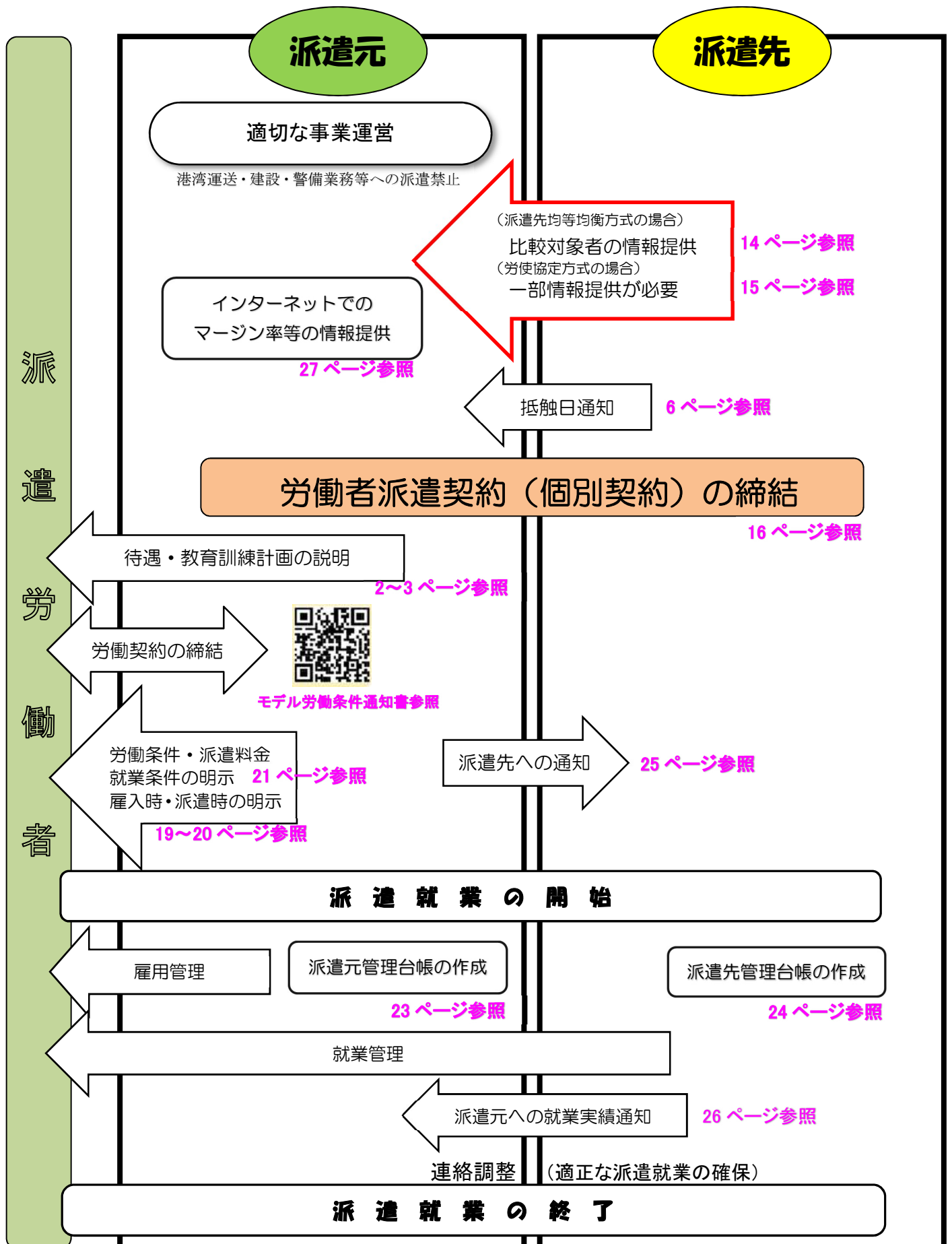


労働者派遣事業関係資料集

令和 7 年 4 月

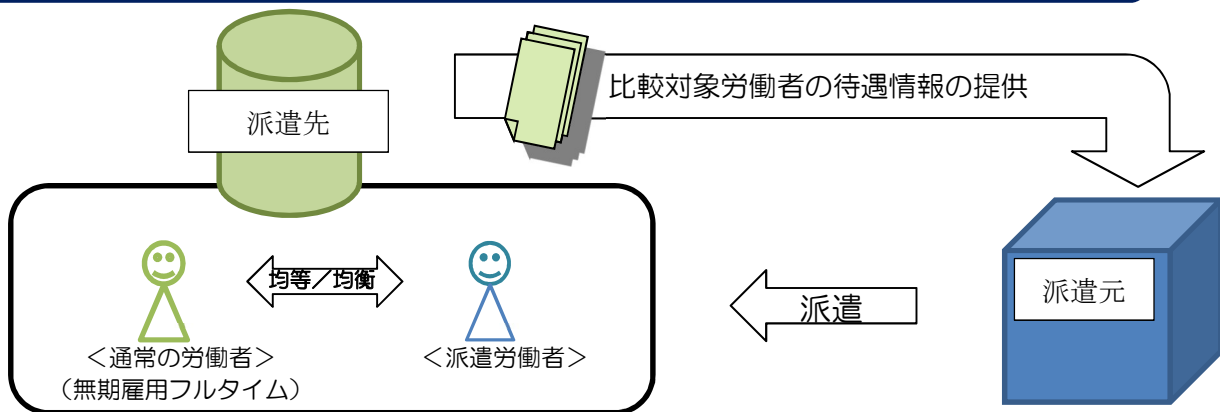
広島労働局職業安定部需給調整事業課

労働者派遣の流れ



I 待遇を決定する際の規定の整備

【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



「均等待遇」＞①職務内容※¹、②職務内容・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 職務内容※1、②職務内容・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

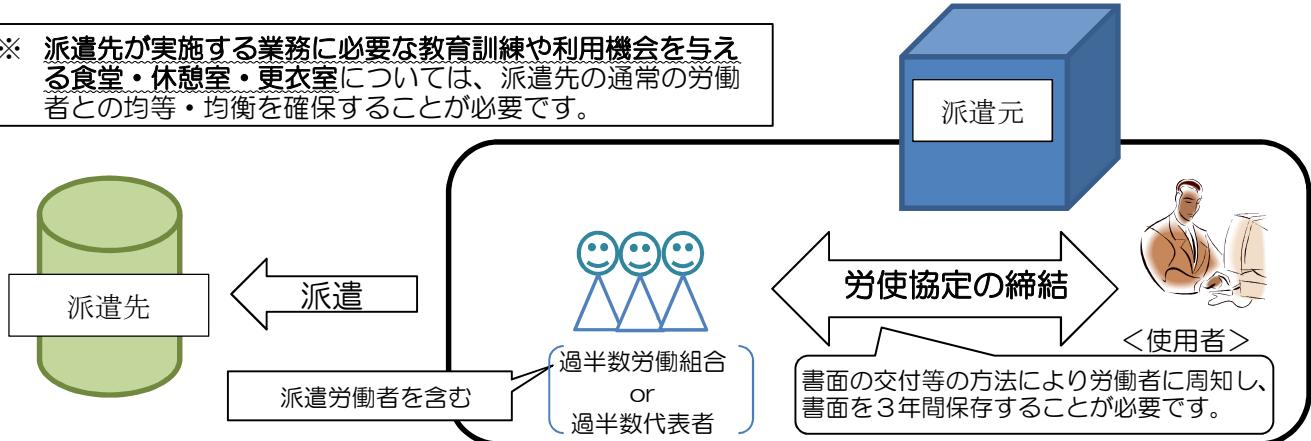
＜努力義務＞「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定

※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。

【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・均衡を確保することが必要です。



(※) 過半数代表者については、派遣元の意向ではなく、投票、挙手等の民主的な方法により選出することが必要です。また、過半数代表者であること等を理由として不利益な取扱いをしてはいけません。さらに、過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければなりません。

＜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されるもの）
- 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もの）
- 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

協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、【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。

▶ 派遣労働者の待遇決定に関しては、いわゆる「**同一労働同一賃金ガイドライン**」
（**短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針**）が参考になります。

Ⅱ 待遇についての説明義務の強化

① 雇入れ前の待遇に関する事項などの説明

労働契約締結前に、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して以下の説明が必要です。

- ・ 雇用された場合の賃金の見込み額などの待遇に関すること（書面などにより説明）
- ・ 派遣元の事業運営に関すること
- ・ 労働者派遣制度の概要（労働契約申込みみなし制度の内容含む）【令和3年1月1日適用】
- ・ キャリアアップ措置（教育訓練やキャリア・コンサルティング相談窓口）の内容
【令和3年1月1日適用】

② 雇入れ時の明示・説明

a ア～オの明示が必要

- ア 昇給の有無、イ 退職手当の有無、ウ 賞与の有無、
- エ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）
- オ 派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理に関する事項
※労働基準法第15条に基づく労働条件の明示も必要です。

b 待遇決定方式に応じてカ～クの説明が必要

- カ 派遣先の通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けない・差別的取り扱いをしない旨
- キ 一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇が決定される旨
- ク 賃金の決定に当たって勘案した事項（職務内容、成果、能力、経験など）

③ 派遣時の明示・説明

- a ②のア～エに加え、ケ・コの明示が必要（労使協定方式の場合は②のエのみ）
- ケ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く）の決定等に関する事項
- コ 休暇に関する事項
※労働者派遣法第34条第1項に基づく就業条件等の明示も必要です。
- b 待遇決定方式に応じて②のカ・クの説明が必要

④ 派遣労働者の求めに応じた説明

派遣労働者の求めにより、待遇決定方式に応じて次の事項の説明が必要です。

※ 派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益な扱いは禁止されています。

【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）が派遣先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・均衡方式の場合に準じて説明

明示・説明の方法

- ②a・③a → 「文書の交付」、派遣労働者が希望した場合は「ファクシミリ」または「電子メール等」
※③a 緊急時は、これらの方法以外の方法も認められています。
- ②b・③b・④ → 書面の活用その他の適切な方法（資料を活用し、口頭により行うことが基本）

1 派遣労働者の雇入れ時に説明する事項の追加 【令和3年1月1日適用】

- ・キャリアアップ措置（教育訓練やキャリア・コンサルティングの内容）について説明することが必要

2 日雇派遣における労働者派遣契約の解除時の措置 【令和3年1月1日適用】

- ・労働者派遣契約の解除がなされた場合、新たな就業先の確保ができない場合には、休業等を行い、日雇派遣労働者の雇用の維持、休業手当の支払いなどの労働基準法等に基づく責務を果たすべきことを明確化

3 雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の聴取 【令和3年4月1日施行】

- ・雇用安定措置を講じるにあたっては、予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化
- ・派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行うことが必要

4 マージン率等のインターネットでの提供 【令和3年4月1日施行】

- ・マージン率等^(※)については、原則としてインターネットの利用による情報提供が必要
- (※) 事業所ごとの派遣労働者数、派遣先数、マージン率（派遣料金の平均額・派遣労働者の賃金の平均額）、教育訓練、労使協定の締結の有無（労使協定の範囲、有効期間）

5 派遣先における派遣労働者からの苦情処理 【令和3年1月1日適用】

- ・労働関係法令上の義務に関する苦情については、特に誠実かつ主体的に対応すべきことを明確化

★ 雇用安定措置

派遣元は、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（特定有期雇用派遣労働者という）に、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（雇用安定措置）を講じることが必要です。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
 - ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
 - ③ 派遣元での（派遣労働者以外）無期雇用
 - ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持での教育訓練、紹介予定派遣など）
- ※雇用安定措置として①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、別途②～④のいずれかの措置を講じる義務があります。

雇用安定措置の対象者

雇用安定措置の対象者	派遣元の責務の内容
A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。

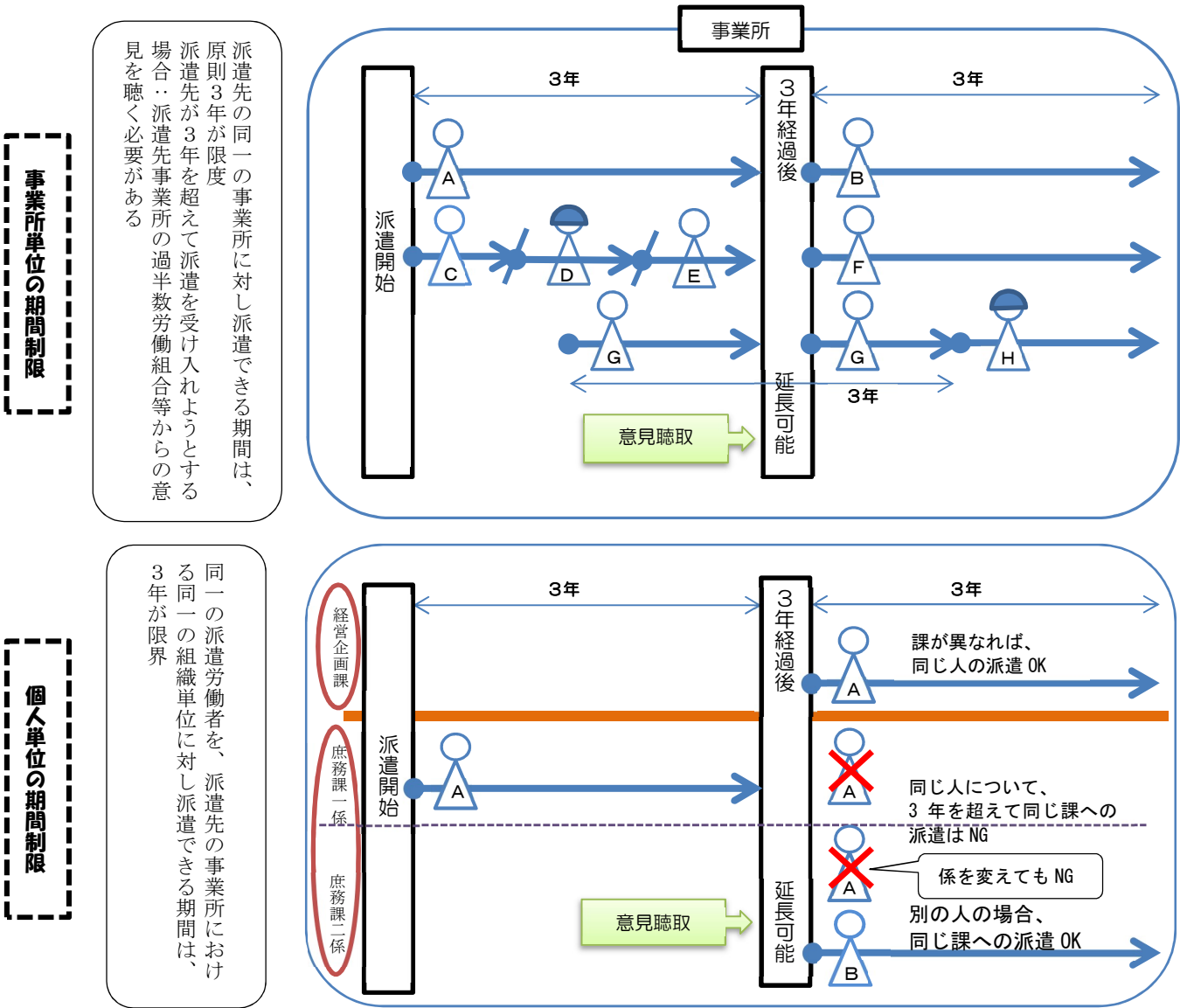
※2 現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。

◆雇用安定措置を講ずるに当たっての希望の聴取【令和3年4月1日適用】

- ・聴取した日時及び内容は、派遣元管理台帳に記録し、3年間保存することが義務化されました。
- ・派遣の終了後に継続して就業する希望の有無の把握と併せて行うこと。

1 期間制限

労働者派遣には、すべての業務で次の2つの期間制限が適用されます



「事業所」、「個人（組織）単位」の定義

事業所単位	- 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 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は同じです。
個人単位 (組織)	いわゆる「課」や「グループ」など、 - 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。

～ 期間制限の例外 ～

次に掲げる場合は、例外として、期間制限がかかりません。

- 無期雇用されている派遣労働者
- 60 歳以上の派遣労働者
- 終期が明確な有期プロジェクト業務
- 日数限定業務（1 か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ 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

【派遣法第 26 条第 4 項】

事業所単位の抵触日通知

(派遣元)
△△△△株式会社 御中

派遣契約の都度(更新含む)、あらかじめ派遣先からの通知が必要です。

令和 3 年 3 月 15 日

派遣先

【派遣法第 40 条の 2 第 7 項】

事業所単位の抵触日通知（延長後）

(派遣元)
△△△△株式会社 御中

令和 3 年 9 月 10 日

派遣先

(派遣先)
株式会社△△△△
担当者氏名〇〇〇〇

派遣受入期間制限抵触日通知

この度、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)



- 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

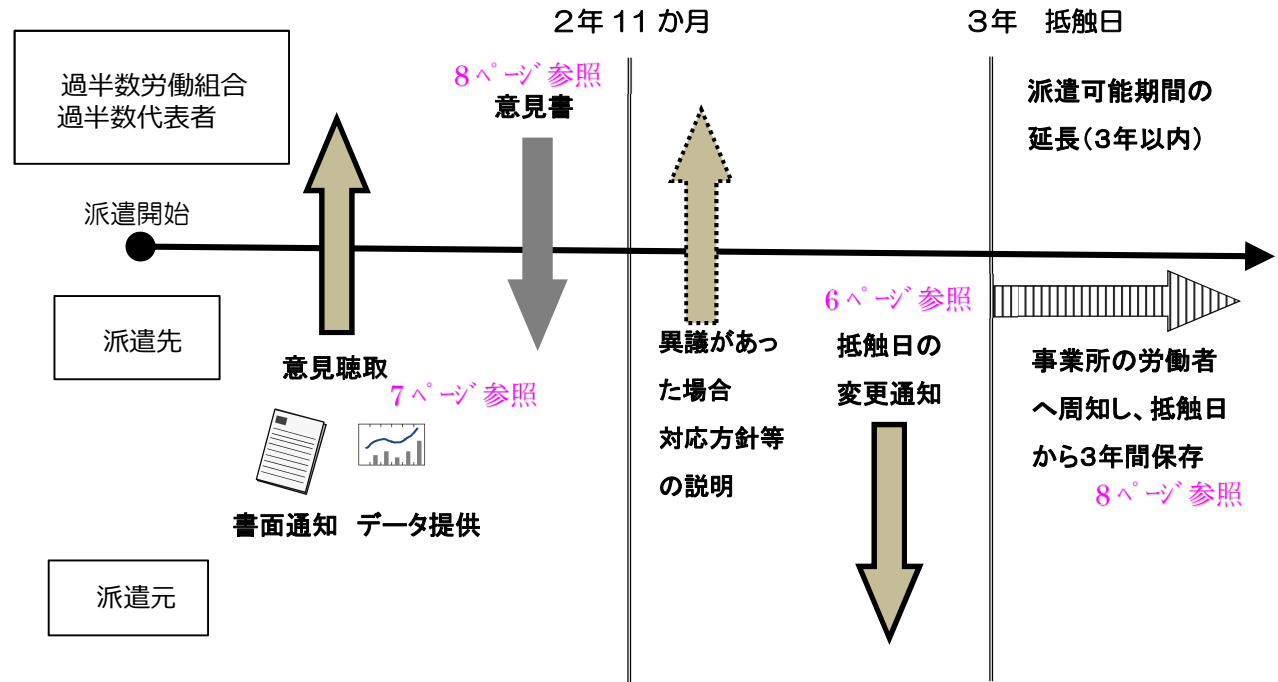
派遣契約の都度（更新の場合を含む）、通知が必要です。

ただし、労働者派遣契約において労働者派遣法第 40 条の 2 第 1 項第 1 号から第 5 号（期間制限の例外）に限定する場合には、通知は不要です。

- 無期雇用派遣労働者又は 60 歳以上の者
- 終期が明確な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、介護休業などを取得する労働者の業務

派遣可能期間を延長した際は、速やかに派遣元に対し通知すること

派遣先事業所単位の派遣可能期間を延長する場合の意見聴取の流れ



★事業所単位の抵触日の 1 月前までに行うこと。

意見聴取にあたっては、通知から意見を聞くまでに十分な考慮期間を設けてください。

令和 3 年 7 月 1 日

過半数労働者代表
広島支店 ○○○○ 殿

株式会社△△△△
広島支店長 ○○○○○

派遣可能期間の延長についての意見聴取に係る通知書 見本

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 △△△△ 広島支店
- 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 月末までの状況

事業所で受入れた派遣労働者数や派遣先が雇用している労働者数（無期雇用）の推移等、過半数労働組合等が意見を述べる参考になる資料を提供しなければなりません。

また、過半数労働組合等が希望する場合は、部署ごとの派遣労働者の数、個々の派遣労働者の受入期間等の情報を提供すること。

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
営業課	H30. 10. 1～R1. 9. 30	2 名	5 名
	R1. 10. 1～R2. 9. 30	1 名	4 名
	R2. 10. 1～R3. 6. 30	1 名	4 名
総務課	R1. 4. 1～R1. 9. 30	1 名	3 名
	R1. 10. 1～R2. 3. 31	1 名	3 名
	R2. 4. 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。

意見聴取

派遣先は、3 年を超えて派遣を受け入れようとするときは、必ず過半数労働組合等からの意見聴取を実施しなければなりません。

※意見聴取は、派遣先の事業所で受け入れているすべての労働者派遣が対象となるため、意見聴取を行うことで、原則としてすべての労働者派遣の派遣可能期間が一律に延長になります。

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。

※たとえば、労働組合が支店ごとではなく、企業全体で組織されている場合などであっても、事業所の労働者の過半数が加入している労働組合が、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。

過半数代表者は、次の両方を満たす必要があります。

- 労働基準法第 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あるなどして民主的な方法によって選出されたものではない場合は、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ります。（→p.15 参照）

令和 3 年 8 月 20 日

広島支店長
〇〇〇〇〇 殿

過半数労働者代表
広島支店〇〇〇〇

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は・・・

延長しようとする派遣可能期間の終了日までに、次の事項について説明をしなければなりません。

- ・派遣可能期間の延長の理由及び延長の期間
- ・異議への対応方針

【労働者派遣法施行規則第 33 条の 3 第 4 項】

事業所等の労働者に以下のいずれかの方法によって周知すること。

- ・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。
- ・書面を労働者に交付すること。
- ・ファイル等に記録し、かつ、各作業場の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。（イントラネット等への掲載）

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 20 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通りです。
【労働者派遣法施行規則第 33 条の 3 第 3 項】

記

- 意見を聴いた過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名
過半数労働者代表 〇 〇 〇 〇
(選出方法)
- 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
 - 通知した日
令和 3 年 7 月 1 日
 - 通知した事項
 - 派遣可能期間を延長しようとする事業所
株式会社 △△△△ 広島支店
 - 延長しようとする期間
令和 3 年 10 月 1 日～令和 6 年 9 月 30 日
 - 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 月末までの状況

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
営業課	H30. 10. 1～R1. 9. 30	2 名	5 名
	R1. 10. 1～R2. 9. 30	1 名	4 名
	R2. 10. 1～R3. 6. 30	1 名	4 名
総務課	R1. 4. 1～R1. 9. 30	1 名	3 名
	R1. 10. 1～R2. 3. 31	1 名	3 名
	R2. 4. 1～R3. 6. 30	1 名	3 名

- 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
 - 意見を聴いた日
令和 3 年 8 月 20 日
 - 意見の内容
派遣可能期間の延長について異議はありません
(異議があった場合はその内容を記載)

(意見を聴いて、延長しようとする派遣可能期間を変更した時は、その変更した派遣可能期間を上記事項とともに周知する必要があります)

事業所単位の期間制限の抵触日から 3 年間保存

2 派遣禁止業務

次の業務は、派遣を行うことができません。

- 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係業務（下記参照）

《派遣が禁止されている医療関係業務》

労働者	業務内容	業務が行われる場所				
		病院・診療所 （※1）	助産所	介護医療院	介護老人 保健施設	医療を受け る者の居宅
医師	医業	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
歯科医師	歯科医業	禁止	—	禁止	禁止	禁止
薬剤師	調剤の業務	禁止	—	禁止	—	—
看護師・准看護師	療養上の世話、診療の補助（※2）	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
保健師	保健指導（※2）	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
助産師	助産、保健指導（※2）	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
栄養士	傷病者の療養のための栄養指導	禁止	—	禁止	禁止	禁止
診療放射線技師	放射線を人体に照射する業務	禁止	—	禁止	禁止	禁止
歯科衛生士	歯科衛生士法2条1項の業務	禁止	—	禁止	禁止	禁止
歯科技工士	歯科技工の業務	禁止	—	禁止	—	—
その他（※3）	診療の補助（※2）	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止

（※1）障害者支援施設、生活保護法に基づく救護施設・更生施設、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム等に設置された診療所は含みません。

（※2）訪問入浴介護・介護予防訪問入浴介護に係るものについての労働者派遣事業は禁止されていません。

（※3）歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、認定特定行為業務従事者

○ ただし、以下のいずれかに該当する場合は、医療関係業務について派遣を行うことが可能です。

- ① 紹介予定派遣をする場合
- ② 当該業務が産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務である場合
- ③ 医師、薬剤師、看護師、准看護師、臨床検査技師及び診療放射線技師の業務であって、当該業務に従事する派遣労働者の就業の場所がへき地^{（※4）}にある場合

（※4）広島県においては、安芸郡（府中町、海田町、熊野町、坂町）を除く市町がへき地に指定されています。

へき地への派遣時には、
派遣元は事前研修を受けた派遣労働者を派遣し、
派遣先は派遣労働者が**事前研修**を受けているか、終了証明書
 等により確認してください。

3 日雇派遣の原則禁止

雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止です。
ただし、①または②の場合は例外として認められます。

× 30 日以内

・労働者派遣契約書
・就業条件明示書
・派遣元・先管理台帳

業務内容欄に
号番号を付すること

① 禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合

令第4条第1項各号

1 ソフトウェア開発	7 調査	14 事業の実施体制の企画・立案
2 機械設計	8 財務処理	15 書籍等の制作・編集
3 事務用機器操作	9 取引文書作成	16 広告デザイン
4 通訳、翻訳、速記	10 デモンストレーション	17 O A インストラクション
5 秘書	11 添乗	18 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業
6 ファイリング	12 受付・案内	19 看護業務
	13 研究開発	

令和3年4月1日施行

② 以下に該当する人を派遣する場合

- (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

※ 社会福祉施設等への看護師の日雇派遣が可能となりました。(准看護師は禁止)
ただし、利用者の日常的な健康管理業務の範囲内に限られます。

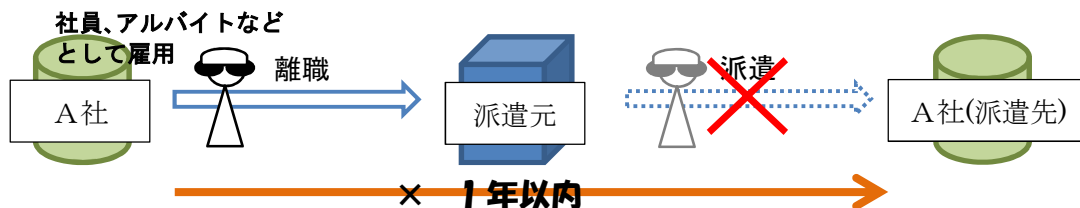
(例：入所者等のバイタルチェック、
口腔ケア、服薬管理 等)

※ (ウ) は生業収入が500万円以上、(エ) は世帯収入が500万円以上の場合に限ります。

収入要件の確認は、日雇労働者本人や配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等が基本となります。
要件の確認の書類に用いた書類等を保存しておく必要はありませんが、派遣元管理台帳に記録を残しておくなど、どのような種類の書類等により要件の確認を行ったかが分かるようにしておく必要があります。

4 離職後1年以内の労働者を元の勤務先に派遣することの禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内(社員・アルバイト等)の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することは禁止されています。(元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止)



【派遣元】離職前事業者へ派遣労働者として派遣することを禁止

【派遣先】該当する元従業員を派遣労働者として受け入れることを禁止

※ 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。

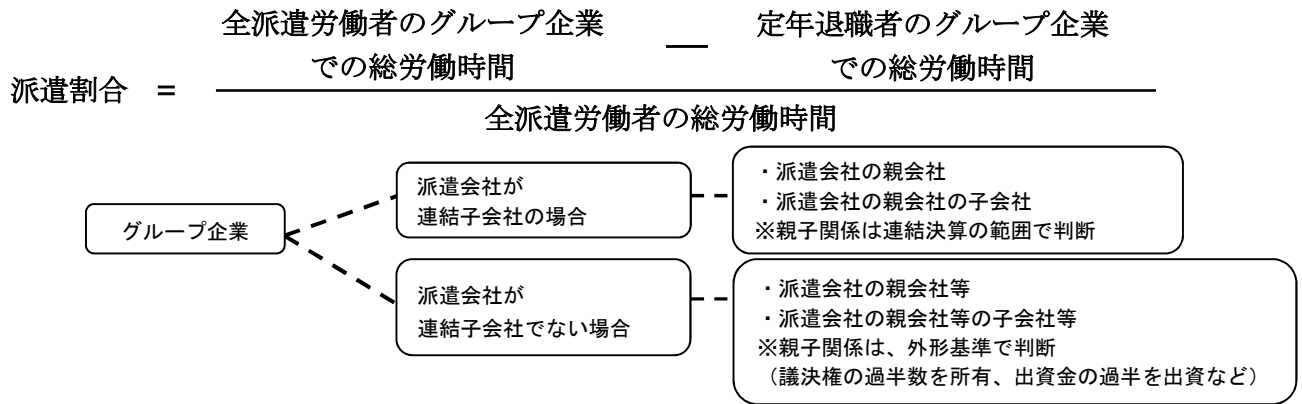
※ 禁止対象となる勤務先の範囲は事業者単位となります。

5 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止 (事前面接の禁止)

事前に派遣先が派遣労働者を指名すること、派遣就業の開始前に面接を行うこと、履歴書を送付させることなどは原則的に禁止されています。派遣元事業主はこれらに協力してはなりません。ただし、紹介予定派遣の場合は例外です。

6 グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社がそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されます。



7 派遣労働者に対するキャリアアップ措置 キャリア形成支援制度（抜粋）

段階的かつ体系的な教育訓練

- ★ 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教育訓練の実施計画を定めていること。
 - ① 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 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。
 - ④ 入職時の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。
- ★★ 教育訓練の時期・頻度・時間数等
 - ① 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こと。
 - ② フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供すること。
 - ③ 教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならないこと。

キャリア・コンサルティング

- ★ 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。
 - ① 相談窓口には、担当者（キャリア・コンサルティングの知見を有する者）が配置されていること。
 - ② 相談窓口は、雇用する全ての派遣労働者が利用できること。
 - ③ 希望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が規定されていること。
派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等が整備されていること。

8 雇用制限の禁止

- ★ 派遣元は、雇用する労働者等との間で、派遣先若しくは派遣先であった者等と、派遣元との雇用関係の終了後、雇用されることを禁ずる旨の契約は出来ません。
例えば、「退職後6ヶ月間は派遣先に雇用されないこと」
- ★ 派遣元は、派遣先又は派遣先となろうとする者との間で、派遣先が派遣労働者を派遣元との雇用関係の終了後、雇用されることを禁ずる旨の契約は出来ません。
例えば、「派遣先が労働者派遣を受けた派遣労働者について、当該労働者派遣の終了後、1年間は雇用しないこと」等を定める契約は原則として締結出来ません。

9 ≪派遣先≫派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、

- ・派遣労働者の新たな就業機会の確保
- ・休業手当などの支払いに要する費用の負担 など

の措置をとることが、派遣先の義務となります。(派遣契約時に明記)

10 ≪派遣先≫派遣労働者への募集情報の提供

▶通常の労働者（正社員）を募集する場合

派遣先の事業所で正社員を募集する場合、その事業所に継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいる場合には、その派遣労働者に対して、正社員として就職する機会が得られるよう、募集情報を周知しなければなりません。

▶労働者を募集する場合

派遣先の事業所で正社員に限らず労働者を募集する場合、派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者がいる場合であって、雇用安定措置として、派遣元からこの派遣労働者に係る直接雇用の依頼があった場合には、その派遣労働者に対して、直接雇用で就職する機会が得られるよう、募集情報を周知しなければなりません。

11 ≪派遣先≫均衡待遇の確保

≪教育訓練・能力開発≫

派遣元からの求めに応じて、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しなければなりません。

≪福利厚生施設≫

(給食施設、休憩室、更衣室) 利用の機会を与えなければなりません。

≪情報等の提供に関する配慮≫

派遣元は派遣労働者の公正な待遇の確保や説明義務の履行に当たり、追加の情報が必要になることがあるため、派遣元の求めに応じ、「派遣先の労働者に関する情報」や「派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報」を提供する等必要な協力をするよう配慮しなければなりません。

12 ≪派遣先≫派遣先責任者講習の受講

派遣先責任者を新たに選任したときは、労働関係法令の改正が行われたとき等の機会を捉え、『派遣先責任者講習』を受講させることが望ましいです。

※日程表については、厚生労働省のホームページに掲載されています。

13 ≪派遣先≫派遣労働者の苦情の処理

労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣労働者を雇用する事業主とみなして労働関係法令(下記参照)を適用する事項に関する苦情については、誠実かつ主体的に対応しなければなりません。

○労働基準法 ○労働安全衛生法 ○じん肺法 ○作業環境測定法

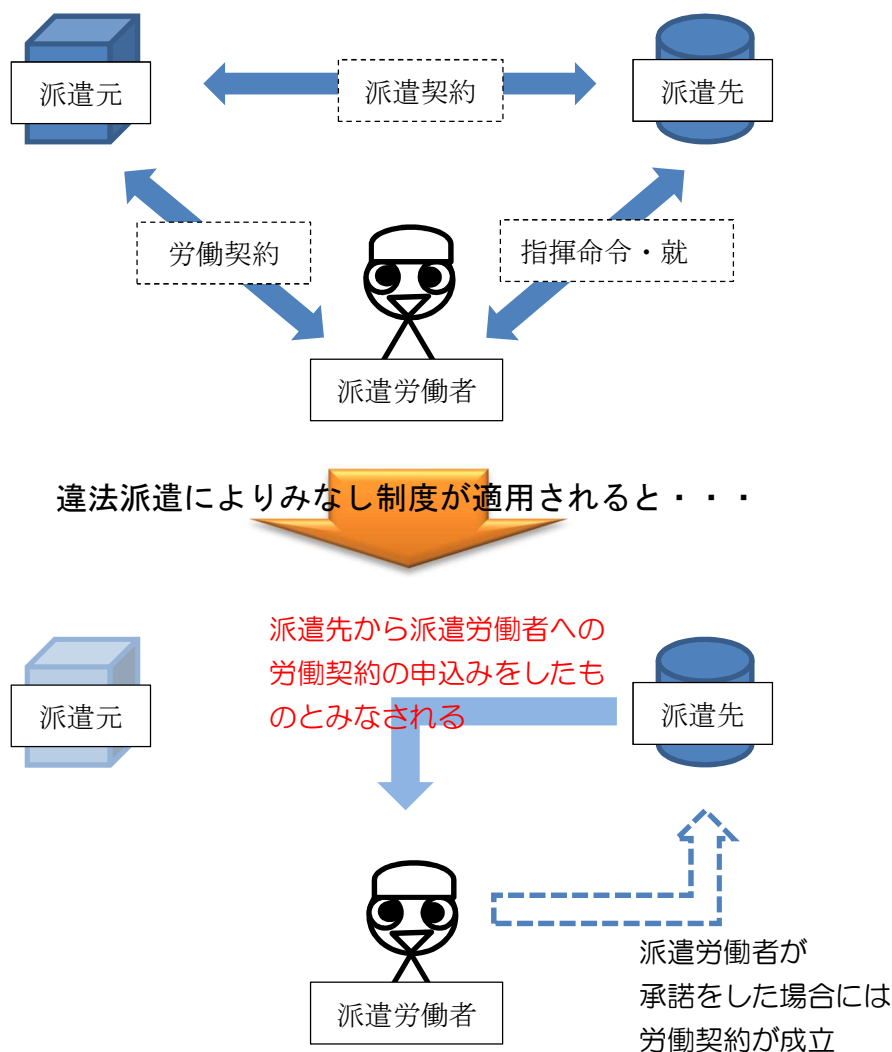
○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

○育児休業介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び労働施策総合法につき適用の特例等に関する規定

14 労働契約申込みみなし制度

派遣先等が違法派遣を受けた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主（派遣元事業主）との労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなす制度です。なお、派遣先等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過失がなかったときは、適用されません。

派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。



《対象となる違法派遣の類型》

- ①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合^{※1}
- ④いわゆる偽装請負の場合^{※2}

※1 事業所単位の期間制限：法40条の2第4項に規定する意見聴取の手続きのうち、厚生労働省で定める手続き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。

※2 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。

派遣先均等・均衡方式の情報提供

(派遣元) 御中

年 月 日

(派遣先)

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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、
比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記の通り情報提供いたします。

1. 比較対象労働者の職務の内容(業務の内容及び責任の程度)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

- (1) 業務の内容
- ① 職 種:
- ② 中核的業務:
- ③ その他の業務:
- (2) 責任の程度
- ① 権 限 の 範 囲:
- ② トラブル・緊急対応:
- ③ 成果への期待・役割:
- ④ 所 定 外 労 働:
- ⑤ そ の 他:
- (3) 職務の内容及び配置の変更の範囲
- ① 職務の内容の変更の範囲:
- ② 配 置 の 変 更 の 範 囲:
- (4) 雇用形態
- 例1:正社員(年間所定労働時間●時間)
- 例2:有期雇用労働者(年間所定労働時間●時間、通算雇用期間●年)
- 例3:仮想の通常の労働者(年間所定労働時間●時間)

2. 比較対象労働者を選定した理由

比較対象労働者:
(理由)

<参考:チェックリスト>

比較対象労働者(次の①～⑥の優先順位により選出)	対象者の有無 (○or×)
① 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同じであると見込まれる通常の労働者	
② 職務の内容が派遣労働者と同じであると見込まれる通常の労働者	
③ 業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同じであると見込まれる通常の労働者	
④ 職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同じであると見込まれる通常の労働者	
⑤ ①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者 ※派遣先の通常の労働者との間で短時間・有期雇用労働法等に基づく均衡が確保されている者に限る。	
⑥ 派遣労働者と同じの職務の内容で業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通常の労働者(仮想の通常の労働者) ※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者に限る。	

【派遣法第26条第7項】

派遣先

3. 待遇の内容等

- (1) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容(昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨)
- (2) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的
- (3) 待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

(待遇の種類)		
(待遇の内容)	(待遇の性質・目的)	(待遇決定に当たって考慮した事項)
1 基本給		
2 賞与		
3 役職手当:制度○		
4 特殊作業手当:制度○		
5 特殊勤務手当:制度○		
6 精皆勤手当:制度○		
7 時間外労働手当(法定割増率以上):制度○		
8 深夜及び休日労働手当(法定割増率以上):制度○		
9 通勤手当:制度○		
10 出張旅費:制度○		
11 食事手当:制度○		
12 単身赴任手当:制度○		
13 地域手当:制度○		
14 食堂:施設○		
15 休憩室:施設○		
16 更衣室:施設○		
17 転勤者用社宅:制度○		
18 慶弔休暇:制度○		
19 健康診断に伴う勤務免除及び有給:制度○		
20 病気休暇:制度○		
21 法定外の休暇(慶弔休暇を除く):制度○		
22 教育訓練:制度○		
23 安全管理に関する措置及び給付:制度○		
24 退職手当:制度○		

25	住宅手当:制度○	
26	家族手当:制度○	
27	○○○:制度○	

※ 個々の待遇に係る制度がある場合には、(1)～(3)の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。
制度がない場合は、表形式でなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。
〈制度がない旨の記載例〉
○○手当、○○手当、○○手当、○○休暇については、制度がないため、支給等していない。

※ 提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報を提供した場合、比較対象労働者の選定が不適切であった場合等については、労働者派遣法第26条第7項違反として、派遣先(労働者派遣の役務の提供を受ける者)の勧告及び公表の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

※ 派遣元は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管及び使用について、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限ること。個人情報に該当しない待遇情報の保管及び使用等についても、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要となること。
また、比較対象労働者の待遇等に関する情報は労働者派遣法第24条の4の秘密を守る義務の対象となるため、派遣元は、正当な理由なく、当該情報を他に漏らしてはならないこと。これらに違反する派遣元は、指導等の対象となることに留意すること。

厚生労働省のホームページには、比較対象労働者の情報提供の例として

- ・ 特定の個人
- ・ 複数人
- ・ 標準的な待遇決定モデル

の記載例が掲載されています。

【派遣法第 26 条第 7 項】

労使協定方式の情報提供

(派遣元)
○○○株式会社 御中

【派遣先均等・均衡方式に関する Q&A 令和元年 12 月 26 日公表】
情報に変更がない場合には、更新時に改めて同一の情報を提供する必要はなく、「令和○年○月○日付けの情報提供から変更がない」旨を書面の交付・メール等で、提供することも可能です。ただし、そのメール等を派遣契約が終了してから、3年を経過する日まで保存する必要があります。

(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2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 ⑦ ・ 無
利用可 利用時間:12 時～13 時(全従業員共通)

2 休憩室:施設 ⑦ ・ 無
利用可 利用時間:12 時～13 時(全従業員共通)

3 更衣室:施設 ⑦ ・ 無
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 ⑦ ・ 無
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

【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。

※ 個々の待遇に係る制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要(「施設なし」など)。制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。
〈制度がない旨の記載例〉
○○及び○○については、制度がないため、支給等していない。

※ 提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報を提供した場合等については、労働者派遣法第26条第7項違反として、派遣先(労働者派遣の役務の提供を受ける者)の勧告及び公表の対象となるため、正確に情報提供すること。

【派遣法第 26 条第 4 項】 派遣契約の都度（更新の場合を含む）、あらかじめ派遣元へ通知が必要

【施行規則第 24 条の 3】 労働者派遣が終了した日から起算して 3 年を経過する日まで保存

派遣先

年 月 日

労働者派遣契約書 見本

〇〇〇〇株式会社（甲）に対し、△△△△株式会社（乙）は次の就業条件の下に労働者派遣を行うものとする。

業 務 内 容	営業課内における事務の補助、電話応対、郵便の仕分・発送の業務 (できる限り詳細に記載すること。)		
責任の程度	副リーダー（部下 2 名、リーダー不在の間における緊急対応が週 1 回程度有り）		
派遣先事業所名称 及び所在地その他派遣就業場所	〇〇県〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇 △△ビル〇F 〇〇〇〇株式会社〇〇支店〇〇部〇〇課〇〇係（電話番号〇〇〇		派遣先事業所と実際に派遣就業する場所が違う場合は、具体的な派遣就業場所もあわせて明記する必要があります。(就業条件明示書、派遣元・派遣先管理台帳にも記載が必要です)
組織単位	〇〇部〇〇課 (◆◆ ◆◆◆課長)		
指揮命令者	〇〇部〇〇課〇〇係長 □□ □□□		
派遣期間及び就業日	令和〇〇年〇〇月〇〇日から令和〇〇年〇〇月〇〇日まで 月～金（ただし、祝日、年末年始（〇月〇日～〇月〇日）、夏季休業（〇月〇日～〇月〇日）を除く） （できる限り就業日を特定する必要があり、年末年始や盆の期間における就業日についても特定すること。また、派遣先のカレンダーに基づく場合には、派遣先のカレンダーを添付すること。） ※ 自動更新の定めはできない。		
就業時間及び休憩時間	9 時から 18 時まで 休憩時間 12 時から 13 時までの間 60 分		
安全及び衛生	派遣先及び派遣元は、労働者派遣法第 4 4 条から第 4 7 条の 4 までの規定により課された各法令を順守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については、派遣先の安全衛生に関する規定を適用とすることとし、その他については、派遣元の安全衛生に関する規定を適用する。 例) 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項 (危険有害業務に従事させる場合は、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等)		
苦情の処理	(1) 苦情の申し出を受ける者 甲においては〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係長 □□ □□□ 電話番号 1234-34-5678 内線〇〇〇〇 乙においては△△△△部△△△△課△△△△係長 ●● ●●● 電話番号 234-456-6789 内線〇〇〇〇 (2) 苦情処理方法、連携体制等 ①甲における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣先責任者の◎◎◎◎へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって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ることとしその結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 ②乙における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣元責任者の◇◇◇◇へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって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ることとしその結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 ③甲及び乙は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつその解決を図ることとする。		
労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置	(1)労働者派遣契約の解除の事前の申入れ 派遣先は、専ら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派遣元に解除の申入れを行うこととする。 (2)就業機会の確保 派遣元事業主及び派遣先は、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によらない労働者派遣契約の解除を行った場合には、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。		

	(3) 損害賠償等に係る適切な措置 派遣先は、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労働者派遣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の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。例えば、派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこととする。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とする。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮することとする。 (4) 労働者派遣契約の解除の理由の明示 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることとする。
派遣先責任者 (製造業務専門派遣先責任者)	甲の〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係長 ◎◎ ◎◎◎ 電話番号 1234-34-5678 内線〇〇〇〇 (製造業務の場合は製造業務専門派遣先責任者を選任すること。)
派遣元責任者 (製造業務専門派遣元責任者)	乙の△△△△部△△△△課△△△△係長 ◇◇ ◇◇◇ 電話番号 234-456-6789 内線〇〇〇〇 (製造業務の場合は製造業務専門派遣元責任者を選任すること。)
時間外労働 及び休日労働	時間外 有 1日〇時間 1箇月〇〇時間 1年〇〇時間 休日労働 有 1箇月〇日
便宜の供与	(施設又は設備の利用、制服の貸与、教育訓練その他福祉の増進の為の便宜を供与する旨を定めた場合は、記載が必要である) 駐車場の利用可・制服の貸与あり
派遣労働者の人数	〇〇人
派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置	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。 (注意：派遣元事業主が有料職業紹介事業許可を受けている場合に限り) また、職業紹介を経由して行うこととし、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の〇〇分の〇〇に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の〇分の〇に相当する額とする。
協定対象派遣労働者に限定するか否かの別	☐ 限定する ☐ 限定しない
無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別	☐ 限定する ☐ 限定しない
期間制限のない労働者派遣に関する事項	(該当する場合、記載すること)
許可番号	派〇〇-〇〇〇〇〇〇〇 【法第26条第3項】 【施行規則第21条第4項】

令和〇〇年〇〇月〇〇日

甲：〇〇県〇〇市〇〇町
〇〇〇〇株式会社
代表取締役〇〇〇〇

乙：〇〇県〇〇市〇〇町
△△△△株式会社
代表取締役〇〇〇〇

電磁的記録により作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調整する方法により作成を行うことができます。

紹介予定派遣に係る契約である場合、次の事項も必要です。

派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

契 約 期 間	期間の定めなし
試用期間に関する事項	なし
雇用しようとする者の名称	〇〇〇〇株式会社
業 務 内 容	営業業務 情報関連機器の顧客への販売、折衝、相談及び新規顧客の開拓を行う業務並びにそれらに付随する業務とする。 (できる限り詳細に記載すること。)
就 業 場 所	〇〇県〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇 △△ビル〇F 〇〇〇〇株式会社〇〇支店〇〇部〇〇課〇〇係 (電話番号〇〇〇〇)
始 業 ・ 終 業	始業：9 時 終業：18 時
休 憩 時 間	60 分
所定時間外労働	有 (1 日〇時間、1 箇月〇時間、1 年〇時間の範囲内)
休 日	毎週土、日、祝日、年末年始 (〇月〇日から〇月〇日)、 夏季休業 (〇月〇日から〇月〇日)
休 暇	年次有給休暇：10 日 (6 か月継続勤務後) その他：有給 (慶弔休暇)
賃 金	基本賃金：月給 180,000～240,000 円 (毎月 15 日締切、毎月 20 日支払) 通勤手当：通勤定期券代の実費相当 (上限月額 35,000 円) 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 〔 所定時間外：法定越 25%、 休日：法定休日 35%、 深夜：25% 〕 〔 昇給：有 (0～3,000 円/月) 賞与：有 (年 2 回、計 1 ヶ月分) 〕
社 会 保 険 の 加 入 状 況	厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険： 有
そ の 他	・派遣先は、職業紹介を受けることを希望しなかった又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、その理由を、<u>派遣元事業主に対して書面により明示する。</u> ・紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合には、年次有給休暇及び退職金の取り扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入することとする。

派遣労働者として雇い入れようとするときの明示（例）

令和 年 月 日	
殿 （事業所名） （許可番号）	
協定対象派遣労働者であるか否か	☐ 協定対象派遣労働者である（当該協定の有効期間の終了日： 年 月 日） ☐ 協定対象派遣労働者ではない
昇給・賞与・退職手当の有無	・昇給（有（時期、金額等）, 無） ・賞与（有（時期、金額等）, 無） ・退職手当（有（時期、金額等）, 無）
派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項	(1) 苦情の申し出先・処理方法・連携体制 派遣先（部署）（役職）（氏名）（電話） 派遣元（部署）（役職）（氏名）（電話） (2) 苦情処理方法 ①派遣先における(1)記載の者が苦情の申し出を受けた時は、直ちに派遣先責任者へ連絡し当該派遣先責任者が中心となり誠意を持って遅滞なく当該苦情処理の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ②派遣元における(1)の記載の者が苦情の申し出を受けた時は、直ちに派遣元責任者へ連絡し当該派遣元責任者が中心となり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り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ③派遣先及び派遣元は、自らでその解決が容易であり即日処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決をはかることとする。

有期雇用派遣労働者については、労働契約の更新をもって雇い入れることとなるため、労働契約の更新の都度、明示及び説明が必要となります。

※労使協定方式の例

契約No. 令和 年 月 日

労働者派遣をしようとするときの明示（法第31条の2第3項）（例）

■■ ■■ 様

（事業所名）

（許可番号）

就業条件明示書に記載すること
でも可能 21 ページ参照

次の条件で労働者派遣を行います

協定対象派遣労働者であるか否か

協定対象派遣労働者である（当該協定の有効期間の終了日： 年 月 日）

※派遣先均等・均衡方式の例

契約No. 令和 年 月 日

労働者派遣をしようとするときの明示（法第31条の2第3項）（例）

■■ ■■ 様

（事業所名）

（許可番号）

次の条件で労働者派遣を行います

協定対象派遣労働者であるか否か

☐ 協定対象派遣労働者ではない ☐ 協定対象派遣労働者である（当該協定の有効期間の終了日： 年 月 日）

賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期に関する事項

- 1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円）
ハ 時間給（ 円）、
ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円）
ホ その他（ 円）
ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
- 4 賃金締切日（ ）一毎月 日、（ ）一毎月 日
- 5 賃金支払日（ ）一毎月 日、（ ）一毎月 日
- 6 賃金の支払方法（ ）

- 2 諸手当の額又は計算方法
イ（ 手当 円 /計算方法： ）
ロ（ 手当 円 /計算方法： ）
ハ（ 手当 円 /計算方法： ）
ニ（ 手当 円 /計算方法： ）

- 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）%
月60時間超（ ）%
所定超（ ）%
ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）%
ハ 深夜（ ）%

昇給・賞与・退職手当の有無

- ・ 昇 給 （ 有 （時期、金額等） , 無 ）
・ 賞 与 （ 有 （時期、金額等） , 無 ）
・ 退職手当 （ 有 （時期、金額等） , 無 ）

休暇に関する事項

- 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無）→ ヶ月経過で 日
時間単位年休（有・無）
- 2 代替休暇（有・無）
- 3 その他の休暇 有給（ ）
無給（ ）

○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

就業条件明示書 見本

令和 年 月 日

殿

事業所 名 称
所在地
使用者 職氏名

㊞

次の条件で労働者派遣を行います。

当該労働者派遣
をしようとする旨

業務内容	営業課内における事務の補助、電話対応、郵便の仕分・発送の業務 (できる限り詳細に記載すること。)		
責任の程度	副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有）		
派遣先事業所名称及び所在地その他派遣就業場所	〇〇県〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇　△△ビル〇F 〇〇〇〇株式会社〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係（電話番号〇〇〇〇）		
組織単位	〇〇〇〇部〇〇〇〇課	無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者等、期間制限の対象外に該当する場合はその旨を記載する必要があります。	
指揮命令者	〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係長　□□　□□□		
派遣期間	令和〇〇年〇〇月〇〇日から令和〇〇年〇〇月〇〇日まで （派遣先の事業所における期間制限に抵触する日）　令和00年00月00日 （組織単位における期間制限に抵触する日）　　　　　令和00年00月00日 なお、派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続きを適正に行っていない場合や派遣労働者個人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た場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。		
期間制限のない労働者派遣に関する事項	介護休業代替要員としての業務（休業する労働者：〇〇〇〇、業務内容：〇〇〇、休業開始〇年〇月〇日、終了予定日〇年〇月〇日）等（該当する場合記載すること）		
就業日 就業時間 休憩時間	月～金（ただし、祝日、年末年始（〇月〇日～〇月〇日）、夏季休業（〇月〇日～〇月〇日）を除く） 就業時間：9時から18時まで（うち休憩時間12時から13時まで） （できる限り就業日を特定する必要がある、年末年始や盆の期間における就業日についても特定すること。また、派遣先のカレンダーに基づく場合には、派遣先のカレンダーを添付すること。） ※　自動更新の定めはできない。		
安全及び衛生	派遣労働者が派遣先において業務を遂行するに当たって、当該派遣労働者の安全、衛生を確保するために必要な事項に関し、就業条件を記載すること。 ○危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項 ○健康診断の実施等健康管理に関する事項 ○換気、採光、照明等作業環境に関する事項 ○安全衛生教育に関する事項 ○免許の取得、技能講習の終了の有無等就業制限に関する事項 ○安全衛生管理体制に関する事項 ○その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項		
時間外労働及び休日労働	時間外労働（無／有）→（1日〇時間／1箇月〇時間／1年〇時間） 休日労働　（無／有）→（1箇月〇日）		
派遣元責任者	〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係長　◎◎　◎◎◎ 電話番号　000-000-0000　内線〇〇〇〇 （製造業務の場合は製造業務専門派遣元責任者を選任すること。）		
派遣先責任者	〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係長　◎◎　◎◎◎ 電話番号　000-0000-0000　内線〇〇〇〇 （製造業務の場合は製造業務専門派遣先責任者を選任すること。）		
福利厚生施設の利用等	駐車場の利用可・制服の貸与あり		
協定対象派遣労働者であるか否か	□ 協定対象派遣労働者である　（当該協定の有効期間の終了日：　　年　月　日） □ 協定対象派遣労働者ではない		

【法第31条の2第3項】

【法第 31 条の 2 第 3 項】

苦情の処理・申出先	(1) 苦情の申し出を受ける者 派遣先においては〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係長 □□ □□□ 電話番号 000-000-0000 内線〇〇〇〇 派遣元においては△△△△部△△△△課△△△△係長 ●● ●●●● 電話番号 000-000-0000 内線〇〇〇〇 (2) 苦情処理方法、連携体制等 ①派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣先責任者の◎◎◎◎へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって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ることとしその結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 ②派遣元における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣元責任者の◇◇◇◇へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって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ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 ③派遣元事業主及び派遣先は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。
労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置	派遣元事業主は、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労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払の労働基準法等に基づく責任を果たすこととする。 さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法の規定を遵守することはもとより、少なくとも 30 日前に予告することとし、30 日前に予告しないときは労働基準法第 20 条第 1 項に基づく解雇予告手当を支払うこと、休業させる場合には労働基準法第 26 条に基づく休業手当を支払うこと等、雇用主に係る労働基準法の責任を負うこととする。
派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置	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。 (注：以下、派遣元事業主が有料職業紹介事業許可を受けている場合に限る) また、職業紹介を経由して行うこととし、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して支払われた賃金額の〇〇分の〇〇に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き 6 箇月を超えて雇用された場合にあっては、6 箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の〇分の〇に相当する額とする。
労働者派遣に関する料金	日額〇〇〇〇〇円 (労働契約時に明示しており、変更がない場合は不要) 【法第 34 条の 2】
社会保険の取得届等の書類が行政機関に提出されていない場合は、その理由	雇 用 保 険： 健 康 保 険： 厚生年金保険： 具体的な派遣料金、または事業所の派遣料金平均額 (人材サービス総合サイトや自社 HP にて公開している情報) を明示。単位 (時間額・日額・月額・年額等) が分かるように明示する必要があります。
派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等 (紹介予定派遣に係る契約である場合)	労働者を雇用しようとする者の名称：〇〇株式会社 契約期間：期間の定めなし 業務内容：営業課内における事務の補助、電話応対、郵便の仕分・発送の業務 (変更の範囲) 〇〇事務 試用期間に関する事項：なし 就業場所：〇〇県〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇 △△ビル〇F 〇〇〇〇株式会社〇〇支店〇〇部〇〇課〇〇係 (電話番号〇〇〇〇) (変更の範囲) 〇〇〇〇株式会社▲▲支社 始業終業：始業 9 時 終業 18 時 (うち休憩時間：12 時から 13 時まで) 所定時間外労働：有 (1 日〇時間、1 箇月〇時間、1 年〇時間の範囲内) 休 日：毎週土、日、祝日、年末年始 (〇月〇日から〇月〇日)、夏季休業 (〇月〇日から〇月〇日) 休暇：年次有給休暇：10 日 (6 か月継続勤務後) その他：有給 (慶弔休暇) 賃金：基本賃金 月給 000,000～000,000 円 (毎月 15 日締切、毎月 20 日支払) 通勤手当 通勤定期券代の実費相当 (上限月額 35,000 円) 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 〔 所定時間外：法定超 25%、 休日：法定休日 35%、 深夜：25% 〕 昇給：有 (0～3,000 円/月) 賞与：有 (年 2 回、計 1 ヶ月分) 社会保険の加入状況：厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険 有 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置 屋内禁煙 その他：・紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示する。 ・紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する。

派遣元管理台帳【見本】

派遣労働者氏名	〇〇 〇〇〇	60 歳以上か否かの別	☐ 60 歳以上 ☐ 60 歳未満
雇用期間	☐ 無期雇用派遣労働者 ☐ 有期雇用派遣労働者（令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日）		
期間制限のない 労働者派遣に関する事項	育児休業代替要員としての業務（休業する労働者：〇〇〇〇、業務内容：〇〇、 休業開始〇年〇月〇日、終了予定日〇年〇月〇日）等		
協定対象派遣労働者かの別	☐ 協定対象派遣労働者（労使協定方式） ☐ 協定対象派遣労働者でない（派遣先均等・均衡方式）		
派遣先名称	〇〇〇〇株式会社		
派遣先事業所名称	〇〇〇〇株式会社〇〇支店		
派遣先事業所所在地 その他派遣就業場所	〇〇県〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇 △△ビル〇F 〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係（電話番号〇〇〇〇）		
組織単位	〇〇〇〇部〇〇〇〇課		
業務の種類	営業課内における事務の補助、電話対応、郵便の仕分・発送の業務 （できる限り詳細に記載すること。）		
責任の程度	副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週 1 回程度有）		
派遣先責任者 （製造業務専門派遣先責任者）	甲の〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係長 ☐ ☐ ☐ 電話番号 1234-34-5678 内線〇〇〇〇 （製造業務の場合は製造業務専門派遣先責任者を選任すること。）		
派遣元責任者 （製造業務専門派遣元責任者）	乙の△△△△部△△△△課△△△△係長 ☒ ☒ ☒ 電話番号 234-456-6789 内線〇〇〇〇 （製造業務の場合は製造業務専門派遣元責任者を選任すること。）		
派遣期間 就業日 就業時間	令和〇〇年〇〇月〇〇日から令和〇〇年〇〇月〇〇日まで 土、日を除く毎日 9:00～18:00 （できる限り就業日を特定する必要があり、年末年始や盆の期間における就業日についても 特定すること。また、派遣先のカレンダーに基づく場合には、派遣先のカレンダーを添付す ること。）		
時間外労働 及び休日労働	時間外	有	1 日〇時間 1 箇月〇時間 1 年〇時間 休日労働 有 1 箇月〇日
就業状況	〇月 1 日（月） 2時間の就業時間外の労働 〇月 3 日（水） カゼにより欠勤 あらかじめ予定された「就業日」、「就業時間」が派遣先から通知を受けた実績と異なる時 は当該通知を受けた都度当該異なった派遣就業の実績内容を記載すること。 （別途タイムシート等で管理する場合はその旨を記載すること。）		
苦情の処理状況	（申出を受けた日） △月△日（火）	（苦情内容、処理状況） 派遣先において社員食堂の利用に関して便宜が図られていないとの苦情あり。 同日、派遣先責任者に法の趣旨を説明し、以後、派遣先の他の労働者と同様に、 派遣先の施設が利用できるよう申入れを行い、同日、改善が図られたもの。また、 派遣労働者にその旨を通知した。	
雇用保険 健康保険 厚生年金保険	有 無（現在準備中、今月〇日には届出予定） 無（現在準備中、今月〇日には届出予定）		
教育訓練の日時及び内容	令和〇年〇月〇日 15:00～17:00 入職時の基本業務研修（EXCEL、POWERPOINT によるデモ資料作成等）		
キャリア・コンサルティング 実施日及び内容	令和〇年〇月〇日キャリアコンサルタントによる能力の棚卸しの実施 令和〇年〇月〇日前回の能力の棚卸しに基づく今後のキャリアパスについて相談		
希望する雇用安定措置	令和〇年〇月〇日 派遣先への直接雇用の依頼を希望（雇用形態：正社員）		
雇用安定措置	① 派遣先への直接雇用の依頼 （依頼日時、方法） 令和〇年〇月〇日 文書により依頼 （派遣先の回答日時、内容） 令和〇年〇月〇日受入可（雇用形態：正社員） ② 他の派遣先の紹介 省略 ③ 期間を定めない雇用の機会の確保 省略 ④ その他 省略		
その他	紹介予定派遣に係る派遣労働者については、《紹介予定派遣に関する事項》 ・求人・求職の意思確認等の職業紹介の時期及び内容 ・採否の結果 ・職業紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職 業紹介を受けたものを雇用しなかった場合に派遣先から明示された理由		

手続終了後、「有」に書き換えること

派遣先管理台帳【見本】

派遣労働者氏名	〇〇 〇〇〇	60 歳以上か否かの別	☐ 60 歳以上 ☐ 60 歳未満															
無期雇用か有期雇用かの別	☐ 無期雇用派遣労働者 ☐ 有期雇用派遣労働者																	
期間制限のない 労働者派遣に関する事項	育児休業代替要員としての業務（休業する労働者：〇〇〇〇、業務内容：〇〇、休業開始〇年〇月〇日、終了予定日〇年〇月〇日）等																	
協定対象派遣労働者かの別	☐ 協定対象派遣労働者（労使協定方式） ☐ 協定対象派遣労働者でない（派遣先均等・均衡方式）																	
派遣元事業主名称	〇〇〇〇株式会社																	
派遣元事業所名称 及び所在地	〇〇〇株式会社〇〇支店 〇〇県〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇 △△ビル〇F（電話番号〇〇〇〇）																	
派遣就業した事業所名称及び 所在地その他派遣就業場所	〇〇〇〇株式会社〇〇支店 〇〇県〇〇市〇〇町〇ー〇 △△ビル〇F（電話番号〇〇〇〇）																	
組 織 単 位	〇〇〇〇部〇〇〇〇課																	
業 務 の 種 類	営業課内における事務の補助、電話応対、郵便の仕分・発送の業務 （できる限り詳細に記載すること。）																	
責 任 の 程 度	副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週 1 回程度有）																	
派遣元責任者 （製造業務専門派遣元責任者）	乙の〇〇〇〇部〇〇〇〇課〇〇〇〇係長 ☐ ☐ ☐ ☐ 電話番号 1234-34-5678 内線〇〇〇〇 （製造業務の場合は製造業務専門派遣元責任者を選任すること。）																	
派遣先責任者 （製造業務専門派遣先責任者）	甲の△△△△部△△△△課△△△△係長 ☐ ☐ ☐ ☐ 電話番号 234-456-6789 内線〇〇〇〇 （製造業務の場合は製造業務専門派遣先責任者を選任すること。）																	
就 業 状 況	<table border="1"> <thead> <tr> <th>就業日</th> <th>就業時間</th> <th>休憩時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>〇月 1 日（月）</td> <td>9：00～20：00（時間外労働2時間含む）</td> <td>12：00～13：00</td> </tr> <tr> <td>〇月 2 日（火）</td> <td>9：00～18：00</td> <td>12：00～13：00</td> </tr> <tr> <td>〇月 3 日（水）</td> <td>カゼにより欠勤</td> <td></td> </tr> <tr> <td>〇月 4 日（木）</td> <td>9：00～18：00</td> <td>12：00～13：00</td> </tr> </tbody> </table> 就業した日ごとの始業、終業の時刻、休憩時間の実績を記載すること。 （別途タイムシート等で管理する場合は、その旨を記載すること。）			就業日	就業時間	休憩時間	〇月 1 日（月）	9：00～20：00（時間外労働2時間含む）	12：00～13：00	〇月 2 日（火）	9：00～18：00	12：00～13：00	〇月 3 日（水）	カゼにより欠勤		〇月 4 日（木）	9：00～18：00	12：00～13：00
就業日	就業時間	休憩時間																
〇月 1 日（月）	9：00～20：00（時間外労働2時間含む）	12：00～13：00																
〇月 2 日（火）	9：00～18：00	12：00～13：00																
〇月 3 日（水）	カゼにより欠勤																	
〇月 4 日（木）	9：00～18：00	12：00～13：00																
苦 情 の 処 理 状 況	（申出を受けた日）	（苦情内容、処理状況）																
	△月 2 日（火）	派遣労働者から社員食堂の利用に関して便宜が図られていないとの苦情の申出を受け、当社の労働者と同様に、当社の施設が利用できるよう改善を図り、同日、派遣労働者にその旨を通知した。																
雇 用 保 険 健 康 保 険 厚 生 年 金 保 険	有 有 有																	
教育訓練の日時・内容	令和〇年〇月〇日（金） 15:00～17:00 入職時の基本業務研修（Excel、Power Point によるデモ資料作成等）																	
その他	紹介予定派遣に係る派遣労働者については、＜紹介予定派遣に関する事項＞ ・派遣労働者を特定することを目的とする行為を行った場合には、当該行為の内容及び複数人から派遣労働者の特定を行った場合には当該特定の基準 ・採否の結果 ・職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、その理由																	

派遣先への通知 見本

令和〇〇年〇〇月△△日

労働者派遣契約に基づき、次の労働者を派遣します。

派遣労働者氏名	〇〇 〇〇〇	性 別	☐ 男 ・ ☐ 女
年 齢	☐ 18 歳未満 () 歳 ☐ 45 歳以上 60 歳未満 ☐ 60 歳以上 ☐ いずれも該当せず		
無期雇用か有期雇用かの別	☐ 無期雇用派遣労働者 ☐ 有期雇用派遣労働者 (〇か月契約)		
協定対象派遣労働者であるか否かの別	☐ 協定対象派遣労働者 (労使協定方式) ☐ 協定対象派遣労働者でない (派遣先均等・均衡方式)		
雇 用 保 険	☐ 有 ☐ 無 無しの場合はその理由を記載 (現在、必要書類の準備中であり、今月の〇日には届出予定) ※手続きが完了したら再度完了した旨通知すること。 (注)労働・社会保険の取得届の提出が「無」の場合、具体的な理由を記載すること。 【1週間の所定労働時間が15時間のため】 【健康保険及び厚生年金については、1週間の所定労働時間が、通常の労働者の4分の3未満のため未加入】		
健 康 保 険	☐ 有 ☐ 無 無しの場合はその理由を記載 (		
厚生年金保険	☐ 有 ☐ 無 無しの場合はその理由を記載 (		
各種保険の被保険者資格取得届の確認資料	確認書類 (別添の被保険者証の写しのとおり) (注)被保険者証の写し等の提示は労働者本人の同意を得ることが原則。 同意が得られない場合は、生年月日、年齢等を黒塗りするとともに、確認後は派遣元に返却するよう派遣先に依頼する等個人情報の保護に配慮すること。 確認書類は、各種資格取得届の事業主控えの写しでも可。 派遣契約の更新等で、派遣先への通知内容に変更がない場合は、改めて提示する必要はありません。 ＊健康保険の場合は、以下のいずれかを派遣先に提示。 ただし、健康保険の保険者番号及び被保険者等記号・番号は黒塗りすること。 ① マイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの ② 資格確認書の写し ③ 資格情報のお知らせの写し ④ 健康保険の加入者の氏名・保険者名・資格取得年月日の情報等の加入させていることがわかる資料 (例) 氏名：〇〇 〇〇 保険者名：全国健康保険協会〇〇支部 資格取得年月日：〇〇年〇〇月〇〇日		

被保険者証の写し等の加入させていることが分かる資料を派遣先に提示又は送付して下さい。

添付文書やメール本文で提示することも可能

派遣先は、受入れる派遣労働者について、社会・労働保険の加入が適切に行われていることを確認する必要があります。

派遣元への就業実績通知 見本

派遣元事業主

御中

派遣先事業主

【派遣労働者氏名】

● ● ● ●

【従事した業務の種類(内容)】

営業課内における事務の補助、電話応対、郵便の仕分・発送

【派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度】

副リーダー（部下2名 リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有）

【派遣就業した場所】

(名 称) ○○株式会社○○支店

(所在地) 広島市中区八丁堀○-○-○

(組織単位) ○○部○○課

派遣先事業所と実際に派遣就業する場所が違う場合は、具体的な派遣就業場所もあわせて明記する必要があります。

令和 4 年 4 月分

日付	曜日	※実際の時間を記入してください。			備 考
		開始時間	終了時間	休憩時間	
1	金	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
2	土				
3	日				
4	月	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	【記載事項】 1 派遣労働者の氏名 2 派遣就業をした日、始業及び終業した時刻並びに休憩した時間 3 従事した業務の種類(できる限り詳細に記載すること) 4 派遣労働者が従事した業務に伴う責任の程度 5 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
5	火	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
6	水	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
7	木	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
8	金	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
9	土				
10	日				
11	月	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
12	火	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
13	水	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
14	木	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
15	金	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
16	土				
17	日				
18	月	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
19	火	8 : 3 0	1 5 : 0 0	6 0 分	1 5 : 0 0 退社
20	水	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
21	木	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
22	金	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
23	土				
24	日				
25	月	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
26	火				カゼにより欠勤
27	水	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
28	木	8 : 3 0	1 7 : 1 5	6 0 分	
29	金				
30	土				

【派遣先管理台帳、派遣元管理台帳として労働者派遣終了後3年間保存】

通知方法: 1ヶ月ごとに1回以上、書面、FAXまたは電子メールによること

【法第 23 条第 5 項】

教育訓練やその他（福利厚生等）についても可能な限りわかりやすく記載することで、派遣元事業主の取組が労働者や派遣先に正確に伝わるようにすること

派遣元

労働者派遣事業の状況に関する情報

1 派遣労働者の数 派遣労働者数 ○○人（令和**年**月**日付）

2 派遣先事業所数 派遣先事業所数 ○○所（令和**年度実績）

少なくとも、毎事業年度終了後可能な限り前年度分の実績を公表すること

3 マージン率

・令和**年度 労働者派遣に関する料金の平均額（1日8時間当たり）① ○○○○円

・令和**年度 派遣労働者の賃金の平均額（1日8時間当たり）② ○○○○円

・マージン率（①－②）÷ ① ○○.○% 小数点以下一位未満を四捨五入

賃金（派遣会社が派遣労働者に支払う賃金）	マージン
派遣料金（派遣先が派遣会社に支払う料金）	

※マージン率は、派遣料金から派遣労働者の賃金を除いた金額が派遣料金に占める割合を示すものですが派遣会社の事業運営に必要となる経費は派遣労働者の賃金だけではありません。派遣労働者の賃金以外に必要な経費には、主に以下のようなものがあります。

▼派遣労働者の社会保険料

▼派遣労働者の有給休暇費用

▼募集費・教育費・福利厚生費、その他経費

労使協定を締結していない事業主が当該協定を締結したとき、協定の対象となる派遣労働者の範囲又は有効期間が変更になったときは速やかに情報提供すること

4 労使協定について（派遣法第 30 条の 4 第 1 項）

締結している場合・・・協定の対象となる派遣労働者の範囲、協定の有効期間（終期）等

締結していない場合・・・『協定は締結していない』

5 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

入職時等の教育訓練や職能別訓練等の訓練種別、対象となる派遣労働者、賃金支給の有無、派遣労働者の費用負担の有無等

例)	訓練種別	対象となる派遣労働者	賃金支給の有無	費用負担の有無
	新規採用者訓練	雇入時	有給	無償
	ビジネススキル研修	派遣中	有給	無償
	技術者技能訓練	派遣中	有給	無償
	リーダー研修	入社4年目以降	有給	無償

キャリアコンサルティング相談窓口の連絡先：○○課 TEL 000-000-0000

6 その他参考事項

各種制度あり ・産前産後・育児・介護休業制度 ・福利厚生に関する事項

・派遣労働者の希望や適性等に応じた派遣先とのマッチング状況等

情報提供の方法：

- ・インターネットの利用その他の適切な方法により行うこと。（則第 18 条の 2 第 1 項）
- ・なお、派遣元指針により、以下の事項は、常時インターネットの利用により広く情報を提供することとされています。

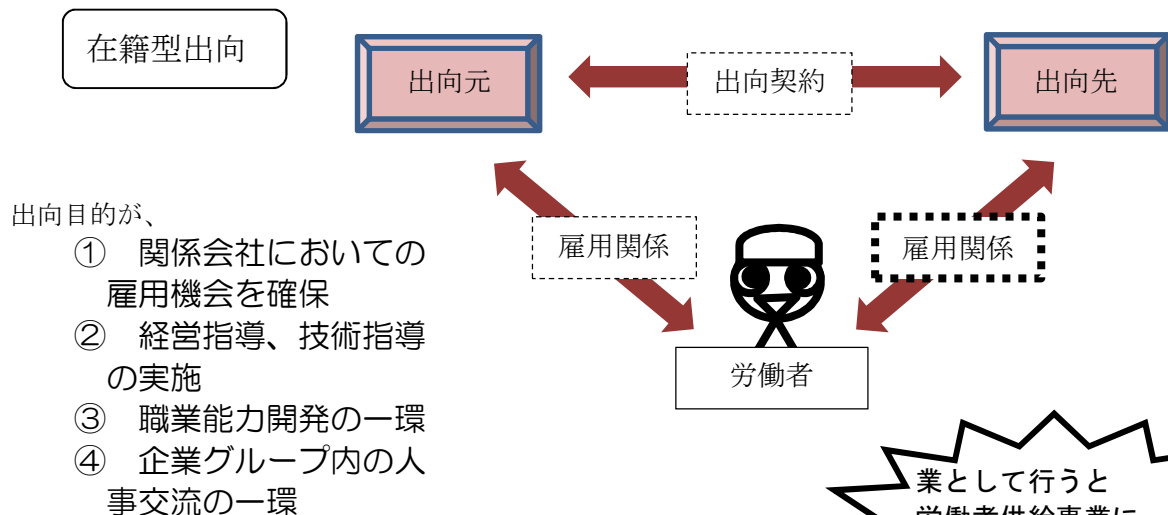
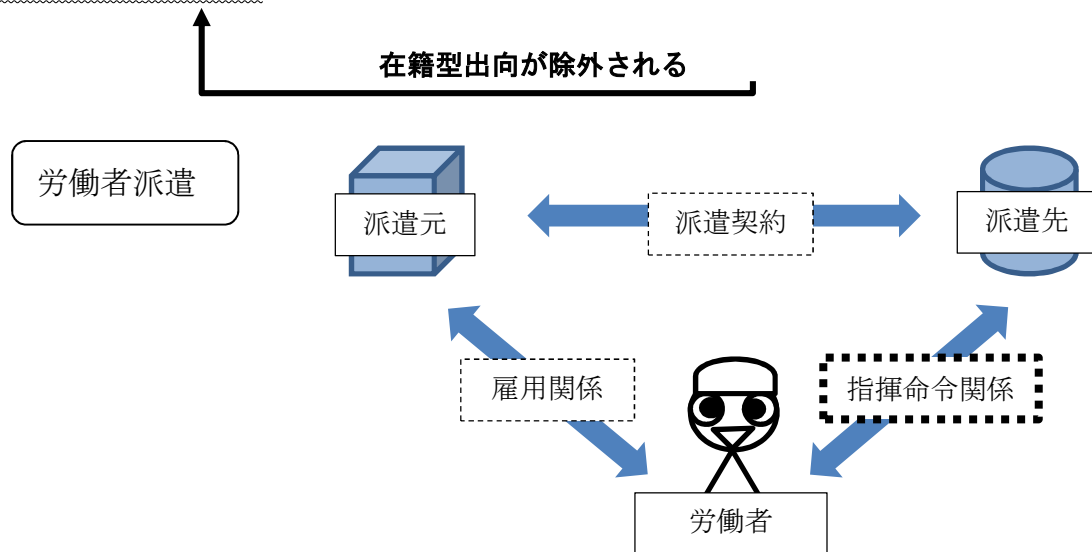
- ・労働者派遣の実績（派遣労働者数、派遣先事業所数）
- ・労働者派遣に関する料金の平均額、派遣労働者の賃金の平均額、マージン率
- ・労使協定締結の有無（労使協定の範囲、労使協定の有効期間の終期）
- ・キャリア形成支援制度に関する事項

～～ 人材サービス総合サイトによる情報提供（無料） ～～

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/jinzaiweb>

出向との関係

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものをいう（労働者派遣法第2条第1号）。



出向目的が、

- ① 関係会社における雇用機会を確保
- ② 経営指導、技術指導の実施
- ③ 職業能力開発の一環
- ④ 企業グループ内の人事交流の一環

等、考えられる範囲を超えて、長期間の出向等を行わないよう留意すること。

業として行くと労働者供給事業に該当することとなる！（職業安定法第44条違反）

※在籍型出向を行う際の留意点※

- 労働者の個別的な同意を得る。
- 出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮した内容であること。

※労働関係法規等における雇用主としての責任は、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元又は出向先が負う。

移籍型出向

※出向先事業主との間にのみ雇用契約関係があり、労働関係法規等における雇用主としての責任は、出向先のみが負う。

業として行くと職業紹介事業に該当する！（職業紹介事業の許可が必要）

○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

(昭和六十一年四月十七日 労働省告示第三十七号)

(改正 平成二十四年九月二十七日 厚生労働省告示第五百十八号)

第一条 この基準は、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（昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。）の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業（法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第二条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

（１）労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

（２）労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

（１）労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

（２）労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く）を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

（１）労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

（２）労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法、その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

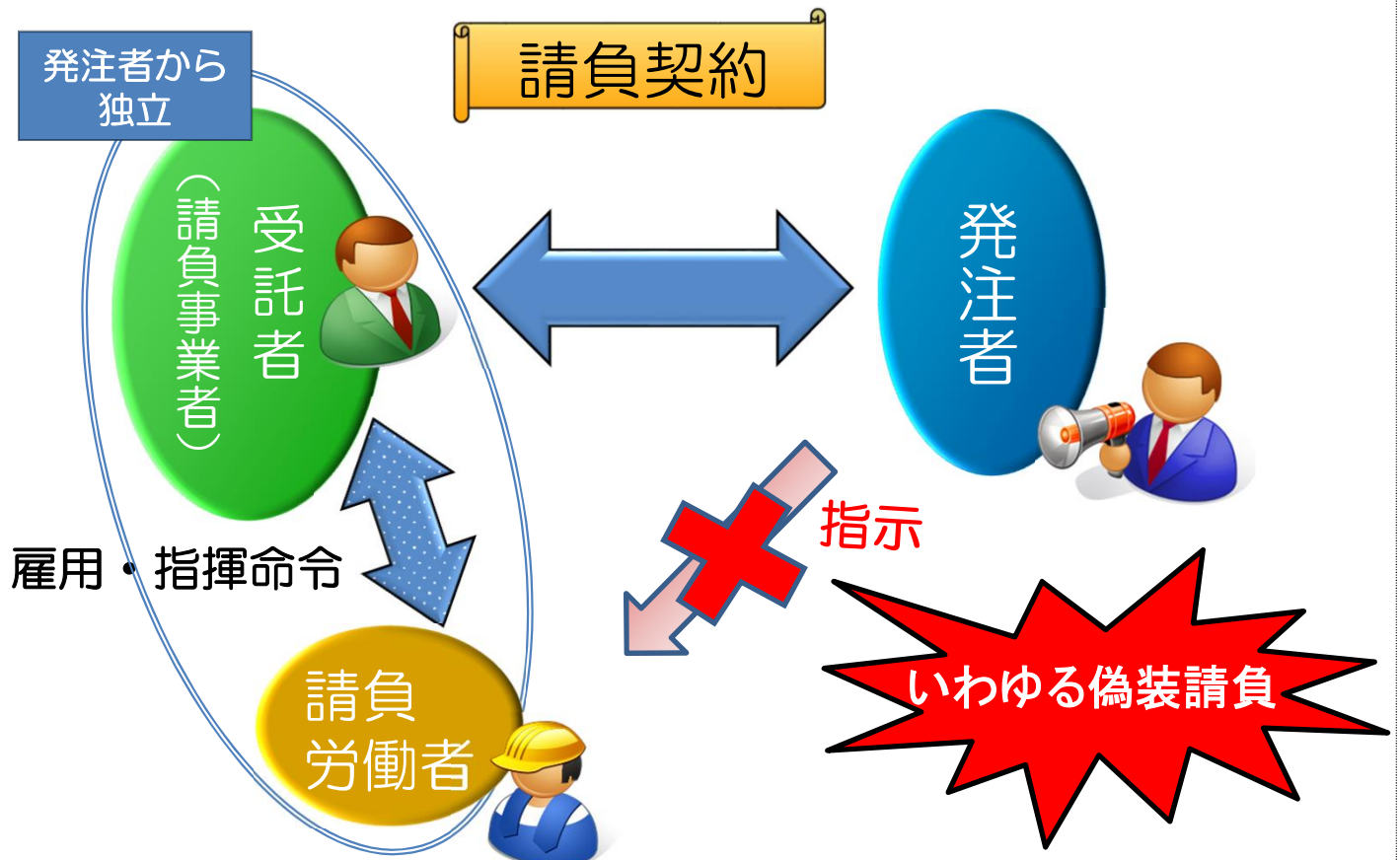
（１）自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は、材料若しくは資材により、業務を処理すること。

（２）自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第二条第一号に規定する労働者派遣事業を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

「請負」と「いわゆる偽装請負」の違い

- ✓ 「請負（民法632条）」とは、請負事業者が作業の完成について全ての責任を負う契約です。
※民法632条に限らず、委任（民法643条）及び準委任（民法656条）も含まれます。
労務（労働力）の提供を目的とするのではなく、作業の完成を目的とする事業です。
- ✓ 発注者が請負労働者に対して、指示をすることはできません。



 「請負」とは、①～⑦を発注者に頼らず自らが行う必要があります。

- ① 仕事の割り付け、実績管理等を行うこと。
- ② 労働時間の管理を行うこと。
* 労働者の時間外・休日労働の管理、休暇承認等
- ③ 服務規律の決定・管理を行うこと。
- ④ 人員配置の決定・変更を自ら行うこと。
- ⑤ 必要な資金の調達・支弁を行うこと。
- ⑥ 損害賠償責任など、法的責任を負うこと。
- ⑦ 必要な設備、資材を調達すること。
*** 単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。**

※ 労働者派遣、請負のどちらに該当するかは、実態に即して判断されるものです。
「請負」と「いわゆる偽装請負」の違いの詳細については、29ページの「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（昭和61年労働省告示 第37号）」をご覧ください。

キャリアアップ措置や雇用安定措置等の派遣元の責務が強化されます

（ ）内は改正された省令・告示の施行・適用日

1 派遣労働者の雇入れ時に説明する事項の追加（令和3年1月1日）

- 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、キャリアアップ措置（教育訓練やキャリアコンサルティングの内容）について説明することが必要となります。【労働者派遣法施行規則第25条の14第2項第4号】
- また、教育訓練計画の内容やその変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要となります。【派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の8（5）□】

2 雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の聴取（令和3年4月1日）

- これまでも、派遣元事業主は、一定の場合、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（雇用安定措置）を講じる必要がありましたが、当該雇用安定措置を講じるにあたっては、**予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化**されます。【労働者派遣法施行規則第25条の2第3項】
- また、派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行うことが必要となります。【労働者派遣法施行規則第31条第10号】

3 マージン率等のインターネットでの提供（令和3年4月1日）

- マージン率等（※）については、原則として、インターネットの利用による情報提供が必要となります。【労働者派遣法施行規則第18条の2第1項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の16】

（※）事業所毎の派遣労働者数、派遣先数、マージン率（派遣料金の平均額・派遣労働者の賃金の平均額）、教育訓練、労使協定の締結の有無（労使協定の範囲、有効期間）（注）下線部はこれまでも情報提供の対象項目ですが、新たにインターネットによる情報提供が必要となる項目です。

- 「人材サービス総合サイト（厚生労働省運営）」による情報提供（無料）も可能です。

4 日雇派遣における労働者派遣契約の解除等の措置（令和3年1月1日）

- 派遣元事業主は、労働者派遣契約の解除がなされた場合、新たな就業先の確保ができない場合には、休業等を行い、日雇派遣労働者の雇用の維持、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責務を果たすべきことを明確化しました。【日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の5（2）】

5 労働者派遣契約の電磁的記録による作成（令和3年1月1日）

- 労働者派遣契約について、書面によらず、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行うことができます。【厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令別表第2】



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ようお願いします。

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

- ① 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
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 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）
- ④ 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
- ⑤ 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

- ① 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）
- ② 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。

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？

労働者派遣法で定められている項目全てを労働者派遣契約等に明記しなければなりません。

労働者派遣法で定められている項目のうち、**1つでも労働者派遣契約書に明記されていない場合は、当該契約の当事者である派遣先の責務に反することとなります。**このため、**派遣元任せではなく、派遣先としても労働者派遣契約の内容の確認の徹底**をお願いします。

【特に違反事例が多い内容】

書面により労働者派遣契約が締結されていない。	派遣法第26条第1項、派遣則第21条第3項
派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度が、明記されていない。	派遣法第26条第1項、派遣則第22条
派遣労働者が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、明記されていない。	派遣法第26条第1項
協定対象派遣労働者に限定するか否かの別が、明記されていない。	派遣法第26条第1項、派遣則第22条
無期雇用労働者または60歳以上の者に限定するか否かの別が、明記されていない。	派遣法第26条第1項、派遣則第22条

また、**毎月1回以上**、一定の期日を定めて、**派遣就業をした日など**を書面の交付等により**派遣元に対して通知**しなければなりません。（派遣法第42条第3項、派遣則第38条第1項）

【派遣元に通知すべき内容】

- 派遣労働者の氏名
- 派遣就業をした日
- 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
- 従事した業務の種類
- 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） など

④ 派遣先管理台帳を作成、記載していますか？

原則※派遣先管理台帳を作成の上、派遣労働者ごとに派遣就業の状況等を記載しなければなりません。（派遣法第42条第1項、派遣則第35条）

※受け入れる派遣労働者と受け入れる事業所に雇用される労働者の合計が5人を超えない時は作成不要

【派遣先管理台帳に記載すべき事項】

- 協定対象派遣労働者であるか否か
- 無期雇用労働者であるか有期雇用労働者であるか
- 60歳以上であるかの別
- 派遣元事業主の氏名又は名称
- 派遣就業した日
- 派遣就業をした日ごとの始業・終業時刻並びに休憩時間
- 従事した業務の種類
- 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- （紹介予定派遣に係る派遣労働者の場合）紹介予定派遣に関する事項
- 教育訓練を行った日時及び内容
- 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- 期間制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項
- 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無 など

⑤ 派遣先責任者を、派遣労働者数に応じた人数、選任していますか？

労働者派遣された派遣労働者に関する就業の管理を一元的に行うため、派遣先責任者を選任し、派遣労働者の適正な就業を確保しなければなりません。

事業所等ごとに専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任してください。原則、事業所等における派遣労働者1人以上100人以下を1単位として、1単位に1人以上の派遣先責任者を選任する必要があります。（派遣法第41条第1項、派遣則第34条）

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください

派遣労働者の公正な待遇の確保、処遇の向上が求められています

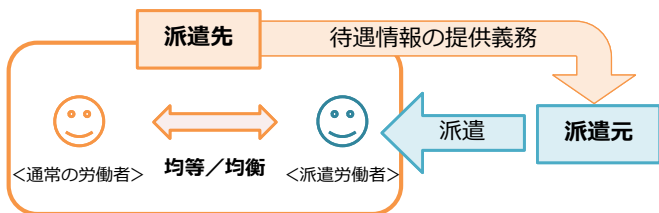
派遣労働者の処遇向上には、派遣先の皆さまのご理解と配慮、派遣元との連携等が欠かせません。このリーフレットで紹介する施策や指針、助成金の活用など、派遣労働者の処遇向上の取り組みにご協力をお願いします。

① 「同一労働同一賃金」の実現が求められていることをご存じですか？

派遣労働者には、以下のAまたはBの方式による公正な待遇の確保が求められています。

A 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

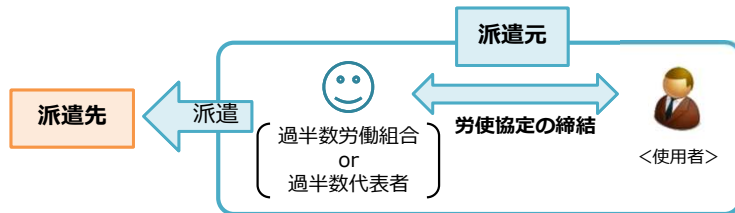
⇒ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



- ✓ 個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生など）ごとに
- ✓ 派遣先の通常の労働者と派遣労働者の
 - ① 職務内容（業務内容、責任の程度）
 - ② 職務内容・配置の変更範囲（配置転換の有無・範囲が同一であれば、**通常の労働者と比べて不利な待遇としてはならない（均等待遇）**
- ✓ 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して**不合理な待遇差としてはならない（均衡待遇）**

B 労使協定方式（法第30条の4）

⇒ 一定の要件を満たす労使協定による待遇



派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件を満たす**労使協定**に基づき待遇を決定する

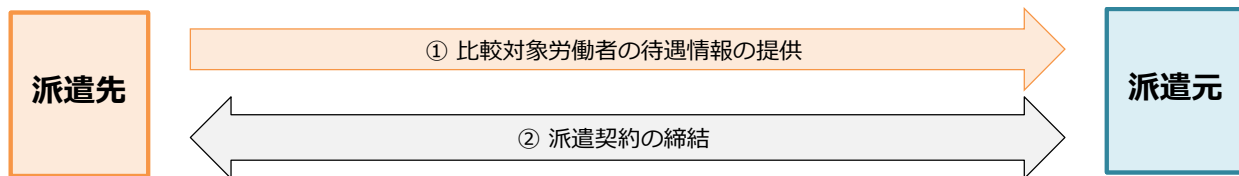
<労使協定に定めるべき内容>

- ・ 対象となる派遣労働者の範囲
- ・ 賃金の決定方法（**一般労働者の平均的な賃金額**と同等以上、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- ・ 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 有効期間 など

※派遣先では、派遣元からの求めに応じた業務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練のほか、食堂・休憩室・更衣室の利用機会を派遣先の労働者と同様に提供しなければなりません。（法第40条第2、3項）

② 派遣元への情報提供と派遣料金の配慮をしていますか？

- 派遣先は派遣元に対し、**比較対象労働者の待遇情報を提供しなければなりません。**（法第26条第7項）
※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。



- 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、**派遣料金について配慮義務がかかります。**（法第26条第11項）
この配慮義務は派遣契約の締結時だけでなく、更新時などその後も求められます（派遣先指針第2の9の(2)イ）
- 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場合や、派遣元事業主が待遇決定方式に基づく賃金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、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得ます。（労働者派遣事業関係業務取扱要領 第5の2の(4)のハの(ハ)）

※このほか、派遣先は、労働者派遣に関する料金の決定にあたっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態や労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、当該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努めなければなりません。（派遣先指針第2の9の(2)のロ）

③ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されました

2023年11月、構造的な賃上げを実現するため、内閣官房および公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されました。

本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において、独占禁止法および下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
- ✓ 他方で、記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法および下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

発注者として採るべき行動／求められる行動		受注者として採るべき行動／求められる行動	
①	本社（経営トップ）の関与	①	相談窓口の活用
②	発注者側からの定期的な協議の実施	②	根拠とする資料（公表資料を用いること）
③	説明・資料を求める場合は公表資料とすること	③	値上げ要請のタイミング
④	サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと	④	発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示
⑤	要請があれば協議のテーブルにつくこと	発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動	
⑥	必要に応じ考え方を提案すること	①	定期的なコミュニケーション
		②	交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管



[労務費の適切な転嫁のための
価格交渉に関する指針](#)



[全国ブロック説明会用資料](#)

（全国ブロック説明会用資料より作成）

④ 派遣労働者の直接雇用に、キャリアアップ助成金をご活用ください

1年以上継続した派遣終了後に当該業務に就く労働者を雇う場合、当該期間継続して就業した派遣労働者を雇用するよう努めなければなりません（無期雇用派遣労働者等を除く）。

このほか、派遣労働者の希望をふまえ、派遣元から直接雇用の依頼がされることもあります。こうしたケースを含め、派遣労働者を正社員として直接雇用する派遣先には、「キャリアアップ助成金」により、支援を行っています。

支給額（1人当たり）

＜1年度1事業所当たりの支給申請上限人数 20名＞

企業規模	正社員化前 雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業		80万円 (40万円 × 2期)	40万円 (20万円 × 2期)
大企業		60万円 (30万円 × 2期)	30万円 (15万円 × 2期)

※正社員化後6か月間の賃金が、正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

加算措置（1人当たり）

措置内容	有期雇用 労働者	無期雇用 労働者
派遣労働者を派遣先で正社員として 直接雇用する場合（注）	28.5万円	



詳しくは [こちら](#)

（注）2025年3月31日までの間、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所にて正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が2か月以上6か月未満の場合も支給対象（通常6ヶ月以上）

派遣労働者の公正な待遇確保のため、 派遣元・派遣先の連携・協力をお願いします

厚生労働省では、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向け、派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡待遇【派遣先均等・均衡方式】又は一定の要件を満たす労使協定による待遇【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ことを求めています。

派遣労働者の公正な待遇確保や処遇向上には、派遣元の皆さまだけでなく、派遣先の皆さまのご理解と配慮、派遣元との連携等が欠かせません。

派遣元・派遣先の皆さまには、本資料も参考としていただき、それぞれが行わなければならない対応をご確認いただき、派遣労働者の公正な待遇確保等に向け、連携・協力をお願いします。

■ 派遣労働者の同一労働同一賃金の実現にご協力をお願いします

労働者派遣法では、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向け、【派遣先均等・均衡方式】又は【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ことを求めています。（法第30条の3、法第30条の4）

また、同一労働同一賃金への取り組み状況については、派遣元から提出される労働者派遣事業報告書や、都道府県労働局による派遣元・派遣先への訪問等により確認しています。

派遣労働者の
同一労働同一賃金の
詳細

派遣先
向け



派遣元
向け



■ 派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮をお願いします

労働者派遣法では、派遣元が【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣先に派遣料金について配慮義務がかかります。（法第26条第11項）

この配慮義務は派遣契約の締結時だけでなく、更新時などその後も求められます。（派遣先指針第2の9の（2）イ）

派遣料金に関する配慮義務について

派遣先
向け



■ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に沿った対応をお願いします

構造的な賃上げを実現するため、内閣官房および公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されています。

本指針に記載の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において、独占禁止法および下請代金法に基づき厳正な対処が行われています。

本指針に沿った対応をお願いします。

指針に関する詳細は、
本資料とあわせて、
こちらをご覧ください

内閣府
経済財政運営と改革の
基本方針2024



公正取引委員会
労務費の適切な転嫁のための
価格交渉に関する指針



〈労使協定方式〉令和7年度に適用される派遣労働者の待遇の確保をお願いします

厚生労働省では、派遣労働者の賃金等の待遇を労使協定により決定する場合に、**派遣元の労使に参照いただく「一般賃金水準」**(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)の額を毎年度公表しており、これを遵守いただく必要があります。

また、派遣労働者の更なる待遇改善に向けて、派遣労働者の待遇について、労使で協議いただく際に参照することが考えられる経済・物価・賃金等の動向に係る公表資料(例)は次ページの参考のとおりです。

賃金構造基本統計調査を活用した一般基本給・賞与等
(全産業平均・0年目・時給との比較)

前年度比 **+3.4%(+44円)**
(1,320円/h)

職業安定業務統計を活用した一般基本給・賞与等
(全職業平均・0年目・時給との比較)

前年度比 **+2.5%(+30円)**
(1,248円/h)

「賃金構造基本統計調査による職種別
平均賃金(時給換算)」の詳細



「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)」
の詳細



能力・経験調整指数(0年目を100.0とした調整指数)

0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100.0	116.0	124.3	127.0	133.0	149.4	179.3

- ✓ 派遣労働者の**基本給・賞与等**については、**業務別に厚生労働省が示す水準以上の額**とする必要があります。
また、基本給・賞与等の額は、派遣労働者の能力や経験に応じて、**厚生労働省が示す能力・経験調整指数を乗じた額以上**とする必要があります。
- ✓ 派遣労働者の**通勤手当**については、派遣就業場所と居住地の通勤距離や通勤方法に応じた「**実費**」を支払う
または、手当額に上限を設ける場合は、**厚生労働省が示す水準以上の額(令和7年度:1時間当たり73円)**とする必要があります。
- ✓ 派遣労働者への**退職金**については、**一般の労働者の退職手当制度**として設定するほか、**厚生労働省が示す割合(令和7年度:5%)を一般基本給・賞与等に乗じた額以上**とする必要があります。

令和7年度に適用される
「一般賃金水準」の詳細

令和7年度
一般賃金水準



厚生労働省
派遣労働者の同一労働
同一賃金について



派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮をお願いします

労働者派遣契約の締結(更新)に当たっては、【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】による待遇が確保されているかを確認した上で契約を締結(更新)する必要があります。

その際、派遣元から要請があるにもかかわらず、**派遣料金の交渉に一切応じない場合等には、行政指導の対象となることがあります**。派遣元・派遣先における十分な協議をお願いします。

派遣料金の交渉への配慮義務

- ✓ 派遣先は、派遣元が【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】により**派遣労働者の公正な待遇を確保**できるよう、**派遣料金について配慮義務**がかかります。(法第26条第11項)
- ✓ 配慮義務は**派遣契約の締結時だけでなく、更新時などその後も求められます**。(派遣先指針第2の9の(2)イ)
- ✓ 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や、派遣元が待遇決定方式に基づく賃金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、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、**行政指導の対象となり得ます**。(労働者派遣事業関係業務取扱要領 第5の2の(4)のハの(ハ))
- ✓ このほか、派遣先は、**労働者派遣に関する料金の決定**にあたっては、その**指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態や労働市場の状況**、当該派遣労働者が従事する**業務の内容**、当該業務に伴う**責任の程度**、当該派遣労働者に要求する**技術水準の変化**等を勘案するよう努めなければなりません。(派遣先指針第2の9の(2)のロ)

〈派遣先均等・均衡方式〉比較対象労働者の情報に基づく待遇の確保をお願いします

派遣労働者の賃金等の待遇を派遣先均等・均衡方式により決定する場合に、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る必要があります。基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練等、**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。

派遣先は、労働者派遣契約締結前に比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供するとともに、当該情報の変更または更新の都度、遅滞なく、派遣元に対し、情報提供しなければなりません。

契約の締結(更新)の都度、情報提供が必要な情報

- ① 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲と雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇の内容(昇給、賞与などの主な待遇がない場合は、その旨を含む)
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質とその待遇を行う目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項

比較対象労働者の情報提供の様式例、記載例などの各種様式は、**厚生労働省ウェブサイト**などをご確認ください。

情報提供の様式例(参考)



厚生労働省
派遣労働者の同一労働同一賃金について



参考：統計指標の推移(消費者物価指数、賃金指数、求人倍率)

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年第1～3四半期		
					1～3月	4～6月	7～9月
消費者物価指数	100.0 (±0.0)	99.7 (△0.3)	102.7 (+3.0)	106.6 (+3.9)	108.3 (+0.1)	109.4 (+1.1)	110.4 (+1.0)
賃金指数[名目]	100.0 (△1.2)	100.3 (+0.3)	102.3 (+2.0)	103.5 (+1.2)	<u>104.0</u> (+0.4)	<u>106.9</u> (+2.9)	<u>106.2</u> (△0.7)
賃金指数[実質]	100.0 (△1.2)	100.6 (+0.6)	99.6 (△1.0)	97.1 (△2.5)	<u>96.2</u> (+0.4)	<u>97.6</u> (+1.4)	<u>96.1</u> (△1.5)
求人倍率[新規]	1.95倍	2.02倍	2.26倍	2.29倍	<u>2.29倍</u>	<u>2.22倍</u>	<u>2.25倍</u>
求人倍率[有効]	1.18倍	1.13倍	1.28倍	1.31倍	<u>1.26倍</u>	<u>1.25倍</u>	<u>1.24倍</u>

注1)表中「指数」は、令和2年を100.0とした値。注2)表中下線字は季節調整値、その他は原数値。注3)表中()内は前期比増減値。

参考資料

消費者物価指数
総務省
「消費者物価指数」



賃金指数
厚生労働省
「毎月勤労統計調査」



求人倍率
厚生労働省
「一般職業紹介状況」



参考となる公表資料としては、本資料で掲載している統計指標のほか、労務費の根拠となる「都道府県別の最低賃金やその上昇率」や「春季労使交渉の妥結額やその上昇率」なども考えられます。

労務費の根拠となりうる公表資料(例)の詳細については、**こちら**をご覧ください

中小企業庁
労務費、原材料費、エネルギーコスト上昇の根拠となる公表資料(例)



2023年11月、構造的な賃上げを実現するため、内閣官房および公正取引委員会の連名で「**労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針**」が策定されました。

＜本指針の性格＞

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の**発注者・受注者の双方の立場からの行動指針**。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、**発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要**。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、**公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において、独占禁止法および下請代金法に基づき厳正に対処**することを明記。
 - (例1) 受注者からの要請の有無にかかわらず、明示的に協議することなく取引価格を長年据え置くことや実質的にはスポット取引とはいえない取引であるにもかかわらず、スポット取引であることを理由に労務費の転嫁について明示的に協議することなく取引価格を据え置くこと
 - (例2) 受注者から協議の要請を受けた際に、労務費の上昇分の価格転嫁に関するものであるという理由で協議のテーブルにつかないことにより、明示的に協議することなく取引価格を据え置くこと など
- ✓ 他方で、**記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法および下請代金法上の問題が生じない旨**を明記。

指針に関する詳細は、
本資料とあわせて、
こちらをご覧ください

内閣府
経済財政運営と改革の
基本方針2024



公正取引委員会
労務費の適切な転嫁のための
価格交渉に関する指針



発注者として 採るべき行動／求められる行動	受注者として 採るべき行動／求められる行動
☐ 定期的なコミュニケーション 【発注者／受注者共通】	☐ 定期的なコミュニケーション 【発注者／受注者共通】
☐ 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管【発注者／受注者共通】	☐ 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管 【発注者／受注者共通】
☐ 本社(経営トップ)の関与	☐ 相談窓口の活用
☐ 発注者側からの定期的な協議の実施	☐ 根拠とする資料(公表資料を用いること) ※公表資料(例)は前ページ参照
☐ 説明・資料を求める場合は公表資料とすること	☐ 値上げ要請のタイミング
☐ サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと	☐ 発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示
☐ 要請があれば協議のテーブルにつくこと	
☐ 必要に応じ考え方を提案すること	