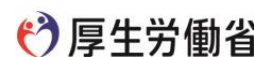


～適正に労働者派遣を受け入れるために～

派遣先セミナー

複製禁止

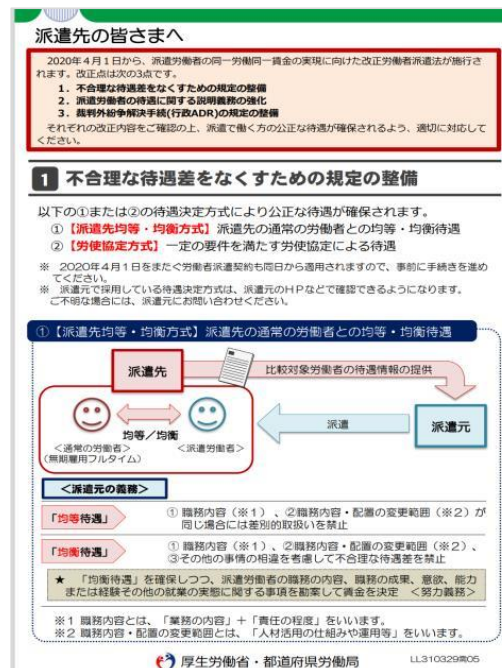
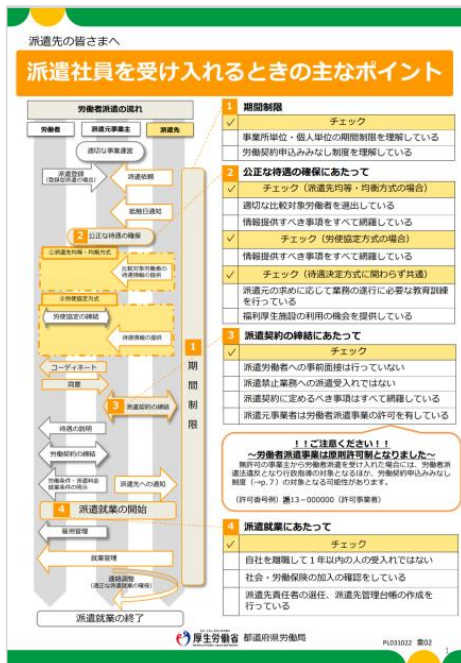
2025年1月17日・1月20日・1月27日



静岡労働局

職業安定部 需給調整事業課

- 派遣先セミナー
- 派遣社員を受け入れるときの主なポイント (パンフレット)
- 平成30年改正派遣法の概要〈令和2年4月1日施行〉 (リーフレット)
- 労働者派遣関係書類記載例および参考資料



【派遣先セミナー資料】

労働者派遣関係書類 記載例および参考資料

※ 記載例および参考資料は、静岡労働局需給調整事業課のホームページ(↓)に加工可能なデータを掲載しています。

https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/yoshiki_jyukyuhousei.htm



1. 労働者派遣と請負
2. 派遣契約の締結にあたって
3. 派遣就業にあたって
4. 公正な待遇の確保にあたって



1. 労働者派遣と請負

2. 派遣契約の締結にあたって

3. 派遣就業にあたって

4. 公正な待遇の確保にあたって



通常の雇用は

直接雇用

雇用主＝指揮命令者

使用者（雇用主）




労務に
服する


仕事の指示
報酬を与える

労働者

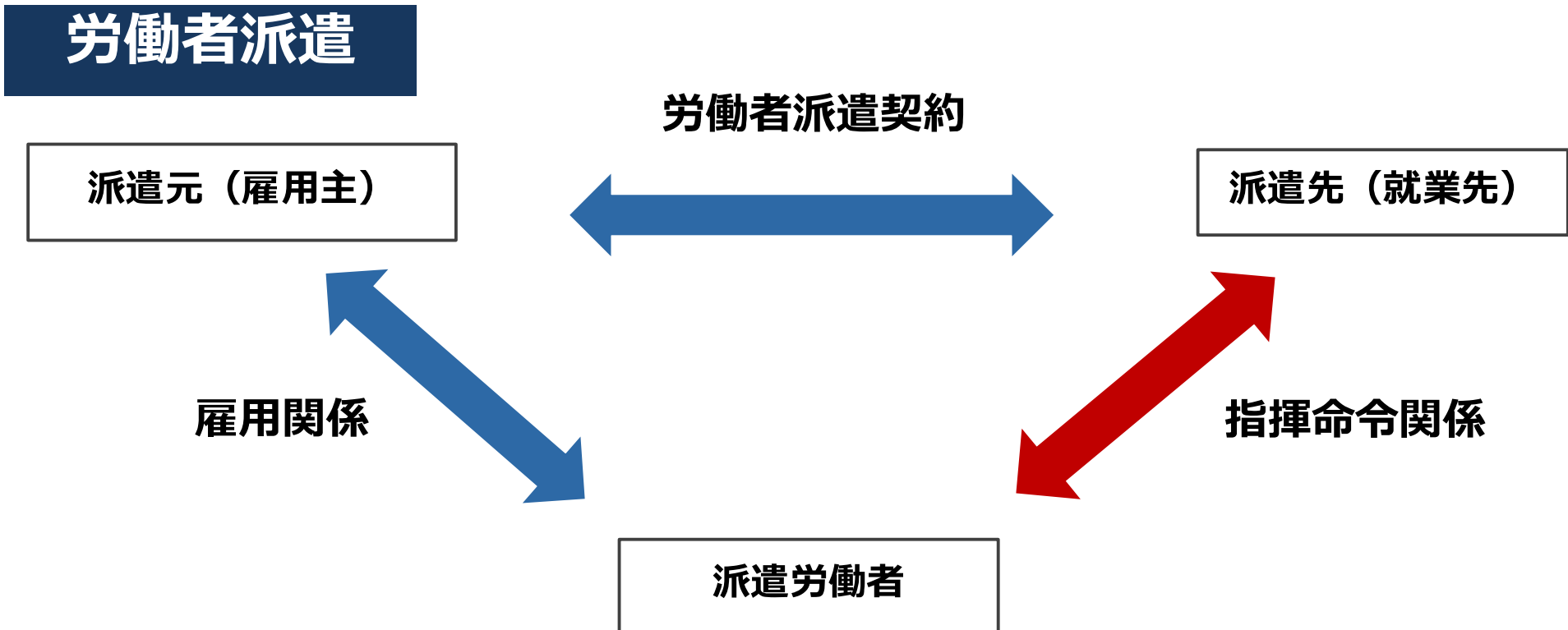


- 通常の雇用は、雇用する者が労働者を「指揮命令」する
- 雇用する者と労働者に指揮命令する者が一致する
- 使用者ではない他人（発注者等）が労働者を指揮命令できるのは労働者派遣に該当する場合のみ

- 使用者 
事業主・事業の経営担当者・その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行う行為をするすべての者

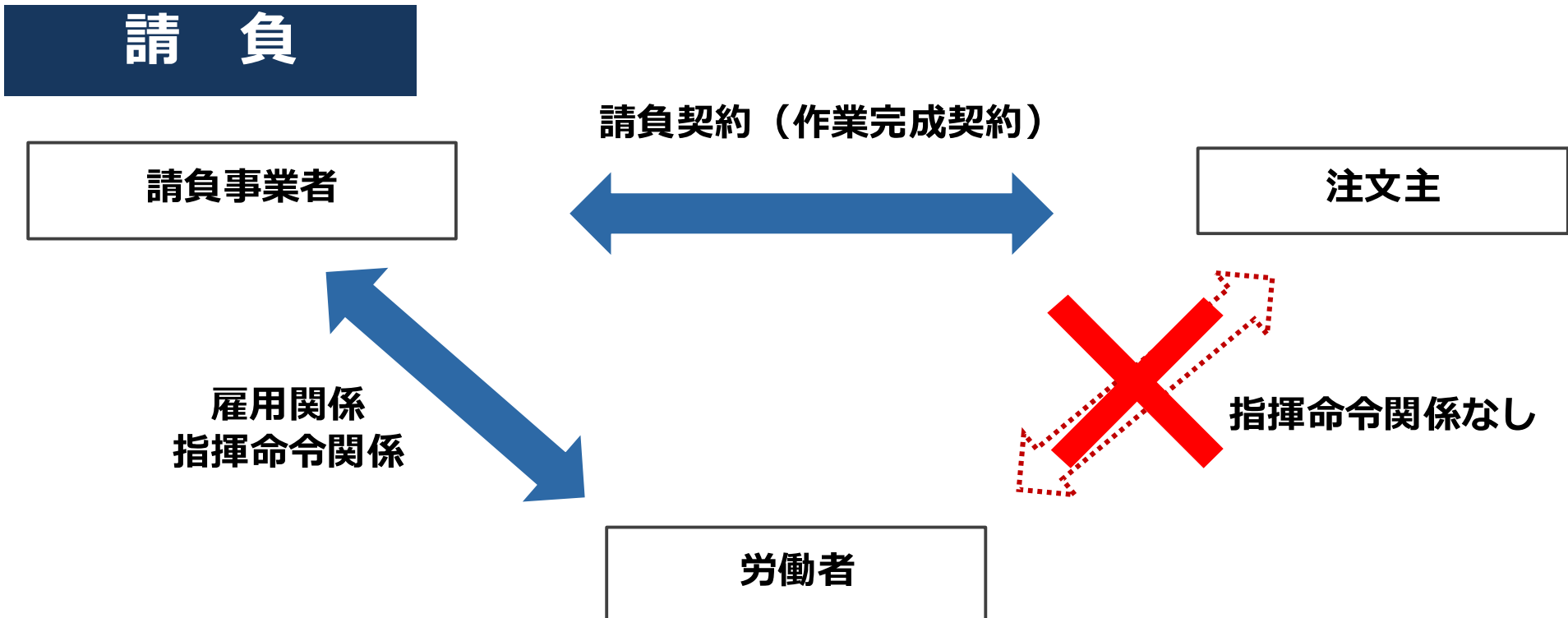
- 労働者 
事業または事業所に使用され、使用者の指揮命令下に置かれ、賃金の支払いを受けている者

労働者派遣とは



- 労働者派遣とは、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ことをいい、当該派遣先に対し派遣労働者を当該派遣先に雇用させることを約してするものを含まないものをいう。
- **雇用主 ≠ 指揮命令者**
- 派遣先が派遣労働者を直接指揮命令することが可能

請負とは



- 請負とは、当事者の一方（請負人）が相手方に対し仕事の完成を約し、他方（注文主）が仕事の完成に対する報酬を支払うことを約するもの
- 請負事業者（雇用主）が労働者を指揮命令する
- 注文主が労働者に直接関与（指揮命令）することはない

労働者派遣事業と請負の違い



	労働者派遣事業	請 負
許 可	厚生労働大臣の許可が 必要	許可は 不要
業務内容の制限	建設・港湾運送・警備業、病院等での医療関係業務など、派遣禁止業務による 制限あり	原則として 制限なし
期間制限	原則3年の期間制限 あり	期間制限 なし
労働基準法上の労務管理	派遣 元 と派遣 先 が分担して、労務管理	原則として 請負事業者 が労務管理
安全衛生管理	派遣 元 と派遣 先 が分担して、安全衛生管理	原則として 請負事業者 が安全衛生管理
労災保険	原則派遣 元 負担だが、派遣 先 に国から求償権を行使する場合あり	原則として 請負事業者 が負担
その他	労働者派遣法に基づく様々なルールを遵守 (派遣契約の内容、各種通知の義務、 台帳の整備、派遣元(先)責任者の選任など)	特になし

* 労働者派遣事業は派遣元、派遣先とで法的な責任を分担

* 請負は原則、請負事業者が法的な責任を全て負担

目次

1. 労働者派遣と請負
- 2. 派遣契約の締結にあたって**
3. 派遣就業にあたって
4. 公正な待遇の確保にあたって

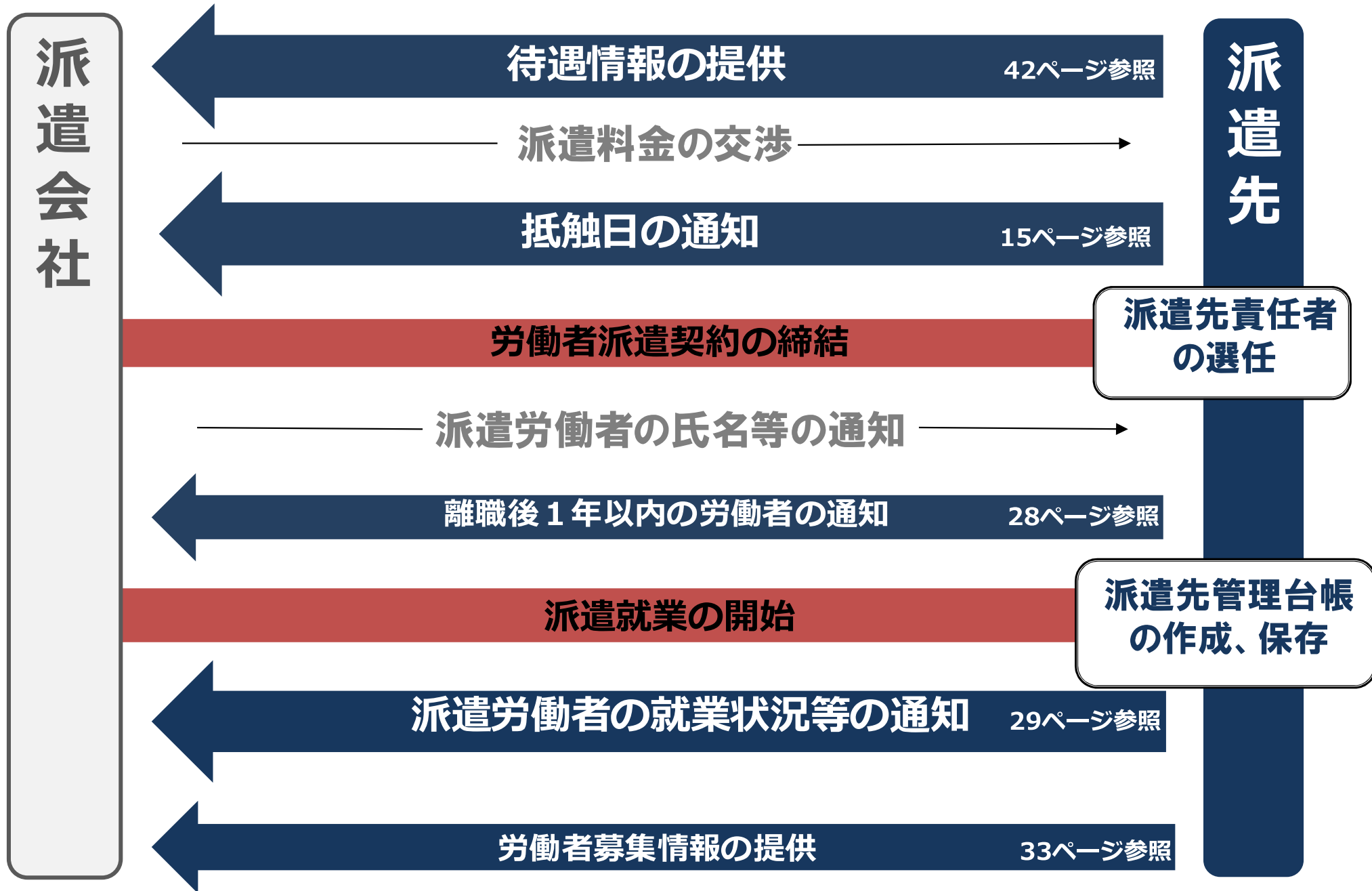


派遣契約の締結にあたって

- **無許可**の事業主からの派遣受入禁止
- **派遣禁止業務**への受入禁止
- **期間制限**の確認
- **事前面接**の禁止
- **日雇派遣**・グループ企業派遣の制限



労働者派遣を行う際のポイント



無許可の事業主からの受入禁止

- 「人材サービス総合サイト」で派遣会社の情報を確認



厚生労働省職業安定局
人材サービス総合サイト

HOME 問い合わせ先 サイトマップ

文字の大きさ 小 中 大

雇用の安定

本サイトでは、労働者派遣事業・職業紹介事業の許可・届出事業一覧をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知や最新情報の提供を行っています。

許可の有無

行政処分の有無

マージン率等

人材サービス総合サイト

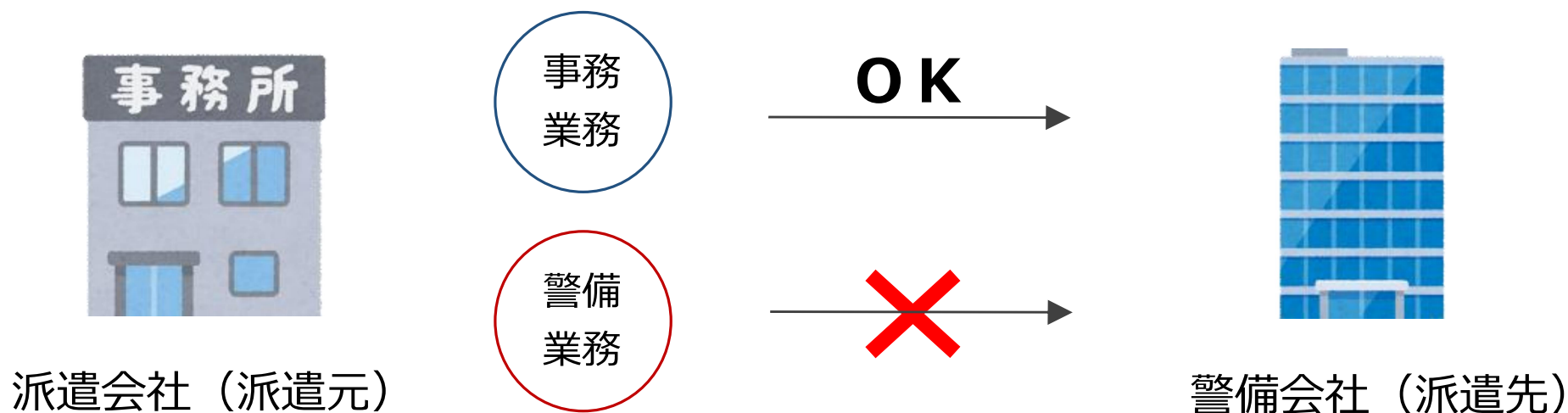
検索



派遣禁止業務への受入禁止



禁止されているのは**業務？ 業種？**



➤ 病院等における医療関係業務の派遣は禁止だが、

紹介予定派遣、産前産後休業・育児休業・介護休業を取得した労働者の業務

であれば受け入れ可能

期間制限

■ 事業所単位・個人単位の期間制限



● 以下の人・業務は例外として期間制限の対象外

- ◆ 派遣元事業主で**無期雇用**の派遣労働者
- ◆ **60歳以上**の派遣労働者
- ◆ **産前産後休業、育児休業・介護休業**などを取得する労働者の業務
- ◆ 日数限定業務、有期プロジェクト業務 など

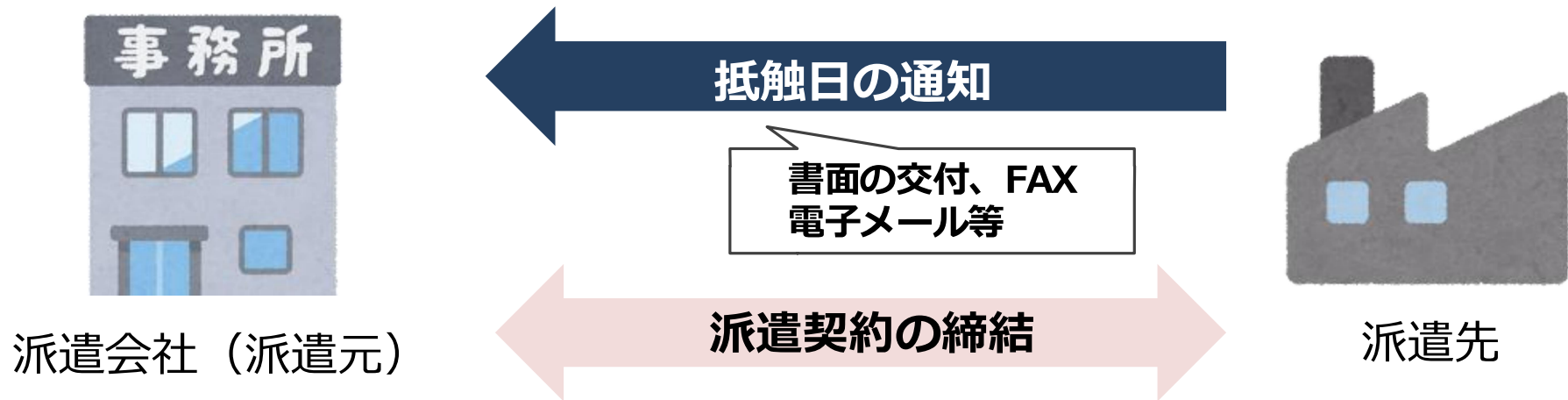
「事業所」と「組織単位」の定義

事業所	<ul style="list-style-type: none">● 工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること● 経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること● 施設として一定期間継続するものであることなどの観点から、実態に即して判断 <p>※雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一 例えば、東京にある「本社」で雇用保険を一括して届出している場合、「本社」が事業所単位となるため、東京の「本社」で初めて派遣労働者を受け入れた日が、事業所単位の抵触日の起算日となる。</p>
組織単位	<p>いわゆる「課」や「グループ」など、</p> <ul style="list-style-type: none">・ 業務としての類似性、関連性があり、・ 組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断

「事業所」と「組織単位」の定義

事業所	<ul style="list-style-type: none">● 工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること● 経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること● 施設として一定期間継続するものであることなどの観点から、実態に即して判断 <p>※雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一 例えば、東京にある「本社」で雇用保険を一括して届出している場合、「本社」が事業所単位となるため、東京の「本社」で初めて派遣労働者を受け入れた日が、事業所単位の抵触日の起算日となる。</p>
組織単位	<p>いわゆる「課」や「グループ」など、</p> <ul style="list-style-type: none">・ 業務としての類似性、関連性があり、・ 組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断

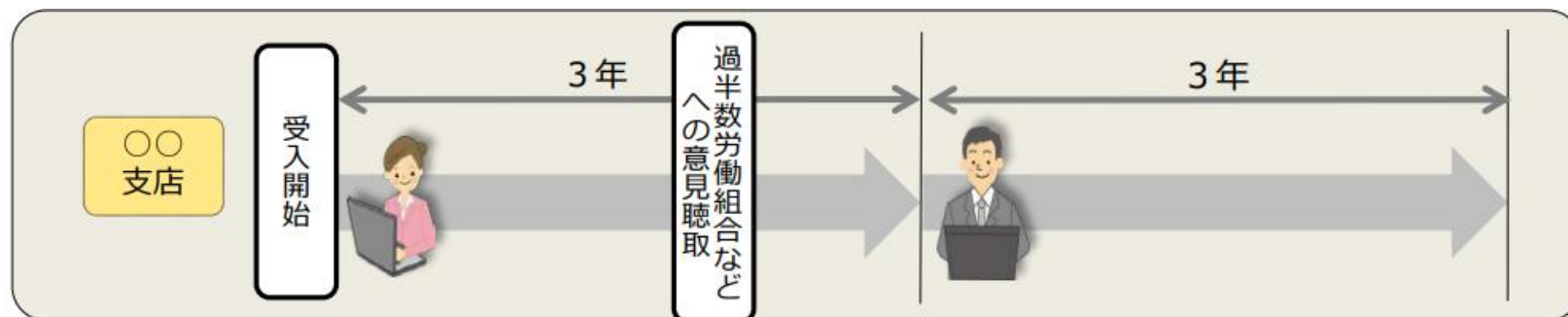
抵触日の通知



- 労働者派遣契約を締結する際に、**あらかじめ**、派遣元に対し、事業所単位の期間制限に抵触する最初の日（**抵触日**）を**通知**しなければならない。
- （派遣元は）抵触日の通知を受けずに、派遣契約を締結してはならない。
- 派遣終了を更新する際も、派遣契約を**更新すること必要**

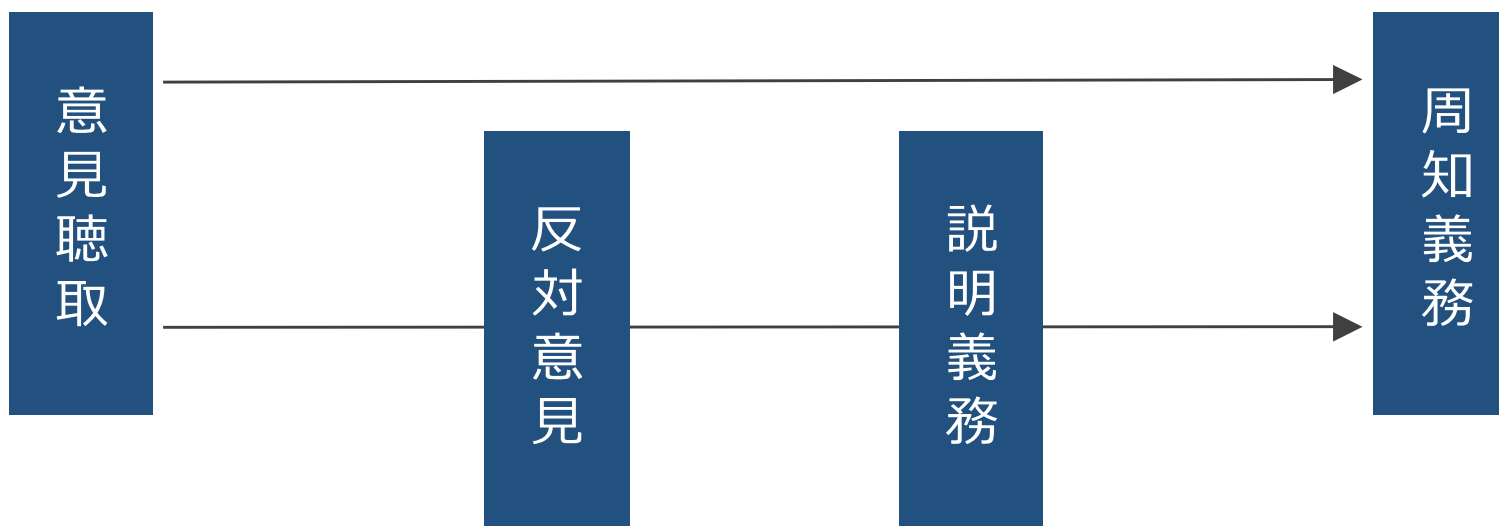
- **無期雇用派遣労働者**または**60歳以上の派遣労働者**に**限定**して派遣契約を締結している場合は、抵触日の通知は不要

事業所単位の期間制限



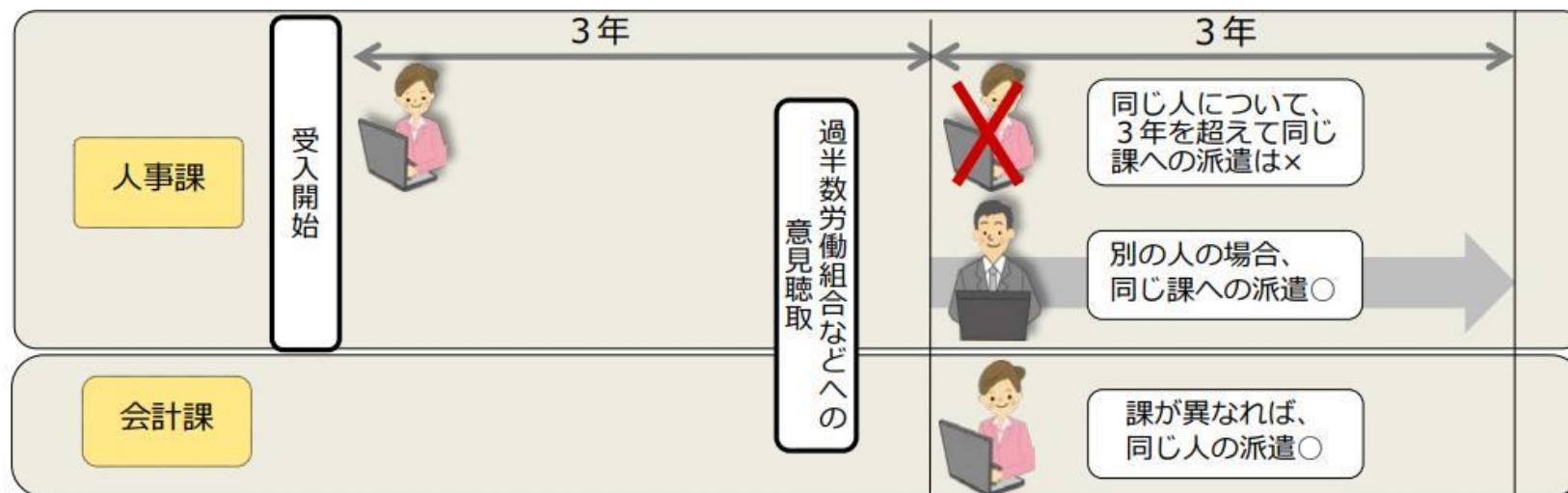
- 派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、**3年**が限度
- 派遣先が**3年**を超えて派遣を受け入れようとする場合、派遣先の事業所の過半数労働組合など*から**意見を聴く**必要がある
 - * 過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者
- 適正な意見聴取手続を行わずに派遣を受け入れた場合**期間制限違反**
(労働契約申し込みみなし制度の対象 (→ P 32 35))

意見聴取手続



- 意見聴取は、事業所単位の期間制限の**抵触日の1か月前**までに行う
- 過半数労働組合などが異議を述べたときは、対応方針等を説明
- 事業所の過半数代表者等に説明した日や内容などを、**書面で保存し、事業所の労働者に周知**

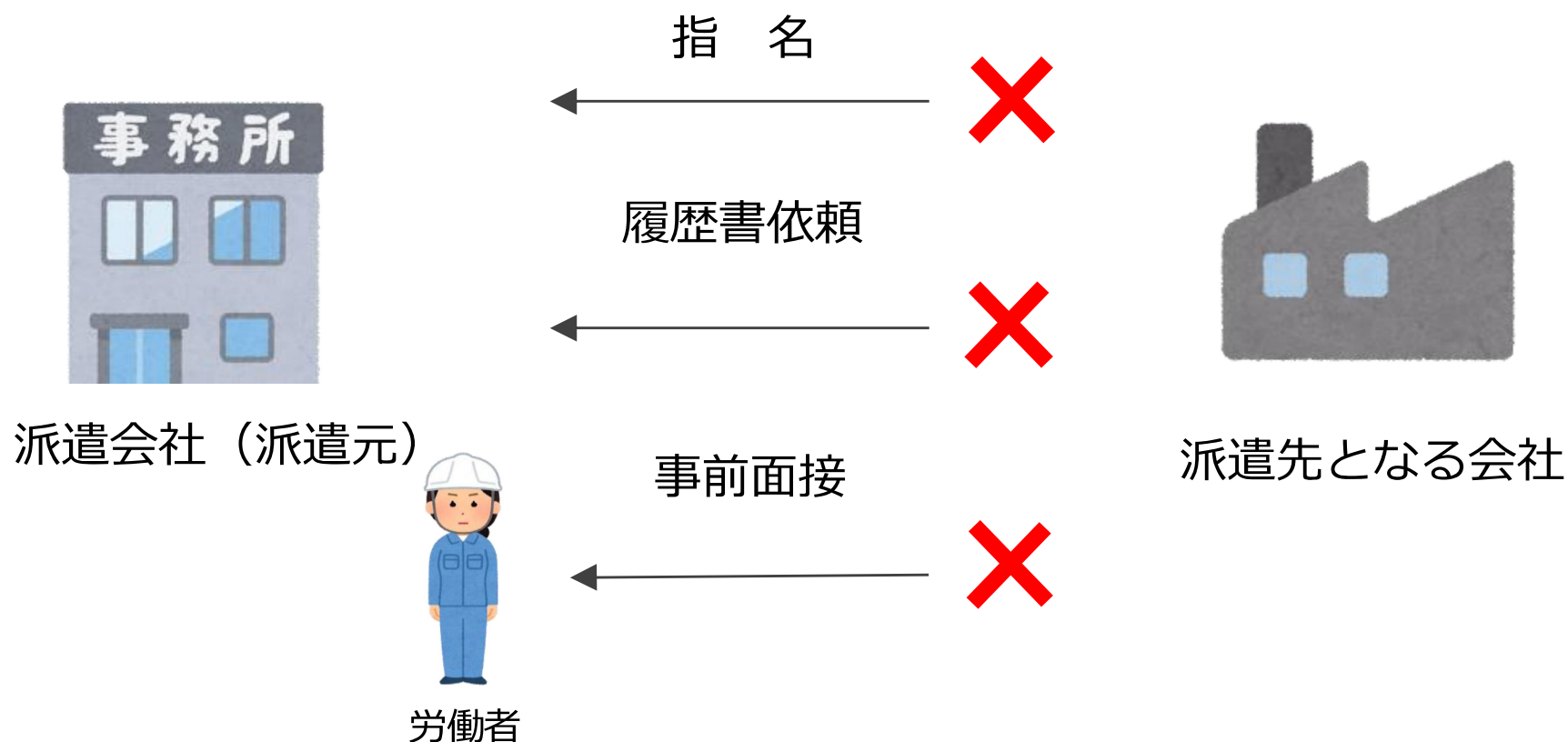
個人単位の期間制限



- 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**に対し、受け入れることができる期間は、**3年**が限度です。
- 別の派遣労働者であれば、同一の組織単位で受け入れることは可能。
- 派遣受入れ期間を延長することはできません。

事前面接の禁止

- 派遣労働者の**特定を目的とする行為**は**禁止**



- 技術・技能レベルや経験年数を記載する**スキルシート**の送付、派遣労働者の希望に基づき行われる派遣先の**職場見学**は特定目的行為にはあたらない

特定目的行為の禁止理由

- 派遣契約は、**労働力（役務）の提供**を目的とする契約であり、特定の労働者を派遣する契約ではない
 - 派遣先には、**労働者の採否を決定する権限はない**
 - どの労働者を派遣するかは、**雇用主である派遣元**が労働者の能力を評価して判断するため、派遣先が派遣労働者を特定することは出来ない
- **特定目的行為**が行われると
 - 派遣労働者の派遣就業の機会が**不当に損なわれる**恐れがある
 - 派遣労働者の雇用関係が事実上**不明確になる**恐れがある

➤ **紹介予定派遣**を行う場合は、派遣先への直接雇用が前提となるため、例外として、面接等の特定を目的とする行為が認められる

日雇派遣・グループ企業派遣の制限

- 派遣元との労働契約の期間が**30日以内**の労働者は、労働者派遣が**原則禁止**

例外

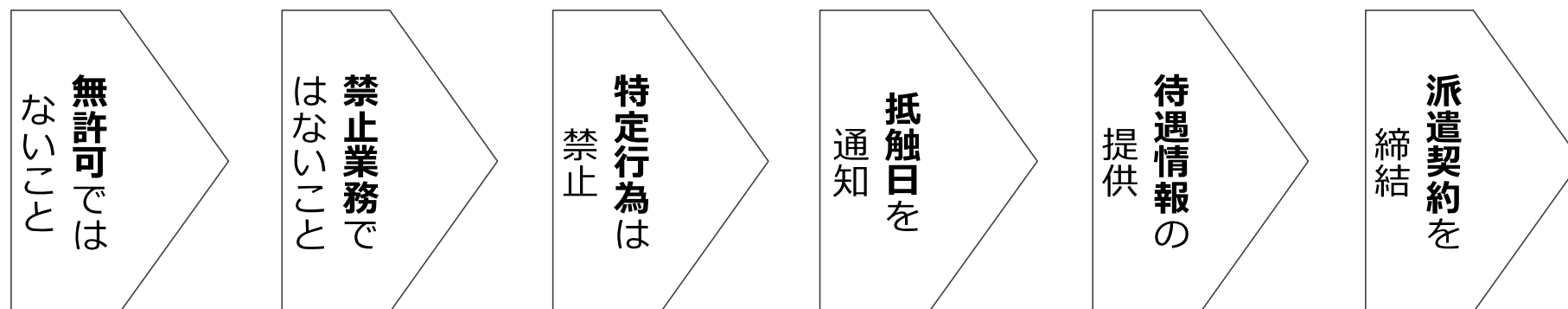
- ソフトウェア開発など政令で定める業務
- 社会福祉施設等において看護師が行う看護業務（2021年4月に追加）
- 上記の業務に該当しない場合でも、次のいずれかに該当する方は、日雇派遣可能
 - **60歳以上**の方
 - 雇用保険の適用を受けない学生
 - 年収500万円以上で副業として日雇派遣に従事する方
 - 世帯年収の額が500万円以上の主たる生計者以外の方

-
- 派遣元が属する**グループ企業**への派遣は全体の**8割以下**にすることが必要

例外

- **60歳以上の定年退職者**は制限の対象外<省令>

適切な派遣契約の締結



■ 派遣契約の注意事項

- 法令に定める事項が**網羅**されているか
- 派遣労働者が従事する**業務内容**を**具体的**に定める
→契約にない業務には従事させることはできない
- 派遣契約を**中途解除**する場合の**措置内容**を定める

派遣契約の中途解除

- 派遣労働者の雇用の安定を図るため、派遣契約の**安易な契約解除は不可**
- 派遣先の都合による、**やむを得ない**派遣契約の中途解除に際しては、法第29条の2及び派遣先指針に基づく適切な措置を講じること

1. 労働者派遣契約の解除の事前申し入れ



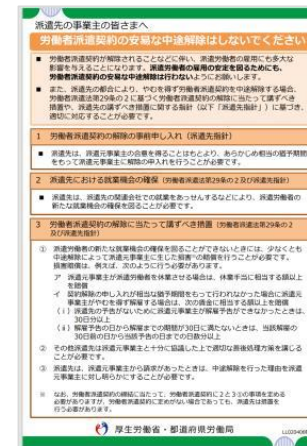
2. 派遣先における就業機会の確保



3. 損害賠償等に係る適切な措置

- ① 中途解除によって派遣元に生じた損害*の賠償（例：休業手当や解雇予告手当に相当する額）
- ② その他派遣元と十分に協議した上で適切な善後処理方を講じる
- ③ 派遣元から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにする

* 労働者派遣契約の締結に当たって、派遣契約に2と3①の事項を定める必要がある。ただし、派遣契約に**定めがない場合**でも派遣先は**措置を行う必要がある**



1. 労働者派遣と請負
2. 派遣契約の締結にあたって
- 3. 派遣就業にあたって**
4. 公正な待遇の確保にあたって



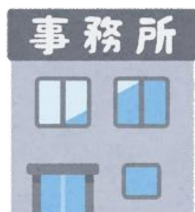
派遣就業にあたって

- 労働・社会保険の適用
- 離職後1年以内の労働者の受入禁止
- 派遣先責任者の選任、管理台帳の作成
- 派遣労働者の就業状況等の通知
- 労働関係法令上の責務
- 派遣労働者からの苦情処理
- 労働者募集情報の提供
- 紹介予定派遣
- 労働契約申込みみなし制度
- 派遣によくあるNG行為



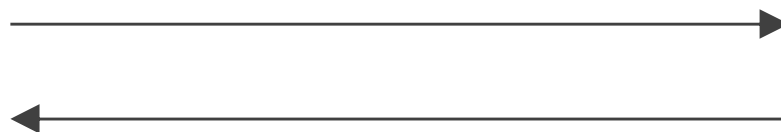
労働・社会保険の適用

- 受け入れる派遣労働者の労働・社会保険の加入が適切に行われていることの**確認**を義務付け → 確認内容を派遣先管理台帳に**記載**



派遣元

雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入の有無（未加入の場合はその具体的な理由）の通知、加入の事実を証明する確認書類の提示



派遣先



未加入の理由が適正でない*と考えられる場合、届出をしてから派遣をするよう求める

* 不適正な理由（例）

- 派遣労働者が加入を希望していないため←本人の希望は関係ない
- 適用基準を満たしていないため←具体的ではない



日本年金機構

労働・社会保険未加入者を受け入れた場合



派遣先

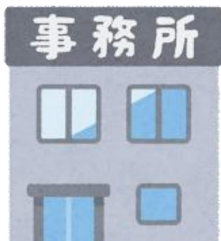
- 罰則はない、しかし・・・



- 労働・社会保険の加入確認を怠った場合、**行政指導**の対象



- 確認の記録を派遣先管理台帳に記載しない場合、**罰則**の対象



派遣元

- 例えば、未加入であるのに「加入済」と虚偽の通知をした場合、**司法、行政処分、許可取消**の対象

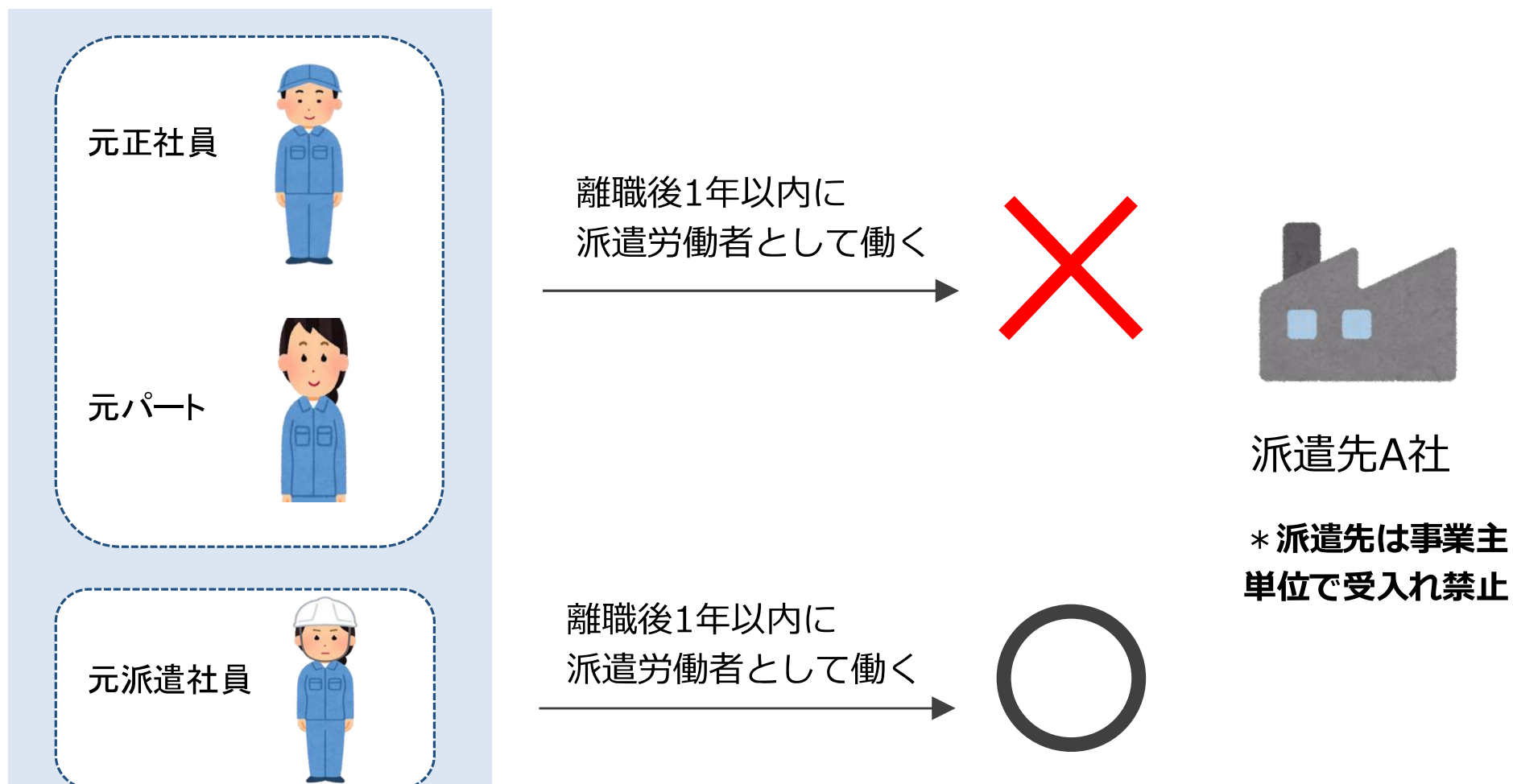


➤ 適正な派遣会社との取引こそが、派遣先の**リスク回避**に繋がる

離職後1年以内の労働者の受入禁止

- 自社で**直接雇用**していた労働者（社員・アルバイトなど）*を、**離職後1年以内**に派遣元事業主を介して、派遣労働者として受け入れることは不可

* **60歳以上の定年退職者**は禁止対象から除外



派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成

- 受入事業所ごとに、専属の派遣先責任者を選任
- 派遣労働者ごとに、派遣先管理台帳を作成し、派遣終了の日から**3年間**保管
- 派遣元に対し、派遣先管理台帳の法定項目の一部を**1か月ごとに1回以上**、一定の期日を定めて派遣労働者ごとに通知

* 通知項目

※赤字は通知もれが多い項目です（次ページも参照）

- 派遣労働者の氏名
- 派遣就業した日
- 派遣就業した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間
- 従事した業務の種類・内容
- 従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位
- 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

派遣労働者の就業状況等の通知

■ 派遣元への通知の様式例（別添様式集参照）

タイムシート(就業状況報告書)

静岡労働局株式会社 御中

株式会社ハローワーク静岡工場

【派遣労働者氏名】

■ ■ ■ ■

【従事した業務の種類(内容)】

情報機器の部品の製造を行う業務

【派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度】

副リーダー（部下2名 リーダー不在時の間における緊急対応が週1回）

【派遣就業した場所】

（名称） 株式会社ハローワーク静岡工場

（組織単位） 情報機器課

（所在地） 静岡市駿河区西島〇ー×

（部署名） 製造部 情報機器課 部品製造係

赤枠は
通知もれが
多い項目

令和2年4月分

日付	曜日	※実際の時間を記入してください。			変更した就業場所・変更した業務内容 ※変更があれば正しく記入してください。
		開始時間	終了時間	休憩時間	
1	月	9:00	18:00	60分	
2	火	9:00	19:01	60分	
3	水	9:00	18:00	60分	
4	木	9:00	18:02	60分	
5	金	9:00	19:33	60分	

労働関係法令上の責務

- **労働時間管理、労災防止措置等**の労働関係法令に基づく**事業主としての責務の一部**が課せられており、適切にその責務を果たすことが必要

	派遣元事業主	派遣先	双方	備考
労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> 賃金 年次有給休暇 災害補償 等 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間 休憩 休日 時間外/休日労働等 ※派遣元の36協定の範囲内で時間外/休日労働が可能 	<ul style="list-style-type: none"> 均等待遇 申告を理由とする不利益取扱い禁止 強制労働の禁止 等 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元の使用者は、派遣先の使用者が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、労働基準法に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> 雇入れ時の安全衛生教育 一般健康診断 等 	<ul style="list-style-type: none"> 安全管理者、安全委員会 危険防止等のための事業者の講ずべき措置等 危険有害業務就業時の安全衛生教育 作業環境測定 有害な業務に係る健康診断等 	<ul style="list-style-type: none"> 総括安全衛生管理者 衛生管理者、衛生委員会 作業内容変更時の安全衛生教育 健康診断実施後の作業転換等の措置 労働者死傷病報告 等 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元の実業者は、派遣先の事業者が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、労働安全衛生法に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。 ※派遣先は労働基準監督署に提出した労働者死傷病報告の写しを派遣元の事業主に送付しなければならない。
労働施策総合推進法	—	<ul style="list-style-type: none"> 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する指揮命令上の措置 	<ul style="list-style-type: none"> 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務 	<ul style="list-style-type: none"> 双方ともに、派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

* ガイドP24.25から一部抜粋

- 労働基準法、労働安全衛生法など労働関係法については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負うが、派遣先が責任を負う事項がある。
- 労働基準法、労働安全衛生法など労働関係法の主な適用関係は左表のとおり。

✓ 派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保のために



✓ 派遣先にも男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などが適用されます



派遣労働者からの苦情処理

- 派遣労働者からの苦情の処理体制を整備
 - 特に、派遣先に課されている労働関係法令上の責務に関する苦情については、誠実かつ主体的に対応
-

- 派遣先と派遣元は、それぞれ、派遣労働者からの苦情の申出を受ける者を決めて、派遣労働者に周知等すること
- 派遣先は、派遣労働者から苦情を受けたら、派遣元に通知して、派遣元と連携して苦情の処理を行わなければならないこと
- 派遣先と派遣元は、苦情の申出をしたことを理由として、派遣労働者に対して不利益な取扱い（仕事量を増やす、派遣契約を更新しないなど）をしてはならないこと
- 派遣先と派遣元は、苦情の内容を管理台帳に記載すること



- 上記の措置を講じていない場合、**行政指導**の対象

労働者募集情報の提供

- 正社員として雇用される機会を提供するため、派遣先で**通常の労働者を募集**する場合、**1年以上就業している派遣労働者**に、募集情報を**周知**
- 募集情報を提供することにより、派遣労働者が直接雇用となっても、職業紹介にはあたらないため、紹介手数料の支払い義務なし
- 紹介予定派遣を含め、派遣元による**職業紹介**によって派遣労働者を直接雇用した場合は、派遣元に**紹介手数料**を支払う必要がある

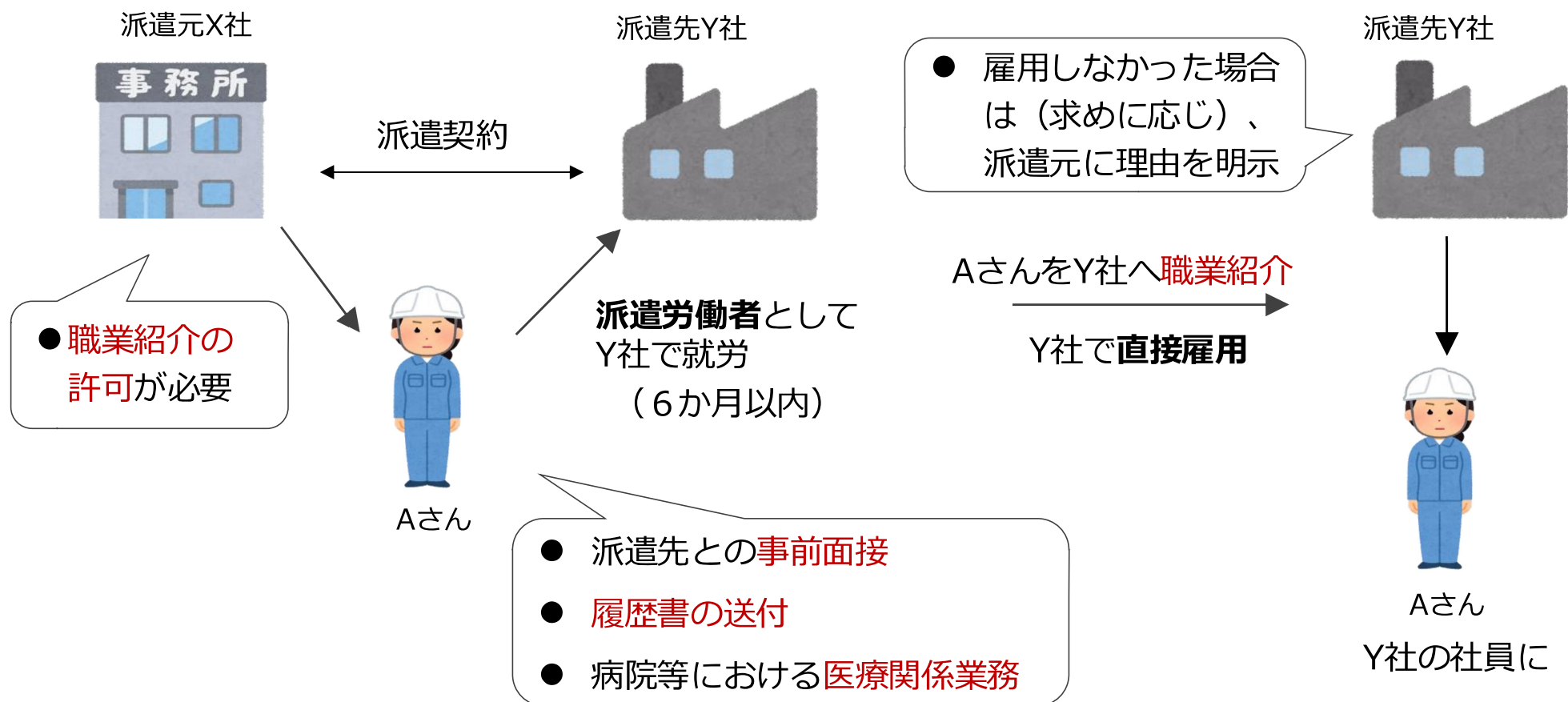


➤ トラブル防止のため、派遣元にも**募集情報を提供**することが望ましい

-
- 新卒求人や特定の職種が必要な資格など、明らかに応募資格がない募集情報であれば周知する必要はない

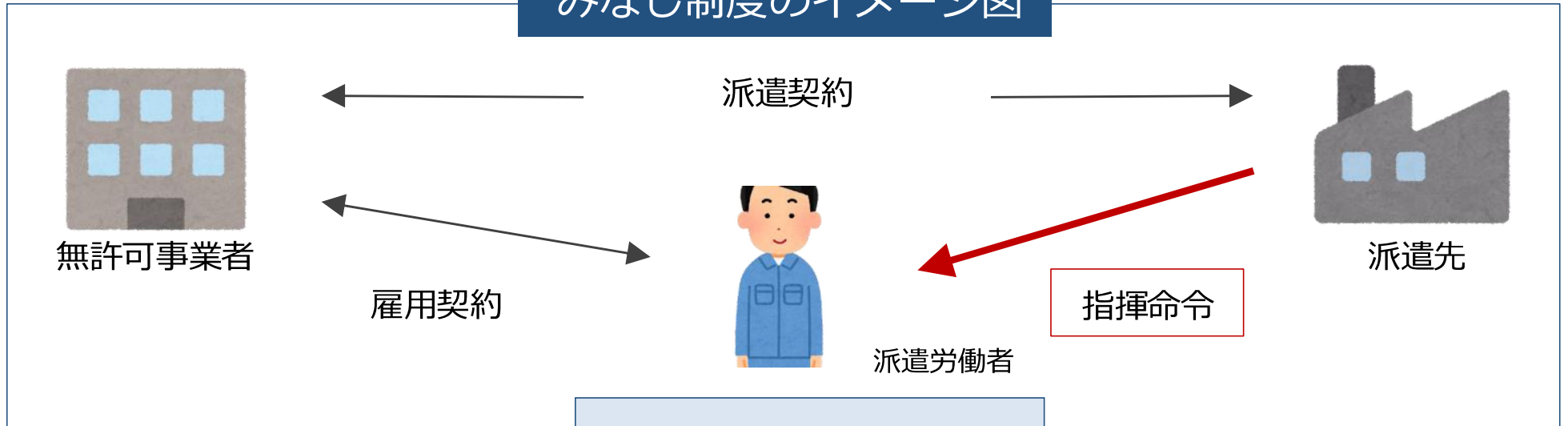
紹介予定派遣

- 派遣元が、労働者派遣の開始前または開始後に、職業紹介を行い、または、行うことを予定してする労働者派遣のこと。
- 紹介予定派遣を受け入れる期間は、同一の派遣労働者につき、**6か月を超えないこと**。

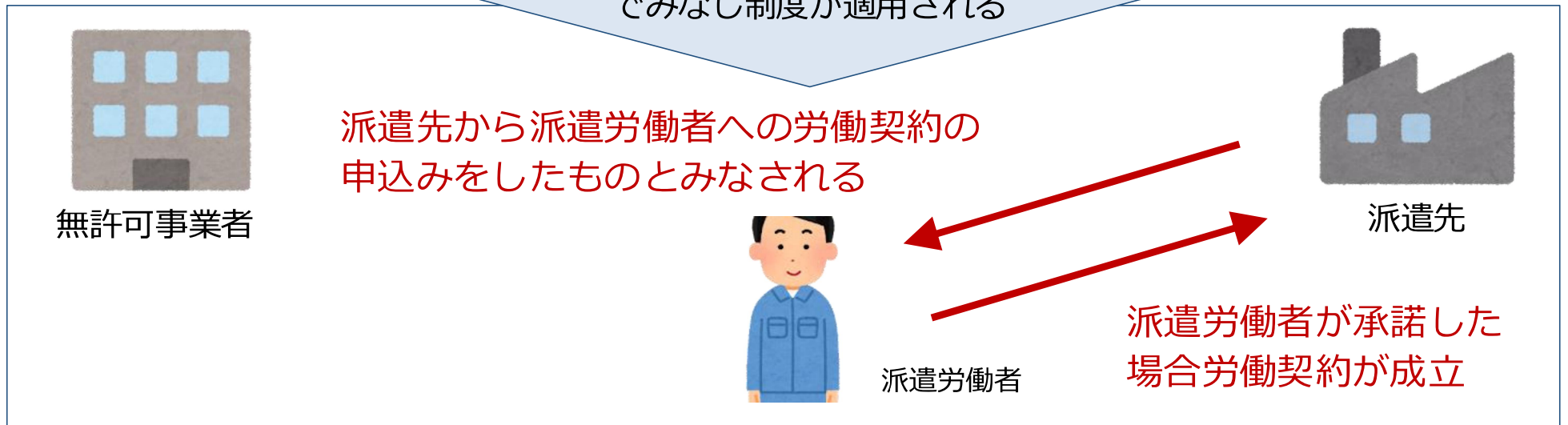


労働契約申込みみなし制度

みなし制度のイメージ図



違法派遣（無許可派遣受入）
でみなし制度が適用される



労働契約申込みみなし制度の趣旨

- 違法派遣の是正に当たって、派遣労働者の希望を踏まえつつ**雇用の安定が図られる**ようにするため、**善意無過失の場合を除き**、違法行為を行った時点において、派遣先等が派遣労働者に対して労働契約の申し込みを行ったものとみなす制度
- 派遣先等に**民事的な制裁**を科すことにより、規制の実効性を確保するもの

違法派遣の類型	
禁止業務への派遣	無許可派遣
期間制限違反	いわゆる偽装請負等



Downloadはこちらから(429KB)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000904257.pdf>

派遣によくあるNG行為

■ 派遣契約に定める業務**以外**を命じること

- 派遣先が派遣労働者に指揮命令を行い、就業させることができるのは、**派遣契約で定められた業務内容の範囲**であり、契約業務以外の仕事を派遣先が命ずることは不可〈法第26条、同39条〉

■ 隙間時間に他部署の**応援**をすること

- 派遣労働者は派遣契約のもと、**限られた部署・業務内容でのみ**派遣できるのであり、それを逸脱することは不可〈法第26条、同39条〉
- 派遣契約に「派遣先が指示するとき」「繁忙期のみ」といった**曖昧な表現**で定めることは不可〈法第26条ほか〉

■ 派遣契約に派遣労働者の**氏名**を明記すること

- 法第26条第6項が禁止する「**特定目的行為**」に該当する可能性

1. 労働者派遣と請負
2. 派遣契約の締結にあたって
3. 派遣就業にあたって
- 4. 公正な待遇の確保にあたって**



公正な待遇の確保にあたって

- 派遣労働者の同一労働同一賃金
- 派遣先均等・均衡方式
- 労使協定方式
- 待遇情報の提供
- 派遣料金の配慮義務



派遣労働者の同一労働同一賃金

- 派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が令和2年4月1日から施行
-

改正点

- **不合理な待遇差をなくすための規定の整備**
 - 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化
 - 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備
- ▼
- **派遣元事業主**に【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の**公正な待遇を確保する義務**が生じたもの
 - 待遇決定方式の選択に派遣先の関与は不可

派遣労働者の待遇決定方式

1. 派遣先均等・均衡方式〈法第30条の3〉

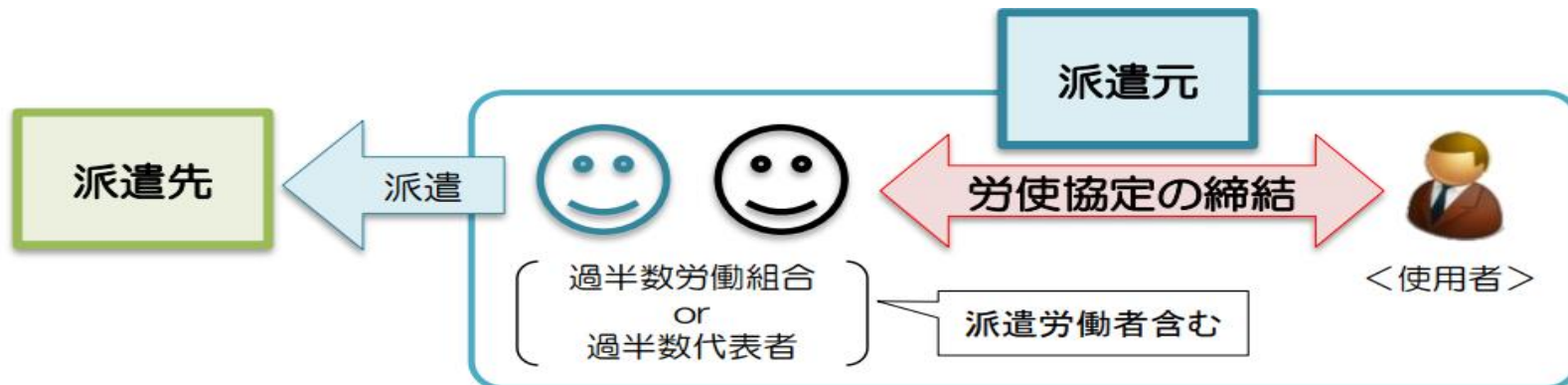
派遣先の通常の労働者*との均等・均衡待遇を図る方式



*無期雇用フルタイムで勤務する労働者

2. 労使協定方式〈法第30条の4〉

一定の要件を満たす労使協定を締結し当該協定に基づき待遇を決定する方式



待遇決定方式について

- 派遣元で、以下のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保

派遣先均等・均衡方式	派遣先の通常の労働者*との均等・均衡待遇
労使協定方式	法定の要件を満たす労使協定による待遇

*無期雇用フルタイムで勤務する労働者

■ 派遣先均等・均衡方式

均等待遇	①職務内容* ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲* ² が同じ場合、 差別的取扱い を禁止
均衡待遇	①職務内容* ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲* ² 、③その他の事情の相違を考慮して 不合理な待遇差 を禁止

* 1 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」という

* 2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」という

▶ 同一労働同一賃金ガイドライン
(詳しくはこちら)

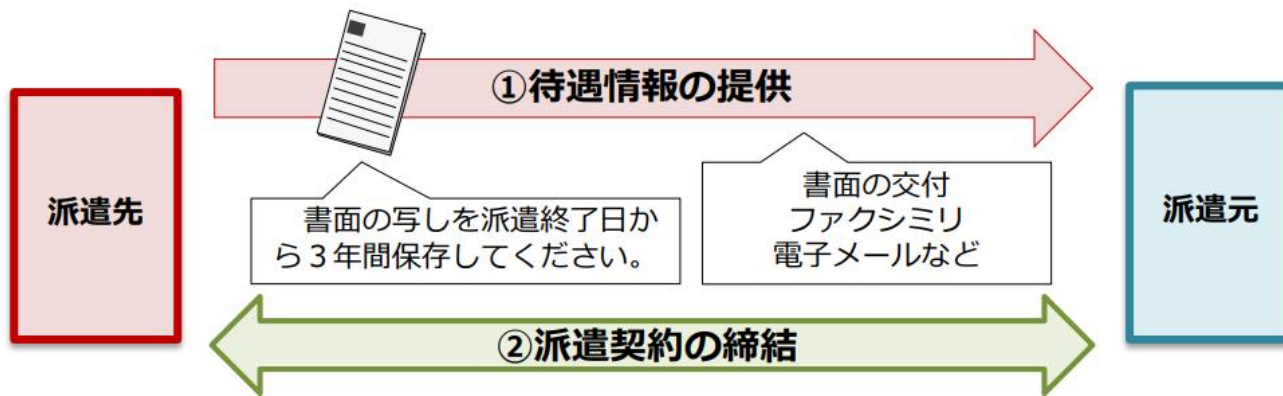


■ 労使協定方式

労使協定は派遣元で締結されるが、**派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や、利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室**は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保される必要がある

比較対象労働者の待遇などに関する情報提供

- 労働者派遣契約を締結する**前**に、あらかじめ、派遣元に対し、**比較対象労働者の待遇などに関する情報**を提供しなければならない
- 情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約の締結はできない
- 提供した書面の写しを、派遣終了日から**3年間保存**



待遇情報の提供とは

- ▶ 派遣先均等・均衡方式
比較対象労働者として選定する方の**全ての待遇**に関し、**派遣契約ごと**情報提供
- ▶ 労使協定方式
教育訓練・福利厚生【食堂・休憩室・更衣室】のみ、**派遣契約ごと**情報提供

- 待遇情報の提供を行っていない**法違反**が散見

- 派遣先・派遣元双方が**行政指導**の対象

教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

■ 教育訓練の実施

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施するなどの**義務**

■ 福利厚生施設の利用機会の付与

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関して以下の対応が必要

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設	派遣先に課される義務
食堂、休憩室、更衣室	利用機会を与える 義務
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設	利用に関する便宜を講ずるように 配慮する義務

■ 業務遂行状況などの情報提供

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況等の情報を提供するなど、必要な協力をするように**配慮する義務**

➤ 情報を理由もなく提供しない、虚偽の情報提供は、**行政指導**の対象

比較対象労働者の選定、「待遇等に関する情報」とは

■ **比較対象労働者の選定*** 次の①～⑥の優先順位で「比較対象労働者を選定」

* 労使協定方式の場合、選定は不要

- ① 「職務の内容」と「職務内容及配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務内容及配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者
(短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で**均衡待遇**が確保されていることが必要)
- ⑥ 派遣労働者と同一職務の通常の労働者を新たに雇い入れたと仮定した場合の当該労働者
(派遣先の通常の労働者との間で**適切な待遇**が確保されていることが必要)

■ **「待遇等に関する情報」とは** 待遇決定方式別に以下の情報を提供

【派遣先均等・均衡方式】の場合： 比較対象労働者に関する以下の事項

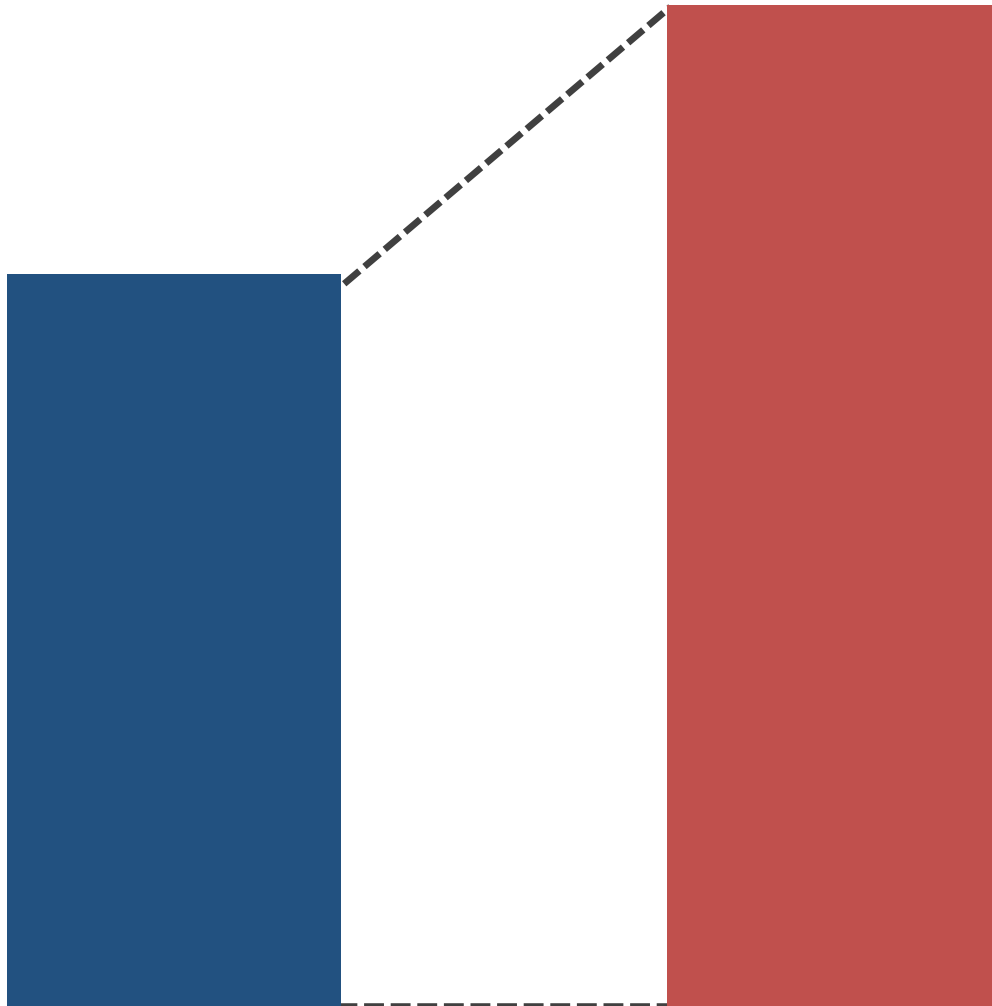
- ① 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲と雇用形態
- ② 選定した理由
- ③ 待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④ 待遇の性質と目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合：

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ② 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の利用

派遣料金の配慮義務

派遣労働者の**待遇**が**改善**



派遣労働者の適正な**待遇**を確保



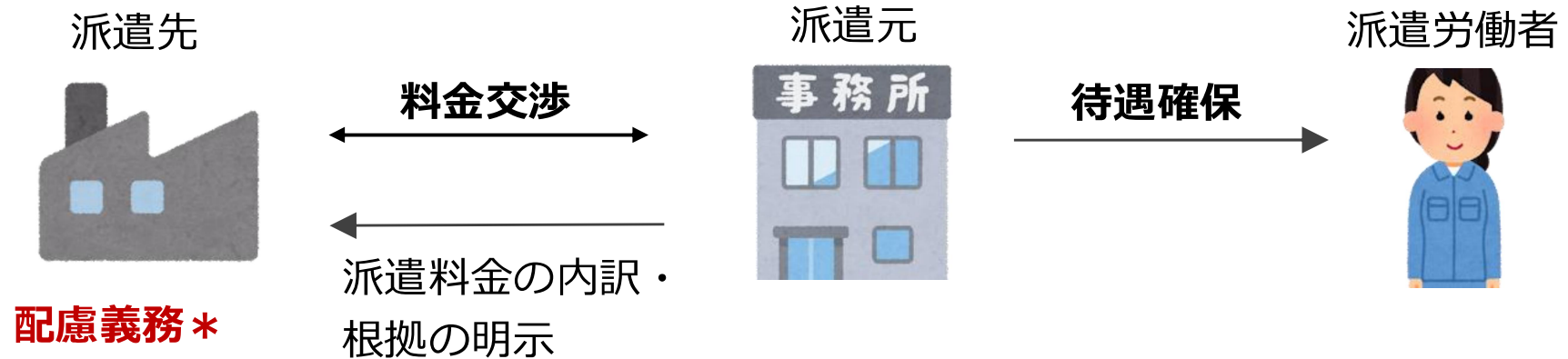
派遣料金 **UP** の可能性



派遣料金の**交渉**

派遣料金の配慮義務

▶ 法第26条第11項



* 目的の実現に向けて**具体的に**取り組むことが求められ、**努力義務より強い責任**が課されるもの

- 派遣先が、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**

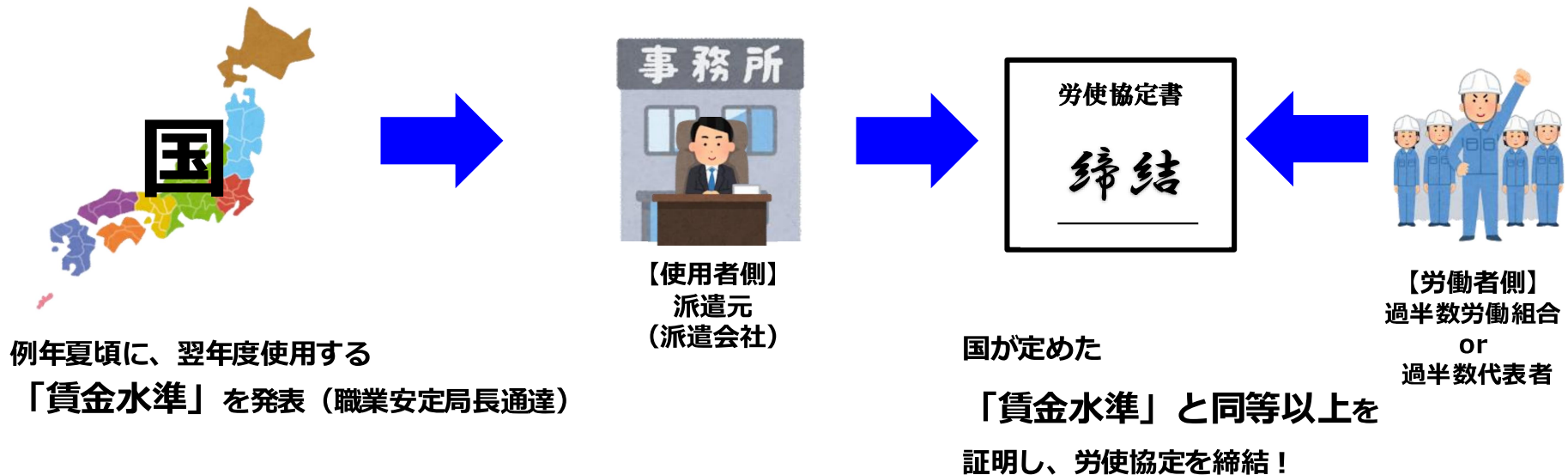
▼

行政指導の対象となり得る

派遣料金の配慮義務

▶ 法第26条第11項

派遣労働者の待遇（賃金等）の決め方



- 国が定める賃金水準を下回ると指導対象となり賃金の遡及等が必要になる
- 国が定める賃金水準は、数年前のハローワークの求人等を参照している
- そのため、近年最低賃金が大幅増額傾向にあるため、来年度、再来年度の派遣労働者の賃金は更に高額になってくる可能性がある

派遣会社が、国の水準に合わせ、適切に労使協定で定めた内容を履行確保出来るよう

派遣料金額の配慮が求められる！

派遣料金の配慮義務

▶ 概要、意義、留意点

■ 概要

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額（以下「派遣料金」という。）について、派遣元事業主が派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置及び一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置を遵守することができるように配慮しなければならない（法第26条第11項）。

■ 意義

派遣元事業主が、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置及び法定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置を行う場合には、これらの措置を行うための原資を確保することが必要となるため、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先に対し、派遣料金に関する配慮義務を課すこととしたもの。

■ 留意点

- この派遣料金の配慮義務は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められる（派遣先指針第2の9の(2)のイ）。
- また、派遣先は、派遣料金の決定に当たっては、派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければならない（派遣先指針第2の9の(2)のロ）。
- 例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が（法第30条の3又は法第30条の4第1項に基づく）賃金を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得るものであること。

公正な待遇の確保のNG行為

- 派遣先が派遣労働者の待遇決定方式を**決定**すること
 - 派遣先が、派遣労働者の待遇決定方式（派遣先均等・均衡方式または労使協定方式）を指定して契約を締結したり、一方的に限定することは、改正労働者派遣法の趣旨に反し、適当ではありません。

 - 派遣元からの派遣料金の交渉に**応じない**こと
 - 派遣元事業主が、公正な待遇の確保を措置するために原資を確保することは必要であり、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じないことは、配慮義務に違反するおそれがある。（法第26条、同39条）
 - 配慮義務の対象となる派遣料金には、派遣労働者の賃金以外にも、いわゆるマージンも含まれる。
-

本日のまとめ

- 期間制限は原則 **3** 年、延長する際は**意見聴取**
- 派遣労働者の**特定目的行為**は**禁止**
- 派遣契約の安易な**中途解除**は**不可**
- 社会保険等の**未加入者**は**受け入れない**
- 派遣先には**派遣料金**の**配慮義務**がある

労働者派遣事業等に関する情報

労働者派遣事業、職業紹介事業、適正な請負、
令和4年職業安定法改正などの情報を掲載

■ 労働者派遣事業、職業紹介事業、適正な請負に関する情報等

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



■ 働き方改革 特設サイト

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/>



■ 動画で見る同一労働同一賃金

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/same.html>



静岡労働局メールマガジン登録のご案内

メルマガ配信サービス

- ▶ 労働行政に関する各種情報を月1回
* 毎月20日無料で配信

静岡労働局メールマガジン	検索
--------------	----



- ▶ 登録画面バナーでメールアドレス送信

▶▶ 新規登録

▶ 配信停止

セミナー

法改正

面接会

労働者派遣についてご不明な点は

静岡労働局需給調整事業課

☎ 054-271-9980

までお問合せください

終わりに〈参加者アンケートについて〉

Thank You For Viewing ♪

Zoomの「**退出**」ボタンを押すと画面上に「**参加者アンケート**」が表示されます。
回答後「**送信**」ボタンを押してください。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん