

令和7年度 派遣労働者セミナー資料

派遣で働くときの基礎知識 ～労働者派遣制度について 特に知っておきたいこと～

厚生労働省 長崎労働局 職業安定部 需給調整事業室

お問合せ先：095-801-0045（直通）

目次

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと	
（1）派遣での働き方とは	P.2
（2）派遣会社は許可を受けていますか？	P.5
（3）マージン率や教育訓練などの情報を参考にしましょう	P.6
（4）公正な待遇の確保	P.7
（5）待遇に関する事項の説明を受けましょう	P.9
（6）派遣で禁止されていること	P.10
（7）紹介予定派遣とは	P.12
2. 派遣先が決まったら	
（1）労働条件や就業条件の明示を受けましょう	P.13
（2）労働保険、社会保険の加入は必須	P.16
（3）派遣期間の制限は	P.17
3. 派遣労働者として働いているときに	P.19
4. もしものときは（派遣の中途解除、不更新、行政ADR、労働契約申込見なし制度）	P.22
5. 参考（チェックリスト、労働者派遣事業関連用語集）	P.26
6. その他 仕事探しについて	P.29

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

(1) 派遣での働き方とは 派遣労働者の雇用形態について

本日は登録型派遣を中心に説明します

登録型派遣とは・・・

あらかじめ派遣会社へ登録をしておき、派遣の仕事がある期間のみ労働契約を締結し就業する。（一般的に「派遣」としてイメージされるものはこちらの形態。）

無期雇用派遣（常用型派遣）とは・・・

派遣会社の社員として常時雇用され、派遣の仕事があるときは派遣先企業で働き、派遣の期間が終了後は次の派遣先が見つかるまでの期間の給与も発生する。派遣事業以外に自社の事業がある場合は、その業務を行うこともある。

	雇用形態	同一部署での雇用期間	派遣の目的	主な特徴
登録型派遣	有期雇用	最長3年	短期的な労働力の補充	・時間や期間を選べる ・派遣会社が仕事を探す
無期雇用派遣 (常用型派遣)	無期雇用	制限なし	長期的な労働力の確保	・派遣が無い期間も給与が発生 ・同じ部署での業務が長期間可能

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

労働者派遣について

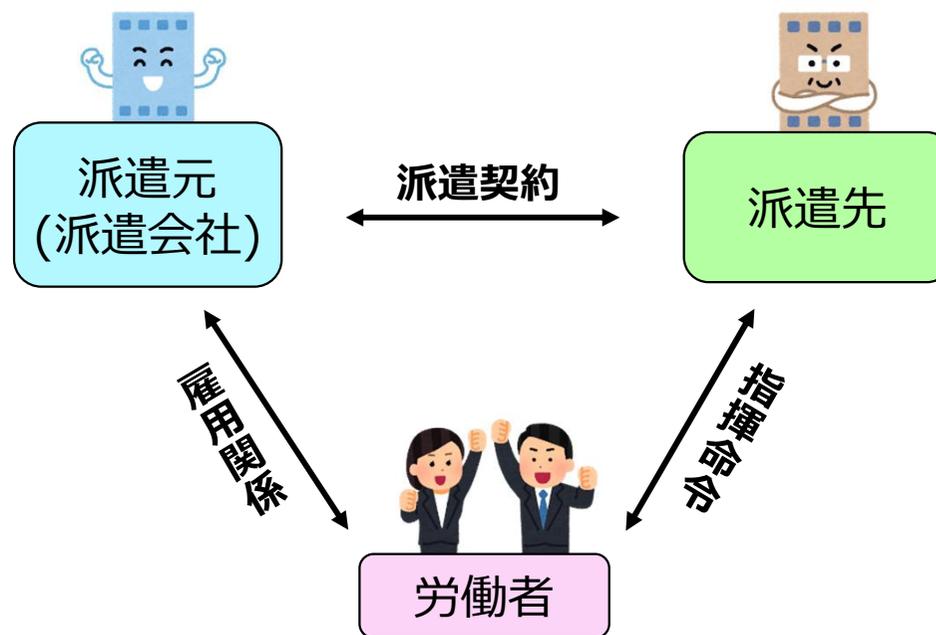
労働者派遣とは・・・

派遣元事業主が**自己の雇用する労働者**を、**派遣先の指揮命令**を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うこと。（雇用と使用の分離）

派遣元（派遣会社）

- ・雇用主（派遣会社と労働契約を結ぶ）
- ・賃金の支払い
- ・労働保険、社会保険の手続き
- ・年次有給休暇の付与
- ・休業の際の休業手当の支払い

労働者派遣



派遣先

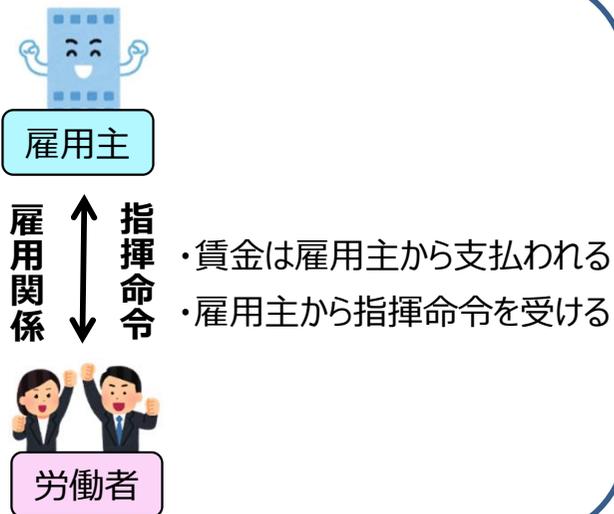
- ・勤務する場所
- ・仕事上の指揮命令



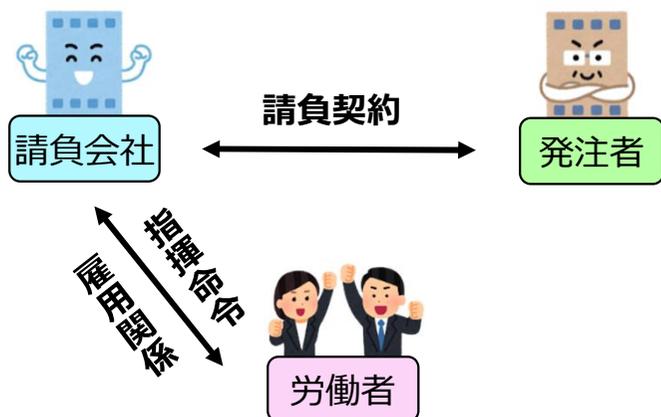
1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

労働者派遣との違い

直接雇用

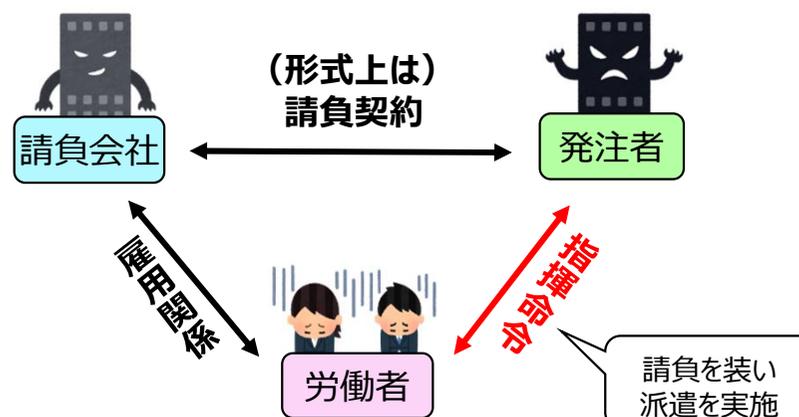


請負



- ・雇用主は請負会社
- ・賃金は請負会社から支払われる
- ・請負会社から指揮命令を受ける

偽装請負（違法な労働者派遣に該当）



請負契約を結んでいるにもかかわらず、発注者から労働者に指揮命令がなされている場合、実態として、労働者派遣事業にあたるため、**偽装請負（違法）**になる。

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

(2) 派遣会社は許可を受けていますか？

派遣会社は、厚生労働大臣の許可を受けないと派遣事業をできません。
派遣会社ごとに許可番号が付けられていますので、派遣会社へ確認したり、
厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で確認しましょう。

人材サービス総合サイト

検索



労働者派遣事業 許可番号の例 派〇〇—△△△△△△△

※労働者派遣事業の許可の有効期間は新規許可後3年、更新後5年となります。

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

(3) マージン率や教育訓練などの情報を参考にしましょう

派遣会社を選ぶ際は、以下のような情報を、派遣会社のホームページや厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で確認して、参考にしましょう。

【公開されている情報】

マージン率、賃金の平均水準、教育訓練に関する取組状況、労使協定を締結しているか否か（締結している場合は労使協定の対象となる派遣労働者の範囲や有効期間の終期）等。

「マージン率」って何？

マージンとは、派遣先が派遣会社へ支払う派遣料金から派遣会社が派遣労働者に支払う賃金を差し引いたものをいいます。

図

派遣料金（派遣先が派遣会社へ支払う料金）	
賃金（派遣会社が労働者に支払う賃金）	マージン

$$\text{マージン率} = \frac{(\text{派遣料金の平均額} - \text{賃金の平均額})}{\text{派遣料金の平均額}} \times 100$$

マージン率が低ければ、派遣労働者に多くの給料が払われるのかというと、一概にそうであるとはいえません。

マージンには、福利厚生費や教育訓練費なども含まれていますので、マージン率は低いほどよいというわけではなく、その他の情報（教育訓練が充実しているなど）と組み合わせて総合的に評価することが重要です。

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

(4) 公正な待遇の確保

【派遣労働者の同一労働・同一賃金】

派遣労働者の公正な待遇は

① 派遣先均等・均衡方式 または ② 労使協定方式 のいずれかにより確保されます。

① 派遣先均等・均衡方式

派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式です。

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、**派遣先の通常の労働者との間に不合理な待遇差がないように待遇を決定**しなければなりません。

② 労使協定方式

派遣元が、労働者の過半数で組織する労働組合または、労働者の過半数代表者と、**一定の要件を満たす労使協定を締結し、その協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定**する方式です。多くの派遣会社でこの方式が採用されています。

※労使協定で定める事項

- ・労使協定が適用される派遣労働者の範囲
- ・賃金と賃金以外の待遇の決定方法
- ・公正な評価に基づき賃金を決定すること
- ・段階的、体系的に教育訓練を実施すること など

賃金は毎年度、厚生労働省から示される**通達**を基に決定

↑
様々な職種の**一般労働者**の平均的な賃金額が掲載

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

【福利厚生施設の利用と教育訓練】

派遣先は、派遣労働者に以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会を提供します。

- 派遣先の労働者に対して行う「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」
派遣先は、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、派遣労働者に対しても実施するなど必要な措置を講じなければなりません。
- 派遣先の労働者が利用する「食堂・休憩室・更衣室」
派遣先は、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。
- その他、派遣先の労働者が通常利用している施設についても利用の機会を講ずるよう配慮しなければなりません。



1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

(5) 待遇に関する事項の説明を受けましょう

派遣登録時や採用面接時には派遣会社から、待遇に関する事項の説明を受けましょう。

【派遣登録時や採用面接時に説明される事項】

- ① 雇用された場合の賃金の見込み
- ② 社会保険の一般的な加入条件
- ③ 待遇に関する事項（想定される就業条件等）
- ④ 派遣会社の（会社概要といった）事業運営に関すること
- ⑤ 労働者派遣制度の概要
- ⑥ 教育訓練やキャリアコンサルティングの内容

※説明は、書面、FAX、メール、その他の方法により受けてください。

なお、①賃金額の見込みについては、書面、FAX、メールのいずれかにより説明されます。

派遣会社に登録をしているが、まだ派遣先が決まっていない状態のときにも、派遣会社が①～⑥の内容について説明を行います。



※派遣会社に登録するときは

- 希望する勤務条件や、これまでの職務経歴を整理し、明確にしておきましょう。（希望条件や職務経歴を伝えることで、派遣会社も条件にあった仕事を紹介しやすくなります。）
- 利用しようとする派遣会社は希望職種や条件にあっているか確認しましょう。（派遣会社によって特定の職種に強いといった特性がある場合があります。）
- 登録後の流れなど、説明を受けましょう。（不安な点があれば、確認しましょう。）

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

(6) 派遣で禁止されていること

【派遣禁止業務】

- ① 建設業務、② 港湾運送業務、③ 警備業務、④ 病院等における医療関連業務
(④は紹介予定派遣、産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替業務、へき地における医師等業務を除く。)

【派遣先となる会社との事前面接の禁止】

派遣先となる会社が、事前に労働者を指名することはできません。派遣開始前に面接を行うことや履歴書を送付させることは禁止されています。

※紹介予定派遣の場合、本人が希望する場合は認められています。

【元の勤務先への派遣の禁止】

正社員・契約社員・アルバイトなどとして前に働いていた会社で、その離職後1年以内に派遣労働者として働くことはできません。(60歳以上の定年退職者は除く。)

※以前A社へ派遣され、派遣終了後1年以内に再度A社に派遣されることは可能です。

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

【日雇派遣の原則禁止】

日雇労働者（派遣元事業主との労働契約が30日以内の労働者）を派遣することはできません。ただし、以下の①・②のいずれかに該当する場合は日雇派遣が認められます。

①日雇派遣の例外「業務」

- | | | |
|--------------------------------|----------------------------------|--|
| <input type="radio"/> ソフトウェア開発 | <input type="radio"/> 調査 | <input type="radio"/> 事業の実施体制の企画・立案 |
| <input type="radio"/> 機械設計 | <input type="radio"/> 財務処理 | <input type="radio"/> 書籍等の制作・編集 |
| <input type="radio"/> 事務用機器操作 | <input type="radio"/> 取引文書作成 | <input type="radio"/> 広告デザイン |
| <input type="radio"/> 通訳・翻訳・速記 | <input type="radio"/> デモンストレーション | <input type="radio"/> O A インストラクション |
| <input type="radio"/> 秘書 | <input type="radio"/> 添乗 | <input type="radio"/> セールスエンジニアの営業、
金融商品の営業 |
| <input type="radio"/> ファイリング | <input type="radio"/> 受付・案内 | <input type="radio"/> 社会福祉施設等における看護師
が行う業務 |
| | <input type="radio"/> 研究開発 | |

②日雇労働者が以下のいずれかに該当

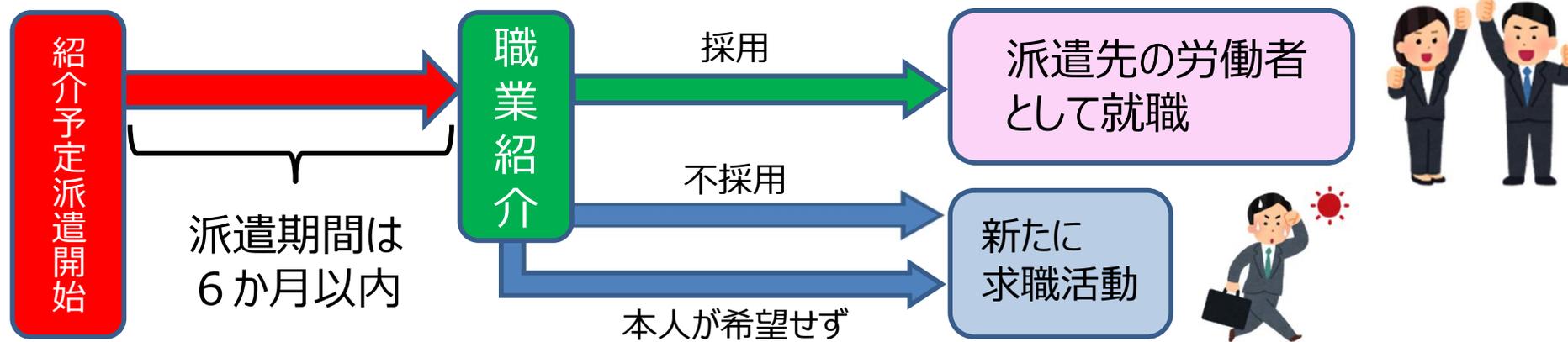
- | |
|---|
| <input type="radio"/> 60歳以上の人 |
| <input type="radio"/> 雇用保険の適用を受けない学生 |
| <input type="radio"/> 副業として日雇派遣に従事する人（生業収入が500万円以上の人に限る。） |
| <input type="radio"/> 主たる生計者以外の人（世帯収入が500万円以上の人に限る。） |

1. 派遣で働く前に知っておきたいこと

(7) 紹介予定派遣とは

労働者派遣のうち、派遣会社が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているものを紹介予定派遣といいます。

- ①紹介予定派遣に限り、派遣先による派遣就業前の面接、派遣先へ履歴書の送付等が可能です。
- ②紹介予定派遣の場合は、同一の派遣労働者について、**派遣期間は6か月以内**です。
- ③派遣会社は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇い入れる場合は、その旨を派遣労働者に明示しなければなりません。
既に雇い入れている労働者を新たに紹介予定派遣の対象とする場合はその旨を労働者に明示し、同意を得なければなりません。
- ④就業条件明示書に紹介予定派遣に関する事項と紹介予定派遣を経て派遣先に雇用される場合に予定される労働条件を記載されることとなっています。
- ⑤職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣先は派遣会社の求めに応じ、その理由を明示しなければならず、派遣会社は派遣労働者の求めに応じて、派遣先に対し理由の明示を求めた上で派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面等で明示しなければなりません。
- ⑥派遣労働者は、紹介予定派遣期間中に生じた問題については、派遣会社と派遣先でそれぞれ苦情の申出を受ける者に申し出てください。苦情申出先については派遣会社から交付を受ける就業条件明示書に記載されています。



2. 派遣先が決まったら

(1) 労働条件や就業条件の明示を受けましょう

労働基準法に基づく労働条件の明示と、労働者派遣法に基づく就業条件の明示があります。 ※登録型派遣の場合は同時に明示されることもあります。

労働基準法第15条に基づく労働条件の明示事項（雇入れ時）

- ① 労働契約の期間
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（更新の基準）
- ③ 就業の場所・従事する業務の内容
- ④ 始業・終業時刻、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
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期、昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ⑦ 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
- ⑧ 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ⑨ 労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑩ 安全衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰、制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

◎このうち、①～⑥は原則書面で明示しなければなりません。（労働者が希望した場合はFAX、電子メールも可能です。）

労働者派遣法に基づく就業条件の明示事項（雇入れ時）

労働者派遣法第31条の2第3項に基づくもの

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 協定対象派遣労働者であるか否か
- 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

◎原則書面で明示しなければなりません。（労働者が希望した場合はFAX、電子メールも可能です。）

2. 派遣先が決まったら

労働者派遣法に基づく就業条件明示書における主な明示事項（派遣時）

○派遣法第34条に基づくもの

- ① 当該労働者派遣をしようとする旨
 - ② 派遣労働者が従事する業務の内容
 - ③ 派遣労働者が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する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位
 - ⑤ 就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
 - ⑥ 労働者派遣の期間及び派遣就業する日
 - ⑦ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
 - ⑧ 安全及び衛生に関する事項
 - ⑨ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における苦情処理に関する事項
 - ⑩ 派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
 - ⑪ 紹介予定派遣に係るものにあつては、当該紹介予定派遣に関する事項
 - ⑫ 派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日
 - ⑬ 派遣先事業所単位の期間制限に抵触する最初の日
 - ⑭ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
 - ⑮ 派遣就業する日以外に派遣就業させることができる日、派遣就業の開始の時刻から終了の時刻を延長できる時間数
 - ⑯ 福利厚生等の便宜供与に関する事項
 - ⑰ 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置
 - ⑱ 健康保険被保険者資格取得届出等の書類が行政機関に提出されない場合の理由
 - ⑲ 期間制限のない労働者派遣に関する事項
 - ⑳ 労働契約申込見なし制度
- ※⑫、⑬、⑳は期間制限の適用を受けない派遣労働者の場合は省略可

○派遣法第34条の2に基づくもの

派遣料金額（労働者派遣契約の金額又は事業所平均額）

○派遣法第31条の2第3項に基づくもの

待遇に関する事項（協定対象派遣労働者であるか否か等）

◎原則書面で明示しなければなりません。（労働者が希望した場合はFAX、電子メールも可能です。）

労働条件・就業条件が明示された際は、**必ず書面**で
もらいましょう。



2. 派遣先が決まったら

【苦情があるときは】

派遣会社と派遣先では、それぞれ苦情の申出を受ける者が決められており、就業条件等の明示の際に派遣労働者に明示されます。派遣会社と派遣先は、苦情の申出をしたことを理由として、派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

【所定時間を超える労働（残業）はどうなるの？】

派遣会社の三六協定（時間外・休日労働に関する労使協定）の範囲で、派遣先から残業を命じられることがあります。

派遣先の三六協定ではありません

【最低賃金の適用は？】

派遣労働者は、派遣先の事業場に適用されている地域別（産業別）最低賃金の適用を受けることになります。

注目!

派遣労働者からの相談案件：「就業条件が聞いていた内容と違います。」

「派遣会社で説明を受けた仕事内容と、派遣先で指示された内容が全く違った。」「勤務時間がちがう。」等の相談を受けることがあります。その多くは「勤務日、時間、場所、内容等を電話で説明されただけ」で書面での提示を受けていませんでした。

一見、電話で仕事の連絡、説明を受けるのは手軽でよいと思われがちですが、内容相違やトラブルに陥った時に、口頭だけでは「言った、言わない」というみずかけ論になってしまい問題が解決しにくくなります。書面をもらっておくと書面を出して説明を求めることができますし、苦情申出の担当者が記載されていますので、誰に相談すればよいかもわかります。

2. 派遣先が決まったら

(2) 労働保険、社会保険の加入は必須

○ 労災保険

派遣労働者も全面適用となっています。(労災保険料は全額派遣会社負担)

○ 雇用保険の加入要件

- ① 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。
- ② 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

○ 健康保険・厚生年金保険の加入要件

- ① 原則 2 か月を超える雇用期間であること。(日々の契約の方で 1 か月を超え同一の事業所に引き続き雇用される場合や、2 か月以内の方で契約の雇用期間を超え同一事業所に引き続き雇用される場合には、引き続き雇用されたところから健康保険・厚生年金保険に加入することになります。
- ② 1 か月の所定労働日数及び 1 日又は 1 週間の所定労働時間がいずれも派遣会社の通常の労働者のおおむね 4 分の 3 以上であること。

※①及び②の要件に該当しない場合は、国民健康保険及び国民年金に加入することになります。

※①及び②に該当しなくても、以下のア～オのすべての要件に該当する場合には加入対象となります。

ア. 週の所定労働時間が20時間以上、イ. 雇用期間が2ヶ月を超える見込み、ウ. 賃金月額が8.8万以上、エ. 学生でない、オ. 被保険者数が常時 5 人以上の企業に勤めている。

◎ 労働・社会保険に未加入の場合には、派遣会社から具体的な理由の通知があります。

例「雇用契約の期間が 1 か月未満であり、引き続き雇用されることが見込まれないため。」

※労働・社会保険は上記の基準を満たせば、加入しなければならないものであり、派遣労働者の希望や都合で加入しないとはできません。

2. 派遣先が決まったら

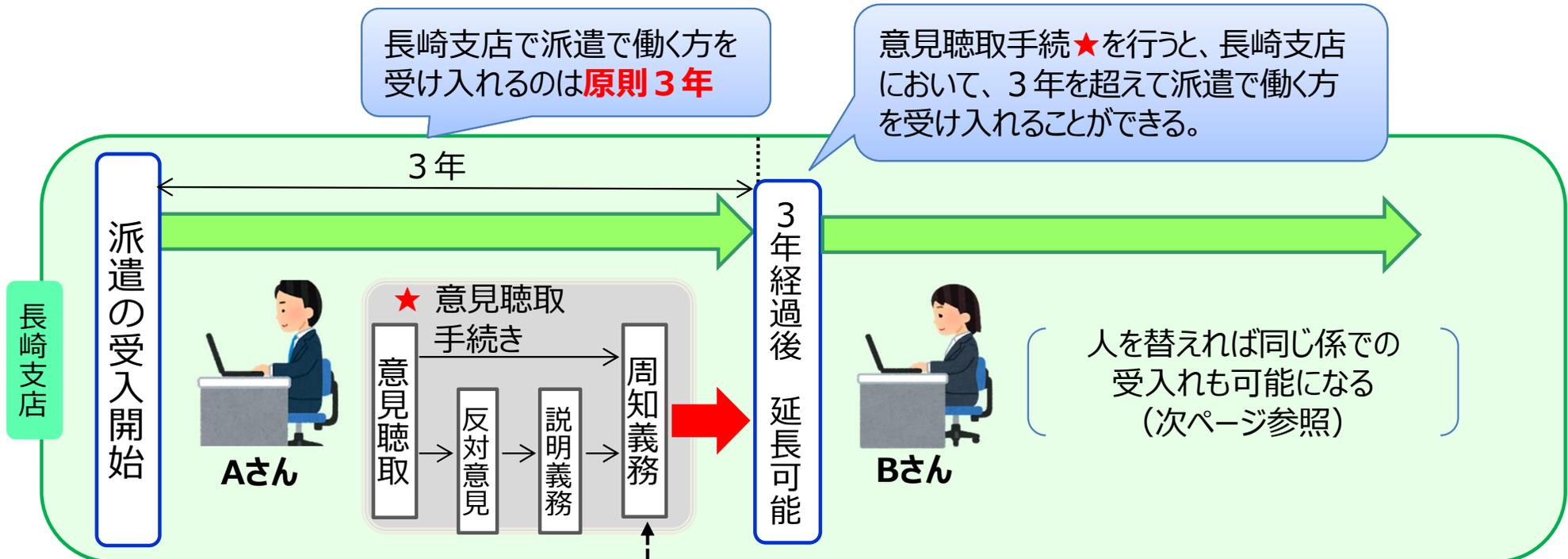
(3) 派遣期間の制限は

すべての業務において、派遣先の「事業所単位」、かつ派遣労働者の「個人単位」が適用されます。
(無期雇用派遣労働者、60歳以上の者等は期間制限がかかりません。)

事業所単位

常用代替防止

同一の派遣先の事業所において、3年を超えて派遣就業することはできません。(ただし、派遣先が過半数労働組合等から意見を聞いた上で、3年を限度として派遣可能期間が延長される場合があります。)



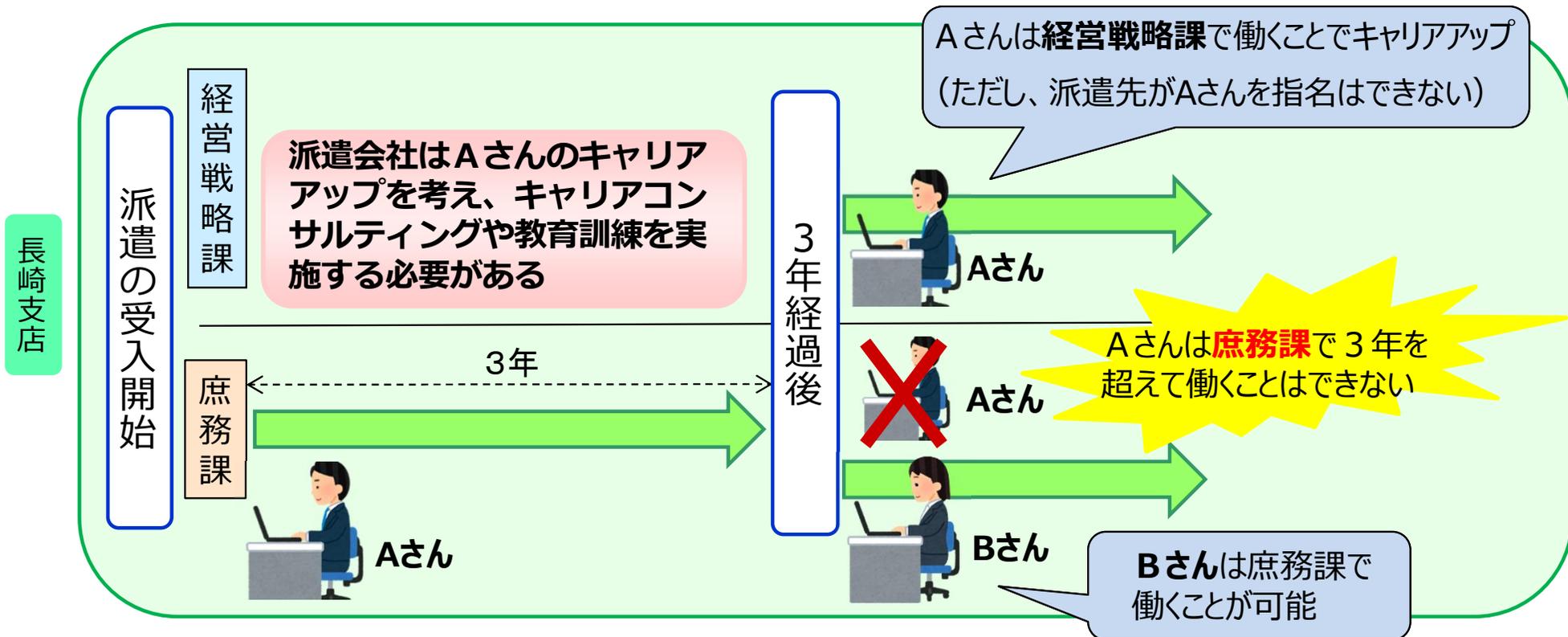
※意見聴取手続きのうち周知義務は、
「3年経過後」での実施でも違法ではない

2. 派遣先が決まったら

個人単位

固定化防止

派遣先の事業所における**同一の組織単位**（いわゆる「課・グループ」などを想定）で、**3年を超えて派遣就業することはできません**。（転籍等により所属する派遣会社を変更した場合であっても、個人単位の期間制限は継承されます。）



◎ 無期雇用派遣労働者、60歳以上の者等は事業所単位、個人単位どちらの期間制限も対象外です。

3. 派遣労働者として働いているときに

決められたとおりの働き方ですか？二重派遣や偽装請負になっていませんか？

- ◎明示された就業条件と異なる働き方になっていれば、労働者派遣法違反となります。
- ◎派遣先から、さらに別の会社に派遣されて指揮命令を受けていれば、二重派遣であり、職業安定法違反となります。
- ◎請負であるにもかかわらず発注者からの指揮命令を受けていれば偽装請負であり、労働者派遣法違反となります。

働いていてトラブルが起こったら

- ◎派遣として働いているときに生じた問題については、派遣会社と派遣先でそれぞれ申出先が決められています。担当者については就業条件明示書で確認してください。

各種法令の適用について

- ◎派遣労働者にも労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等は適用されます。ただし、その責務は派遣会社と派遣先で分担されています。

派遣会社が責任を持つ主なこと

- 雇入れ時の安全衛生教育
- 賃金の支払い
- 産休の付与
- 年次有給休暇の付与
- 育児休業の付与
- 介護休業の付与
- 一般健康診断

両者が責任を持つ主なこと

- 役所への申告を理由とする不利益取扱禁止
- 妊娠中、出産後の健康管理に関する措置
- セクハラ対策

派遣先が責任を持つ主なこと

- 労働時間管理
- 危険防止措置
- 健康障害防止措置

3. 派遣労働者として働いているときに

○ 年次有給休暇（10日・所定労働日数が少ない労働者の場合は、所定労働日数に応じて日数減）の取得条件

- ①同一の事業主（派遣会社）に引き続き6か月以上雇用されていること
- ②全勤務日の8割以上出勤していること

同一の派遣会社のもとであれば、派遣先が異なっても、期間が継続していれば該当します。

○ 育児休業

子が1歳に満たない場合に事業主（派遣会社）に申し出ることにより、育児休業を取得できます。

※有期雇用の場合には次の要件を満たす必要がありますので、ご注意ください。

- ・子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

☆ただし、無期雇用労働者と同様に、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を労使協定の締結により除外することも可能。

○ 介護休業

事業主（派遣会社）に申し出ることにより、介護休業を取得することができます。

※有期雇用の場合には、次の要件を満たす必要がありますので、ご注意ください。

- ・介護休業取得予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

※申出の時点で、要件を満たすことが必要です。

☆ただし、無期雇用労働者と同様に、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を労使協定の締結により除外することも可能。

注目!

派遣先から「免許証などを提出するよう言われました」

派遣で働いている方から、個人情報の取扱いに関する相談もよく受けます。「派遣先から免許証などを提出するよう言われた」「派遣先から携帯電話番号を聞かれたのですが、教えないとだめですか」というような相談を受けます。

あくまでも、雇用関係は派遣会社とあるわけで、派遣先では業務の指揮命令を受けるだけです。よって派遣先に免許証などの提示や電話番号を知らせる必要はありません。

3. 派遣労働者として働いているときに

派遣労働者の雇用の安定

雇用安定措置の実施

同一組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元から以下の措置が講じられます。（派遣元の責務）

なお、1年以上3年未満の見込みの派遣労働者に対しては努力義務となります。

雇用安定措置の内容

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（教育訓練、紹介予定派遣等）

※ 雇用安定措置として①を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、別途②～④の措置を講じる必要があります。

キャリアアップ措置

すべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために、派遣元から

- 段階的かつ体系的な教育訓練（必ず有給、無償）
- キャリアコンサルティング（希望する場合）

を受けられます。（派遣元の責務）

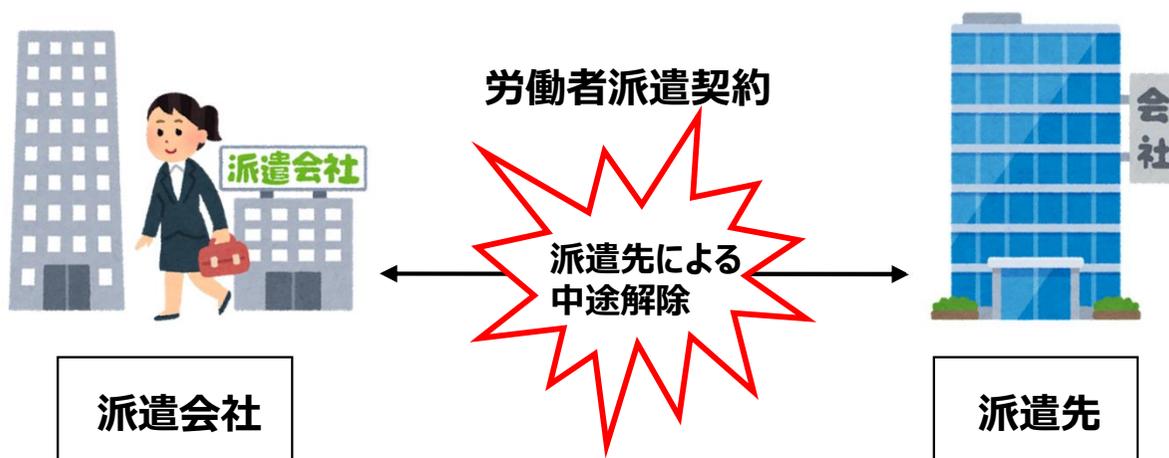
特に無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を視野に入れた教育訓練を実施することが派遣元に義務付けられています。

4. もしものときは（派遣の中途解除、不更新、行政ADR、労働契約申込見なし制度）

派遣契約の中途解除・不更新をされてしまったら

◎解雇をするのは派遣会社です。

雇用主は派遣会社であり、解雇するのは派遣先ではありません。また、労働者派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、即座に解雇されるものではありません。



①派遣契約が中途解除されても、派遣労働者と派遣会社とは雇用期間満了まで労働契約は継続しており、派遣会社は賃金を支払う必要があります。

②派遣労働者を休業させる場合は、休業期間中について、労働基準法に基づき、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。

労働契約

労働者派遣契約と労働契約は別



派遣労働者

◎やむを得ず派遣労働者の雇い止めや解雇をしようとする場合には、派遣会社は労働基準法等に基づく責任を果たす必要があります。

4. もしものときは（派遣の中途解除、不更新、行政ADR、労働契約申込見なし制度）

（1）解雇について労働契約法の規定を守らなければなりません。

①期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効になります。

②有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

登録型派遣のような、派遣労働者と派遣会社との労働契約が有期雇用契約の場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。

（2）解雇を行う場合には、労働基準法に基づく解雇予告等を行わなければなりません。

解雇は少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じ下図の日数分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払う必要があります。

解雇までの日数	30日前	20日前	10日前	予告無し
解雇予告手当	なし	10日分	20日分	30日分

労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります



4. もしものときは（派遣の中途解除、不更新、行政ADR、労働契約申込見なし制度）

裁判外紛争解決手続（行政ADR）

派遣労働者と派遣元又は派遣先との間で、次の事項に関するトラブルが生じたときは、派遣元又は派遣先は自主的な解決を図るように努めなければならないことになっています。しかし、解決に至らない場合には「労働局長による助言、指導、勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。

【派遣元が講ずべき措置】

- ① 派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差
- ② 労使協定に基づく待遇の決定
- ③ 雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④ 派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

【派遣先が講ずべき措置】

- ① 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
- ② 食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

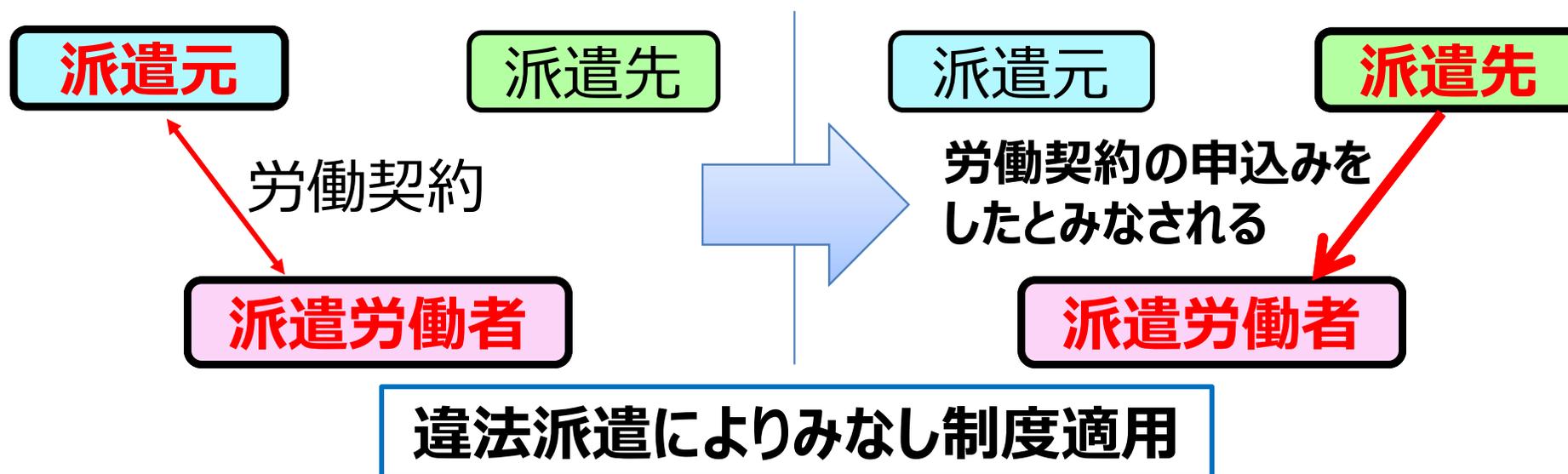
4. もしものときは（派遣の中途解除、不更新、行政ADR、労働契約申込見なし制度）

労働契約申込みみなし制度

【労働契約申込みみなし制度とは】

派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、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込みをしたものとみなす制度。

※ 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。



労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の5つの類型

- ① 派遣労働者を禁止業務に従事させること
- 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
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等（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）

5. 参考（チェックリスト、労働者派遣事業関連用語集）

○ 派遣会社を利用し、就労する際のチェックリスト

派遣会社を選ぶ

- 利用しようとする派遣会社は許可を受けていますか。
- 利用しようとする派遣会社は希望職種や条件にありますか。（派遣会社によって特定の職種が得意等の特性があります。）

派遣会社に登録する

- 希望する勤務条件や、これまでの職務経歴を整理し、明確にしておきましょう。（希望条件や職務経歴を伝えることで、派遣会社も条件にあった仕事を紹介しやすくなります。）
- 登録後の流れなど、説明を受けましょう。（不安な点があれば、確認しましょう。）

派遣会社から派遣先の仕事が案内される

- 自分の希望する条件が確認しましょう。（即答できない場合は返答期限を聞くなどしましょう。電話で連絡を受けた場合、直接派遣会社に行って相談するのもよいでしょう。）
- 派遣先から、禁止されている事前面接等はありませんか。

派遣会社と労働契約を結ぶ

- 労働条件通知書と就業条件明示書を書面でもらいます。不明な点は確認しましょう。
（働くのは自分自身です。あらかじめ条件にあっているか、わからない点などを確認し、納得した上で契約しましょう。）
- 苦情の申出担当者を確認しておきましょう（派遣会社・派遣先でそれぞれ任命されています。）
- 内容が違反していませんか。（セミナーで説明した内容などを参考に、不利な条件でないかも確認しましょう。）
- 条件を満たしている場合、雇用保険や健康保険・厚生年金など加入する予定ですか。

派遣先で派遣社員として勤務する

- 契約内容と違う場合、就業上で問題が起こった場合は、まずは就業条件明示書に記載されている苦情処理担当者に相談しましょう。
- 契約途中で派遣先の仕事がなくなった場合、不当に解雇はできません。（雇用の満了日は労働条件通知書(雇用契約書)の期間満了日です。）
- 雇用保険、健康保険、厚生年金の加入がされたか確認しましょう。（派遣会社から雇用保険被保険者証など確認できる書類をもらっておきましょう。）

派遣先での仕事を終える

- 抵触日（期間制限の翌日）以降も、同一の事業所または、同一の組織単位で派遣社員として来るよう言われていませんか。
（同一の事業所または、同一の組織単位で派遣就業できるのは3年間が限度です。ただし、事業所単位は延長される場合があります。）
- 次の派遣先など、派遣就労後の確認を行いましょう。

5. 参考（チェックリスト、労働者派遣事業関連用語集）

○ 労働者派遣事業関連用語について

① 人材サービス総合サイト

⇒派遣会社の許可番号、行政処分の状況等が自分で確認できるサイト（P.5参照）



② **紹介予定派遣**⇒労働者派遣のうち、派遣会社が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うことを予定して行うもの（P.12参照）

③ **就業条件明示書**⇒派遣先での就労が決まってから、従事する業務についてなどの就業条件が明示されるが、重要な事項は労働者派遣法第34条により原則書面で明示することとなっている。（P.13、14参照）

④ **派遣期間の制限**⇒有期雇用派遣労働者については事業所単位と個人単位があり、どちらも3年まで（P.17、P.18参照）

⑤ **組織単位**⇒個人単位の期間制限での基準となる派遣先の組織 「課」などを指す（P.18参照）

⑥ **抵触日**⇒派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日。
個人単位と事業所単位の2種類があり、就業条件明示書で示される。（P.14参照）

⑦ **労働契約申込みみなし制度**⇒派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その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込みをしたものとみなす制度。（P.25参照）

⑧ **偽装請負**⇒請負契約を結んでいるにもかかわらず、指揮命令関係が発注者と労働者との間にある場合、実態としては労働者派遣事業であり、偽装請負になる。（P.4参照）

公的な相談窓口

- 労働者派遣法について（期間制限、均衡待遇、偽装請負等）
⇒ 長崎労働局 職業安定部 需給調整事業室 TEL (095)801-0045
- 労働条件、解雇、労災について
⇒ 管轄の各労働基準監督署
- 雇用保険、仕事探しについて
⇒ 管轄の各ハローワーク
- 育児・介護休業、職場のハラスメントについて
⇒ 長崎労働局総務部 雇用環境・均等室 TEL (095)801-0050
- 健康保険・厚生年金について
⇒ 管轄の各年金事務所、
協会けんぽ各支部又は、各健保組合

労働基準監督署、ハローワークの
連絡先は、長崎労働局のホーム
ページでご確認ください。



6. その他 仕事探しについて

お仕事探して

SNSを利用するときの注意点など

仕事をお探しの方へ

怪しい求人には応募しないでください！

「闇バイト」は犯罪です！

いわゆる「闇バイト」は犯罪実行者の募集です。SNSやインターネットの掲示板には、仕事の内容を明らかにせず著しく高額な報酬の支払いを示唆するなどして犯罪の実行者を募集する投稿が掲載されています。

「簡単に高収入を得られる」と応募した結果、強盗や詐欺といった犯罪に加担することとなり、逮捕された人が多くいます。広告内容とその後の説明が大きく異なるケースも見られます。絶対に手を出さないでください。

SNSの投稿から直接募集主に応募する場合は注意をしてください

募集主が求人情報を掲載するときに、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をすることは法律で禁止されています。昨今、SNS等で犯罪実行者（「闇バイト」）の募集が行われる事案が見られますが、その中には、通常の求人情報と誤解をさせるようなものも見受けられます。

こうした誤解を与えないよう、募集主が求人情報を掲載する際には、

- ①氏名（名称） ②住所 ③連絡先（電話番号等）
- ④業務内容 ⑤就業場所 ⑥賃金

を記載することとなっています。これらの記載のない募集広告は法令違反となりますので、応募しないよう特に気を付けてください。（労働者の募集だけでなく業務委託の募集も同様です。）

相談窓口のご案内

「闇バイト」に申し込んでしまった方へ

警察相談ダイヤル#9110または、お近くの警察署までご相談ください。また、都道府県警察本部では少年相談窓口を開設しています。応募の際に顔写真や住所を送ってしまったとしても、勇気を出して警察に相談してください。

「闇バイト」情報の投稿を見つけた方へ

警察署または、警察庁が業務委託を行うインターネット・ホットラインセンターまで通報してください。



生活にお困りの方へ

「仕事がなくどうしたらよいか分からない」「家賃や税金が払えない」など、生活にお困りの方のための支援制度があります。この制度では、就職に向けた支援や、就職に向けた活動をするなどを条件に、一定期間、家賃相当額を支給する仕組みなどがあります。仕事、住まい、家計など暮らしにお悩みの方は、まずお住まいの地域の相談窓口までご相談ください。

お仕事をお探しの方は、お気軽に、お近くのハローワークにご相談ください。全国の豊富な求人情報をもとにした、きめ細かな支援を無料で受けることができます。若者向けのハローワークもありますので、是非、ご相談ください。

自立相談支援機関 相談窓口一覧



全国のハローワーク一覧



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL061218冊02

6. その他 仕事探しについて

「スポットワーク」を利用して働くスポットワーカーの皆さまへ

ご存知ですか？

「スポットワーク」の 注意点

就労先との
トラブルに
あわない
ために



空いた時間に働ける「スポットワーク」。時間を有効に使えることなどから便利であり、最近利用者が急増しています。

就労先とのトラブルにあわないよう、スポットワーカーの皆さまが「スポットワーク」で勤務するに当たり知っておくべき注意点をまとめましたので、是非ご確認ください。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発的就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

- 賃金や労働時間、休業手当等の労働基準法等に関するお問い合わせやご相談
⇒労働基準監督署へ
- ハラスメントに関するお問い合わせやご相談
⇒総合労働相談コーナーへ
- 職業安定法等に関するお問い合わせやご相談
⇒都道府県労働局職業安定部等へ

ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



1 労働契約締結時における注意点

事前に労働条件を確認しましょう

①応募前に、自分自身でスポットワーク仲介事業者から示される労働条件について具体的な内容（就業場所、業務の内容、就業時間、雇用形態など）が記載されているか、必ず確認しましょう。

②労働契約が成立してから予定された就業開始までに、労働条件を確認しましょう。労働条件通知書は、雇用主が交付する場合もあればスポットワーク仲介事業者が代行して交付する場合があります。きちんと交付されているか、スポットワーカーの皆さまも確実に確認しましょう。もし交付されていない場合には、雇用主に労働条件を明示するよう求めましょう。労働条件を明示しない場合には、労働基準法違反となります。

③雇用主から示された労働条件通知書の内容や実際の就業内容が、応募時の内容と異なる場合には、スポットワーク仲介事業者または雇用主へ説明を求めましょう。

※ 労働条件通知書とは、雇用主、賃金、労働時間等が記載された書類。（労働基準法第15条）

誰と労働契約を結んでいるのかを確認しましょう

賃金の支払など労働基準法等を守る義務は、労働契約を結んだ雇用主に生じます。まずは労働条件通知書で雇用主が誰であるか確認しましょう。

※ スポットワーク仲介事業者と労働契約を結ぶものではありません。



労働契約の成立時期や内容を確認しましょう

労働契約は、労働者が雇用主に使用されて労働し、雇用主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び雇用主が合意することによって成立します。（労働契約法第6条）

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労働契約の成立時期を確認するようにしましょう。

スポットワークでは、アプリを用いて、雇用主が掲載した求人に応募したスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、雇用主が掲載した求人に応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。

労働契約を締結する際は、雇用主との労働契約における解約（いわゆる「キャンセル」）に関する規定の有無、その内容や期限を確認しましょう。契約当事者は当該規定を遵守することが求められます。また、利用しているスポットワーク仲介事業者が、別途キャンセルポリシーを示している場合がありますので、併せてその内容も確認するようにしましょう。

なお、雇用主の都合で仕事を直前に解約することは一般的に不適切であり、その有効性は労働契約の内容等の個別の具体的な状況を踏まえて判断されます。

6. その他 仕事探しについて

ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



2 仕事の中止を命じられた場合等の注意点

仕事の中止または早上がりを命じられた

労働契約成立後に雇用主の都合で仕事の中止または早上がりを命じられた場合は、雇用主は、所定支払日までに休業手当を支払うことが必要です。就労先の所定の賃金支払日までに休業手当が支払われない場合には、雇用主に支払いを求めましょう。



※ 雇用主の責に帰すべき事由による休業の場合においては、雇用主は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100の60以上の休業手当を支払う必要があります。(労働基準法第26条)

※ 雇用主がその日に約束した賃金を全額支払う場合には、休業手当に代えて支払われたことになります。

※ 休業手当を支払う場合であっても、雇用主自身の故意、過失等により労働者を休業させたことになった場合は、賃金を全額支払う必要があります。(民法第536条第2項)

3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金や事前に約束した賃金が支払われているか確認しましょう。

業務に必要な準備行為等も労働時間です

雇用主の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(指定された制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たりますので、賃金が発生します。

なお、雇用主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、賃金が発生します。

一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示されていた額が一方的に減額されたり、「別途支払う」とされていた交通費などが支払われない場合は、労働基準法違反です。雇用主に対して支払いを求めましょう。

実際の労働時間について承認を求めましょう

労働時間が予定と異なっていた場合は、スポットワーカーからの申請等に基づいて雇用主による労働時間の修正の承認を必要とすることがあるので、雇用主に実際の労働時間を報告し、承認を求めましょう。

労働時間の考え方については「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」をご覧ください。



ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



4 その他の注意点

給料が即日(または翌日)に払われない場合

利用するアプリによっては、賃金を即日(または翌日)支払うサービスを設けているものがありますが、このサービスは、スポットワーク仲介事業者との約束になります。即日(または翌日)支払のサービスの利用を求めたにもかかわらず、当該サービスで約束された期日までに支払われなかった場合は、スポットワーク仲介事業者を確認しましょう。

雇用主が賃金の支払を行わなければならないのは、労働条件通知書に記載された所定支払日(例えば、翌月10日払など)となります。

通勤途中または仕事中にケガをした場合

通勤の途中または仕事中にケガをした場合は、就労先の事業について成立する保険関係に基づき労災保険給付を請求することができます。※まず雇用主に連絡しましょう。

労働災害防止対策は雇用主の義務です

仕事によるケガ等(労働災害)の防止のため、雇用主にはスポットワーカーに対して労働安全衛生法等に基づく安全衛生教育(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育)の実施等の各種措置が義務付けられています。仕事に就く前に安全衛生教育をしっかり受けましょう。

ハラスメントを受けた場合

雇用主や上司、同僚等からパワハラやセクハラなどのハラスメントを受けた場合、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

就業時に雇用主以外から指示を受けている場合

雇用主以外から指示を受けて就業する場合、労働者派遣法違反の働き方である場合があります。就業内容や働き方に疑問がある場合は、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

欠勤等を理由にサービス利用が停止された場合

スポットワーク仲介事業者が提供するマッチングサービスにおいて、無断欠勤などを理由に無制限にサービスの利用が停止されるなど、不当に利用を制限される場合には、職業安定法違反となる場合があります。

このようなケースがあった場合には、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

賃金や労働時間、休業手当等の労働基準法等に関するお問い合わせは労働基準監督署へ

スポットワーク仲介事業者等(雇用主以外)に関するお問い合わせは都道府県労働局職業安定部又は需給調整事業部へ



パワハラなどに関する相談や、どこに相談したらよいか分からない方は総合労働相談コーナーへ ※労働問題に関するあらゆる分野の相談受付窓口です

