労働者派遣事業に係る問題集

作成：大阪労働局需給調整事業部

需給調整事業第２課

＜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）

・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＜令和2年度＞（局長通知）

派遣概要

Ｑ１．下図の形態で請負事業が行っている事業を何と呼ぶか。

請負契約

指揮命令

雇用関係

労働者

注文主

請負業者

専ら派遣

Ｑ２．

親会社など特定の企業に対してのみ労働者派遣を行うことは、労働者派遣を「業」として行っているわけではなく、あくまで当該企業の第２人事部的な位置づけであり労働者派遣事業ではないため、自由に行うことができる。○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工作物の解体作業及びそれに伴う事務作業

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

Ｑ４.

派遣法第２３条第５項に基づき行う事業所ごとの情報提供（以下「マージン率等の情報提供」という。）について、令和２年４月１日の派遣法改正に伴い、新たに情報提供が必要となった項目は何か。（２つ）

Ｑ５．

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。

Ｑ６．

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や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

Ｑ７．

派遣元は、派遣労働者として雇用しようとするときに、当該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

Ｑ８．

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。

Ｑ９．

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しないことを定める場合、派遣先事業所に雇用される通常の労働者が１名であって、比較対象労働者が一定の個人として特定されるおそれがあったとしても、待遇情報は通知しなければならないため、派遣先は当該通常の労働者の待遇に関する情報を提供しなければならない。○か×か。

抵触日通知・派遣可能期間

Ｑ１０．

派遣先事業所が事業所単位の派遣可能期間を延長した場合、口頭でも構わないので新たな抵触日を派遣元に遅滞なく通知しなければならない。○か×か。

Ｑ１１．

派遣先事業所のある組織単位で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年間派遣就労することが可能である。○か×か。

Ｑ１２．

事業所単位の派遣可能期間の延長を行うために、派遣先事業所は、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。

Ｑ１３．

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

Ｑ１４．

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、派遣元は派遣先事業所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

Ｑ１５.

令和２年４月１日施行した改正派遣法により、労働者派遣契約の締結に際し、新たに契約内容に盛り込まければならないこととなった項目は何か。（２つ）

Ｑ１６.

労働者派遣契約書及び就業条件明示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

Ｑ１７．

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職務経歴書を送ってもらうことに問題はない。○か×か。

就業条件等の明示

Ｑ１８.

令和２年４月１日施行の改正派遣法により、派遣労働者に対する就業条件等の明示において、新たに盛り込まければならないこととなった項目は何か。（１つ）

Ｑ１９．

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。

Ｑ２０．

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事業所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。

Ｑ２１．

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

Ｑ２２.

労働者派遣をするときに、派遣元が派遣先への通知する内容について、令和２年４月１日施行の改正派遣法により、新たに盛り込まければならないこととなった項目は何か。（１つ）

Ｑ２３．

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、１８歳未満の者を除いてその実年齢を通知してはならない。○か×か。

Ｑ２４．

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

Ｑ２５.

令和２年４月１日施行の改正派遣法により、派遣元管理台帳に新たに記載しなければならないこととなった項目は何か。（２つ）

Ｑ２６．

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

Ｑ２７．

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

Ｑ２８．

派遣先の都合で労働者派遣契約が中途解除された場合は、派遣先事業所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。

組織単位

Ｑ２９．

派遣先事業所における組織単位は、事業所の名称と必ず一致する。○か×か。

事業所の定義

Ｑ３０.

派遣先事業所の定義について、以下の【　　　　　　　　　　】の内容を答えてください。

「労働者の勤務する場所又は施設のうち、事業活動が行われる場所のことであり、相当の独立性を有するものであり、【　　　　　　　　　　】に関する考え方と基本的には同一である」。

キャリアアップ措置

Ｑ３１．

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

Ｑ３２．

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は、当該派遣業務に従事させる派遣労働者の人数に関わらず、製造業務専門派遣元責任者を１名選任しなければならない。○か×か。

苦情処理

Ｑ３３．

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

Ｑ３４．

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）

Ｑ３５．

派遣先均等・均衡方式において、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、提供された情報は事業所同士で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、派遣先事業所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）

Ｑ３６．

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知の内容が変更され、局長通知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。

Ｑ３７．

労使協定方式にかかる労使協定の周知方法について、派遣元の事業所内の掲示板に掲示することをもって周知とした。○か×か。

Ｑ３８．

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使用者が労働者の中から指定して労働者代表とした。○か×。