

派遣先・請負業務発注事業主セミナー 資料

奈良労働局職業安定部
需給調整事業室



目 次

1・労働者派遣とは・・・P1

2・派遣会社は許可を受けているか、届出をしている。・・・P2

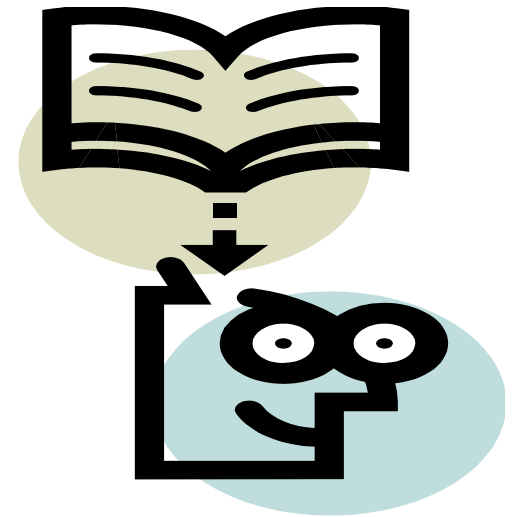
3・登録型と常時雇用型の関係・・・P3

4・労働者派遣事業制度の概要・・・P3

5・派遣労働者を受け入れることが決まったら・・・P11

6・紹介予定派遣・・・P13

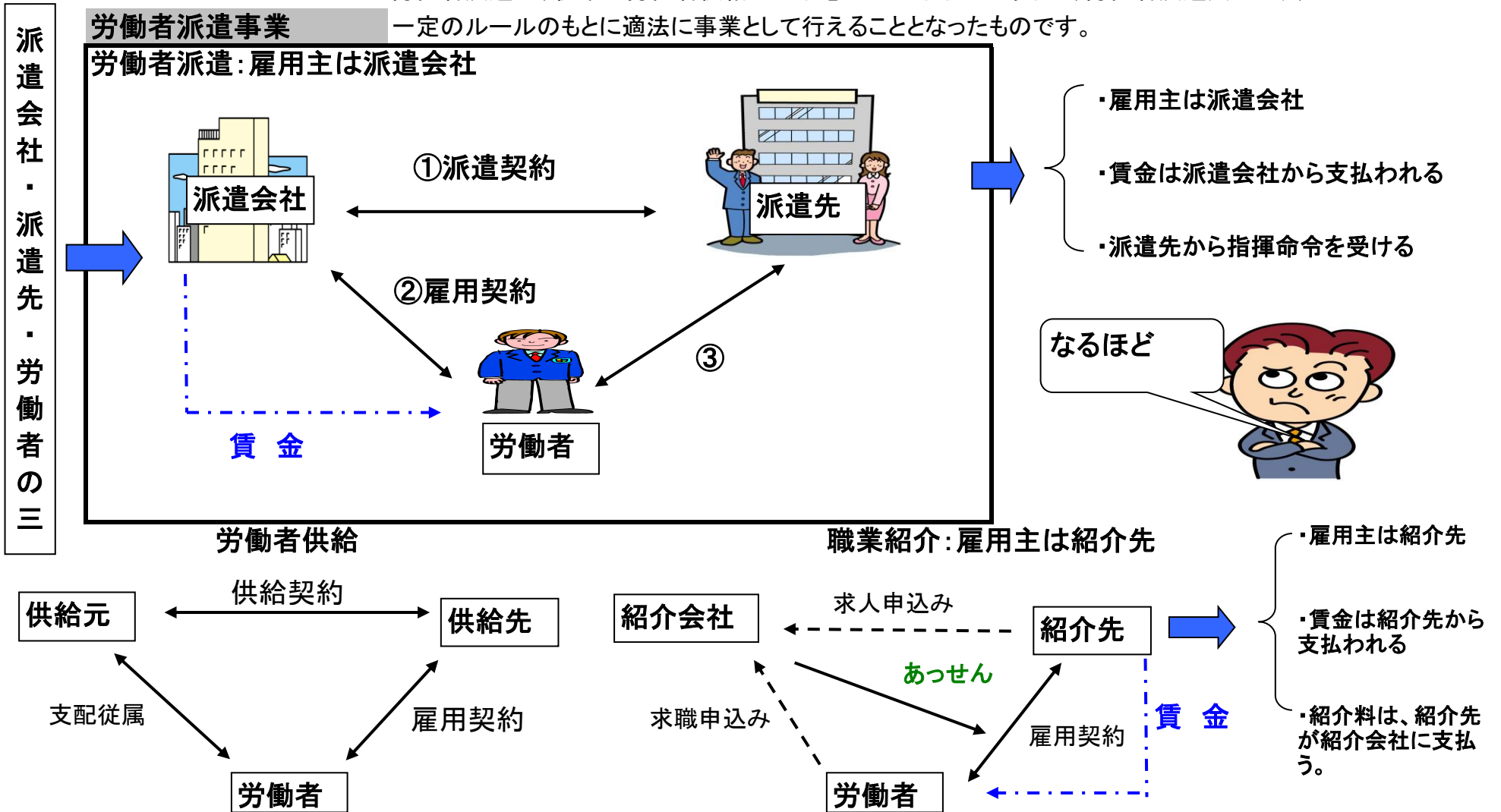
7・解 答・・・P15



1 労働者派遣とは・・・

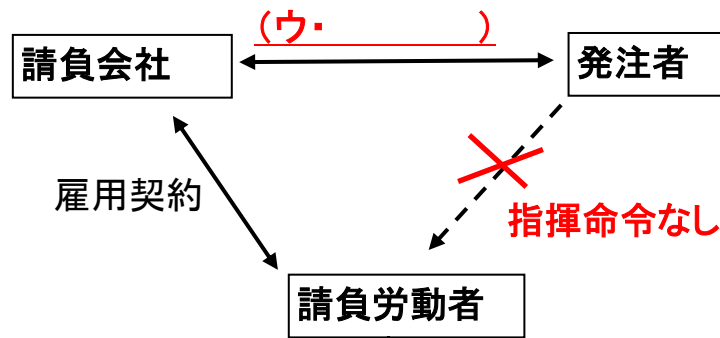
労働者派遣・・・自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の(ア・)を受けて、当該他人のために労働に従事させること。(労働者派遣法第2条第1項)

労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったものです。

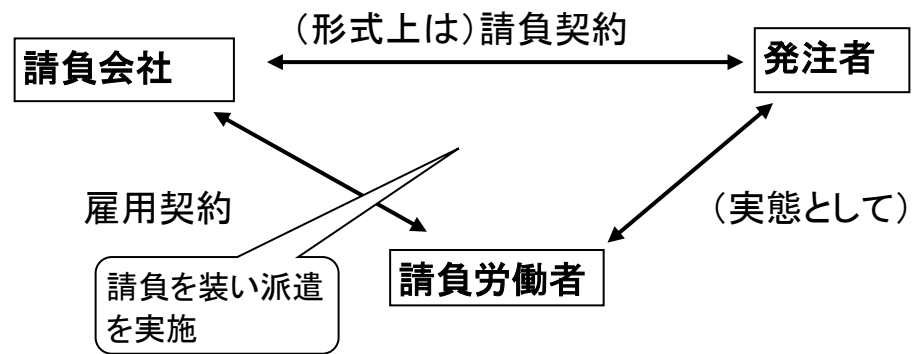


★労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。

請負：雇用主は請負会社



(参考)偽装請負 (法的には労働者派遣に該当)



2派遣会社は許可を受けているか、届出をしている。

派遣会社は、厚生労働省の許可を受けるか、厚生労働省に届出をしないと営業できません。許可番号、届出受理番号が付けられていますので、人材サービス総合サイトにより確認したり、派遣会社に聞いたりして確認してください。

(1) 許可・届出制

特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいい、例えば登録型や臨時・日雇の労働者を派遣する事業がこれに該当します。

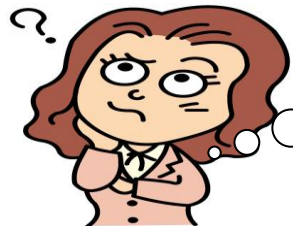
...一般労働者派遣事業(許可制)

許可番号 般〇〇(2桁の数字) - △△△△△△(6桁の数字)

常時雇用される労働者だけを労働者派遣の対象とする労働者派遣事業をいいます。

...特定労働者派遣事業(届出制)

届出受理番号 特〇〇(2桁の数字) - △△△△△△(6桁の数字)



「常時雇用される労働者」て？

Q1「常時雇用される労働者」とは？

雇用契約の形式を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者をいい、具体的には、

- (1) 期間の定めなく雇用されている労働者
- (2) 一定の期間(例えば、2ヶ月、6ヶ月等)を定めて雇用されている次の者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者 ①過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者 ②採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
- (3) 日々雇用される次の者であって、雇用契約が日々更新されて事実上(1)と同等と認められる者 ①過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者 ②採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者のことをいいます。

- * 許可・・・法令により一般的に禁止されている行為について、特定の場合にその禁止を解いて当該行為を適法に行えるようにすることをいう。
- * 届出・・・ある者が特定の行為を行うにあたって、あらかじめ行政官庁に対して一定の事項を通知する行為であって、かつ、そのことが法令で義務づけられている場合を言います。
- * 一般労働者派遣事業の許可制については、事業主単位(新たな事業所の設置については届出で可)。許可の有効期間は、新規3年、更新5年。

(2) 人材サービス総合サイトについて

いずれも法令上の用語ではない。

厚生労働省では、「人材サービス総合サイト」(<http://jinzai-sougou.go.jp>)を運営しています。このサイトにアクセスしますと、派遣会社の許可番号、届出受理番号を確認することができるほか、労働者派遣事業の制度や最新情報等を閲覧することができますので、ぜひ

3 登録型と常時雇用型の関係

登録型派遣	派遣労働を希望する労働者を登録しておき、相手方企業から求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元事業主が雇い入れた上で相手方企業に派遣するもの。
常時雇用型派遣	派遣元事業主が労働者を常時雇用(Q1参照)しておき、その事業活動の一環として、労働者を相手方企業に派遣するもの。

4 労働者派遣事業制度の概要

(1) 適用除外業務

①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務については、労働者派遣事業を行うことができない。また、④病院等における医療関連業務については、(オ・)の場合、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務の場合等(医業については、これらのほか、就業場所がへき地である場合等)に限って行うことが可能。

(2) 派遣受入期間の制限

業務によっては、派遣先の派遣受入期間に制限があり、派遣会社は、



派遣受入期間の制限を超えて労働者を派遣することはできません。主なものは次のとおりです。

抵触日について

「抵触日」とは、派遣可能期間の最終日の翌日のことです。

- ①派遣先が同一の業務(下記②Ⅰ～Ⅴの業務を除く。)に派遣を受入れることができる期間は、原則1年(最長3年(★↓))に制限。
★1年を超える派遣を受けようとする場合は、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、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、十分な考慮期間を設けた上で(カ・)を行った上で、派遣受入期間を定めることが必要。

②派遣受入期間の制限がない業務

- Ⅰ・専門的な業務として政令で定める業務(いわゆる「政令業務」★↓) Ⅱ・3年以内のいわゆる「有期プロジェクト」業務
Ⅲ・いわゆる「日数限定」(1ヶ月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ(キ・)日以下の業務)
Ⅳ・産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務 Ⅴ・介護休業等を取得する労働者の業務

★「政令業務」

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、派遣の受入期間の制限を受けない業務の一部

(1)情報処理システム開発の業務、(2)機械設計の業務、(3)事務用機器操作の業務、(4)通訳、翻訳、速記の業務、(5)秘書の業務、(6)ファイリングの業務、(7)調査の業務、(8)財務の業務、(9)取引文書作成の業務、(10)デモンストレーションの業務、(11)添乗の業務、(12)受付・案内の業務、(13)研究開発の業務、(14)事業の実施体制の企画・立案の業務、(15)書籍等の製作・編集の業務、(16)広告デザインの業務、(17)OAインストラクションの業務、(18)セールスエンジニアの営業・禁輸商品の営業の業務

政令第5条 派遣受入期間の制限を受けない業務の一部

(1)放送機器操作の業務、(2)放送番組等の制作の業務、(3)建築物清掃の業務、(4)建築設備運転等の業務、(5)駐車場管理等の業務、(6)インテリアコーディネータの業務、(7)アナウンサーの業務、(8)テレマーケティングの営業の業務、(9)放送番組等における大道具・小道具の業務、(10)下水道関連施設等運転・点検・整備の業務



(3) 抵触日の通知義務

- ①労働者派遣契約締結時、(ク・)は(ケ・)に対して、派遣受入期間の制限に係る「抵触日」を通知しなければならない。
②派遣開始前には、派遣元は、(コ・)に対し、派遣受入期間の制限に係る「抵触日」を明示しなければならない。
③派遣元は、派遣先から労働者派遣法第四十条の二第五項の規定による通知を受けた時は、派遣労働者に対し、派遣受入期間の制限に係る「抵触日」を明示しなければならない。
④派遣受入期間の制限に係る「抵触日」の1ヶ月前から前日に、派遣元は、派遣先と派遣労働者に対して、派遣の停止を事前に通知しなければならない。



派遣受入期間は、(サ・)や(シ・)が変わっても通算されます。派遣先でないと、派遣受入期間の制限に抵触する日がわからないため、派遣先が労働者派遣契約の締結時に派遣会社に通知しなければなりません。

(4) 雇用契約の申込み義務

① 以下の場合、派遣先は派遣労働者に対する雇用契約の申込みが義務付けられる。

ア) 派遣受入期間の制限のある場合(3-(2)-② I ~ V 以外の業務)について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合

(なお、派遣受入期間の制限のある業務については、この他に、1年以上同一の業務に同一の派遣労働者を受けいれており、派遣の受入れ終了後、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合に係る雇用努力義務がある。)

イ) 派遣受入期間の制限のない場合(3-(2)-② I ~ V の業務)について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受入れており、その(ス・)に新たに労働者を雇い入れようとする場合

② 雇用契約の申込み義務に違反する派遣先には指導・助言・勧告・公表

* 雇用契約の申込みをされても、希望どおりの内容でないこともある！



(5) 派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置

◎派遣元事業主の講ずべき措置

- ①個人情報の保護、②就業の機会、教育訓練の機会の確保等派遣労働者の福祉の増進、③適正な派遣就業の確保、
④就業条件の明示、⑤社会・労働保険の加入の有無と未加入の理由の派遣労働者・派遣先への通知、⑥派遣元責任者
(製造業務に派遣する場合は専門の責任者)の選任、⑦派遣元管理台帳の作成、記載等、**⑧派遣労働者の雇用の安定を図るための措置**、⑨派遣労働者の福利厚生等に係る均衡配慮

Q・(派遣元事業主は)派遣労働者への就業条件明示について、労基法第15条に定められている労働条件通知書を手交することによって代用することは可能か？

A・労働条件通知書と就業条件明示書は、法定記載事項が異なるため、労働条件通知書をもって、就業条件明示を行ったことにならず、派遣法第34条違反となる。(別表1参照)

また、労働基準法第15条に基づく労働条件通知書は「労働条件の締結に際し」書面で明示しなければならないのに対し、派遣法第34条に基づく就業条件明示書は「労働者派遣をしようとするときは」書面で明示しなければならない。

そのため、例えば派遣元事業主に雇われた派遣労働者の労働契約内容に変更がなく、単に派遣先が変わった場合、労働条件通知書の交付は必要ないが、就業条件明示書の交付は必要となる。



派遣法第34条(就業条件等の明示)

1 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を明示しなければならない。

一 当該労働者を派遣しようとする旨

二 第26第1項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

三 第40条の2第1項各号に掲げる業務以外の業務について労働者派遣をする場合にあっては、当該派遣労働者が従事する業務について派遣先が同項の規定に抵触することとなる最初の日

2 派遣元事業主は、派遣先から第40条の2第5項の規定による通知を受けたときは、遅滞なく、当該通知に係る業務に従事する派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務について派遣先が同条第1項の規定に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない。

「抵触日」とは、派遣可能期間の最終日の翌日のことです。派遣法では、派遣元・派遣先ともに「抵触日」を把握するよう規定を設けています。(「(3) 抵触日の通知義務」を参照)

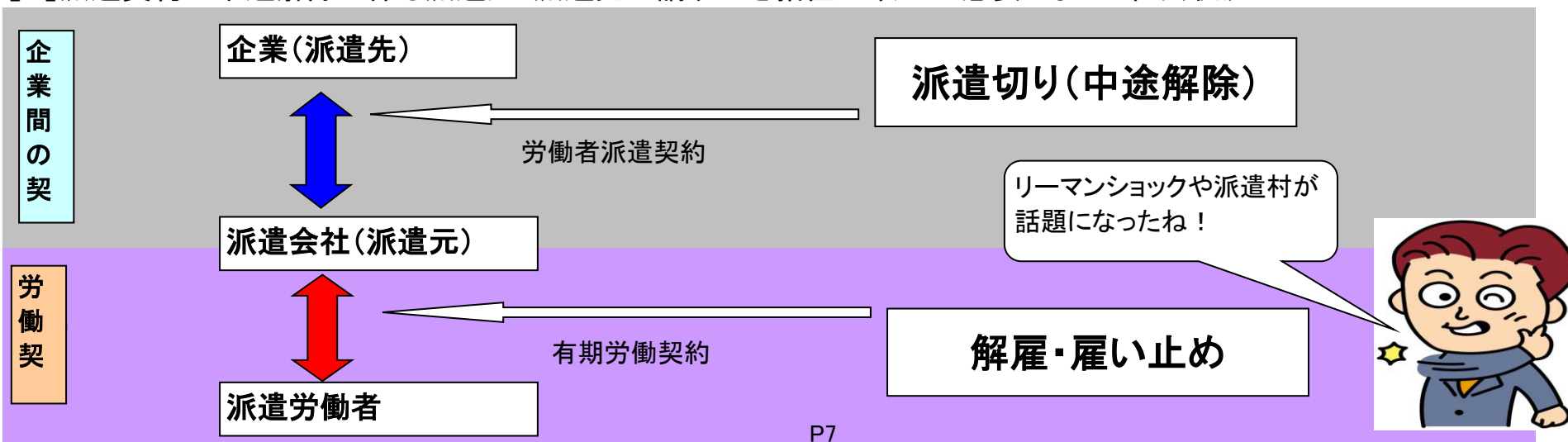


別表1

労基法第15条に基づく労働条件の明示事項	派遣法第34条に基づく就業条件明示書における主な明示事項
(1)労働契約の期間に関する事項 (2)就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 (3)始業及び終業の時刻等に関する事項 (4)賃金等に関する事項 (5)退職に関する事項 (6)退職手当等に関する事項、(7)臨時に支払われる賃金等に関する事項、(8)労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項、(9)安全及び衛生に関する事項、(10)職業訓練に関する事項、(11)災害補償等に関する事項、(12)表彰及び制裁に関する事項、(12)休職に関する事項	(1)当該労働者派遣をしようとする旨 (2)派遣法第二十六条第一項に掲げる事項 ①派遣労働者の従事する業務、②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等、③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、④労働者派遣の期間及び派遣就業する日、⑤派遣就業の開始及び終了の時刻等、⑥安全及び衛生に関する事項、⑦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、⑧派遣労働者の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支払いに要する費用を確保するための負担に関する措置その他派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用安定の措置に関する事項、⑨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、⑩その他施行規則に規定する事項 (3)派遣可能期間制限に抵触する日
このうち、(セ・)で明示しなければならない事項は(1)～(5)	上記事項について、書面、FAX、電子メールで明示しなければならない。

◎(5)～⑧「派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

【1】派遣契約の中途解除に係る派遣元・派遣先が講ずべき措置の改正が必要となった社会状況



労働者派遣契約の中途解除に伴う派遣労働者の解雇、雇止め等に適切に対処するため、労働者派遣法及び労働者派遣法に基づく派遣元指針及び派遣先指針が改正されました。

◎派遣法の改正

派遣契約の解除の際の、派遣元・派遣先ともに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負担の措置の義務化

◎派遣元指針の改正

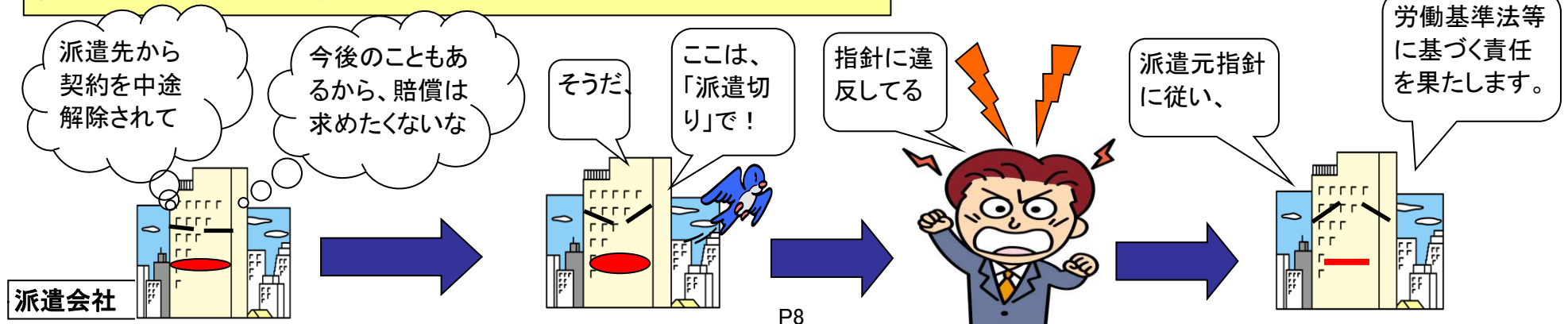
- ①派遣契約の中途解除に当たって、派遣元事業主は、まず休業等により雇用を維持するとともに、休業手当の支払い等の責任を果たすこと。
やむを得ず派遣労働者を解雇しようとするときも、労働契約法の規定を遵守することはもとより、解雇手当、解雇予告手当の支払い等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。
- ②派遣契約の締結時に、(2)-①の事項を定めるよう派遣先に求めること。

◎派遣先指針の改正

- ①派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由による派遣契約の中途解除に当たって、派遣労働者の新たな就業先の確保を図ること、休業等により生じた派遣元事業主の損害(例えば、休業手当相当額及び解雇予告手当相当額以上の額)を賠償しなければならないこと。
- ②派遣契約の締結時に、①の事項を定めること。

派遣契約と雇用契約は別であり、派遣先から派遣契約を中途解除されたからといって、即座に派遣労働者を解雇することはできない！

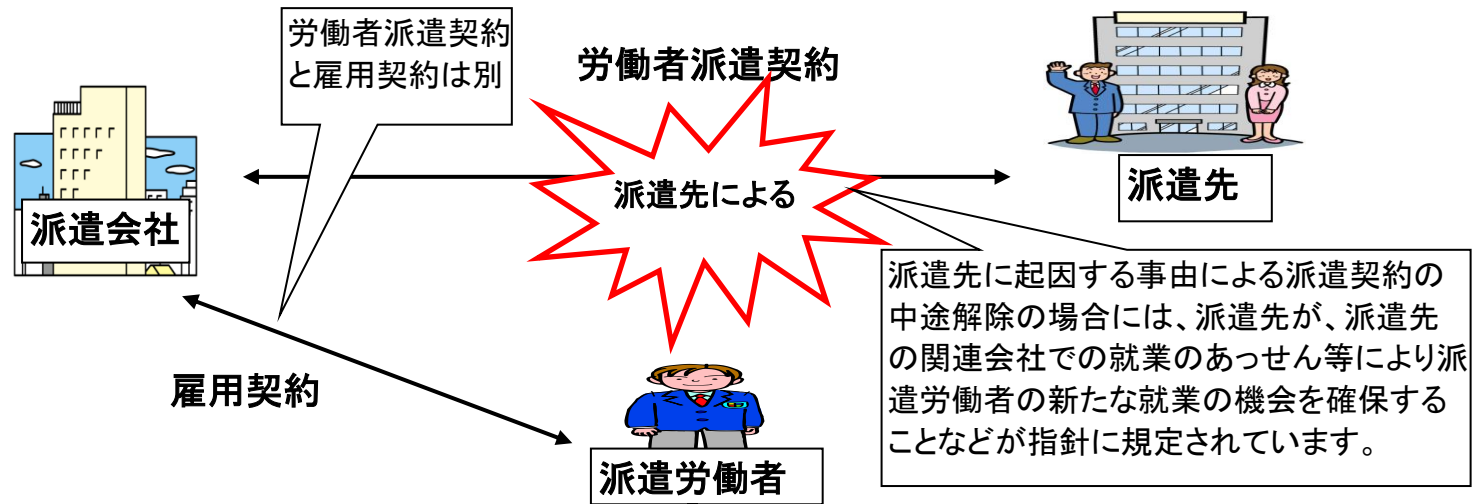
改正した指針に基づき、派遣元・派遣先に指導監督を強化！



*** 中途解除の関係図**

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雇用契約は()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らない。



◎やむを得ずに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る。

【1】解雇について労働契約法の規定を守らなければならない。

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。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。



* 解雇が無効とされた場合には、派遣会社は、解雇後の期間についても賃金の支払い等を行う必要があります。

【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らない。

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ような解雇予告手当を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	(タ・)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るん

【3】有期労働契約の雇止めについては、その基準が定められています。

- ①有期労働契約における使用者が講ずべき措置について「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。
- ②この基準によれば、有期労働契約が(チ・)回以上更新されているか、(ツ・)年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも(テ・)日前までに予告をしなければなりません。したがって、派遣会社が派遣労働者(契約を3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している場合に限ります。)との有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。
- ③また、裁判例によれば、反復更新の実態等の状況に照らし、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められない場合があります。

◎派遣先がやむを得ず派遣契約を中途解除する場合は、「派遣先の講ずべき措置に関する指針」に基づき適切に対応する必要があります。



【1】派遣契約の解除に事前申入れ

派遣先は、派遣会社の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣会社に解除の申し入れを行うことが必要です。

【2】派遣先における就業機会の確保

派遣先は、派遣先の関連会社で就業を(ト・)する等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

【3】損害賠償等に係る適切な措置

- ①派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも中途解除により派遣会社に生じた損害(*)の賠償を行うことが必要です。



* 損害賠償は、例えば、次のように行う必要があります。

ア・派遣会社が派遣労働者を休業させる場合には、休業手当に相当する額以上を賠償

イ・派遣会社がやむを得ず解雇する場合は、次の賃金に相当する額以上を賠償

(i) 派遣先の予告がないために派遣会社が解雇予告できなかったときは、30日以上

(ii) 解雇予告の日から解雇までの間の期間が30日に満たないときは、解雇の30日前の日から解雇予告の日までの期間の日数分以上

②その他派遣先は派遣会社と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることが必要。

③派遣先は、派遣会社から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣会社に対し明らかにすることが必要。

なお、派遣契約の締結時に、派遣契約に【2】と【3】①の事項を定める必要がありますが、(ナ・) 場合にあっても、派遣先は措置を行う必要があります。

(6) 相談・援助、指導監督等

① 相談・援助等

違法事案に対する派遣労働者等の申告(当該申告を理由とする不利益取扱いの禁止)、公共職業安定所による派遣労働者等に対する相談・援助、労働者派遣事業適正運営協力員による専門的な助言

② 指導監督等

違法事案等に対する都道府県労働局による指導・助言、改善命令等

5 派遣労働者を受け入れることが決まったら

(1) 事前面接は原則禁止

① 派遣先が派遣労働者を指名することはもちろん、派遣就業の開始前に派遣先が面接を行うこと(事前面接)、派遣先が履歴書を送付させることなどは原則禁止されています。また、派遣会社は、派遣先がそれらを行うことに協力してはなりません。(紹介予定派遣のみ可)

② 派遣労働者の希望で、派遣先の職場見学をすること、履歴書を送付することは認められています。

(2) 最低賃金

派遣労働者は、(ニ・)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。

(3) 労働条件の明示、就業条件等の明示

- ①労働契約を締結するときに、労働条件が明示されます。
 - ②派遣就業を開始するときに、就業条件が明示されます。
- *登録型派遣の場合は、両者が同時になされます。

派遣先の三六協定ではない！

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。

(4) 労働・社会保険の加入について

《労働・社会保険の加入要件の概要》

【1】雇用保険

- ①31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。
- ②1週間の所定労働時間が20時間以上であること。



各保険の詳しい内容や手続き等については、最寄りのハローワーク(雇用保険関係)又は年金事務所(健康・厚生年金保険関係)へお尋ねください。

【2】健康保険・厚生年金保険について

- ①原則2ヶ月を超える雇用期間であること。(日々の契約の方で1ヶ月を超え同一の事業所に引き続き雇用される場合や、2ヶ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。)

②1ヶ月の所定労働日数

1日又は1週間の所定労働時間

} 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。

【注】労災保険は、派遣労働者も全面適用となっています。(保険料は全額派遣会社負担)





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ヶ月未満であり、引き続き雇用されることが見込まれないため。」

(5) 労働基準関係法令等の責務

派遣会社が責任を持つ主なもの→賃金の支払い、年次有給休暇の付与、産休の付与、安全衛生教育(雇入れ時)、一般健康診断、育児休業の付与、介護休業の付与 等

(6) 苦情について

- ①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います。就業条件等の明示の際に苦情の受付先が派遣労働者に示されます。
- ②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(ヌ・)な取扱いをしてはならないこととされています。

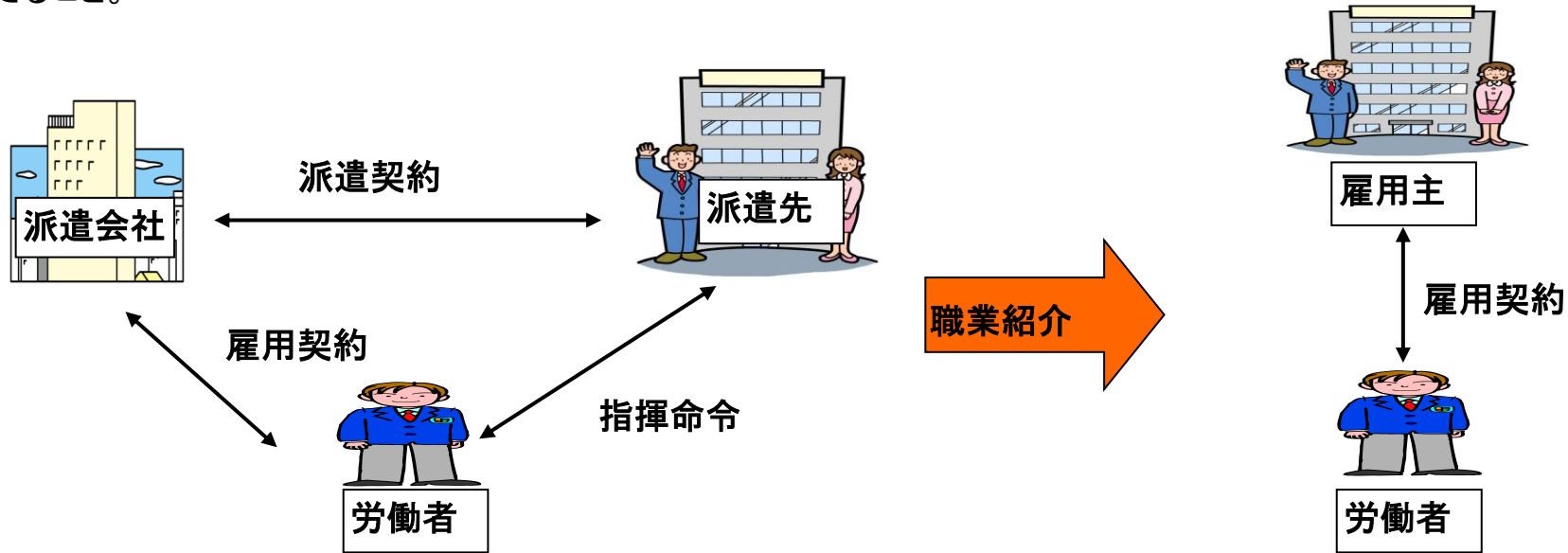
6 紹介予定派遣

労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者・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。



- ①紹介予定派遣に限り、派遣就業前の面接、履歴書の送付等が可能。
- 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(ネ・)以内。
- ③派遣元事業主は、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すること。
既労働者の場合は、明示のうえ同意を得ること。
- ④派遣契約書及び就業条件明示書に紹介予定派遣に関する事項とその後派遣先に雇用される場合に予定される労働条件等を記載すること。(例 従事すべき業務に関する事項、契約期間に関する事項、就業場所に関する事項、勤務時間及び残業時間・休日出勤等に関する事項、賃金の額に関する事項、各種保険の適用に関する事項)
- 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、派遣先は派遣元事業主の求めに応じ、その理由を(ノ・)しなければならない。

- ⑥派遣元事業主は、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(ハ・)で明示しなければならない。
- ⑦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、派遣元責任者に申し出る。派遣元責任者は苦情処理にあたること。



労働者派遣法の仕組み(総合労働セミナー)・解答

ア・・・指揮命令

イ・・・指揮命令

ウ・・・請負契約

エ・・・指揮命令

オ・・・紹介予定派遣

カ・・・意見聴取

キ・・・10

ク・・・派遣先

ケ・・・派遣元

コ・・・派遣労働者

サ・・・派遣会社

シ・・・派遣労働者

ス・・・同一の業務

セ・・・書面

ソ・・・継続

タ・・・20

チ・・・3

ツ・・・1

テ・・・30

ト・・・あつせん

ナ・・・契約に定めがない

ニ・・・派遣先

ヌ・・・不利益

ネ・・・6ヶ月

ノ・・・明示

ハ・・・書面