

「派遣・請負適正化セミナー」

～派遣元・派遣先事業所向け～

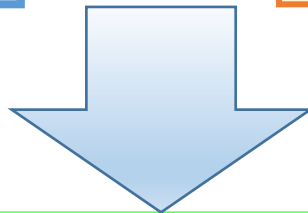
令和 7 年 1 2 月 3 日（水）
熊本労働局需給調整事業室

本セミナーのねらい

本セミナーでは、派遣元事業所及び派遣先事業所双方に関係することについてお話をします。派遣元事業所、派遣先事業所は、それぞれ自身が注意すべき点だけでなく、派遣元事業所は派遣先事業所が注意すべき点をよく理解していただき、派遣事業の運用に際して派遣先事業所への適切に説明を行ってください。また、派遣先事業所においても、派遣元事業所が注意すべき点について知っておくことで、適正な派遣事業の運用に繋がります。

派遣**元**事業所に
知っておいてほしいこと

派遣**先**事業所に
知っておいてほしいこと



適正な労働者派遣事業

目次

I	派遣先事業所とは	P 4～11
II	抵触日の通知と待遇情報の提供	P 12～14
III	派遣労働者を特定する行為	P 15～19
IV	派遣元への通知	P 20～22

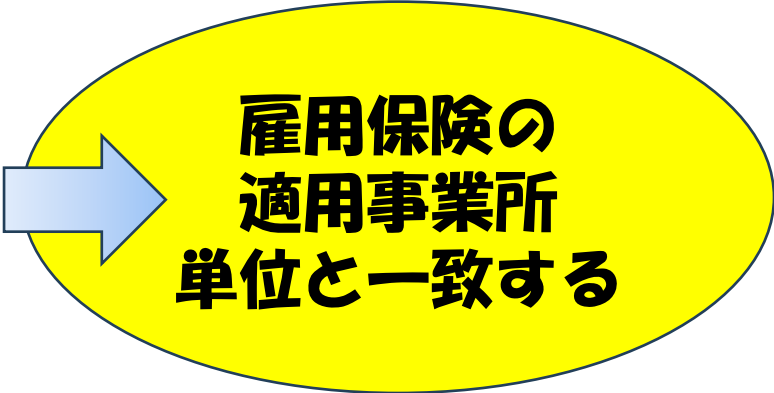


I 派遣先事業所とは①

●労働者派遣法（以下、「派遣法」）のいう「派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下、派遣先事業所）」については、労働者派遣事業関係業務取扱要領（以下、要領）の第7の5の記載

「事業所等」とは・・・

- ①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
- ②**経営単位**として人事、経理、指導監督、労働の態様において**独立**している
- ③一定期間継続し、**施設として継続性**がある



**雇用保険の
適用事業所
単位と一致する**

●派遣事業を運営するうえで、いくつかの書類に派遣先事業所を記載するため、「派遣先事業所」の適正な把握が必要

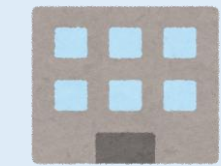
【派遣先事業所の記載が必要な箇所】

・労働者派遣契約書（派遣元、派遣先双方で作成）	・派遣先管理台帳（派遣先が作成）
・就業条件明示書（派遣元が作成）	・派遣先から派遣元への抵触日の通知（派遣先が作成）
・派遣元管理台帳（派遣元が作成）	

I 派遣先事業所とは②

《例 1》 (株) 労働

雇用保険の適用単位：「(株) 労働」



本社（福岡）



熊本営業所



派遣労働者は
熊本営業所で
就業

雇用保険は本社で一括して適用



派遣先事業所は「(株) 労働 熊本営業所」ではなく、「(株) 労働」となる。

《例 2》 社会福祉法人 派遣会

雇用保険の適用単位：「社会福祉法人 派遣会」



特別養護老人
ホームA



グループホーム
B



グループホーム
C



派遣労働者は
施設Bで就業

雇用保険は施設A・B・Cを一括して派遣会で適用



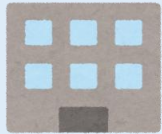
派遣先事業所は「(社福) 派遣会 グループホームB」ではなく、「(社福) 派遣会」となる。 5

I 派遣先事業所とは③

《例3》(株) 安定

雇用保険の適用単位：「(株) 安定」

本社（東京）



雇用保険は本社で適用

雇用保険の適用単位：
「(株) 安定 熊本支店」

熊本支店



派遣労働者は
熊本支店で就業

雇用保険は熊本支店で適用



派遣先事業所は「(株) 安定」ではなく、
「(株) 安定 熊本支店」となる。

《例4》社会福祉法人 需給会

雇用保険の適用単位：

「(社福) 需給会 特別養護老人ホームA」

派遣労働者は
施設Aで就業



特別養護老人
ホームA

雇用保険は施設Aで適用

雇用保険の適用単位：「(社福) 需給会」



グループホーム
B



グループホーム
C

雇用保険は施設B・Cで適用



派遣先事業所は「(社福) 需給会」ではなく、
「(社福) 需給会 特別養護老人ホームA」と
なる。

I 派遣先事業所とは④



●派遣先事業所が誤っていると・・・

派遣元^①に生じる問題

派遣法30条の4第1項の労使協定において、一般賃金を設定する際の地域指数は、個別契約の派遣先事業所の所在地の指数を使用する。

**⇒派遣先の事業所所在地の取扱が誤っていると
労働者の賃金にも影響が出る可能性あり！**



《例1》では、派遣労働者の就業地は熊本営業所ですが、本社は福岡で、本社単位で雇用保険の適用がされているため、派遣先事業所の所在地は福岡となる。
実際の就業場所が熊本でも、地域指数は熊本ではなく福岡の地域指数を使用する。

○ $1,281\text{円} \times 95.9\%$ （福岡） = 1,229円

× $1,281\text{円} \times 89.6\%$ （熊本） = 1,147円

※協定対象社員の給与は1,229円と同等以上が必要

（参考）1.賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算） 「1281営業・販売員事務従事者」
基準値（0年） 1,281円 2.令和7年度都道府県別地域指数 福岡95.9 熊本89.6

I 派遣先事業所とは⑤



●派遣先事業所が誤っていると・・・

派遣先に生じる問題

派遣先で3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れる場合、派遣可能期間の延長（意見聴取手続き※）が必要

⇒意見聴取手続きは、**派遣先事業所ごと**に行う必要がある

⇒派遣先の事業所所在地の取扱が誤っていると、
派遣可能期間の延長手続きを誤る可能性あり！

参考

※意見聴取手続きとは？

事業所単位の期間制限による3年間の派遣可能期間を延長する場合、派遣先は、その事業所の過半数労働組合又は過半数労働者代表に対して、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

【意見聴取手続きの流れ】 事業所単位の抵触日の**1ヶ月前まで**に行うこと

- 1 過半数労働組合がない場合は、過半数労働者代表を選出する
- 2 過半数労働組合等に・派遣先事業所や延長しようとする派遣期間を書面により通知する
- 3 過半数労働組合等からの意見の内容等を書面により保存し、事業所の労働者に周知する

I 派遣先事業所とは⑥

雇用保険の適用単位：「社会福祉法人 派遣会」



特別養護老人
ホームA



R5.4.1～
派遣受入



グループホーム
B



R6.7.1～
派遣受入



グループホーム
C



R7.10.1～
派遣受入

「社会福祉法人 派遣会」の事業所単位の抵触日
の起算日は令和5年4月1日
事業所単位の抵触日は、令和8年4月1日となる



5 頁の《例 2》では、施設A・B・Cにそれぞれ派遣労働者がいたとしても事業所単位の抵触日は派遣先事業所である「社会福祉法人 派遣会」単位で1つである。

施設A・B・Cのうち最初に派遣労働者を受け入れた日が起算日となる。

派遣可能期間の延長を行う際は、施設A・B・Cの全ての労働者を対象に意見聴取を行う。

施設Bでしか意見聴取を行っていない場合は、適正な意見聴取手続きを行ったことにならず、事業所単位の期間制限違反となる可能性もあり

I 派遣先事業所とは⑦

●派遣先事業所を確認するとき・・・

派遣元が注意すること

- ・派遣先事業所が**雇用保険適用事業所番号をいくつ持っているかを確認する。**
- ・特に工場や事務所、店舗等複数の就業場所がある場合は注意



派遣先事業所を確認する際に、厚生労働省ホームページ内の「労働保険適用事業場検索」を利用する場合、労働保険番号を元に検索結果が表示されるため、**雇用保険適用事業所単位と必ずしも一致しないことがあるので注意！**

【労働保険適用事業場検索の画面】

漢字検索 カナ検索 労働保険適用事業場検索について

所在地	都道府県 (必須選択) 43 熊本県
	市区町村番地等 ※
	(注) 80文字以内(全角漢字・全角ひらがな・全角カナ・全角英数字記号)で入力してください。
事業主名 ※	〇〇会
	(注) 60文字以内(全角漢字・全角ひらがな・全角カナ・全角英数字記号)で入力してください。
法人番号 ※	
	(注) 13桁(半角数字)で入力

※都道府県を選択の上、市区町村番地等、事業主名、法人番号を入力してください。

検索実行

3件 見つかりました。 表示件数 3件

事業主名	法人番号	市区町村番地等	適用状況
医療法人: 〇〇会			雇用保険 労災保険
医療法人 〇〇会△△			雇用保険 労災保険
医療法人 〇〇会□□			雇用保険 労災保険

雇用保険番号は1つだけでも、労働保険番号が複数あるとこのように表示される

I 派遣先事業所とは⑧

●派遣先事業所を確認するときに・・・

派遣先が注意すること

個別契約締結に際して、派遣元に通知する**事業所単位の抵触日の通知を正しく記載して通知することが重要！**

雇用保険適用事業所の単位と一致するように記載する

上記★と一致する派遣先事業所単位の抵触日を記載する

※就業場所（店舗や施設等）が複数ある場合でも、就業場所（店舗や施設等）ごとに派遣労働者を受け入れた日から起算したものではありません

令和 年 月 日

派遣可能期間の制限に抵触する日（抵触日）の通知書

〈派遣元事業主〉 殿

労働者派遣契約の締結にあたり、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4項に基づき、下記のとおり抵触日を通知します。

記

派遣受入事業所： 株式会社〇〇商事 熊本支店 ★

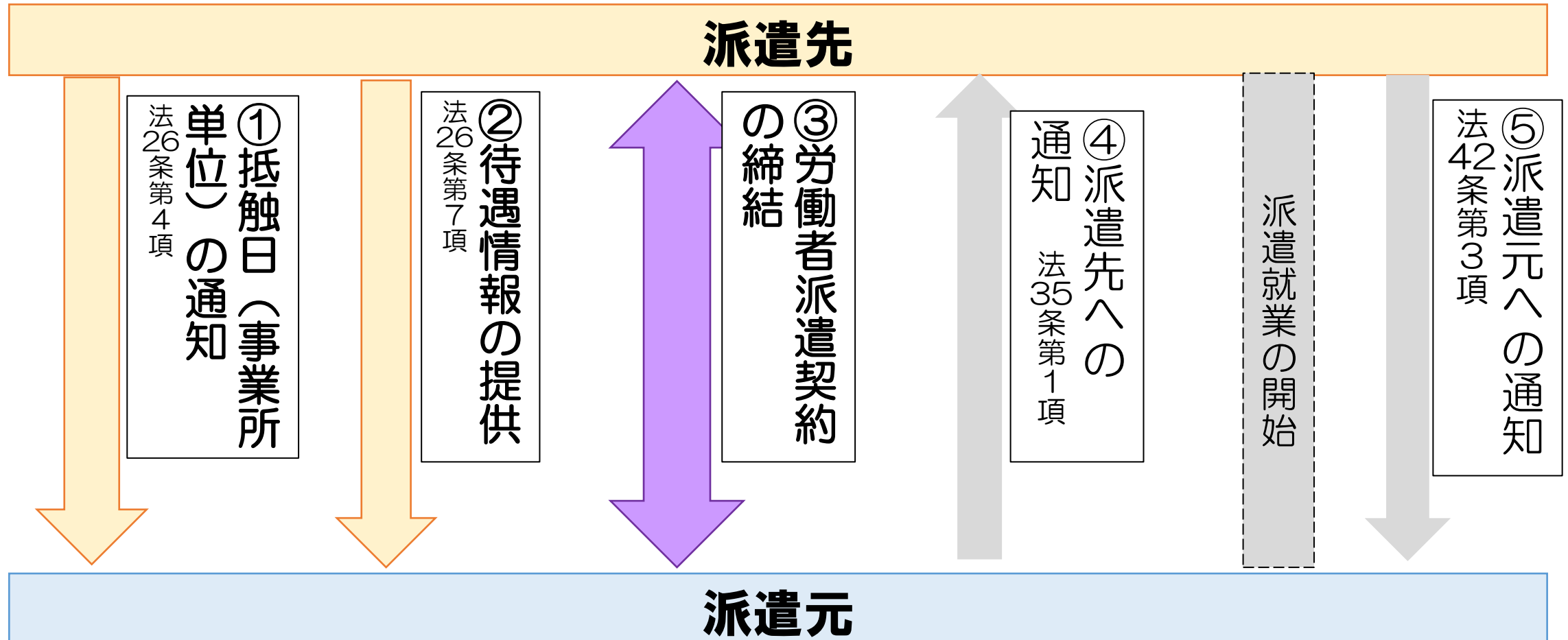
派遣役務受入開始日： 平成 * 年 * 月 * 日
(※当該派遣元からの受入開始日ではなく、派遣先事業所全体における受入開始日)

派遣可能期間制限の抵触日： 令和 * 年 * 月 * 日

〈派遣先事業主〉

Ⅱ 抵触日の通知と待遇情報の提供①

●労働者派遣の流れ



Ⅱ 抵触日の通知及び待遇情報の提供②

派遣先の責務

労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ抵触日の通知及び待遇情報を書面の交付、FAX、メールにより通知しなければならない（派遣法26条第4項）（派遣法26条第7項）

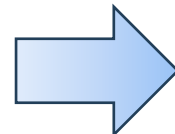
派遣元の責務

派遣元は、派遣先からの抵触日の通知及び待遇情報の提供がなければ、労働者派遣契約を締結してはならない（派遣法26条第5項）（派遣法26条第9項）

●ここで言う契約は・・・

基本契約：全ての労働者派遣契約において適用する基本的事項を定めたもの（例：料金、債務不履行の場合など）

個別契約：個別の労働者派遣契約に関する就業条件等を具体的に定めたもの



派遣法の言う「労働者派遣契約」は、「個別契約」を指します



個別契約ごと（個別契約の更新ごと）に抵触日の通知及び待遇情報の提供が必要です！

Ⅱ 抵触日の通知及び待遇情報の提供③



よくある
間違い

派遣先である間違い

個別契約の更新ごとに事業所単位の抵触日の通知及び待遇情報の提供を行っていない

※前回行った通知の内容と変更がなくても抵触日の通知及び待遇情報の提供が必要です



派遣元である間違い

個別契約の更新に際し、事業所単位の抵触日の通知及び待遇情報の提供を受けずに、契約を締結している



Q

同じ派遣先と派遣元において、（業務内容が異なる等）複数の個別契約を締結する場合、同じ内容の通知を複数出す必要があるか？

A

契約の締結日が同じであれば、通知は1通で足ります。但し、同一月内であっても契約の締結日が異なる場合は、契約の都度通知が必要です。

Ⅲ 派遣労働者を特定する行為①

派遣元の禁止行為

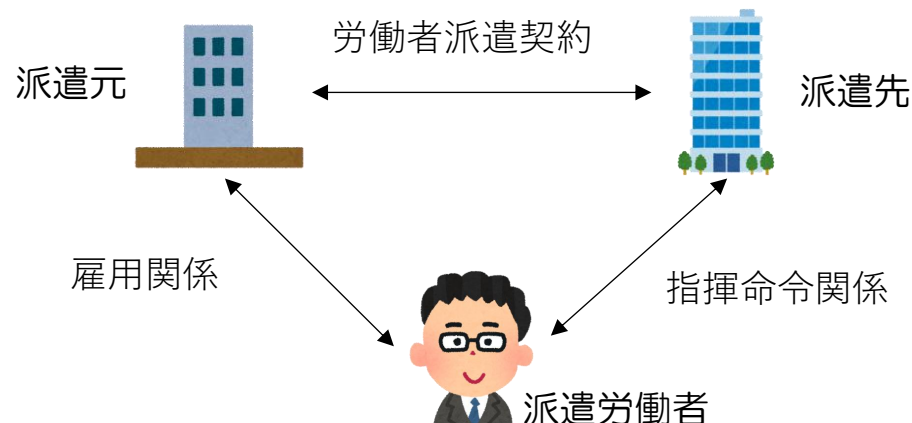
派遣元は、派遣先による派遣労働者の特定を目的とする行為に協力してはならない（派遣元指針第2の13）（紹介予定派遣を除く）

派遣先の禁止行為

派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないよう努めなければならない（派遣法26条第6項）（紹介予定派遣を除く）

●なぜ特定行為が禁止されるか

労働者派遣制度は、派遣元が雇用主としての責任を負います。派遣先は派遣労働者との雇用関係がないため、派遣労働者を選考する権利がありません。派遣労働者に職務を遂行する能力があるかどうかは、雇用主である派遣元が的確に判断する必要があるためです。



Ⅲ 派遣労働者を特定する行為②

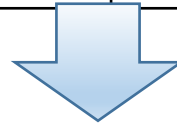
●具体的に禁止される行為

派遣元の禁止行為

- ・派遣先からの派遣労働者の指名行為に応じる
- ・派遣先へ履歴書を送付する
- ・派遣先による派遣労働者の事前面接に協力する

派遣先の禁止行為

- ・労働者派遣に先立って面接すること
- ・派遣先に対して履歴書を送付させること
- ・若年者に限ることとする
(派遣先指針第2の3)



ただし・・・

あくまで個々の派遣労働者の特定につながる行為をしないようにすることが目的
一定の技術や技能の水準を特定することは、禁止の対象になりません



Point

スキルシートを送付する際のポイント

- ✓ 派遣先において必要とされる技術・技能が水準が明確であること
- ✓ 派遣労働者の現時点における技術・技能レベル（取得資格等）とそれに係る経験年数のみを記載したものであること
- ✓ 派遣先の評価を受けるためにスキルシートを送付しているものではないこと

Ⅲ 派遣労働者を特定する行為③

Point

事業所訪問（職場見学）、履歴書送付際のポイント

- ✓ 派遣労働者（派遣労働者になろうとする者含む）が**派遣就業を行う派遣先として適当かどうか判断するため**行われること
- ✓ 派遣労働者**自らの判断の下に**派遣就業開始前に派遣先を訪問すること
- ✓ 派遣労働者**自らの判断の下に**履歴書を送付すること



職場見学の際の派遣**元**の留意事項

- ✓ 事業所訪問に同行し、派遣先での事業所訪問が適正に行われるか確認する
- ✓ 派遣労働者等が事業所訪問を行わないことを理由に不利益な取扱いをしない

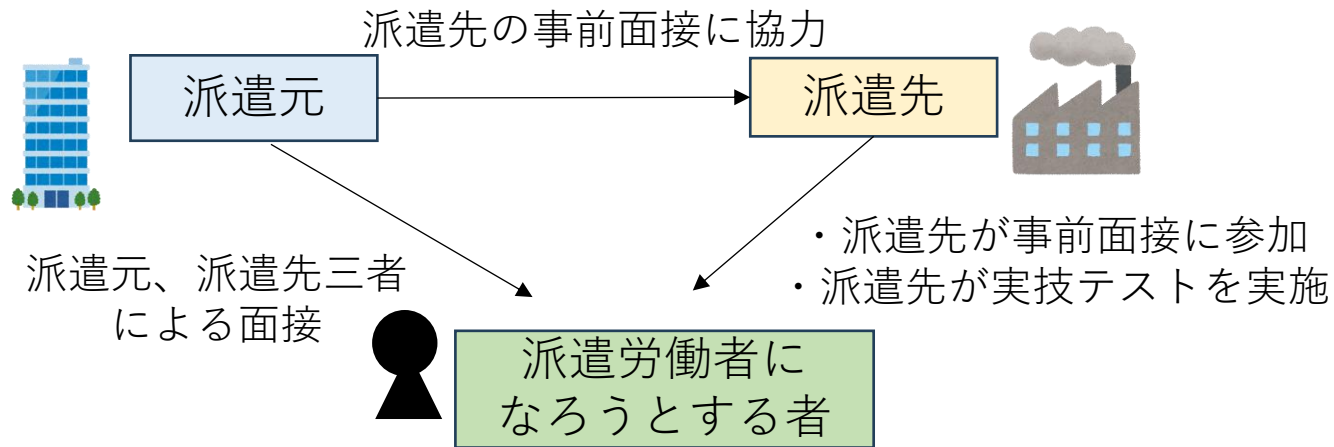
職場見学の際の派遣**先**の留意事項

- ✓ 具体的な業務内容や業務に必要な能力、職場環境などの説明のみを行う
- ✓ 派遣労働者等の選考に関わるような質問を派遣労働者等に対して行わない
- ✓ 上記について、事業所訪問に対応する社員に周知徹底しておく

Ⅲ 派遣労働者を特定する行為④

派遣労働者から労働局にあった相談

派遣労働者になろうとする者が、ある派遣の求人に応募したところ、派遣元と派遣先との三者で面接をされると言われた。その面接に合格すれば、派遣先の職場見学を行うことができ、その際派遣先で実技テストが行われる。実技テストにも合格すれば、派遣就業できる。



《問題点》

- 派遣元が、派遣先による事前面接に協力している
- 派遣先が、労働者派遣に先立って事前面接を行っている

**特定行為に
該当！**

Ⅲ 派遣労働者を特定する行為⑤

●特定行為が行われると・・・

- ◆派遣元は、**派遣元指針に違反**
- ◆派遣先は、**派遣法26条第6項、派遣先指針に違反**
- ◆派遣先事業所での選考を理由として派遣労働者等が不採用になった場合など、**派遣労働者等との間でトラブルが発生する可能性**がある



Ⅳ 派遣元への通知①

派遣先は、以下の事項を 1ヶ月ごとに1回以上 派遣元に通知しなければならない（派遣法42条第3項）

通知の方法：書面の交付、FAX、メール

①	派遣労働者の氏名
②	派遣就業をした日
③	派遣就業をした日ごとの始業、終業した時刻及び休憩時間
④	従事した業務の種類
⑤	派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
⑥	派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事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



派遣元、派遣先への訪問指導の際、通知すべき項目が漏れているケースが散見される

⇒通知項目の漏れは派遣先の法違反ですが、派遣元として、労働者派遣契約が遵守されているか確認を！

Ⅳ 派遣元への通知②

派遣元は
タイムカードをもらうだけ
になっていませんか？

派遣先は
タイムカードを送るだけ
になっていませんか？



タイムカードだけでは、通知すべき事項が漏れてしまいます！

通知のパターン例

○	①～⑥の事項全てが記載された 就業状況報告書 を派遣先で記入し、毎月派遣元に通知している
○	①～③のみ記載された タイムカード（タイムシート） と④～⑥が記載された 派遣先管理台帳 をセットで毎月に派遣元に通知している
○	①～③のみ記載された タイムカード（タイムシート） と④～⑥のみ記載された 就業状況報告書 をセットで毎月に派遣元に通知している

IV 派遣元への通知③

[illegible]

 **就業状況報告書の様式は、
こちらからダウンロードできます**

熊本労働局＞各種法令・制度・手続き＞法令・様式集＞様式集＞労働者派遣事業関係

https://jsite.mhlw.go.jp/kumamoto-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu/hourei06.html



最後に

今回説明した内容は**ほんの一部**であり、法律等を全体を理解し運用することが求められます。派遣事業は**派遣元事業所**のみが運用に注意を払わなければならないのではなく、**派遣先事業所**、**派遣労働者**も法律、制度について理解する必要があるため、派遣元はそれを説明、確認する必要があります。

法違反の指導を受ける原因として多いのは、

①派遣元事業所に契約書類等作成など任せきりになっており（本来派遣先で作成すべき書類を派遣元が提供している）、派遣先で派遣契約の各項目、通知等の内容をよく把握していない

⇒**不足書類が発生、契約内容が正確ではない**

②派遣先での所管部署が曖昧になっていたり、派遣契約を結んだ当初と担当者が変わって適切な引継ぎがなされていない

⇒**意見聴取が漏れる可能性が高い**

今後とも適正な労働者派遣事業の運営をよろしくお願いします。

ご清聴ありがとうございました

熊本労働局需給調整事業室では、「派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等」に関する指導・監督業務及び相談業務を行っています。
派遣・請負等に関するご相談があれば、お気軽にご相談ください。

TEL 096-211-1731