

派遣元事業所担当者向けセミナー（中級・上級編）

1

令和8年1月
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。

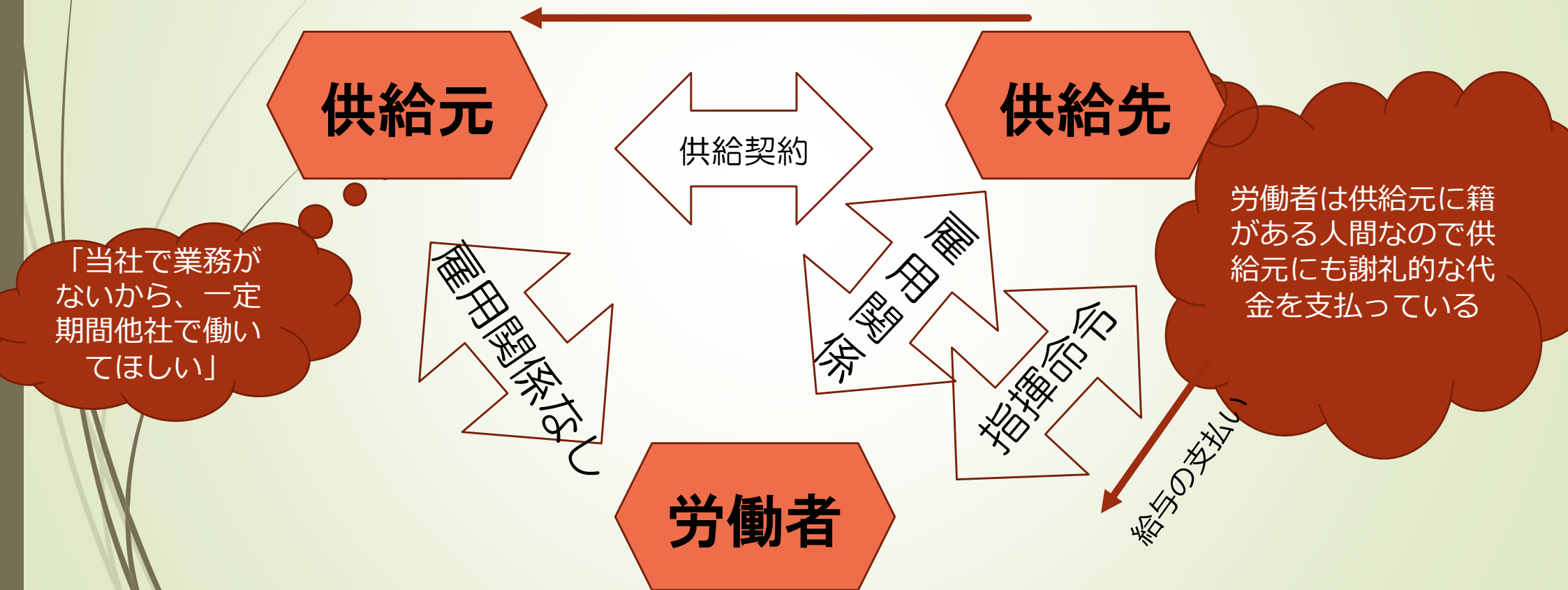
○要領：労働者派遣事業関係業務取扱要領 ※厚生労働省のホームページに公表されております。

もくじ

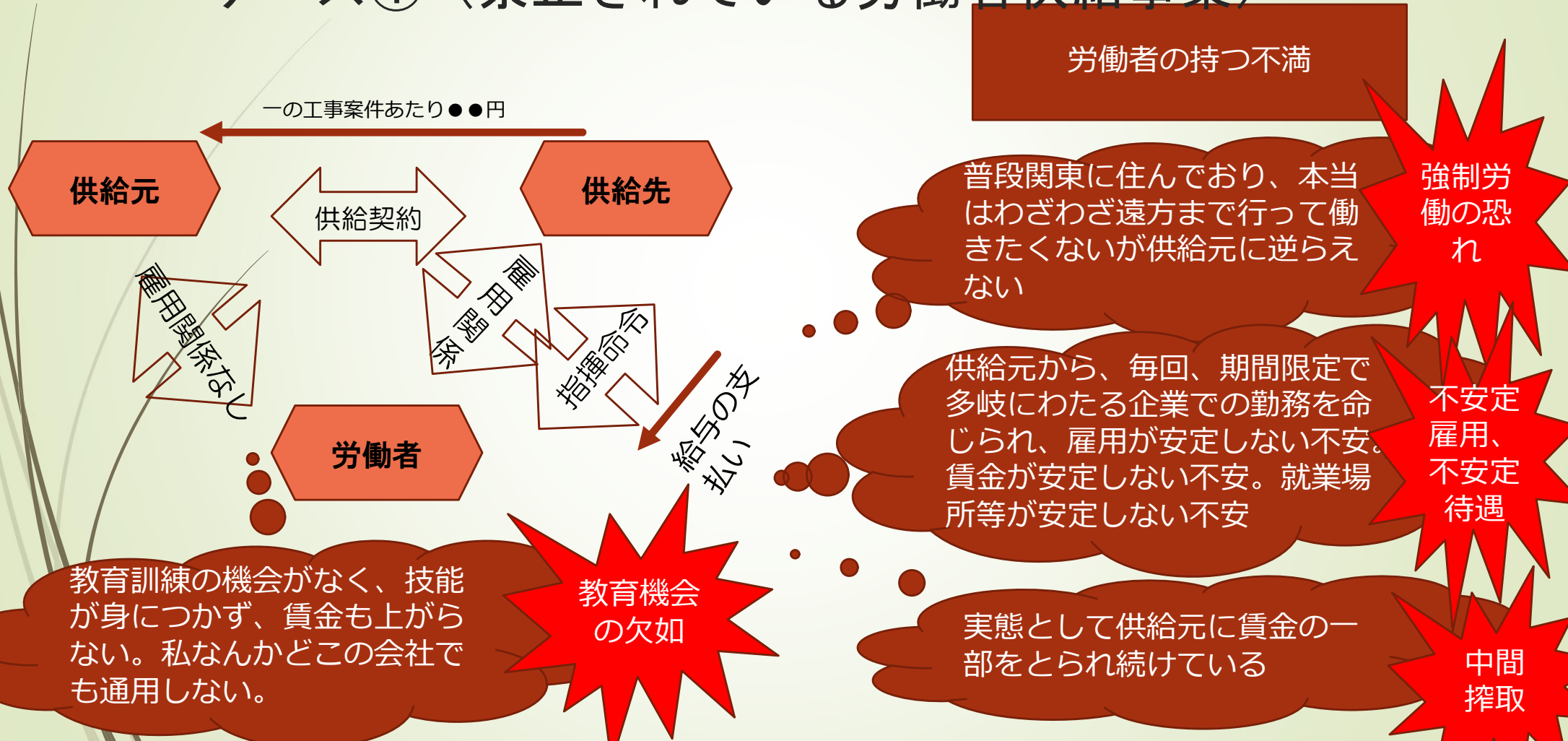
1. 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について
2. 派遣法が目指しているもの～有期雇用派遣労働者が希望する場合派遣から直接雇用への移行～
3. 待遇に関する事項の説明
4. 個人情報取り扱い
5. 性別・障害・年齢による差別的な取り扱いの禁止
6. 派遣法が目指しているものとは～労働力の需給の調整機能～

1 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について ケース①（禁止されている労働者供給事業）

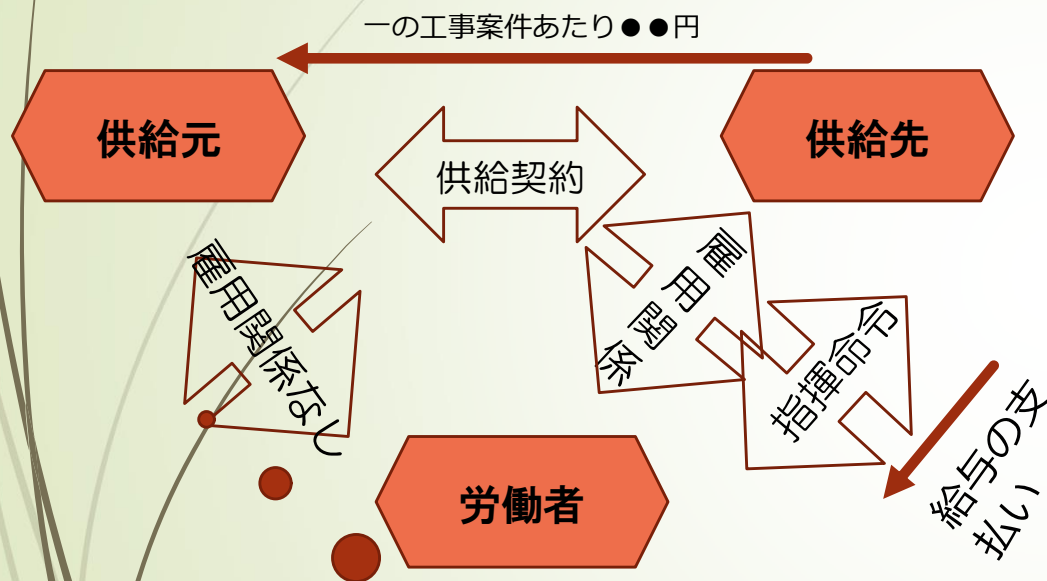
一の業務案件あたり●●円



1 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について ケース①（禁止されている労働者供給事業）



1 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について ケース①（禁止されている労働者供給事業）



供給元と労働者において雇用関係を結び使用者としての責務を果たさないといけない。仮に雇用関係がない場合は**全て**労働者供給とされ、事業性があれば違法。

【強制労働の禁止】基準法第5条

使用者

（労働関係があることが前提だが、事実上の労働関係が存在すると認められる場合も含むとしている判例がある）
は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない

【中間搾取の排除】基準法第6条

何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない

【労働者供給事業の禁止】安定法44条

何人も労働者供給事業を行い又は、その労働者供給事業を行う者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いけない

1 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について

7 ケース②（無許可での実施が禁止されている偽装請負）



1 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇についてケース②（無許可での実施が禁止されている偽装請負）

労働者は、発注者の就業場所に常駐しており、出勤管理は発注者がしているだろう

無許可
受注者

発注者の作業現場に労働者を送り出す

請負契約

発注者

出勤管理は請負事業者がしているだろう。

採用したばかりの未経験者だが、発注者が教育してくれるだろう

雇用関係あり
指揮命令
給与の支払い

労働者

雇用関係なし
指揮命令

かなりの経験者だろうから教育しなくても当然できるだろう

1 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇についてケース②（無許可での実施が禁止されている偽装請負）

労働者の持つ不満

未経験者で請負事業者採用され、入社後に教育してくれると思ったが、すぐに発注者の就業場所に配置され、ノウハウがない。発注者が当然わかるだろうというスタンスで業務指示してくるがわからない

重大な
労災事
故につ
ながる
恐れ

どちらの会社も時間管理をしてくれず残業代が支払われない。
どちらの会社も年次有給休暇を申請しても手続きしてくれない。

労働者
の権利
が守ら
れない
恐れ

教育訓練の機会がなく、技能が身につかず、賃金も上がらない。私なんかどこの会社でも通用しない。

教育機会
の欠如

請負
事業者

請負契約

発注者

労働者

雇用関係

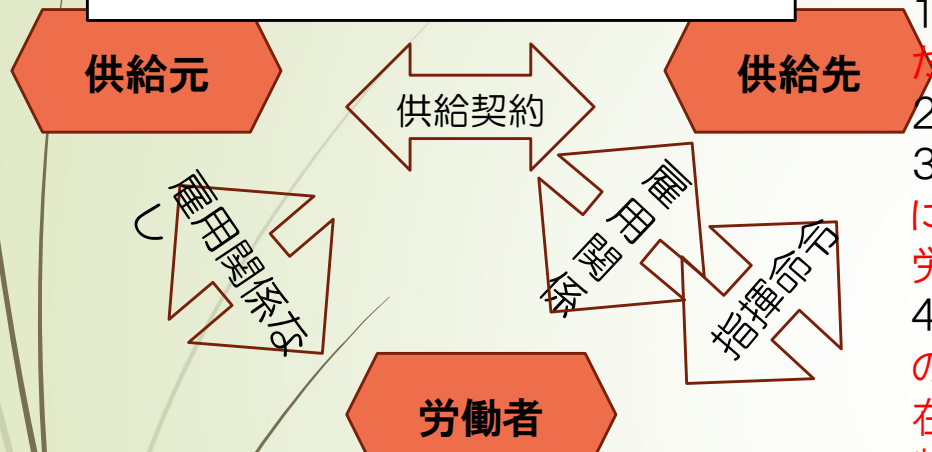
就業関係

指揮命令

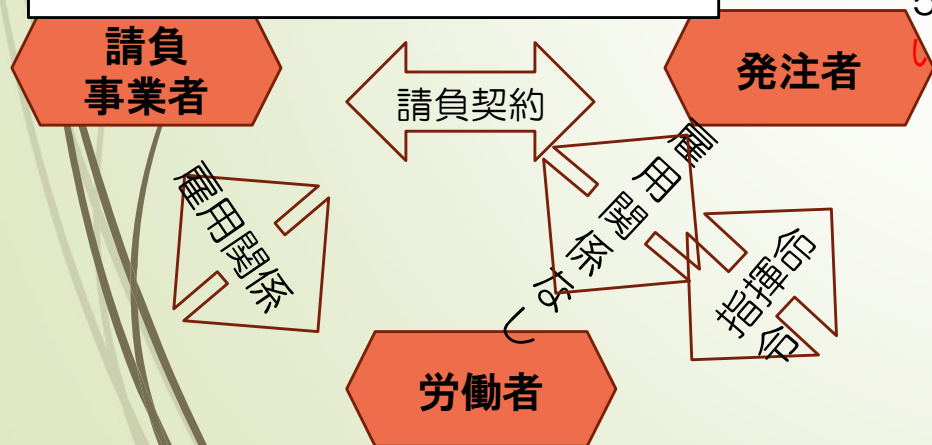
1 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について

10

禁止されている労働者供給事業の例



禁止されている偽装請負の例



【労働者供給や偽装請負がもたらす弊害】

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(本人の意思に反して働かせること)(労働者供給事業がもたらす弊害)
- 2) 中間搾取(労働者供給事業がもたらす弊害)
- 3) 安全衛生法上の使用者に義務づけられた労働者の安全を守る義務について、業者が2社いることで責任の所在があいまいとなり、結果として労働者の安全が守られない恐れ(偽装請負がもたらす弊害)
- 4) 労働基準法上で使用者に義務づけられた労働条件の向上の義務等の労働条件確保のための義務について、業者が2社いることで責任の所在があいまいとなり、結果として労働条件が十分に確保されない恐れ(偽装請負がもたらす弊害)
- 5) 雇用が不安定になりやすい。教育機会が乏しく待遇改善が得られにくい。労働条件の向上が図りにくい

派遣の運用を間違えば、禁止されている労働者供給や偽装請負と同様の労働者の権利侵害になる

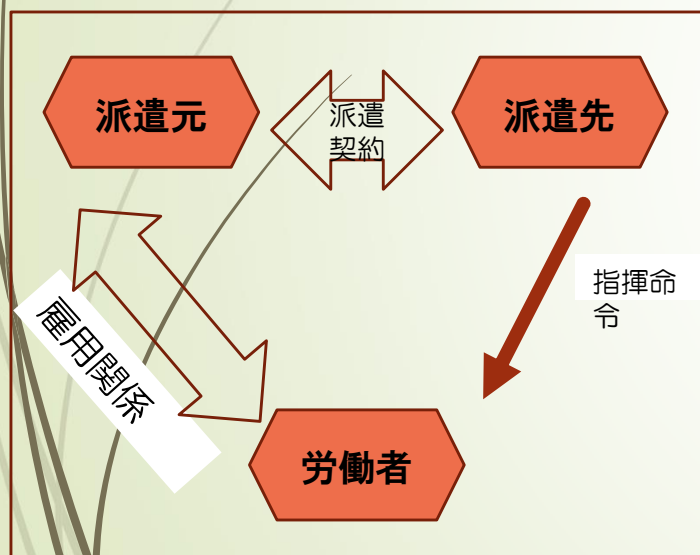
派遣を運用するには許可を得た事業主が、一定の法的義務を果たした上での派遣の運用が許されています

労働者を守るために、派遣元事業主の義務① 派遣は許可制

①派遣事業を実施する者は厚生労働大臣の許可を受けなければならない

1) 労働基準法5条（強制労働）違反、労働基準法第6条（中間搾取）違反がある企業や暴力団関係者等は許可されない

2) 役員等の変更の時の届出義務



労働者を守るために、派遣元事業主の義務② 派遣元は派遣労働者の権利や安全を守る義務がある

②派遣元と労働者との間で雇用関係となり、派遣元は使用者としての責任を負う義務がある。

【派遣元に課される義務の一例】

- 1) 労働基準法関係の遵守。例えば、雇用契約で定める契約期間の遵守や派遣元は年次有給休暇を付与
- 2) 男女雇用機会均等法関係の遵守。例えば育児休業の付与
- 3) 安全衛生法関係の遵守。例えば、派遣元は雇入れ時安全衛生教育を実施する義務等があり。※派遣先にも危険を防止するための措置等の実施義務があり

【派遣労働者からの相談が多い「年次有給休暇がとれない」との相談について】

派遣元の使用人は、派遣労働者に対して法定の年次有給休暇を与えなければならないこと。

年次有給休暇の付与に当たっては、派遣元の使用人は代替労働者を派遣する、派遣先の使用者と業務量の調整を行う等により、派遣先の事情によって派遣労働者の年次有給休暇が抑制されることのないようにすること。

労働者を守るために、派遣元事業主の義務③ 教育訓練の実施、労働条件の向上のための措置をとる義務

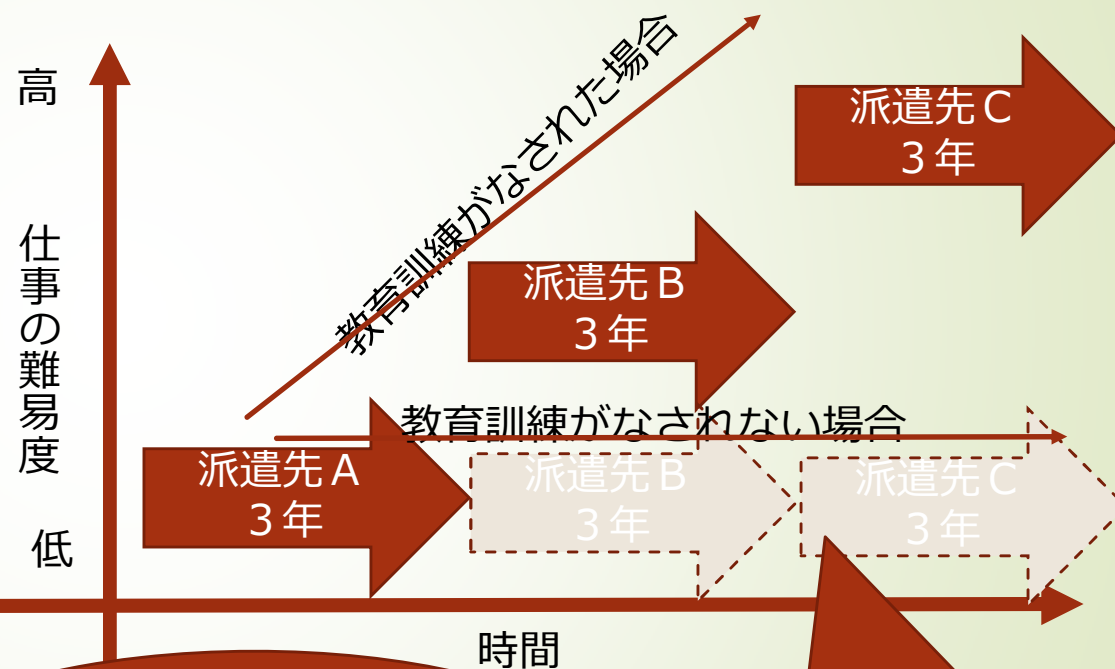
③ 教育訓練の機会の付与や労働条件の向上その他雇用の安定を図るための措置を講じ派遣労働者の福祉の増進を図る義務

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



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

労働者を守るために、派遣元事業主の義務④ ～派遣労働者の雇用の安定を図ること～

④ 雇用の安定を図るための措置を講じ派遣労働者の福祉の増進を図る義務

派遣法第30条を簡略化

派遣元事業主はその雇用する特定有期雇用派遣労働者等に対し、派遣先から派遣労働者に対する労働契約の申込みをするよう求めるなど雇用の安定を図るために必要な措置を講ずること

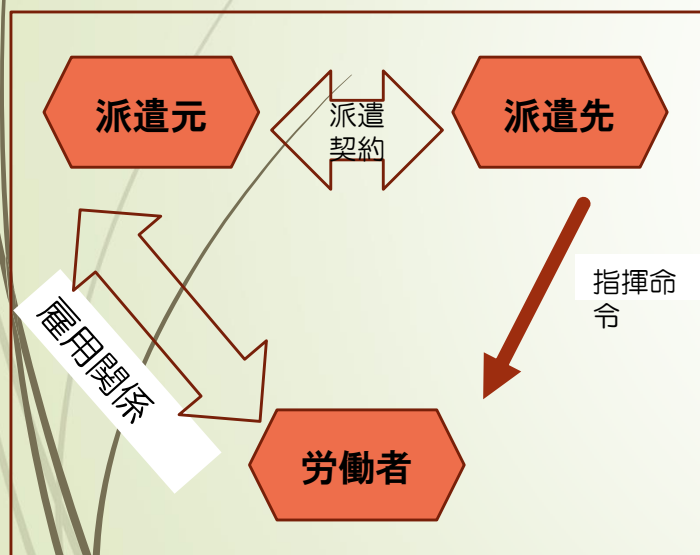
派遣法第33条を簡略化

派遣元事業主は派遣労働者との雇用関係終了後、派遣先との当該派遣労働者との間で直接雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない

注意
派遣先が紹介手数料が支払えないことが理由で直接雇用に移行できないときも派遣法第33条に抵触するおそれがあると判断されることがあります

労働者を守るために、派遣元事業主に課されている義務⑤ 各種の説明義務

⑤各種の説明義務がある。



- 1) 派遣労働者として雇用しようとするときは、派遣労働者に対して「賃金額の見込み」、「社会保険関係の加入に関する事項」「事業運営に関する事項」、「労働者派遣に関する制度の概要」及び「教育訓練とキャリアコンサルタント」に関する事項の説明義務(派遣法31条の2)
- 2) 派遣労働者として雇い入れようとするときにおける、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、苦情の処理に関する事項の明示義務(派遣法第31条の2第2項)
- 3) 派遣労働者として雇い入れようとするときにおける労使協定に関する事項等の説明義務(派遣法第31条の2第2項)
- 4) 派遣労働者として雇い入れようとする場合における労働者派遣に関する料金の額の明示(派遣法第34条の2)
- 5) 労働者派遣しようとするときにおける、賃金の決定方法や昇給の有無、退職金の有無等に関する明示義務(派遣法第31条の2第3項)
- 6) 労働者派遣しようとするときにおける、労使協定等に関する事項の説明義務(派遣法第31条の2第3項)
- 7) 労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめその旨を明示義務(派遣法第32条)
- 8) 労働者派遣をしようとする場合における労働者派遣に関する料金の額の明示(派遣法第34条の2)
- 9) 派遣労働者に対して就業条件の明示(派遣法34条) 等

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～

➡ 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。

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～

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年間就業した派遣労働者が突然の雇止めを不服としたもの

【判決】

○派遣元と派遣労働者の雇用関係はいわゆる登録型の雇用関係であったと認めるのが相当であり、派遣労働者は常用型の雇用契約である旨を主張するが採用することができない。

○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継続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。そうすると原告の派遣労働者の雇用継続に対する期待は、派遣法の趣旨に照らして合理性を有さず、保護すべきものといえない（原審松山地裁平成15年5月22日判決）

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～

➡ 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。

有期雇用派遣労働者は同一組織単位で3年まで

(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の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～

(派遣法第33条を簡略化し抜粋)

派遣元は、派遣元事業主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。

(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、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です。

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～

【派遣先から労働局に多数寄せられる苦情】

- 1) 派遣から直接雇用への切り替えのときに紹介手数料を支払いを求められたが支払わなければならないのか？
- 2) 法令上支払いが義務づけられているか？

【苦情に対する回答】

1) 労働者派遣契約で「紹介手数料を支払う」旨を定めたのであれば、民事的にその義務を負う。ただし、派遣法第30条第1項第1号による直接雇用へ移行の場合は紹介手数料の支払い義務は生じない。

なお、派遣元におかれましては、派遣契約締結時に、派遣先に対し、紛争防止措置の内容(手数料の内容)についてよく説明・相談し、派遣労働者が希望したときに直接雇用への移行をできる派遣契約の内容とするようお願いします。

なお、万が一手数料が支払えないことが理由で派遣から直接雇用への切り替えが行われない場合には、派遣法第33条第2項他の趣旨に違反するおそれがあると判断されます(行政指導の対象となります)。

2) 紹介手数料の支払いは法令上義務づけられているものではありません(次ページで解説)。

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～

【労働者派遣契約書に記載しなければならないこと】（派遣法則第22条第1項第5号）

労働者派遣の役務の提供を受ける者が、^①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、^②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

【補足】条文の読み方の解説

次の1)と2)の条文の意味の違いとは？

例1 リンゴ、ミカンその他果物を買う

例2 リンゴ、ミカンその他の果物を買う

【注意点】

派遣法上、労働者派遣契約書に記載しなければならない事項は、「何らかの、派遣終了後の派遣元と派遣先間の紛争を防止するための措置」のみであり、紹介手数料を払うこと自体を派遣契約書に記載しなければならないものではありません。

派遣契約締結時に派遣元と派遣先間において内容をどうするかをよく話し合い、直接雇用へ移行を踏まえた派遣契約の内容とする必要があります。

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～

雇用安定措置【派遣法第30条】

派遣会社と有期雇用契約をしている派遣労働者が対象

派遣元事業主は、派遣労働者が同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣終了後の雇用を継続させる措置（雇用安定措置）を講じる義務があります。派遣元事業主は、**雇用安定措置を講ずる場合、事前に対象者から希望する当該措置の内容を聴取しなければなりません。聴取した内容は派遣元管理台帳に記載する必要があります。**

※ 雇用安定措置を講じる際は、本人の意向を尊重し、本人が希望する措置を講じるよう努めなければなりません。また、特に本人が派遣先での直接雇用を希望する場合には、派遣先への直接雇用の依頼を行い、直接雇用が実現するよう努めなければなりません。

【注意】①と④の紹介予定派遣はともに派遣先での直接雇用への移行を行うものだが、①は紹介手数料を取ることができないことに注意

雇用安定措置の内容

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）

雇用安定措置の対象者

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

※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。

※2 現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。

※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は、②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

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～

雇用安定措置の内容 【派遣法第30条】

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）

【注意】①と④の紹介予定派遣はともに派遣先での直接雇用への移行を行うものだが、①は紹介手数料を取ることができないことに注意してください。

【ポイント1】派遣法則第25条の2第3項

派遣元事業主は雇用安定措置を講ずるにあたっては、当該派遣労働者が希望する措置の内容を聴取しなければならない

【ポイント2】派遣要領第6の2(5)ロ

派遣元は派遣労働者が希望する措置の内容を聴取するに当たっては、あらかじめ、①～④の措置内容を説明した上で行うこととし、いずれの措置を希望するかは派遣労働者の意思に委ねられる。

【ポイント3】派遣要領第6の2(6)イ

派遣元は、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であることから、派遣労働者から聴取した内容を踏まえ、**派遣労働者の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること**

【ポイント】派遣要領第6の2(7)ハ

派遣労働者を義務対象者としないう、同一の組織単位への派遣期間を故意に3年未満とすることは、法の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

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～

雇用安定措置の内容

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）

【注意】①も④の紹介予定派遣も派遣先での直接雇用への移行を行うものだが、①は紹介手数料を取ることができない

【厚生労働省HPより原文そのまま抜粋】 mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000111089_00001.htm

Q4：雇用安定措置の一つである「派遣先への直接雇用の依頼」を派遣会社を実施してもらったのですが、派遣先からは、派遣会社に職業紹介手数料を支払うことができないので直接雇用できない、と言われてしています。この場合、派遣先は派遣会社に対し、職業紹介手数料を支払わなければならないのでしょうか。

A4：「派遣先への直接雇用の依頼」は、職業安定法上の職業紹介ではないので、派遣先は同法上の職業紹介の手数料を支払う義務はありません。また、派遣先は、正当な理由なく、派遣先と派遣労働者の間の雇用契約を実質的に制限するような金銭については、支払う義務はありません。

「派遣先への直接雇用の依頼」は、派遣会社が労働者派遣法に基づき講じなければならない雇用安定措置の一つであり、派遣労働者の雇用の安定を確保し、派遣先での直接雇用に結びつけることを目的としたものです。これは、職業安定法上の職業紹介ではないので、派遣先は同法上の職業紹介の手数料を支払う義務はありません。

また、派遣会社と派遣先との間で金銭の授受があることにより、「派遣先への直接雇用の依頼」が不調に終わることは、雇用安定措置の趣旨に反するおそれがあり、問題があります。

なお、「派遣先への直接雇用の依頼」に際して、派遣会社と派遣先との間で金銭の授受があることなどにより、派遣先と派遣労働者の間の雇用契約を実質的に制限することとなれば、実質的に労働者派遣法第33条第2項に違反することにもなり得ます。

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～

雇用安定措置の内容

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）

【④の紹介予定派遣とは】派遣法第2条第4号

紹介予定派遣＝労働者派遣のうち、派遣元事業主が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先について職業紹介を行い又は行うことを予定するもの

【ポイント】派遣法第30条の雇用安定措置において、直接雇用へ移行する方法は、紹介手数料を徴収することができない①の措置と、紹介手数料を徴収できる④の紹介予定派遣の措置があり、いずれを選択するかは派遣労働者の意思を尊重する必要がある。

そして、④の派遣期間中に職業紹介を実施する紹介予定派遣の措置をとる場合は、速やかに労働者派遣契約を変更し、紹介予定派遣に関する事項を明示する必要があることに留意してください。

【注意】紹介予定派遣とは、派遣開始前に職業紹介を予定していることのみを意味するものではなく、派遣開始後に職業紹介することや、派遣開始後に職業紹介を予定するケースも含む

【注意】違反が多いケース

派遣期間中に職業紹介をする紹介予定派遣を実施しているにもかかわらず、労働者派遣契約書等に紹介予定派遣に関する事項の記載がないこと

【参考】派遣要領第6の26

派遣就業期間中に（中略）職業紹介を受けることに同意した場合には、その時点で紹介予定派遣に該当することになることから、速やかに従前の労働者派遣契約の変更を行い、紹介予定派遣に係る事項を定める等、紹介予定派遣に必要とされる措置を行うことが必要である。

【岩手県で発生した事例】

26

実際に岩手県内で発生している問題事例

○ある派遣労働者は、派遣就労の当初から派遣先での直接雇用を希望しているが、派遣先は「紹介手数料が払えない」と発言している。

派遣労働者が派遣元に相談したところ、「直接雇用になる方法はない」と告げられている。

また「期間満了により退職してハローワーク経由での応募もできない」と告げられ直接雇用への移行ができない。

【岩手県で発生した事例】

27

実際に岩手県内で発生している問題事例

○ある派遣労働者は、派遣就労の当初から派遣先での直接雇用を希望しているが、派遣先は「紹介手数料が払えない」と発言している。

派遣労働者が派遣元に相談したところ、「直接雇用になる方法はない」と告げられている。

また「期間満了により退職してハローワーク経由での応募もできない」と告げられ直接雇用への移行ができない。

⇒派遣元が派遣法第30条の雇用安定措置を適切に実施していない疑いがある。また、派遣元により、退職してハローワーク経由での応募を拒む行為が、派遣法第33条第1項（派遣労働者に係る雇用制限の禁止）や、職業安定法第2条（職業選択の自由）に反する可能性がある。

【注意】岩手労働局で把握した問題となる可能性がある

28

事例～派遣元からの派遣契約の更新の強要について～

ある派遣元から派遣契約の**不更新**を希望する派遣先に対して、実際に送信されたメール

これまで3箇月契約を更新し2年8箇月が経過し、今回のタイミングでの契約更新無しとなりますと「**違法な雇止め**」「**3年ルール逃れ**」「**派遣切り**」ととられる恐れがありますので労働者派遣契約を更新ください。

なお、雇止めが問題化する理由に労働契約法第19条が関係しておりまして、労働者の地位を守る目的から雇止めに対する制限をしており、「過去に契約更新された有期労働契約でその雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの」「有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの」のいずれかが該当する場合は、違法な雇止めと解釈される可能性がございます。

本来の派遣法の考え方

- 派遣先⇒派遣を一時的に、また、派遣が常用雇用の代替にならぬようにする必要がある
- 派遣労働者⇒派遣は一時的就労を原則としている制度であることから、（派遣期間満了かつ雇用期間満了時に）雇用継続への期待することは派遣法の趣旨に照らして合理性を有さず保護すべきとはいえない（いよぎんスタッフサービス事件原審 松山地裁平成15年5月22日判決）
- 派遣元⇒同一の組織単位で3年就労した派遣労働者に対しては、直接雇用への移行等の措置をとる義務があり、当該派遣法第30条の義務を逃れるために恣意的に3年になる前に雇止めをすることは好ましくない（派遣要領第6の2(7)ハ）。

派遣先が労働者派遣をあくまで一時的に活用することは派遣法の趣旨に合致しているものであり、派遣先の法令上の義務違反がないにも関わらず、法令違反を装い派遣先に対して労働者派遣契約の更新を求めることは妥当ではないと思われる

【注意】岩手労働局で把握した問題となる可能性がある事例～派遣労働者が出勤しない～

派遣先から多数寄せられる相談

- ・派遣労働者を受け入れ後に派遣労働者が無断欠勤となった
- ・無断欠勤であることを、派遣元に相談したところ、中途解除するつもりがないにもかかわらず、派遣先都合による中途解除とされ、派遣労働者に対する休業手当分の補償を請求された。

派遣労働者が無断で欠勤したときは、派遣元の使用者は、代替労働者を派遣することや、派遣先と業務量の調整を行う等の対応が求められる。

相談に対する対応

派遣先は、1)派遣先に起因する事由により、2)中途解除する場合については、派遣先指針第2の6により派遣元に対して休業手当相当額の支払い(損害賠償)等の措置を要する。

一方、派遣元と派遣先において、派遣契約において「労働者を派遣する」という約束をしているので、仮に派遣労働者が無断で欠勤したときであっても、派遣元は代替の労働者を派遣する等の民事上の義務がある。

これらを踏まえ、派遣先が派遣契約を中途解除する意思がないにもかかわらず、中途解除扱いとされ請求された休業手当相当分の損害賠償については派遣先指針上の支払う義務は生じない(※ 本事例のような民事的なトラブルについては、契約当事者間で解決していただくことになり労働局が介入できないケースもあります)

3 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）

3 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)ホ、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）

3 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）

労使協定
方式の場
合は下線
のみ

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

項目	明示義務がある事項	説明義務がある事項
<ul style="list-style-type: none"> ○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） <p>【以下、使用者が定めたときに限る】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 	<p>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）</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○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） 		<p>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）</p>

4 派遣労働者の個人情報の取り扱いについて

【派遣労働者の個人情報の取り扱いについて】

派遣元事業主は業務の目的の達成に必要な範囲内で個人情報を収集・保管・使用する（派遣法第24条の3）

求職中の段階

雇用する段階

【収集できる個人情報の例】
希望職種、希望勤務地、希望賃金、有する能力・資格など

【収集できる個人情報の例】
給与事務や労働・社会保険の
手続き上必要な情報など

求職中の段階と、雇用する段階では収集できる個人情報が異なることに留意（派要領第4の6（2）イ、120頁）し、求職中の段階で雇用する段階の個人情報を収集できない

【収集してはいけない個人情報】（要領第4の6、119頁）。

●人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金・社会保険の手続きで必要なもの及び日雇い派遣の禁止の例外の要件を確認するために必要なものを除く）、容姿やスリーサイズ等差別評価に繋がる情報

●思想および信条、人生観、生活信条、支持政党、購読新聞、雑誌、愛読書

●労働組合への加入状況、労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

4 派遣労働者の個人情報の取り扱いについて

【派遣先に提供できる派遣労働者の個人情報】

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。ただし法令の定めがある場合や、他の使用の目的を示して本人の同意を得た場合はこの限りではない。（派遣元指針第2の11二）

- 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（※）や住所等を伝えてはいけません（一部例外あり）。※：18歳未満を除く

【特定行為の禁止について】

派遣元は、次のような派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならない（派遣元指針第2の13（1）、派遣先指針第2の3）

- 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

【特定行為に当たらないとされる事例】（要領第7の16(2)ハ）

- 1) 紹介予定派遣の対象者との面接
- 2) 業務に必要な技術水準を指定するため、取得資格等の技術レベルや、当該技術に係る経験年数などを記載するスキルシートを送付すること

5 性別による差別又は障害者であることを理由とした差別の禁止

●派遣先は派遣契約締結に当たって、派遣契約書に派遣労働者の性別を記載してはならない（派遣先指針第2の4（1））

●派遣先は障害者であることを理由として、障害者を排除し、またその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならない（派遣先指針第2の4（2））

派遣法第27条

派遣先は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。

【確認ポイント】

●派遣契約の締結に当たって年齢、性別、障害者であることを理由に派遣を受け入れない取り扱いとすることは、派遣先指針第2の4等（※）により、**派遣先の指針違反**となりますので派遣元においては適切な指導をお願いします。

※職業安定法第3条の趣旨に鑑みたものを含む

●本人の仕事の能力とは関係のない派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として労働者派遣契約を解除することは、派遣法第27条により、**派遣先の法違反**となりますので、派遣元においては適切な指導をお願いします。

5 障害者に対する差別的取り扱いの禁止

【障害者差別にあたらぬ事例】

募集に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、障害者であることを理由とする差別にはあたらない（障害者差別禁止指針（平成27年厚生労働省告示第116号）第3の1（3））

【障害の特性上で業務遂行に支障が生じたときはどうするか？】

障害者である派遣労働者が、障害の特性上業務遂行に支障が生じたときは、派遣元は当該障害者と話し合いを行い、実施可能な措置を検討し、必要に応じて派遣先に協力を要請すること（派遣元指針第2の8（10）を簡略化し抜粋）

【障害者の派遣においては紹介予定派遣の活用も視野に】

紹介予定派遣という手段をとることにより、面接などの労働者を特定することを目的とする行為の実施が可能となります。

紹介予定派遣に基づく、派遣先と面接時に、障害の特性や実施可能な措置を検討し、必要に応じて派遣先に必要な協力を要請することが可能となる（要領第6の25（5）ハ、247頁）

5 年齢・性別による差別の禁止について 高齢者は採用されないか？性別による採用格差はあるか？

派遣先は、年齢による差別的な受け入れ拒否等を行うことは不適當である（要領第7の17（3））

岩手労働局の年齢別・性別正社員内定率（令和2～4年度）

年齢7（求職）（24～65 6細分）		年齢計			24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
職業11（小分類）	性	紹介件数	就職件数	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率
職業計	男	46,192	15,387	33.3%	39.8%	34.3%	33.5%	30.4%	30.5%	43.3%
	女	34,293	11,027	32.2%	33.1%	30.3%	32.8%	30.3%	39.0%	71.9%
	中計	80,497	26,420	32.8%	36.3%	32.4%	33.2%	30.4%	32.6%	46.1%
A管理的職業	男	327	73	22.3%	25.0%	25.5%	22.2%	21.9%	19.6%	50.0%
	女	80	14	17.5%	0.0%	18.2%	25.0%	11.1%	16.7%	50.0%
	中計	407	87	21.4%	16.7%	23.3%	22.9%	20.3%	19.2%	50.0%
09建築・土木技術者等	男	1,098	359	32.7%	36.1%	37.8%	35.7%	33.2%	24.2%	56.4%
	女	192	45	23.4%	50.0%	19.6%	21.7%	20.0%	20.0%	—
	中計	1,292	404	31.3%	39.1%	33.2%	33.1%	30.8%	23.9%	56.4%
133看護師、准看護師	男	111	61	55.0%	40.0%	58.8%	51.9%	55.6%	57.1%	—
	女	1,591	898	56.4%	45.8%	58.8%	58.4%	57.5%	51.5%	84.6%
	中計	1,702	959	56.3%	45.5%	58.8%	58.0%	57.4%	51.9%	84.6%
163保育士	男	37	13	35.1%	50.0%	40.0%	80.0%	0.0%	0.0%	—
	女	475	266	56.0%	62.7%	61.1%	54.4%	40.2%	58.1%	100.0%
	中計	512	279	54.5%	62.3%	59.0%	55.6%	38.0%	50.0%	100.0%

5 高齢者は採用されないか？性別による採用格差はあるか？

実績としても、年齢や性別による採用の差別は見られません。

男性だからという理由で事務への派遣させない運用は好ましくはありません。

岩手労働局の年齢別・性別正社員内定率(令和2～4年度)

年齢7(求職)(24-65 6細分)		年齢計			24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
職業11(小分類)	性	紹介件数	就職件数	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率
C事務的職業	男	5,297	826	15.6%	19.0%	15.7%	15.4%	13.8%	15.1%	34.8%
	女	17,367	3,552	20.5%	22.9%	19.8%	22.5%	18.3%	16.2%	14.3%
	中計	22,665	4,379	19.3%	22.1%	18.8%	21.0%	17.3%	15.7%	30.0%
258医療・介護事務員	男	131	22	16.8%	15.8%	24.6%	16.7%	4.3%	0.0%	—
	女	3,354	851	25.4%	25.6%	25.8%	27.3%	23.2%	19.5%	—
	中計	3,485	873	25.1%	25.3%	25.8%	27.0%	22.6%	18.2%	—
36介護サービスの職業	男	1,064	563	52.9%	68.7%	51.7%	56.2%	48.0%	51.3%	43.5%
	女	1,858	1,228	66.1%	66.7%	71.7%	67.4%	59.0%	70.0%	85.2%
	中計	2,923	1,791	61.3%	67.1%	62.9%	63.1%	55.3%	64.4%	66.0%
H生産工程の職業	男	10,331	3,969	38.4%	48.2%	41.7%	36.7%	33.4%	31.6%	40.9%
	女	3,323	1,666	50.1%	50.5%	52.4%	50.4%	46.4%	50.8%	57.1%
	中計	13,655	5,636	41.3%	48.8%	44.3%	40.0%	36.6%	35.6%	43.0%

5 高齢者は採用されないか？性別による採用格差はあるか？

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%

経験者の正社員内定率：35.3%

未経験者の正社員内定率：31.3%

6 派遣事業の目的「労働力の需給の調整機能」

局計

常用求人・求職バランスシート(令和5年12月)【一般及びパートの合計】

月間有効求人	職業分類	月間有効求職	月間有効求人倍率
22,092	職業計	19,143	1.15
35	管理的職業従事者	51	0.6
4,508	専門的・技術的職業従事者	2,348	1.9
266	製造技術者(開発)	55	4.8
110	製造技術者(開発を除く)	126	0.8
618	建築・土木・測量技術者	135	4.6
566	情報処理・通信技術者	223	2.5
24	その他の技術者	13	1.8
79	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	41	1.9
1,010	保健師、助産師、看護師	522	1.9
404	医療技術者	99	4.1
360	その他の保健医療従事者	107	3.3
817	社会福祉専門職業従事者	569	1.4
18	芸術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	163	0.1
236	その他の専門的職業従事者	295	0.8
1,766	事務従事者	5,071	0.35
1,178	一般事務従事者	4,483	0.26

人手不足の職種
(例：情報処理・
通信技術者など)
がある一方で、反
対に人員過剰の職
種（例：一般事務
従事者など）があ
る。

【資料の出所】

岩手労働局ホーム→事例・統計情報→事例・統計情報→求人・求職バランスシート

6 派遣事業の目的「労働力の需給の調整機能」

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

6 派遣事業の目的「労働力の需給の調整機能」

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	

ミスマッチを解消し、求職者の能力に適合する職業に就く機会を与えることが大切です。

求職者の心理：年齢や経験上、私は無理と思っている。

求人者：年齢や経験を問わず採用している

※万が一、派遣の相談に来た求職者が、正社員を希望しているにも関わらず、「自分は年齢や経験上正社員は不可能なので派遣を選んだ」と誤認しているならば、派遣法や安定法の趣旨や昨今の情勢を踏まえ、派遣ではなく、直接雇用のための職業紹介を選択することも必要です。

6 派遣事業の目的「労働力の需給の調整機能」

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

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割強が派遣を含めた非正規を選択という実績を踏まえ、昨今の人手不足の中では派遣という選択肢の活用も必要です。

【派遣法の目的】

この法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図ること（中略）とともに派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

（派遣法第1条抜粋）

【補足】条文の読み方の解説

次の1)と2)の条文の意味の違いは？

例1 リンゴ、ミカンその他果物を買う

⇒リンゴとミカンと果物の3つを買う必要がある

例2 リンゴ、ミカンその他の果物を買う

⇒ブドウのみを買うことで足る