

派遣労働者を適正に受け入れるために 派遣先事業所オンラインセミナー

本日はセミナーへご参加頂きありがとうございます。
説明会開始は：

午前の部 10 : 30 ~

午後の部 14 : 30 ~ となっております。

以下の資料を準備のうえ、しばらくお待ちください。

○スライド資料

○許可・更新等手続マニュアル

(セミナーにて説明該当ページ抜粋版)

派遣労働者を適正に受け入れるために 《派遣先の受入れルールをご存じですか？》

【主な説明内容】

- 派遣労働者の受入れに係る禁止事項等について
- 派遣労働者の受入れの流れと注意事項等について
- 「同一労働同一賃金」にかかる派遣先の義務等について
- 請負に偽装した派遣について

参考URL: 労働者派遣事業関係業務取扱要領

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenyouryou_00003.html

参考URL: 労働者派遣事業を適正に実施するために一許可・更新手続マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099161.html>

参考URL: 労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00020.html

労働者派遣事業を行うことができない業務

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業務では労働者派遣事業を行うことができません。

許可・更新等手続マニュアルP7～8参照

離職後1年以内の労働者派遣の禁止

派遣先を離職した労働者を、離職後1年間は派遣労働者として受け入れることはできません(60歳以上の定年退職者は除く)。派遣先は、派遣労働者が離職後1年以内であるときは、書面等によりその旨を派遣元事業主に通知しなければなりません。

許可・更新等手続マニュアルP65参照

派遣労働者を特定する行為の禁止



労働者派遣は、派遣先に派遣労働者を「雇用させることを約してするものではない」ため、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、自分の履歴書やスキルシートが勝手に渡されていた。これは事前選考、個人情報漏えいではないか。

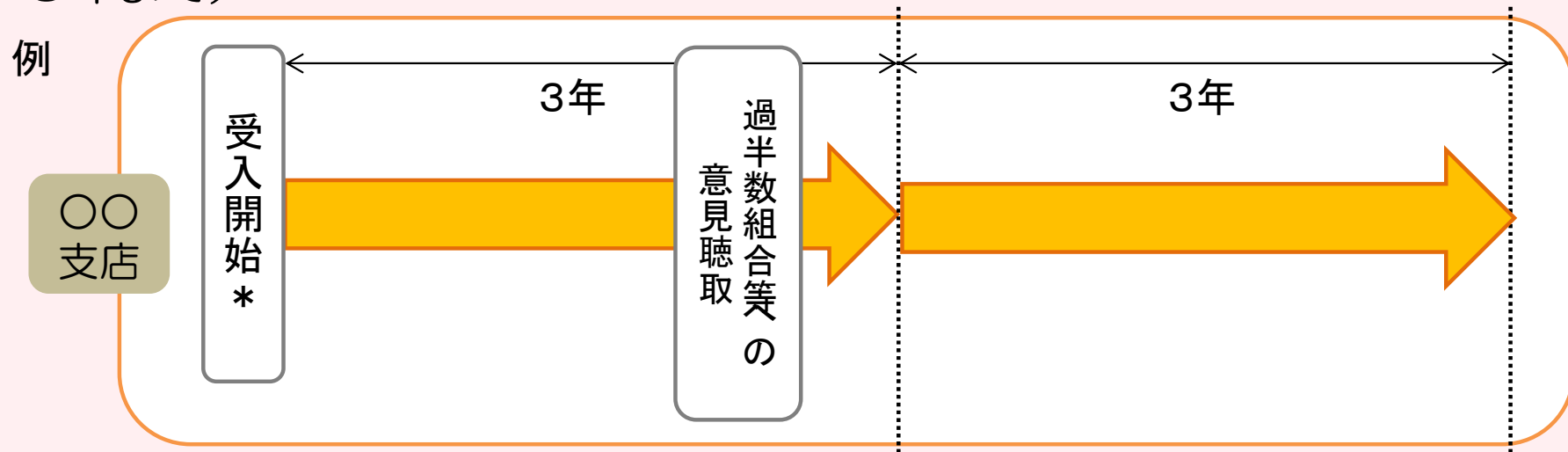
派遣元から指示されて派遣先に職場見学に行ったところ、過去の職歴や経験を質問され、翌日に派遣元から「派遣先から断られたため今回は見送ることとなった」と言われた。これは事前面接ではないか。

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）

派遣労働者については、派遣就業を臨時的・一時的な働き方として位置付けることを原則とするとともに、常用労働者との代替を防止する観点から、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。

！！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

期間制限延長時の 意見聴取手続きの留意事項

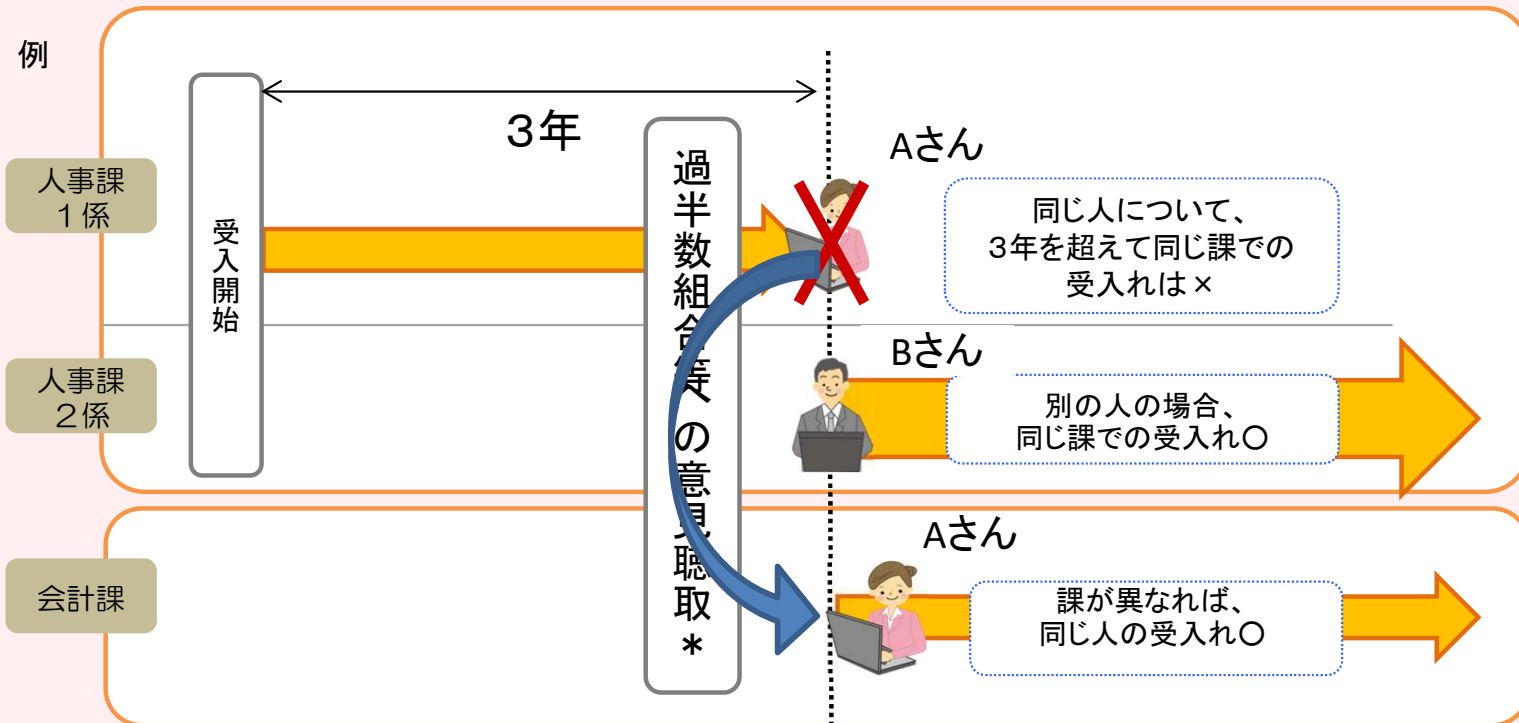
- 抵触日の1カ月前までに過半数労働組合等から意見聴取することが必要。その際は、派遣先は、十分な考慮期間を設けること。
 - 異議への誠実な対処
 - ・過半数労働組合等から異議があった場合には、対応方針等の説明が必要。その際には、意見を十分に尊重するように努めること。
 - ・異議があって延長した後、再延長のための意見聴取の時にも異議があった場合には、延長の中止、派遣労働者数の削減等について検討の上、より一層丁寧に説明しなければならないこと。
- ↓ 許可・更新等手続マニュアルP68～69参照
- 以下のケースは違法であり、労働契約申込みみなし制度の対象。
 - ・過半数代表者が管理監督者であった場合
 - ・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。



* 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

「事業所」と「組織単位」

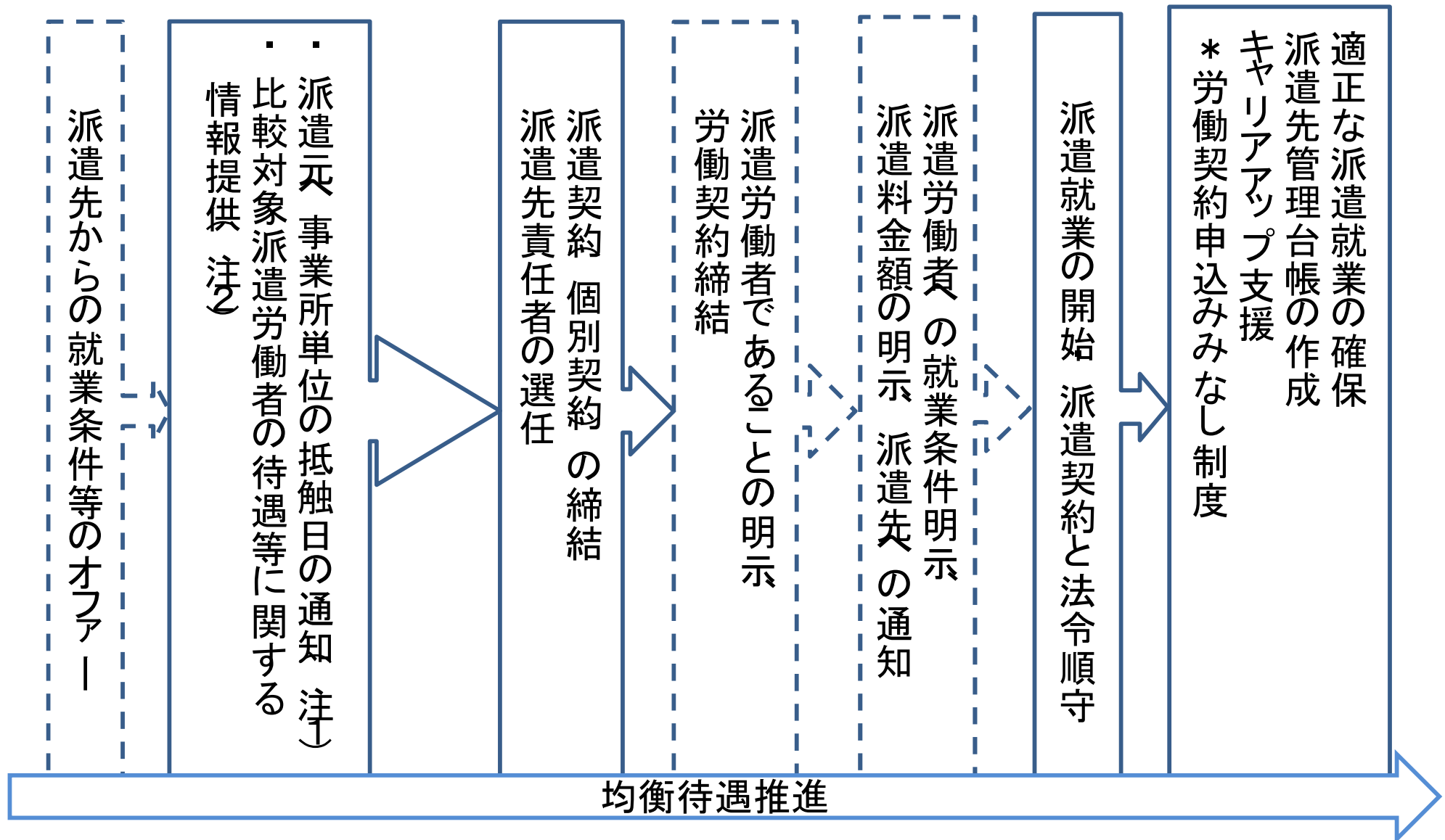
「事業所」とは

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。（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」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。（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の14(2)）

労働者派遣の大まかな流れ



(注1)無期雇用労働者及び60歳以上の労働者に限定した場合は必要ない。

(注2)派遣契約で派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定する場合は教育訓練と福利厚生施設(給食施設・休憩室・更衣室)の情報を提供。

労働者派遣契約についての指導事例

項目	違反の内容
① 派遣契約がない	最初の契約期間終了後、派遣契約なしに派遣を行っていた
② 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など
③ 時間外、休日出勤	36協定に定めがある1日当たりの限度時間を記載していない * 36協定を超える時間外労働をさせている場合は派遣先の違反
④ 安全及び衛生	労働者派遣法の法条文が適正に記載されていない (例:労働者派遣法第44条から法第47条の4までの規定～)
⑤ 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
⑥ 労働者を直接雇用する際の紛争防止措置	契約に定められていない
⑦ 責任の程度・派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否か	契約に定められていない (令和2年4月1日に施行の改正労働者派遣法により新たに定めることが必要とされた項目のため定められていないケースがある)

派遣先管理台帳についての指導事例

項目	指導の概要
① 派遣先管理台帳がない	作成することを知らなかった。就業期間が短期間であったため作成していなかった
② 派遣元事業主の名称、事業所の名称、事業所の所在地	派遣元事業主の名称、事業所の名称及び事業所の所在地が記載されていない
③ 休憩時間	派遣就業した日の始業及び終業の時刻の記載はあるが、休憩時間の記載がない
④ 派遣元責任者及び派遣先責任者	製造業務である場合には、それぞれ製造業務専門派遣元責任者、製造業務専門派遣先責任者である旨の記載がない
⑤ 責任の程度・協定対象派遣労働者か否かの別	契約に定められていない (令和2年4月1日に施行の改正労働者派遣法により新たに定めることが必要とされた項目のため定められていないケースがある)
⑥ 派遣元事業主への通知(1箇月ごとに1回以上)	派遣元事業主に①派遣労働者の氏名、②派遣就業した日、③派遣就業した日ごとの始業及び終業した時刻並びに休憩した時刻等は通知しているものの④従事した業務、⑤派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度、⑥派遣労働者従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業した場所並びに組織単位を通知していない。

派遣労働者の同一労働同一賃金について

施行日

改正労働者派遣法（同一労働同一賃金）の
施行日（中小企業も含む）

2020年4月1日

待遇決定方式

派遣先均等・均衡方式

（派遣先の通常の労働者との均等・均衡を図る方式）

労使協定方式

（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）

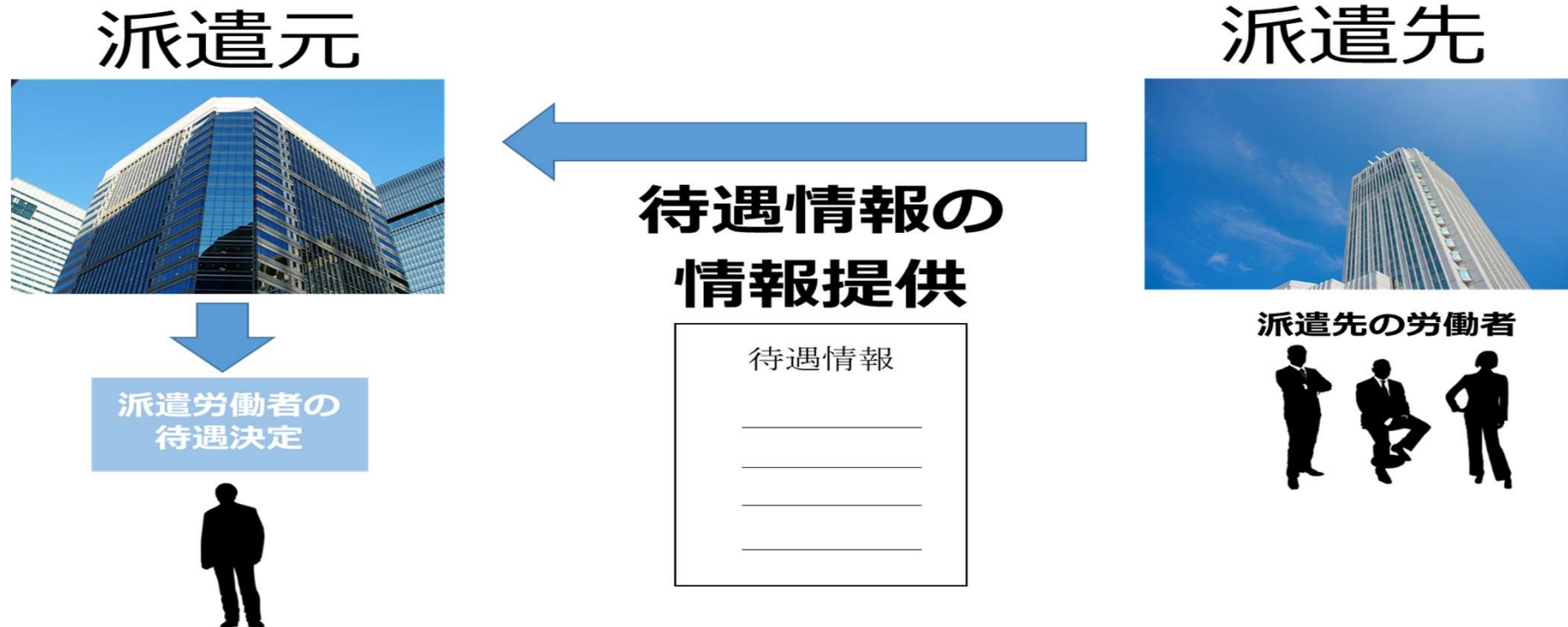
いずれかにより
待遇確保

「同一労働同一賃金」にかかる派遣先の義務など

- 1 待遇情報の提供
- 2 派遣料金の配慮義務
- 3 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練
- 4 福利厚生施設の利用
- 5 施設利用の便宜供与
- 6 追加の情報提供
- 7 その他の留意事項

「同一労働同一賃金」にかかる派遣先の義務など①

① 待遇情報の提供



■ 労使協定方式

業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練
福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

「同一労働同一賃金」にかかる派遣先の義務など②

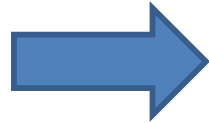
② 派遣料金の配慮義務

派遣労働者の待遇が改善

適正な待遇の確保をするためには

→ 派遣料金のUPの可能性

契約交渉



派遣料金の配慮義務

派遣料金の交渉に一切応じない

必要な額が提示されたのに

派遣料金が当該額を下回る

行政指導の対象となり得るもの

「同一労働同一賃金」にかかる派遣先の義務など③④

③ 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練

業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練（法第40条第2項）

派遣元の求めに応じ、必要な措置

④ 福利厚生施設の利用機会の付与

福利厚生施設の利用機会の付与（法第40条第3項）

給食施設

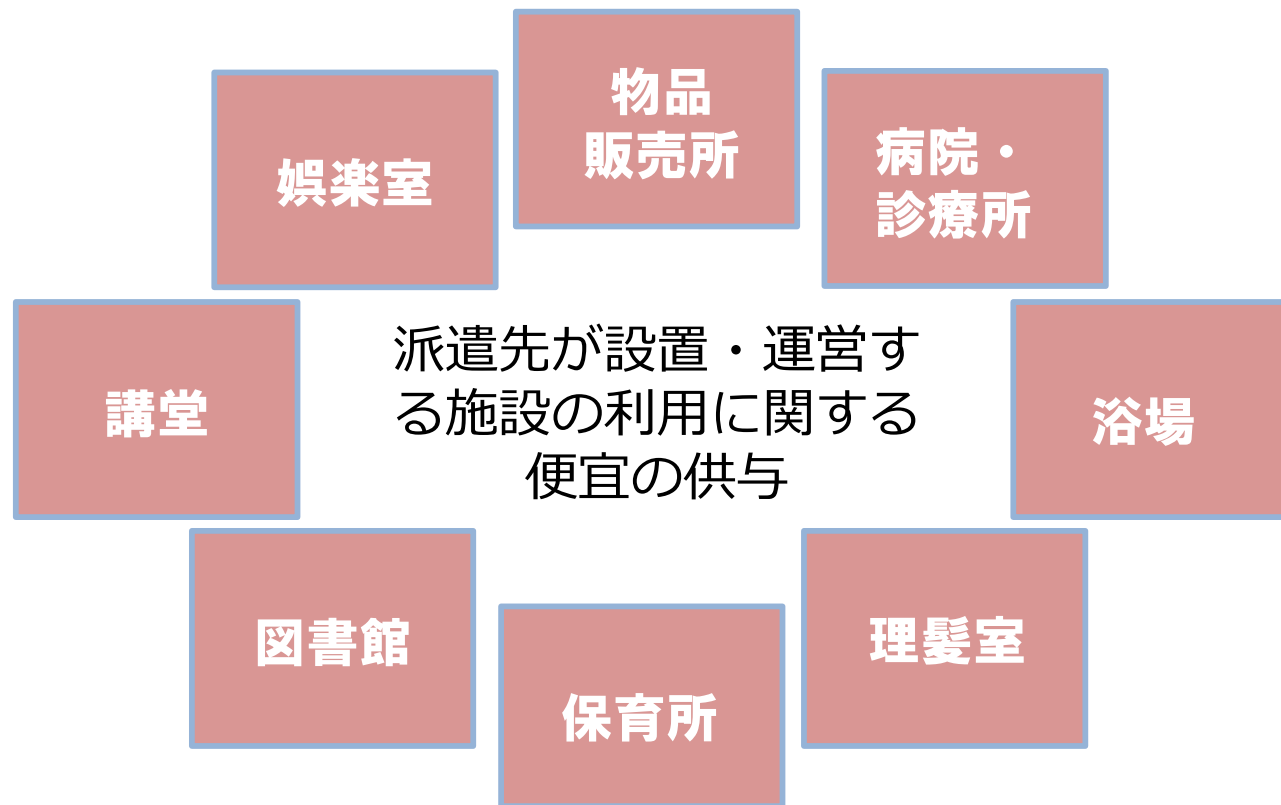
更衣室

休憩室

「同一労働同一賃金」にかかる派遣先の義務など⑤

⑤ 福利厚生施設以外の施設利用への便宜供与

福利厚生施設以外の施設利用への便宜供与 (法第40条第4項)



「同一労働同一賃金」にかかる派遣先の義務など⑥

⑥ 追加の情報提供

派遣元が労働者に説明するに当たって、派遣元から**追加の情報提供**を求められることもある

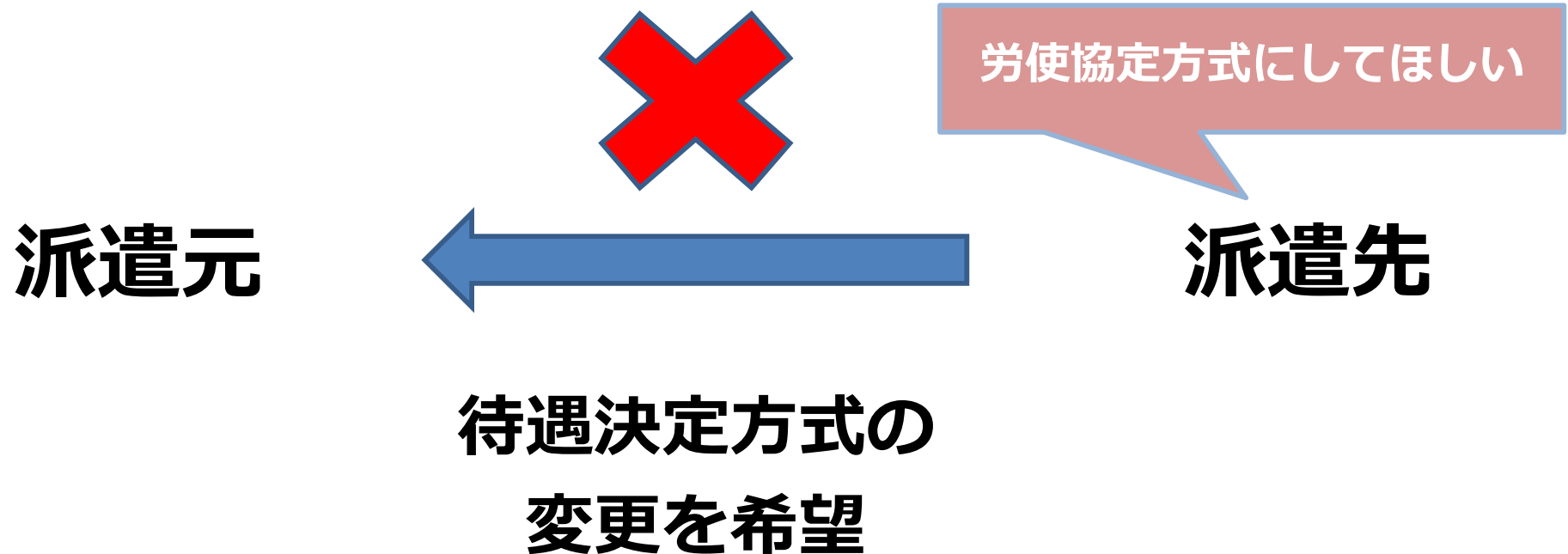
例えば、

労使協定に基づく公正な評価を行うための、派遣労働者の**職務の評価等**



「同一労働同一賃金」にかかる派遣先の義務など⑦

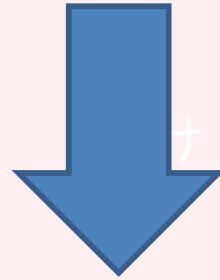
⑦その他の留意点



待遇決定方式は
派遣元が決めるもの

偽装請負＝実態として労働者派遣

- 法律上の用語ではありませんが、請負や委託などの契約であるにも関わらず、実態として労働者派遣事業を行うことを、「偽装請負」と呼んでいます。



- 労働者を送り出していた事業者のみならず、その事業者から労働者を受入れていた者も指導対象となります。

なにを「偽装請負」とするか

- 判断基準は、「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)です。

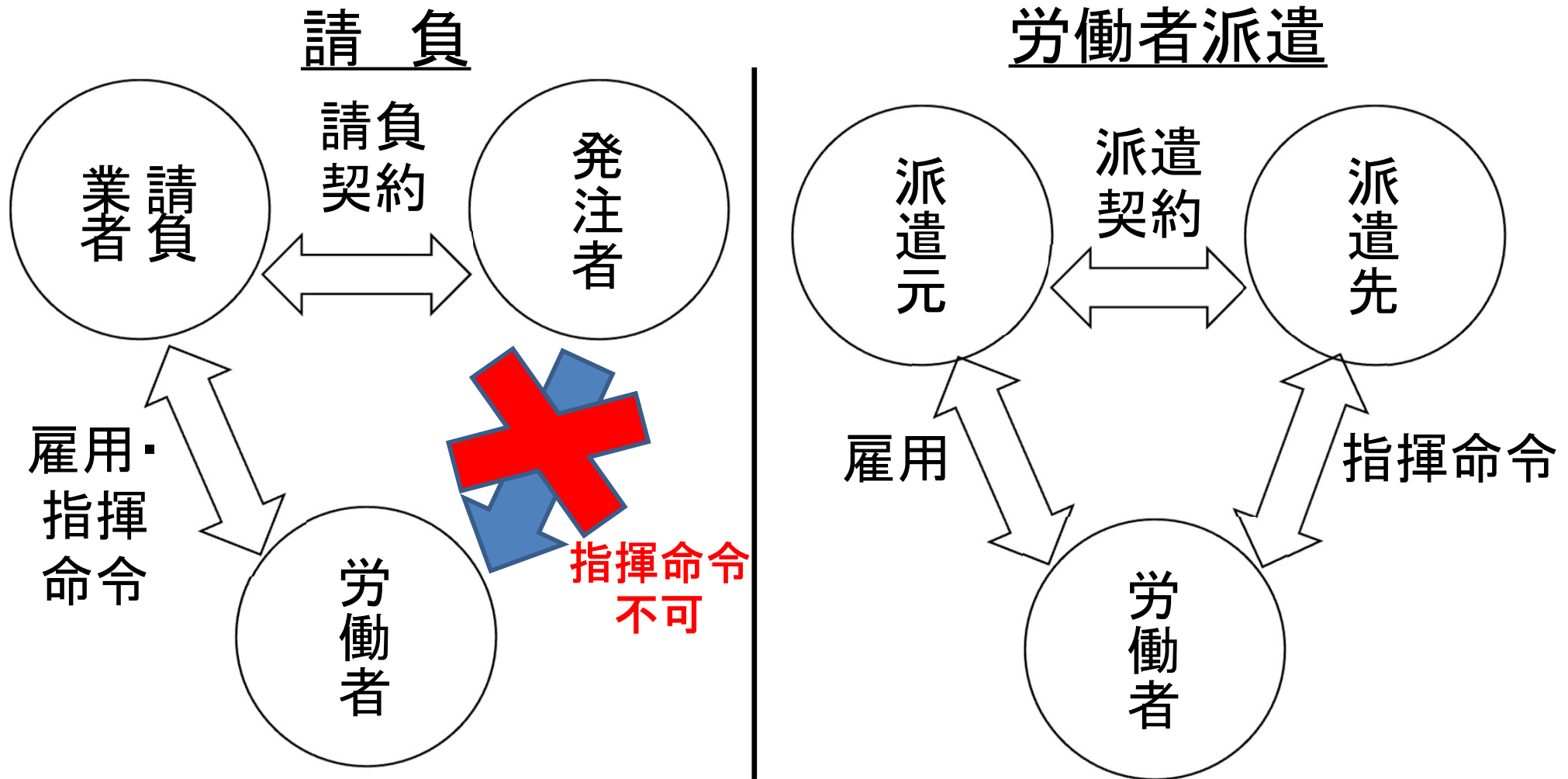


- 受託者が単なる労働力の提供を行っていないかどうかを実態に即して判断します。



- 受託者が、発注者からの指揮命令や指示を受けることなく、自ら独立して受託事業を遂行・完成できなければ、労働力の提供を事業として行っていると判断します。

請負と労働者派遣



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、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です。

(最後に)

派遣先における適正就業の確保

- 派遣先には派遣契約に反しないよう、必要な措置を講ずる義務があります。
- そのために派遣先責任者を選任して、指揮命令者への派遣契約の内容の周知、苦情処理、派遣元との連絡調整、派遣先管理台帳の作成などを行わせる必要があります。
- 派遣労働者が派遣契約どおりの業務内容や就業時間、指揮命令者のもとで働いているかを、職場の巡回などにより定期的に確認してください。