

労働者派遣事業の運営について



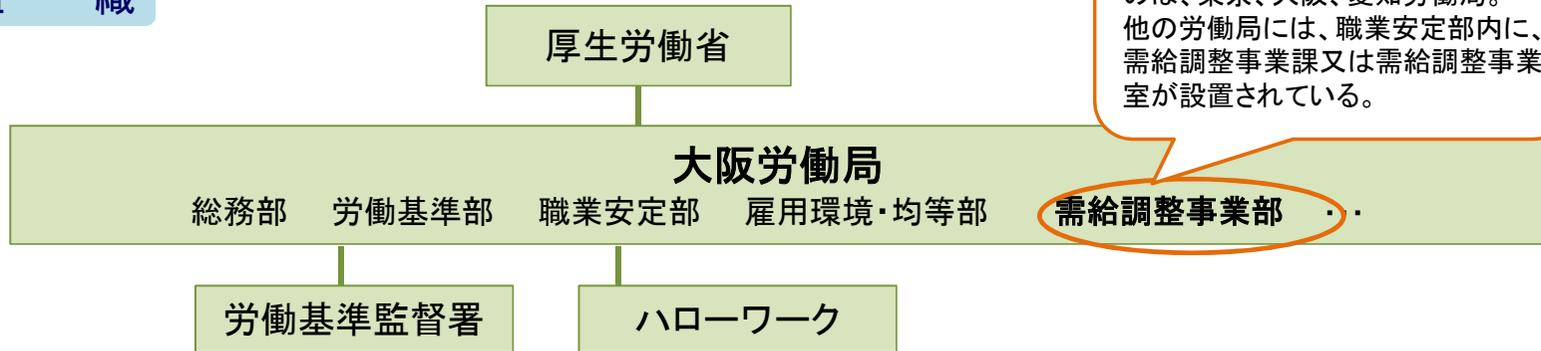
大阪労働局 需給調整事業部

目次

○ 大阪労働局の紹介・指導監督の流れ	P1～P2	○ 労働者派遣に関する料金の額の明示	P26～P27
○ 事業を行う上で参照いただく法令等	P3	○ 派遣先への通知	P28～P29
○ 許可証の備付け関係	P4	○ 派遣元管理台帳	P30～P32
○ 個人情報の適正な取扱い	P5～6	○ 雇用安定措置について	P33
○ 労働者派遣事業の適用除外業務	P7	○ 派遣労働者に対するキャリアアップ措置	P34
○ マージン率等の情報提供	P8～9	○ いわゆる偽装請負とは	P35
○ 労働者派遣の期間制限について	P10～14	○ 労働契約申込みみなし制度について	P36
○ 事業所単位の抵触日の通知	P15～P16	○ 日雇派遣の原則禁止	P37
○ 労働者派遣契約について	P17～P19	○ 派遣労働者の同一労働同一賃金について	P38～P46
○ 待遇に関する事項等の説明	P20～P23	○ 令和3年派遣法施行令・施行規則・指針改正	P47～P48
○ 就業条件等の明示	P24～P25		

大阪労働局の紹介

組織



需給調整事業部が設置されているのは、東京、大阪、愛知労働局。他の労働局には、職業安定部内に、需給調整事業課又は需給調整事業室が設置されている。

事務所掌

需給調整事業部

需給調整事業第一課

- ・ 労働者派遣事業、職業紹介事業、労働者供給事業、委託募集の許可申請、届出に関する事
- ・ 各事業の事業報告に関する事
- ・ 労働者派遣事業適正運営協力員に関する事

需給調整事業第二課

- ・ 労働者派遣事業、職業紹介事業、労働者供給事業、委託募集の事業者に対する **指導監督**
- ・ 派遣労働者、求職者等からの **相談の受付、申告の受理**

指導監督の流れ

指導監督対象の選定

- ・ 指導計画に基づく定期的な指導監督
- ・ 問題が認められる派遣先等への機動的な指導監督（労働者からの申告・情報提供等）

需給調整指導官が派遣元・派遣先事業所・民間職業紹介事業者等を訪問
（労働者派遣法・職業安定法の定めにより拒否・妨害を禁止）

指導監督（書類の確認・聴取等）

法違反等なし

法違反等あり

指導文書交付

是正報告

問題なし

問題あり

再指導等

問題なし

悪質な
法違反

繰り返しの
法違反あり

是正完了

行政処分等
（許可の取消し・事業停止命令・事業改善命令等）

事業を行う上で参照いただく法令等

- 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(以下「労働者派遣法」)
- 労働者派遣法施行令
- 労働者派遣法施行規則
- 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準(昭和61年労働省告示第37号)
- 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)(以下「派遣元指針」)
- 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)(以下「派遣先指針」)
- 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成20年厚生労働省告示第36号)(以下「日雇派遣指針」)
- 労働者派遣法施行規則第1条の4第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第391号)(以下「厚生労働省告示第391号」)
- 労働者派遣事業関係業務取扱要領
- その他関係法令
- 労働者派遣に関する参考様式(大阪労働局ホームページ)
(https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/mokuteki_naiyou/haken_yuuryousyoukai/201911131648.html)

許可証の備付け関係

(労働者派遣法第8条第2項及び第3項)

労働者派遣事業者は、

- (1) 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には提示しなければならない。
- (2) 許可証を亡失し、又は許可証が滅失したときは、速やかにその旨を厚生労働大臣に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。

個人情報 の 適正 な 取扱い

(労働者派遣法第24条の3及び第24条の4、派遣元指針第2の11)

- 個人情報の収集・保管・使用は原則業務の目的の達成に必要な範囲内に限られる。
- 個人情報の適正な管理
- 秘密を守る義務

よくある指摘事項 ～「個人情報」の適正な取扱い編～

- 他のグループ会社等と同居しており、他社の社員が派遣労働者の個人情報を容易に閲覧できる状態になっている。
- 労働者派遣を行うに際しての派遣先通知において、18歳以上の派遣労働者の実年齢を通知している。

労働者派遣事業の適用除外業務

(労働者派遣法第4条第1項、同法施行令第1条及び第2条)

何人も、下記の業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

(1) 港湾運送業務

港湾労働法第2条第2号に規定する港湾運送の業務及び同条第1号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務

(2) 建設業務

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作業の準備の作業に係る業務

(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)

① 紹介予定派遣をする場合

② 産前産後休業、育児休業、介護休業等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等(※1)

(※1) 令和3年の施行令の改正により看護師等の業務が追加。(詳細についてはP48)

マージン率等の情報提供

(労働者派遣法第23条第5項及び同法施行規則第18条の2)

情報提供によって、派遣元事業主の透明性を確保し、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択や派遣労働者の待遇改善が期待されるために、インターネットの利用その他の適切な方法により以下の事項の情報提供を行う必要がある。
(※1)

- (1) 派遣労働者の数
- (2) 労働者派遣の役務の提供を受けた者(派遣先)の数
- (3) 労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合(マージン率)(※2)
- (4) 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1人1日8時間当たり)
- (5) 派遣労働者の賃金の額の平均額(1人1日8時間当たり)
- (6) 教育訓練に関する事項
- (7) 労働者派遣法第30条の4第1項の労使協定を締結しているか否かの別
- (8) (7)の労使協定を締結している場合にあっては、協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期
- (9) その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項

(※1) 上記情報提供についてはインターネットの利用による情報提供が原則とされた。(令和3年4月1日付の施行規則及び派遣元指針の改正)

(※2) マージン率の計算結果に小数点以下一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する。

よくある指摘事項 ～「マージン率等の情報提供編」～

- インターネットで情報提供していない。
- 情報提供している内容が古く、最新のものとなっていない。
- マージン率について小数点以下を切り捨てた数字になっている。

労働者派遣の期間制限について

(労働者派遣法第35条の2、第35条の3及び第40条の2)

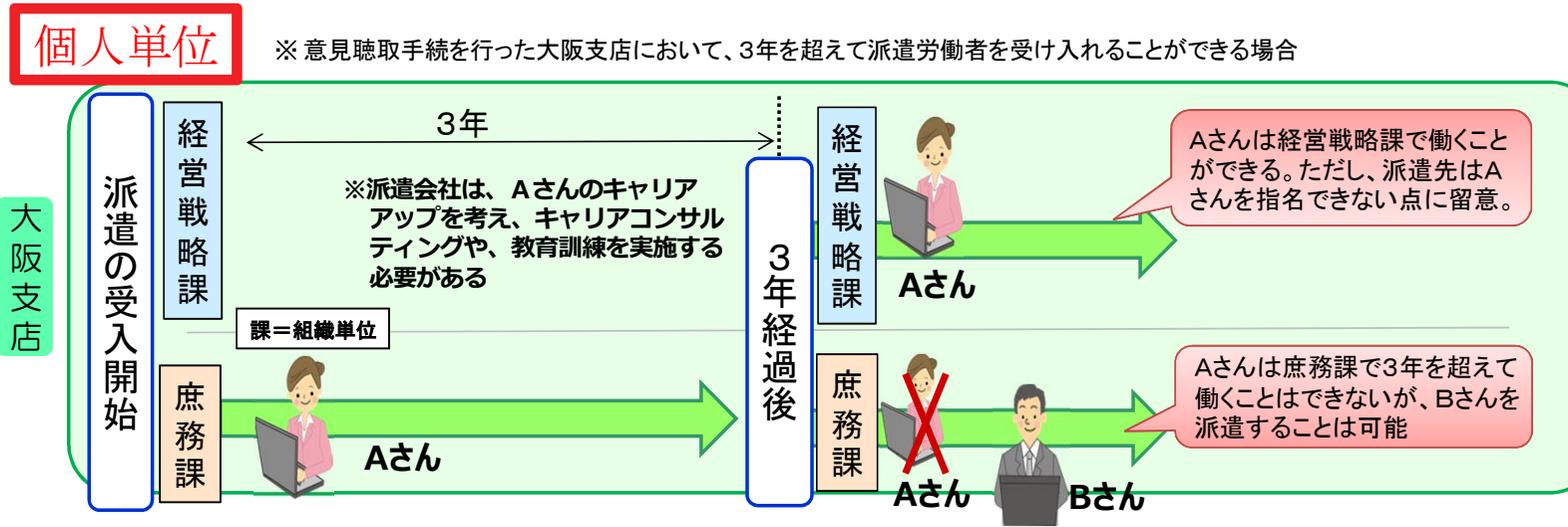
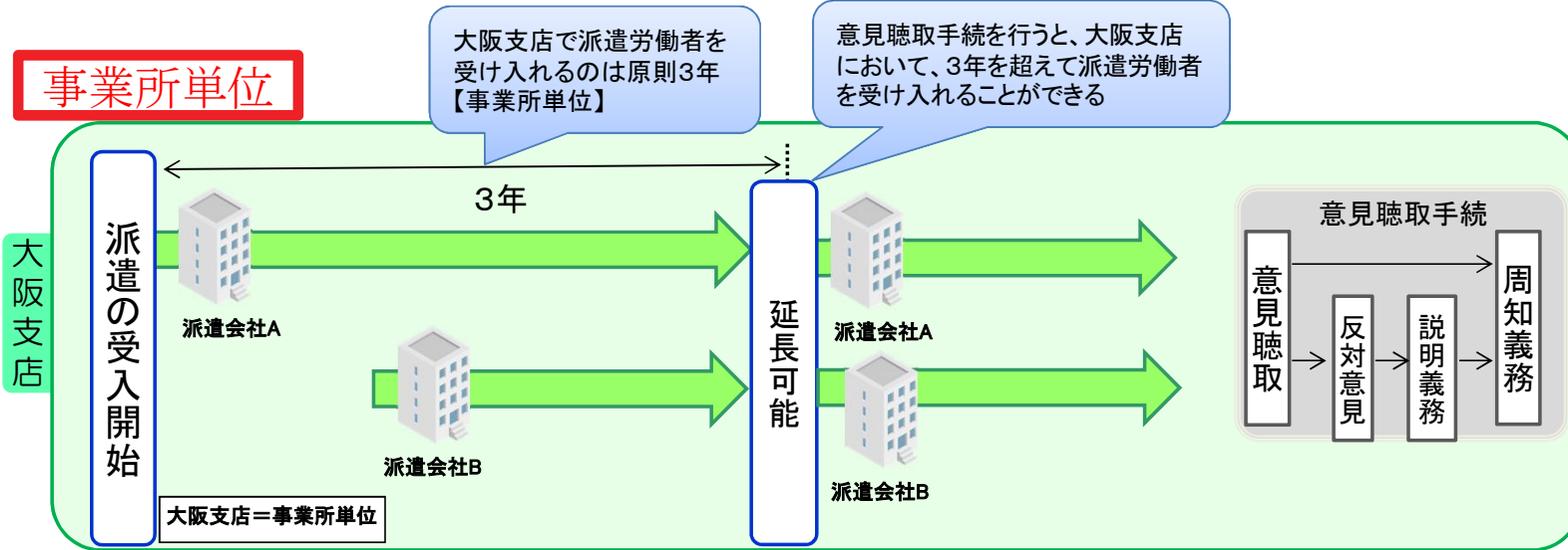
○ 派遣先事業所単位の期間制限

派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、3年を超える期間継続して労働者派遣を行ってはならない。

○ 派遣労働者個人単位の期間制限

派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場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。

図で見る労働者派遣の期間制限



事業所及び組織単位の定義

○事業所とは

- (1) 場所的に他の(主たる)事業所から独立していること。
 - (2) 経営(又は業務)単位としてある程度の独立性を有すること。すなわち、人事、経理、経営(又は業務)上の指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること。
 - (3) 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること。
- などの観点から実態に即して判断される。(雇用保険の適用事業所と基本的に同じ考え方)

○組織単位とは

- (1) 業務としての類似性、関連性がある。
 - (2) 組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有する。
- などの観点から実態に即して判断される。(いわゆる「課」や「グループ」等)

期間制限の例外

(労働者派遣法第40条の2第1項)

次に掲げる場合は、例外として期間制限は適用されない。

- (1) 労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用労働者の場合
- (2) 労働者派遣に係る派遣労働者が60歳以上の者である場合
- (3) 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- (4) 日数限定業務に派遣労働者を派遣する場合
- (5) 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に派遣労働者を派遣する場合

派遣先事業所単位の期間制限の延長について (労働者派遣法第40条の2第3項、第4項、第5項、第6項、第7項 及び同法施行規則第33条の3、第33条の4)

派遣
先は

- ・事業所単位の期間制限の期間を延長する場合は、事業所単位の期間制限を迎える日の1ヶ月前までに過半数労働組合等に意見聴取手続を行うことが必要。
- ・意見聴取後、必要事項を書面に記載し、延長前の派遣可能期間終了後3年間保存し、労働者へ周知すること。
- ・過半数労働組合等が異議を述べた場合は、延長前の派遣可能期間が経過することとなる日の前日までに、延長理由及び延長期間、異議への対応方針を説明すること。
- ・異議に対して説明した日、内容を書面に記載し、延長前の派遣可能期間終了後3年間保存し、労働者へ周知すること。

※詳細は「平成27年労働者派遣法改正法の概要」の7～10ページ参照。

事業所単位の抵触日の通知

(労働者派遣法第26条第4項、第5項及び同法施行規則第24条の2)

- 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、労働者派遣の受入れ開始の日以後、事業所単位の派遣受入期間の制限に抵触する最初の日(抵触日)を通知しなければならない。
- 派遣先から抵触日の通知がない場合は、派遣元事業主は新たに労働者派遣契約を締結してはならない。

※抵触日の通知については書面の交付若しくはFAX又は電子メール等で行う必要がある。

※労働者派遣契約において、派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定している場合は抵触日通知を省略することが可能。

よくある指摘事項

～「事業所単位の抵触日の通知」編～

- 労働者派遣契約の締結に当たって、初回契約時には派遣先より抵触日の通知を受けていたが、更新した2回目からは抵触日の通知を受けずに契約している。
- 労働者派遣契約において、派遣する労働者を無期雇用又は60歳以上の者に限定しないにもかかわらず、派遣元が派遣先から抵触日の通知を受けずに労働者派遣契約を締結している。

労働者派遣契約について

(労働者派遣法第26条第1項及び同法施行規則
第21条、第21条の2、第22条、第22条の2)

労働者派遣契約の当事者は、労働者派遣契約の締結に当たり、以下の事項を定めるとともに、その就業条件の組み合わせごとに派遣労働者の人数を定め、書面に(※)記載しておかなければならない。

- (1) 従事する業務の内容(労働者派遣法施行令第4条第1項の業務が含まれる場合はその番号も記載が必要)
- (2) 派遣労働に従事する事業所の名称
- (3) 派遣労働に従事する事業所の所在地その他派遣就業の場所
- (4) 組織単位
- (5) 指揮命令者
- (6) 派遣期間
- (7) 就業日
- (8) 派遣就業の開始・終了時刻
- (9) 休憩時間
- (10) 安全衛生に関する事項

※労働者派遣契約書については、書面により作成することが義務づけられていたが、令和3年1月1日からは電子計算機に備え付けられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行うことが可能となった。

労働者派遣契約の記載内容

(労働者派遣法第26条第1項及び同法施行規則
第21条、第21条の2、第22条、第22条の2)

- (11) 派遣労働者からの苦情の処理に関する事項
- (12) 労働者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の措置
- (13) 紹介予定派遣に関する事項
- (14) 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度(役職等)
- (15) 派遣元責任者
- (16) 派遣先責任者
- (17) 派遣就業日以外の日派遣就業をさせることができる日
- (18) 派遣就業時間を延長することができる時間数
- (19) 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項
- (20) 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置
- (21) 派遣労働者を協定対象労働者に限るか否かの別
- (22) 派遣労働者を無期雇用労働者又は60歳以上の者に限るか否かの別
- (23) 派遣可能期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項

よくある指摘事項 ～「派遣契約」編～

- 就業日について「別紙シフト表による」と定めているが、そのシフト表を契約書に添付していない、又は派遣先が派遣労働者に直接シフト表を渡していて、派遣元がそのシフトを把握していない。(記載内容の不備となる。)
- 派遣労働者の福祉の増進のために行っている便宜の供与(例:物品販売所の利用、制服の貸与)が記載されていない。
また、実態としては行っていない便宜の供与が、契約書に記載されている。

待遇に関する事項等の説明 (派遣労働者として雇用しようとするとき)

(労働者派遣法第31条の2第1項及び同法施行規則第25条の14)

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、以下の内容を説明しなければならない。

- (1) 派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項(※1)
- (2) 健康保険、厚生年金保険の資格取得及び雇用保険の被保険者になることに関する事項
- (3) 事業運営に関する事項
- (4) 労働者派遣に関する制度の概要
- (5) キャリアアップ措置の内容(教育訓練やキャリアコンサルティングの内容)(※2)

(※1) 賃金額の見込みについては、書面・FAX・電子メール等の方法により説明しなければならない。

(※2) 令和3年1月1日付の施行規則及び派遣元指針の改正による追加内容

待遇に関する事項等の説明 (派遣労働者として雇い入れようとするとき)

(労働者派遣法第31条の2第2項及び同法施行規則第25条の15、第25条の16、第25条の18)

○ 派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を書面の交付の方法により明示しなければならない。(派遣労働者が希望した場合は、FAX・電子メール等での明示も可)

- (1) 昇給の有無
- (2) 退職手当の有無
- (3) 賞与の有無
- (4) 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)
- (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

○ 派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、次の事項を書面の活用その他の適切な方法により説明しなければならない。

- (1) 派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか
- (2) 労使協定方式によりどのような措置を講ずるか
- (3) 職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項のうちどの要素を勘案して賃金を決定するか

※雇用契約の更新時も「雇い入れようとするとき」に該当する。

待遇に関する事項等の説明 (労働者派遣をしようとするとき)

(労働者派遣法第31条の2第3項及び同法施行規則第25条の18、第25条の20)

○ 派遣元事業主は、派遣労働者の派遣時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を書面の交付の方法により明示しなければならない。(派遣労働者が希望した場合は、FAX・電子メール等での明示も可)

- (1)賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定等に関する事項
 - (2)休暇に関する事項
 - (3)昇給の有無
 - (4)退職手当の有無
 - (5)賞与の有無
 - (6)労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)
- (※)労使協定の対象となる派遣労働者については(1)～(5)を除く。

○ 派遣元事業主は、派遣時に、あらかじめ、次の事項を書面の活用その他の適切な方法により、説明しなければならない。

- (1)派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか
- (2)職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項のうちどの要素を勘案して賃金を決定するか

よくある指摘事項 ～「待遇に関する事項等の説明」編～

- 賃金額の見込み額の説明について、書面・FAX・電子メールのいずれかの方法により行っていない。
- 有期雇用派遣労働者について、労働契約更新の都度、「派遣労働者として雇い入れようとするときの明示」を行っていない。

就業条件等の明示

(労働者派遣法第34条及び同法施行規則第26条、第26条の2)

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ派遣労働者に対し、以下の事項を書面の交付の方法※により明示しなければならない。

(※当該派遣労働者が希望した場合は、FAX、電子メール等での明示も可)

- (1) 労働者派遣をしようとする旨
 - (2) 労働者派遣契約の記載内容の(1)～(20)及び(23)
 - (3) 健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格取得届等の提出書類が提出されていない場合にはその理由
 - (4) 派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日(期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨)
 - (5) 派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日(期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨)
- ((4)、(5)の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には当該派遣労働者に対し、労働契約の申し込みをしたものとみなされる旨を合わせて明示する必要がある。)

よくある指摘事項 ～「就業条件等の明示」編～

- 就業条件等の明示を初回の派遣時には行っているが、その後、派遣契約が更新となった際に書面の交付等の方法で行っていない。
- 派遣労働者からの苦情の処理に関する事項や派遣労働者の福祉の増進のための便宜供与に関する事項について、労働者派遣契約で定めた事項を明示していない。
(あらかじめ派遣元で定めた定型文のままになっており、当該派遣先と定めた契約に関する内容が反映されていない。)

労働者派遣に関する料金の額の明示 (労働者派遣法第34条の2及び同法施行規則第26条の3)

派遣元事業主は労働者を①派遣労働者として雇い入れようとする場合、②労働者派遣をしようとする場合、③労働者派遣に関する料金の額を変更する場合、労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額(以下のいずれかの額)を明示しなければならない。

- (1) 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額
- (2) 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額

※労働者派遣に関する料金の額については、書面・FAX・電子メール等の方法により明示をする必要がある。

よくある指摘事項

～「労働者派遣に関する料金の額の明示」編～

- 派遣労働者に対して賃金額を明示しているが、労働者派遣に関する料金の額は明示していない。

- 明示している情報が古く、最新の情報を明示していない。
 - 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額を明示しているが、派遣契約が変更となった際に、明示内容の変更が漏れている。
 - 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額を明示しているが、数年前の情報のまま更新されていない。

派遣先への通知

(労働者派遣法第35条及び同法施行規則第27条、第27条の2、第28条)

派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、次の事項について就業条件の組み合わせごとに派遣先に書面の交付、FAX、または電子メール等により通知しなければならない。

- (1) 派遣労働者の氏名
- (2) 協定対象派遣労働者であるか否かの別(令和2年4月1日の改正法施行による追加内容)
- (3) 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者であるかの別
- (4) 60歳以上であるか否かの別
- (5) 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の有無
(提出無の場合は具体的な理由の記載が、加入済みまたは派遣開始後加入手続きが完了した場合は派遣先に被保険者証の写し等の提示または送付が必要)
- (6) 派遣労働者の性別
- (7) 45歳以上の場合はその旨
- (8) 18歳未満の場合はその年齢
- (9) 派遣就業の内容が労働者派遣契約の就業条件の内容と異なる場合、その労働者の派遣条件の内容

よくある指摘事項 ～「派遣先への通知」編～

- 派遣先への通知後、通知内容に変更があった場合に、その旨を当該派遣先に通知していない。
- 雇用保険、社会保険に加入している場合に、被保険者証の写し等の加入させていることが分かる資料を派遣先に提示又は送付していない。
※被保険者等の写し等を提示する場合は、原則として労働者本人の同意を得ることとするが、この同意が得られなかった場合には、生年月日、年齢等を黒塗りするとともに、派遣先に確認後には派遣元に返送することを依頼する等個人情報の保護に配慮すること。

派遣元管理台帳

(労働者派遣法第37条及び同法施行規則第30条、第30条の2、第31条、第32条)

派遣元事業主は、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、その台帳に派遣労働者ごとに以下の事項を記載しなければならない。労働者派遣の終了の日から3年間保存しなければならない。

- (1) 協定対象派遣労働者であるか否かの別(令和2年4月1日の改正法施行による追加内容)
- (2) 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別(有期雇用の場合は労働契約の期間も必要)
- (3) 60歳以上の者であるか否かの別
- (4) 派遣先の氏名又は名称
- (5) 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所
- (6) 組織単位
- (7) 労働者派遣の期間
- (8) 派遣就業をする日
- (9) 始業及び終業の時刻
- (10) 従事する業務の種類(労働者派遣法施行令第4条第1項の業務が含まれる場合はその番号も記載が必要)

記載が必要な項目

～派遣元管理台帳～

- (11) 講じた雇用安定措置の日付、内容とその結果(派遣先に対して直接雇用の依頼を行った場合については可否についても必要)
- (12) 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時とその内容
- (13) 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- (14) 紹介予定派遣に関する事項
- (15) 派遣労働者の氏名
- (16) 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- (17) 派遣先の事業所の名称
- (18) 派遣元責任者
- (19) 派遣先責任者
- (20) 派遣受入期間の制限を受けない業務について労働者派遣を行う場合、当該労働者派遣に関する事項
- (21) 雇用安定措置を講ずるに当たって派遣労働者から希望を聴取した日付、派遣労働者が希望する措置の内容(令和3年4月1日付の施行規則改正による追加内容)
- (22) キャリアコンサルティングを行った日とその内容
- (23) 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の有無(ない場合は具体的な理由も必要)

よくある指摘事項 ～「派遣元管理台帳編」～

- 労働契約期間の記載がない。
(有期雇用である旨は記載しているが、労働契約期間の記載を失念している。)
- 派遣先の氏名又は名称の記載に誤りがある。
(法人の場合は法人名、個人事業主の場合は個人名の記載が必要。)
- 教育訓練を行った日付のみを記載しており、時間や内容の記載がない。

雇用安定措置について

(労働者派遣法第30条及び同法施行規則第25条、第25条の2、第25条の3、第25条の4、第25条の5)

○雇用安定措置の対象者

派遣元との雇用契約が有期雇用である派遣労働者のうち、

- (1) 同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある者【義務】
- (2) 同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある者【努力義務】
- (3) 派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の者【努力義務】

派遣元事業主に雇用された期間が1年以上である派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者【努力義務】

○雇用安定措置の内容

以下の(A)～(D)のいずれかの措置を講ずる。

- (A) 派遣先への直接雇用の依頼
- (B) 新たな派遣先の提供
- (C) 派遣元事業主による無期雇用(派遣労働者以外の労働者として)
- (D) その他雇用の安定を図るために必要な措置

※(1)の対象者について、雇用安定措置として(A)を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、別途(B)～(D)の措置を講じる必要がある。
※雇用安定措置を講じるにあたっては、予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取する必要がある。(令和3年4月1日付施行規則改正)

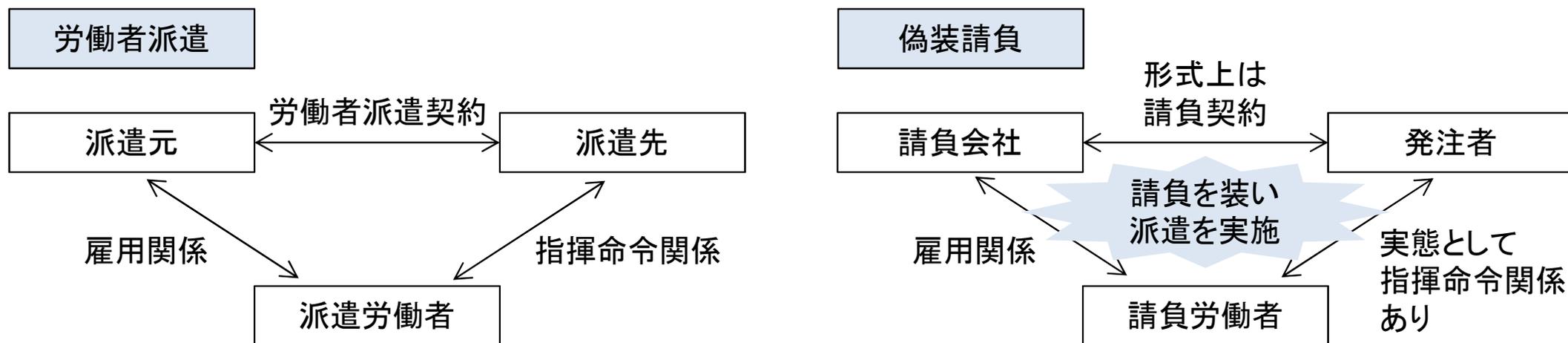
派遣労働者に対するキャリアアップ措置 (労働者派遣法第30条の2及び厚生労働省告示第391号)

- 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することが出来るように次の要件を満たす教育訓練計画を作成し、実施しなければならない。
 - ①派遣元事業主に雇用されている派遣労働者全員を対象とするものであること
 - ②有給、無償で実施されるものであること
 - ③派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること
 - ④入職時の訓練が含まれたものであること
 - ⑤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念頭に置いた内容であること

- 派遣元事業主は、キャリアコンサルティングの知見を有する相談員又は派遣先との連絡調整を行う担当者を相談窓口に配置し、派遣労働者の希望に応じてキャリアコンサルティングを実施しなければならない。

いわゆる偽装請負とは

請負契約を締結しているものの、発注者が請負事業者の労働者に直接指揮命令を行っており、実態として労働者派遣を行っている状態になっているものをいわゆる偽装請負という。



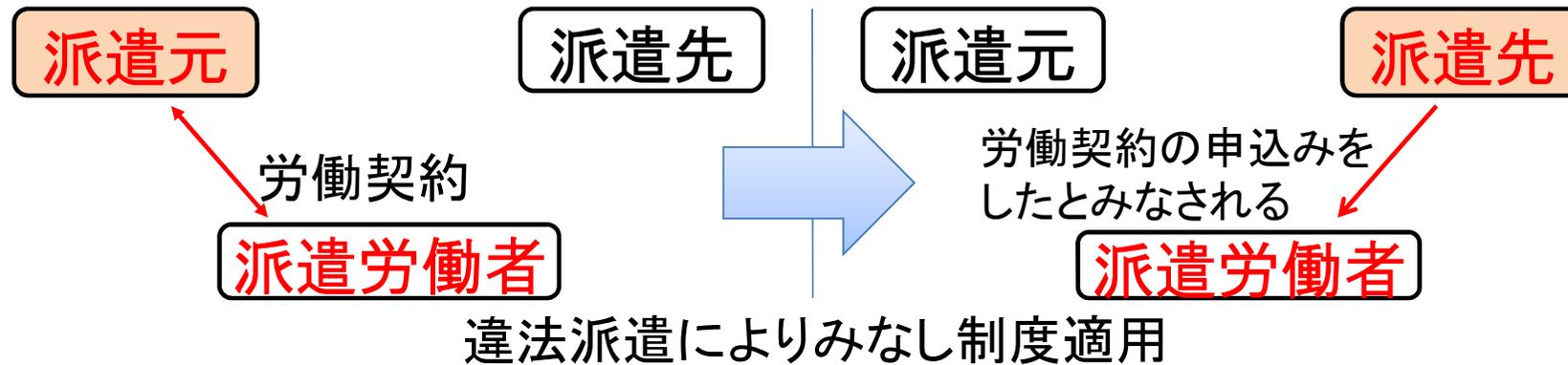
※労働者派遣事業と請負事業との区分については「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)に基づき、実態に即して判断される。

労働契約申込みみなし制度について (労働者派遣法第40条の6)

【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、適用されない。



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)

日雇派遣の原則禁止 (労働者派遣法第35条の4、同法施行令第4条、 同法施行規則第28条の2及び第28条の3)

労働契約期間が日々又は30日以内の労働者の労働者派遣(日雇派遣)については、必要な雇用管理がなされず、労働者保護が果たされないことから、原則禁止される。

(※ただし、労働契約の期間が31日以上の場合も、就労期間が極端に少ない場合など社会通念上明らかに適当とはいえない労働契約については、日雇派遣と判断される場合がある。)

○ 例外の業務:労働者派遣法施行令第4条第1項各号に掲げる業務

※令和3年4月1日付の施行令の改正により病院等の医療機関以外である社会福祉施設等での看護師業務が追加となった。

○ 例外となる派遣労働者

- (1)60歳以上の者
- (2)雇用保険の適用を受けない昼間学生
- (3)生業収入が500万円以上の者(副業として日雇派遣に従事させる場合)
- (4)主たる生計者でなく、世帯収入が500万円以上の者

⇒上記の例外要件に該当する場合は日雇派遣が可能となるが、日雇派遣における派遣契約解除時の休業手当の支払い等の労働基準法に基づく責務が明確化された。(令和3年1月1日付日雇派遣指針改正)

派遣労働者の同一労働同一賃金について

派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が令和2年4月1日に施行された。

改正点は次の3点となる。

- (1) 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
- (2) 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化
- (3) 裁判外紛争手続(行政ADR)の規定の整備

派遣労働者の同一労働同一賃金について

改正法により、派遣労働者の待遇は、

①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・均衡待遇を図る方式

②労使協定方式(法第30条の4)

派遣元における労使協定に基づいて待遇を決定する方式

のいずれかの方式によって決めることが義務化された。

派遣先均等・均衡方式

(労働者派遣法第30条の3)

派遣先均等・均衡方式とは、
派遣先の通常の労働者(※)との均等待遇・均衡待遇を図る方式。

基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇のそれぞれについて、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するもの。

※ いわゆる「正規型」の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者

「均等待遇」「均衡待遇」とは

○均等待遇

派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で、①職務の内容(※)、②職務の内容・配置の範囲が同じ場合は、派遣労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止すること。

○均衡待遇

派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲の両方又は一方が異なる場合は、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、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すること。

※ 「業務の内容」と当該業務に伴う「責任の程度」のこと

労使協定方式

(労働者派遣法第30条の4第1項及び第2項、同法施行規則第25条の6)

派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合又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、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式。

○労使協定の締結単位

「派遣元事業主単位」又は「事業所単位」で締結することが可能。

○過半数代表者の選出手続き

過半数代表者は、次の①と②のいずれにも該当する者。

①労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

②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ものでないこと。

労使協定に定める必要がある事項

(労働者派遣法第30条の4第1項及び
同法施行規則第25条の7、第25条の8、第25条の9、第25条の10)

派遣元事業主は、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を締結する場合、次の事項を定める必要がある。

- ① 労使協定が適用される派遣労働者の範囲
- ② 賃金の決定方法(※)
- ③ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金を除く待遇の決定方法
- ⑤ 法第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施すること
- ⑥ 労使協定の有効期間
- ⑦ 労使協定が適用される派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合、その理由
- ⑧ 特段の事情がない限り、一つの労働契約期間中に、派遣先の変更を理由として協定対象派遣労働者か否かを変更しようとするしないこと

(※) 賃金の決定方法については、以下の内容を満たすことが必要となる。

- ① 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額(一般賃金)と同等以上の賃金額となるもの
- ② 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

労使協定の周知

(労働者派遣法第30条の4第2項及び同法施行規則第25条の11)

- 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づき労使協定を締結したときは、以下のいずれかの方法により、その内容を雇用する労働者に周知しなければならない。
 - ①書面の交付等(書面の交付、労働者が希望した場合のファクシミリ・電子メール等)
 - ②電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できるようにすること
 - ③常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること(協定の概要について、書面の交付等によりあわせて周知する場合に限る。)

比較対象労働者の待遇の情報提供

(労働者派遣法第26条第7項及び第9項、同法施行規則第24条の3及び第24条の4)

派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から、比較対象労働者の賃金等の待遇等に関する情報の提供がないときは、労働者派遣契約を締結してはならない。

(書面等により情報提供を受けたうえで、労働者派遣が終了した日から3年を経過する日まで保存する必要がある。)

○派遣先から入手する比較対象労働者の待遇情報

- ①比較対象労働者の職務の内容、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比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容(昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。)
- ④比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

※労働者派遣契約において、派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定している場合は、労使協定方式の対象とならない以下の待遇について情報提供を受ければ足りる。

- ①派遣先の労働者に対して実施される「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」
- ②派遣先の労働者が利用する福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)

よくある指摘事項 ～「同一労働同一賃金関係」～

- 労働者派遣契約の締結に当たって、初回の契約時に派遣先より比較対象労働者の待遇等に関する情報提供を受けているが、更新した2回目からは当該情報提供を受けずに契約している。
- 労使協定方式の場合に、労使協定の周知について口頭でのみ行っており、書面の交付等、法に定める方法により行っていない。
- 労使協定方式の場合に、当該労使協定において一般基本給・賞与等の額を算出した結果、一円未満の端数が生じた場合に、当該端数を切り上げて処理していない。
※一般基本給・賞与等の算出方法・・・職種別の基準値×能力・経験調整指数×地域指数(1円未満切り上げ)

令和3年派遣法施行令・施行規則・指針改正① (令和3年1月1日付施行)

- ① 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、キャリアアップ措置(教育訓練やキャリアコンサルティングの内容)について説明することが義務化された。
また、労働契約の締結時までには教育訓練計画を説明し、また、当該教育訓練計画に変更があった場合は、速やかにこれを説明することが必要となった。【労働者派遣法施行規則第25条の14第2項第4号】【派遣元指針第2の8(5)ロ】
- ② 労働者派遣契約書の電磁的記録による作成が可能となった。【厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令別表第2】
- ③ 派遣先は、派遣先が負うべきこととされている労働法令上の規定に係る派遣労働者からの苦情の処理に当たっては、誠実かつ主体的に対応しなければならないと派遣先指針により規定された。【派遣先指針第2の7(2)】
- ④ 日雇い派遣における派遣契約解除時の休業手当の支払い等について明確化された。【日雇派遣指針第2の5(2)】

令和3年派遣法施行令・施行規則・指針改正② (令和3年4月1日付施行)

- ① 雇用安定措置を講じるにあたって、予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化された。
【労働者派遣法施行規則第25条の2第3項】
また、雇用安定措置に係る派遣労働者の希望を聴取した日付及び内容について、派遣元管理台帳に記載を行うことが必要となった。【労働者派遣法施行規則第31条第10号】
- ② 派遣元事業所ごとの情報について、インターネットによる情報提供が原則となった。【労働者派遣法施行規則第18条の2第1項、派遣元指針第2の16】
- ③ へき地にある病院等において、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が行う診療の補助等の業務について、労働者派遣が認められた。【労働者派遣法施行令第2条第1項】
- ④ 日雇い派遣の禁止の例外の業務として、病院等の医療機関以外である社会福祉施設等において看護師が行う看護業務が追加された。【労働者派遣法施行令第4条第1項第19号】