派遣元事業所担当者向けセミナー（中級編）

令和８年11月

岩手労働局職業安定部

需給調整事業室

用語の整理

2

＜法令等の略称＞　厚生労働省のホームページに公表されております

〇派遣法：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）

〇派遣法則：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

〇派遣元指針：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）

〇派遣先指針：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）

〇要領：労働者派遣事業関係業務取扱要領

ー・ー

〇安定法：職業安定法（昭和２２年法律第１４１号）

〇基準法：労働基準法（昭和２２年法律第４９号）

〇安衛法：労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）

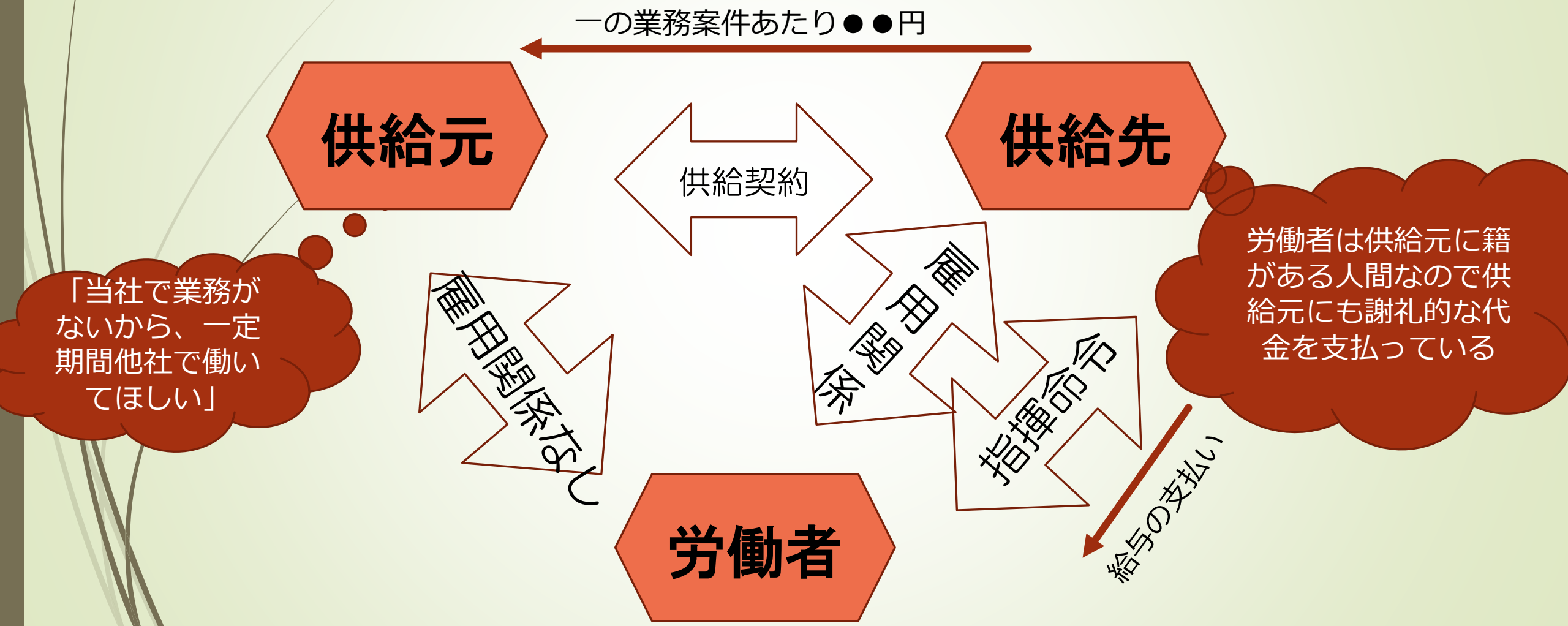
もくじ

１．派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について

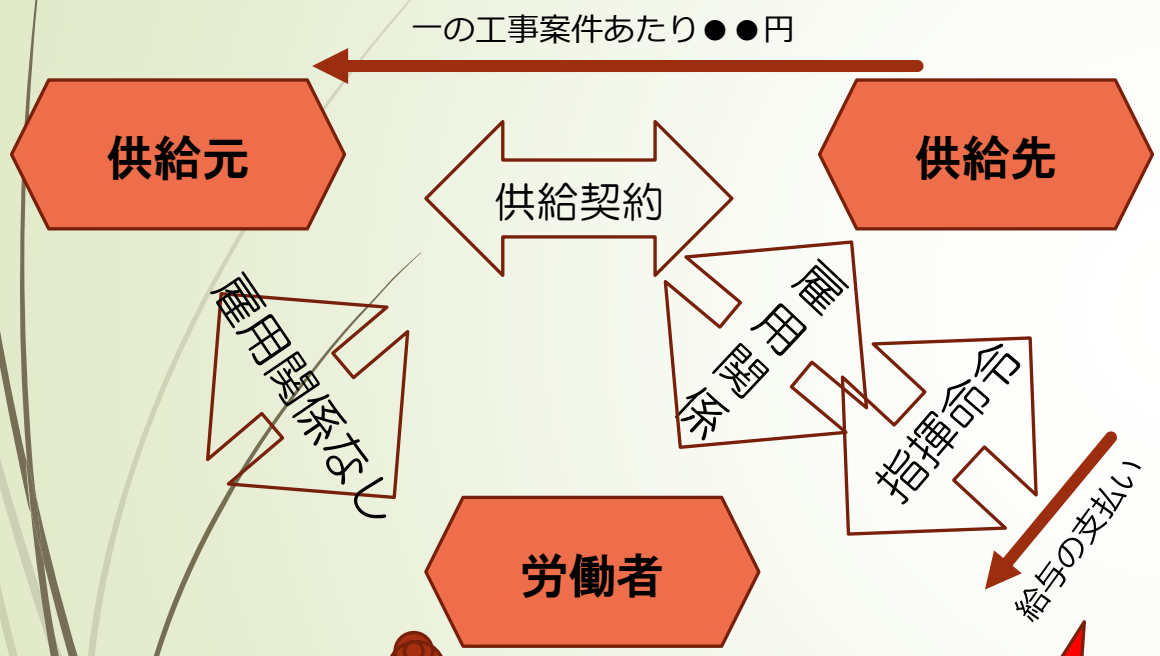
２．派遣法が目指しているもの
～有期雇用派遣労働者が希望する場合派遣から直接雇用への移行～

３．岩手労働局で把握した問題となる可能性がある事例

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）



労働者の持つ不満

普段関東に住んでおり、本当はわざわざ遠方まで行って働きたくないが供給元に逆らえない。

強制労働の恐れ

供給元から、毎回、期間限定で多岐にわたる企業での勤務を命じられ、雇用が安定しない不安。賃金が安定しない不安。就業場所等が安定しない不安。

不安定雇用、不安定待遇

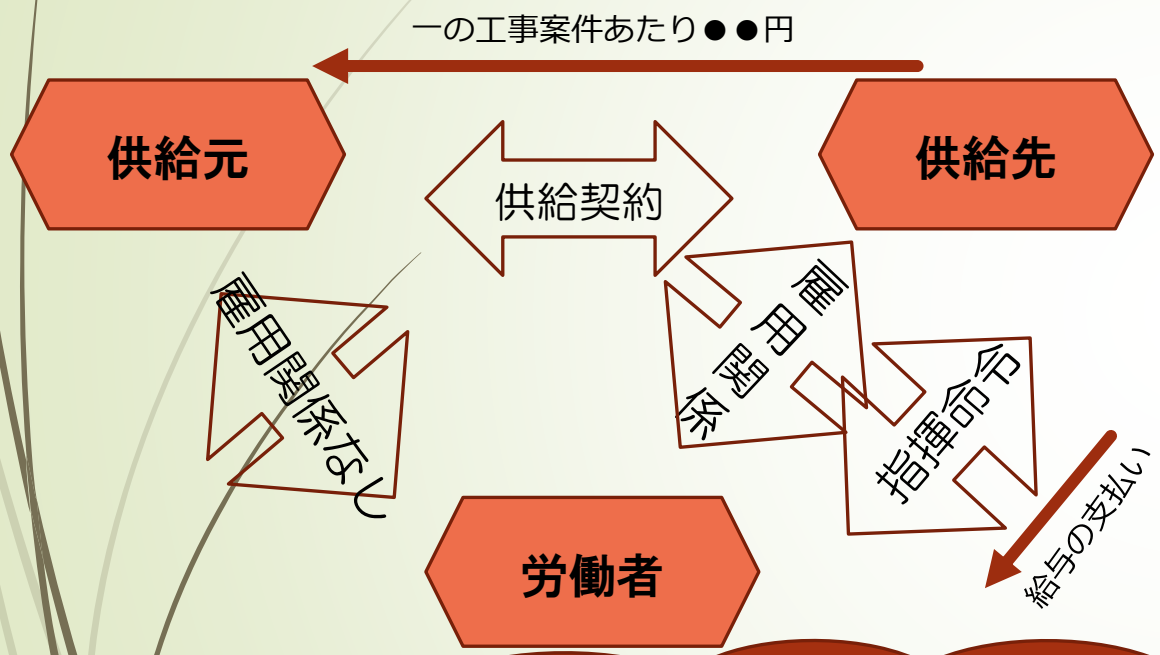
教育訓練の機会がなく、技能が身につかず、賃金も上がらない。私なんかどこの会社でも通用しない。

教育機会の欠如

実態として供給元に賃金の一部をとられ続けている。

中間搾取

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の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

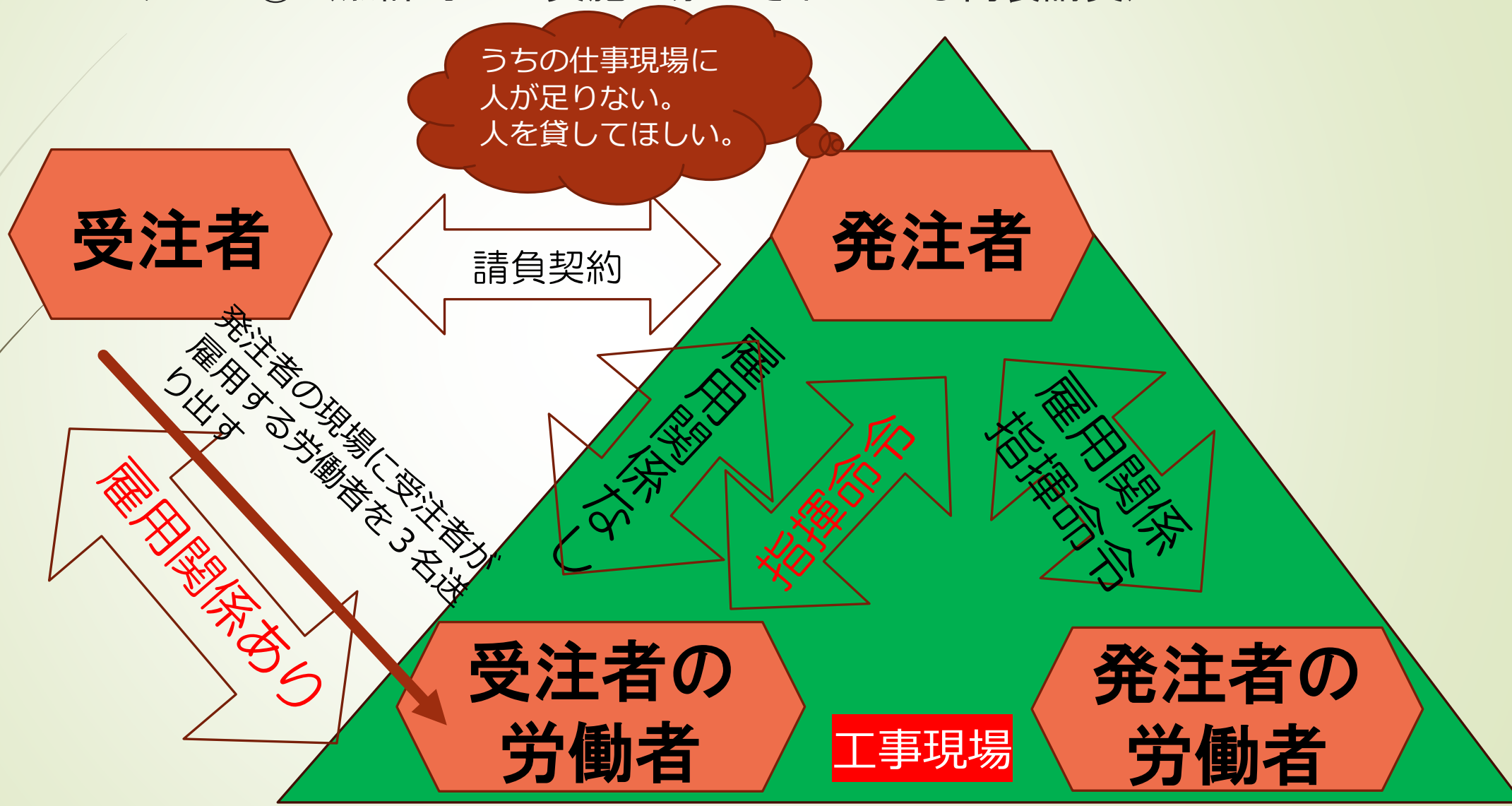
何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない

【労働者供給事業の禁止】安定法第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

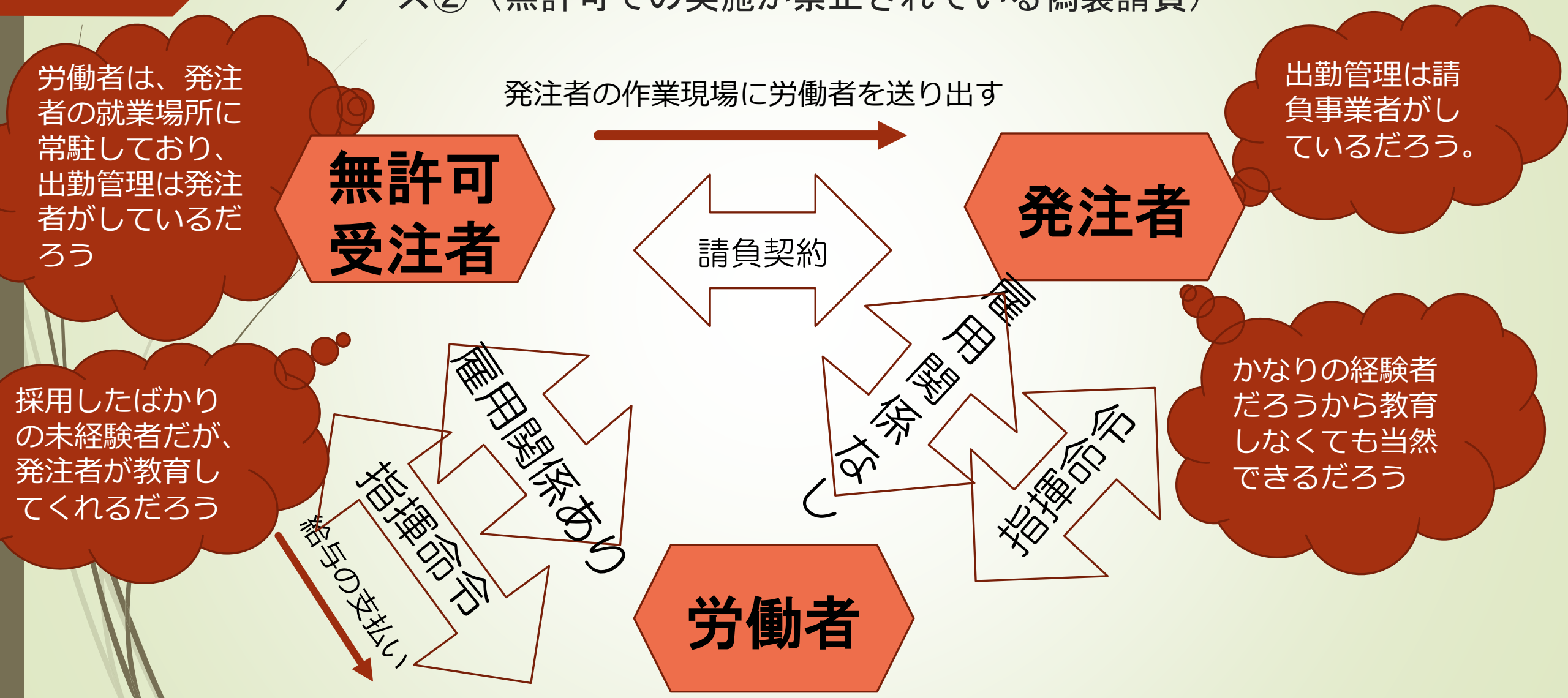
1　派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について

ケース②（無許可での実施が禁止されている偽装請負）



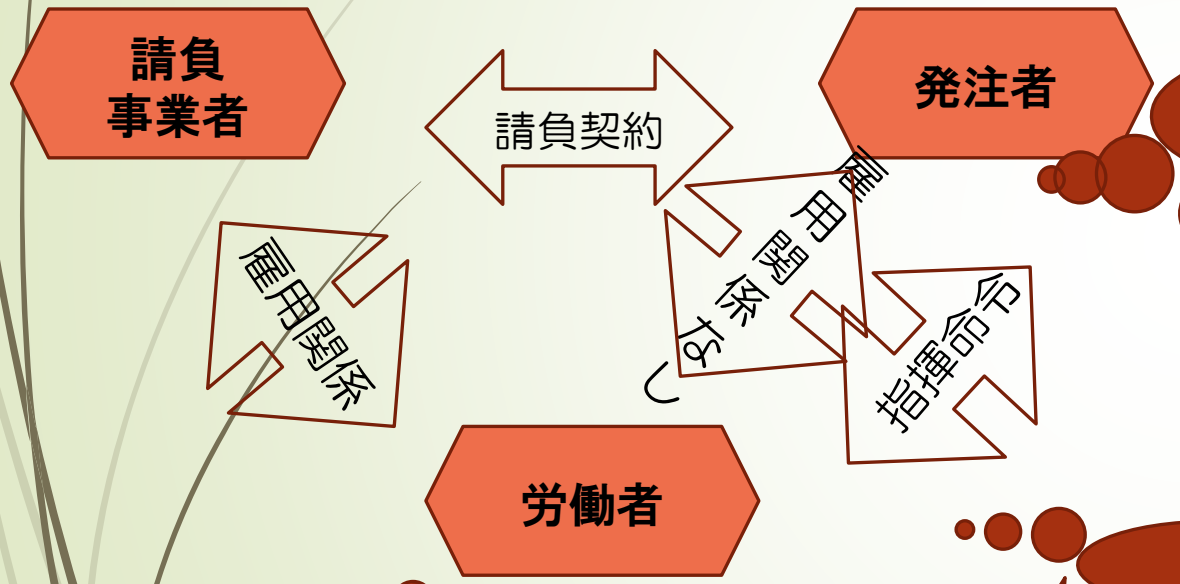
1　派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について

ケース②（無許可での実施が禁止されている偽装請負）



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

未経験のまま、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何をしていいかわからない。

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。

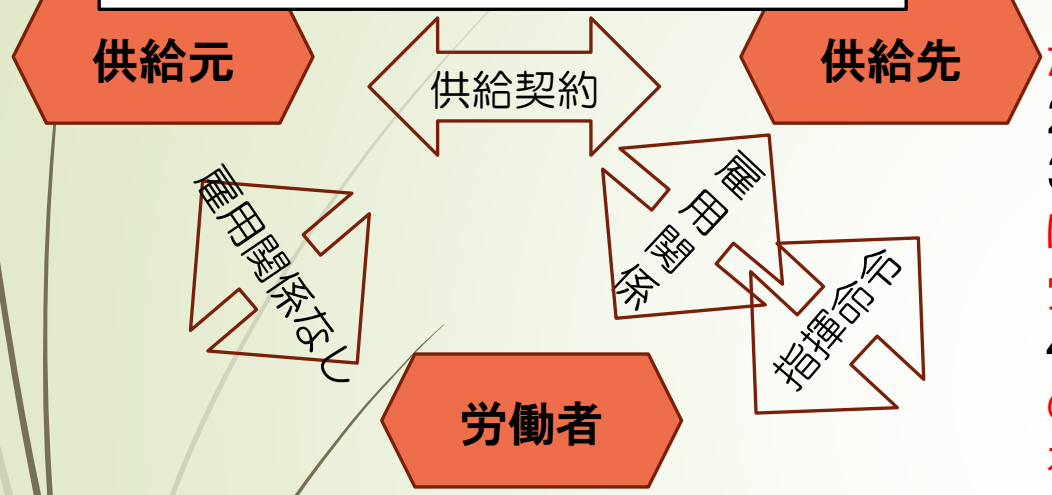
労働者の権利が守られない恐れ

技術指導教育がなく、技能が身につかない。このまま働いても、給料が上がらないんじゃないか。

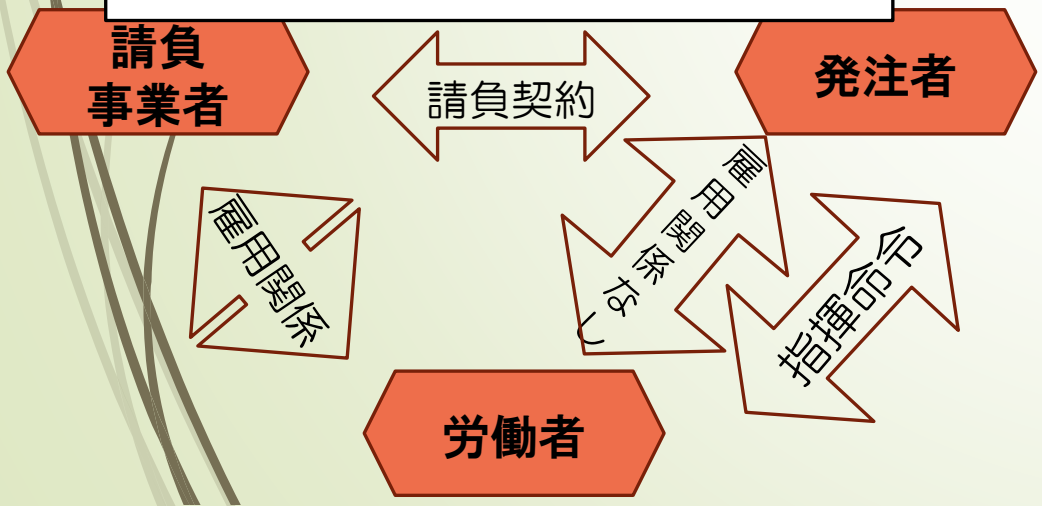
教育機会の欠如

1　派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について

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）

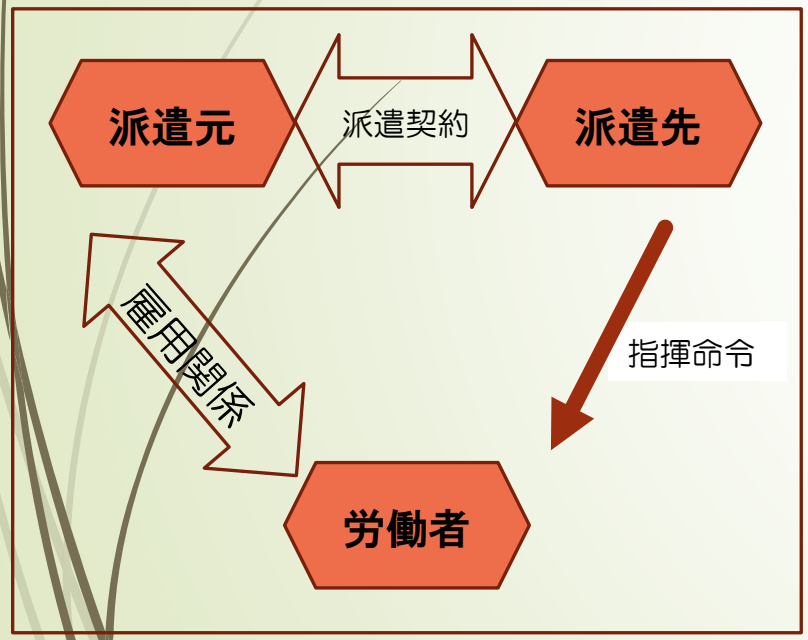
4）労働基準法上で使用者に義務づけられた労働条件の向上の義務等の労働条件確保のための義務について、業者が2社いることで責任の所在があいまいとなり、結果として労働条件が十分に確保されない恐れ（偽装請負がもたらす弊害）

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、<u>一定の法的義務を果たした上での</u>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】

派遣元の使用者は、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、派遣元の使用者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

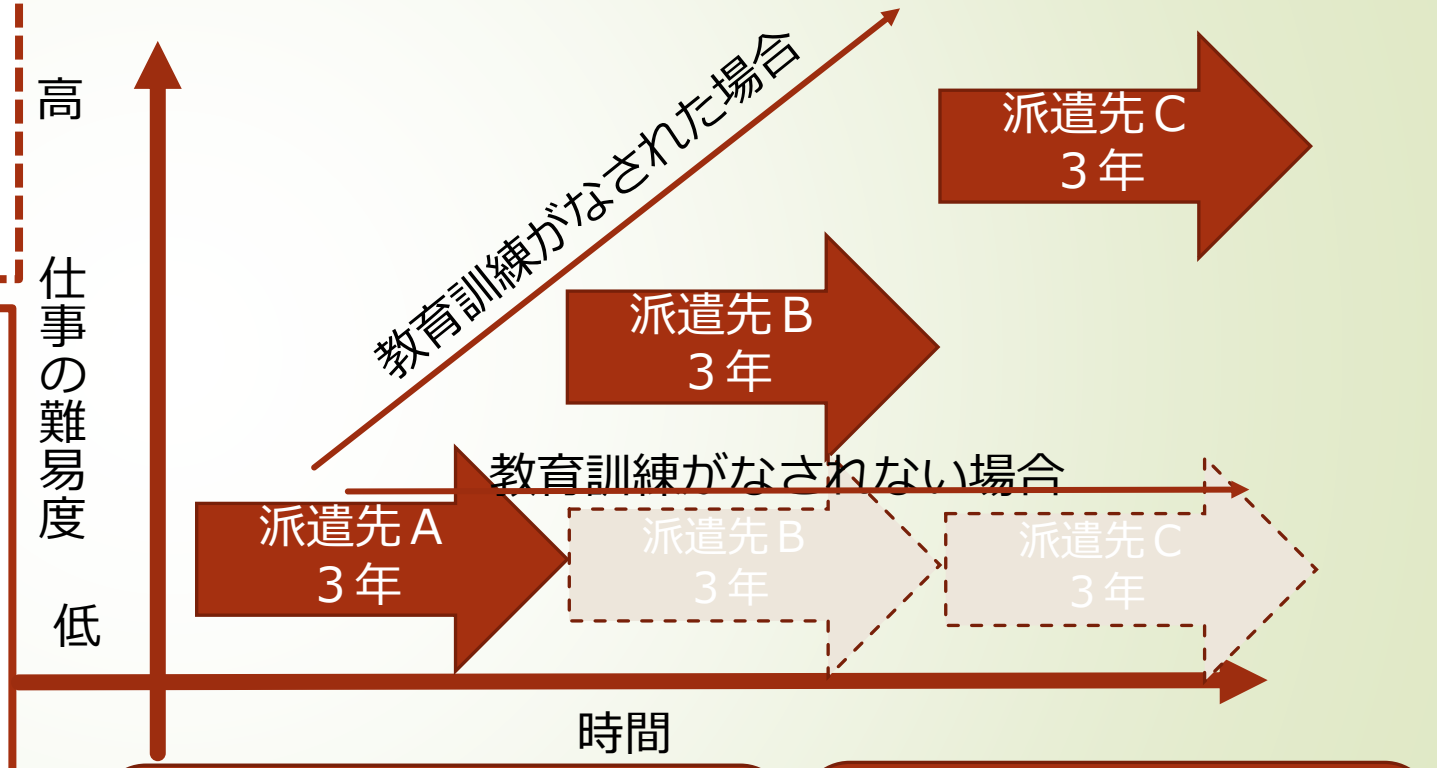
③　教育訓練の機会の付与や労働条件の向上その他雇用の安定を図るための措置を講じ派遣労働者の福祉の増進を図る義務

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

上がりたいけど、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

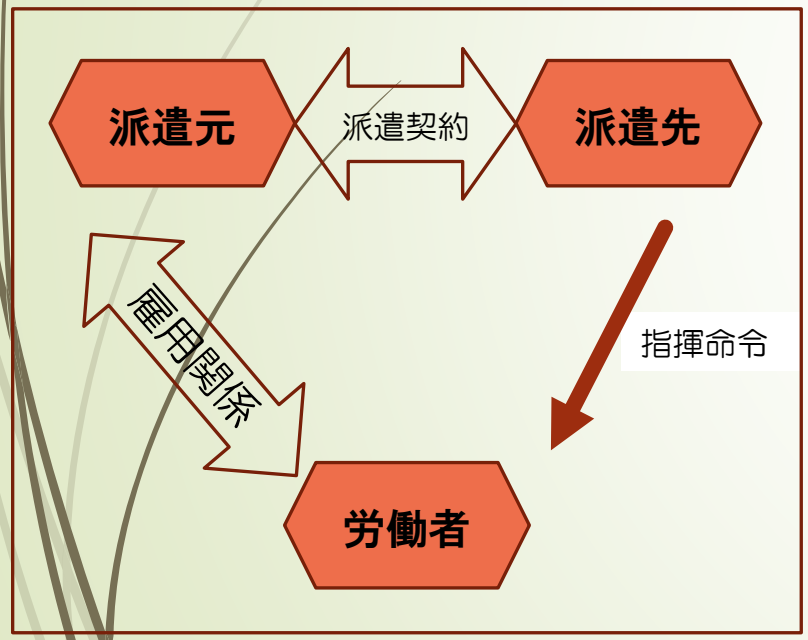
派遣法第33条を簡略化

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を支払えないことが理由で、直接雇用に移行できないときは、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】

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、民事的にその義務は負う。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、派遣労働者が直接雇用を希望した際に、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ります（行政指導の対象となり得ます）。

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）

【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」を派遣会社に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**行うことを予定してするもの**

【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】

実際に岩手県内で発生している問題事例

〇ある派遣労働者は、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】

実際に岩手県内で発生している問題事例

〇ある派遣労働者は、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。

３．岩手労働局で把握した問題となる可能性がある事例
～派遣元からの派遣契約の更新の強要について～

25

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

３．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関わらず、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関わらず、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）

ご清聴ありがとうございました

【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）