

# 派遣元・業務請負事業主セミナー資料



**奈良労働局職業安定部  
需給調整事業室**

# 「許可証」、「特定労働者派遣事業届出書(事業主控)」の取扱い

## (一般派遣元事業主)

許可証は、

一般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りません。

(労働者派遣法第8条)

## (特定派遣元事業主)

特定派遣元事業主は、

第十六条第一項の届出書を提出した旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類を特定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りません。

(労働者派遣法第18条)

厚生労働省令で定める事項・・・

- ① 氏名又は名称及び法人にあっては、その代表者の氏名
- ② 事業所の名称及び所在地

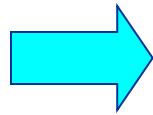
## 許可又は届出書提出の明示

派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、第五条第一項の許可を受け、又は第十六条第一項の規定により届出書を提出している旨を明示しなければなりません。

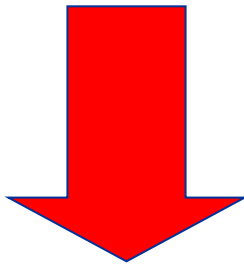
(労働者派遣法第26条第4項)

※派遣先は労働者派遣契約の締結に当たり法第26条第4項の規定により明示された内容を、契約書面に併せて記載しておかなければなりません。(労働者派遣法施行規則第21条第4項)

派遣元事業主



事業所ごとに自己の雇用する労働者（役員可）から**専属**の派遣元責任者を選任しなければならない。



選任

派遣労働者の数100人ごとに1人以上を選任

物の製造業務に派遣する事業所

物の製造業務に従事する派遣労働者の数100人ごとに1人以上の「**製造業務専門派遣元責任者**」を選任

# 「物の製造業務」とは？

## 労働者派遣における物の製造業務

### 対象業務

- 物を溶融、鋳造、加工し、または組立て、塗装する業務
- 製造用機械の操作の業務
- 上記業務と密接不可分の付随業務として、複数の加工・組立て業務を結ぶ場合の運搬・選別・洗浄等の業務

### 物の製造の業務に含まれないもの

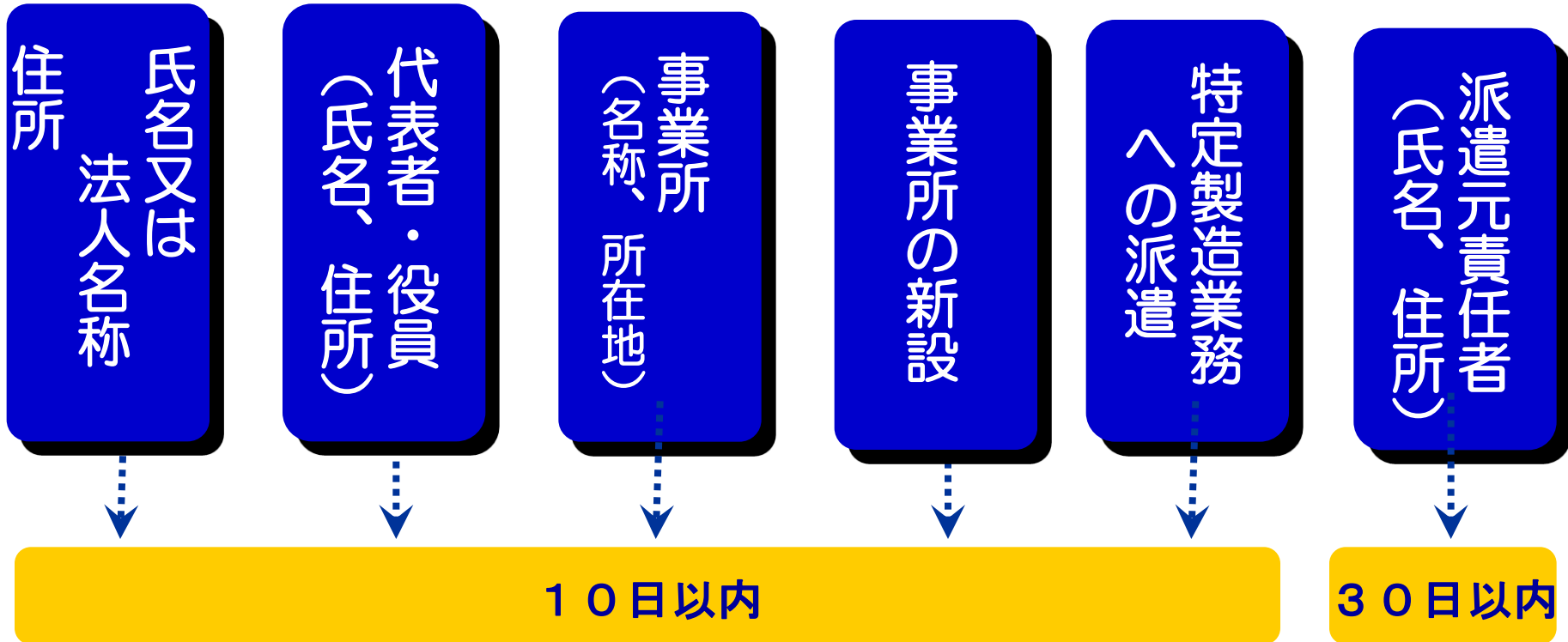
- 製品の設計・製図の業務
- 物を直接加工し、または組み立てる業務等の工程に原料・半製品等を搬入する業務
- 加工・組立て等の完了した製品を運搬・保管・包装する業務
- 製造用機械の点検の業務
- 製品を修理する業務

## 職 務 内 容

- ① 派遣労働者であることの明示等
- ② 就業条件等の明示
- ③ 派遣先への通知
- ④ 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知
- ⑤ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存
- ⑥ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施
- ⑦ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- ⑧ 派遣先との連絡調整
- ⑨ 派遣労働者の個人情報に関すること
- ⑩ 安全衛生に関すること  
(派遣元事業所において労働者の安全衛生を統括管理する者及び派遣先との連絡調整)

# 派遣事業変更届

許可申請及び届出内容に変更がある場合



上記の期間内に変更届書の提出が必要

## 一般労働者派遣事業許可更新手続き一覧

許可の**有効期間満了日**の**3カ月前**までに厚生労働大臣への更新申請書等の提出が必要



- ① 一般労働者派遣事業許可更新申請書【様式第1号（第1面・第2面）】
- ② 一般労働者派遣事業計画書【様式第3号（第1面・第2面・第3面）】  
※複数の事業所について更新申請を行う場合は、全ての事業所について様式第3号が必要になります。
- ③ 貸借対照表の写し
- ④ 損益計算書の写し
- ⑤ 株主資本等変動計算書の写し
- ⑥ 法人税の納税申告書の写し【別表1・別表4】
- ⑦ 法人税の納税証明書【その2所得金額】
- ⑧ 手数料【収入印紙】 55,000円×事業所数

※①、②は正本1部、副本2部、③から⑦は正本1部、副本1部を作成すること。



## 事業報告の提出について

一般派遣元事業主及び特定派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。（労働者派遣法第23条）

### ・年度報告

労働者派遣事業報告書【様式第11号（第1面・第2面）】 → **決算後 1ヶ月以内**

### ・収支決算書

労働者派遣事業収支決算書【様式第12号】 → **決算後 3ヶ月以内**

※派遣元事業主が当該事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書を提出したときは、労働者派遣事業収支決算書【様式第12号】の提出を要さない。

### ・6月1日現在の状況報告

労働者派遣事業報告書【様式第11号-2】 → **6月30日まで**

### ・グループ企業への派遣割合の報告

関係派遣先派遣割合報告書【様式第12号-2】 → **決算後 3ヶ月以内**

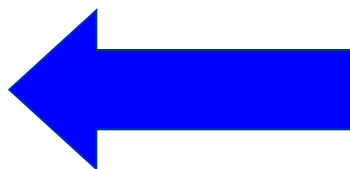
**※提出部数：正本1部、副本2部提出が必要です。**

# 雇用とは

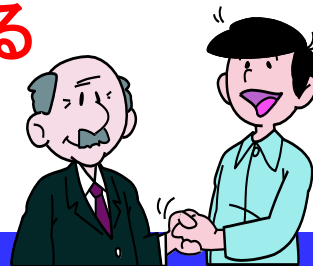
雇用する者が労働者を「使用」する（雇用と使用が一致）



労務に服する

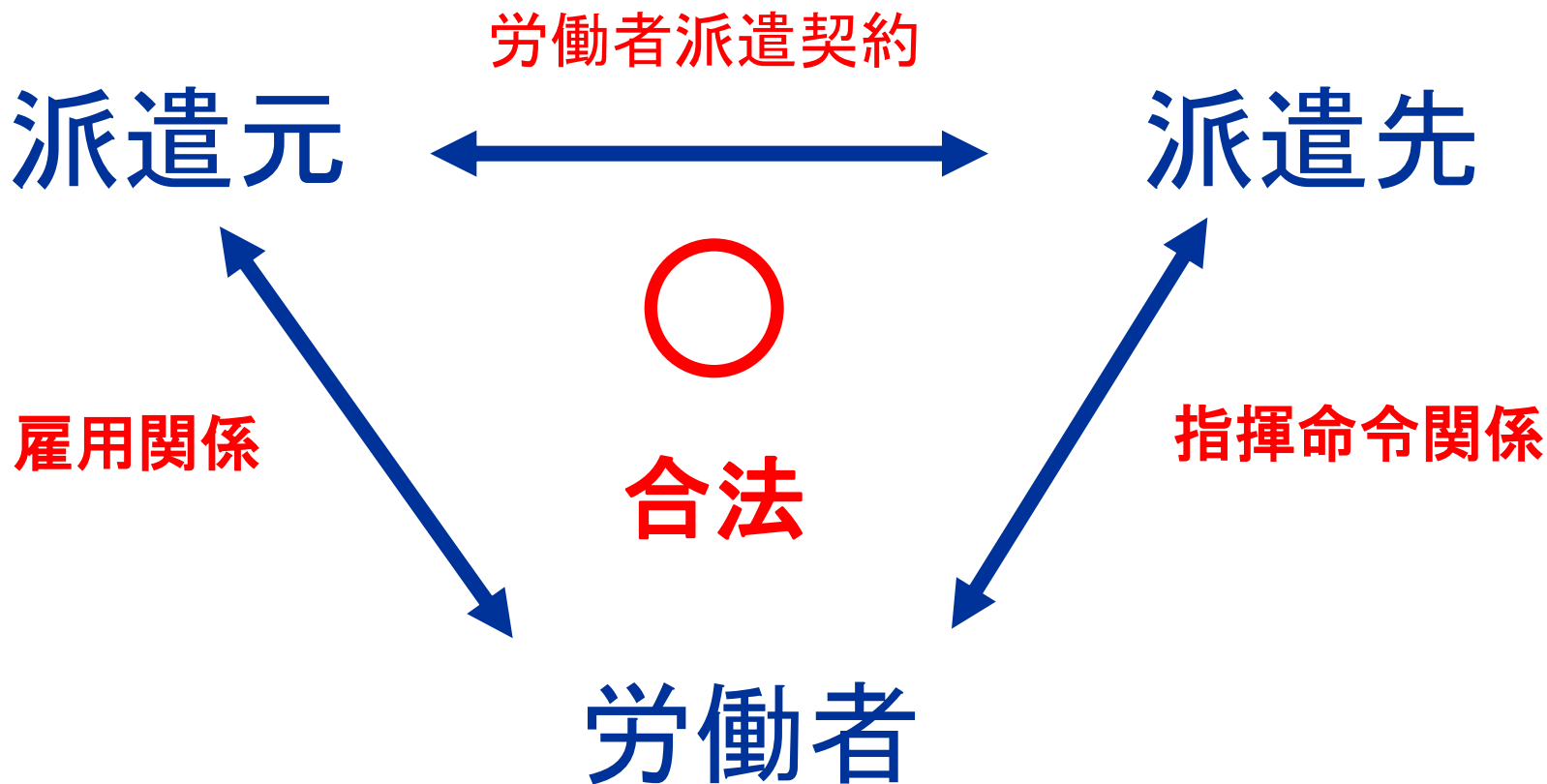


報酬を与える

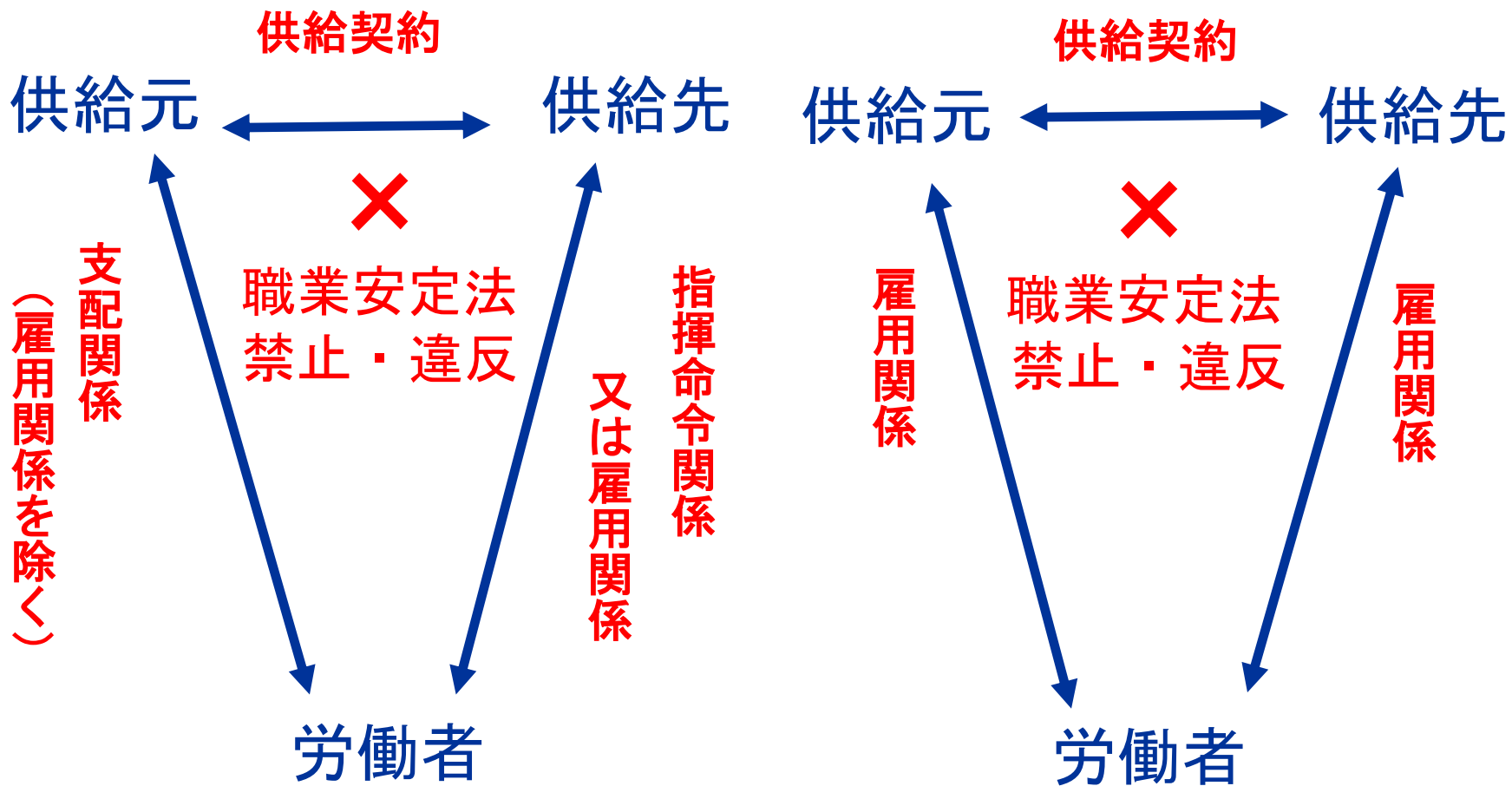


# 労働者派遣事業

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をいいます。



# 労働者供給事業



# 労働者供給とは

Point  雇用と使用が分離する雇用形態は、労働者保護の観点から不適正環境になる危険度が高いため原則禁止

## 職業安定法第4条

労働者供給とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法に規定する労働者派遣を含まないものとする。

## 職業安定法第44条

何人も法に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

**罰則** 1年以下の懲役 又は 100万円以下の罰金

# 労働者派遣事業とは(労働者供給事業との関係)

労働者供給事業

労務提供契約  
(原則禁止)

労働者派遣事業

労務提供契約  
(特例でOK)

Point



職業安定法第44条で禁止されている「労働者供給事業」の一部を、合法化して行えるようにした事業

## ★労働者派遣法：第2条

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。

派遣元 = 雇用主

派遣先 = 使用者

雇用と使用  
の分離

# 一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業

## 派遣事業の種類

### ①一般労働者派遣事業（許可制）

特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業

### ②特定労働者派遣事業（届出制）

常時雇用される労働者のみを労働者派遣の対象とする事業

常時雇用される労働者とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上の期間の定めなく雇用されている労働者

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間を定めて雇用されている者であって、その契約期間が反復継続されて①と同等と認められる者

③日々雇用される者であって、その契約期間が反復継続されて①と同等と認められる者

事業主・・・一般派遣と特定派遣の両方を持つことは可能

事業所・・・一般派遣と特定派遣が共存することはない



特定労働者派遣事業を行っていた事業所が一般労働者派遣事業を行うようになった場合は、廃止届又は変更届（事業所の廃止）と一般労働者派遣事業の新規許可申請書の提出が必要です。

# 労働者派遣を行うことができない業務

## 適用除外業務(派遣禁止業務)

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）

i 紹介予定派遣をする場合

ii 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

iii 医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等

⑤その他

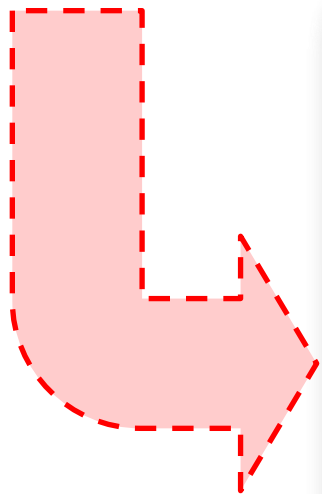


# 日雇派遣の禁止(概要)

## <日雇派遣の問題点>

○あまりにも短期の雇用・就業形態

○派遣元・派遣先双方で必要な雇用管理責任が果たされていない



### ①日雇派遣の原則禁止

日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者  
(日雇労働者)について、労働者派遣を禁止

### ②原則禁止の例外(労働者がいずれかに該当する場合)

ア)日雇労働者の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

イ)雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合

注) 日雇派遣は原則禁止となるが、直接雇用による日雇就労が禁止されるわけではない。

## 日雇派遣の原則禁止(原則禁止の例外となる「業務」、「場合」)

### ●日雇派遣の原則禁止の例外となる「業務」

⇒ 政令第4条第1項の業務

### ●日雇派遣の原則禁止の例外となる「場合」

⇒ 日雇労働者が以下のいずれかに該当する場合

- ① 60歳以上の者
- ② 雇用保険の適用を受けない学生(いわゆる昼間学生)
- ③ 生業収入が500万円以上の者(副業)
- ④ 生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持する者であり、世帯収入の額が500万円以上(主たる生計者以外の者)

# 日雇派遣の原則禁止(原則禁止の例外要件の確認方法等)

## ●要件の確認方法 ⇒ 以下の書類によることが基本

60歳以上の者	年齢が確認できる公的書類等
いわゆる昼間学生	学生証等
収入要件(500万円以上)	本人・配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等

## ●確認結果の記録 <派遣元事業主における対応>

- ・ 上記書類の写しを保存するまでの必要はない
- ・ ただし、どのような種類の書類により確認を行ったかが分かるようにすることが必要(例:派遣元管理台帳への記録)

# グループ企業派遣の制限(概要)

## <グループ企業派遣の問題点>

- 同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合、派遣元事業主が第二人事部的に位置付けられ、労働市場における需給調整機能が果たされない

### ①グループ企業内派遣の制限(8割規制)

あるグループ企業内の派遣会社が当該グループ企業に派遣する割合を8割以下に制限

(注)派遣割合は労働時間で計算。また、定年退職者は算定から除外

### ②派遣割合の実績報告

派遣元事業主に対して、事業年度終了後3ヶ月以内の「グループ企業内派遣の派遣割合」の報告を義務化

# グループ企業派遣の制限(派遣割合の計算方法)

## ●グループ企業への派遣割合の計算方法

⇒ 毎事業年度終了後、以下の計算式により算出。

派遣元事業主は、計算結果を事業年度終了後3ヶ月以内に報告。

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{(全派遣労働者のグループ企業での総労働時間)} - \text{定年退職者のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

注1) 定年退職者が退職後に派遣労働者として就労する場合には、派遣元事業主のグループ会社に派遣された場合であっても、分子(グループ企業への派遣)には含まれない。

注2) 「定年退職者」には、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者も含まれる。

注3) ここでいう「労働時間」とは、派遣就業の労働時間をいう。

注4) %表記にした場合の小数点第2位以下を切り捨て

# 離職後1年以内の労働者派遣の禁止

## ＜離職前の事業者への労働者派遣の問題点＞

- 本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者とすることで、労働条件を切り下げている可能性
- 常用代替の典型例であり、労働者派遣法の趣旨に反する

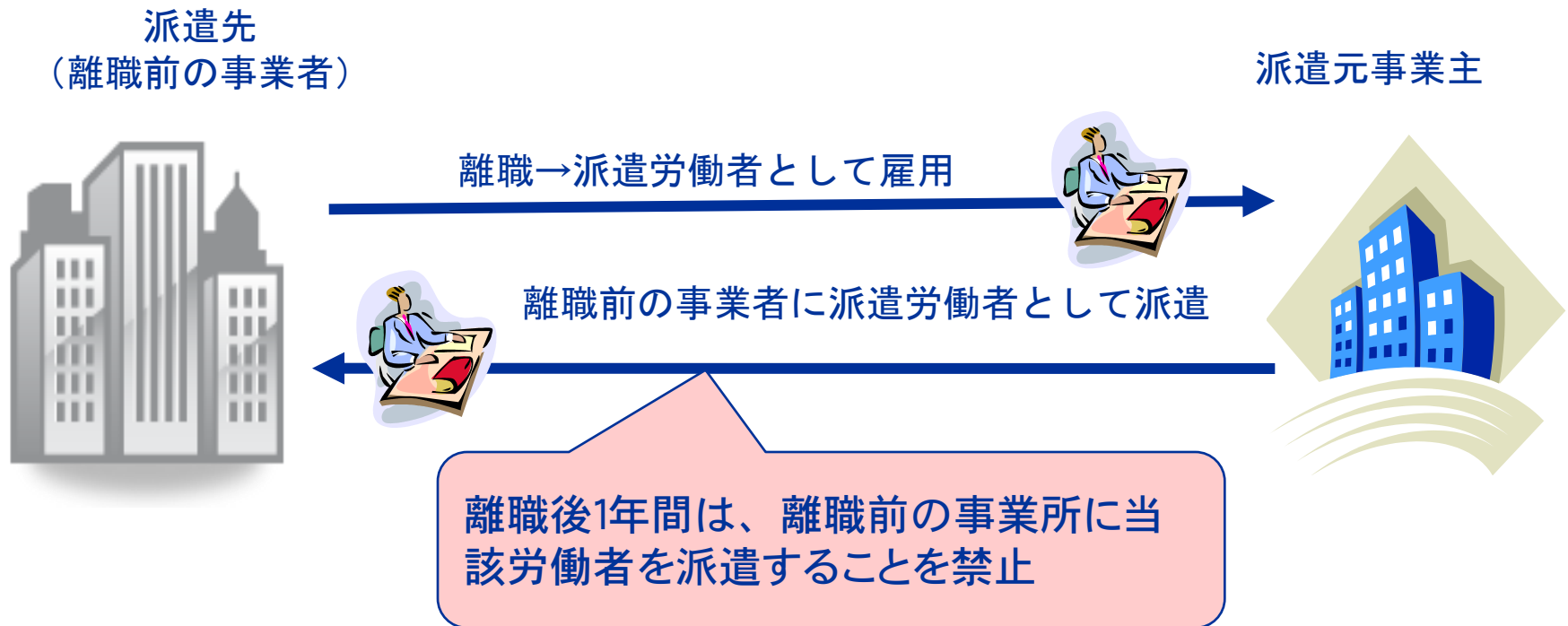


## ○離職後1年以内の労働者派遣の禁止

- ・ 離職した労働者を離職後1年以内に離職前事業者へ派遣労働者として派遣することを禁止（派遣元事業者の義務）
- ・ また、派遣先となる事業者が離職後1年以内の労働者を派遣労働者として受け入れることを禁止（派遣先の義務）

（注）定年退職者は禁止対象から除外

# 離職後1年以内の労働者派遣の禁止(イメージ)



- 禁止対象となる派遣先 ⇒ 「事業者」単位（「事業所」単位ではない）
- 禁止対象から除外される派遣労働者 ⇒ 60歳以上の定年退職者  
注）「定年退職者」には、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者も含まれる。
- 派遣先は、当該派遣労働者が離職後1年以内であるときは、書面等によりその旨を派遣元事業主に通知

## ● 労働者派遣事業業務運営のポイントについて

1. 派遣受入期間の制限に抵触する日の通知(派遣先→派遣元)
2. 派遣契約の締結(派遣契約の当事者)
3. 待遇に関する事項等の説明(派遣元→労働者)
4. 雇用契約の締結(派遣元事業主と労働者)
5. 派遣労働者であることの明示(同意)(派遣元→労働者)
6. 就業条件の明示(派遣元→派遣労働者)
7. 派遣料金の明示(派遣元→派遣労働者)
8. 派遣先通知(派遣元→派遣先)
9. 派遣元管理台帳の作成
10. 就業状況の報告(派遣先→派遣元)
11. 派遣停止の通知(派遣元→派遣先・派遣労働者)



# 派遣受入期間の制限

## 派遣受入期間の制限を受ける業務

① 下記②から⑥以外の業務 ⇒ 原則1年（最長3年まで）

## 派遣受入期間の制限のない業務

- ② 政令業務 ⇒ 制限なし
- ③ 3年以内の有期プロジェクト ⇒ プロジェクト期間内は制限なし
- ④ 日数限定業務 ⇒ 制限なし
- ⑤ 産前産後休業、育児休業等を取  
得する労働者の業務 ⇒ 制限なし
- ⑥ 介護休業等を取  
得する労働者の業務 ⇒ 制限なし

# 派遣受入期間の制限のない業務1(日雇派遣禁止の例外)

## 政令第4条第1項 日雇派遣の原則禁止の例外となる業務

号番号	業務内容	旧号番号	
政令第4条第1項	1号	情報処理システム開発	1号
	2号	機械設計	2号
	3号	事務用機器操作	5号
	4号	通訳、翻訳、速記	6号
	5号	秘書	7号
	6号	ファイリング	8号
	7号	調査	9号
	8号	財務	10号
	9号	貿易	11号
	10号	デモンストレーション	12号
	11号	添乗	13号
	12号	受付・案内	16号
	13号	研究開発	17号
	14号	事業の実施体制の企画、立案	18号
	15号	書籍等の制作・編集	19号
	16号	広告デザイン	20号
	17号	OAインストラクション	23号
	18号	セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25号

# 派遣受入期間の制限のない業務2（日雇派遣禁止）

## 政令第5条 日雇派遣の原則禁止の例外とならない業務

新号番号		業務内容	旧号番号
政令第5条	1号	放送機器等操作	3号
	2号	放送番組等の制作	4号
	3号	建築物清掃	14号
	4号	建築設備運転等	15号
	5号	駐車場管理等	16号
	6号	インテリアコーディネータ	21号
	7号	アナウンサー	22号
	8号	テレマーケティングの営業	24号
	9号	放送番組等における大道具・小道具	26号
	10号	水道施設等の設備運転等 （一般廃棄物処理施設の設備運転等の業務） （非破壊検査用の機器の運転等の業務）	追加

# 派遣受入期間の制限のない業務での留意点①

## 複 合 業 務 (原則：自由化業務)

① 政令業務  
(①のみ)

② ①の付随的業務  
(①と②)

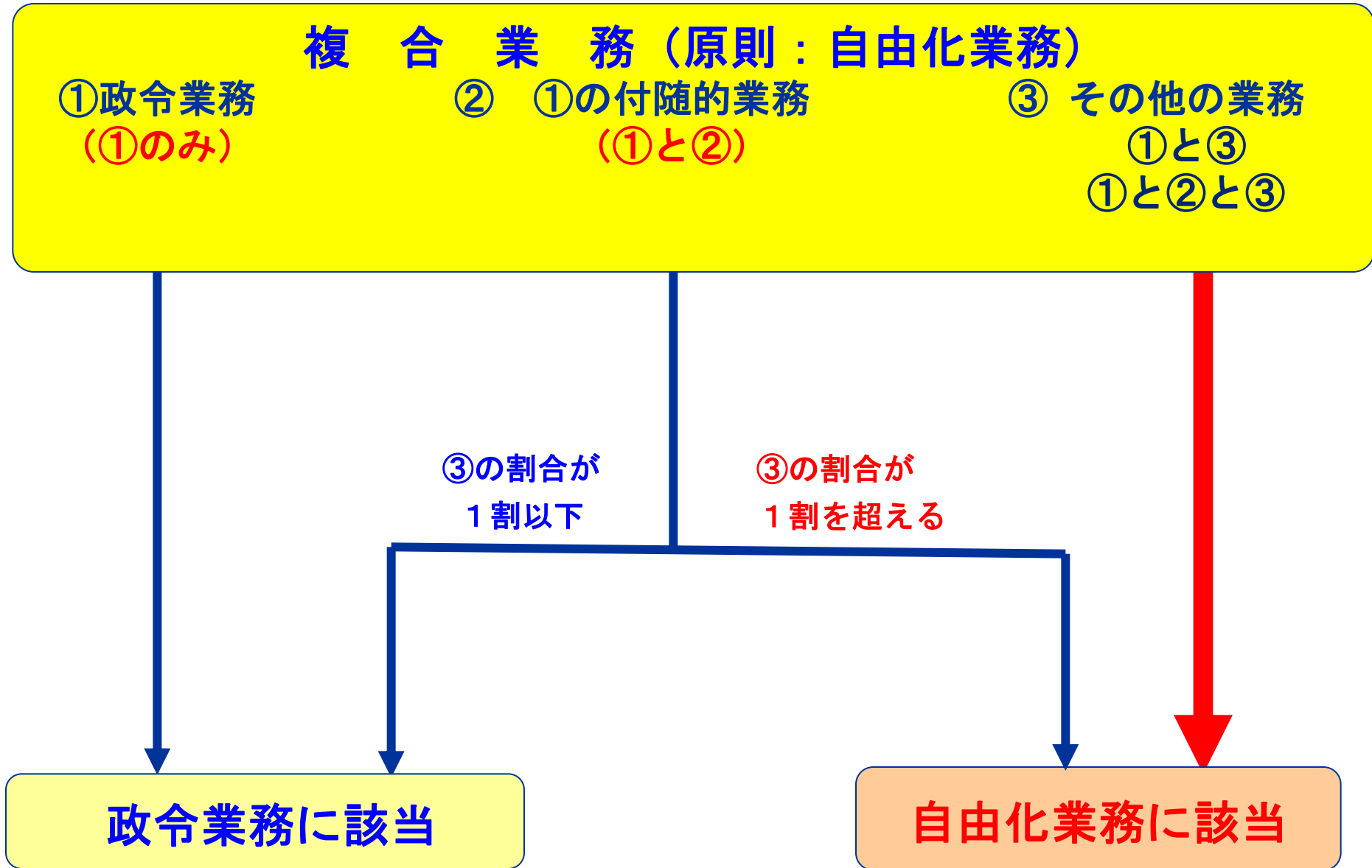
③ その他の業務  
①と③  
①と②と③

③の割合が  
1割以下

③の割合が  
1割を超える

政令業務に該当

自由化業務に該当



# 政令業務

①政令業務

②政令業務の付随的業務

政令業務以外の業務で、政令業務の実施に伴い付随的に行う行為。

なお、政令業務（①及び②）の付随的業務（③）の割合が1割を超える場合は政令業務には該当せず、又は政令業務（①及び②）と併せて①、②及び③以外の業務（④）を行う場合も自由化業務（受入制限を受ける業務）の取り扱いとなる。

③その他の業務

政令業務以外の業務。

# 「同一の業務」について

## 派遣受入期間の制限を受ける業務における「同一業務」とは

派遣期間の制限を受ける業務において、以下について「同一の業務」とみなされます。

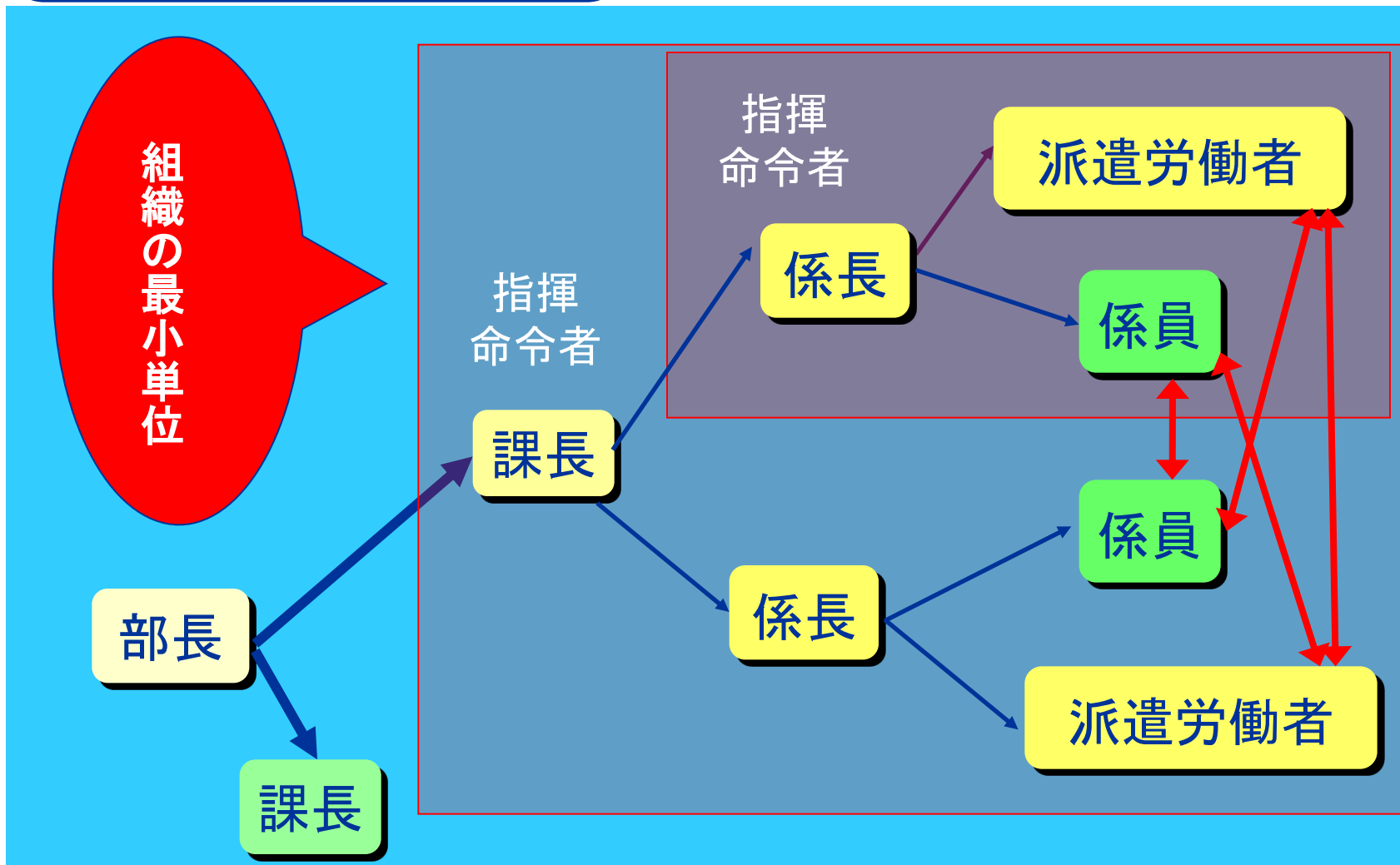
- ①労働者派遣契約を更新して引き続き同じ業務を行う場合
- ②派遣先における組織の最小単位において行われる業務

「組織の最小単位」とは業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりの最小単位のことをいい、係や班、課、グループ等が該当します。

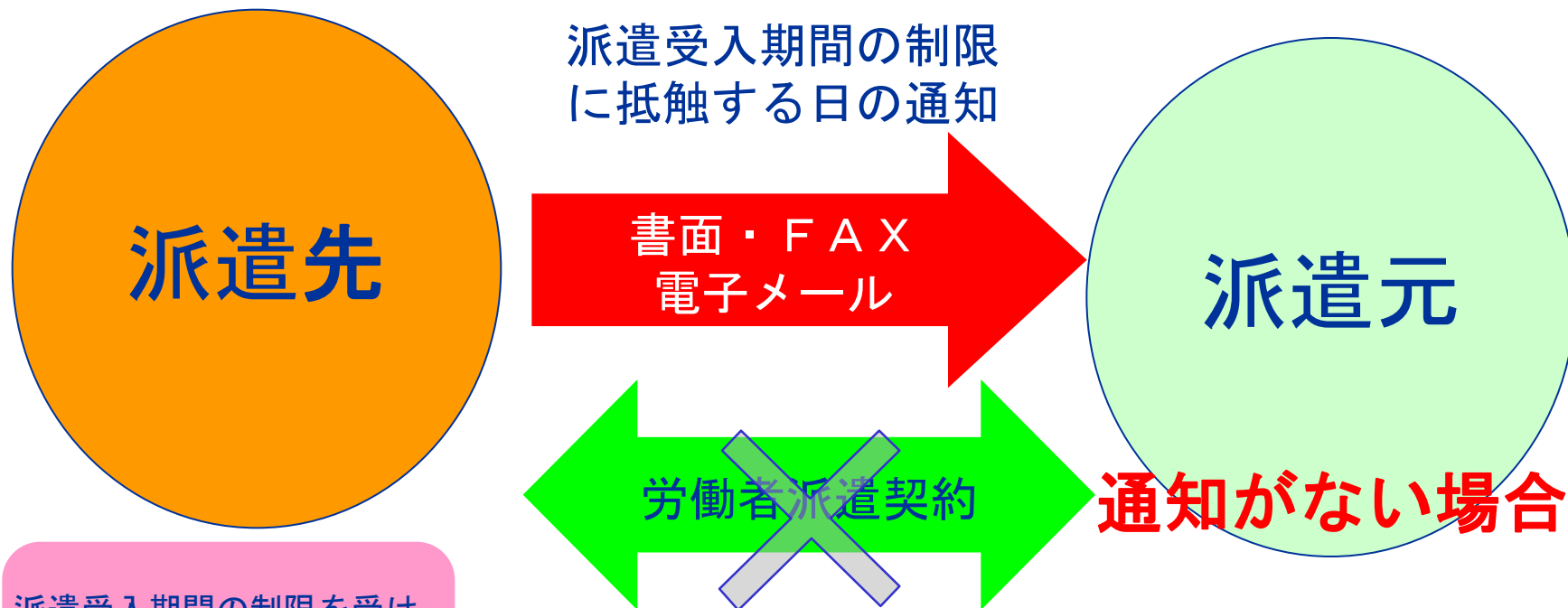
ただし、派遣労働者の受入れに伴い係、班等を形式的に分ける場合、労働者数の多いこと等に伴う管理上の理由により係、班等を分けている場合については、同一の業務であるとみなされます。

# 同一の業務について

## 組織の最小単位について



# 派遣受入期間の制限に抵触する日の通知



派遣受入期間の制限を受ける業務について、1年を超えて派遣を受け入れようとする派遣先は、あらかじめ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対して、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、意見を聴かなければなりません。

締結してはならない

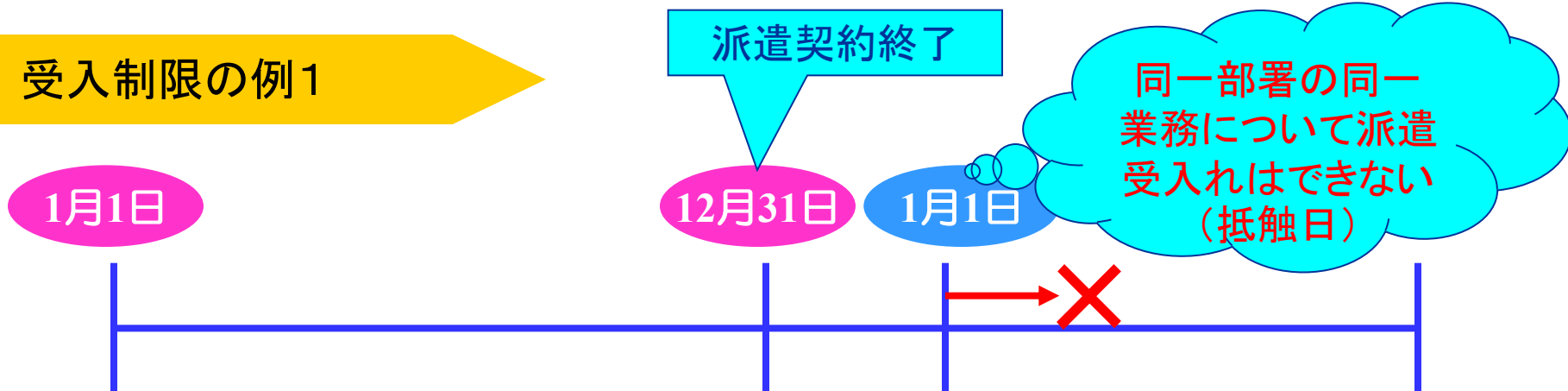
※派遣受入期間に制限のある業務で、新たな労働者派遣契約を締結する場合は

→ 抵触日通知が必要

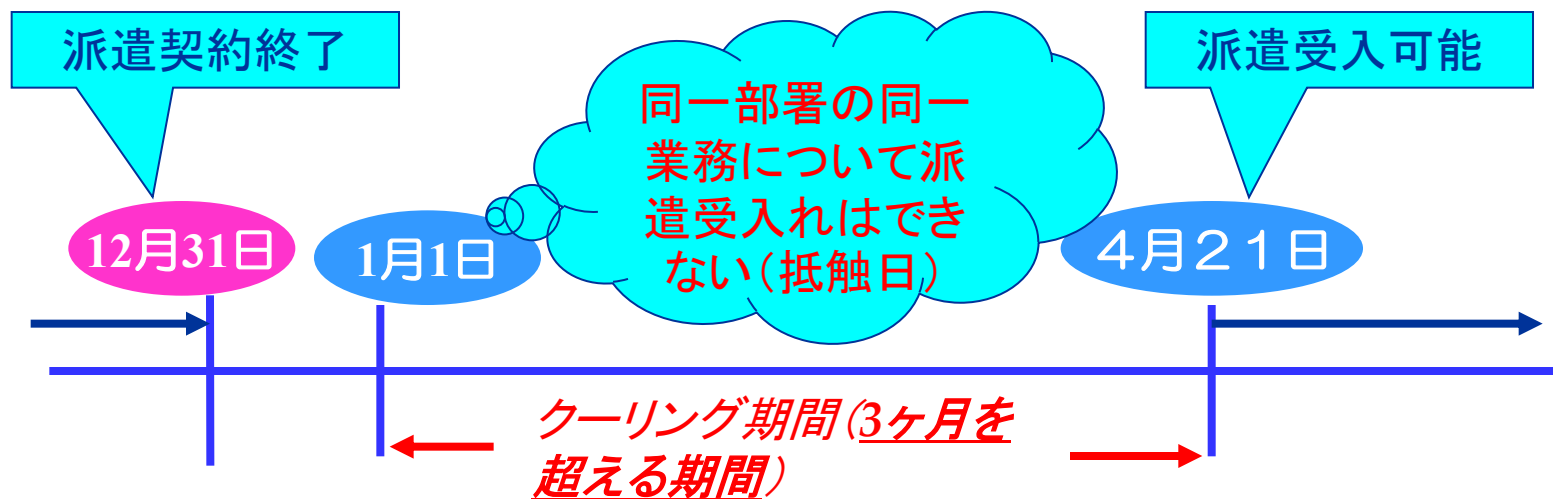


# 派遣受入期間に制限のある業務(抵触日通知が必要)

## 受入制限の例1



## 受入制限の例2

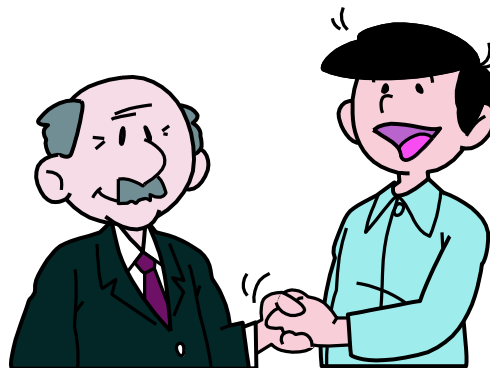


派遣元



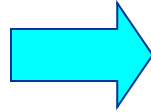
派遣先

労働者派遣契約の締結



# 労働者派遣契約の意義

労働者派遣に関する契約



基本契約

個別契約

基本契約とは、  
恒常的に取引先との間に労働者派遣をする旨の契約

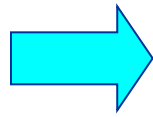
個別契約とは、  
個々具体的に労働者派遣をする場合に個別に、就業  
条件等を含む内容の契約

※派遣法第26条でいう労働者派遣契約は、個別契約をさす。

# 労働者派遣契約に当たって

派遣元事業主は

労働者派遣契約を締結するに当たって



許可を受けていること又は  
届出書を提出していること  
を相手方に明示する必要

一般派遣元事業主⇒許可証に記載されている許可番号

般 2 9 - ○○○○○○

特定派遣元事業主⇒届出書事業主控に記載されている

届出受理番号

特 2 9 - ○○○○○○

# 労働者派遣契約の内容(書面の作成)

労働者派遣法第26条第1項、同法施行規則第22条

- ①派遣人数
- ②派遣労働者の業務
- ③従事する事業所の名称・所在地、派遣就業場所
- ④直接指揮命令する者
- ⑤派遣期間及び派遣就業日
- ⑥派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ⑦安全衛生に関する事項
- ⑧苦情処理に関する事項
- ⑨派遣労働者の雇用の安定を図るための措置
- ⑩(紹介予定派遣の場合)  
職業紹介後に労働者が従事する業務内容、労働条件等紹介予定派遣に関する事項
- ⑪派遣元・派遣先責任者に関する事項
- ⑫就業状況に関する事項
- ⑬便宜供与に関する事項
- ⑭受入期間制限のない業務について行う労働者派遣に関する事項(政令条項号番号)
- ⑮その他産前産後・育児・介護休業に関する事項

※ 派遣先においては許可を受け、又は届出書を提出している旨を派遣元から明示された内容

# 労働者派遣契約事項の詳細(1)

- ①派遣労働者の人数……②以下の内容の差異に応じて派遣労働者の人数
- ②派遣労働者の業務……業務に必要とされる能力、行う業務等が具体的に記述され適格な派遣労働者を派遣元事業主が決定できる程度の記載が必要（受入期間の制限を受けない業務の場合は、号番号等も記述すること。）
- ③従事する事業所の名所、所在地、派遣就業場所→  
事業場の名称、所在地、派遣労働者の所属部署（最小単位の組織）、電話番号等
- ④直接指揮命令者……派遣労働者を具体的に指揮命令する者の部署、役職及び氏名
- ⑤派遣就業期間及び派遣就業日→  
派遣労働者が労働者派遣される期間及び派遣労働者が具体的に派遣就業する日であり、期間については、開始及び終了年月日、就業する日については、具体的な曜日又は日が必要
- ⑥派遣就業の開始及び終業の時刻並びに休憩時間→  
始業、終業時刻並びに休憩時間（休憩の開始及び終了時刻を特定することが望ましい）

# 労働者派遣契約事項の詳細(2)

## ⑦安全衛生に関する事項

- ※派遣労働者の危険又は健康防止障害を防止するための措置に関する事項
- ※健康診断の実施等健康管理に関する事項
- ※換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項
- ※安全衛生教育に関する事項
- ※免許の取得等就業制限業務に関する事項
- ※安全衛生管理体制に関する事項
- ※その他の安全衛生に関する事項

## ⑧苦情処理に関する事項

- ※派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元及び派遣先において苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を記載すること
- ※派遣労働者の苦情の申出を受ける者については、その者の氏名ほか、部署、役職、電話番号についても記載すること。

# 労働者派遣契約事項の詳細(3)

## ⑨派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

- ※労働者派遣契約解除の事前申し入れ、派遣元事業主の合意
- ※派遣先における新たな就業機会の確保
- ※派遣労働者に対する休業手当等の費用負担に関する措置
- ※労働者派遣契約の解除の理由の明示

## ⑩紹介予定派遣に関する事項（紹介予定派遣の場合のみ）

- ※紹介予定派遣である旨
- ※職業紹介後に労働者が従事する業務の内容、雇用契約の期間、就業場所、賃金の額、始業及び終業の時刻、所定外労働時間の有無、休憩時間及び休日、社会保険加入の有無に関する事項等
- ※紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、書面の交付等により、派遣元事業主に対して明示する旨
- ※紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨



# 労働者派遣契約事項の詳細(4)

## ⑪派遣元・派遣先責任者に関する事項

※派遣元・派遣先責任者の役職、氏名及び連絡方法（電話番号等）

※派遣労働者が従事する業務の内容が製造業務である場合には、製造業務専門派遣元責任者の役職、氏名及び連絡方法並びに製造業務専門派遣先責任者である旨を記載

## ⑫就業状況に関する事項

※派遣就業をする日以外の日に就業をさせることができ、派遣就業開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数

※派遣元が締結した36協定の範囲内で可能

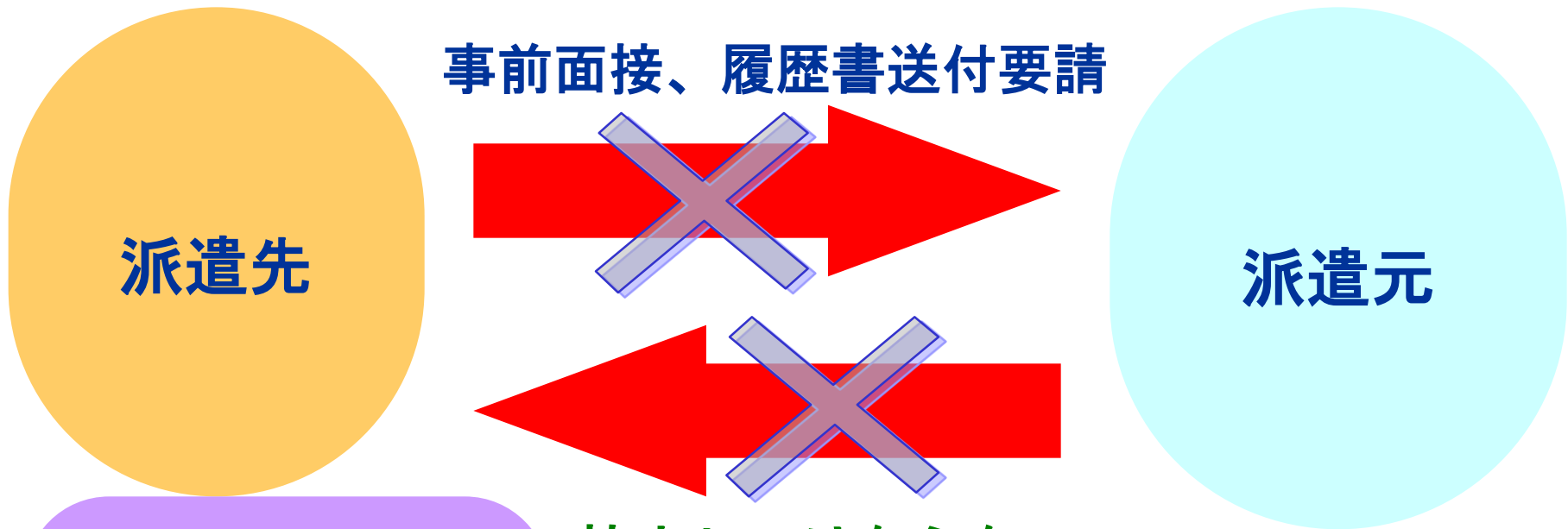
## ⑬便宜供与に関する事項

※派遣労働者が利用可能な派遣先施設等（診療所、給食施設、制服の貸与）を具体的に記載。

## ⑭受入期間の制限を受けない業務について行なう労働者派遣に関する事項、政令号番号

## ⑮その他産前産後・育児・介護休業に関する事項

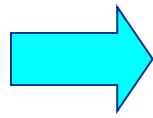
# 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止



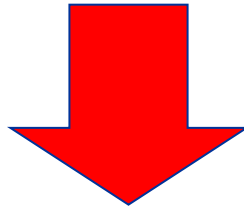
派遣先は、労働者派遣契約を締結するに際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければなりません（ただし、紹介予定派遣を除きます。）。

協力してはならない

## 派遣契約期間



派遣先が安易に派遣労働者を利用することの防止



- ①厚生労働大臣の定める期間
- ②派遣受入制限のあるものに注意

### ①厚生労働大臣の定める期間（政令で定める28業務）

- (1) 政令第4条第1項の業務及び第5条第1号、2号、6号、7号、9号及び10号の業務 ⇒ **3年**
- (2) 上記(1)以外：政令第5条第3号から5号及び8号の業務 ⇒ **制限なし**

### ②派遣受入制限のある業務については、抵触日の前日までの期間

# 労働者派遣契約の更新

契約の更新とは →

一定の期間を定めた契約において、その期間の満了に際して、当事者の約定によりその契約の同一性を存続させつつ、その存続期間のみを延長すること。

自動更新  
契約は×

従来契約期間の満了に際して、従前の契約に代えてこれと同一内容の別個な契約を新しく締結すること。

自動更新契約とは、当該契約の更新が行われるにしても、当該更新が自動的に行われる定めとなっているものである。

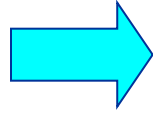
例) 特段の事情（契約当事者の契約解除の意思表示）がない限り労働者派遣契約を自動的に更新することなど

## 自動更新の例外

有期的事業の遂行のために臨時的に設けられた組織において就業させる労働者派遣については、当該更新された労働者派遣の期間を通算した期間が3年を超えないものについては、自動更新について定めることが可能

# 派遣労働者であることの明示

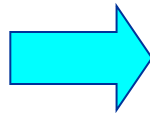
派遣労働者の雇入れ



派遣労働者であることを明示

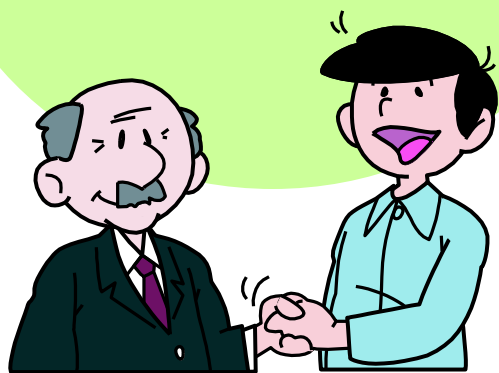
あらかじめ

既存労働者を派遣労働者



派遣労働者であることの明示  
と同意が必要

派遣元事業主が  
派遣労働者を派遣  
しようとするとき



派遣労働者へ  
労働者派遣をする旨、  
就業条件、抵触日、  
派遣料金額等を  
書面の交付の方法  
で明示



# 待遇に関する事項等の説明(説明事項等)

## ●説明すべき事項

- ① 派遣労働者として雇用した場合における賃金額の見込みその他の待遇に関する事項
- ② 事業運営に関する事項
- ③ 労働者派遣制度の概要

注1)「その他の待遇に関する事項」とは、例えば、想定される就業時間・就業場所、教育訓練等が考えられるが、その時点で説明可能な内容を説明すればよい。

注2)「事業運営に関する事項」とは、派遣元事業主の会社概要等をいう。

## ●説明の方法

⇒ 書面・Fax・メールその他の方法により実施。ただし、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る。

## ●説明の時期

⇒ 労働契約の締結前

注)登録型派遣の場合の登録中の労働者に対して説明するようなイメージ

# 待遇に関する事項等の説明(登録中の労働者等)

## ●明示すべき派遣料金額

⇒ 以下のいずれかとする。

- ① 当該派遣労働者本人の派遣料金額
- ② 当該派遣労働者が所属する事業所における派遣料金額の平均額

## ●明示の方法

⇒ 書面・Fax・メールにより実施(口頭等による明示は不可)

## ●明示の時期

- ① 労働契約の締結時
- ② 実際の労働者派遣時
- ③ 明示した派遣料金額を変更する時

注)ただし、労働契約の締結時(①)に明示した派遣料金額と実際の労働者派遣時(②)の派遣料金額が同じである場合、実際の労働者派遣時(②)の派遣料金額の明示は省略可



# 明示すべき就業条件等(書面等明示)

- ①派遣労働者の業務
- ②従事する事業所の名称、所在地、派遣就業場所
- ③直接指揮命令する者
- ④派遣期間及び派遣就業日
- ⑤派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ⑥安全衛生に関する事項
- ⑦苦情処理に関する事項
- ⑧派遣労働者の雇用の安定を図るための措置
- ⑨紹介予定派遣の場合  
職業紹介後に労働者が従事する業務の内容、労働条件等紹介予定派遣に関する事項
- ⑩抵触日
- ⑪派遣元・派遣先責任者に関する事項
- ⑫時間外・休日労働に関する事項
- ⑬便宜供与に関する事項
- ⑭派遣受入期間の制限を受けない業務に関する事項
- ⑮派遣料金額

# 派遣先への通知

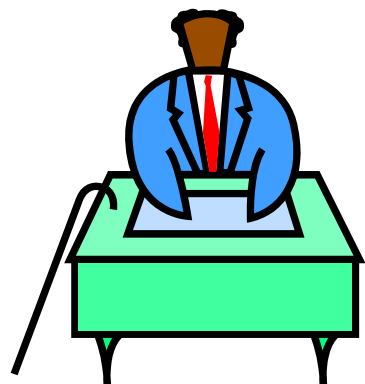
派遣元事業主



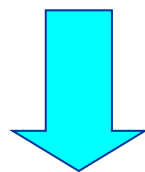
派遣先へ通知  
派遣労働者の  
氏名、性別、  
年齢(下記年齢に該当する場合)  
社会保険の加入の有無、  
有期・無期雇用の別等

- ①派遣労働者が45歳以上である場合は、「45歳以上」である旨、通知
- ②派遣労働者が18歳未満である場合は、実年齢を通知
- ③健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出無しの場合、その具体的な理由を通知
- ④派遣労働者が有期雇用か無期雇用かの別を通知

## 派遣元事業主は



派遣元管理台帳を作成し、**3年間**保存



- ①派遣労働者ごとに就業条件等を記載
- ②派遣元管理台帳の作成は、事業所ごとに行う
- ③一般派遣元事業主は、常時雇用される者とそれ以外の者に分けて作成

# 派遣元管理台帳の記載事項

- ①派遣労働者の氏名
- ②派遣先事業主の氏名又は名称
- ③派遣先の事業所の名称
- ④派遣先の事業所の所在地、派遣就業場所
- ⑤派遣期間及び派遣就業日
- ⑥始業及び終業の時刻
- ⑦従事する業務の種類
- ⑧苦情処理に関する事項
- ⑨紹介予定派遣に関する事項
- ⑩派遣元・派遣先責任者に関する事項
- ⑪時間外・休日労働に関する事項
- ⑫就業状況
- ⑬派遣受入期間の制限を受けない業務に関する事項
- ⑭健康保険・厚生年金保険・雇用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

就業状況の報告

派遣先



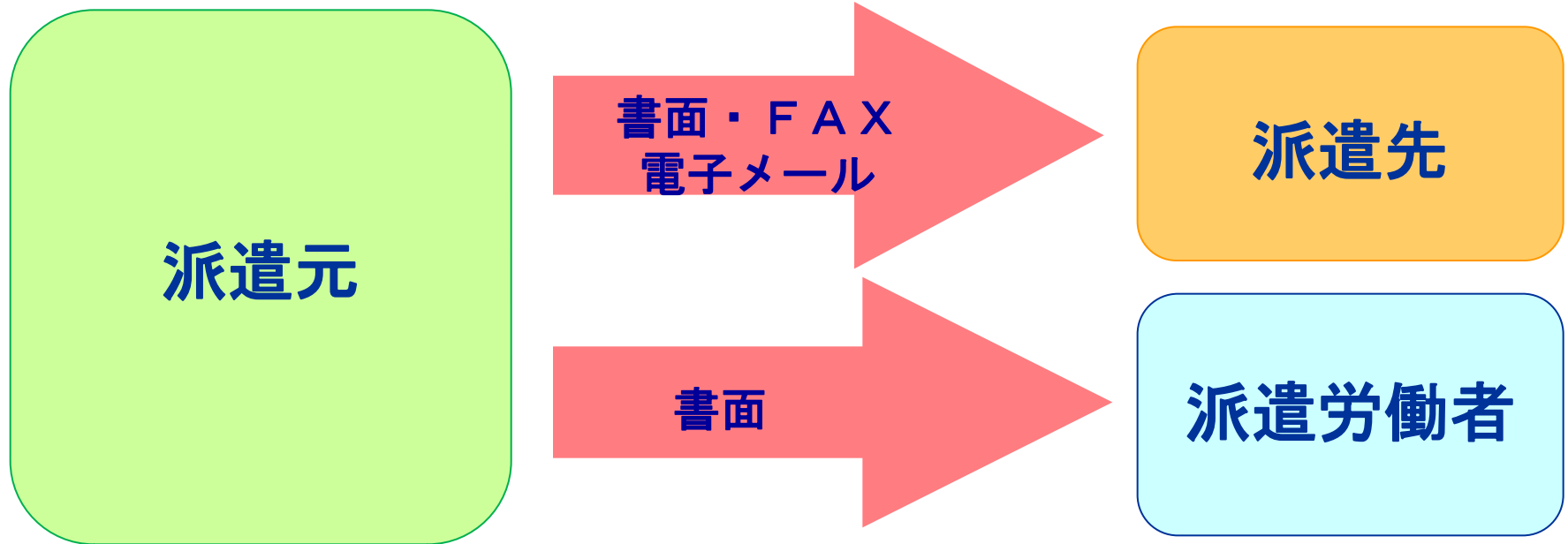
派遣元



## 労働者派遣法施行規則第38条

法第42条第3項の規定による派遣元事業主に対する通知は、派遣労働者ごとの同条第1項第2号から第4号(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、従事した業務の種類)まで並びに第36条第1号(派遣労働者の氏名)及び第4号(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)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。

# 派遣停止の通知

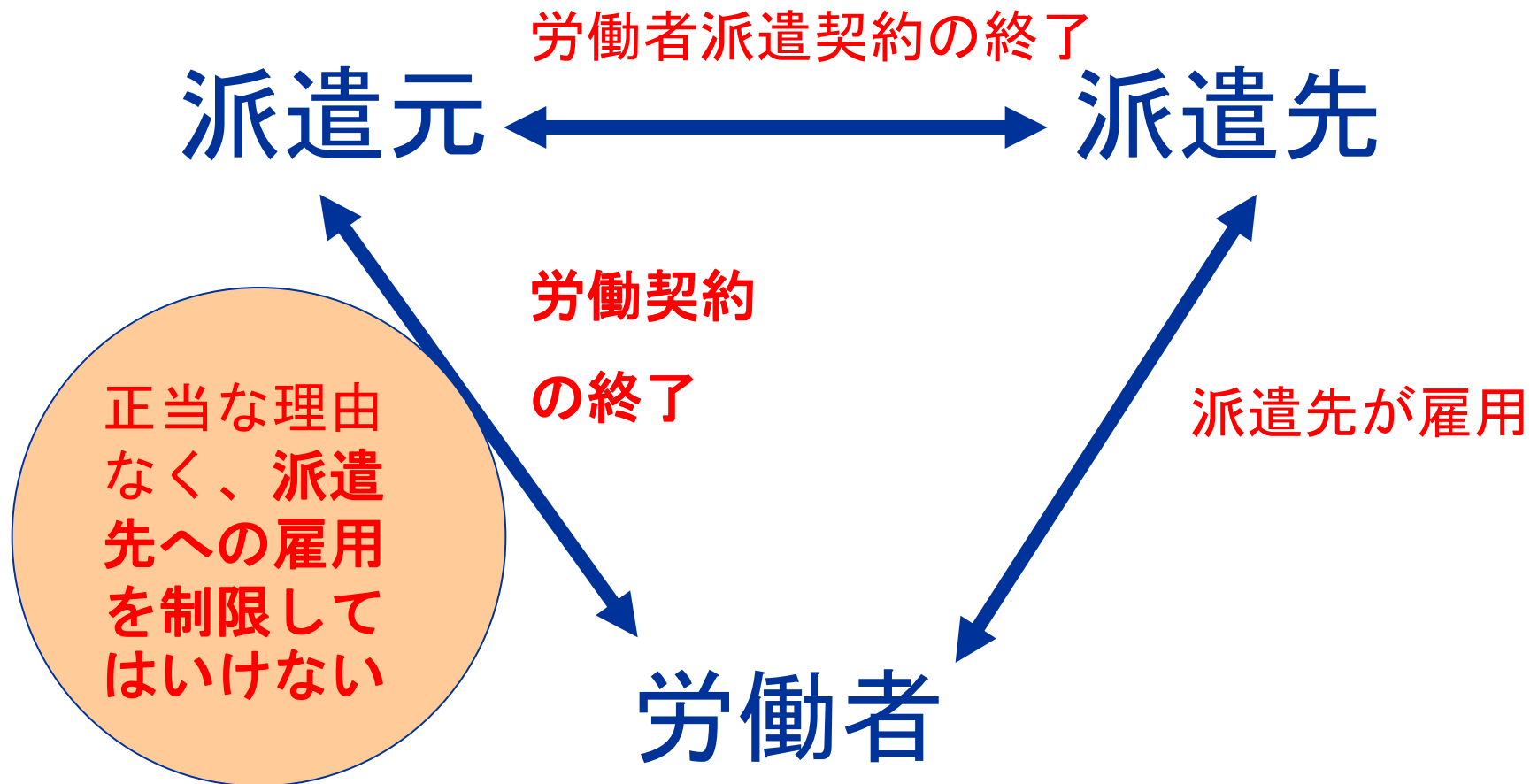


①派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の  
1か月前から前日までの間に

②派遣受入期間の制限に抵触する日を明示したうえで

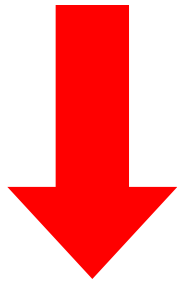
③派遣受入期間の制限に抵触する日以降継続して労働者派遣を行  
わない旨を明示

# 派遣労働者にかかる雇用制限の禁止



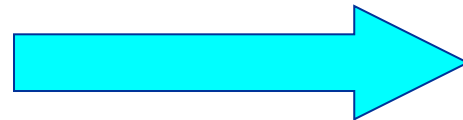
## 派遣先は

派遣停止の通知を受け、抵触日以降も派遣停止を受けた労働者を使用しようとするとき



派遣先

雇用の申込

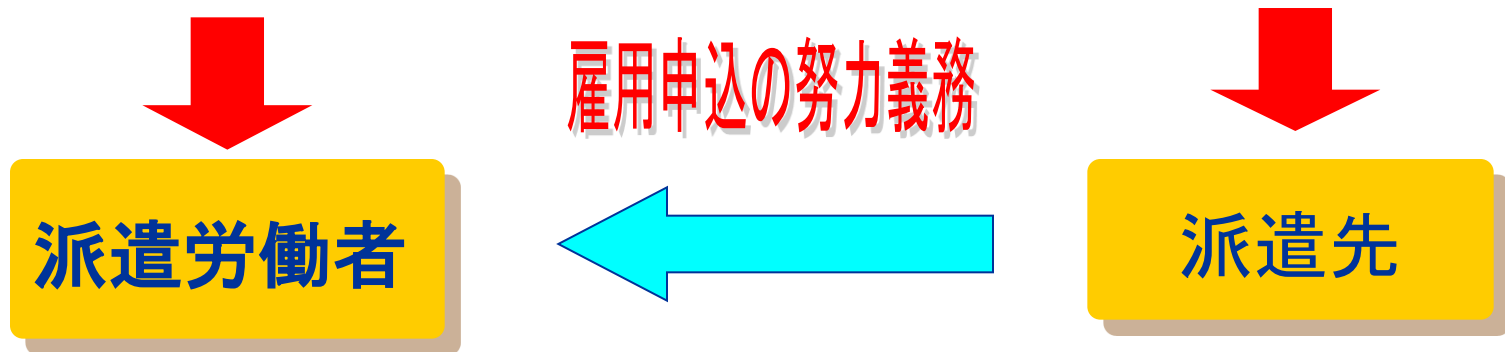


抵触日の前日までに派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者



## 派遣先は

就業場所ごとの同一業務について、**継続して1年以上派遣受入期間以内の期間派遣労働者を受入れた場合であって、引き続き同一業務に労働者を従事させるため、労働者を雇い入れようとするとき**



- ①派遣実施期間が経過した日までに、派遣先に雇用されて同一業務に従事することを希望する旨を派遣先に申し出たこと。
- ②派遣実施期間が経過した日から起算して7日以内に派遣元事業主との雇用関係が終了したこと。

## 派遣先は

就業場所ごとの同一業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る派遣の役務の提供を受けている場合において、その業務に労働者を雇い入れようとするとき



※派遣元において無期雇用の派遣労働者については、適用除外。

# 有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置(対象者・措置の内容)

**対象となる労働者**  
(「一定の有期雇用派遣労働者等」の範囲)

- ・ 派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上である「有期契約の派遣労働者」
- ・ 派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上である労働者を「派遣労働者」として雇用する場合(登録型派遣で、登録中の労働者を新たに雇用する場合をイメージ)

**無期雇用への転換推進措置の内容**  
(派遣元事業主が講ずべき措置)

- ・ 無期雇用の派遣労働者又は無期雇用の通常の労働者として雇用する機会の提供
- ・ 紹介予定派遣の対象とすることで、直接雇用を推進
- ・ 無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練等の実施

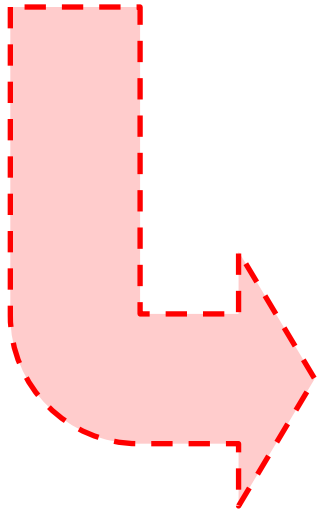
※1 派遣元事業主は、労働契約の締結・更新の機会やメールの活用等により、対象となる労働者の希望を把握するよう努める必要がある。

※2 派遣元事業主が講ずべき無期雇用への転換推進措置は、上記のいずれかの措置でよい。

# 派遣契約の中途解除時への対応(概要)

＜派遣契約の中途解除に関する課題＞

○労働者派遣契約の中途解除に伴い、派遣労働者の雇用が失われる



○派遣契約の中途解除に当たり講ずべき措置の明確化

- ・ 派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用の負担等の措置を講ずるよう、派遣先に対して義務化
- ・ 派遣契約に、派遣契約の解除時に講ずる派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用の負担等に関する事項を盛り込むことを明示

# 均等待遇の確保

- 均衡待遇の確保に向けて派遣元事業主・派遣先が、それぞれ以下のとおりの措置を講じることが必要。

## 派遣元事業主

- 以下の要素を勘案して、派遣労働者の賃金を決定するよう努めること。
  - ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準
  - ② 派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準
  - ③ 派遣労働者の職務内容や成果等
- 教育訓練・福利厚生等についても、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮するよう努めること。

## 派遣先

- 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準、教育訓練等に関する情報を提供するよう努めること。
- 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めること。

# マージン率等の情報提供

## ●マージン率の計算方法

⇒ 毎事業年度終了後、以下の計算式により算出。

派遣元事業主は、計算結果をインターネット等により情報提供。

$$\text{マージン率} = \frac{\text{（労働者派遣に関する料金額の平均額} \\ \text{－ 派遣労働者の賃金額の平均額）}}{\text{労働者派遣に関する料金額の平均額}}$$

注1) マージン率の計算は事業所ごとに行うことが原則であるが、その事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内で算定することも妨げない。

注2) %表記にした場合の小数点第2位以下を四捨五入

※ 平均賃金、平均料金については、1円未満の端数を四捨五入

公開時期 改正法施行後に終了する事業年度から公開

例) H25.3末事業年度の場合、H25.4月以降速やかに公開

# マージン率等の情報提供(情報提供事項)

## ●情報提供すべき事項

⇒ 事業所ごとに、以下の情報を提供することが必要

- ① 派遣労働者の数
- ② 派遣先の数
- ③ マージン率
- ④ 教育訓練に関する事項
- ⑤ 労働者派遣に関する料金額の平均額
- ⑥ 派遣労働者の賃金額の平均額
- ⑦ その他参考となると認められる事項

注1)「教育訓練に関する事項」とは、派遣元事業主で実施している教育訓練の内容・実施期間・費用負担の有無等をいう。

注2)「その他参考となると認められる事項」とは、派遣元事業主の判断に委ねられるが、例えば、福利厚生に関する事項等が考えられる。

# マージン率等の情報提供(情報提供の方法)

- いわゆる「マージン」とは、以下の算式により計算した結果のこと。

$$\text{マージン} = \text{派遣料金額(派遣元事業主の収入)} - \text{派遣労働者に支払った賃金額}$$

- 派遣元事業主は、「マージン」相当分から、法定福利費・法定外福利費・教育訓練費・事業経費等を支払う。

⇒ 従って、教育訓練や福利厚生に力を入れている派遣元事業主の場合には、そうでない派遣元事業主と比べて、マージン率が高めに出る可能性がある。

- 情報提供の際には、教育訓練やその他参考となると認められる事項(福利厚生等)についても可能な限り分かりやすく記載することで、派遣元事業主の取組が労働者や派遣先に正確に伝わるようにすることが重要。

- また、労働者や派遣先も、マージン率だけで評価するのではなく、その他の情報と組み合わせて総合的に評価することが重要。



# 「派遣元事業主、派遣先が講ずべき措置に関する指針」について

## ● 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

1. 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認
2. 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
3. 適切な苦情の処理
4. 労働・社会保険の適用の促進
5. 派遣先との連絡体制の確立
6. 派遣労働者に対する就業条件の明示
7. 労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止
8. 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進
9. 関係法令の関係者への周知
10. 個人情報の保護
11. 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等
12. 紹介予定派遣
13. 情報の提供

## ● 派遣先が講ずべき措置に関する指針

1. 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認
2. 労働者派遣契約に定める就業条件の確保
3. 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止
4. 性別による差別の禁止
5. 労働者派遣契約の定め違反する事実を知った場合は是正措置等
6. 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
7. 適切な苦情の処理
8. 労働・社会保険の適用の促進
9. 適正な派遣就業の確保
10. 関係法令の関係者への周知
11. 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立
12. 派遣労働者に対する説明会等の実施
13. 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行
14. 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用
15. 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見聴取の適切かつ確実な実施
16. 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ
17. 安全衛生に係る措置
18. 紹介予定派遣

# 労働基準法等の適用

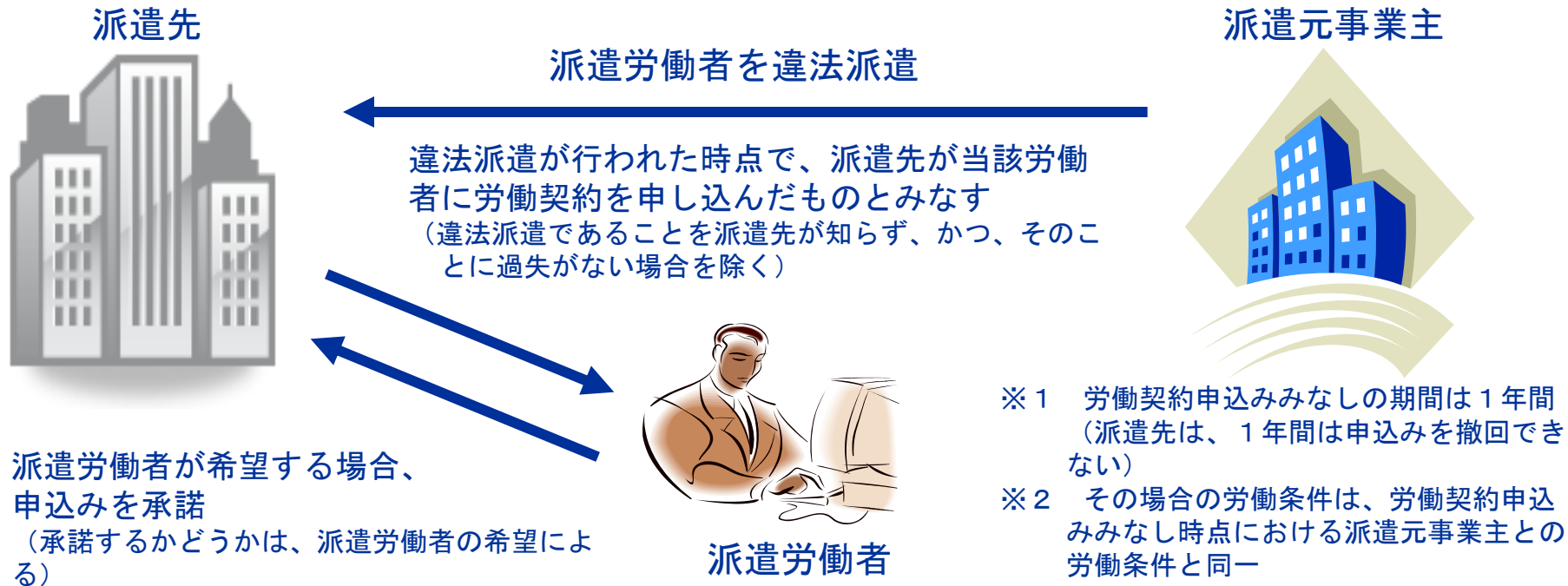
## 派遣元が責任を負う主な事項

- ①労働契約
- ②賃金(時間外等の割増賃金を含む。)
- ③変形労働時間の定め、時間外・休日労働協定の締結
- ④年次有給休暇
- ⑤産前産後休業
- ⑥災害補償
- ⑦就業規則
- ⑧健康診断(一般健康診断等)
- ⑨雇入れ時等の安全衛生教育

## 派遣先が責任を負う主な事項

- ①労働時間、休憩、休日、深夜業
- ②育児時間
- ③生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置
- ④健康診断(有害な業務に係る健康診断等)
- ⑤労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
- ⑥危険有害業務就業時等の安全衛生教育

# 労働契約申込みみなし制度(イメージ)

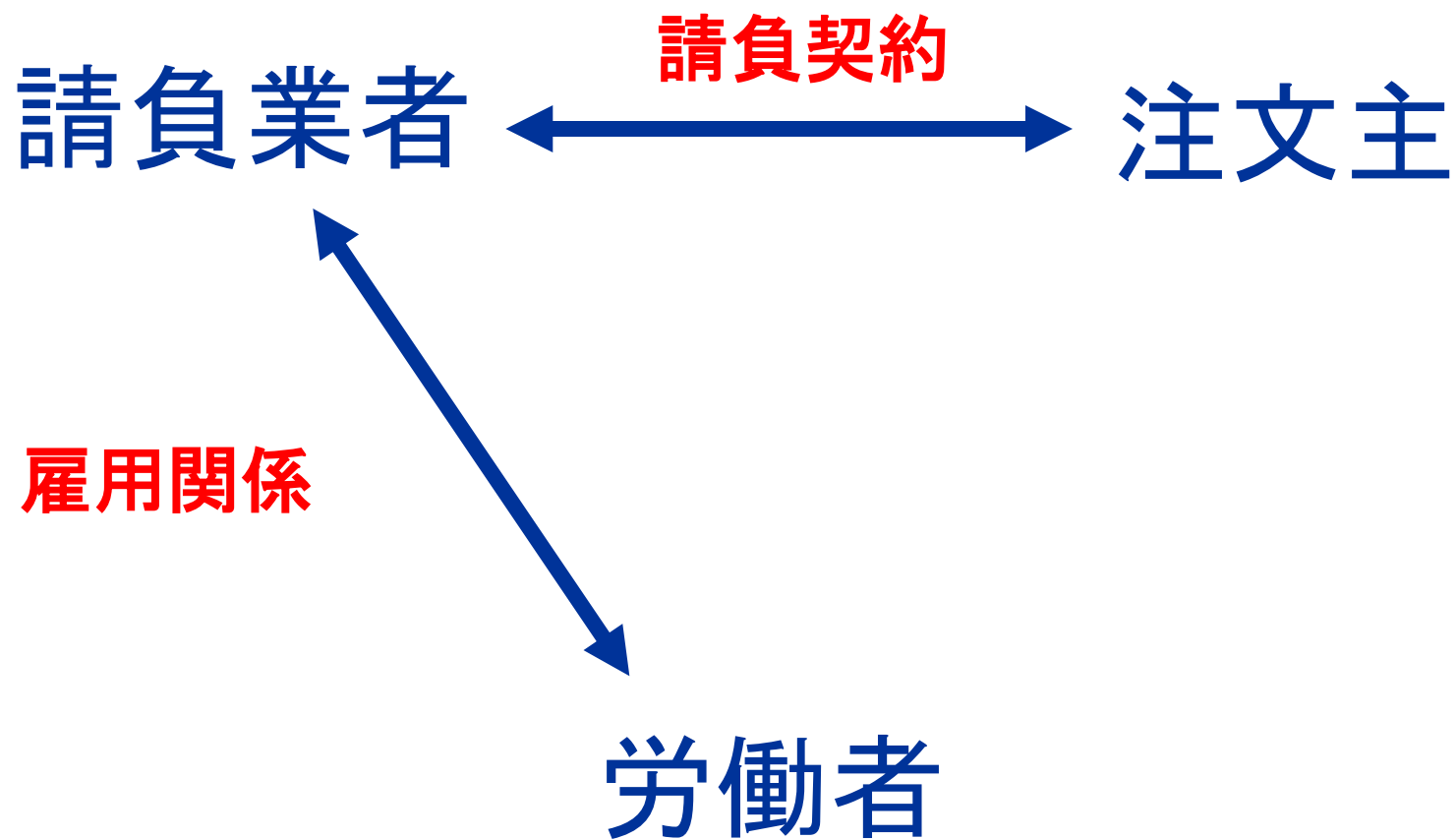


## 【労働契約申込みみなし制度の対象となる「違法派遣」】

- 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合  
※禁止業務→港湾運送業務・建設業務等
- 無許可・無届の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合
- いわゆる偽装請負の場合 (請負等の名目で、派遣契約を締結せずに労働者派遣を受け入れた場合)

注) 労働契約申込みみなし制度の施行は、平成27年10月1日

# 労働者派遣と類似形態



# 労働者派遣と請負の区分(告示37号のイメージ)

注文主

Point



単に「指揮命令があるかないか」だけではなく、注文主から独立した作業環境となっているかどうかの点検が必要

注文主の倉庫内

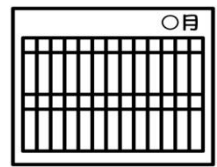
注文主の社員



注文主から業務の指揮命令が出ない環境

受託者の作業エリア

① 立案



② 就業規則



労働時間の管理

③

④

⑥

注文書



注文

検収

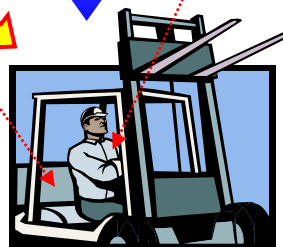


成果物

請負契約に基づく作業の完成



⑤



「受託者」が労働基準法・労働安全衛生法等において、『使用者』として責任を負う領域

## 1 労務管理上の独立性

- ① 業務遂行方法の管理
- ② 労働時間の管理
- ③ 服務規律の決定・管理
- ④ 要員の配置決定・変更

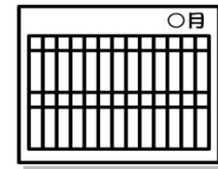
## 2 業務処理上の独立性

- ⑤ 資金等の調達・支弁
- ⑥ 独立業務処理

## 1 労務管理上の独立性

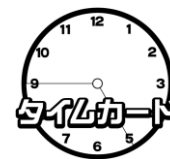
### ① 業務遂行方法の管理

- 仕事の割付・順序、緩急の調整等
- 受託業務の実施日時・実績把握等



### ② 労働時間の管理

- 受託者による勤惰点検、休暇承認
- 労働者の時間外・休日労働の管理



### ③ 服務規律の決定・管理

- 入退場の規律、服装、職場秩序等

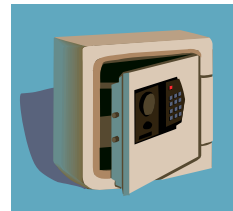


### ④ 要員の配置決定・変更

## ② 業務処理上の独立性

### ⑤ 資金等の調達・支弁

- 事業運転資金の調達・支弁
- 機械、設備、器材、資材等の調達
- 自らの企画、自己の有する技術・技能



### ⑥ 独立業務処理

- 明確な完成目的（仕様・納期等）、受発注行為
- 業務を処理する際の独立性（混在・共同作業）





**出向(在籍出向)とは→労働者派遣と類似形態**

(労働者供給に該当 → 「業としておこなわれるか」がポイント)

出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先において新たな労働契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態

**転籍(移籍出向)とは→労働者派遣と異なることは明らか**

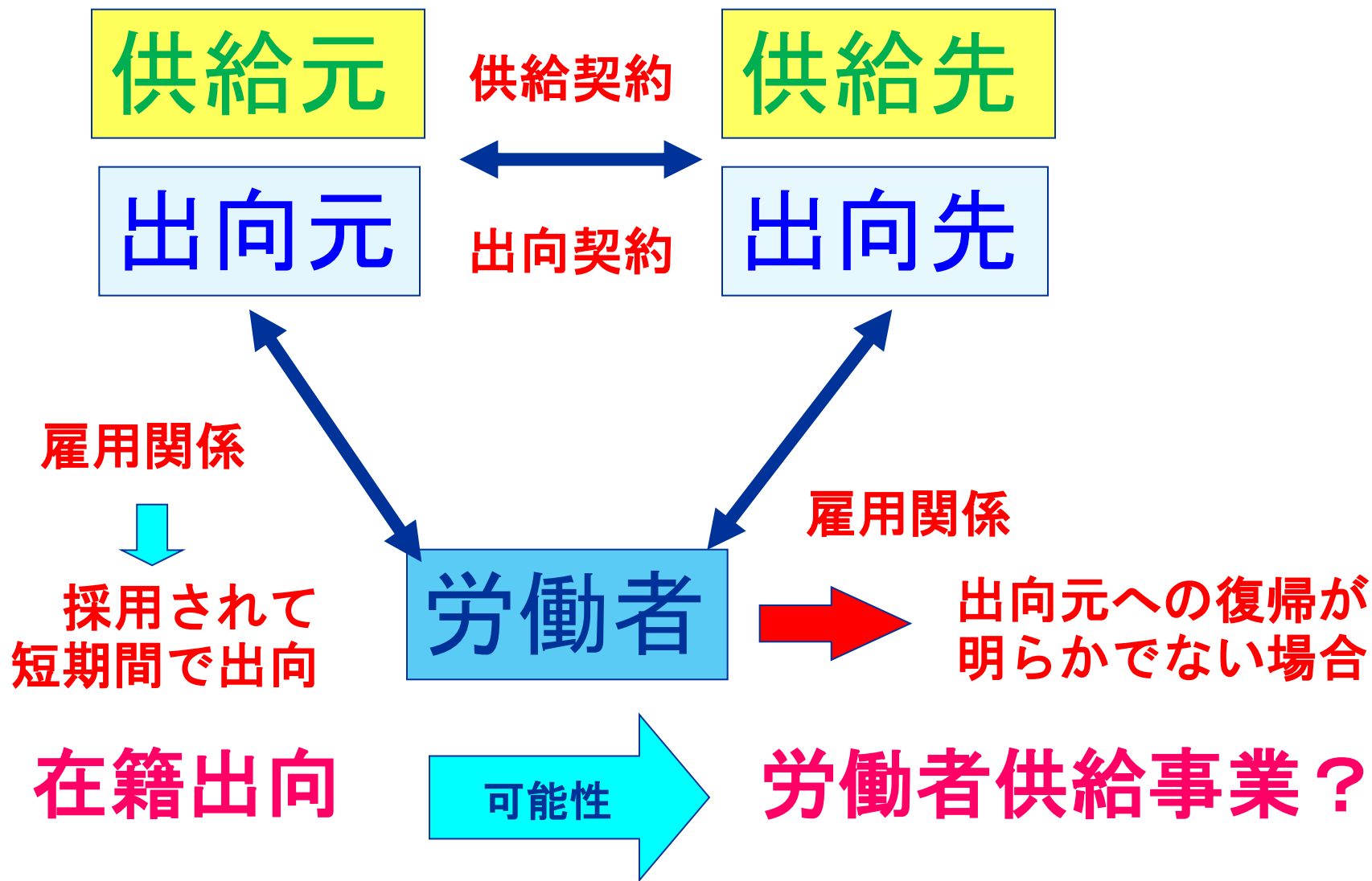
自社の労働者としての地位を喪失し、他社の労働者として地位を取得することが相互に関連するもの

## 在籍出向の目的とは

- ①不況等により労働者を離職させないための関係会社における雇用機会を確保（要員調整型）
- ②経営指導、技術指導の実施（業務提携型）
- ③職業能力開発の一環（実習型）
- ④企業グループ内の人事交流（人事交流型）

など

# 在籍出向の判断



# 是正指導・行政処分について

## ● 是正指導・行政処分について

### 是正指導について

- 労働者派遣事業の適正な運営と派遣労働者の適正な就業条件確保のため、定期的に派遣元及び派遣先の指導監督を実施
- 法違反が見つければ⇒是正指導(法第48条第1項)
- 是正指導された場合⇒事業主はその是正と結果報告を行わなければならない

### 行政処分等について

- 悪質な法違反、繰り返しの法違反、故意に行われた法違反等⇒行政処分、勧告、告発等の厳しい措置を実施
- 悪質な法違反：別紙参照
- 行政処分の内容：許可の取消し、事業廃止命令、改善命令、労働者派遣の停止命令
- どのような行政処分を下すかについては、法違反事案の内容や悪質の度合いにより判断
- 改善命令は違法行為そのものについて是正を求めるものではなく、法違反を起こすような雇用管理体制及び労働者派遣事業の運営方法そのものについて全社的に改善を行わせることを目的とするもの
- 行政処分を行っても改善がされない場合等で、司法処分の必要性があると判断した場合は警察当局へ告発することとなる

# 平成24年法改正の経過措置等

- 日雇派遣の原則禁止・離職後1年以内の労働者派遣の禁止  
⇒ 施行日(平成24年10月1日)以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われるものから適用。

- グループ企業内派遣の制限  
⇒ 施行日(平成24年10月1日)以後に開始される事業年度分から適用。  
(例)事業年度終了が3月期の場合  
… 平成25年4月以降の事業年度分から適用

- マージン率等の情報提供  
⇒ 施行日(平成24年10月1日)以後に終了する事業年度分から公表すれば可。  
(例)事業年度終了が3月期の場合  
… 平成25年4月以降、速やかに公表

# 参考：法改正により新たに課される派遣元・派遣先事業主の責務

派遣元事業主	派遣先
○グループ企業派遣（法23③・23の2） →8割規制、実績報告	
○マージン率等の情報提供（法23⑤）	
	○派遣先の都合による労働者派遣契約解除時に講ずべき措置（法29の2） →新たな就業機会の確保、休業手当等の費用負担等
○有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置（法30）	
○均衡待遇の確保（法30の2）	○均衡待遇の確保に向けた派遣元事業主への協力（法40③）
○待遇に関する事項等の説明（法31の2）	
○派遣料金額の明示（法34の2）	
○派遣先への通知事項に派遣労働者が無期雇用労働者であるか否かを追加（法35①Ⅱ）	
○日雇派遣の原則禁止（法35の3）	
○離職後1年以内の労働者派遣の禁止（法35の4）	○離職後1年以内の労働者派遣の受入禁止、該当する場合の派遣元への通知（法40の6）
	○労働契約申込みみなし制度【平成27年10月1日施行】

# 最後に

労働者派遣法を遵守して、適正な事業運営を

