労働者派遣事業を適正に 実施するために

一許可申請を行う皆様に一

厚生労働省 北海道労働局 職業安定部 需給調整事業課

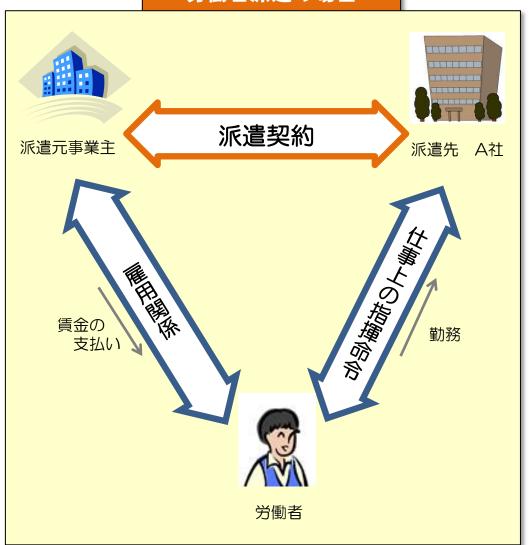
l 労働者派遣事業とは?

- ≻派遣元事業主が
- ≻自己の雇用する労働者を
- ≻派遣先の指揮命令を受けて
- ➤この派遣先のために労働に従事 させることを業として行うこと

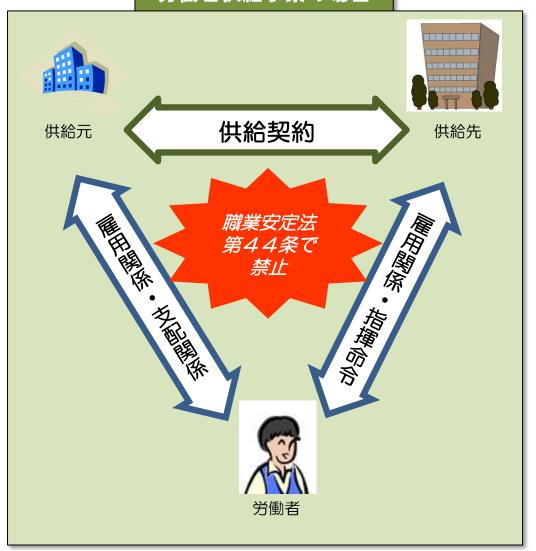
正社員・契約社員・アルバイトの場合 (直接雇用の場合)

A社 雇用関係 賃金の支払い 仕事上の 勤務 指揮命令 労働者

労働者派遣の場合



労働者供給事業の場合

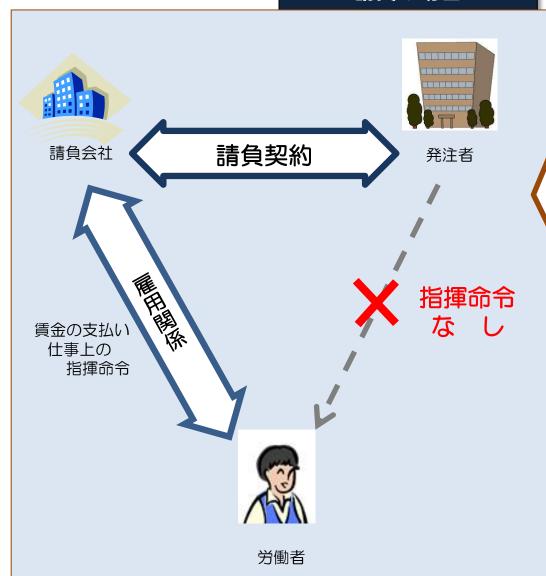


労働者派遣事業 も労働者供給事業に 含まれるが・・・

労働者供給事業のうち 規制の下に適法に行え ることとしたのが

勞働者派遣法

請負の場合



請負は、発注者と労働者との間に指揮命令を生じないという点が、労働者派遣と異なります。



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)

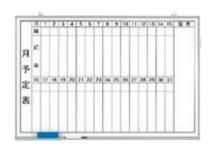
適正な請負を行うためのポイント

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
 - 請負事業主による勤惰点検、 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資金等の調達・支弁
- ⑥法律に規定された責任を 負っているか
- ⑦単なる労働力の提供を するものでないか





|| 労働者派遣事業の適切な 事業運営

◆労働者派遣事業の許可

労働者派遣事業を営むためには、

厚生労働大臣の許可が必要です。

平成27年の労働者派遣法改正で、一般労働者派遣事業

(許可制) • 特定労働者派遣事業(届出制)の区別が廃止

され、すべての労働者派遣事業が許可制となりました。

◆労働者派遣事業を行うことができない業務

①港湾運送業務

②建設業務



- ×建設現場での作業
- ×準備作業 (現場の清掃、資材の運搬 など)

○現場事務所での事務○現場作業のない施工管理業務





③警備業務

- ④病院等における医療関係の業務 (以下を除く)
 - i 紹介予定派遣をする場合
 - ii 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の場合
 - iii 医師の業務であって派遣労働者の就業場所がへき地等にある場合

紹介予定派遣とは

- 一定の労働者派遣の期間(6カ月以内)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、紹介予定派遣といいます
- 労働者派遣事業の許可と職業紹介事業の許可が必要です



◆日雇派遣(30日以内)の原則禁止 %

日雇労働者(派遣元事業主との労働契約が30日以内の労働者)を派遣することはできません

【以下の①・②のいずれかに該当する業務・場合は例外】

①日雇派遣の例外「業務」		②日雇派遣の例外の「場合」
◆ ソフトウェア開発◆ 機械設計◆ 事務用機器操作◆ 通訳、翻訳、速記◆ 秘書◆ ファイリング◆ 調査◆ 財務処理◆ 取引文書作成	 ◆ デモンストレーション ◆ 添乗 ◆ 受付・案内 ◆ 研究開発 ◆ 事業の実施体制の企画、立案 ◆ 書籍などの制作・編集 ◆ 広告デザイン ◆ OAインストラクション ◆ セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 	日雇労働者が以下のいずれかに該当 ・60歳以上の人 ・雇用保険の適用を受けない学生 ・副業として従事する人 (生業収入が500万円以上の人に限る) ・主たる生計者以外の人 (世帯収入が500万円以上の人に限る)

◆離職後1年以内の労働者の派遣禁止 %

離職した労働者※を離職後1年以内に元の勤務先へ派遣労働者として派遣することはできません (※60歳以上の定年退職者は例外)



◆グループ企業派遣の8割規制

派遣元事業主が属するグループ企業への派遣は全体の8割以下にすることが必要 です

◆マージン率などの情報提供

インターネットなどにより、派遣元事業主のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が必要です。

派遣料金(派遣先が派遣元事業主へ支払う料金)		
賃金(派遣元事業主が労働者に支払う賃金)	マージン	

|| 労働者派遣事業の許可要件

労働者派遣事業の許可を受けるためには、一定の許可要件(禁固以上の刑 又は、一定の労働法等に違反して<mark>処罰の刑に処せられ、その後5年を経過していない等</mark>)に該当しない他、次の基準をすべて満たすことが必要です。

- 1 専ら特定の者に提供することを目的としないこと
- 2 派遣元責任者が適正に選任されていること・

派遣労働者 100人に 1人の選任 が 必 要

- ①3年以上の雇用管理経験を有すること
- ②苦情処理等の場合に<u>日帰りで往復</u>できる地域に派遣するものであること
- ③事業所ごとに専属の派遣元責任者を選任すること
- ④派遣元責任者講習の受講 (許可申請受理日前3年以内の受講)
- ⑤派遣元責任者不在時の<mark>臨時職務代行者の選任</mark>

3 労働保険・社会保険の適用等派遣労働者の福祉の増進が見込まれること

加入要件を満たしている労働者がすべて適正に加入していること

段階的かつ体系的な教育訓練及び希望 者に対するキャリア・コンサルティングを 実施する義務があります!

- ①すべての派遣労働者を対象 としたものであること(短期間の労働者も対象)
- ②教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する **賃金を支払い、無償**であること



③派遣労働者のキャリアアップにつながる訓練が整備されていること (派遣先やそれ以外の会社において、正社員として雇用されること又は派遣 労働者として高度な業務に従事することを目的としているなど、キャリア アップに資する内容であること)

- ④入職時に行う訓練が含まれていること
- ⑤無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的な キャリア形成を念頭に置いた内容であること
- ⑥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 (担当者は、有資格者、3年以上の人事の職務経験がある者、派遣先と連 絡調整を行う営業担当者のいずれかの者より、希望するすべての派遣労 働者がキャリア・コンサルティングを受けられること)



⑦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

- ●教育訓練は、最初の3年間は毎年1回以上、機会の提供が必要
- ●最初の3年間は、フルタイムで1年以上雇用見込みのある場合、1人あたり毎年8時間以上の教育訓練の提供が必要
- ●派遣先と調整した計画的な訓練であれば、OJT(職場内訓練)も含む

5 個人情報に関する次の措置が講じられていること

①個人情報適正管理規定を定めていること (個人情報取扱責任者、個人情報の苦情処理担当者の定め等)



②個人情報のアクセス防止等、厳重な管理措置を講ずること

6 次の要件をすべて満たす財産的基礎があること

- ①基準資産額:{資産総額(繰延資産及び営業権を除く)ー負債} **2000万円**×派遣元事業所数
- ②基準資産額 ≥ **負債総額×7分の1**
- ③自己名義の現・預金額 ≥ 1500万円×派遣元事業所数



特定からの許可申請をする場合に限る取扱い

小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置

◎常時雇用する派遣労働者が10人以下である 中小企業主(当分の間の措置) 中小企業主かつ 企業全体で1つ の事業所を有す る場合に限る!

- ①基準資産額:資産総額(繰延資産及び営業権を除く)一負債 ≥ 1000万円
- ②基準資産額 ≥ **負債総額×7分の1**
- ③自己名義の現・預金額 ≥ 800万円
- ◎常時雇用する派遣労働者が5人以下である中小企業主 (平成30年9月29日まで)
 - ①基準資産額:資産総額(繰延資産及び営業権を除く)一負債 ≥ 500万円
 - ②基準資産額 ≥ **負債総額×7分の1**
 - ③自己名義の現・預金額 ≥ **400万円**

7 労働者派遣事業関係の組織の指揮命令系統が明確であること

8 風俗営業等が密集するなど、事業の運営に好ましくない位置にないこと

9 事務所において、派遣事業に使用できる面積が概ね 20㎡以上あること



10 その他

- ①定款及び登記事項の目的に派遣事業の記載があること
- ②無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。
- ③無期雇用派遣労働者、又は有期雇用派遣労働者であるが雇用契約期間内に派遣契約が終了した者ついて、次の派遣先が見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条の手当(休業手当)を支払う旨の規定があること。

◆許可申請に必要な書類及び費用

1 提出書類

- ① 労働者派遣事業許可申請書・・・3通(正本1通、写し2通)
- ② 労働者派遣事業計画書・・・・3通(正本1通、写し2通)
- ③ 添付書類・・・・・・・・・2通(正本1通、写し1通)
- ④ その他参考資料



2 許可手数料

手数料 [12万円+5万5千円×(労働者派遣事業を行う事業所数-1)] に相当する額の収入印紙を貼付する必要があります。

(労働局の指示があるまで、貼付はしないでください!)

3 登録免許税

登録免許税 [許可1件当たり9万円]を納付し、領収書を許可申請書に貼付しなければなりません。

・許可申請の後に、許可要件を満たしているか確認するため に、申請後(許可前)に<mark>訪問による実地調査</mark>を行います

実地調査



許 可

- ・許可日は毎月1日付けで、「許可証」が交付されます

労働者派遣法に基づく指導

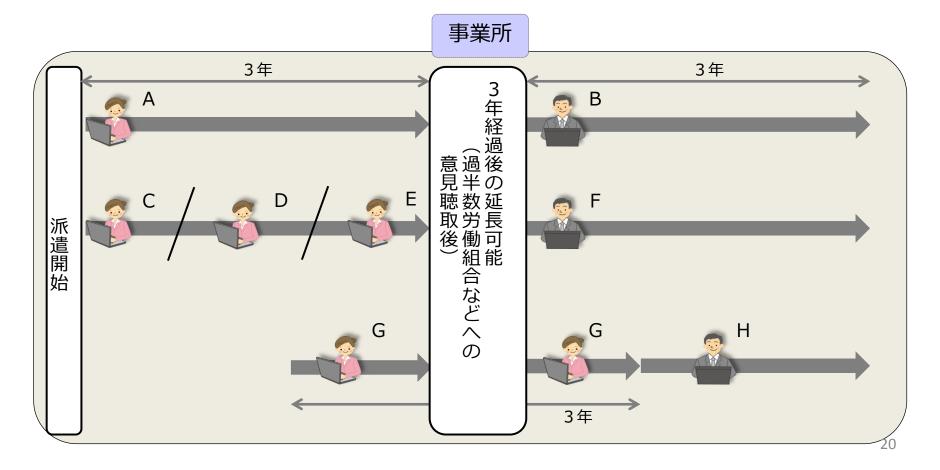
・許可申請後、3~5年の周期で事業所に対し、労働者派遣法に基づく訪問による調査・指導を行います

IV 労働者派遣の期間制限

1 事業所単位・個人単位の期間制限

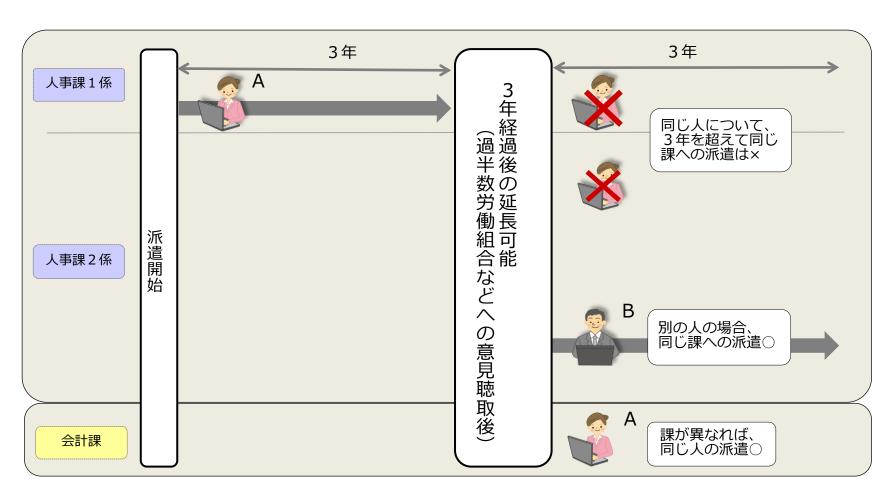
(1) 事業所単位

派遣先の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*からの意見を聴く必要があります。(※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者)



(2) 個人単位

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における<mark>同一の組織単位(いわゆる「課」などを想定</mark>)に対し派遣できる期間は、 **3年**が限度です。



2 「事業所」、「組織単位」の定義

•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る。

※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です。





事業所

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。

3 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。

- ◆派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ◆60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ◆終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- ◆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)に派遣 労働者を派遣する場合
- ◆産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

4 いわゆるクーリング期間について

(1) 事業所単位の期間制限

派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と 次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなさ れます。

(2) 個人単位の期間制限

派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。



派遣元事業主が、同一の派遣労働者を派遣先の同一の組織単位の業務に継続して 3年間派遣した後、本人が希望しないにもかかわらず、「クーリング期間」を空 けて再びその組織単位の業務に派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの 観点から望ましくありません。



派遣先が、事業所で3年間派遣を受入れた後、派遣可能期間の延長手続を回避することを目的として、「クーリング期間」を空けて派遣の受入れを再開するような、実質的に派遣の受入れを継続する行為は、法の趣旨に反するものとして指導等の対象となります。

V 雇用安定措置

派遣元は、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有期雇用派遣労働者に対し、派遣終了後の雇用を継続させる措置(雇用安定措置)を講じる義務があります。

(1年以上3年未満の見込みの方については、努力義務がかかります。)

雇用安定措置

- 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(派遣労働者以外としての)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 ※雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等、省令で 定めるもの

雇用安定措置として①を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、 別途②~④の措置を講じる必要があります。

VI 労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その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とみなされる制度。派遣労働者が承諾した時点で労働契約が成立します。

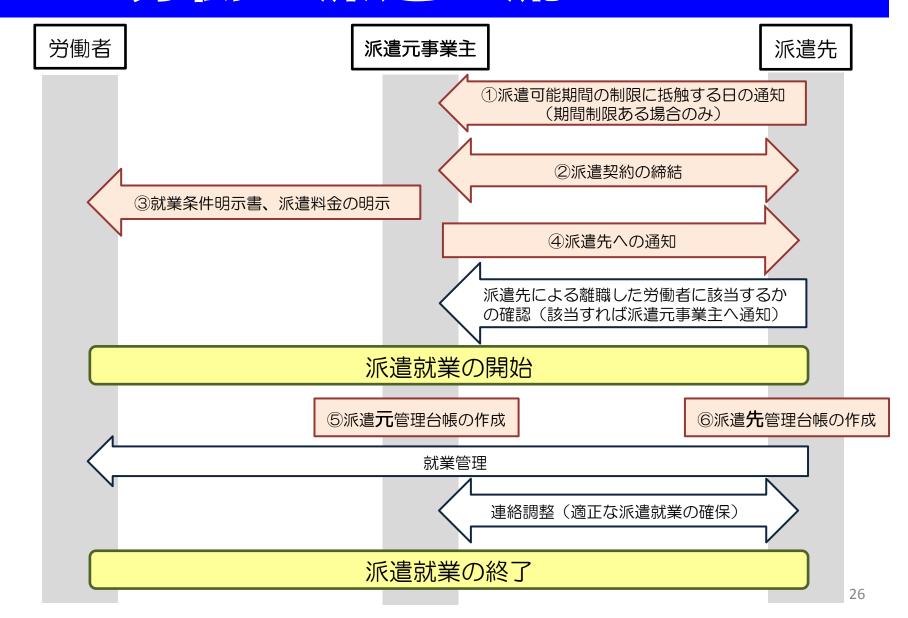
(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失が なかったときを除きます。)

対象となる違法派遣

- 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※
- ④いわゆる偽装請負の場合

※派遣元事業主は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、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も明示しなければなりません。

VII 労働者派遣の流れ



VIII 派遣事業開始以後の手続等

1 許可有効期間の更新の手続

最初は3年、その後は5年ごとに更新手続が必要

(当課から更新案内文書を郵送)

寧 許可の有効期間が満了する3月前まで

申請期限厳守です!

2 変更届出

氏名又は名称、住所、代表者の氏名、代表者を除く役員の氏名、役員の住所、事業所の名称、 事業所の所在地、派遣元責任者氏名、派遣元責任者の住所、特定製造業務への労働者派遣の 開始・終了、事業所の新設、事業所の廃止

事後10日以内(一部除く)

3 許可証の再交付等

許可証の亡失、減失・・・許可証再交付申請(1枚1500円) 氏名又は名称、住所、事業所の名称又は所在地の変更・・・許可証書換申請(1枚3000円)

4 労働者派遣事業の廃止

事業廃止届出 ☞ 事後10日以内

COMBIT

COMPUN

5 労働者派遣事業報告書·労働者派遣事業収支決算書·関係派遣先派遣割合報告書

- ① 労働者派遣事業報告書(年度報告)(6月1日現在の状況報告) 🔊 毎年6月30日まで
- ② 労働者派遣事業収支決算書 每事業年度経過後3カ月以内
- ③ 関係派遣先派遣割合報告書 每事業年度経過後3カ月以内



