

令和5年度 派遣事業適正化研修会 (派遣先対象)

9月25日午前の部 9:00～10:00

※※※開始までしばらくお待ちください※※※
名前欄は整理番号のみを表示してください
1社1名のログインをお願いいたします

岐阜労働局
需給調整事業室

本日の説明内容

- 1 派遣法の重要事項の解説について
- 2 派遣労働者の同一労働同一賃金について
- 3 派遣先指針の解説について
- 4 派遣先違反事項の解説（抵触日通知・待遇情報提供）
- 5 派遣先違反事項の解説（抵触日延長関係）
- 6 派遣先違反事項の解説（派遣元への就業状況通知）

1 派遣法の重要事項の解説について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

抵触日について

抵触日とは、

派遣労働者を受け入れることができる期間(通常は3年)の制限に『抵触』することとなる最初の日のこと

受け入れ期間の制限の対象とならない場合

- ・ **派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者**
- ・ **60歳以上の派遣労働者**
- ・ **有期プロジェクト業務**（事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了するもの）
- ・ **日数限定業務**（1カ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの）
- ・ **産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務**

期間制限の種類

○派遣先事業所単位

○派遣労働者個人単位

それぞれ別の概念であり、分けて考える必要あり

事業所単位の期間制限

- 同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則3年
- 3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合などからの意見を聴く必要あり

事業所の定義は

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**

期間制限の中断(クーリング)

新たな労働者派遣と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣との間の期間が**3箇月を超えないときは**、当該派遣先の事業所等は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から**継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなす。**

意見聴取のルール

- 過半数以上労働組合がない場合は、過半数代表者を選出する
労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者を避けて
過半数代表者を選出することが望ましい
- 事業所単位の期間制限の抵触日の**1箇月前の日まで**
の間に行うこと

意見聴取の際の参考書式

資料16 意見聴取の通知書

資料17 意見書

資料18 延長後の抵触日通知

資料19 労働者への周知

資料16 意見聴取の通知書

資料 16

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

- 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
- 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年間まで）
- 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。

- 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。

資料17 意見書

資料 17

令和3年8月16日

株式会社ハローワーク大垣工場
取締役工場長 ○ ○ ○ ○ 殿

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

過半数労働組合等が異議を述べたとき

事業所単位の期間制限の抵触日の前日までに、
当該過半数労働組合等に対し、

(イ) 延長しようとする期間及びその理由

(ロ) 過半数労働組合等の異議

(常用代替に関する意見に限る。) への対応に
関する方針を説明しなければならない

(法第40条の2第5項、則第33条の4第1項)

派遣労働者個人単位の期間制限

派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、
3年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に
係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない
(法第40条の3)

派遣労働者個人単位の期間制限の理由

- 派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則としているとしている(法第25条)
- 派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止の確保を図る観点から、**有期雇用**の派遣労働者については、課などの同一の組織単位における継続的な受入れを3年までとする個人単位の期間制限を設けることとした

組織単位とは（定義）

課、グループ等の業務としての類似性や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**を有するものであって、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を想定しているが、名称にとらわれることなく実態により判断すべきもの

派遣労働者個人単位の期間制限

○事業所単位と違い、**延長はできない**

選択肢としては、

①直接雇用に切り替える

②他の組織単位で受け入れる、など

労働契約申込みみなし制度

労働者派遣の役務の提供を受ける者が、過半数労働組合等からの意見聴取をせずに事業所単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている場合及び派遣労働者個人単位の期間制限を超えて同一の組織単位において同一の派遣労働者から労働者派遣の役務の提供を受けている場合には、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該派遣労働者に対し、**労働契約の申込みをしたものとみなされる**（法第40条の6）

2 派遣労働者の同一労働同一賃金について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2つの待遇決定方式

○派遣先均等・均衡方式

○労使協定方式

派遣契約を結ぶ前に、
派遣元とその労働者が話し合っ
てどちらを適用するか決める

派遣先均等・均衡方式とは

○派遣労働者の賃金・休暇制度・福利厚生

その他すべての待遇を**派遣先に合わせる**方式

派遣先均等・均衡方式の場合

- 派遣の**個別契約を結ぶ前に**、
派遣元に詳しい待遇情報の提供が必要

資料2（1）を参照

様式例「比較対象労働者の待遇等に関する情報提供」

派遣先均等・均衡方式の場合

○比較対象労働者は、**原則「正社員」**とすること

(同じ業務を行っている正社員がない場合だけ、
契約社員・パート社員などと比較する)

派遣先均等・均衡方式の場合

次の①～④のいずれかの情報を提供する

- ① 一人の労働者
- ② 複数人の労働者又は雇用管理区分
- ③ 過去1年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者
- ④ 労働者の標準的なモデル
(新入社員、勤続○年目の一般職など)

派遣先均等・均衡方式の場合

派遣元は提供された情報を使って、
不合理でない範囲で、派遣労働者の待遇を決定する

派遣料金の配慮義務

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額（以下「派遣料金」という。）について、派遣元事業主が派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置及び一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置を遵守することができるように**配慮しなければならない**（法第26条第11項）。

労使協定方式の場合

- 派遣の**個別契約を結ぶ前に**、
派遣元に福利厚生施設等の情報提供が必要

資料2（5）を参照

様式例「比較対象労働者の待遇等に関する情報提供」

福利厚生施設の提供を必須とした理由

食堂、休憩室、更衣室は、業務の円滑な遂行に資する施設であり、派遣労働者と派遣先の労働者で別の取扱いをすることは適当でないことから、同様の取扱いをする義務を派遣先に課すこととしたもの

(法第40条第3項)

労使協定方式・派遣先均等均衡共通

「派遣社員には、休憩室は使わせない」

ということは、同一労働の観点から認められない

労使協定方式の場合

福利厚生施設だけでなく、**教育訓練の情報**も提供が必要

教育訓練（派遣先が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業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練）の内容
（当該教育訓練がない場合には、その旨）

労使協定方式・派遣先均等均衡方式共通

派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付すための教育訓練を行っている場合は、これらの者と同種の業務に従事する派遣労働者に対しても、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合や派遣元事業主で同様の訓練を実施することが可能である場合を除き、当該訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない（法第40条第2項）

3 派遣先指針の解説について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

- ×労働者派遣に先立って面接する
- ×派遣先に対して履歴書を送付させる
- ×若年者・女性・男性に限る

労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者を受け入れるべきであり、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、**派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。**

4 派遣先違反事項の解説 (抵触日通知・待遇情報提供)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

①派遣契約ごとに、抵触日通知と待遇情報提供が行われていない

- ・派遣契約ごとがポイント

最初に行ったのみで、**以降行っていない**という違反が多い

派遣契約ごとに、抵触日通知を行わなくてはならない理由

- ・ 抵触日の通知は「事業所単位の抵触日の共有」が目的
(派遣先と派遣元)
- ・ 派遣元は抵触日がいつ変わるかわからない
(抵触日の1か月と少し前に変わるとは限らない)

派遣契約ごとに、待遇情報提供を行わなくてはならない理由

- ・常に最新の情報を派遣元に提供する義務
- ・特に「教育訓練」は、変わる可能性がある
- ・派遣先均等・均衡方式の場合、古い情報では均等・均衡が図られない可能性

5 派遣先違反事項の解説（抵触日延長関係）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

抵触日の延長をした場合に、労働者への周知が行われていない

派遣可能期間を延長するに当たっては、

次に掲げるいずれかの方法によって、

当該事業所の労働者に周知しなければならない。

(則第33条の3第4項)

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること。
- ③ 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準じる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

6 派遣先違反事項の解説 (派遣元への就業状況通知)

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

派遣元事業主への通知

派遣元事業主への就業状況の通知は、1箇月ごとに1回以上、一定の期日を定めて派遣労働者ごとに通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない
(則第38条第1項)

通知すべき事項①

- 1 派遣労働者の氏名
- 2 派遣就業をした日
 - ・ 実際に就業した日の実績を記載する
- 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
 - ・ 実際の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の実績を記載する
- 4 従事した業務の種類
 - ・ 従事した業務の内容については可能な限り詳細に記載する

通知すべき事項②

5 派遣労働者が従事する業務に伴う**責任の程度**

- ・ 派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいう
- ・ チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を記載することで足りるが、派遣労働者の適正な雇用管理を行うため、より具体的に記載することが望ましい。

6 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及び所在地その他派遣就業をした場所並びに**組織単位**

今研修のまとめ・その1

- 2種類の抵触日の管理は、**派遣先の責務**
- 同一労働同一賃金の考え方に理解を
(**派遣料金の配慮**含む)
- 特定目的行為は行わないこと
- 適正に社会保険に加入していない派遣労働者を受け入れないこと

今研修のまとめ・その2

- 抵触日の通知と待遇情報の提供は派遣契約の都度、行うこと
- 事業所単位の抵触日を延長した場合は、事業所の労働者に周知を行うこと
- 派遣元には、月に1回以上、決められた項目の通知を行うこと