

令和3年度 労働者派遣事業適正化研修会 (派遣元事業主対象)

派遣元事業主が講ずべき措置等について

岐阜会場 : 令和3年11月19日(金)、22日(月)

土岐会場 : 令和3年11月25日(木)、26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

目次

| | | |
|----|------------------------|------|
| 1 | 労働者派遣、請負、労働者供給、出向 | 3 頁 |
| 2 | 労働者派遣事業を行うことができない業務 | 11 頁 |
| 3 | 派遣労働者の同一労働同一賃金 | 13 頁 |
| 4 | 事業所単位と個人単位の期間制限 | 33 頁 |
| 5 | 事業所単位の期間制限に係る延長の手続き | 39 頁 |
| 6 | 労働契約申込みみなし制度 | 41 頁 |
| 7 | 雇用安定措置 | 45 頁 |
| 8 | 許可有効期間更新の申請 | 49 頁 |
| 9 | 派遣労働者のキャリア形成支援制度 | 53 頁 |
| 10 | その他派遣元事業主が講ずべき措置 | 59 頁 |
| 11 | 令和2年度 派遣元に対する指導監督の是正状況 | 67 頁 |
| 12 | 労働者派遣の流れ【資料集】 | 69 頁 |

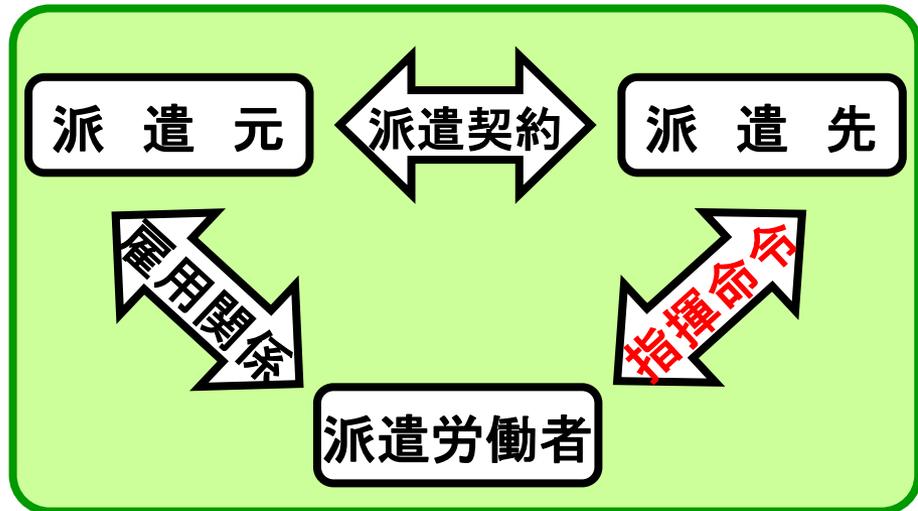
1 労働者派遣、請負、労働者供給、出向

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働者派遣事業とは



「労働者派遣事業」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」ものをいいます。

(労働者派遣法第2条第1号)

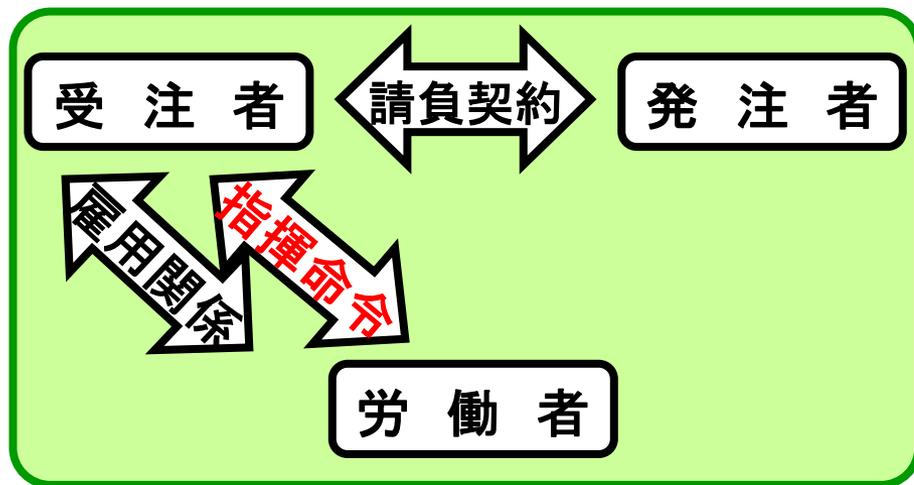
「労働者派遣事業」とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、派遣先の指揮命令を受けて、当該派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。

労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣に対して許可の申請を行い、その許可を受けなければいけません。(労働者派遣法第5条第1項)

許可には有効期間があり、当該有効期間を超えて引き続き労働者派遣事業を行う場合は許可有効期間の更新を受けなければいけません。(労働者派遣法第10条)

労働者派遣と請負の違い

【質問】 労働者派遣ではなく、派遣先を発注者、派遣元を受注者とする業務請負を行うことは可能か？



「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」ものをいいます。

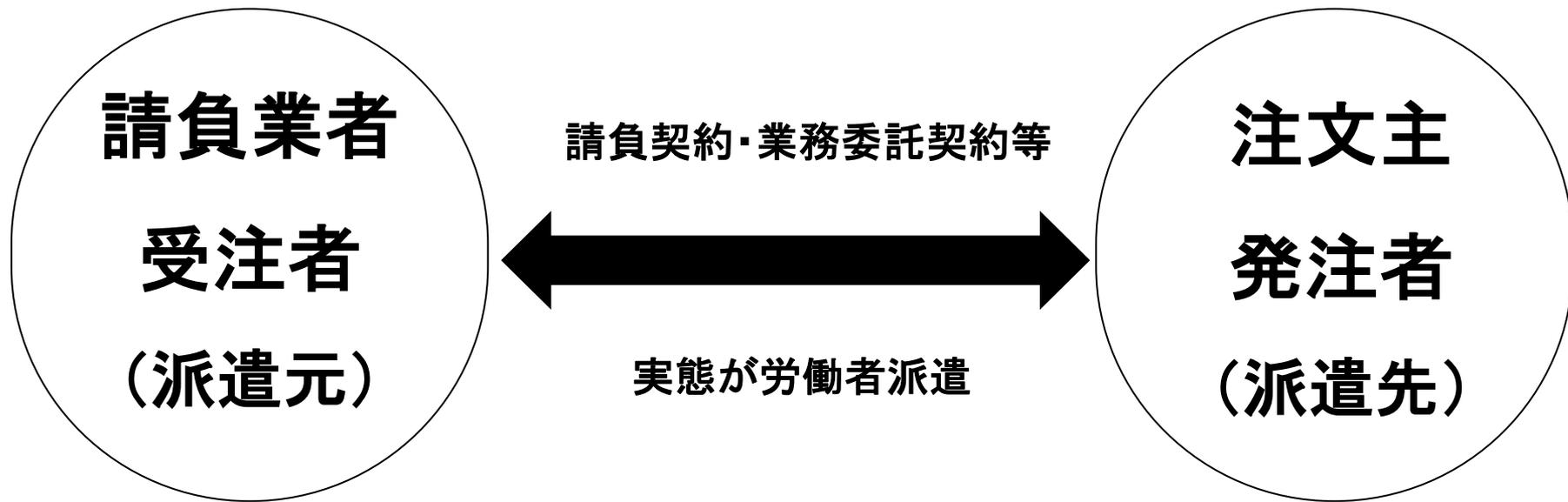
(民法第632条)

「請負」とは、発注者と労働者との間に指揮命令関係を生じない、という点が労働者派遣とは異なります。

労働者派遣事業の形態と請負により行われる事業の形態が類似していることから、「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」が定められています。(昭和61年4月17日労働省告示第37号)

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」をいいます。



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」の対象となる可能性がある

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

注意

契約形式ではなく実態に即して
判断されるもの

② 業務処理上の独立性

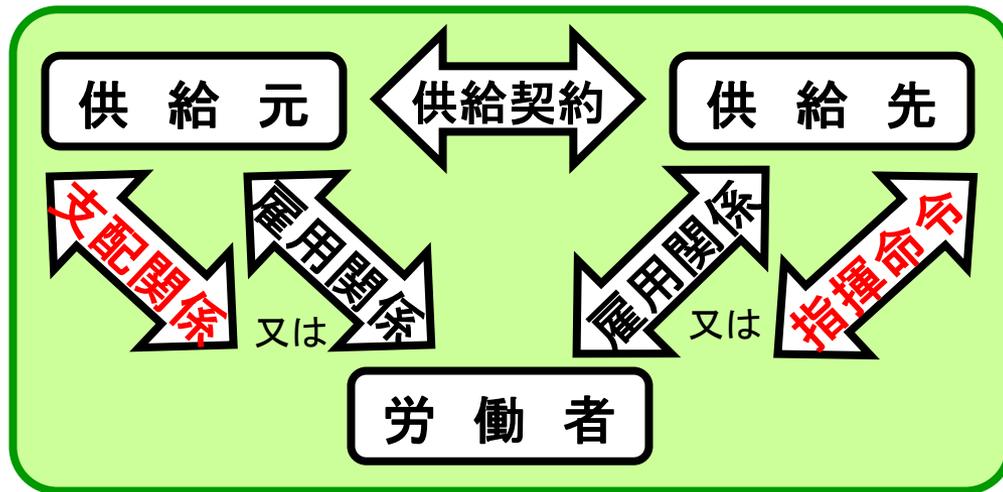
- ⑤ 賃金等の調達・支弁
 - * 事業運転資金の調達・支弁
 - * 機械、設備、器材、資材等の調達
 - * 自らの企画、自己の有する技術・技能

- 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)

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)

労働者派遣と労働者供給の違い

【質問】 労働者派遣ではなく、派遣先を供給先、派遣元を供給元とする労働者供給を行うことは可能か？



「労働者供給事業」とは、「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」ものをいいます。

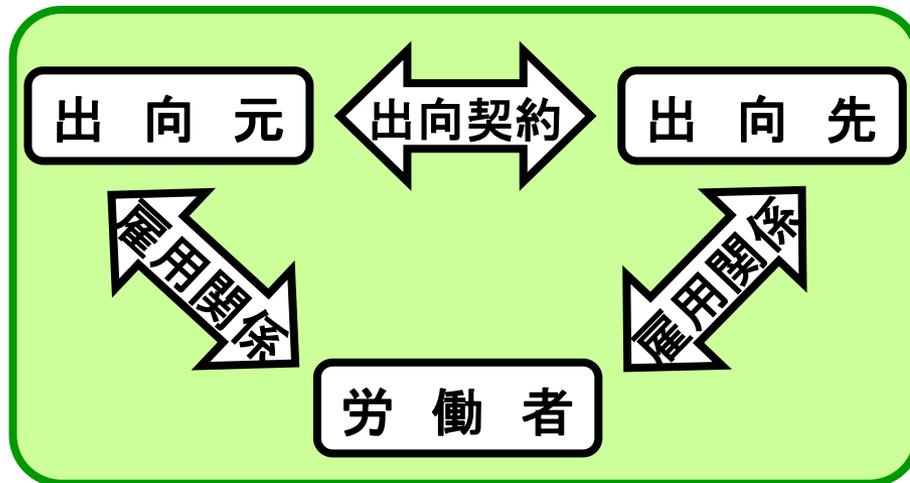
(職業安定法第4条第7項)

注意

労働組合が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合以外は、「職業安定法第44条」により禁止

労働者派遣と出向（在籍出向）の違い

【質問】 労働者派遣ではなく、派遣先を出向先、派遣元を出向元とする出向（在籍出向）を行うことは可能か？



「出向」とは、「出向元企業と出向先企業との間の出向契約に基づき、労働者が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一定期間継続的に勤務する形態」をいいます。

注意

業として行うことは「職業安定法第44条」により禁止

「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」と判断されます。

適正な出向（在籍出向）とは

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を確保する（要員調整型）
- ② 経営指導・技術指導を実施する（業務提携型）
- ③ 職業能力開発の一環として行う（実習型）
- ④ 企業グループ内の人事交流の一環として行う（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

2 労働者派遣事業を行うことができない業務

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働者派遣を行うことができない業務

(労働者派遣法第4条)

適用除外業務(労働者派遣を行うことができない業務)

- 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係業務

へき地の医療機関への看護師等の派遣について(令和3年4月1日法改正施行)

これまで禁止されていた医療機関への看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師の派遣について、へき地の医療機関への派遣が認められている医師と同様の枠組みにより、へき地に限り、医療機関への看護師等の労働者派遣が可能となりました。

社会福祉施設等への看護師の日雇派遣について(令和3年4月1日法改正施行)

これまでも認められていた病院等の医療機関以外である社会福祉施設等への看護師が行う看護業務の労働者派遣について、日雇派遣の禁止の例外として、社会福祉施設等への看護師の日雇派遣が可能となりました。

へき地以外のワクチン接種業務を行う看護師派遣について(令和3年4月1日法改正施行)

新型コロナウイルス感染症に対するワクチン接種業務を行う看護師及び准看護師について、へき地以外における医療機関への労働者派遣が可能となりました。(令和4年2月28日までの時限措置)

3 派遣労働者の同一労働同一賃金

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

同一労働同一賃金とは

令和2年4月1日より、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されました。改正点は次の3点です。

- (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

(1) 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

以下の①または②の待遇決定方式により、公正な待遇が確保されます。

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

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

派遣元事業主が、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



<派遣元の義務>

「均等待遇」

① 職務の内容(※1)、②職務の内容・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」

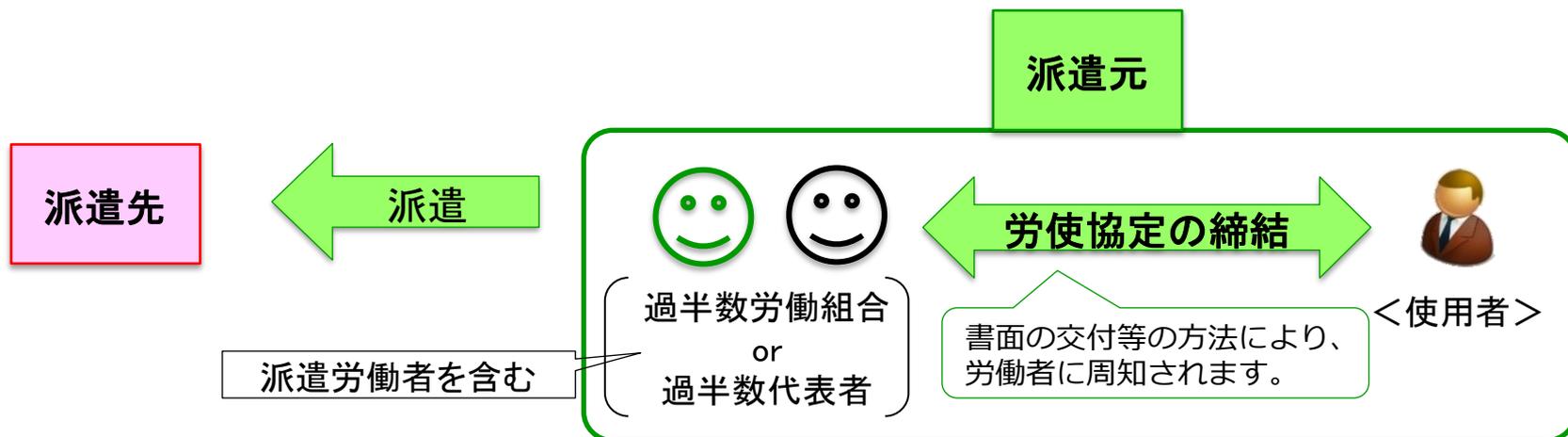
① 職務の内容(※1)、②職務の内容・配置の変更範囲(※2)、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

★「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定 <努力義務>

※1 職務の内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

※2 職務の内容・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



※ 派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や利用機会を与える給食施設(食堂)・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・均衡が確保されます。

＜労使協定に定める事項＞（労使協定は派遣元事業主単位又は事業所単位で締結可能）

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上、職務の内容等が向上した場合に改善）
- 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

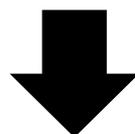
（労使協定書は有効期間終了後3年保存）

(2) 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化

派遣元に対し、雇入れ時・派遣時に次の事項を明示・説明する義務が課されました。

- ① 労働条件に関する事項の明示(昇給・退職手当・賞与の有無など)
- ② 【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により不合理な待遇差を解消する旨の説明 など

また、派遣元に対し、派遣労働者の求めに応じて、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由、【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】による待遇決定に当たって考慮した事項などを説明する義務が課されました。



これを受けて、派遣先が講ずべき措置は・・・

① 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

② 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

① 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

派遣先は、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。

※ 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。

比較対象労働者の選定

次のa～fの優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

(ただし、労使協定方式の場合、比較対象労働者の選定は不要です。)

- a 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- b 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- c 「業務の内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- d 「職務の内容及び配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- e a～dに相当するパート・有期雇用労働者(短時間・有期雇用労働法等に基づき、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)
- f 派遣労働者と同一の職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労働者(派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されていることが必要)

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を、書面の交付、ファクシミリ、電子メール等により提供し、書面の写しを派遣終了日から3年間保存

【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

- a 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
- b 選定理由
- c 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)
- d 待遇の性質及び目的
- e 待遇決定に当たって考慮事項

【労使協定方式】の場合

- a 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- b 給食施設(食堂)、休憩室、更衣室の利用

② 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

(派遣先均等・均衡方式、
労使協定方式いずれの場合でも)

<教育訓練>

(労働者派遣法第40条第2項)

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。

<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(食堂)・休憩室・更衣室 → 利用の機会を与える義務があります。 (労働者派遣法第40条第3項)

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。 (労働者派遣法第40条第4項)

<情報提供>

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。(賃金の実状をよりの確に把握するための情報、派遣労働者の職務の評価 等)

(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、次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

派遣料金の交渉における配慮義務

(労働者派遣法第26条第11項)

派遣先は、労働者派遣に関する料金(派遣料金)について、派遣元事業主が、均等・均衡方式の場合には均等・均衡待遇を確保し、又は労使協定方式の場合には労使協定に定める賃金水準等を確保できるように配慮しなければならない。

[配慮する時点]

労働者派遣に関する料金(派遣料金)に関する配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、締結又は更新がされた後にも継続的に求められています。

派遣先は派遣料金の決定に当たっては、派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況、派遣労働者が従事する業務の内容及び業務に伴う責任の程度並びに派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するように努めなければいけません。

《派遣料金とは・・・》

派遣先が派遣元事業主に支払う料金であり、派遣労働者の賃金等の原資となるもの。

配慮義務を尽くしていないものとして指導の対象となり得るケース

- ① 派遣元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場合
- ② 派遣元が派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額が下回る場合
- ③ 派遣元が一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額が下回る場合 など

過半数代表者の適正な選出

(労働者派遣法第30条の4)

派遣元事業主が、過半数労働組合(過半数労働組合がない場合においては過半数代表者)と一定の事項を定めた労使協定を書面による締結し、労使協定で定めた事項を遵守している場合は、一部の待遇を除き、労使協定に基づき派遣労働者の待遇が決定されます。

<過半数代表者となることができる労働者の要件>

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。

(管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。)

<過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要>

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること。

(選出手続きは、投票、挙手、労働者の話し合い、持ち回り決議等でも可だが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きが必要です。また、選出に当たっては、派遣労働者などを含めた全ての労働者が手続きに参加できるようにすることが必要です。)

※ 使用者の意向(社長が特定の労働者を指名する等)によって過半数代表者を選出された場合、その協定は無効です。

※ 派遣元は、労働者が過半数代表者であることなどを理由として、労働条件について不利益な取り扱いをしてはいけません。

適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でない場合、労使協定で定めた事項を遵守していない場合、労使協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、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。

派遣労働者の「同一労働同一賃金」

過半数代表者の適切な選出手続きを

～選出するにあたっての5つのポイントをご紹介します～

派遣労働者の「同一労働同一賃金」について

- 派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇改善を図ることが義務付けられています。
- 労使協定方式は、過半数代表者などと派遣元事業主との間で一定の事項を定めた**労使協定を書面で締結することが必要**です。
- 適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、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。

1 過半数代表者となることのできる労働者の要件があります

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

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

2 過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、**労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続き**が必要です。また、選出に当たっては、派遣労働者などを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。
- 会社の代表者が特定の**労働者を指名**するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その協定は無効です。
- 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であることなどを理由として、労働条件について不利益な取り扱いをしてはいけません。

3 メールなどで労働者の意向を確認する場合には、意思の確認に特に注意が必要です

返信がなかった人を「信任」したものとみなすことについて

派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられます※1。

労働者の過半数が選任を支持しているかどうかを確認するために、**電話や訪問などにより、直接労働者の意見を確認するようにしましょう**※2。

詳しくは、下記の厚生労働省ホームページ（Q&A）をご確認ください。

※1 メールのほか、イントラネットなどで労働者の意思の確認を行う場合も同様です。

※2 事業主単位での確認が困難な場合は、事業所単位での締結をご検討ください。

（ただし、待遇の引き下げを目的として恣意的に締結単位を分けることは認められません。）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000685364.pdf>



4 派遣労働者の意思の反映をすることが望ましいです

派遣労働者は、自らの待遇について、派遣元事業主と意見交換する機会が少ない場合があります。

そのため、過半数代表者を選任するための投票などと併せて意見や希望などを提出してもらい、これを過半数代表者が派遣元事業主に伝えることなどにより、派遣労働者の意思を反映することが望ましいです。

5 過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう配慮することが必要です

派遣元事業主は、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約などを行う際に必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含む）や事務スペースの提供を行うことなどの配慮をしなければなりません。

派遣労働者の「同一労働同一賃金」に関する詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

お問い合わせ先

各都道府県労働局（需給調整事業担当）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html



厚生労働省・都道府県労働局

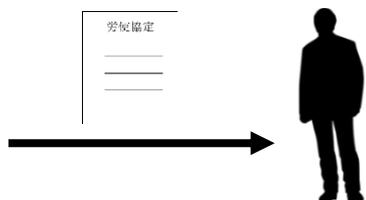
LL021021001

労使協定の周知方法

締結した労使協定を周知することが必要です。
派遣労働者だけでなく、雇用する全ての労働者に周知しなければいけません。

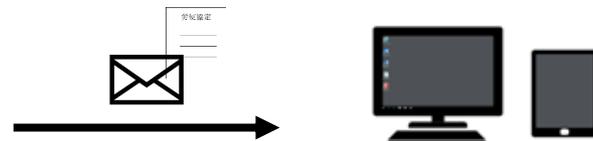
書面の交付（全文）

- ※ これ以外の方法の際も、派遣労働者から希望があった場合は、書面の全文を交付することが望ましい。



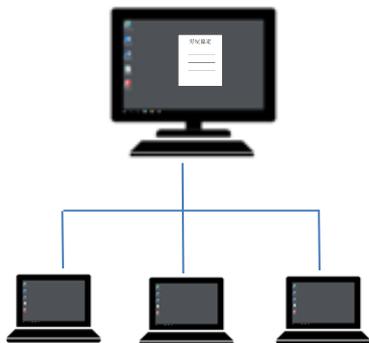
ファクシミリの送信、電子メール・SNS

- ※ 派遣労働者が希望した場合に限る。
- ※ 電子メール、SNS については、記録を出力することにより書面を作成することができるものに限ります。



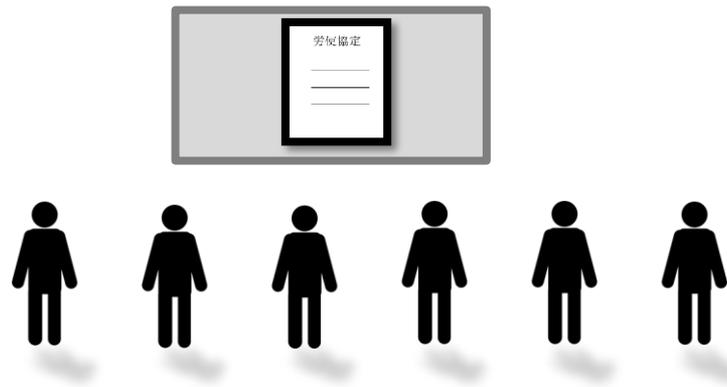
社内のイントラネット

- ※ 常時確認できるようにしたものに限ります。



事業所の見やすい場所での掲示又は備え付け

- ※ 協定の概要について、書面の交付や電子メールの送信等であわせて周知する場合に限ります。



派遣労働者の求めに応じ説明すべき事項

(労働者派遣法第31条の2第4項)

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

<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 → 次の①及び②の事項
 - ① 待遇の決定に当たって考慮した事項の相違の有無
 - ② 待遇の「個別具体的な内容」又は「実施基準」
- 待遇の相違の理由
「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」、「その他の事情」のうち、待遇の性質及び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。

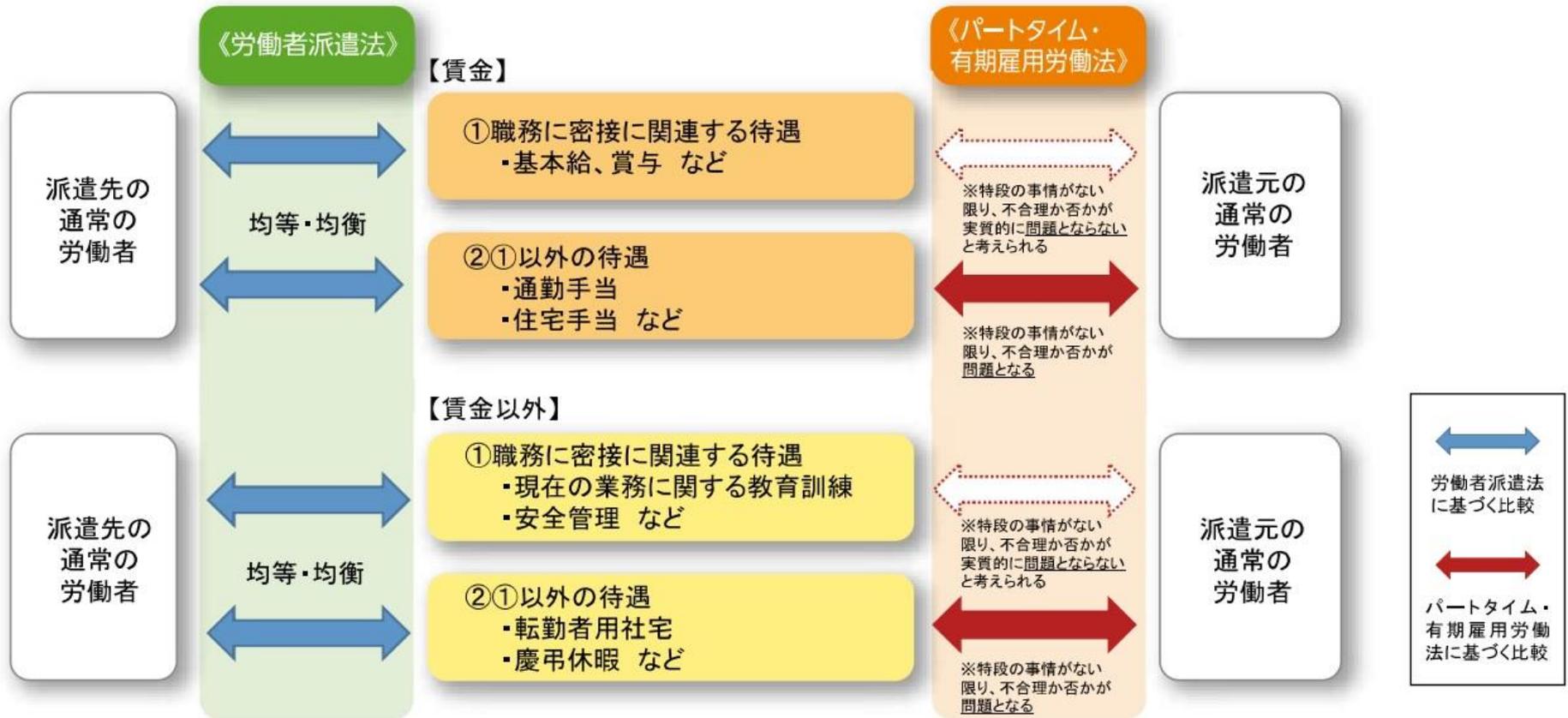
<労使協定方式の場合>

- 賃金が、次の内容に基づき決定されていること
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
- 労使協定に定めた公正な評価
待遇(賃金等を除く)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(派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容に準じて説明)

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る

労働者派遣法とパートタイム・有期雇用労働法の関係

＜「派遣先均等・均衡方式」の場合＞



労働者派遣法とパートタイム・有期雇用労働法の関係

＜「労使協定方式」の場合＞



派遣で働くときの同一労働同一賃金 《チェックリスト》

派遣労働者の同一労働同一賃金は、派遣労働者の待遇改善を目指すものです。

ねらい

派遣会社は、「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者と比べて、派遣労働者の待遇を確保）または「労使協定方式」（一定の要件を満たす派遣会社の労使協定により、派遣労働者の待遇を確保）のいずれかにより、派遣労働者の待遇を決めることとなっています。

2020年4月から施行されています



✓ 待遇の決まり方を知っていますか？

「派遣先均等・均衡方式」の場合

派遣労働者と、派遣先の通常の労働者を比べて、不合理な待遇とならないようにすることなどが必要とされています。



- ✓ 派遣先のどの労働者と比べて、どのような待遇になっているか確認しましょう！
- ✓ もし待遇差がある場合は、その理由を確認しましょう！
▶ 派遣会社には、待遇の違いの内容とその理由を説明する義務があります。

「労使協定方式」の場合

使用者側である派遣会社と、労働者側である労働組合や過半数代表者との間で、労使協定を締結します。

この労使協定に基づいて、派遣労働者の待遇が決まります。



- ✓ 労使協定を確認しましょう！
▶ 派遣会社は、労使協定を労働者に周知することが必要とされています。
- ✓ 基本的な仕組みを理解しましょう！
▶ 一般賃金（世の中の通常の労働者の平均水準）と同額以上にしなければならないという、法律上の要件があります。
▶ 説明動画があります（10分程度）。
- ✓ 評価方法を確認しましょう！
▶ 「派遣労働者の能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること」という、法律上の要件があります。
▶ 法律上、適切な評価方法を労使協定に定めることが必要とされています。

ポイント！派遣会社には、派遣労働者の待遇に関する説明義務があります。

派遣労働者の待遇に関して、派遣会社は、派遣労働者の雇入れ時、派遣時のほか、派遣労働者が求めた場合には、説明をする義務があります。

例えば、雇入れ時には、派遣会社は「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を明示することが必要とされています。

また、派遣労働者が求めた場合は、派遣先均等・均衡方式では、待遇の相違の内容や理由、労使協定方式では、労使協定で決められた待遇の決定方法がどのように適用されているかなどを説明することが必要とされています。

知らないこと、聞いていないことがあれば、派遣会社に確認しましょう

一般的なスケジュール

6月末

事業報告書の労働局への提出期限

(※) 事業報告書：労働者派遣法では派遣元事業主に対し、それぞれの事業年度ごとの運営状況についての報告書を厚生労働大臣に提出するよう定めている。労使協定方式を選択する場合には、労使協定書を添付することが必要。令和3年6月末が提出期限。

7月目途

労働者派遣法第30条の4第1項第2号イに定め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に係る通知の公表

12月～1月

労働者派遣事業報告書に添付される労使協定書の賃金等の記載状況について

(公表項目)

- ①選択している待遇決定方式 ②労使協定書の賃金状況（業務別）
- ③能力・経験調整指数の選択状況 ④通勤手当の支給状況 ⑤退職手当の支給状況
- ⑥昇給規定等の状況 ⑦有効期間等

年度末

事業報告書の集計結果公表

(公表項目)

- ①全派遣労働者のうち、協定対象派遣労働者の割合
- ②協定対象派遣労働者の賃金（業務平均）

令和2年度に適用する数値 → 令和3年度に適用する数値

一般賃金水準に用いる各指数等の更新

| 指数等 | 内容 | 令和2年度通達 の数値 | 令和3年度通達 の数値 | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|--|-----------------------|------------------|------------------|------------------|----|----|-----|-----|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1.賞与指数 | 職業安定業務統計の求人賃金に特別給与が含まれていないことから、これを加味するために、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」の特別給与により算出した指数 | 0.02 | 0.02 <u>(変更なし)</u> | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.能力・経験調整指数 | 能力及び経験の代理指標として、賃金構造基本統計調査の特別集計により算出した勤続年数別の所定内給与（産業計）に賞与を加味した額により算出した指数 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>0年</th> <th>1年</th> <th>2年</th> <th>3年</th> <th>5年</th> <th>10年</th> <th>20年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100.0</td> <td>116.8 (116.0)</td> <td>125.4 (126.9)</td> <td>129.5 (131.9)</td> <td>136.8 (138.8)</td> <td>157.4 (163.5)</td> <td>196.8 (204.0)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※（）は令和2年度通達の数値</p> | | 0年 | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 | 100.0 | 116.8 (116.0) | 125.4 (126.9) | 129.5 (131.9) | 136.8 (138.8) | 157.4 (163.5) | 196.8 (204.0) |
| 0年 | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 | | | | | | | | | | | |
| 100.0 | 116.8 (116.0) | 125.4 (126.9) | 129.5 (131.9) | 136.8 (138.8) | 157.4 (163.5) | 196.8 (204.0) | | | | | | | | | | | |
| 3.学歴計初任給との調整 | 賃金構造基本統計調査の「勤続0年」の数値には中途採用者が含まれていることを踏まえ、当該影響を調整するために、賃金構造基本統計調査の学歴計の初任給との差を控除するために算出した数値 | 12% | <u>12.6%</u> | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.一般通勤手当 | 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額のうち、 <u>通勤手当に係る額</u> | 72円 | <u>74円</u> | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.退職手当に関する調査 | 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金のうち、退職手当（ <u>退職手当制度で比較する場合</u> ）に係る額等 | 「賃金事情等総合調査」（中央労働委員会）のみ更新 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.退職金割合 | 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額のうち、退職手当（ <u>退職金前払いの方法、中小企業退職金共済制度等への加入の方法の場合</u> ）に係る額 | 6% | 6% <u>(変更なし)</u> | | | | | | | | | | | | | | |

令和3年度に適用する数値 → 令和4年度に適用する数値

(参考) 一般賃金水準に用いる各指数等の更新

| 指数等 | 内容 | 令和3年度通達 の数値 | 令和4年度通達 の数値 | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|--|------------------|------------------|------------------|------------------|----|-----|-----|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------------------------|
| 1.賞与指数 | 職業安定業務統計の求人賃金に特別給与が含まれていないことから、これを加味するために、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」の特別給与により算出した指数 | 0.02 | 0.02 (変更なし) | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.能力・経験調整指数 | 能力及び経験の代理指標として、賃金構造基本統計調査の特別集計により算出した勤続年数別の所定内給与（産業計）に賞与を加味した額により算出した指数 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>0年</th> <th>1年</th> <th>2年</th> <th>3年</th> <th>5年</th> <th>10年</th> <th>20年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100.0</td> <td>114.3 (116.8)</td> <td>123.9 (125.4)</td> <td>128.8 (129.5)</td> <td>134.5 (136.8)</td> <td>151.1 (157.4)</td> <td>188.6 (196.8)</td> </tr> </tbody> </table> | 0年 | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 | 100.0 | 114.3 (116.8) | 123.9 (125.4) | 128.8 (129.5) | 134.5 (136.8) | 151.1 (157.4) | 188.6 (196.8) | <small>※ () は令和3年度通達の数値</small> |
| 0年 | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 | | | | | | | | | | | |
| 100.0 | 114.3 (116.8) | 123.9 (125.4) | 128.8 (129.5) | 134.5 (136.8) | 151.1 (157.4) | 188.6 (196.8) | | | | | | | | | | | |
| 3.学歴計初任給との調整 | 賃金構造基本統計調査の「勤続0年」の数値には中途採用者が含まれていることを踏まえ、当該影響を調整するために、賃金構造基本統計調査の学歴計の初任給との差を控除するために算出した数値 | 12.6% | <u>12.7%</u> | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.一般通勤手当 | 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額のうち、 <u>通勤手当に係る額</u> | 74円 | <u>71円</u> | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.退職手当に関する調査 | 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金のうち、退職手当（退職手当制度で比較する場合）に係る額等 | 「中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）のみ更新 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.退職金割合 | 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額のうち、退職手当（退職金前払いの方法、中小企業退職金共済制度等への加入の方法の場合）に係る額 | 6% | 6% (変更なし) | | | | | | | | | | | | | | |

派遣労働者の待遇改善に向けた対応マニュアル

派遣元事業主の皆さまへ

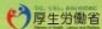
同一労働同一賃金を進める上での「困りごと」と「対応策」のポイントを解説
『派遣労働者の待遇改善に向けた対応マニュアル』
ぜひご活用ください

ダウンロードはこちらから

<https://www.mhlw.go.jp/content/000745995.pdf>



派遣労働者の待遇改善に向けた対応マニュアル



■ 過半数代表者の手続き

- ・立候補者が現れず代表者を選出できない
- ・代表者を決めるための投票が過半数集まらない

■ 比較対象労働者の情報提供

- ・派遣先の情報が不十分で、待遇を検討できない

■ 派遣先との派遣料金の交渉

- ・料金交渉の必要性を適切に説明することが難しい
- ・派遣料金の引き上げに応じてもらえない

■ 派遣労働者に対する待遇内容等の説明

- ・待遇決定の仕組みを労働者に説明することが難しい
- ・賃金見直しに対する労働者の不満を解消できていない

■ 待遇決定とその運用

- ・各人の業務内容や能力を待遇に反映させる仕組みがない
- ・派遣先により評価基準が異なり統一した基準で評価できない
- ・派遣先の人事評価結果の妥当性を判断できない

セミナー動画配信中 あわせてご覧ください！



マニュアルに基づいたセミナー動画を配信しています。特に皆さまがお困りの「派遣先との交渉」、「労使協定手続き」、「待遇決定の仕組みづくり」などを分かりやすく解説。関心事の高い、人事管理の視点での派遣労働者の処遇決定のポイントを、労働政策審議会委員、中央最低賃金審議会委員など数多くの公職を歴任されている今野浩一郎氏（学習院大学名誉教授）が解説を行います。



動画はこちら

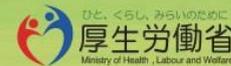


厚生労働省 都道府県労働局

LL030401需03

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

派遣労働者の待遇改善に向けた対応マニュアル



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

厚生労働省ホームページより

厚生労働省のホームページに同一労働同一賃金に係る解説動画を公開していますので、是非ともご聴講ください。（なお、岐阜労働局ホームページの需給調整事業室のページにリンクを貼っていますので、そちらからでも聴講可能です。）

厚生労働省同一労働同一賃金ページ：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

Google カスタム検索

本文へ お問合わせ窓口 よくある御質問 サイトマップ 国民参加の場

テーマ別に探す 報道・広報 政策について

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 労働者派遣事業・職業紹介事業等 > 派遣労働者の同一労働同一賃金について

雇用・労働 **派遣労働者の同一労働同一賃金について**

トピックス 理解を深めるための進め方(一例)

- 労働協定方式(労働者派遣法第30条の4)「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」について
- 派遣先均等・均衡方式(労働者派遣法第30条の3)について
- 裁判外紛争解決手続(行政ADR)
- パンフレット・リーフレット・マニュアルなど
- 自主点検表
- 相談窓口など
- 公的機関に関するもの
- 法律・省令・告示・通達など
- 労働政策審議会での議論について

トピックス

2021年10月22日 「賃金比較ツール(令和4年度適用版)」を公開しました。

2021年8月6日 「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準(令和4年度適用)」を公表しました。

4 事業所単位と個人単位の期間制限

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業所単位の期間制限

(労働者派遣法第40条の2)

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

【事業所の考え方】

(実態に即して判断)

- ・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・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ません。

※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、期間制限がかかりません。

期間制限超えは、「労働契約申込みみなし制度」の対象となる可能性がある

派遣先の事業所単位

有期雇用

岐阜支店

派遣の受入開始

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】

3年



Aさん

※ 意見聴取手続

意見聴取

異議あり

説明義務

周知義務

3年経過後

延長可能

意見聴取手続※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

3年



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

注意

派遣可能期間の延長手続(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)

個人単位の期間制限

(労働者派遣法第40条の3)

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)

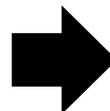
【組織単位の考え方】

(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(※)

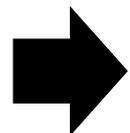


- ・派遣元に「雇用安定措置」の実施義務あり

* 26業務は廃止

※期間制限の3年は延長はできません。

※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、期間制限がかかりません。

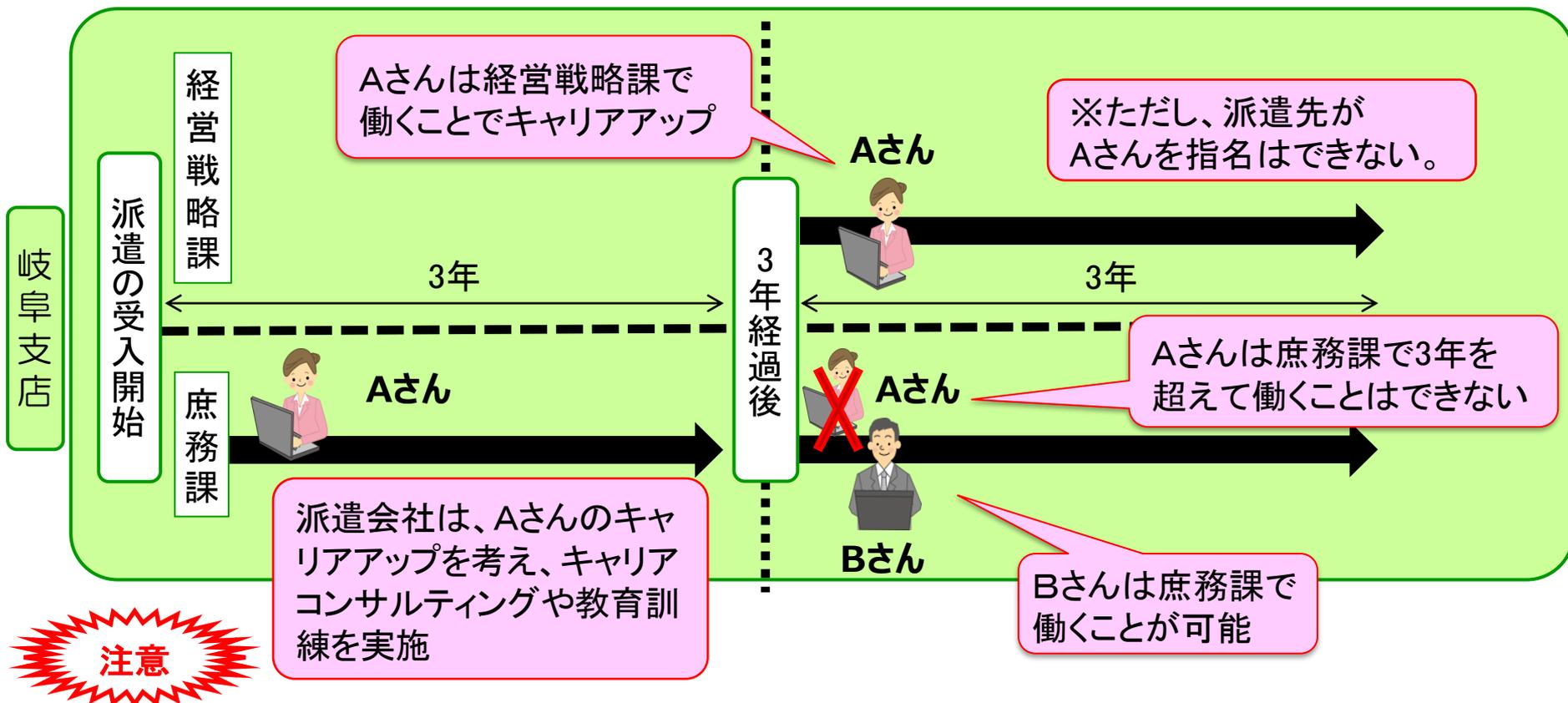


期間制限超えは、「労働契約申込みみなし制度」の対象となる可能性がある

派遣労働者の個人単位

有期雇用

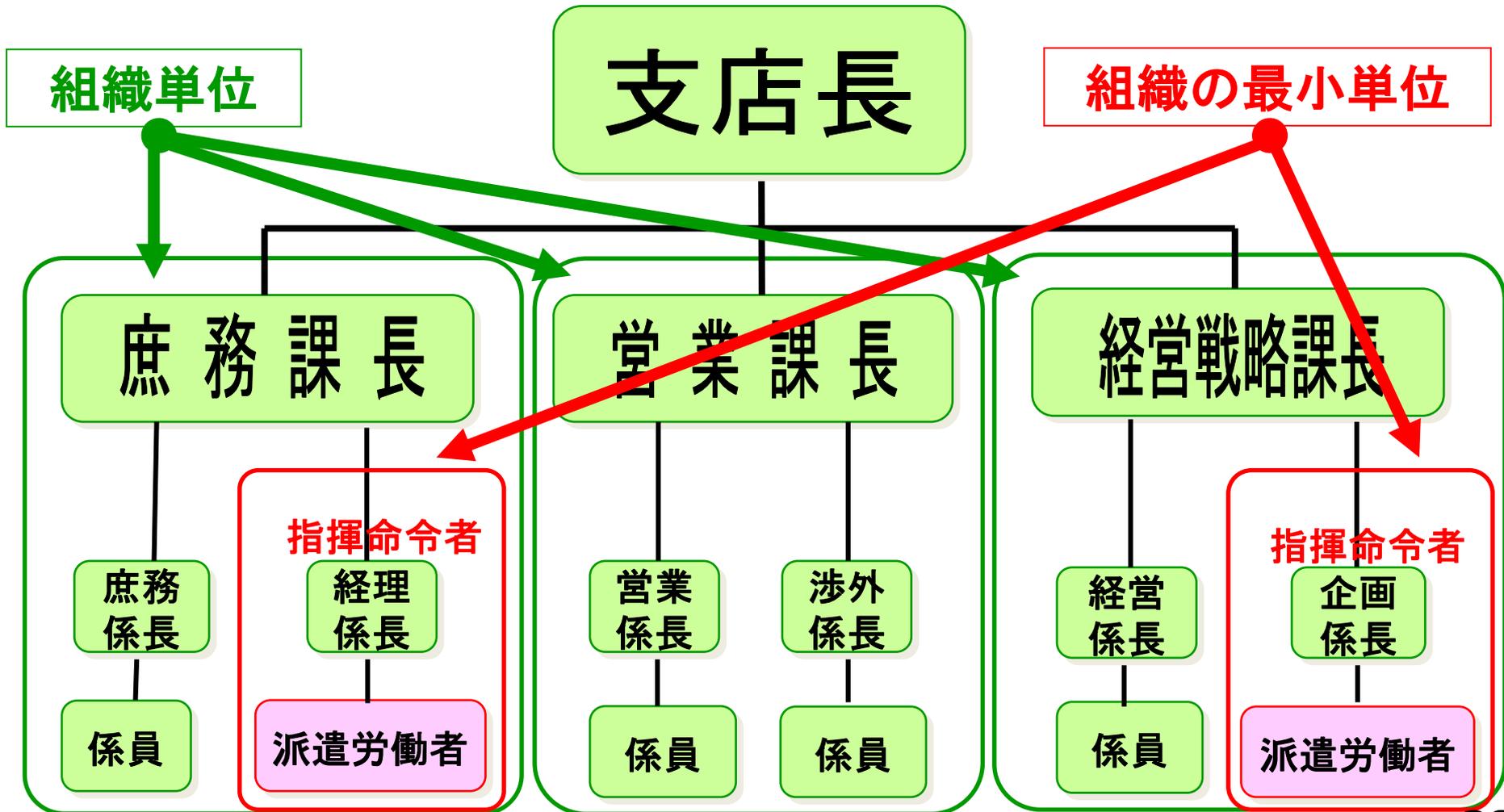
意見聴取手続きを行い、3年を超えて派遣労働者を受入れることが前提



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)）



5 事業所単位の期間制限に係る延長の手続き

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

過半数労働組合等への意見聴取の流れ

(労働者派遣法第40条の2)

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

6 労働契約申込みみなし制度

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

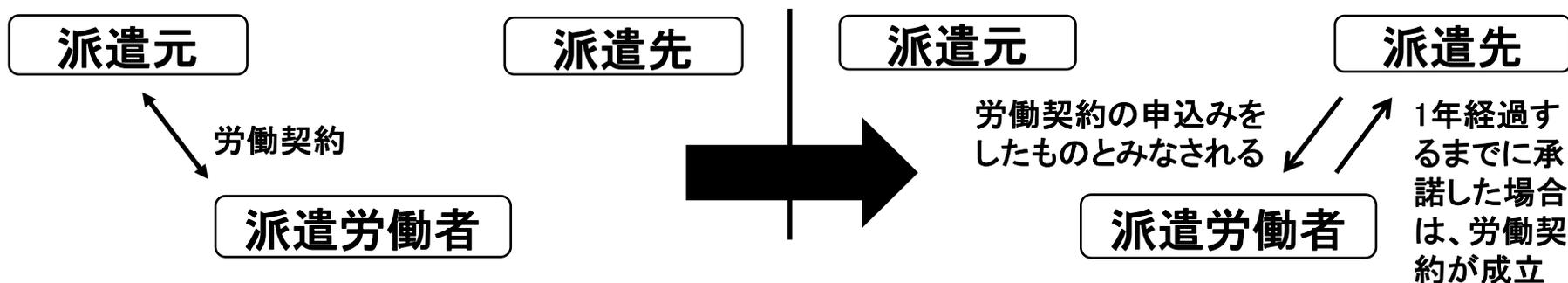
労働契約申込みみなし制度

(労働者派遣法第40条の6)

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。

(平成27年10月1日施行)

(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」の対象となる可能性がある

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

労働契約申込みみなし制度の概要

期間制限違反以外でも、みなし制度が適用される場合があることを派遣労働者の皆さまにお知らせください

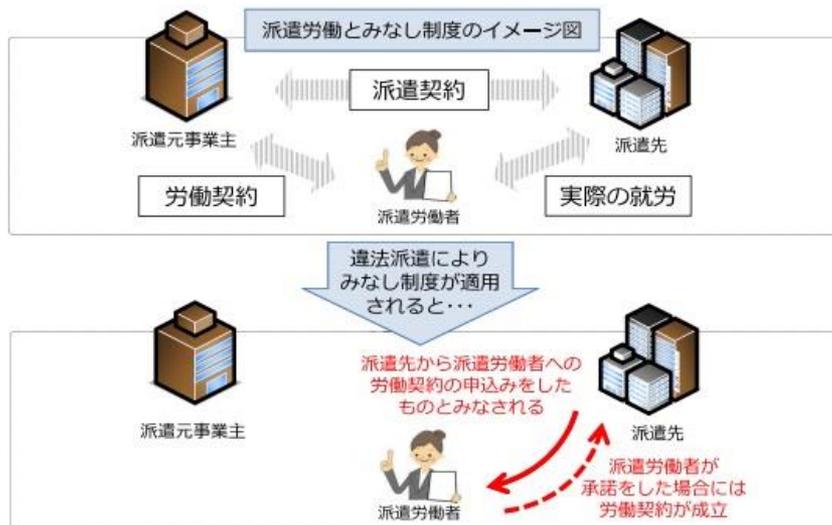
労働者派遣法では、派遣元事業主が派遣労働者に就業条件等を明示する際に、派遣先が**事業所単位の派遣期間の制限**または**派遣労働者個人単位の派遣期間の制限**に違反して労働者派遣を受けた場合には、派遣先が**労働契約の申込みをしたものとみなされることを併せて明示**しなければならないとされています（労働者派遣法第34条第3項）。

派遣労働者の皆さまにこれらを明示する際には、このリーフレット等を参考に、期間制限違反以外の事由でも労働契約申込みみなし制度が適用される場合があることも含め、制度の概要を説明していただきますようお願いいたします。（このリーフレットは、複写・転載含め自由にご利用ください）

<労働契約申込みみなし制度とは>

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等が違法派遣を受けた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主（派遣元事業主）との労働条件と同じ内容の**労働契約を申し込んだとみなす制度**です。なお、派遣先等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は、適用されません。

派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。



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 派遣労働者を禁止業務に従事させること
- 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※1
- 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※2

※1 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。

※2 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。

① 派遣労働者を禁止業務に従事させること

派遣先が以下の業務に派遣労働者を従事させた場合には、その派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされます。

- (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※

※(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。

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

無許可事業主から労働者派遣を受けた場合には、その事業主から受け入れた派遣労働者に対して労働者派遣を受けた者が労働契約を申し込んだものとみなされます。許可事業主については、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト※」で確認することができます。

※許可を得ている全ての事業所と届出を行っている全ての事業所を掲載しています。

人材サービス総合サイト 検索

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

以下の場合には、期間制限の抵触日以降、受け入れた派遣労働者（期間制限の対象外の派遣労働者を除く）に対して派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。

- (1) 抵触日の1か月前までに過半数労働組合等から派遣可能期間を延長するための意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合
- (2) 意見を聴取した過半数代表者が管理監督者であった場合※
※管理監督者しかない場合に、民主的な方法によって選出された者から意見聴取を行った場合は除きます。
- (3) 派遣可能期間を延長するための代表者選出であることを明示せずに選出された者から、意見聴取を行った場合
- (4) 使用者の指名等の非民主的方法によって選出された者から意見聴取を行った場合

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

同一の派遣労働者を、3年を超えて派遣先の同一の組織単位に従事させた場合、その派遣労働者に対して派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。

③事業所単位の期間制限および④個人単位の期間制限の抵触日については、派遣元事業主から派遣労働者に対して、明示することになっています。

⑤ いわゆる偽装請負等

労働者派遣法または同法により適用される労働基準法等の適用を免れる目的で、請負契約等の契約を締結し、実際には労働者派遣を受けた場合には、労働契約申込みみなし制度が適用されます。労働者派遣と請負の区分については、厚生労働省のホームページで「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」等を公表しています。

労働者派遣事業と請負 検索

« ㄨ ㄉ »

A large rounded rectangle containing ten horizontal dashed lines, intended for handwriting practice.

7 雇用安定措置

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用安定措置

(労働者派遣法第30条)

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ります。(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

(労働者派遣法第40条の4)

派遣先

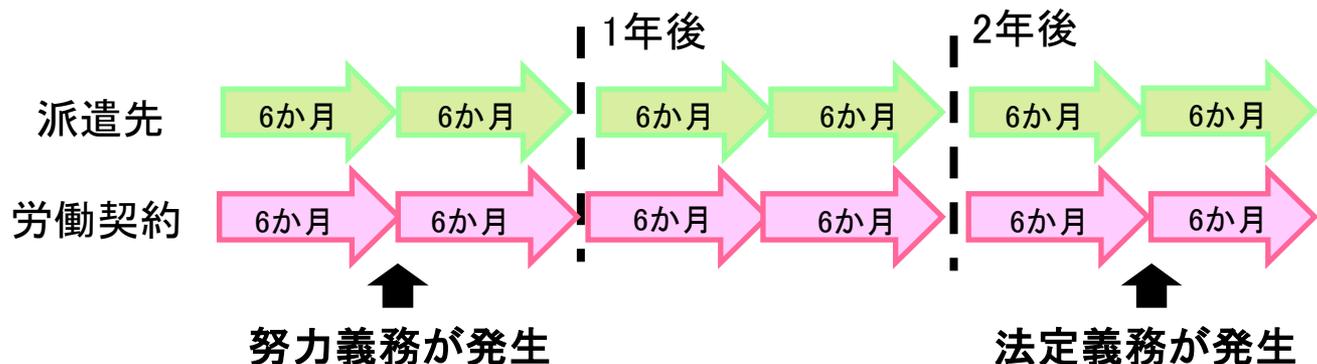
派遣先の同一の組織単位に1年以上継続して就業した派遣労働者について、派遣元より直接雇用の依頼があった場合であって、その業務に労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者を雇用するよう努めること。

紛争防止措置に留意

派遣労働者の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いけません。
- ※ 1年以上3年未満の見込みの状態では「努力義務」が生じています。

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（法定義務である場合）>

- 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、休業補償など）

紛争防止措置

(労働者派遣法第26条第1項)

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何らかの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)

8 許可有効期間更新の申請

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

許可有効期間更新申請に必要な主な要件等

<許可有効期間の更新>

労働者派遣事業の新規許可の有効期間は3年ですが、当該更新後の許可の有効期間は5年となり、以後同様です。

有効期間満了後も引き続き労働者派遣事業を行おうとする場合は、有効期間満了日の3か月前までに許可の有効期間の更新申請を行う必要があります。

申請書には、手数料[55,000円×労働者派遣事業所数]としての『収入印紙』が必要です。

① 変更届出書・事業報告書等の提出を行っていること

- ・許可有効期間更新の申請を行う時点で、必要な変更届出書、労働者派遣事業報告書、労働者派遣事業収支決算書、関係派遣先派遣割合報告書が提出済であること

② 財産的基礎の要件を満たしていること

- ・直近の事業年度決算において、次の要件を満たしていること
 - (1事業所につき)基準資産額(繰延資産及び営業権を除く資産総額から負債総額を控除した額)が2,000万円以上であること
 - 基準資産額が負債総額の7分の1以上であること
 - (1事業所につき)事業資金として自己名義の現金・預金額が1,500万円以上であること

※ 当分の間、小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置あり

③ 選任する派遣元責任者の「派遣元責任者講習」の修了が、許可有効期間満了前3年以内にあること

④ 雇用している派遣労働者が、全て適正に労働保険・社会保険に加入済であること(ただし、適用除外に該当する者は除く)

⑤ 位置、設置等から見て労働者派遣事業を適切に行うことができること

- ・風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律で規制する風俗営業や性風俗特殊営業等が密集するなど事業の運営に好ましくない位置にないこと
- ・労働者派遣事業に使用し得る面積が、おおむね20㎡以上あること
- ・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を行うこと

- ・派遣元責任者が不在の場合の臨時の職務代行者があらかじめ選任されていること

⑦ 派遣労働者等の個人情報[※]を適正に管理するための事業運営体制が整備されていること

- ・「個人情報適正管理規程」を整備していること

⑧ 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理由として解雇しない旨の規定があること
 - 労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者に対し、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく休業手当を支払う規定があること
 - キャリア形成に資する教育訓練について、教育訓練の受講時間を就業時間(労働時間)として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とする旨の規定があること

⑨ 派遣労働者の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段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を策定していること
- ・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
- ・「派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル又はその概要」を整備していること

※ 次の「派遣労働者のキャリア形成支援制度」を参照

更新申請の直前の有効期間内において、「キャリア形成支援制度を有すること」について許可の基準を満たす実施状況であったかを確認するとともに必要な指導を行い、例えば、計画はあっても実施されておらず、指導しても是正されないような義務違反がみられた場合は、許可基準を満たしていないとして、許可を更新しないこととなります。

雇用安定措置について、更新申請の直前の有効期間内において、許可基準を満たす実施状況であったかを確認するとともに必要な指導を行い、それでも実施されないような義務違反が見られた場合、許可を更新しないこととなります。

9 派遣労働者のキャリア形成支援制度

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

キャリア形成支援制度とは

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、

- ・ 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
- を実施する義務があります。

<許可要件>

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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 教育訓練の時期・頻度・時間数等について、
 - ・ 入職時の教育訓練は必須である。
 - ・ 入職後、少なくとも最初の3年間は毎年1回以上の機会の提供が必要であり、その後も、キャリアの節目などの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年以上の雇用見込みがある者は、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の機会が必要である。
- 教育訓練計画の周知、インターネットの利用その他適切な方法により教育訓練に関する事項等に関する情報を提供すること、関係資料の3年間保存 等。

<段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画の策定・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策定し実施しなければならない。

- ① 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。
- ② 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。
- ③ 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
(キャリアアップに資すると考える理由については、提出する計画に記載が必要)
- ④ 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練(入職時に行う教育訓練)が含まれたものであること。
- ⑤ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。

<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対し、労働契約締結時までに教育訓練計画を明示し、その内容及びその変更について説明しなければならない。
- ② キャリアアップ措置の内容については、法第30条の2第1項の規定による教育訓練(訓練内容や受講方法)及び同条第2項の規定によるキャリアコンサルティングの相談窓口(相談先や利用手法)について説明しなければならない。
なお、説明に際しては、派遣労働者のキャリア形成支援につながるように、例えば、キャリアパスに応じた教育訓練の体系(受講のモデルケース)や、キャリアコンサルティングの相談例も示し、派遣労働者にわかりやすく説明することが望ましい。
- ③ 教育訓練計画は、事業所に備え付ける等の方法により派遣労働者に周知するとともに、インターネットの利用その他適切な方法により教育訓練に関する事項等に関する情報を提供すること。

＜希望者に対するキャリアコンサルティングの実施＞

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、

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

① 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。

- ・ 相談窓口には、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。
- ・ 相談窓口については、事務所内に定められた相談ブースを設置することのみならず、電話による相談窓口の設置、e-mailでの相談の受付、専用WEBサイトの相談窓口の設置等により雇用する派遣労働者がキャリアコンサルティングを申し込めるよう、その雇用する派遣労働者に対して周知するとともに、適切な窓口を提供しなければならないこと。

② 相談窓口には、担当者が配置されていること。

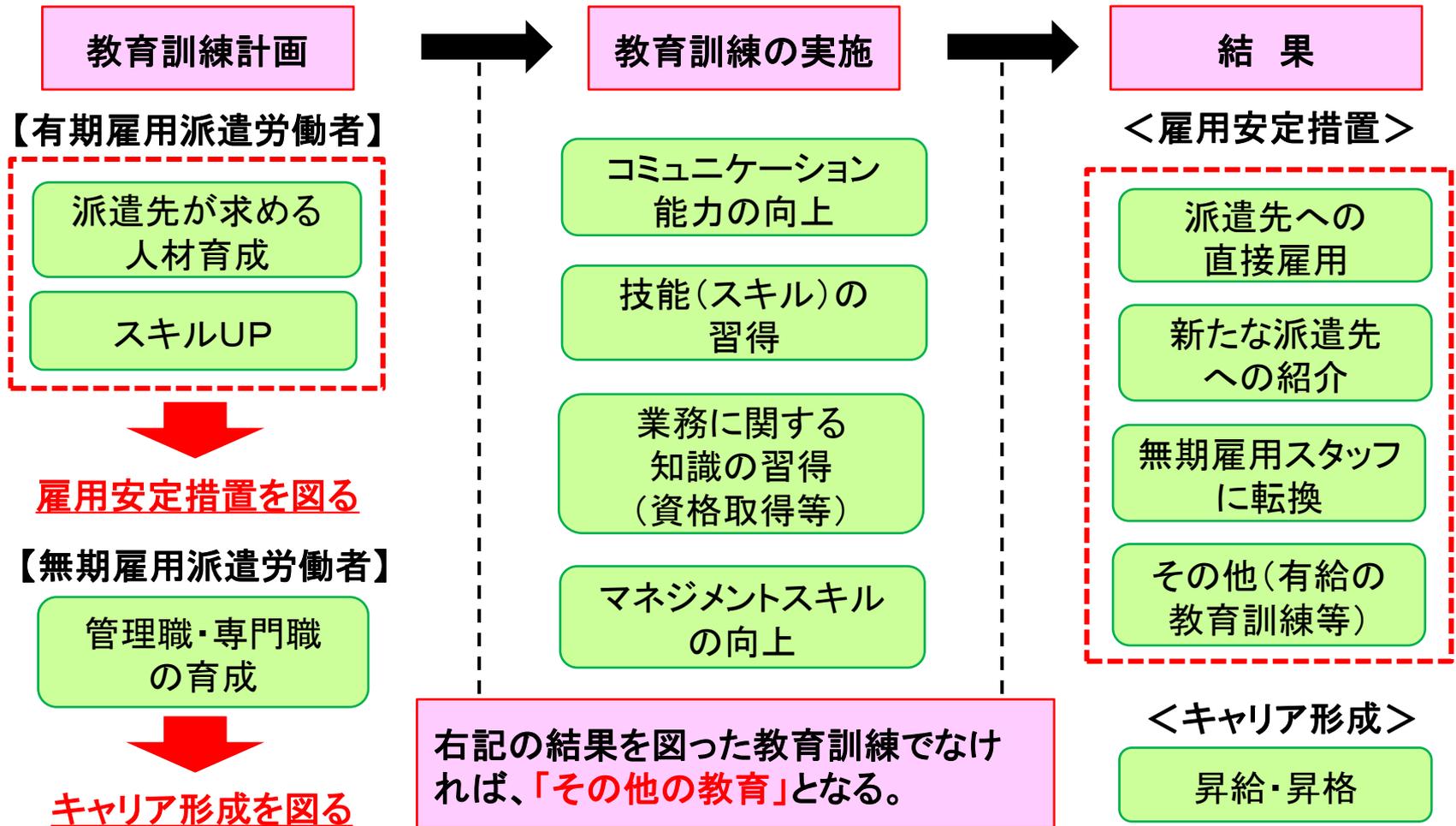
- ・ 担当者については、キャリアコンサルタント(有資格者)、キャリアコンサルティングの知見を有する者(職業能力開発推進者、3年以上の人事担当の職務経験がある者等)、又は派遣先との連絡調整を行う営業担当者を配置する必要がある。

③ キャリアコンサルティングは、実施にあたっての規程(事務手引、マニュアル等)に基づいて実施されることが望ましい。

④ 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しい、また、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しい。

＜雇用安定措置を図るためのキャリアアップに資する教育訓練の実施＞

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りますが、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ります。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付けるものです。



<安全衛生教育の実施>

【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まで

<その他の教育の実施>

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

10 その他派遣元事業主が講ずべき措置

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

○ 専ら労働者派遣の役務の提供を特定の者に提供することを目的としている場合
(労働者派遣法第7条第1項第1号)

特定の者にのみ労働者派遣を行うことを目的として事業運営を行っている場合、厚生労働大臣は、当該派遣元事業主に対して、労働者派遣事業の目的又は内容を変更するよう、勧告することができる。

ただし、派遣労働者の10分の3以上の者が、他の事業主の事業所を60歳以上で定年退職した後に雇入れられた者である場合は、勧告の対象外である。

○ グループ企業内への派遣割合の8割規制 (労働者派遣法第23条の2)

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。ただし、60歳以上の定年退職者は算定から除外する。

一事業年度ごとに算出し「関係派遣先派遣割合報告書」を提出する。

○ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止 (労働者派遣法第33条)

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。

○ 派遣料金額の明示

(労働者派遣法第34条の2)

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 労働者を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

○ 日雇派遣の原則禁止

(労働者派遣法第35条の4)

(1) 禁止の範囲

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。

労働契約期間が31日以上であれば、労働者派遣契約の期間が30日以内であったとしても、日雇派遣の禁止に違反するものではないが、社会通念上明らかに相当とはいえない労働契約(概ね週20時間以上でない場合)については、日雇派遣の禁止の適用を免れることを目的とした行為と解される。

(2) 禁止の例外

- ① 日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務
(労働者派遣法施行令第4条第1項各号・・・政令18.5業務)
- ② 雇用機会の確保が特に困難と認められる労働者の雇用継続を図るために必要であると認められる場合 など

○ 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(派遣元指針第2の2)

(1) 労働者派遣契約の中途解除や不更新があった場合の対応

労働者派遣契約(以下「派遣契約」と労働者との労働契約(雇用契約)は別のものであるため、派遣契約が中途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ない。派遣労働者を解雇する場合には、労働基準法と労働契約法の規定を踏まえた対応を行うこととなるが、派遣契約の終了のみを理由として無期雇用の派遣労働者を解雇することは、労働者派遣事業の許可の条件に違反する。

(2) 派遣労働者の新たな就業機会の確保

派遣契約の中途解除が行われた場合には、以下に挙げるように、派遣労働者の新たな就業機会を確保すること。

- ① 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
- ② 派遣元事業主において他の派遣先を確保する など

○ 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(派遣元指針第2の2)

(3) 雇用安定措置等の対応

中途解除や不更新があり、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は、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を講じる必要がある。

(4) 休業、教育訓練等の実施

新たな就業機会を確保できない場合は、休業や教育訓練などを行い、また、雇用調整助成金を活用するなど、派遣労働者の雇用の維持を図ること。

また、これまでの取引先にとどまらず、新たな派遣先の確保(開拓)を行うこと。

たとえ、労働者派遣契約が中途解除されたとしても、派遣労働者と派遣元事業主とは雇用期間満了までは労働契約が継続しており、派遣元事業主は当該労働者に賃金を支払う必要がある。

なお、派遣元事業主の責に帰すべき事由により派遣労働者を休業させる場合、労働基準法に基づき、休業期間中は平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければならない。

労働者派遣契約の中途解除や不更新があった場合には、派遣労働者の雇用の維持をお願いします

1 労働者派遣契約の中途解除や不更新があった場合の対応

- 労働者派遣契約（以下「派遣契約」）と労働契約は別のものです。派遣契約が中途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。**



派遣労働者を解雇する場合には、労働基準法と労働契約法の規定を踏まえた対応をお願いします。派遣契約の終了のみを理由として無期雇用の派遣労働者を解雇することは、労働者派遣事業の許可の条件に違反します。

- 派遣契約の中途解除が行われた場合には、以下に挙げるように、派遣労働者の新たな就業機会を確保するようにしてください。
 - ① 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
 - ② 派遣元事業主において他の派遣先を確保する など
- 中途解除や不更新があり、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は、**派遣労働者の派遣終了後の雇いを継続させるための措置（※）を講じる必要があります。**
 - ① 派遣先への直接雇用の依頼
 - ② 新たな就業機会の確保（合理的なものに限る）
 - ③ 派遣元事業主による（派遣労働者以外としての）無期雇用
 - ④ その他雇用の安定を図るために必要な措置

※雇用安定措置を講じる際には、派遣労働者から希望を聴取し、派遣元管理台帳への記録が必要です。
- 新たな就業機会を確保できないときは、まず休業や教育訓練などを行い、雇用調整助成金も活用し、雇用の維持を図るようにお願いします。
また、これまでの取引先にとどまらず、新たな派遣先の確保をお願いします。

2 賃金または休業手当の支払いが必要です

- 派遣契約が中途解除されても、派遣労働者と派遣元事業主とは雇用期間満了までは労働契約が継続しており、派遣元事業主は賃金を支払う必要があります。
- 派遣元事業主の責に帰すべき事由により派遣労働者を休業させる場合、労働基準法に基づき、休業期間中は平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。

3 社員寮などに入居している派遣労働者への配慮をお願いします

- やむを得ず雇止め、解雇等を行う場合でも、労働者の生活の激変を緩和し、求職活動への支障が生じないよう、派遣先とも連携し、社員寮などに入居している労働者には離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮をお願いします。

労働者派遣契約の安易な中途解除はしないでください

- 労働者派遣契約が解除されることなどに伴い、派遣労働者の雇用にも多大な影響を与えることになります。**派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、労働者派遣契約の安易な中途解除は行わないようにお願いします。**
- また、派遣先の都合により、やむを得ず労働者派遣契約を中途解除する場合、労働者派遣法第29条の2に基づく労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置や、派遣先の講ずべき措置に関する指針（以下「派遣先指針」）に基づき、適切に対応することが必要です。

1 労働者派遣契約の解除の事前申し入れ（派遣先指針）

- 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解除の申し入れを行うことが必要です。

2 派遣先における就業機会の確保（労働者派遣法第29条の2及び派遣先指針）

- 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。

3 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置（労働者派遣法第29条の2及び派遣先指針）

- ① 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、少なくとも中途解除によって派遣元事業主に生じた損害※の賠償を行うことが必要です。損害賠償は、例えば、次のように行う必要があります。
 - ア 派遣元事業主が派遣労働者を休業させる場合は、休業手当に相当する額以上を賠償
 - イ 契約解除の申し入れが相当な猶予期間をもって行われなかった場合に派遣元事業主がやむを得ず解雇する場合は、次の賃金に相当する額以上を賠償
 - (i) 派遣先の予告がないために派遣元事業主が解雇予告ができなかったときは、30日分以上
 - (ii) 解雇予告の日から解雇までの期間が30日に満たないときは、当該解雇の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上
- ② 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じることが必要です。
- ③ 派遣先は、派遣元事業主から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣元事業主に對し明らかにすることが必要です。

- ※ なお、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣契約に2と3①の事項を定める必要がありますが、労働者派遣契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行う必要があります。

○ 労働・社会保険の適正加入

(派遣元指針第2の4)

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。

○ 個人情報の収集、保管、使用

(派遣元指針第2の11)

派遣元事業主は、派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報を収集することとする。個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならない。個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。

○ 派遣労働者の特定を目的とする行為に対する協力の禁止 (派遣元指針第2の13)

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。

« ㄨ ㄉ »

A large rounded rectangle containing eight horizontal dashed lines, intended for handwriting practice.

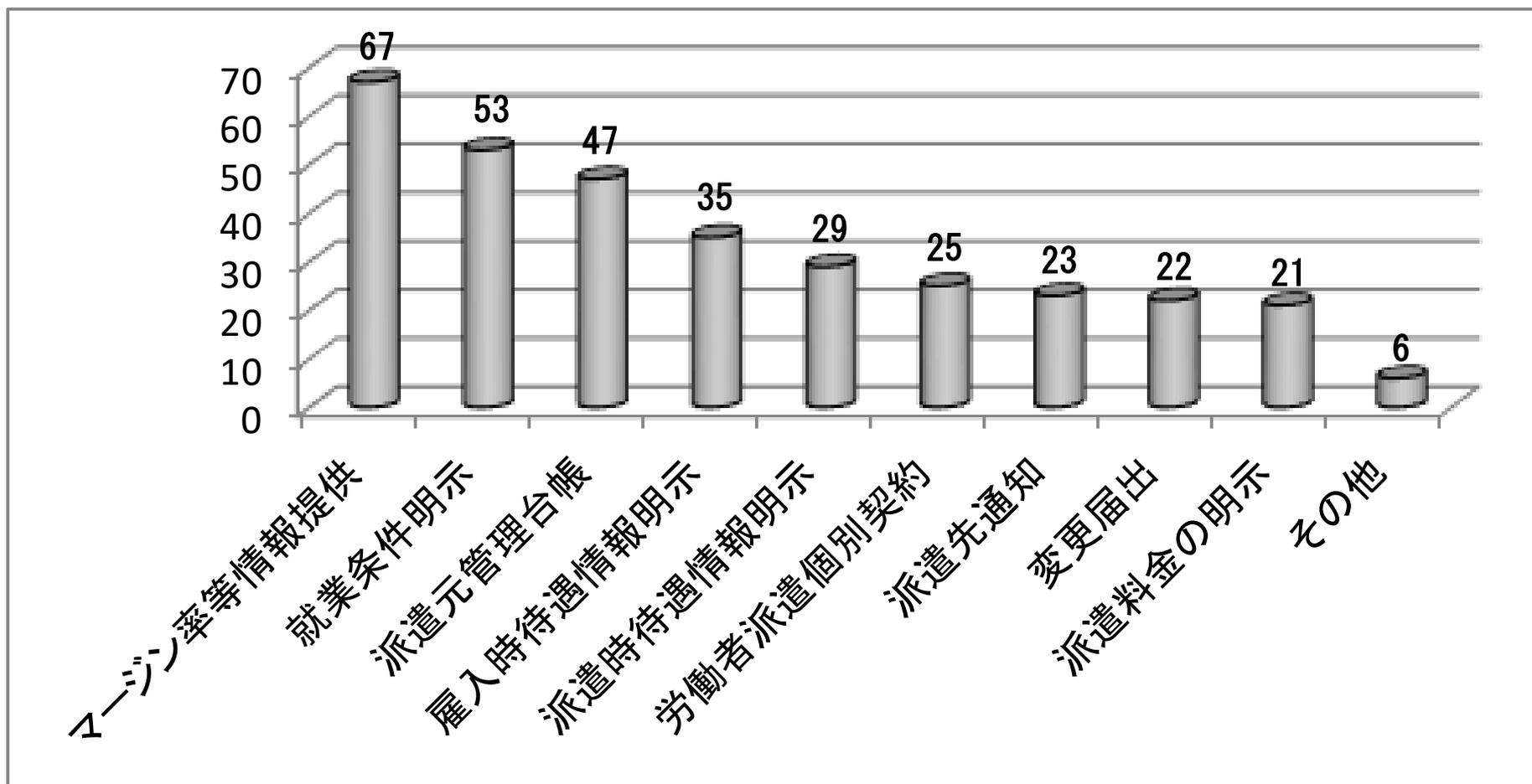
11 令和2年度 派遣元に対する指導監督の是正状況

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

＜労働者派遣法違反として是正指導を行った件数＞



○その他・・・待遇に関する事項等の未説明、許可事業主であることの明示不備
抵触日通知を受けない場合の派遣契約締結禁止違反 他

12 労働者派遣の流れ【資料集】

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

イメージフロー（派遣先均等・均衡方式）

イメージフロー（労使協定方式）

- 資料1 マージン率などの情報について
- 資料2 (1) 比較対象労働者の待遇等に関する情報提供
- 資料2 (2) 労使協定方式の場合の待遇に関する情報提供
- 資料3 労使協定方式の場合の「労使協定書」イメージ
- 資料4 待遇に関する事項等の説明（派遣登録時）
- 資料5 抵触日の通知（事業所単位の期間制限）
- 資料6 労働者派遣契約の締結（労働者派遣個別契約書）
- 資料7 雇入れ時の待遇情報明示書
- 資料8 就業条件明示書
- 資料9 派遣時の待遇情報明示書
- 資料10 派遣元から派遣先への通知（派遣先通知書）
- 資料11 離職後1年以内の旨の通知
- 資料12 派遣元管理台帳の作成・管理
- 資料13 派遣先管理台帳の作成・管理
- 資料14 就業状況報告書（タイムシート）の作成・派遣元への通知
- 資料15 意見聴取の流れ
- 資料16 意見聴取に係る通知書
- 資料17 意見書
- 資料18 派遣元に対する抵触日の延長の通知
- 資料19 派遣先事業所の労働者への周知

資料1 マージン率などの情報について

<事業所ごとに情報提供を行う>

- ・事業運営の透明性の確保を図るため、事業所ごとに情報提供を行う。
- ・提供の時期は、毎事業年度終了後、速やかに最新の情報提供を行う。
- ・労働者派遣の実績が無い場合でも、情報提供は必要となる。

<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
※労使協定を締結している場合は、併せて、協定対象派遣労働者の範囲(職種などの客観的な基準が必要)及び有効期間の終期に係る情報提供を行う。

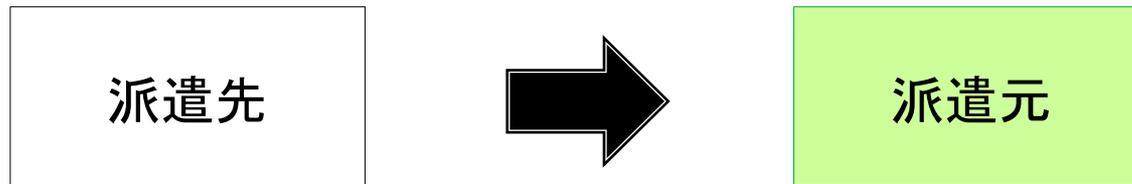
<令和3年4月1日施行規則及び指針改正により情報提供の方法が変更>

提供義務のある全ての情報について、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」(無料)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。)

資料2(1) 比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

資料2(2) 労使協定方式の場合の待遇に関する情報提供



<派遣先>

労働者派遣契約を締結するに当たって、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇等に関する情報を提供しなければならない。

<派遣元>

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から待遇等に関する情報の提供がないときは、その派遣先との間で、労働者派遣契約を締結してはならない。

<派遣先均等・均衡方式に関するQ&A 問1-6より>

(問)労働者派遣契約の更新も法第26条第7項の「労働者派遣契約を締結するに当たって」に該当し、改めて待遇に関する情報提供が必要なのか。

(答)貴見のとおり、契約の締結ごとに情報提供が必要。ただし、情報に変更がない場合には、「令和〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない。」旨を書面の交付等により、提供することで差し支えない。

情報提供すべき事項

労働者派遣契約を締結するに当たり、「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」を、「限定する」とするか、あるいは「限定なし」とするかによって、情報提供すべき事項が異なる。(情報提供は、書面の交付、ファクシミリ、電子メールにより行う。)

＜派遣労働者を協定対象派遣労働者に「限定する」とする場合＞

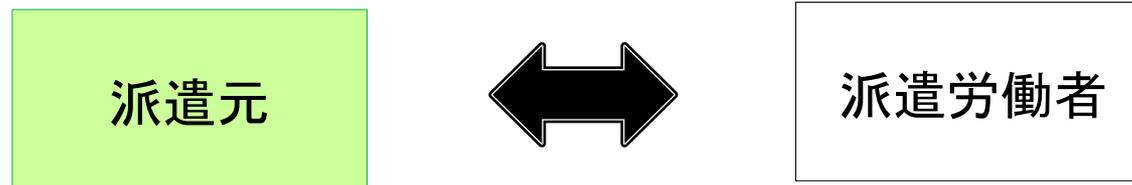
- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ② 給食施設(食堂)、休憩室、更衣室の利用
- ※ ①、②が無い場合は、その旨を情報提供する。
- ※ 派遣労働者を協定対象派遣労働者に「限定する」場合、「労使協定方式」を採用していることから、比較対象労働者の選定は不要。

＜派遣労働者を協定対象派遣労働者に「限定なし」とする場合＞

比較対象労働者に関する次の事項

- 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
- ※ 派遣労働者を協定対象派遣労働者に「限定なし」とする場合、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」のどちらも採用できるが、派遣元事業主は、あらかじめ、派遣先から①～⑤全ての待遇等の情報提供を受けなければならない。

資料3 労使協定方式の場合の「労使協定書」イメージ



<よくある質問>

(問) 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲は、どのように記載しますか？

(答) 協定の対象となる派遣労働者の範囲を定める際には、職種(一般事務、エンジニアなど)や労働契約期間(有期、無期)などといった客観的な基準が必要です。

※ その範囲を「賃金水準が高い企業に派遣する労働者」、また、「性別」、「国籍」などの他の法令に照らして不適切な基準とすることは、認められません。

(問) 派遣労働者の賃金の決定方法を労使協定に定めるに当たり、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金(一般賃金)の額と同等以上となるようにする計算方法は？

(答) 計算方法は、『職種別の基準値(0年)×能力・経験調整指数×地域指数』ですが、局長通達の別添1と別添2には既に『職種別の基準値(0年)×能力・経験調整指数』で計算された数値が示されていますので、実際は、局長通達で示されている別添1または別添2に『地域指数』を掛けて、その計算の結果、1円未満の端数が生じた場合には、当該端数を切り上げます。(小数点以下切り上げ)

<よくある質問の続き>

(問) 一般賃金の職種をどのように選定すればよいですか？

(答) 職種の選択を適切に行うことが必要であるため、局長通達の別添1または別添2から職種を選択する際は、協定対象派遣労働者が従事する業務と最も近いと考えられるものを選択することが考えられます。例えば、協定の対象となる派遣労働者の「中核的業務」をもとに選択します。

(問) 地域指数の選択に当たり、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」の所在地とは、どのように判断すればよいですか？

(答) 地域指数の選択が適切であることが必要です。「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」とは、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断することとなりますが、常に雇用保険の適用事業所と同一であるわけではありません。

(問) 派遣労働者の職務の内容や成果、意欲、能力、経験等の向上があった場合に賃金が改善されるよう、昇給規定等を設けなければいけませんか？

(答) 派遣労働者の職務の内容や成果、意欲、能力、経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであることが必要です。例えば、「職務内容等の向上があった場合に追加の手当を支給」、「職務内容等の向上があった場合に職務の内容等の向上に応じた基本給・手当等を支給」、「職務内容等の向上があった場合に、より高度な業務に係る派遣就業機会を提供」などの方法があります。

<よくある質問の続き>

(問) 労使協定には、派遣労働者の賃金の額だけでなく、比較対象となる一般賃金の額を記載する必要がありますか？

(答) 一般賃金の額と同等以上である協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法を定めることとされているため、同等以上であることが客観的に明らかとなるよう、協定対象派遣労働者の賃金の額に加え、その比較対象となる一般賃金の額も記載することが必要です。

(問) 能力・経験調整指数について、例えば、勤続5年目の協定対象派遣労働者については、必ず「5年」の指数を用いなければいけませんか？

(答) 能力・経験調整指数の年数は、派遣労働者の勤続年数を示すものではないため、必ず「5年」にしなければならないものではありません。例えば、職能給であれば、派遣労働者が従事する業務の内容、難易度等が、一般の労働者の勤続何年目に相当するかを労使で判断して決定することとなります。なお、待遇を引き下げること等を目的として、低い能力・経験調整指数を用いることは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、認められません。

(問) 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力または経験などを公正に評価して賃金を決定しますが、「公正な評価」とは、どのように記載すればよいですか？

(答) 例えば、「キャリア(スキル)マップを整備し、一定期間ごとに能力評価、派遣就業の状況の確認等により、派遣労働者の就業の実態の当てはめを行う。」「派遣労働者と面談して成果目標を設定し、一定期間後に達成状況について改めて面談を行い評価を決めること。」など、公正さを担保する工夫がなされていることが必要です。また、「正社員の評価基準と同様の方法により派遣労働者の評価を行うこと。」など、賃金の改善に反映されるよう、適切な評価方法を定めることが必要です。

<よくある質問の続き>

(問)通勤手当を実費支給とする場合、徒歩で通勤できる者にも通勤手当を支給しなければならないですか？また、通勤手当の上限は10,000円でもよいですか？

(答)就業場所と居住地との間の距離を、人事院規則と同じく2km未満は支給しないことを労使で合意し、それ以上の場合を実費支給とする場合は、局長通達の実費支給と解されます。また、実費支給に上限があり、その上限額が時給換算で74円未満(月額換算12,827円未満)となっている場合は、実費支給により同等以上を確保する場合としては認められません。(なお、令和3年8月6日に発出された局長通達:令和4年度適用分は、時給換算で71円(月額換算12,307円)が基準となります。)

(問)退職金制度を必ず設けなければいけませんか？

(答)次の選択肢1~3のいずれを使うかを記載することが必要です。

選択肢1:退職金制度による方法(局長通達別添4で設定された一般の労働者の退職手当制度と同等以上)、**選択肢2:**退職金前払いによる方法(前払いによる支給額が時給換算で一般基本給・賞与等の額の6%以上)、**選択肢3:**中小企業退職金共済制度(中退共)などへの加入による方法(掛金などの退職給付の費用が一般基本給・賞与等の額の6%以上)

(問)選択肢2の退職金前払いによる方法を選択した場合、選択肢1の退職金制度を導入する場合と同様に、3年目以降の者のみを対象とすることは可能ですか？

(答)認められません。

<よくある質問の続き>

(問)「労使協定の対象とならない待遇」(教育訓練及び福利厚生施設:給食施設(食堂)、休憩室、更衣室)や「賃金を除く待遇」についても、労使協定に記載しなければいけませんか？

(答)「労使協定の対象とならない待遇」や「賃金を除く待遇」については、派遣元事業主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いことを記載することが必要です。

(問)派遣労働者に実施する「段階的・計画的な教育訓練」を記載しなければいけませんか？

(答)派遣労働者に対して、「段階的・計画的な教育訓練」を実施することを記載しなければいけません。

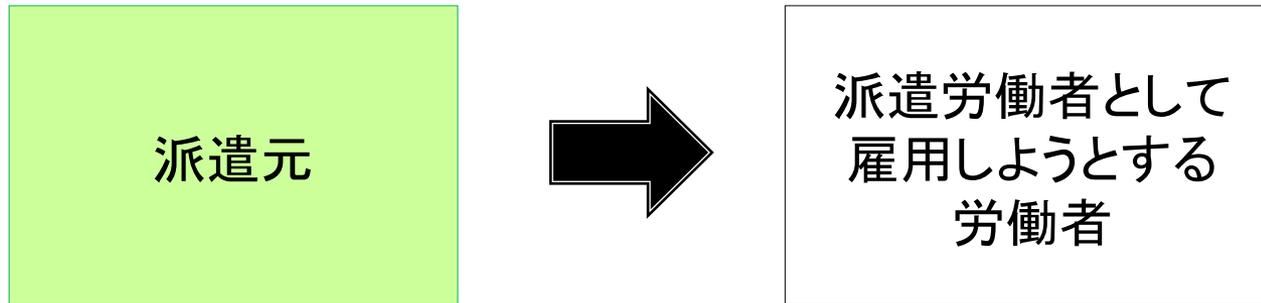
(問)労使協定の有効期間(始期と終期)は、長くてもよいですか？

(答)2年以内とすることが望ましい、とされています。なお、有効期間中に一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、労使協定に定める派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上であるか否かを確認する必要があります。(令和3年2月4日に公表された「労使協定方式に関するQ&A【第4集】」を参照。)

(問)労使協定書を提出しなければいけませんか？

(答)毎年度の事業報告において、労使協定の内容(就業規則等に定めをしており、労使協定書に引用した旨を記載している場合は、当該就業規則等の該当ページ)を厚生労働大臣(都道府県労働局)へ報告しなければいけません。

資料4 待遇に関する事項等の説明(派遣登録時)



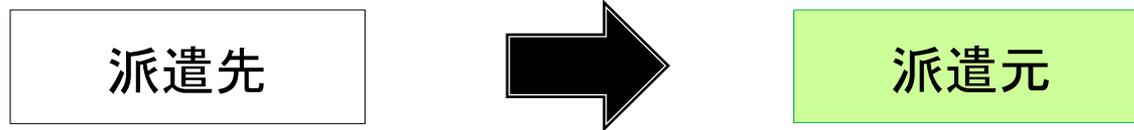
＜派遣労働者として雇用しようとする場合における待遇に関する事項等の説明＞

- ・登録型派遣の登録中の労働者、採用する見込みの者(内定者等)に対して、書面の交付、ファクシミリ、電子メールその他の適切な方法により説明する必要がある。
- ・ただし、賃金額の見込みの説明は、書面の交付等による説明を行わなければならない。

＜令和3年1月1日施行規則及び指針改正により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(教育訓練や希望者に対して実施する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である。
- 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「労働契約申込みみなし制度」の内容を含むことが必要である。

資料5 抵触日の通知(事業所単位の期間制限)



<派遣先>

労働者派遣契約を締結するに当たって、あらかじめ、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。

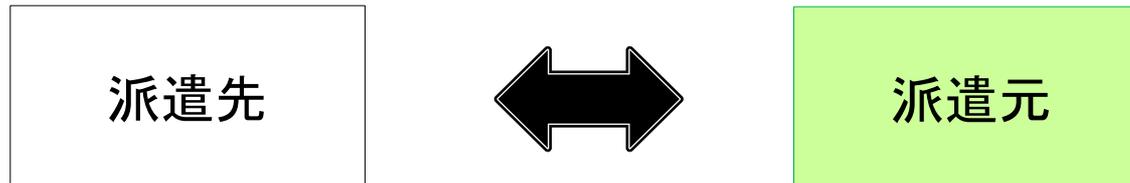
<派遣元>

派遣先から前項の規定による通知がないときは、派遣先事業所その他派遣就業の場所の業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

労働者派遣契約を締結するに当たり、「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」を、「無期雇用派遣労働者に限定する」、「60歳以上の派遣労働者に限定する」とするか、あるいは「限定なし」とするかによって、また、期間制限のない者(法第40条の2第1項第3号から第5号の者)であるか否かによって、抵触日の通知が必要なのか、そうでないかが決まる。

※ 労働者派遣契約において、派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に「限定なし」とする場合、派遣元事業主は、あらかじめ、派遣先から抵触日の通知を受けなければならない。

資料6 労働者派遣契約の締結(労働者派遣個別契約書)



＜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歳以上の派遣労働者に限定するか否かの別

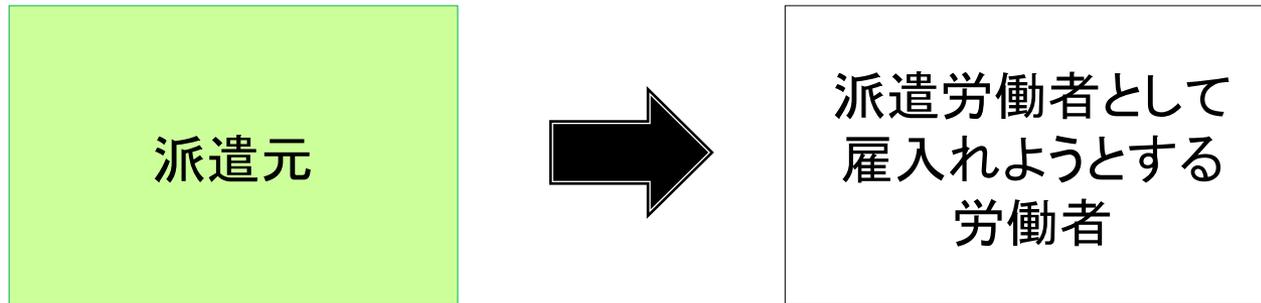
＜平成30年法改正により新たに追加された項目＞

- ① 派遣労働者を協定対象労働者に限定するか否かの別
- 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1月1日省令改正により新たに追加された項目＞

- ① 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。

資料7 雇入れ時の待遇情報明示書



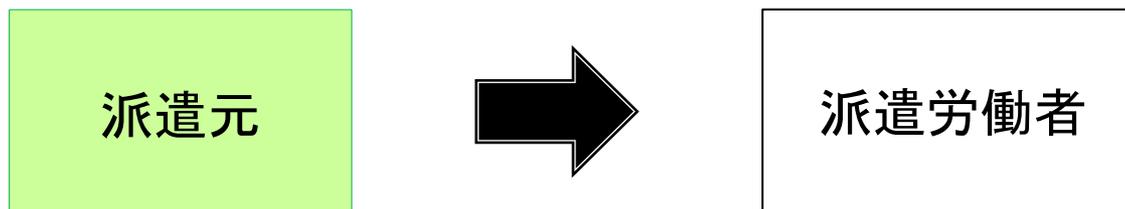
＜平成30年法改正により新たに追加された項目＞
明示すべき労働条件に関する事項

- ① 協定対象派遣労働者であるか否か
(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)
- ② 昇給の有無
- ③ 退職手当の有無
- ④ 賞与の有無
- ⑤ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

＜明示の方法＞

派遣労働者として雇入れようとする労働者への明示は、書面の交付(派遣労働者が希望した場合はファクシミリまたは電子メール等)により行わなければならない。

資料8 就業条件明示書



＜平成27年法改正により新たに追加された項目＞

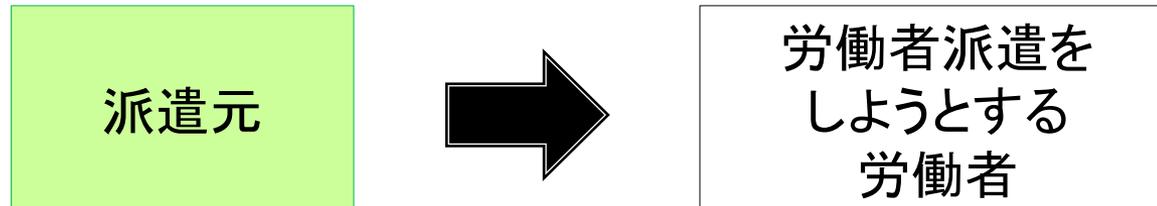
- ① 派遣する派遣先の組織単位
- ② 事業所単位の抵触日及び個人単位の抵触日
- ③ 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置
- ④ 社会保険、雇用保険の被保険者資格取得届の提出がなされていない場合の理由

＜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

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(雇用契約書)とは趣旨が異なる。

資料9 派遣時の待遇情報明示書



＜平成30年法改正により新たに追加された項目＞
明示すべき労働条件に関する事項

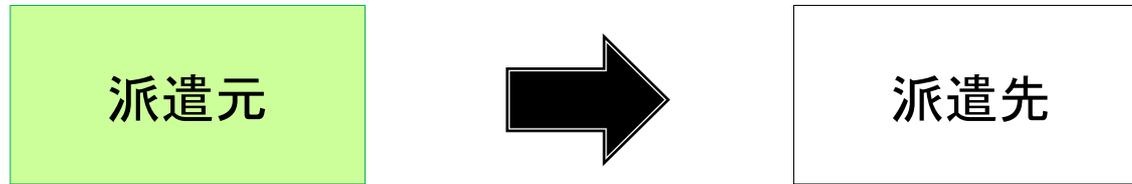
- ① 協定対象派遣労働者であるか否か
(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)
- ② 昇給の有無
- ③ 退職手当の有無
- ④ 賞与の有無
- ⑤ 賃金の決定等に関する事項
- ⑥ 休暇に関する事項

※ 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(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)」のみの明示が必要。

＜明示の方法＞

労働者派遣をしようとする労働者への明示は、書面の交付、ファクシミリまたは電子メール等により行わなければならない。

資料10 派遣元から派遣先への通知(派遣先通知書)



<平成27年法改正により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(45歳以上の場合は45歳以上の旨、18歳未満の場合は実年齢を、併せて通知)

<平成30年法改正により新たに追加された項目>

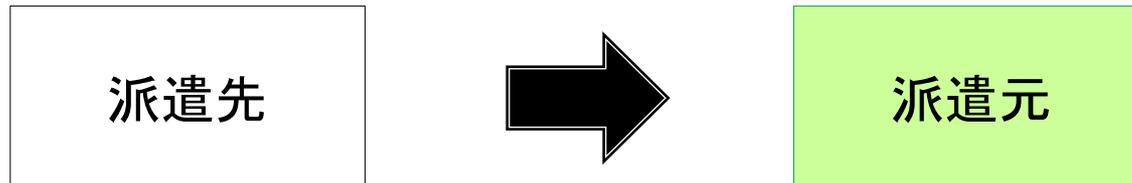
- ① 協定対象派遣労働者であるか否かの別

※ 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こと。

- ① 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ② 社会・労働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)
- ③ 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
- ④ 60歳以上の者であるか否かの別

※ 派遣元は派遣先に対して、社会保険・雇用保険加入の確認資料として、派遣労働者の同意(万一同意を得られない場合は、生年月日及び年齢を黒塗り)のうえ、「被保険者資格取得届の事業主控の写し」(受理印済のもの)や「被保険者証の写し」等の提示を行う。(確認後、派遣先は派遣元に資料の写しを返却する。)

資料11 離職後1年以内の旨の通知



<派遣元の義務>

離職した労働者を、離職後1年以内に離職前事業者へ派遣労働者として派遣することを禁止。

<派遣先の義務>

派遣先となる事業者が、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。

- 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、定年後継続雇用（再雇用）された後に離職した者を含む。）
- 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。

資料12 派遣元管理台帳の作成・管理

派遣元

＜平成27年法改正により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歳以上の者であるか否かの別
- 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
- 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日施行規則改正により新たに追加された項目＞

- ① 雇用安定措置を講ずるに当たって聴取した希望の内容

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当たっては、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となった。

資料13 派遣先管理台帳の作成・管理

派遣先

＜平成27年法改正により新たに追加された項目＞

- 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 60歳以上の者であるか否かの別
- ④ 期間制限のない労働者派遣に関する事項
- ⑤ 教育訓練を行った日時とその内容に関する事項

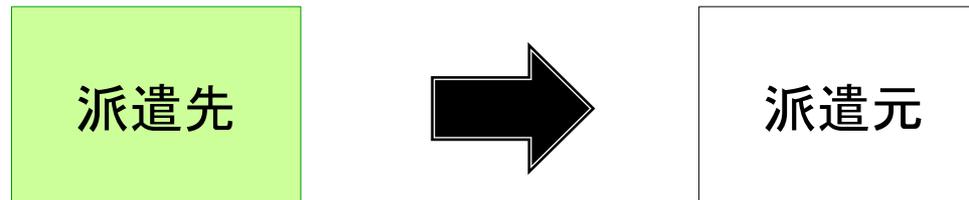
＜平成30年法改正により新たに追加された項目＞

- 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1月1日施行規則改正により苦情処理を行う際の留意点が追加＞

派遣先が、派遣労働者の苦情処理を行う留意点として、特に、法の規定により、派遣先の事業を行う者を派遣中の労働者を使用する事業者とみなして適用する労働関係法令上の義務に関する苦情等については、誠実かつ主体的に対応しなければならない。

資料14 就業状況報告書(タイムシート)の作成・派遣元への通知



【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

※ 就業状況報告書(タイムシート)は派遣先管理台帳と一体で労働者派遣終了後3年間保存するとともに、就業状況報告書(タイムシート)を1か月ごとに1回以上、派遣先から派遣元へ通知する必要がある。

- 資料15 意見聴取の流れ
- 資料16 意見聴取に対する通知書
- 資料17 意見書
- 資料19 派遣先事業所の労働者への周知

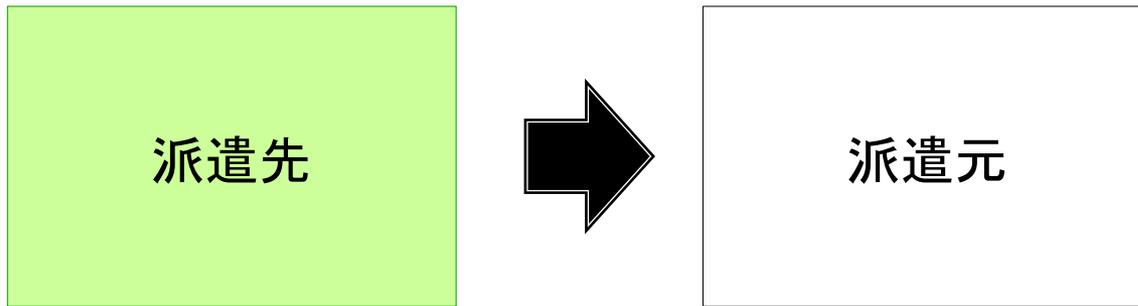


派遣先

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

資料18 派遣元に対する抵触日の延長の通知



延長した事業所単位の抵触日の通知

派遣元（派遣会社）事業主の皆さまへ

キャリアアップ措置や雇用安定措置等の派遣元の責務が強化されます

（ ）内は改正された省令・告示の施行・適用日

1 派遣労働者の雇入れ時に説明する事項の追加（令和3年1月1日）

■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）について説明することが必要となります。【労働者派遣法施行規則第25条の14第2項第4号】

■また、教育訓練計画の内容やその変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要となります。【派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の8（5）ロ】

2 雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の聴取（令和3年4月1日）

■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）を講じる必要がありましたが、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**されます。【労働者派遣法施行規則第25条の2第3項】

■また、派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行うことが必要となります。【労働者派遣法施行規則第31条第10号】

3 マージン率等のインターネットでの提供（令和3年4月1日）

■マージン率等（※）については、原則として、インターネットの利用による情報提供が必要となります。【労働者派遣法施行規則第18条の2第1項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の16】

（※）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）（注）下線部はこれまで情報提供の対象項目ですが、新たにインターネットによる情報提供が必要となる項目です。

■「人材サービス総合サイト（厚生労働省運営）」による情報提供（無料）も可能です。

4 日雇派遣における労働者派遣契約の解除等の措置（令和3年1月1日）

■派遣元事業主は、労働者派遣契約の解除がなされた場合、新たな就業先の確保ができない場合には、休業等を行い、日雇派遣労働者の雇用の維持、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責務を果たすべきことを明確化しました。【日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の5（2）】

5 労働者派遣契約の電磁的記録による作成（令和3年1月1日）

■労働者派遣契約について、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できます。【厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令別表第2】

厚生労働省・都道府県労働局

LL021127黒01

インターネットで様式のダウンロードができます

1 岐阜労働局のホームページにアクセスする。

<https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/home.html>

2 トップページ上部バナーより

各種法令・制度・手続き

メニューから

労働者派遣事業関係・職業紹介事業関係



3 「労働者派遣事業」の場合は

◆労働者派遣事業の各種申請、届出書類、事業報告、イメージフロー、関係書類(例)について

「職業紹介事業」の場合は

◆職業紹介事業の各種申請、届出書類、事業報告、イメージフロー、関係書類(例)について

