

派遣先担当者セミナー

セミナー開始まで、しばらくお待ちください。

- 資料を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、メールでお願いいたします。
- 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

派遣先担当者セミナー

令和7年10月16日・17日

神奈川労働局職業安定部

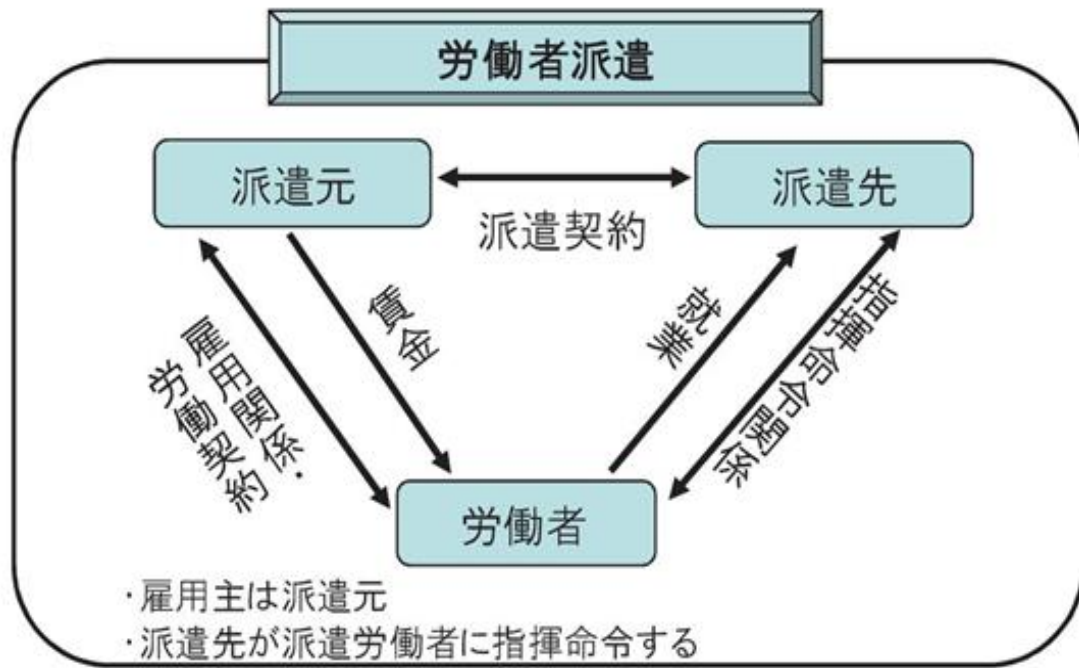
需給調整事業課

本日の内容

1. 派遣労働者の適正な受け入れについて
2. 派遣先における派遣法違反・指摘事項等が多いもの

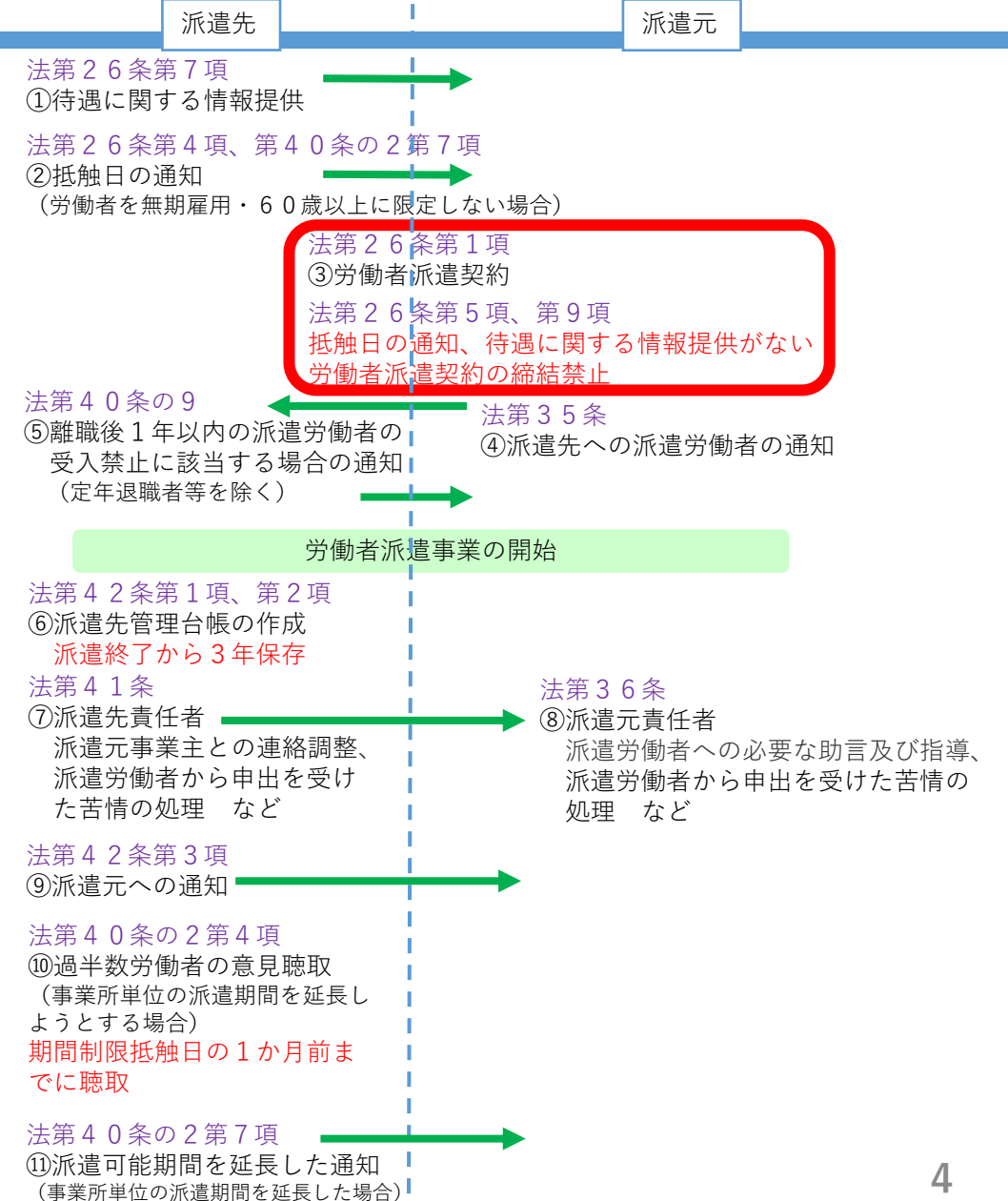
1. 派遣労働者の適正な受け入れについて

労働者派遣とは



派遣元・派遣先それぞれが、労働者派遣法等の法令を遵守し、適正に実施していく必要があります。

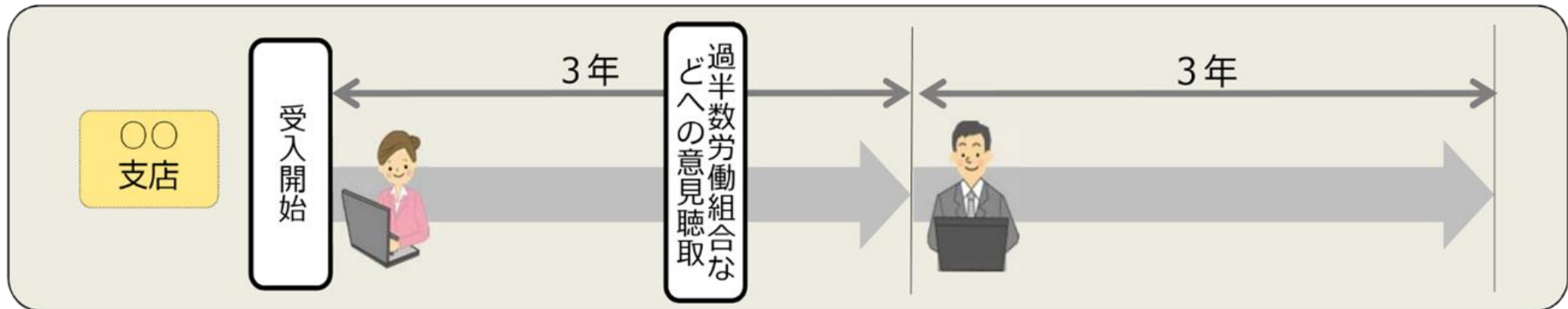
労働者派遣契約に係る手続きの流れについて（抜粋）



期間制限について（事業所単位の期間制限と、組織単位の期間制限の2つがあります）

【事業所単位※₁の期間制限】

- 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※₂ に対して、派遣労働者を受け入れる事業所・延長しようとする派遣期間を示した上で、**意見を聴く必要があります**。



- ※₁ 事業所単位とは、工場、事務所、店舗など場所的にほかの事業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、ある程度独立性を有していること、施設として一定期間継続するものであること等の観点から実態に即して判断（雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的に同じ）
- ※₂ 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

意見聴取の手続きについて

●過半数代表者の選出

派遣先の事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見を聴く相手となります。

過半数代表者は、次の両方を満たす必要があります。

（１）労働基準法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと

（２）投票、挙手等の民主的な方法によって選出された者であること

過半数代表者が使用者による指名であるなどして民主的な方法によって選出されたものではない場合は、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込みみなし制度の対象となります。

●意見聴取を行うタイミング

派遣先は、事業所単位の**期間制限の抵触日の1カ月前までに**、事業所の過半数労働組合等からの意見を聴きます。ただし、十分な考慮期間を設ける必要があります。

派遣先が意見を聴く際は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」、「延長しようとする期間」について、書面により通知します。また、事業所の派遣労働者の受入開始以来の派遣労働者数や、派遣先が無期雇用する労働者数の推移等の、意見を述べる参考となる資料を提供する必要があります。

意見聴取の手続きについて

●事業所の労働者への周知

意見を聴いた後は、次の事項を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存し、事業所の労働者に周知しなければなりません。

- ・ 意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数代表者の氏名
- ・ 過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項
- ・ 意見を聴いた日及び意見の内容
- ・ 意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

●異議への対応方針等の説明

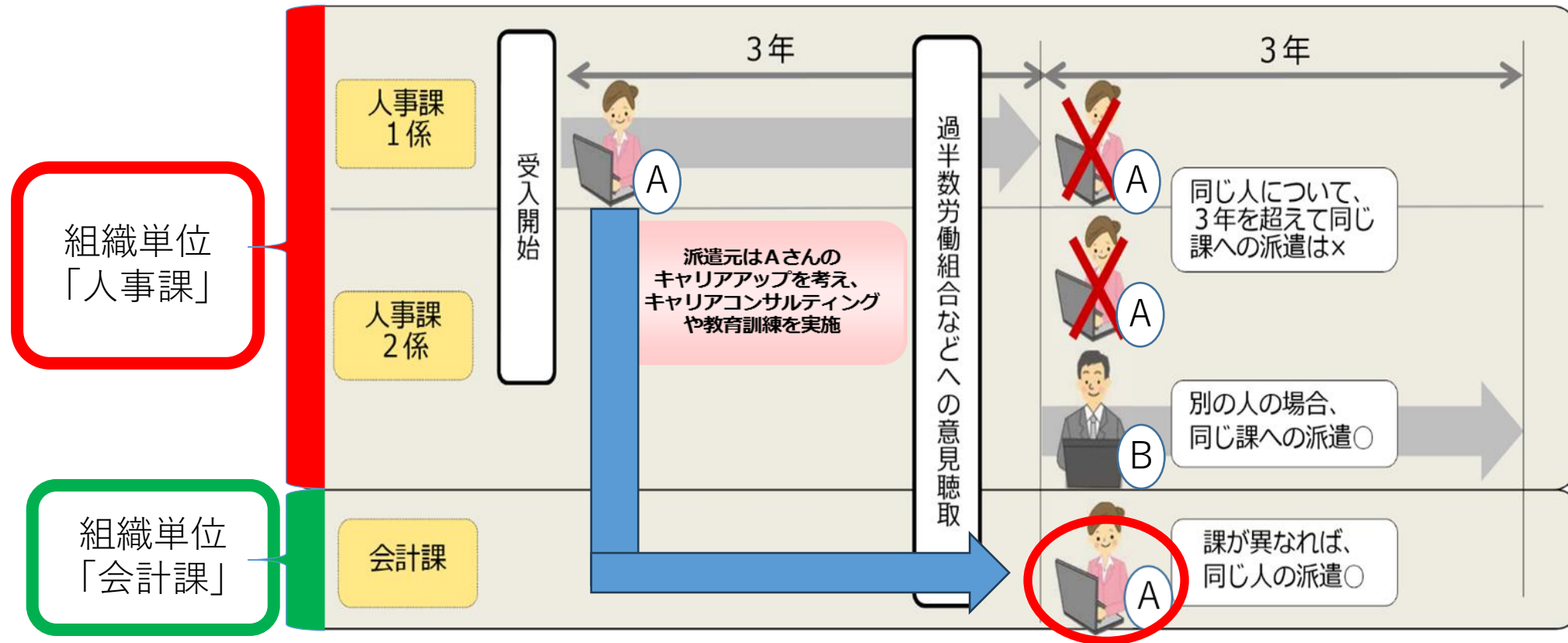
意見を聴いた過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長しようとする派遣可能期間の終了日までに「派遣可能期間の延長理由及び延長期間」、「異議への対応方針」について説明しなければなりません。

派遣先は「説明した日及び内容」を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存し、事業所の労働者に周知しなければなりません。

●事業所単位の派遣可能期間を延長した場合には、速やかに、労働者派遣法40条の2第7項に基づき、延長後の抵触日を通知する必要があります。

【組織単位※の期間制限】

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に対し派遣できる期間は、**3年**が限度です。



※ 事業所等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。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、実際上の取扱いとしては、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と考えられること。

期間制限の例外

◆以下の場合、期間制限がかかりません。

●派遣する派遣労働者が

- ・派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者

●以下の業務に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（事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了するもの）
- ・日数限定業務（1カ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの）
- ・産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

いわゆる「クーリング期間」について

事業所単位の期間制限

派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3ヶ月を超えないときは、労働者派遣が継続しているものとみなされます。

個人単位の期間制限

派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3ヶ月を超えないときは、労働者派遣が継続しているものとみなされます。

- 派遣先が派遣可能期間の延長手続きを回避することを目的として意図的にクーリング期間を設けて派遣の受け入れを再開することは脱法行為として是正指導等の対象となります。

事業所単位の期間制限についてよくある間違い

(問題)

派遣先Aでは派遣元Xから、令和4年4月1日より派遣を受け入れた後、派遣元Yからも令和5年4月1日より派遣を受け入れた。

この場合の抵触日は？

- ①派遣元に関係なく、令和7年4月1日となる。
- ②派遣元ごとに派遣元Xの抵触日は令和7年4月1日、
派遣元Yの抵触日は令和8年4月1日となる。

(補足)

上記について、受け入れた派遣労働者は期間制限の対象となる者のみで、派遣労働者の受け入れがなかった空白期間はないことを想定。

また、令和4年4月1日より前に派遣先Aで受け入れた派遣労働者はいなかったものとする。

事業所単位の期間制限についてよくある間違い

正解は①です。

(解説)

事業所単位の期間制限は、派遣先の事業所において、最初に受け入れた期間制限の対象となる派遣労働者（派遣元派遣元事業主で無期雇用されている者、60歳以上の者等を除く）を受け入れた日から起算します。

そのため、事業所単位の期間制限は、派遣元ごとに起算するのではなく、派遣元が複数あったとしても、派遣先で期間制限の対象となる派遣労働者を受け入れた最初の日から起算され、**抵触日は派遣先事業所につき、ひとつしか存在しません。**

なお、派遣元X、派遣元Yにしてみれば、派遣先Aが派遣労働者を最初に受け入れた日は分かりませんので、派遣先は派遣契約を締結する際にあたり、あらかじめ派遣元に抵触日を通知しなければいけません。

労働契約申込みみなし制度

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなす制度です（労働者派遣法第40条の6 平成27年10月1日施行）。

派遣労働者を違法派遣

派遣先

派遣元事業主

派遣先が当該労働者に労働契約を申し込んだものとみなす

派遣労働者

派遣労働者が希望する場合、申込みを承諾
（承諾するかどうかは、派遣労働者の希望による）

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の類型

①派遣労働者を禁止業務に従事させること

●派遣先等が以下の業務に派遣労働者を従事させた場合には、その派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされます。

- (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連業務※

※ (4)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の類型

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

- 無許可事業主から労働者派遣を受けた場合には、その事業主から受け入れた派遣労働者に対して労働者派遣を受けた者が労働契約を申し込んだものとみなされます。
- 許可事業主については、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト※」で確認することができます。

※許可を得ている全ての事業所を掲載しています。

ただし、新規に許可を得た事業所については、許可後おおむね2週間経過すると反映されます。

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の類型

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

- 以下の場合は、期間制限の抵触日以降、受け入れた派遣労働者（期間制限の対象外の派遣労働者を除く）に対して派遣先等が労働契約を申し込んだものとみなされます。
 - (1) 抵触日の1か月前までに過半数労働組合等から派遣可能期間を延長するための意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合
 - (2) 意見を聴取した過半数代表者が管理監督者であった場合※2
 - (3) 派遣可能期間を延長するための代表者選出であることを明示せずに選出された者から、意見聴取を行った場合
 - (4) 使用者の指名等の非民主的方法によって選出された者から意見聴取を行った場合

※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 管理監督者しかいない場合に、民主的な方法によって選出された者から意見聴取を行った場合は除きます。

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の類型

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

- 同一の派遣労働者を、3年を超えて派遣先等の同一の組織単位に従事させた場合、その派遣労働者に対して派遣先等が労働契約を申し込んだものとみなされます。
- ③事業所単位の期間制限および④個人単位の期間制限の抵触日については、派遣元事業主から派遣労働者に対して、明示することになっています。

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の類型

⑤いわゆる偽装請負等※1

- 労働者派遣法または同法により適用される労働基準法等の適用を免れる目的で、請負契約等の契約を締結し、実際には労働者派遣を受けた場合には、労働契約申込みみなし制度が適用されます。
- 労働者派遣と請負の区分については、厚生労働省のホームページで「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」等を公表しています。



※1 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。

2. 派遣先における派遣法違反・ 指摘事項等が多いもの

- 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」、「事業主名等の公表」となる可能性があります。
- 「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」
「派遣労働者の受け入れは派遣先にも責務が生じます」
のリーフレットをよく読んで、適正な内容になっているか、再確認してください。

派遣先の皆さまへ

派遣労働者の受け入れは派遣先にも責務が生じます

派遣先の責務について

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。

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、比較対象労働者の待遇等に関する情報の変更または労働者派遣契約の更新の都度、遅滞なく情報提供する必要があります。（派遣法第26条第7項、第10項）

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、その旨を含む）
- 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、その旨を含む）

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、派遣可能期間の延長または労働者派遣契約の更新の都度、速やかに通知する必要があります。（派遣法第26条第4項、第40条の2第7項）

派遣先として、「厚生労働大臣による勧告」があるので、以下のセルフチェックリストを活用

違反の疑いがあります。
労働者派遣法に則った措置を講じているか確認にチェックを付けてください

5のうち、一部を列挙しているもので、派遣先が講じ

	チェック
比較対象労働者の待遇に関する情報を派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の3第1項）	☐
わの労働者を選定の上、当該情報を、	☐
容のほか、業務に必要な能力を身につけ法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	☐
置契約の更新の都度、遅滞なく比較対り提供している。	☐
初の日を、派遣元に対して、書面等に	☐
派遣可能期間の制限に抵触する最初の日（派遣法第26条第4項、第40条の2第7項）	☐
用）も併せてご確認ください。）	
1項、派遣規則第21条第3項）	☐
労働者派遣契約書に明記されている。	☐
組織単位（組織の名称）、電話番号等	☐
労働者）に限定するか否かが、労働者	☐
をするか否かが、労働者派遣契約書に	☐

府県労働局 LL050707需02

厚生労働省・都道府県労働局 LL050707需01

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（例：基本給は能力向上の努力促進及び長期勤続奨励）
- 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（例：能力・経験及び勤続年数を考慮）

○比較対象労働者とは ※派遣先均等・均衡方式の場合

派遣先の通常の労働者のうち、次の①～⑥の優先順位によりそれぞれの派遣労働者ごとに「比較対象労働者」が派遣先により選定され、派遣元は比較対象労働者の待遇情報に基づいて、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保します。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパートタイム・有期雇用労働者
※ 当該パートタイム・有期雇用労働者が、パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で「均衡待遇」が確保されている場合に限る。
- ⑥ 派遣労働者と同じの職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者（仮定の通常の労働者）
※ 当該労働者の待遇について、仮に雇い入れた場合の待遇であることを証する就業規則等の一定の根拠に基づき決定されていることが必要。かつ、当該労働者が、派遣先の通常の労働者との間で「適切な待遇」が確保されている場合に限る。

【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）

① 待遇に関する情報提供ー1

◆労働者派遣契約を締結する前に、比較対象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らない。
(法第26条第7項、則第24条の3第1項)

- 【よくある派遣法違反・指摘されるケース】
- ・労働者派遣契約の締結の都度、あらかじめ提供していない。
 - ・前回から変更が無いから提供していない。
 - ・変更が無いことを口頭で伝えた。
 - ・派遣元から求められていないから、提供していない。

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。
法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

【参考例】

法第26条第7項
英領 第5 労働者派遣契約 2契約の内容等(3)

待遇に関する情報提供

令和 年 月 日

(派遣元事業所名) □□□□株式会社

殿

(派遣先事業所名) ○○○○株式会社

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第26条第7項に基づき、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第24条の4第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

【注】※ 提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報提供した場合等については、労働者派遣法第26条第7項違反として、派遣先(労働者派遣の教書を受ける者)の報告及び処罰の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

待遇のそれぞれの内容

(待遇の種類)	(待遇の内容)
① 食堂	施設: 有・無 利用可 利用時間: 12時～13時(全従業員共通)
② 休憩室	施設: 有・無 利用可 利用時間: 12時～13時(全従業員共通)
③ 更衣室	施設: 有・無 利用可 利用時間: 就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可
④ 教育訓練	制 度: 有・無 接客に従事する場合には、6か月に1回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

【注】個々の特徴に係る制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要(「差別的」など)。制度がない場合には、実形式ではなく、制度がない個々の特徴をまとめて記載することでも認め支えない。
<制度がない旨の記載例>
〇〇及び〇〇については、制度がないため、支給等してない。

① 待遇に関する情報提供ー2

◆ 福利厚生施設（給食施設（食堂等）、休憩室、更衣室）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための教育訓練の内容を、派遣元に提供しなければならない。
（法第26条第7項、則第24条の4）

【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- ・ 福利厚生施設（給食施設（食堂等）、休憩室、更衣室）が無い場合に、無い旨を提供していない。
- ・ 教育訓練が有る旨を提供しているだけで、具体的な内容を提供していない。

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。
法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

待遇に関する情報提供

令和 年 月 日

（派遣元事業所名） □□□□株式会社

殿

（派遣先事業所名） ○○○○株式会社

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第26条第7項に基づき、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第24条の4第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

【注】※ 脱税すべき税額が算式内に不足していた場合、虚偽の税額を提示した場合等については、労働者派遣法第26条第7項違反として、罰金等（労働者派遣の取組の改善を促す旨）の処分及び公表の対象となる場合があるため、正確に税額提示すること。

待遇のそれぞれの内容

（待遇の種類）	
（待遇の内容）	

【注】部々の待遇に係る制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要（虚偽なしなど）。制度がない場合には、否形式ではなく、制度がない部々の待遇をまとめて記載することで示さない。＜制度がない旨の記載例＞○○及び○○については、制度がないため、支給等していない。

①	食堂	施設： 有 ・ 無 利用可
		利用時間： 12時～13時（全従業員共通）

②	休憩室	施設： 有 ・ 無 利用可
		利用時間： 12時～13時（全従業員共通）

③	更衣室	施設： 有 ・ 無 利用可
		利用時間： 就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可

④	教育訓練	制 度： 有 ・ 無
		接客に従事する場合には、6か月に1回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

② 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知

- ◆ **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、書面等により提供しなければならない。**

（法第26条第4項、則第24条の2）

【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- ・労働者派遣契約の締結の都度、あらかじめ提供していない。
- ・派遣元から求められていないから、提供していない。

派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触する日の通知

令和 年 月 日

(派遣元事業所名) □□□□株式会社

殿

(派遣先事業所名) □□□□株式会社

労働者派遣法第26条第4項に基づき、派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触することとなる最初の日(以下、「抵触日」という。)を、下記のとおり通知します。

記

1 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所

□□□□株式会社 □□工場

2 上記事業所の抵触日

令和 年 月 日

3 その他

事業所単位の派遣可能期間を延長した場合は、速やかに、労働者派遣法第40条の2第7項に基づき、延長後の抵触日を通知します。

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。

法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

③ 労働者派遣契約書ー1

- ◆ 受け入れる派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を、労働者派遣契約書に定めなくてはならない。
- ◆ 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かを、労働者派遣契約書に定めなくてはならない。

【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- ・ 「責任の程度」
「協定対象派遣労働者に限定するか否かの別」を記載していない。

労働者派遣契約(例)

〇〇〇〇株式会社(派遣先)と□□□□株式会社(派遣元事業主)(派*-*-*-**)とは、次のとおり労働者派遣契約を締結する。

派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、労働者派遣事業の許可を受けている旨の明示が必要です。

1.業務内容	パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務(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令第2条第2項第3号に定める派遣業務に該当する)
2.責任の程度	副リーダー(部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有) 【注】・派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこと。 ・チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を記載することで足りるが、派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度について共通認識を持つことができるよう、より具体的に記載することが望ましい。記載例 「2 責任の程度 役職を有さない(所定外労働なし、部下なし)」
3.事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所	〇〇〇〇株式会社本社 国内マーケティング部営業課販売促進係 〒110-0010 千代田区霞が関1-2-2〇ビル2階 TEL 3593-**** 【注】「就業場所」が、労使協定方式の地域指数を判断する際の「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」(則第25条の9)と一致しないこともあるため、その場合は、トラブルの発生を防止する観点から、労働者派遣契約書に「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」についても併せて記載することが望ましい。 なお、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」については、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、労働の認識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こととなり、常に雇用保険の適用事業所と同一であるわけではない。 (参照)要領第5労働者派遣契約2契約の内容等(1)イ(ハ)③
20.派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別	☒ 協定対象派遣労働者に限定する。 ☐ 協定対象派遣労働者に限定しない。
21.派遣労働者を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	☐ 無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定しない ☒ 無期雇用派遣労働者・60歳以上の者に限定する。

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。
法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

③ 労働者派遣契約書ー2

- ◆ 派遣労働者が派遣労働に従事する事業所名称、就業の場所、**組織単位**、電話番号、**指揮命令者**等、労働者派遣契約書に定めなくてはならない。（法第26条第1項）

【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- ・「組織単位」が記載されていない。
- ・「組織単位」と「指揮命令者」に整合性が無い。

4.組織単位	国内マーケティング営業課(国内マーケティング営業課長) 【注】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。 (参照)要領第5労働者派遣契約2契約の内容等(1)イ(ハ)③
5.指揮命令者	国内マーケティング部営業課販売促進係長★★★★★
6.派遣期間	〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇〇日まで
7.就業日	月～金 ただし、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、 夏季休業(8月13日から8月16日)を除く。 【注】就業する日については、具体的な曜日又は日を指定しているものであること。 (参照)要領第5労働者派遣契約2契約の内容等(1)イ(ハ)⑤
8.就業時間	9時から18時まで
9.休憩時間	12時から13時まで
派遣先及び派遣元は、労働者派遣法第44条から第47条の4までの規定により課された各法令を導	

シフト勤務の場合は、
7. 就業日
8. 就業時間
9. 休憩時間 には
パターンを明記。

③ 労働者派遣契約書ー3

- ◆ 派遣労働者が派遣就業する日、派遣就業の開始及び終了の時間並びに休憩時間を労働者派遣契約書に定めなくてはならない。
(法第26条第1項)

【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- ・「派遣先カレンダーによる」「シフトによる」等と記載されているだけで、その派遣先カレンダー、シフト表が契約書に添付等されていないため、具体的な日時が分からない。
- ・シフトで就業時間が複数あるにも関わらず、各日の就業時間がシフトに記載されていないため具体的な就業時間が分からない。
- ・契約書の一部として派遣先カレンダー、シフト表は一緒に保管する。

6.派遣期間	〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日まで
7.就業日	月～金 ただし、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、夏季休業(8月13日から8月16日)を除く。 【注】就業する日については、具体的な曜日又は日を指定しているものであること。 (参照)要領第5労働者派遣契約2契約の内容等(1)イ(ハ)⑤
8.就業時間	9時から18時まで
9.休憩時間	12時から13時まで
10.安全及び衛生	派遣先及び派遣元は、労働者派遣法第44条から第47条の4までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については、派遣先の安全衛生に関する規定を適用することとし、その他については、派遣元の安全衛生に関する規定を適用する。

シフト勤務の場合は、
7. 就業日
8. 就業時間
9. 休憩時間 (には
パターンを明記。

労働者派遣
契約書



カレンダー
シフト表

③ 労働者派遣契約書ー4

◆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。（法第26条第1項第10号、施行規則第22条第5号）

【よくあるケース】

派遣先が派遣元を介さずに派遣労働者と**直接交渉し**、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したところ、派遣元から**手数料を請求された**。

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。
法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

18.派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与	派遣先は、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は、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならないこととする。 【注】派遣元と派遣先との間で、派遣先が当該労働者に対し、派遣先が設置及び運営する施設であつて、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、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旨の定めをした場合には、当該便宜の供与に関する事項について記載すること。なお、派遣先の給食施設、休憩室及び更衣室の利用については、法律上の派遣契約の記載事項ではないが、法40条第3項及び則32条の3の規定に基づき利用機会を付与しなければならないものとされていることに留意。 (参照)法40条第4項、則22条第4号、派遣先指針第2の9(1)、 要領第5労働者派遣契約2契約の内容等(1)イ(ハ)⑬
19.派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置	【有料職業紹介事業の許可を有していない場合】 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。 【有料職業紹介事業の許可を有している場合】 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。また、職業紹介を経由して行うこととし、紹介手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われる賃金額の●●分の●●に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の雇用に係る賃金として支払われる賃金額の●分の●に相当する額とする。 【注】有料職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならないことに留意すること。(職業安定法第30条)
20.派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別	● <u>協定対象派遣労働者に限定する。</u> <u>協定対象派遣労働者に限定しない。</u>
21.派遣労働者を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	無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定しない ● 無期雇用派遣労働者 ・ 60歳以上の者に限定する。

<令和3年1月1日施行・適用>
労働者派遣法施行規則第21条第3項に基づき、書面により作成することとされている労働者派遣契約について、電磁的記録により作成することが認められます。[厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令 別表第2]

シフトで定める場合の例

派遣人数：1人

就業日：シフトによる
就業時間：シフトによる

就業時間パターン
① 8:00～17:00
(休憩：12:00～13:00)

② 8:30～17:30
(休憩：12:30～13:30)

③ 9:00～18:00
(休憩：13:00～14:00)

令和7年●月 シフト表

日	月	火	水	木	金	土
	1 ①	2 ①	3 ②	4 ①	5 ①	6 休
7 ③	8 休	9 ①	10 ②	11 ①	12 ①	13 休
14 休	15 ①	16 ①	17 ②	18 ①	19 ①	20 休
21 ③	22 休	23 ①	24 ②	25 ①	26 ①	27 休
28 休	29 休	30 ①				

- このシフトによって、1日は①8:00～17:00、7日は③9:00～18:00、8日は休日というように、就業日と就業時間をシフト表によって定めたことになる。
- シフト表も労働者派遣契約書の一部として一緒に保管しておく。

⑥ 派遣先管理台帳

- ◆ 派遣先管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに必要事項を記載しなければならない。
(法第42条第1項)

【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- 派遣先管理台帳を作成していない。
 - 「60歳以上であるか否かの別」
 - 「責任の程度」
 - 「協定対象派遣労働者であるか否かの別」
 - 「無期雇用派遣労働者か有期雇用労働者かの別」
 - 「教育訓練を行った日時、内容」
- の記載をしていない。

1.派遣労働者の氏名	××××	60歳以上であるか否かの別	60歳未満
2.派遣元事業主の名称	〇〇〇〇株式会社		
3.派遣元事業主の事業所の名称	〇〇〇〇株式会社霞が関支店		
4.派遣元事業主の事業所の所在地	〒100-8988 千代田区霞が関1-2-2△ビル12階 TEL 3597-****		
5.従事した業務の種類	パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務。		
6.責任の程度	副リーダー(部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有)		
7.協定対象派遣労働者か否かの別	☒ 協定対象派遣労働者(労使協定方式) ☐ 協定対象派遣労働者ではない(派遣先均等・均衡方式)		
8.無期雇用か有期雇用かの別	☐ 無期雇用派遣労働者 ☒ 有期雇用派遣労働者		
9.派遣先事業主の事業所の名称、就業場所	〇〇〇〇株式会社本社 国内マーケティング部営業課販売促進係		本宅勤務の場合(可能性も含む)、「派遣労働者の自宅」と明記。

16.教育訓練の日時及び内容	(教育訓練の日時) 〇月〇日(水) 15:00~17:00	(教育訓練の内容) 入職時に社内で通常使用するPC等を利用した基礎的訓練の実施
----------------	-------------------------------------	--

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。
法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

⑨ 派遣先から派遣元事業主への通知

- ◆ **1 か月に 1 回以上**、一定の期日を決めて、派遣労働者が就業した日、派遣就業ごとの始業、終業の時間、休憩時間などを派遣元に対して、**書面等により通知**しなければならない。
(法第42条第3項、則第38条第1項)

【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- ・タイムカードで氏名、始業終業時間だけを通知し、
「業務の種類」
「責任の程度」
「派遣就業した事業所の名称及び所在地、就業場所」
「組織単位」
「休憩時間」
を通知していない。

派遣先から派遣元事業主への通知(例)

令和 年 月 日

《派遣元事業主名》 □□□□株式会社
 殿

《派遣先事業主名》 □□□□株式会社

派遣法42条第3項に定められている内容を通知します。

派遣労働者氏名	××××	
業務の種類	パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業務管理資料、会報用資料等の作成業務。	
責任の程度	副リーダー(部下2名、リーダー不在の際における緊急対応が週1回程度有)	
派遣就業した事業所の名称、就業場所	□□□□株式会社本社 国内マーケティング部営業課販売促進係	在宅勤務の場合(可能性も含む)、「自宅」と明記。
組織単位	国内マーケティング営業課(国内マーケティング営業課長)	
派遣就業した事業所の所在地	〒110-0010 千代田区豊が岡1-2-2ビル2階 TEL 3593-****	
派遣労働者からの苦情処理状況	(申出を受けた日) ☆月○日(金)	(苦情内容、処理状況) 同一の部署内の上司からの準時ないし概算したところ、無視されたり、重要な仕事の連絡を任せられなくなったとの苦情、当該部署内にセキュリティ対策防止に関する啓発用資料を配布するとともに、説明を行ったところ、以後、そのような不適切な対応はなかった。

就業状況 令和2年4月分

就業日	始業	終業	休憩	備考	就業日	始業	終業	休憩	備考
1日(水)	9:00	18:00	12:00~13:00		17日(金)	9:00	18:00	12:00~13:00	
2日(木)	9:00	18:00	12:00~13:00		18日(土)				
3日(金)	9:00	18:00	12:00~13:00		19日(日)				
4日(土)					20日(月)	9:00	18:00	12:00~13:00	
5日(日)					21日(火)	9:00	18:00	12:00~13:00	
6日(月)	9:00	18:00	12:00~13:00		22日(水)	9:00	18:00	12:00~13:00	
7日(火)	9:00	18:00	12:00~13:00		23日(木)	9:00	18:00	12:00~13:00	
8日(水)	9:00	18:00	12:00~13:00		24日(金)	9:00	18:00	12:00~13:00	
9日(木)	9:00	18:00	12:00~13:00		25日(土)				
10日(金)	9:00	18:00	12:00~13:00		26日(日)				
11日(土)					27日(月)	9:00	18:00	12:00~13:00	
12日(日)					28日(火)	9:00	18:00	12:00~13:00	
13日(月)	9:00	18:00	12:00~13:00		29日(水)	9:00	18:00	12:00~13:00	
14日(火)	9:00	18:00	12:00~13:00		30日(木)	9:00	18:00	12:00~13:00	
15日(水)	9:00	18:00	12:00~13:00						
16日(木)									

【注】1か月に1回以上、一定の期日を決めて派遣労働者ごとに通知する必要があります。

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。
法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

⑩ 過半数労働者の意見聴取

◆派遣先は、前項各号に掲げる事項を（略）当該事業所等の労働者に周知しなければならない。
（則第33条の3第4項）

◆派遣先は、前項の書面に記載した事項を、前条第4項各号に掲げる方法によって、当該事業所等の労働者に周知しなければならない。
（則第33条の4第2項及び第3項）

【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- ・事業所の正社員等一部労働者のみに通知し、パート・アルバイトを含む全労働者に通知していない。

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。
法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

令和6年8月15日

派遣可能期間の延長に係る労働者への周知

令和6年8月15日付け、「意見書」により聴取した意見に関する事項については下記の通りです。（労働者派遣法施行規則第33条の3第4項）

記

- 意見聴いた過半数労働組合又は過半数代表者の氏名
過半数労働者代表 □ □ □ □
(選任方法)
- 過半数労働組合又は過半数労働者代表に通知した日及び通知した事項
(1) 通知した日
令和6年7月1日
(2) 通知した事項
① 派遣可能期間を延長しようとする事業所
株式会社○○○○ ○○工場 ○○市○○区○○町○ー○ー○
② 延長しようとする期間
令和6年10月1日～令和9年9月30日
③ 当事業所における派遣労働者の受入れ状況
令和3年10月1日～令和6年6月末までの状況
- 過半数労働者代表から意見を聴いた日及び当該意見の内容
(1) 意見を聴いた日
令和6年8月15日
(2) 意見の内容
派遣可能期間の延長については異議がありません
(異議があった場合はその内容を記載)

⑪ 派遣可能期間を延長した通知

資料「労働者派遣事業とは…」 P.32

◆ 派遣先は、第3項の規定により派遣可能期間を延長したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について第1項の規定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40条の2第7項）

◆ 法第40条の2第7項の規定による通知は、同項の規定により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。

（則第33条の6）

【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- ・ 事業所内で派遣可能期間を延長した後、速やかに派遣元事業主に通知していない。
- ・ 派遣可能期間を延長した旨の通知を口頭のみで行い、書面による通知を行っていない。

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。

法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

令和6年8月15日

延長後の派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）
に抵触する日の通知

労働者派遣法第40条の2第7項に基づき、延長後の派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に抵触することとなる最初の日（以下、「抵触日」という。）を下記のとおり通知します。

記

1 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所

株式会社〇〇〇〇 〇〇工場

神奈川県〇〇市〇〇区〇〇町〇ー〇ー〇

2 上記事業所の延長後の抵触日

令和9年10月1日

- ・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@mhlw.go.jp
- ・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。