

労働者派遣事業の適正な運営のための問題集（解答を含む）

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）

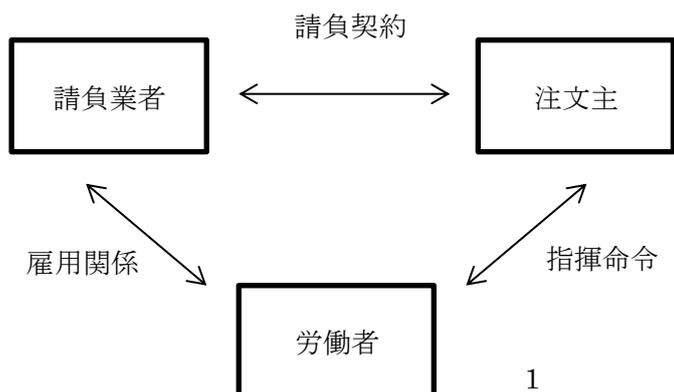
派遣概要

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。

A1. ×

下図のように、たとえ契約書の名称が請負契約であっても、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場合は、労働者派遣となり、労働者派遣法が適用されます。（派遣法2条1号、3号、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（告示37号））



「業として行う」の意義

Q 2.

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。

A 2. ×

「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいいます。具体的には、一定の目的と計画に基づいて経営する経済的活動として行われるか否かによって判断され、必ずしも営利を目的とする場合に限りません。その者が反復継続の意思をもって行えば、たとえ1回限りの行為であり、営利目的でなくとも事業性があると判断されます。

そのため、本問の場合、労働者派遣を行うにあたり、許可を取得する必要があります。

また、労働者派遣事業の許可要件の一つに「当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと」と規定されています（派遣法7条1項1号）。親会社など特定の者（たとえそれが複数であっても）に対して派遣を行おうとする者は専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものにあたり許可条件を満たしません。

適用除外業務

Q 3.

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

A 3. ④

①～③の作業が含まれる場合は全て建設業務に該当するため適用除外業務となり、労働者派遣事業を行うことができません。（派遣法4条1項2号）

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。

A4. ×

マージン率については「(労働者派遣に関する料金額の平均額—派遣労働者の賃金額の平均額)÷労働者派遣に関する料金額の平均額」により算出しますが、端数処理については小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までの数字を記載する必要があるため、正しくは28.3%となります。(派遣法23条5項、同法施行規則18条の2第2項)

Q5.

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。

A5. ×

労働者派遣に関する料金の額の平均額や派遣労働者の賃金の平均額については派遣労働者一人1日(8時間)当たりの額の平均額を情報提供する必要があります。
(派遣法23条第5項、同法施行規則18条の2第2項、第3項、要領第4の4(2)ホ)

待遇に関する事項等の説明

Q6.

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。

A6. ×

派遣元が派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し説明すべき待遇に関する事項のうち、雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みについては、必ず書面の交付等の方法により説明しなければなりません。
(派遣法31条の2第1項、同法施行規則25条の14第1項)

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

Q7.

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。

A 7. ×

労働者派遣に係る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であっても、派遣元は、

①派遣先が派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される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の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）

②派遣先が派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室（当該福利厚生施設がない場合は、その旨）

について、あらかじめ派遣先から書面の交付等により情報提供を受けなければ、労働者派遣契約を締結することができません。

（派遣法 26 条 7 項、9 項、同法施行規則 24 条の 4）

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。

A 8. ×

派遣先は、口頭ではなく書面の交付、F A X 又は電子メール等で通知しなければなりません。

（派遣法 40 条の 2 第 7 項、同法施行規則 33 条の 6）

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）

A. ×

同一の派遣労働者が派遣先における同一の組織単位の業務に就業できる期間が最大 3 年間であるため、派遣元を変更しても新たに 3 年間派遣就業することはできません。（派遣法 40 条の 3）

Q 1 0 .

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。

A 1 0 . 事業所単位の抵触日の1箇月前までに意見聴取を行わなければなりません。
(派遣法 40 条の 2 第 3 項)

Q 1 1 .

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。

A 1 1 . ×

労働者派遣契約を更新する場合であっても、労働者派遣契約を締結するにあたっては、派遣先は派遣元に対し、あらためて書面の交付等により抵触日を通知する必要があります。(派遣法 26 条 4 項同法施行規則第 24 条の 2)

Q 1 2 .

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。

A 1 2 . ○

無期雇用派遣労働者や 60 歳以上の派遣労働者については派遣可能期間の制限が適用されないため、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 歳以上の者に限定する場合は、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す。(派遣法 40 条の 2 第 1 項)

労働者派遣契約書

Q 1 3 .

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。

A13. ×

法定休日に限らず、派遣就業をする日として定めた日以外のすべての日に派遣就業をさせる場合に、記載が必要です。

(派遣法26条10項、同法施行規則22条)

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。

A14. ×

紹介予定派遣を除き、派遣先が派遣契約締結に際して、派遣労働者を特定することを目的とした行為を行うことは禁止されています。あらかじめ派遣元と派遣先が就業するにあたって必要とされる技術の程度等を共有する等した上で、派遣元が自ら派遣労働者を決定しなければなりません。(派遣法26条6項、派遣元指針第2の13、派遣先指針第2の3)

就業条件等の明示

Q15.

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FAX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。

A15. ○

就業条件等の明示については、書面の交付の方法により行うほか、派遣労働者が希望した場合は、ファクシミリを利用してする送信の方法又は電子メール等の送信の方法により明示を行うことが可能です。(派遣法34条1項、同法施行規則26条第1項)

Q16.

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。

A 1 6. ×

派遣元は派遣労働者に対し就業条件等を明示する必要があります。就業時間について、「シフトによる」のみの通知であれば、日々の具体的な就業時間が明示されていないことになるため、必ず派遣元から派遣労働者に対し書面の交付の方法等により通知しなければなりません。(派遣法 34 条 1 項、同法施行規則第 26 条)

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。

A 1 7. ○

派遣法第 3 4 条の 2 の派遣料金額の明示は、同法施行規則第 2 6 条の 3 第 1 項及び 3 項により①又は②の額を書面の交付等の方法により行わなければなりません。

なお、派遣元が労働者派遣をしようとする場合における当該労働者に係る労働者派遣に関する料金が、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合に明示した額（派遣法 34 条の 2 第 1 号）と同一である場合には、再度の明示は要しません。(同法施行規則 26 条の 3 第 2 項)

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。

A 1 8. ×

派遣労働者の年齢に関しては、1 8 歳未満の場合は実年齢を通知する必要があります。それ以外の場合に実年齢を通知することは、個人情報や業務の目的の達成に必要な範囲内で使用しているとは言えません。

なお、派遣先通知においては、そのほか「4 5 歳以上の場合はその旨」、「6 0 歳以上である

か否かの別」を通知する必要があります。

(派遣法 24 条の 3、35 条 1 項、40 条の 2、同法施行規則 28 条 1 号、32 条の 4)

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。

A 1 9 . ○

なお、当該通知は書面の交付等による必要があります。(派遣法 35 条 2 項、同法施行規則 27 条 5 項)

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。

A 2 0 . 3 年間

(派遣元管理台帳：派遣法 37 条 2 項、同法施行規則 32 条、派遣先管理台帳：派遣法 42 条 2 項、同法施行規則 37 条)

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。

A 2 1 . ○

派遣法第 30 条第 2 項により、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における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派遣労働者について派遣元は、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りません。なお、特定有期派遣労働者とは、派遣先の事業所その他派

遣就業の場所における同一の組織単位の業務について、継続して1年以上の期間派遣労働者として就業する見込みがある有期雇用派遣労働者であって、当該労働者派遣の終了後も引き続き就業することを希望している者をいいます。(派遣法 30 条、同法施行規則 25 条 1 項)

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。

A 2 2. ×

派遣元においては、労働者派遣契約の解除にあ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（派遣法 30 条、派遣元指針第 2 の 2 (3)）や雇用安定措置を講じる必要があります。

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。

- ① 3 年間の雇用見込みのある派遣労働者（無期雇用を含む）
- ② 1 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

A 2 3. ③

キャリアアップ措置については、派遣元に雇用されている派遣労働者全員を対象としなければなりません。(派遣法 30 条の 2)

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。

A 2 4. ×

製造業務専門派遣元責任者については、物の製造業務に従事する派遣労働者の数が1～100人の場合は1人以上、101人～200人の場合は2人以上と、100人毎に1人専任する必要があります。(派遣法36条、同法施行規則29条3号)

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。

A 2 5. ○

なお、派遣先に一定の雇用責任が分担されている労働関係法令上の義務に関する苦情については、特に派遣先が誠実かつ主体的に対応しなければなりません。(派遣先指針第2の7、要領第7の3)

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。

A 2 6. ×

派遣元は、派遣先を1年以内に離職した労働者(60歳以上の定年により退職した者を除く)を派遣労働者として当該離職した派遣先に労働者派遣することはできません。(派遣法35条の5、40条の9第1項、同法施行規則33条の10)

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。

A 2 7 . ×

派遣労働者からの求めがあった場合、派遣元は派遣労働者に当該派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容や相違のある理由等について説明しなければなりません。

(派遣法 31 条の 2 第 4 項)

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。

A 2 8 . ×

有効期間中に、新たな局長通達が発出されたことにより、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こととなった場合には、新たな労使協定を締結しなければなりません。(要領第 6 の 5 (6) へ)

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。

A 2 9 . ×

派遣労働者は通常派遣先の就業場所で就労するため、派遣元の事業所内の掲示板に掲示した場合、周知が不十分である可能性があります。このため、掲示に加えて労使協定の概要を、書面の交付等の方法により併せて周知する必要があります。(派遣法 30 条の 4 第 2 項、同法施行規則 25 条の 11)

なお、周知方法としては下記①～⑤のいずれかの方法で行う必要があります。

① 労使協定全文を書面の交付の方法により交付する。

② 労使協定全文を F A X で送付する (派遣労働者が希望した場合に限る)

③ 労使協定全文を電子メール、S N S で送付する (派遣労働者が希望した場合に限る)

※ 電子メール、S N S については、記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。

④ 社内のイントラネットに労使協定全文を掲載する (常時確認できるようにしたものに限る)

る)。

⑤労使協定全文を事業所の見やすい場所での掲示又は備え付けをし、労使協定の概要について、①～③のいずれかの方法で併せて周知する。

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。

A 3 0 . ×

過半数代表者の選出にあたっては、派遣法第 30 条の 4 第 1 項の協定を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が必要です。(派遣法 30 条の 4 第 1 項、同法施行規則 25 条の 6)