

<第一部> 派遣労働者を受け入れるにあたって

兵庫労働局 需給調整事業課

本資料は令和6年9月時点での法令に基づいて作成しています。

なお、特段の説明がない限り

【法】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

【令】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令

【則】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

【指針】派遣先が講ずべき措置に関する指針（法第47条の12）

を言います。

労働者派遣法において派遣先が適用を受ける条項

労働者派遣法のうち、派遣先が特に留意すべき条項について抜粋したものです（下記以外も当然適用があります）。

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4条第3項	労働者派遣禁止業務での派遣労働者受入れ禁止		
第24条の2	派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主からの労働者派遣の受入れの禁止		
第26条	労働者派遣契約の内容等		
第27条	労働者派遣契約の解除の制限		
第29条	労働者派遣契約の解除の非遡及		
第29条の2	労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置		
第39条	労働者派遣契約に関する措置		
第40条第1項	適正な派遣就業の確保等のための措置		
第40条第2～5項	派遣先による均等均衡の確保		
第40条の2	派遣先の事業所単位の派遣期間の制限の適切な運用		
第40条の3	派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用		
第40条の4	特定有期雇用派遣労働者の雇用にかかる努力義務		
第40条の5	派遣先での常用労働者（いわゆる正社員）化の推進		
第40条の6～8	労働契約申込みみなし制度		
第40条の9	離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止		
第41条	派遣先責任者の選任		刑罰あり
第42条	派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知		刑罰あり
第44条～47条	労働関係法令（労働基準法等）の適用の特例		
第60条	罰則（罰金）※第41条・42条関係		

本日のセミナー内容

1. **労働者派遣制度の概要**
2. **労働者派遣の流れ**
3. **労働者派遣契約の締結について**
4. **派遣先事業所が講ずべき措置**

1

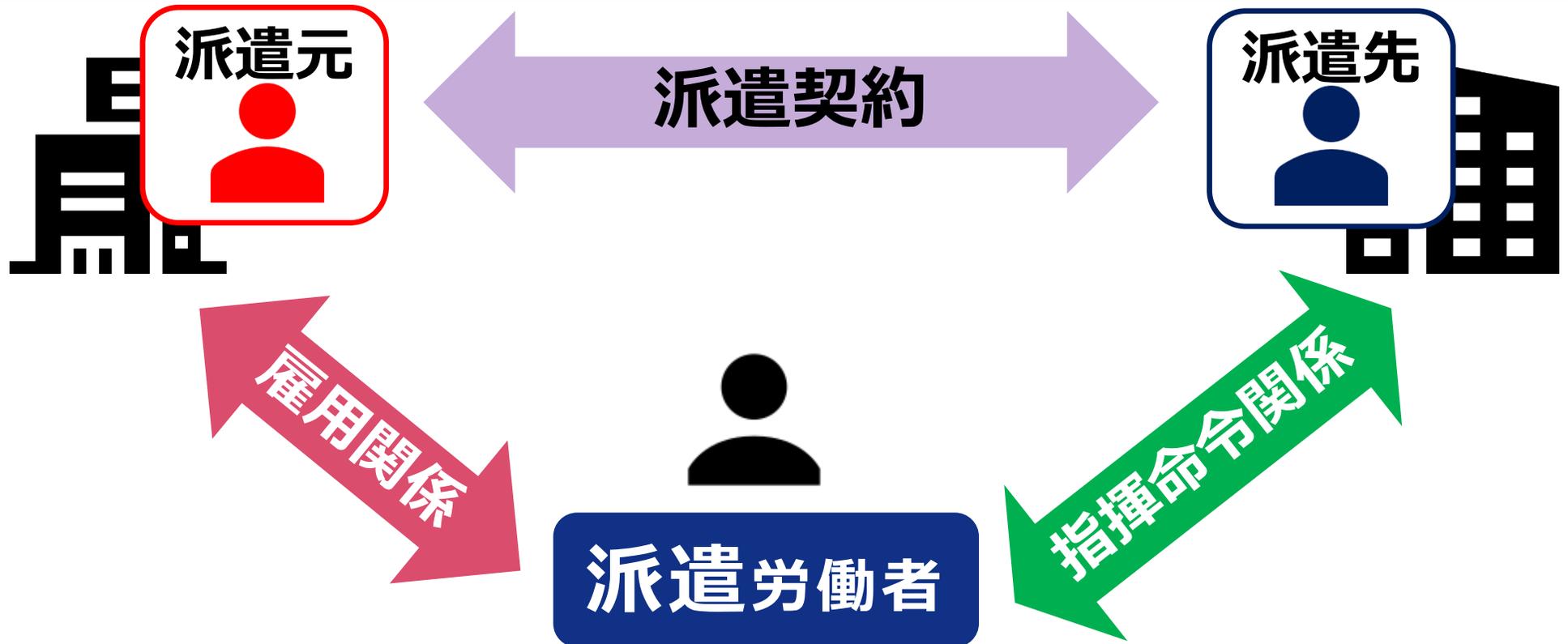
労働者派遣制度の概要

労働者派遣とは

1.労働者派遣制度の概要

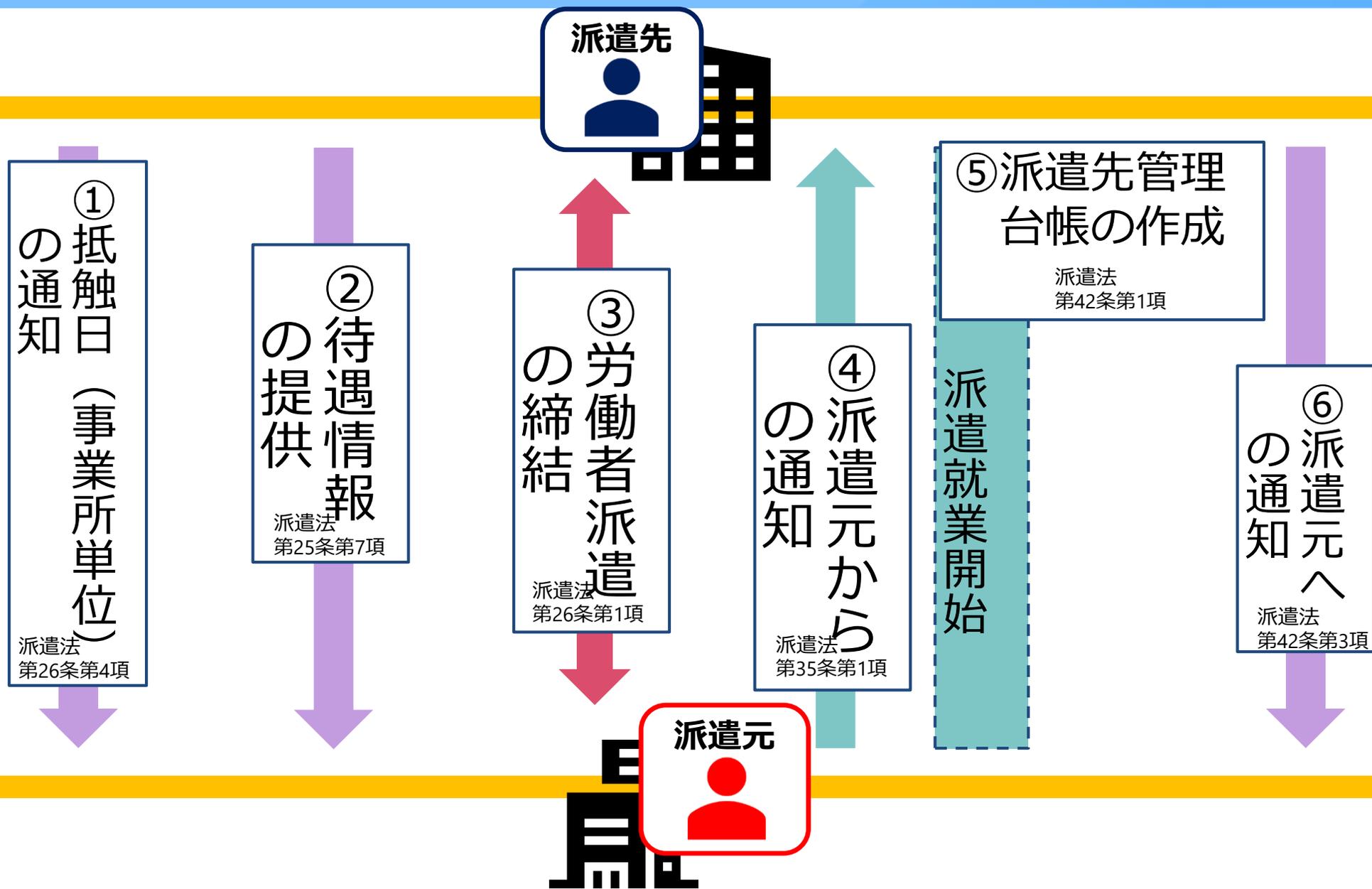
労働者派遣法第2条第1項

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とする。



労働者派遣の流れ

2



<抵触日とは>

派遣労働者の受入期間には原則として制限（3年）があります

▼ 派遣受入日

当該派遣先において、初めて期間制限の対象となる派遣労働者を受け入れた日

R 4 . 4 . 1

▼ 3 年 後

R 7 . 3 . 3 1

▼ 翌 日 の

R 7 . 4 . 1 が

派遣受入れできない日

この日を（法律に抵触することから）「抵触日」という

<事業所単位・個人単位の2種類の期間制限があります>

有期雇用

神戸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】

神戸支店
人事課

Aさん



3年

※ 意見聴取手続

抵触日

神戸支店
人事課

Aさん



Bさん



Aさん

会計課



常用代替防止

3年

同一の派遣労働者
を、派遣先の事業
所における同一の
組織単位に対して
派遣できる期間は、
3年が限度。
【個人単位】

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について①＞

事業所単位の派遣可能期間は、原則3年

派遣先が3年の派遣可能期間を延長しようとする場合は、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る。

（※）過半数労働組合がない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者



意見聴取をしないまま、事業所単位の抵触日を超えて派遣労働者を受け入れた場合、

労働契約申込みみなし制度 が適用される

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について②＞

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る。

過半数代表者

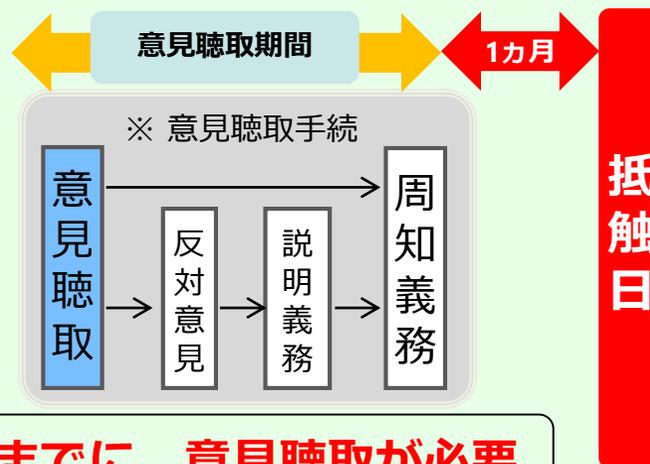
- 派遣先の事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見を聴く相手となる。
- 過半数代表者は次の両方を満たす必要あり。
 - ・労基法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと。
 - ・投票、挙手等の民主的な方法によって選出された者であること。

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ものでない場合**、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。

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について③＞

①意見聴取

※派遣を受け入れようとする
「雇用保険適用事業所」ごとに行う必要があります。



○事業所単位の抵触日の1ヶ月前までに、意見聴取が必要

○次の事項を書面で通知

- ・派遣可能期間を延長しようとする事業所。
- ・延長しようとする期間。

意見聴取の際、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合は、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数の推移及び期間を定めずに雇用する労働者（正社員）の数の推移に関する資料等、意見聴取の参考となる資料も過半数労働組合等に提供すること。また、派遣先は、過半数労働組合等からの求めに応じ、部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましい。

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について④＞

② 反対意見

(意義があった場合対応方針等の説明)

○過半数労働組合等が異議を述べたときは事業所単位の抵触日の前日までに次の事項について説明が必要。

- ・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。

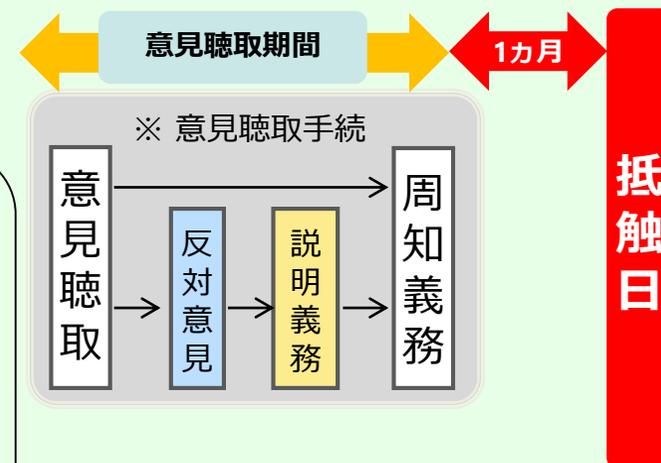
※過半数労働組合等が異議を述べたときは、派遣先は、

- ・その意見に対応する派遣先の考え方を説明すること。
- ・意見を勘案して延長しようとする期間について再検討を加えること等により、十分その意見を尊重するよう努めなければならない。

③ 説明義務

(派遣元に対する抵触日の変更通知)

○速やかに、書面等の交付により、派遣元事業主に延長後の抵触日を通知します。



＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について⑤＞

④周知義務

(書面の保存・事業所の労働者に周知)

○次の事項を書面で記載、事業所の労働者に周知。

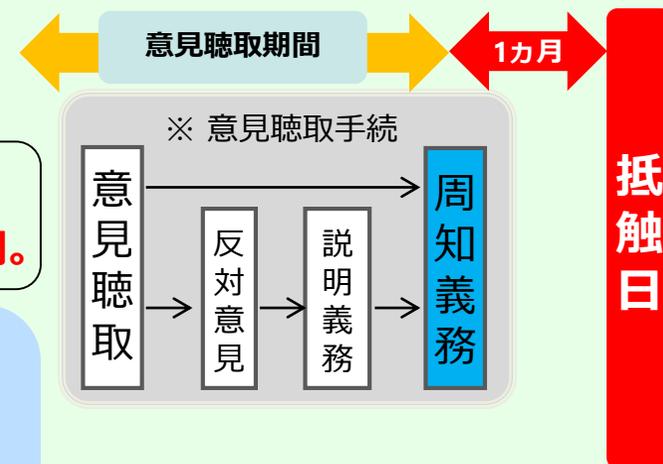
書面の保存期間は、延長前の派遣労働可能期間が経過した日から3年間。

※ 書面に記載する事項

- ①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（過半数代表者の場合は選出方法についても併せて記載が望ましい）
- ②過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項
- ③意見を聴いた日及び意見の内容
- ④意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した派遣可能期間
- ⑤異議が述べられた場合は、異議への対応に関する方針を説明した日及び内容

その他

○延長できるのは3年間まで(再延長する場合は、あらためて意見聴取が必要)

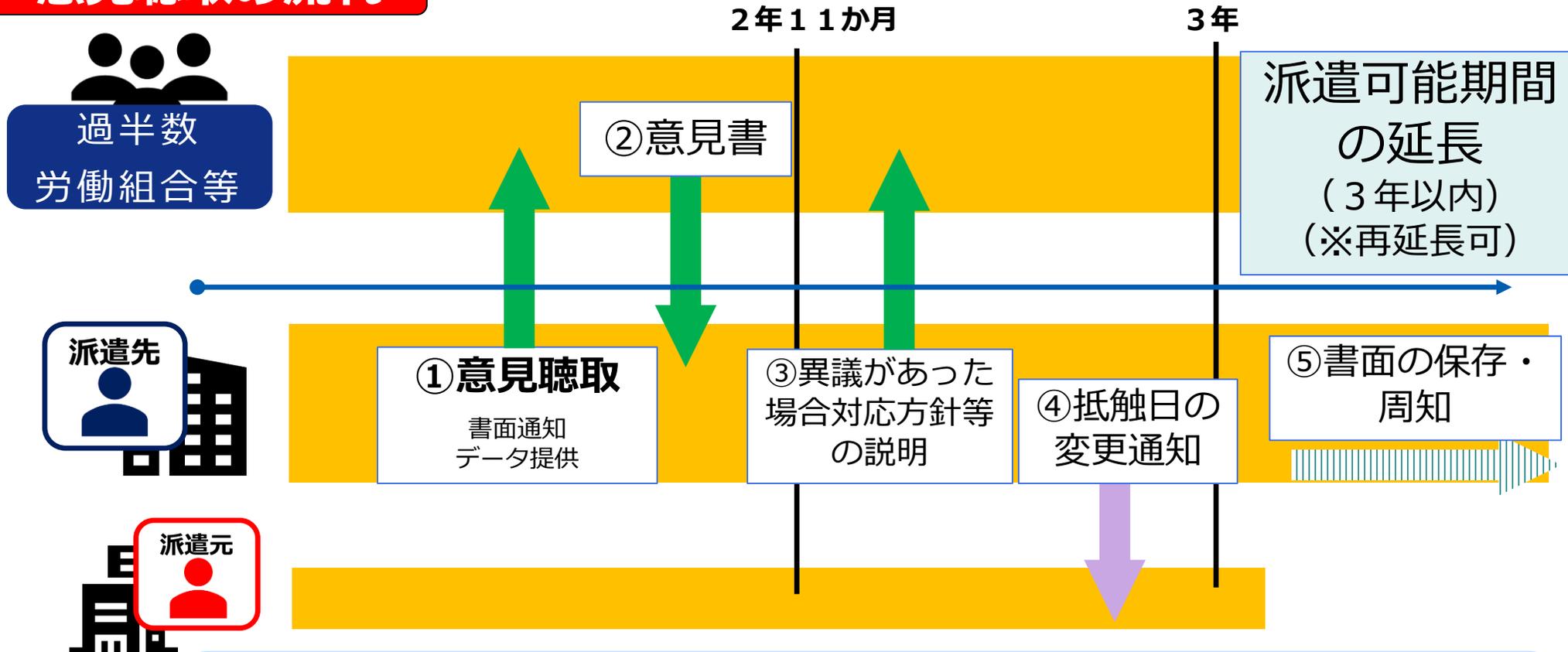


※ 意見聴取の周知方法
以下、①～③のいずれかの方法による周知が必要です。

- ①上記、事業所等の見やすい場所に掲示又は備え付けること。
- ②書面を労働者に交付すること。
- ③ファイル等に記録し、かつ、事業所等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

<派遣可能期間の延長に係る意見聴取について⑥>

意見聴取の流れ



- Point !**
- 延長手続きは期間制限の1ヶ月前までに実施、完了する。
 - 過半数代表は、管理監督者以外の者を民主的な方法で選出、意見を聴取し回答。
 - 書面は3年間保存し、事業所の労働者へ周知、派遣元へ変更通知。
 - 受入可否の最終判断は事業所（派遣先）が行う。

＜事業所単位・個人単位の2種類の期間制限があります＞

有期雇用

神戸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】

神戸支店
人事課

Aさん



3年

※ 意見聴取手続

意見聴取

反対意見

説明義務

周知義務

抵触日

神戸支店
人事課

Aさん



Bさん



Aさん

会計課



常用代替防止

3年

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て派遣できる期間は、3年が限度。

【個人単位】

Aさん; 組織を変える○
Aさん→Bさんへ変える
意見聴取が必要

※意見聴取手続のうち周知義務は、「3年経過後」での実施でも違法ではない

＜派遣先が複数の派遣元と契約している場合＞

派遣契約	派遣受入日	3年後	抵触日	
派遣元A 【契約①】	R4.4.1⇒	R7.3.31⇒	R7.4.1○	基準日
派遣元B 【契約②】	R5.4.1⇒	R8.3.31⇒	R8.4.1×	⇒ R7.4.1○
派遣元C 【契約③】	R6.9.20⇒	R9.9.19⇒	R9.9.20×	⇒ R7.4.1○

◇最初に受け入れた派遣元の抵触日が固定されます。

◇抵触日の通知は、新規・更新問わず契約の都度通知する必要があります。

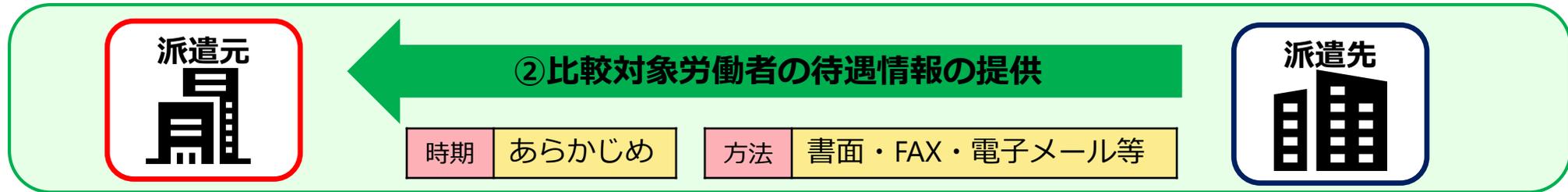
＜以下の労働者及び業務は、例外として期間制限の対象外＞

期間制限の例外

- ① 無期雇用されている派遣労働者
- ② 60歳以上の派遣労働者
- ③ 有期プロジェクト業務（事業の開始、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）
- ④ 日数限定業務（1カ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ月10日以下しか行われない業務）
- ⑤ 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

派遣労働者を60歳以上の者又は無期雇用労働者に限定する場合は、抵触日の通知は不要。

<派遣労働者の待遇決定方式>



派遣元は、派遣労働者の待遇について、以下の1、2いずれかの方式によって決めることが義務化され、待遇の確保が必要となっている。

1 「派遣先均等・均衡方式」

派遣先の通常の労働者（※）との均等・均衡待遇を図る方式

（※）通常の労働者・・・いわゆる正規型の労働者及び期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者

2 「労使協定方式」

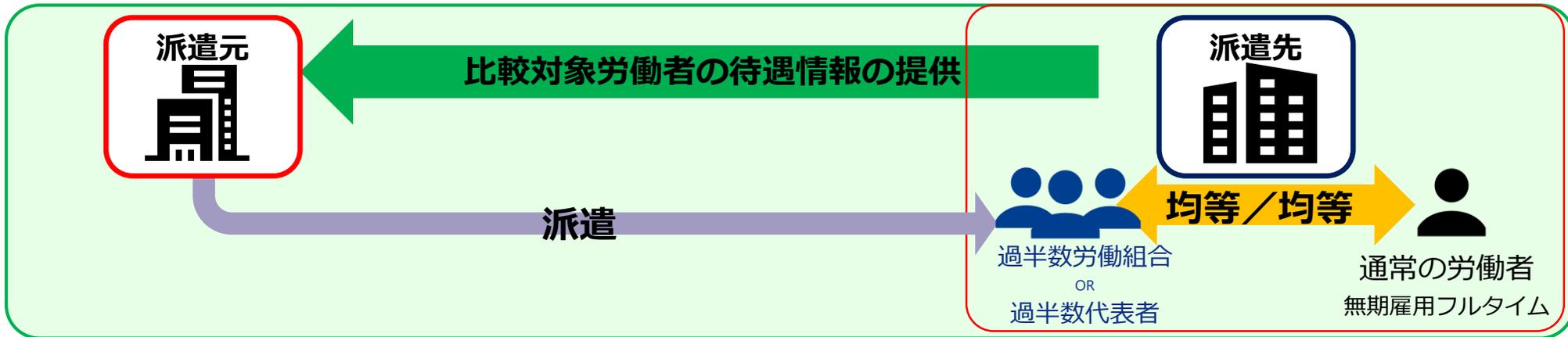
派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式

（派遣法第26条7項）

派遣先は、派遣元が選択する方式に応じた情報提供が義務となっている。

<提供する「待遇情報」 派遣先均等・均衡方式>

(派遣労働者を協定対象労働者に**限定しない**場合)



○まず、派遣先が「比較対象労働者」を次の①～⑥の優先順位により選定します。

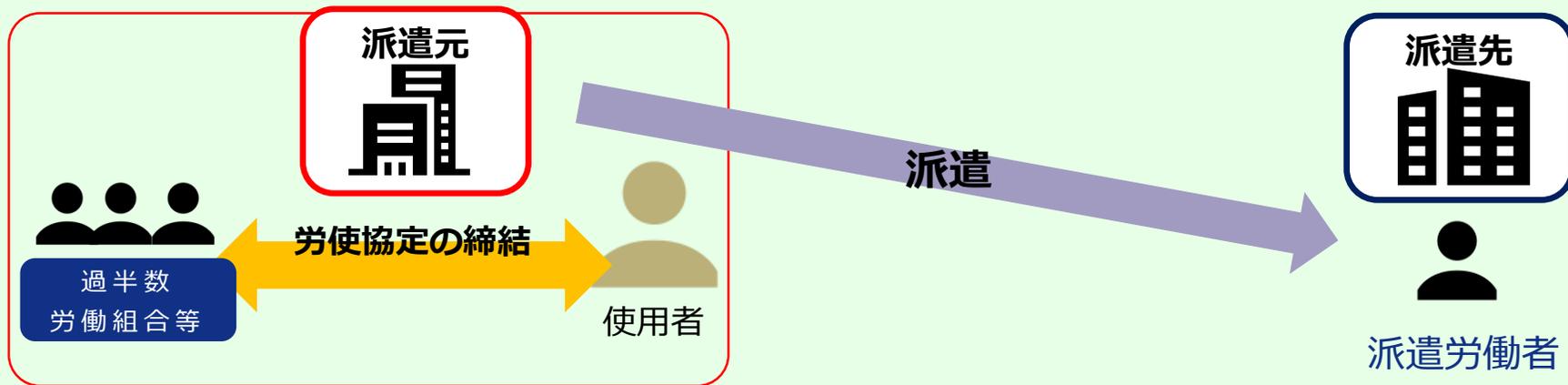
- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者 ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者 ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者 ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者 ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均等待遇が確保されていることが必要） ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「職務の内容」：業務の内容と責任の程度 ・ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」：転勤の有無や配置転換の有無 |
|---|--|

○「比較対象労働者」を選定したら、次の①～⑤の情報を派遣元に提供します。

- ① 比較対象の職務の内容、職務の内容及び配置に変更の範囲並びに雇用形態
- 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それぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇のない場合には、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及び待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

<提供する「待遇情報」 労使協定方式>

(派遣労働者を協定対象労働者に**限定する**場合)



教育訓練及び福利厚生にかかる待遇情報を提供します。

① 法第40条第2項の教育訓練の内容

派遣先が、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者に対して行う業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練（当該教育訓練がない場合は、その旨）

- ・教育訓練の実施の有無及び具体的な内容

② 法第40条第3項の福利厚生施設の内容

給食施設、休憩室及び更衣室（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

- ・福利厚生施設それぞれの利用の機会の付与の有無及び利用時間等の具体的な内容

※ 比較対象労働者の選定は不要。

労働者派遣契約の締結について





①	基本契約と個別契約について				
	<table border="1"> <tr> <td>基本契約</td> <td>商取引上のトラブルを回避する目的で作成されるもの</td> </tr> <tr> <td>個別契約</td> <td>派遣労働者を保護することを目的とするもの (法の規定する労働者派遣契約は、通常個別契約を指す)</td> </tr> </table>	基本契約	商取引上のトラブルを回避する目的で作成されるもの	個別契約	派遣労働者を保護することを目的とするもの (法の規定する労働者派遣契約は、通常個別契約を指す)
基本契約	商取引上のトラブルを回避する目的で作成されるもの				
個別契約	派遣労働者を保護することを目的とするもの (法の規定する労働者派遣契約は、通常個別契約を指す)				
②	書面によること (※電磁的記録によることも可)				
	法律上は書面での契約までは求めていないが、少なくとも法第26条第1項に規定する内容を文面にて記録することが必要。ただし極力書面によること。また電磁的記録によることも可。押印の必要性については特に定めはない。				
③	自動更新条項は認められない				
	法第26条第1項に規定する内容については、派遣契約(個別契約)ごとに定めが必要(抵触日や比較対象労働者の情報は派遣契約ごとに提供する必要あり)。				
④	派遣労働を特定することはできない				
	派遣労働者個人の特定だけでなく、性別や年齢(若年者に限る等)を特定することも特定行為となる(派遣先指針)				
⑤	派遣料金の額に配慮すること				
	派遣先は、派遣元が派遣労働者の待遇を決定するに当たって、法第30条の3及び法第30条の4の規定を遵守することができるものとなるように、派遣料金の額の決定に配慮しなければならない(法第26条第11項)。				

＜労働者派遣契約に定める内容＞

- ①派遣労働者の人数
- ②派遣労働者が従事する業務の内容
- ③派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ④**派遣労働者が労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位**
- ⑤就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
- ⑥**労働者派遣の期間及び派遣就労をする日**
- ⑦**派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間**
- ⑧安全及び衛生に関する事項
- ⑨派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑩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に関する事項
- ⑪紹介予定派遣である場合にあっては、職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項
- ⑫派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑬派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数（定めをした場合に限り）
- ⑭派遣労働者の福祉の増進のための便宜供与に関する事項（定めをした場合に限り）
- ⑮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
- ⑯派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
- ⑰派遣労働者を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
- ⑱派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣に関する事項（産前産後、育児・介護休暇の代替による場合等）



④ 派遣労働者の氏名等の通知

時期 あらかじめ

方法 書面・FAX・電子メール等



①	派遣労働者の氏名及び性別
②	派遣法第30条の4に規定する協定対象派遣労働者であるか否かの別
③	無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
④	派遣労働者が60歳以上であるか否かの別
⑤	健康保険、厚生年金保険、被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合はその理由）
	<p>「有」の場合は、被保険者証の写し等の資料を確認すること。</p> <p>「無」の場合で、理由が適正でないと考えられる場合、加入させてから派遣するよう求めること。</p>
⑥	派遣労働者が45歳以上である場合はその旨、18歳未満である場合には年齢

派遣先は上記以外の情報について（所持資格等の業務に必要な情報は除く）、派遣労働者の同意なしに派遣元及び派遣労働者本人に求めることはできない。

<派遣先管理台帳の記載事項>

3年間保管

方法	書面・電磁的記録
----	----------

- ①派遣労働者の氏名
- ②協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ③無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間
- ④期間制限を受けない業務等について行う労働者派遣に関する事項（60歳以上の者であるか否か等）
- ⑤派遣元事業主の氏名又は名称（法人名）
- ⑥派遣元事業主の事業所の名称
- ⑦派遣元事業主の事業所の所在地
- ⑧派遣就業をした日
- ⑨派遣就業をした日ごとの始業及び就業の時刻並びに休憩した時間
- ⑩従事した業務の種類
- ⑪派遣就業を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
- ⑫派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ⑬派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑭紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- ⑮派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑯派遣元から通知を受けた健康保険、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（「無」の場合はその理由）
- ⑰教育訓練を行った日時とその内容

※派遣先の事業所における派遣労働者の数と、派遣先が直接雇用する労働者の数の合計が5人以下のときは、作成・保管を要しない。



⑤ 派遣労働者の就業状況等の通知



時期 一箇月に1回以上、一定の期日を定めて

方法 書面・FAX・電子メール等

①	派遣労働者の氏名
②	派遣就業をした日（実際に就業した日の実績を記載する。）
③	派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間 実際の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の実績を記載する。
④	従事した業務の種類
⑤	責任の程度
⑥	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

通知を受けた情報をもとに、派遣元は派遣元管理台帳を更新することとなる。

4

派遣先事業所が講ずべき措置

<派遣先責任者の選任基準>

① **自己の雇用する労働者または役員であること**

※ 監査役は選任できない

② **派遣労働者100人につき1人以上であること**

※ 1～100人までを1単位として1人を選任。
製造業務の場合は、専門の責任者が必要

派遣先責任者（製造以外）

1～100人	1人
101～200人	2人
201～300人	3人
301～400人	4人

製造業務専門派遣先責任者

51～100人	1人（兼任可）
101～200人	2人
201～300人	3人
301～400人	4人

派遣先の事業所における派遣労働者の数と、派遣先が直接雇用する労働者の数の合計が5人以下のときは、選任することを要しません

※製造業務専門責任者は、様々な工作機械を用いて作業を行う製造の現場において、直接雇用している自社の労働者ではなく、現場に不慣れな派遣労働者が従事するため、専門的に責任を担う役割となります。

③ **他の事業所の派遣先責任者ではないこと**

④ **職務を的確に遂行できる者であること（派遣先指針）**

＜派遣先責任者の職務＞

労働者派遣契約に定めた
就業条件の確保

- ・ 指揮命令者への必要事項の周知
- ・ 就業場所の巡回
- ・ 契約に反する事実を知ったら早急に是正

派遣労働者の
就業条件の確保

- ・ 苦情の適切な処理
※処理結果を派遣労働者に通知
- ・ ハラスメント防止など働く環境の維持
- ・ 安全衛生への配慮

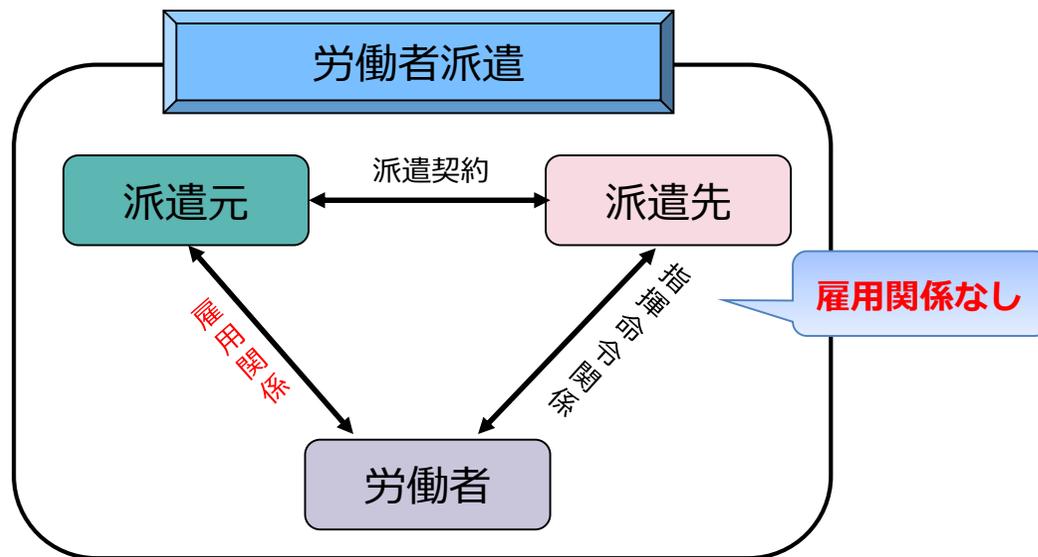
派遣先の労働者と
派遣労働者の均衡
待遇の確保

- ・ 教育訓練
- ・ 福利厚生施設

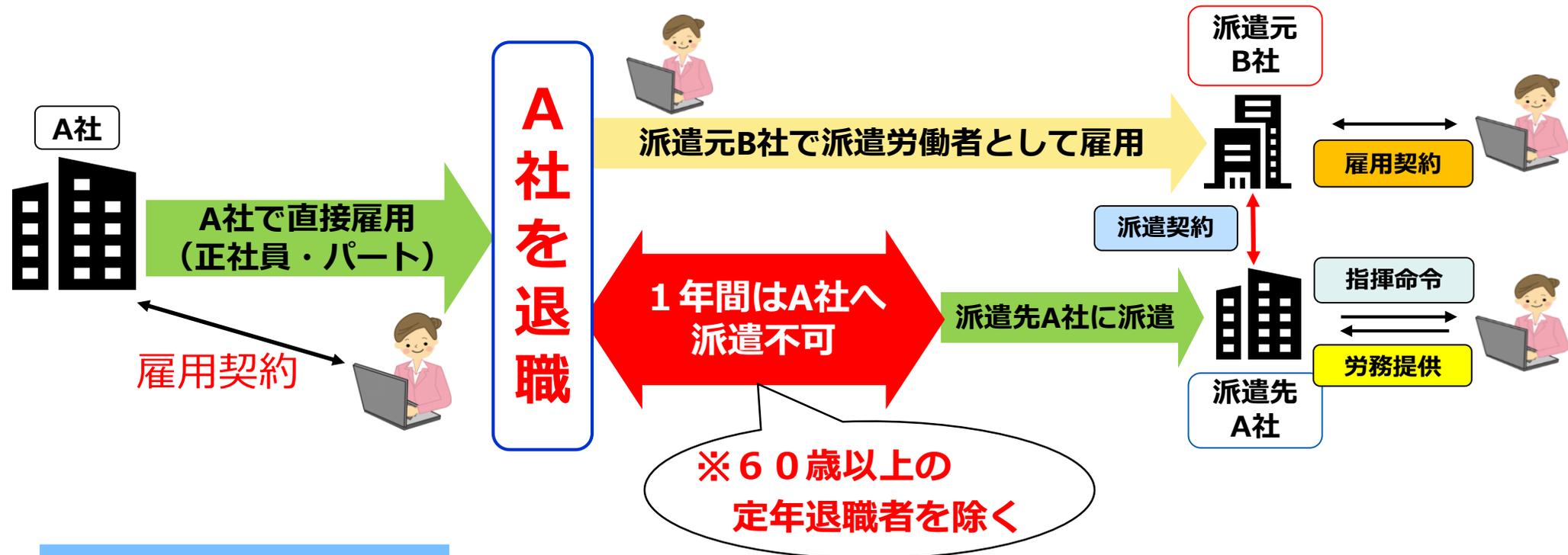
派遣労働者の事前面接の禁止

派遣先が派遣労働者を指名することはもちろん、派遣開始前に面接を行うこと（いわゆる「事前面接」）や履歴書を送付させることは原則的にできません。

※ただし。紹介予定派遣の場合は面接可（派遣法第26条第6項）



採用活動に際して行われる面接は、労働契約の主体である派遣元が行うものなので、派遣先が自由に面接するとなると派遣先の派遣労働者間で雇用関係が成立し、**場合によっては労働者供給事業に該当する可能性もある。**



60歳以上の定年退職者とは

- 60歳以上の定年年齢に達した者をいい、定年後の継続雇用（勤務延長・再雇用）の終了者も含まれる。
- 60歳定年後、再雇用による労働契約期間満了前に離職した者も含まれる。
- 派遣先のグループ企業内の退職者に限られるものではない。

派遣は、常用雇用の代替防止を前提として、制度がされているものであり、離職した（させた）労働者を派遣労働者として受け入れることはふさわしくありません。

※派遣先は事業所等の単位ではなく、事業主単位で受入れ禁止となることに注意。

< 「派遣先が講ずべき措置に関する指針」 第6 >

労働者派遣契約の解除の事前申し入れ

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派遣元事業主に解除の申し入れを行うこと。

派遣先における就業機会の確保

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。

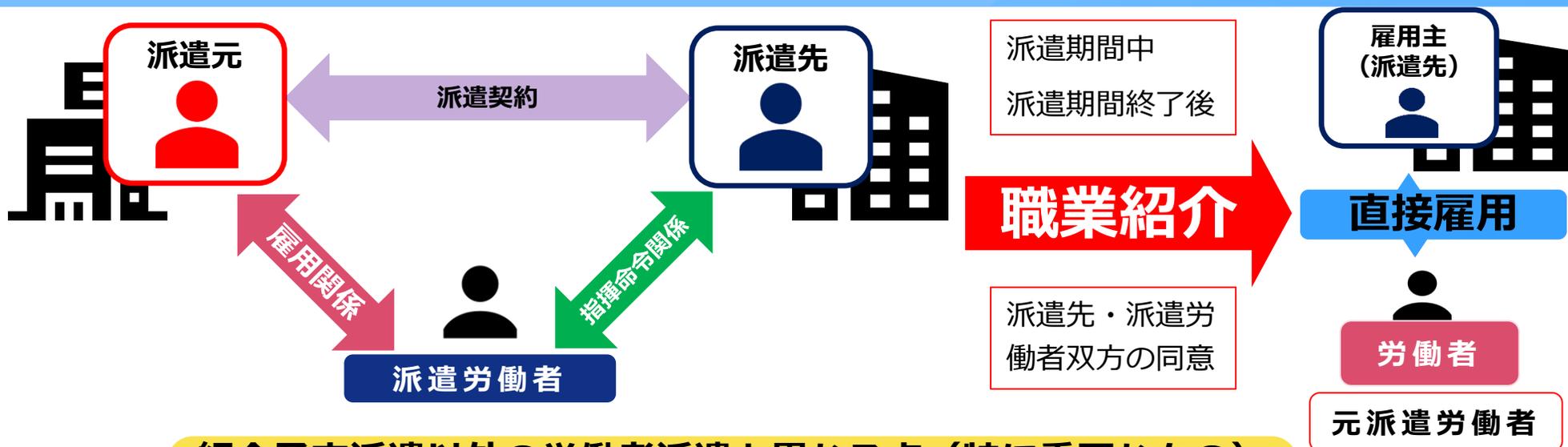
損害賠償等に係る適切な措置

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、少なくとも労働者派遣契約の解除に伴い、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。

派遣元事業主が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、損害の賠償を行わなければならない。

派遣元事業主が派遣労働者を解雇する場合は、解雇予告手当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。

派遣先は、派遣元事業主と十分に協議した上で、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しながら、適切な善後処理方を講ずること。



紹介予定派遣以外の労働者派遣と異なる点（特に重要なもの）

- 派遣先が、**派遣労働者を特定することを目的とする行為を禁止する規定(法第26条第6項)を適用しない。** ※派遣就業開始前の面接、履歴書等の送付が可。
また派遣就業開始前・期間中に求人条件を明示することや、期間中に採用内定を出すことも認められる。
- 紹介予定派遣以外の労働者派遣においては**禁止されている、病院等における医療関係業務についても実施が可能**であること（法第4条第1項第3号）。
- 紹介予定派遣を**受け入れる期間は、同一の派遣労働者につき、6月を超えないこと**
（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(1)）
- 派遣先は、**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派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれのその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示すること**
（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(2)）

本来雇用主である派遣元事業主に対して課される労働基準法等の責任について、派遣元事業主に責任を問うことの困難な事項、派遣労働者保護の実行を期すうえで適当な事項については、使用者である派遣先事業主に対して責任を負わせるもの。

派遣元	労働関係法令の適用（主なもの）	派遣先
○	労働条件通知	
○	解雇制限、解雇予告	
○	賃金の支払い	
○	休業手当・災害補償	
○	労働時間・休日（枠組み） ※36協定・変形労働時間制	
	労働時間・休日（管理） ※時間外、休日労働命令	○
○	変形労働時間、フレックスタイム制	
○	就業規則	
○	労働者名簿・賃金台帳・年次有給休暇管理簿の作成	
○	健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取、通知）	
	病者の就業禁止（新型コロナ等）	○

労働者派遣事業

[セミナー関係New](#) [同一労働同一賃金](#) [各種制度・手続き](#) [協力員制度](#) [リーフレット集](#)

[過去のセミナー資料](#)

※ 派遣労働者の同一労働同一賃金について

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保（派遣先均等・均衡方式）または、一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）のいずれかの確保をしなければならないこととされています。

このうち労使協定方式については、「同種の業務に従事する一般の労働者の平均となるものであること等が必要とされています。

- 「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」
- 「労使協定方式に関するQ&A」
- 「労使協定のイメージ」
- 協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書（同等以上の額であることを確認）
- 派遣先均等・均衡方式に関するQ&A
- 派遣労働者の待遇改善に係る自主点検表
- 派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表
- 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～改正労働者派遣法への対応

[→こちら](#) ※厚生労働省のホームページに遷移します。

厚生労働省ホームページにも、パンフレット・リーフレットの他、様式集や自主点検表などの冊子などをデータ化したものがあります。

派遣労働者の同一労働同一賃金について

- [新着・更新情報](#)
- [派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な考え方](#)
- [パンフレット・リーフレットなど](#)
- [労使協定方式 ～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～](#)
- [労使協定方式 ～賃金比較ツール、各種イメージ・様式集等～](#)
- [労使協定方式 ～独自統計調査について～](#)
- [派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3）について](#)
- [Q & A](#)
- [動画、マニュアル、自主点検表等について](#)
- [相談窓口、働き方改革支援](#)
- [裁判外紛争解決手続（行政ADR）](#)
- [公的機関に関するもの](#)
- [法律・省令・告示・通達など](#)

＜第一部＞

派遣労働者を受け入れるにあたって

ご清聴ありがとうございました



令和6年度需給調整事業課主催オンラインセミナー
「労働関係法令「知っトク」セミナー」

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の 改正ポイントについて

公布日：令和6年（2024年）5月31日

兵庫労働局 雇用環境・均等部
指導課

I : 育児・介護休業法の改正ポイント

- ① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます
- ③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます
- ④ 子の看護休暇が見直されます
- ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

II : 次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

- ① 法律の有効期限が延長されました
- ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

(参考1) 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

(参考2) 中小企業への支援

【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

ひと、くらし、みらいのために



I : 育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日、令和7年10月1日を予定

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する**柔軟な働き方を実現するための措置**
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

- ・ 事業主は、
 - ・ **始業時刻等の変更**
 - ・ **テレワーク等(10日/月)**
 - ・ **保育施設の設置運営等**
 - ・ **新たな休暇の付与(10日/年)**
 - ・ **短時間勤務制度**

フルタイムでの
柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

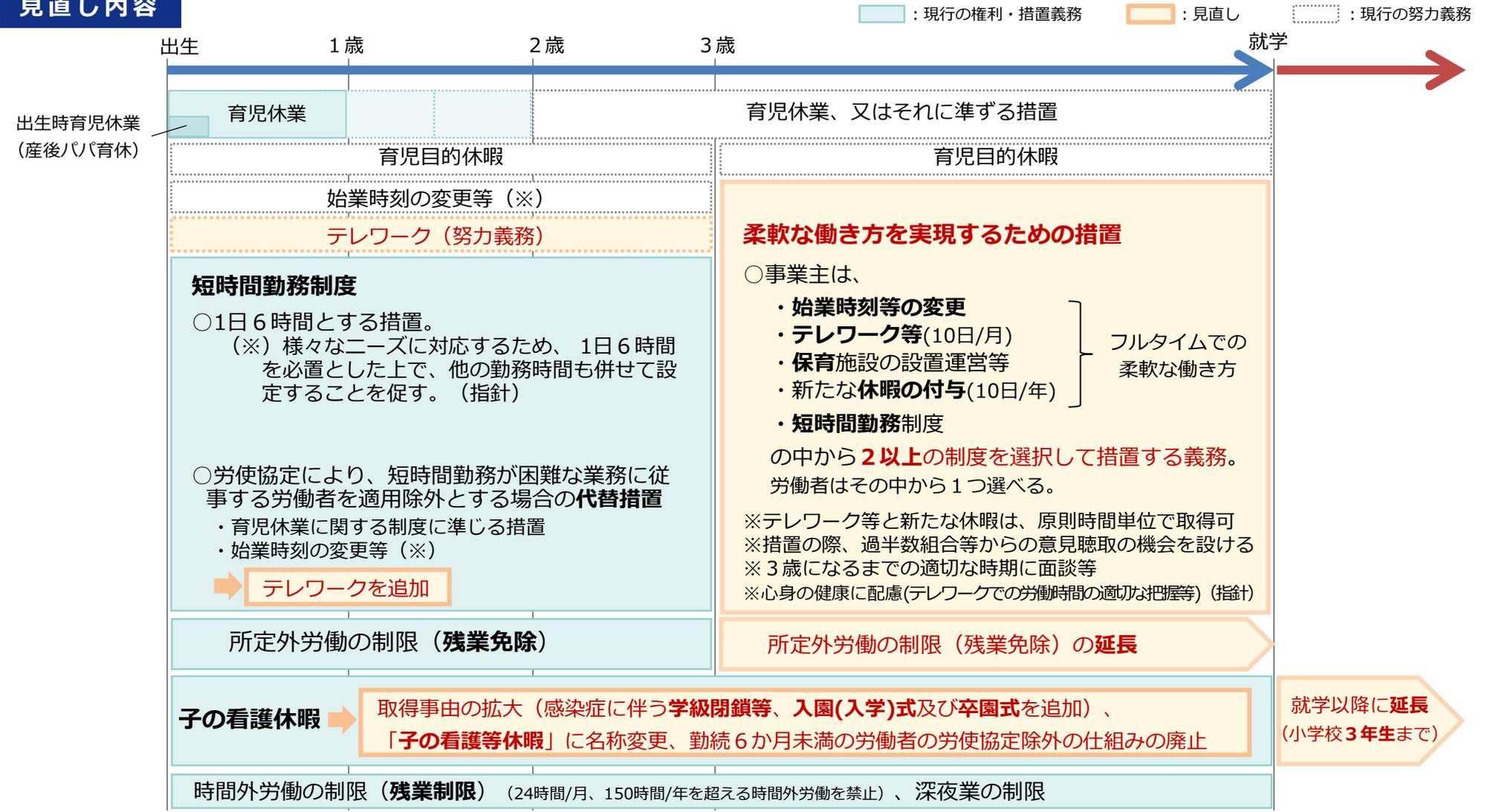
の中から**2以上の制度を選択**して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

改正の趣旨

■ 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



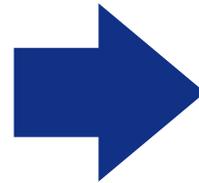
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

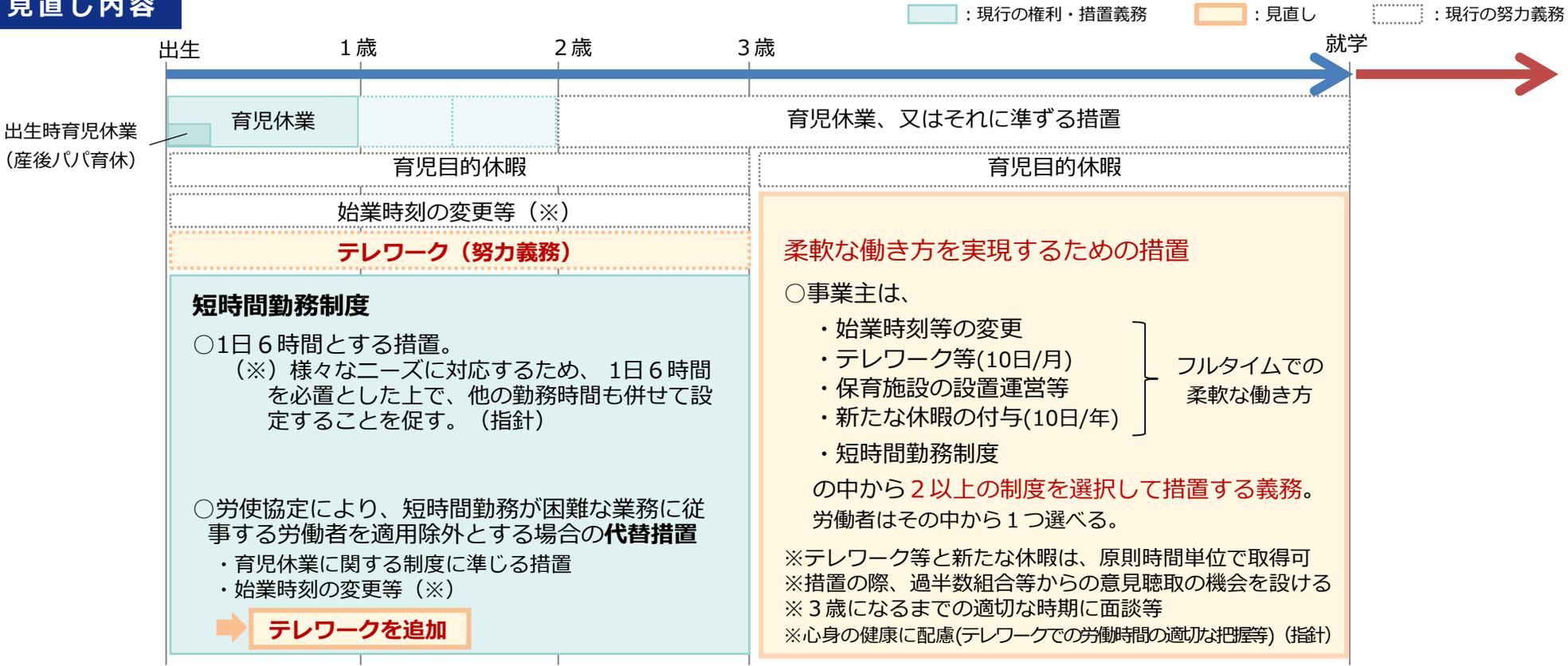
- **小学校就学前の子**を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

● 3歳に満たない子を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

見直し内容



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下



改正後

【名称】

- 「子の看護**等**休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) を撤廃し、**(2)のみに**
(週の所定労働日数が2日以下)

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日、令和7年10月1日を予定

●妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、**労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮**が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。

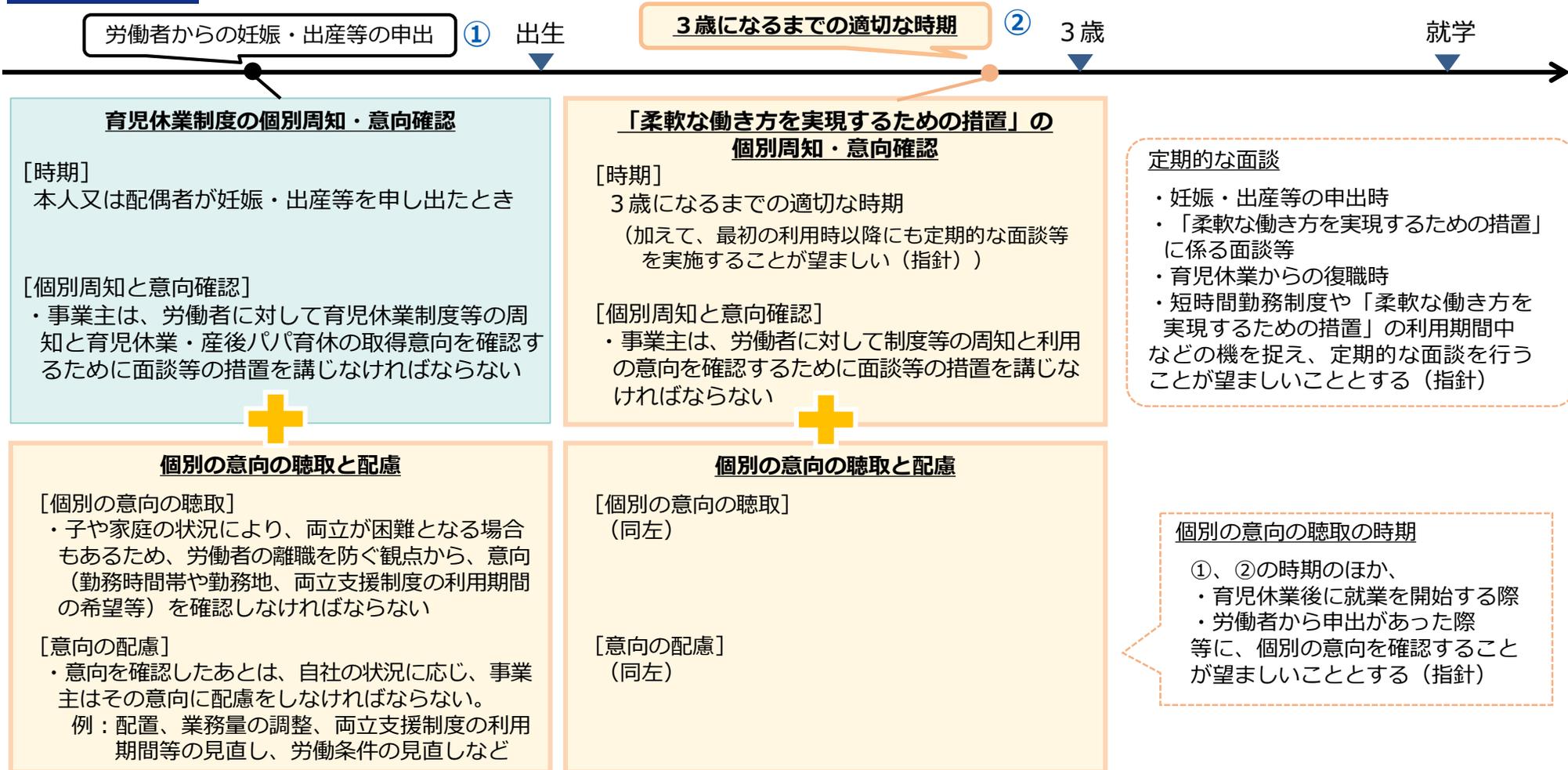
さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、

- *子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- *ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



さらに望ましい対応として、

- ・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等を示す(指針)

：現行の措置義務

：見直し

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

● 従業員数300人超の企業に、**育児休業等の取得の状況を公表**することが義務付けられます。
(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

・ 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{aligned} &\text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ &+ \\ &\text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ &\text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{aligned}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。
・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

公表方法

インターネットなどによる公表

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。

厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、12万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

厚生労働省
MHLW
Ministry of Health, Labour and Welfare

お問合せ > サイトマップ > 検索について > 印刷について

検索

トップ 一般事業主行動計画公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう!

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年（2025年）4月1日

■ 事業主に以下の措置義務。

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

（※面談・書面交付等による。詳細は省令。）

- 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**での両立支援制度等に関する**情報提供**

- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**

（※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。）

■ 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務

■ 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

□ : 現行の権利・措置義務

□ : 見直し

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業

介護休業①

介護休業②

介護休業③

要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。
※介護サービスの手続き等も含まれる
対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。

介護休暇

介護
休暇
(1日)

介護
休暇
(3時間)

介護
休暇
(5時間)

介護
休暇
(1日)

介護
休暇
(1日)

要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。
※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等
介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、
時間単位で取得可能。

所定外労働
の免除

所定外労働の免除(残業免除)

介護終了まで何回でも請求可能。

時間外労働・
深夜業の制限

時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限

時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度
深夜業…午後10時～午前5時までの就業
介護終了まで何回でも請求可能。

選択的
措置義務

選択的措置義務

事業主は**利用開始から3年以上の期間内で2回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年（2024年）5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日までに延長**されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。



認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等
(PDCAサイクルの実施)
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容

次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）

→ 令和17年3月末まで10年間延長

事業主

常時雇用労働者100人超：義務
常時雇用労働者100人以下：努力義務

：見直し

自主的な
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・
事業主による公表、実施

計画終了・
目標達成

基準を満たした場合

厚生労働大臣による
認定

■ PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■ 計画の仕組みを見直し、策定時の状況把握・数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定義務化

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関することを含む）等



(参考1) 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む中小企業事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

※ 以下は、**令和6年度の内容**です。助成金は支給額や支給要件が毎年度見直されます。



2024 (令和6) 年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

仕事と
育児・介護
等の
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

円滑な育児休業取得支援!

育児中の業務体制整備支援!

仕事と育児の両立支援!

仕事と不妊治療の両立支援!

1 出生時両立支援コース
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

4 育休中等業務代替支援コース

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

6 不妊治療両立支援コース

(参考2) 中小企業への支援【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

■ 両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】 **令和6年度**

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、介護離職を防止する取組でお悩みの**中小企業**に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



HOME

無料受付中

育児支援

無料受付中

介護支援

無料セミナー 事例 お問い合わせ



お問い合わせ

株式会社 パソナ

育児・介護支援事務局

TEL 03-5542-1740 月～金曜日 9:00～17:30
※年末年始(12/30～1/4)を除く

※本事業は株式会社パソナが厚生労働省より受託・運営しています。

支援のお申込み

 <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

いくばら



【お電話でもお申込みができます】 TEL 03-5542-1740

(お問い合わせ先・関連資料など)

■兵庫労働局 仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口

育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。



【兵庫労働局ホームページ】
各種パンフレットや様式例、
就業規則の規定例などをダウ
ンロードできます。



兵庫労働局雇用環境・均等部 指導課

場 所 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15F
電話番号 TEL 078-367-0820
受付時間 8時30分～17時15分

兵庫労働局 育児・介護休業法

検索

■育児・介護休業制度に関して分かりやすく説明した厚生労働省の特設サイトはこちら

「育児休業制度特設サイト」

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/

「介護休業制度特設サイト」

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/



従業員への育児・
介護休業制度等の
周知や説明にぜひ
ご活用ください。

■仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や、男性の育児休業取得促進セミナーなど

イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



特定受託事業者に係る 取引の適正化等に関する法律（フリーランス法） の施行について

【令和6年11月1日施行】

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課
雇用環境改善・均等推進指導官

背景

- 近年、働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方が普及。特に、デジタル社会の進展に伴う新しい働き方の普及（いわゆるギグワーカー、クラウドワーカー等）。
- フリーランスを含む多様な働き方を、それぞれのニーズに応じて柔軟に選択できる環境を整備することが重要となっている。
- 一方で、実態調査やフリーランス・トラブル110番などにおいて、フリーランスが取引先との関係で様々な問題・トラブルを経験していることが顕著になる。

<参考>

- 実態調査（令和3年 内閣官房ほか）では、フリーランスの約4割が報酬不払い、支払遅延などのトラブルを経験。また、フリーランスの約4割が記載の不十分な発注書しか受け取っていないか、そもそも発注書を受領していない。
- フリーランス・トラブル110番では、報酬の支払いに関する相談が多く寄せられているほか、ハラスメントなど就業環境に関する相談も寄せられている。

問題の要因

- 一人の個人として業務委託を受けるフリーランスと、組織たる発注事業者との間には、交渉力や情報収集力の格差が生じやすいことがある。
 - 例えば、①従業員がいない受注事業者は時間等の制約から事業規模が小さく特定の発注事業者に依存することとなりやすい、②発注事業者の指定に沿った業務の完了まで報酬が支払われないことが多い、といった事情があり、発注事業者が報酬額等の取引条件を主導的立場で決定しやすくなる等の形で現れ得る。
- ⇒ 「個人」たる受注事業者は「組織」たる発注事業者から業務委託を受ける場合において、取引上、弱い立場に置かれやすい特性がある。

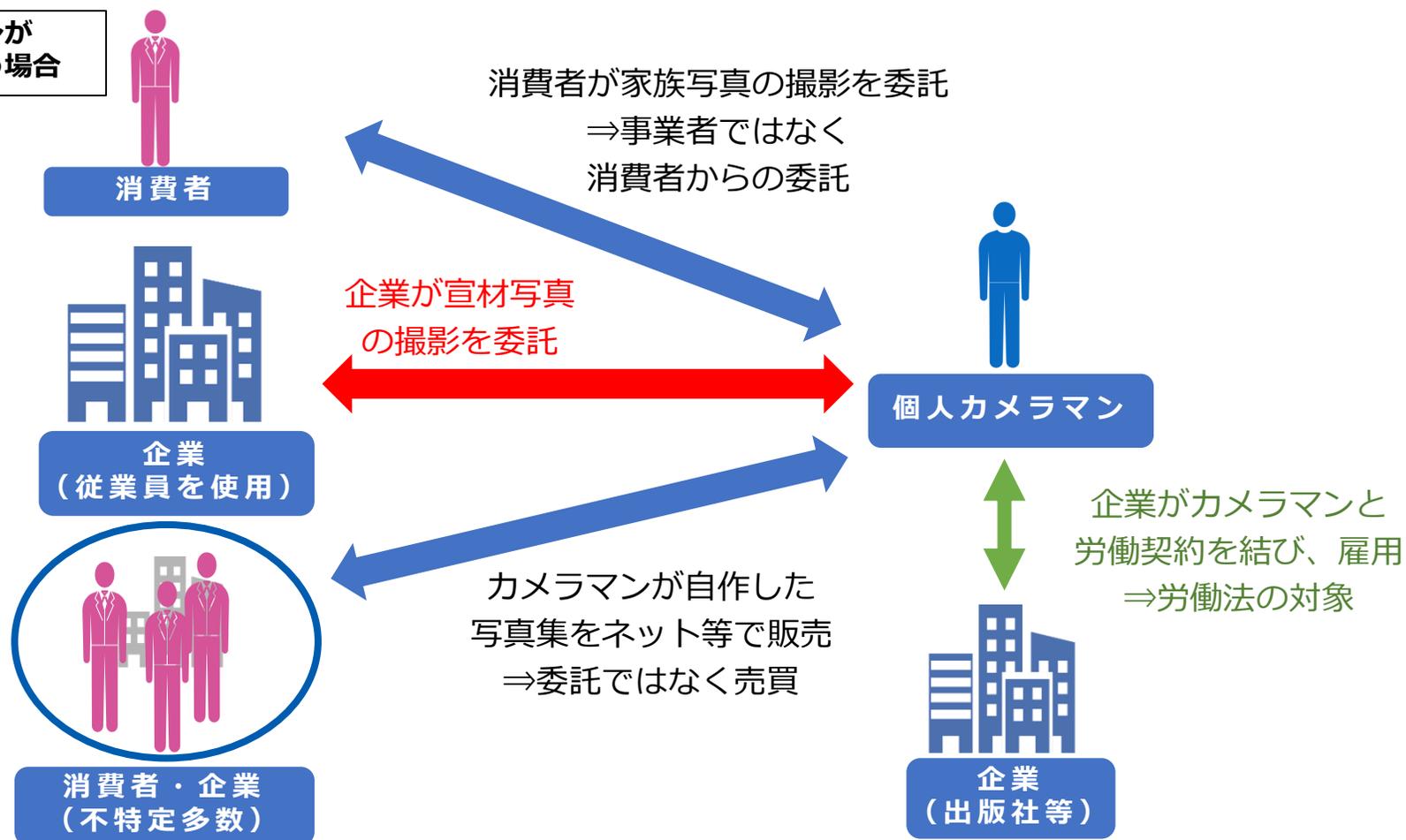
本法律での対応

- 事業者間の業務委託における「個人」と「組織」の間における交渉力や情報収集力の格差、それに伴う「個人」たる受注事業者の取引上の弱い立場に着目し、発注事業者とフリーランスの業務委託に係る取引全般に妥当する、業種横断的に共通する最低限の規律を設ける。
- それによって、フリーランスに係る①取引の適正化、②就業環境の整備を図る。

本法律の対象①

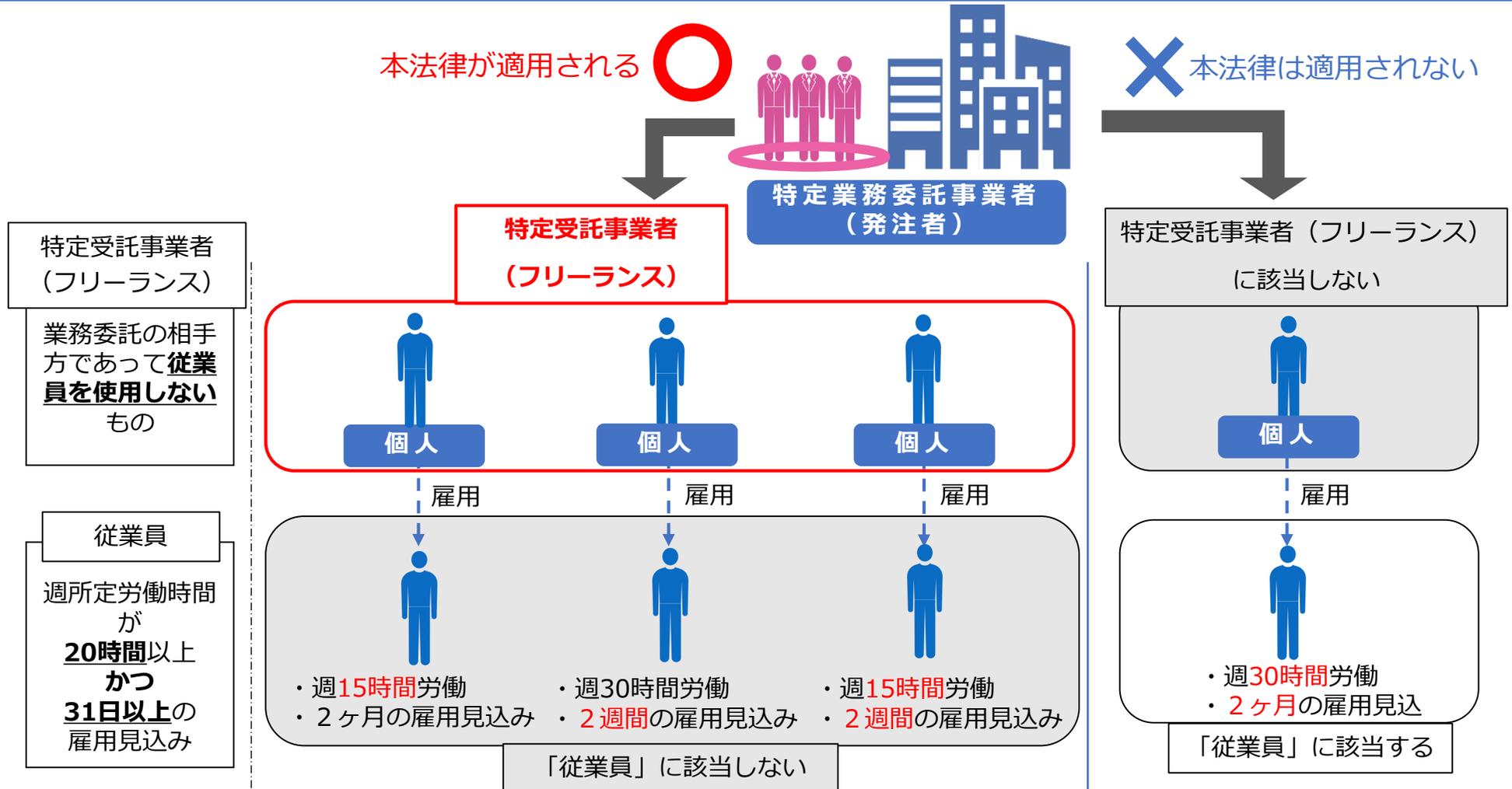
- 本法律は、（特定）業務委託事業者と特定受託事業者（いわゆるフリーランス）との間の「業務委託」に係る取引に適用される。
- 「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者（フリーランス）に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託する行為をいい、委託とは、物品・情報成果物・役務の仕様・内容等を指定してその製造や作成・提供を依頼することをいう。
- つまり、**事業者間（BtoB）における委託取引**が対象であり、下の図の**赤い矢印の取引**が本法律の対象となる。

(例) 一人のカメラマンが
様々な仕事を行う場合



本法律の対象②

- 本法律は、**従業員を使用せず**一人の「個人」として業務委託を受ける特定受託事業者（フリーランス）と、**従業員を使用して**「組織」として業務委託をする特定業務委託事業者（発注者）との間の業務委託に係る取引に適用される。
- 「**従業員を使用**」とは、週所定労働時間が20時間以上かつ継続して31日以上の雇用が見込まれる労働者を雇用することをいう。



事業者間の取引（業務委託）

発注側

業務委託事業者
(従業員又は役員の有無は問わない)

例：個人事業者
(従業員なし)
一人社長 (法人)

特定業務委託事業者
(従業員又は役員がいる)

例：大企業・中小企業
個人事業者 (従業員あり)

1か月以上の業務委託
である場合

6か月以上の業務委託
である場合

発注事業者に対する義務… ■
禁止行為… □

■ 書面等による取引条件の明示

■ 書面等による取引条件の明示

■ 期日における報酬支払

■ 募集情報の的確表示

■ ハラスメント対策に係る体制整備

上記に加えて、

□ 禁止行為

□ (受領拒否、報酬の減額等)

上記に加えて、

■ 育児介護等と業務の両立に対する配慮

■ 中途解除等の事前予告・理由開示

受注側

特定受託事業者
(いわゆるフリーランス)

・ 個人事業者
(従業員なし)

・ 一人社長
(法人)

取引条件の明示義務（3条）

▶ 業務委託事業者は、特定受託事業者（フリーランス）に対し業務委託をした場合は、直ちに、特定受託事業者（フリーランス）の**給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を、書面又は電磁的方法により明示**しなければならない。（3条1項）

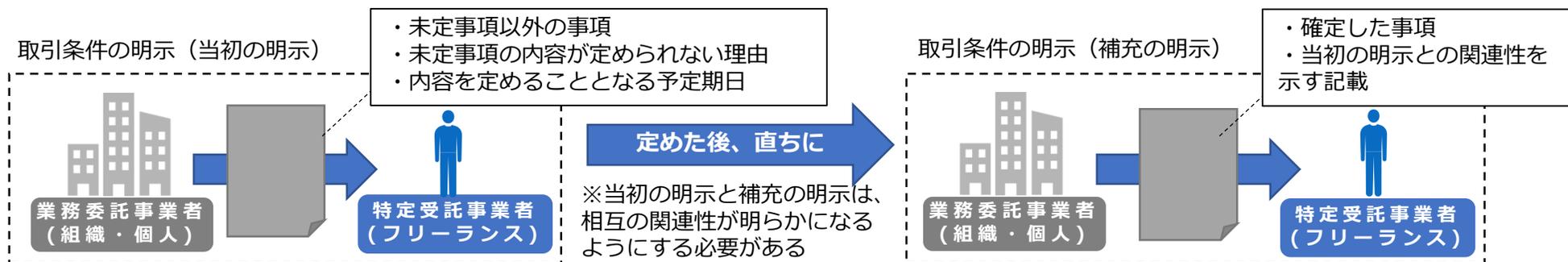
<明示すべき事項>

- ①業務委託事業者及び特定受託事業者（フリーランス）の商号、氏名若しくは名称又は事業者別に付された番号、記号その他の符号であって業務委託事業者及び特定受託事業者（フリーランス）を識別できるもの
- ②業務委託をした日
- ③特定受託事業者（フリーランス）の給付（提供される役務）の内容
- ④特定受託事業者（フリーランス）の給付を受領し、又は役務の提供を受ける期日等
- ⑤特定受託事業者（フリーランス）の給付を受領し、又は役務の提供を受ける場所
- ⑥特定受託事業者（フリーランス）の給付の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日
- ⑦報酬の額
- ⑧支払期日
- ⑨現金以外の方法で報酬を支払う場合の明示事項

▶ これらの事項のうちその内容が定められないことにつき正当な理由があるものについては、その明示を要しない。この場合に、業務委託事業者は、未定事項の内容が定められた後直ちに、当該事項を書面又は電磁的方法により明示しなければならない。（3条1項ただし書）

<「直ちに」の例外：未定事項がある場合の対応>

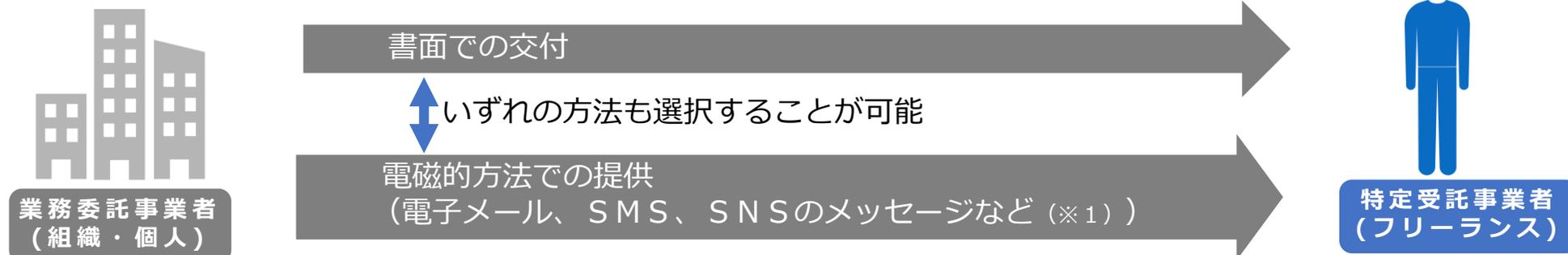
取引条件を明示する時点で未定事項がある場合には、未定事項以外の事項のほか、**未定事項の内容が定められない理由及び未定事項の内容を定めることとなる予定期日**を当初の明示として明示し、**定めた後は、直ちに、当該未定事項を特定受託事業者に明示する補充の明示を行わなければならない。**



取引条件の明示義務（3条）

- ▶ 業務委託事業者が取引条件を電磁的方法により明示した場合、特定受託事業者（フリーランス）から書面の交付を求められたときは、遅滞なく、書面を交付しなければならない。（3条2項）
- ▶ 特定受託事業者（フリーランス）の保護に支障を生ずることがない場合は、この限りではない。（3条2項ただし書）

<明示の方法>



(※1) 許容される電磁的方法は、以下のとおり。

- ① 電子メールその他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信により送信する方法
(例：電子メール、SMS、SNSのメッセージ機能等のうち、送信者が受信者を特定して送信することのできるもの)
- ② 電磁的記録媒体をもって調製するファイルに明示事項を記録したものを交付する方法
(例：電子ファイルのデータを保存したUSBメモリやCD-R等を特定受託事業者に交付すること)

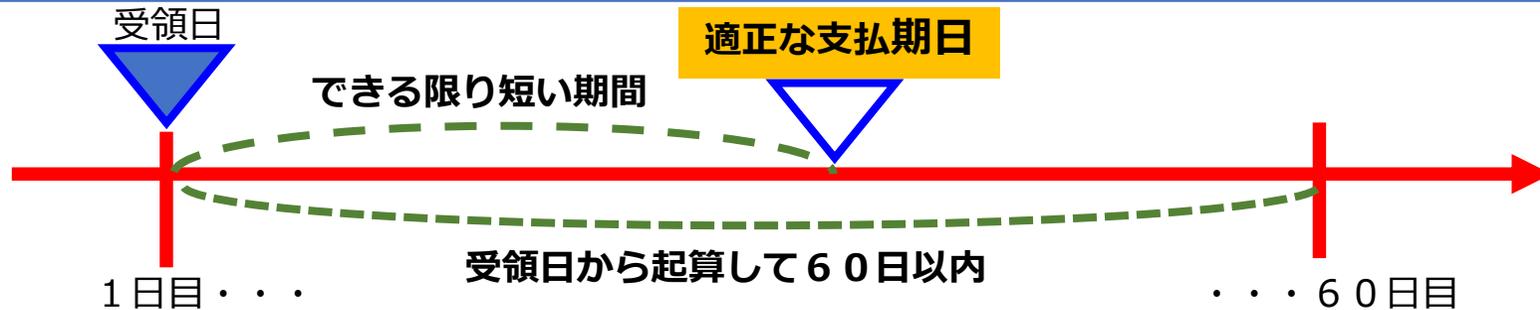
<特定受託事業者（フリーランス）の保護に支障を生ずることがない場合>

- (ア) 特定受託事業者（フリーランス）からの電磁的方法による提供の求めに応じて、明示をした場合
- (イ) 業務委託事業者により作成された定型約款を内容とする業務委託がインターネットのみを利用する方法により締結された契約に係るものであるとともに、当該定型約款がインターネットを利用して特定受託事業者（フリーランス）が閲覧することができる状態に置かれている場合
- (ウ) 既に書面の交付をしている場合

(※2) 明示事項が上記(ア)又は(イ)に該当する場合において、電子メール等により送信する方法により明示された後に、特定受託事業者（フリーランス）がその責めに帰すべき事由がないのに閲覧することができなくなったときを除く。

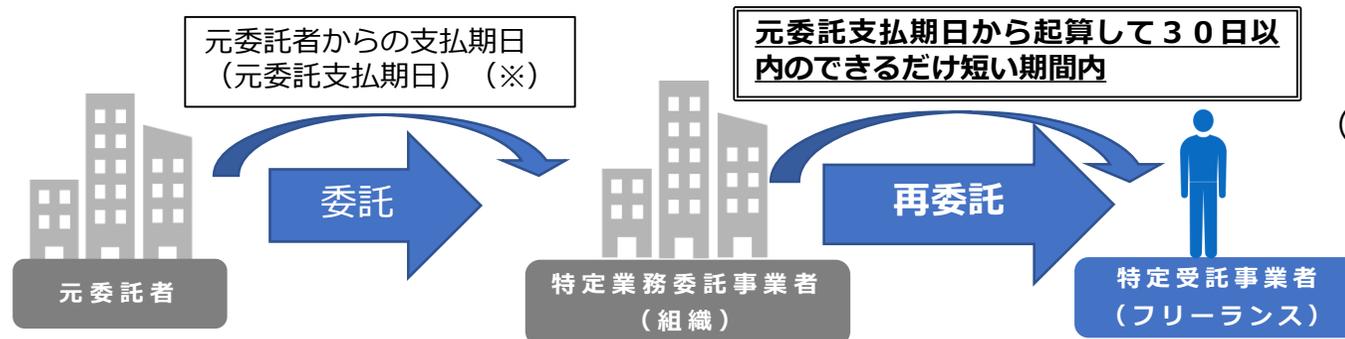
期日における報酬支払義務（4条）

- ▶ 特定業務委託事業者は、検査をするかどうかを問わず、発注した物品等を**受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内**で、報酬の支払期日を定めてそれまでに支払わなければならない。（4条1項・5項）
- ▶ 支払期日を定めなかった場合などには、次のように支払期日が法定される。（4条2項）
 - ①当事者間で支払期日を定めなかったとき ⇒ **物品等を実際に受領した日**
 - ②物品等を受領した日から起算して60日を超えて定めたとき ⇒ **受領した日から起算して60日を経過した日の前日**



- ▶ **（再委託の例外）**ただし、元委託者から受けた業務の全部又は一部を、特定業務委託事業者が特定受託事業者（フリーランス）に再委託をし、かつ、①再委託である旨、②元委託者の商号、氏名若しくは名称又は事業者別に付された番号、記号その他の符号であって元委託者を識別できるもの及び③元委託業務の対価の支払期日を明示した場合、再委託に係る報酬の支払期日は、**元委託支払期日から起算して30日以内のできる限り短い期間内**で定めることができる。（4条3項）
- ▶ 再委託の例外で認められる支払期日を定めている場合には、元委託者から前払金の支払を受けた特定業務委託事業者は、特定受託事業者（フリーランス）に対して、資材の調達その他の業務委託に係る業務の着手に必要な費用を前払金として支払うよう適切な配慮をしなければならない。（4条6項）

（再委託の例外）



(※) 実際に元委託者から支払われた日ではなく、元委託者と特定業務委託事業者との間で定められた支払の予定期日

特定業務委託事業者の遵守事項（5条）①

- 特定受託事業者（フリーランス）との1か月以上の業務委託に関し、
以下①～⑤の行為（1項1～5号）をしてはならない。

（※）契約の更新により1か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託も含む。



特定業務委託事業者
（組織）

減額についてあらかじめ合意があったとしても、特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく減じた場合は違反となる。

以下のような要素を総合考慮

- ① 対価の決定方法
- ② 差別的であるかなど対価の決定内容
- ③ 「通常支払われる対価」と当該給付に支払われる対価との乖離状況
- ④ 給付に必要な原材料等の価格動向

業務委託



特定受託事業者
（フリーランス）

① 受領拒否

特定受託事業者（フリーランス）の責めに帰すべき事由なく給付の**受領を拒む**こと（1項1号）

② 報酬の減額

特定受託事業者（フリーランス）の責めに帰すべき事由なく業務委託時に定めた**報酬の額を減ずる**こと（1項2号）

③ 返品

特定受託事業者（フリーランス）の責めに帰すべき事由なく、給付を受領した後、その給付に係る物を**引き取らせる**こと（1項3号）

④ 買ったとき

特定受託事業者（フリーランス）の給付の内容と同種又は類似の内容の給付に対し通常支払われる対価に比べて**著しく低い報酬の額を不当に定める**こと（1項4号）

⑤ 購入・利用強制

特定受託事業者（フリーランス）の給付の内容を均質にし、又はその改善を図るため必要がある場合その他正当な理由なく**自己の指定する物の購入・役務の利用を強制する**こと（1項5号）

発注者の一方的都合により発注取消しをして受け取らないことも、受領拒否にあたる。

検査の有無を問わず、事実上、特定業務委託事業者の支配下に置けば、受領に該当し、以降は「返品」等の問題となる。（5条1項3号、2項2号）

特定業務委託事業者の遵守事項（5条）②

- 特定受託事業者（フリーランス）との1か月以上の業務委託に関し、
以下①～②の行為（2項1～2号）によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならない。

（※）契約の更新により1か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託も含む。



業務委託



特定受託事業者
（フリーランス）

① 不当な経済上の利益の提供要請
自己のために金銭、役務その他の**経済上の利益を提供させる**こと（2項1号）

② 不当な給付内容の変更及び不当なやり直し
特定受託事業者（フリーランス）の責めに帰すべき事由なく、特定受託事業者の給付の**内容を変更させ**、又は特定受託事業者（フリーランス）の給付を受領した後若しくは特定受託事業者（フリーランス）から役務の提供を受けた後に給付を**やり直させる**こと（2項2号）

特定受託事業者（フリーランス）が作業に当たって負担する費用を負担せずに、一方的に発注を取り消すことも含まれる。

以下の場合に問題となる。

- ① 特定受託事業者（フリーランス）の直接の利益とならない場合
- ② 特定受託事業者（フリーランス）の利益との関係を明確にしないで提供させる場合

募集情報の的確表示義務（12条）

▶特定業務委託事業者は、**広告等（※1）**により**特定受託事業者（フリーランス）**の募集を行うときは、**その情報（※2）**について、

- ・**虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず**、（12条1項）
- ・**正確かつ最新の内容に保たなければならない**。（12条2項）

（※1）具体的には、①新聞、雑誌に掲載する広告、②文書の掲出・頒布、③書面の交付、④ファックス、⑤電子メール・メッセージアプリ等（メッセージ機能があるSNSを含む。）、⑥放送、有線放送等（テレビ、ラジオ、オンデマンド放送、ホームページ、クラウドソーシングサービスのプラットフォーム等）。

（※2）具体的には、①業務の内容、②業務に従事する場所・期間・時間に関する事項、③報酬に関する事項、④契約の解除・不更新に関する事項、⑤特定受託事業者（フリーランス）の募集を行う者に関する事項。

広告等を活用して広く提供される募集情報

法が適用される

法違反となる例

- ・意図的に実際の報酬額よりも高い額を表示する。（虚偽表示）
- ・実際に募集を行う企業と別の企業の名称で募集する。（虚偽表示）
- ・報酬額の表示が、実際の報酬額等よりも高額であるかのように表示する。（誤解を生じさせる表示）
- ・既に募集を終了したにもかかわらず、削除せず表示し続ける。（古い情報の表示）

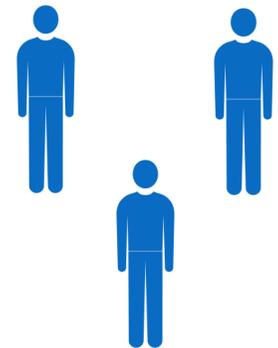
法違反とならない例

- ・当事者間の合意に基づき、広告等に掲載した募集情報から実際の契約条件を変更する。



特定業務委託事業者
（組織）

多数（2人以上）



特定受託事業者
（フリーランス）（※）

（※）業務委託に係る
契約締結前の者も含む。

特定個人との交渉において提示される募集情報

法が適用
されない

特定個人（1人）



特定受託事業者
（フリーランス）（※）

育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（13条）

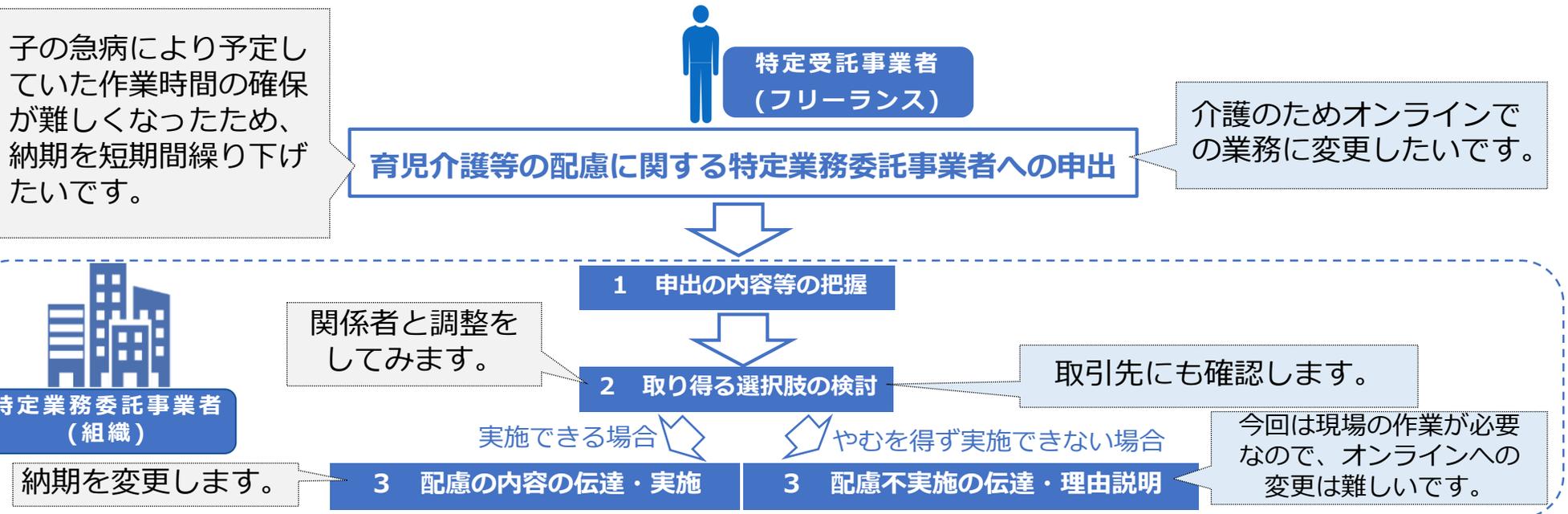
▶ 特定業務委託事業者は、**6か月以上の業務委託（※1）**について、**特定受託事業者（フリーランス）からの申出に応じて、特定受託事業者（フリーランス）が育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮をしなければならない。**
（13条1項）（※2、3）

▶ 特定業務委託事業者は、**6か月未満の業務委託について、特定受託事業者（フリーランス）からの申出に応じて、特定受託事業者（フリーランス）が育児介護等と業務を両立できるよう、必要な配慮をするよう努めなければならない。**（13条2項）

（※1） 契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託も含む。

（※2） 特定業務委託事業者は、特定受託事業者（フリーランス）からの申出の内容を把握した上で、配慮の内容を検討し、実施しなければならない。検討の結果、配慮をやむを得ず実施できない場合は、特定受託事業者（フリーランス）に対し、実施できない理由を説明する必要がある。

（※3） ①特定受託事業者（フリーランス）からの申出を阻害すること、②特定受託事業者（フリーランス）が申出をしたこと又は配慮を受けたことのみを理由に契約の解除その他の不利益な取扱いを行うことは、「特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」に該当する。



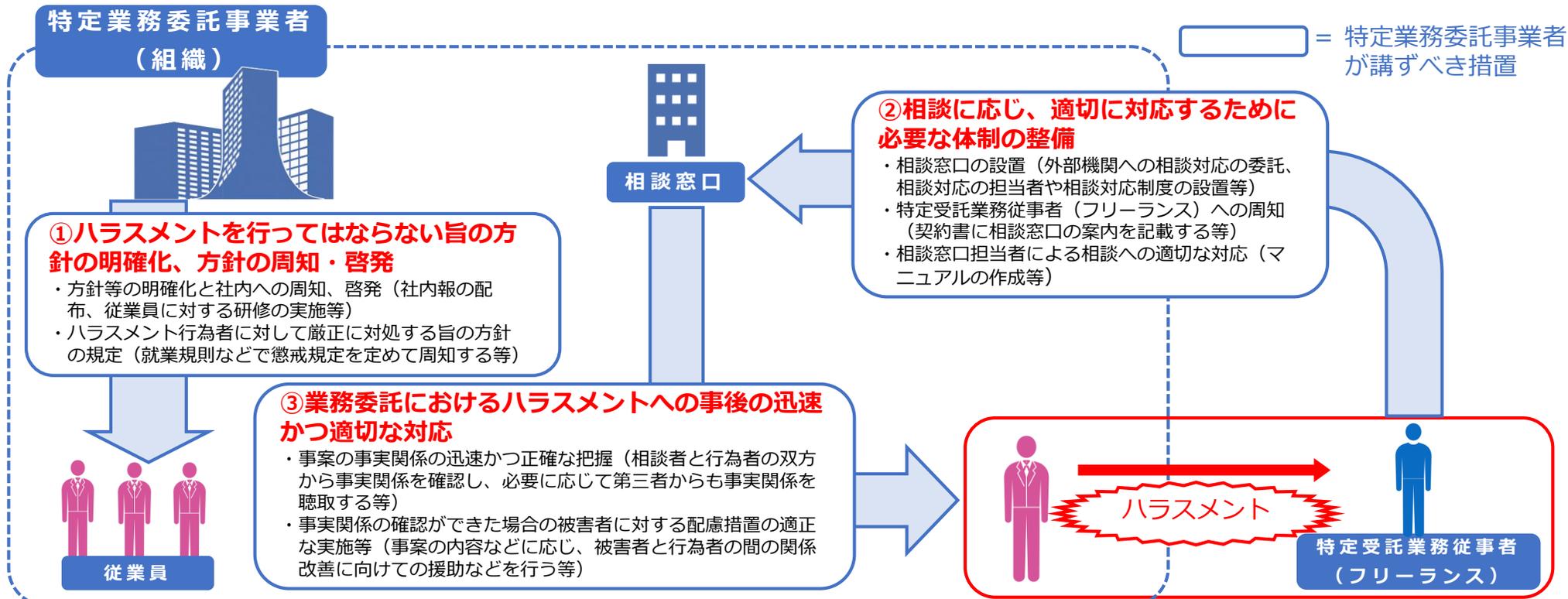
※なお、この配慮義務は、特定業務委託事業者に対して、特定受託事業者（フリーランス）の申出に応じて、対応を講じることを求めるものであり、取引を行う全ての特定受託事業者（フリーランス）の育児介護等の事由を予め把握して配慮することまでを求めるものではないことに留意が必要。

ハラスメント対策に係る体制整備義務（14条）

- ▶ 特定業務委託事業者は、ハラスメント行為（※1）により特定受託業務従事者（フリーランス）の就業環境を害することのないよう**相談対応のための体制整備その他の必要な措置（※2）を講じなければならない。**（14条1項）
- ▶ 特定業務委託事業者は、**特定受託業務従事者（フリーランス）がハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならない。**（14条2項）

（※1）業務委託におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラスメント

（※2）特定業務委託事業者は下図の①～③の措置を講ずる必要がある。



※上図の①～③の対応にあたり、特定業務委託事業者が、雇用主として労働法に基づき講じている職場のハラスメント対策と同様であり、労働法に基づき整備した社内体制やツールを活用することも可能。

※①～③と併せ、(1)相談者・行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、雇用する従業員や特定受託業務従事者（フリーランス）に周知することや、(2)特定受託業務従事者（フリーランス）が相談をしたこと・労働局などに対して申出をして適当な措置を求めたこと等を理由に契約の解除等の不利益な取扱いをされない旨を定め、特定受託業務従事者（フリーランス）に周知・啓発することを実施する必要がある。

中途解除等の事前予告・理由開示義務（16条）

▶ 特定業務委託事業者は、**6か月以上の期間行う業務委託（※1）に係る契約を中途解除したり、更新しない場合**には、特定受託事業者（フリーランス）に対し**少なくとも30日前までにその旨の予告をしなければならない**。（16条1項）（※2、3）

▶ 予告の日から契約満了までの間に、**特定受託事業者（フリーランス）が契約の中途解除や不更新の理由の開示を請求した場合**には、特定業務委託事業者は、**これを開示しなければならない**。（16条2項）（※4）

（※1） 契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる業務委託も含む。

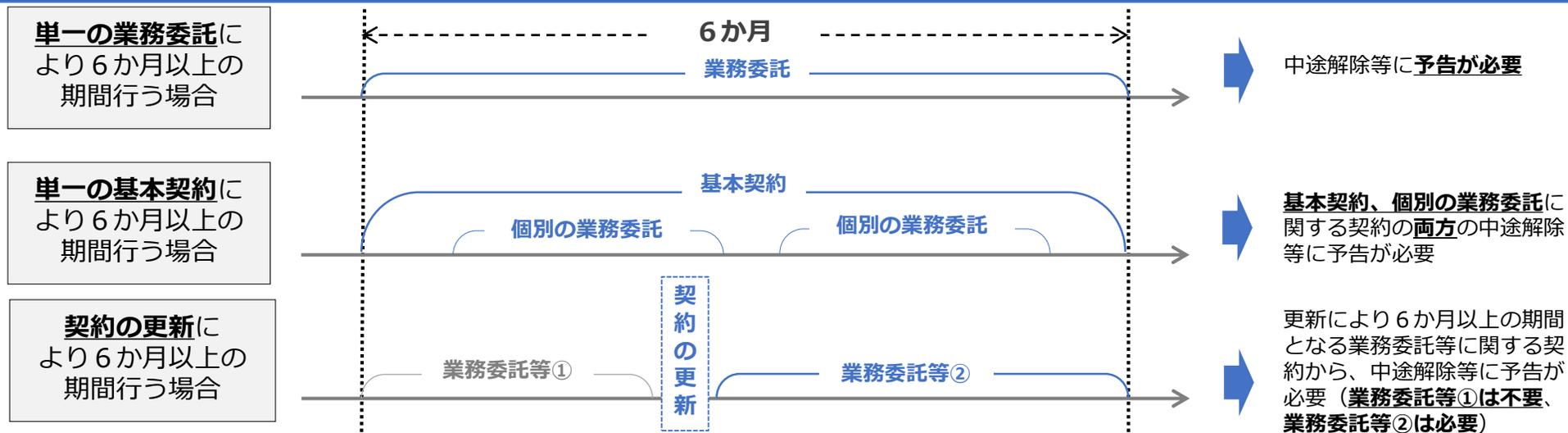
（※2） 次の①～⑤の例外事由に該当する場合は、予告は不要となる。

①災害などのやむを得ない事由により予告が困難な場合、②特定受託事業者（フリーランス）に再委託をした場合で、上流の事業者の契約解除などにより直ちに解除せざるを得ない場合、③業務委託の期間が30日以下など短期間である場合、④基本契約を締結している場合で、特定受託事業者（フリーランス）の事情で相当な期間、個別契約が締結されていない場合、⑤特定受託事業者（フリーランス）の責めに帰すべき事由がある場合

（※3） 契約の不更新とは、不更新をしようとする意思をもって当該状態になった場合をいい、例えば①切れ目なく契約の更新がなされている又はなされることが想定される場合であって、当該契約を更新しない場合や、②断続的な業務委託であって、特定業務委託事業者が特定受託事業者（フリーランス）との取引を停止するなど次の契約申込みを行わない場合が該当する。一方、例えば③業務委託の性質上一回限りであることが明らかである場合や、④断続的な業務委託であって、特定業務委託事業者が次の契約申込みを行うことができるかが明らかではない場合には、契約の不更新には該当しない。

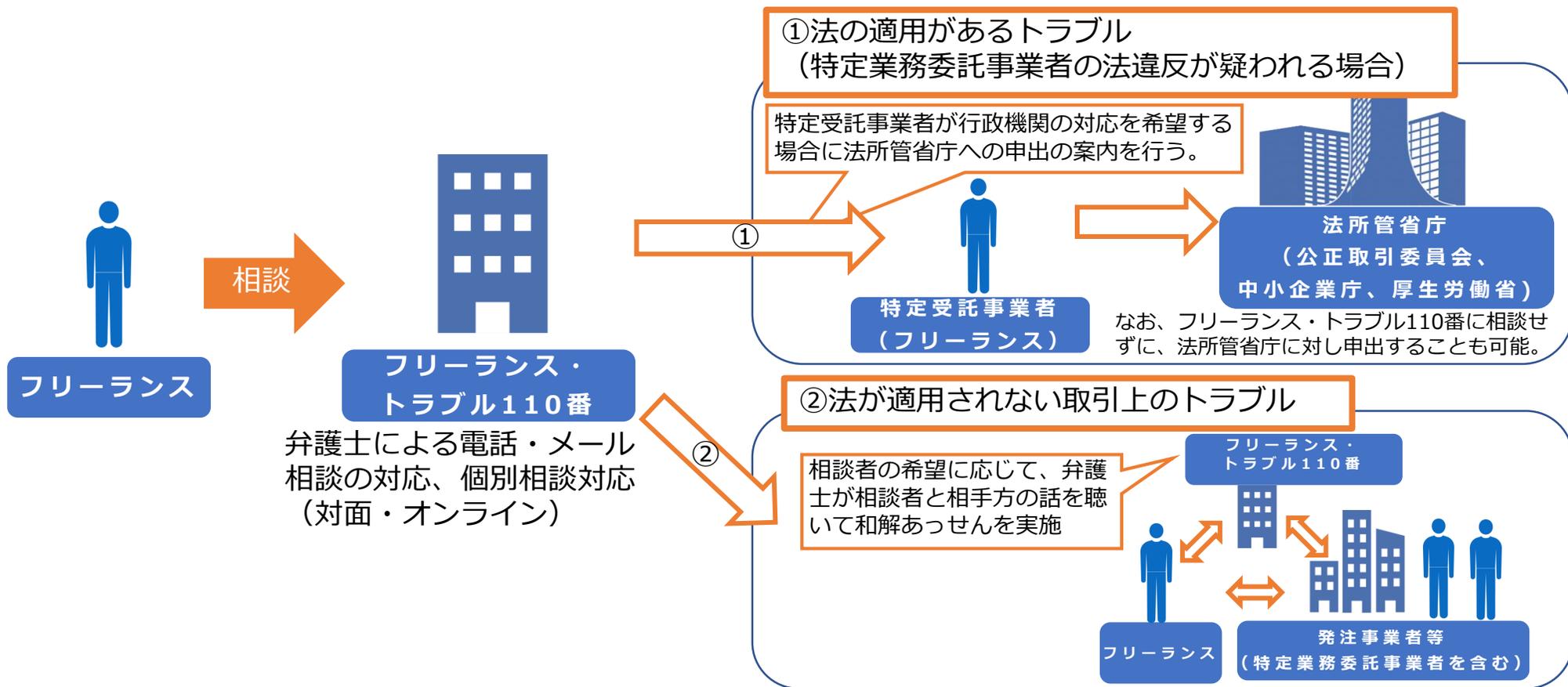
（※4） ①第三者の利益を害するおそれがある場合又は②他の法令に違反することとなる場合には、理由の開示は不要となる。また、事前予告の例外事由に該当する場合も理由開示の請求対象にはならない。

（※5） 事前予告や理由開示は、①書面の交付、②ファクシミリ、③電子メール等のいずれかの方法で行う必要がある。



フリーランスからの相談（フリーランス・トラブル110番）

- フリーランス・トラブル110番は、フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについて、フリーランスが弁護士にワンストップで相談できる窓口として設置されている（令和2年11月～）。
 - 特定受託事業者（フリーランス）は、フリーランス・トラブル110番に相談を行い、アドバイスを受けることができる（※1、※2）。
- （※1）相談者が、本法律違反について行政の対応を求める場合等、相談の内容によっては必要に応じ、本法律の所管省庁への申出を案内する。
- （※2）その他、本法律において規定されていない部分など、本法律が適用されない取引上のトラブルについての特定受託事業者（フリーランス）からの相談にも対応している。本法律が適用されない取引上のトラブルとしては、例えば以下が想定される。
- ・発注者がフリーランスや消費者であるなど、特定業務委託事業者に当たらない場合（3条を除く）
 - ・相談の内容がフリーランスからの契約解除、発注事業者からの損害賠償請求など法に定めのない事項である場合



<各種パンフレット>

特定受託事業に係る取引の適正化等に関する法律
(フリーランス・事業者間取引適正化等法)パンフレット

ここからはじめる フリーランス・事業者間 取引適正化等法

令和6年11月1日施行



内閣官房

公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission

中小企業庁

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

フリーランス^(※)の皆さまへ

(※)特定受託事業に従事する方

令和6年11月から 労災保険に特別加入できるようになります

(特定受託事業に係る取引の適正化等に関する法律の施行日から加入できます)

特別加入制度とは

労災保険は、労働者が仕事または通勤によって被った災害に対して補償する制度です。労働者以外の方でも、一定の要件を満たす場合に任意加入でき、補償を受けることができます。これを「特別加入制度」といいます。

特別加入のメリット

労災保険に特別加入することにより、仕事中や通勤中のケガ、病気、障害または死亡等に対して、補償を受けられます。

給付内容

労災保険給付では、ケガ等の治療に必要な給付や、ケガ等で休業する際の休業期間の給付、治療後に障害が残った場合の給付、お亡くなりになった場合の遺族への給付等が支給されます。

対象

「フリーランス(特定受託事業者^{※1})が企業等(業務委託事業者^{※2})から業務委託を受けて行う事業(特定受託事業)」または「フリーランスが消費者(業務委託事業者以外の者)から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業」(他に特別加入可能な事業または作業を除く)が対象となります。

今回の対象業務について、このリーフレットでは「特定フリーランス事業」と言います。

- (※1) 特定受託事業に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)に規定する、業務委託の相手方である事業者であって、従業員を使用しないもの
- (※2) 業務委託を行う事業者

詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・労働基準監督署

フリーランス、個人事業主などで

契約・お仕事上のトラブルに

お悩みの方へ

相談料
無料

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします!

相談無料	秘密厳守	匿名相談可
対面・Web相談可	和解あっせん手続費用無料	

受付時間
9:30～16:30(土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに**ご相談ください!**

あいまいな契約

報酬が明示されない状態での作業遂行口頭でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。

報酬の未払い

報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、結核後のクライアント会社の倒産、音信不通。

ハラスメント

精神的な攻撃や契約のない作業の請求、一方的な契約の解消などのパワハラ行為、セクハラ行為。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽にご相談ください

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様のサポートします!

フリーランス・トラブル110番

運営事業者 第二東京弁護士会
運営にあたっては、フリーランスに関する関係省庁(内閣官房 公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁)と連携しています。

届先
〒110-0013 東京都千代田区有明1-4-1 日本橋本町ビル4F

0120-532-110

通話無料 / 受付時間 9:30～16:30(土日祝日を除く)

help@freelance110.jp

対面やWeb(ビデオ通話)でもご相談を受け付けています。

公式サイトはコチラ
<https://freelance110.jp>

公式サイトでは法律関係の最新情報や相談の受け付け状況なども掲載しています。

フリーランス・トラブル110番は、厚生労働省より第二東京弁護士会が受託して運営しています。

☆厚生労働省HP特設ページ

「フリーランスとして業務を行う方・
フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」

厚労省 フリーランス **検索**

15

<本日のまとめ>

①書面等による取引条件の明示

業務委託をした場合、書面等により、直ちに、取引条件を明示すること

(業務内容、報酬の額、etc...)

②報酬支払期日の設定・期日内の支払い

発注した物品等を受け取った日から数えて
60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、
期日内に報酬を支払うこと

③禁止行為

フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、
7つの行為を禁止

(受取拒否、報酬の減額、etc...)

④募集情報の的確表示

広告等にフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、

- ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならない
- ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならない



⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮

6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護等と業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならない

(例) 子の急病による納期の変更

介護のために一部業務をオンラインに切り替え
等



⑥ ハラスメント対策に係る体制整備

フリーランスに対するハラスメント行為に関し、必要な措置を講じること

(例) ハラスメントを行ってはならない旨の方針の周知・啓発
相談や苦情に適切に対応するための体制の整備 等

⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示

6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、

- ・原則として30日前までに予告しなければならない
- ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には開示しなければならない

<相談先一覧>

○取引の適正化に関するもの（第3条、第4条、第5条、第6条第3項）

公正取引委員会 近畿中国四国事務所

06-6941-2206

（管轄区域：兵庫県、大阪府、京都府、滋賀県、奈良県、和歌山県、福井県）

又は 近畿経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室

06-6966-6037

（管轄区域：兵庫県、大阪府、京都府、滋賀県、奈良県、和歌山県、福井県）

○就業環境の整備に関するもの（第12条、第13条、第14条、第16条、第17条第3項）

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課

078-367-0820

○フリーランス・トラブル110番

0120-532-110（受付時間9:30～16:30 土日祝を除く）

派遣労働者等に係る 労務管理等について

兵庫労働局労働基準部監督課

労働基準部監督課からの説明内容

- 最近の労働基準関係法令の改正について
- 派遣元が実施すべき重点事項

必ずチェック!

最低賃金!

ルールです!

兵庫県 最低賃金

令和6年
10月1日から
時間額

1,052 円

前年比
51円 UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

労働条件明示のルール

2024年4月から

が変わります

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。
無期転換ルール※に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

詳しくは裏面や厚生労働省ホームページもご覧ください！



中小企業の事業主の皆さまへ

2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の 割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。



(就業規則の記載例)

(割増賃金)

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働 60時間以下・・・25%
- ② 時間外労働 60時間超・・・50%

(以下、略)

具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

算出例

- > 1か月の起算日は毎月1日
- > 法定休日は日曜日
- > カレンダー中の青字は、時間外労働時間数

- > 時間外労働の割増賃金率
60時間以下・・・25%
60時間超・・・50%

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

↑
法定休日労働

↑
月60時間を超える時間外労働

資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について

- 賃金は通貨払いが原則。
ただし労働者が同意した場合には、例外として
①銀行口座、②証券総合口座 への支払いが認められています。
- 賃金支払に関する労使の新たな選択肢として、
厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金支払が可能となります。

厚生労働省HPから詳細をご確認いただけます



資金移動業者の口座へ賃金支払の制度の概要（骨子）

（厚生労働省HPより）

(1) 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について(2)の方法によることができるものとする。

※銀行口座への振込、一定の要件を満たす証券総合口座への払込は、引き続き可能。

※資金移動業者の口座への賃金支払について、使用者が労働者に強制しないことが前提。

(2) 次の①～⑦の全ての要件を満たすものとして、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への資金移動

（指定の要件）

① 破産等により資金移動業者の債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する債務を速やかに労働者に保証する仕組みを有していること。

② 口座残高上限額を100万円以下に設定又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。

※口座残高100万円超の場合に資金を滞留させない体制整備が資金決済法に基づき資金移動業者に求められていることや、①の資金保全スキームにおいて速やかに労働者に保証できる額は最大100万円と想定していることを踏まえ、破綻時にも口座残高が全額保証されることを担保するための要件。

③ 労働者に対して負担する債務について、当該労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰すことができない理由により当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること

④ 最後に口座残高が変動した日から少なくとも10年は口座残高が有効であること。

⑤ 現金自動支払機(ATM)を利用すること等により口座への資金移動に係る額(1円単位)の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回は手数料を負担することなく受取ができること。また、口座への資金移動が1円単位でできること。

⑥ 賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。

⑦ ①～⑥のほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。

(3) 厚生労働大臣の指定を受けようとする資金移動業者は、①～⑦の要件を満たすことを示す申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。厚生労働大臣は、指定を受けた資金移動業者(指定資金移動業者)が①～⑦の要件を満たさなくなった場合には、指定を取り消すことができる。

派遣元が実施すべき重点事項 1

～労働条件の明示～

- **労働契約を締結する際**（雇い入れ時）は、労働条件を明示しなければなりません。
- **派遣就業を開始する際**は、就業条件等を明示しなければなりません。
- これらの明示を併せて行っても差支えありませんが、それぞれ明示すべき内容に漏れがないようにすることが必要です。

<労働条件の明示の主な内容>

- ・ 労働契約の期間（期間の定めの有無、定めがある場合はその期間）
- ・ 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ・ 就業の場所・従事する業務の内容
- ・ 始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇等
- ・ 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

書面により明示しなければなりません

※労働者が希望する場合には、ファックス、電子メール等（出力して書面を作成できるものに限る）によって明示することも可能

※このほか、定めた場合に明示すべき事項等があります。

<就業条件等の明示の主な内容>

- ・ 業務内容
- ・ 就業場所
- ・ 指揮命令者
- ・ 派遣期間
- ・ 就業日・時間
- ・ 苦情の処理の申出先
（派遣元と派遣先のそれぞれ）
- ・ 期間制限抵触日



原則書面により明示しなければなりません

派遣元が実施すべき重点事項 2

～賃金控除のルール～

- 税金、社会保険料等法令に別段の定めがあるものを除き、賃金の一部を控除して支払うためには、**労使協定（賃金控除協定）**が必要です。



事理明白でない「データ装備費」「事務管理費」「システム利用料」「安全協力費」等の控除は、労働基準法違反になります。

主なトラブル例 1

厚生労働省作成「派遣元事業者のための就業規則の作成のポイント」より

○思っていたより賃金（給与）が少ないと、派遣労働者が不満
（「社会保険料の控除を知らなかった」「賞与・退職金・交通費がない」）

<トラブル防止策の例>

- ・労働条件通知書や就業規則に明示するのに加え、派遣元ウェブサイト等で解説する。

賞与、退職金、交通費等について支給しない／定期昇給の制度を定めないとした場合でも、その旨を明示することで、トラブル防止につながります。

例① 《賞与や退職金の有無について記載する例》

第6章 賃金

(賞与)

第〇条 派遣スタッフには別途定めるところにより賞与を支給する。／支給しない。

(退職金)

第〇条 派遣スタッフには別途定めるところにより退職金を支給する。／支給しない。

○昇給の有無

例② 《昇給について記載する例》

第6章 賃金

(昇給)

第〇条 会社は派遣スタッフに対し、昇給を行うことがある。

○社会・雇用保険料の控除

例③ 《社会・雇用保険料の給与からの控除について記載する例》

(社会・雇用保険料等の控除)

第〇条 給与の支給に際しては、法令又は労使の協定により、必要と認める以下に掲げるものは控除する。

- 1) 源泉所得税
- 2) 住民税
- 3) 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
- 4) その他の労使の協定により控除することを認めたもの

派遣元が実施すべき重点事項 3

～最低賃金～

- 派遣元と派遣先、どちらの最低賃金が適用されるのか？

⇒**派遣先**がある都道府県の（特定）最低賃金が適用されます。

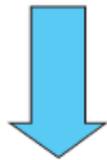
<具体例>

派遣元：埼玉県



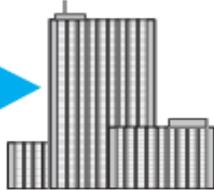
埼玉県最低賃金

派遣労働者



派遣先の東京都の
最低賃金が適用されます

派遣先：東京都



東京都最低賃金

派遣元：兵庫県

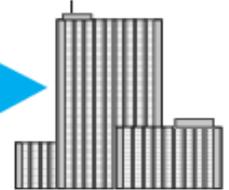


派遣労働者



派遣先の大阪府塗料製造業の
特定最低賃金が適用されます

派遣先：大阪府
(塗料製造業者)



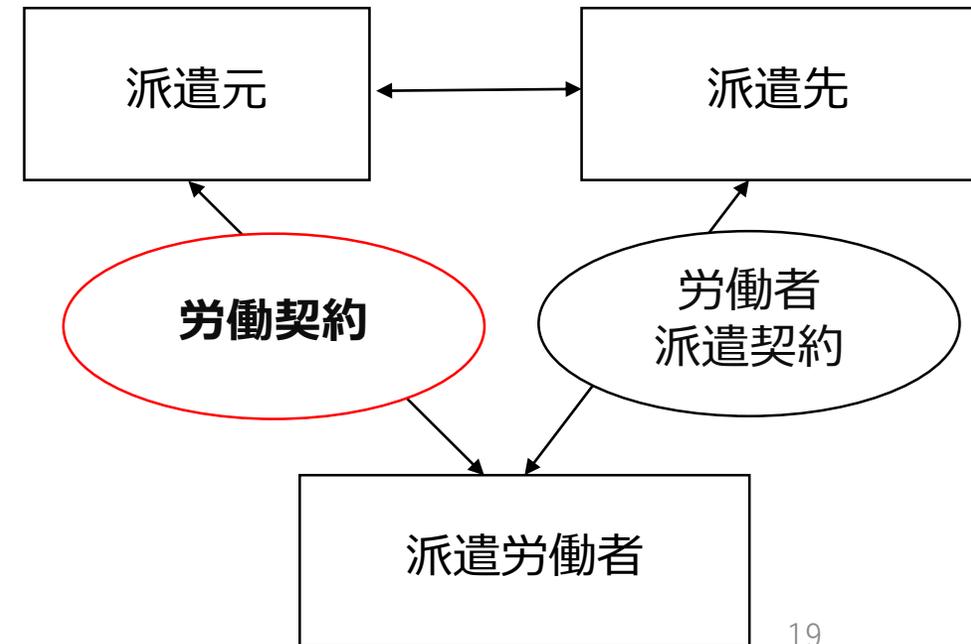
大阪府塗料製造業最低賃金

- 派遣元は、派遣労働者に対し、上記の最低賃金以上の金額の賃金を支払わなければなりません。¹⁸

派遣元が実施すべき重点事項 4 ～休業させる場合の手当～

- 使用者（派遣元）の責に帰すべき事由により派遣労働者を休業させる場合には、派遣元が、**平均賃金の6割以上**を休業手当として支払わなければなりません。

- 労働者派遣契約が中途解除されても、雇用期間満了まで**労働契約は継続**しており、賃金を支払う必要があります。



<ポイント> 次の派遣先が見つかるまでの 休業手当の支払いについて

- 常用型の派遣の場合、次の派遣先が見つかるまでの期間は

派遣元で就労する

研修を行う

といった対応のほか、これらができない場合には

自宅待機による休業を命じ、休業手当を支払うといった対応が
取られることがあります。

<就業規則の例>

○帰休と休業手当

第2章 人事

(自宅待機による休業)

第〇条 会社は不況等による業績の悪化やその他業務上必要のあるときに一定期間の継続又は断続した自宅待機による休業を命じることがある

(自宅待機による休業期間)

第〇条 前条の自宅待機による休業期間は、その都度会社が定める。

(自宅待機による休業期間中の取扱い)

第〇条 自宅待機による休業期間中の取扱いは次の通りとする。

- ①期間中は労働基準法に定める休業手当を支給する
- ②期間中であっても派遣スタッフの身分を有する

派遣元が実施すべき重点事項 5 ～労働時間の把握、管理～

- 複数の派遣先がある派遣労働者について、労働時間に関する法令に違反することがないように、累計労働時間を把握、管理してください。

	日	月	火	水	木	金	土
A派遣先	8時間		8時間		8時間		
B派遣先		8時間		8時間		8時間	

(注意)

6日目の金曜日の労働は、 8×5 日 = 週40時間を超えるので時間外労働となります

派遣元が実施すべき重点事項 6

～ 3 6 協定～

- 派遣先で時間外・休日労働を行わせる場合は、**派遣元**で時間外・休日労働に関する協定（3 6 協定）を締結し、届け出ることが必要です。
- 派遣先が3 6 協定の範囲を超えて時間外労働等を行わせることがないように、**情報提供**等を行いましょう。

派遣元が実施すべき重点事項 7

～割増賃金の適正な支払い～

- 派遣先での労働時間を派遣先や派遣労働者から確認する体制を整えてください。⇒時間外労働時間等の適正な把握
- 派遣就業時間以外の労働時間（点呼、研修時間等）がある場合は、これら労働時間に応じて適正に賃金・割増賃金を支払ってください。

派遣元が実施すべき重点事項 8

～年次有給休暇の付与～

- **派遣元**は、派遣労働者に法定の年次有給休暇を与えなければなりません。
- 時季変更権について

派遣元の事業の正常な運営を妨げる場合には行使できますが、

派遣先の事情は、直ちには時季変更権を行使する理由とはなりません。

派遣先の事情によって年次有給休暇の取得が抑制されることのないよう
にしてください。

代替労働者
の派遣

派遣先と業
務量を調整

主なトラブル例 2

厚生労働省作成「派遣元事業者のための就業規則の作成のポイント」より

〇年次有給休暇を取りたいと派遣先に請求したところ、派遣先が認めてくれなかったと
いって派遣労働者が不満（派遣先に年次有給休暇を申請）

<トラブル防止策>

- ・就業規則やウェブサイト等に、年次有給休暇の届出先や届出手順などについて記載する。
- ・労働条件通知書等に、派遣元責任者、派遣先責任者が誰かを具体的に記載し、派遣労働者に知らせる。

<就業規則の例>

○年次有給休暇の届出

例① 《年次有給休暇の届出の手順について、就業規則に記載している例》

第3章 勤務

(年次有給休暇) ※一般的な年次有給休暇の規定に追加

1 ○○○○

:

○ 派遣スタッフは、年次有給休暇を取得しようとする場合は、派遣先との連絡及び代替要員等の対応の必要性から、取得しようとする日の少なくとも前々日までに、派遣元責任者及び派遣先責任者に届けなければならない。

ただし、やむを得ない場合はこの限りでない。

(注)「届出の手順」以外の事項については、巻末の URL 集に示すモデル就業規則等の「年次有給休暇」の項を参照。

派遣元が実施すべき重点事項 9

～就業規則の作成～

- 派遣労働者とそれ以外の労働者を合わせて常時10人以上の労働者を使用する派遣元は、派遣労働者にも適用される就業規則を作成する必要があります。
- 作成方法は、以下のいずれの方法でも差し支えありません。
 - ① 派遣労働者と内勤労働者に共通の就業規則
 - ② 派遣労働者専用と内勤労働者用それぞれの就業規則

その他注意すべき事項

～過半数代表の選出～

- 36協定の締結時など、労働者の過半数を代表する者を選出する場合は、次により適正に行われる必要があります。

- 「労働者の過半数を代表する者」でいう「労働者」は、**派遣元の事業場の全ての労働者**であって、派遣中の労働者とそれ以外の労働者の両者を含みます。

- 代表者は、①②のどちらにも該当することが必要です。

① 管理監督者でないこと

② 36協定の締結を行う者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等により選出された者であること※

※具体的な選出方法としては、例えば、派遣中の労働者を含む派遣元のすべての労働者に対し、Eメールで候補者を知らせ、Eメールで投票・信任投票を実施する方法を取ることが考えられます。



その他注意すべき事項

～労使協定等の周知～

- 就業規則や賃金控除協定、36協定などの労使協定の内容等は、労働者に**周知**しなければなりません。

- 周知は下記のいずれかの方法で行うことが必要です。

①作業場の見やすい場所への掲示・備え付け

②書面の交付

③電子データで記録し、作業場にそのデータを確認できるパソコン等を設置

(注意)

①、③は原則として派遣先で行うこととなるため、これができない場合は②の方法により周知する必要があります。

主なトラブル例 3

厚生労働省作成「派遣元事業者のための就業規則の作成のポイント」より

○派遣労働者が就業規則の内容を理解していなかった／派遣労働者を参加させずに労働者の過半数代表を決めていたため、就業規則の正当性が問われてしまった

<トラブル防止策>

- ・ 周知を適切に行う。
- ・ 派遣労働者に、Eメール等で過半数代表の候補者を知らせた上で、Eメール等で信任投票を行う。

(注意)

過半数代表の選出について、派遣労働者が一堂に会することは中々無いため、投票や挙手は難しいといえます。

まとめ

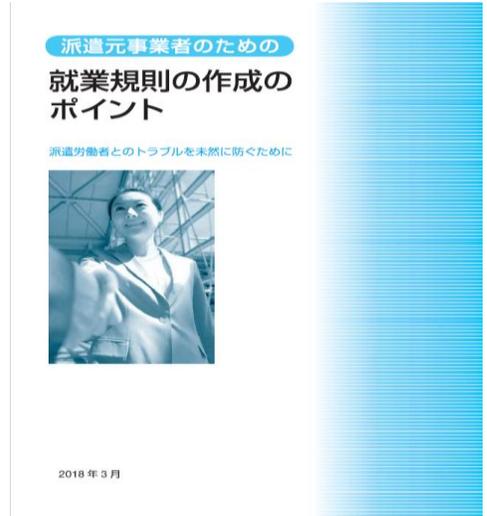
- 重点事項 1 (労働条件の明示)
 - 2 (賃金控除のルール)
 - 3 (最低賃金)
 - 4 (休業させる場合の手当)
 - 5 (労働時間の把握、管理)
 - 6 (36協定の締結、届出)
 - 7 (割増賃金の適正な支払い)
 - 8 (年次有給休暇の付与)
 - 9 (就業規則)

- 原則として労働契約を締結する派遣元が労働基準法等の責任を負うことを踏まえ、派遣先と相互に連携を取りながら、労働条件の枠組みを確保し、労働条件の確保を図ることが重要です。

引用元

- 「派遣元事業者のための就業規則の作成のポイント」
(H30.3 厚生労働省)

- 派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保のために
～派遣元・派遣先の責任区分の十分な理解と相互の連携を～
(R3.10 厚生労働省)



労働条件・派遣元
労働条件・派遣先
労働条件・派遣
安全衛生・派遣元
安全衛生・派遣先
安全衛生・派遣

ご清聴ありがとうございました。

兵庫労働局労働基準部監督課

令和6年度 労働関係法令『知っとく』セミナー

派遣労働者に対する安全衛生対策について

兵庫労働局 労働基準部 安全課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

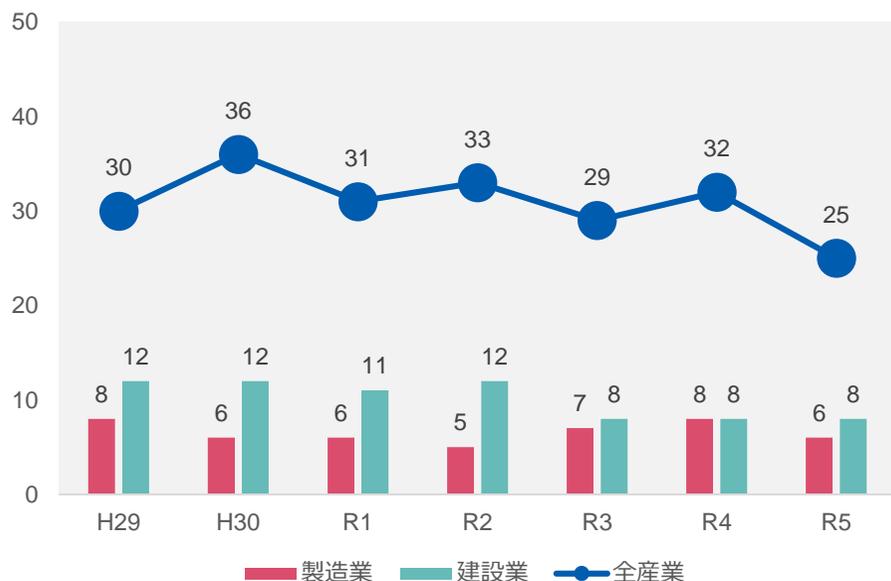
目次

- 1 兵庫県下の労働災害発生状況
- 2 派遣元・派遣先事業者の講ずべき措置
- 3 労働災害防止対策について

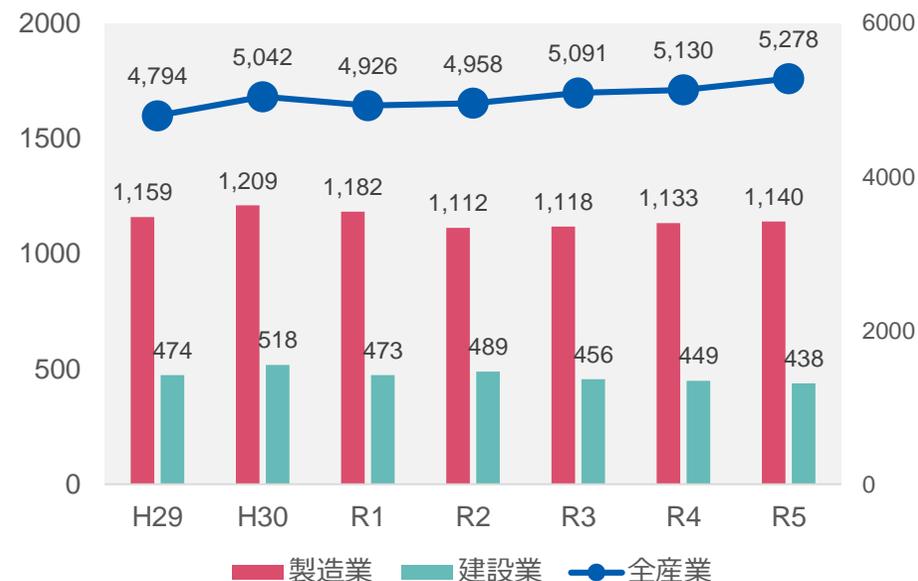
1 兵庫県下の労働災害発生状況

労働災害発生状況の推移

死亡者数の推移



死傷者数の推移

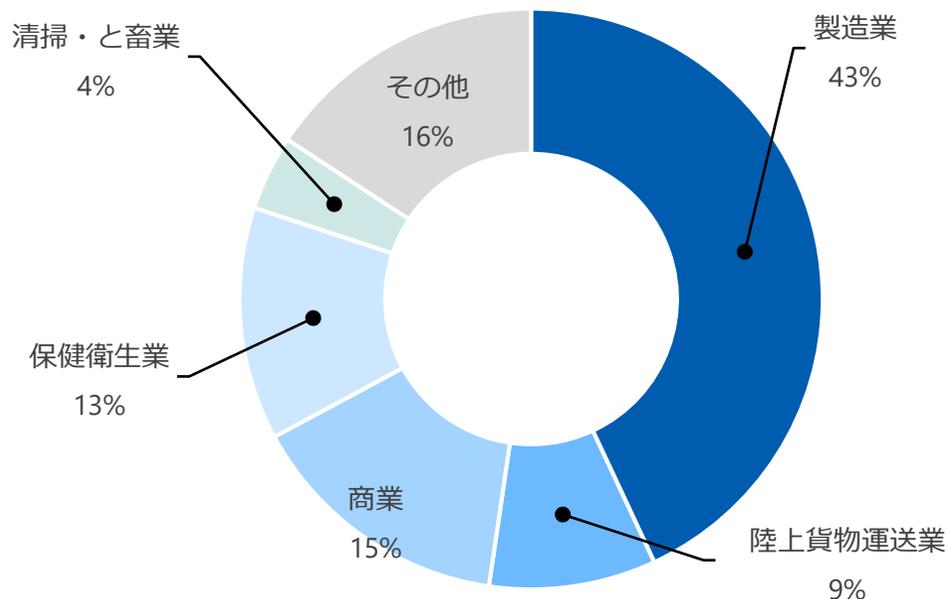


(出典) 労働者死傷病報告 (新型コロナウイルス患者を除く)

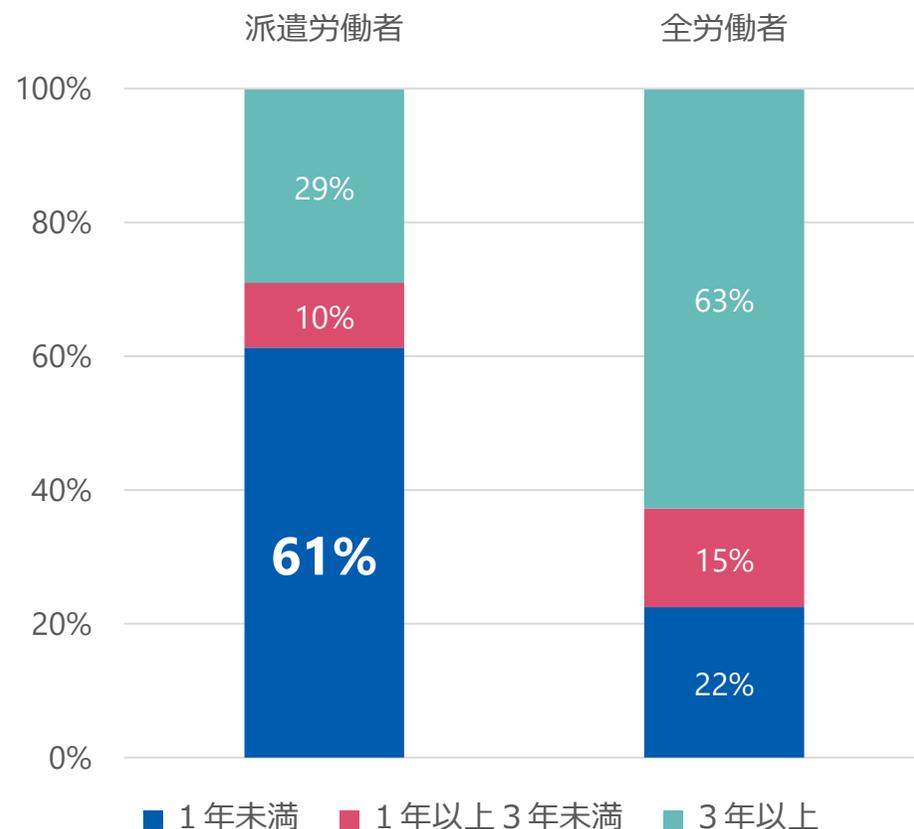
1 兵庫県下の労働災害発生状況

派遣労働者の労働災害発生状況

◆ 派遣労働者の業種別死傷者数の割合（R5年）



◆ 製造業における経験年数別死傷者数の割合（R5年）



2 派遣元・派遣先事業者の講ずべき措置

派遣法第45条（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

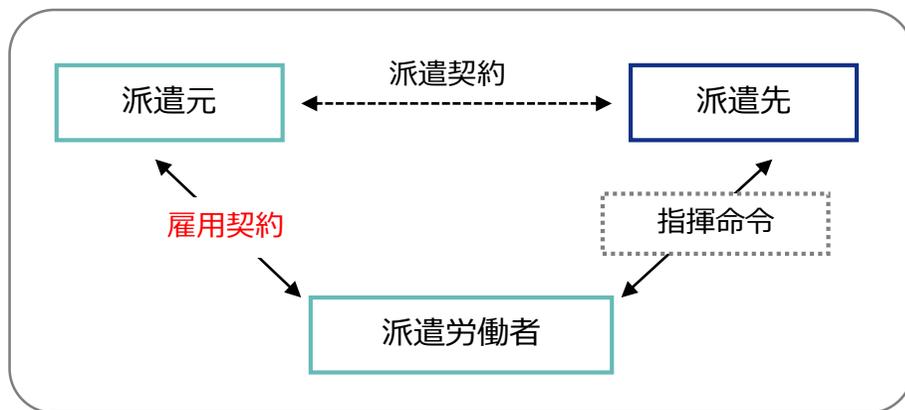
労働安全衛生法

職場における労働者の安全と健康を確保することを目的としており、保護すべき対象は、**事業者**に雇用されている「**労働者**」と位置づけ、運用している。

※ <労働基準法第9条> 労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

派遣法（第45条）

- ◆ **派遣先**の事業者を派遣労働者を使用する事業者と、**派遣労働者**を派遣先に使用される労働者とみなして、（一定の安衛法条文を）適用する。
- ◆ **派遣元**は、安衛法第59条（安全衛生教育）、第61条（就業制限（免許や技能講習））などに抵触するときは**派遣してはならない**。
- ◆ **派遣先**は、特殊健康診断の結果証明書の提出があったときは、**派遣元**に送付しなければならない。
- ◆ **派遣先**は、健診の結果、有所見の者に対する医師の意見を**派遣元**に通知しなければならない。



2 派遣元・派遣先事業者の講ずべき措置

派遣労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分

主な労働安全衛生法の適用関係（派遣法第45条）

派遣元	派遣先
<ul style="list-style-type: none"> 衛生管理者の選任等（第12条） 産業医の選任（第13条） 衛生推進者の選任等（第12条の2） <div data-bbox="582 518 1015 682" style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> 衛生管理者、産業医 派遣元勤務+派遣労働者50人以上 衛生推進者 派遣元勤務+派遣労働者10人以上50人未満 衛生委員会 派遣元勤務+派遣労働者50人以上 </div> <ul style="list-style-type: none"> 衛生委員会（第18条） 安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）（第59条） <ul style="list-style-type: none"> 健康診断（定期健康診断、医師の意見聴取）（第66条、第66条の4） 医師等による保健指導（第66条の7） 医師による面接指導等（第66条の8,9） ストレスチェック（第66条の10） 報告等（第100条） 法令の周知（第101条） <div data-bbox="547 1068 1015 1200" style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ◆報告等（所轄労働基準監督署長あて） ・定期健康診断、ストレスチェック： 派遣元勤務+派遣労働者50人以上 ・労働者死傷病報告： 派遣労働者の災害についても報告 </div>	<ul style="list-style-type: none"> 安全管理者の選任等（第11条） 衛生管理者の選任等（第12条） 産業医の選任（第13条） 安全衛生推進者の選任等（第12条の2） 安全委員会（第17条） 衛生委員会（第18条） 安全衛生教育（作業内容変更時、特別教育）（第59条） 職長教育（第60条） 就業制限（第61条） <div data-bbox="1618 518 2030 739" style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> 安全管理者、衛生管理者、産業医 自社労働者+派遣労働者50人以上 安全衛生推進者 自社労働者+派遣労働者10人以上50人未満 安全委員会 自社労働者+派遣労働者50人以上 (業種により100人以上) 衛生委員会 自社労働者+派遣労働者50人以上 </div> <ul style="list-style-type: none"> 健康診断（有害な業務に係る特殊健康診断、医師の意見聴取）（第66条、第66条の4） ストレスチェック（第66条の10） 報告等（第100条） 法令の周知（第101条） <div data-bbox="1549 1068 2030 1200" style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ◆報告等（所轄労働基準監督署長あて） ・特殊健康診断：労働者数によらず報告 ・ストレスチェック：自社労働者50人以上 ・労働者死傷病報告： 派遣労働者の災害についても報告 </div>

注：表中の（第〇条）は労働安全衛生法の条文です。

2 派遣元・派遣先事業者の講ずべき措置

派遣労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担区分

◆雇入れ時・派遣先変更時の教育

(安衛法第59条、安衛則第35条)

派遣元

(派遣先から業務の情報提供を受け、必要に応じ、教育カリキュラムの作成支援を受けたうえで)

- ①機械等、原材料等の危険有害性、取扱い方法
- ②安全装置や保護具の性能や取扱い方法
- ③作業手順
- ④作業開始時の点検
- ⑤業務で発生するおそれのある疾病の原因・予防
- ⑥整理、整頓及び清潔の保持
- ⑦事故時等の応急措置及び退避
- ⑧その他

◆特別教育

(安衛法第59条、安衛則第36条)

派遣先

安衛則第36条に規定する業務について、**法定のカリキュラム・時間**で教育を実施

【安衛則第36条に規定する危険有害業務の例】

- ・研削といしりの取替え、取替え時の試運転
- ・動力プレスの金型の交換など
- ・5 t未滿のクレーンの運転
- ・1 t未滿の玉掛
- ・産業用ロボットの教示

◆労働者死傷病報告

(安衛法第100条、安衛則第97条)

派遣元

派遣先

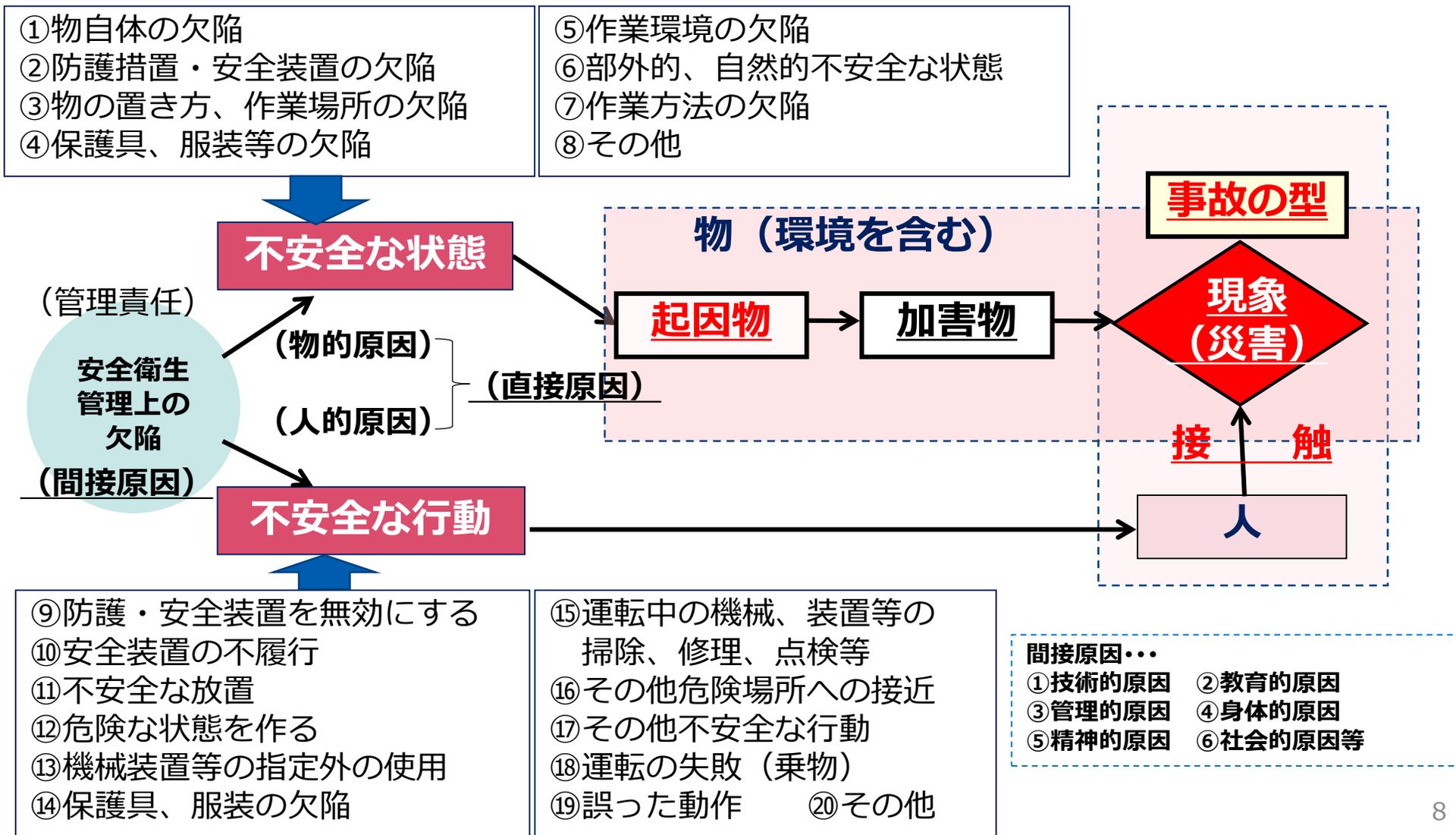
事業者は、労働者が労働災害により死亡し、又は(4日以上)休業したときは、遅滞なく、様式23号による報告書を管轄署長に提出しなければならない。

労働者が1～3日休業したときは、四半期ごとに様式第24号による報告書を管轄署長に提出しなければならない。



3 労働災害防止対策について

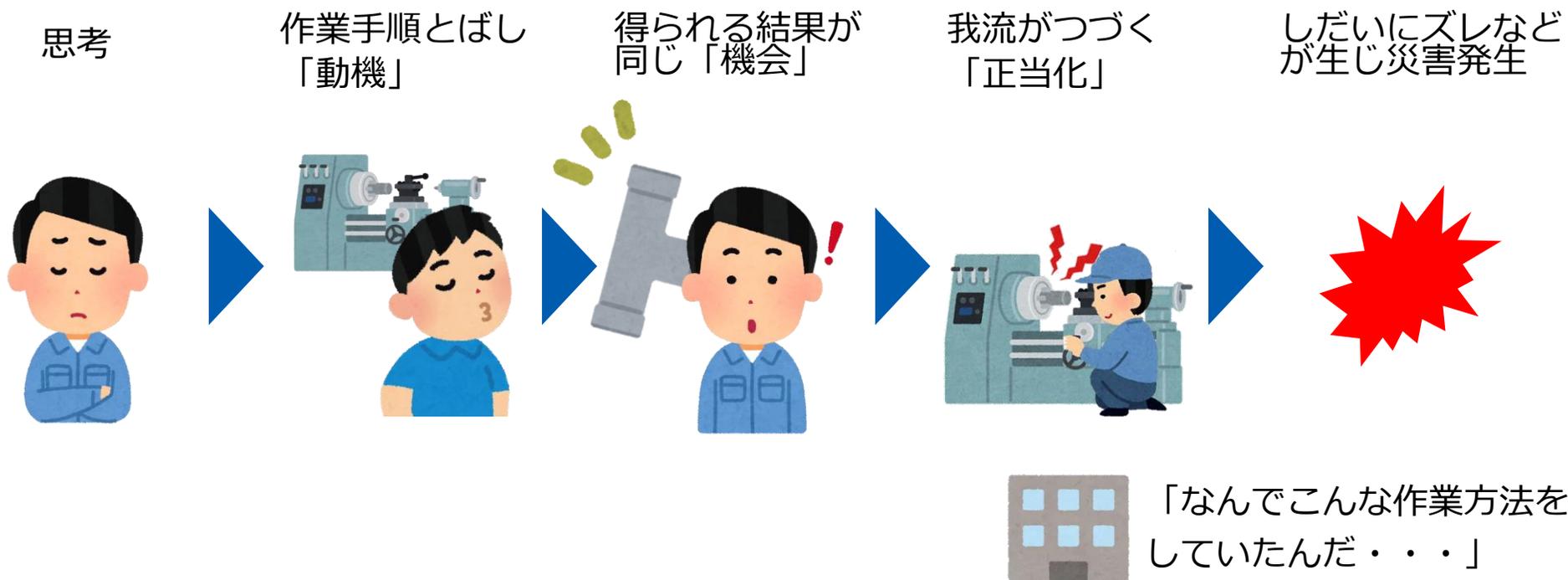
労働災害の発生の仕組み（厚生労働省方式）



3 労働災害防止対策について（教育の手法）

不安全な行動に至る思考パターン

- 不安全な行動を行うための「**動機**」が存在する。
- 不安全な行動を行う「**機会**」がある。
- 不安全な行動を行うことが「**正当化**」される。



3 労働災害防止対策について（教育の手法）

ルール（マニュアル）違反の要因

1 ルールを知らない。

2 ルールを理解していない。
なぜそうしなければならないか、なぜそうしてはいけないかを分かっていない

3 ルールに納得していない。
理屈は分かっているけど心から賛同しているわけではない

4 みんなも守っていない。

5 守らなくても注意を受けたり、罰せられたりしない。

3 労働災害防止対策について（教育の手法）

人の行動と思考（意図的・非意図的行動）

例えば次のような行動を自らの意思で抑止できますか。

- 時間の遅れを取り戻すために、スピードを上げて自動車を運転する
 - 交差点で、信号が赤に変わっても車が到達するまでの間に横断する
 - 人混みの中、人にぶつかるリスクを負いながら足早に移動する
 - 警報が鳴り出した踏切を横断する
- etc.

なぜ危険のおそれがある行動をあえて行うのか。



- 人は自分なりの「**危険のさじ加減**」を持っている。
- 危険のおそれがあっても「**自分の得になる**」と判断すると実行することがある。



- ◆ 危険か否かは**リスクで判定**すべき。
- ◆ なぜその作業手順を踏まなければならないのか**理由付け教育**が必要。

3 労働災害防止対策について（兵庫リスク低減MS運動）

兵庫リスク低減MS運動の概要と具体的な取組

“労働災害は常に起こり得る状態である”ことを前提とし、事前に、職場に潜在するリスクの排除に努め、**残留リスク**（常に存在しているリスクのこと。）を「許容できるリスク」まで小さくします。

そして確認された残留リスクを経営首脳者を含め、職場内で共有し、残された危険を認めるという考え方のものです。

この兵庫リスク低減MS運動の展開によって、労働災害が発生した場合であっても、以前は入院するような負傷であったものが、かすり傷程度の傷害で済むように働く人に対するリスクが下がる効果を期待するものです。

ALARPの原則

(As Low As Reasonably Practicable)

リスクを“合理的に実行可能な範囲で出来るだけ低くする”こと

許容できない
領域

いかなる理由があっても
リスクは正当化されない。

許容領域または
ALARP領域

リスクの低減が不可能
か、費用が改善効果に対
して全く釣り合っていない
ときのみ許される。

広く受け入れ
られる領域

リスクがこのレベルに維
持されていることを保証
し続ける必要がある。

<基本的な取組み>

- ① 経営首脳者による「安全衛生方針表明」
- ② 年間安全衛生管理計画の策定
- ③ 安全衛生管理に「PDCAサイクル」を導入
- ④ 職場の総点検を繰返し実施
- ⑤ リスクアセスメントを繰返し実施
- ⑥ **残留リスク管理**の明確化