

令和 7 年度

派遣労働者セミナー

令和7年12月5日
需給調整事業課

本日の到達点

- 派遣の**仕組み（概要）**と**現状**を知る
- 派遣の**メリット**と**デメリット**を知る
- 派遣労働者の**待遇の決め方**について概要を理解する

本日のテーマ

- 派遣労働者として働く上での基礎知識を学ぶ



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター：パユウちゃん

本日の流れ

- 1.そもそも派遣って何？
- 2.労働者派遣事業の現状
- 3.派遣労働者のメリットとデメリット
- 4.派遣労働者の待遇の決定について
- 5.安心して派遣労働者として
働くためには？

本日の流れ

- 1.そもそも派遣って何？
- 2.労働者派遣事業の現状
- 3.派遣労働者のメリットとデメリット
- 4.派遣労働者の待遇の決定について
- 5.安心して派遣労働者として
働くためには？

そもそも派遣って何？

「労働者派遣」とは何か

(世間一般の認識はこんな感じ)

労働者をどこかに派遣して働かせること？

雇用主は誰？

派遣は、**直接雇用**とは異なる働き方です。

直接雇用（正社員・契約社員・アルバイト）

雇用主は
A社

賃金の支払い
仕事上の指揮命令



A社



労働者

派遣

雇用主は
派遣元事業主

派遣元事業主



派遣契約



派遣先 A社



派遣労働者

雇用主は誰？

派遣

雇用主は
派遣元事業主



派遣元事業主

派遣先 A社



派遣労働者

直接雇用と派遣の違いは？

直接雇用の場合		派遣の場合
A社	労働者と労働契約を結ぶのは（雇用主は）	派遣元事業主
A社	賃金を支払うのは	派遣元事業主
A社	社会保険・労働保険の手続きを行うのは	派遣元事業主
A社	勤務先は	派遣先のA社
A社	仕事上の指揮命令を行うのは	派遣先のA社
A社	年次有給休暇を付与するのは	派遣元事業主
A社	休業の際の休業手当を払うのは	派遣元事業主

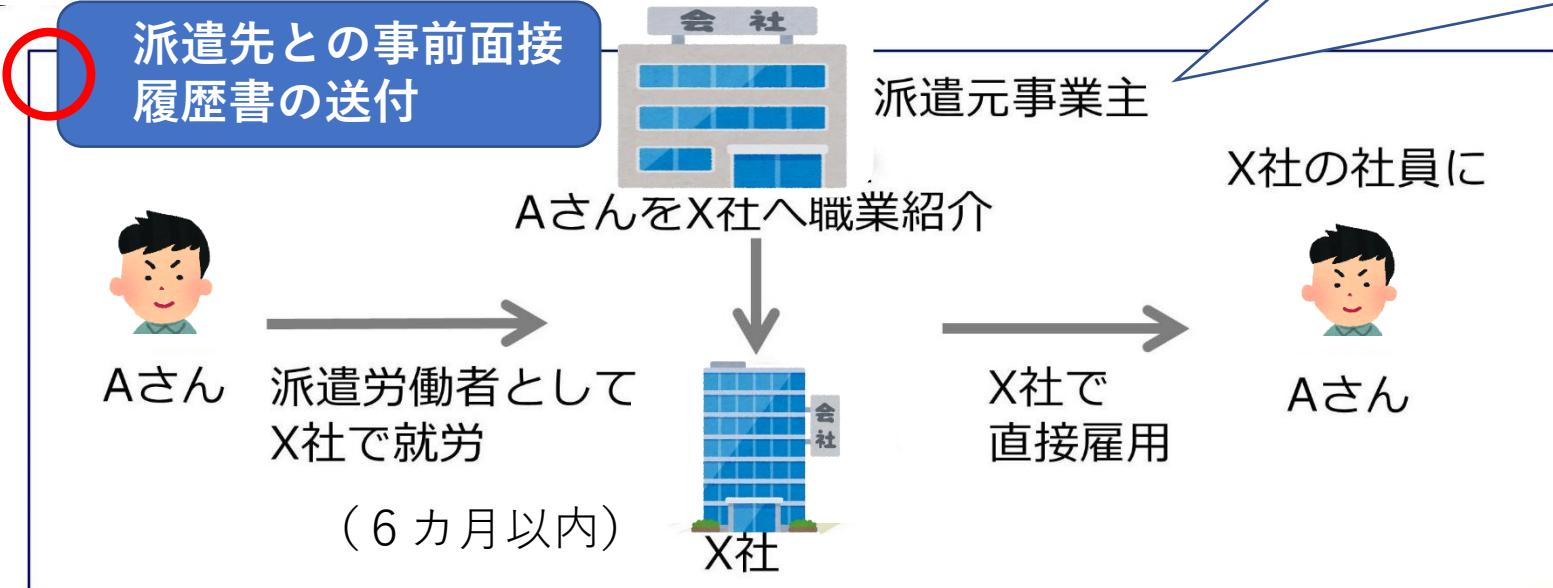
派遣の場合、基本的に労働基準関係法令（**労働基準法**など）などに関する責務は、派遣労働者の雇用主である**派遣元事業主**が負います（一部は派遣先が負う場合もあります）。

紹介予定派遣

1 派遣の働き方

一定の労働者派遣の期間（6ヶ月以内）を経て、直接雇用に移行すること（職業紹介）を念頭に行われる派遣を「紹介予定派遣」といいます。

有料職業紹介の許可を持っている派遣会社（派遣元事業主）
紹介許可番号 22-ユ-111111



派遣で禁止されていることは主に4つ！

NG!

①派遣禁止業務への派遣

②派遣先となる会社との事前面接

③元の勤務先への派遣

④同じ組織単位で3年超派遣

①派遣禁止業務への派遣

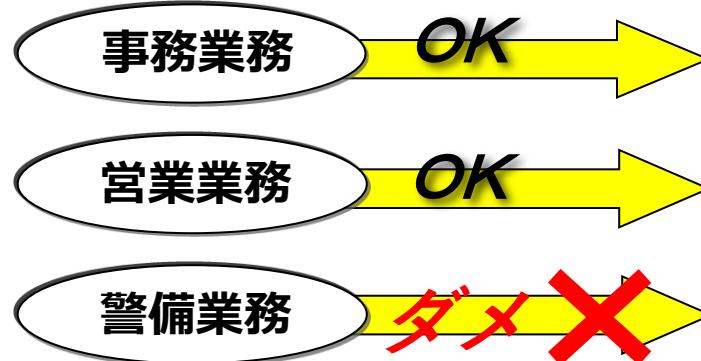
建設業務

港湾運送
業務

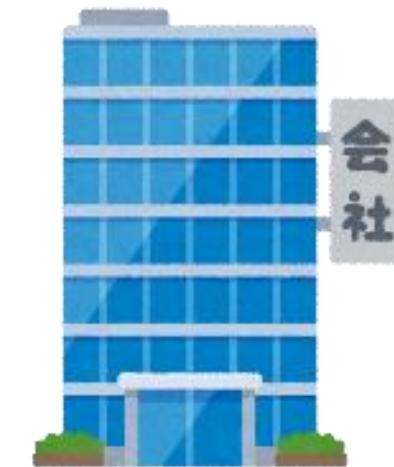
警備業務

医療関係業務
(一部を除く)

禁止されているのは**業務**? **業種**?



派遣元事業主（派遣元）

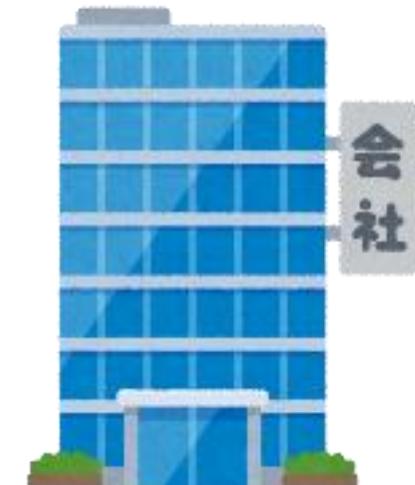
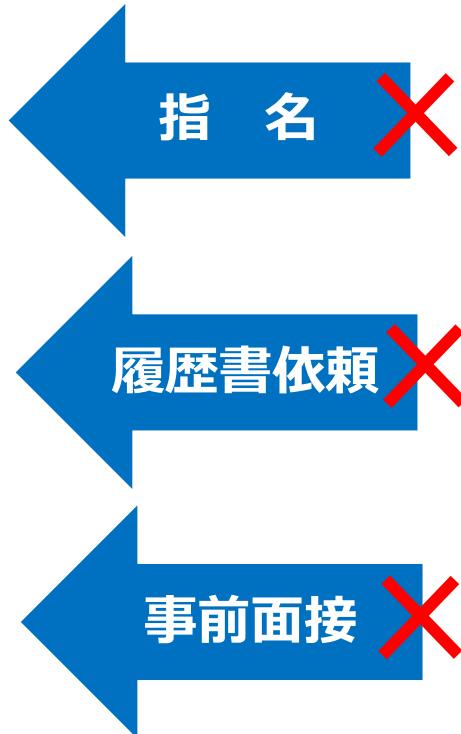


警備会社（派遣先）

②派遣先となる会社との事前面接

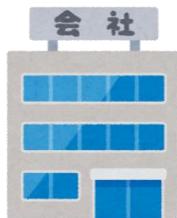


労働者



③元の勤務先への派遣

派遣先となる会社



A社



元正社員・元契約社員

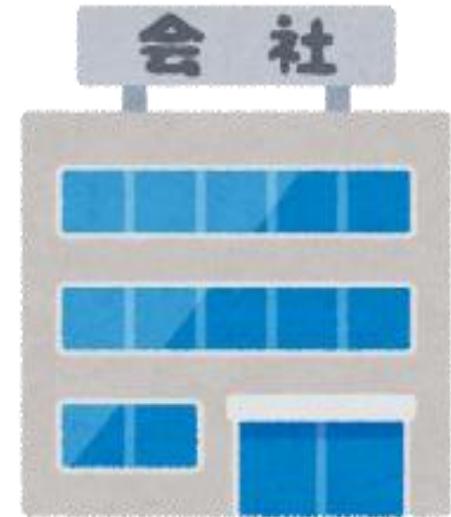


元パート・
元アルバイト



元派遣労働者

離職後1年以内
に派遣労働者
として働く

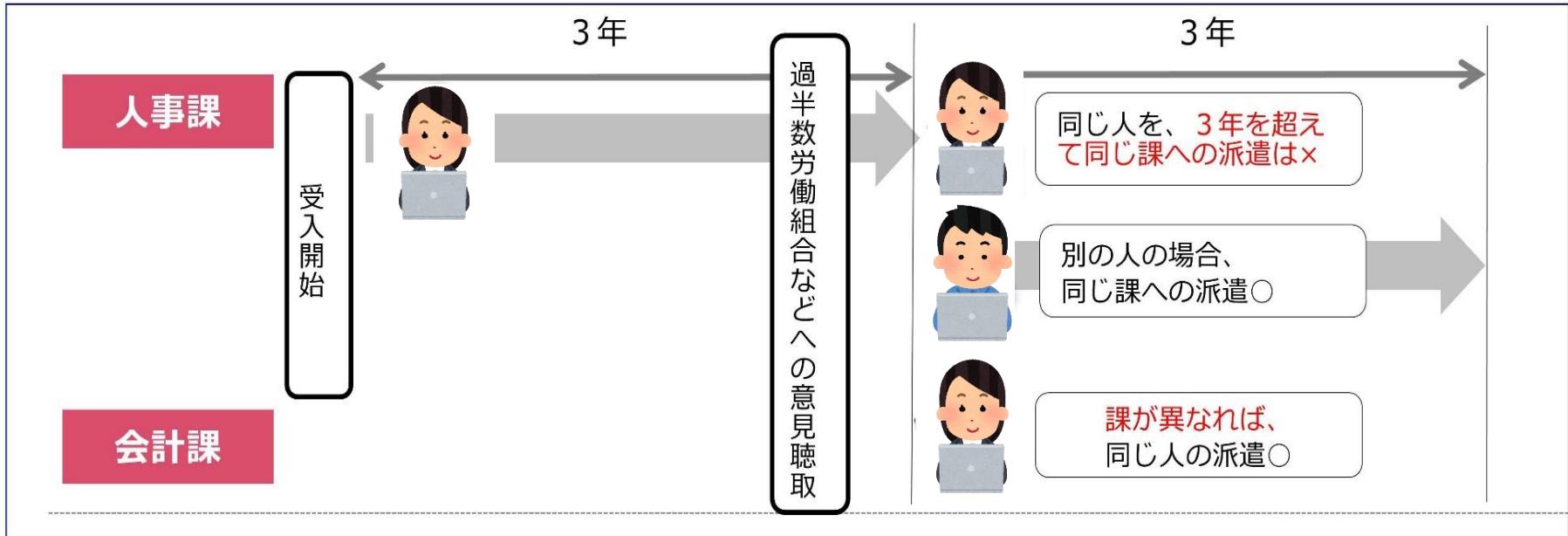


派遣先となる会社
A社

離職後1年以内
に派遣労働者
として働く



④同じ組織単位で3年超派遣



※以下の人・業務は例外として期間制限の対象外です。

- ・ 派遣元事業主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
- ・ 有期プロジェクト業務（事業の開始、転換、拡大、縮小、廃止のための業務で、一定期間内に完了するもの）
- ・ 日数限定業務（1か月間に行う日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ月10日以下であるもの）
- ・ 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

本日の流れ

- 1.そもそも派遣って何？
- 2.労働者派遣事業の現状
- 3.派遣労働者のメリットとデメリット
- 4.派遣労働者の待遇の決定について
- 5.安心して派遣労働者として
働くためには？

労働者派遣事業の現状【全国】

« 41,793社を対象 »

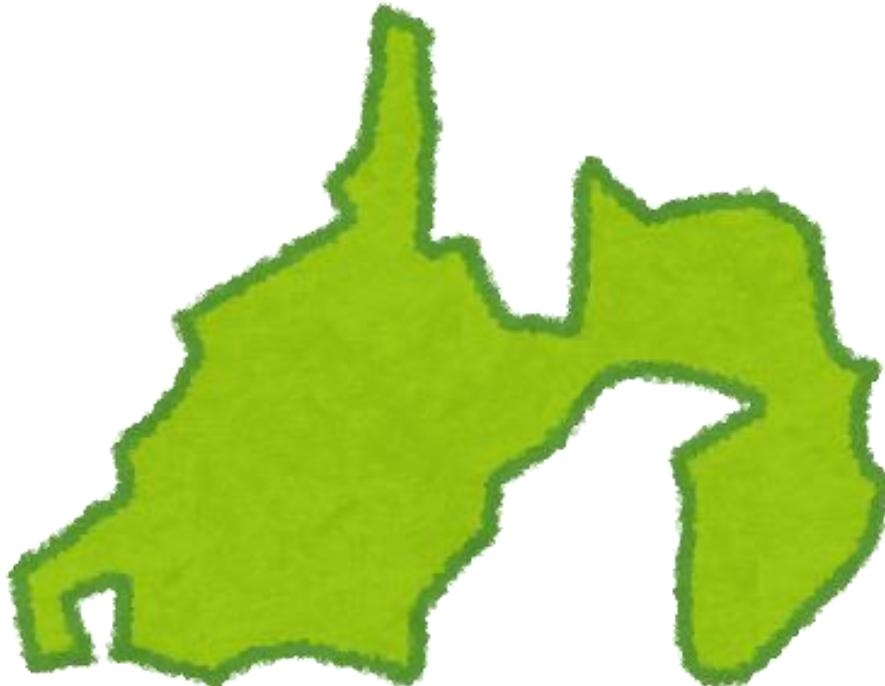
【令和5年度労働者派遣事業報告書の集計結果（速報）より】

1 派遣労働者数	約212万人（対前年度比：1.4%減）
（1）無期雇用派遣労働者	842,680人（対前年度比：1.7%増）
（2）有期雇用派遣労働者	1,274,358人（対前年度比：3.3%減）
2 派遣先件数	約80万件（対前年度比：0.4%増）
3 年間売上高	9兆500億円（対前年度比：3.3%増）
4 派遣料金（8時間換算）（平均）	25,337円（対前年度比1.7%増）
5 派遣労働者の賃金（8時間換算）（平均）	16,190円（対前年度比：1.4%増）

（注1）各派遣元事業主の報告対象期間の末日現在の実人数を計上。

（注2）「派遣料金」は、労働者派遣の対価として派遣先から派遣元事業主に支払われるもの。
また、派遣料金は、消費税を含む額の記載である。

労働者派遣事業の現状【静岡】



・派遣元事業主(営業所・支店含む)

約**1,100**社

(全国で10番目)

・派遣労働者

約**65,000**人

うち約**37,000**人

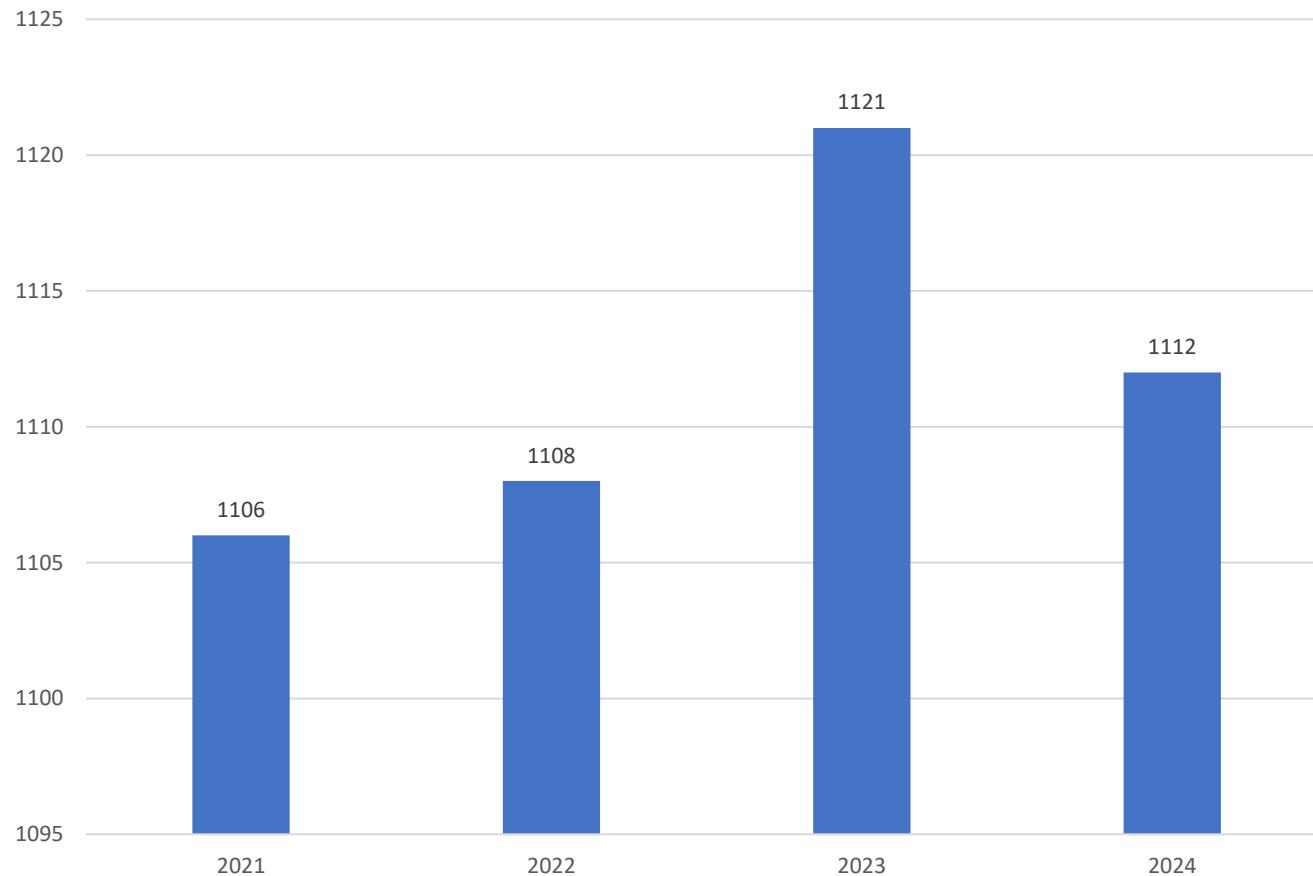
(有期雇用派遣)

約**28,000**人

(製造業務従事者)

労働者派遣事業の現状【派遣元事業主】

派遣事業所数の推移

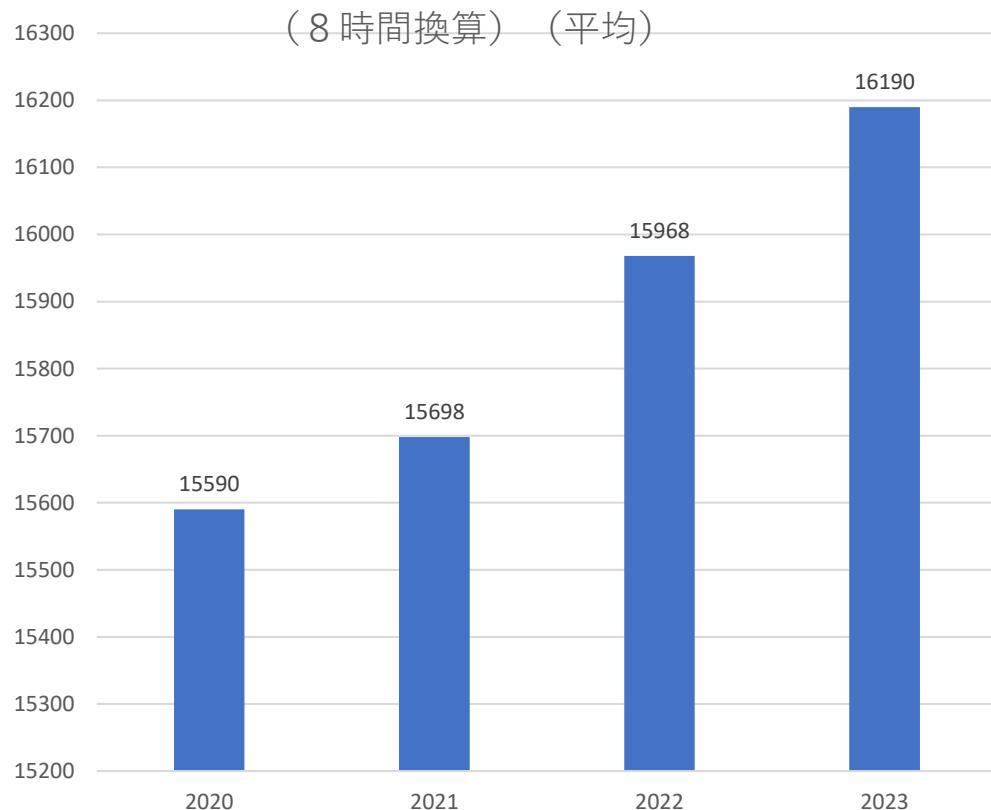


※それぞれ、年度末時点での事業所数を掲載

* 資料出所：静岡労働局職業安定部：職業安定行政年報

労働者派遣事業の現状【派遣労働者】

派遣労働者の賃金



賃金額

4年連続

UP

本日の流れ

1.そもそも派遣って何？

2.労働者派遣事業の現状

3.派遣労働者のメリットとデメリット

4.派遣労働者の待遇の決定について

5.安心して派遣労働者として
働くためには？

**派遣労働者という働き方は、
働く人のスタイルによって
「メリット」もあれば「デメリット」もある**

派遣労働者のメリット

①ライフスタイルに

合わせた働き方が出来る

就業日数、就業時間等を
派遣労働者の希望に
合わせた働き方が可能。



③様々な職種や会社の仕事を 経験できる

一つの仕事や会社に
縛られることなく、
横断的に色々な
経験を積むことで、
スキルアップ出来る。



②賃金が直接雇用で働いた時 よりも高くなる可能性有り

従事する業務の経験年数が
豊富であったり、資格や
知識を有している場合は、
賃金が高くなる可能性がある。



④派遣元事業主からのサポー トを受けることが出来る

仕事探し、スキルアップ、
派遣先の悩み事等を
相談することが出来る。



派遣労働者のデメリット

①雇用期間が短いため不安定

1年、2年単位などの雇用契約では無く、3ヶ月の雇用契約を、繰り返し更新するような会社もあり正社員や直接雇用の有期雇用労働者と比べて雇用や収入が不安定。



③高賃金を得る為には知識、経験やスキルが必要

経験やスキルが有れば高い賃金を見込むことが可能だが、逆に初めての業務であったり、経験が浅くその業務に詳しくなければ納得した賃金を得るには難しい。



②同じ職場で働くことが出来るのは3年まで

契約を更新しても、同じ職場（組織単位）で働くことが出来るのは最長3年まで。派遣元事業主と雇用契約を維持したとしても異なる職場及び派遣先での就業となる。



④中長期的に見て、収入UPが見込みにくい

長く働く正社員の平均年収と比べ、派遣労働者の平均年収は低いのが現状。派遣労働者であるが故に責任のある仕事を任されず、それが故に昇給や賞与等も見込めず、中長期的に見ると結果的に待遇面での向上を期待できない場合がある。（労使協定方式なら正社員以上の賃金確保）



「メリット」と「デメリット」
よく考えて
働き方を選ぶことが重要！！



本日の流れ

- 1.そもそも派遣って何？
- 2.労働者派遣事業の現状
- 3.派遣労働者のメリットとデメリット
- 4.派遣労働者の待遇の決定について
- 5.安心して派遣労働者として
働くためには？

派遣労働者の待遇の決定について

令和2年4月1日 【同一労働同一賃金】が施行

対象となる待遇

基本給

福利厚生

賞与

教育訓練

すべての待遇

昇給

慶弔休暇

通勤手当
住宅手当等

安全衛生



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

均等・均衡方式

派遣**先**の通常の労働者（いわゆる正社員）との間に
不合理な待遇差がないよう、決定する**方式**

労使協定方式

派遣**元**が過半数代表者等と法定の要件を満たす
労使協定を締結し、その協定に基づいて待遇を決定する**方式**

派遣労働者の待遇の決定について

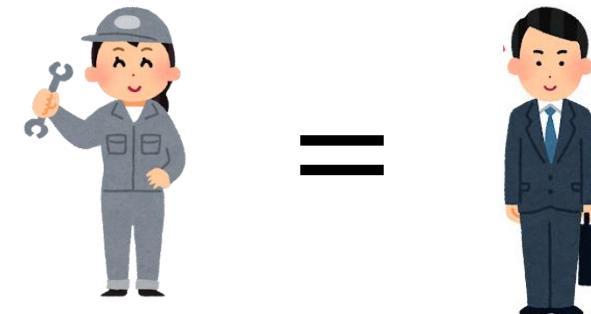
【派遣先均等・均衡方式】

均等待遇・均衡待遇の意味

均等待遇

職務の内容や人材活用の仕組みが**同じ**なら

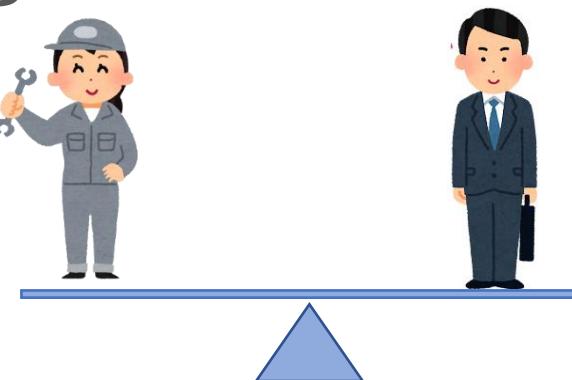
待遇を**イコール**に



均衡待遇

職務の内容や人材活用の仕組みが**異なる**なら

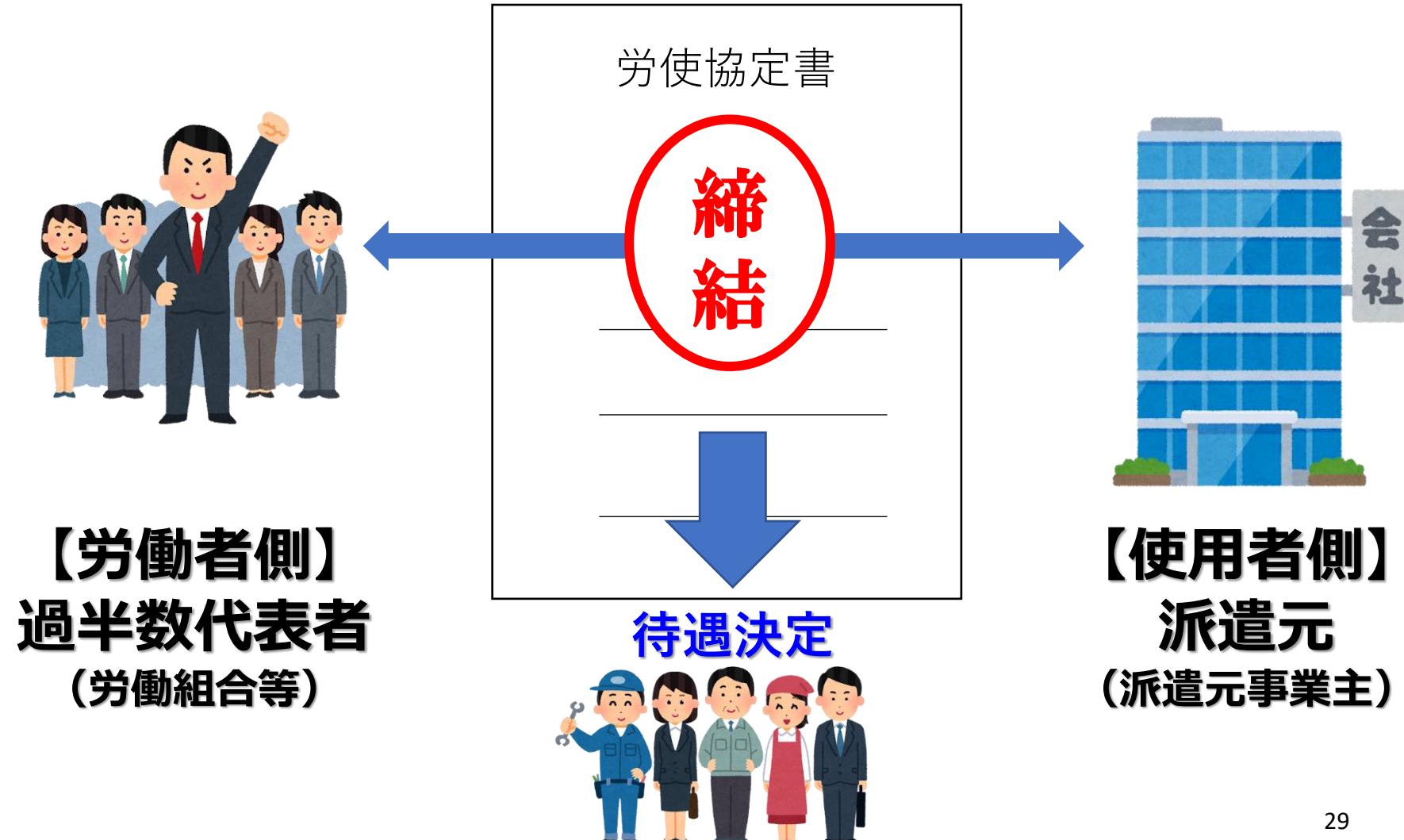
待遇を**バランス**の
とれたものに



派遣労働者の待遇の決定について

【労使協定方式】

36協定ではなく、派遣労働者の待遇を定めた全く別物の労使協定



【労使協定方式】



**経験や
能力に応じて
賃金UP！**

長期的なキャリア形成

本日の流れ

- 1.そもそも派遣って何？
- 2.労働者派遣事業の現状
- 3.派遣労働者のメリットとデメリット
- 4.派遣労働者の待遇の決定について
- 5.安心して派遣労働者として
働くためには？

安心して派遣労働者として働くためには？

マージン率や教育訓練などの情報を参考にしましょう

マージン率とは？

派遣料金

派遣先が派遣元事業主へ支払う料金

賃金

派遣元事業主が派遣労働者に支払う
賃金

マージン

福利厚生や教育訓練費も
含まれる

マージン率平均

令和5年度：全国の平均

36.1%



安心して派遣労働者として働くためには？ 人材サービス総合サイト活用しよう！

- 各派遣元事業主のホームページ
- 人材サービス総合サイト
- 日本人材派遣協会



人材サービス総合サイト

検索



日本人材派遣協会

検索

労働者派遣事業の許可番号（労働局番号—6桁の数字）

派 **22**—○○○○○○

22：静岡 13：東京都

安心して派遣労働者として働くためには？

労働条件、派遣料金額、就業条件の明示を受けましょう

勞働条件通知書

労働条件通知書		年月日
施設名	平成会社名	
契約期間	期間の定めなし。期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の右欄 「契約の更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（ ）」 2 契約の更新により判断する。 [契約期間満了時の業務状況] <input checked="" type="checkbox"/> 残務成績、施設 <input type="checkbox"/> 運送 <input type="checkbox"/> 会社の経営状況 <input type="checkbox"/> 競争している業者の進歩状況 <input type="checkbox"/> その他（ ）) <small>[有効期間開始直後による特例対象者の場合は】</small> 通勤料金の支拂いをしない場合 <input type="checkbox"/> 通勤手当の支拂いをしない場合 <input type="checkbox"/> 特例引受けの開始から一定までの期間（ 4ヶ月～10ヶ月） 特例引受けがいつまでして適用されている期間	
就業の場所		
従事すべき業務の内容	<small>【有効期間開始直後による特例対象者の場合は】</small> <small>※必ず有効期間（ ）内に記入</small> <small>○記入欄</small>	
始業、終業の時間、休憩時間、就業時間の組合せ(1)～(4)のうち該当するものに○を付けること。), 所定期間外労働の有無にに関する事項	1. 始業・終業の時間等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 終業（ 時 分） <small>以下のような状態が労働者に適用される場合</small> 新業（ 時 分） 新業（ 時 分） (適用用) 新業（ 時 分） 新業（ 時 分） (適用用) 新業（ 時 分） 路業（ 時 分） (適用用) (2) フルタイム勤務 (ただし、フルタイム勤務(始業 時 分から 時 分、終業 時 分から 時 分)) (3) 部分賃金制 (ただし、フルタイム勤務(始業 時 分から 時 分、終業 時 分から 時 分)) (4) 事業外のみなし労働時間制度: 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） <small>(5) 部分賃金制(始業 時 分) 終業(時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる</small> ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条	
休憩及び勤務所	1. 定時例：毎週、毎日、国民の祝日、その他の（ ） 2. 非定期例：週・月曜たりど、その他の（ ） 3. 1年単位の変形労働時間制度の場合、年間 日 <small>例算式）</small> ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	
休暇	1. 年次有給休暇 6ヶ月標準換算基準で換算一 日 <small>標準勤務時間以内の年次有給休暇（有・無）</small> ～ 月分以上で 日 <small>年間平均休業（有・無）</small> 2. 代替休暇(有・無) 3. その他の休暇(有・無) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 <small>(次回に続く)</small>	

就業条件明示書

就業条件明示書

契約No.12345
令和2年3月20日

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

■

<div data-bbox="265 4084 285

安心して派遣労働者として働くためには？

派遣労働者も年次有給休暇、育児休業を取得することができます

年次有給休暇、育児休業などの責任分担

【派遣元が責任をもつ主なこと】

- ・賃金の支払い
- ・安全衛生教育（雇入れ時）
- ・産休の付与
- ・育児休業、介護休業の付与
- ・年次有給休暇の付与
- ・一般健康診断

【両社が責任をもつ主なこと】

- ・役所への申告を理由とする不利益取扱禁止
- ・妊娠中、出産後の健康管理に関する措置
- ・セクハラ対策
- ・パワハラ対策

【派遣先が責任をもつ主なこと】

- ・労働時間の管理
- ・危険防止措置
- ・健康障害防止措置

取得条件

☆年次有給休暇の取得条件

（10日・所定労働日数が少ない場合は、所定労働日数に応じて日数減）

- ①同一の派遣元事業主のもとで、継続して6か月以上勤務
- ②全勤務日の8割以上出勤

☆育児休業の取得条件

- ①子が1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないこと。ただし、引き続き雇用された期間が1年末満の労働者は労使協定の締結により除外可。

☆介護休業の取得条件

- ①介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでないこと。ただし、・・・以降は左記と同様。

安心して派遣労働者として働くためには？

雇用安定措置について理解しましょう

同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元は以下の措置をとる義務がある。

※1年以上3年未満の見込みの方には、派遣元事業主に以下の措置を実施する努力義務。

雇用安定措置の内容

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
 - ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
 - ③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
 - ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）
- ※ 雇用安定措置として①を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、別途②～④の措置をとる必要があります。

* 無期雇用者、原則60歳以上の方は除く

本日のまとめ

1. 派遣と直接雇用の違い

「就業場所」と「指揮命令者」が「派遣先会社」となる。

2. 労働者派遣事業の役割

全雇用者に占める派遣労働者の割合は2～3%を推移。

このことから労働者派遣事業は労働力需給調整機能の一翼を担うものと理解できる。

3. 派遣労働者として働くときのポイント

自分にとってのメリット、デメリットをよく吟味してから選択すること。

4. 派遣労働者の待遇の決定方法

「派遣先均等・均衡方式」と、「労使協定方式」がある。

※どちらを選択するかは派遣元事業主が決定

5. 派遣会社（派遣元事業主）を選ぶ前にまず確認！

人材サービス総合サイト等を利用して、派遣元事業主のマージン率や福利厚生等の情報を事前によく調べること。

6. 就職後、派遣される前に就業条件について書面で説明を受けること

派遣元事業主から「就業条件明示書」を明示してもらい、業務の内容、派遣期間、困ったときの相談先等について、しっかりと説明を受けること。

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