

令和5年度 派遣事業適正化研修会 (派遣元対象)

10月16日午前部 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 違反事項の解説（労使協定関係）
- 2 違反事項の解説（マージン率公開関係）
- 3 違反事項の解説（就業条件明示関係）
- 4 違反事項の解説（派遣元管理台帳関係）
- 5 違反事項の解説（待遇情報の提供関係）
- 6 その他遵守すべき事項（教育訓練関係）
- 7 その他遵守すべき事項（社会保険加入関係）
- 8 その他遵守すべき事項（特定目的関係）
- 9 派遣先に指導している内容について
- 10 令和6年4月1日施行 職業安定法改正について

1 違反事項の解説（労使協定関係）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

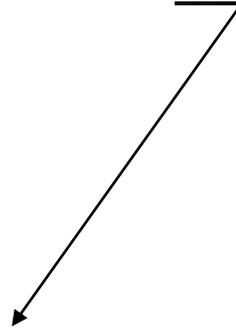
労使協定で定めなくてはならない事項

- 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

労使協定によくある違反①

＜労使協定本文＞

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。



＜違反内容＞ 別表1が未作成であったため違反

労使協定によくある違反②

<労使協定本文>

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場合がある。

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場合がある。

<違反内容>

「場合がある」という表現に変更したため違反

労使協定によくある違反③

<労使協定本文>

第1条 本協定は、派遣先の「〇〇工業株式会社」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。

<違反内容>

派遣先ごとに作っているため違反

2 違反事項の解説（マージン率公開関係）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

マージン率等をインターネットで 公開していない

○自社のホームページまたは人材サービス総合サイトで
公開をすること

○人材サービス総合サイトは**直接入力可能**

リーフレット（研修会のページにアップ済み）
「人材サービス総合サイトを
積極的にご活用ください！」をご覧ください

公開する内容

- ① 派遣労働者数
- ② 派遣先件数
- ③ 派遣料金の平均額
- ④ 派遣労働者の賃金の平均額
- ⑤ マージン率
- ⑥ 労使協定の締結状況
- ⑦ キャリア形成支援制度に関する事項
- ⑧ その他の情報

特に①～⑥は必ず入力のこと

3 違反事項の解説（就業条件明示関係）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

就業条件の明示を派遣契約の更新の都度 行っていない

- 最初に明示した後、派遣契約の更新以降
行っていないことが多い

就業条件明示の方法

明示すべき事項を書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等※による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により個々の派遣労働者に明示することにより行わなければならない

※LINE やFacebook 等のSNSが該当

派遣法の正式名称は？

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び

○○○○○○○○等に関する法律

○の部分に入る言葉は？

派遣法の正式名称は？

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び
派遣労働者の保護等に関する法律

4 違反事項の解説（派遣元管理台帳関係）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

派遣元管理台帳の項目不足

○令和2年以降、同一労働同一賃金が始まり、
項目が追加された

- 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- キャリアコンサルティングを行った日と
その内容に関する事項

違反事項の解説（待遇情報の提供関係）

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

個別契約ごとに情報の提供を受けていない

令和△年△月△日

(派遣元)
〇〇〇株式会社 御中

(派遣先)
□□□株式会社
役職 氏名

待遇に関する情報提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 26 条第 7 項に基づき、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第 24 条の 4 第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1. 待遇のそれぞれの内容

(待遇の種類)
(待遇の内容)

① 食堂：施設有
利用可
利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）

② 休憩室：施設有
利用可
利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）

③ 更衣室：施設有
就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可

④ 教育訓練：制度有
接客に従事する場合には、6 か月に 1 回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

最初の 1 回だけで、
個別契約の更新の都度、
書面による提供を受けて
いないことが多い

派遣法的には

派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から、当該情報提供がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない
(法第26条第9項)



情報提供を受けずに契約締結は派遣法違反

その都度待遇情報の提供が必要な理由

- 1 派遣元事業主は、派遣労働者の均等・均衡待遇を確保するため、派遣先の労働者の待遇等に関する情報が必要



- 2 そのためには**絶えず最新の情報が必要**

【関連】 変更時の情報提供

派遣先は、比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があったときは、遅滞なく、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない
(法第26条第10項)

※「遅滞なく」とは、1か月以内に派遣労働者の待遇に適正に反映されるよう、可能な限り速やかに情報提供を行うことをいう

6 その他遵守すべき事項（教育訓練関係）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

段階的かつ体系的な教育訓練について

- 派遣労働者一人あたり、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
- 計画的に実施されるOJTについて、派遣先に協力を求める場合は、**具体的な時間数や必要とする知識の付与や訓練方法等について話し合っておくこと**
- 安全衛生教育とは別に行うもの

7 その他遵守すべき事項 (社会保険加入関係)

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・社会保険への適切な加入

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、加入させてから労働者派遣を行うこと

労働・社会保険への適切な加入

適切な加入をしていない場合、許可条件に違反（法第9条）



行政処分の可能性



処分を受けると信用失墜・事業存続の危機

労働・社会保険への適切な加入

○経営が厳しい

○本人が加入を希望しない

理由にならない

8 その他遵守すべき事項（特定目的関係）

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に対する協力の禁止

例：

- × 派遣先への履歴書の送付
- × 派遣先による派遣労働者の事前面接への協力

スキルシートについて

派遣元が派遣先に対して候補となる派遣労働者に係る
スキルシートの提供を行う場合は、
当該派遣労働者の現時点における
技術・技能レベル（取得資格等）と
当該技術・技能に係る経験年数のみを
記載したものを提供すること

9 派遣先に指導している内容について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2種類のリーフレット

「派遣労働者を受け入れるためには
必要な対応があります！改めてご確認を」

「派遣労働者の受け入れは派遣先にも責務が生じます」

の2種類を配布中



派遣労働者を受け入れるためには
必要な対応があります！改めてご確認を

派遣先の責務

派遣労働者を受け入れる場合、派遣元（派遣会社）だけでなく、**派遣先においても、労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があります。**
定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として、「厚生労働大臣による勧告」や、「事業主名等の公表」となる可能性がありますので、以下のポイントにご留意の上、適正に派遣労働者を受け入れていただくをお願いします。

① 契約前に、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供していますか？

以下の情報を提供せずに派遣元と労働者派遣契約を締結してはなりません。

労働者派遣契約を締結する前に、受け入れる派遣労働者の待遇に最も近い労働者の待遇等に関する情報を、派遣元に対して、書面等により提供しなければなりません。

（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の3第1項）

また、労働者派遣契約の変更または延長の都度、遅滞なく情報提供する必要もあります。

派遣元に対して契約前に提供すべき待遇情報

派遣先均等・均衡方式

- 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容、責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みなど）と雇用形態
- 比較対象労働者を選定した理由
- 比較対象労働者の待遇の内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質や待遇を行う目的
- 比較対象労働者の待遇決定に当たって考慮した事項

労使協定方式の場合

- 業務に必要な能力を付与するための教育訓練の内容（ない場合には、その旨）
- 福利厚生施設（給食施設（食堂等）、休憩室、更衣室）の内容（ない場合には、その旨）

② 契約前に、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知していますか？

派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を派遣元に通知せずに、労働者派遣契約を締結することはしてはなりません。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を、派遣元に対して、書面等により通知しなければなりません。（派遣法第26条第4項、派遣規則第24条の2）
また、労働者派遣契約の変更または延長の都度、通知する必要もあります。

派遣労働者の受け入れは派遣先にも責務が生じます

派遣先の責務について

派遣労働者を受け入れる場合、派遣元（派遣会社）だけでなく、**派遣先においても、労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があります。**

定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として、「厚生労働大臣による勧告」や、「事業主名等の公表」となる可能性がありますので、以下のセルフチェックリストを活用いただき、自己点検等をお願いします。

1項目でも回がつかない場合は、労働者派遣法違反の疑いがあります。
その場合は、各書類を至急点検いただき、適切に労働者派遣法に則った措置を講じているか確認をお願いします。

派遣先用セルフチェックリスト 「はい」の場合にチェックを付けてください

以下のチェックリストは、派遣先において、特に違反事項が多いもののうち、一部を列挙しているもので、派遣先が講じるべき措置の全てを網羅しているものではありません。

比較対象労働者の待遇に関する情報提供

No	チェック項目	チェック
1	労働者派遣契約の締結（派遣労働者を受け入れる）前に、比較対象労働者の待遇に関する情報を派遣元（派遣会社）に対して、書面等により提供している。 <small>（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の3第1項）</small>	<input type="checkbox"/>
2	受け入れる派遣労働者に最も近い待遇（賞金以外の待遇も含む）の労働者を選定の上、当該情報を、派遣元に提供している。 <small>（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4） ※派遣先均等・均衡方式の場合に限る</small>	<input type="checkbox"/>
3	福利厚生施設（給食施設（食堂等）、休憩室、更衣室）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための教育訓練の内容を、派遣元に提供している。 <small>（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4） ※労使協定方式の場合に限る</small>	<input type="checkbox"/>
4	労働者派遣契約の変更または延長の都度、比較対象労働者の待遇に関する情報を派遣元に対して、書面等により提供している。 <small>（派遣法第26条第10項、派遣規則第24条の6第1項）</small>	<input type="checkbox"/>

派遣可能期間の制限に抵触する日の通知

1	労働者派遣契約締結前に、派遣可能期間の制限に抵触する最初の日を、派遣元に対して、書面等により通知している。 <small>（派遣法第26条第4項、派遣規則第24条の2）</small>	<input type="checkbox"/>
2	労働者派遣契約の締結、変更または延長の都度、派遣可能期間の制限に抵触する最初の日を、派遣元に対して、書面等により通知している。 <small>（派遣法第26条第4項、第40条の2第7項）</small>	<input type="checkbox"/>

労働者派遣契約（裏面の「労働者派遣契約書の記載例」も併せてご確認ください。）

1	書面により労働者派遣契約が締結されている。 <small>（派遣法第26条第1項、派遣規則第21条第3項）</small>	<input type="checkbox"/>
2	受け入れる派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度が、労働者派遣契約書に明記されている。 <small>（派遣法第26条第1項、派遣規則第22条）</small>	<input type="checkbox"/>
3	派遣労働者が派遣労働に従事する事業所名称、就業の場所、組織単位（組織の名称）、電話番号等が、労働者派遣契約書に明記されている。 <small>（派遣法第26条第1項）</small>	<input type="checkbox"/>
4	派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かが、労働者派遣契約書に明記されている。 <small>（派遣法第26条第1項、派遣規則第22条）</small>	<input type="checkbox"/>
5	派遣労働者を無期雇用派遣労働者または60歳以上の者に限定するか否かが、労働者派遣契約書に明記されている。 <small>（派遣法第26条第1項、派遣規則第22条）</small>	<input type="checkbox"/>

内容紹介

「派遣労働者を受け入れるためには
必要な対応があります！改めてご確認を」

- 1 契約前に、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供していますか？
- 2 契約前に、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知していますか？
- 3 労働者派遣契約書に派遣法で定められている項目を全て記載し、かつ、**毎月1回以上、派遣元に対して派遣労働者の就業状況を通知していますか？**
- 4 派遣先管理台帳を作成、記載していますか？

「毎月1回以上、派遣元に対して 派遣労働者の就業状況を通知していますか？」 の通知内容

- 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・終業時刻ならびに**休憩時間**
- 4 従事した業務の種類
- 5 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 6 派遣労働者が派遣労働に従事した事業所名称と
派遣就業をした場所ならびに**組織単位**（組織の名称）

1 0 令和6年4月1日施行 職業安定法改正 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

2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

募集時などに明示すべき労働条件が追加されます！

2024年4月から、労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際、明示しなければならない労働条件が追加されます。（※労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

追加される明示事項

求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲※
- ② 就業場所の変更の範囲※
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

最低限明示しなければならない労働条件 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	（雇入れ直後） 一般事務（変更の範囲） ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） 契約の更新 有（●●により判断する） 更新上限 有（通算契約期間の上限 ●●年/更新回数の上限 ●●回） …③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	（雇入れ直後） 東京本社（変更の範囲） ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円（(2)の手当を除く額） (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
事業者の氏名または名称	〇〇株式会社
（派遣労働者として雇用する場合のみ）	（「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。）

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つ義務があります。

内容紹介

「募集時などに明示すべき労働条件が追加されます！」

求職者等に対して明示 しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されます

- ①従事すべき業務の変更の範囲
- ②就業場所の変更の範囲
- ③有期労働契約を更新する場合の基準

記載例

- 業務内容（雇入れ直後）：法人営業
（変更の範囲）：製造業務を除く当社業務全般

- 就業場所（雇入れ直後）：大阪支社
（変更の範囲）：本社および全国の支社、営業所

- 有期契約を更新する場合の基準：
契約の更新 有
（契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断）
通算契約期間は4年を上限とする

今研修のまとめ・その1

- 労使協定は派遣元事業主単位または派遣元事業所単位で締結すること
- マージン率などを公開すること
(人材サービス総合サイトは簡単に登録できる)
- 就業条件明示は毎回行うこと
- 派遣元台帳は随時記録すること
- 待遇情報の提供は派遣契約ごとに受けること
(特に教育訓練は変わりうることに留意)

今研修のまとめ・その2

- キャリアアップに資する訓練は入社3年目までは必ず行うこと
- 社会保険は適切に加入すること
- 派遣先の特定目的行為に協力しないこと