

令和7年度 労働者派遣事業適正化研修会 (派遣先対象)

派遣先が講ずべき措置等について

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

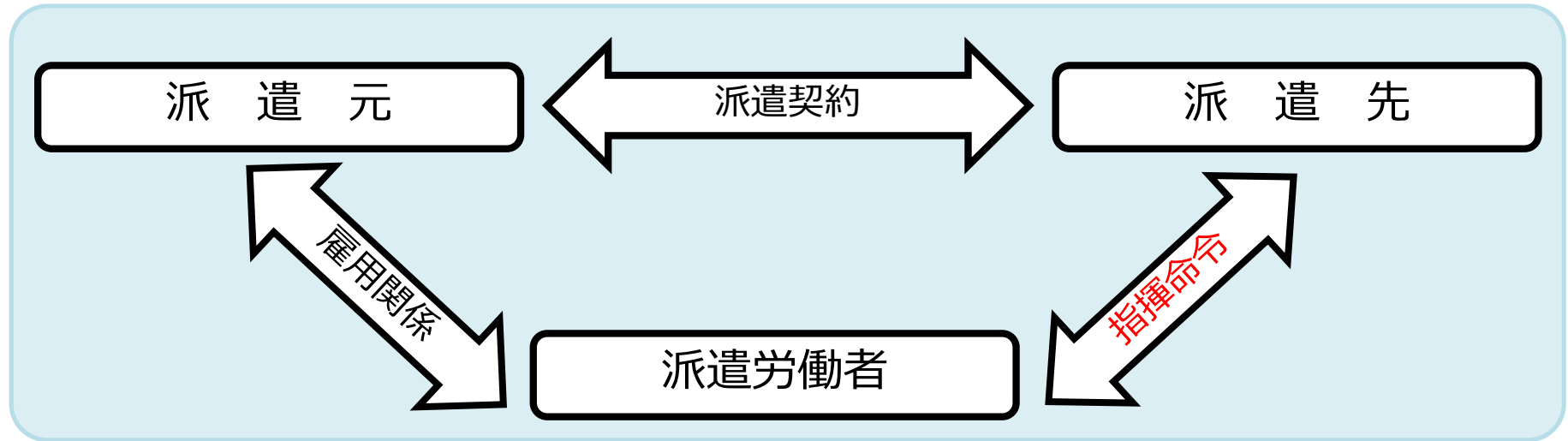
1 労働者派遣、請負、労働者供給、出向

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



厚生労働大臣の許可が必要

更新が必要（許可有効期間あり）

無許可派遣を行う事業主からの受入れ禁止

**許可を受けていない事業主から受け入れている場合
法違反**

(労働者派遣法第24条の2)

《派遣事業者の確認方法》

- 許可番号を人材サービス総合サイトで検索

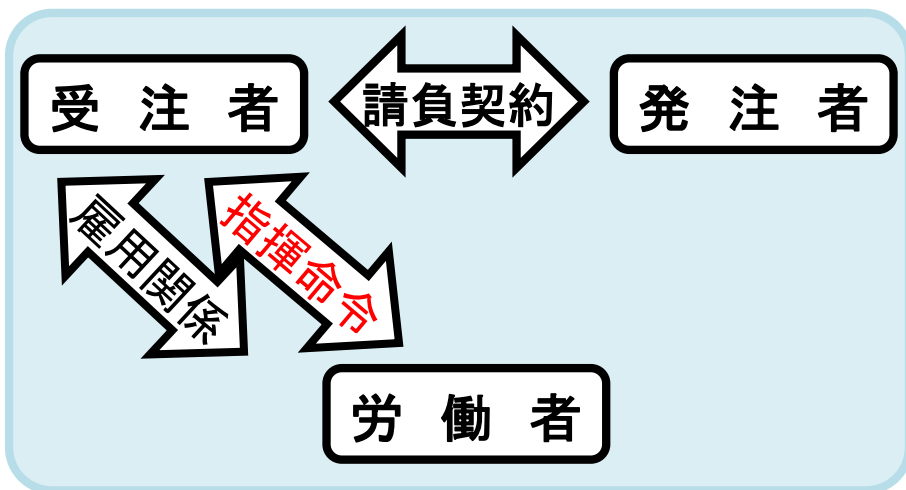
※人材サービス総合サイト

[https : //jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb](https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb)

- 派遣元事業主に「労働者派遣事業許可証」の提示を依頼

労働者派遣と請負の違い

「請負」は発注者と労働者との間に指揮命令関係なし



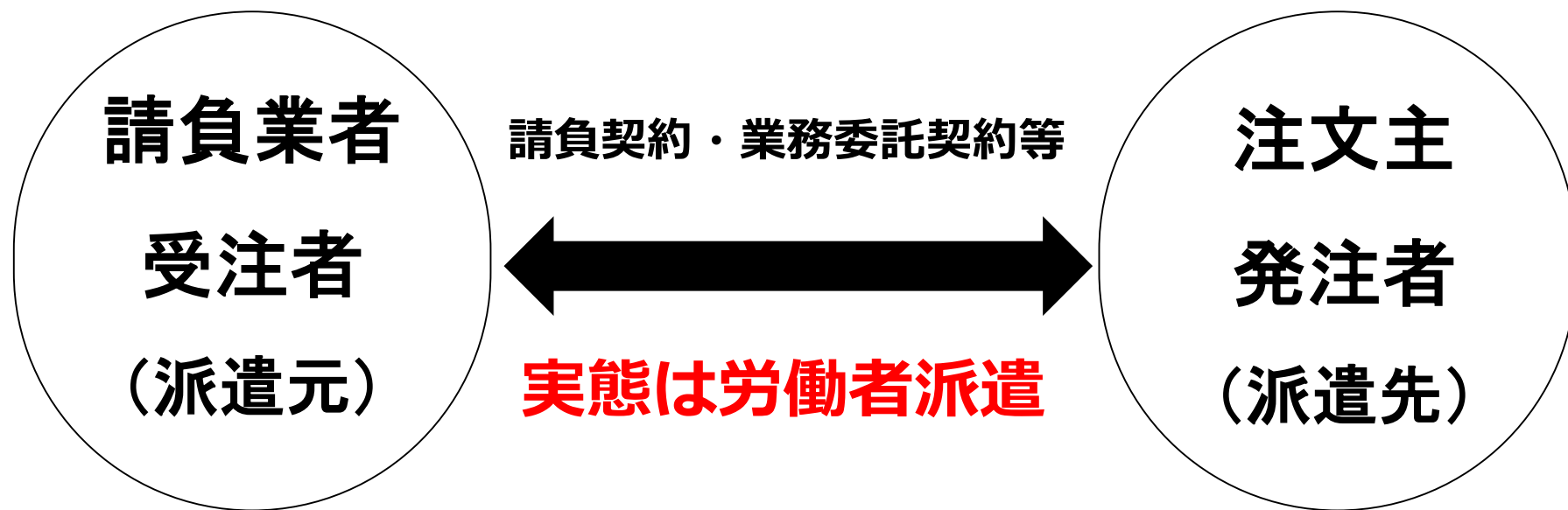
「請負」とは、「当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる」ものをいう。

(民法第632条)

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」が定められている
(いわゆる第37号告示)

偽装請負

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、
労働者派遣を受け入れること



適正な業務請負

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

② 業務処理上の独立性

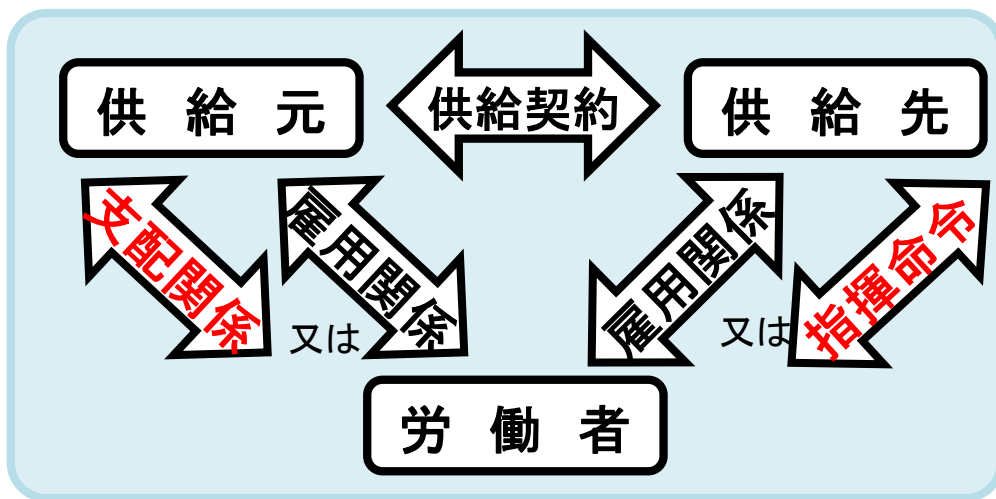
- ⑤ 賃金等の調達・支弁
 - * 事業運転資金の調達・支弁
 - * 機械、設備、器材、資材等の調達
 - * 自らの企画、自己の有する技術・技能

- 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）

契約の形式ではなく実態で判断

労働者派遣と労働者供給の違い

労働者供給は労働者との間に支配関係



「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。

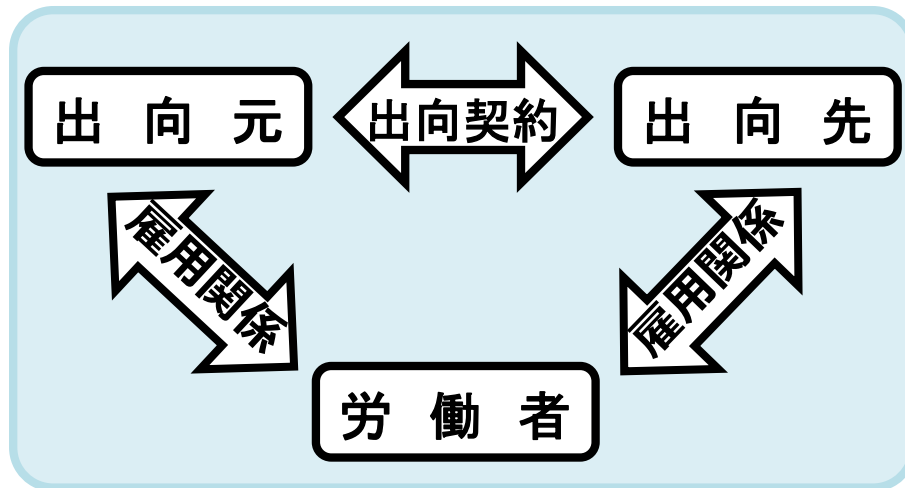
(職業安定法第4条第7項)

職業安定法第44条により禁止

(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を除く)

労働者派遣と出向（在籍出向）の違い

出向元と出向先の両方と雇用関係あり



「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。

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」と判断される

適正な出向とは

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）

2 派遣労働者の同一労働同一賃金

ひと、くらし、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日から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。改正点は次の3点

- (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

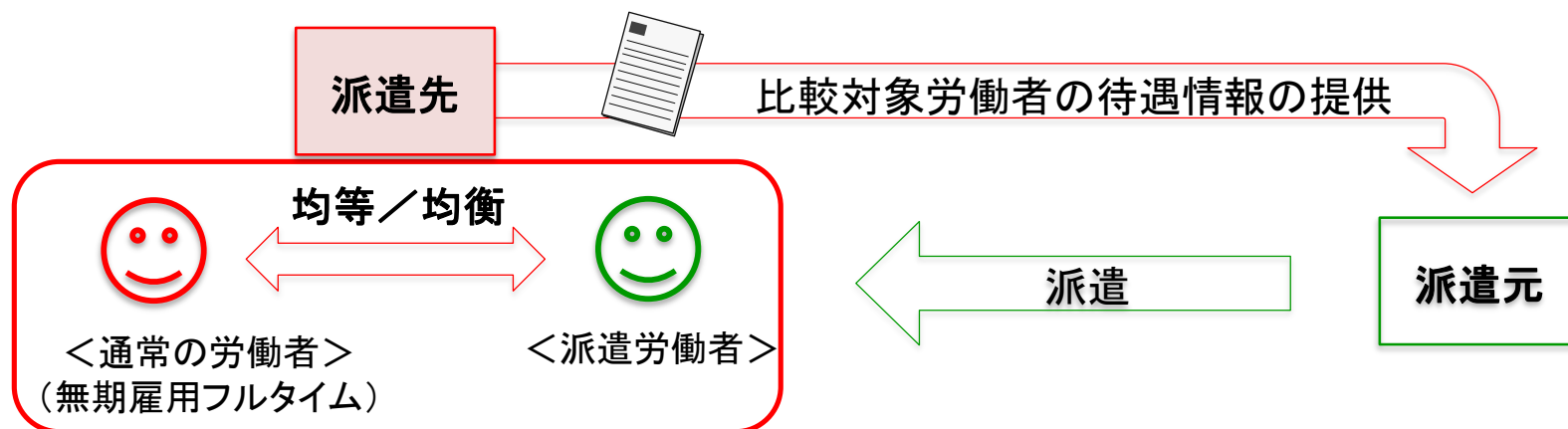
(1) 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

派遣元事業主は次のいずれかの待遇決定方式によって派遣労働者の公正な待遇を確保する義務がある

【派遣先均等・均衡方式】

【労使協定方式】

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」

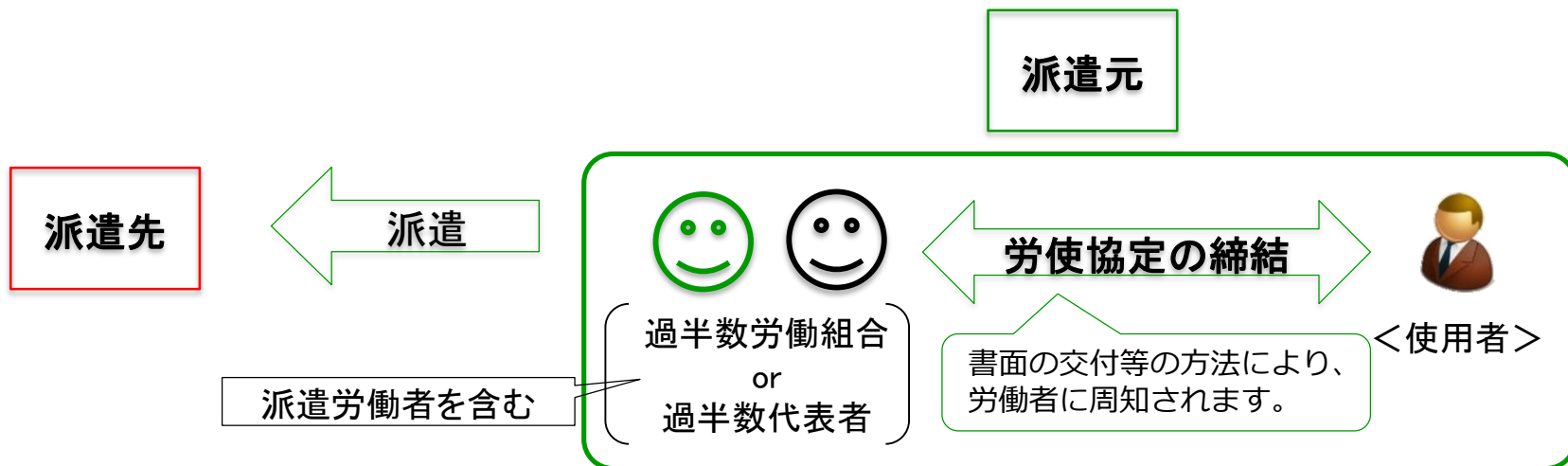
① 職務の内容(※1)、②職務の内容・配置の変更範囲(※2)、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

★「均衡待遇」を考慮し、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>

- 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

(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・説明する義務化

- 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

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

＜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。

＜派遣先が講ずべき措置＞

- ① 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
- ② 給食施設(食堂)、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

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

3 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)

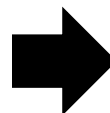
【組織単位の考え方】

(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(※)

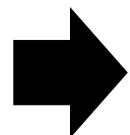


- ・派遣元に「雇用安定措置」の実施義務あり

* 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。

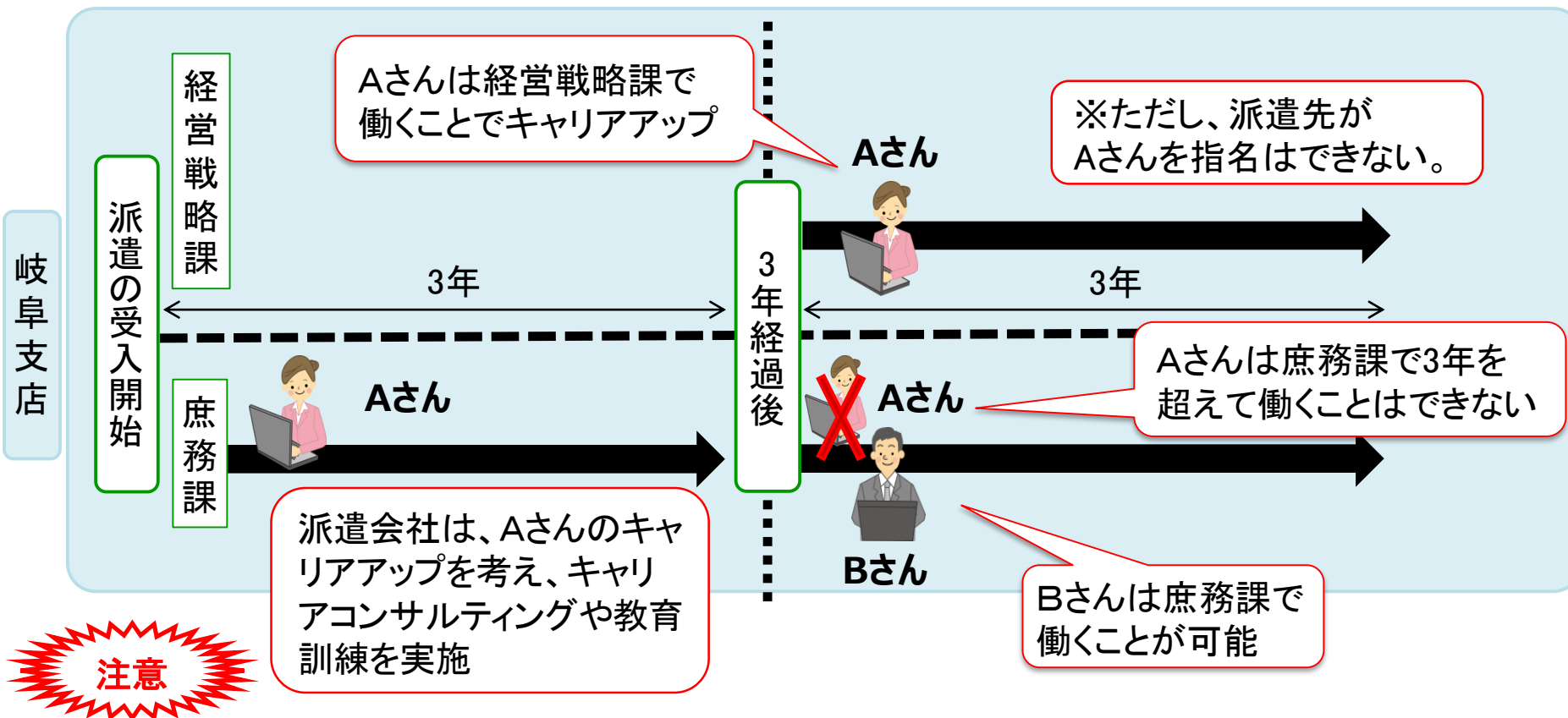


期間制限超えは、「労働契約申込みみなし制度」の対象となる可能性がある

派遣労働者の個人単位

有期雇用

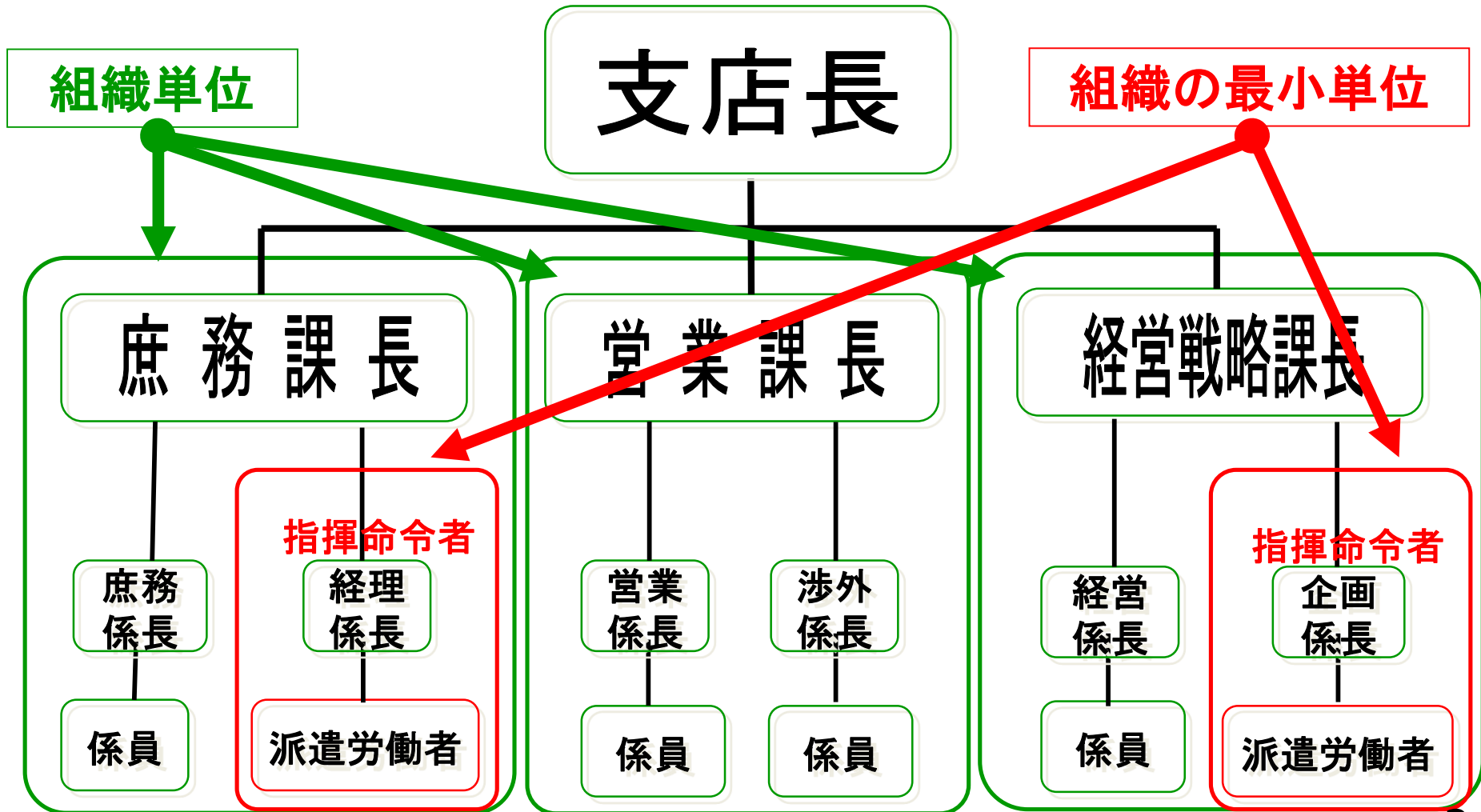
意見聴取手続きを行い、3年を超えて派遣労働者を受入れることが前提



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)）



4 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

①意見聴取

抵触日の1か月前までに意見聴取



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



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

①意見聴取

- 意見聴取する相手
 - ・労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）
 - ・労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）
- 過半数代表者について
 - ・労基法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと
 - ・投票、挙手等の民主的な方法によって選出された者であること

過半数代表者が使用者による指名で決まっているなど、民主的な方法により選出された者でない場合、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、「労働契約申込みみなし制度」の対象となる可能性があります。

「派遣受入期間の制限」の延長に関する手続き（意見聴取及び延長後の抵触日の通知）が適切に行われず、期間制限を超えて労働者派遣が行われている場合、「違法派遣」となり、「勧告」・「公表」・「労働契約申込みみなし制度」の対象となる可能性があります。

①意見聴取<例>

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

延長期間は最長3年

- 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長3年)
- 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。

【労働者派遣終了後3年間保存】

①意見書<例>

令和3年8月15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

異議がある場合の対応例

- 意見に対する派遣先の考え方を説明する
- 意見を勧告し延長期間の再検討をする

など

③派遣元に対する抵触日の 延長通知＜例＞

令和3年9月15日

(派遣元)

岐阜労働局株式会社 御中

(派遣先)

株式会社ハローワーク

代表取締役 ◇ ◇ ◇ ◇

延長後の派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触する日の通知

労働者派遣法第40条の2第7項に基づき、延長後の派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触することとなる最初の日(以下、「抵触日」という。)を通知します。

記

- 1 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

- 2 上記事業所の延長後の抵触日
令和6年10月1日

派遣労働者を受入れる事業所(工場)が複数でも雇用保険適用事業所が本社のみとなっていれば抵触日は1つしかない。

(注)派遣可能期間を延長した場合、延長後の抵触日を派遣元に通知する必要があります。

④事業所の労働者への 周知＜例＞

令和3年9月16日

派遣可能期間の延長に係る労働者への周知

令和3年8月15日付け、「意見書」により聴取した意見に関する事項については下記のとおりです。(労働者派遣法施行規則第33条の3第4項)

記

- 1 意見を聴いた過半数労働組合又は過半数代表者の氏名
過半数労働者代表 □ □ □ □
(選任方法)
- 2 過半数労働組合又は過半数労働者代表に通知した日及び通知した事項
(1)通知した日
令和3年7月1日
(2)通知した事項
① 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
② 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
③ 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

- 3 過半数労働者代表から意見を聴いた日及び当該意見の内容
(1)意見を聴いた日
令和3年8月15日
(2)意見の内容
派遣可能期間の延長については異議がありません
(異議があった場合はその内容を記載)

(意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間を上記事項とともに周知する必要がある。)

※ なお、過半数労働組合等が異議を述べた場合、派遣可能期間の延長の理由及び当該異議への対応方針は別途周知する必要がある。

5 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

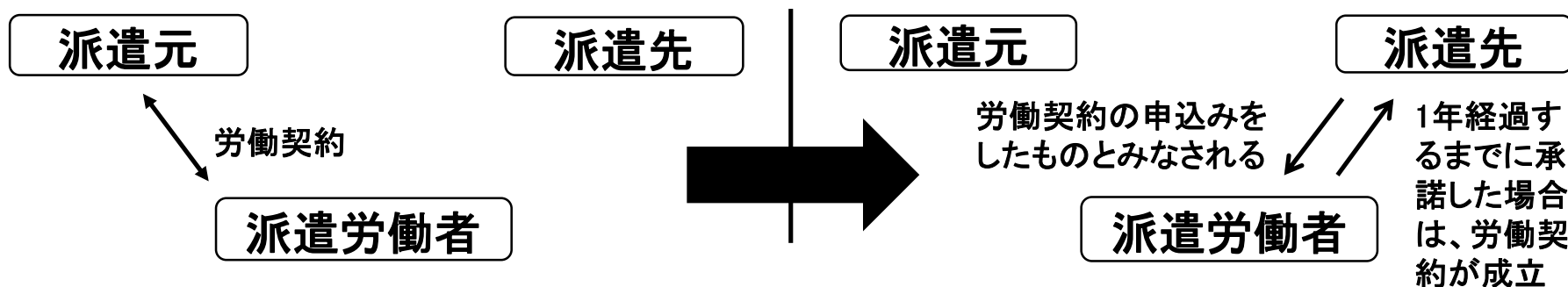
労働契約申込みみなし制度

(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

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

6 派遣元が行う雇用安定措置への対応

ひと、くらし、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

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)

7 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

ひと、くらし、みらいのために



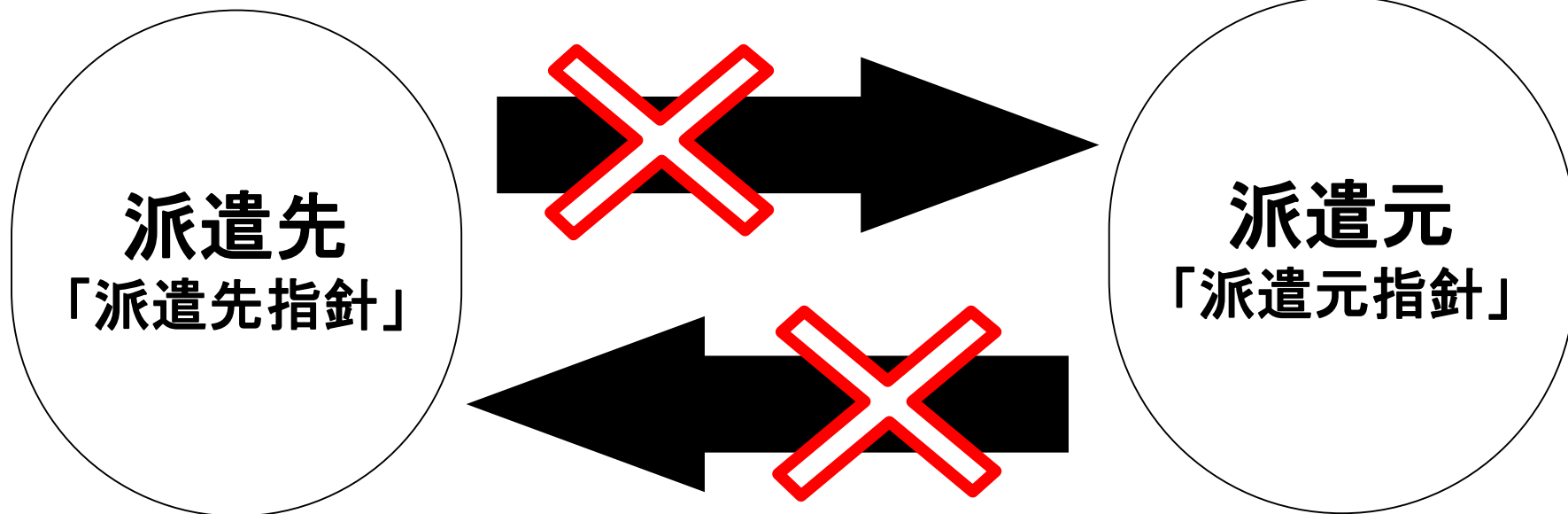
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

特定目的行為の禁止

(労働者派遣法第26条第6項)

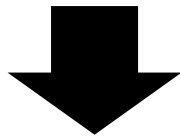
派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。
(ただし、紹介予定派遣を除く)

事前面接、履歴書の送付要請



協力してはならない

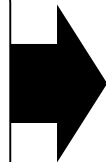
派遣先が労働者を特定する行為は、なぜ問題になるのか？



派遣労働者の候補の中から特定の者を派遣労働者として派遣先が選択する行為のこと。

派遣する派遣労働者の決定権は派遣元であり、その決定の過程に派遣先が関与することは、派遣労働者の派遣就業の機会を不当に損なうおそれがあるほか、雇用関係が事実上不明確になるおそれがあるからなどが理由である。

派遣先が派遣元
の雇用に深く関与



派遣元の採用権を取得？
派遣先の労働者として採用？

可能性



労働者
供給事業？

8 離職後1年以内の旨の通知

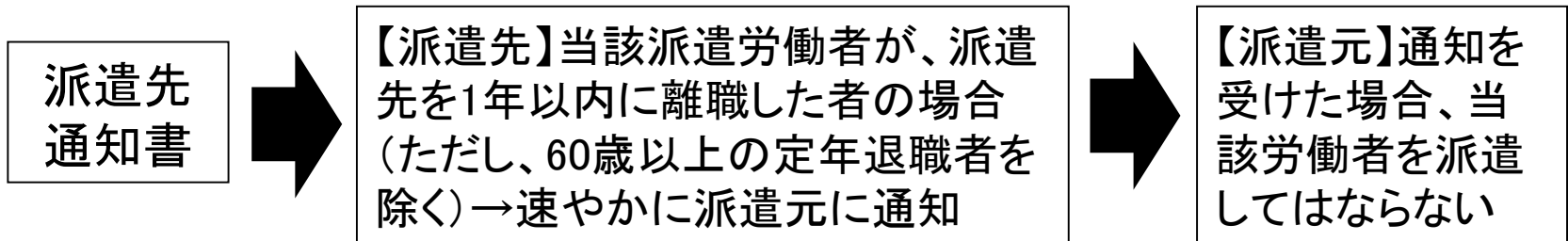
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

離職後1年以内の旨の通知

(労働者派遣法第40条の9)



離職後1年以内の労働者派遣の禁止

派遣先となる事業者は、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されている(派遣先の義務)

- 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、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者も含まれる。
- 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

9 その他派遣先が講ずべき措置

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

○ 派遣労働者からの苦情の対応

(労働者派遣法第40条第1項)

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。

派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、派遣労働者に不利益な取り扱いをしてはならない。

○ 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情の留意点 (派遣先指針第2の7(1))

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべきである苦情には、セクシャルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業、介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障がい者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれていることに留意しなければならない。

○ 苦情処理を行う際の留意点

(派遣先指針第2の7(2))

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。(令和3年1月1日改正)

○ 苦情の自主的解決

(労働者派遣法第47条の5第2項)

派遣先は、次の①及び②に掲げる事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない

- ① 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
(法第40条第2項)
- ② 給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与
(法第40条第3項)

○ 派遣労働者の直接雇用に向けた対応

(労働者派遣法第40条の5)

<労働者募集情報の提供>

派遣先の同一の組織単位に3年間受入れ見込みのある派遣労働者の場合は、その派遣先における労働者(正社員のみならず有期雇用も含む)に係る募集情報を周知しなければならない

<正社員募集情報の提供>

派遣先の同一の事業所に1年以上継続して受入れている同一の派遣労働者に対して、当該事業所で正社員の募集を行うときは、当該募集情報を周知しなければならない

● 募集情報の周知方法

- ① 事業所の掲示板に求人票を貼り出す
- ② 直接派遣労働者にメール等で通知する
- ③ 派遣元を通じて周知する 等

※ 周知したことを派遣元にも情報提供し、周知事項を派遣先で記録保存することが望ましい

○ 派遣先責任者の選任と職務

(労働者派遣法第41条)

労働者派遣法等の法律の規定、労働者派遣契約の定め並びに派遣元から受けた通知の内容についての関係者への周知、派遣受入期間の延長通知、均衡待遇の確保、派遣先管理台帳の作成、保存等、派遣労働者からの苦情処理、安全衛生に関すること、派遣元との連絡調整等の業務にあたる専属の派遣先責任者を受け入れている事業所ごとに、自己の雇用する労働者(役員可、ただし監査役を除く)から専属の派遣先責任者を選任しなければならない。

派遣労働者100人ごとに派遣先責任者1人以上(101人以上は2人以上)が必要。

製造業務の場合、100人ごとに製造業務専門派遣先責任者1人以上が必要。

製造業務専門派遣先責任者のうち1人は通常の派遣先責任者を併任可。

○ 労働・社会保険の加入の確認

(派遣先指針第2の8)

受け入れる派遣労働者について、労働・社会保険に加入していない理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元に対し加入させてから派遣するよう求めること。

○ 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置（派遣先指針第2の6）

（1）労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先の責めに帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に契約解除を行う場合は、派遣労働者の新たな就業機会を図ること及びこれができないときには派遣元事業主が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上について損害の賠償を行うことを定めなければならない。

（2）労働者派遣契約の解除の事前申し入れ

派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、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解除の申し入れを行うこと。

○ 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置（派遣先指針第2の6）

（3）派遣先における就業機会の確保

労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって契約の解除が行われた場合には、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

（4）損害賠償等に係る適切な措置

派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会を図ることとし、これができないときには、派遣元事業主が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上について損害の賠償を行わなければならないこと。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ずること。

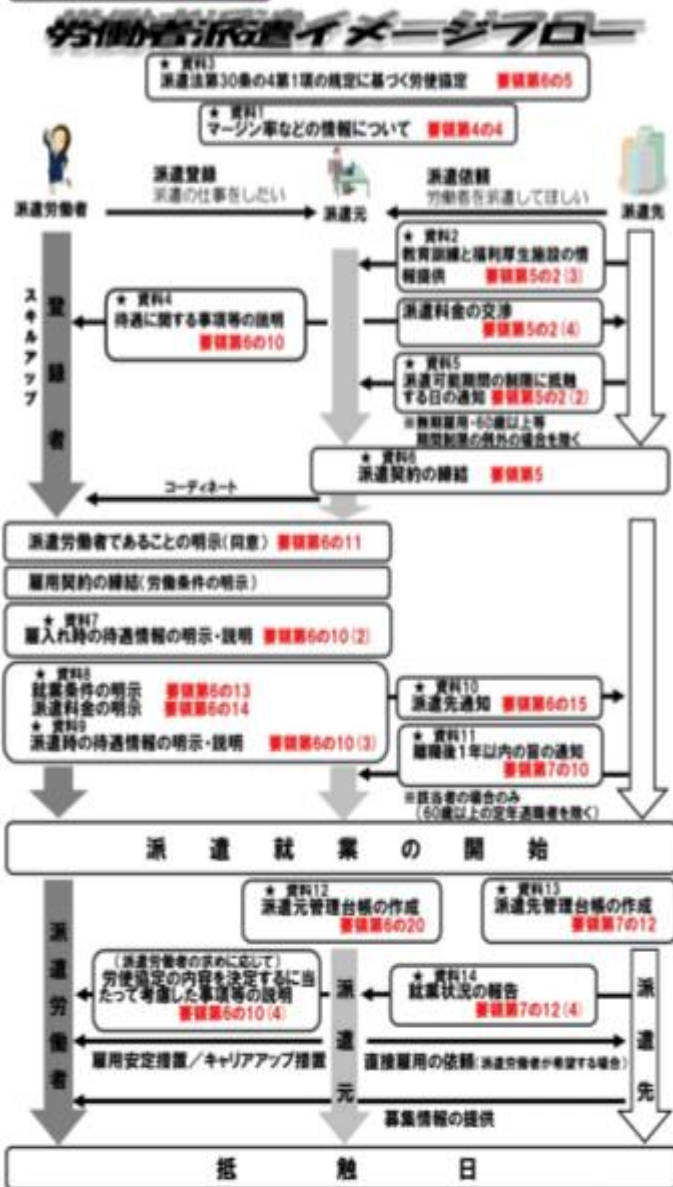
10 派遣先に対する指導監督の指摘が多い事項について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労使協定方式 第6の5



こちらのイメージフロー、各資料については、岐阜労働局のホームページからダウンロードすることができます。

※ 第6の5の★は、労働者派遣事業について厚生労働省が示している「労働者派遣事業関係業務取扱要領」の該当箇所です。なお、当該要領については、厚生労働省のホームページに掲載されていますのでご確認ください。

待遇の情報提供及び抵触日通知

【労働者派遣契約を更新する場合でも必要です】

「待遇情報の提供」及び「抵触日通知」は、労働者派遣契約期間が終了し、引き続き同一内容の労働者派遣契約を締結する場合（いわゆる契約更新）においても契約の都度必要になります。

なお、「待遇情報の提供」については、その待遇情報に変更がなければ「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も差し支えありません。

<「待遇情報の提供」及び「抵触日通知」の方法>

労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、労働者派遣の提供を受けようとする者（派遣先）から派遣元事業主に対して、以下のいずれかの方法で行わなければなりません。

・ **書面の交付** ・ **FAX** ・ **電子メール**

就業状況の報告

派遣先は、派遣労働者ごとの以下の事項を、書面の交付等により派遣元事業主に通知しなければなりません。（第42条第3項・施行規則第38条）

＜派遣元事業主に通知すべき事項＞

- ①派遣就業をした日
- ②派遣就業をした日ごとの始業及び終業の時刻並びに休憩した時間
- ③従事した業務の種類
- ④派遣労働者の氏名
- ⑤従事する業務に伴う責任の程度
- 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、組織単位

就業状況の報告

<通知の方法>

就業報告は、**派遣労働者ごと**に通知すべき事項を以下のいずれかの方法で行わなければなりません。 ・ **書面の交付** ・ **FAX** ・ **電子メール**

<通知の時期>

1箇月ごとに1回以上、一定の期日を定めて、通知しなければなりません。

【タイムカード等を活用する場合】

派遣先が就業状況の報告を行う際、派遣先で通常使用しているタイムカード等の既存の書面の写しを活用していることがあります。

しかしながら、タイムカード等だけでは通知すべき事項を満たしていないことが多く、派遣先が行政指導を受ける要因のひとつとなっています。

タイムカード等の写しを活用することは問題ありませんが、タイムカードに記載されていない事項を書面にして添付するなど適宜工夫することで、通知すべき事項がすべて満たされるようにしてください。