



令和3年度 労働者派遣事業説明会

(令和2年度の定期指導について)

山形労働局職業安定部 需給調整事業室

労働者派遣事業にかかる定期指導について

労働者派遣事業にかかる定期指導について

定期指導を行う目的

- ・ 「派遣事業の適切な運用」と「派遣労働者の保護」
- ・ 不適切な取扱いを未然に防ぐ
- ・ 3年から5年に1回を目安に実施
- ・ 制度改正にあわせて実施する場合がある

過去の定期指導の傾向

- ・ 指導の多くは制度の理解不足が原因
- ・ 制度改正に関する項目の不備が目立つ
- ・ 不備事項は、多くの事業所で共通している

【参考】 法第1条、法第48条

※以下、「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」を「法」といい、同法施行規則を「規則」という。

過去の事例

指導が行われた不備・不適切な主な事案

① 労働者派遣に関する料金の額等の情報提供

- ・ 情報提供が行われていなかった。
- ・ 情報提供の方法が適切でなかった。

② 比較対象労働者の情報提供

- ・ 比較対象労働者の情報提供を受けていなかった。
- ・ 情報提供の方法が適切ではなかった。

③ 労働者を派遣しようとする時の明示及び説明

- ・ 明示が適切に行われていなかった。

【参考】 法第23条第5項、法第26条第7項、法第26条第9項、法第31条の2第3項

指導が行われた不備・不適切な主な事案

④ 法定書類の項目不備

- ・派遣契約書、就業条件明示書、派遣元管理台帳、派遣先への通知に、明示すべき項目が不足していた。

⑤ 雇用安定措置

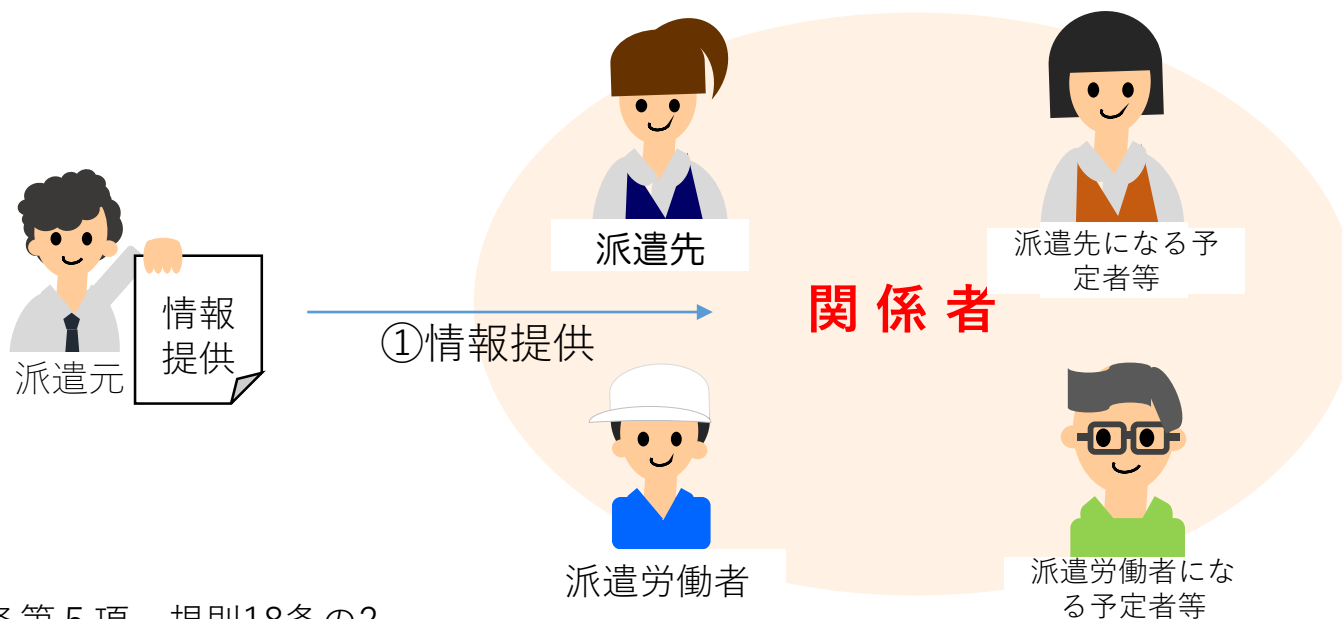
- ・雇用安定措置内容の希望を聴取していなかった。
- ・「特定有期雇用派遣労働者“等”」の範囲について理解できていなかった。

【参考】法第26条第1項、法第30条、法第34条、法第35条、法第37条第1項、規則第25条

①労働者派遣の料金の額等に関する情報提供

趣旨

- ・派遣元事業主の透明性の確保する。
- ・派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択や、派遣先による派遣元事業主の適切な選択、派遣労働者の処遇改善等に役立つ。



【参考】法第23条第5項、規則18条の2

①労働者派遣の料金の額等に関する情報提供

制度

以下の項目を関係者に対して情報提供する。

- ・ 派遣労働者の数
- ・ 派遣労働者の役務の提供を受けた者の数
- ・ 労働者派遣に関する料金の額の平均額
- ・ 派遣労働者の賃金の額の平均額
- ・ マージン率
 - ※労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合
- ・ 法第30条の4第1項の労使協定を締結しているか否かの別等
 - ※協定を締結している場合は、協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期
- ・ 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

情報提供は、インターネットの利用により広く行われる必要がある。

【参考】 法第23条第5項、規則18条の2、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の16

①労働者派遣の料金の額等に関する情報提供

誤りが多い事例

情報提供する項目に不足があった。

- ・平成30年制度改正に関する部分の不足が目立った。
「法第30条の4第1項の労使協定を締結しているか否かの別等」
「協定を締結している場合は、協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期」

インターネットによらず情報提供が行われていた。

- ・情報の掲示や、紙での情報提供は行われていたが、インターネットを利用していなかった。
「自社ホームページ」又は「人材サービス総合サイト」の活用が必要。

①労働者派遣の料金の額等に関する情報提供

人材サービス総合サイト

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>

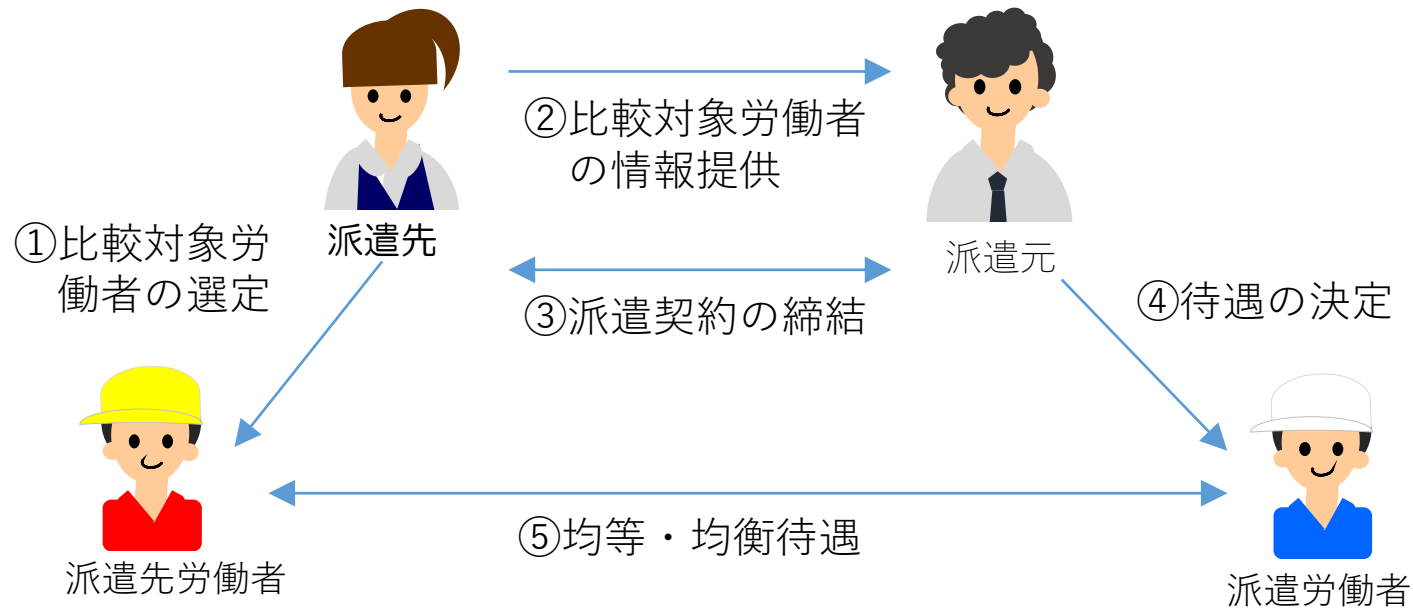


【参考】法第23条第5項、規則18条の2、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の16

②比較対象労働者の情報提供

趣旨

- ・派遣先から同様の業務を行う労働者の待遇を確認し、「派遣先の労働者」と「派遣労働者」に不合理な待遇差が生じないことを目指す。



【参考】 法第26条第7項、法第26条第9項

②比較対象労働者の情報提供

制度

派遣先からあらかじめ情報提供を受けたうえで派遣契約を締結する。

〈労使協定対象派遣労働者に「限定する」場合〉

- ・ 法第40条の第2項の教育訓練の内容
- ・ 福利厚生施設の内容

〈労使協定対象派遣労働者に「限定しない」場合〉

- ・ 比較対象労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ・ 比較対象労働者を選定した理由
- ・ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容
- ・ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ・ 比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの。

【参考】 法第26条第7項、法第26条第9項、法第26条第10項

②比較対象労働者の情報提供

誤りが多い事例

情報提供する項目に不足があった。

- ・派遣契約に「協定対象派遣労働者に限定しない」と定めているにもかかわらず、「協定対象派遣労働者に限定する」場合の項目しか情報提供を受けていなかった。

書面の交付等により情報提供を受けていなかった。

- ・電話や口頭のみでしか情報提供を受けていなかった。

更新や新たな派遣契約を締結する際に情報提供を受けていなかった。

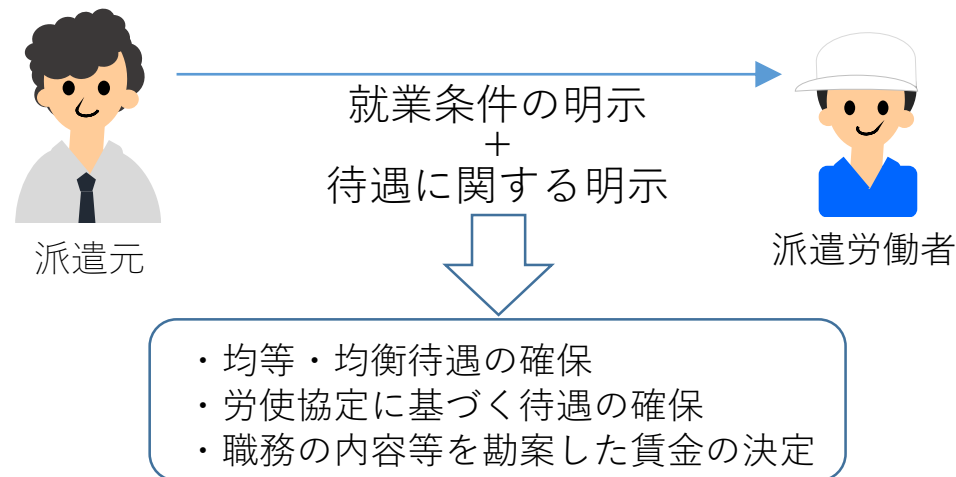
- ・制度改正後の最初の契約の際には情報提供を受けていたが、その後の派遣契約では情報提供を受けていなかった。

【参考】 法第26条第7項、法第26条第9項、法第26条第10項

③労働者派遣しようとするときの明示及び説明

趣旨

- ・ 派遣労働者の同一労働同一賃金に関する制度改正が行われたことにより、派遣元で採用する待遇決定方式により派遣労働者の待遇内容が大きく異なる。このため、派遣元事業主は派遣労働者に対して待遇に関する説明と明示を行う必要がある。



【参考】 法第31条の2
法第30条の3、法第30条の4第1項、法第30条の5

③労働者派遣しようとするときの明示及び説明

制度

以下の項目を派遣労働者に対して明示及び説明する。

〈労使協定方式の場合〉

- ・ 協定対象派遣労働者であるか否か
- ・ 当該協定の有効期間の終期

〈派遣先均等・均衡方式の場合〉

- ・ 賃金の決定等に関する事項
- ・ 休暇に関する事項
- ・ 昇給の有無
- ・ 退職手当の有無
- ・ 賞与の有無
- ・ 協定対象派遣労働者であるか否か

【参考】 法第31条の2

③労働者派遣しようとするときの明示及び説明

誤りが多い事例

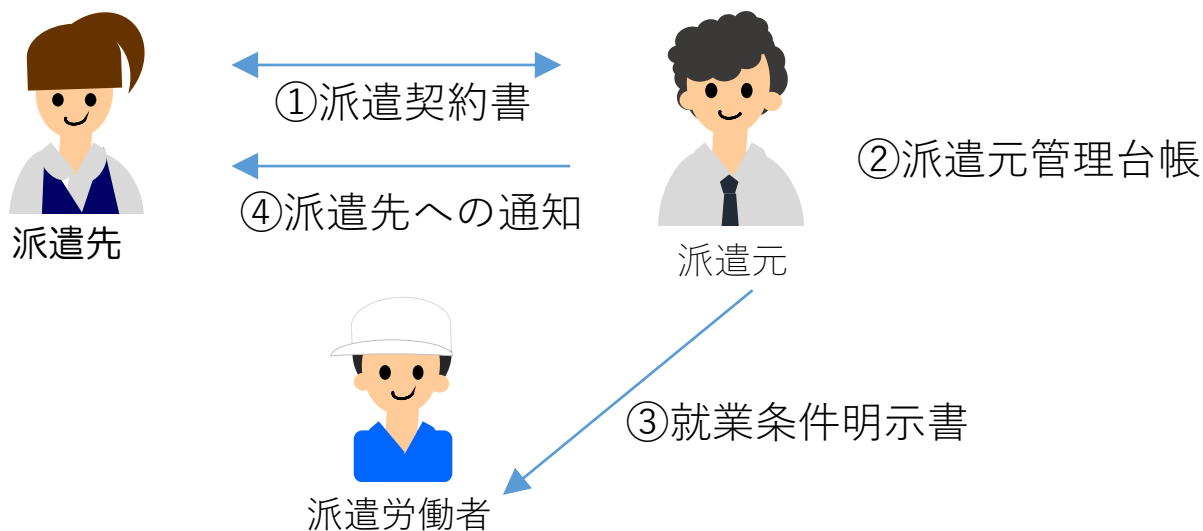
書面等によりあらかじめ明示されていなかった。

- ・口頭だけの説明で、書面等により明示が行われていなかった。
- ・説明と明示が全く行われていなかった。

④法定書類の項目不備

趣旨

- 労働者派遣事業の適切な運営と、派遣労働者の保護を図るため、それぞれ必要最低限の項目について定めることが、法律で決められている。



【参考】 法第26条、法第34条、法第34条の2、法第35条、法第37条、規則22条、規則28条、規則31条

④法定書類の項目不備

制度

派遣契約書

- ・労働者派遣を行うに当たって必要最低限のものを派遣契約に定める必要がある。
- ・法第26条、同法施行規則第22条
- ・別添「労働者派遣事業の留意点」⑤参照

派遣元管理台帳

- ・派遣労働者の雇用主として、適切に雇用管理を行うため、台帳の備え付けと必要事項の記載が必要となる。
- ・法第37条、同法施行規則第31条
- ・別添「労働者派遣事業の留意点」⑪参照

【参考】法第26条、法第37条、規則22条、規則31条

④法定書類の項目不備

制度

就業条件明示書等

- ・ 就業条件を派遣労働者に明示することで、派遣元、派遣先、派遣労働者の三者間でトラブルの発生防止を目指す。
- ・ 法第34条、法第34条の2
- ・ 別添「労働者派遣事業の留意点」⑥参照

派遣先への通知

- ・ 労働者派遣契約の適正な履行の確保と、適正の派遣労働者の雇用管理の確保を目指し必要な情報を派遣先に通知する必要がある。
- ・ 法第35条、同法施行規則28条
- ・ 別添「労働者派遣事業の留意点」⑨参照

【参考】 法第34条、法第34条の2、法第35条、規則28条

④法定書類の項目不備

誤りが多い事例

制度改正により新たに追加された項目の不足が目立った。

派遣契約書

- ・派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ・派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別

派遣元管理台帳

- ・協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ・派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ・雇用安定措置を講ずるに当たって聴取した希望の内容

【参考】 法第26条、法第37条、規則22条、規則31条

④法定書類の項目不備

誤りが多い事例

就業条件明示書等

- ・派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

派遣先への通知

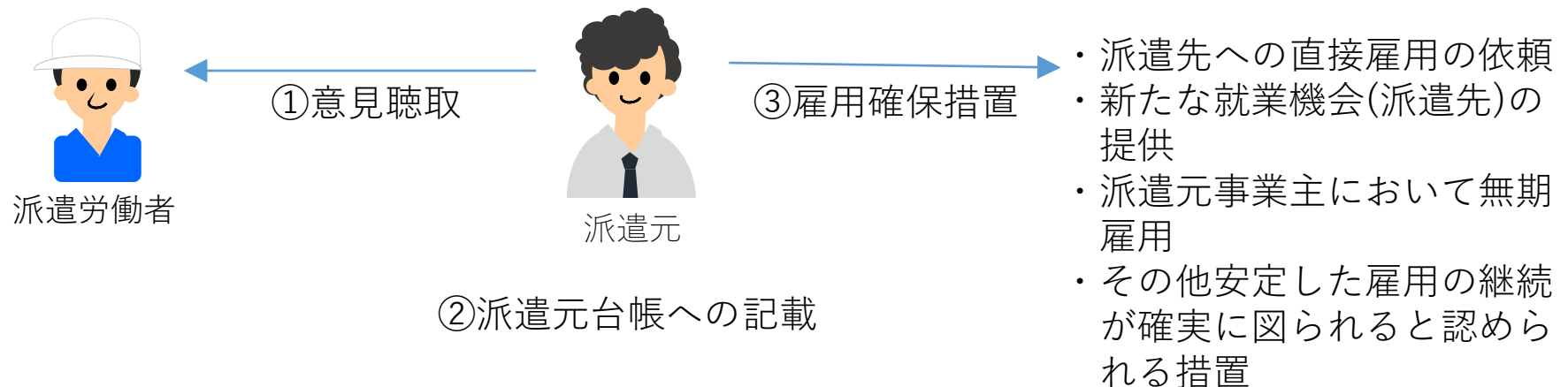
- ・協定対象派遣労働者であるか否かの別

【参考】 法第34条、法第34条の2、法第35条、規則28条

⑤雇用安定措置

趣旨

- ・派遣労働者の雇用が継続されるようにするための措置を、派遣元事業主は講ずる必要がある。



【参考】法第30条

⑤雇用安定措置

制度

具体的な措置内容

- ・派遣先への直接雇用の依頼
- ・新たな就業機会（派遣先）の提供
- ・派遣元事業主において無期雇用
- ・その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

措置対象者

同一の組織単位での就業が3年以上達する見込みがある派遣労働者

※「特定有期雇用派遣労働者」のうち3年を超える見込みがある者

→措置義務対象者

同一の組織単位での就業が1年以上達する見込みがある派遣労働者等

※「特定有期雇用派遣労働者等」

→努力義務対象者

【参考】法第30条、規則第25条、規則25条の2、規則25条の3、規則25条の4、規則25条の5

⑤雇用安定措置

制度

特定有期派遣労働者

- ・派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一組織単位の業務について、継続して1年以上の期間派遣労働者として就業する見込みがある有期雇用派遣労働者であって、予定されている派遣期間終了後も引き続き就業することを希望している者

特定有期派遣労働者“等”

- ・当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である有期雇用派遣労働者（特定有期雇用派遣労働者を除く。）
- ・当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）

⑤雇用安定措置

誤りが多い事例

「特定有期派遣労働者」や「特定有期派遣労働者等」についての理解が誤っていた。

- ・ 措置義務対象者、努力義務対象者に対し、必要な雇用安定措置が行われていなかった。

措置を講ずるに当たっての希望の聴取が行われていなかった。

- ・ 派遣労働者に対し、希望聴取をしていなかった。
- ・ 上記同様に、措置義務対象者を理解していなく、必要な希望聴取が行われていなかった。

聴取した内容が、派遣元管理台帳に記載されていなかった。

- ・ 前述「④法定書類の項目不備」参照

【参考】 法第30条、法第37条、規則第25条、規則25条の2、規則25条の3、規則25条の4、規則25条の5、規則31条