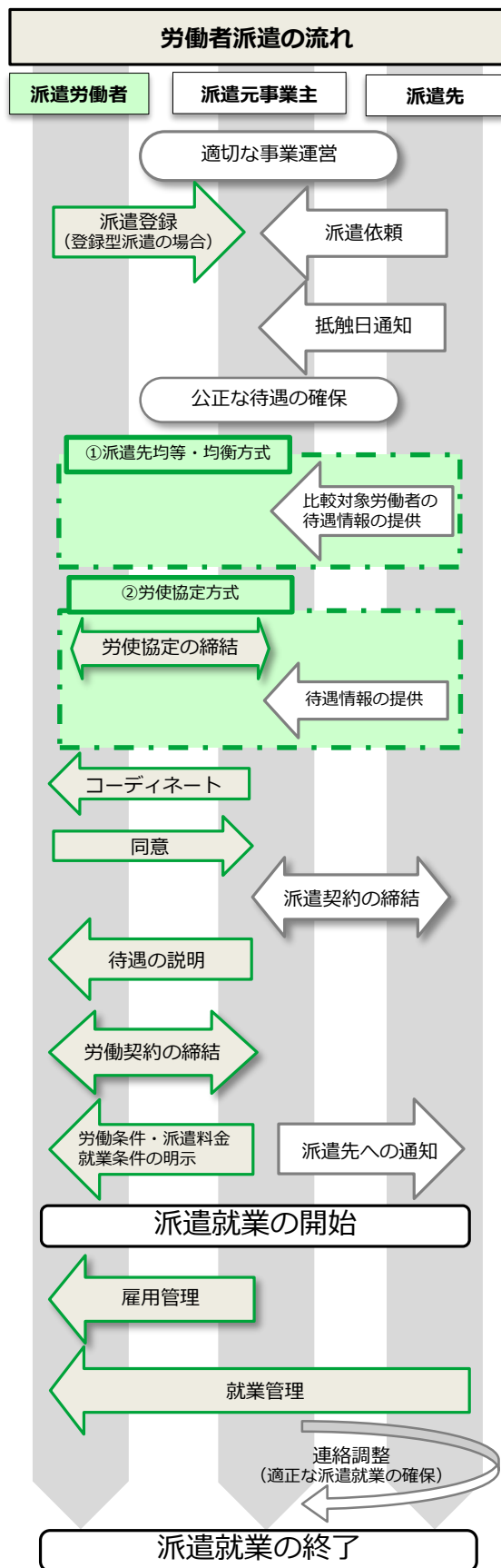


派遣で働くときに特に知っておきたいこと



1	派遣の働き方
✓	チェック
	雇用主は誰か理解している
	仕事上の指揮命令を行うのは誰か理解している
	労働基準法などのルールを守るのは誰か理解している

2	派遣で禁止されていること
✓	チェック
	派遣禁止業務への派遣ではない
	派遣先から事前に面接などを受けていない
	元の勤務先への派遣ではない

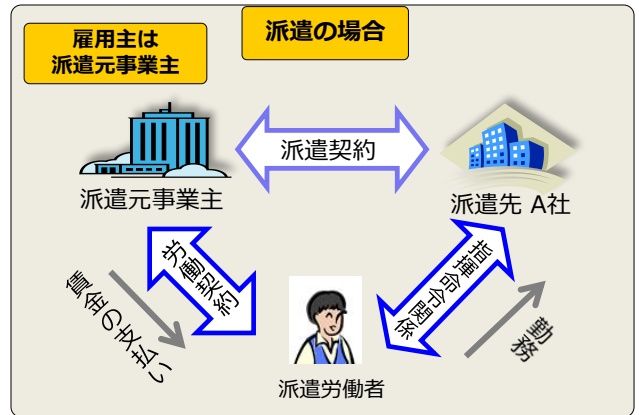
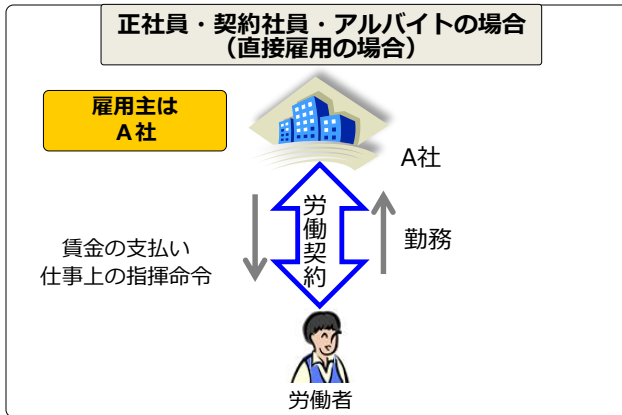
3	公正な待遇の確保にあたって
✓	チェック (派遣先均等・均衡方式の場合)
	派遣先の通常の労働者の待遇と不合理な差がない
	派遣先の通常の労働者との待遇の差やその理由について希望に合わせて説明を受けている
✓	チェック (労使協定方式の場合)
	労使協定で定められた待遇を理解している
	賃金の額が同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上であることなどについて希望に合わせて説明を受けている
✓	チェック (待遇決定方式に関わらず共通)
	業務を行う上で必要な教育訓練を受けられる
	派遣先の福利厚生施設を利用できる

4	5	派遣で働く前に、派遣で働くときに
✓		チェック
		マージン率や教育訓練などの情報を参考にしている
		賃金見込額などの説明を受けている
		労働条件・派遣料金額・就業条件などの明示を受けている
		事業所単位・個人単位の期間制限があることを理解している
		トラブルが起きたときの派遣先・派遣元の相談先を知っている

1 派遣の働き方

◆雇用主は誰か？

派遣は、直接雇用とは異なる働き方です。



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

労働基準法などの労働基準関係法令などについては、一部は派遣先が責務を負いますが、基本的には派遣労働者の雇用主である派遣元事業主が責務を負います。

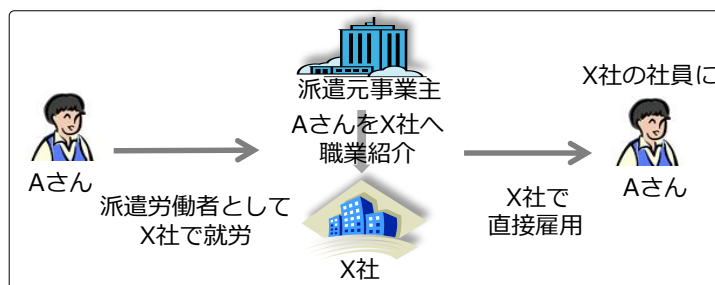
<解雇について>

派遣元事業主は、有期労働契約を更新しない場合（雇止め）のルール、解雇に関するルールを守らなければなりません。

なお、派遣元事業主と派遣先との間の派遣契約と、労働者と派遣元事業主の間の労働契約は別の契約であり、派遣契約の解除がそのまま労働契約の解除となるわけではありません。

<紹介予定派遣について>

◆一定の労働者派遣の期間（6カ月以内）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。



2 派遣で禁止されていること

◆派遣禁止業務

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）は派遣が禁止されています。

◆派遣先となる会社との事前面接禁止

派遣先となる会社が、事前に派遣労働者を指名することはできません。派遣開始前に面接を行うこと、履歴書を送付させることは禁止されています。（紹介予定派遣の場合や本人が希望する場合は認められています）

◆元の勤務先への派遣の禁止

正社員・契約社員・アルバイトなどとして前に働いていた会社で、その離職後1年以内に派遣労働者として働くことはできません。

※以前A社へ派遣され、派遣終了後1年以内に再度A社に派遣されることは可能です。

3 公正な待遇の確保にあたって

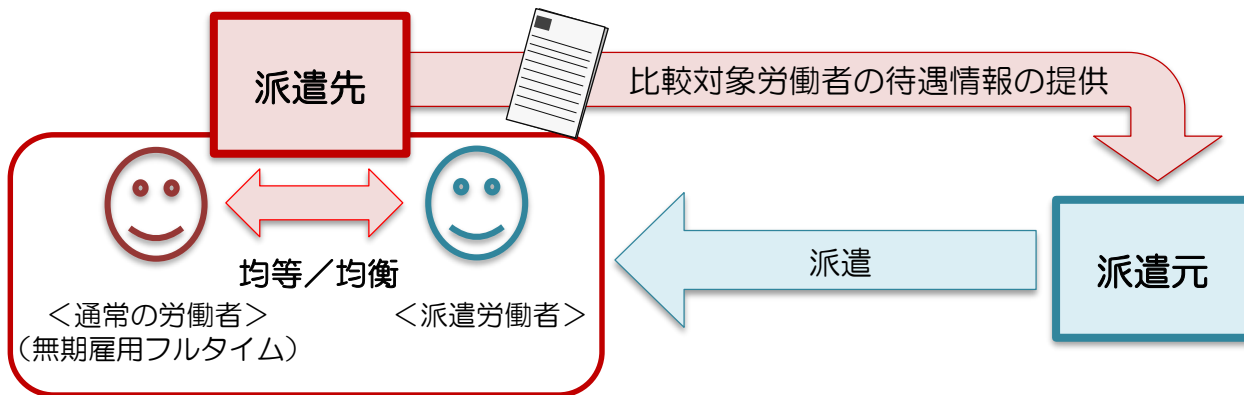
◆ 派遣労働者の同一労働同一賃金

以下の①または②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が確保されます。

- ① **【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
- ② **【労使協定方式】** 一定の要件を満たす労使協定による待遇

※①または②による待遇の確保は派遣元事業主の義務です。

①【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



「均等待遇」

- ① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には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」をいいます。

※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」をいいます。

必要に応じて、「**同一労働同一賃金ガイドライン**」（**短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針**）を参照してください。

→ 派遣労働者と通常の労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示したものです。

同一労働同一賃金ガイドライン

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>)

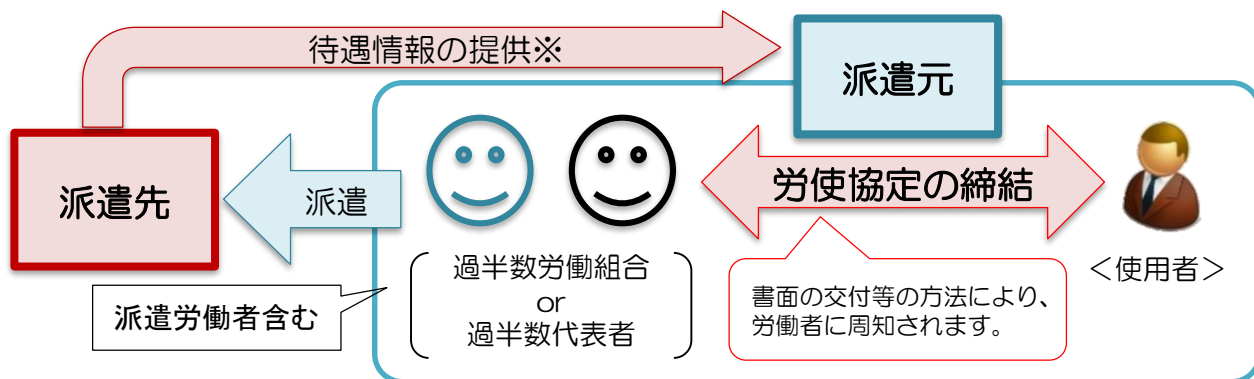
（参考）比較対象労働者とは

派遣先の通常の労働者のうち、次の①～⑥の優先順位によりそれぞれの派遣労働者ごとに「比較対象労働者」が派遣先により選定され、派遣元は比較対象労働者の待遇情報に基づいて、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保します。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」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 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」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 派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者

②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 派遣先が実施する「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」や派遣先の食堂・休憩室・更衣室については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要です。



<労使協定に定める事項>

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（以下に該当するものに限る）
 - ・同種業務の一般の労働者の平均的な賃金額以上
 - ・職務の内容等が向上した場合に賃金が改善
- ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
- ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ⑥ 有効期間 など



協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、**【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。**

過半数代表者の選出

過半数代表者は、次の①と②のいずれにも該当する者（①に該当する者がいないときは②に該当する者）となります。

- ① 労働基準法第41条第2号に規定する**管理監督者でないこと**
- ② 労使協定を締結する者を選出することを明らかにして実施される**投票、挙手等の民主的な方法**による手続により選出された者であって、**派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと**

◆福利厚生施設の利用と教育訓練

派遣先から以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会が提供されます。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に実施する「**業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**」については、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、**派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません。**

福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する**食堂・休憩室・更衣室**について、**派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。**

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している**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の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮**しなければなりません。

◆公正な待遇の確保に関する説明

待遇決定方式に応じて次の事項等について、派遣元事業主に説明を求めることができます。

※ 説明を求めたことを理由とする不利益取扱いは禁止されています。

【派遣先均等・均衡方式】の場合

◎ 派遣労働者と比較対象労働者の待遇の相違の内容

次の①と②の事項について説明を受けることができます。

① **派遣労働者と比較対象労働者の待遇のそれぞれの決定に当たって考慮した事項の相違の有無**

② **派遣労働者と比較対象労働者の待遇の「個別具体的な内容」または「基準」**

◎ 待遇の相違の理由

派遣労働者と比較対象労働者の**職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして、待遇差の理由として適切と認められるものに基づき、**待遇の相違の理由の説明を受けることができます。

【労使協定方式】の場合

◎ 賃金が、次の内容に基づき決定されていること等について説明を受けることができます。

- 派遣労働者が従事する業務と**同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして労使協定に定めたもの**であること
- 労使協定に定めた**公正な評価**

◎ 協定対象派遣労働者の待遇（賃金を除く）が**派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がなく決定されていること等**について派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容に準じて説明を受けることができます。

4 派遣で働く前に

◆マージン率や教育訓練などの情報を参考にしましょう

派遣元事業主のマージン率や教育訓練に関する取組状況、労使協定を締結しているか否か（締結している場合は、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲及び労使協定の有効期間の終期）は派遣元事業主のホームページなどで確認できます。派遣元事業主を選ぶ際の情報として活用してください。

派遣料金（派遣先が派遣元事業主へ支払う料金）	
賃金（派遣元事業主が労働者に支払う賃金）	マージン

※マージンには、派遣労働者の福利厚生費や教育訓練費なども含まれているので、マージン率は低いほどよいというわけではなく、他の情報と組み合わせて総合的に評価することが重要です。

5 派遣で働くときに

◆労働条件、派遣料金額、就業条件の明示を受けましょう

派遣元事業主から、労働契約を締結するときに、労働条件（賃金、休日など）、労働条件に関する事項（労使協定の対象となる派遣労働者であるか否かなど）、派遣料金額の明示、不合理な待遇差を解消するために派遣元事業主が行う措置の説明があります。

また、派遣就業を開始するときにも、労働条件に関する事項の明示や不合理な待遇差を解消するために派遣元事業主が行う措置の説明が改めて行われるとともに、就業条件（業務内容、就業場所など）の明示があります。

※社会保険・労働保険の加入手続は派遣元事業主が行います。未加入の場合には、派遣元事業主から理由の通知があります。

◆年次有給休暇、育児休業をとることができます

派遣でも労働基準法、男女雇用機会均等法などの労働関係法令が適用されます。これらの法律の責務は派遣元事業主と派遣先で分担されています。

年次有給休暇の付与などは派遣元事業主に責務があります。

◆事業所単位・個人単位の期間制限があります

派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります。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年が限度です。

（派遣先が事業所の過半数労働組合などからの意見をきいた場合は、3年を超えて派遣を受け入れることが可能です）

また、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（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、3年が限度です。

◆働いていてトラブルが起こった場合

派遣元事業主と派遣先に、それぞれ相談を受ける担当者がいます。担当者に相談をしてください。

雇用の安定とキャリアアップ

◆雇用安定措置

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、派遣元事業主から以下の措置がとられます。

（1年以上3年未満の見込みの方については、派遣元事業主に以下の措置を実施する努力義務がかかります）

雇用安定措置

- 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。

◆キャリアアップ措置

派遣元事業主から

- ・段階的かつ体系的な教育訓練
- ・キャリア・コンサルティング（希望する場合）

を受けることができます。

特に、期間を定めずに雇用されている派遣労働者については、長期的なキャリア形成を視野に入れた教育訓練を受けることができます。

また、段階的かつ体系的な教育訓練は、必ず有給・無償で受けることができます。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）について

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、**トラブルを早期に解決するため**、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。

この制度は**無料**で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、**プライバシーが保護されます**。また、これらを求めたことを理由として、派遣元および派遣先は派遣労働者に対して**不利益な取扱いをしてはならない**こととされています。

派遣元が講ずべき措置

- ①派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差の禁止
- ②労使協定に基づく待遇の決定
- ③雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

派遣先が講ずべき措置

- ①業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
- ②食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

～裁判外紛争解決手続（行政ADR）の流れ～

事業主と労働者による、苦情の自主的解決

未解決

労働者派遣法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで迅速に
行政機関に解決して
もらいたい場合

公平、中立性の高い
第三者機関に援助して
もらいたい場合

<当事者の希望等に応じて>

都道府県労働局長

調停会議

都道府県労働局長による
助言・指導・勧告

調停会議による
調停・調停案の作成・受諾勧告

労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元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が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。（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過失がなかったときを除きます。）

対象となる違法派遣

- ①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合※
- ④いわゆる偽装請負の場合

※派遣就業を開始するときの就業条件の明示の際に、派遣元事業主から、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となることについての明示があります。

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
青森	需給調整事業室	017-721-2000	京都	需給調整事業課	075-241-3225
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
山形	需給調整事業室	023-626-6109	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
福島	需給調整事業室	024-529-5746	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	島根	職業安定課	0852-20-7017
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	広島	需給調整事業課	082-511-1066
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	山口	需給調整事業室	083-995-0385
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
東京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第二課	052-685-2555	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637
三重	需給調整事業室	059-226-2165			

このパンフレットは、労働者派遣制度の主な内容を説明したものです。

- ◆厚生労働省のホームページに、労働者派遣法や業務取扱要領などの資料を掲載しています。

厚生労働省 労働者派遣事業 [検索](#)

- ◆「人材サービス総合サイト」（厚生労働省運営）にて派遣会社の情報などを掲載しています。

人材サービス総合サイト [検索](#)