



労働者派遣事業 社員研修資料

2021年総合版



労働者派遣事業の基本

Copyright © 2014 selfcoaching 3x3career all rights reserved.

労働者派遣事業は制度のひとつ

日本の労働力需給調整システム

無料・有料職業紹介

労働者派遣

労働者募集

労働者供給

湾岸労働者派遣

在籍出向、移籍出向

JV-ジョイント・ベンチャー

請負、委託

労働者派遣に関する法律について

■ 職業安定法 第47条の2

『労働者派遣事業等に関しては、**労働者派遣法**及び港湾労働法並びに建設労働法の定めるところによる』

■ 正式名称

『労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の保護等に関する法律』

■ 略称

『**労働者派遣法**』『**人材派遣法**』または『**派遣法**』……で通じます



労働者派遣に関する法律について

そういうこと!

派遣法は、派遣労働者を守る法律



<派遣法の趣旨>

派遣労働者の保護 + 常用労働者の代替防止

<派遣事業の大原則>

『臨時的かつ一時的なもの』 = 長期的な活用の禁止 (派遣法第25条)

<派遣労働の仕組みの特徴>

雇用主と使用者の分離



派遣労働者の保護

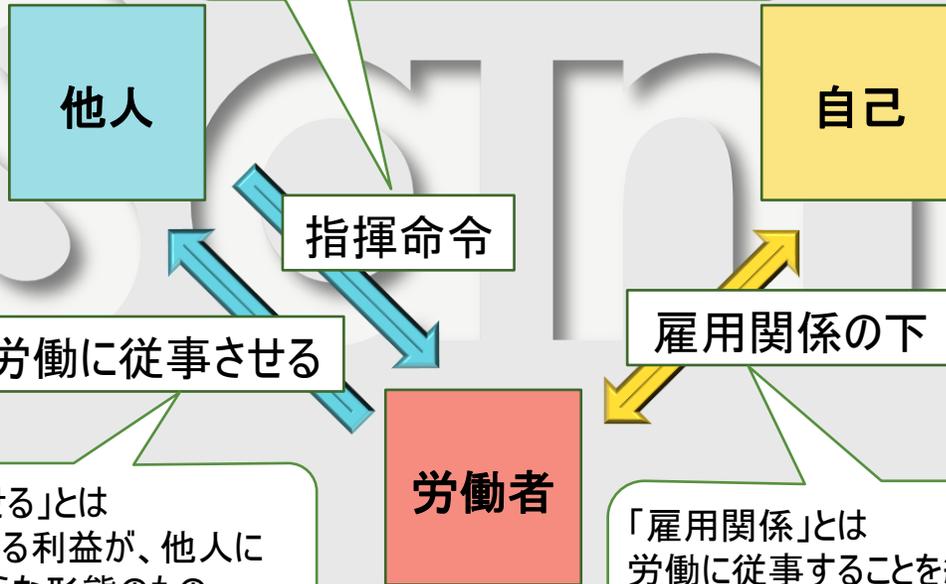
■ 派遣労働者は法で守られている



労働者派遣とは？

法的なイメージ

「指揮命令」の有無により区分される。
“有”の場合は、労働者派遣事業
“無”の場合は、請負事業



「労働に従事させる」とは
労働によって生じる利益が、他人に
直接帰属するような形態のもの

「雇用関係」とは
労働に従事することを約束し
労働の対償として報酬(賃金・給与など)
支払いを約束した関係

派遣法第2条

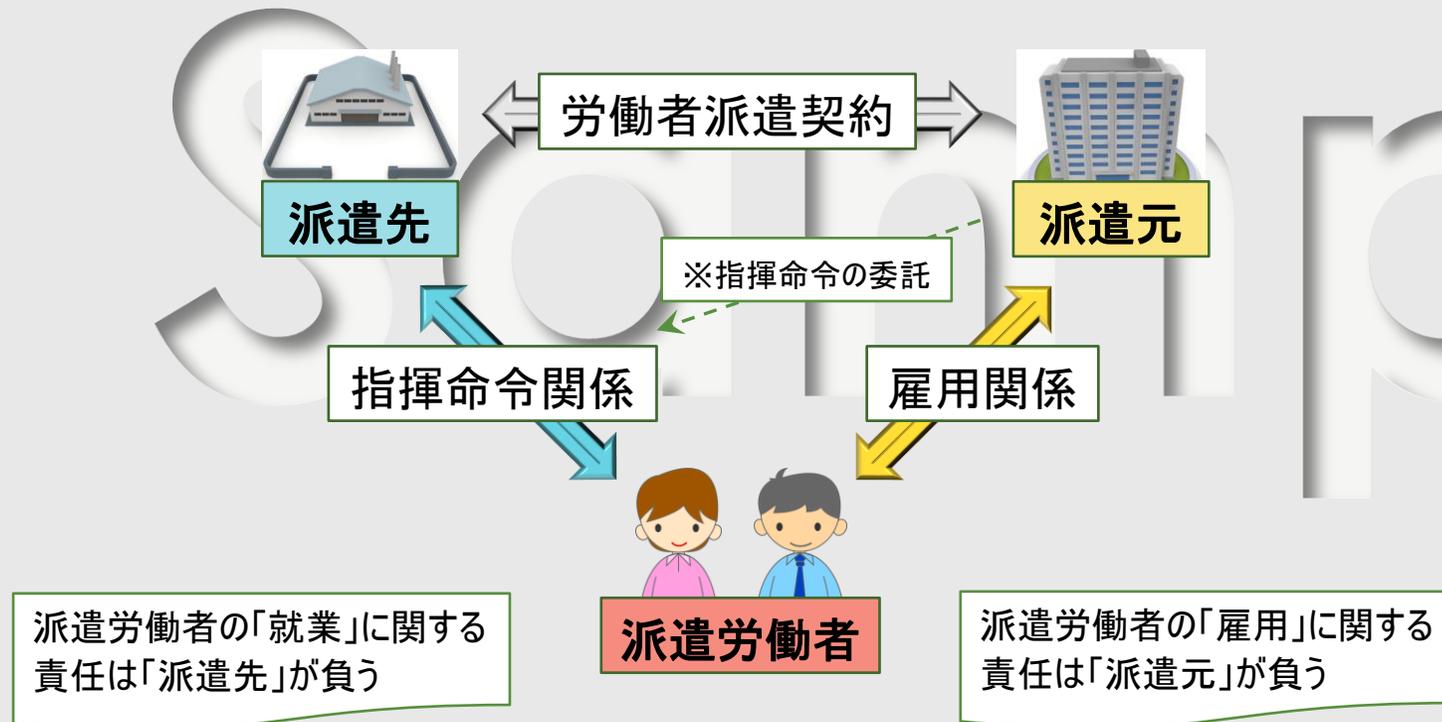
- 「自己の雇用する労働者」を、「雇用関係の下」に、かつ「他人の指揮命令」を受けて、他人のために労働に従事させることをいう。





労働者派遣とは？

■ 事業的イメージ



■ 派遣法第2条の詳細

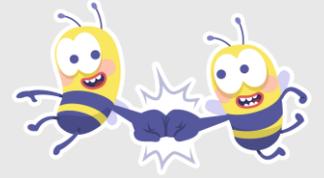
- 【派遣元】
俗にいう「派遣会社」。労働者の雇用主であり、他社へ派遣する側
 - 【派遣先】
派遣労働者を受け入れる会社・組織。派遣会社へ派遣労働者を依頼する側
 - 【派遣労働者】
派遣元に雇用されて、「他人」である派遣先で就業する労働者
- 『労働者に対する指揮命令に係る権限についても、派遣元から派遣先へ委託されているが本来的には、派遣元に留保され、労働についても観念的には派遣元に提供されているものであることに留意する必要がある。』（労働者派遣事業の意義等）



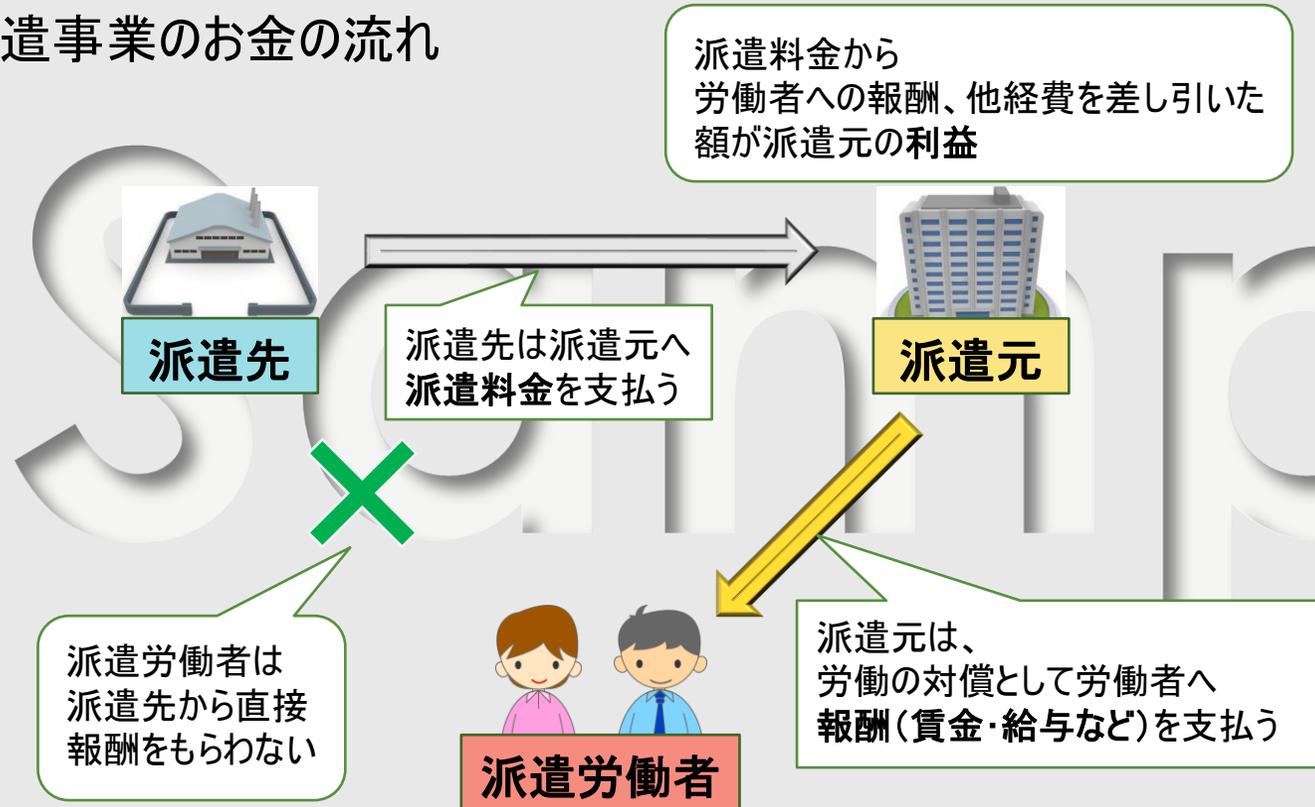
派遣事業はビジネスである

Copyright © 2014 selfcoaching 3x3career all rights reserved.

労働者派遣は、合法ビジネスである



派遣事業のお金の流れ



派遣法第2条第3号

- 労働者派遣事業とは、労働者派遣を業として行うことをいう。

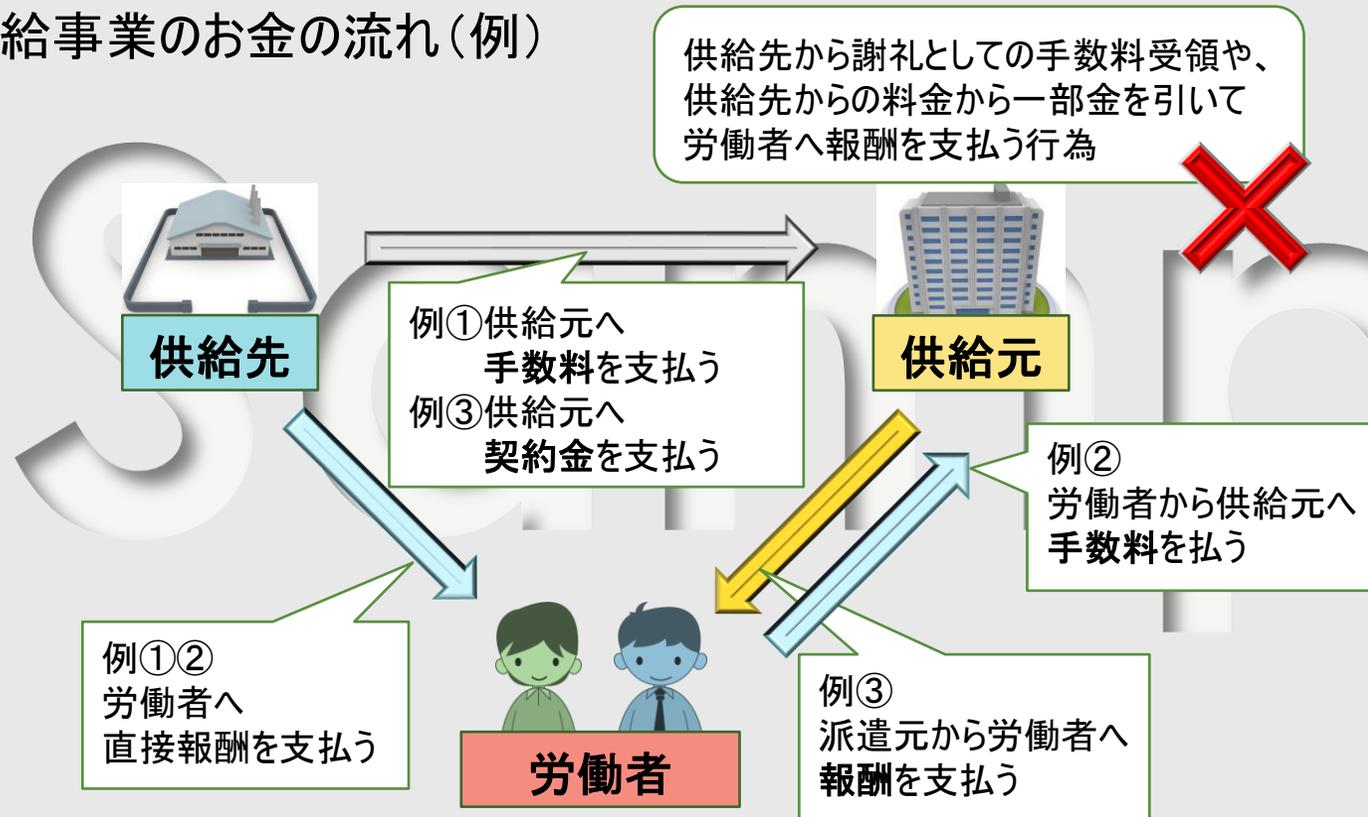
労働基準法第6条

- 何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。(中間搾取の排除)
- 『法律に基づいて許される場合』に、労働者派遣事業も含まれる



労働者供給による違法ビジネス

供給事業のお金の流れ(例)

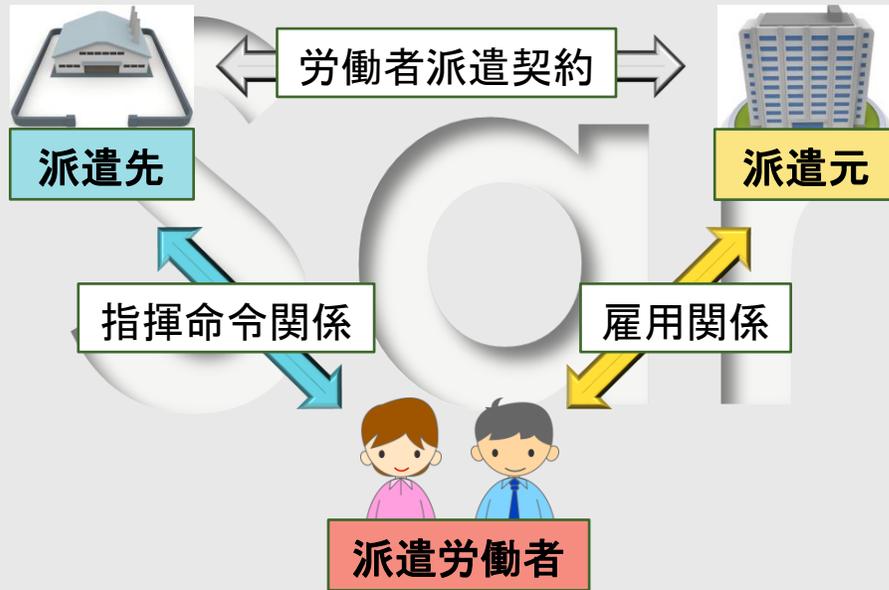


労働基準法第6条

- 何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。（中間搾取の排除）
- 『法律に基づいて許される場合』に、労働者派遣事業が含まれる

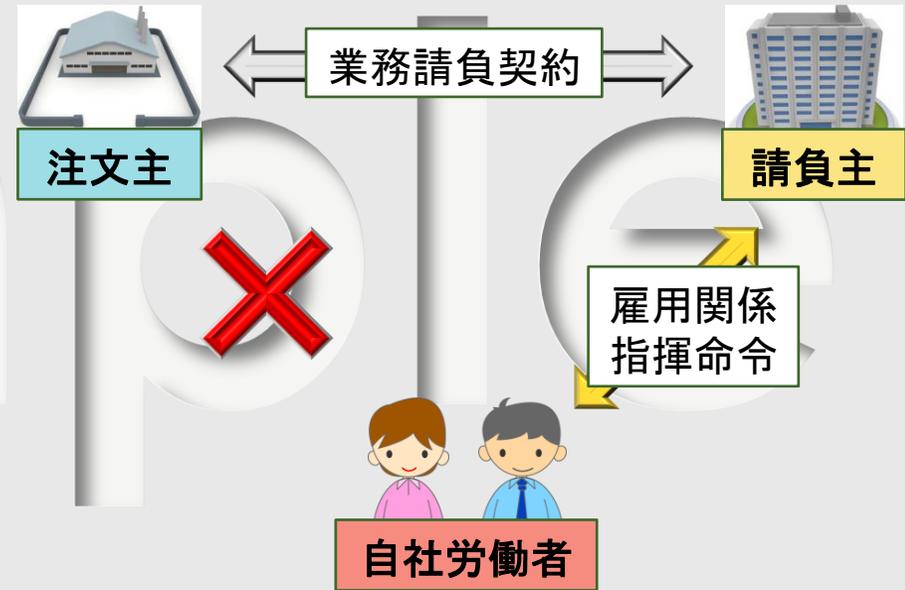
労働者派遣と請負の違いとは

労働者派遣事業



労働者派遣法に準ずる

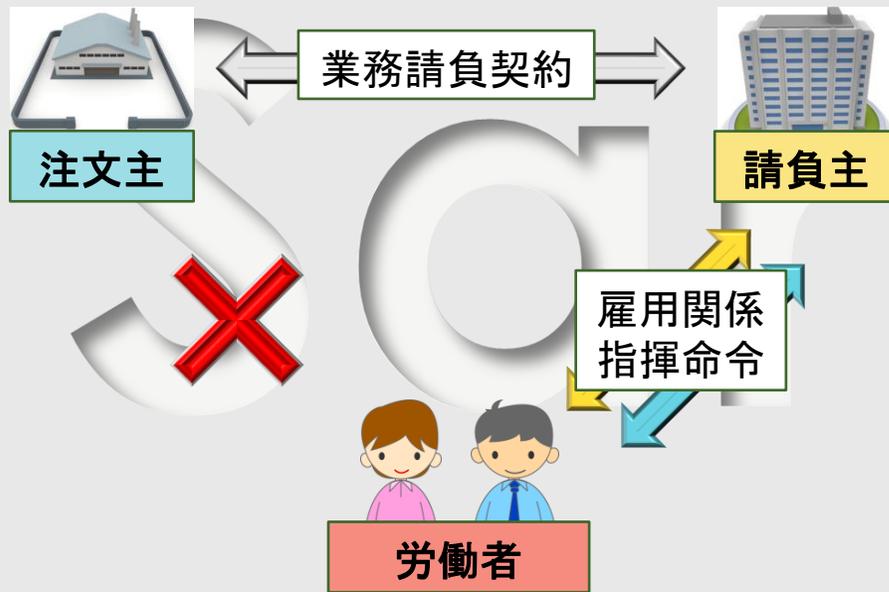
請負事業(委託事業)



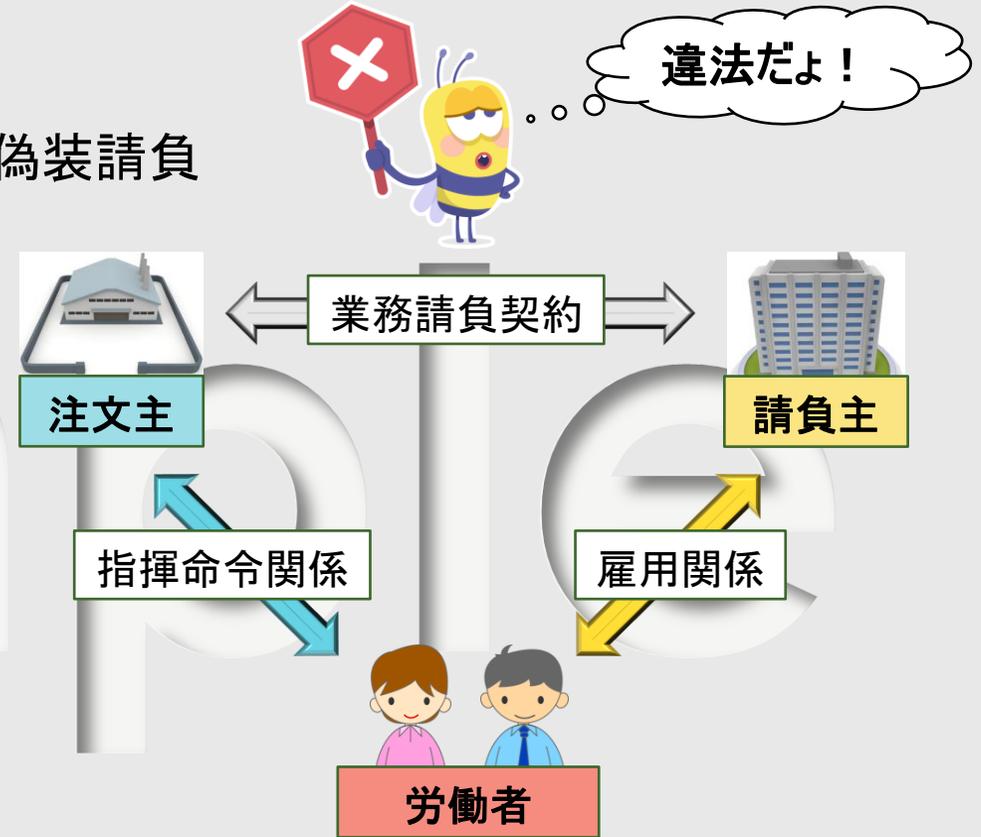
労働者派遣事業と請負により行なわれる事業との区分に関する基準を定める告示

適正な請負と偽装請負

適正な請負



偽装請負



労働者派遣事業と請負により行なわれる事業との区分に関する基準を定める告示

参考：請負に関する要件（昭和61年労働省告示第37号）

■ 労務管理上の独立

（自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用）

■ 事業管理上の独立

（業務遂行に関する指示・評価等）

■ 労働時間管理上の独立

（労働時間、時間外等の指示命令・管理）

■ 秩序維持権限、人事管理上の独立

（服務規律設定・管理、配置決定・変更）

■ 事業経営上の独立

（自己の事業としての独立処理）

■ 経理上の独立

（自己責任において資金調達・支弁を行なうこと）

■ 労務上の独立

（事業主としての民法・商法等法的な責任）

■ 業務上の独立

（設備・資材等の自己調達による業務処理、企画・技術・経験上の自己遂行独立があり、単なる労働力の提供でないこと）

上記の独立性が実体的にない限り、『偽装請負』＝労働者派遣違反となり得る

参考：請負と委託・委任について

■ 請負契約

(民法第632条)

- 請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。

■ 委託・委任契約

(民法第643条、第656条(準委任))

- 委任は、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる。
- この節の規定は、法律行為でない事務の委託について準用する。

「成果物」の有無、「完成義務」の有無で区分される

※「請負」と「委託・委任」の判断は、印紙税法に深くかわる



適正な派遣事業を行なうために

Copyright © 2014 selfcoaching 3x3career all rights reserved.



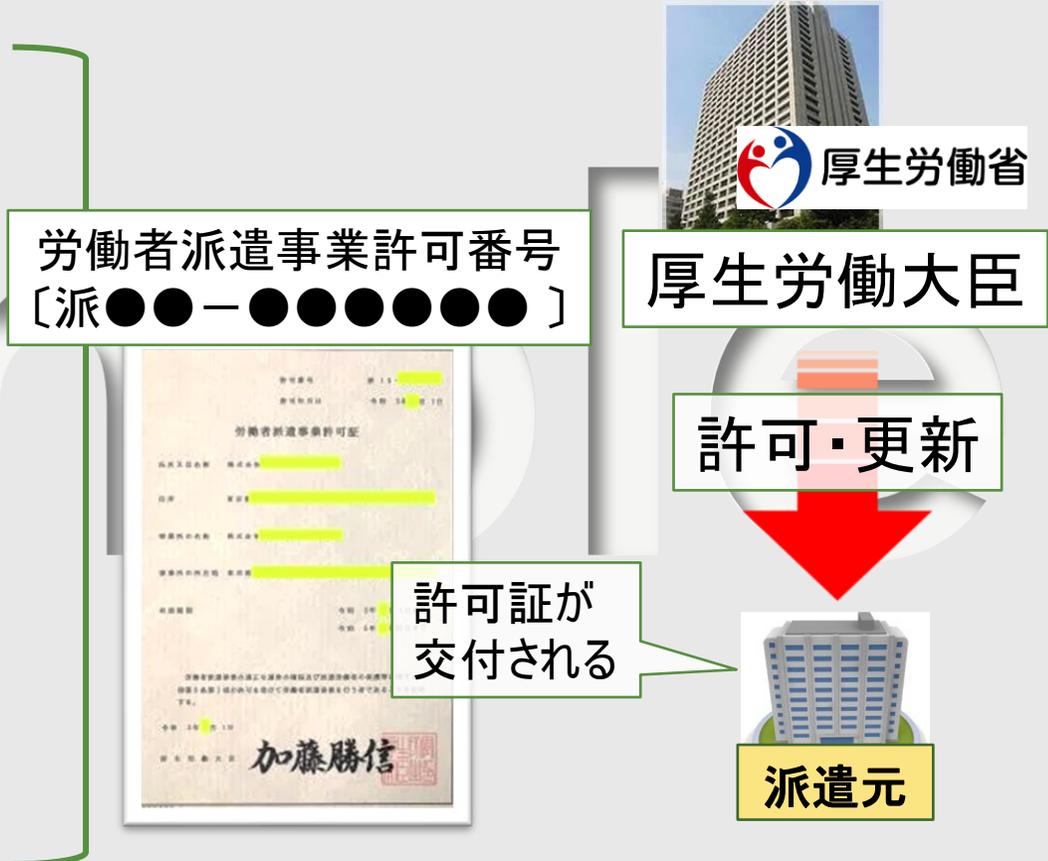
労働者派遣の事業は誰でも行なえるのか？

派遣事業は【許可制】

- 派遣元は『**厚生労働大臣の許可**』が必要
 - 要件すべてを満たさなければ派遣事業は不可

派遣事業は【更新制】

- 派遣事業を継続して行なう場合は、
 1. 派遣事業の運営方法
 2. 派遣労働者の保護を遵守し、許可要件を満たさなければ、更新不可
- **※新規は3年、更新は5年の有効期限付き**



派遣先はどこでもいいのか？

■ 派遣先の企業は、原則どこでも良い(海外は別途)

■ ただし、派遣業務(派遣労働者の業務)には、NG業務＝**適用除外業務**がある



港湾運送業務



警備業務



建設業務

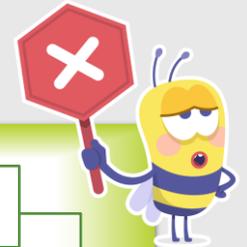


医療業務
※一部例外あり

その他適用除外業務

- ◆ 人事労務関係のうち、派遣先で団体交渉または労使協議の際に使用者側の直接当事者として行なう業務
- ◆ 仕業(弁護士・外国法事務弁護士・司法書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士など)※一部例外あり
- ◆ 建築士事務所の管理建築士の業務

(派遣法第4条)



派遣で働く労働者は誰でもいいのか？

■ 派遣で働く労働者は、一部を除き、誰でも良い。

■ ただし、一部の者はNG

No



派遣労働者

※“一部”とは誰のことか？ 例えば

- × 児童(15歳未満)
- × 元従業員で離職1年以内の者
- × 母性保護で就労禁止の者
- × 日雇い労働者(例外有)
- × 入管法で就労不可の外国人
- × ※暴力団関係者
- × 派遣元で雇用されていない者
- × 無許可事業者の労働者
- × ※雇用保険法・厚生年金保険法に係る不適切者



派遣で働く労働者は誰でもいいのか？



※暴力団関係者(反社会的勢力)との関わりについて

暴力団排除条例・反社会的勢力排除条項

- 該当者を事業者側として関与させられない
- 該当者の雇用を禁止するものではない

『企業の社会的責任と企業防衛』の観点で雇用しないほうが良い

- 採用時や雇用後の対応も含め、就業規則・雇用時の誓約書・社内規定・掲示板などで、明確に定め、従業員全員で共有しておくことが望ましい

※参考:元暴力団(すでに抜けた人)は抜けてから5年目安。前科者は刑法34条の2の「刑の消滅」を目安に。

反社会的勢力とは

- 暴力団、暴力団関係企業、総会屋、社会運動標榜ゴロ、特殊知能暴力集団、半グレ集団などの犯罪組織及びその協力者たち

参考:東京都の条例の基本方針

「暴力団を恐れない」
「暴力団に金を出さない」
「暴力団を利用しない」

+

「暴力団と交際しない」

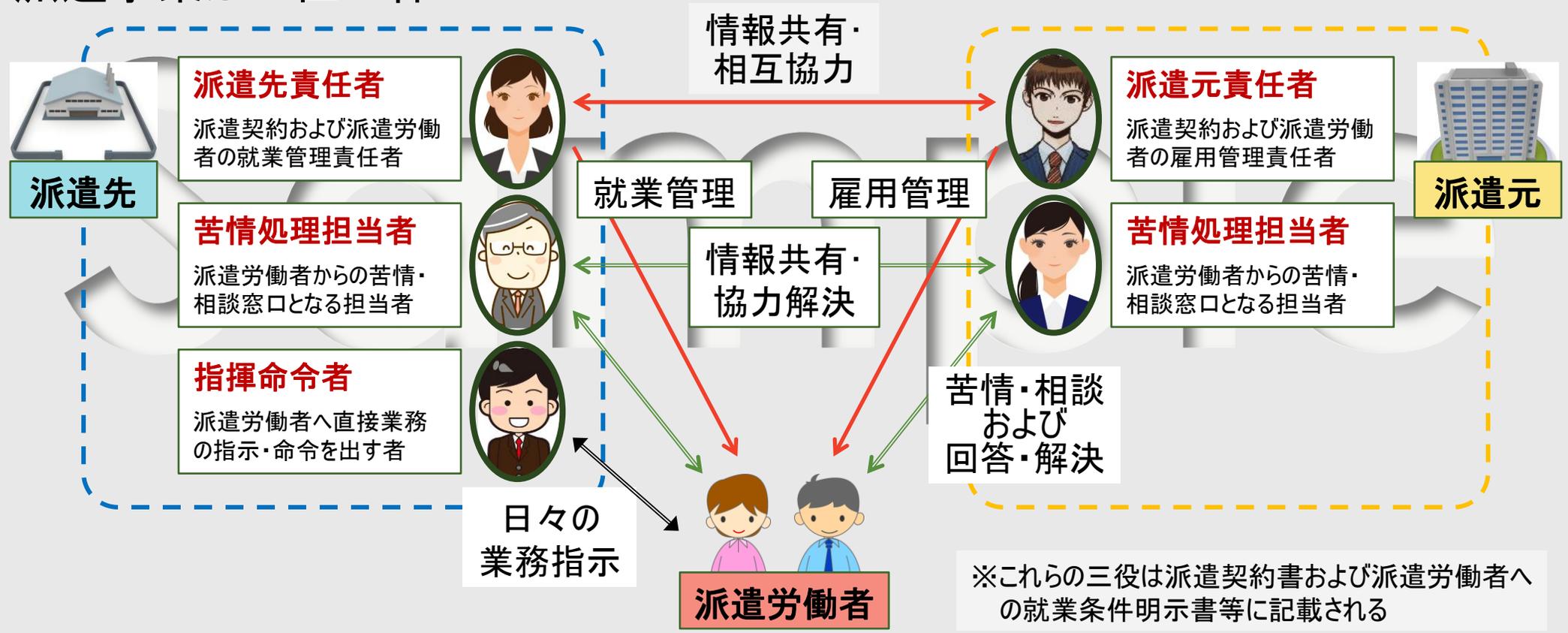
派遣で働く労働者は誰でもいいのか？

■ ※雇用保険法・厚生年金保険法に係る未加入者について(短時間労働者は除く)

- 労働者本人ではなく、事業者側の責務「労働・社会保険の適用の促進」
- (派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針 第2章の4)
 - 派遣元事業主は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと
- (派遣先が講ずべき措置に関する指針 第2の8)
 - 派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入している者を受け入れるべき(派遣元が新規雇用した派遣労働者で、開始後速やかに保険加入の手続が行われているものを含む。)
 - 派遣元から保険に加入していない具体的な理由の通知を受けた場合で、理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元に対し労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること

派遣事業の3者の実務的關係

派遣事業は三位一体

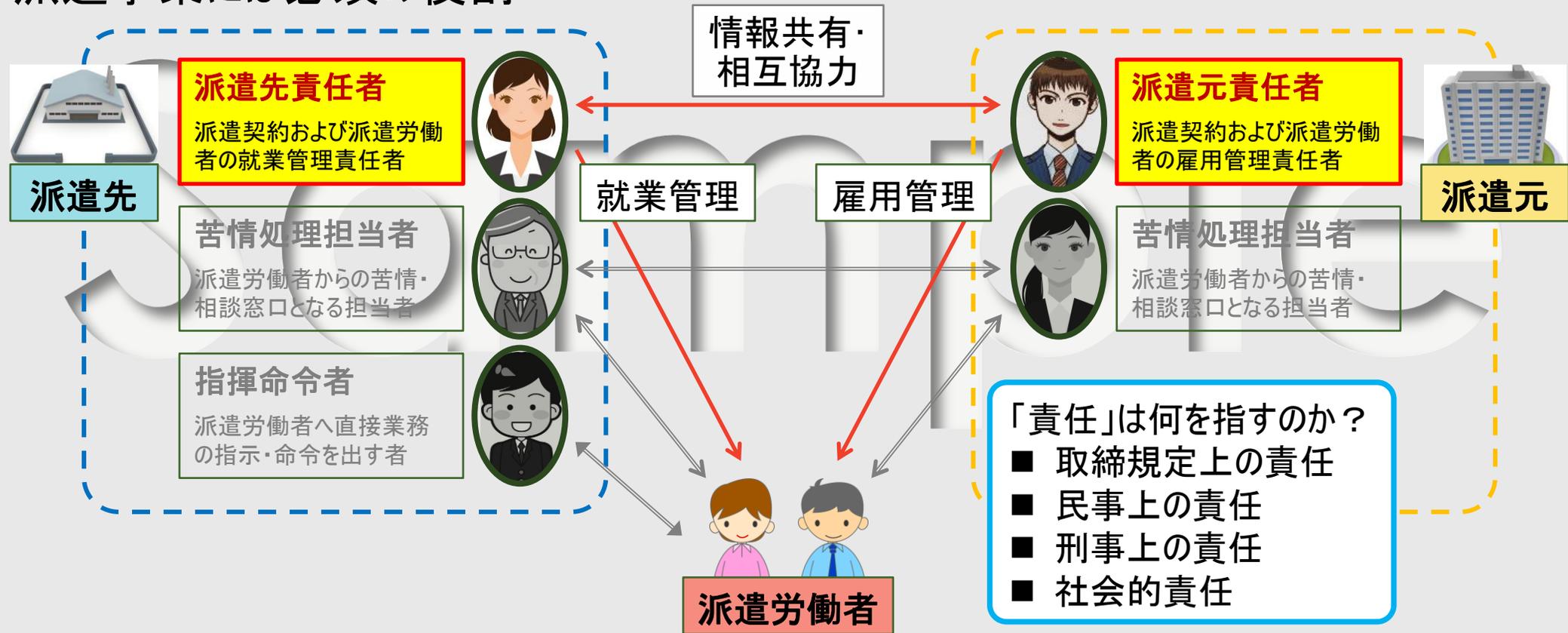




派遣元責任者とは？
派遣先責任者とは？

派遣元責任者と派遣先責任者

派遣事業には必須の役割



派遣元責任者とは？



派遣労働者の雇用管理等の責任を負い、
適正な派遣事業運営を遂行する役割がある



派遣元責任者1名が管理できるのは、
派遣労働者1～100名まで
(製造業務専門派遣元責任者兼任可)



派遣元責任者は派遣元企業に雇用されており、
派遣元事業所に属している労働者である



派遣元責任者は、厚生労働大臣が定める講習を修了し、届出ていること
(有効期限3年間)

派遣元責任者とは？

■ 派遣元責任者は、何をするのか？

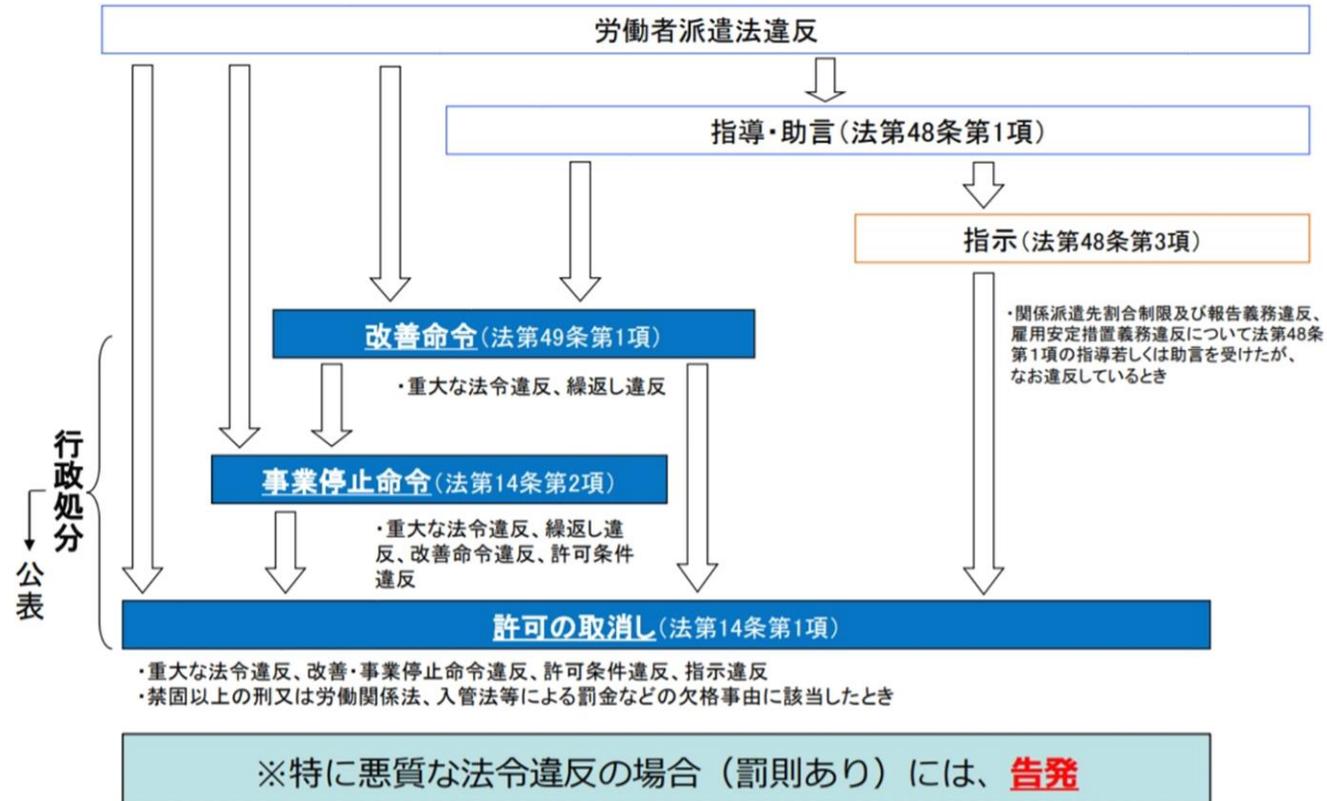
- 雇用しようとする労働者へ、派遣労働者であることを明示すること
- 派遣する際に、労働者へ就業条件等の事項を明示すること
- 派遣先へ定められた事項を通知すること
- 派遣労働者へ派遣期間制限について説明すること
- 派遣労働者に必要な助言や指導を行うこと
- 派遣労働者からの苦情の処理にあたること
- 派遣労働者の個人情報の管理をすること
- 派遣労働者の教育訓練の実施および職業生活の設計に関する相談の機会の確保
- 安全および衛生に関して、派遣先と連絡調整すること
- 派遣先と連絡調整に関すること
- 派遣元管理台帳の作成、記録、保存を行なうこと

「派遣元の講ずべき措置等」の概略

- 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置 (法第30条)
- 段階的かつ体系的な教育訓練等 (法第30条の2)
- 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置 (法第30条の3)
- 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 (法第30条の4)
- 適正な派遣就業の確保のための措置、待遇に関する事項等の説明 (法第31条、同条の2)
- 派遣労働者であることの明示等、就業条件等の明示 (法第32条、第34条)
- 派遣労働者に係る雇用制限の禁止 (法第33条)
- 派遣先への通知 (法第35条)
- 日雇い労働者、離職した労働者についての派遣禁止 (法第35条の4、5)
- 派遣元責任者の選任 (法第36条)
- 派遣元管理台帳の作成、記録、保存 (法第37条)

法令違反の派遣元事業主に対する対応について

- 厚生労働大臣は、派遣元事業主に法違反等が認められた場合は、指導・助言、改善命令、事業停止命令、許可の取消し等を行うことができる。



違反した派遣元事業主への対応

- 違反のある派遣元に対して、行政官庁は指導・助言のみならず、改善命令・事業停止処分・許可の取り消しなどがある。

(左図出所:厚生労働省職業安定局より)

○ 派遣元事業主の法令内容別違反状況

(法条項別違反上位5位)

法条項	内 容	件数
法第34条	派遣労働者に対する就業条件等の明示	3,030件
法第37条第1項	派遣元管理台帳	2,570件
法第26条第1項	労働者派遣契約締結の際の記載事項	2,240件
法第35条	派遣先への通知	1,525件
法第23条第5項	マージン率等の提供	1,033件

(罰則の重い法条項等別違反状況)

法条項	内 容	件数
法第4条第1項	禁止業務への派遣	11件
法第5条第1項	無許可派遣	59件
法第15条	名義貸しの禁止	1件
法第35条の2	事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を行うこと	13件
法第35条の3	個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を行うこと	10件

資料出所:厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ(令和元年度)

派遣元事業主の違反事例

- 厚生労働省職業安定局需給調整事業課によるもの
- 派遣元責任者がすべきことをしていないことへの指導が多いことがわかる

派遣先責任者とは？



派遣労働者の就業管理等
の責任を負い、派遣労働者
の適正な就業を確保する役
割がある



派遣先責任者1名が
管理できるのは、
派遣労働者1～100名まで
※全従業員が5名以下の場合には不要



派遣先責任者は派遣先企
業に雇用されており、
派遣先事業所に属している
労働者である



派遣先責任者は、
労働法、人事・労務管理の
知識等を有する者である

派遣先責任者とは？

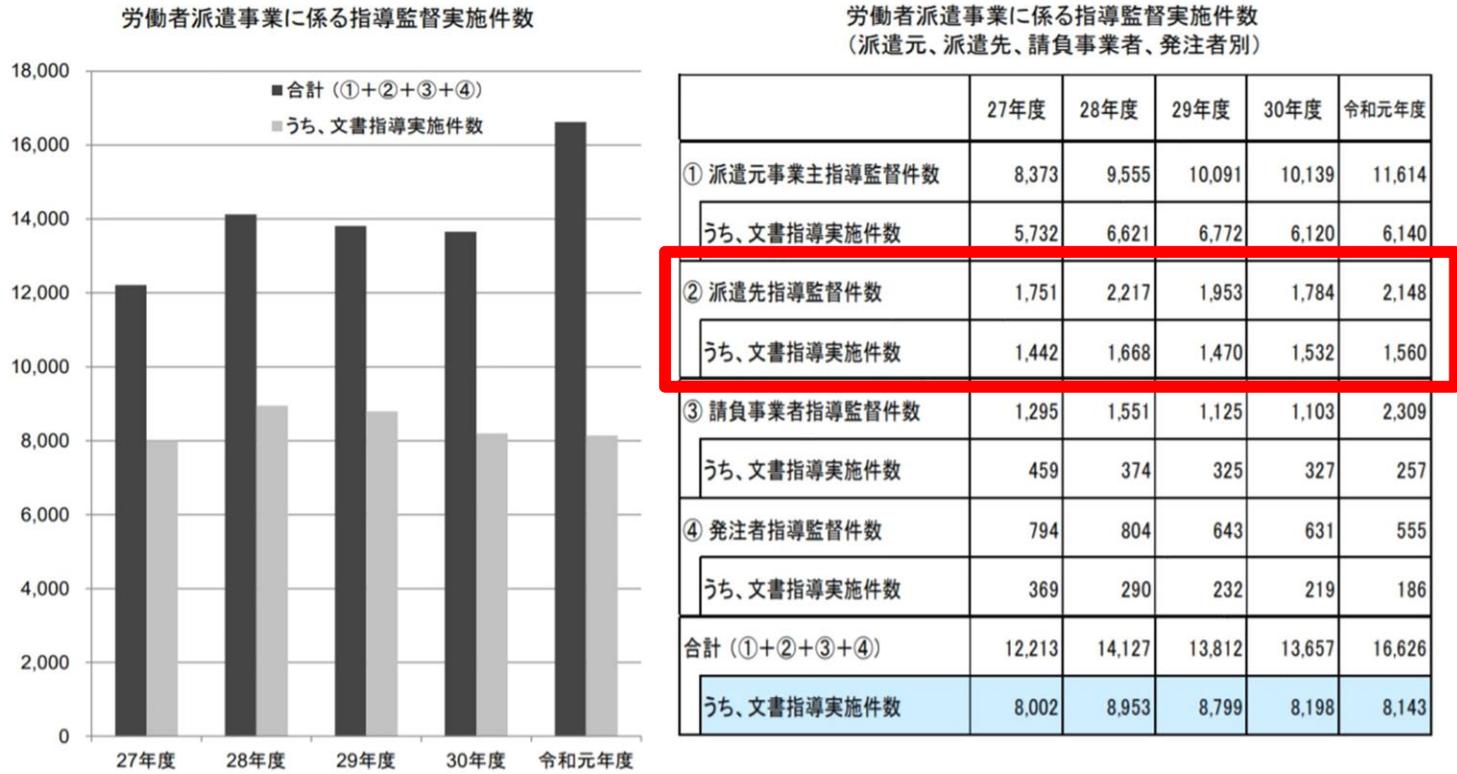
■ 派遣先責任者は、何をするのか？

- 派遣労働者の業務遂行を指揮命令する職務上の地位にある人やその関係者に、法律の規定、派遣契約の内容、派遣通知の内容などを周知すること
- 派遣可能期間(事業所抵触日の前)の延長通知に関すること
- 派遣先における均衡待遇の確保に関すること
- 派遣先管理台帳の作成、記録、保存および記載事項の通知
- 派遣労働者からの苦情の処理にあたること
- 安全および衛生に関して、派遣元と連絡調整を行なうこと
- 派遣元との連絡調整に関すること

「派遣先の講ずべき措置等」の概略

- 労働者派遣契約に関する措置 (法第39条)
- 適正な派遣就業の確保等のための措置 (法第40条第1項)
- 派遣先による均衡待遇の確保 (法第40条第2項～第6項)
- 派遣先の事業所単位の派遣期間の制限の適切な運用 (法第40条の2)
- 派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用 (法第40条の3)
- 派遣労働者の雇用の努力義務 (法第40条の4)
- 派遣先での常用労働者(正社員)化の推進 (法第40条の5)
- 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受け入れの禁止 (法第40条の6)
- 派遣先責任者の選任 (法第41条)
- 派遣先管理台帳の作成、記録、保存および記載事項の通知 (法第42条)

○ 労働者派遣事業に係る指導監督実施件数等について



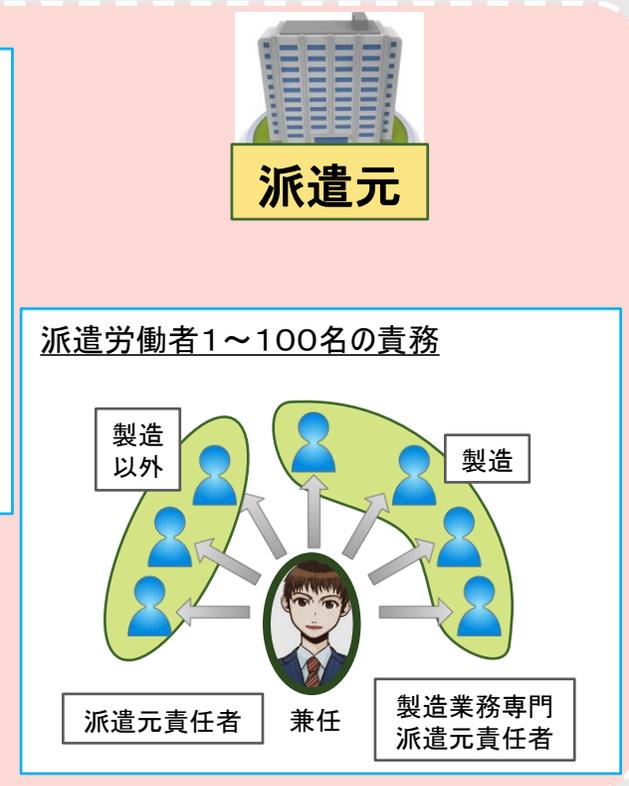
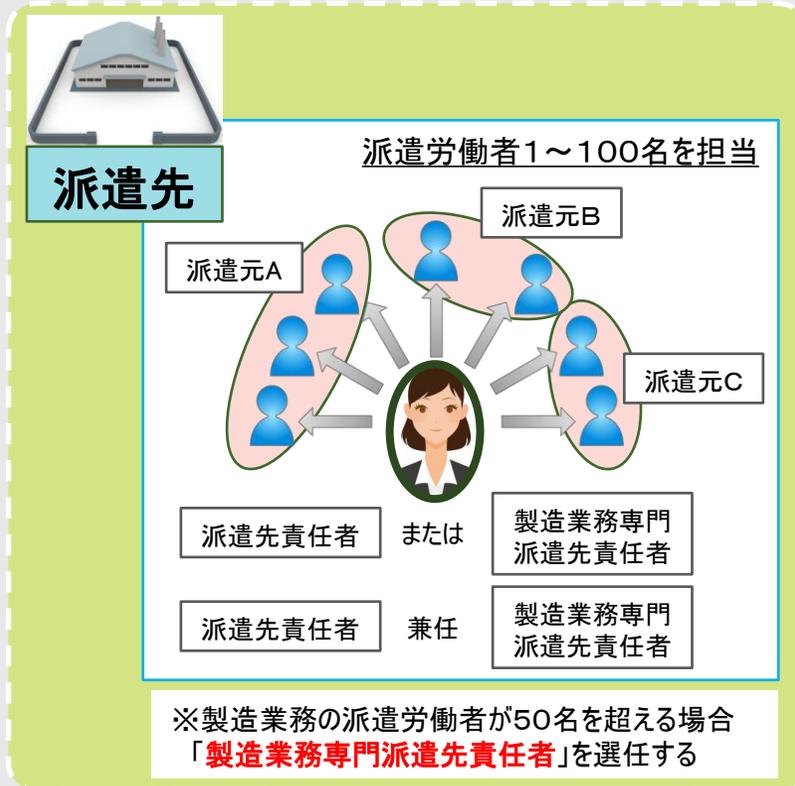
資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ(令和元年度)

派遣先事業主への指導監督

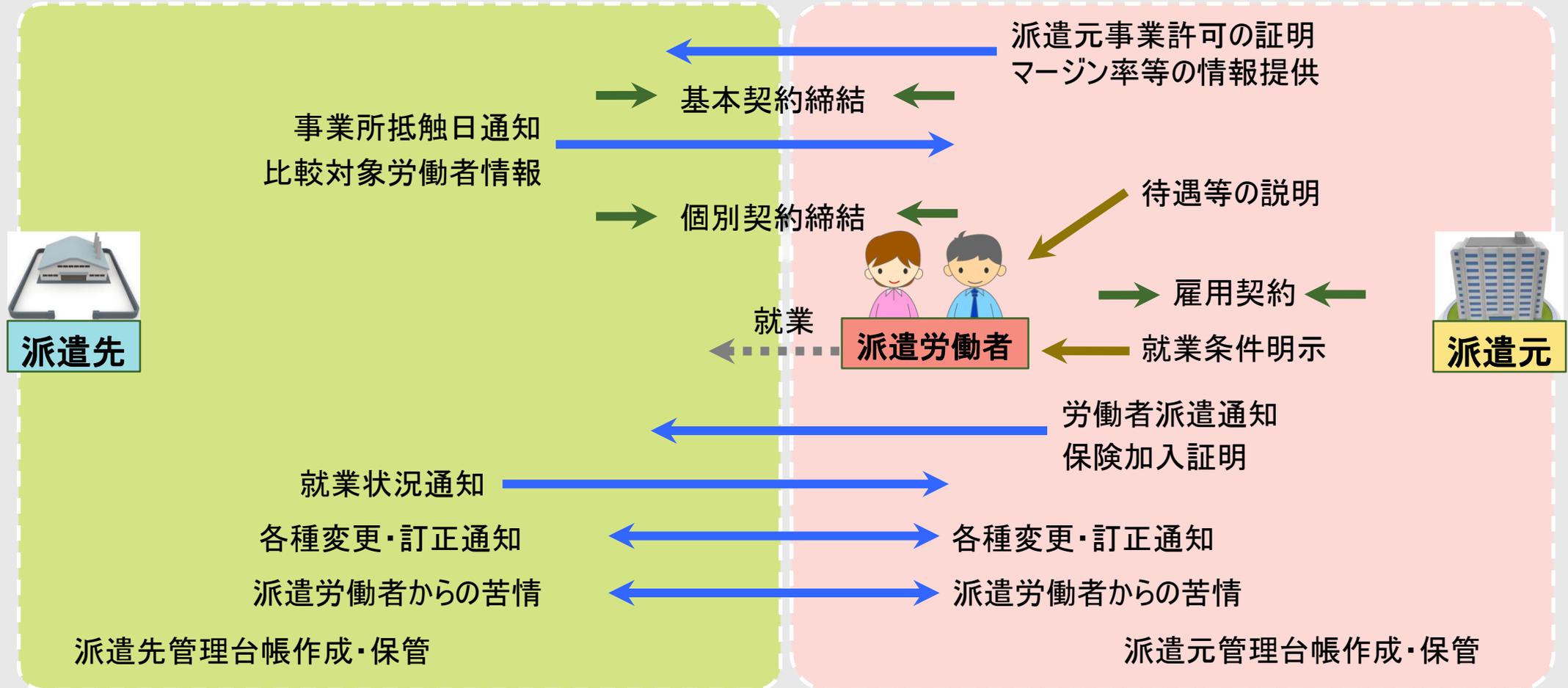
- 厚生労働省職業安定局需給調整事業課によるもの
- 派遣先事業主に対しても毎年、指導監督されている事案がある

派遣元責任者と派遣先責任者

責任の種類と担当する人数について



派遣元と派遣先との業務タスク





派遣事業の禁止事項とは

Copyright © 2014 selfcoaching 3x3career all rights reserved.

労働争議に対する不介入



■ 派遣元は労働争議に中立の立場を維持すること

- 労働者派遣事業において、労働争議の自主的解決の妨げにならないようにすること。
そのため、次のような禁止事項がある。
 - 同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）の行われている事業所に関し、労働者派遣をしてはならない。
 - 争議の解決が妨げられているとして、労働局から派遣元へ通報があった際は、新たに労働者派遣をしてはならない。

※ただし、その事業所へ、すでに労働者派遣していることを禁止はしない

■ 派遣法第24条

- 職業安定法第二十条の規定は、労働者派遣事業について準用する。

■ 職業安定法第20条（読み替え済）

- 派遣元事業主は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関し、労働者派遣（当該同盟罷業又は作業所閉鎖の行われる際に当該事業所に関し労働者派遣をしている場合にあつては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。）をしてはならない。

専ら派遣の禁止（グループ会社派遣の規制）

■ 特定の派遣先に対して労働者派遣を行なう場合、許可されないor行政指導

■ ただし、60歳以上の派遣労働者が全体の3割以上なら認められる

- ※60歳以上の労働者とは、他の会社で定年退職した方々を雇用した場合に限る（派遣法第7条第1項第1号）

■ 同一グループ企業（関係派遣先）への派遣は8割以下（派遣法第23条の2）

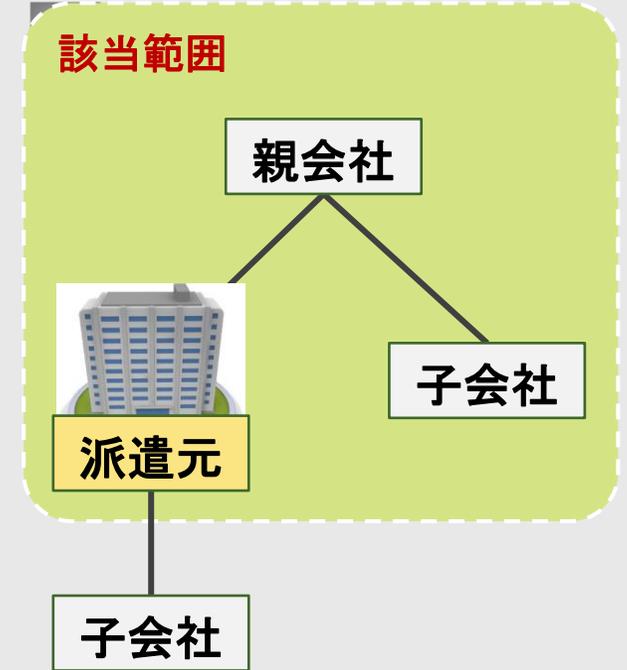
$$\text{派遣割合} = \frac{\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間} - \text{定年退職者等のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

専ら派遣の禁止（グループ会社派遣の規制）

■ 同一グループ企業（関係派遣先）の判断基準

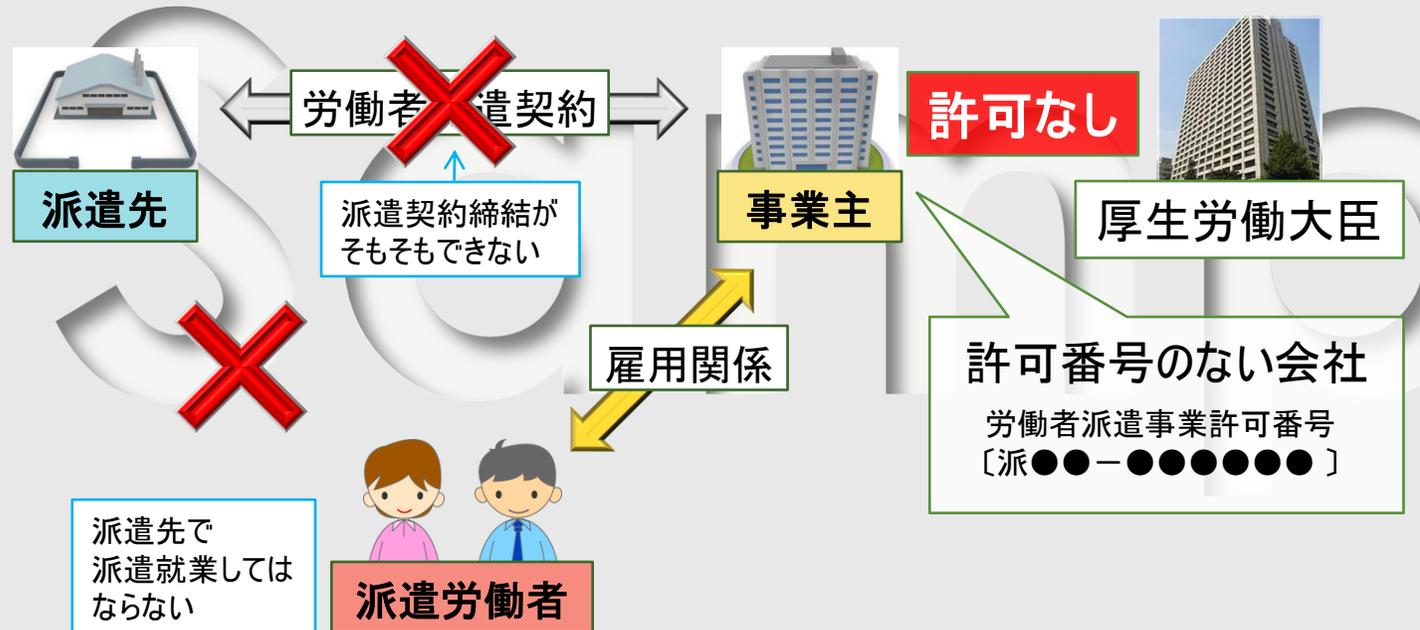
（派遣法第23条の2）

連結決算を行なう 企業グループの場合	非連結の場合（左記以外）
派遣元の ①親会社 ②親会社の子会社	派遣元の ①親会社等 ②親会社の子会社等
親子関係は連結決算の範囲で判断	親子関係は、外形基準（議決権の過半数を所有、出資金の過半数を出資など）により判断



無許可事業主からの派遣受入れ禁止

イメージ



派遣法第24条の2

- 派遣先は、派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行なう事業主から、労働者派遣を受けてはならない。



差別行為の禁止

差別的な取り扱いの禁止

- 職業安定法第3条の規定を守ること。
『何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。』
- 派遣契約書に性別を記載することは禁止
- 障がい者を排除、または障がい者に対してのみ不利なものにしないこと
- 年齢による不合理な差別的派遣を行なうことは不相当
- 派遣労働者の募集や採用時の年齢制限の禁止に向けた取り組みをすること

派遣契約の解除の制限(派遣法第27条)

- 派遣先は、下記を理由として労働者派遣契約を解除してはならない。
 - 派遣労働者の国籍、信条(政治的信念・宗教的信念など)、社会的身分(生来的な地位など)、人種、門地
 - 派遣労働者の性別(男女・LGBTなど)
 - 派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと(正当な争議行為・組合会議や決議の参加・組合用務のための出張など。結成。但し、政治ストなどは含まない。)
 - 女性の派遣労働者が婚姻、妊娠、出産したこと
 - 心身障がい者
 - 派遣元や派遣先へ苦情を申し出たこと
 - 派遣先に関する公益通報をしたこと など

不合理な待遇等の禁止



均等・均衡待遇を確保すること

- つまり、『**同一労働同一賃金**』の対応



- 同一労働の要素
 - 職務の内容、配置の転換などの範囲、その他事情など
- 同一賃金の要素
 - 基本給、手当、賞与、退職金、福利厚生、教育訓練・能力開発など

「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択

派遣法第30条の3

- 派遣元は、派遣先の「通常の労働者」と派遣労働者の職務の内容等が同一であるなら、給与など不合理と認められる相違を設けてはならない。

派遣法第30条の4

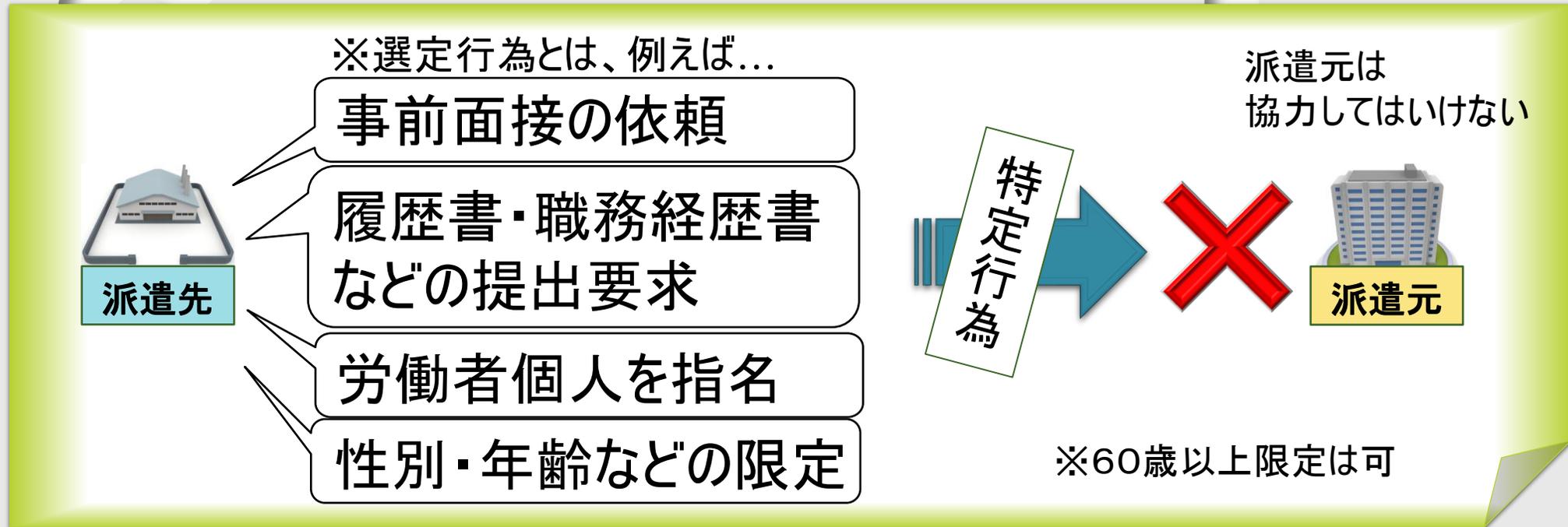
- 派遣元は、派遣元の労働者過半数代表者との労使協定で、派遣労働者の待遇を定めること。（前条の者を除く）

派遣労働者の特定行為の禁止

■ 派遣先は、原則派遣労働者を選定できない！！

(派遣法第26条第6項)

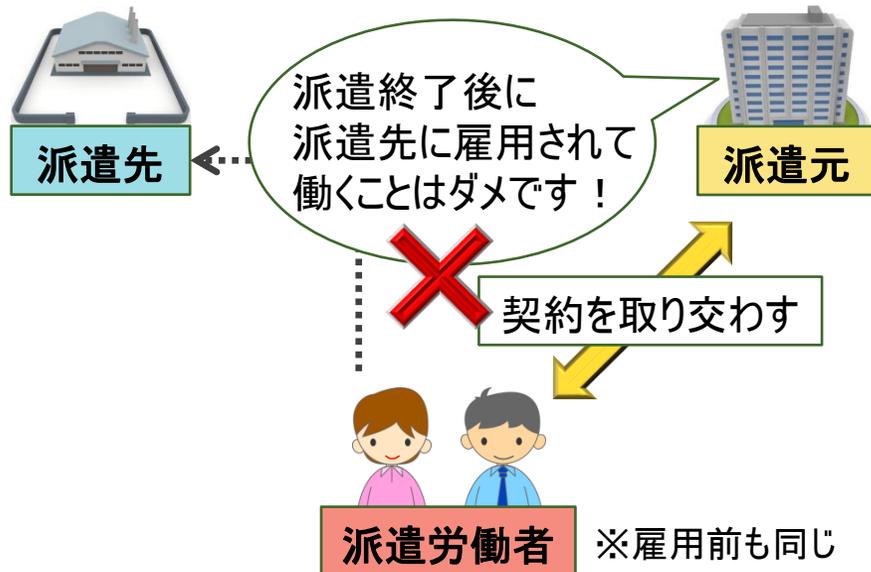
■ ただし、紹介予定派遣は除く。



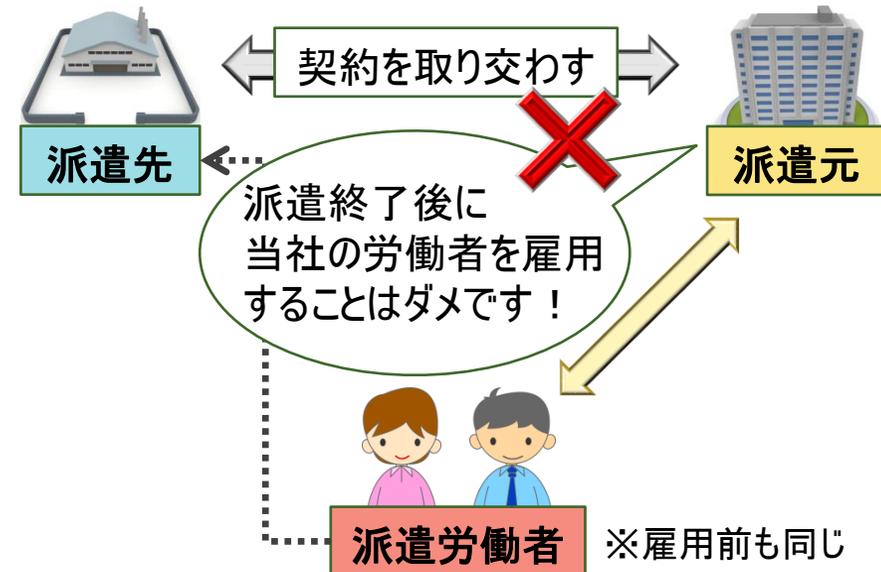
派遣労働者に係る雇用制限の禁止

■ 派遣元は、派遣先と労働者との雇用を制限できない (派遣法第33条)

■ (1) 労働者との契約はNG

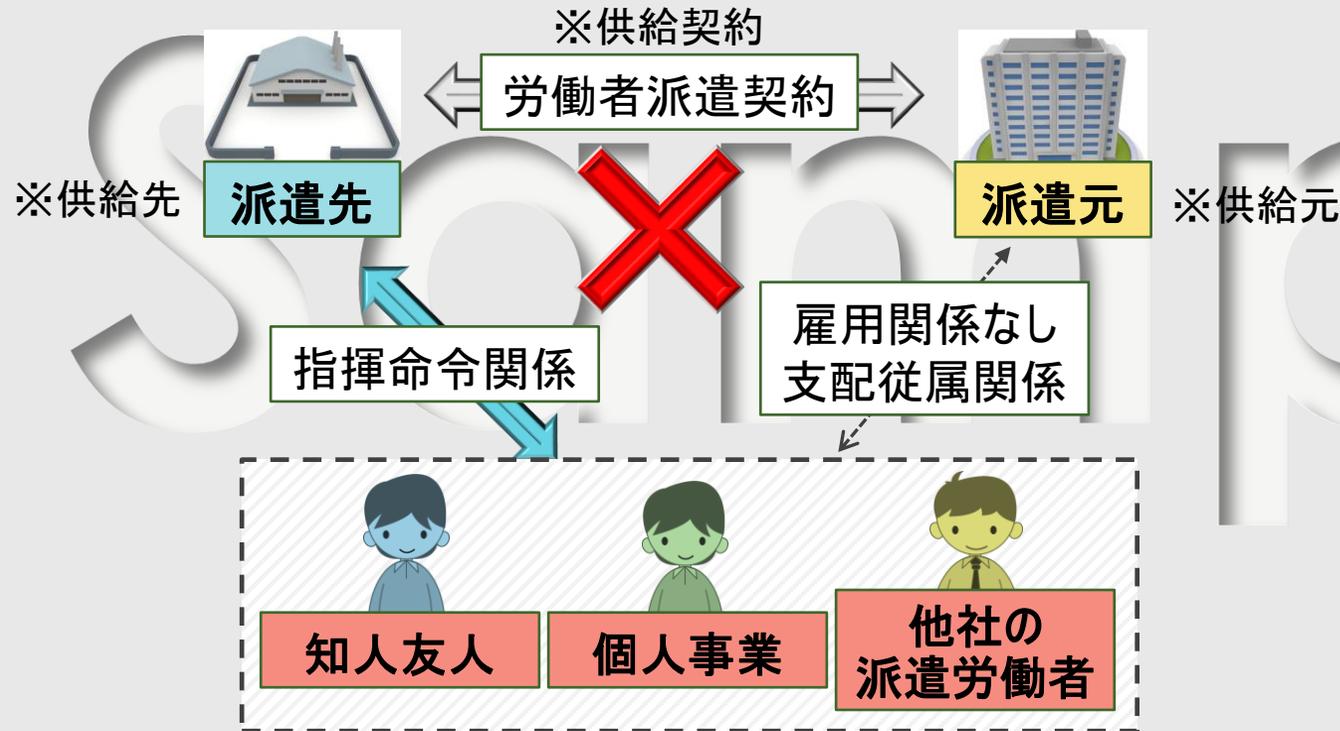


■ (2) 派遣先との契約はNG



労働者供給事業の禁止

労働者供給に該当する例

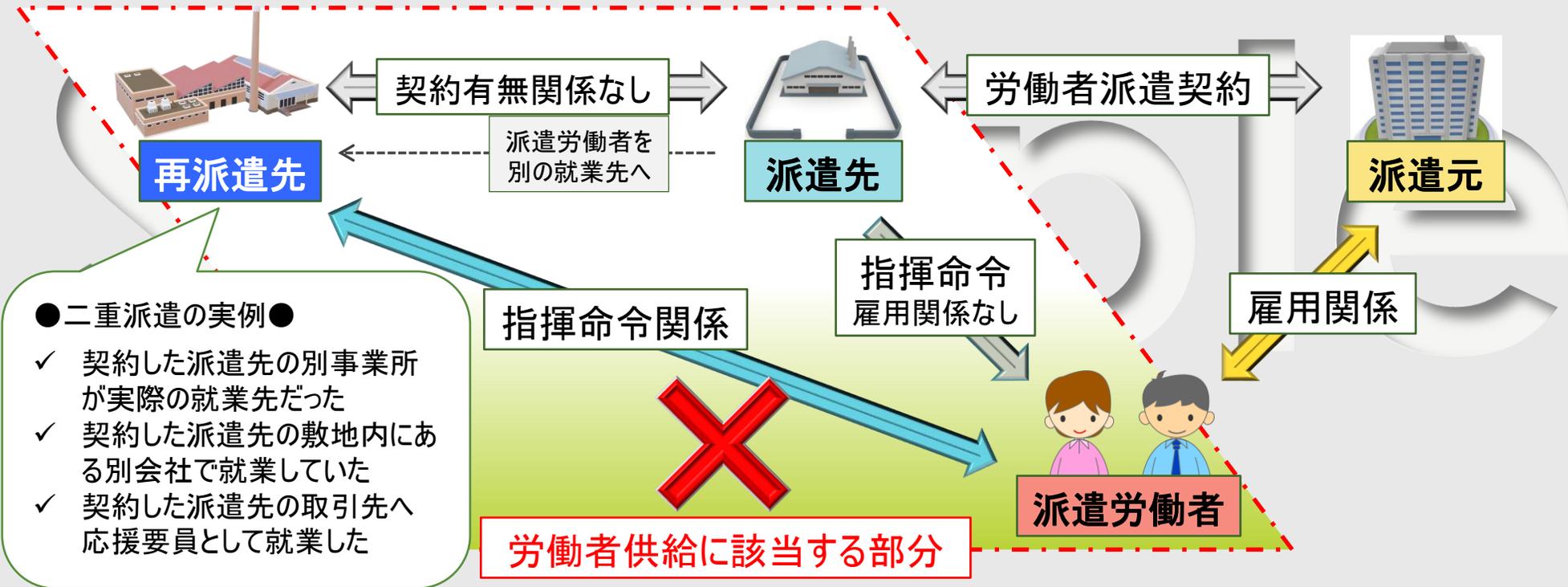


「労働者供給事業」とは

- 職業安定法第4条第7項の『供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること(労働者派遣を除く。)]に該当する。
- 厚生労働大臣による「労働者供給事業の許可」なく業として行うことは、職業安定法第44条によって禁止されている。
- 違反者は、1年以下の懲役または100万円以下の罰金(職安法第64条)

労働者供給事業の禁止

労働者供給に該当する例(二重派遣の場合)



日雇い労働者の派遣は原則禁止（例外あり）

派遣元主体



イメージ

		例:2月	例:3月	例:4月
派遣契約		契約期間:28日	契約期間:31日	契約期間:30日
雇用契約の 期間	日雇労働者 (日々雇用)			
	派遣労働者 (有期雇用)			
	派遣元			
	派遣労働者 (無期雇用)			

日雇い労働者とは？

（雇用保険法第42条）

- 日々雇用されている者
- 30日以内の期間を定めて雇用される者

※前2月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者、および事業主の適用事業に継続して31日以上雇用された者を除く



日雇い労働者の派遣は原則禁止（例外あり）

（その1）例外対象となる業務（派遣法施行令第4条第1項）

政令で定める業務

（旧26業務のうち18業務）
＜第1号～18号＞

①情報処理システム開発関係②機械設計関係③事務用機器操作関係④通訳・翻訳・速記関係⑤秘書関係⑥ファイリング関係⑦調査関係⑧財務⑨貿易関係・国内取引文書作成⑩デモンストレーション関係⑪添乗関係⑫受付・案内関係⑬研究開発関係⑭事業実施体制の企画・立案関係⑮書籍等の制作・編集関係⑯広告デザイン関係⑰OAインストラクション関係⑱セールスエンジニアの営業関係・金融商品の営業関係

政令業務が例外である理由

- 業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術または経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇い労働者を従事させても『日雇い労働者の適正な雇用管理』に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務のため



日雇い労働者の派遣は原則禁止（例外あり）

（その2）例外対象となる対象者

（派遣法施行令第4条第2項、施行規則第28条の3）

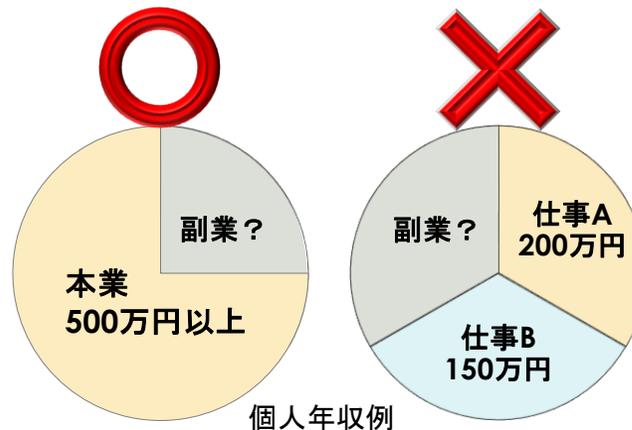


60歳以上
の労働者

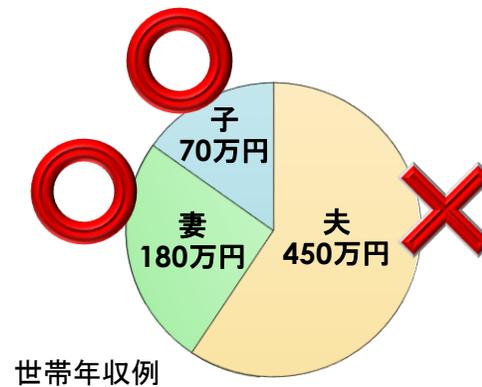


昼間学生
(雇用保険適用外)

本業年収500万円以上で
副業で働く労働者



世帯年収500万円以上で
割合50%未満の労働者

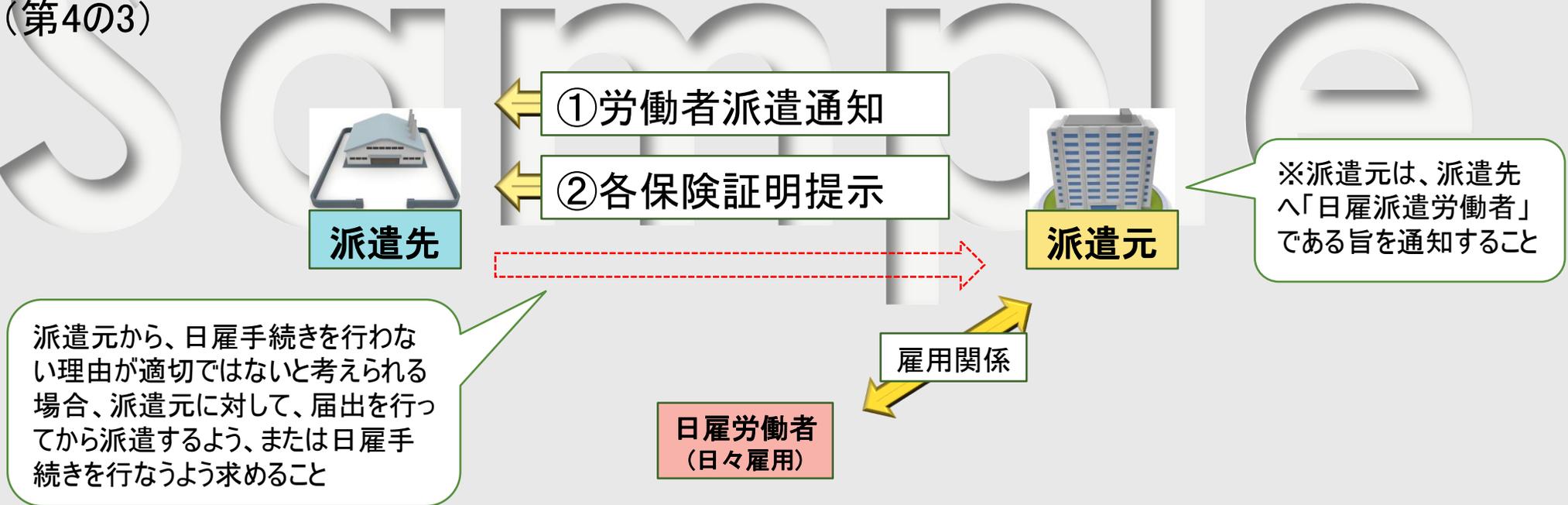


※派遣元は、「公的書類」にて年収等の確認をしなければならない

日雇派遣労働者の雇用の安定等の措置

厚生労働省告示第36号(最終改正 第395号)

- 労働者派遣通知書(法第35条第1項)に基づいて、日雇い派遣労働者について届け出を行なっているか否か、または、届出や日雇い手続きなどを行なわない具体的な理由を、派遣先へ通知すること(第4の3)



日雇派遣労働者の雇用の安定等の措置

■ 厚生労働省告示第36号(最終改正 第395号)

■ 契約の期間の長期化(指針第2の2、第2の4)

- 労働者派遣契約や労働契約などの期間を、可能な限り長く定める、あるいは派遣契約期間と労働契約期間を合わせる等、雇用の安定を図るために必要な配慮をする

■ 派遣先の実態に即した適切な措置(指針第3)

- 就業条件の周知徹底、就業場所の巡回、就業状況の報告、労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

■ 労働・社会保険の適用の促進(指針第4)

- 就業状況等を踏まえ、派遣元は労働・社会保険に係る手続きを適切に行うこと

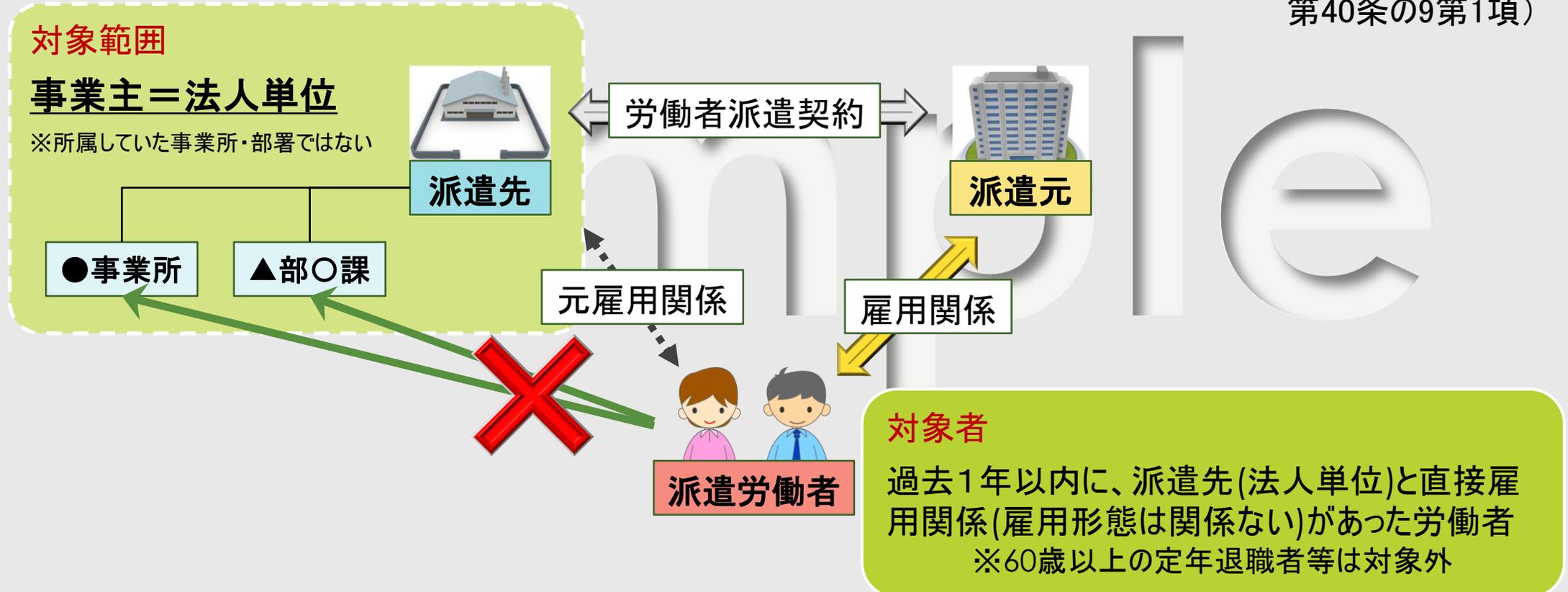
■ 教育訓練・能力開発(指針第6)

- 派遣元は労働者の職業能力の開発及び向上を図ること。派遣先は、派遣元が行う教育訓練・能力開発について、可能な限り協力すること。必要に応じた教育訓練に係る便宜を図ること

離職後1年以内の労働者派遣の禁止

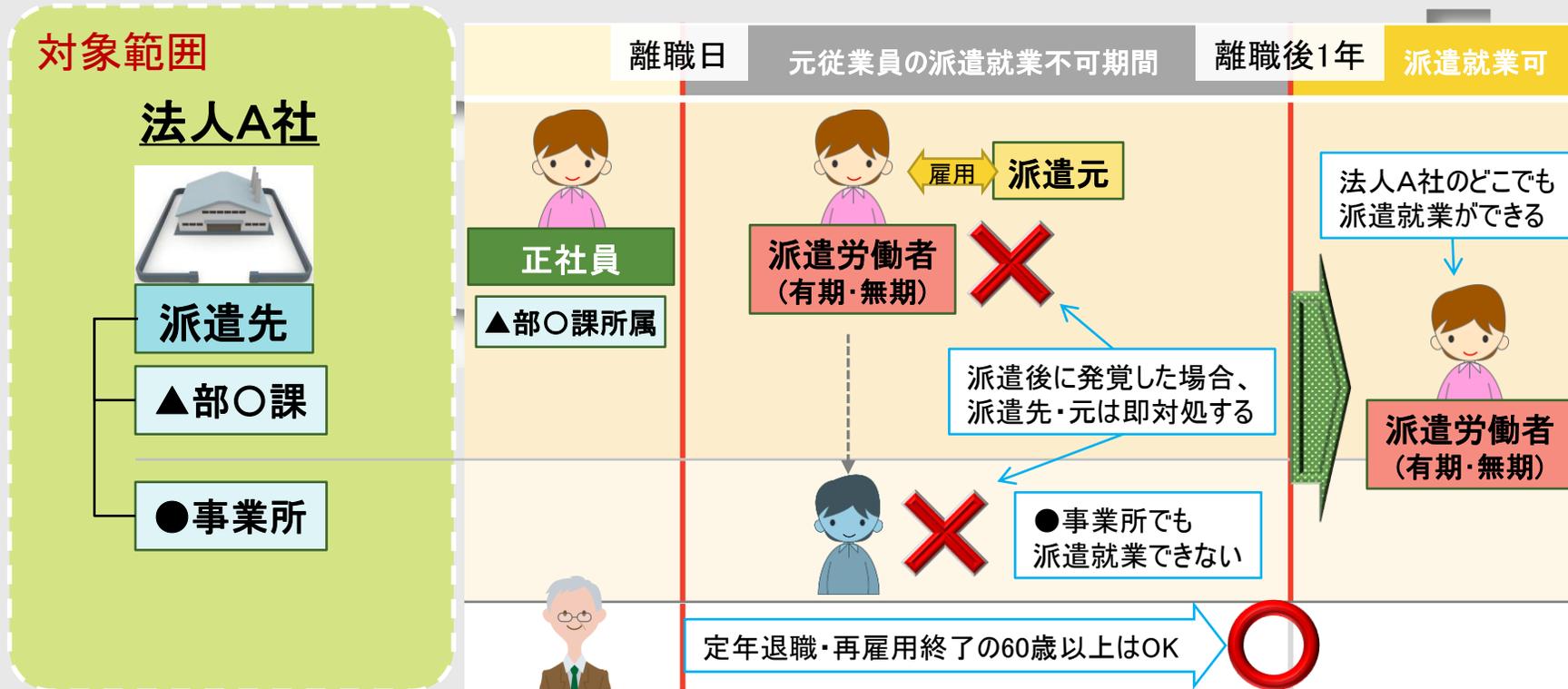
派遣先の元従業員を派遣労働者として就業させることへの制限

(派遣法第35条の5、
第40条の9第1項)



離職後1年以内の労働者派遣の禁止

離職した元従業員の派遣のタイミング



派遣契約事項以外の指揮命令の禁止

労働者派遣契約の定めに反しないこと(派遣法第39条)

派遣法第26条第1項各号について

- 業務内容
- 派遣先の事業所名、所在地、就業場所並びに組織単位および組織単位の長の職名
- 指揮命令者
- 派遣期間、派遣就業日
- 派遣就業の開始・終了時刻および休憩時間
- 安全衛生に関する事項
- 苦情処理に関する事項
(担当者名、連絡先、処理体制等)
- 派遣先都合による中途解除の場合の雇用安定措置
- 派遣元責任者、派遣先責任者
- 時間外労働、休日労働の有無および時間数
- 便宜供与に関する事項
- 派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置
- 無期雇用または60歳以上の者に限定するか否か
- 派遣人数
など

派遣期間制限を超えた派遣の禁止（例外あり）

■ 派遣ができる期間を守ること

（派遣法第35条の2、3）

違反となる初日	管理区分	対象単位	派遣可能期間	条項
事業所抵触日	派遣先	派遣を受け入れる事業所	3年 ※条件により延長可	派遣法第40条の2 第2項
個人抵触日	派遣元	派遣労働者個人	3年 ※延長不可	派遣法第35条の3

労働者派遣ができなくなる最初の日（＝違法となる初日）を『**抵触日**』と言う

労働者派遣の大原則

「**臨時的かつ一時的なもの**」（派遣法第25条）であるため

派遣期間制限を超えた派遣の禁止（例外あり）

■ 期間制限の例外対象

（派遣法第40条の2第1項各号）

対象	例外条件	確認方法	派遣可能期間	号
派遣労働者	無期の雇用契約	派遣先は、派遣元からの派遣通知書で確認する	期限なし	第1号
派遣労働者	60歳以上		期限なし	第2号
従事業務	有期プロジェクト業務	派遣元と派遣先が双方で確認した上で、派遣契約書に記載する	終期まで	第3号イ
従事業務	日数限定業務		期限なし	第3号ロ
従事業務	産前産後・育児休業による代替業務		休業期間	第4号
従事業務	介護休業による代替業務		休業期間	第5号

※産休・育児休業・介護休業を取得する派遣先労働者との引継ぎ期間（必要最小限）は認められている



事業所抵触日とは何か

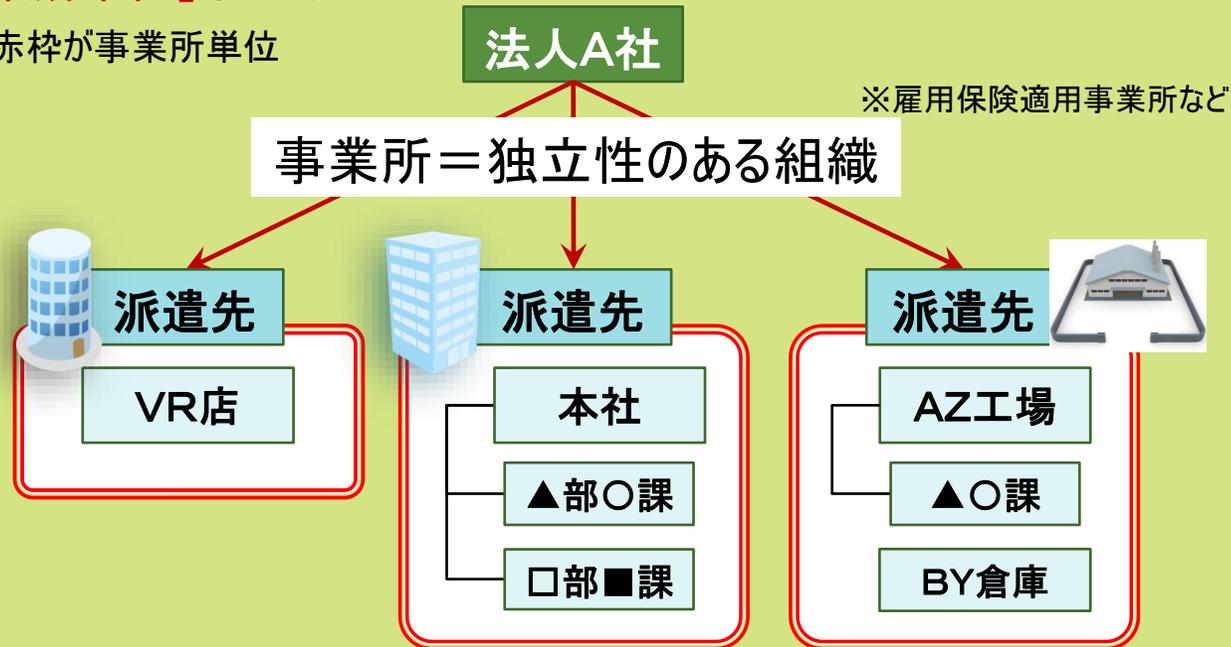
Copyright © 2014 selfcoaching 3x3career all rights reserved.

事業所抵触日とは何か

この「事業所」とは何か？

「事業所単位」イメージ

※赤枠が事業所単位

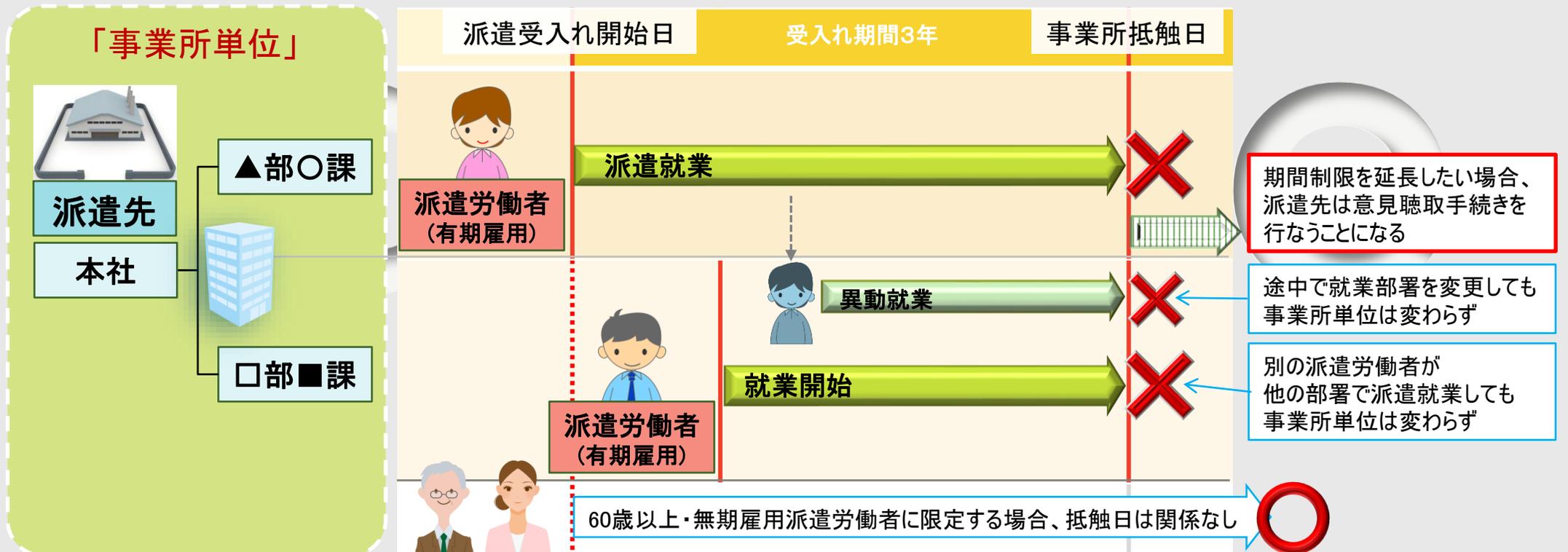


「事業所」の概念

- 「雇用保険法関連法令」における概念と同様、かつ、以下の観点から実態に即して判断される。
 - a. 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
 - b. 経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等ある程度の独立性を有すること
 - c. 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること
- ※規模が小さく、その上部機関との組織的関連や事務能力からみて独立性がないもの(例:出張所、支所等)は、直近上位の組織に包括して全体を一の事業所として取り扱う。

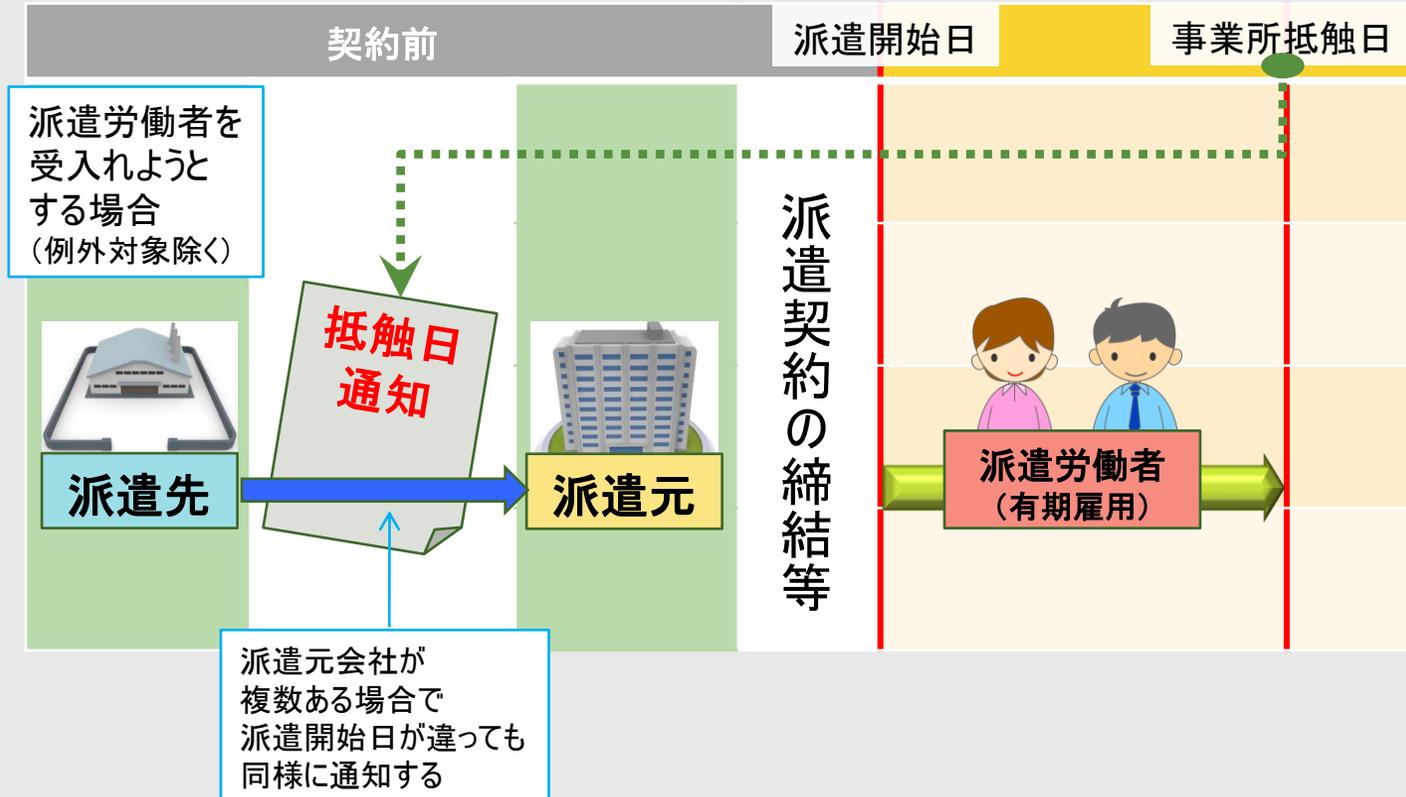
事業所抵触日とは何か

事業所抵触日のイメージ



事業所抵触日とは何か

通知義務と契約締結タイミング



派遣法第26条第4項

- 派遣先は事前に、派遣元へ事業所抵触日に関する通知をしなければならない

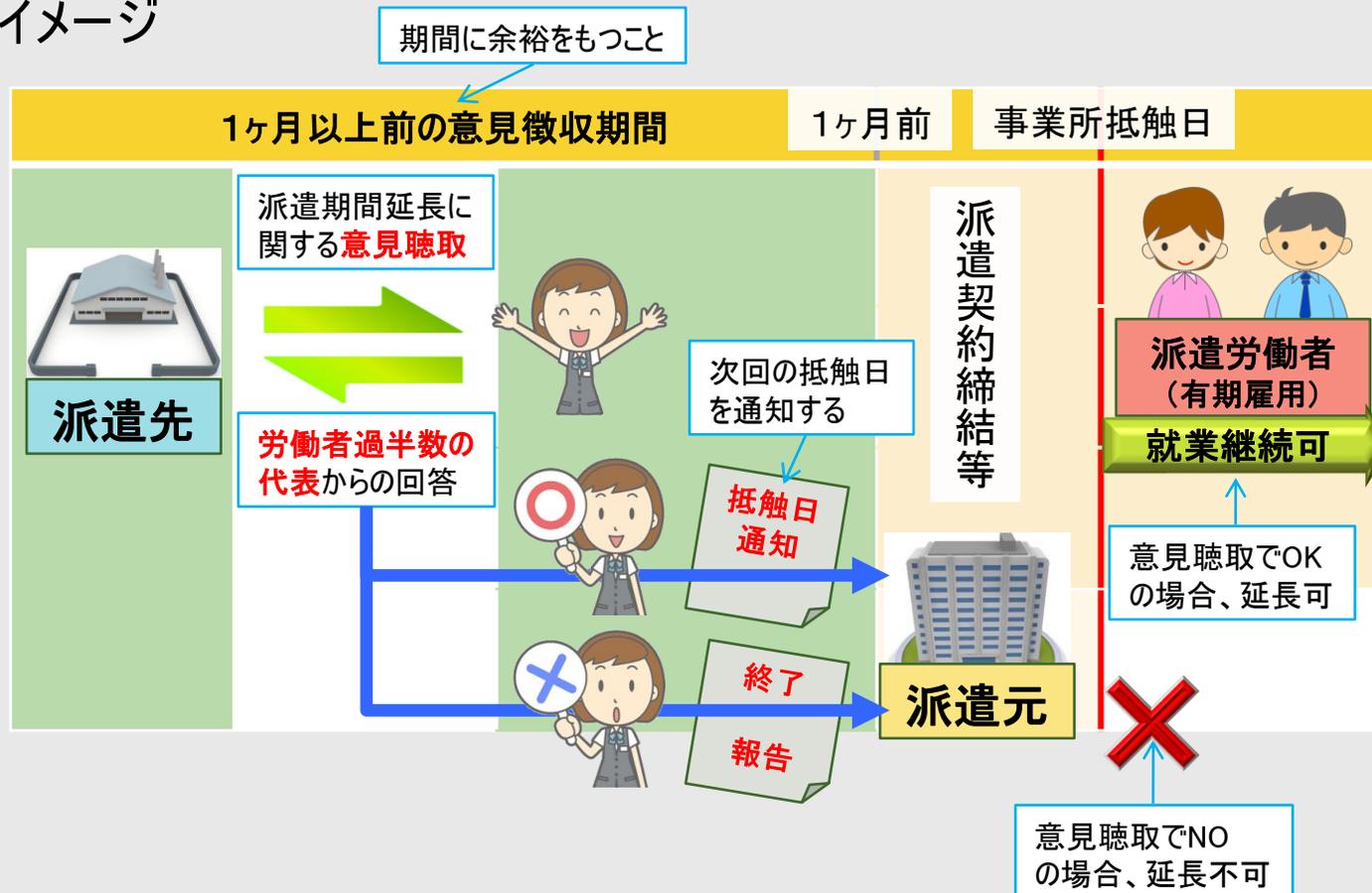
派遣法第26条第5項

- 派遣元は派遣先から事業所抵触日に関する通知がない場合、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはならない

※この通知は、契約を締結する都度行なうべきものである

事業所抵触日の延長について

イメージ



派遣法第40条の2第3～7項

- 派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、過半数労働組合等（当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者をいう。）の意見を聴かなければならない。

事業所抵触日の延長について

意見聴取する過半数労働者代表等の定義

1. 労働者の過半数で組織する労働組合 または
2. 労働者の過半数を代表する者
 - 労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと
 - 派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的であ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

意見聴取後に派遣先が実施すべき対応

- 記録された書類を3年間の保管
- 意見聴取の結果を労働者へ周知

事業所抵触日の延長について

■ 過半数労働者代表等から意義が述べられた場合

- 派遣先は、事業所抵触日の前日までに、過半数代表者等に対して、派遣可能期間の延長理由および延長期間ならびに意義への対応に関する方針について、説明しなければならない。
また、十分その意見を尊重するように努めなければならない。

■ 想定される意見聴取手続きのミス

- 意見聴取期間内(抵触日1ヶ月超前)に意見聴取が完了していない
- 意見聴取した労働組合が、過半数の労働者が加盟している組合でなかった
- 意見聴取をした労働者の代表について、選挙・挙手等ではなく、会社が指名した
- 意見聴取後、派遣元に対して「抵触日通知」をしていなかった

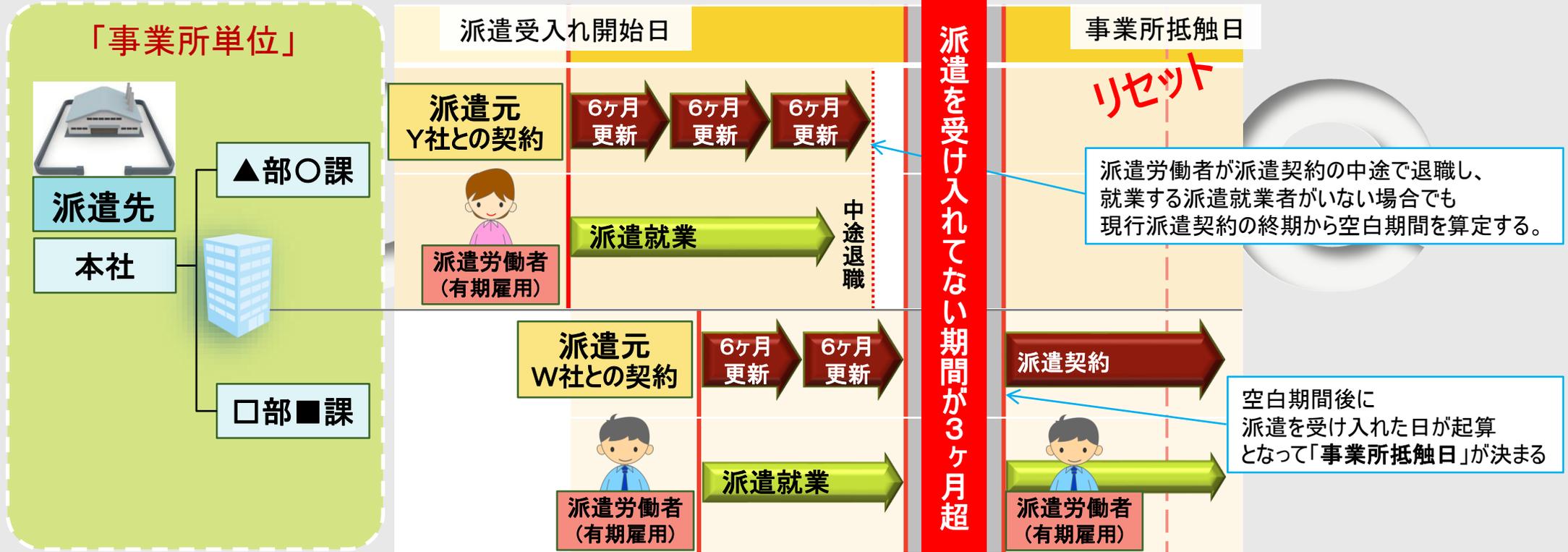
■ 意見聴取が適切に行われず派遣を受け入れた場合は、違反行為となる

事業所抵触日と空白期間

空白期間＝クーリング期間のイメージ(例)

この空白期間が3ヶ月と1日以上ある場合、事業所抵触日はリセットされる

労働者代表者への意見聴取等を回避するために、意図的に空白期間を設けることは、規定の趣旨に反するため、適切ではない（各指針）





個人抵触日について

Copyright © 2014 selfcoaching 3x3career all rights reserved.

個人抵触日（組織単位の抵触日）とは何か

Point



この「組織単位」とは何か？

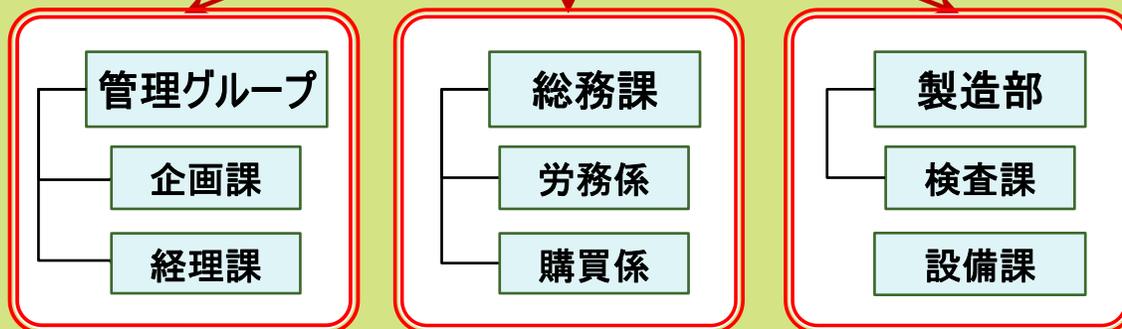
「組織単位」イメージ

※赤枠が組織単位



派遣先

労務管理指揮監督権のある「組織の長」の下

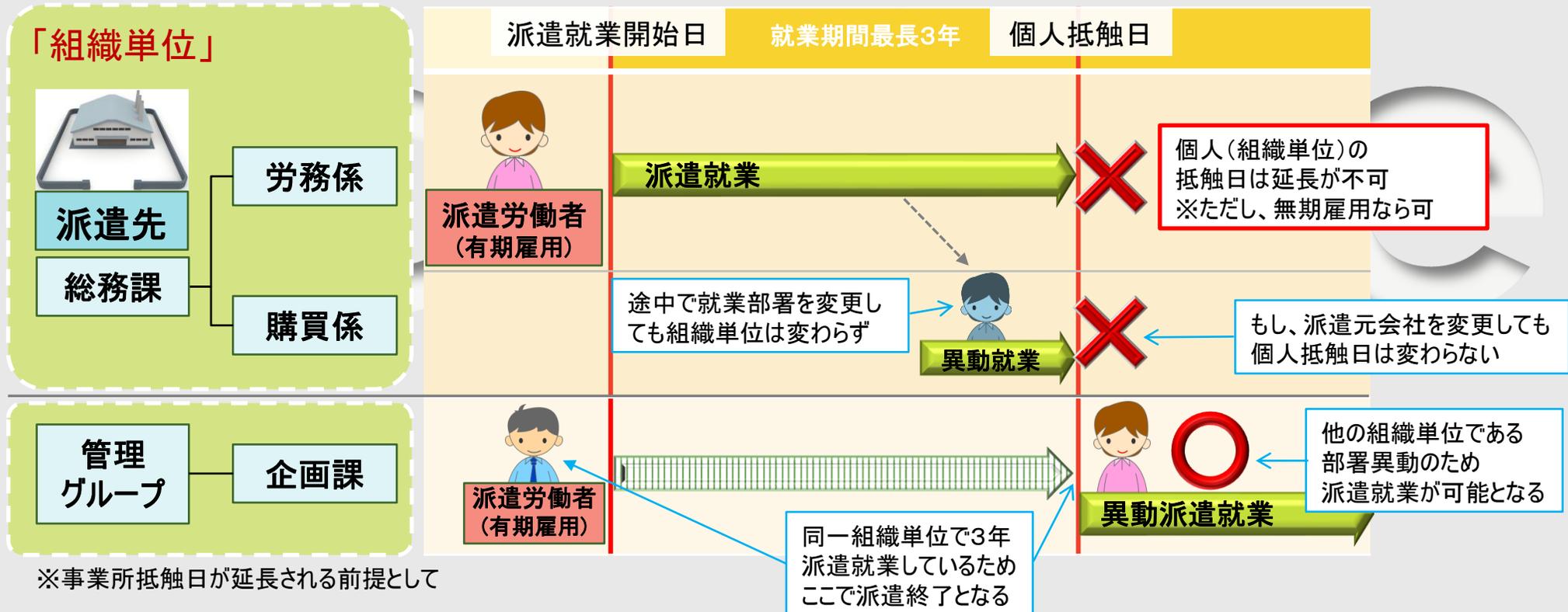


「組織単位」の概念

- 「課」や「グループ」など業務としての類似性や関連性がある組織、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
 - 派遣先における組織単位の最小単位（就業場所）よりも一般的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、実態に即して判断される。

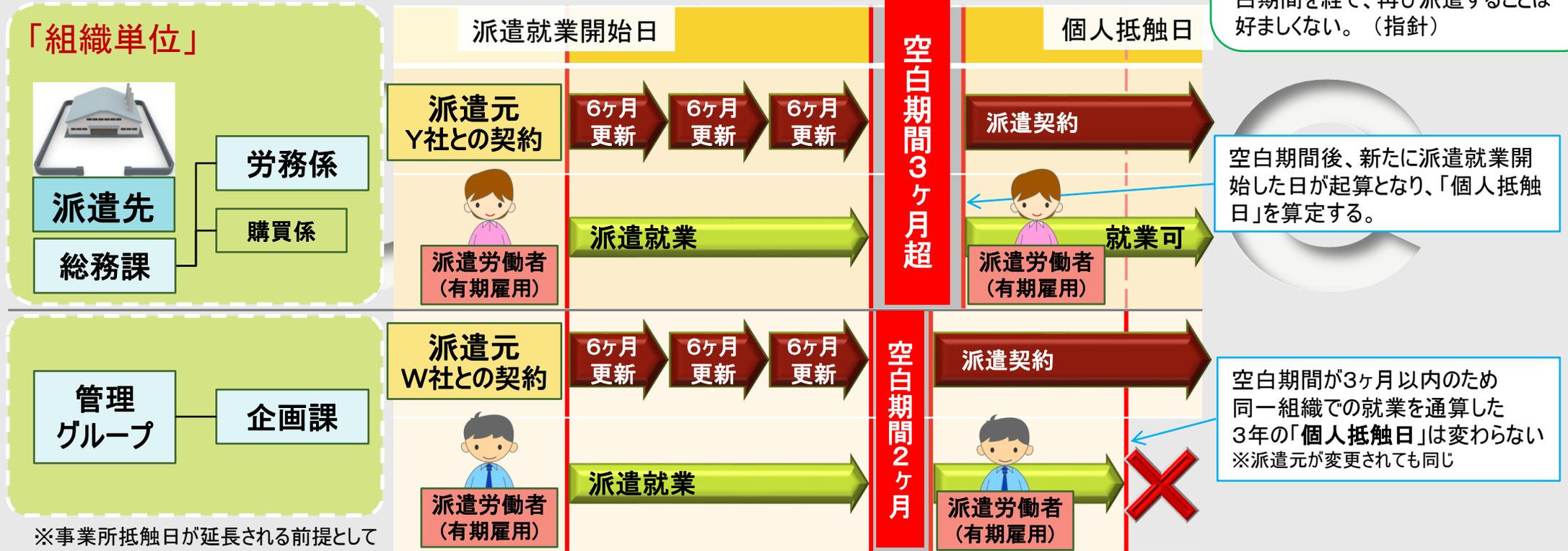
個人抵触日（組織単位の抵触日）とは何か

個人抵触日のイメージ



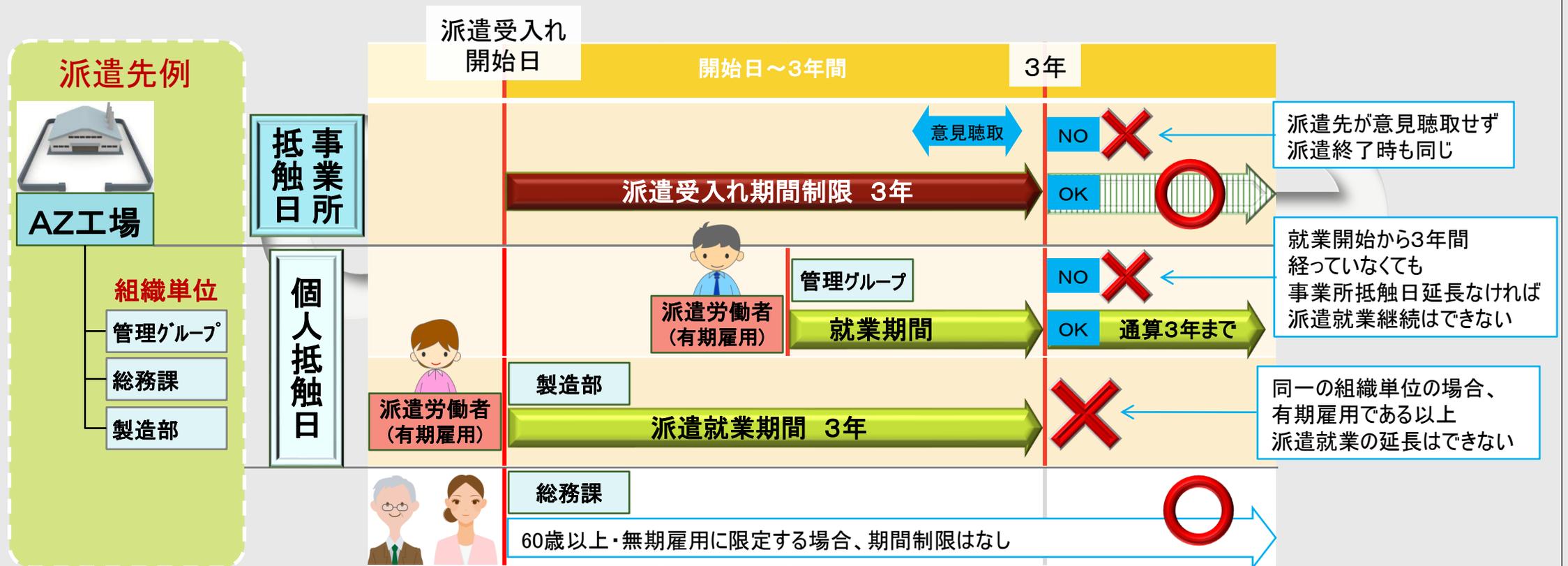
個人抵触日と空白期間

空白期間＝クーリング期間のイメージ(例)



個人抵触日と事業所抵触日の関わり

イメージ





雇用安定措置とは

Copyright © 2014 selfcoaching 3x3career all rights reserved.

雇用安定措置とは

「雇用安定措置」の対象者

(派遣法第30条第1項、施行規則第25条)

- 特定有期雇用派遣労働者等が対象となる

特定有期雇用派遣労働者



派遣労働者
(有期雇用)

同一組織単位で
3年間派遣従事
する見込みの者



派遣労働者
(有期雇用)

同一組織単位で**1年以上**
派遣従事する見込みのある者で
継続就業を希望する者

その他、厚生労働省令で定めた労働者



派遣労働者
(有期雇用)

上記を除いて、派遣元会社に**通算して1年以上**
雇用されている者、および有期雇用派遣労働者と
して従事しようとする者(派遣登録者含む)

対象外



派遣労働者
(無期雇用)



60歳以上
の労働者

他、法定の者



雇用安定措置とは

「雇用安定措置」の内容

各号の詳細

- 1号 派遣先への直接雇用の依頼
- 2号 新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)
- 3号 派遣元事業主による無期雇用
- 4号 その他雇用安定を図るために必要な措置

これらの措置を適切に講じない場合、違反行為となり、事業許可取り消しなどの罰則も

(派遣法第30条第1項各号)

各号の実施タイミング

同一組織単位で 派遣就業した継続期間	講ずべき措置				
	1号	2号	3号	4号	
3年の見込み	○	○	○	○	義務
		1号を講じて雇用されない場合、2~4号を講ずる			
1年以上3年未満	●	●	●	●	努力義務
1年未満。派遣元との雇用期間が通算して1年以上	×	●	●	●	努力義務

派遣元主体



雇用安定措置とは

「雇用安定措置」の実施イメージ(例)



※労働者本人が派遣終了後に就業継続の意思がある前提として

派遣元主体



雇用安定措置とは

「雇用安定措置」の判断イメージ(実例)

「組織単位」		就業 初日						
<p>派遣先 総務課</p> <p>労務係 購買係</p>	派遣労働者 (有期雇用)	～6ヶ月間勤務	努力義務なし	雇用契約6ヶ月間	本人就業予定なし		労働者本人の 就業継続意思がないため、 努力義務は生じない。	
	派遣労働者 (有期雇用)	1～4号 努力義務 ～2年間勤務		空白期間5ヶ月間	努力義務なし	雇用契約6ヶ月	空白期間が3ヶ月を超えて 有期雇用派遣で再就業。 努力義務は生じない。	
	派遣労働者 (無期雇用)	派遣元変更→ 5年の無期転換で勤務	義務なし	雇用6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	派遣元を変更し転籍して 有期雇用派遣で継続。 努力義務は生じない。
	労働者	有期雇用で3ヶ月間	無期契約になったので、義務は生じない					無期雇用派遣労働者と 60歳以上は対象外。 努力義務は生じない。
	労働者	59歳で6ヶ月勤務	60歳になったので、義務は生じない					



雇用安定措置とは

各抵触日と「雇用安定措置」の関係

		受入れ 開始日	1年		2年		3年			
派遣先例 AZ工場 組織単位 管理グループ 総務課 製造部	事業所 抵触日	派遣受け入れ期間最長3年						×	事業所単位の期間制限を延長しない場合	
	個人 抵触日	派遣労働者 (有期雇用)	2~4号 努力義務 雇用6ヶ月	6ヶ月	1~4号努力義務 6ヶ月		6ヶ月			義務 6ヶ月
		派遣労働者 (有期雇用)		2~4号 努力義務 雇用6ヶ月	6ヶ月	1~4号努力義務 6ヶ月		6ヶ月	通算2年だが1~4号の 努力義務が生じており 派遣先にも及ぶ	
		派遣労働者 (有期雇用)			2~4号 努力義務 雇用6ヶ月	6ヶ月				2~4号の努力義務は 派遣先が変わったとしても 派遣元は負う

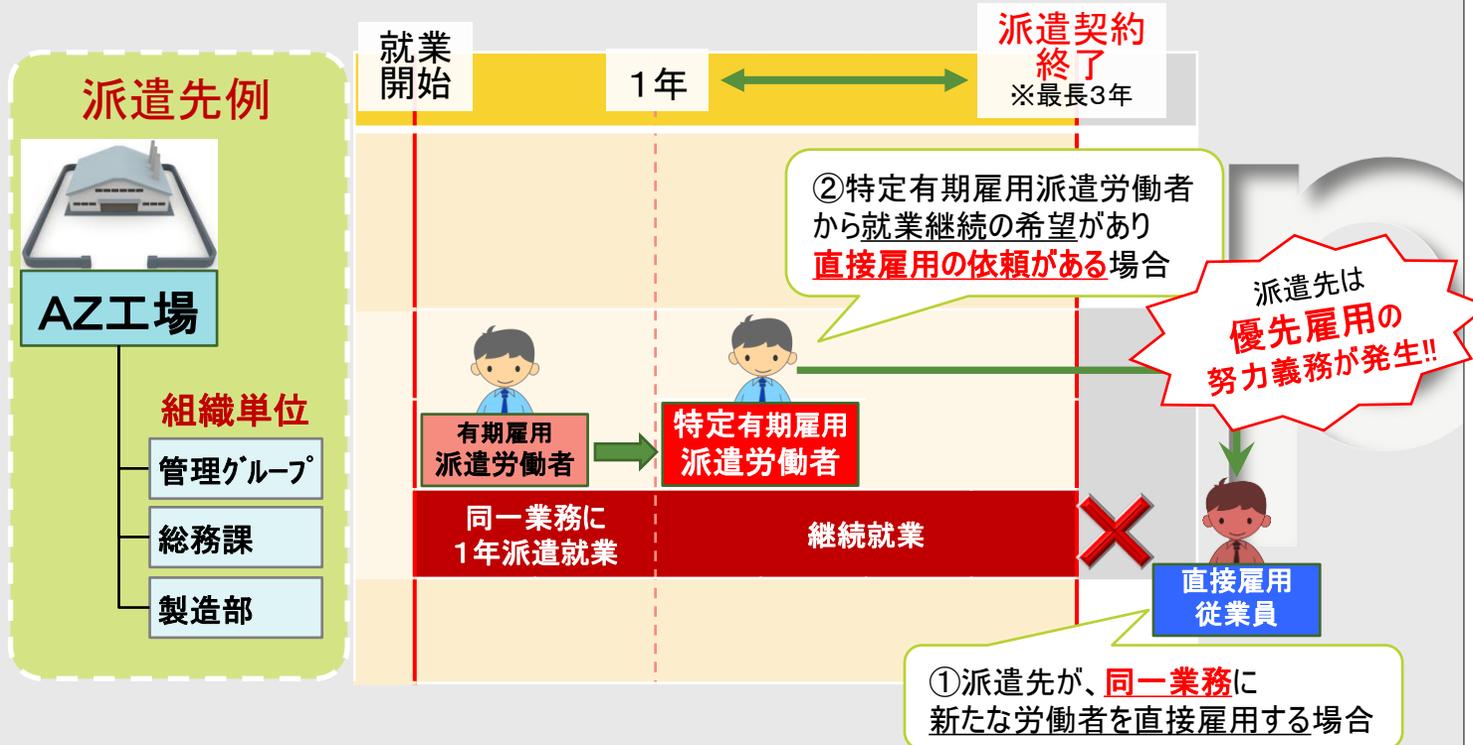
※労働者本人が派遣終了後に就業継続の意思がある前提として

派遣先主体



派遣先への雇用安定措置

特定有期雇用派遣労働者の「優先雇用努力義務」



派遣法第40条の4

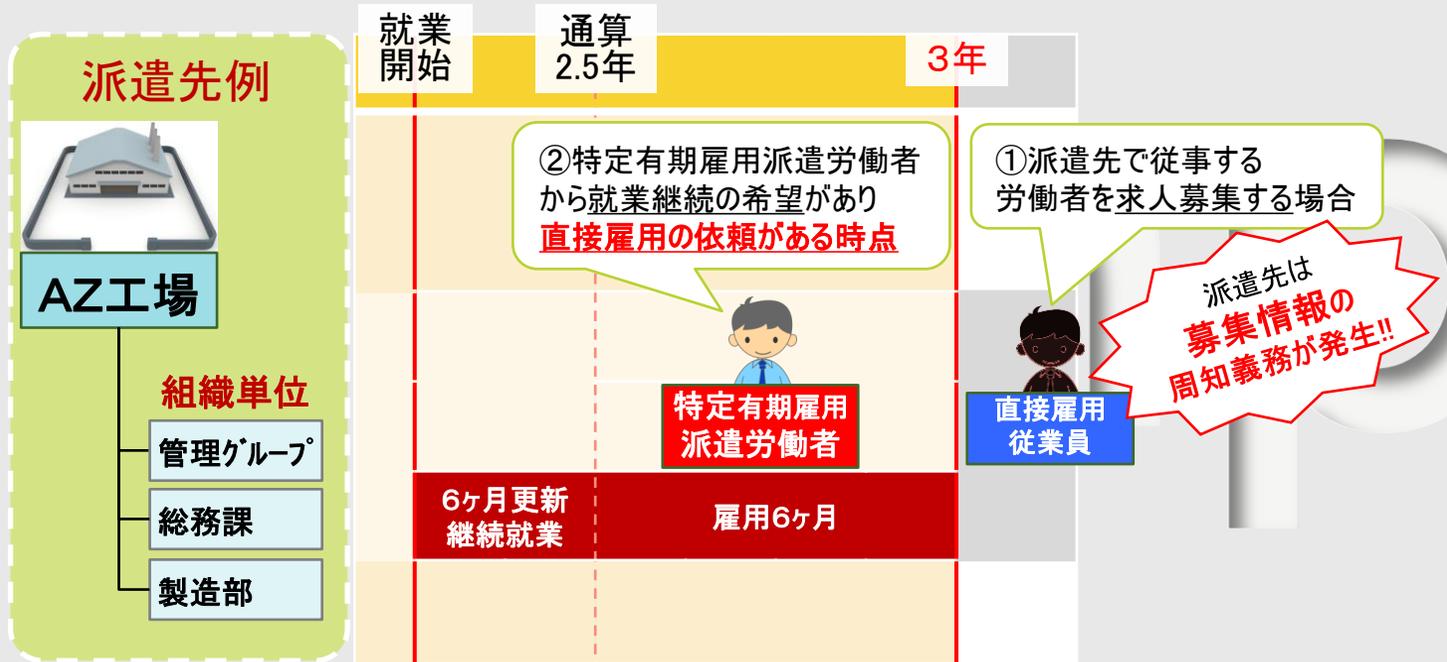
- 派遣先(同一組織単位)が派遣契約終了後に、同一業務に従事する労働者を直接雇い入れようとする場合で、「特定有期雇用派遣労働者」が派遣元を通じて、雇用安定措置の一つである直接雇用の依頼があった場合、派遣先はその対象者を遅滞なく雇用する努力義務が生じる。

派遣先主体



派遣先への雇用安定措置

「募集情報の周知義務」



派遣法第40条の5第2項

- 派遣先(同一組織単位)の業務に継続して3年就業見込みのある「特定有期雇用派遣労働者」が希望し、派遣元から雇用安定措置の一つである直接雇用の依頼があった場合、派遣先が労働者の募集を行なう際は、募集情報を対象者へ周知する義務が課せられる。

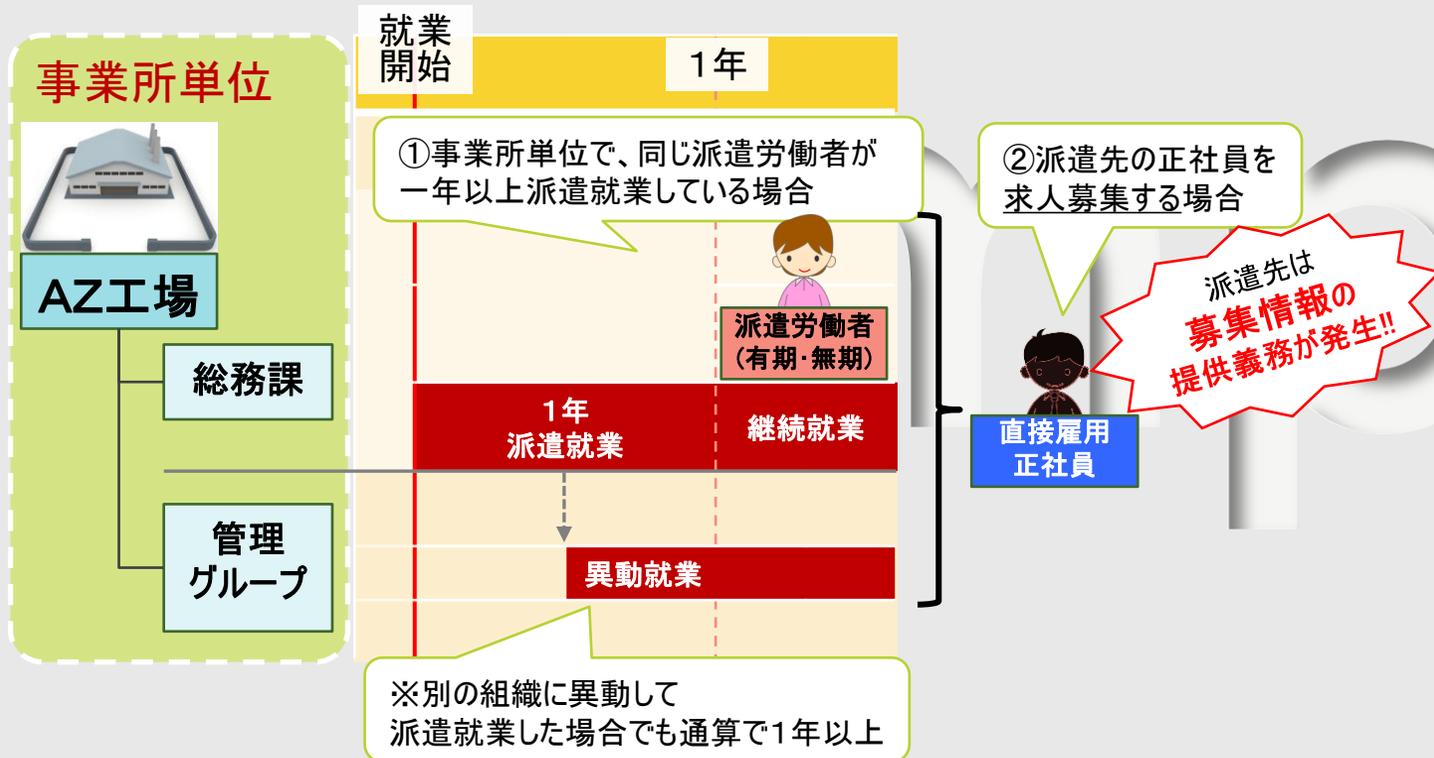
※就業先(派遣先事業所)での雇用形態は関係なく、全ての募集情報が該当する

派遣先主体



派遣先への雇用安定措置

「正社員化の推進」のための募集情報の提供義務



派遣法第40条の5第1項

- 派遣先(同一事業所単位)で1年以上継続就業している同一の派遣労働者(有期・無期)がいる場合で、派遣先が正社員(有期雇用は含まない。)の募集を行なう際は、募集情報を派遣労働者へ周知する義務が生じる。

※新卒募集や特殊な資格など、派遣労働者に応募資格がないことが明らかな場合は、周知する必要なし。



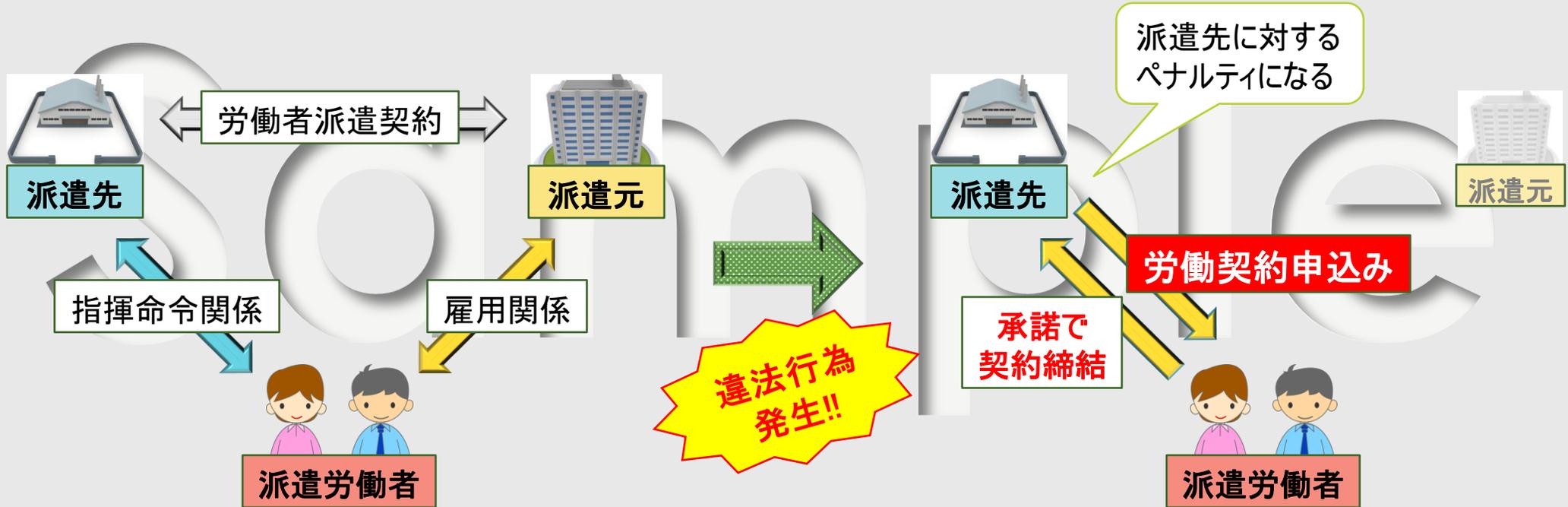
労働契約申込みみなし制度とは

Copyright © 2014 selfcoaching 3x3career all rights reserved.

労働契約申込みみなし制度の適用



■ 制度のイメージ



派遣先主体



労働契約申込みみなし制度の適用

該当する「違法行為」

号	違法行為の種類	詳細
1	禁止(適用除外)業務への派遣	法第4条各号に記載される業務で派遣を受け入れ、従事させた場合
2	無許可の派遣	派遣事業許可を取得していない事業者から派遣を受け入れた場合
3	事業所抵触日違反	事業所抵触日以降に派遣を受け入れた場合 ※意見聴取手続き違反は除く
4	個人抵触日違反	個人抵触日以降に同一の派遣労働者を受け入れた場合
5	偽装請負による労働者供給	派遣法の適用を免れる目的で、名目上のみ「請負契約」を締結している場合

派遣法第40条の6

- 派遣先は、違反行為(左表)があった場合、派遣元と締結している労働条件と同じ内容で、対象の派遣労働者に対し「労働契約を申込み」をしたものとみなす制度。
- 派遣労働者が承認すれば、派遣先は必ず労働契約を締結しなければならない。

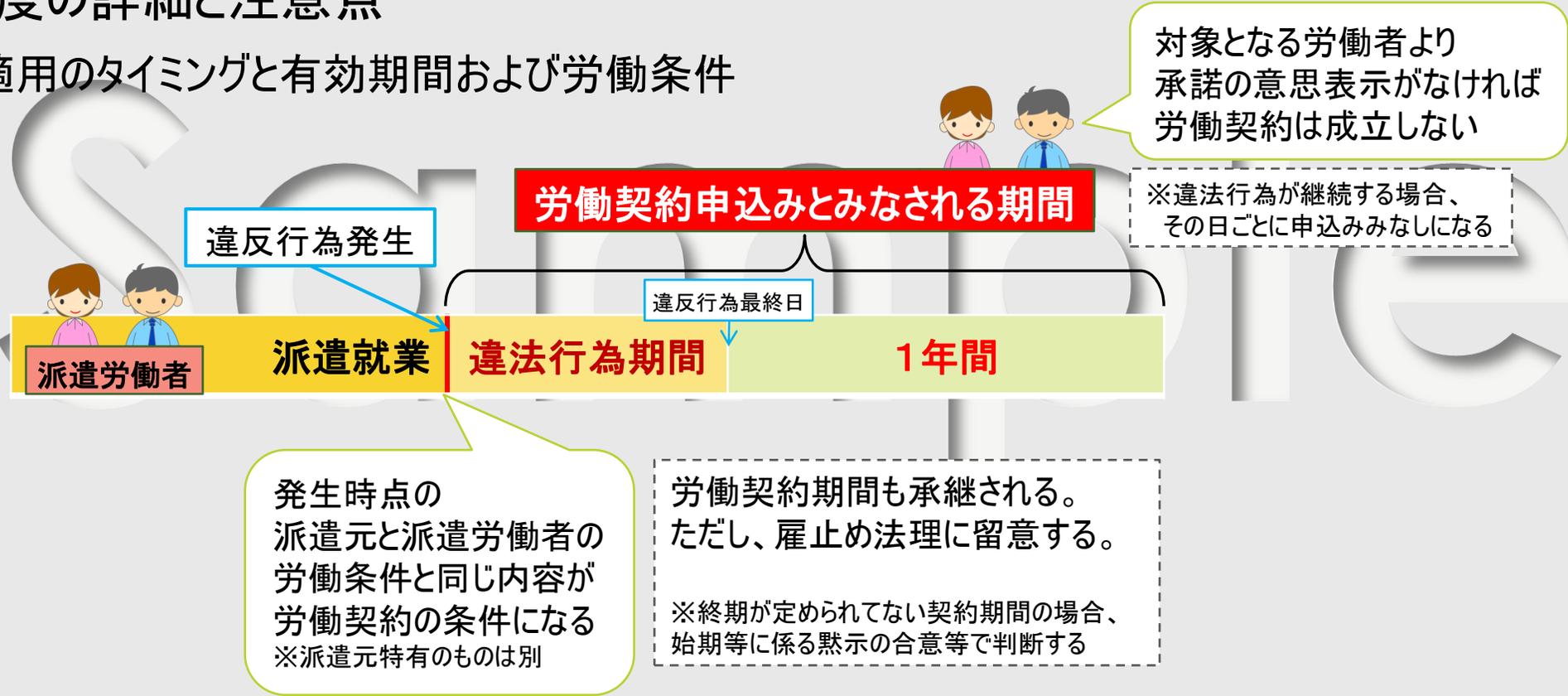
※但し、派遣先が違法行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかった(善意無過失の)ときは、適用されない。(偽装請負については意図があるため別)

労働契約申込みみなし制度の適用



■ 制度の詳細と注意点

■ 適用のタイミングと有効期間および労働条件





均等・均衡待遇の措置とは

Copyright © 2014 selfcoaching 3x3career all rights reserved.

均等・均衡待遇の措置



用語の定義

- 通常の労働者／正規社員・期間の定めのないフルタイム労働者
- 短時間労働者／同一事業所で雇用されている通常の労働者の所定労働時間より短い労働者（無期・有期関係なし）
- 有期雇用労働者／期間の定めのある雇用契約の労働者
- 短時間・有期雇用労働者／短時間労働者と有期雇用労働者
- 比較対象労働者／不合理な待遇差の有無を検証するために比較する派遣先の通常の労働者

均等と均衡

- 均等待遇
／派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、派遣労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止すること
- 均衡待遇
／派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（※）を考慮して不合理な待遇差を禁止すること

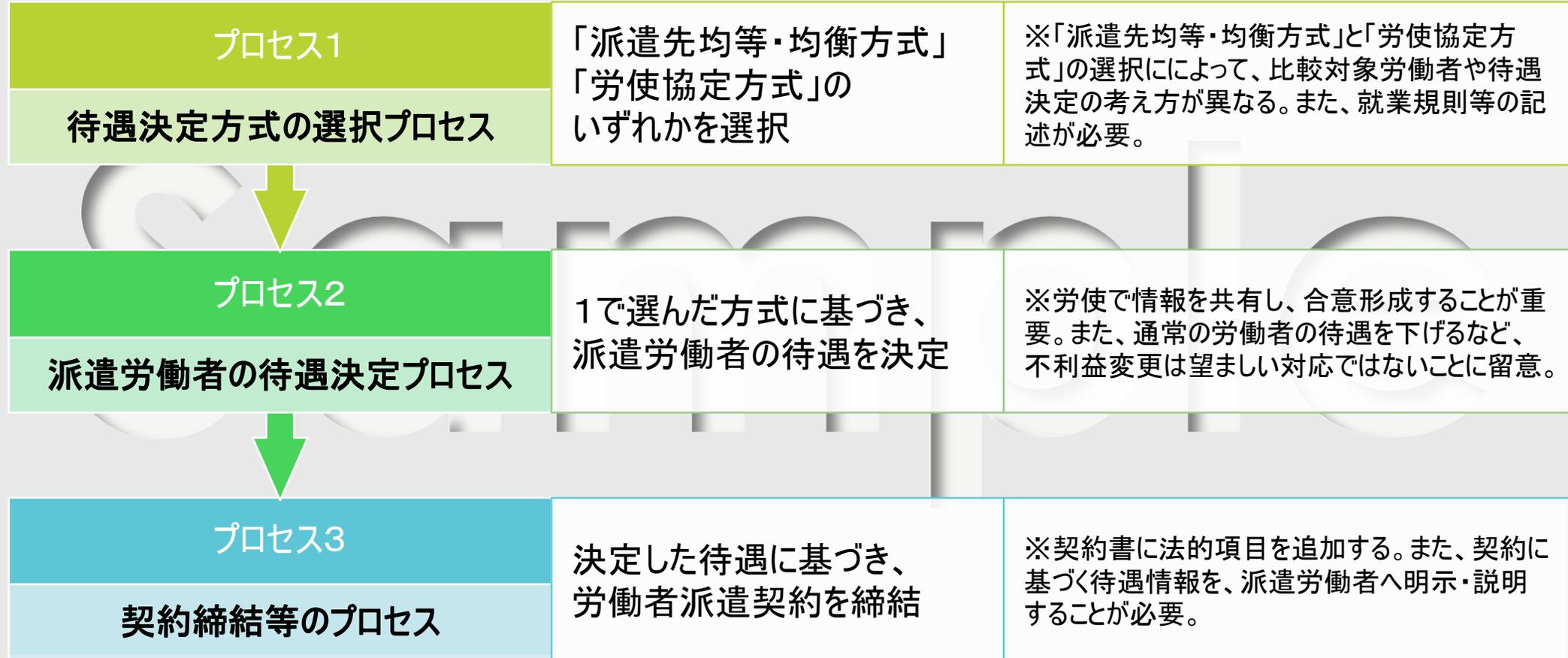
派遣労働者の待遇決定の2つの方式

派遣先均等・均衡方式

労使協定方式



派遣労働者の待遇決定プロセス



参考

(出所:厚生労働省資料)

	派遣先均等・均衡方式	労使協定方式		
対象となる待遇	全ての待遇 (基本給・賞与・手当・福利厚生・教育訓練・安全管理等)	賃金 (基本給・手当・賞与・退職金等)	賃金以外	賃金以外 (福利厚生・教育訓練・安全管理等)
比較対象	派遣先の通常の労働者	就業場所を含む地域において同種の業務に従事する同程度の能力・経験を有する一般労働者	派遣元の通常の労働者 (派遣労働者を除く)	派遣先の通常の労働者
判断基準	個々の待遇ごとに、派遣先の通常の労働者との間で派遣労働者であることを理由とした差別的取り扱いをしないこと(均等)、「不合理な待遇さ」がないこと(均衡)	・一般労働者の平均額と同等以上であること ・能力や意欲等の向上に応じた昇給等があること	派遣元の通常の労働者との間に「不合理な待遇さ」がないこと	派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇さ」がないこと ※派遣先との均等・均衡
法理の根拠	派遣法第30条の3	派遣法第30条の4 第1項第2号	派遣法第30条の4 第1項第4号	派遣法第30条の3 ※第40条第2、3項



おわり