

令和 6 年度派遣先等セミナー ～適正な派遣労働者の受け入れ のために留意すべきこと～

長野労働局 需給調整事業室

～ 目 次 ～

第 1 派遣労働者の公正な待遇の確保について

- 1 派遣労働者の同一労働同一賃金について
- 2 派遣元への情報提供と派遣料金額の配慮について

第 2 派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント

- 1 派遣事業の許可事業者かどうかの確認について
- 2 適用除外業務について
- 3 労働契約申込みみなし制度について

第 3 令和6年度の指導監督において

散見される違反事例等

- 1 派遣先管理台帳について
- 2 就業状況の報告について
- 3 派遣可能期間を延長する場合の意見聴取について
- 4 その他

第1 派遣労働者の公正な待遇の確保について

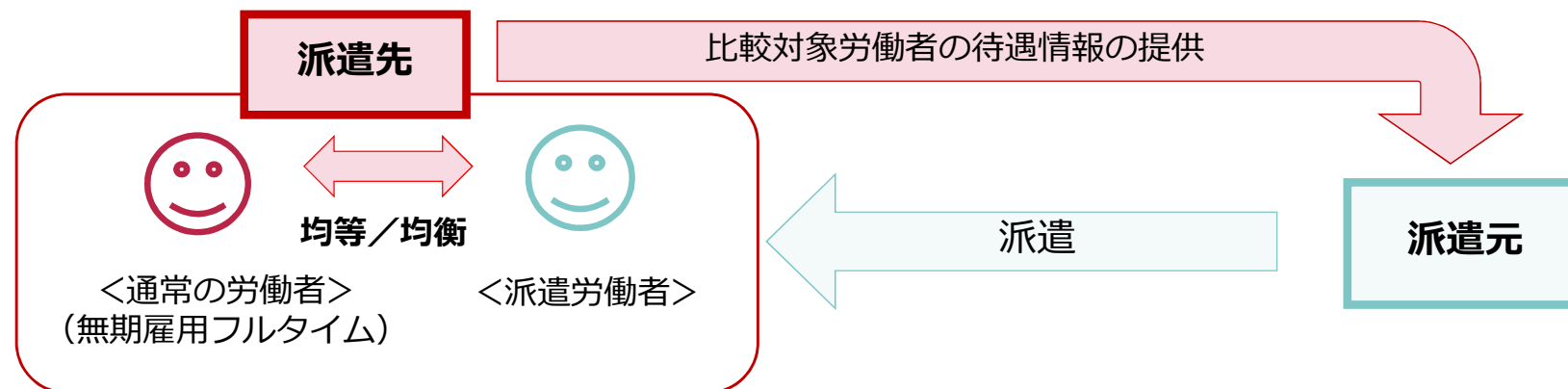
1 派遣労働者の同一労働同一賃金について

「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？

資料№2を参照

派遣元事業主は以下の①【派遣先均等・均衡方式】または②【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保する必要があることについて、派遣先は認識しておく必要があります。

①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



「均等待遇」の内容

① 職務内容（※1）、② 職務内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」の内容

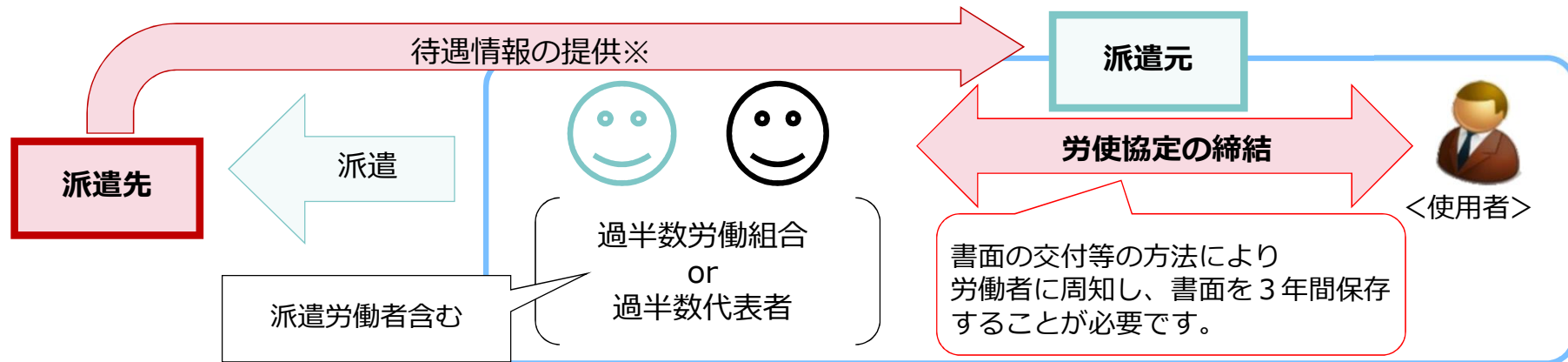
① 職務内容（※1）、② 職務内容・配置の変更範囲（※2）、
③ その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ **派遣先が実施する「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」や派遣先の食堂・休憩室・更衣室**については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要です。



＜労使協定に定める事項＞

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法 **（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金額以上、職務の内容等が向上した場合に賃金が改善）**
- ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
- ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ⑥ 有効期間 など



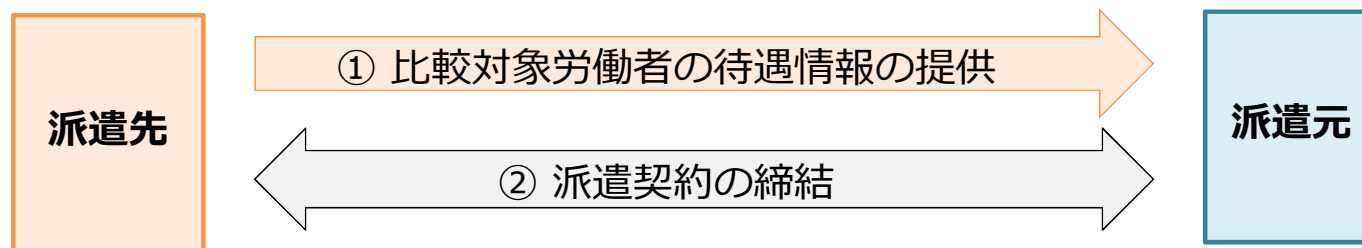
協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、**【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。**

2 派遣元への情報提供と派遣料金の配慮について

派遣元への情報提供と派遣料金の配慮をしていますか？

資料№2を参照

- 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あります。**（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2の(4)のハの（ハ））

※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）

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。
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。

第2 派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント

1 派遣事業の許可事業者かどうかの確認について

労働者派遣事業の許可（労働者派遣法第5条）

労働者派遣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。

- 労働者派遣事業許可事業主には許可番号が付与されます。

派 20 - 〇〇〇〇〇〇
(都道府県番号) (一連番号)

許可証（労働者派遣法第8条）

許可証の交付を受けた者は、当該許可証を労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があったときは提示しなければならない。

※許可証で**許可番号**と**有効期間**が確認できます。

有効期間は、**新規に許可を取得した場合は3年間**
許可有効期間を更新した場合は5年間となります。

一度、許可を取得したからといって、ずっと派遣事業が行えるわけではありません。

▶point **資産要件等を満たせず、許可更新できない事業所もありますので、定期的に契約している事業者の有効期間がいつまでかを確認し、契約するようにしてください。**

【人材サービス総合サイト】で許可事業所の確認が可能

↓人材サービス総合サイトトップページ



人材サービス総合サイトとは、労働者派遣事業及び職業紹介事業の許可事業所一覧をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度や最新情報等の閲覧ができる厚生労働省職業安定局が運営するサイトです。

ただし、上記サイトは実際の状態を反映するまでに若干の時間がかかる場合があるため、取引の際には派遣元に【労働者派遣事業許可証】の提示を求め、許可及び有効期間を確認する必要があります。

2 適用除外業務について（労働者派遣事業を行ってはならない業務）

労働者派遣事業を行ってはならない業務（労働者派遣法第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の業務（以下を除く）

ア 紹介予定派遣をする場合

イ 産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務の場合

ウ 医師、薬剤師、看護師、准看護師、臨床検査技師及び診療放射線技師の業務であって、当該業務に従事する派遣労働者の就業場所がへき地にある場合

（5） その他（弁護士、司法書士などの業務）

建設業務は、「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務」。林業の業務は、造林作業（①地ごしらえ、②植栽）が該当することに留意。

[へき地省令抜粋]

※参考：労働者派遣が可能となるへき地の範囲は、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施行令第二条第二項の市町村を定める省令 平成18年厚生労働省令第70号により、右の表のとおり定められている（令和6年2月1日現在）。

長野県	長野市 松本市 上田市 飯田市 諏訪市 須坂市 伊那市 駒ヶ根市 中野市 大田市 飯山市 茅野市 塩尻市 佐久市 千曲市 東御市
南佐久郡	小海町 川上村 南牧村 南相木村 北相木村 佐久穂町
北佐久郡	軽井沢町 立科町
小県郡	青木村 長和町
上伊那郡	辰野町 箕輪町 中川村
下伊那郡	松川町 阿南町 阿智村 平谷村 根羽村 下條村 売木村 天龍村 泰阜村 喬木村 豊丘村 大鹿村
木曽郡	上松町 南木曽町 木祖村 王滝村 大桑村 木曽町
東筑摩郡	麻績村 生坂村 山形村 朝日村 筑北村
北安曇郡	池田町 松川村 白馬村 小谷村
上高井郡	高山村
下高井郡	山ノ内町 木島平村 野沢温泉村
上水内郡	信濃町 小川村 飯綱町
下水内郡	栄村

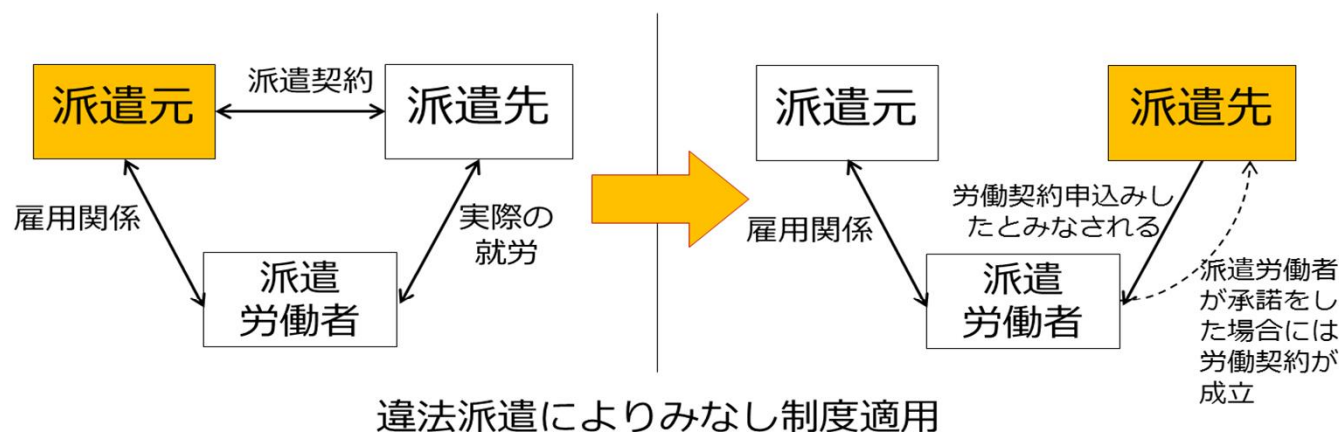
派遣先が違法派遣を受け入れた場合、派遣先から派遣労働者に対して、**派遣元との労働条件と同一の労働条件**を内容する労働契約が申し込まれたものとみなされます。なお、派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ知らなかったことについて過失がなかったときは、適用されません。

労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から**1年以内**に派遣労働者がこの申込みに対して承諾の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間で労働契約が成立します。

⇒ 派遣先に対する**民事的な制裁**を定めたもの

★労働者派遣法第40条の6

労働契約申込みみなし制度のイメージ図



違法派遣の類型

× 禁止業務への派遣	× 無許可派遣
× 期間制限違反	× いわゆる偽装請負等

第3 令和6年度の指導監督において散見される違反事例等

- ① 派遣先管理台帳が作成されていない、作成されているが不備が有る。
就業状況の報告が適正に行なわれていない。
(労働者派遣法第42条) (労働者派遣法施行規則第38条)
- ② 派遣元に対し、比較対象労働者の待遇等に関する情報が提供されていない。初回の契約のみ提供し、契約の都度提供していない。
(労働者派遣法第26条第7項)
- ③ 事業所単位の派遣可能期間を延長する場合に、過半数が組織する労働組合の代表者等に対し、適正に意見聴取が行われていない。
意見聴取の記録が書面等により適正に保管されていない。
(労働者派遣法第40の2第4項)
- ④ 抵触日の通知が適正に行われていない。
(労働者派遣法第26条第4項) など

派遣先管理台帳

★労働者派遣法第42条

- | | |
|---|----------------------------------|
| ① 派遣労働者の氏名 | ⑩ 従事する業務の責任の程度 |
| ② 派遣元事業主の氏名、名称 | ⑪ 苦情処理に関する事項 |
| ③ 派遣元事業主の事業所の名称 | ⑫ 紹介予定派遣に関する事項 |
| ④ // の所在地 | ⑬ 教育訓練を行った日時・内容 |
| ⑤ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別 | ⑭ 派遣先・派遣元責任者に関する事項 |
| ⑥ 派遣就業した日 | ⑮ 派遣受入期間の制限を受けない業務に関する事項 |
| ⑦ 派遣就業した日ごとの始業及び終業の時刻、休憩時間 | ⑯ 60歳以上の者か否かの別 |
| ⑧ 従事した業務の種類 | ⑰ 社会・労働保険の被保険者資格取得届の提出の有無等に関する事項 |
| ⑨ 派遣就業した場所、 <u>組織単位</u> | ⑱ 協定対象派遣労働者であるか否かの別 |



※太字部分は令和2年4月施行の改正法で新たに記載が必要となった事項



派遣労働者ごとの労働者派遣期間終了後、3年間保存が必要
(⑥～⑨については、就業状況の報告を併せて保管することでも可)

就業状況の報告

★労働者派遣法施行規則第38条

派遣先は、派遣労働者ごとの **労働者派遣法第42条第1項第5号から第7号**※①
まで並びに**労働者派遣法施行規則第36条第1号**※②、**第2号**※③及び**第5号**※④
に掲げる事項を、1箇月ごとに1回以上、一定の期日を定めて、書面の交付等により
通知することにより行わなければならない。



具体的には

- ① 派遣就業をした日、派遣就業をした日ごとの始業及び終業の時刻、休憩時間、従事した業務の種類
- ② 派遣労働者の氏名
- ③ **従事する業務に伴う責任の程度**
- ④ 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、組織単位

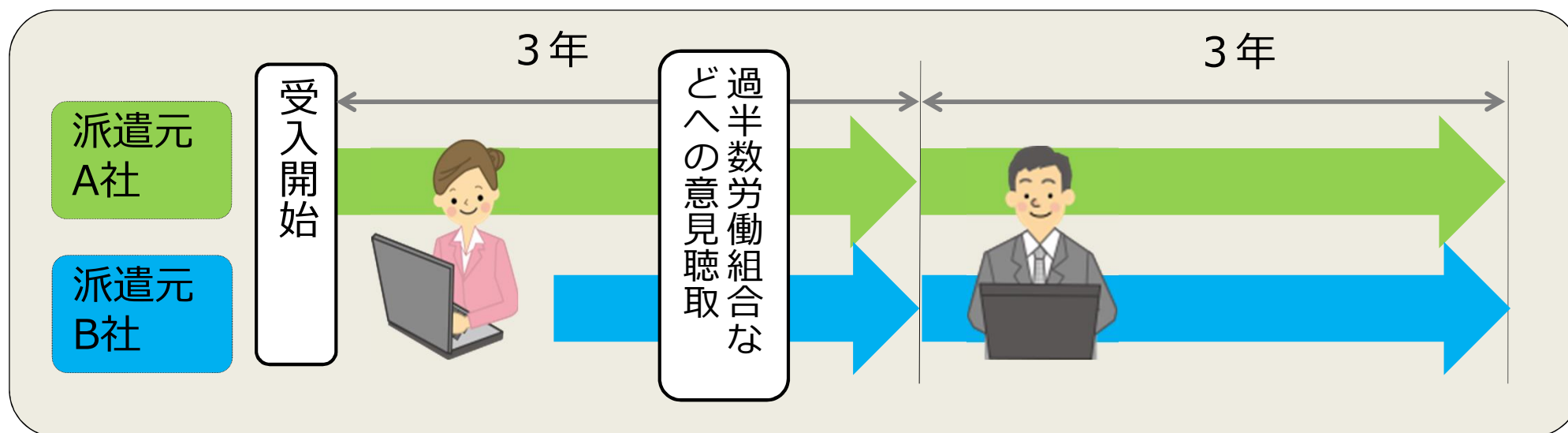
※ 部分は漏れの多い項目

※**太字**部分は令和2年4月施行の改正法で新たに記載が必要となった事項

派遣元は、就業の状況が派遣契約に反していないことの確認を行います。

事業所単位の期間制限

- 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
 - 派遣先が3年の派遣可能期間を延長しようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合など※からの意見を聴く必要がある
- ※ 過半数労働組合がない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者



※事業所単位の期間制限の起算日は最初に派遣労働者を受け入れた日になります（上の例では派遣元A社から派遣労働者を受け入れた日）。その後、別の派遣元事業所から派遣労働者を受け入れしても抵触日（期間制限末日の翌日）は変わりません！抵触日はA社から派遣労働者を受け入れた日から3年+1日です。）

過半数労働組合

派遣先の事業所に労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合は、その労働組合が意見を聴く相手となる

過半数代表者

- 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る
- 過半数代表者は次の両方を満たす必要あり
 - ・ 労基法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと
 - ・ 投票、挙手等の民主的な方法によって選出された者であって、派遣先の意向に基づき選出されたものでないこと



過半数代表者が使用者による指名で決まっているなど、民主的な方法により選出されたものでない場合、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る

過半数労働組合等への意見聴取の流れ

①意見聴取



②異議があった場合対応方針等の説明



③派遣元に対する抵触日の変更通知



④書面の保存・事業所の労働者に周知

①意見聴取

※派遣を受入れようとする事業所ごとに行う必要あり

○事業所単位の抵触日の1か月前までに、意見聴取が必要

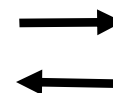
- ・労働者派遣受入後、ある程度期間が経過した後の時期に実施する方が望ましい
- ・過半数代表者が意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない（則第33条の3第5項）
- ・意見を聴くに当たっては十分な考慮期間を設けること

○次の事項を書面で通知

- ・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



資料No.4-3

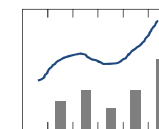


資料No.4-4

【使用者側が作成するもの】

【過半数労働組合等が作成するもの】

※意見聴取の際、派遣先は、事業所の派遣受入以降の派遣労働者数の推移・派遣先無期雇用者数の推移等の、意見を述べる参考となる資料を提供すること



最初の派遣労働者の受入れの際には、過半数労働組合等に受け入れ方針を説明することが望まれます。

▶point **常用代替が生じていないかの判断を労使が行うことが重要！**
過半数労働組合からの回答期限を遅くとも抵触日の1ヶ月前までに設定することが重要！

②異議があった場合対応方針等の説明

○過半数労働組合等が異議を述べたときは事業所の抵触日前日までに次の事項について説明が必要

- ・派遣可能期間の延長の理由及び延長の期間
- ・異議への対応方針

※過半数労働組合等が異議を述べたときは、派遣先は

- ・その意見に対する派遣先の考え方を説明すること
- ・意見を勘案して延長しようとする期間について再検討を加えること

等により、十分その意見を尊重するよう努めなければならない

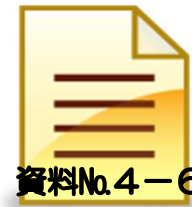
③派遣元に対する抵触日の変更通知



資料No.4-5

○速やかに、書面等の交付により、派遣元事業主に延長後の抵触日を通知

④書面の保存・事業所の労働者に周知



資料No.4-6

○次の事項を書面で記載、延長しようとする派遣期間の終了後、
事業所の労働者に周知

- ①意見を聴いた過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名
(過半数代表者の場合は選出方法についても併せて記載が望ましい)
- ②過半数労働組合等に書面で通知した日及び通知した事項
- ③意見を聴いた日及び意見の内容
- ④意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した派遣可能期間
- ⑤異議が述べられた場合は、異議への対応に関する方針を説明した日及び内容

その他

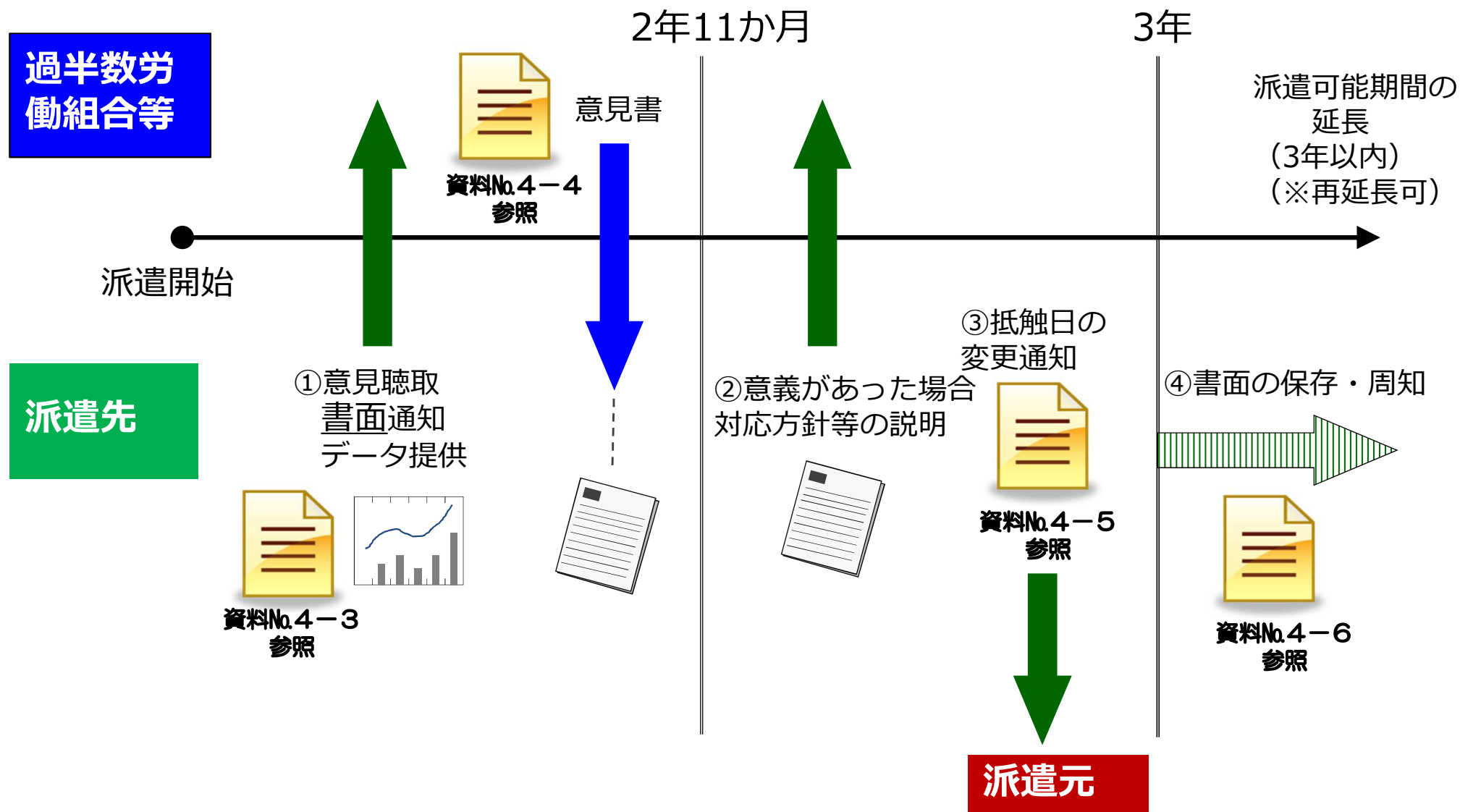
○延長できるのは**3年間まで**
(再延長する場合は、あらためて意見聴取が必要)



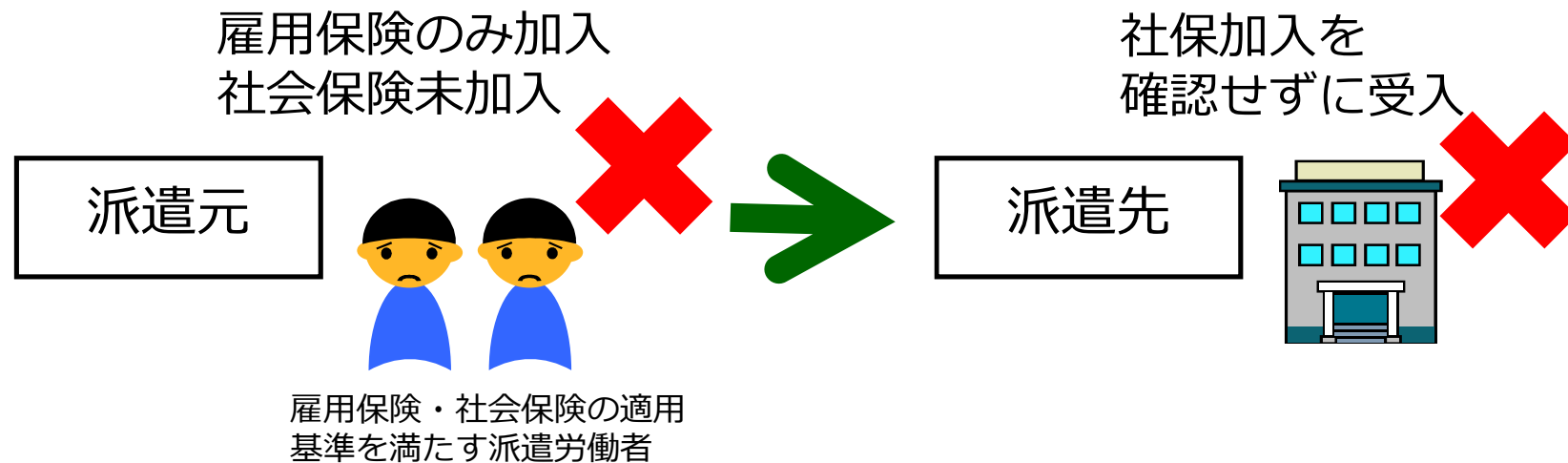
保存期間: 3年
(起算日は延長前
の事業所単位の
期間制限の抵触
日から)

意見聴取の流れ

3年を超えて派遣を受け入れようとする場合、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見聴取が必要



派遣労働者の労働・社会保険の加入確認



健康保険及び厚生年金保険（社会保険）の適用基準を満たす派遣労働者を、社会保険に加入させずに労働者派遣を行っていた事例

- ⇒ ・労働者派遣業の許可条件違反、法第35条の通知に際し保険証の写し等の資料提示がなければ同条違反、さらに派遣元指針違反となる。
- 偽りその他不正の行為により許可更新を受けた者に対しては罰則有（法第59条）
- ・保険証の写し等の資料を確認しなかった、未加入である事を知りながら派遣労働者を受け入れた派遣先も派遣先指針違反となる。

【参考】労働者派遣事業に係る資料等のダウンロード

●長野労働局HP 労働者派遣事業に係る契約書・通知書・台帳関係の様式例

長野労働局 > 各種法令・制度・手続き > 労働者派遣事業関係 > 労働者派遣事業 > 労働者派遣事業関係様式集



労働者派遣事業関係様式集

労働者派遣事業申請・届出



労働者派遣事業に係る契約書・通知書・台帳関係様式例

派遣先	抵触日の通知	Word形式
	労働者派遣個別契約書	Excel形式
	労働者派遣個別契約書（紹介予定派遣版）	Excel形式
	派遣先管理台帳	Excel形式
	タイムシート（就業状況報告書）	Excel形式
	派遣可能期間延長に係る意見聴取	Word形式

ご清聴ありがとうございました。

労働者派遣に関してご不明な点は、
当室までお問い合わせください。

長野労働局需給調整事業室

TEL 026-226-0864