

労働者派遣事業の適正な運営のための問題集

作成：大阪労働局需給調整事業部

需給調整事業第2課

(最終改訂：令和6年7月)

<労働者派遣事業>

以下の設問について回答して下さい。

なお、各法律等の名称については以下の（）内の略称で表示しています。

- ・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（派遣法）
- ・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規則（同法施行規則）
- ・労働者派遣事業関係業務取扱要領（要領）
- ・派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（派遣元指針）
- ・派遣先が講ずべき措置に関する指針（派遣先指針）
- ・「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第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について（局長通達）

派遣概要

Q1.

契約の名目が「業務請負契約」や「業務委託契約」であれば、労働者派遣契約ではないので、いかなる場合でも労働者派遣法が適用されることはない。○か×か。

「業として行う」の意義

Q2.

反復継続の意思を持って親会社など特定の企業に対してのみ労働者派遣を行う場合、あくまでも当該企業の第2人事部的な位置づけとなることから、労働者派遣を「業として行う」ことには当たらない。○か×か。

適用除外業務

Q3.

建設業務は適用除外業務であるが、次のうち労働者派遣が可能な業務として適切なものは①～④のどれか。なお、記載の作業以外は行わないものとする。

- ① 足場の組上げ作業 ②事務作業（工作物の解体作業含む）
③ 整地作業 ④ ①～③の全てについて労働者派遣は行えない

事業所ごとの情報提供

Q 4.

マージン率等の情報提供でのマージン率の計算について、派遣料金額の平均額が19,559円、派遣労働者の賃金額の平均額が14,028円の事業所について、マージン率は28.2%で正しい。○か×か。

Q 5.

マージン率等の情報提供について、労働者派遣に関する料金の額の平均額及び派遣労働者の賃金の平均額は、一人1時間当たりの金額を情報提供する必要がある。○か×か。

待遇に関する事項等の説明

Q 6.

派遣元は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、待遇に関する事項を説明する場合、全て口頭での説明で問題ない。○か×か。

派遣先が行う比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

Q 7.

派遣元は労働者派遣契約の締結において、派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合、派遣先から比較対象労働者の賃金その他待遇等に関する情報提供を受けずに労働者派遣契約を締結することができる。○か×か。

抵触日通知・派遣可能期間

Q 8.

派遣先が事業所単位の派遣可能期間を延長したときの、派遣元への抵触日の通知は、口頭での通知でも問題がない。○か×か。

Q 9.

派遣先のある組織単位で3年間就業した派遣労働者（60歳未満かつ有期雇用）は、派遣元を変更すれば、1日も期間をあけずに引き続き同一の組織単位の業務に3年間派遣就業することが可能である。○か×か。（前提として、派遣法第40条の2第1項各号の期間制限の例外には該当しない労働者派遣であるとする）

Q10.

事業所単位の派遣可能期間の延長を行うために、派遣先は、いつまでに過半数労働組合等に意見聴取を行わなければならないか。

Q11.

労働者派遣契約を更新する場合、派遣先は派遣元に対し、あらためて抵触日を通知する必要はない。○か×か。

Q12.

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に限定することを定める場合は、派遣元は派遣先から抵触日通知を受けずに労働者派遣契約を締結することが可能である。○か×か。

労働者派遣契約書

Q13.

労働者派遣契約書に記載すべき内容のうち、「派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができる旨を定めた場合の、その内容」について、いわゆる「法定休日（労働基準法第35条で定める休日）」に派遣就業をさせる場合に記載することでよい。○か×か。

特定行為

Q14.

派遣先としては、派遣就業の候補となる労働者がどれだけの技術を持ち合わせているか分かった上で派遣労働者として受け入れるかどうかを決めたいので、労働者派遣に先立って派遣元から候補となる労働者の氏名等が記載された職務経歴書を送っても問題はない。○か×か。

就業条件等の明示

Q 1 5 .

派遣元が就業条件等の明示を行う場合、書面の交付の方法により明示するほか、当該派遣労働者が希望した場合はF A Xや電子メール等を利用した明示を行うことも可能である。○か×か。

Q 1 6 .

労働者派遣契約で派遣労働者の就業時間を「シフトによる」と定めている場合の就業条件等の明示の取り扱いに関して、シフトが決まり次第、派遣先から派遣労働者にシフト表等の書面で前もって通知することとしている。○か×か。

Q 1 7 .

派遣元は、労働者派遣をしようとする場合に、

- 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平均額のうち、いずれかを書面の交付等の方法により、派遣労働者に明示しなければならない。○か×か。

派遣先への通知

Q 1 8 .

派遣元は労働者派遣をするときに行う派遣先への通知において、いかなる場合であっても派遣労働者の実年齢を通知してはならない。○か×か。

Q 1 9 .

派遣元は、派遣先への通知を行った後、当該派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否か、無期雇用労働者であるか有期雇用であるか、60歳以上か否か、社会保険・労働保険の加入状況の有無のいずれかに変更があった場合は、派遣先にその旨を遅滞なく通知しなければならない。○か×か。

派遣元管理台帳・派遣先管理台帳

Q 2 0 .

派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳は、当該労働者派遣が終了した日から何年間保存しなければならないか。

雇用安定措置

Q 2 1 .

派遣元は、同一の組織単位の業務について継続して3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対し、派遣先への直接雇用の依頼等雇用の安定等のための措置を講じなければならない。○か×か。

労働者派遣契約の中途解除

Q 2 2 .

労働者派遣契約が派遣先の都合で中途解除された場合は、派遣先の責任であって派遣元の責任ではないことから、当該労働者派遣に従事していた派遣労働者に対して雇用の安定を図る措置を講ずる必要はない。○か×か。

キャリアアップ措置

Q 2 3 .

派遣労働者に対するキャリアアップ措置（教育訓練、キャリアコンサルティング等）の対象となる労働者は①～③のいずれか。

- ①3年間の雇用見込みのある派遣労働者（無期雇用を含む）
- ②1年以上の雇用見込みのある派遣労働者
- ③全ての派遣労働者

派遣元責任者

Q 2 4 .

物の製造業務に派遣労働者を派遣する派遣元事業所において、当該派遣業務に従事させる派遣労働者の人数が何人であっても、製造業務専門派遣元責任者は1名選任しておけばよい。○か×か。

苦情処理

Q 2 5 .

派遣労働者が派遣先の苦情対応担当者に苦情の相談をしてきた場合は、派遣先責任者に報告し、派遣先責任者が中心となって、当該苦情処理を図ることとなる。自らでその解決が容易でない場合は、派遣先と派遣元で連携して解決を図ることとなる。○か×か。

派遣先を離職した労働者についての労働者派遣

Q 2 6 .

派遣先を離職した労働者（60歳以上の定年により退職した者を除く）について派遣元は、離職後3カ月を超える期間が経過すれば離職した派遣先へ派遣することができる。○か×か。

派遣労働者の待遇（派遣先均等・均衡方式）

Q 2 7 .

派遣先均等・均衡方式を採用する場合の、派遣先から提供された比較対象労働者に関する待遇の情報について、提供された情報は派遣元・派遣先でのみやり取りをした内容であるため、派遣元は派遣労働者から求めがあったとしても、派遣先における比較対象労働者との待遇の相違の内容や相違のある理由について派遣労働者に説明する義務はない。○か×か。

派遣労働者の待遇（労使協定方式）

Q 2 8 .

労使協定方式における労使協定について、有効期間を2年間として定めている場合、その期間中に局長通達の内容が変更され、局長通達に基づく一般賃金よりも派遣労働者の賃金が下回るようになったとしても、2年間は見直しをする必要はない。○か×か。

Q 2 9 .

労使協定方式にかかる労使協定の周知方法については、派遣元の事業所内の掲示板に掲示さえしておけば問題ない。○か×か。

Q 3 0 .

労使協定を締結する際の過半数代表者の選出について、派遣開始日まで時間がないことか

ら信任の投票等を行わず、派遣元事業主が労働者の中から指定して労働者代表とした。○か
×か。