

令和4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

オンライン開催

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

本日の説明事項

- 1 派遣労働者の同一労働同一賃金
- 2 雇用安定措置
- 3 派遣労働者のキャリア形成支援制度
- 4 その他派遣元事業主が講ずべき措置
- 5 令和3年度 派遣元に対する指導監督の是正状況

1 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。

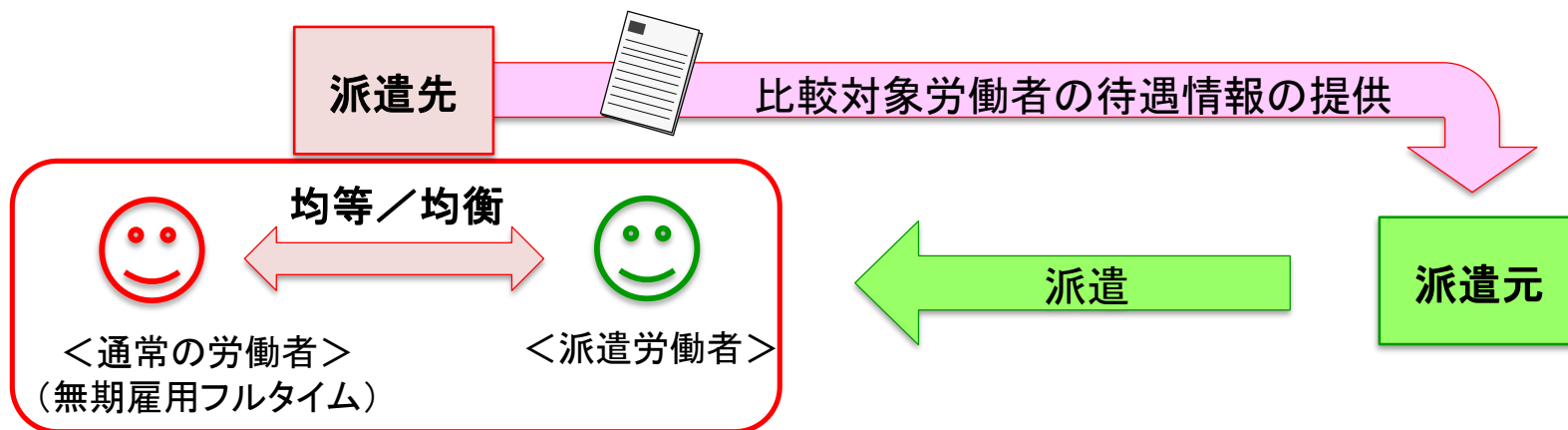
① **【派遣先均等・均衡方式】**派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

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」

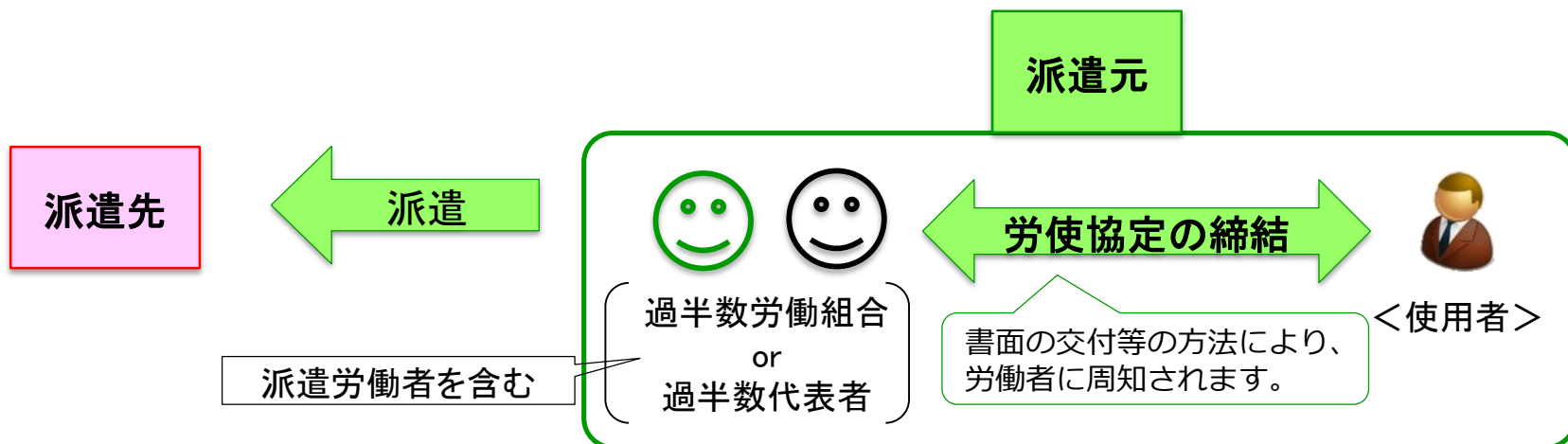
① 職務の内容(※1)、②職務の内容・配置の変更範囲(※2)、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

★「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）

派遣先均等・均衡と労使協定の違い

	賃金	福利厚生等	就業地
均等・均衡	先	先	先
労使協定	国全体	元	先

労使協定に定める事項

- 1 対象労働者の範囲
- 2 賃金の決定
 - ①一般賃金と協定賃金
 - ②賃金改善規定
- 3 公正評価規定
- 4 賃金以外の待遇
- 5 教育訓練
- 6 有効期間など

労使協定イメージに沿って説明

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は、派遣先で**ソフトウェア作成の業務**に従事する従業員(以下「対象従業員」という。)に適用する。

2 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、本労使協定の対象とする。

3 甲は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。

労使協定イメージに沿って説明

(賃金の決定方法)

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び手当(第2条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与及び本条(三)～(五)の手当を除く。以下同じ。)の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1の「2」のとおりとする。

第4条 対象従業員の基本給、賞与及び手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表2のとおりとする。

(一)別表1の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同額以上であること

(二)別表2の各等級の職務と別表1の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額との対応関係は次のとおりとすること

Aランク:10年

Bランク:3年

Cランク:0年

労使協定イメージに沿って説明

別表 1 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
2	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278

労使協定イメージに沿って説明

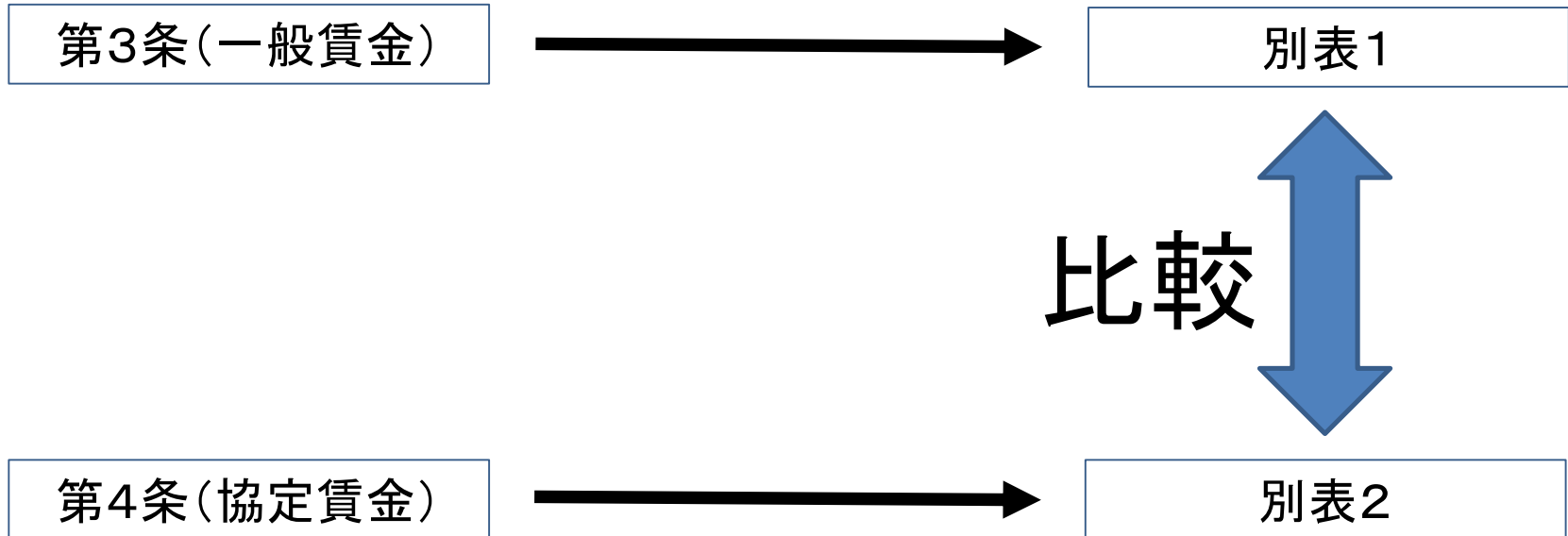
別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額		対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
A ランク	上級ソフトウェア開発 (AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発)	1,600~	320	50	1,970~		1,826	10年
B ランク	中級ソフトウェア開発 (Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,350~	270	30	1,650~	≧	1,556	3年
C ランク	初級ソフトウェア開発 (Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,100~	220	20	1,340~		1,208	0年

協定賃金

一般賃金

労使協定イメージに沿って説明



労使協定イメージに沿って説明

2 甲は、第9条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合には、基本給額の1～3%の範囲で追加の手当を支払うこととする。

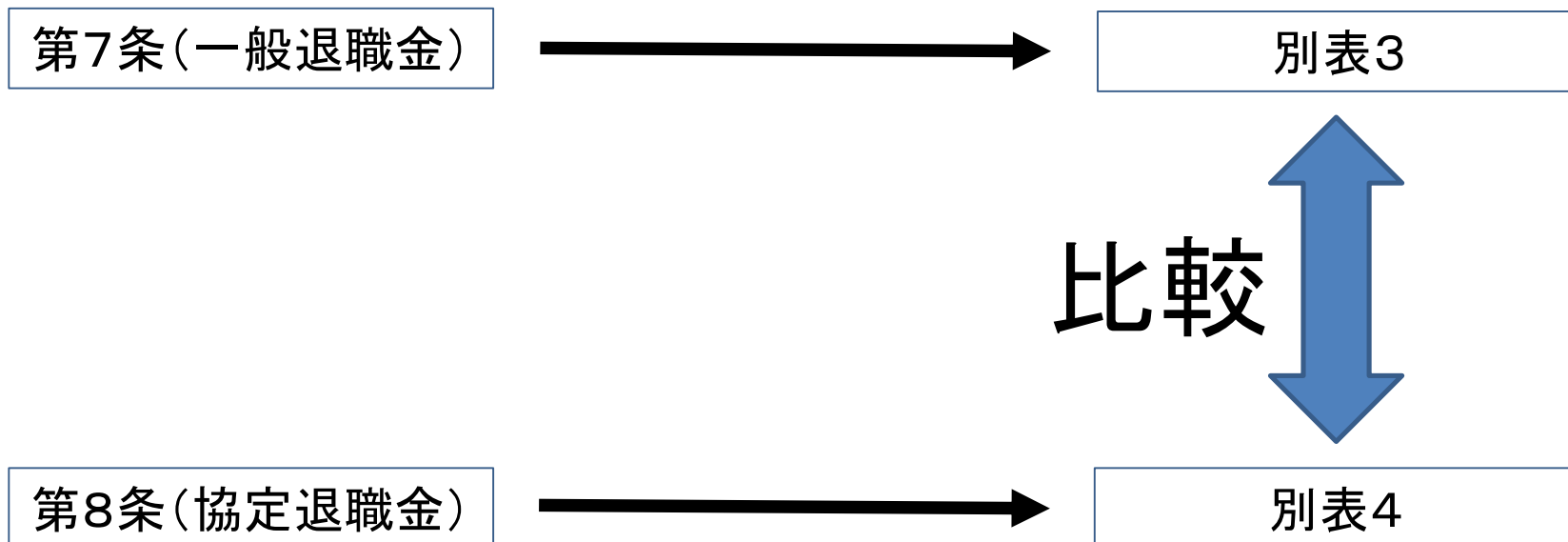
また、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた派遣就業の機会を提示するものとする。

労使協定イメージに沿って説明

第7条 対象従業員の退職手当の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表3のとおりとする。

第8条 対象従業員の退職手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表4のとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した〇〇年以前の勤続年数の取扱いについては、労使で協議して別途定める

労使協定イメージに沿って説明



労使協定イメージに沿って説明

第9条 基本給の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第4条第2項の追加の手当の範囲を決定する。

労使協定イメージに沿って説明

第10条 教育訓練（次条に定めるものを除く。）、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員と同一とし、社員就業規則第〇条から第〇条までの規定を準用する。

第11条 労働者派遣法第30条の2に規定する教育訓練については、労働者派遣法に基づき別途定める「〇〇社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(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。

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

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

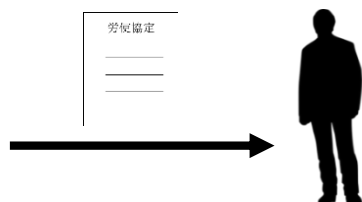


労使協定の周知方法

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。

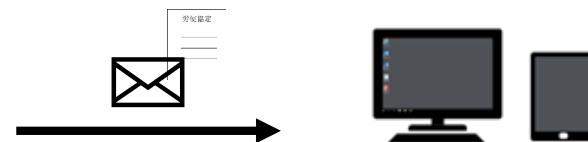
書面の交付（全文）

- ※ 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。



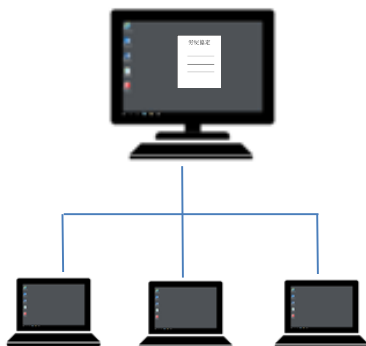
ファクシミリの送信、電子メール・SNS

- ※ 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。



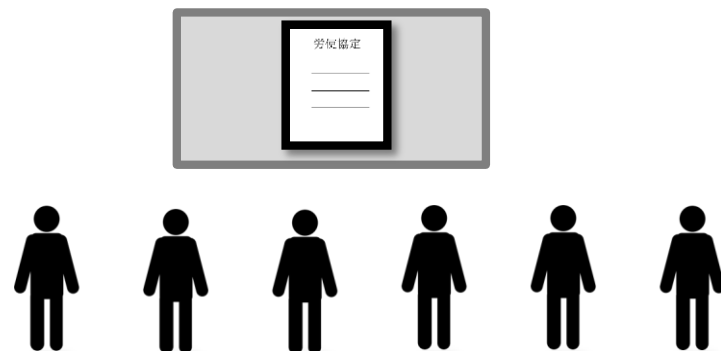
社内のイントラネット

- ※ 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

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5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）

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

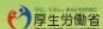
同一労働同一賃金を進める上での「困りごと」と「対応策」のポイントを解説
『派遣労働者の待遇改善に向けた対応マニュアル』
ぜひご活用ください

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

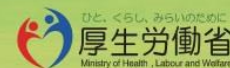


厚生労働省 都道府県労働局

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



厚生労働省ホームページ等

厚生労働省公式Youtubeチャンネル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。

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

The screenshot shows the official website of the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). The page is titled "派遣労働者の同一労働同一賃金について" (Regarding Equal Pay for Equal Work for Dispatched Workers). The navigation menu includes "ホーム" (Home), "政策について" (About Policy), "厚生労働省について" (About MHLW), "統計情報・白書" (Statistics and White Papers), "所管の法令等" (Laws and Regulations Under Jurisdiction), and "申請・募集・情報公開" (Applications, Recruitment, and Information Disclosure). The main content area features a list of topics and links, including "トピックス" (Topics), "理解を深めるための進め方(一例)" (How to Deepen Understanding (Example)), "労使協定方式(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" (Regarding the Labor-Management Agreement System (Article 30-4 of the Labor Dispatch Act) "Wage Level for General Workers Performing Similar Work"), "派遣先均等・均衡方式(労働者派遣法第30条の3)について" (Regarding the Equal/Balanced System (Article 30-3 of the Labor Dispatch Act)), "裁判外紛争解決手続(行政ADR)" (Alternative Dispute Resolution (Administrative ADR)), "パンフレット・リーフレット・マニュアルなど" (Pamphlets, Leaflets, Manuals, etc.), "自主点検表" (Self-inspection Table), "相談窓口など" (Consultation Windows, etc.), "公的機関に関するもの" (Items related to Public Institutions), "法律・省令・告示・通達など" (Laws, Orders, Notifications, etc.), and "労働政策審議会での議論について" (Regarding Discussions in the Labor Policy Council).

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。

2 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

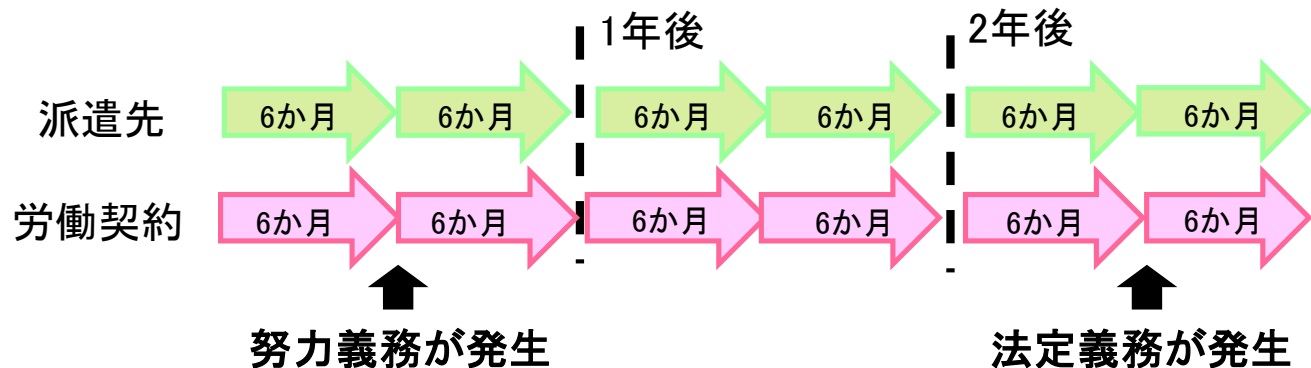
派遣先の同一の組織単位に1年以上継続して就業した派遣労働者について、派遣元より直接雇用の依頼があった場合であって、その業務に労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者を雇用するよう努めること。

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)

3 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は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。

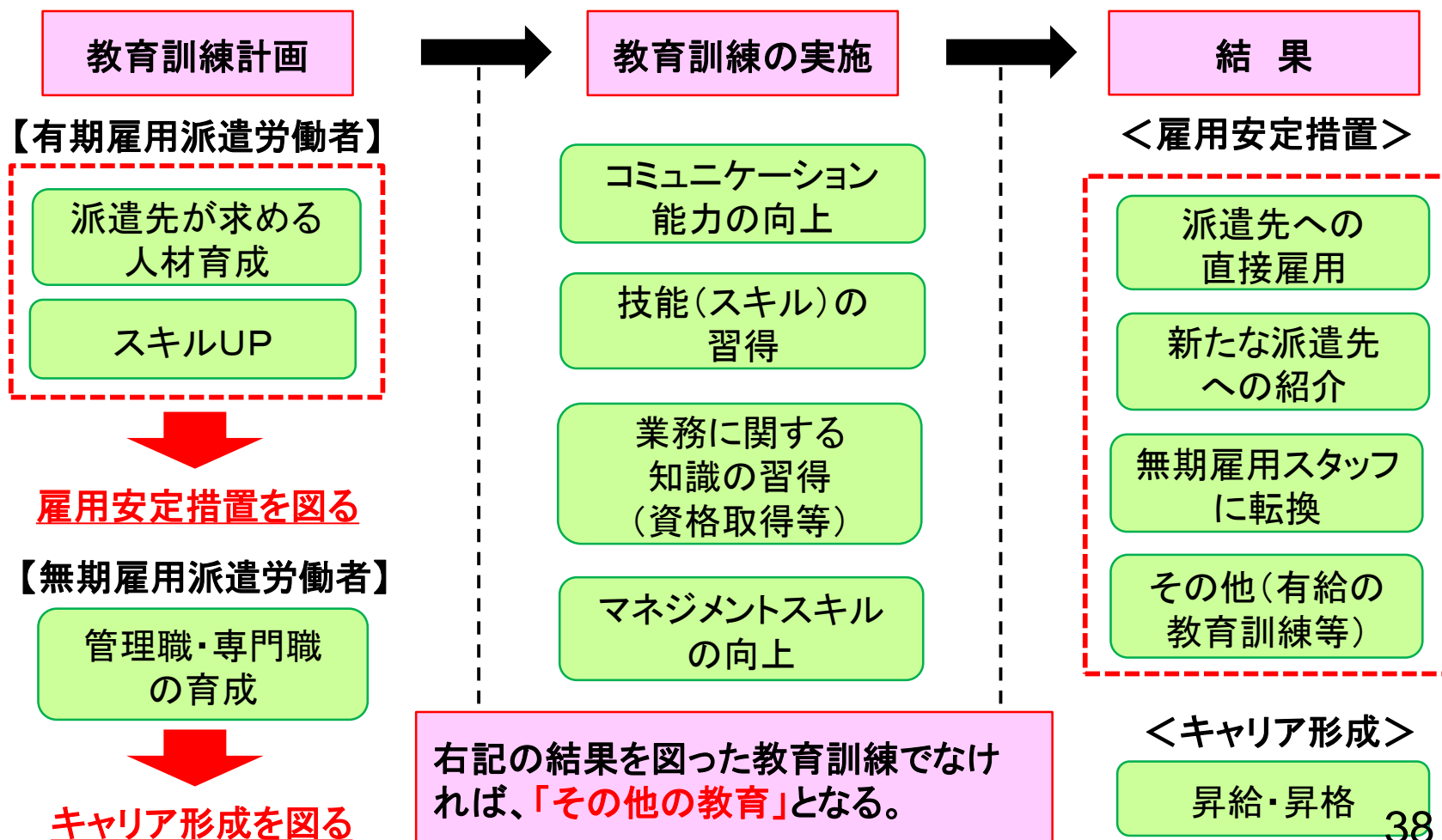
- ・担当者については、キャリアコンサルタント(有資格者)、キャリアコンサルティングの知見を有する者(職業能力開発推進者、3年以上の人事担当の職務経験がある者等)、又は派遣先との連絡調整を行う営業担当者を配置する必要がある。

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

4 その他派遣元事業主が講ずべき措置

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

○ 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・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。

5 令和3年度 派遣元に対する指導監督の是正状況

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

違反が多い事項

- 労使協定不備
- マージン率等の情報提供をしていない
- 雇入れ時・派遣時の待遇情報の明示をしていない
- 派遣元台帳の不備