キャリア形成に資する教育訓練について、就業時間として扱い、相当する賃金を支払う旨の規定があること

⑧キャリア形成を支援する制度の整備

派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた教育訓練の実施計画の策定

キャリアコンサルティング相談窓口の設置

☞ 次の「4 派遣労働者のキャリア形成を支援する制度」参照

次の許可更新申請をする場合、⑧に関して許可基準を満たす教育訓練が実施されていることが必要です。教育訓練計画を提出しただけで実施されていない場合、許可更新されないこととなります。

4 派遣労働者のキャリア形成を支援する制度

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

- ①段階的かつ体系的な教育訓練
- ②希望者に対するキャリアコンサルティングを行わなければならない。

労働者派遣事業許可更新に係る要件

次の a～e を満たすキャリア形成支援制度を有しなければならない。

- a 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた**段階的かつ体系的な要件を満たす教育訓練の実施計画を定めていること。**
- b **キャリアコンサルティングの相談窓口を設置していること。**
- c **キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続きが規定されていること。**
- d **教育訓練の時期・頻度・時間数等**
 - ・入職時の教育訓練は必須
 - ・入職後最初の3年間は毎年1回以上、その後も一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されている
 - ・フルタイムで1年以上の雇用見込がある者は、少なくとも最初の3年間は毎年概ね8時間以上の教育訓練が必要
- e **教育訓練計画の周知・情報の提供・関係資料の3年間保存等**

キャリアアップに資する教育訓練計画の策定と実施

○段階的かつ体系的な教育訓練を行うために、以下の項目を満たす教育訓練計画を作成し実施しなければならない。

- ① 派遣元事業主に雇用されている派遣労働者全員を対象とするもの
- ② 有給・無償で実施されるもの
- ③ 派遣労働者のキャリアアップに資する内容のもの
- ④ 入職時の訓練が含まれるもの
- ⑤ 無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること

○段階的かつ体系的な教育訓練に関する留意点

- ① 派遣労働者として雇用しようとする労働者に、労働契約締結時までに教育訓練計画を明示し、事務所に備え付ける等の方法で周知することが望まれる
- ② 複数の受講機会を設けるなど教育訓練を受講できるよう配慮する等により受講しやすくすることが望ましい
- ③ 教育訓練計画はインターネットの利用などにより関係者に情報提供することが望ましい
- ④ 教育訓練を受けるためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費よりも高くなる場合には派遣元事業主において負担すべきものとされている

キャリアコンサルティング

労働者の職業生活の設計に関する相談その他援助を行うこと

派遣労働者の希望を聴取しながら、

- ①適切な派遣先の選択
- ②必要な資格取得等についての知識を付与する など

○キャリアコンサルティングの相談窓口を設置すること

- ・雇用する全ての派遣労働者がキャリア・コンサルティングを受けられるものであること

○キャリア・コンサルティングの知見を有する相談員または派遣先との連絡調整を行う担当者が配置されていること

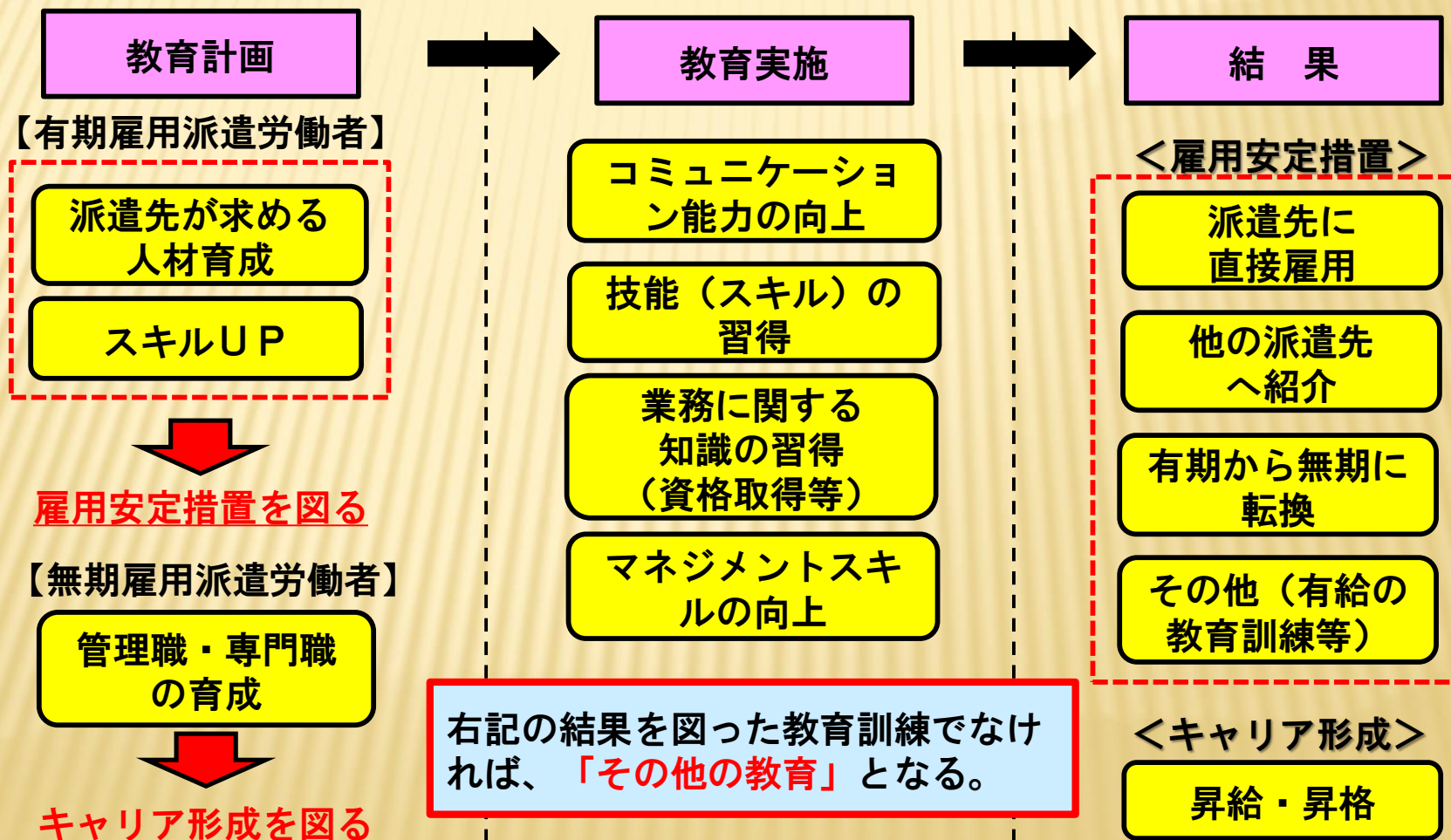
- ・知見を有する相談員は、「キャリア・コンサルタント（有資格者）」、「3年以上の人事担当職務経験がある者」などを選任

○有期雇用派遣労働者の雇用安定措置の実施にあたっては、キャリアコンサルティングの結果を踏まえて行うことが望まれる

- ・キャリアコンサルティングを受けることが望ましい旨を派遣労働者に対して周知することが望まれる

キャリアアップに資する教育訓練

派遣労働者の中には、**正規雇用の労働者として働きたい**、あるいは**派遣労働者としてスキルアップしたい**というニーズもあるが、派遣労働者は一般に、正規雇用労働者に比べ、教育訓練の受講機会確保等の職業能力形成の機会が乏しい状況にある。そこで、**派遣労働者のキャリアアップを図ることの重要性に鑑み、派遣元事業主に対する教育訓練を義務づける**ものである。



安全衛生教育

【雇入れ時及び作業内容変更時の教育】

(労働安全衛生法第59条第1項・労働安全衛生規則第35条第1項)

- 1 第1号 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関する事
- 2 第2号 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関する事
- 3 第3号 作業手順に関する事
- 4 第4号 作業開始時の点検に関する事
- 5 第5号 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関する事
- 6 第6号 整理、整頓及び清潔の保持に関する事
- 7 第7号 事故時等における応急措置及び退避に関する事
- 8 第8号 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項
- 9 作業内容変更時の安全衛生教育（労働安全衛生法第59条第2項）
- 10 危険有害業務時の特別教育（労働安全衛生法第59条第3項）

○労働安全衛生法施行令第2条第3号に該当する場合（小売業、飲食店、社会福祉施設など）は、上記の第1～4号は省略可

○既に上記の教育内容の知識等を有していると認められる労働者については省略可

※安全衛生教育内容に関する問合せはお近くの労働基準監督署へ

その他の教育

キャリアアップに資する教育訓練・安全衛生教育以外の教育

(例) 派遣制度に関する研修、コンプライアンス研修、ハラスメント研修 など

5 適正な労働者派遣事業を行うために

■ 労働・社会保険の適正加入

- 派遣労働者として雇用しようとする者に対し、労働契約締結の際に、労働・社会保険の加入資格の有無を明示
- 労働・社会保険に加入していない派遣労働者に対し、加入していない理由を通知
- 派遣先に対し、派遣する労働者の被保険者証等の写しの提示等

■ 均衡を考慮した待遇の確保のための措置

法第30条の3、第30条の5

以下の要素を勘案した派遣労働者の賃金の決定への配慮

- ①同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡
- ②同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準
- ③職務内容、職務の成果、意欲、能力、経験等

※教育訓練・福利厚生等についても同種の業務に従事する派遣先労働者との均衡を考慮

■ 派遣先の派遣労働者を特定する行為に対する協力の禁止

派遣先からの派遣労働者の指名行為のほか、事前面接や履歴書の送付要請に協力してはならない

■ 待遇に関する事項等の説明

派遣労働者として雇用しようとする者に対し、雇用した場合の賃金額の見込みその他待遇に関する事項等(①～③)の説明をしなければならない

また、雇用する派遣労働者から求めがあったときは④の事項を説明しなければならない

- ①賃金の見込額その他待遇に関する事項(賃金の見込額の説明は書面等で行う)
- ②事業運営に関する事項
- ③労働者派遣制度の概要
- ④均衡待遇確保のために配慮した内容

■ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止

正当な理由なく、派遣労働者が派遣元との労働契約終了後、派遣先であった者に雇用されることを禁ずる契約をしてはならない

■ 派遣先を離職後1年以内の労働者を当該派遣先へ労働者派遣を行うことの禁止

60歳以上の定年退職者は除く

■ 派遣料金額の明示

以下の場合、当該労働者に対し、当該労働者に係る派遣料金額または当該労働者の事業所における派遣料金の平均額を、書面等により明示しなければならない

- ①派遣労働者として雇入れようとする場合
- ②労働者派遣をしようとする場合
- ③労働者派遣に関する料金の額を変更する場合

■ 日雇派遣の禁止

日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣は原則禁止
労働者派遣を依頼された業務が30日以内の場合、雇用契約期間が31日以上ある労働者を派遣することにより対応するか、日雇派遣禁止の例外による対応で可能かを検討する必要がある

■ グループ企業内への派遣割合の制限

関係派遣先に労働者派遣するときは、その割合を全体の8割以下としなければならない

☞一事業年度ごとに算出し「関係派遣先派遣割合報告書」を提出

6 派遣元からみた労働者派遣の流れ

労働者派遣を行うにあたって

法第23条第5項
業務取扱要領 第5の4

① マージン率などの情報公開

事業所ごとに情報提供（事業運営の透明性の確保）

☞ 提供の時期は毎事業年度終了後、速やかに

* 労働者派遣の実績が無い場合でも必要

<平成30年度改正労働者派遣法に基づき新たに追加された項目>

① 派遣労働者の待遇の決定に係る労使協定を締結しているか否かの別

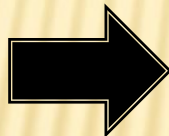
※協定を締結している場合は、協定対象派遣労働者の範囲及び有効期間の終期

<令和3年4月1日改正労働者派遣法施行規則等に基づき新たに追加される項目>

情報提供にあたっては、常時インターネットの利用により、広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することが原則（なお、「人材サービス総合サイト」については、自社でホームページを有していない場合等については積極的に活用することが求められる）

② 待遇に関する事項等の説明（派遣登録時）

派遣元



派遣労働者

法第31条の2第1項
業務取扱要領 第7の10(1)

派遣労働者として雇用した場合における待遇事項等の説明

* 労働者派遣の実績が無い場合でも必要

<令和3年1月1日改正労働者派遣法施行規則等に基づき新たに追加された項目>

① 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、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）、教育訓練計画の内容及びその変更について説明することが必要

② 特に派遣労働者の保護に関する規定については十分な説明が求められ、この説明には「労働契約申込みなし制度」の内容を含むことが必要

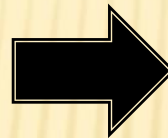
比較対象労働者の待遇情報の提供

＜平成30年度改正労働者派遣法に基づき新たに追加された項目＞

- ・均等・均衡方式☞職務の内容、選定した理由、待遇(昇給、賞与)等
- ・労使協定方式☞教育訓練、福利厚生施設

抵触日の通知

派遣先



派遣元

法第26条第4項
業務取扱要領
第6の2(2)

○ 60歳未満の有期雇用労働者を一人でも派遣する場合には、
抵触日の通知が必要

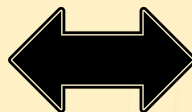
☞この通知がない場合、労働者派遣契約を締結してはならない。

ただし、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

☞労働者派遣契約において限定の記載が必要

労働者派遣契約の締結

派遣先



派遣元

法第26条第1項
業務取扱要領 第6

<平成27年度改正労働者派遣法に基づき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歳以上の派遣労働者に限定するか否かの別

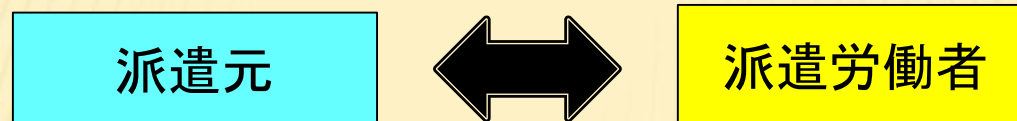
<平成30年度改正労働者派遣法に基づき新たに追加された項目>

- ① 派遣労働者を協定対象労働者に限定するか否かの別
- ② 業務に伴う責任の程度

<令和3年1月1日改正省令に基づき新たに追加された項目>

書面によらず、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行うことが可能

待遇に関する事項等の説明（雇入れ時、派遣時）



＜平成30年度改正労働者派遣法に基づき新たに追加された項目＞

【派遣労働者として雇い入れようとするときの明示】

- 明示すべき労働条件に関する事項
 - ・協定対象派遣労働者であるか否か
 - ・昇給、退職手当、賞与の有無
 - ・派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

＜平成30年度改正労働者派遣法に基づき新たに追加された項目＞

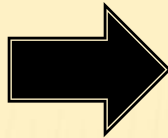
【労働者派遣をしようとするときの明示】

- 明示すべき労働条件に関する事項
 - ・協定対象派遣労働者であるか否か
 - ・賃金の決定等に関する事項
 - ・休暇に関する事項
 - ・昇給、退職手当、賞与の有無

※ 協定対象派遣労働者の場合は、協定対象派遣労働者であるか否か（対象である場合、協定の有効期間の終期）のみの明示が必要

就業条件の明示

派遣元



派遣労働者

法第34条
業務取扱要領
第7の13

<平成27年度改正労働者派遣法に基づき新たに追加された項目>

- ① 派遣する派遣先の組織単位
- ② 事業所単位の抵触日及び個人単位の抵触日
- ③ 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置
- ④ 社会保険、雇用保険の被保険者資格取得届の提出がなされていない場合の理由

<平成30年度改正労働者派遣法に基づき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

○ 就業条件の明示は、労働者派遣をする旨の明示であり、派遣労働者として雇い入れた際に交付する労働条件通知書とは趣旨が異なる

派遣先への通知

派遣元



派遣先

法第35条
第1項、第2項業
務取扱要領
第7の15

＜平成27年度改正労働者派遣法に基づき新たに追加された項目＞

- ① 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
- ② 60歳以上の者であるか否かの別

＜平成30年度改正労働者派遣法に基づき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

【以下の通知内容に変更があった場合は、遅滞なく再度通知する】

- ① 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ② 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
- ③ 60歳以上の者であるか否かの別
- ④ 労働・社会保険の加入状況

派遣元管理台帳の作成・管理

派遣元

法第37条第1項
業務取扱要領
第7の20

＜平成27年度改正労働者派遣法に基づき新たに追加された項目＞

- ① 派遣した派遣先の組織単位
- ② 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
(有期雇用派遣労働者の場合は労働契約期間)
- ③ 60歳以上であるか否かの別
- ④ 期間制限のない労働者派遣に関する事項
- ⑤ 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時とその内容に関する事項
- ⑥ キャリア・コンサルティングを行った日時とその内容に関する事項
- ⑦ 雇用安定措置として講じた措置の内容

＜平成30年度改正労働者派遣法に基づき新たに追加された項目＞

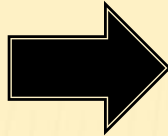
- ① 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

＜令和3年4月1日改正労働者派遣法施行規則に基づき新たに追加される項目＞

これまで、派遣元事業主は、一定の場合、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置(雇用安定措置)を講じる必要があったが、当該雇用安定措置を講じるにあたっては、予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化され、また、派遣労働者から聴取した日及びその内容について派遣元管理台帳に記載を行うことが必要

勤務時間等の報告

派遣先



派遣元

法第42条第3項
業務取扱要領
第8の12(4)

【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
- ⑤ 派遣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・所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位

＜平成30年度改正労働者派遣法に基づき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

抵触日延長の通知

派遣先



派遣元

法第40条の2第7項
業務取扱要領
第8の5(4)

○ この通知がないまま、それまでの労働者派遣契約を更新しないこと

○ 延長後の抵触日が到来する前に、個人単位の抵触日を迎える場合が想定されることに注意

7 外部の労働力を求める依頼への対応

発注者（派遣先）から依頼のある業務について、

発注者（派遣先）から独立※して行うことが・・・

※自社が雇用する労働者を自ら指揮命令して、自社の業務として仕事の完成や業務の処理を行う。

可能

請負
(業務委託)

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（労働省告示第37号）

不可能

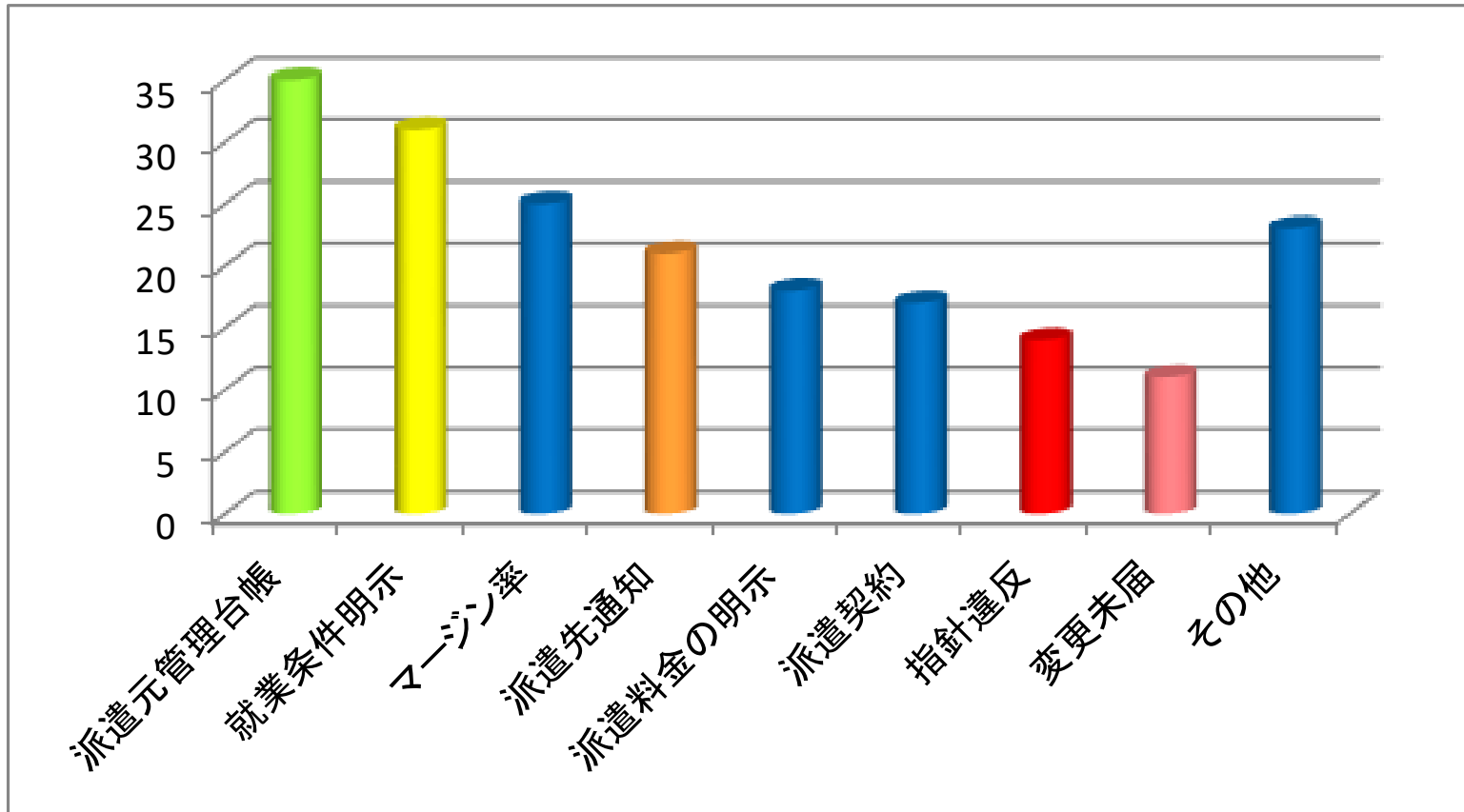
労働者派遣

労働者派遣法の遵守

出向

8 指導監督の実施結果から

派遣元に対する是正指導状況（平成31年度（令和元年度））
＜労働者派遣法違反として是正指導を行った件数＞



○指針違反・・・雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の把握
派遣労働者の希望する雇用安定措置の実施

○その他・・・待遇に関する事項等の説明、許可事業主であることの明示 他