

派遣元責任者セミナー

開始までしばらくお待ちください

- ・説明資料をダウンロードいただきお手元にご準備ください。（チャットのリンク先からダウンロードできます）
- ・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。
- ・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。

神奈川県労働局 職業安定部 需給調整事業課

派遣元責任者セミナー

神奈川県労働局 職業安定部 需給調整事業課

令和8年7月15日・7月16日・7月17日・7月21日・7月22日

資料

◆説明資料 → 「派遣元責任者セミナー」

ダウンロードしてお手元にご準備ください

◆参考資料

- ①労働者派遣事業とは・・・
- ②労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド
- ③派遣元が講ずべき措置に関する指針（改正前）
- ④派遣元が講ずべき措置に観する指針（改正告示）
- ⑤労働者派遣を行う際のポイント
- ⑥労働契約申込みみなし制度の概要
- ⑦派遣労働者の同一労働同一賃金改正概要資料
- ⑧同一労働同一賃金ガイドライン 新旧対照表（解説付き）
- ⑨派遣労働者の＜同一労働同一賃金＞の概要 令和8年10月1日改正対応版

【掲載箇所】 神奈川労働局需給調整事業課HP
「令和8年度 労働者派遣・職業紹介オンラインセミナー」



https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/oshirase/roudousha_haken/119899_00031.htm

◆その他略称

- ・労働者派遣事業関係業務取扱要領・・・・・・・・・・・・・・要領
- ・労働者派遣法、労働者派遣法施行規則・・・・・・・・・・・・・・法、則

本日の説明内容

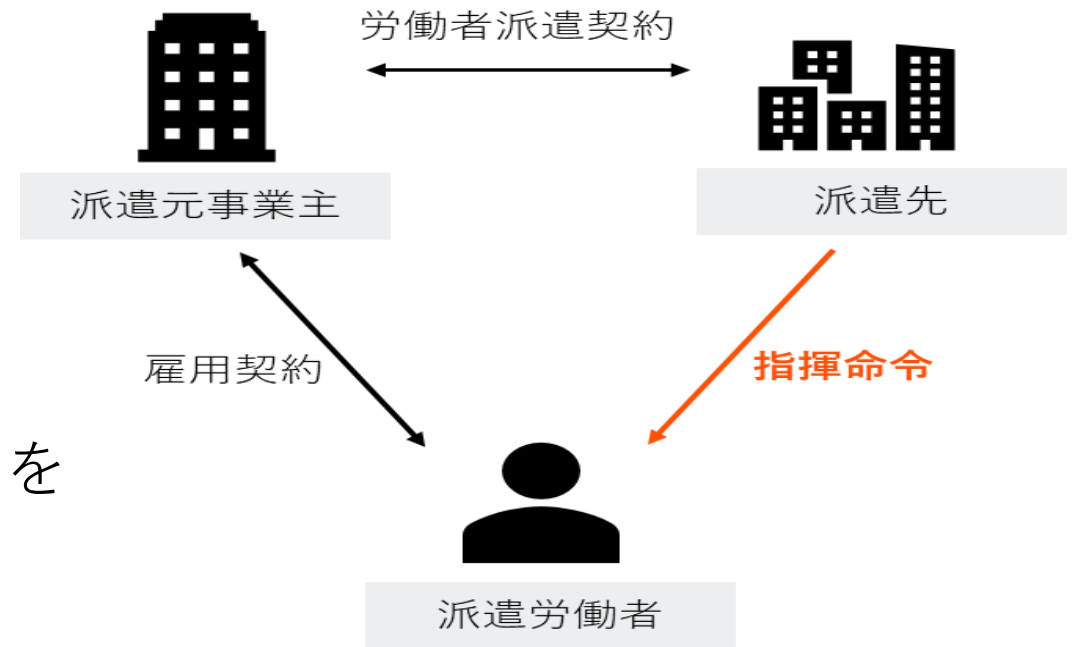
1. 労働者派遣について
2. 労働者派遣の流れについて
3. 令和8年度
労働者派遣法施行規則等改正について
(派遣労働者の同一労働同一賃金の見直し)

本日の説明内容

1. 労働者派遣について
2. 労働者派遣の流れについて
3. 令和8年度
労働者派遣法施行規則等改正について
(派遣労働者の同一労働同一賃金の見直し)

- 労働者派遣とは

「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、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をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」ものをいう。（法第2条第1号）

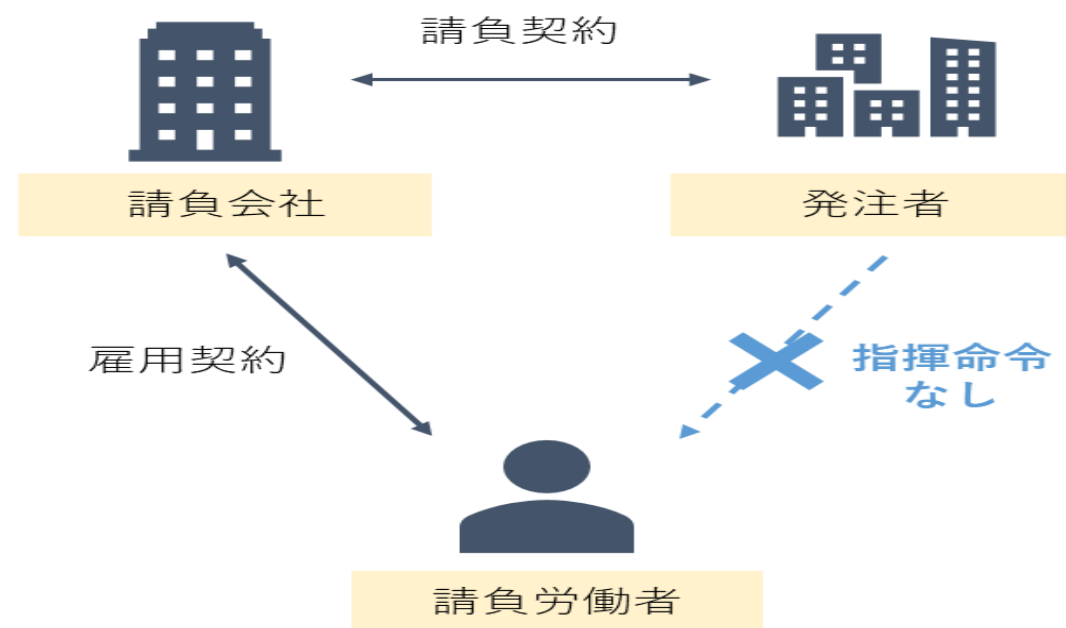
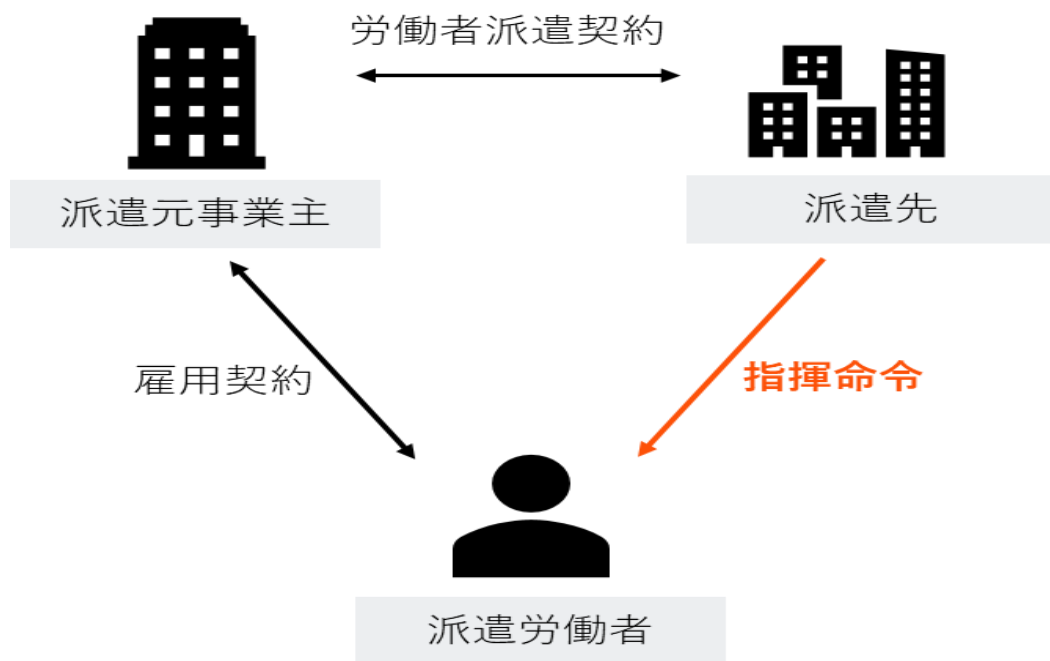


- 労働者派遣事業とは

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」を業として行うことをいう。（法第2条第3号）

請負との違い

- 「労働者派遣」では、派遣先が派遣労働者に対する指揮命令をするのに対して、「請負」では、発注者は請負労働者に対して指揮命令をしません。
- なお、形式上は請負契約であっても、発注者と請負労働者が指揮命令関係にあると認められる場合には、いわゆる「偽装請負（法的には労働者派遣）」にあたります。



労働者派遣事業を行うことができない業務

- 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 (ただし、例外として認められる場合あり)

日雇労働者について労働者派遣の原則禁止

- 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雇用継続等を図るために必要であると認められる業務

本日の説明内容

1. 労働者派遣について
2. 労働者派遣の流れについて
3. 令和8年度
労働者派遣法施行規則等改正について
(派遣労働者の同一労働同一賃金の見直し)

派遣先

派遣元

派遣労働者

<>内は参考資料「労働者派遣事業とは・・・」での該当する資料のページです。

法第26条第4項、第40条の2第7項
②抵触日の通知<P.5>
(労働者を無期雇用・60歳以上に限定しない場合)

法第23条第5項
①事業所ごとの情報提供(マージン率等) <P.4>

法第30条の4
労使協定の締結・周知
(労使協定方式を選択する場合)

法第32条(派遣労働者であることの明示)
労働契約

法第26条第7項
③待遇に関する情報提供<P.6>
※派遣終了から3年保存

法第26条第1項
④労働者派遣契約の締結<P.7~9>

法第26条第5項、第9項
※②③がない労働者派遣契約の締結禁止

待遇に関する事項等の説明

法第31条の2第1項
⑤-1派遣労働者として雇用しようとするときの説明
【雇入前=登録時】
<P.10、38>

法第31条の2第2項
⑤-2派遣労働者として雇い入れようとするときの明示及び説明【雇入時】 <P.11、38>

法第31条の2第3項
⑤-3労働者派遣しようとするときの明示及び説明【派遣時】 <P.12、13、39>

⑥就業条件明示
<P.14~16>

☆就業条件明示の内容
法第34条 【就業条件】
法第34条の2 【派遣料金】
法第34条第3項 【労働契約申込みみなし制度】 <P.29>

法第35条
⑦派遣先への派遣労働者の通知<P.17>

法第40条の9
離職後1年以内の派遣労働者の受入禁止に該当する場合の通知(定年退職者を除く)

①事業所ごとの情報提供（法第23条第5項、則第18条の2第1項）

○法定事項で定められている以下について情報提供をする。

イ 派遣労働者の数	ロ 労働者派遣の役務の提供を受けた者の数	ハ 労働者派遣に関する料金の額の平均額
ニ 派遣労働者の賃金の額の平均額	ホ マージン率	ヘ 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項
ト 派遣労働者の待遇の決定に係る労使協定を締結しているか否かの別	チ その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項	

- ・ 自社のホームページまたは厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」にて公開。情報提供する各項目は最新の情報を掲載する。
- ・ マージン率の計算式は （派遣料金の平均額－派遣労働者の平均賃金）÷派遣料金の平均額 で算出。

※小数点第2位を四捨五入

- ・ 労使協定の締結の有無を記載し、労使協定方式を選択する場合は労使協定の終期と適用される派遣労働者の範囲を記載する。

② 抵触日の通知（法第26条第4項）

（下記（2）を除き、派遣契約締結前に、都度、あらかじめ受ける）

派遣先より事業所単位の抵触日の通知を受ける。

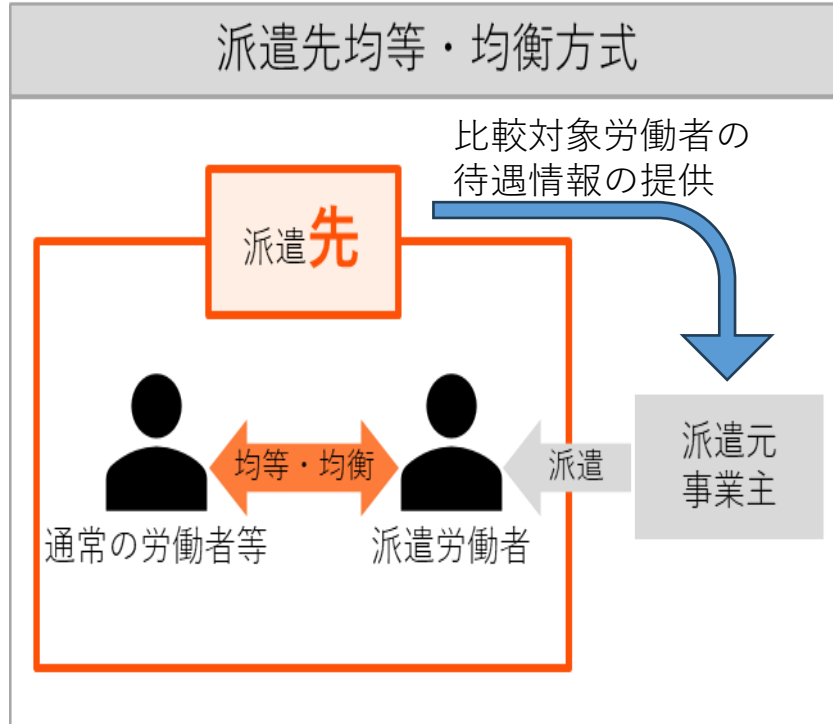
（1）「無期雇用派遣労働者または60歳以上の派遣労働者に限定しない」労働者派遣契約を締結する場合で、**結果的に無期雇用者等を派遣することになったとしても通知は締結する都度必ず受けなくてはならない。**

（2）締結予定の労働者派遣契約において、「無期雇用派遣労働者または60歳以上の派遣労働者に限定する」と定める場合は、通知を受けていなくても良い。

③待遇に関する情報提供（法第23条第7項） （派遣契約締結前に、契約の都度、あらかじめ受ける）

「派遣先均等・均衡方式」および「労使協定方式」の概要

派遣労働者の待遇については、派遣元が「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のいずれかを選択し決定する。



派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式。
基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、すべての待遇それぞれを、派遣先労働者（比較対象労働者）との間に不合理な待遇差が生じないように待遇決定する。

「比較対象労働者の待遇情報の提供」について

「比較対象労働者」とは

比較対象労働者とは、派遣先に雇用される者のうち、業務の内容や責任の程度等が派遣労働者と同じと見込まれる者を指し、以下①～⑥の優先順位で選定します。

派遣先は、①に該当する労働者を探し、該当する者がいれば①が「比較対象労働者」となり、該当する者がいなければ、②に該当する労働者を探します。このような手順を順番に繰り返します。

「比較対象労働者」・・・

派遣先に雇用される通常の労働者等であって、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる者

具体的な選定方法

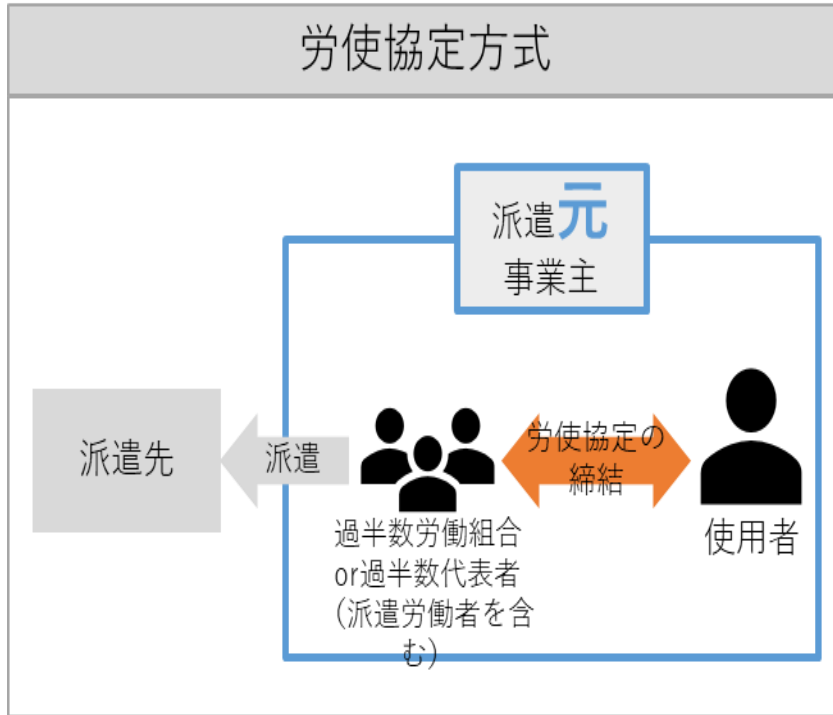
①～⑥の優先順位で、「比較対象労働者」を選定

①	「職務内容」と「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
②	「職務内容」が同じ通常の労働者
③	「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
④	「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
⑤	①～④に相当するパート・有期雇用労働者
⑥	派遣労働者と同一職務の通常の労働者を新たに雇い入れたと仮定した場合の当該労働者 (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ことが必要)

通常の労働者とは、いわゆる「正規型」の労働者であり事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者を指します。

③待遇に関する情報提供（法第23条第7項） （派遣契約締結前に、契約の都度、あらかじめ受ける）

「派遣先均等・均衡方式」および「労使協定方式」の概要



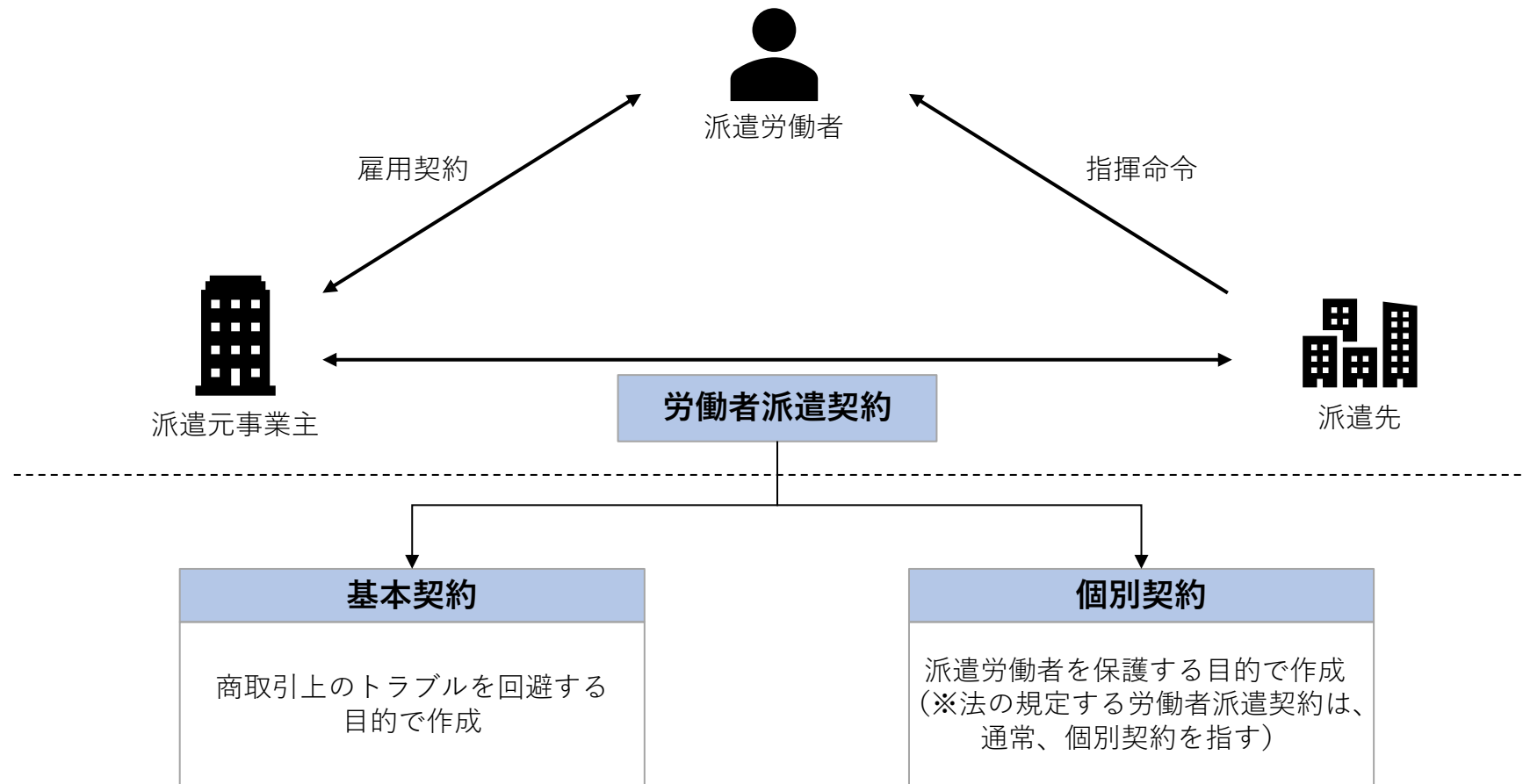
以下の「比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供」を受け、これ以外の待遇について、労使協定を締結し、派遣労働者の待遇を決定しなくてはならない。

- ・派遣先に雇用される通常の労働者に対して実施している、業務に必要な能力を付与するための教育訓練の内容（有無含む）
- ・派遣先に雇用される通常の労働者が使用している福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の内容（有無含む）

④労働者派遣契約の締結（法第26条第1項、則第22条）

労働者派遣契約の種類

- 労働者派遣にあたって、派遣元事業主と派遣先の間で、「労働者派遣契約」が結ばれます。
- また、労働者派遣契約は、商取引上のトラブルを回避する目的で作成される「基本契約」と、派遣労働者を保護することを目的で作成される「個別契約」の二つに大別されます。



④労働者派遣契約の締結（法第26条第1項、則第22条）

労働者派遣契約における、よくある不備事項

- ・派遣労働者が従事する業務の責任の程度の記載が漏れている。
- ・組織単位に「組織の長の職名」の記載が漏れている。
- ・組織編成があった場合に、編成後の名称に変更されていない。
- ・指揮命令者が、実際に派遣労働者に業務指示する者ではない。
- ・該当箇所に「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、シフト等が契約書に添付されていないため、具体的な日時が派遣契約書からは、いつが就業する日なのか、何時から何時までが勤務時間なのかが分からない。
- ・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わからない。
- ・安全及び衛生欄において、「労働者派遣法第44条から第47条の●まで」の●が「4」ではなく「2」や「3」となっている。

⑤－1 派遣労働者として雇用しようとするときの説明

【雇入前＝登録時】（法第31条の2第1項、則第25条の14第1、2項）

・派遣登録のみを行った者や、自社が出している求人に応募希望している者など、これから雇用される前の者に対して説明を行う。説明に際して、当該労働者の希望する就業条件を事前に確認すること。

説明する内容（できるだけ書面にしておくことを推奨）

・当該労働者を雇用した場合に見込まれる賃金額及び待遇（想定される勤務時間・就業日・就業場所・派遣期間・教育訓練・福利厚生等）に関する事項

※当該労働者を雇用した場合に見込まれる賃金額の説明については書面で行うこと

・労働保険・社会保険への加入有無等の事項

・事業運営に関する事項（会社概要）

・労働者派遣に関する制度（労働契約申込みみなし制度を含めたもの）の概要（自社作成の当該資料または厚生労働省の派遣労働者向けパンレット常に最新版）を活用し説明する）

・キャリアアップ措置（キャリアコンサルティングやキャリアパスについて）

⑤－２ 派遣労働者として雇入れようとするときの明示及び説明

【雇入時】（法第31条第2項、則第25条の15～17）

- ・派遣労働者として雇入れようとする労働者に対して、あらかじめ明示と説明を行う。
- ・有期雇用派遣労働者は、雇入れの都度。

明示事項（書面での明示が基本）

- ①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無
- ④労使協定の対象者となる派遣労働者であるか否か（対象者である場合には労使協定の有効期間の終期）
- ⑤派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

説明事項（書面を活用し、口頭により行う事が基本。）

【労使協定方式】

- ①業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練及び食堂・休憩室・更衣室の利用機会について
- ②賃金及び賃金以外の待遇が労使協定に基づき決定される旨

【派遣先均等・均衡方式】

- ①賃金について勘案した事項
- ②職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は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

⑤－ 3 労働者派遣しようとするときの明示及び説明【派遣時】

(法第31条の2第3項、則第25条の19第1、2項) **～派遣先均等・均衡方式の場合～**

・労働者を派遣しようとするときに、あらかじめ、当該労働者に対して明示及び説明を行う。

明示事項（書面での明示が基本）

- 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労使協定の対象者となる派遣労働者であるか否か

説明事項（書面を活用し、口頭により行う事が基本。）

- ①派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間の待遇の内容
- ②職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は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

⑤－ 3 労働者派遣しようとするときの明示及び説明【派遣時】
(法第31条の2第3項、則第25条の19第1、2項) ～**労使協定方式の場合**～

- ・労働者を派遣しようとするときに、あらかじめ、当該労働者に対して明示及び説明を行う。

明示事項（書面での明示が基本）

①労使協定の対象者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）

説明事項（書面を活用し、口頭により行う事が基本。）

- ①派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間の待遇の内容
- ②賃金及び賃金以外の待遇が労使協定に基づき決定される旨

⑥就業条件の明示（法第34条）

- ・派遣労働者に対して労働者派遣をする旨、派遣労働者に係る就業条件の明示を書面により行う。派遣労働者が希望した場合はメールまたはFAXでも可。

就業条件明示の際によくある不備事項

- ・派遣労働者が従事する業務の責任の程度の記載が漏れている。
- ・就業日が「派遣先カレンダー」や「シフト」によるとされているのに、当該カレンダーやシフトを明示していない。
- ・就業時間や就業場所が複数ある場合に、こういった理由や状況の際に使い分けるのかが明示されていない。
- ・利用できる福祉施設が3施設（食堂・休憩室・更衣室）以外にもあるのに記載が漏れている。
- ・60歳未満の有期雇用派遣労働者には、労働契約申し込みみなし制度についての明示漏れ。
- ・派遣料金の明示漏れまたは誤って賃金を明示。

⑦派遣先への通知（法第35条、則第27条、則第28条）

派遣先へ通知する内容
・派遣労働者の氏名、性別、年齢（18歳未満は実年齢、45歳以上60歳未満、60歳以上の3パターン）
・各種保険加入状況の有無（健康保険・厚生年金保険・雇用保険）
・無期雇用または有期雇用派遣労働者であるかの別
・労使協定対象派遣労働者であるか否かの別

- ・18歳未満以外は、実年齢の通知は不要。
- ・各種保険加入状況は、通知時点での加入の有無。また、加入をしていない場合はその理由を必ず通知し、未加入理由が手続き中であった場合は、手続き完了後速やかに派遣先へ連絡すること。
- ・各種保険に加入させていることがわかる事実を証する書類を受け入れ初回のみ派遣先へ提示または送付等により示す。その際は、氏名、加入させている会社名（自社名）、加入日以外はマスキングする。
- ・有期雇用である場合には「○年○月○日～×年×月×日」や「6か月」など、具体的な雇用期間を通知することが望ましい。

労働者派遣事業の開始

「労働者派遣事業とは・・・」
2ページより
<>内は「労働者派遣事業と
は・・・」での該当する資料のペ
ージです。

派遣先

派遣元

派遣労働者

法第42条第1項、第2項
派遣先管理台帳の作成<P.20>
※派遣終了から3年保存

法第37条第1項、第2項
⑧派遣元管理台帳の作成<P.18、19>
※派遣終了から3年保存

待遇に関する事項等の説明
法第31条の2第4項
【派遣労働者の求めがあった場合】<P.39>

法第42条第3項
⑩派遣元への勤務実績等の
通知<P.21>

法第41条
派遣先責任者の職務
派遣元事業主との連絡調整、派遣労働
者から申出を受けた苦情の処理、派遣元
との連絡調整 など

法第40条の2第4項
過半数労働者の意見聴取<P.29>
(事業所単位の派遣期間を延長しようと
する場合)
※期間制限抵触日の1か月前までに
聴取手続きを行う

- ・意見聴取に係る通知書<P.30>
- ・意見書<P.31>
- ・自社全労働者への周知<P.32>

法第40条の2第7項
派遣可能期間を延長した通知<P.33>
(事業所単位の派遣期間を延長した場合)

法第36条
⑨派遣元責任者の職務
派遣労働者への必要な助言及び指導、派遣
労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣先
との連絡・調整 など

法第30条の2第1項
⑪キャリアアップに資する教育訓練

段階的かつ体系的に派遣就業に
必要な技能及び知識の習得のた
めのもの。

法第30条の2第2項
⑫キャリアコンサルティング

フルタイムで1年以上の雇用見
込みの派遣労働者一人当たり、
毎年概ね8時間以上の教育訓練
の機会を有給かつ無償にて提供。

則第25条の2第3項
同第31条第10号
⑬雇用安定措置の希望の聴取<P.35>

職業生活の設計に関する相談
その他の援助を行うもの。希望
する全ての派遣労働者が受けら
れる。

⑪・⑫・⑬
の
実
施
後
は
派
遣
元
管
理
台
帳
に
記
載
ま
た
は
別
紙
に
て
管
理
を
行
う

⑧派遣元管理台帳の作成（法第37条、則第30条第1項）

- ・派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに法定事項を記載しなければならない。保存期間は派遣終了時から3年間。

派遣元管理台帳の記載事項（一部抜粋）	記載漏れが多い項目
派遣労働者の氏名	
協定対象派遣労働者であるか否かの別	★
60歳以上の者であるか否かの別	★
派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度	★
労働者派遣の期間及び派遣就業をする日	
始業及び終業の時刻	
時間外労働	
教育訓練の日時及び内容、キャリアコンサルティングの日及び内容、雇用安定措置	

- ・教育訓練を実施した場合は、訓練内容、実施日及び実施時間を記載すること。
- ・雇用安定措置は、講ずるに当たって聴取した日付、希望する措置の内容、実施した措置の日付、内容とその結果を記載すること。
- ・派遣労働者より苦情の申し出があった場合には、派遣先と連携し、苦情内容及び苦情の解決に向けて行った事柄を都度、記載する。苦情の解決に当たっては、誠実かつ主体的に対応すること。

⑨派遣元責任者の職務

- ・派遣元事業主は、就業条件の明示、派遣労働者への必要な助言及び指導、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣先との連絡・調整 などを行わせるため、派遣元責任者を選任し、適正な雇用管理を確保しなければなりません。
- ・責任者に選任される者は、労働者派遣法について理解を深め、派遣労働者の保護に努めるとともに、課せられる役割を全うすること。
- ・派遣労働者への必要な助言及び指導は、面談等で困りごとや心身の変調がないかの確認を行い、労働者派遣契約に定めた事項を遵守し派遣労働者の労働環境の整備を行うこと。また、派遣先への定期的な巡回を実施することで派遣先との連絡・調整を行うこと。
- ・また、派遣先の対象地域について、派遣元責任者の職務のうち「派遣労働者から苦情の申し出があった場合、当該苦情処理を日帰りで行える」地域であることに留意すること。

⑩派遣先から派遣元への通知（法第42条第3項、則第38条）

- ・派遣先より1か月ごとに1回以上、一定の期日を決めて派遣労働者ごとに通知される。
（書面の交付又はメールの送信）

派遣先から派遣元へ通知する事項	通知漏れが多い事項
派遣労働者の氏名	
派遣就業をした日	
派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間	★休憩時間
従事した業務の種類	
派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度	★
派遣就業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	★組織単位

- ・派遣先担当者が派遣元事業主への通知を行わず、派遣労働者自身から派遣元へ通知させている事案も見受けられるが、そのような取り扱いを行う派遣先があった場合には、通知義務は派遣先であるため、派遣先担当者が自ら通知を行うよう説明すること。

⑪教育訓練（法第30条の2第1項）

⑫キャリアコンサルティングの実施（法第30条の2第2項）

教育訓練

- ・段階的かつ体系的な派遣労働者のキャリアアップに資する内容の教育訓練を、有給・無償で実施。
- ・業務経験や技術が未熟な派遣労働者に対してのみならず、一定の経験や技術を持つ派遣労働者に対しても、本人が希望する訓練内容を加えるなど、業務レベルを問わず派遣労働者がスキルアップできるように内容に配慮すること。
- ・無期雇用派遣労働者の場合、業務に関する技術的スキルアップ以外にも、リーダーや役職者になれるよう、キャリアアップを主眼とした訓練内容となるよう配慮すること。

キャリアコンサルティングの実施

キャリアコンサルティングを実施することにより、派遣労働者自身のキャリアを見つめ直すきっかけになることや、教育訓練を受講することにより習得できる知識や技能と、派遣労働者自身の希望する職務の関連性を理解することにつながることを考えられ、積極的に派遣労働者に対し受講を推奨することが望ましい。

個別調査の実施結果について

個別調査実施時に多く見受けられる違反等

- ① マージン率等の情報提供内容に不備または時点更新漏れがある。
- ② 派遣先より「抵触日の通知」「待遇に関する情報提供」を受けずに派遣契約を締結している。
- ③ 派遣契約において、就業日（就業時間含む）をシフトにより定めるとしているが、シフトを定めていない。
- ④ 雇入れ前、雇入れ時、派遣時それぞれに必要な明示と説明を行っていない。
- ⑤ 労働者派遣契約書・就業条件明示書・派遣元管理台帳の記載事項に不備がある。さらに、各書面の記載内容が同項目であるのに異なっている。
- ⑥ 派遣料金の明示を行っていない。
- ⑦ 派遣就業前の職場見学の際、派遣先が派遣労働者の特定行為（いわゆる面接やそれに類する行為）を行っており、その場に派遣元社員も同席していたが、特定行為を止めることなく黙認した。

本日の説明内容

1. 労働者派遣について
2. 労働者派遣の流れについて
3. 令和8年度
労働者派遣法施行規則等改正について
(派遣労働者の同一労働同一賃金の見直し)

派遣労働者の同一労働同一賃金改正ポイント

- 派遣労働者の更なる待遇改善を実現するため、令和8年10月1日から労働者派遣法に基づく省令及び告示が施行及び適用されます。
- これに基づき、派遣労働者に対する説明義務の改善や、明確化された「同一労働同一賃金ガイドライン」への対応、公正な評価による待遇の改善等への対応が必要となります。

労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

➤ 待遇の相違の内容及び理由等について派遣元事業主に説明を求めることができる旨明示事項へ追加等

雇入れ時及び派遣時の明示事項に、新たに「待遇の相違の内容及び理由等について派遣元事業主に説明を求めることができる旨」を追加しました。

➤ 待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法等

派遣労働者に待遇の相違・理由等について説明をする際の説明方法や説明の求めがない場合における周知等について派遣元指針に示しました。

派遣労働者の均等・均衡待遇

➤ 「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化

裁判例等を踏まえ、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病気休職・休暇、夏季冬季休暇及び褒賞に関する記載の追加、通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化等、「同一労働同一賃金ガイドライン」の記載の見直しを行いました。

➤ 派遣労働者の意見の反映

労使協定の締結時や就業規則の作成等における過半数代表者等への必要な配慮、派遣労働者の均等・均衡待遇に関する基本的な考え方を派遣元指針に示しました。

➤ 労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善

派遣先の派遣料金の配慮義務に関し、派遣元事業主からの派遣料金の額に係る交渉に一切応じない場合等は、法の趣旨を踏まえた対応といえないこと等の留意すべき事項を派遣先指針に示しました。

➤ 派遣先において配慮が求められる施設の明確化

派遣先において配慮が求められる施設に「駐車場」が含まれることを派遣先指針に示しました。

公正な評価による待遇改善の促進

➤ 公正な評価による待遇の確保

派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たって、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバック等の措置を総合的に行うよう努めること等の留意事項を派遣元指針に示しました。

労働者の待遇に関する説明義務の改善

○雇入れ時・派遣時の明示事項の追加

・派遣労働者の待遇に関する説明義務の改善として、待遇の相違の内容・理由等について派遣元に説明を求めることができる旨が雇入れ時や派遣時における明示事項に追加されます。

・明示書への記載例

派遣先均等・ 均衡方式	派遣労働者は、派遣元に対し、派遣先の通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。 派遣元（部署） （役職） （氏名） （連絡先）
労使協定方式	派遣労働者は、派遣元に対し、 （1）協定により賃金等の待遇が決定されていることを含め、労働者派遣法に定める待遇の確保に関する決定をするに当たって考慮した事項 （2）派遣先の実施する教育訓練及び派遣先が利用の機会を与える福利厚生施設に関して、派遣先の通常の労働者との待遇の相違（内容・理由）について説明を求めることができる。 派遣元（部署） （役職） （氏名） （連絡先）

(参考) 待遇の相違の内容及び理由等の説明方法等

説明の求めがあった場合の説明内容

法第31条の3第4項

【派遣先均等・均衡方式】の場合

- ・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
- ・「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」
- ・派遣労働者及び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その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由

【労使協定方式】の場合

- ・派遣労働者の賃金^ア労使協定で定められた事項及び労使協定の定めによる公正な評価に基づいて決定されること。また、労使協定に定められた待遇の決定方法をどのように適用したか。
- ・協定対象派遣労働者の待遇（賃金、法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設を除く。）が派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）との間で不合理な相違がなく決定されていること。
- ・法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設について、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者とで均等・均衡が確保されていること。

※賃金以外の待遇は派遣先均等・均衡方式の場合の説明に準じて説明

※このほか法第30条の5（職務の内容等を勘案した賃金の決定）、法第30条の6（就業規則の作成手続き）についても説明が必要

説明方法

派遣元指針第2の9（3）

- ・待遇の相違の理由及び内容等についての説明方法は、「資料を活用し、口頭による説明」、「説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等」とすること。
- ・資料を活用し、口頭により説明する方法による場合には、説明に活用した資料等を呼応付することが望ましい。
- ・労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、派遣労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努める必要がある。

過半数代表者への必要な配慮と派遣労働者の意見反映に関する留意事項

- 派遣元指針において、過半数代表者が協定に関する事務を円滑に行うための必要な配慮の例示や派遣労働者の意見がより反映されるための工夫を行うよう努めること等が新たに規定された。

過半数代表者への配慮

則第25条の6第3項

- 派遣元事業主には、労使協定の締結主体となる過半数代表者が、協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行うことが義務付けられている。

必要な配慮の例

派遣元指針第2の8(8)ロ

- 過半数代表者が労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。）の提供を行うこと。

派遣労働者の意見反映のための工夫

派遣元指針第2の8(8)ロ

- 派遣労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、労働者の過半数を代表する者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。

就業規則の作成等における意見聴取

派遣元指針第2の8(9)ハ

- 労働者派遣法第30条の6による、就業規則の作成等の意見聴取の際も、派遣労働者の過半数代表者に対して、円滑の事務の遂行の為に必要な配慮と派遣労働者の意見反映のための工夫が求められる。

不利益取り扱いの禁止

派遣元指針第2の8(9)ロ

- 労働者が派遣労働者の過半数を代表する者であること若しくは派遣労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと又は派遣労働者の過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならないこと。

派遣料金配慮義務の留意事項

- 派遣先は、派遣元が派遣労働者の同一労働同一賃金による待遇を確保することができるよう、派遣料金を配慮する義務がある。派遣先指針に、**派遣料金の配慮義務に関し、法の趣旨を踏まえたとはいえない対応等の留意すべき事項**を新たに規定した。

派遣料金の配慮義務

法第26条第11項

- 派遣先は、労働者派遣に関する料金（派遣料金）について、派遣元事業主が、【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】による待遇を確保することができるよう配慮しなければならない。

法の趣旨を踏まえたとは言えない対応

派遣先指針第2の9（2）ロ

- 派遣先指針に、派遣料金の配慮義務規定の趣旨を踏まえたとはいえない派遣先の対応を以下のとおり明確化した。
 - 派遣料金の額に係る交渉に**一切応じない場合**
 - 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】に基づく賃金等の待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の額に係る交渉を行ったにもかかわらず、**派遣料金の額が当該必要な額を下回る場合**

料金交渉の際の留意事項

派遣先指針第2の9（2）ロ

- 派遣先は、派遣元事業主が、労使協定方式による派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、労使協定に定める賃金の決定の方法を定めるに当たって、一般賃金の額を遵守した上で、**経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することが想定されること**に留意すること。

派遣先において配慮が求められる施設の明確化

- 派遣先において配慮が求められる施設に駐車場が含まれることを、派遣先指針に規定。

派遣先の施設の配慮義務

法第40条第4項 / 派遣先指針第2の9（1）

- 派遣先は、派遣就業が適正かつ円滑に行われるよう、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している施設（利用の機会を与えることを義務づけている施設（給食施設、休憩室、更衣室）を除く。）について、利用に関する便宜の供与等、必要な措置を講ずるよう配慮しなければならないとされている。
- 派遣先指針において、次のような施設を例示している。
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 など

例示に駐車場を新たに追加

派遣先指針第2の9（1）

- 当該施設に「駐車場」が含まれることを派遣先指針において新たに明確化

派遣先による均衡待遇のための「配慮義務」（業務取扱要領第7の4（4））

- 配慮義務とは、派遣先の労働者と同様の取扱いをすることが困難な場合まで当該取扱いを求めるものではないが、配慮の対象となった事項に具体的に取り組むことが求められるもの。
- 例えば、定員の関係で派遣先の労働者と同じ時間帯に診療所の利用を行わせることが困難であれば別の時間帯に設定する等の措置を行うことにより配慮義務を尽くしたと解される。

派遣労働者の均等・均衡待遇

○「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化

通常の労働者と派遣労働者との間で、どのような待遇差が不合理と認められるか等、考え方や具体例を示している「同一労働同一賃金ガイドライン」に以下の内容が追加されました。

(赤文字：新規追加 緑文字：記載の充実)

賞与/退職手当	<ul style="list-style-type: none"> ・賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。 ・これらの目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容等の相違に応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。
無事故手当	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければなりません。
家族手当	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければなりません。
住宅手当	<ul style="list-style-type: none"> ・住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある派遣労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければなりません。
福利厚生施設	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生施設の料金・割引等の利用条件について、不合理と認められる相違は設けてはなりません。
病気休職・休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障が行われている場合には、労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者にも、通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければなりません。
夏季冬季休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。
褒賞	<ul style="list-style-type: none"> ・褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、通常の労働者と同一の期間勤続した派遣労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

労使協定方式の場合も対象となる待遇

同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化

- 同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化、記載の充実が行われた

通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化

同一労働同一賃金ガイドライン第2柱書(3)

- 事業主が通常の労働者と派遣労働者との間の相違の解消をしようとする場合に、労働者派遣法の目的に鑑みれば、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる旨を明確化。

不合理な待遇差の禁止

法第30条の3第1項 / 同一労働同一賃金ガイドライン第1柱書

- 待遇の相違が不合理と認められるかどうかは、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして、適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情）を考慮して判断される。

「その他の事情」の明確化

同一労働同一賃金ガイドライン第4柱書(注)1

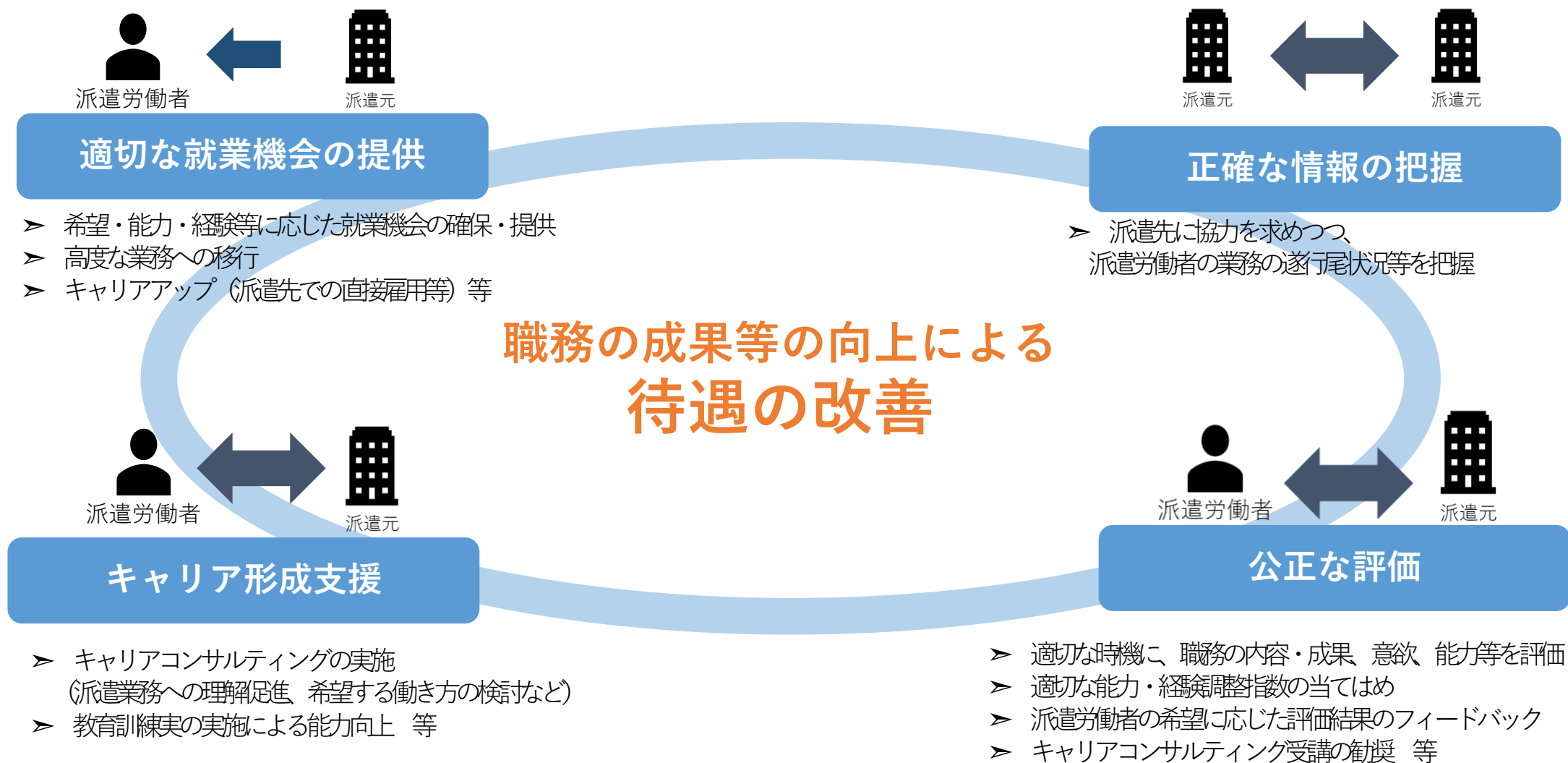
- 行政通達で示されている「その他の事情」の具体例（職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行等）をガイドラインにも記載。また、事業主が派遣労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる事情として考慮されうる旨を明確化。

いわゆる正社員人材確保論

同一労働同一賃金ガイドライン第4柱書(注)2

- 通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があったとしても、当該目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない旨を記載。

3.公正な評価による待遇改善の促進等



労働者派遣法施行規則／派遣元指針／派遣先指針の主な改正事項①

労働者派遣法施行規則（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（昭和61年労働省令第20号））

- ◆ 法第31条の2第2項及び第3項による明示事項に、派遣元事業主に法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨を追加。

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））

- ◆ 以下の事項を派遣元指針に追加。

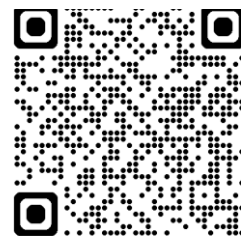
<公正な評価による待遇改善の促進>

- 派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、次の事項に留意すること。（第2の8(6)）
 - イ 派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の業務の遂行状況等を把握し、労働者派遣契約の更新の機会等の適切な時機に職務の成果等の評価を行うこと。また、派遣労働者の希望に応じて、評価結果をフィードバックすること。
 - ロ 派遣労働者に対しキャリアコンサルティングを受けることを勧奨することが望ましいこと。また、キャリアコンサルティングの実施結果等を踏まえ、教育訓練を実施し、就業の機会を提供する等、各措置が派遣労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努めること。
 - ハ イ及びロの取組を継続的に実施することによって、派遣労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環を生み出すことが重要であること。

<労働者派遣法第30条の4第1項の協定の締結に当たって留意すべき事項等>

- 法第30条の3の規定は、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇の相違を設けてはならないこと等を定めたものであり、法第30条の4の規定は、協定を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、一部を除き、法第30条の3の規定は適用しないこと等を定めたものであることに留意すること。また、協定を定めた場合であっても、当該協定で定めたものを遵守していない場合又は公正な評価に取り組んでいない場合は、法第30条の3の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。さらに、協定の締結に当たり、協定の締結を行う過半数代表者が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、法第30条の3の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。（第2の8(8)イ）
- 協定の締結を行う過半数代表者の事務の円滑な遂行のための必要な配慮として、事務スペース・事務機器の提供等が考えられること。また、過半数代表者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。（第2の8(8)ロ）
- 協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、法第30条の4第1項第2号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、次の事項に留意すること。（第2の8(8)ハ）
 - イ 一般賃金水準を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること。
 - ロ 一般賃金水準が下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望ましいこと。
 - ハ 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げの場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働契約法第9条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であること。
- 協定を締結したとき（改定したときを含む。）及び労働者を雇い入れたときは、当該協定について労働者派遣法施行規則第25条の11各号に掲げるいずれかの方法により周知を行うこと。また、労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが望ましいこと。（第2の8(8)ニ）

厚生労働省のHP「派遣労働者の同一労働同一賃金について」の特集ページのQRコードです。様式例も掲載されております。ご活用ください。



派遣先担当者・派遣元責任者セミナー

神奈川県労働局 監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

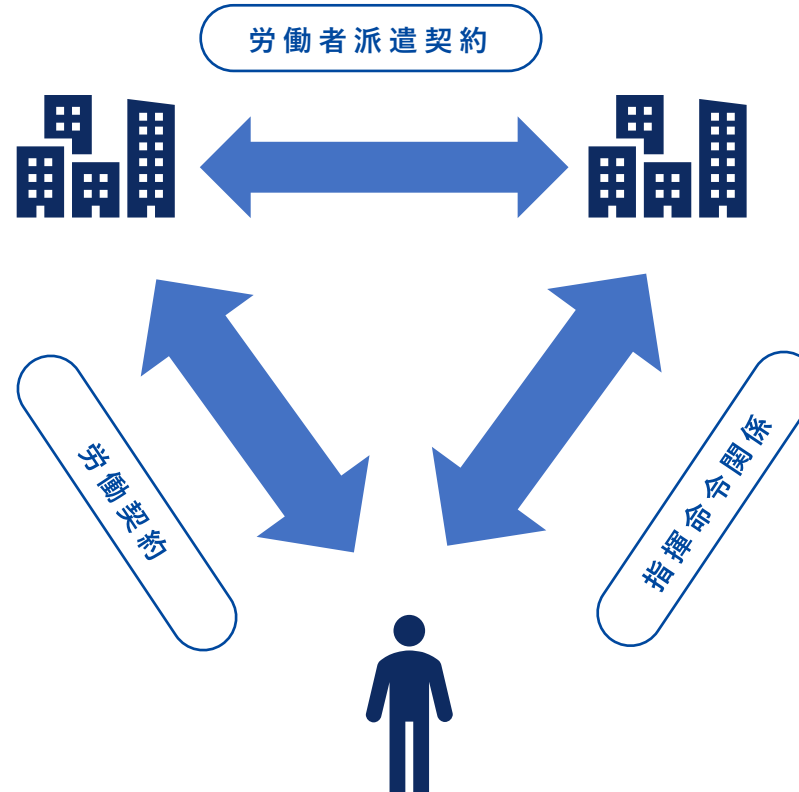
- 労働者派遣と派遣元・派遣先の責任、義務
- 労働条件の明示（労基法第15条）
- 最低賃金
- 労働時間等（労基法第32条他）
- 時間外及び休日の労働（労基法第36条）
- 労働時間適正把握ガイドライン
- 年次有給休暇（労基法第39条）

労働者派遣と派遣元・派遣先の責任、義務

労働者派遣とは「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」をいいます。

派遣元の責任

- 雇用主として派遣労働者と労働契約を結ぶ
- 労働条件等の明示
- 賃金の支払い
- 社会保険・労働保険の手続
- 年次有給休暇の付与
- 休業手当の支払い
- 解雇予告 予告手当の支払い
- 一般健康診断の実施等



派遣先の責任

- 労働者派遣契約に基づく就業条件の確保
- 業務上の指揮命令
- 労働時間、休憩、休日、時間外、休日労働等の管理
- 年少者・妊産婦の就業制限
- 有害業務に関する健康診断の実施等

※派遣先は、派遣元で締結された36協定の範囲内で派遣労働者に時間外・休日労働をさせることができる。

労働条件の明示（労基法第15条）

労働契約締結時には、法定の労働条件についてこれらを記載した書面を交付しなければならない。

必ず明示しなければならない事項

書面の交付等によらなければならない事項

- 労働契約の期間
- 有期労働契約を更新する場合の基準（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限を含む）
- 就業の場所・従事する業務の内容（就業場所・業務の変更の範囲を含む）
- 始業・就業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- 退職に関する事項

- 昇給に関する事項

※「就業場所・業務」については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲についても明示が必要です。「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業の場所や従事する業務の変更の範囲のことをいいます。つまり、将来の配置転換などによって変わ得る就業場所・業務の範囲を指します。

労働条件の明示（労基法第15条）

労働契約締結時には、法定の労働条件についてこれらを記載した書面を交付しなければならない。

定めをした場合に明示しなければならない事項

- 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・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- 労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- 安衛衛生に関する事項
- 職業訓練に関する事項
- 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- 表彰、制裁に関する事項
- 休職に関する事項

最低賃金

賃金の最低基準は、最低賃法の定めるところによります。

- 神奈川県最低賃金

時間額 1, 2 2 5 円（令和7年10月4日以降）

※派遣労働者には、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

- 最低賃金の対象となる賃金

基本給

諸手当

※ただし、諸手当のうち、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外・休日労働に対する賃金、深夜割増賃金



労働時間（労基法第32条ほか）

始業時刻から終業時刻までの拘束時間のうちから、休憩時間を除いた時間をいいます。

- 法定労働時間

休憩時間を除いて、次の時間を超えて労働させてはなりません。

1週間 40時間

1日 8時間

※特例業種については1週間44時間です。

（特例業種：商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保険衛生業、接客娯楽業のうち、**労働者が常時10人未満**の事業場）

- 休憩

少なくとも次の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

6時間を超える場合 45分

8時間を超える場合 60分

※休憩時間は、労働者の自由利用時間でなければなりません（休憩時間中に労働させた場合は賃金の支払いが必要）

- 休日（法定休日）

少なくとも週に1回

または、4週間に4日以上の休日をいいます。

※休日は、原則として暦日（午前0時から午後12時までの24時間）単位で与える必要があります。

時間外及び休日の労働（労基法第36条）

過半数組合、若しくは過半数代表と書面による労使協定（36協定）を締結し、事前に所轄労働基準監督署に届け出なければ時間外労働、休日労働はできません。労働時間を延長するにも限度時間があります。

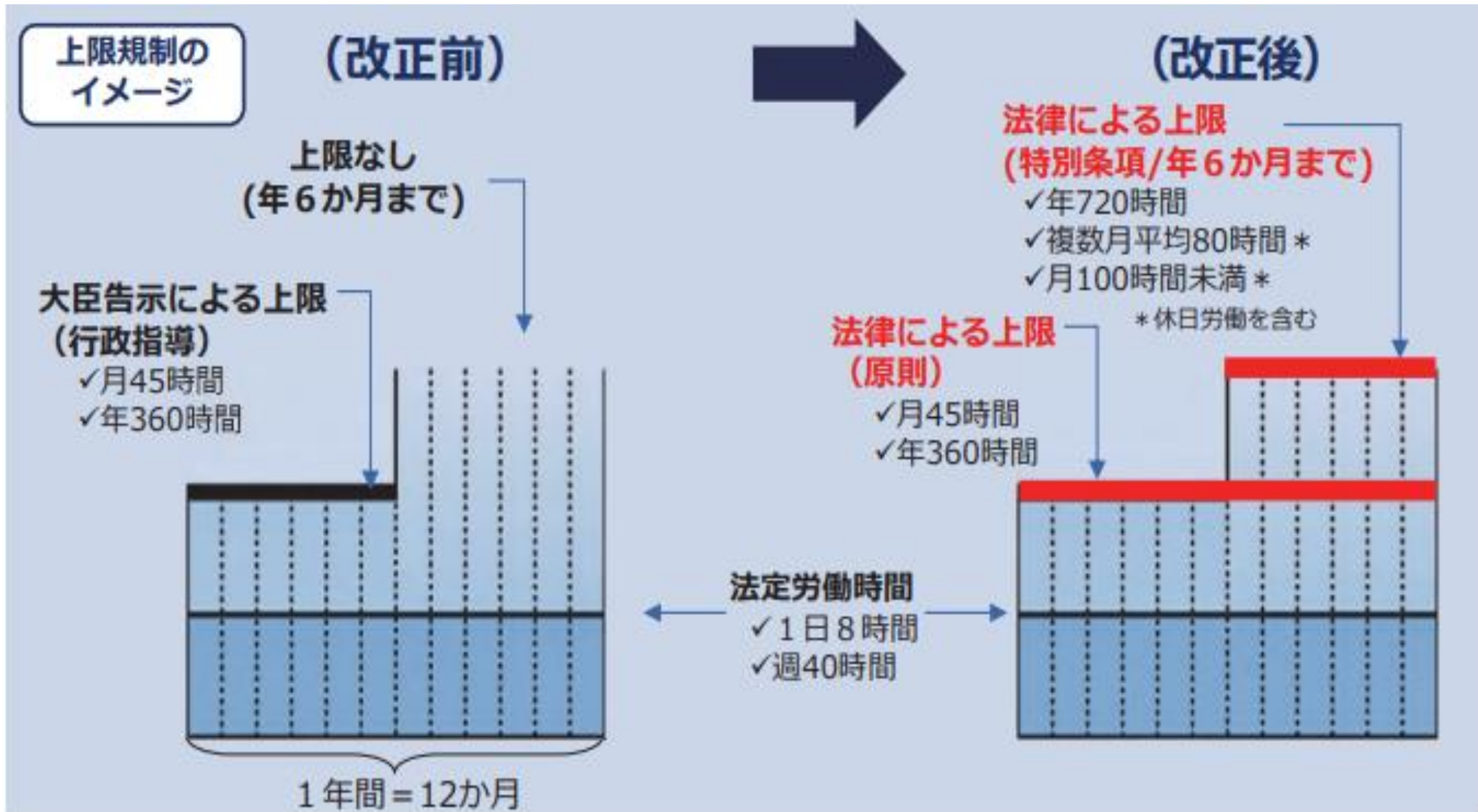
- 時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別な事項がなければこれを超えることができません。
- 臨時的な特別な事情があって、労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
- ✓ 時間外労働が年720時間以内
- ✓ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ✓ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ✓ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- 上記に反した場合には、罰則（6か月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金）が科せられるおそれがあります。

! 特別条項の有無に関わらず（※）、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

（※）例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外及び休日の労働（労基法第36条）

上限規制の内容



労働時間適正把握ガイドライン

労働基準法では、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を負っています。

【労働時間は】

- 使用者の指揮監督下にある時間
- 使用者の指示があれば、いつでも対応できるように待機している時間（手待ち時間）も労働時間
- 始業前の朝礼終業後の後片付、研修等も強制性、業務内容との付帯性・使用者の指揮命令があれば労働時間に該当する。

□労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

1 労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録する

2 始業・終業時刻の確認と記録は、原則として客観的な方法による

原則次のいずれかによる。

- ✓ 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録する
- ✓ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する。

3 賃金台帳を適正に調製し、労働時間の記録に関する書類を保存する

- ✓ 労働時間の記録に関する書類：最後の記録がされた日から3年間保存しなければなりません。

（令和2年の労基法改正により、保存期間は5年間に延長されましたが、経過措置により当分は3年が適用されます）

労働時間適正把握ガイドライン

労働基準法では、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を負っています。

2 始業・終業時刻の確認と記録は、原則として客観的な方法による

《例外》

自己申告にならざるを得ない場合は、次の措置を講ずること

- 労働者への説明
- 管理者への説明（実際に労働時間を管理する者に対して）
- 必要に応じて実態調査をし、所要の労働時間の補正をする

事業場内にいた時間のわかるデータ



労働者からの自己申告により把握した時間

※著しく乖離しているときは、実態調査が必要

- 労働者からの報告が適正に行われているか確認する
- 労働者による労働時間の適正な申告を阻害するよな措置はとらない
- ✓ 自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない 等

年次有給休暇（労基法第39条）

使用者の時季指定によって年次有給休暇を付与しなければなりません

- 雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与えなければなりません。
(法的に発生します)
- 請求があった場合には、原則拒否できません（事業場には、指定時季が事業の正常な運営を妨げるような場合に、時季変更権がみとめられています）。

〈表1〉 年次有給休暇の付与日数

勤続年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

〈表2〉 年次有給休暇の比例付与日数

週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数	勤 続 年 数						
		6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月 以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- ・ 需給調整事業課が行った説明に対してのご質問については、質問票にご記入の上、以下のアドレスにメールをお送りください。

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。