

派遣先企業における
派遣社員を受け入れるときに注意するポイント

広島労働局 需給調整事業課

令和6年8月29日

本日本話する内容について



1. 期間制限

- ・事業所単位の期間制限
- ・個人単位の期間制限

2. 公正な待遇の確保

- ・派遣先均等・均衡方式
- ・労使協定方式
- ・待遇情報の提供
- ・派遣料金の配慮義務

3. 派遣契約の締結にあたって

- ・注意するポイント

4. 派遣就業にあたって

- ・注意するポイント

5. その他

- ・労働契約申込みみなし制度

はじめに

労働者派遣事業は原則許可制となりました！

無許可の事業主から派遣労働者を受け入れた場合には、
労働者派遣法違反となり行政指導の対象となります

さらに、労働契約申し込みみなし制度の対象となる
可能性があります（後ほど詳しく）

（許可番号例） 派34－000000（許可事業者）

1 期間制限 ①

労働者派遣の期間制限は、労働者派遣法によって規定されています
労働者派遣の受入ができる期間は原則、**3年以下**に制限されています

※2015年9月 改正労働者派遣法

同一の事業所で働ける期間を原則 3 年以内とし、3 年を超える場合は、派遣先企業へ派遣労働者の直接雇用を促すなどの対応が求められます。長く働いて欲しい人材の直接雇用を促進できれば派遣労働者の雇用状態が安定し、キャリアアップにつながるため期間制限が設けられました。

2つの派遣期間制限

事業所単位の期間制限とは

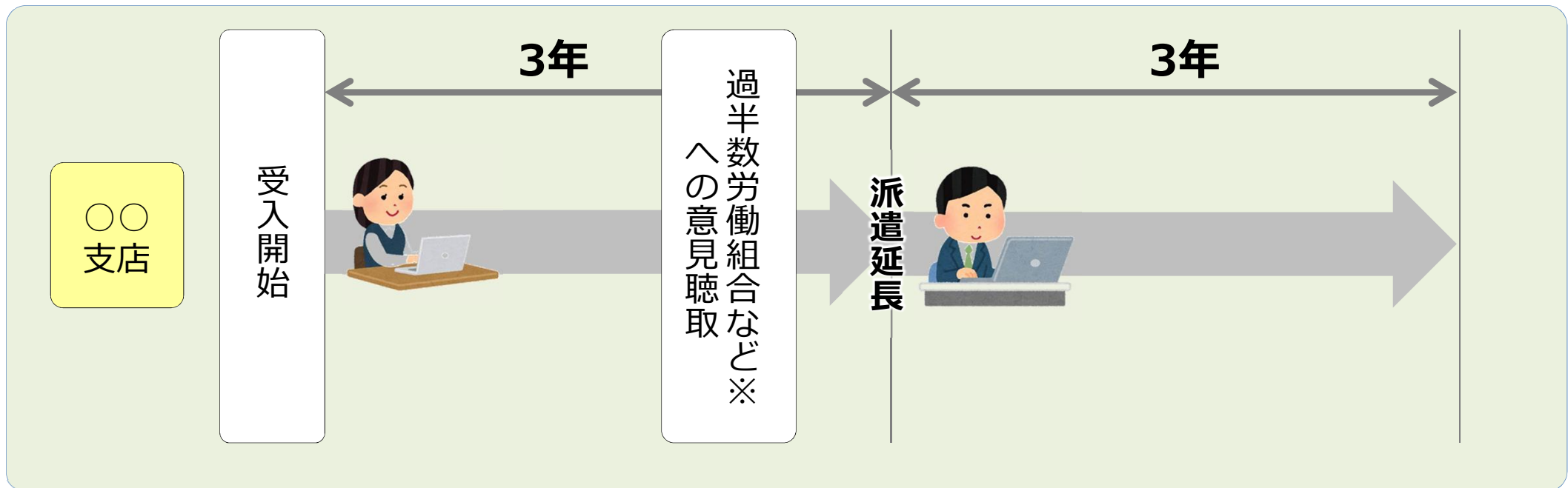
個人単位の期間制限とは

※受入派遣期間の制限を過ぎた最初の日を抵触日といいます

1 期間制限 ②

事業所単位の期間制限とは

派遣先の同一の事業所に対して派遣できる期間（派遣可能期間）は原則、**3年**が限度です。派遣先が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※などから意見を聴く必要があります。



※過半数労働組合と過半数代表者について

過半数労働組合

派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合は、その労働組合が意見を聴く相手となります

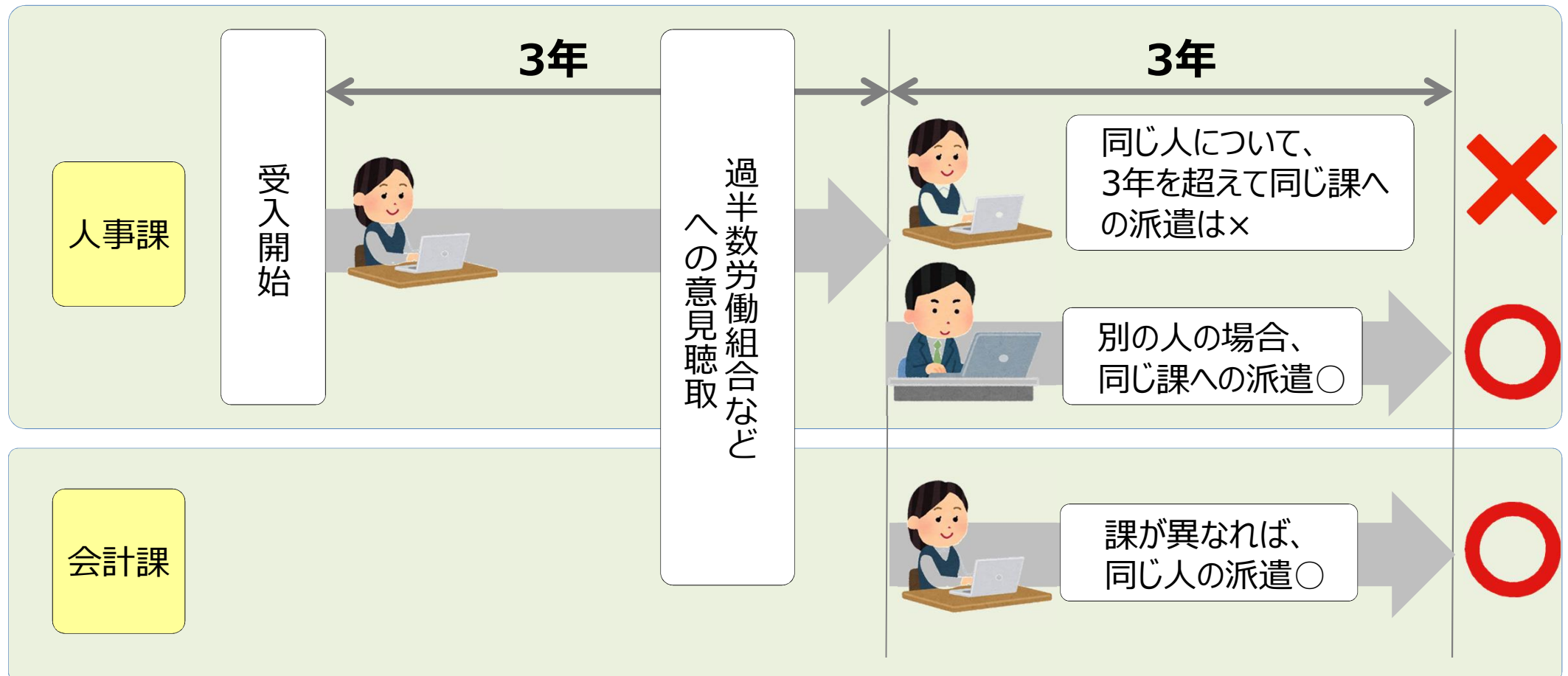
過半数代表者

派遣先の事業所に、過半数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）が意見を聴く相手となります

1 期間制限 ③

個人単位の期間制限とは

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（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、**3年**が限度です。



1 期間制限 ④

◆「事業所」、「個人（組織）単位」の定義

事業所単位	<ul style="list-style-type: none">・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・働き方など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 などの観点から、実態に即して判断されます 雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的に同じです
個人単位 (組織)	いわゆる「課」や「グループ」など、 <ul style="list-style-type: none">・業務としての類似性、関連性があり・組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断されます

1 期間制限 ⑤

◆ 抵触日の通知について

令和3年3月15日

(派遣元)
△△△△株式会社 御中

(派遣先)
株式会社□□□□
担当者氏名○○○○

派遣受入期間制限抵触日通知

このたび、派遣の受入を予定している事業所は、派遣受入期間に制限がありますので、労働者派遣法第26条第4項に基づき、下記のとおり派遣受入期間制限に抵触する最初の日を通知します。

記

1. 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所

株式会社 □□□□ 広島支店

2. 派遣受入期間制限抵触日

令和3年10月1日

派遣受入開始日

(平成30年10月1日)

以上



令和3年9月10日

(派遣元)
△△△△株式会社 御中

(派遣先)
株式会社□□□□
担当者氏名○○○○

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 □□□□ 広島支店

2. 上記事業所の延長後の抵触日

令和6年10月1日

以上

派遣契約の都度（更新の場合を含む）、通知が必要です

派遣可能期間を延長した際も速やかに派遣元に通知ください

期間制限の例外に限定する場合には、通知は不要です（労働者派遣法第40条の2第1項第1号から第5号）

1 期間制限 ⑥

◆ 期間制限の例外

以下の人・業務は例外として期間制限の対象外となります。

- ・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ヶ月間に行われる日数が通常の労働者とくらべ相当程度少なく、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

2 公正な待遇の確保にあたって ①

◆派遣労働者の同一労働同一賃金

同一企業・団体におけるいわゆる**正規雇用労働者**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の**不合理な待遇差の解消**を目指すものです。

上記の待遇確保は派遣元事業主の義務です
派遣先は実現できるよう協力をお願いします！

派遣先は、派遣労働者の**待遇決定方式**を認識しておく必要があります

派遣元事業主が行う2つの待遇決定方式

1. 派遣先均等・均衡方式
2. 労使協定方式

2 公正な待遇の確保にあたって ②

①【派遣先均等・均衡方式】 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保



「均等待遇」

①「職務の内容」(※1)、②「職務の内容・配置の変更の範囲」(※2)が同じ場合には差別的取り扱いを禁止

「均衡待遇」

②「職務の内容」(※1)、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

※1 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

※2 職務内容・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 公正な待遇の確保にあたって ③

①【派遣先均等・均衡方式】 ～比較対象労働者の待遇情報提供の例 (標準的な待遇決定モデル)

厚生労働省ホームページより

令和△年△月△日

(派遣元)
○○株式会社 御中

比較対象労働者

労働者派遣事業の適正な運営の確保に基づき、比較対象労働者の待遇

1. 比較対象労働者の職務内容(業務変更の範囲並びに雇用形態)【別添24】

(1) 業務の内容
① 職種：衣服・身の回り品販売店
※ 例えば、厚生労働省編職業細分類を目安として細分類を記載している
② 中核的業務：品出し、レジ、接客
③ その他の業務：クレーム対応
※ 中核的業務以外の比較対象労働者

(2) 責任の程度
① 権限の範囲：副リーダー(仕入)
② トラブル・緊急対応：リーダー
③ 成果への期待・役割：個人単位
④ 所定外労働：週0～3
⑤ その他
※「その他」については、責任の範囲

2. 比較対象労働者を選定した理由【別添25】

(理由)
受け入れようとする派遣労働者が同一である通常の労働者はいないため。

<参考：チェックリスト>

比較対象労働者(次の①～⑤)

① 職務の内容並びに当該職務の範囲が派遣労働者と同一である
② 業務の内容が派遣労働者通常の労働者
③ 業務の内容又は責任の程度が同一である見込まれる通常
④ 職務内容及び配置の変更であると見込まれる通常
⑤ ①から④までに相当する
⑥ 派遣労働者と同一の職務の範囲に新たに通常の労働者を配置する当該通常の労働者

3. 待遇の内容等

(1) 比較対象労働者の待遇のそれぞれは、その旨【別添24条の4第1号ハ】に照らし、比較対象労働者の待遇のそれぞれに照らして決定するに当たって、(2)の事項を考慮する。

(2) 待遇のそれぞれを決定するに当たって、(1)の事項を考慮する。

(待遇の種類)

(待遇の内容)

(待遇の性質・目的)

① 基本給
・正社員賃金規程「別表第1」の第1項までを適用。
・級及び号等は、正社員賃金規程別表第1に評価を行い、その結果に基づき、勤続1年につき、0.25万円の加算を別添24条の4第1号ハ及び別表第2を参照して決定する。
・労働に対する基本的な対価として認められるもの
・労働者の能力の向上のための労働者に対する意欲を奨励する目的

② 賞与
・基本給2か月分、個人業績に係る評価係数は、A評価(特に優秀)に該当する労働者に優遇を配分することによって、労働者の士気を高める目的

③ 役職手当：制度有
リーダー5万円/月、副リーダーに
・一般社員にはない特別な責任と役割に応じて支給されるもの
・一定の責任と役割の履行を促進する目的

④ 特殊作業手当：制度無
—
—

⑤ 特殊勤務手当：制度無
—
—

⑥ 精進助手当
部下がおらず、かつ無欠勤の場合に
・一定数の業務を行う人数を確保するための皆勤を奨励する目的

⑦ 時間外労働手当(法定割増率以上)
—
—

⑧ 深夜及び休日労働手当(法定割増率以上)
—
—

⑨ 通勤手当：制度有
・実費を支給(上限5万円/月)
・通勤に要する交通費を補填する目的

⑩ 出張旅費：制度有
・出張に要する交通費を全額支給
・出張に要する交通費を補填する目的

⑪ 食事手当：制度無
—
—

⑫ 単身赴任手当：制度無
—
—

⑬ 地域手当：制度無
—
—

⑭ 食堂：施設有
就業する事業所に食堂がある場合に
・業務の円滑な遂行に資する目的

⑮ 休憩室：施設無
—
—

⑯ 更衣室：施設有
就業する事業所に更衣室がある場合に
・業務の円滑な遂行に資する目的

⑰ 転勤者用住宅：制度有
転勤があり、かつ就業する事業所に
・住居を確保し、転勤に伴う負担を軽減する目的

⑱ 家族手当：制度有
扶養家族1人につき1万円を支給(上限3万円)
・労働者の家族を扶養するための生活費を補助する目的
扶養家族の人数を考慮。
扶養家族：0～1人

⑳ 健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度無
—
—

㉑ 病気休職：制度無
—
—

㉒ 法定外の休暇(慶弔休暇を除く)：制度無
—
—

㉓ 教育訓練：制度有
接客に従事する場合には、6か月に1回、希望者に限り、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施
・職務の遂行に必要な技能又は知識を習得する目的
業務の内容を考慮。
業務の内容：品出し、レジ、接客

㉔ 安全管理に関する措置及び給付：制度無
—
—

㉕ 退職手当：制度有
勤続3年以上の場合に支給
・長期勤続を奨励する目的
・退職後の生活を保障する目的
基本給額、勤続年数、離職理由により算定
勤続年数：2年目(入社後1年3か月)

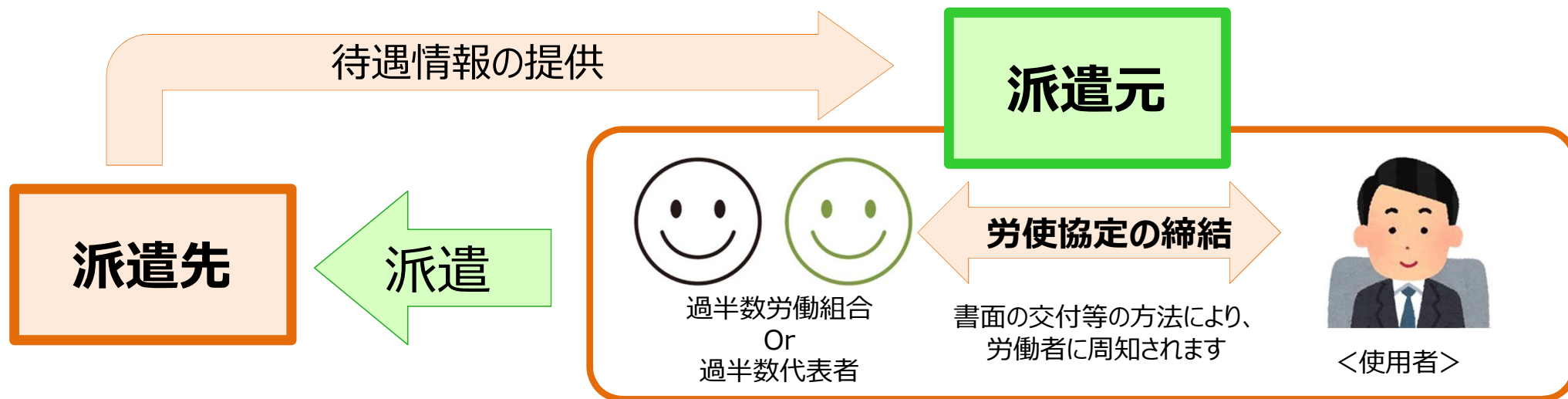
㉖ 住宅手当：制度無
—
—

(3) の事項を情報提供することが必要。個々の待遇をまとめて記載することについては、制度がないため、支給等しい等の情報を提供した場合、比較対象労働者派遣法第26条第7項違反との報告及び公表の対象となる場合

基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇のそれぞれについて、派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇差」がないように待遇を決定することが求められます。

2 公正な待遇の確保にあたって ④

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の確保



<労使協定の定める事項>

- ① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（以下に該当するものに限る）
 - ・同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上
 - ・職務の内容等が向上した場合に賃金が改善
- 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

☆ 要注意 ☆

- ・書面での締結をしない
- ・必要な事項がない
- ・定めた事項の遵守をしない
- ・過半数代表者の適切な選出をしない

**【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**

2 公正な待遇の確保にあたって ⑤

②【労使協定方式】で必要な待遇情報

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

食堂
休憩室
更衣室
教育訓練

情報提供のひな形

広島労働局のホームページに掲載

【派遣法第40条第2項 教育訓練】

・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与するための教育訓練を行っている場合**は、これらの同種の業務に従事する派遣労働者に対しても、その派遣労働者を雇用する派遣元からの求めに応じ（その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で同様の訓練を実施することが可能である場合を除き）、その訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。

【派遣法第40条第3項、同法施行規則第32条の3福利厚生施設】

・派遣先の労働者に対して利用の機会を与える**給食施設、休憩室、更衣室**については、派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

2 公正な待遇の確保にあたって ⑥

◆教育訓練と福利厚生施設の利用について

派遣先は以下の教育訓練と福祉厚生施設の利用の機会を提供する必要があります

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に実施する「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」については、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合を除き、派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません。

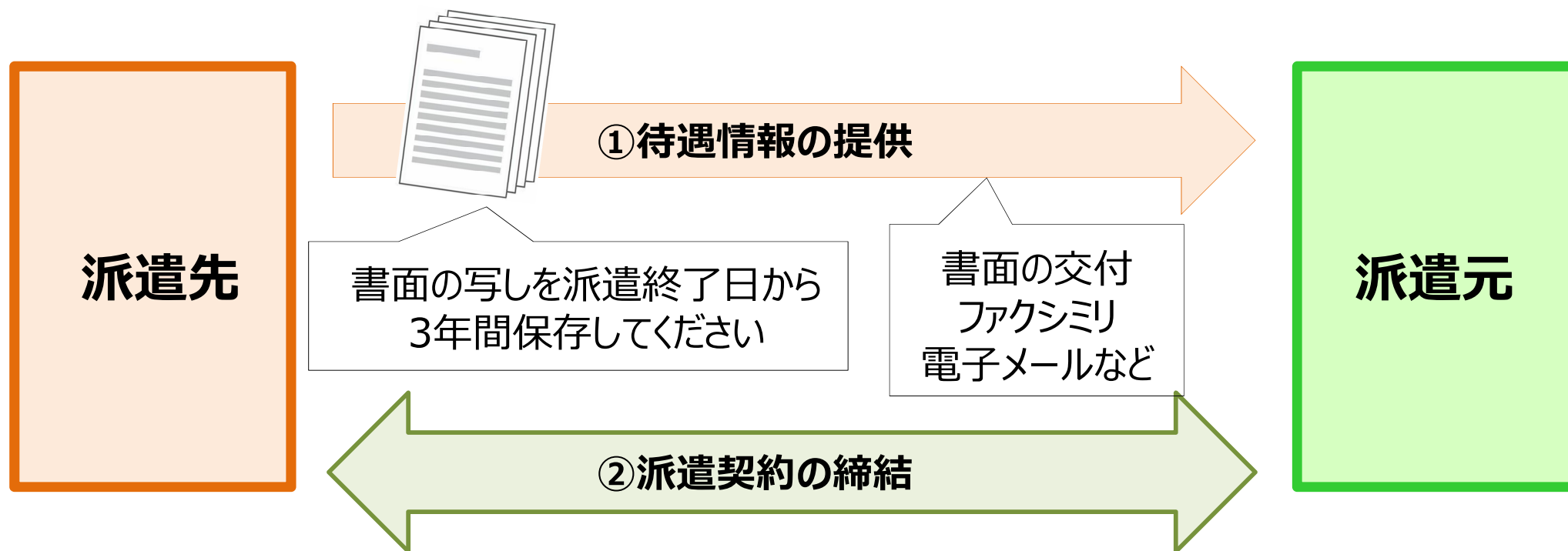
福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する食堂・休憩室・更衣室について、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している物品販売所、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の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。

2 公正な待遇の確保にあたって ⑦

◆ 待遇情報の提供 ～派遣先が注意するポイント

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



待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も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。

2 公正な待遇の確保にあたって ⑧

◆派遣労働者の同一労働同一賃金

同一企業・団体におけるいわゆる**正規雇用労働者**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の**不合理な待遇差の解消**を目指すものです。

上記の待遇確保は派遣元事業主の義務です
派遣先は実現できるよう協力をお願いします！

派遣労働者の公正な待遇を確保にむけて

派遣料金についての**配慮義務**がかかります。

例えば、派遣元事業主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ような場合等には、配慮義務を尽くしたとはいえないことになります

2 公正な待遇の確保にあたって ⑨

②【労使協定方式】 ～一般賃金について

労使協定方式の場合、協定対象派遣労働者の賃金は、同じ職種的一般賃金と同等以上である必要があります

一般賃金とは？ 下記の算式にて一般賃金となる金額が計算されます

$$\text{一般基本給・賞与等の額} = \text{基準値(0年)} \times \text{能力・経験調整指数} \times \text{地域指数}$$

※基準値となる統計指数とは
賃金構造基本統計調査※¹によるものと職業安定業務統計※²によるものがあります

**翌年度に適用される統計指数は、前年8月に公表される予定です
労使協定で決めている賃金一般賃金より低い場合、改定する必要があります**

※ 1 賃金構造基本統計調査 ⇒ 賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給）

※ 2 職業安定業務統計 ⇒ 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給）

2 公正な待遇の確保にあたって ⑩

②【労使協定方式】 ～統計指数の通達について

◎ 令和6年度適用

令和6年度に適用される一般労働者の平均的な賃金の額に係る職業安定局長通達の一部訂正（ハローワーク別地域指数）について（お詫びと確認のお願い）

【概要】 令和6年度適用のハローワーク別地域指数の一部に誤りがありました。

派遣労働者の同一労働同一賃金を労使の協定に基づき実施する場合（労使協定方式）、当該派遣元の労使に参照いただく「一般労働者の賃金の水準（一般賃金水準）」を毎年度厚生労働省が通達で示しています。

令和6年度の施行のためにお示しした職業安定局長通達（令和5年8月29日）のうち、地域の状況を反映するために一部の派遣元事業所で使われている「ハローワーク別地域指数」の一部に誤りがあることが分かりました。

- ▶ [PDF 新旧表 \[1.9MB\]](#) 
- ▶ [PDF 全体版 \[1.7MB\]](#) 

- ▶ [PDF 局長通達本文 \[196KB\]](#) 
- ▶ [PDF 令和4年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算） \[281KB\]](#) （局長通達別添1） ▶ [Excel版 \[38KB\]](#) 
- ▶ [PDF 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算） \[370KB\]](#) （局長通達別添2）
- ▶ [Excel版 \[61KB\]](#) 
- ▶ [PDF 職業安定業務統計による地域指数 \[758KB\]](#) （局長通達別添3） ▶ [Excel版 \[43KB\]](#) 
- ▶ [PDF 退職手当制度 \[113KB\]](#) （局長通達別添4）

令和6年度適用分は、令和5年8月29日に通達されています

3 派遣契約の締結にあたって

◆ 事前面接の禁止

- ・労働者の指名
 - ・派遣就業開始前の派遣先の面接／履歴書を送付させることなど
- ※1 紹介予定派遣の場合は例外

◆ 適切な派遣契約の締結

- ・派遣禁止業務→港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係業務（紹介予定派遣の場合は例外）
- ・事業所単位の期間制限の抵触日を通知すること
- ・業務内容の他に、派遣先の都合における中途解除による雇用安定措置

◆ 日雇い派遣・グループ企業派遣の制限

- ・労働契約30日以内の日雇い（労働者の）派遣原則禁止 ※2
- ・グループ企業への派遣8割以下

※1 紹介予定派遣について

一定の労働者派遣の期間（6ヶ月以内）を経て、直接雇用に移行すること（職業紹介）を念頭に行われる派遣をいう

※2 日雇い派遣の例外について

①禁止の例外として政令で定める業務（令第4条第1項各号）

②以下に該当する人（ア）60歳以上の人（イ）雇用保険の適用を受けない学生（ウ）副業として日雇い派遣に従事する人（エ）主たる生計者でない人

4 派遣就業にあたって

◆ 離職後 1 年以内の労働者の受入禁止

◆ 労働・社会保険の適用の確認

◆ 派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成

◆ 労働関係法令上の責務

- ・労働時間管理、労災防止措置等の労働関係法令に基づく事業主としての責務の一部

◆ 派遣労働者からの苦情の処理

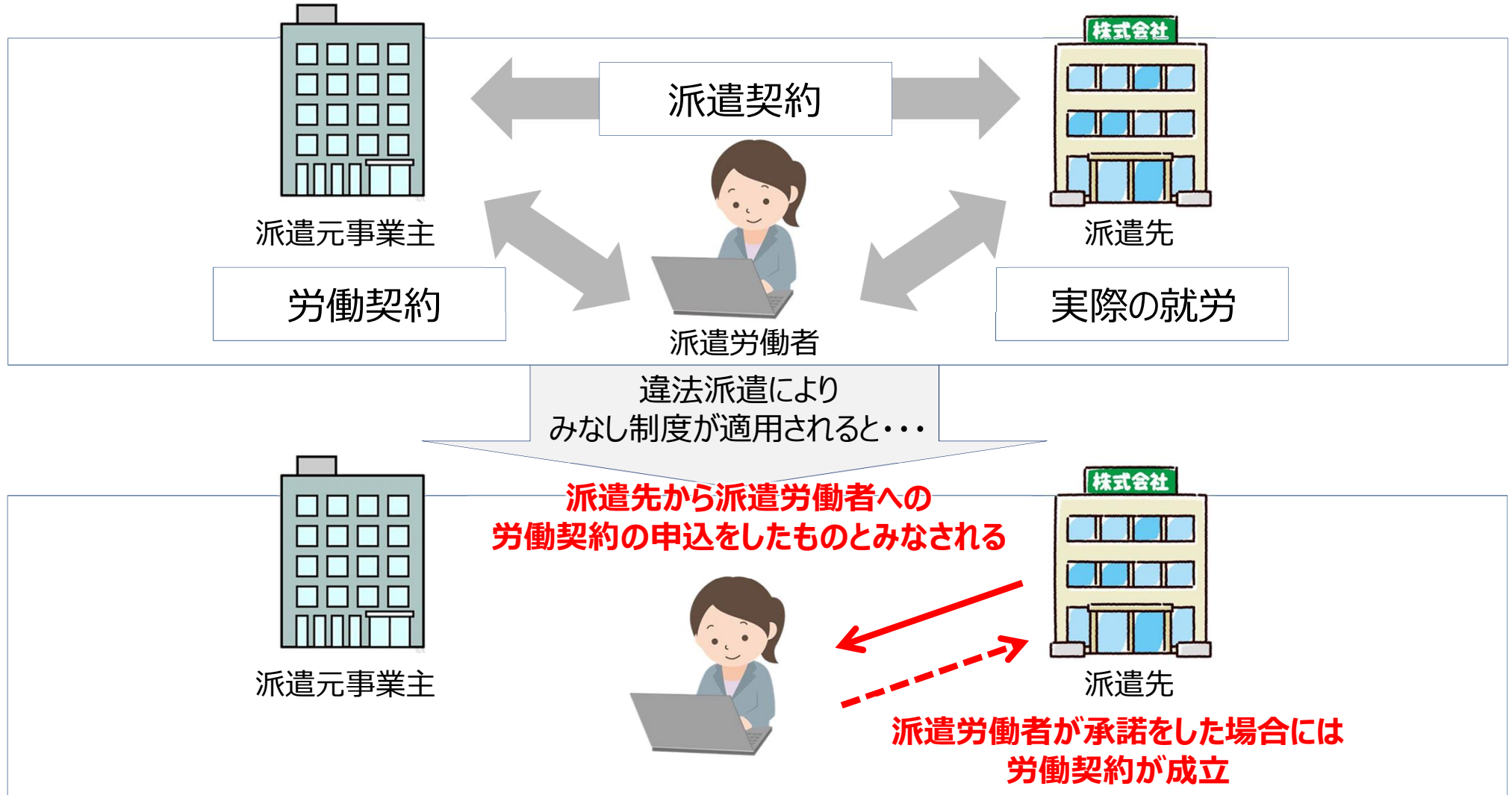
- ・苦情処理の体制の整備

◆ 労働者の募集情報の提供

- ・事業所で継続して1年以上受け入れている派遣労働者
→ 正社員の募集情報を周知
- ・同一の組織単位の業務に継続して3年間受け入れ見込みがある派遣労働者
→ その事業所で働く労働者（正社員に限らない）の募集情報を周知

労働契約申込みみなし制度

◆派遣労働とみなし制度のイメージ図



派遣就業を開始するときの就業条件の明示の際に、派遣元事業主から、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となることについての明示があります

労働契約申込みみなし制度

◆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
- 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

※ 1 (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※ 2

※ 2 (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。

※ 3 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。

※ 4 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

お忙しいところ、
本日はセミナーにご参加いただき
ありがとうございました。

本日、質疑応答は行いませんが、
ご不明な点等ございましたら、
需給調整事業課にお電話ください。