

派遣元担当者セミナー（実務編）

セミナー開始まで、しばらくお待ちください。

- ・「労働者派遣事業とは・・・」を資料としてお手元にご準備ください。
- ・通信機器・環境等の不具合等についての対応はできませんのであらかじめご了承ください。
- ・ご質問については、質問票にご記入の上、メールにてお願いいたします。
- ・また、ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします。

神奈川労働局 職業安定部 需給調整事業課

派遣元担当者セミナー（実務編）

- ・ 労働者派遣制度のポイント解説
- ・ 指導監督時によく見られる誤り等

令和7年2月17日～20日

神奈川労働局職業安定部

需給調整事業課

資料

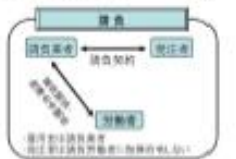
- 労働者派遣事業とは・・・



有効期間の算定方法は、まず「有効期間算定」のステップから始まり、次に「決定有期」と「決定無期」の二つの経路に分かれる。決定有期の場合は「決定有期」のステップで完了する。決定無期の場合は「決定無期」のステップで完了する。また、決定有期の場合は「決定有期」のステップで完了する。決定無期の場合は「決定無期」のステップで完了する。



標榜は、作文主と労働者との間に強迫命令関係を生じないという点が、労働者標榜と異なります。ところが、この区別の実際の判断は必ずしも容易でないことから、区分基準が定められています。



労働者供給事業は、労働組合が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う組合及び労働者団体に基づく労働者派遣に限定するものを除き、全面的に禁止されています(労働者派遣法44条)。



職業紹介とは、求人と求職者の申込みを受けて、求人と求職者の間に適切な雇用関係の成立をあっせんすること等をいいます。

手数料又は報酬を受けて行う職業紹介(有料職業紹介)は、厚生労働大臣の許可が必要です(職業安定法第30条)。



目次

- 1 労働者派遣事業とは
- 2 労働者派遣と請負との違い
- 3 労働者派遣事業を行うことができない業務
- 4 日雇労働者について労働者派遣の原則禁止
- 5 期間制限について
- 6 労働契約申込みみなし制度
- 7 雇用安定措置とは
- 8 専ら（もっぱら）派遣について
- 9 特定行為について
- 10 派遣先への労働者派遣事業の周知
- 11 指導監督の実施結果から

1、労働者派遣事業とは

資料 1 ページ

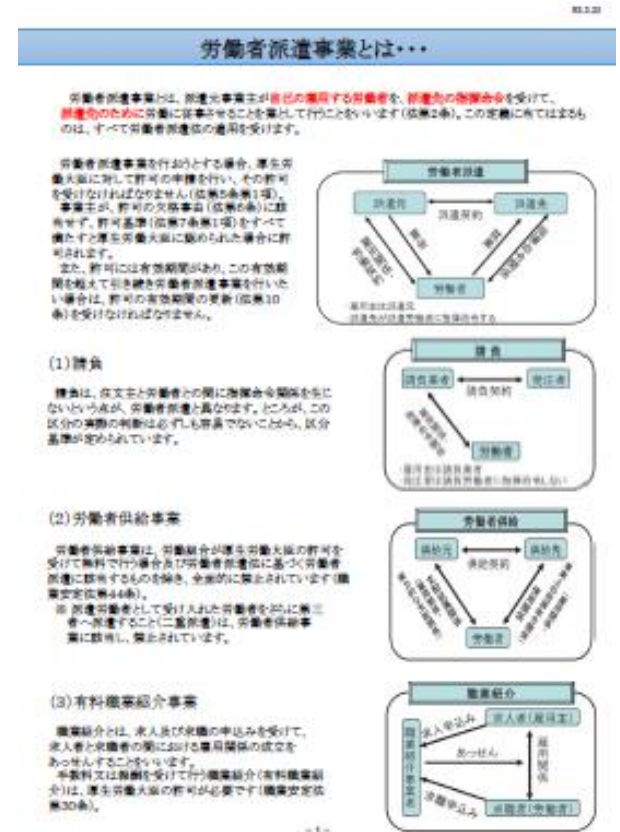
労働者派遣とは

「自己の雇用する労働者を、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」

労働者派遣事業とは

「派遣元事業主が、自己の雇用する労働者を派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うこと」

※労働者派遣法第2条



2、労働者派遣と、請負との違い

請負とは・・・

請負は、注文主と労働者との間に指揮命令関係が生じない

※指揮命令が認められるといわゆる偽装請負＝労働者派遣となる

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」

→いわゆる「37号告示」

労働者派遣事業との区分については

「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」をご参照ください。

資料18ページ

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準
(昭和61年労働省告示第37号)
(最終改正 平成24年厚生労働省告示第518号)

第一条 この基準は、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（昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。）の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業（法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることに鑑み、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第二条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
(2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

(2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の職務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。
(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支出すること。
ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。
(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第二条第一号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

3、労働者派遣事業を行うことができない業務

資料19ページ

労働者派遣法第4条により、次の業務への労働者派遣は禁止

- ①港湾運送業務
- ②建設業務
- ③警備業務
- ④病院等における医療関係業務

(へき地等の理由で例外として認められる場合あり)

- ⑤その他労働者派遣事業ができない業務

(詳細は資料P20参照)

労働者派遣事業を行うことができない業務は・・・

1 適用除外業務

(1) 次の業務では、労働者派遣事業を行うことができません(第4条)。

- ① 港湾運送業務
- ② 建設業務
- ③ 警備業務
- ④ 病院等における医療関係業務(下記(2)を参照)

(2) 医療関係業務についての労働者派遣事業の禁止(令第2条)

○ 以下の例に該当する医療関係業務では、労働者派遣事業を行うことができません。

《労働者派遣事業が禁止されている医療関係業務》

労働者	業務内容	事業が行われる場所				
		病院・診療所(第1)	検査所	介護施設	介護老人保健施設	介護老人保健施設(第2)
医師	診療	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
歯科医師	歯科診療	禁止	—	禁止	禁止	禁止
薬剤師	薬剤の業務	禁止	—	禁止	—	—
看護師・看護士	看護上の業務(第2)	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
保健師	保健指導(第2)	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
診療師	診療、検査(第2)	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
医学生	医師等の修業のための実習指導	禁止	—	禁止	禁止	禁止
診療放射線技師	放射線を利用した業務	禁止	—	禁止	禁止	禁止
歯科衛生士	歯科衛生士法(第1)項の業務	禁止	—	禁止	禁止	禁止
歯科技工士	歯科技工の業務	禁止	—	禁止	—	—
その他(第2)	診療(第2)	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止

(第1) 障害者支援施設、生活保護施設、更生施設、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム等に設置された診療所(第2条)。

(第2) 訪問入浴介護、介護予防訪問入浴介護に係るものについての労働者派遣事業は禁止されていません。

(第3) 歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、准看護師、作業療法士、言語聴覚士、臨床工学士、臨床検査士、救急救急士、看護職員、認定特定業務従事者。

○ ただし、下記①～④のいずれかに該当する場合は、医療関係業務について労働者派遣事業を行うことが認められています。

- ① 紹介予定派遣をする場合
- ② 当該業務が当該施設・機関、育児休業、介護休業を目的とした労働者の確保である場合
- ③ 当該業務であって、当該業務に従事する派遣労働者の就業の場所が以下のいずれかに該当する場合
- ・へき地(第4)にある場合
- ・地域における医療の確保のために医療に派遣労働者を従事させる必要があるとして厚生労働省令で定める場所(第5)である場合(へき地にあるものを除く。)

4、日雇労働者について労働者派遣の原則禁止

資料21ページ

日雇労働者とは

派遣元が日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者

日雇派遣の禁止の例外とは（政令）

- ①適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務
- ②雇用機会の確保が特に困難と認められる労働者の雇用継続等を図るために必要であると認められる場合

日雇労働者についての労働者派遣の原則禁止

派遣元事業主は、(2)の例外に該当する場合は、日雇労働者について労働者派遣を行ってはいけません。

(1)禁止の範囲

○禁止されるのは、派遣元事業主が日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者(日雇労働者)の派遣です。

○労働契約の期間が31日以上であれば、労働者派遣契約の期間が30日以内であったとしても、日雇派遣の禁止に違反するものではありません。ただし、就業機会と関係なく雇用が定まらない労働契約については、日雇派遣の禁止の適用を受けることを目的とした行為とされます。

(2)禁止の例外

○日雇派遣の禁止の例外として認められるものは、次のとおりです。

①日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務(令第4条第1項)

労働派遣システム開発関係(第1号)	デモンストラーション関係(第10号)
機械設計関係(第2号)	設備関係(第11号)
機械製作関係(第3号)	受付・案内関係(第12号)
清掃、調整、運送関係(第4号)	研究開発関係(第13号)
秘書関係(第5号)	事業の開始準備の企画、立案関係(第14号)
ファイリング関係(第6号)	書籍等の制作・編集関係(第15号)
調査関係(第7号)	広告デザイン関係(第16号)
財務関係(第8号)	OA・インフォメーション関係(第17号)
貿易関係(第9号)	セールス・マーケティングの企画、企画商品の営業関係(第18号)

②雇用機会の確保が特に困難と認められる労働者の雇用継続等を図るために必要であると認められる場合(具体的には、次の1から3までのいずれかに該当する場合があります。)

1 労働者派遣の対象となる日雇労働者が40歳以上である場合

2 労働者派遣の対象となる日雇労働者が学校教育法第1条、第124条又は第134条第1項の学校の学生又は生徒である場合、雇用保険の適用を受けない短期学生と同一ですが、次のいずれかに該当する場合には、日雇派遣の例外となる学生又は生徒に含まれません。

- ・定時制の課程に在学する者(大学の夜間学部、高等学校の夜間部)
- ・通制制の課程に在学する者
- ・卒業見込証明書を受取る者であって、卒業前に雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業に就任し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定のもの
- ・休学中の者、事業主の命により(雇用関係を存続したまま)大学院等に在学する者(社会人大学生等)
- ・その他一定の出発点数を超過した後の要件にない学校の在学者で、当該事業において同様の業務に従事する他の労働者と同等に勤務し得ると認められるもの

3 労働者派遣の対象となる日雇労働者の生計収入の額が500万円以上である場合(別表として日雇派遣に準事とする場合)

「生計収入」とは、主たる業務の収入のことをいい、日雇労働者が複数の業務を兼業している場合は、その収入額が最も高い業務が主たる業務となります。また、使用者から労働者の分給として支払われるものに限らず、例えば、不動産の賃貸収入やトレーディング収入(株式売買、投資信託、外国為替及び先物取引等による収入)等も含まれます。

5、期間制限について

資料 2 4 ページ

①派遣先の「事業所単位」の期間制限

派遣先の同一の事業所に対して派遣できる期間は 3 年

ただし、派遣先事業所の過半数労働者代表等からの意見聴取

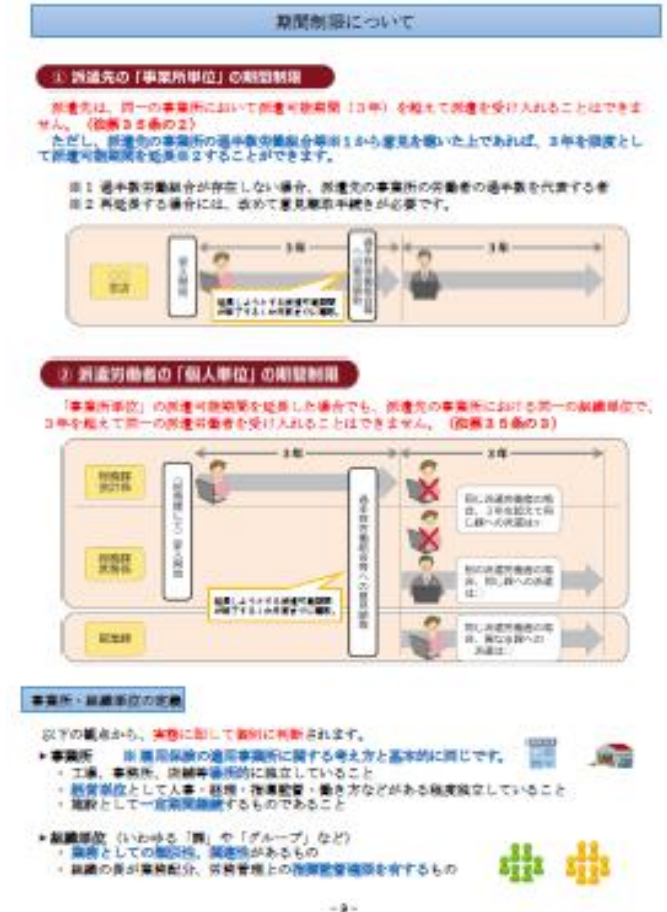
により延長可能（意見聴取は、派遣可能期間が終了する 1 か月前までに、書面による通知にて行う必要がある）

②派遣労働者の「個人単位」の期間制限

派遣先事業所の同一の組織単位に派遣できる期間は 3 年

（延長不可）

別の組織単位への派遣は可能



6、労働契約申込みみなし制度

資料 25 ページ

- ①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④労働者派遣法の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる「偽装請負」の場合。

→派遣先事業所が派遣労働者に対して「派遣元における労働条件」と同一内容で労働契約申込みをしたものとみなす。

(派遣労働者が、**労働契約申込みをしたものとみなされた日から1年以内に、申込みを承諾する意思表示をする**ことにより、労働契約が成立する。)

意見聴取手続

派遣先は、同一の事業所において3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間が終了する1か月前までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。

意見聴取方法

- ① 過半数労働組合等に対して、書面による通知を行わなければならない。
- ※ 通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」および「延長しようとする期間」です。
あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や派遣先の無期雇用労働者の数の推移等の参考となる資料を提供する必要があります。
- ② 過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明しなければなりません。

期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として期間制限が適用されません。(法第40条の2)

- ・派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以上かつ10日以下であるもの)に派遣労働者を派遣する場合
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

労働契約申込みみなし制度

平成27年10月1日以降、派遣先が次に掲げる違法な労働者派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件と内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます。(法第40条の6)

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④ 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負の場合

※派遣先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を除きます。

※労働契約申込みみなし制度の適用となり、実際に労働契約を締結するためには、派遣先による労働契約の申込みを派遣労働者が承諾する必要があります。

※派遣先による労働契約の申込みについては、違法な労働者派遣が終了した日から1年経過する日まで有効です。

7、雇用安定措置とは

資料 2 6 ページ

派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者であって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労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置【雇用安定措置】を講じることが必要です。

(法第30条)

- * 雇用安定措置の実施については、個人ごとに派遣元管理台帳に記載
- * あらかじめ派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化(R3. 4. 1)
- * 派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行う必要(R3. 4. 1)

7、雇用安定措置とは

資料 2 6 ページ

- 同一の組織単位に継続して3年間派遣され、期間制限に達する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対して、以下のいずれかの雇用安定措置を講ずる必要がある

①派遣先への直接雇用の依頼

②新たな派遣先の提供

③派遣元において派遣労働者以外としての無期雇用

④その他雇用の継続が図られる措置

雇用安定措置とは……

派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して3年間派遣され、個人雇用の期間制限に達する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対して、次のいずれかの措置を講じなければなりません。（成第30条）

① 派遣先への直接雇用の依頼	【1号】
② 新たな派遣先（派遣先）の提供（労働者のために限る）	【2号】
③ 派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用	【3号】
④ その他安定した雇用の継続が図られると認められる措置 （雇用を継続した主たる事業継続、紹介手続派遣等）	【4号】

○「特定有期雇用派遣労働者」とは、次の①に掲げる者をいふ。

「特定有期雇用派遣労働者等（1年以上3年未満の見込みの方）」とは、次の②及び③に掲げる者をいふ。

①同一の組織単位の業務について継続して1年以上の有期雇用派遣労働者に係る業務に就事する見込みがある者であって、当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望している者（特定有期雇用派遣労働者）

②当該派遣元事業主に雇用された期間が満了して1年以上である有期雇用派遣労働者（①を除く）

③当該派遣元事業主に雇用された期間が満了して1年以上である、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）

特定有期雇用派遣労働者等

雇用安定措置の対象者		措置の内容				
		1号	2号	3号	4号	
特定有期雇用派遣労働者等	① 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者【第2項】	無期	○	○	○	○
	② 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者【第1項、省令】	無期	○	○	○	○
	③ 上記以外の者で派遣元事業主に雇用された期間が満了1年以上の者（登録状態も含む）【第1項、省令】	無期	○	○	○	○

無期の場合……

派遣元事業主は、1号～4号のいずれかの措置を講じる必要があります。また、1号を講じて直接雇用に移った場合には、別途2号～4号のいずれかの措置を講じる必要があります。

無期無期の場合……

派遣元事業主は、1号～4号のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

どのような対象者にどのような措置を講じればよいのか

特定有期雇用派遣労働者

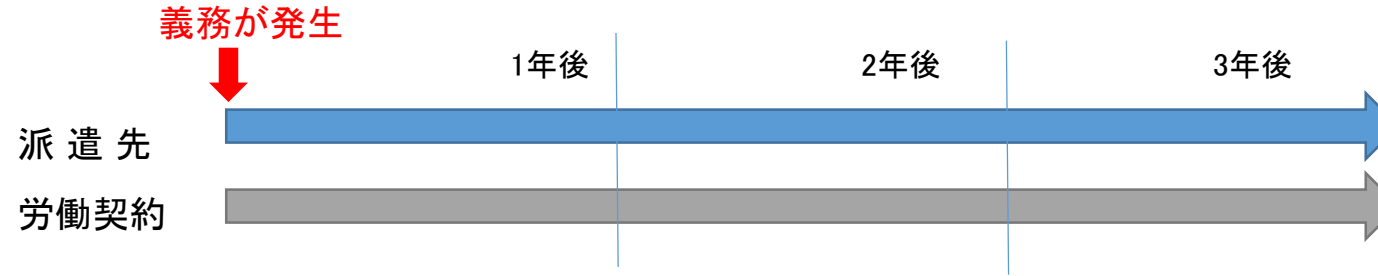


期間を定めて雇用される派遣労働者 (＝有期雇用派遣労働者) のうち、特定有期雇用派遣労働者等	講ずべき雇用安定措置の内容 法第30条第1項			
	第1号 派遣先への 直接雇用の依頼	第2号 条件が合理的な新たな 派遣先の提供	第3号 派遣元での 無期雇用	第4号 その他必要な措置 紹介予定派遣 有給の教育訓練等
派遣先の同一の組織単位の業務に 継続して3年間 派遣する見込みのある者 【法第30条第2項】	○	○	○	○
派遣先の同一の組織単位の業務に 継続して1年以上3年未満の期間 派遣する見込みのある者 【法第30条第1項 施行規則第25条第3項】	○	○	○	○
上記以外の者で 派遣元に雇用された期間が 通算1年以上の者 注：現状が登録状態の者も含まれる 【法第30条第1項 施行規則第25条第4項】	—	○	○	○

雇用安定措置の義務が発生するケース例

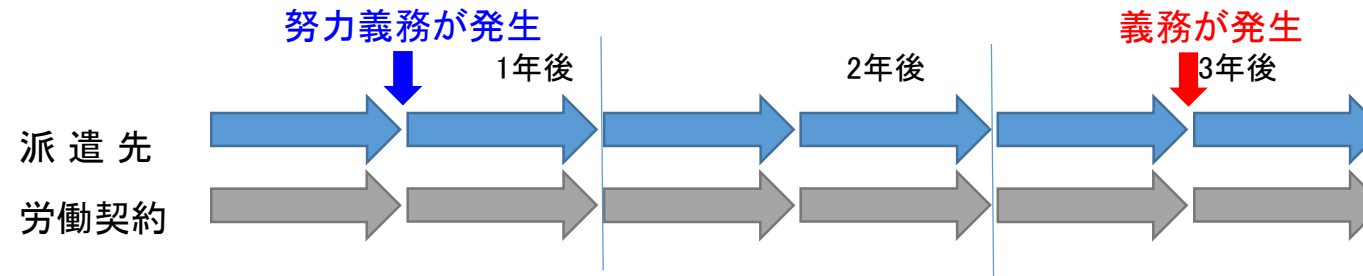
①義務が発生するケース

(1回の契約で労働契約も派遣就業見込みも3年となっている)



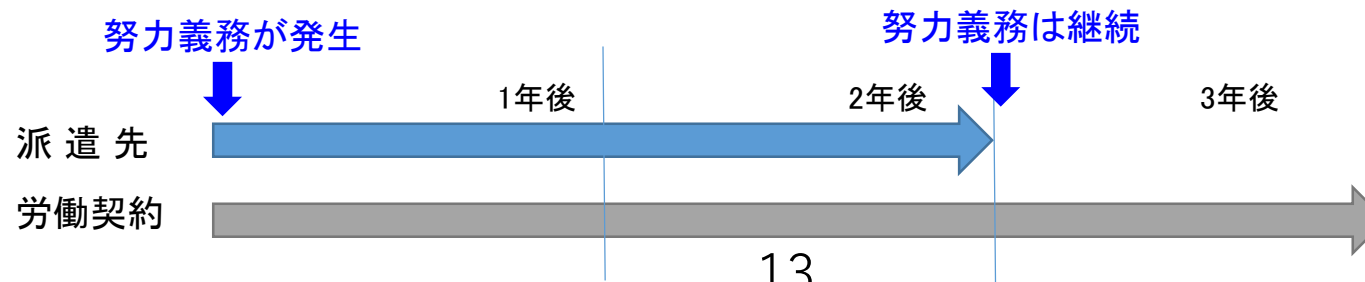
②努力義務と義務が発生するケース

(半年契約で「1年以上見込み」、「3年見込み」のときに、それぞれ努力義務、義務が発生)



③努力義務が発生するケース

(派遣が終了しても、「通算1年以上の雇用実績」があるので努力義務が発生)





雇用安定措置に関する留意事項

●具体的な措置内容

【派遣先への直接雇用の依頼】

- ・対象となる派遣労働者が現在就業している派遣先に対して、派遣終了後に、本人を直接雇用してもらうように依頼する。**書面依頼が望ましい。**

【新たな派遣先の提供】(合理的なものに限る)

- ・新しい派遣先を確保し、派遣労働者に提供する。
- ・提供する新しい派遣先は、**対象となる派遣労働者の居住地やこれまでの待遇等に照らして合理的なもの**である必要がある。

＜例＞ ×賃金が大幅に低下 ×極端に遠方
○対象派遣労働者を派遣元が無期雇用とした上で、同一の派遣先に派遣
↑期間制限の対象外となり継続派遣が可能

【派遣元事業主による無期雇用】

- ・派遣元が、対象派遣労働者を無期雇用とし、自社で就業(派遣以外の働き方)をさせる。

【その他雇用の安定を図るために必要な措置】

- ・新たな就業の機会を提供するまでの間、有給の教育訓練を行う。
- ・紹介予定派遣の対象者とする。

●実施手続き

・派遣終了までに十分な時間的余裕をもって措置に着手する必要がある。

★あらかじめ派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化。

★派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行う必要がある。

・早期にキャリアコンサルティングや労働契約更新時面談の機会に、

本人の希望（継続就業の希望の有無・希望する雇用安定措置）を聴取、意向を尊重して措置を講じる。

8、専ら（もっぱら）派遣について①

労働者派遣事業は「特定の者に提供することを目的として行う事ではないこと」と皆様がお持ちの労働者派遣事業許可条件通知書に定めております。

労働者派遣の役務を特定の者のみに提供している派遣の実態が**専ら派遣**となります。

<判断基準>

- ・定款、登記事項証明等に当該事業の目的が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供する旨の記載等が行われている場合
- ・**派遣先の確保のための努力が客観的に認められない場合**
- ・労働者派遣の役務の提供を受けようとする者からの労働者派遣の依頼に関し、特定の者以外からのものについては、正当な理由なく全て拒否している場合

ただし、新たな派遣先の確保等に尽力しているにも関わらず、結果的に確保に至らず特定の者に対してしか労働者派遣ができない場合は含まれません。

8、専ら（もっぱら）派遣について②

- ・ 具体例としては、「〇〇株式会社に対してのみ労働者派遣を行う」「△△グループに属する企業にしか労働者派遣を行わない」「労働者派遣を依頼してきた特定の者以外に対して、正当な理由なく当該依頼を拒否している」「派遣先の確保のための努力が客観的に認められない」等である。

労働者派遣事業を営む事業所であることは、「人材サービス総合サイト」等により広く一般に周知される事項であり、想定外の業務依頼があることを前提として、新規の依頼があった場合には、真摯に労働者派遣の実施について検討し、結果的に実施に至らない場合であっても、依頼主に対して、誠実に理由を説明して納得を得ることが望まれる。

9、特定行為について

労働者派遣事業は、紹介予定派遣を除いて派遣労働者を特定して行うことはできない。

労働者派遣法 第26条第6項

派遣先は、派遣契約に際し派遣労働者を特定する行為をしないよう努めなければならない。 (略)

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（元指針） 第2の13

派遣労働者を特定する行為に対する協力の禁止等

実際に労働者派遣を行う前に「職場見学」を行うことがあるが、その際、派遣先担当者が職場見学参加者に対して、「職務経歴・実績」「居住地や通勤方法」等を質問し、その場に派遣元担当者も同席しているといった事案が見受けられる。

また、職場見学参加者本人の判断により履歴書等を派遣先へ提供する場合は問題ないが、派遣元が独自の判断により、本人に無断で履歴書等を派遣先に提出している事案も見受けられる。

上記法令等により、派遣先が行う特定行為は禁止されており、派遣元には派遣先が行う当該特定行為に協力することが禁じられている。

10、派遣先への労働者派遣事業の周知

派遣労働者を受け入れる場合、派遣元だけでなく、派遣先においても、労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があります。

定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として、「厚生労働大臣による勧告」や「事業主名等の公表」となる可能性があります。

派遣先の皆さまへ



派遣労働者を受け入れるためには
必要な対応があります！改めてご確認を

派遣先の責務

派遣労働者を受け入れる場合、派遣元（派遣会社）だけでなく、**派遣先においても、労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があります。**
定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として、「厚生労働大臣による勧告」や、「事業主名等の公表」となる可能性がありますので、以下のポイントにご留意の上、適正に派遣労働者を受け入れていただくをお願いします。

① 契約前に、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供していますか？

以下の情報を提供せずに派遣元と労働者派遣契約を締結してはなりません。

労働者派遣契約を締結する前に、受け入れる派遣労働者の待遇に最も近い労働者の待遇等に関する情報を、派遣元に対して、書面等により提供しなければなりません。

（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の3第1項）

また、**労働者派遣契約の変更または延長の都度、**遅滞なく情報提供する必要もあります。

派遣元に対して契約前に提供すべき待遇情報

派遣先均等・均衡方式

- ① 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容・責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みなど）と雇用形態
- 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や待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇決定に当たって考慮した事項

労使協定方式の場合

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練の内容（ない場合には、その旨）
- ② 福利厚生施設（給食施設（食堂等）、休憩室、更衣室）の内容（ない場合には、その旨）

② 契約前に、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ていますか？

派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を派遣元に通知せずに、労働者派遣契約を締結することはしてはなりません。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を、派遣元に対して、書面等により通知しなければなりません。（派遣法第26条第4項、派遣規則第24条の2）
また、**労働者派遣契約の変更または延長の都度、**通知する必要もあります。

11、指導監督の実施結果から①

需給調整事業課の定期指導監督で多く見受けられる違反等

✕ 日雇い派遣について、禁止の例外に当てはまる者が否かの確認を行っていない、または「いつ」「確認した資料が何か」の記録がない。**(労働者派遣法第35条の4)**

派遣元

✕ 実態として、派遣事業所として未届けの営業所より、当該営業所所属の労働者を派遣していたが、書面上は派遣事業所として届け出している営業所より派遣していることとしていた。**(労働者派遣法第11条)**

派遣元

✕ 契約書等に記載されている派遣元責任者が、未届けの者(または過去に届け出られていたが抹消された者)になっている。**(労働者派遣法第36条)**

派遣元

11、指導監督の実施結果から②

需給調整事業課の定期指導監督で多く見受けられる違反等



労働者派遣契約書面に派遣する労働者の氏名が記載している。あるいは、労働者派遣契約時に時間・曜日がシフト制となる業務等で、派遣先が作成し労働者派遣契約に添付する勤務シフト表等に派遣する労働者の氏名が記載している。

(労働者派遣法第26条第6項)

派遣元



各種保険(厚生年金保険・健康保険・雇用保険)の加入証明書類を派遣先へ提示していない。また、派遣先へ写しを提供する際、不要な個人情報にマスキングをしていない。**(労働者派遣法第35条第1項)**

派遣元

セミナーの終了にあたって

労働者派遣事業の詳しい取扱いについては、厚生労働省ホームページにて公表されている**労働者派遣事業関係業務取扱要領**に記載されております。下記に目次をお知らせしますので、業務のご参考にしてください。

【目次】

- 第 1 : 労働者派遣事業の意義等
- 第 2 : 適用除外業務等
- 第 3 : 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置
に係る手続
- 第 4 : 事業報告等
- 第 5 : 労働者派遣契約
- 第 6 : 派遣元事業主の講ずべき措置等
- 第 7 : 派遣先の講ずべき措置等
- 第 8 : 労働基準法等の適用に関する特例等
- 第 9 : 紛争の解決
- 第 1 0 : 個人情報保護法の遵守等
- 第 1 1 : 違法行為の防止、摘発
- 第 1 2 : 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表
- 第 1 3 : 行政処分を行った派遣元事業主及び無許可で労働者派遣事業を行った事業主の公表
- 第 1 4 : その他
- 第 1 5 : 様式集

労働者派遣事業関係業務取扱要領

令和7年1月

厚生労働省職業安定局

セミナーの終了にあたって

令和7年1月16日より、労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正がされましたので、お知らせします。

下記に改正箇所を記載しますので、ご確認ください。

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

9（5）二：労働者死傷病報告の電子化に伴い、派遣先から派遣元事業主に対する労働者死傷病報告及び派遣元事業主から所轄労働基準監督署に対する労働者死傷病報告についての連絡方法を変更。

15（5）二：健康保険証の廃止に伴い、派遣元事業主から派遣先に対する派遣労働者の社会保険への加入状況についての通知方法を変更。

17（5）イ：健康保険証の廃止に伴い、日雇派遣の禁止の例外に該当するか否かの確認に必要な公的書類を変更。

21（2）：健康保険証の廃止に伴い、派遣元事業主から派遣先に対する派遣労働者の社会保険への加入状況についての通知方法を変更。

第14 その他

2（5）ト：健康保険証の廃止に伴い、派遣元責任者講習における本人確認書類を変更。

- ・ご質問については、質問票にご記入の上、メールでお願いします。

14kn-jukyuu_s@mhlw.go.jp

- ・また、ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします。

ご清聴いただきありがとうございました。