

派遣労働者を受け入れる派遣先として 留意すべき点について

大阪労働局 需給調整事業部
需給調整事業第2課

《派遣先の受入れルールをご存じですか？》

派遣労働者を適正に受け入れるために

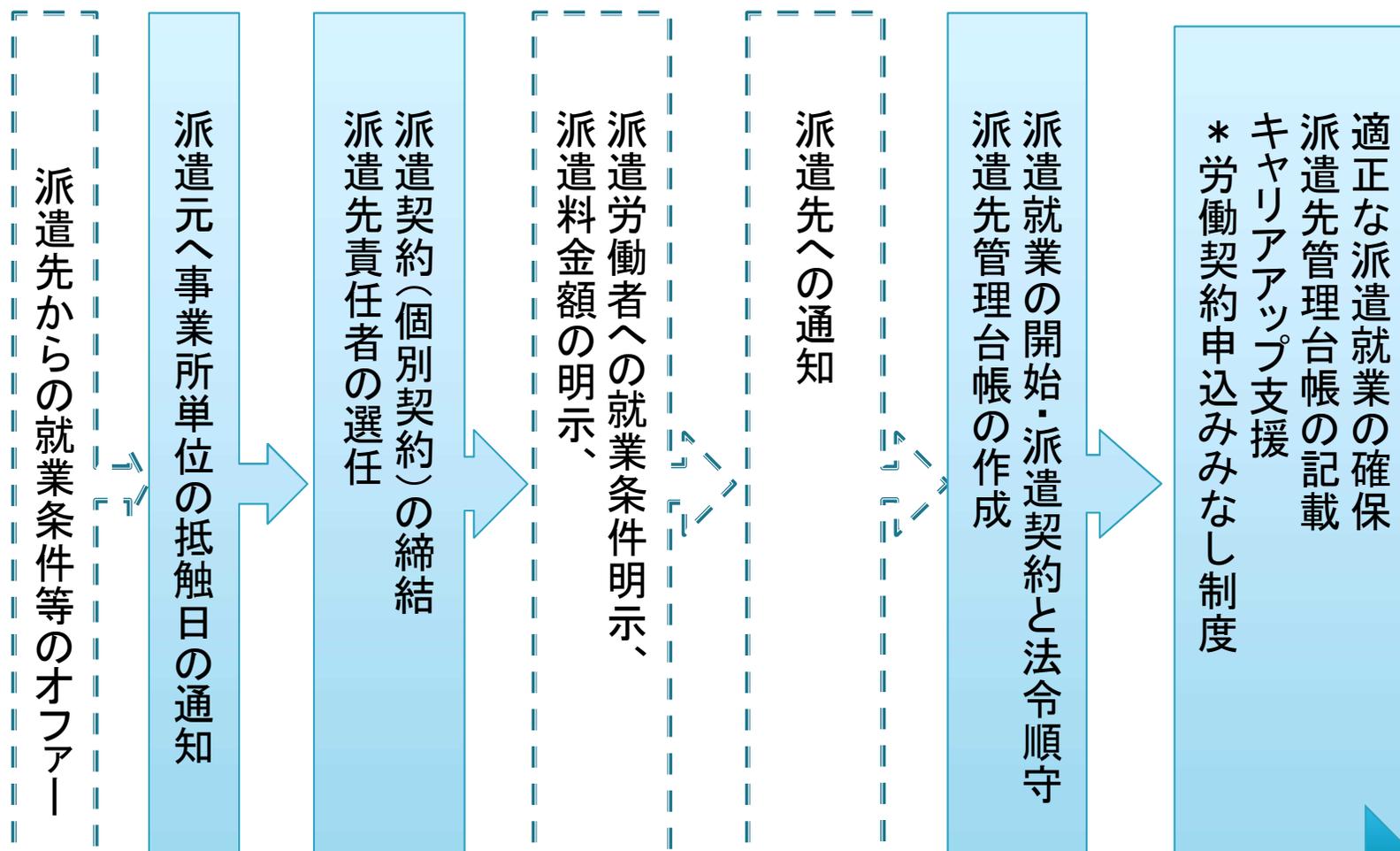
【主な説明内容】

- 派遣労働者の受入れの流れと注意事項について
- 派遣労働者の受入れに係る規制について
- 派遣先としての責務について

《用語の定義》

- 労働者派遣＝派遣
- 労働者派遣の役務の提供者＝派遣先
- 労働者派遣を業として行う事業主＝派遣元
- 労働者派遣契約＝派遣契約

派遣受入れの大まかな流れ



均 衡 待 遇 の 推 進

事業所単位の抵触日通知（派遣先⇒派遣元）

【法第26条第4項】

- 派遣の受入は原則、3年が限度（派遣可能期間の延長は13ページ）
- 抵触日とは、派遣先の事業所で派遣の受入れができなくなる最初の日（最初の派遣受入れ開始日から3年が経過した翌日）
- 派遣契約（個別契約）の締結前に書面等で行う必要がある【則第24条の2】
- 労働者派遣契約で派遣労働者を「無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定」する場合は抵触日通知は必要ない
- 派遣可能期間を延長した時は、速やかに延長した抵触日を通知
【法第40条の2第7項】

（例） 同じ事業所で派遣の受入れ契約が複数ある場合

派遣元A社から（最初）の受入れ開始日：平成27年10月1日

派遣元B社からの受入れ開始日：平成27年12月1日

派遣元A社から他契約での受入れ開始日：平成28年1月1日

⇒AB社とも通知する抵触日は同じ：平成30年10月1日

労働者派遣契約にあたって

- ▶ 派遣元に派遣の許可又は届出があるかを確認
人材サービス総合サイト
(<http://jinzai-sougou.go.jp>)
で許可番号又は届出受理番号を確認し労働者派遣契約書に記載する

<参考>

- ・労働者派遣事業(許可制):常時雇用する労働者以外も派遣可
 - ・(旧)特定労働者派遣事業(届出制):常時雇用する労働者のみ派遣可
⇒(旧)特定労働者派遣事業は、経過措置で平成30年9月29日までは可
- ▶ 無許可・無届の派遣元からの派遣受入れは派遣先も行政指導・勧告・公表・労働契約申込みみなし制度の対象にもなる
 - ▶ 法定事項については、労働者派遣が適正に行われるよう明確に定め、**書面に記載することが必要**

派遣契約法定事項(派遣元⇔派遣先)

【法第26条第1項】

- ① 派遣労働者が従事する業務の内容
- ② 派遣労働者が派遣労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位
- ③ 派遣先のために、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、派遣就業をする日
- ⑤ 派遣就業の開始・終了時刻、休憩時間
- ⑥ 安全衛生に関する事項
- ⑦ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情処理に関する事項
- ⑧ 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払費用を確保するための費用負担に関する措置その他の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に必要な措置に関する事項
- ⑨ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項
- ⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑪ 派遣先が④の派遣就業をする日以外の日派遣就業をさせることができ、又は⑤の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長できる旨の定めをした場合における当該派遣就業ができる日及び延長することができる時間数
- ⑫ 派遣労働者の福祉の増進のための便宜供与の内容及び方法(定めをした場合のみ)
- ⑬ 派遣先が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対し示すこと、派遣元事業主が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置
- ⑭ 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か否かの別
- ⑮ 派遣受入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
(「有期プロジェクト業務」「日数限定業務」「産前産後休業・育児休業等・介護休業等の代替要員に係る派遣」)
- ⑯ 派遣人数
- ⑰ 派遣元事業主の許可番号又は届出受理番号

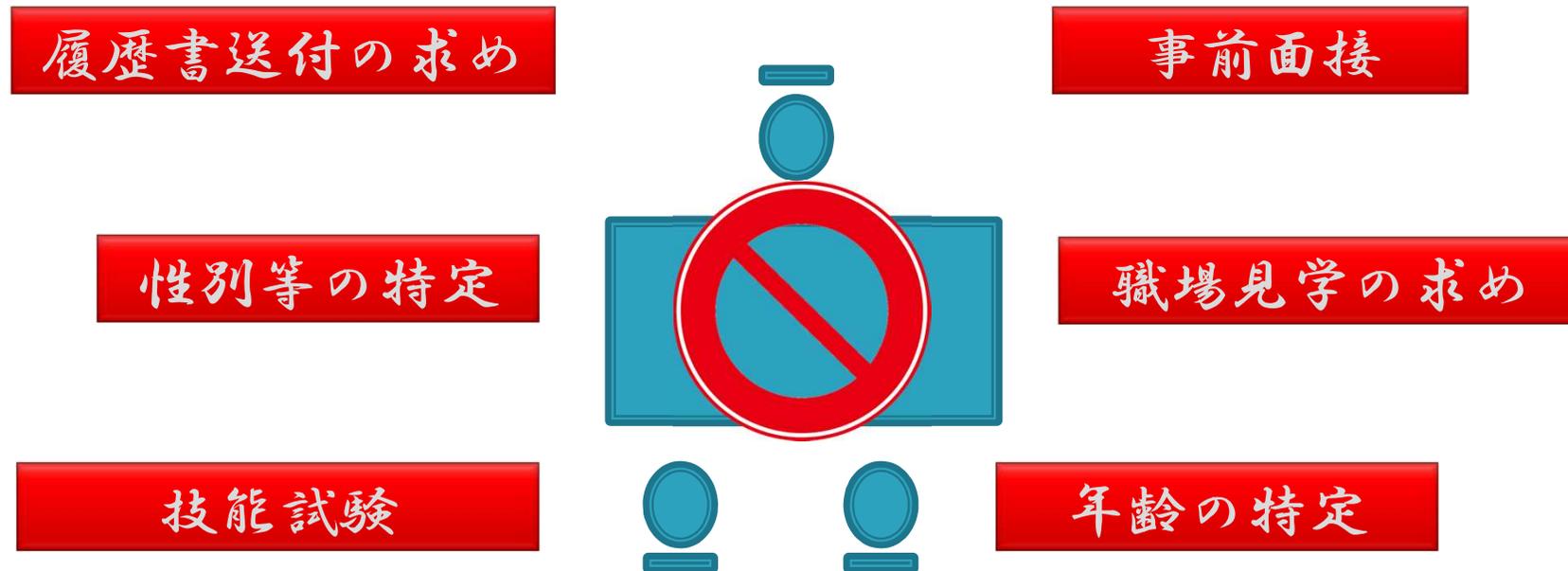
派遣契約についての指導事例

項目	指導の概要
組織単位	・派遣先が複数の派遣元との派遣契約で同じ部署に受入れをしているにも関わらず、派遣契約ごとに組織単位の記載が異なっていたなど
業務内容	・派遣契約で定めていない業務を派遣先が行わせていた
派遣人数	・「〇人～〇人」としてあった(人数が確定していない) ・「〇人」と定めながら実態は日々、変更されていた(記載と実態が異なる)
就業日、 就業時間	・「派遣先カレンダーによる」としながら派遣先カレンダーが添付されていない ・「シフト制」としながら派遣契約期間中のシフト表が添付されていない ・実際の就業日や就業時間が契約と大きく異なっていた例など
時間外、 休日出勤	・派遣元の36協定に定めがある1日当たりの限度時間を超えて契約している * 36協定を超える時間外労働をさせた場合は“派遣先の違反”
中途解除の際の 雇用の安定措置	・中途解除に伴う休業手当相当額、解雇予告手当相当額の賠償が明記されていない

- 派遣契約の締結について、すべてを派遣元任せにせず、派遣先に係る部分は派遣先が主導する
- 派遣就業をさせることができるのは、労働者派遣契約で定めた範囲内

派遣労働者を特定する行為の禁止

【法第26条6項・派遣先指針第2の3】



事前面接等を行って、派遣就業の開始前に、派遣労働者を特定することは禁止されています。

苦情事例から見る特定行為

派遣先に職場見学に行ったら、自分の年齢や性別が書かれたスキルシートが派遣先に渡されていた。

派遣先に職場見学に行ったら、派遣先の担当者に過去の職歴や経験を質問され、翌日に派遣元から派遣契約が取れなかったと連絡があった。

派遣先に履歴書を送った後、年齢(性別)を理由に断られた。

派遣先に機械が特殊だから事前に見に来るように言われ、ためしに機械操作をさせられた。翌日、派遣元からこの派遣はなくなったといわれた。

派遣元責任者に派遣先に面接に行くよう言われて断ったら、派遣先に求められているので仕方がない。どこの派遣先もそうだと言われた。

派遣先通知(派遣元⇒派遣先)

【法第35条】

- ▶ 派遣法を含む関係法令に則って適正に派遣を受け入れるために、派遣される労働者を確認するための通知
⇒ 派遣先通知は書面等で通知する必要がある【則第27条第2項】
- ▶ 派遣先を離職した労働者について、離職後1年が経過するまでは派遣労働者としての受入れが禁止されている(60歳以上の定年退職者は除く)【法第40条の9】
⇒ 該当する場合は派遣元に書面等で通知する必要がある
【則第33条の10第2項】
- ▶ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入手続きを行っていない理由が適正ではない場合、加入手続きをしてから派遣するように求める必要がある【派遣先指針第2の8】

派遣先管理台帳(派遣先)【法42条】

➤ 派遣先管理台帳へ記載すべき内容(雇用労働者+派遣労働者が5人以下は不要)

① **派遣労働者の氏名**

② 派遣元事業主の氏名又は名称

③ 派遣元事業主の事業所の名称及び所在地

④ 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別

⑤ 60歳以上の者であるか否かの別

⑥ **派遣就業した日及び日ごとの始業・終業時刻、休憩時間**
(実際の就業した時間や休憩した時間の実績を記載)

⑦ **従事した業務の種類**

⑧ **派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称・所在地その他派遣就業した場所並びに組織単位**

⑨ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

⑩ 教育訓練を行った日時及び内容(日にちだけではなく時間も必要)

⑪ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項

⑫ 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提出の有無
(「無」の場合はその具体的な理由も記載)

⑬ 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、その紹介予定派遣に関する事項

⑭ 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
(「有期プロジェクト業務」「日数限定業務」「産前産後休業・育児休業等・介護休業等の代替要員に係る派遣」)

➤ タイムカードで勤怠管理をしている場合に「休憩時間」の記載が漏れていることが多い

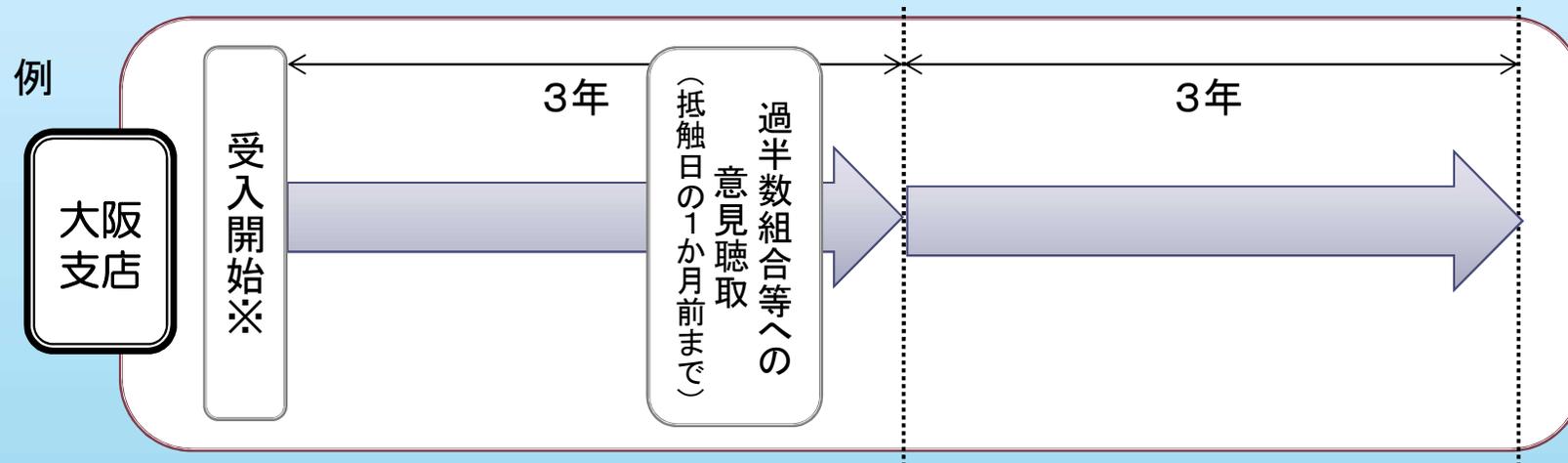
➤ 記載した内容のうち、上記①⑥⑦⑧については、1カ月に1回以上、一定の期日を定めて派遣元に書面で通知する必要がある

派遣可能期間の制限①

① 派遣先事業所単位の期間制限（常用代替の防止）

同一の派遣先の事業所において、労働者派遣の受入れを行うことができる期間は、原則、3年が限度となります。

派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります（1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで）



※3年間の途中で他の労働者派遣を開始したり、派遣労働者が交代しても期間制限の抵触日は変わりません。

※平成27年9月30日以降に締結（更新）した労働者派遣契約に基づき労働者派遣を受け入れる最初の日が起算日になります。

☆以下の方は、例外として期間制限の対象外となります。

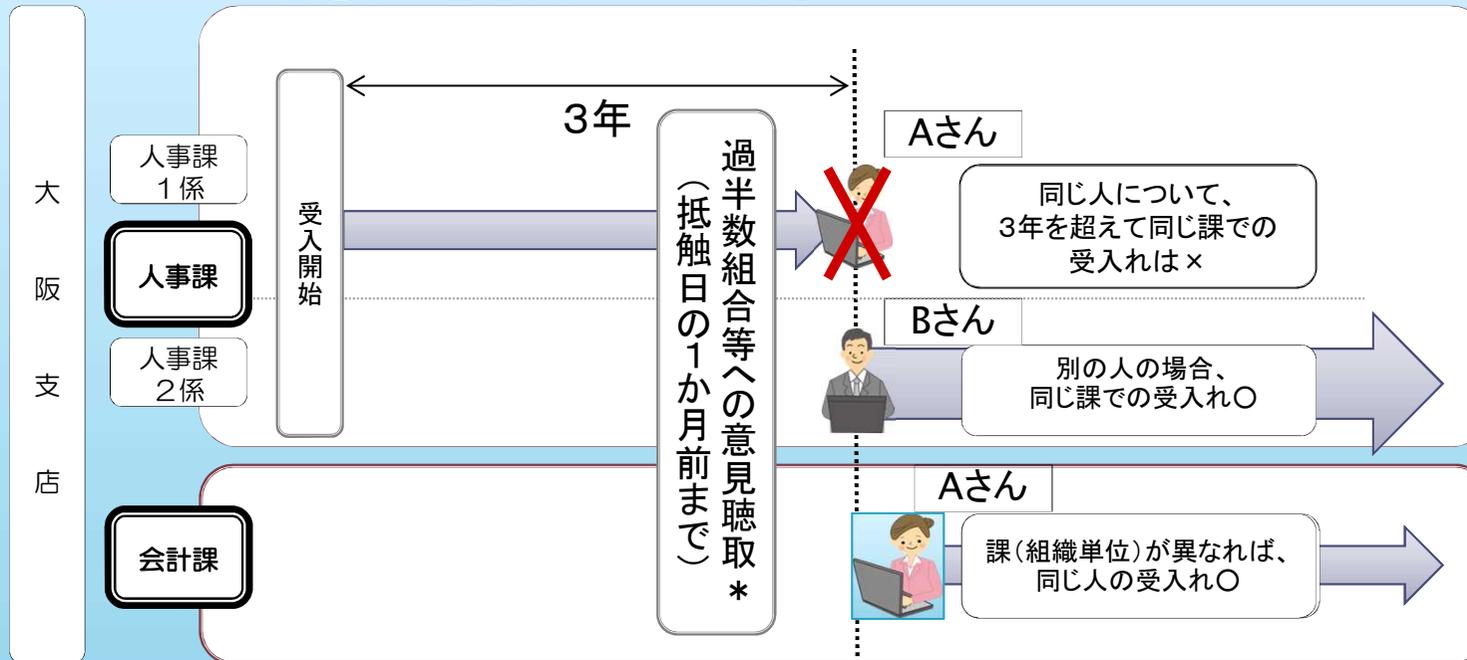
- ・派遣元で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者 など

派遣可能期間の制限②

② 派遣労働者個人単位の期間制限（固定化の防止）

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（※）において受け入れることができる期間は、原則、3年が限度となります。
※ いわゆる「課」などを想定しています。

例



* 事業所単位の期間制限の延長手続きがなされた場合

☆以下の方は、例外として期間制限の対象外となります。

- ・ 派遣元で無期雇用されている派遣労働者
- ・ 60歳以上の派遣労働者
- など

期間制限に係る「事業所」と「組織単位」とは

「事業所」とは

工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、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、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断すること。【派遣先指針第2の14(1)】

「組織単位」とは

課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しており、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものであること。ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意すること【派遣先指針第2の14(2)】

期間制限延長時の意見聴取手続について

【法第40条の2第4項から第6項】

- ▶ 事業所単位の期間制限を迎える日の1カ月前までに事業所の過半数労働組合等に書面で意見聴取する必要がある

<書面で過半数労働組合等に通知する事項>

- ①派遣可能期間を延長しようとする事業所
- ②延長しようとする期間

過半数労働組合等が意見する際の参考資料(派遣労働者数と正社員数の推移)も提供する

<意見聴取後に書面に記載する事項>※

- ①意見を聴いた過半数労働組合の名称(又は過半数代表者の氏名)
- ②過半数労働組合等に書面通知した日、通知した事項
- ③意見を聴いた日、意見の内容
- ④意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

- ▶ 過半数労働組合等から意見を聴いた際に異議があった場合

<過半数労働組合等に説明する事項>

- ①派遣可能期間の延長の理由、延長の期間
- ②異議への対応方針

<書面に記載する事項>※

- ①派遣可能期間の延長の理由、延長の期間
- ②異議への対応方針
- ③過半数労働組合等に説明した日

- ※ 延長しようとする元々の派遣可能期間の終了後3年間保存し、これらを事業所の労働者に周知する必要がある

期間制限延長時の 意見聴取手続きの留意事項

- 意見聴取する際は、派遣先は、十分な考慮期間を設けること。
- 異議への誠実な対処
 - 過半数労働組合等から異議があった場合には、対応方針等の説明が必要。その際には、意見を十分に尊重するように努めること。
 - 異議があつて延長した後、再延長のための意見聴取の時にも異議があつた場合には、延長の中止、派遣労働者数の削減等について検討の上、より一層丁寧な説明しなければならないこと。
- 過半数代表者に対する派遣先の不利益な取り扱いの禁止【則第33条の5】
- 以下のケースは違法であり、労働契約申込みみなし制度の対象
 - 過半数代表者が労働基準法第41条第2号にある管理監督者であつた場合
 - 派遣期間の延長手続きのための代表者選出であることを明示せずに選出された者から意見聴取を行った場合
 - 投票、挙手等の民主的な方法によらずに、使用者の指名等の非民主的方法によって選出された者から意見聴取を行った場合

派遣労働者と派遣先労働者の 均衡待遇の推進

派遣先は、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者との待遇の均衡を図るため、以下の点で配慮義務が課され、具体的な行動を行う必要があります。

均衡待遇の実現に向けて配慮すべき事項

- ・派遣元事業主に対し、派遣先の労働者に関する賃金水準の情報提供等を行うこと【法第40条第5項】
- ・派遣先の労働者に対して業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合に、派遣労働者にも実施すること【法第40条第2項】
- ・派遣労働者に対し、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）の利用の機会を与えること【法第40条第3項】

※ 配慮義務とは、目的の実現に向け、具体的に取り組むことが求められるものであり、努力義務よりも強い責務が課されるものです。

労働者派遣契約が中途解除された場合の措置

【労働者派遣契約の中途解除への対処】

労働者派遣契約の中途解除に伴い、派遣労働者の雇用が失われる



派遣元及び派遣先が、労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保や休業手当等の費用負担に関する措置等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることで防止

派遣契約の中途解除に当たり講ずべき措置の明確化

- ・ 派遣先は、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、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を負担する等の派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない【法第29条の2】
- ・ 労働者派遣を締結する際に、派遣契約の解除時に講ずる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の負担等に関する事項を定めること【法第26条第1項第8号】
- ・ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならない。【派遣先指針第2の6(1)イ】

労働者派遣契約が中途解除された場合の措置

【労働者派遣契約書(参考)】

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

(1) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に解除を行おうとする場合には、派遣元の同意を得ることはもとより、あらかじめ相当期間の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこととする。

(2) 就業機会の確保

派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除を行った場合には、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。

(3) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣契約に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。例えば、派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日以上、当該予告をした日から解雇までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について損害の賠償を行わなければならないこととする。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮することとする。

(4) 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることとする。

(旧)特定労働者派遣事業⇒労働者派遣事業(許可制)への切替を行わない派遣元からの受入

平成30年9月29日を超えて(旧)特定労働者派遣事業者から派遣労働者を受け入れると、無許可派遣の受入れ(労働者派遣法第24条の2違反)となります。(※)

平成27年9月30日に施行した労働者派遣法改正法により、労働者派遣事業は許可制へ一本化されました。同改正法施行前の届出による特定労働者派遣事業(以下、「(旧)特定労働者派遣事業」という。)を行う者が経過措置により「常時雇用される労働者」のみを派遣する労働者派遣事業を行える期間は、平成30年9月29日までとなっておりますので、労働者派遣の受入れについてはご留意願います。

※ 平成30年9月29日までに労働者派遣事業の許可の申請がなされた場合、平成30年9月30日を過ぎても、その申請について許可又は不許可の処分がある日までの間は、引き続き「常時雇用される労働者」のみを派遣する労働者派遣事業を行うことができます。

【チェックポイント】

- 1 (旧)特定労働者派遣事業者(届出番号が「特〇〇—〇〇〇〇〇〇」)からの受入れがありますか
(はい・いいえ)
「はい」の場合は、質問2及び3へ
- 2 (旧)特定労働者派遣事業者に対し、労働者派遣事業の許可申請見込を確認していますか
(はい・いいえ)
「はい」の場合 平成____年____月頃、申請予定
「いいえ」の場合 要確認
- 3 (旧)特定労働者派遣事業者が許可申請を行わない場合、自社の対応方針を決めていますか
(はい・いいえ)
「はい」の場合 自社で対象派遣労働者を直接雇用
新たな派遣元の選定
請負・委託等での対応
その他(_____)
「いいえ」の場合 要検討

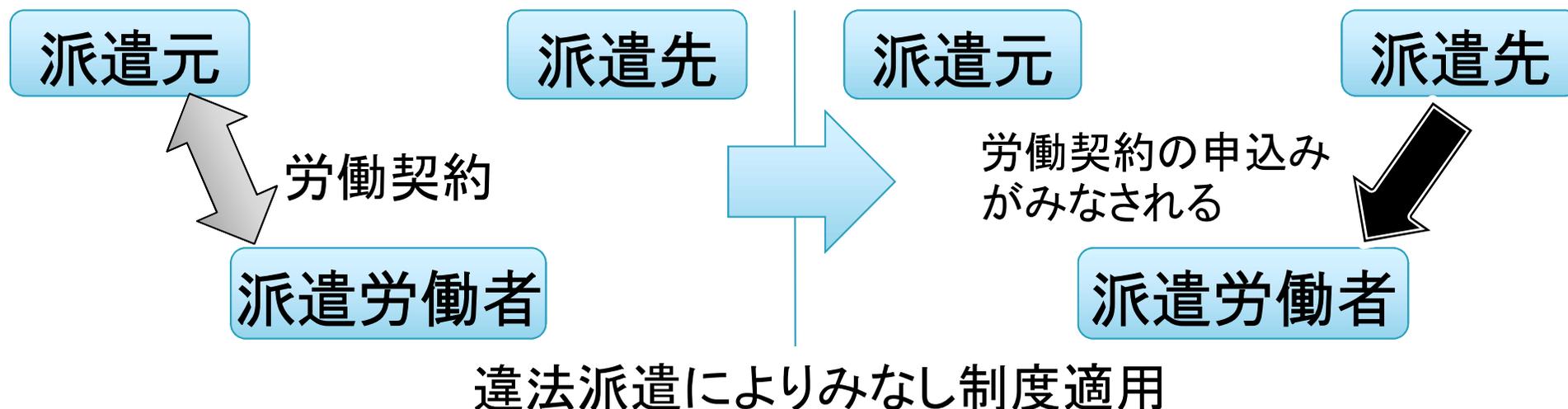
派遣労働者の雇用の安定にご配慮ください。

労働契約申込みみなし制度【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

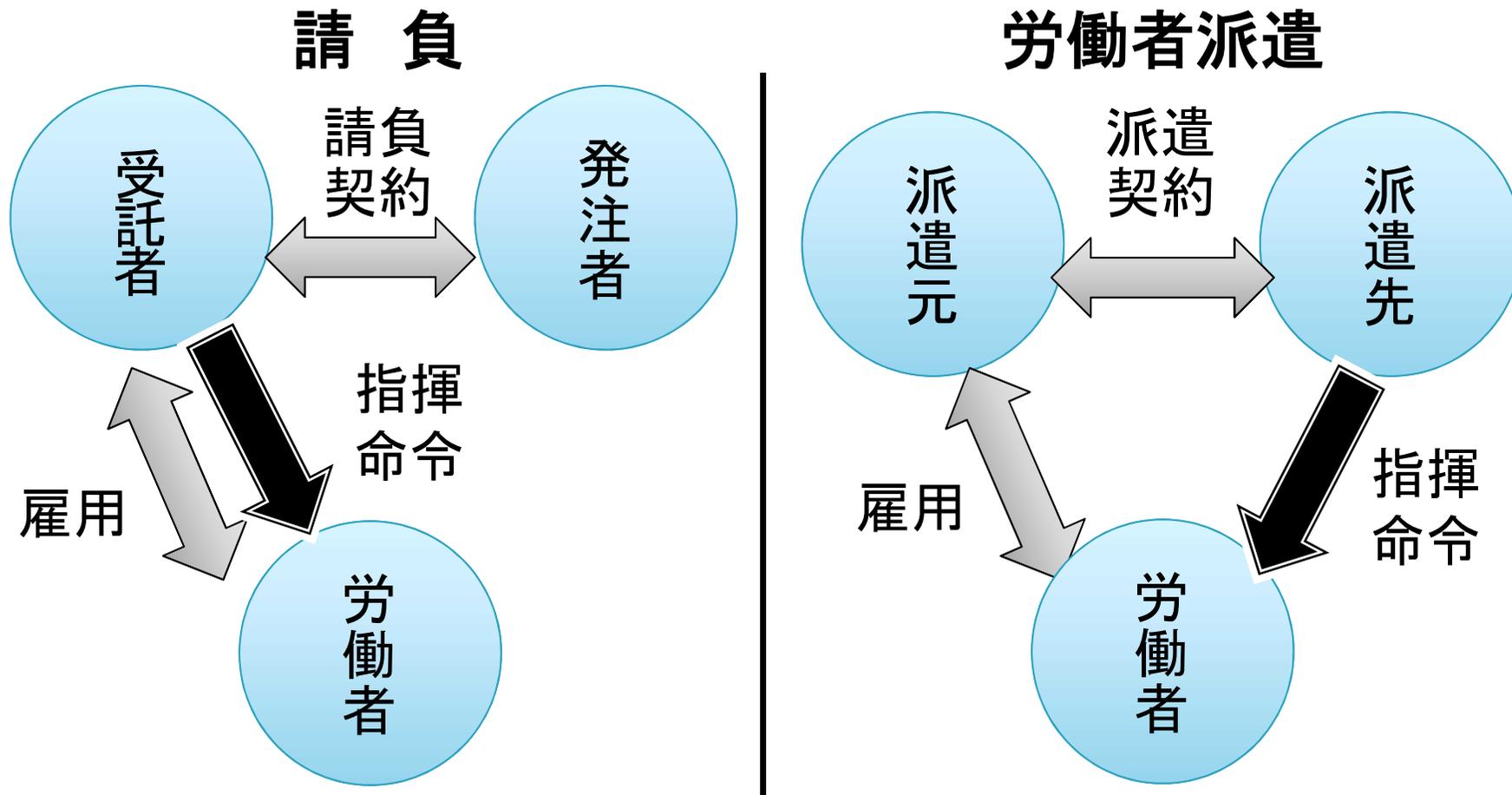


違法派遣の類型

- | | |
|----------------|-------------|
| ① 禁止業務への派遣 (※) | ② 無許可・無届出派遣 |
| ③ 期間制限違反 | ④ いわゆる偽装請負等 |

(※) 港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務

偽装請負とは 請負と派遣



請負は「仕事を完成させる」契約なので労働者派遣のように、発注者から受託者の労働者への指揮命令は発生しないはず。契約の名称が何であっても、実態が労働者派遣なら労働者派遣法違反(偽装請負)です。

偽装請負＝実態として労働者派遣

- 法律上の用語ではないが、請負や委任などの契約を称しながら、実態として労働者派遣事業を行うことを「偽装請負」と呼んでいる
- 「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を定める告示」(昭和61年労働省告示第37号)に照らし、請負として適正かどうかを実態に即して判断している
- 受託者の労働者が、発注者からの指揮命令や指示を受けることなく、自ら独立して受託業務を遂行・完成できていなければ、労働力の提供(派遣)を事業として行っていると判断
- 偽装請負に該当する場合、発注者・受託者双方が労働者派遣法違反として指導対象となる

過去にあった「偽装請負」のパターン

- ▶ 窓口事務の請負などで、クレームや疑義がある都度受託者の労働者が発注者の指示を仰いでいる。
また、お客様からクレームのあった受託者の労働者について、発注者が差し替えを要求する。
- ▶ イベントの運営などで、契約書面では仕事が出来ず、現場で発注者が直接、受託者の労働者に作業指示を出している。
- ▶ 役員車の運行管理で、発注者が受託者の労働者である運転手に行先や待機を直接指示している。

派遣労働者のキャリアアップ支援①

キャリアアップ支援に必要な情報の提供【法第40条第6項】

派遣先は、派遣元から求めがあったときは、派遣元によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合などの情報を提供する努力義務があります。

雇入れ努力義務【法第40条の4】

派遣労働者を受け入れていた組織単位に、派遣終了後、同じ業務に従事させるため新たに労働者を雇い入れようとする際、一定の場合(*)には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。

*同一の有期雇用派遣労働者を1年以上継続して受入れており、派遣元から直接雇用の依頼があった場合。

派遣労働者のキャリアアップ支援②

正社員の募集情報の提供義務【法第40条の5第1項】

派遣先の事業所で正社員の募集を行う際、一定の場合(※)には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

※同一の事業所で同一の派遣労働者を継続して1年以上、受け入れている場合(派遣労働者が有期雇用・無期雇用のいずれであっても対象)。

労働者の募集情報の提供義務【法第40条の5第2項】

正社員に限らず、派遣先の事業所で労働者の募集を行う際、一定(※)の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

※同一組織単位の業務に継続して3年間受け入れる見込みがある、有期雇用派遣労働者について、派遣元から直接雇用の依頼があった場合。