

労働者派遣制度の概要及び 適正な運営について

令和7年2月21日(金)

宮崎労働局 職業安定部 職業安定課

需給調整事業室

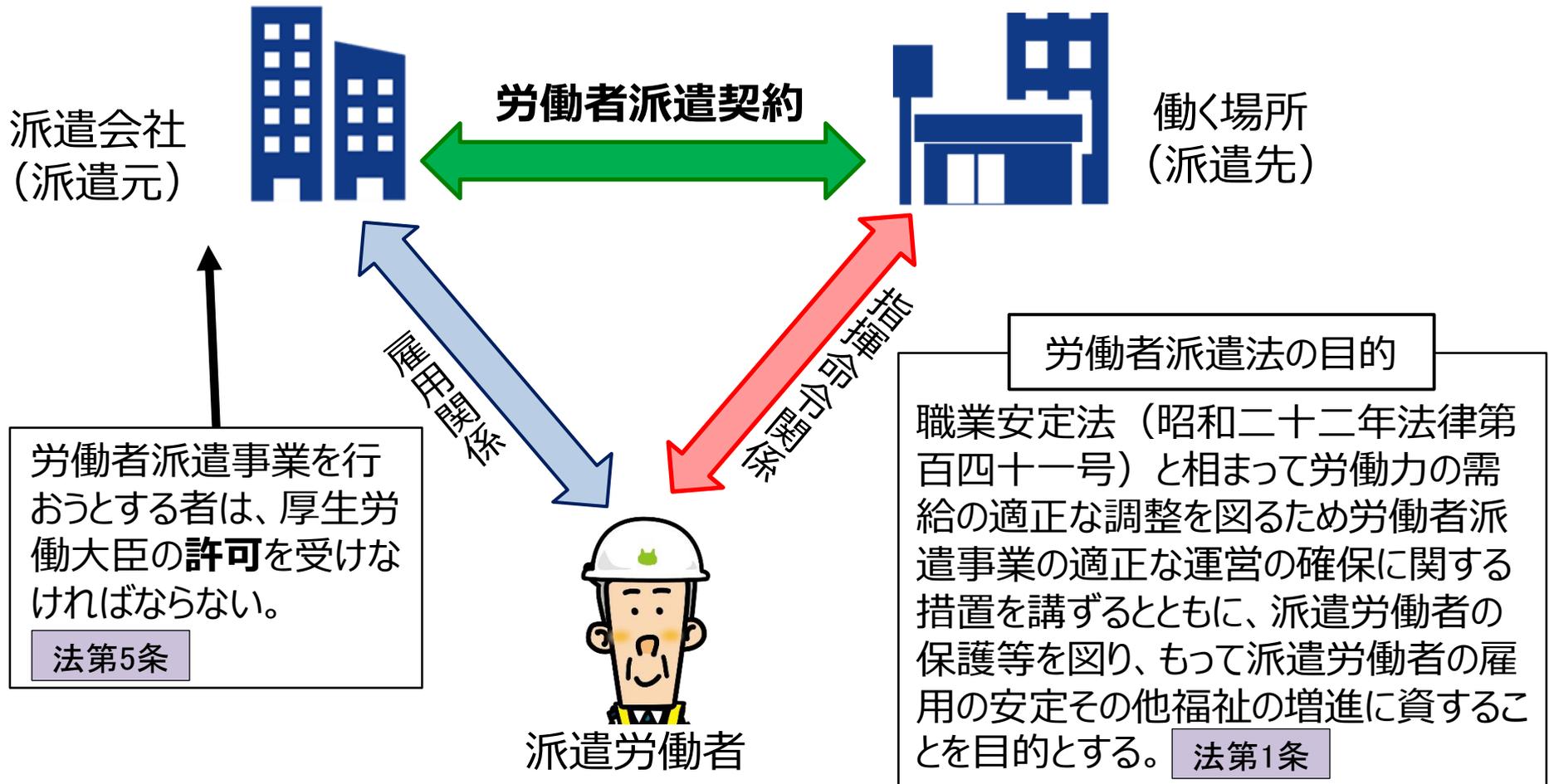
目次

- ①労働者派遣概要
- ②禁止事項及び制限等のある事項
- ③同一労働同一賃金
- ④労使協定（変更点と誤りが多い点）
- ⑤待遇情報
- ⑥労働者派遣契約
- ⑦就業条件の明示
- ⑧派遣元管理台帳
- ⑨その他誤りの多い点
（マージン率等の情報提供、変更届、事業報告書）
- ⑩ご案内

留意点と誤りが多い点

「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。〈抜粋〉 **法第2条第1項**



禁止事項及び制限等のある事項

1 労働者派遣事業を行うことができない業務

2 日雇労働者派遣の禁止

3 派遣労働者の特定を目的とする行為の禁止

4 離職者についての派遣禁止

5 派遣労働者の雇用制限の禁止

6 外国人派遣の留意点

7 派遣受け入れ期間の制限

禁止事項及び制限等のある事項

1 労働者派遣事業を行うことができない業務

法第4条

- ① 港湾運送業務（港湾荷役の現場作業に係るもの）
- ② 建設業務（建設現場作業に係るもの）
- ③ 警備業務
- ④ 病院等における医療関係業務（以下を除く）
 - (1) 紹介予定派遣をする場合
 - (2) 産前産後・育児・介護休業を取得した労働者の業務の場合
 - (3) 医師、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師の業務であって派遣労働者の就業場所がへき地等にある場合
→その他要件あり。お問い合わせください。
- ⑤ その他（弁護士、税理士、司法書士等）

令和3年4月1日
から追加

禁止事項及び制限等のある事項

2 日雇労働者派遣の禁止

法第35条の4

派遣元は、以下の①及び②のいずれかの例外に該当する場合を除き、**日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者）**について労働者派遣を行ってはならない。

① 日雇派遣の禁止の例外「業務」（令第4条）	② 日雇派遣の禁止の例外「場合」
<ul style="list-style-type: none">◆ ソフトウェア開発◆ 機械設計◆ 事務用機器操作◆ 通訳、翻訳、速記◆ 秘書◆ ファイリング◆ 調査◆ 財務処理◆ 取引文書作成◆ デモンストレーション◆ 添乗◆ 受付・案内◆ 研究開発◆ 事業などの実施体制の企画、立案◆ 書籍などの制作・編集◆ 広告デザイン◆ OAインストラクション◆ セールスエンジニアの営業、金融商品の営業◆ 社会福祉施設等における看護業務	<p>日雇労働者が以下のいずれかに該当</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 60歳以上の人◆ 雇用保険の適用を受けない学生◆ 副業として従事する人（生業収入500万円以上）◆ 主たる生計者以外の人（世帯収入500万円以上） <p style="text-align: right;">令和3年4月から追加</p>

※ 31日以上の労働契約を締結した場合でも、**週20時間未満の勤務は社会通念上妥当とは言えない**ので脱法行為と解される場合があります。

禁止事項及び制限等のある事項

3 派遣労働者の特定を目的とする行為の禁止

【派遣元】 派遣先が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

【派遣先】 労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければならない。

法第26条第6項



特定行為とは

派遣労働者の指名行為、事前面接、履歴書送付など

4 離職者についての派遣禁止

法第35条の5

派遣元事業主は、派遣先を離職した後1年を経過しない労働者を、派遣労働者としてその派遣先へ労働者派遣を行ってはならない。

例外 「60歳以上の定年退職者」は、対象から除外されます。

理由 常用雇用の代替防止

※派遣先についても、「自社（派遣先）を離職した後1年を経過しない労働者を派遣労働者として受け入れてはならない」と法第40条の9第1項に定められている。

禁止事項及び制限等のある事項

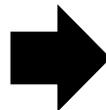
5 派遣労働者の雇用制限の禁止

法第33条

派遣元は、派遣労働者や派遣先と派遣契約終了後に派遣先で直接雇用されることを禁止するような契約をしてはならない。

6 外国人派遣の留意点

就労不可の外国人を派遣就業させたなどにより、入管法に違反し、罰金の刑に処せられた場合



派遣許可の欠格事由となり、派遣許可が取り消されます。

外国人を派遣就業させる場合は・・・

「在留カード」で、在留資格（就労制限の有無）を確認すること。

派遣就業が認められない主な在留資格

- 技能実習 …… 技能実習法により派遣就業が**禁止**されている。
- 特定技能 …… 原則は直接雇用のみ。**農業と漁業のみ**派遣可能。
- 留学 …… 資格外活動の許可を受けた場合は、原則、週28時間以内の派遣就業が可能。

禁止事項及び制限等のある事項

7 派遣受け入れ期間の制限

① 派遣先事業所単位の期間制限

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（派遣先事業所）ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間（**3年**）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。

派遣先は、派遣可能期間（3年）を超えて、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合、厚生労働省令に定める手続きを行うことによって、派遣可能期間を3年に限り延長することができる。

抵触日の通知

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対して、派遣先事業所単位の派遣受け入れ期間に抵触することとなる最初の日（抵触日）を通知しなければならない。

法第26条第4項



派遣元事業主は、**抵触日の通知**がないときは、当該派遣先との間で、労働者派遣契約を締結してはならない。

法第26条第5項

禁止事項及び制限等のある事項

② 個人単位（組織単位）の期間制限

法第35条の3

派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所（派遣先事業所）における**組織単位**ごとの業務について、**3年**を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行ってはならない。

個人単位（組織単位）の期間制限は、**延長することができません**。

③ 派遣受け入れ期間の制限に係る例外

法第40条の2第1項

次の(1)(2)の者、(3)～(6)の業務は、派遣受け入れ期間の制限を受けません。

- (1) **無期雇用労働者**
- (2) **60歳以上の者**
- (3) **有期プロジェクト業務**
- (4) **日数限定業務**
- (5) **産前産後休業及び育児休業中の者の業務**
- (6) **介護休業中の者の業務**

同一労働同一賃金への対応

① 派遣先均等・均衡方式

法第30条の3

派遣労働者と派遣先の通常の労働者との待遇を比較して「均等待遇」「均衡待遇」を図る方式



② 労使協定方式

法第30条の4

派遣元において、過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式



※約9割の派遣会社が労使協定方式を選択されています。

労使協定

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の5年後見直しについて

○ 平成30年働き方改革関連法によって、同一労働同一賃金に係る規定は令和2年4月1日から施行（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和3年4月1日）されている。今後、働き方改革関連法における下記の5年後見直し規定等に従い、必要な見直し検討を行っていく。

○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）（抄）

附 則

（検討）

第十二条 （略）

2 （略）

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

労使協定

派遣労働者の同一労働同一賃金について

- 新着・更新情報
- 派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な考え方
- パンフレット・リーフレットなど
- 労使協定方式 ～同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額～
- 労使協定方式 ～賃金比較ツール、各種イメージ、様式集等～
- 労使協定方式 ～独自統計調査について～
- 派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3）について
- Q & A
- 動画、マニュアル、自主点検表等について
- 相談窓口、働き方改革支援
- 裁判外紛争解決手続（行政ADR）
- 公的機関に関するもの
- 法律・省令・告示・通達など

新着・更新情報

- 2025年2月5日 「賃金比較ツール（令和6年度・令和7年度適用版）」を更新しました。★NEW★
- 2025年1月21日 「賃金比較ツール（令和6年度・令和7年度適用版）」及び「労使協定のイメージ」を更新・公開しました。★NEW★
- 2025年1月22日 「労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和6年度）」について）を公表しました。★NEW★

（イメージ）

労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定

〇〇人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と労働者の過半数で組織する労働組合〇〇人材サービス労働組合（以下「乙」という。）は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

【労働者過半数代表者と締結する場合の記載例】

第1条 〇〇人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と〇〇人材サービス株式会社の労働者の過半数を代表する者（以下「乙」という。）は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

【支店ごとに労働者過半数代表者と締結する場合の記載例】

第1条 〇〇人材サービス株式会社〇〇支店（以下「甲」という。）と〇〇人材サービス株式会社〇〇支店の労働者の過半数を代表する者（以下「乙」という。）は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

※ 労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）の要件は、各事業所に使用されるすべての労働者の過半数で組織する組合であり、雇用形態にかかわらず事業所で雇用するすべての労働者（直接雇用の派遣労働者も含む）の過半数で組織する労働組合でなければならない。

※ 過半数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）と締結することとなり、労働者の過半数を代表する者は下記の①から③のいずれにも該当する者でなければならない。

- 雇用形態にかかわらず事業所で雇用するすべての労働者（直接雇用の派遣労働者も含む）の過半数を代表していること。
- 労使協定を締結する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続きにより選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出された者でないこと。
- 労働基準法第41条第2項に規定する管理監督者でないこと。

※ 労働者に対してメールで通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられる。

（対象となる派遣労働者の範囲）

第1条 本協定は、派遣先でソフトウェア作成の業務に従事する従業員（以下「対象従業員

令和6年度からの変更点

①一般通勤手当 72円→73円

②厚生労働省編職業分類の改訂

- ・大項目（11項目→15項目）
- ・中分類項目（73項目→99項目）
- ・小分類項目（369項目→440項目）
- ・細分類項目の廃止

労使協定書で誤りが多い点

- ① **通達名の更新**を忘れている
- ② 過半数代表者の選出が不適切（目的を明らかにしていない、派遣労働者にのみ信任不信任の是非を問うている等）によりそもそも労使協定が無効となっている
- ③ 労使協定締結後、協定の範囲に定めていない職種への派遣が開始したにも関わらず、当該職種について労使協定に定めていない（一般賃金と比較していない）
- ④ 使用する通達が**過去の通達**を使用しており、協定対象派遣労働者の賃金が一般賃金を下回ってしまっている
- ⑤ 最低賃金が年度途中に変更になったにもかかわらず、点検を行っていないため、基準値0年に地域指数を乗じた額が**地域別最低賃金**を下回っている

労使協定書で誤りが多い点

- ⑥通勤手当に上限額（月額）を設けているが、【一般通勤手当〇円 × 協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間（月）】を下回っている
- ⑦もともと賞与手当等を支払っておらず、時給のみ支給しているにも関わらず、労使協定に賞与手当等を支払うような記載があり、実態に則していない。逆に賞与手当等を支払っているにも関わらず、協定内別表で比較に用いる賞与及び手当額の算出根拠の記載が無い)
- ⑧一般基本給賞与等に地域指数を乗じた額が**地域別最低賃金を下回っている**にも関わらず、通達別添 1 若しくは別添 2 の統計に記載されている基準値をそのまま使用してしまっている

労使協定書で誤りが多い点

- ⑧公正評価規程や賃金改善規程が定められていない
- ⑨賃金改善規程について定められてはいるが「昇給させる場合がある」等、**賃金が改善しない可能性**がある旨の記載がある
- ⑩賃金改善規程で能力手当について規定しているにも関わらず、公正評価規程では賞与や昇給について言及しており齟齬が生じている
- ⑪労使協定を口頭での説明や事務所への備え付けに留まっており、配布、イントラネットへの掲載等適切に周知していない

労使協定書で誤りが多い点

⑫端数処理に誤りがある

基本給・賞与・手当等

基準値準値(0)×能力・経験調整指数×地域指数により一般基本給・賞与等を算出した結果の端数処理

切り上げ

退職金：選択肢①

「退職手当の支給月数」又は「退職手当の支給金額」に「退職金制度がある企業の割合を乗じる場合の端数処理

四捨五入

退職金：選択肢②

「退職給付等の費用の割合(5%)」を一般基本給・賞与等に乗じて、一般退職金を算出した結果の端数処理

切り上げ

協定対象労働者の賃金

月給から時給に換算する際の端数処理

切り捨て

派遣先は、派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、次の待遇決定方式に応じた「待遇情報」を提供しなければなりません。 **法第26条第7項**

派遣先均等・均衡方式

- ① 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、当該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 待遇の内容（主な待遇がない場合はその旨）
- ④ 待遇の性質及び目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項

労使協定方式

- ① 教育訓練制度
 - ② 給食施設
休憩室
更衣室
- ※ 訓練・福利厚生施設の有無（ない場合はその旨）及び訓練内容や施設利用方法を情報提供



派遣元は、「待遇情報の提供」がないときは、派遣先との間で
労働者派遣契約を締結してはならない。

法第26条第9項

待遇に関する事項の説明（面接時）

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、次の事項を説明しなければならない。

法第31条の2第1項

説明すべき事項

- ア 賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項
- イ 事業運営に関する事項
- ウ 労働者派遣に関する事項（労働契約申込みみなし制度）
- エ 均衡待遇確保のために配慮した内容

令和3年1月施行規則改正による追加事項

オ 教育訓練計画に関する事項

〔派遣元指針の改正〕 教育訓練計画に変更があった場合は、雇用する派遣労働者に対し、速やかに説明しなければならない。

カ キャリアコンサルティングの内容

説明は、書面の交付、ファクシミリ、電子メールの送信その他の適切な方法により行うこととされていますが、**書面の交付により説明**することをオススメします。

待遇に関する事項の説明（雇入れ時）

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、次の事項を明示及び説明しなければならない。

法第31条の2第2項

明示すべき事項

- ア 昇給の有無
- イ 退職手当の有無
- ウ 賞与の有無
- エ **協定対象派遣労働者であるか否か**
協定対象派遣労働者である場合は、**当該協定の有効期間の終期**
- オ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

書面の交付等が必要！
労働基準法第15条に基づく
「**労働条件の明示**」と併せて
明示することをオススメ！

説明すべき措置の内容

- ア **派遣先均等・均衡方式**により講ずる措置
- イ **労使協定方式**により講ずる措置
- ウ 職務の内容等を勘案した賃金の決定について

有期雇用派遣労働者の場合は、
労働契約の更新の都度、雇入れ時に該当する！

※ 説明は、書面の活用その他の適切な方法により行うこととされていますが、
書面の交付により説明することをオススメします。

待遇に関する事項の説明（派遣時）

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするとき、あらかじめ、当該労働者に対し、次の事項を明示及び説明しなければならない。

法第31条の2第3項

明示すべき事項

- ア 賃金（退職手当及び臨時の賃金を除く）の決定等に関する事項
- イ 休暇に関する事項
- ウ 昇給の有無
- エ 退職手当の有無
- オ 賞与の有無

労使協定方式の場合
「カ」のみで可

書面の交付等が必要！

派遣法第34条に基づく
「就業条件の明示」と併せて
明示することをオススメ！

カ **協定対象派遣対象者であるか否か**

協定対象派遣労働者である場合は、**当該協定の有効期間の終期**

説明すべき措置の内容

- ア **派遣先均等・均衡方式**により講ずる措置
- イ 労使協定方式により措置ができない**教育訓練及び福利厚生施設**の内容
- ウ 職務の内容等を勘案した賃金の決定について

※ 説明は、書面の活用その他の適切な方法により行うこととされていますが、**書面の交付により説明**することをオススメします。

待遇に関する事項の説明 (派遣労働者から求めがあったとき)

派遣元事業主は、派遣労働者から求めがあったときは、待遇等の措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

法第31条の2第4項

- ① まずは、各タイミングでの説明及び明示を丁寧に行う
↳ 書面を活用した説明が望ましいです。
- ② その上で、求めがあった場合は、丁寧かつ真摯に対応する
↳ 労働局に相談があるのは、この対応が不十分な場合です。
- ③ 苦情があった場合 → 派遣元管理台帳に記載が必要
求めがあった場合 → 苦情と解されることがあるため、
派遣元管理台帳に記載することが望ましい



説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。

法第31条の2第5項

労働者派遣契約

法第26条第1項

労働者派遣契約書に記載すべき事項

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| ① 業務の内容 | ⑪ 派遣元責任者に関する事項 |
| ② 責任の程度 | 派遣先責任者に関する事項 |
| ③ 派遣先事業所の 名称 | ⑫ 時間外労働 |
| // 所在地 | 休日労働 |
| その他派遣就業の場所 | ⑬ 福利厚生の便宜供与 |
| // 組織単位 | ⑭ 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の |
| ④ 指揮命令者に関する事項 | 紛争防止措置 |
| ⑤ 派遣期間 | ⑮ 協定対象者に限定するか否かの別 |
| 派遣就業日 | ⑯ 無期雇用又は60歳以上に限定するか否 |
| ⑥ 始業、終了時刻、休憩時間 | かの別 |
| ⑦ 安全及び衛生に関する事項 | ⑰ 期間制限を受けない業務に係る労働者 |
| ⑧ 苦情の処理に関する事項 | 派遣に関する事項（該当のみ） |
| ⑨ 労働者派遣契約の解除の場合の措置 | ⑱ 派遣労働者の人数 |
| ⑩ 紹介予定派遣に関する事項（該当のみ） | ※ 許可番号（許可を受けている旨の明示） |

労働者派遣契約時の留意点

法第26条第1項

1 ②責任の程度

- ⇒ 派遣労働者が行使する権限の範囲・程度等のこと
- ⇒ 無い場合は、「権限・役職なし」等の表記で足りる

2 ③派遣先事業所の 名称

//

所在地

その他派遣就業の場所

//

組織単位

- ⇒ 右記のような表記とすることが望ましい

派遣先事業所の 名称及び所在地	●●株式会社 宮崎支店 宮崎市橘通東〇-〇-〇
就業場所	宮崎市柳丸〇〇〇
組織単位	総務課(総務課長)

3 ⑮協定対象派遣労働者に限定するか否かの別

『限定しない』と定めた場合、協定対象者を派遣する場合でも、「派遣先均等・均衡方式」の待遇情報を受ける必要がある。

- ⇒ 協定対象者のみしか派遣することがない場合は、『限定する』と定めることが望ましい。

4 ⑯無期雇用又は60歳以上に限定するか否かの別

『限定する』と定めた場合、期間制限の適用を受けないため、派遣先は「抵触日の通知」を行ってなくても、派遣元は「抵触日の通知を受けずに派遣契約を締結」していても法違反となることがない。

- ⇒ 無期雇用や60歳以上の者しか派遣することがない場合は、『限定する』と定めることが望ましい。

誤りや漏れが多い点①

- ①「責任の程度」役職のないときに「役職なし」等の記載がない。
- ②「就業の場所の事業所の名称、住所、連絡先」「組織単位」「組織の長の職名」の記載がない。
【事業所】とは、
 - 1. 場所的に独立していること、
 - 2. 経営単位として独立性を有すること、
 - 3. 一定期間継続し施設として持続性を有すること。基本的には、雇用保険の適用所と同じである。

【組織単位】とは、
 - 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。派遣先事業所所在地と就業場所が異なる場合は注意！
- ③「休憩時間」の記載がない。

労働者派遣契約

法第26条第1項

誤りや漏れが多い点②

- ④「時間外、就業日以外の労働」に36協定の範囲を超えた時間、日数を記載している。
- ⑤「安全・衛生に関する事項」に労働者派遣法第44条から第47条の4と記載している場合で、第47条の4に誤った条項を記載している。
- ⑥業務内容が製造のときに製造業務専門派遣元（及び派遣先）責任者の記載がない。
- ⑦「福利厚生等の便宜供与」が待遇情報通知と相違している。
- ⑧「派遣終了後に派遣労働者を雇用する際の紛争防止措置」に職業紹介事業の許可のない事業所が紹介手数料のことを記載している。
- ⑨「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」の記載がない。
- ⑩「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」の記載がない
労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別」の記載がない

就業条件等の明示

法第34条第1項

就業条件明示書に記載すべき事項

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 業務の内容② 責任の程度③ 派遣先事業所の 名称
// 所在地
// その他派遣就業の場所
// 組織単位④ 指揮命令者に関する事項⑤ 派遣期間
派遣就業日⑥ 始業、終了時刻、休憩時間⑦ 安全及び衛生に関する事項⑧ 苦情の処理に関する事項⑨ 労働者派遣契約の解除の場合の措置⑩ 紹介予定派遣に関する事項（該当のみ）⑪ 派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日 | <ul style="list-style-type: none">⑫ 派遣先の事業所の期間制限に抵触する最初の日⑬ 派遣元責任者に関する事項
派遣先責任者に関する事項⑭ 時間外労働
休日労働⑮ 福利厚生の便宜供与⑯ 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置⑰ 社会保険等の取得届を提出していない場合のその理由⑱ 期間制限のない労働者派遣に関する事項（該当のみ）⑲ 労働契約申込みみなし制度に関する事項（法第34条第3項）※ 派遣料金の額（法第34条の2） |
|--|---|

就業条件明示時の留意点

法第34条第1項

※ 労働局HPの「就業条件明示書」のモデル様式を参照してください。
待遇事項の明示（法第31条の2）を同時に行う様式としています。
「有期雇用者用」「無期雇用者用」「労働条件通知書兼用」を用意しています。

1 労働者派遣をしようとするときに、**あらかじめ、明示**すること

2 労働者派遣契約と齟齬がないようにすること

3 ⑨**労働者派遣契約の解除の場合の措置**

⇒ 派遣契約にも同じ項目がありますが、派遣労働者に明示する内容は異なりますので、注意してください。

4 ⑪⑫**「組織単位」「事業所単位」の期間制限に抵触する最初の日**

⇒ 組織単位 …… 同一組織単位に派遣した日から3年を経過した日

例：（令和7年2月1日派遣開始→抵触日令和10年2月1日）

⇒ 事業所単位 …… 派遣先から「抵触日の通知」で示された日付

5 ⑲**労働契約申込みみなし制度の明示** 法第34条第3項

⇒ 有期雇用者に対しては、「期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けた場合、労働契約の申込みをしたものとみなされること」を明示しなければなりません。

6 **派遣料金の額** 法第34条の2

⇒ 派遣労働者の賃金ではなく、派遣先が支払う「派遣料金」です。

⇒ 事業所の平均額でもよいとされているが、単位（日額など）が必要です。

誤りや漏れが多い点①

- ①「責任の程度」役職のないときに「役職なし」等の記載がない。
- ②「就業の場所の事業所の名称、住所、連絡先」「組織単位」の記載がない。
- ③**抵触日の記載もれや記載誤りがある。**
⇒無期雇用派遣労働者及び60歳以上の者等の期間制限のない労働者派遣に該当する場合は、「期間制限の適用を受けない」旨の明示が必要となる。
- ④「休憩時間」の記載がない。
- ⑤業務内容が製造のときに製造業務専門派遣元（又は派遣先）責任者の記載がない。

誤りや漏れが多い点②

- ⑥「福利厚生等の便宜供与」が待遇情報通知と相違している。
- ⑦「派遣終了後に派遣労働者を雇用する際の紛争防止措置」に職業紹介事業の許可のない事業所が紹介手数料のことを記載している。
- ⑧**社会保険及び雇用保険被保険者資格取得届の提出「無」の場合に、具体的理由の記載もれがある。**
- ⑨**有期雇用派遣労働者について抵触日違反の場合の労働契約申込みみなし制度についての記載がない。**

派遣先への通知

通知すべき内容

1 派遣労働者の「氏名」「性別」

【労働安全衛生上必要な年齢】

- ・ 45歳以上の場合 → 「45歳以上」である旨
- ・ 18歳未満の場合 → その「実年齢」

※ 18歳以上の場合に「実年齢」を通知すると、法第24条の3（個人情報取扱い）の条項に違反する場合があります。

2 ①協定対象派遣労働者であるか否かの別

②無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別

③60歳以上の者であるか否かの別

3 健康保険、厚生年金及び雇用保険の資格取得届提出の有無

【資格取得届の提出が**無い**場合】 ➡ 具体的な理由を付記

【届出済を通知する場合】 ➡ 「本人の同意を得る」or「生年月日・年齢等を黒塗り」を！
(被保険者証等を提示) (上記1の※印と同様に個人情報保護に配慮してください)

4 労働者派遣契約における派遣労働者の就業条件内容が異なる場合のその内容

通知の方法

- 書面の交付若しくはFAX又は電子メール等により通知する必要がある。
- 通知後に変更があったときは、遅滞なくその旨を通知しなければならない。

派遣先への通知

社会保険に加入していることの確認書類

健康保険証発行終了（令和5年12月2日）

- ・マイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの
- ・資格確認書の写し
- ・資格上のお知らせの写し
- ・健康保険の加入者の氏名・保険者名・資格取得年月日の情報等の加入させていることがわかる資料

送付の際は保険者番号、被保険者等記号・番号を黒塗り本人同意を得る

誤りや漏れが多い点①

- ①「60歳以上の者であるか否かの別」に記載がない。
- ②「協定対象派遣労働者であるか否かの別」に記載がない。
- ③「有期又は無期派遣労働者の別」に有期雇用派遣労働者のケースで労働契約の期間の記入がない。
- ④「就業の場所の事業所の名称、住所、連絡先」「組織単位」の記載がない。
- ⑤「責任の程度」役職のないときに「役職なし」等の記載がない。
- ⑥業務内容が製造のときに製造業務専門派遣元（又は派遣先）責任者の記載がない。
- ⑦「休憩時間」の記載がない。

誤りや漏れが多い点②

- ⑧「時間外、就業日以外の労働」に36協定の範囲を超えた時間、日数を記載している。
- ⑨社会保険及び雇用保険被保険者資格取得届の提出「無」の場合に、具体的理由の記載もれがある。
- ⑩「教育訓練を行った日時」に実施時間帯の記載がない。
- ⑪雇用安定措置の内容に、派遣労働者から聴取した希望する雇用安定措置の内容等の記載が不十分となっている。希望がない場合は「希望なし」と記載。

マージン率等の情報提供

法第23条第5項

情報提供すべき事項

- ア 派遣労働者の数
- イ 派遣先の数
- ウ 派遣料金の平均額
- エ 賃金の額の平均額
- オ マージン率
- カ 労使協定を締結しているか否かの別
 - ↳ 締結している場合
 - ・ 対象派遣労働者の範囲
 - ・ 労使協定の有効期間の終期
- キ キャリア形成支援制度に関する事項
- ク その他参考になると認められる事項

直近の「6月1日現在の状況報告」
「事業報告書」の数でOK

派遣実績が無い場合でも、
当該情報提供は必須！

人材サービス総合サイト



情報提供の方法

- 「インターネットの利用」その他の適切な方法により情報提供を行ってください。
- 「派遣元指針」によりインターネットの利用が原則となっています。

「人材サービス総合サイト」
にて掲載可能です！

変更届

事項	提出期限
<ul style="list-style-type: none">①法人名称②法人住所③代表者④代表の氏名・住所⑤役員⑥役員の氏名のみ⑦役員の住所⑧事業所名称⑨事業所所在地	<p style="text-align: center;">10日以内</p> <p style="text-align: center;">ただし、登記事項証明書、不動産登記簿謄本、または住民票を添付する必要がある場合は30日以内</p>
<ul style="list-style-type: none">⑩派遣元責任者⑪派遣元責任者の氏名・住所	<p style="text-align: center;">30日以内</p>
<ul style="list-style-type: none">⑫特定製造業務への派遣開始・終了	<p style="text-align: center;">10日以内</p>

事業報告等の提出

法第23条

派遣元事業主は、以下の報告書を、それぞれ定められた期限までに事業主管轄労働局へ提出しなければならない。

- ① 労働者派遣事業報告書（毎年6月30日）
労使協定の提出も併せて必要になります。
- ② 労働者派遣事業収支決算書
（每事業年度経過後3か月以内）
- ③ 関係派遣先派遣割合報告書
（每事業年度経過後3か月以内）
- ④ 海外派遣届出書（海外派遣の実施前）

上記報告を提出しなかった場合

労働者派遣法第23条違反による**行政指導**及び**行政処分**（許可取消、事業停止命令等）の対象になります。

派遣労働者の公正な待遇の確保、処遇の向上が求められています

派遣労働者の処遇向上には、派遣先の皆さまのご理解と配慮、派遣元との連携等が欠かせません。このリーフレットで紹介する施策や指針、助成金の活用など、派遣労働者の処遇向上の取り組みにご協力をお願いします。

① 「同一労働同一賃金」の実現が求められていることをご存じですか？

派遣労働者には、以下のAまたはBの方式による公正な待遇の確保が求められています。

A 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

→ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



B 労使協定方式（法第30条の4）

→ 一定の要件を満たす労使協定による待遇



- ✓ 個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生など）ごとに
- ✓ 派遣先の通常の労働者と派遣労働者の
 - ① 職務内容（業務内容、責任の程度）
 - ② 職務内容・配置の変更範囲（配置転換の有無、範囲）
 が同一であれば、通常の労働者と比べて不利な待遇としてはならない（均等待遇）
- ✓ 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（均衡待遇）

派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇を決定する

＜労使協定に定めるべき内容＞

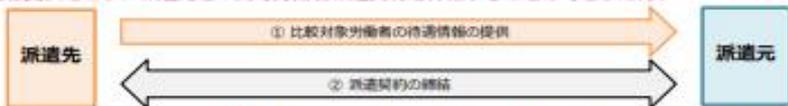
- ・ 対象となる派遣労働者の範囲
- ・ 賃金の決定方法（一般労働者の平均的な賃金額と同等以上、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- ・ 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 有効期間 など

※派遣先では、派遣元からの求めに応じた業務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練のほか、食費・休職室・更衣室の利用機会を派遣先の労働者と同等に提供しなければなりません。（法第40条第2、3項）

② 派遣元への情報提供と派遣料金の配慮をしていますか？

- 派遣先は派遣元に対し、比較対象労働者の待遇情報を提供しなければなりません。（法第26条第7項）

※情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。



- 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮義務がかかります。（法第26条第11項）この配慮義務は派遣契約の締結時だけでなく、更新時などその後も求められます（派遣先指針第2の9の(2)イ）
- 派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が待遇決定方式に基づく賃金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交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得ます。（労働者派遣事業関係業務取扱要領 第5の22の(4)の①の(リ)）

※このほか、派遣先は、労働者派遣に関する料金の決定にあたっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態や労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、当該派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければなりません。（派遣先指針第2の9の(2)のロ）

③ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されました

2023年11月、構造的な賃上げを実現するため、内閣官房および公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されました。

本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において、独占禁止法および下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
- ✓ 他方で、記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法および下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

発注者として採るべき行動/求められる行動	受注者として採るべき行動/求められる行動
① 本社（経営トップ）の関与	① 相談窓口の活用
② 発注者側からの定期的な協議の実施	② 根拠とする資料（公表資料を用いること）
③ 説明・資料を求める場合は公表資料とすること	③ 値上げ要請のタイミング
④ サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと	④ 発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示
⑤ 要請があれば協議のテーブルにつくこと	発注者・受注者の双方が採るべき行動/求められる行動
⑥ 必要に応じ考え方を提案すること	① 定期的なコミュニケーション
	② 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管



労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針



全国ブロック説明会用資料

（全国ブロック説明会用資料より作成）

④ 派遣労働者の直接雇用に、キャリアアップ助成金をご活用ください

1年以上継続した派遣終了後に当該業務に就く労働者を雇う場合、当該期間継続して就業した派遣労働者を雇用するよう努めなければなりません（無期雇用派遣労働者等を除く）。このほか、派遣労働者の希望をふまえ、派遣元から直接雇用の依頼がされることもあります。こうしたケースを含め、派遣労働者を正社員として直接雇用する派遣先には、「キャリアアップ助成金」により、支援を行っています。

支給額（1人当たり）	＜1年度1事業所当たりの支給申請上限人数 20名＞		
	正社員化前 雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円 (40万円 × 2期)	40万円 (20万円 × 2期)	
大企業	60万円 (30万円 × 2期)	30万円 (15万円 × 2期)	

※正社員化後6か月間の賃金が、正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

加算措置（1人当たり）	有期雇用労働者	無期雇用労働者
措置内容	28.5万円	
派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合（注）		

（注）2025年3月31日までの間、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所にて正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前当該事業所に従事していた期間が2か月以上6か月未満の場合も支給対象（通常6ヶ月以上）

Instagram

はじめました



@miyazakianteibu

宮崎労働局職業安定部

宮崎県内のハローワークから
イベント・セミナー・職業訓練などの
就活に役立つ情報を発信中



宮崎労働局 職業安定部
宮崎県宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎5F

お問い合わせ先

労働者派遣法に関するご相談・お問い合わせ先

**宮崎労働局 職業安定部 職業安定課
需給調整事業室**

宮崎市橘通東3丁目1番22号
宮崎合同庁舎 5階

T E L 0985-38-8823

ご清聴ありがとうございました。