

特定地域づくり事業協同組合が行う労働者派遣事業 の担当者向けセミナー

1

令和6年
岩手労働局職業安定部
需給調整事業室

用語の整理

本セミナーでは、次の略語を使います。

○派遣法：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（昭和60年法律第88号）

○派遣法則：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

○派遣先指針：派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号） ※厚生労働省のホームページに公表されております。

○派遣元指針：派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）

○派遣要領：労働者派遣事業関係業務取扱要領 ※厚生労働省のホームページに公表されております。

はじめに 特定地域づくり事業協同組合が行う派遣事業の特徴

特定地域づくり事業協同組合が行う派遣事業の特徴

- 1) 無期雇用派遣労働者に限ること
- 2) 専ら特定の者に対する派遣が可能となること
- 3) 地域が限られていること

はじめに 地域に限られることについて 就労場所が区域外となることが可能か？

特定地域づくり事業協同組合は（中略）職員を当該特定地域づくり事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の区域外の事業所に派遣してはならない（法第19条）

【事業所とは・・・】

事業所とは、労働者派遣法上の「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」にあたるものであり、職員が実際に勤務する場所と必ずしも一致するものではありません。

【総務省ホームページに公開する「特定地域づくり事業協同組合制度に係るQ&A（R3年6月）問4－9】

【派遣先の事業所その他派遣就業の場所とは・・・】

工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断する。要領第7の5

【ポイント】

派遣先の事業所が区域内にある必要はあるが、実際に働く場所が区域外となることもありえるものである。

事業所の定義については場所的に独立していることや、人事、経理、労働の態様等において独立性を有すること等から判断する。

無期雇用派遣労働者のみを派遣就業する場合

労働者派遣事業の運営にあたっては、有期雇用派遣労働者と無期雇用派遣労働者とでは、一部のルールが異なります。

本資料では、無期雇用派遣労働者のみを派遣する場合に、適用されない各種措置については【無期のみ措置不要】と表記します。

例 抵触日の通知 【無期のみ措置不要】

【ポイント】

この【無期のみ措置不要】との表記のある措置については、無期雇用派遣労働者のみを派遣する特定地域づくり事業協同組合の派遣事業においては措置不要です。

そもそも「無期雇用派遣労働者」とは何？

派遣元事業主は派遣労働者に対して、労働基準法に定める「労働条件の明示」と、派遣法に定める「労働者派遣をしようとするときの就業条件等の明示」の2種類の明示をする必要があり、「雇用期間」と「派遣期間」という2つの取り決めをする必要があります。

	労働条件の明示（基準法15条）	就業条件の明示（派遣法34条）
記載事項	○契約期間に関すること（以下「雇用期間」という） ○期間の定めのある契約を更新する場合の基準 ○就業場所・従事する業務に関すること ○始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日等 ○賃金の決定方法、支払時期等 ○退職に関する事項 ○昇給に関すること 等	○労働者派遣しようとする旨 ○業務内容 ○従事する業務に伴う責任の程度 ○派遣先事業所の名称・所在地、派遣就業の場所及び組織単位 ○指揮命令者 ○派遣期間 ○派遣就業日・時間 ○派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項 ○苦情の処理の申出先 ○抵触日 等
明示方法	書面、メールまたはFAX等	書面、メールまたはFAX等

【ポイント】
「雇用期間」と
「派遣期間」は
異なる。

派遣しようとするたび（派遣先が変わるときや、派遣期間を更新するたび）に明示が必要

そもそも「無期雇用派遣労働者」とは何？

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)派遣労働者を意味します。

派遣は「臨時的・一時的」である原則がありますので、無期雇用派遣労働者であっても(＝雇用期間の定めがない場合であっても)、派遣期間(各派遣先で派遣される期間)を別途定められている必要があります。

無期雇用派遣労働者＝雇用期間の定めがない派遣労働者
有期雇用派遣労働者＝雇用期間の定めがある派遣労働者

そもそも「無期雇用派遣労働者」とは何？

ケース1 無期雇用派遣労働者の例（労働条件明示における雇用期間の定めがないケース）

労働条件の明示

1

期間の定めなし

労働者派遣をしようとするときの就業条件の明示

2

派遣期間の定めあり

派遣せず自社勤務

3

派遣期間の定めあり

【ポイント】

無期雇用派遣労働者とは、あくまで基準法上の契約期間の定めがない者

ケース1の場合は、①のタイミングで「労働条件の明示」、②と③のタイミングで「就業条件の明示」が必要

ケース2 有期雇用派遣労働者の例（労働条件明示で雇用期間の定めがあるケース）

労働条件の明示

4

期間の定めあり

6

期間の定めあり

労働者派遣をしようとするときの就業条件の明示

5

派遣期間の定めあり

7

派遣期間の定めあり

8

派遣期間の定めあり

ケース2の場合は、④⑥のタイミングで「労働条件の明示」、⑤⑦⑧のタイミングで「就業条件の明示」が必要

【再掲】 無期雇用派遣労働者のみを派遣就業する場合

労働者派遣事業の運営にあたっては、有期雇用派遣労働者と無期雇用派遣労働者とでは、一部のルールが異なります。

本資料では、無期雇用派遣労働者のみを派遣する場合に、適用されない各種措置については【無期のみ措置不要】と表記します。

例 抵触日の通知 【無期のみ措置不要】

【ポイント】

この【無期のみ措置不要】との表記のある措置については、無期雇用派遣労働者のみを派遣する特定地域づくり事業協同組合の派遣事業においては措置不要です。

もくじ

1. 労働者派遣事業の概要
2. 特定地域づくり事業組合の行う労働者派遣事業の特徴
3. 労働者派遣事業運営の流れ
4. 労働者派遣事業を実施するにあたり留意する事項について

2 労働者派遣事業の概要

1 派遣の働き方

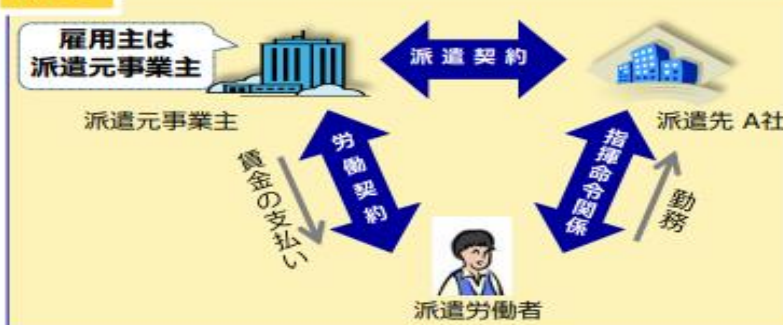
雇用主は誰か？

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）	派遣元事業主
A社	賃金を支払うのは	派遣元事業主
A社	社会保険・労働保険の手続きを行うのは	派遣元事業主
A社	勤務先は	派遣先のA社
A社	仕事上の指揮命令を行うのは	派遣先のA社
A社	年次有給休暇を付与するのは	派遣元事業主
A社	休業の際の休業手当を払うのは	派遣元事業主

派遣の場合

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）

3 派遣の禁止業務に派遣労働者を従事させていないか？

派遣を行ってはならない業務

- 1) 港湾運送業務
- 2) 建設業務

土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務をいう。

- 3) 警備業務
- 4) 病院などにおける医療関係業務（紹介予定派遣や産前産後休業の場合などは除く）

【確認ポイント】

派遣の禁止業務に派遣労働者を従事させた場合、派遣法第4条第3項により、**派遣先の法違反**となります。

【参考】派遣法第4条第3項

労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る派遣労働者を第一項各号（港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院などにおける医療関係業務（例外あり））のいずれかに該当する業務に従事させてはならない。

1 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について

労働者供給事業の例



【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。

※派遣は労働者供給事業とは別物とされている。

【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) **不安定就労から生じる賃金、訓練等待遇格差** 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)
- 求職時に派遣労働者であることの明示義務(派遣法第32条)
- 派遣料金の明示義務(派遣法第34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)

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供

2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

1. インターネット等での情報提供

- 1) 提供する情報（要領第4の4）
 - ・ 派遣労働者の数
 - ・ 派遣先事業所数
 - ・ 労働者派遣に関する料金の平均額
 - ・ 派遣労働者の平均賃金額
 - ・ マージン率（※算出方法は要領115P）
 - ・ 労使協定を締結しているか否かの別
 - ・ キャリアコンサルティングの相談窓口の連絡先や教育訓練に関する計画内容
- 2) 提供方法
インターネットでの提供を原則とする。
人材サービス総合サイトでの提供も可。

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

2. 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定

【派遣先均等・均衡方式や労使協定方式が創設された背景（同一労働同一賃金）】

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指すもの

【派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の違い】

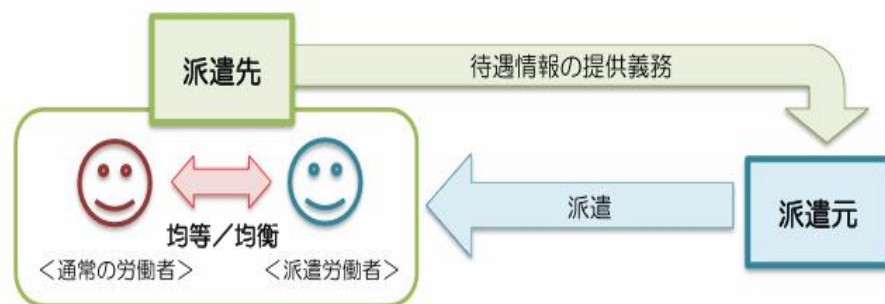
○派遣先均等・均衡方式：派遣先に雇用される通常の労働者との間において均等・均衡待遇を確保すること

○労使協定方式：一定の要件を満たす労使協定により待遇の確保すること

1. 派遣先均等・均衡方式の概要

【派遣先均等・均衡方式の概要】

【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」の内容

① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」の内容

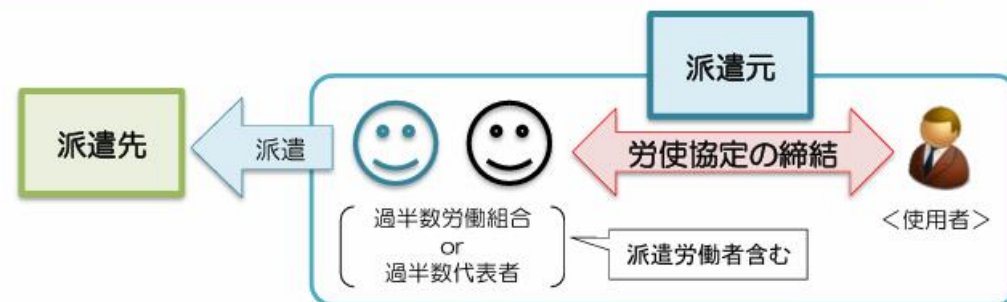
① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

ご案内) 派遣先均等・均衡方式の際に必要な手続きについては、定期的にセミナーを開催していますので、本セミナーでの詳細な解説は控えさせていただきます。

【労使協定方式】

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇



過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合に限り）と派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結し、労使協定で定めた事項を遵守しているときは、一部の待遇を除き（※）、この労使協定に基づき待遇が決定されることとなります。

ただし、労使協定が適切な内容で定められていない場合や労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、【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。

ご案内) 労使協定の締結方法は、定期的にセミナーを開催していますので、本セミナーでの詳細な解説は控えさせていただきます。

労働者派遣事業の流れ

【無期のみ措置不要】

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

3. 抵触日の通知

次の場合を除き抵触日の通知をしなくてはならない（派遣法第26条第4項）。

- 1) 無期雇用派遣労働者
- 2) 60歳以上の者
- 3) 事業の開始、転換、拡大、縮小または廃止のための業務であって一定期間内に完了することが予定されているもの等

【ポイント】

特定地域づくり事業同組合が行う労働者派遣事業は「無期雇用派遣労働者に限る」ため、抵触日の通知は必要ありません。

事業所単位の抵触日について通知を行っていますか？【無期のみ措置不要】

1 期間制限

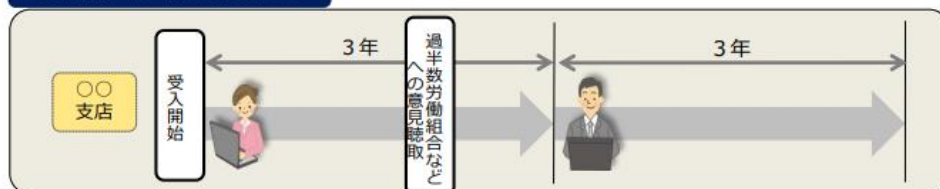
◆事業所単位・個人単位の期間制限

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）

※ 所定の手続きをとることで延長も可能。

【例外】

- ・ 無期雇用派遣労働者
- ・ 60歳以上の派遣労働者
- ・ 有期プロジェクト業務 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**、派遣元事業主に対し、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）

19

事業所単位の抵触日について通知を行っていますか？

【無期のみ措置不要】

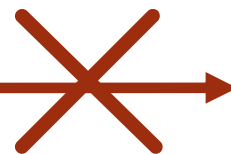
【事業所単位の期間制限について、途中から別の派遣元が追加等された場合の取り扱い】

令和6年4月1日

3年

令和9年3月31日

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。



事業所単位の抵触日通知の頻度

【無期のみ措置不要】

一の派遣先から抵触日通知を既に受けている場合、同一の派遣先に対して同一の派遣元が、派遣可能期間内に、異なる個別契約に基づき新たな労働者派遣を行う場合は、抵触日が変わらないことが明らかであるため、派遣先は、派遣元への抵触日通知を省略することは差し支えありません。

事業所単位の抵触日を超えて派遣を受け入れていませんか？

【無期のみ措置不要】

【事業所単位の抵触日を設定する目的】

常用労働者との代替を防止する観点及び派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止の観点から事業所単位の期間制限が設けられています（要領第7の5（2）、281頁）

【確認ポイント】

●派遣契約締結前に抵触日の通知を行わないことは、派遣法第26条第4項の規定により、派遣先の法違反となります。

●派遣先が事業所単位の抵触日を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣法第40条の2により、派遣先の法違反となります。

事業所単位とは？抵触日は必ず3年？

【無期のみ措置不要】

【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ない。

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））

【抵触日は必ず3年か？】

事業所単位の抵触日は必ず3年か？

企業が独自に3年未満での派遣期間の上限を定めることは否定しないが、それは当該企業のみルールであり、派遣法で定める期間制限による抵触日と異なる。

よって、派遣元への抵触日通知等、派遣法で求められる行為については法の規定に則した期間制限（3年）による抵触日を記載する必要がある。

ただし事業所単位の期間制限を延長する場合の延長期間は3年以内の任意の期間を定めることが可能である（第2集問14、15）

【見受けられる違反ケース】

●抵触日を3年としていないケース

例 派遣開始が令和6年4月1日のとき

正 令和9年4月1日

誤 令和9年3月31日 等

●事業所単位の抵触日の意味がわからず、派遣元に言われるがままに派遣元が指定した日を抵触日としてしまい、結果として法定の3年となっていないケース

●同じ事業所内で職種ごとに異なる抵触日を設定しているケース

●同じ事業所内で派遣元ごとに異なる抵触日を設定しているケース

事業所単位の抵触日を延長するときの手続きが適正に行われていますか？

【無期のみ措置不応】

事業所単位の抵触日を延長するときの手続きは要領第7の5（4）（283頁）に定められていますが、手続きの概要を次の通り記します。

- 1) 事業所単位の抵触日を延長するためには延長前の抵触日の1箇月前までに延長の手続きをとる必要があること
- 2) 延長の是非を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を代表する者（以下「過半数労働組合等」という）から意見聴取すること。なお、派遣労働の利用は臨時的・一時的である原則を尊重するべきであることを周知すること
- 3) 労働者の過半数を代表する者の選出に当たっては、労働者の過半数が支持していることが明確となる手法で、かつ、民主的な方法で選出すること
- 4) 過半数労働組合等に、延長しようとする派遣期間等（その他労働者派遣の役務の提供を受けようとする事業所その他派遣就業場所）を書面により通知すること
- 5) 派遣可能期間を延長するときは、意見を聴いた過半数労働組合等の名称等（その他労働組合に通知した事項及び通知日、過半数労働組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容、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ときはその変更した派遣可能期間）を書面に記載し3年間保存すること

【確認ポイント】

抵触日を延長する手続きが適正に行われていない場合は派遣法第40条の2により、**派遣先の法違反**となります。

- 1) 過半数労働組合等から意見を聴いていない
- 2) 過半数代表者の選出について、労働者の過半数が支持していることが明確になる民主的な方法で選出されていない
- 2) 意見聴取期間内に意見を聴いていない
- 3) 過半数労働組合等からの意見聴取に当たって必要事項を書面により通知していない
- 4) 過半数労働組合等から意見を聴いたときに、必要事項（過半数労働組合の名称等、労働組合等に通知した事項及び通知日、過半数労働組合等から意見を聴いた日及び意見の内容等）を記載した書面を3年間保存していない
- 5) 過半数労働組合等から意見を聴取した時に、定められた方法により労働者に周知していない

事業所単位の延長の手続きを回避することを目的として派遣終了後3か月が経過した後に再度派遣を受け入れていませんか？

【無期のみ措置不要】

事業所単位の抵触日について、直前に受け入れていた労働者派遣の終了と新たな労働者派遣の受け入れ日の間の期間が3か月を超えない場合には、継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなす（派遣先指針第2の14（3））

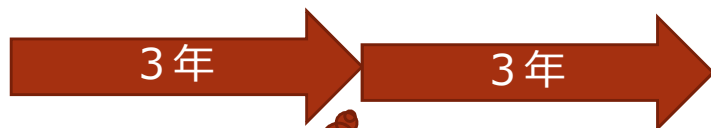
【確認ポイント】

派遣先が事業所単位の抵触日を延長する手続きを回避する目的として、恣意的に3か月を超える空白期間を設けた場合は、派遣先指針第2の14（5）により、**派遣先の指針違反**となります。

…ということは、直前の派遣と新たな派遣の間に3か月を超える空白期間があれば、わざわざ延長の手続きを取らなくてもよい？

個人単位の抵触日を超えて派遣を受け入れていませんか？ 【無期のみ措置不要】

事業所単位
の抵触日



事業所単位の抵触日を延長
すれば、永遠に派遣を受け
入れられる？

個人単位の
抵触日



【派遣労働者の個人単位の期間制限】

派遣先は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に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（派遣法第40条の3）

【確認ポイント】

派遣先は、事業所単位の抵触日が延長された場合において、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に係る派遣を受けた場合は、派遣法第40条の3により、派遣先の法違反となります。

【組織単位とは】

課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮命令監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しているが名称にとらわれることなく実態により判断すべきものである（中略）派遣先がこの基準に従って指定すること（要領126ページ）

【無期のみ措置不要】

26

個人単位の抵触日を回避することを目的として3か月を超える空白が経過した後に再度派遣を受け入れていませんか？

【労働者派遣期間の継続性の考え方】

同一の組織単位における就業の日と次回の就業の日との間の期間が3か月以下であれば継続しているとみなす。

…ということは、仮に同一の派遣労働者が同一の組織単位で3年間働いた後に3か月を超える空白期間を空ければ、再度同一の組織単位において同一の派遣労働者が派遣就業してよい？

【確認ポイント】

派遣先が個人単位の期間制限を回避する目的で、恣意的に3か月を超える空白期間を設けた後に再度当該派遣労働者の役務の提供を受けることは、派遣法の趣旨である雇用安定等の観点に違反することになります（要領第7の6（4）イ（ロ）、288ページ）。

【補足】個人単位の期間制限を回避する目的で、同一の派遣労働者について、派遣元事業主を変更した場合であっても同一の派遣労働者が継続して派遣就業していると評価されることに留意が必要です（要領第7の6（4）イ（イ）288ページ）

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

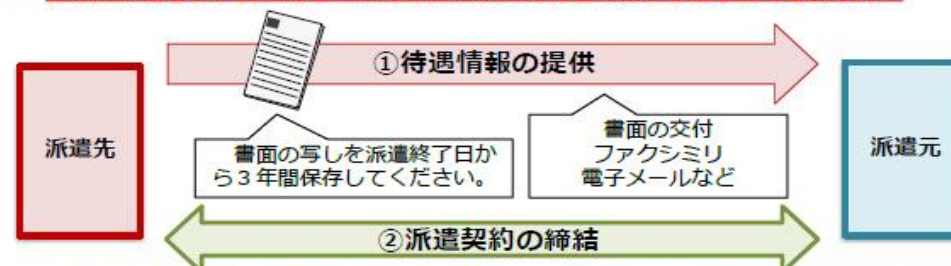
1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

4. 待遇に関する情報の提供

◆待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※ 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。例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じないような場合等には、配慮義務を尽くしたとはいえないこととなります。

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の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及び当該待遇を行う目的
- 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

【労使協定方式】の場合

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する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に実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

3 待遇に関する事項の通知を行う内容・頻度

【待遇通知の内容（労使協定方式の場合）】

- ・ 派遣法第40条第2項の教育訓練の内容（教育訓練がない場合にはその旨）
- ・ 給食施設、休憩室、更衣室の有無

【参考】派遣法第40条第2項

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について（中略）実施する等必要な措置を講じなければならない。

●派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、待遇に関する情報を提供しなければならない（派遣法第26条第7項）

●派遣元は待遇の情報の提供がないときは労働者派遣契約を締結をしてはならない（派遣法第26条第9項）

●労働者派遣契約の更新する場合も改めて待遇の通知が必要だが、内容に変更がない場合は改めて更新時に同一情報を提供する必要はなく、「令和〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない」旨の書面の交付もしくはファクシミリを送信または電子メール等の送信をすることにより、派遣先から派遣元に提供することで差し支えない。

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
- 5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明**
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
- 7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示**
- 8. (元) 法第31条の2に基づく明示等**
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

5. 労働条件等明示・待遇説明

労働者の募集を行う者は労働者になろうとする者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を書面の交付等により明示しなければならない（安定法第5条の3、安定法施行規則第4条の2第4項）。

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない（派遣法第31条の2）

派遣労働者への待遇等の説明義務（派遣時）

2 派遣時の説明

労働条件に関する事項の明示

派遣元事業主は、派遣労働者の派遣時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※ あわせて、法第34条第1項に基づく就業条件の明示も必要です。

- ① 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
- ② 休暇に関する事項
- ③ 昇給の有無
- ④ 退職手当の有無
- ⑤ 賞与の有無
- ⑥ 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）

※ 【労使協定方式】の場合は、上記⑥のみ明示することが必要です。

派遣時の明示は、次のいずれかの方法により行わなければなりません。

- ・ 文書（書面）の交付
- ・ 派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法

不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

派遣元事業主は、派遣時に、あらかじめ、次の事項を説明しなければなりません。

- ・ 派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか、
- ・ 労使協定方式によりどのような措置を講ずるか（業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）と給食施設、休憩室及び更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）に係るものに限る。）、
- ・ 職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金（※）を決定するか

（※）職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

上記事項の説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければなりません。

派遣元は次の1）又は2）のいずれかの説明義務を負う（要領第6の10（2）ホ①）。

1）「均衡」待遇の対象となる場合

- ・ 不合理な相違を設けない旨、
- ・ 派遣元は、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、その賃金を決定するよう努める義務を負っており（派遣法第30条の5）、その内容を説明する義務を負う。

2）「均等」待遇の対象となる場合

- ・ 派遣先に雇用される通常の労働者との間で差別的な取扱をしない旨

派遣労働者への待遇等の説明義務

3 派遣労働者から求めがあった場合の説明

派遣元事業主は、法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた比較対象労働者の待遇等に関する情報に基づき、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明しなければなりません。

また、派遣元事業主は、派遣労働者が説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

説明する必要がある事項

【派遣先均等・均衡方式】の場合

<待遇の相違の内容>

次の①及び②の事項を説明しなければなりません。

- ① 派遣労働者及び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の相違の有無
- ② 「派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容」又は「派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の実施基準」

【派遣法第31条の2第4項】

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由ならびに待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

待遇に関する事項等の説明（派遣法第31条の2）

待遇に関する事項等の説明（派遣法第31条の2）

派遣は一時的な就業を原則としており、派遣労働者は不安定就労になりやすい傾向があります。
派遣元には、派遣労働者を保護する観点から各種の明示義務・説明義務が課されています。

	項目	明示義務がある事項	説明義務がある事項
派遣労働者として雇用しようとするとき 法第31条の2第1項、要領第6の10（1）、190頁	○賃金の額の見込み（法第31条の2第1項）		書面の交付、ファクシミリ、電子メールの方法により行わなければならない（則25条の14第1項）
	○社会保険等の被保険者資格取得の有無 ○その他の待遇に関する事項（就業時間や就業日、就業場所、派遣期間、教育訓練、福利厚生等の説明可能な事項） ○事業運営に関する事項（派遣元の会社概要） ○労働者派遣に関する制度の概要（制度の概要は労働契約申込みなし制度の内容を含むこと。厚生労働省の派遣労働者向けパンフレット又はそれと同等以上の内容が盛り込まれた派遣元の独自資料を活用して説明すること） ○教育訓練とキャリアコンに関する事項（則25条の14第2項）		書面の交付、ファクシミリ、電子メールその他の適切な方法（リンク先を明示した上で行うインターネットによる説明や、口頭（派遣の概要説明は口頭のみは不可））により行わなければならない（則25条の14第1項、要領第6の10（1）二、192頁）

待遇に関する事項等の説明（派遣法第31条の2）

待遇に関する事項等の説明（派遣法第31条の2）

	項目	明示義務がある事項	説明義務がある事項
派遣労働者として雇い入れようとするとき 法第31条の2第2項、要領第6の10(2)、192頁	○昇給の有無 ○退職手当の有無 ○賞与の有無 ○協定対象労働者であるか否か（協定対象労働者である場合は、当該協定の有効期間の終期） ○派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項（則25条の16）	文書の交付とし、派遣労働者が希望すればファクシミリやメールも可（則25条の15）	書面を活用し、口頭により行うことが基本
	○法第30条の3（派遣先均等均衡方式に関する事項） ○法第30条の4第1項（労使協定に関する事項） ○法第30条の5（派遣先均等均衡方式に関する事項）	労使協定方式の場合は、派遣労働者の賃金及び賃金以外の待遇が労使協定に基づき決定されている旨を説明する（要領第6の10(2)㊦、194頁）	書面の活用その他の適切な方法により行わなければならない（則25条の18）

待遇に関する事項等の説明（派遣法第31条の2）

待遇に関する事項等の説明（派遣法第31条の2）

	項目	明示義務がある事項	説明義務がある事項
労働者派遣しようとするとき 法第31条の2第3項、要領第6の10（3）、195頁	○賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ○休暇に関する事項 ○昇給の有無○退職手当の有無○賞与の有無 ○協定対象労働者であるか否か（協定対象労働者である場合は、当該協定の有効期間の終期） 【以下、使用者が定めたときに限る】 ○退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ○臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び基準法施行規則第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項 ○労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 ○安全及び衛生に関する事項 ○職業訓練に関する事項 ○災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ○表彰及び制裁に関する事項 ○休職に関する事項	文書の交付とし、派遣労働者が希望すればファクシミリやメール等も可（則25条の15）	
	○法第30条の3（派遣先均等均衡方式に関する事項） ○法第30条の4第1項（労使協定に関する事項） ○法第30条の5（派遣先均等均衡方式に関する事項）		書面の活用その他の適切な方法により行わなければならない（則25条の18）

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. **(元・先) 労働者派遣契約の締結**
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

6. 労働者派遣契約の締結

労働者派遣契約の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより（＝書面に記載することにより）、労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

- 一 派遣労働者が従事する業務の内容
- 二 (以下省略)

派遣法第26条

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

派遣契約書に記載しなければならない事項については、派遣要領の派遣契約の記載事項（第5の2（1）イ（ハ）125頁～）に記載していますが、概要のみ記載させていただきます。

- 1) 派遣労働者が従事する業務の内容
- 2) 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度（役職を有する場合はその役職、有さない場合はその旨）
- 3) 派遣労働者が労働者派遣に係る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
- 4) 直接指揮命令する者の部署、役職及び氏名
- 5) 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
具体的な曜日又は日を指定していること

【好ましくない派遣契約書の記載例】

派遣先の事業所名	株）労働局
就業場所	盛岡市〇〇

【（3）の記載について】【派遣要領抜粋】

派遣労働者が実際に就業する事業所名称、所在地だけではなく具体的な派遣就業の場所及び組織単位も含むものであり、原則として派遣労働者の所属する部署、電話番号等必要な場合に派遣元事業主が当該派遣労働者と連絡がとれる内容であること。加えて組織単位を特定するために必要な事項（組織の長の職名）を明記することが望ましい。

【事業所の定義について】【派遣要領抜粋】

事業所の定義は雇用保険法における事業所と同じ概念であり、1) 場所的に独立していること、2) 人事、経理、経営条の指揮監督、労働の態様等におい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となります。そのため「事業所の所在地」と「派遣就業の場所」は異なるケースがあり、それぞれ記載する必要があります。

【不備事項】

- ・事業所の所在地が記載されていないこと
- ・派遣労働者の所属する部署や電話番号が記載されていないこと
- ・組織単位が記載されていないこと
- ・組織単位を特定するために必要な事項（組織の長の職名）が記載されていないこと

【組織単位の定義について】【派遣要領抜粋】

事業所における組織単位については、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮命令監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位をそつていしているが、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものである。ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあること。また、実際上の取扱としては、派遣先における組織が指定されることから、派遣先がこの基準に従って指定することが通常である。

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

派遣契約書に記載しなければならない事項については、派遣要領の派遣契約の記載事項（第5の2（1）イ（ハ）125頁～）に記載しています。

6）派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

7）安全及び衛生に関する事項

8）苦情の処理に関する事項

9）労働者派遣契約の解除にあ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

10）（紹介予定派遣の場合）紹介予定派遣に関する事項

【好ましくない派遣契約書の苦情処理記載例】

苦情処理

誠意を持って対応する

【8）の記載について】【派遣要領抜粋】

派遣元及び派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元及び派遣先において苦情処理する方法、派遣元と派遣先との連携のための体制等を記載すること。

派遣労働者あのかの苦情の申出を受ける者については、その者の氏名その他、部署、役職、電話番号についても記載すること

【不備事項】

- ・派遣労働者の苦情の申出を受ける者の氏名、部署、役職、電話番号の記載がないこと
- ・苦情の処理をする方法と連携のための体制の記載が無いこと

【記載例】

苦情処理

苦情を受ける者：派遣先営業課係長〇〇（電話：〇〇〇）、派遣元営業課営業課長●●（電話：〇〇〇）
 ・派遣元において苦情を受けたときは派遣元責任者の●●へ、派遣先において苦情を受けたときには□□連絡し派遣元責任者又は派遣先責任者が中心に苦情の処理をする。当該情報は密接に連絡調整を行い解決を図る

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

氏名だけでなく、役職と連絡方法の記載が必要です。

派遣契約書に記載しなければならない事項については、派遣要領の派遣契約の記載事項（第5の2（1）イ（ハ）125頁～）に記載しています。

1 1）派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

派遣元責任者及び派遣先責任者の役職、氏名及び連絡方法を記載する。また、派遣労働者が従事する業務が製造業務である場合は、製造業務専門派遣元責任者または製造業務専門派遣先責任者である旨を記載すること

1 2）5）の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、又は6）の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨を定めをした場合に、当該派遣就業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

1 3）便宜供与

派遣先と派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合には当該便宜の供与に関する事項を記載

記載するものの例：派遣先が設置及び運営する物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設であって現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（給食施設、休憩室及び更衣室を除く）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与、教育訓練その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する事項

※便宜供与の記載漏れに注意

派遣先において派遣労働者の福祉の増進のための便宜供与する事項がある場合は、その内容をもれなく労働者派遣契約書に記載する義務があります。

【記載例】

派遣元責任者	派遣元責任者：営業係長●●
派遣先責任者	電話番号000
派遣先責任者	派遣先責任者：管理課長●●
就業日外労働・時間外労働	電話番号000
就業日外労働・時間外労働	・就業日以外の就労は1箇月に2日の範囲内 ・時間外労働は1日4時間、1箇月45時間、1年360時間以上の範囲で命ずることができる
福祉の増進のための便宜供与	派遣先の労働者に対して利用の機会を与える診療所について、派遣労働者にも利用の機会を与える

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

派遣契約書に記載しなければならない事項については、派遣要領の派遣契約の記載事項（第5の2（1）イ（ハ）125頁～）に記載しています。

- 14）派遣契約終了後に当事者間の紛争を防止するための措置
- 15）協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
- 16）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
- 17）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

有期プロジェクト業務や日数限定業務、育児休業等の代替要員として労働者派遣業務を行うときは、その旨等を記載する。

上記について、内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない、その人数は1）～16）に掲げる組み合わせが複数の場合は当該組み合わせごとの派遣労働者の数を記載する（ただし、交代制であってもその複数の者分の人数を定めるものではない）。

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

【労働者派遣契約の記載に関して、次のような違反事例が発生しています】

- 「派遣先事業所の名称及び所在地」の記載はあるが、「派遣就業の場所」の記載がない
- 派遣労働者の所属する部署、電話番号等が記載されておらず、派遣労働者と連絡が取れる内容となっていない
- 苦情の申出を受ける者の役職、氏名、連絡方法の記載がない。また、苦情の処理方法や連携体制に関する記載がない。
- 派遣就業する日について、「シフトによる」とのみされており、そのシフトが添付されておらず具体的に派遣就業をする日がわからない
- 派遣労働者が利用できる福利厚生施設があるにも関わらず、その内容が記載されていない

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・**就業条件明示**
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

6. 就業条件明示

派遣元は労働者派遣しようとするときはあらかじめ、派遣労働者に対して次の事項を明示しなければならない（派遣法第34条）。

【労働者派遣契約書記載事項のうち労働者に係る事項】

・労働者派遣しようとする旨・業務内容・責任の程度・派遣先の事業所の名称、所在地その他派遣就業の場所及び組織単位・直接指揮命令する者に関する事項・派遣期間及び派遣就業する日・派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間・安全衛生に関する事項・苦情処理に関する事項・契約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の措置・紹介予定派遣の場合は紹介予定派遣に関する事項・派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項・時間外及び休日労働ができる旨の定めをした場合に当該日数・時間数・派遣労働者の福祉の増進のための便宜供与をする旨の定めをした場合には当該便宜供与に関する事項・労働者派遣の終了後に労働者派遣の当事者間の紛争を防止するための講ずる措置・期間制限のない労働者派遣に関する事項

【上記以外】

- ・個人単位の期間制限に抵触する最初の日（期間制限がない場合はその旨）
- ・事業所単位の期間制限に抵触する最初の日（期間制限がない場合はその旨）
- ・健康保険被保険者資格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
- ・労働契約申込み見なし制度（期間制限の範囲を超えて派遣の受け入れを行った場合は労働契約申込み見なし制度の対象となる旨を明示するもの）

労働契約申込み見なし制度について
【無期のみ措置不要】

（参考）就業条件明示と同じタイミングで明示が義務づけられている事項

就業条件明示と同じタイミングで明示が義務づけられている事項

1) 労働者派遣に関する料金の額の明示（派遣法第34条の2）

2) 労働者派遣しようとするときにおける待遇等の明示（ア. 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項、イ. 休暇に関する事項、ウ. 昇給の有無、エ. 退職手当の有無、オ. 賞与の有無、カ. 協定対象労働者であるか否か（協定対象労働者である場合は、当該協定の有効期間の終期））（派遣法第31条の2第3項）

これらの事項は、就業条件明示書に盛り込んでも差し支えありません

参考) 労働契約みなし制度

労働契約申込みみなし制度の概要

<労働契約申込みみなし制度とは>

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等により違法派遣が行われた時点で、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（派遣元事業主等）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。

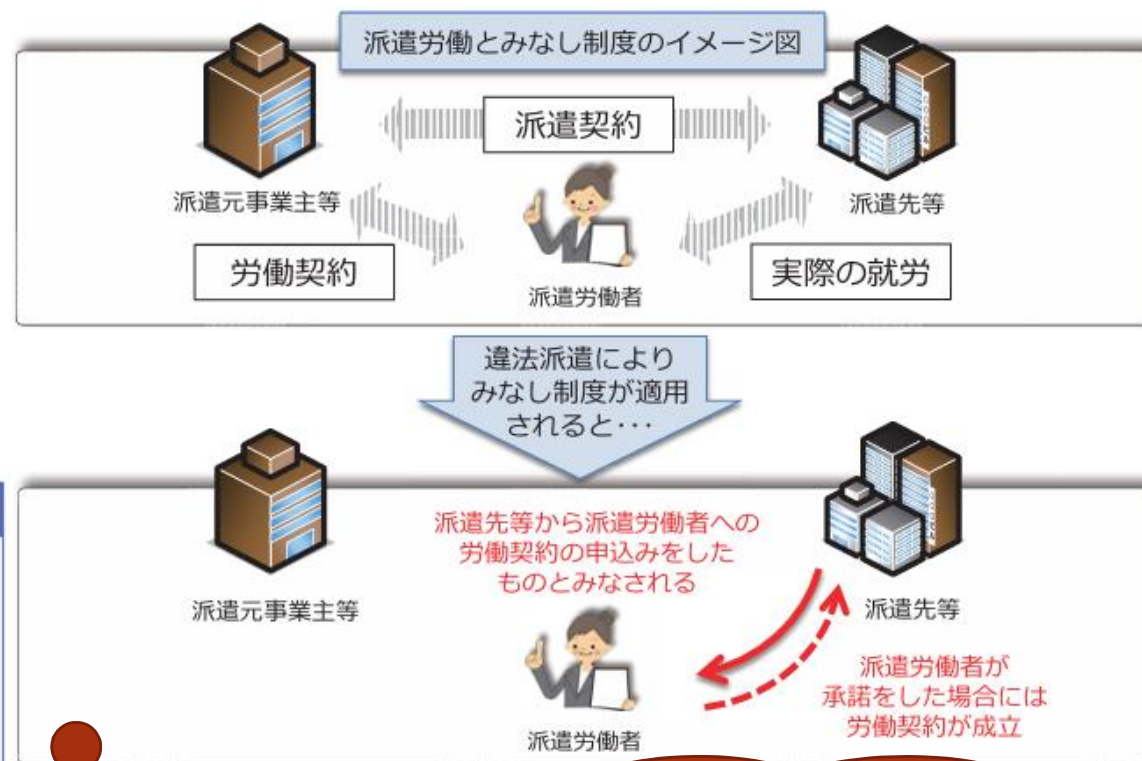
派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。

労働契約申込みみなし制度の対象となる派遣先等の違法派遣の5つの類型

- ① 派遣労働者を禁止業務に従事させること
- ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※1
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等※2

※1 労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

※2 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。



派遣労働者を禁止業務に従事させた場合や偽装請負があった場合で、当該労働者が希望したときは、派遣先と労働契約が成立します。なお、労働者の受け入れ先に受け入れの拒否権がありません。

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等

9. (元) 派遣先への通知

10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

9. 派遣先への通知

派遣元は労働者派遣をするときは次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない（派遣法第35条）

- 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）

原則として年齢を
伝えないこと

健康保険等の届け出事実を証する書類の
提示義務あり（派遣法則第27条第4項）

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知

10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知

(派遣就業開始)

11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

10. 派遣先責任者の選任

【派遣先責任者の選任方法】

- 自己の雇用する労働者中から選任すること、ただし派遣先事業主（法人の場合はその役員）でも可
- 事業所等ごとに専属（＝ほかの事業所の派遣先責任者と兼任しない）であること
- 事業所等における派遣労働者の数が1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ選任しなければならない
- 事業所等における派遣労働者の数と派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が5人以下のときは選任不要

【製造業務専門派遣先責任者の選任方法】

- 製造業務に従事する派遣労働者が50人を超えると選任を要する。
- 1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ製造業務に従事させる派遣労働者を専門に担当する製造業務専門派遣先責任者を選任する。
- 製造業務専門派遣先責任者のうち1人は、製造業務に従事させない派遣労働者を併せて担当することができる。

【派遣先責任者の責務】

- 派遣労働者の業務遂行に関する指揮命令者等関係者に対する派遣法等や、派遣労働者に係る労働者派遣契約の定め、派遣元からの通知内容の周知すること
- 抵触日の延長に関する事項
- 派遣先管理台帳の作成、記載、保存
- 苦情処理●安全衛生に関する連絡調整●派遣元との連絡調整

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
3. (先) 抵触日の通知 **【無期のみ措置不要】**
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

11～12. 派遣元管理台帳等の作成

派遣先管理台帳の記載事項

- 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) 法第40条の2第1項第2号による60歳以上の者であるか否かの別
- 5) 派遣先の氏名又は名称 6) 派遣先の事業所の名称
- 7) 派遣先の事業所の所在地 9) その他派遣就業の場所及び組織単位
- 8) 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 9) 始業及び終業の時刻 10) 従事する業務の種類 11) 責任の程度
- 12) 苦情を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況
- 13) 紹介予定派遣に関する事項 14) 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- 15) 時間外及び休日労働ができる旨の定めをした場合に当該日数・時間数
- 16) 期間制限のない労働者派遣に関する事項
- 17) 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（ない場合はその理由）
- 18) 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時とその内容
- 19) キャリアコンサルティングを行った日とその内容
- 20) 雇用安定措置を講ずるに当たって聴取した希望の内容（聴取した日付、希望する措置内容）
- 21) 実施した雇用安定措置の日付けと内容とその結果

【20）及び21）は無期のみ措置不要】

派遣先管理台帳に法定事項がすべて記載されていますか？ また、毎月1回以上派遣元に通知していますか？

派遣先管理台帳の記載事項

1) 協定対象派遣労働者であるか否かの別 2) 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 3) 60歳以上であるか否かの別
4) 派遣元事業主の氏名又は名称 5) 派遣就業した日 6) 派遣就業した日ごとの始業し、および就業した時刻並びに休憩した時間 7) 従事した業務の種類 8) 苦情の処理に関する事項 9) 紹介予定派遣に関する事項
10) 教育訓練を行った日及び内容 11-1) 派遣労働者の氏名 11-2) 責任の程度 11-3) 派遣元事業主の事業所の名称 11-4) 事業所の所在地 11-5) 事業所の名称及び所在地、就業場所、組織単位 11-6) 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項 11-7) 日雇派遣をする場合の政令番号 11-8) 有期プロジェクトに該当する場合その旨 11-9) 日数限定業務に該当する場合その旨等 11-10) 産前産後休業等に該当する場合の対象者の氏名等 11-11) 介護休業等に該当する場合の対象者の氏名等 11-12) 社会保険の届け出の有無及び届け出をしていない場合の理由

毎月1回以上、一定の期日を設けて派遣元に通知しなければならない事項

- 1) 派遣就業をした日
- 2) 派遣就業をした日ごとの始業時刻、終業時刻、休憩時間
- 3) 従事した業務の種類
- 4) 派遣労働者の氏名
- 5) 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 6) 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

派遣先管理台帳に法定事項がすべて記載されていない場合や、毎月1回以上、一定の期日を設けて派遣元に必要事項を通知していない場合は派遣法第42条より、**派遣先の法違反**となります。

【注意】タイムカードのみの提供等により、法定事項が通知されていない違反が大変多いです。

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
【無期のみ措置不要】
3. (先) 抵触日の通知
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
- 13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施**
- 14. (先) 教育訓練の実施**
15. (元・先) 雇用安定措置

13～14. 派遣元及び派遣先の教育訓練

派遣法第30条の7

派遣元事業主はその雇用する派遣労働者または派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会(派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む)及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事により、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。

派遣法第30条の2

派遣元事業主はその雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

2種類の 教育訓練 の義務

派遣法第40条第2項

派遣先は、その指揮命令の下に従事させる派遣労働者について、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について(中略)実施しなければならない

労働者を守るために、派遣元事業主に課されている義務

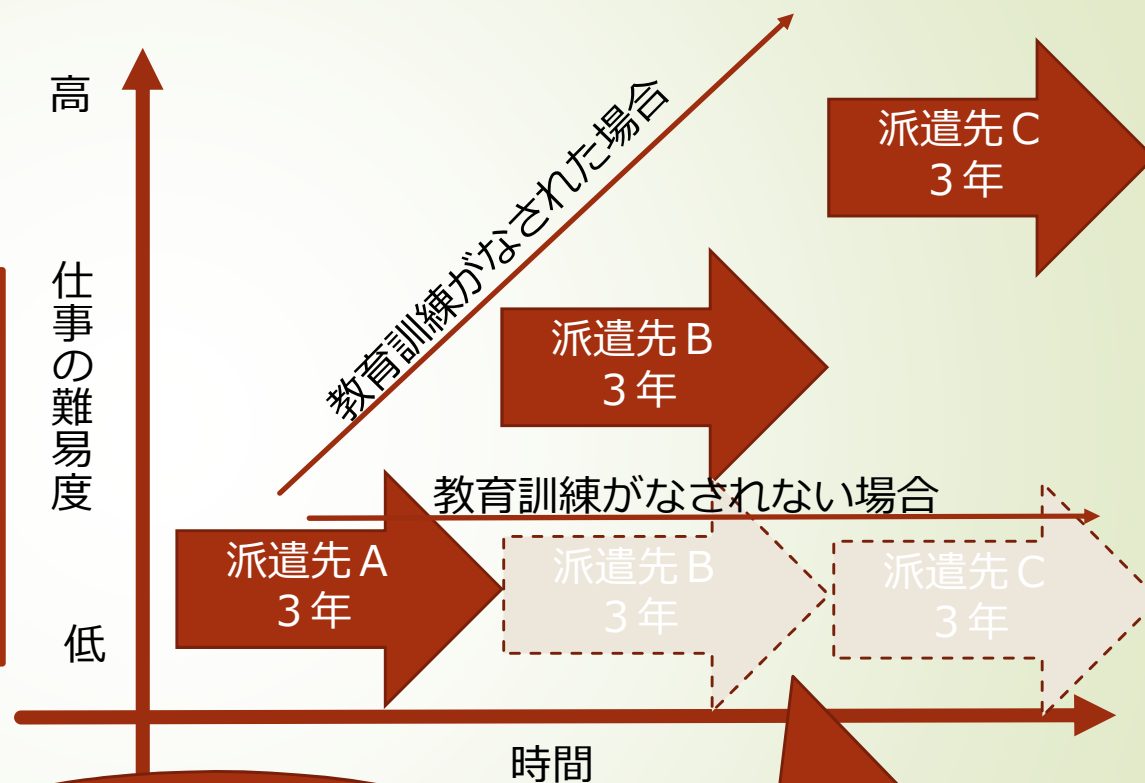
派遣法第30条の7

派遣元事業主はその雇用する派遣労働者または派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会（派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む）及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事により、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。

派遣元は教育訓練計画について、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約を締結する時まで説明しなければならない（要領60ページ）

派遣元は、教育訓練計画についてキャリアアップに資する内容であることを説明できなければならない（要領58ページ）

【重要】派遣元は、求職時の説明や、キャリアコンサルタント、労使協定の作成等を通じて、派遣労働者と計画的な教育訓練や段階的な待遇の改善について話し合わなければならない。



派遣元は上げる努力をしなければならない

上がりたけれど、上がれないはNG

労働者派遣事業の流れ

【労働者派遣事業の流れ】

1. (元) インターネット等での情報提供
2. (元) 派遣先均等・均衡方式か労使協定方式の決定
【無期のみ措置不要】
3. (先) 抵触日の通知
4. (先) 待遇に関する情報の提供
5. (元) 求職者に対する労働条件等明示・待遇説明
6. (元・先) 労働者派遣契約の締結
7. (元) 待遇説明・労働契約・就業条件明示
8. (元) 法第31条の2に基づく明示等
9. (元) 派遣先への通知
10. (先) 派遣先責任者の選任、契約内容等の周知
(派遣就業開始)
11. (元・先) 派遣元・派遣先管理台帳の作成
12. (先) 月1回以上派遣元への通知
13. (元) 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施
14. (先) 教育訓練の実施
15. (元・先) 雇用安定措置

雇用安定措置

派遣法第30条の7

派遣元事業主はその雇用する派遣労働者または派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会(派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む)及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。

派遣から直接雇用への切り替えについて

【無期のみ措置不要】

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。

●雇用安定措置の内容

- 1) 派遣先への直接雇用の依頼（有料職業紹介事業者であった場合でも紹介手数料は生じない）
- 2) 新たな就業機会（派遣先）の提供
- 3) 派遣元事業主において無期雇用
- 4) その他（紹介予定派遣（有料職業紹介事業者であった場合に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に報酬を与え受けさせる教育訓練）

●「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）

派遣法が目指しているもの～派遣労働者が希望する場合、派遣から直接雇用へ～

➡ 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 **【無期のみ措置不要】**

- 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。

有期雇用派遣労働者は同一組織単位で3年まで

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

(派遣法第30条を簡略化し抜粋) **【無期のみ措置不要】**

同じ派遣先で1年以上、同一の有期雇用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。

2 派遣法が目指しているもの～有期雇用派遣労働者が希望する場合、派遣から直接雇用へ～

無期も対象

(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。

無期も対象

(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、通常の労働者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4を簡略化し抜粋) **【無期のみ措置不要】**

派遣先は同じ有期雇用派遣労働者を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。

無期も対象

(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、派遣先及び有期雇用派遣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。