

人材確保のための派遣事業者や職業紹介事業者の 活用について

1

令和6年
岩手労働局職業安定部
需給調整事業室

もくじ

1. 雇用情勢から学ぶ人材確保のために求められていること
 - 1) 人手が不足している要因
 - 2) 人手不足を解消するための対策
2. 人材確保のための労働者派遣事業の活用について
 - 1) 労働者派遣事業の概要及び派遣先の義務
 - 2) 労働者派遣事業は一時的な雇用を前提としています。
 - 3) 派遣から直接雇用への切り替えができるケース
 - 4) 派遣労働者の教育訓練と待遇の確保
3. 人材確保のための職業紹介事業の活用について
 - 1) 職業紹介事業の概要
 - 2) 職業紹介事業活用の留意点（差別の禁止、求人の的確な表示）
4. 派遣事業者や職業紹介事業者の検索方法

1 雇用情勢から学ぶ人材確保のために求められること

3

岩手労働局管内における有効求人数、有効求職者数、紹介件数、オンライン自主応募件数

月度	一般__月間有効求人数	一般__月間有効求職者数(オンライン含む)	一般__紹介件数	一般__オンライン自主応募件数
2023年1月度	28,835	20,793	6,378	9
2023年2月度	31,363	23,488	8,198	24
2023年3月度	30,388	24,468	7,237	13
2023年4月度	26,064	23,162	5,345	22
2023年5月度	25,232	22,386	4,970	21
2023年6月度	25,180	21,849	5,168	18
2023年7月度	24,921	20,644	4,594	20
2023年8月度	25,278	20,333	4,410	13
2023年9月度	25,629	20,453	4,865	37
2023年10月度	26,551	20,702	4,983	34
2023年11月度	26,551	20,279	4,846	35
2023年12月度	25,696	19,606	3,971	33
総計	321,688	258,163	64,965	279

一見すると求人数と求職者数は同等程度とも見えるが、求職者のうち4分の1しか応募していない

1 雇用情勢から学ぶ人材確保のために求められること ～求職者はなぜ4人に1人しか応募しないのか～

令和2年10月～令和3年3月における求職者アンケート（盛岡所）

	悩みあり		悩みなし		わからない・無回答	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
年齢的に応募して よいか不安	55人	70.5%	19人	24.4%	4人	5.1%
職務経験や知識の 少なさに不安を感じる	40人	64.5%	13人	21.0%	9人	14.5%

【求職者が応募しない理由】

年齢的に不安

自身の経験的に不安

1 雇用情勢から学ぶ人材確保のために求められること ～年齢や経験による内定率の違い～

岩手県内における年齢別・経験の有無別正社員内定率（令和2～4年度）
全職種

	計			24歳以下			25～34歳			35～44歳		
	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率
経験者	33,850	11,945	35.3%	3,106	1,255	40.4%	8,148	2,793	34.3%	8,559	3,011	35.2%
未経験者	39,976	12,515	31.3%	5,667	1,956	34.5%	10,932	3,463	31.7%	9,368	2,962	31.6%
分類不能	6,671	1,960	29.4%	1,153	397	34.4%	1,633	453	27.7%	1,370	432	31.5%
計	80,497	26,420	32.8%	9,926	3,608	36.3%	20,713	6,709	32.4%	19,297	6,405	33.2%

	45～54歳			55～64歳			65歳以上		
	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率
経験者	8,919	2,900	32.5%	4,533	1,693	37.3%	585	293	50.1%
未経験者	8,655	2,516	29.1%	4,851	1,416	29.2%	503	202	40.2%
分類不能	1,557	393	25.2%	867	237	27.3%	91	48	52.7%
計	19,131	5,809	30.4%	10,251	3,346	32.6%	1,179	543	46.1%

求職者は「年齢や経験的に自信がない」

求人者は「年齢や経験問わず採用」のミスマッチ

募集の段階で不安を払拭するようなアプローチが必要（例、年齢や経験関係なく採用するとのメッセージや業務内容を具体化等）

1 雇用情勢から学ぶ人材確保のために求められること ～就職者が選択した雇用形態について～

岩手労働局管内のハローワークで就職を決めた就職者の就職先雇用形態（令和5年1月～12月）

雇用形態	就職者数	就職者数の割合
正社員	9,005人	34.9%
正社員以外（フルタイム）	5,091人	19.8%
パート労働者	11,438人	44.4%
派遣労働者	232人	0.9%
計	25,766人	100%

就職者の6～7割が正社員を選択していない

「キャリア形成の観点で正社員を雇い育てたい」という企業がおかれている現状

- 1) 求人に対して求職者数が少ない
- 2) 求職者の4分の1しか応募していない
- 3) 正社員を選択するのが3割強

正社員として採用することは大変有意義であるが、人材確保という観点でいえば、6割強が非正規を選択という実績を踏まえ、非正規を雇い、育てるという選択肢の検討も必要です。

1 雇用情勢から学ぶ人材確保のために求められること ～雇用情勢（年齢別の求職者数）～

7

岩手労働局内の月間有効求職者数																		
性	年齢計			20～24歳			25～29歳			30～34歳			35～39歳			40～44歳		
	性計	男	女	性計	男	女	性計	男	女	性計	男	女	性計	男	女	性計	男	女
2023年1月度	20,793	9,348	11,428	1,489	654	832	1,883	744	1,136	1,832	701	1,128	1,901	717	1,180	1,956	693	1,263
2023年2月度	23,488	10,414	13,056	1,570	670	896	1,995	793	1,201	2,019	768	1,249	2,160	795	1,360	2,247	776	1,470
2023年3月度	24,468	10,901	13,551	1,695	727	965	2,097	850	1,245	2,063	794	1,268	2,239	809	1,426	2,298	845	1,452
2023年4月度	23,162	10,671	12,479	1,673	728	942	2,058	815	1,240	1,921	760	1,160	2,076	784	1,288	2,079	829	1,249
2023年5月度	22,386	10,288	12,086	1,681	730	947	2,034	788	1,243	1,897	778	1,118	2,006	749	1,255	1,959	788	1,170
2023年6月度	21,849	10,033	11,806	1,602	684	916	1,973	791	1,180	1,849	728	1,120	1,983	778	1,203	1,934	765	1,168
2023年7月度	20,644	9,475	11,160	1,487	650	834	1,945	778	1,167	1,802	727	1,074	1,858	743	1,113	1,906	780	1,125
2023年8月度	20,333	9,327	10,998	1,470	658	809	1,943	815	1,127	1,807	718	1,089	1,861	755	1,104	1,991	812	1,178
2023年9月度	20,453	9,382	11,064	1,430	663	764	1,907	776	1,130	1,831	730	1,101	1,869	737	1,130	2,045	805	1,240
2023年10月度	20,702	9,495	11,201	1,436	672	763	1,895	745	1,149	1,827	716	1,111	1,893	731	1,160	2,047	802	1,245
2023年11月度	20,279	9,423	10,849	1,443	673	769	1,829	719	1,109	1,787	700	1,087	1,845	700	1,142	1,963	753	1,210
2023年12月度	19,606	9,124	10,474	1,374	672	699	1,801	711	1,089	1,680	661	1,019	1,756	678	1,075	1,835	698	1,137
総計	258,163	117,881	140,152	18,350	8,181	10,136	23,360	9,325	14,016	22,315	8,781	13,524	23,447	8,976	14,436	24,260	9,346	14,907
				7.1%			9.0%			8.6%			9.1%			9.4%		
性	45～49歳			50～54歳			55～59歳			60～64歳			65歳以上					
	性計	男	女	性計	男	女	性計	男	女	性計	男	女	性計	男	女			
2023年1月度	2,220	798	1,420	2,242	883	1,359	2,118	973	1,145	2,431	1,377	1,054	2,548	1,719	829			
2023年2月度	2,546	889	1,655	2,571	992	1,579	2,432	1,070	1,362	2,784	1,547	1,236	2,983	2,019	964			
2023年3月度	2,614	940	1,672	2,669	984	1,685	2,524	1,129	1,395	2,898	1,589	1,308	3,167	2,125	1,042			
2023年4月度	2,268	891	1,377	2,471	994	1,477	2,255	1,070	1,185	2,883	1,548	1,335	3,280	2,139	1,141			
2023年5月度	2,171	881	1,290	2,252	887	1,365	2,061	982	1,079	2,778	1,481	1,297	3,366	2,125	1,241			
2023年6月度	2,147	887	1,260	2,242	886	1,356	2,043	957	1,086	2,711	1,436	1,275	3,186	2,026	1,160			
2023年7月度	2,066	891	1,175	2,114	852	1,262	2,059	979	1,080	2,631	1,379	1,252	2,572	1,596	976			
2023年8月度	2,086	892	1,194	2,085	855	1,230	2,049	945	1,104	2,633	1,405	1,228	2,191	1,370	821			
2023年9月度	2,172	939	1,233	2,115	870	1,245	2,048	966	1,082	2,632	1,408	1,224	2,204	1,389	815			
2023年10月度	2,186	943	1,243	2,165	892	1,273	2,142	1,023	1,119	2,591	1,414	1,177	2,326	1,460	865			
2023年11月度	2,084	937	1,147	2,136	919	1,217	2,088	1,024	1,064	2,523	1,383	1,140	2,386	1,514	871			
2023年12月度	2,043	891	1,152	2,059	900	1,159	2,001	945	1,056	2,474	1,335	1,139	2,403	1,536	866			
総計	26,603	10,779	15,818	27,121	10,914	16,207	25,820	12,063	13,757	31,969	17,302	14,665	32,612	21,018	11,591			
	10.3%			10.5%			10.0%			12.4%			12.6%					

岩手労働局管内の求職者数の年齢分布

年代	率
20歳代	16.2%
30歳代	17.7%
40歳代	19.7%
50歳代	20.5%
60歳以上	25.0%

若い者しか採用しないという企業がおかれる状況

- 1) 求人より求職者が少ない環境下
- 2) さらに求職者の4分の1しか応募しない
- 3) さらに20歳代はその16%しかいない
- 4) さらに正社員希望者はその3割・・・

1 雇用情勢から学ぶ人材確保のために求められること

【人手不足を解消するために】

1) 求職者が「年齢や経験に不安を感じ応募しない」一方、求人者は「年齢や経験を問わず採用」しているミスマッチを踏まえ、募集の際に「当社は年齢や経験を一切問わずやる気があれば採用します」等のメッセージ発信、仕事の内容の具体化、未経験でも入社後のバックアップ体制の明示等により応募可能性は高まる。

2) 正社員を採用することは有意義であるが、非正規雇用を選択する実績が6～7割である現状を踏まえ、非正規も雇う、育てる、責任ある仕事を付与し、それに見合うよう正當に評価し賃金を支払う（同一賃金同一労働関連）等も考慮

3) 年齢、性別、障害の有無、国籍、従前の職業等の差別的取り扱いの撤廃

人手不足の状況下では、採用活動が長期化する傾向があるので、

・ 直接雇用を雇うまでの間、一時的に派遣を活用することも検討。なお、派遣労働者が希望すれば派遣から直接雇用に切り替えることも可能となるケースがある。

・ ハローワークのほか、余裕があれば手数料がかかる可能性もある民間の職業紹介事業者も活用（二刀流により採用可能性も上がる）

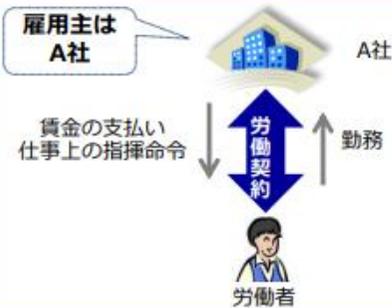
2 人材確保のための労働者派遣事業の活用（概要）

1 派遣の働き方

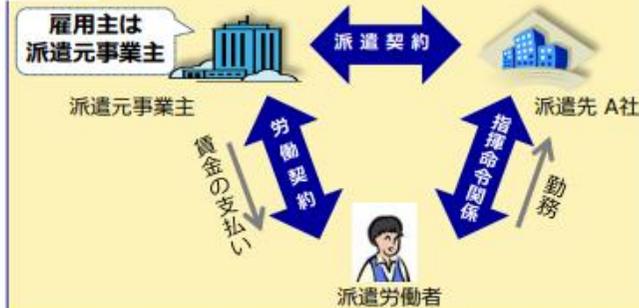
雇用主は誰か？

派遣は、直接雇用とは異なる働き方です。

直接雇用（正社員・契約社員・アルバイト）



派遣



直接雇用の場合

A社	労働者と労働契約を結ぶのは（雇用主は）
A社	賃金を支払うのは
A社	社会保険・労働保険の手続きを行うのは
A社	勤務先は
A社	仕事上の指揮命令を行うのは
A社	年次有給休暇を付与するのは
A社	休業の際の休業手当を払うのは

派遣の場合

派遣元事業主
派遣元事業主
派遣元事業主
派遣先のA社
派遣先のA社
派遣元事業主
派遣元事業主

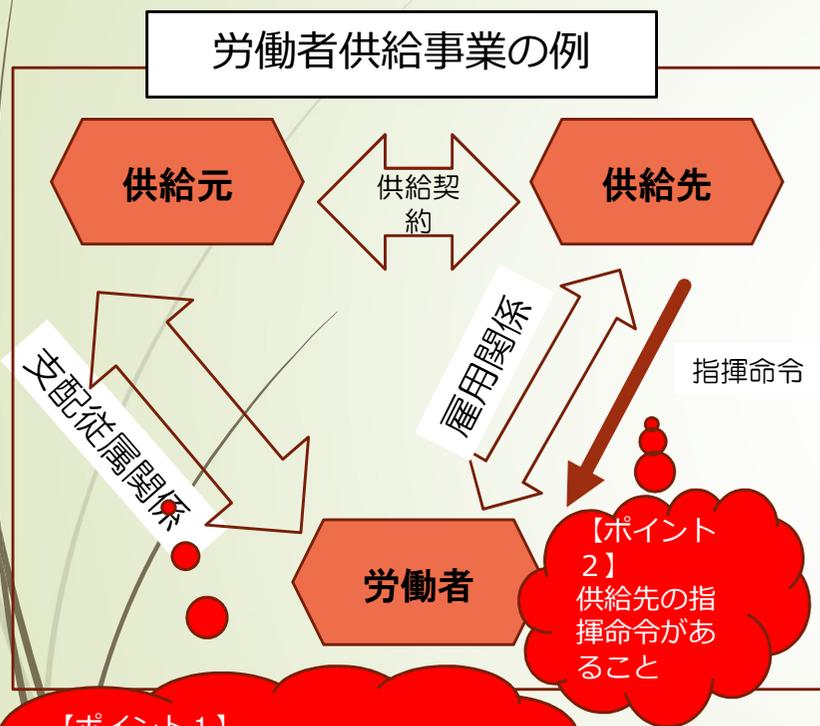
派遣の場合、基本的に労働基準関係法令（労働基準法など）などに関する責務は、派遣労働者の雇用主である派遣元事業主が負います（一部は派遣先が負う場合もあります）。

労働者派遣の定義

自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて、その他人のために労働に従事させること（派遣法第2条第1項第1号）

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 (参考) 派遣労働者の受け入れにあたるお願い

労働者供給事業の例



【ポイント1】
供給元と労働者間に雇用関係がないものはすべて労働者供給に該当し禁止されている

【ポイント2】
供給先の指揮命令があること

【労働者供給事業の禁止】

(安定法44条抜粋) 何人も(中略)労働者供給事業を行い、またはその労働者供給事業を行うものから供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

【なぜ労働者供給事業は禁止されているのか?】

第三者が人と職業との結合過程に介入することから生じる

- 1) **強制労働**(自分に適した仕事に就けない。職業を選択する自由が保障されない。)
- 2) **中間搾取**
- 3) **不安定就労**
- 4) **賃金、訓練等待遇の格差 の恐れから禁止**

【一定の条件下のもと、許可された者のみが派遣事業を実施】

- 禁固刑、暴力団等の欠格事由の該当者は派遣の許可を受けることができない(派遣法第6条)
- 派遣制度の概要の説明義務(派遣法第31条の2)、及び、派遣料金の明示義務(派遣法第34条の2)
- 基本給等待遇の不合理的格差禁止(派遣法30条の3)
- 段階的かつ体系的な教育訓練の実施義務(派遣法第30条の2)
- 派遣から直接雇用への移行促進義務(派遣法第40条の4他)

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 （参考）派遣労働者の受け入れにあたるお願い（派遣先に課されている義務）

【強制労働や中間搾取を防止するため】

1) 許可がある派遣元かの確認

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たり、許可を受けている旨の明示の内容（具体的には許可番号）を労働者派遣契約書に記載しなければならない（則 2 1 条第 4 項。要領第 5 の 2 (1) □(イ) b、136 頁）

2) 社会保険等の加入の確認 等

【教育訓練と賃金等待遇の格差解消のため】

●派遣元は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇において、派遣先の通常の労働者と待遇との間において不合理と認められる相違を設けてはならない（派遣法第30条の3）とされ、派遣先は派遣労働者の業務遂行の状況等を提供する配慮義務（派遣法第40条第5項）

●派遣元は、派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練の実施する義務があり（派遣法第30条の2）、派遣先は当該派遣元の教育訓練を受講できるように可能な限り協力しなくてはならない（派遣先指針第2の9（3））

●派遣先は、派遣元からの求めに応じ、業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する（派遣法第40条第2項）

【不安定就労を防止するため】

1) 派遣労働者の国籍等を理由とした労働者派遣契約の解除の禁止

2) 派遣先の都合で労働者派遣契約を解除する場合は、解除される派遣労働者の新たな就業の機会の確保や、休業手当等の負担により雇用の安定を図るための措置を講じる

3) 派遣可能期間を超える期間継続して同社派遣の役務の提供を受けてはならない

4) 派遣可能期間が延長された場合で組織単位ごとの業務について3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならない

5) 離職した労働者についての労働者派遣受け入れの禁止（派遣法40条の9）

6) 特定有期雇用派遣労働者の雇い入れの努力（派遣法第40条の4）

7) 同一の派遣労働者を受け入れた場合で、通常の労働者の募集を行うときは、当該労働者に賃金等を周知しなければならない（派遣法第40条の5）

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 (参考) 派遣労働者の受け入れにあたるお願い (派遣先に課されている義務)

派遣労働者を採用するか否かを定める (= 労働契約を締結する) のは、派遣元事業所です。

3 派遣契約の締結にあたって

◆ 事前面接の禁止

事前に派遣労働者を指名すること、派遣就業の開始前に派遣先が面接を行うこと、履歴書を送付させることなどは原則的にできません。(紹介予定派遣の場合は例外です。)

◆ 適切な派遣契約の締結

- 港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係業務(紹介予定派遣等の場合は例外)は派遣が禁止されています。
- 派遣契約を締結する前に、派遣元事業主に対して事業所単位の期間制限の抵触日を通知することが必要です。
- 派遣契約では、業務内容などの他に、派遣先の都合による派遣契約の中途解除の際に、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(派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用の負担に関することなど)についても定めることが必要です。

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 (参考) 派遣労働者の受け入れにあたるお願い

【特定行為の禁止等 派遣先指針第2の3、第2の4】

派遣先は、労働者派遣に先立って、次の行為を行わないようにしなければなりません。

- 1) 事前面接
- 2) 事前に履歴書の送付を求める
- 3) 若年者に限り派遣を受ける申出
- 4) 性別による差別
- 5) 障害者であることを理由とする不当な差別的取り扱いの禁止

派遣先は事前に派遣労働者との面接を行う等派遣労働者を特定することができません。

【派遣労働者の個人情報の取り扱いについて】

派遣元が派遣先に提供できる個人情報は次に掲げる事項のほか、派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られます（派遣先指針）。

- 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
- 4) 60歳以上であるか否かの別
- 5) 健康保険、厚生年金、雇用保険の届出の有無
- 6) 派遣労働者の性別（45歳以上である場合はその旨及び性別、18歳未満である場合は年齢及び性別）

派遣元は派遣先に派遣労働者の年齢
(※) や住所、障害の有無等を伝えてはいけません（一部例外あり）。 ※：18歳未満を除く

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 ～労働者派遣は一時的な雇用を前提としています～

14

▶ 派遣法第25条

- 厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の運用に当たっては、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行並びに派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮するとともに、労働者派遣事業による労働力の需給の調整が職業安定法に定めるほかの労働力の需給の調整に関する制度に基づくものとの調和の下に行われるように配慮しなければならない。

▶ 派遣法第40条の2

- 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。ただし当該労働者派遣が次の各号にいずれかに該当するものであるときは、この限りではない。
 - 一 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣
 - 二 省略(60歳以上の派遣労働者等)
- 2 前項の派遣可能期間は三年とする。

伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件(高松高裁平成18年5月18日判決)

【訴えの趣旨】派遣として6か月の有期契約を更新し13年間就業した方が突然の雇止めを不服として訴えたもの

【判決】派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止、すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、同一の労働者の同一事業所への派遣を長時間係属することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から同法の予定するところでないといわなければならない

法律及び判例を踏まえると、

労働者の職業生活全期間にわたるその能力の有効な発揮という観点や、雇用の安定という観点から、**派遣はあくまで一時的・臨時的なもの**とし、同一組織単位での派遣可能期間は3年とされている。

【派遣の活用
例】

- 1) 一時的な繁忙期に受け入れ
- 2) 専門技術的な人員の一時的な受け入れ
- 3) 直接雇用を採用するまでの一時的な受け入れ。なお常用雇用の代替として派遣労働者を受け入れをすることは好ましくない。

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 ～派遣法が目指しているものとは～

(派遣法第30条を簡略化し抜粋)

派遣元は、同じ派遣先で1年以上、同一の派遣労働者を派遣就業した場合に当該派遣労働者が希望により直接雇用への切り替えをとるよう努めなければならない

→ 法令上、派遣から直接雇用への移行を促している。

(派遣法第33条を簡略化し抜粋)

派遣元は、派遣元事業所と派遣労働者の雇用関係終了後、派遣労働者が派遣先で雇用することを禁ずる契約を締結してはならない

→ 法令上、派遣から直接雇用への移行を促している。

(派遣法第40条の4を簡略化し抜粋)

派遣先は同じ派遣労働者を1年以上派遣として受け入れたときで、同一業務にかかる労働者を受け入れようとするときは、当該派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならない

→ 法令上、派遣から直接雇用への移行を促している。

(派遣法第40条の5を簡略化し抜粋)

派遣先は同じ派遣労働者を1年以上派遣として受け入れたときで、正社員の求人を募集するときは、当該派遣労働者にその求人を周知しなければならない

→ 法令上、派遣から直接雇用への移行を促している。

(派遣法第40条の9を簡略化し抜粋)

同じ会社で働く場合、直接雇用だった者を、離職後1年間は派遣で受け入れることを禁止

→ 法令上、直接雇用から派遣への移行を禁止している。

派遣法が目指しているのは、派遣はあくまで一時的な就業を原則としており、派遣先及び労働者が希望するならば、直接雇用へ移行することができるような法体系とされています。

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 ～派遣は一時的・臨時的とはいえ日雇いは禁止～

日雇労働者(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者)について労働者派遣をおこなってはならない(派遣法第35条の4)

例外①

- ・60歳以上
- ・学生・生徒
- ・生業収入が500万円以上あり副業として日雇派遣に従事される場合 等

例外②

- ・情報処理システム開発関係
- ・機械設計関係
- ・機器操作関係
- ・通訳・翻訳・速記関係 等

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 ～労働者派遣は一時的な雇用を前提としています～

17

1 期間制限

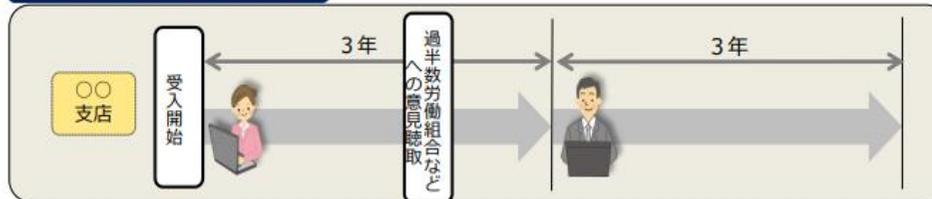
◆事業所単位・個人単位の期間制限

派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります。

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

事業所単位の期間制限とは



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

個人単位の期間制限とは



【事業所単位の期間制限】

派遣先は3年（※）を超える期間継続して派遣を受けてはならない（派遣法第40条の2）

※ 延長する場合は労働組合の意見聴取が必要

【例外】

- ・無期雇用派遣労働者
- ・60歳以上の求職者
- ・有期継続プロジェクト 他

【個人単位の期間制限】

派遣元は、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を同一の組織単位（※）ごとの業務に労働者派遣を行ってはならない（派遣法第35条の3）

※業務の類似性がある組織単位であり、かつその組織単位の長が業務配分や労務管理上の指揮命令監督権限を有するもので、派遣先が指定する単位（例：総務課等）

【抵触日の通知について】

新たな労働者派遣契約に基づき、労働者派遣契約の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するにあたり、あらかじめ、派遣元事業所に対し、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なければならない（法第26条第4項）

また、派遣元事業主は当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない（法第26条第5項）

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 ～労働者派遣は一時的な雇用を前提としています～

【事業所単位の期間制限】

派遣先は3年（※）を超える期間継続して派遣を受けてはならない（派遣法第40条の2）

令和6年4月1日

3年

令和9年3月31日

【事業所単位とは？】

事業所単位の抵触日における事業所とは、雇用保険の適用事業所と同一の事業所であり、具体的には1) 場所的に他の（主たる）事業所から独立していること、2) 経営（又は業務）単位としてある程度の独立性を有すること、3) 一定期間継続し、施設としての持続性を有することにより判断している。

仮に雇用保険の非該当承認を受けている事業所については、事業所単位の抵触日における事業所としては認められず、こうした一の事業所については直近上位の組織に包括して全体を一の事業所として取り扱うことになる（平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A【第2集】問6（以下「第2集」という））

途中から別の派遣元が追加されたときや、途中で別職種の派遣を受け入れるときでも、当初定めた3年の期間制限の範囲を超える派遣就業はできません。



2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 ～派遣から直接雇用への切り替えができるケース～

ケース1 無期雇用派遣労働者の例

派遣元との
雇用期間

1

期間の定めなし

派遣期間

2

派遣先A

自社勤務

3

派遣先B

ケース2 有期雇用派遣労働者の例

派遣元との
雇用期間

4

期間定め有

6

期間の定めあり

派遣期間

5

派遣先A

派遣先B

8

派遣先C

- ▶ 無期雇用派遣労働者とは、雇用期間の定めがない(=労働基準法の「労働条件の明示」において「期間の定めがなし」とされている)派遣労働者
- ▶ 有期派遣労働者＝雇用期間の定めが雇用ある派遣労働者

無期雇用派遣労働者の場合は派遣先での派遣期間終了後は派遣元の従業員に戻ります。

有期雇用派遣労働者の場合は、派遣先での派遣期間終了と同時に派遣元との雇用契約が切れることがあります。

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 ～派遣から直接雇用への切り替えの際に発生する職業紹介手数料は派遣契約時にその定めを行う～

【派遣契約書の記載例】

労働者派遣の役務の提供後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、職業紹介を経由して行い、紹介手数料を支払うこと等

【注意点】

派遣事業者が職業紹介事業の許可を持っているとき、派遣から直接雇用への切り替え時に紹介手数料が発生するケースがあります。

どのように派遣から直接雇用に移行するか等については、派遣契約締結時に派遣元と派遣先間においてよく話し合い、派遣契約に記載する必要があります。

紹介手数料については、仮に派遣契約書に記載されているのであれば、派遣先はその通りに支払い義務が生じますので、紛争処理規定の内容は派遣元と派遣先間でよく話し合って決してください。

【労働者派遣契約書に記載しなければならないこと】

労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の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(派遣法則第22条第1項第5号))

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 ～派遣から直接雇用への切り替えができるケース～

雇用が不安定となりやすい有期雇用派遣労働者を救済するための取り組みとして、雇用安定措置(派遣法30条)があります。

雇用安定措置(派遣法第30条)とは、派遣期間が一定以上の派遣労働者に対して、直接雇用への切り替え等の雇用の安定を促す制度です。

●「雇用安定措置の対象者」及び、「雇用安定措置の義務または努力義務の別」

- 1) 派遣先に継続して1年以上の期間派遣労働者として就業する見込みのある等は「努力義務」
- 2) 派遣先に継続して3年間派遣労働者として就業する見込みがある場合は「義務」

●雇用安定措置の内容

- 1) 派遣先への直接雇用の依頼(紹介手数料は支払わない)
- 2) 新たな就業機会(派遣先)の提供(以前の派遣先での待遇等に照らし合理的なものに限る)
- 3) 派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保し、その機会を提供
- 4) その他(紹介予定派遣(紹介手数料の支払いが生じる)、新たな就業機会を提供するまでの間、賃金を支払い受けさせる教育訓練)

●雇用安定措置のうちいずれの措置を講ずるかについては派遣労働者の意向を尊重することが重要(派遣要領第6の2(6)イ)

2 人材確保のための労働者派遣事業の活用 ～派遣労働者の教育訓練と待遇確保～

教育訓練がないと社会全体として、より人員不足になりかねない

派遣元は、派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練の実施する義務があり（派遣法第30条の2）、派遣先は当該派遣元の教育訓練を受講できるように可能な限り協力しなくてはならない（派遣先指針第2の9（3））

派遣先は、派遣元からの求めに応じ、業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する義務がある（派遣法第40条第2項）

派遣元は次のいずれかにより、派遣労働者の賃金等の待遇を確保する義務を有し、派遣先は派遣労働者の業務遂行状況等を提供する配慮義務（派遣法第40条第5項）

- 1) 派遣元は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇において、派遣先の通常の労働者と待遇との間において不合理と認められる相違を設けてはならない（派遣法第30条の3）
- 2) 派遣労働者の賃金について、一般の労働者の平均的な賃金以上とし、職務内容や成果等の向上があったときには賃金改善（派遣法第30条の4）

高

仕事の難易度

低

時間

教育訓練がなされた場合

派遣先C
3年派遣先B
3年

教育訓練がなされない場合

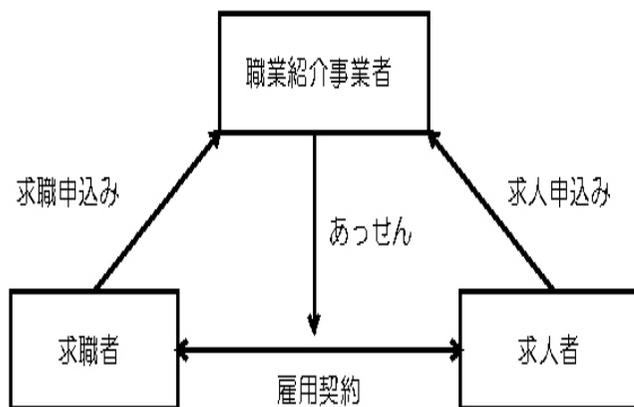
派遣先A
3年派遣先B
3年派遣先C
3年

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 ～職業紹介事業の概要～

職業紹介事業制度の概要

●1 職業紹介とは

「職業紹介」… 求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすること



●2 取扱職業の範囲

(1) 有料職業紹介事業については、[1]港湾運送業務に就く職業、[2]建設業務に就く職業以外の職業について行うことができる。

(2) 無料職業紹介事業については、特段の制限なし。

【民間企業の行う職業紹介の目的】

求職者の能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足すること（安定法第1条）

【民間企業の職業紹介事業所を活用するメリット】

手数料がかかるケースもあるが、公共職業安定所とともに活用することで、採用可能性は高まる。

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 ～差別の禁止～

○日本国憲法第二十二條

何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

○安定法第2條

何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる

(法第3條) 均等待遇

何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介について差別的取扱いを受けることがない。

人種等の差別の禁止は、社会的ルール遵守（法令遵守）という観点からのみではなく、人材確保という観点からも重要

(労働施策総合推進法第9條)

事業主は（中略）労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

(均等法第5條)

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない（※）

※一部例外があり個別具体的に判断するのでお近くの労働局雇用環境・均等室まで相談ください。

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 (参考) 職業紹介事業の手順

職業紹介事業者は次の1)及び2)のタイミングで、手数料等の明示義務があります。

1) 事業所内に掲示

※令和6年度以降は掲示に変えてインターネット公開が可能となります。

2) 求人受理後、書面交付により明示

有料職業紹介事業者は、取り扱い職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項、個人情報に関する事項、返戻金制度に関する事項を書面交付、または被交付者が希望した場合はファックスや電子メールの送信により明示する義務があります。

【よくあるトラブル】

採用後数日で退職したが、高額の紹介手数料を請求され困っています。

【チェックポイント】手数料はいくら？

採用後1年間に支払われる賃金の●%を職業紹介手数料として支払う。

【チェックポイント】返戻金制度はある？

採用後●か月以内に離職した場合は手数料の●%を返金する。

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 「求人内容と異なる」は罰則の対象となります

【求職者は4人に1人しか応募しないという状況を打開するために・・・】

・なるべく求人を理解できる内容に（仕事内容、待遇、応募条件等）

・具体的・限定的に記載 等の対応が求められる。

⇒ただし、虚偽の表示や、誤解を生じさせる表現の禁止
（安定法第5条の4）

●安定法第65条

虚偽の条件を提示して労働者の募集を行った者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する

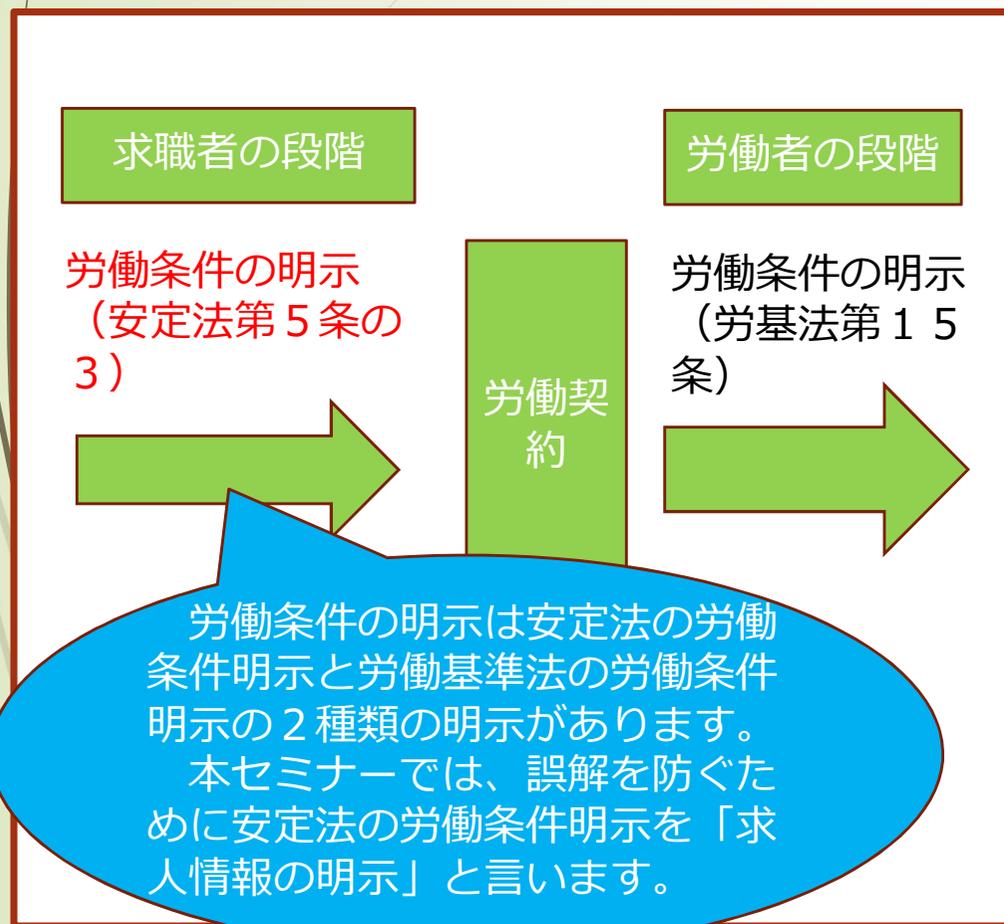
虚偽の表示の禁止

以下のような場合は**虚偽の表示**に該当する場合があります。

×

- ・実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する。
- ・「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった。
- ・実際の賃金よりも高額な賃金の求人として掲載する。
- ・所謂おとり求人として、実際には紹介できない求人を掲載する。

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 「求人内容と異なる」は罰則の対象となります。



労働条件の明示には2種類ありますが、原則として同じ内容で締結することになります。仮に途中で内容を変更等するときには次の対応が求められます。

- 1) 求職者段階で変更するときは、求人情報を遅滞なく訂正手続き(法第5条の4)
- 2) 採用内定し、労働契約までの間に求人情報を変更または特定等するときは変更の明示(安定法第5条の3第3項)
- 3) 労働者の段階で変更するときは、労働者の同意の下労働契約の変更(労働契約法第8条)

求職者からの「求人情報と違う」とか「変更に応じられない」というトラブルが非常に多いです。

求人情報の明示は、従事する業務等についてなるべく途中変更がないように、かつ適格に、最新に、虚偽なく、誤解なく表示してください。

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 「求人内容と異なる」は罰則の対象となります。

求人者は求職者と労働契約しようとするときに、求人情報の業務内容等を変更し、特定し、削除し、又は追加する場合にはその変更内容を明示することが必要です（安定法第5条の3第4項）

例 求人情報で賃金を20～30万円を25万と特定するとき
→求人情報の変更にかかる明示が求められます。

変更明示の方法は、次の1)が望ましいが2)などでも可能

- 1) 当初の求人内容と変更内容とを対照することができる書面で交付すること
- 2) 労働基準法第15条の規定に基づき交付される書面において、変更内容等に下線を引く等による

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 明示しなければならない求人情報の内容

本題に入る前に、労働者の募集を行う者等は、募集に応じて労働者になろうとする者等（＝求職者）に対して、次の求人情報の明示が求められます

- 1) 従事すべき業務の内容
- 2) 労働契約の期間、試用期間に関する事項
- 3) 就業場所に関する事項
- 4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日
- 5) 賃金
- 6) 健康保険、厚生年金、労災保険、雇用保険の適用
- 7) 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称
- 8) 派遣労働者として雇用しようとする旨
- 9) 受動喫煙を防止するための措置

R6年度以降、雇い入れ時のみならず、将来の業務内容、就業場所等の記載も義務化

求人情報の明示は、虚偽なく、かつ、労使の同意なく変更契約をできないことを踏まえ、想定し得る将来の可能性ある業務等を含み、正確に明示すること

●安定法第65条

虚偽の条件を提示して労働者の募集を行った者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する

●労働契約後については、労働者の合意がなければ労働契約を変更できない（労働契約法第8条）ことに留意し、労働条件を明示する必要があります。

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 改正職業安定法施行規則の概要

令和6年4月から、求職者に対して新たに明示が求められる事項

1) 従事すべき業務の変更の範囲

記載例 業務内容 雇入れ直後 一般事務
変更の範囲 ●●業務

2) 就業場所の変更の範囲

記載例 就業場所 雇入れ直後 盛岡支社（盛岡市●●）
変更の範囲 仙台支社（仙台市●●）

3) 有期労働契約を更新する場合の基準

記載例 契約更新あり（●●により判断する）更新上限●年

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 ～求人票記載に係るチェックポイント～

□記載漏れがありませんか？（例えば「一般事務」とし、営業業務も含んでいませんか？）

□業務の範囲を可能な限り限定していますか？（たとえば「一般事務全般」のみでは好ましくはありません。）

□求職者が具体的に理解できる内容ですか？

求人情報は、簡単に記載できるものではなく、内容をよく省みて記載しないと、誤解、乖離、漏れ等が生じる

(五) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

イ 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

ロ 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ハ 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

指針第3の1の(5)

3 人材確保のための職業紹介事業の活用 ～求人情報の誤解を生じさせる表示の禁止～

32

誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。例えば以下のような点に留意してください。

また、求人情報の提供の段階でも、労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供することが望ましいものです。

①業務内容

職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはなりません。

- × 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
- × 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する
- × フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

②賃金

固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示してはなりません。

- × 【月給】 32万円
- 【基本給】 25万円 【固定残業代】 7万円
※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。15時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給します。

③募集者の氏名または名称

優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

- × A社のグループ会社B社の求人を、「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示

モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示してはなりません。

- × 【給与】 400万円～【モデル給与】 1000万円～
(社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示)
- 【給与】 400万円～600万円
- 【給与】 400万円～600万円
【モデル給与】 555万円
(同職種社員の給与の平均を例示)

【安定法第5条の4】

労働者の募集を行うものは、求人等に関する情報を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。

4 派遣事業者や職業紹介事業者の検索方法

厚生労働省職業安定局
人材サービス総合サイト

HOME 問い合わせ先 サイトマップ
文字の大きさ 小 中 大



雇用の安定

本サイトでは、労働者派遣事業・職業紹介事業の許可・届出事業者の検索、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知や最新情報

- 当サイトは、Google Chrome75、Microsoft Edge44で動作の確認を行っています
- 令和4年10月施行の改正職業安定法に関する情報はこちら！
- 職業紹介事業の運営「法第32条の16 第3項に関する事項（情報提供）」についての入力事例のご照会はこちら
- 職業紹介事業に関する情報提供（職業安定法改正）の入力（ログイン）はこちらから！
- 優良等が認定された事業者一覧（労働者派遣事業者・職業紹介事業者・募集情報等提供事業者）等の情報はこちらから！

検索を行う場合

 <p>許可・届出事業所の検索 労働者派遣事業</p>	 <p>許可・届出事業所の検索 職業紹介事業</p>	 <p>届出事業者の検索 特定募集情報等提供事業</p>
--	---	---

派遣事業所や職業紹介事業所を検索する場合はこちらをクリック

4 派遣事業者の検索方法

厚生労働省職業安定局
人材サービス総合サイト

HOME ● 問い合わせ先 ● サイトマップ
文字の大きさ 小 中

労働者派遣事業 職業紹介事業 特定募集情報等提供事業 掲載の申込事業共通 掲載の申込職業紹介事業 掲載の申込特定募集情報等提供事業 最新情報一覧 派遣事業制度等 求人情報 アンケート

HOME >> 労働者派遣事業 >> 労働者派遣事業詳細

労働者派遣事業者詳細

2024年1月1日現在

許可・届出受理番号	派13-308103
許可届出受理年月日	平成29年08月01日
事業主名称	
事業所名称	
事業所所在地	
電話番号	
得意とする職種	ソフトウェアの開発
派遣労働者数	15人 (令和04年06月時点)
労働者派遣の役務の提供を受けた者の数(派遣先件数)	3件 (令和04年06月時点)
派遣料金の平均額	31,914円 (令和04年06月時点)
派遣労働者の賃金の平均額	23,841円 (令和04年06月時点)
マージン率	25.3% (令和04年06月時点)
労使協定の締結	締結あり(令和06年03月31日まで) 遣先でソフトウェア作成者の業務に従事する労働者
派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項	新規派遣労働者に対する教育訓練
	技術力アップ教育
	マネジメント研修
	訓練費負担は無償(実費負担なし、賃金支給)

派遣労働者が何人いるか、
どんな研修をしているか
等について確認することが
できます

4 職業紹介事業者の検索方法

職業紹介事業詳細

令和6年1月1日現在

許可・届出受理番号	03-ユ-010006	
許可届出受理年月日	昭和63年03月22日	
事業主名称	[REDACTED]	
事業所名称	[REDACTED]	
事業所所在地	[REDACTED]	
電話番号	[REDACTED]	
取扱職種の範囲等	取扱職種	全職種
	取扱地域	国内
	その他	
得意とする職種		
参考情報(得意職種等)	無	
手数料	有	
返戻金制度	有	
備考		

過去5年間の就職実績や
離職状況を確認できます。

職業紹介事業の運営「法第32条の16 第3項に関する事項(情報提供)」

情報登録年度	就職者			離職者数 (無期雇用のうち就職後6ヶ月以内) (人)	離職が判明せず (無期雇用のうち就職後6ヶ月以内) (人)
	4ヶ月以上有期及び無期 (人)	4ヶ月以上有期及び無期(人) うち無期(人)	4ヶ月未満有期 (人日)		
平成29年度	5	5	0	0	0
平成30年度	2	2	0	0	0
平成31年度	3	3	0	0	0
令和02年度	3	3	0	0	0
令和03年度	0	0	0	0	0
令和04年度	0	0	0	0	0

本日のテーマ＝人材を確保するために求められること

1) 雇用情勢から学ぶ人材を確保するために求められること

- ・ 年齢・性別等の差別撤廃
- ・ 求職者が4人に1人しか応募しない原因は、求人側「年齢や経験関係なく採用」⇔求職者「私の年齢や経験では無理」のミスマッチがあり、そのミスマッチを解消するための求人票の記載が必要。ただし、虚偽の表示や誤解を生じさせる表示は禁止されている。
- ・ 求職者の6～7割が実績として非正規を選択 ⇒ 正社員の雇用を希望する企業を含め、社会全体として非正規（派遣労働者を含む）の教育訓練を行い、限りある人材を確保していくこと、仕事内容に応じた賃金等の待遇の確保を行っていくことが必要。

2) 必要により労働者派遣事業の活用

- ・ 労働者派遣は一時的な雇用を前提（常用雇用の代替とならぬように配慮）
- ・ 派遣労働者から直接雇用への切り替えも視野にした労働者派遣事業の活用
- ・ 派遣労働者の教育訓練と待遇確保について

3) 必要により職業紹介事業者の活用

- ・ 職業紹介事業者（民間企業のノウハウ）の活用することで採用可能性は高まる
- ・ （注意喚起）職業紹介の手順
- ・ 職業紹介事業者の選び方
- ・ （お願い）「求人内容と実際の勤務が異なる」事例は、罰則の対象となります（的確表示等）
- ・ 人材を確保するための求人票の記載方法（次のセミナーへ続く）