

派遣労働者の均衡待遇の推進等
に関する行政評価・監視

結果報告書

平成 26 年 4 月

総務省 石川行政評価事務所

前 書 き

近年、景気低迷の長期化による企業経営の合理化、サービス経済化の進展、女性の就業意欲の高まり等により、雇用・就業形態が多様化している。

有期契約、パートタイム、派遣労働者等の非正規雇用労働者については、厚生労働省が、非正規雇用問題に横断的に取り組むために、「望ましい働き方ビジョン」（平成24年3月）を取りまとめており、賃金を始めとする正規雇用と非正規雇用の労働者の間の均等・均衡等公正な待遇の確保を促進していくことが重要であるとされている。

このうち、派遣労働者については、平成20年秋のリーマンショック後にいわゆる「派遣切り」が社会問題化しており、石川県においても19年度の1万4,400人から24年度の8,900人に減少している。

このような状況の下、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（昭和60年法律第88号）が改正され、日雇労働者の派遣の原則禁止、いわゆるマージン率などの情報公開、待遇に関する事項の説明、均衡待遇の確保の配慮などが義務付けられ、平成24年10月1日に施行されている。

しかし、平成24年「派遣労働者実態調査」（25年9月5日厚生労働省公表）によると、派遣労働者は、賃金制度の改善（56.5%）や継続した仕事の確保（42.6%）などのほかに、派遣契約が中途解除された場合の他の派遣先の確保（25.9%）などを要望している。

この行政評価・監視は、派遣労働者に係る制度改正の状況を踏まえ、主に法改正事項の適用及び普及・浸透を図る観点から、派遣労働者の均衡待遇に係る指導・監督の実施状況等を調査し、関係行政の改善に資するために実施したものである。

目 次

第 1	行政評価・監視の目的等	1
第 2	行政評価・監視結果	2
1	派遣元事業所における労働者派遣法の遵守の徹底	2
2	派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知の徹底	14

図 表 目 次

第 2	行政評価・監視結果	2
1	派遣元事業所における労働者派遣法の遵守の徹底	2
	表 1-① 労働者派遣事業の種類	5
	表 1-② 石川県における労働者派遣事業所数の推移	5
	表 1-③ 平成 24 年の労働者派遣法（平成 24 年 10 月 1 日施行）の主な改正事項	6
	表 1-④ 事業所ごとに情報提供を行わなければならない事項	6
	表 1-⑤ 労働者派遣契約書及び就業条件明示書に定めなければならない主な事項	7
	表 1-⑥ 派遣先に通知しなければならない事項	7
	表 1-⑦ その他派遣元事業所に課せられている主な事項	8
	表 1-⑧ 調査対象 10 派遣元事業所におけるマージン率等の情報提供の状況	9
	表 1-⑨ 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置に関する記載が不十分な事例	9
	表 1-⑩ 派遣料金額の明示を行っていない事例	9
	表 1-⑪ 派遣先への通知が不十分な事例	10
	表 1-⑫ 派遣労働者に対する意見聴取結果の概要	10
	表 1-⑬ 労働者派遣契約書の記載内容等が不適切な事例	11
	表 1-⑭ 派遣労働者を特定している事例	12
	表 1-⑮ 労働者派遣事業報告書の提出期限が遵守されていない事例	12
	表 1-⑯ 派遣元事業所及び派遣先事業所に対する集団指導の実施状況	13
	表 1-⑰ 派遣元事業所及び派遣先事業所に対する定期指導の実施状況	13
2	派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知の徹底	14
	表 2-① 派遣先が講じなければならない主な事項	17
	表 2-② 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置に関する記載が不十分な事例	19
	表 2-③ 労働者派遣契約書の記載内容等が不適切な事例	19
	表 2-④ 過半数組合等からの意見聴取等が不適切な事例	19
	表 2-⑤ 派遣先管理台帳の記載等が不適切な事例	20
	表 2-⑥ 派遣先管理台帳に記載した事項の通知が不適切な事例	20
	表 2-⑦ 労働者派遣契約で定める時間数を超えて時間外労働を行っている事例	20
	表 2-⑧ 派遣労働者に係る事務作業等が派遣元事業所任せとなっている例	21
	表 2-⑨ 関係法令の関係者への周知に関する規定	21
	表 2-⑩ 均衡を考慮した待遇の確保に関する規定	21
	表 2-⑪ 派遣先労働者の賃金水準等の情報提供の状況	22
	表 2-⑫ 集団指導の出席状況（派遣先事業所）	22
	表 2-⑬ 調査対象 10 派遣先事業所における集団指導への出席状況	22

第1 行政評価・監視の目的等

1 目的

この行政評価・監視は、派遣労働者に係る制度改正の状況を踏まえ、主に法改正事項の適用及び普及・浸透を図る観点から、派遣労働者の均衡待遇に係る指導・監督の実施状況等を調査し、関係行政の改善に資するために実施したものである。

2 対象機関

調査対象機関

石川労働局

関連調査等対象機関

事業所等（派遣元事業所及び派遣先事業所。事業所に雇用され又は派遣された派遣労働者を含む。）

3 担当部局

石川行政評価事務所 第1評価監視官

4 実施時期

平成25年12月～26年4月

第 2 行政評価・監視結果

1 派遣元事業所における労働者派遣法の遵守の徹底

通	知	説明図表番号
<p>【制度の概要】</p> <p>労働者派遣事業は、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業として行うものであり、登録型の労働者などを派遣する「一般労働者派遣事業」と常時雇用される労働者だけを派遣する「特定労働者派遣事業」がある。</p> <p>派遣労働者については、昭和 60 年に労働力の需給調整を図るための制度として「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（昭和 60 年法律第 88 号）が制定され、翌年の施行以降、数次の制度改正が行われており、平成 24 年には、労働者派遣事業の規制の強化、有期雇用の派遣労働者等の雇用の安定、派遣労働者の待遇の改善、違法派遣に対する迅速・的確な対処等を主眼として大幅な法改正が行われ、平成 24 年 10 月 1 日から施行されている。</p> <p>同改正では、第 1 条の目的条文に派遣労働者の保護を明記するとともに、法律名も「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」（以下「労働者派遣法」という。）に改められた。</p> <p>また、労働者派遣法のほか、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成 11 年労働省告示第 137 号。以下「派遣元指針」という。）において、派遣元事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている。</p> <p>平成 24 年改正法に係る遵守事項及び平成 24 年改正法前からの遵守事項は、次のとおりである。</p>		<p>表 1-①</p> <p>表 1-②</p>
	<p>① 平成 24 年改正法に係る遵守事項については、派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため、i) マージン率等の情報提供（労働者派遣法第 23 条第 5 項）、ii) 派遣先の都合で労働者派遣契約を解除するときに講ずべき措置（労働者派遣法第 29 条の 2）、iii) 均衡待遇の確保（労働者派遣法第 30 条の 2）、iv) 派遣料金の額の明示（労働者派遣法第 34 条の 2）、v) 派遣労働者が期間を定めないで雇用する労働者であるか否かを派遣先への通知事項に追加（労働者派遣法第 35 条）、などが新たに定められた。</p>	<p>表 1-③</p> <p>表 1-④</p>
	<p>② 平成 24 年改正法前からの遵守事項については、労働者派遣契約の締結（労働者派遣法第 26 条第 1 項）、就業条件等の明示（労働者派遣法第 34 条）、派遣元責任者の選任（労働者派遣法第 36 条）及び派遣元管理台帳の作成（労働者派遣法第 37 条）などが定められているほか、労働者派遣事業に係る各規定を遵守することとされている。</p>	<p>表 1-⑤</p> <p>表 1-⑥</p> <p>表 1-⑦</p>
<p>【調査結果】</p> <p>今回、当事務所が、石川県内の 155 一般労働者派遣事業所（平成 25 年 11 月 30 日現在）の中から 10 事業所を抽出し、派遣元事業所が講ずべき事項の遵守状況について調査した結果、労働者派遣法の趣旨が十分に理解されていないことなどから、次のような不適切な状況がみられた。</p>		
	<p>(1) 平成 24 年改正法に係る遵守事項について、次のような不適切な事例が認められた。</p> <p>ア マージン率等の情報提供</p> <p>労働者派遣法により情報提供が義務付けられているマージン率等の情報について、必要とされる全ての事項が提供されておらず、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択や待遇改善等につながらないとみられるもの（5 派遣元事業所）</p>	<p>表 1-⑧</p>
	<p>イ 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置</p> <p>労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用安定を図るための措置</p>	<p>表 1-⑨</p>

<p>について、労働者派遣契約書に休業手当等の支払いに要する費用を確保するための費用負担等に関する事項を記載していないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>ウ 派遣料金額の明示 派遣労働者に対して、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信の方法により労働者派遣に関する料金の額を明示していないもの（5派遣元事業所）</p>	表1-⑩
<p>エ 派遣先への通知 派遣先に対し、派遣労働者が期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別を通知していないもの（5派遣元事業所）</p>	表1-⑪
<p>なお、今回、当事務所が派遣労働者に対し、就労条件や処遇等に関する意見を聴取した結果によると、派遣先の労働者と比較した場合に納得できないと感じているものとして、定期健康診断の実施や定期的な昇給としているものがみられたほか、派遣労働者の保護の仕組みや労働者派遣法の改正内容については詳しく承知していない状況もみられた。</p>	表1-⑫
<p>(2) 平成24年改正法前からの遵守事項について、次のような不適切な事例が認められた。</p>	表1-⑬
<p>ア 労働者派遣契約の締結</p>	
<p>① 労働者派遣契約書に派遣就業する日を記載していないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>② 派遣就業の開始及び終了の時刻を具体的に記載していないもの（2派遣元事業所）</p>	
<p>③ 時間外労働をさせることができる時間数を記載していないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>④ 契約の更新が自動的に行われる定めとなっており、労働者派遣の期間を設定していると評価できないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>イ 就業条件等の明示</p>	
<p>① 就業条件明示書に労働者派遣をしようとする旨を記載していないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>② 派遣就業する日を記載していないもの（2派遣元事業所）</p>	
<p>③ 派遣就業の開始及び終了の時刻を具体的に記載していないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>④ 安全及び衛生に関する事項を記載していないもの（1派遣元事業所）、記載はあるものの、具体的に示していないもの（4派遣元事業所）</p>	
<p>⑤ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情処理に関する事項を記載していないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>⑥ 休日労働をさせることができる日、時間外労働をさせることができる時間数を記載していないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>ウ 派遣先への通知</p>	
<p>① 社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届が提出されていない具体的な理由を通知していないもの（3派遣元事業所）</p>	
<p>② 派遣労働者が45歳以上であるにもかかわらず、その旨を通知していないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>エ 派遣元管理台帳の作成、記載</p>	
<p>① 始業及び終業の時刻を記載していないもの（1派遣元事業所）</p>	
<p>② 社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届が提出されていない具体的な理由を記載していないもの（3派遣元事業所）</p>	

<p>オ 派遣労働者の特定を目的とする行為</p> <p>① 労働者派遣契約の締結前に、派遣労働者の氏名、経歴等を記載した略歴書を派遣先事業所に提示しているもの（2 派遣元事業所）</p> <p>② 労働者派遣契約書に派遣労働者の氏名が記載されており、派遣労働者を特定した労働者派遣契約となっているもの（1 派遣元事業所）</p>	<p>表 1 - ⑭</p>
<p>カ 労働者派遣事業報告書</p> <p>労働者派遣事業報告書の提出期限が遵守されていないもの（3 派遣元事業所）</p>	<p>表 1 - ⑮</p>
<p>(3) 石川労働局の指導監督状況</p> <p>石川労働局は、業務の適正な運営を確保するため、派遣元事業所に対し、労働者派遣法第 48 条第 1 項に基づき集団指導（労働者派遣事業に係る研修会等）及び定期指導（訪問又は呼出による個別指導）を実施している。</p>	<p>表 1 - ⑯</p>
<p>平成 24 年度は 77 派遣元事業所に対して定期指導を行っており、その結果、労働者派遣法違反を確認した 54 事業所（70.1%）に対し是正指導を行っている。</p> <p>なお、石川労働局は、派遣先事業所に対しても集団指導及び定期指導を行っており、平成 24 年度は 42 派遣先事業所に対して定期指導を実施し、35 事業所（83.3%）に対し是正指導を行っている。</p> <p>一方、石川労働局は、指導監督状況の取りまとめ結果について公表等を行っていないため、定期指導を受けていない事業所は、同局が指摘した是正指導事項について分からない状況となっている。</p>	<p>表 1 - ⑰</p>
<p>(4) 自主点検表の活用</p> <p>派遣元事業所は、自らの責任において労働者派遣事業を実施しており、事業運営に当たっては、定期的な自主点検を実施し、関係法令等の遵守状況を確認することが事業所のみならず、関係法令等によって保護される派遣労働者にとっても有益であると考えられる。</p> <p>石川労働局は、平成 25 年度に派遣先事業所に対する自主点検表（派遣労働者の受入れチェックリスト）を作成し、派遣先事業所を対象にした集団指導において配布しているが、派遣元事業所に対しては自主点検表等の作成・配布を行っておらず、調査対象 10 派遣元事業所でも、定期的な自主点検は行っていないとしている。</p>	
<p>【所見】</p> <p>したがって、石川労働局は、労働者派遣法の遵守、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。</p> <p>① 定期指導及び集団指導等の機会を利用し、派遣元事業所が講ずべき事項についてより一層の周知徹底を図るとともに、派遣労働者に対しても制度等の説明を丁寧に行うよう派遣元事業所を指導すること。</p> <p>② 労働者派遣事業に係る指導監督状況については、その結果を取りまとめ、顕著にみられる是正指導事項等についてはホームページ等を利用して公表するなど、定期指導を受けていない事業所も自主的に改善が図れるよう情報提供に努めること。</p> <p>③ 派遣元事業所が事業運営を適切に行うために統一的な自主点検表を作成し、集団指導及び定期指導の機会を利用して配布するなど、積極的な活用を求めること。</p>	

(説明)

表 1-① 労働者派遣事業の種類

種 類	定 義	根拠規定
一般労働者 派遣事業	《事業の内容》 特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう。	労働者派遣法 第 2 条
	《許可の申請》 一般労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。	労働者派遣法 第 5 条第 1 項
特定労働者 派遣事業	《事業の内容》 派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいう。	労働者派遣法 第 2 条
	《届出書の提出》 特定労働者派遣事業を行おうとする者は、労働者派遣法第 5 条第 2 項各号に掲げる事項を記載した届出書を厚生労働大臣に提出しなければならない。	労働者派遣法 第 16 条第 1 項

(注) 労働者派遣法等に基づき当事務所が作成した。

表 1-② 石川県における労働者派遣事業所数の推移 (単位：事業所)

年 度	一般労働者派遣事業	特定労働者派遣事業	計
平成 16 年度	112	147	259
平成 17 年度	148	181	329
平成 18 年度	180	253	433
平成 19 年度	213	354	567
平成 20 年度	212	391	603
平成 21 年度	189	395	584
平成 22 年度	174	414	588
平成 23 年度	154	423	577
平成 24 年度	153	426	579
平成 25 年度	155	432	587

(注) 1 石川労働局の資料に基づき当事務所が作成した。

2 事業所数は各年度の 3 月末現在。ただし、平成 25 年度は 11 月末現在である。

表 1-③ 平成 24 年の労働者派遣法（平成 24 年 10 月 1 日施行）の主な改正事項

内 容	改 正 事 項	根拠条文
事業規制の強化	日雇派遣（日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止	労働者派遣法第 35 条の 3
	グループ企業派遣の 8 割規制	労働者派遣法第 23 条の 2
	離職した労働者を離職後 1 年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止	労働者派遣法第 40 条の 6
派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善	派遣元事業主に、一定の有期雇用の労働者派遣につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務	労働者派遣法第 30 条
	派遣労働者の賃金等の決定に当たり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮	労働者派遣法第 30 条の 2
	派遣元における派遣労働者の待遇に関する事項等（賃金見込額、待遇等）の説明責任を義務付け	労働者派遣法第 31 条の 2
	派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化	労働者派遣法第 23 条
	雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1 人当たりの派遣料金の額を明示	労働者派遣法第 34 条の 2
	労働者派遣契約の解除の際、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払に要する費用負担等の措置を義務化	労働者派遣法第 26 条
	派遣労働者が期間を定めずに雇用する労働者であるか否かを派遣先への通知事項に追加	労働者派遣法第 35 条
違法派遣に対する迅速・的確な対処	派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす（平成 27 年 10 月 1 日施行）	平成 27 年改正後の労働者派遣法第 40 条の 6
	処分逃れを防止するため、労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備	労働者派遣法第 6 条、第 17 条

（注）労働者派遣法等に基づき当事務所が作成した。

表 1-④ 事業所ごとに情報提供を行わなければならない事項

根拠法令	情報提供を行わなければならない事項
労働者派遣法第 23 条第 5 項 労働者派遣法施行規則第 18 条の 2 第 3 項	《情報提供すべき事項》 ① 派遣労働者の数 ② 労働者派遣の役務の提供を受けた者（派遣先）の数 ③ 労働者派遣に関する料金額の平均額から派遣労働者の賃金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額の平均額で除して得た割合（マージン率） ④ 教育訓練に関する事項 ⑤ 労働者派遣に関する料金の額の平均額 ⑥ 派遣労働者の賃金の額の平均額 ⑦ その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項
労働者派遣法施行規則第 18 条の 2 第 1 項	《情報提供の方法》 事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行わなければならない。

（注）労働者派遣法等に基づき当事務所が作成した。

表 1-⑤ 労働者派遣契約書及び就業条件明示書に定めなければならない主な事項

根拠法令	規定されている主な事項
<p>(労働者派遣契約書)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣法第 26 条 ・労働者派遣法施行規則第 21 条、第 22 条及び第 22 条の 2 <p>(就業条件明示書)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣法第 34 条 ・労働者派遣法施行規則第 26 条 	<ol style="list-style-type: none"> ① 派遣労働者が従事する業務の内容 ② 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所 ③ 就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項 ④ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日 ⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間 ⑥ 安全及び衛生に関する事項 ⑦ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項 ⑧ 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項 ⑨ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項 ⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項 ⑪ 休日就業又は時間外就業をさせることができる旨を定めた場合における当該派遣就業をさせることができる日又は時間数 ⑫ 診療所、給食施設等の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合における当該便宜供与の内容及び方法 ⑬ 派遣受入期間の制限がない業務として労働者派遣法施行令第 4 条第 1 項各号又は第 5 条各号に掲げる業務に労働者派遣を行う場合は、当該条番号及び号番号 <p>《労働者派遣契約書のみ》</p> <ol style="list-style-type: none"> ⑭ 派遣労働者の人数 ⑮ 派遣元事業主の労働者派遣事業の許可又は登録番号 <p>《就業条件明示書のみ》</p> <ol style="list-style-type: none"> ⑯ 労働者派遣をしようとする旨 ⑰ 派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日（抵触日）

(注) 労働者派遣法等に基づき当事務所が作成した。

表 1-⑥ 派遣先に通知しなければならない事項

根拠法令	規定されている主な事項
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣法第 35 条 ・労働者派遣法施行規則第 27 条の 2 及び第 28 条 	<ol style="list-style-type: none"> ① 派遣労働者の氏名及び性別（派遣労働者が 45 歳以上である場合はその旨、派遣労働者が 18 歳未満である場合はその年齢） ② 派遣労働者が期間を定めずに雇用する労働者であるか否かの別 ③ 派遣労働者に係る社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（当該書類が提出されていないことを通知するときは、提出されていない具体的な理由） ④ 派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容が労働者派遣契約の就業条件の内容と異なる場合、その派遣労働者の就業条件の内容

(注) 労働者派遣法等に基づき当事務所が作成した。

表1-⑦

その他派遣元事業所に課せられている主な事項

根拠法令	規定されている主な事項												
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣法第37条 ・労働者派遣法施行規則第31条 	<p>《派遣元管理台帳》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣元事業主は、派遣就業に関し派遣元管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに次の事項を記載しなければならない。 ・派遣元事業主は、派遣元管理台帳を3年間保存しなければならない。 <ol style="list-style-type: none"> ① 派遣先の氏名又は名称 ② 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所 ③ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日 ④ 始業及び終業の時刻 ⑤ 従事する業務の種類 ⑥ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 ⑦ 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項 ⑧ 派遣労働者の氏名 ⑨ 派遣先の事業所の名称 ⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項 ⑪ 派遣労働者に係る社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（当該書類が提出されていないことを通知するときは、提出されていない具体的な理由） 												
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣法第26条第7項 ・派遣元指針第2の11 	<p>《派遣労働者を特定することを目的とする行為の制限》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣（紹介予定派遣を除く）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。 ・派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。 												
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣法第23条第1項 ・労働者派遣法施行規則第17条 	<p>《事業報告等》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣元事業主は、次の報告書類を定められた期限までに厚生労働大臣へ提出しなければならない。 <table border="1" data-bbox="496 1458 1469 1760"> <thead> <tr> <th data-bbox="496 1458 954 1503">報告内容</th> <th data-bbox="954 1458 1150 1503">報告の単位</th> <th data-bbox="1150 1458 1469 1503">提出期限</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="496 1503 954 1592">労働者派遣事業報告書（年度報告）</td> <td data-bbox="954 1503 1150 1592">事業所ごと</td> <td data-bbox="1150 1503 1469 1592">毎事業年度経過後1か月以内</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1592 954 1682">労働者派遣事業収支決算書</td> <td data-bbox="954 1592 1150 1682">事業主</td> <td data-bbox="1150 1592 1469 1682">毎事業年度経過後3か月以内</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1682 954 1760">6月1日現在の状況報告</td> <td data-bbox="954 1682 1150 1760">事業所ごと</td> <td data-bbox="1150 1682 1469 1760">当年6月30日まで</td> </tr> </tbody> </table>	報告内容	報告の単位	提出期限	労働者派遣事業報告書（年度報告）	事業所ごと	毎事業年度経過後1か月以内	労働者派遣事業収支決算書	事業主	毎事業年度経過後3か月以内	6月1日現在の状況報告	事業所ごと	当年6月30日まで
報告内容	報告の単位	提出期限											
労働者派遣事業報告書（年度報告）	事業所ごと	毎事業年度経過後1か月以内											
労働者派遣事業収支決算書	事業主	毎事業年度経過後3か月以内											
6月1日現在の状況報告	事業所ごと	当年6月30日まで											

（注）労働者派遣法等に基づき当事務所が作成した。

表1-⑧ 調査対象10派遣元事業所におけるマージン率等の情報提供の状況

派遣元事業所	派遣労働者の数	労働者派遣の役務の提供を受けた者の数	マージン率	教育訓練に関する事項	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
A	○	○	○	○	○	○
B	×	×	○	×	○	○
C	×	×	×	×	×	×
D	○	○	○	○	○	○
E	○	○	○	○	○	○
F	×	×	○	×	×	×
G	○	○	○	○	○	○
H	○	○	○	○	○	○
I	×	×	○	○	×	×
J	×	×	○	×	○	○

(注) 1 当事務所の調査結果による。
 2 表中の「○」は「提供あり」を、「×」は「提供なし」を表す。

表1-⑨ 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置に関する記載が不十分な事例

派遣元事業所	内容
I	労働者派遣契約の締結に当たっては、派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項を定めなければならないとされているが、当該派遣元事業所の労働者派遣契約書には、休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用負担等に関する事項について記載されていない。

(注) 当事務所の調査結果による。

表1-⑩ 派遣料金額の明示を行っていない事例

派遣元事業所	内容
A B D E I	当該5派遣元事業所のうち4事業所については、上記マージン率等と併せて「労働者派遣に関する料金の額の平均額」を事業所に備え付けているが、いずれの事業所も、労働者を派遣労働者として雇入れようとする場合等において、当該派遣労働者に対し、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信の方法により労働者派遣に関する料金の額を明示していない。

(注) 当事務所の調査結果による。

表 1-⑪

派遣先への通知が不十分な事例

派遣元事業所	内容
A B E G I	平成 24 年の法改正により、「派遣労働者が期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別」が派遣先への通知事項に追加されたが、調査対象 10 派遣元事業所のうち 5 事業所については、当該事項が法改正により追加されたことを承知しておらず、派遣先への通知が行われていなかった。

(注) 当事務所の調査結果による。

表 1-⑫

派遣労働者に対する意見聴取結果の概要

調査対象 10 派遣元事業所に雇用されている派遣労働者 40 人に対し、書面により就労条件や処遇等に関する意見を聴取したところ、16 人から回答があった。主な意見等は次のとおりである。

- ① 現在の雇用契約に不満と感じている内容
 - ・ 派遣先の労働者と比較して賃金等の水準が低い。
 - ・ 教育訓練が実施されていない。
 - ・ 受けた教育訓練の機会が与えられていない。
 - ・ 雇用契約等の説明が不十分である（書面を渡されただけで、口頭での説明がなかった）。
- ② 派遣先の労働者と比較した場合に納得できないと感じているもの
 - ・ 定期健康診断
 - ・ 定期的な昇給
 - ・ 休暇
 - ・ 雇入時健康診断
 - ・ 人間ドックの補助
- ③ 労働者派遣法に基づく派遣労働者の保護に関する仕組みについて、周知は十分でないとする意見が多くみられた。
- ④ 平成 24 年 10 月の労働者派遣法の改正内容について、知らなかったとする意見が多くみられた。

(注) 当事務所が実施した意見聴取結果による。

表 1 - ⑬

労働者派遣契約書の記載内容等が不適切な事例

関係書類等	区 分	派遣元 事業所	不明確な記載の例
労働者派遣 契約書	派遣就業する日	I	○ 「休日」に関する記載はあるものの、「派遣就業する日」については記載がない。
	派遣就業の開始 及び終了の時刻	C	○ 就業時間「9:00～21:10(8:00時間)」、勤務形態「設定就業時間内での8時間勤務」と時間帯で記載しており、具体的な就業時間を特定していない。
		I	○ 就業・休憩時間が「甲の就業規則による」と記載されているだけで具体的な時刻を記載しておらず、派遣先の就業規則も入手していない。
	時間外労働	I	○ 「乙の三六協定に準ずる」と記載しているだけで、時間外労働をさせることのできる具体的な時間数を記載していない。
	契約の自動更新	I	○ 「以後3ヶ月毎自動更新」と記載され、契約の更新が自動的に行われる定めとなっており、労働者派遣の期間を設定していると評価できない。
就業条件明 示書	労働者派遣をしようとする旨の記載	I	○ 労働者派遣をしようとする旨の記載がない。
	派遣就業する日	D I	○ 「休日」に関する記載はあるものの、「派遣就業する日」については記載がない。
	派遣就業の開始 及び終了の時刻	C	○ 就業時間「9:00～21:10(8:00時間)」、勤務形態「設定就業時間内での8時間勤務」と時間帯で記載しており、具体的な就業時間を特定していない。
	安全及び衛生に 関する事項	I	○ 安全及び衛生に関する事項を記載していない。
		A B C H	○ 「労働者派遣法第44条から第47条の2までの規定により自己に課せられた責任を負う」又は「労働安全衛生法及びその他関係法令に基づく」と記載されているだけで、派遣労働者に分かりやすい具体的な記載になっていない。
	苦情の処理に関する事項	I	○ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項を記載していない。
休日労働・時間外労働	I	○ 休日労働及び時間外労働については「有」と記載しているだけで、具体的な日数及び時間数を記載していない。	
派遣先への 通知	社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出	I	○ 社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届が提出されていない理由を通知していない。
		F G	○ 派遣先通知書には「加入要件を満たしていない為」又は「加入資格無」と記載されているだけで、具体的な理由について通知していない。
	派遣労働者の年齢	I	○ 派遣労働者が45歳以上であるにもかかわらず、その旨を通知していない。
派遣元管理 台帳	派遣就業の開始 及び終了の時刻	I	○ 派遣就業の開始及び終了の時刻を記載していない。
	社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出	I	○ 社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届が提出されていない理由を記載していない。
		F G	○ 派遣先通知書には「加入要件を満たしていない為」又は「加入資格無」と記載されているだけで、具体的な理由について記載していない。

(注) 当事務所の調査結果による。

表1-⑭

派遣労働者を特定している事例

区 分	派遣元事業所	内 容
労働者派遣契約締結の前に派遣労働者の略歴書を派遣先に提示	D	労働者派遣契約を締結する前に、派遣労働者の氏名、性別、最終学歴、職歴、資格等を記載した略歴書を派遣先事業所に提示している。
	E	労働者派遣契約を締結する前に会社見学をさせており、その際、派遣労働者の氏名、年齢、性別、職歴、資格等を記載したスタッフデータを派遣先事業所に提示している。
労働者派遣契約書に派遣労働者の氏名を記載	I	労働者派遣契約書に派遣労働者の氏名を記載しており、派遣労働者を特定した労働者派遣契約となっている。

(注) 当事務所の調査結果による。

表1-⑮

労働者派遣事業報告書の提出期限が遵守されていない事例

派遣元事業所	内 容
A	事業年度の終了の日が3月31日であり、労働者派遣事業報告書(年度報告)の提出期限が毎年4月30日であるところ、石川労働局による当該報告書の受理日が平成23年度は5月9日、24年度は5月1日、25年度は5月30日となっており、報告期限が遵守されていない。
C	① 事業年度の終了の日が3月31日であり、労働者派遣事業報告書(年度報告)の提出期限が毎年4月30日であるところ、石川労働局による当該報告書の受理日が平成24年度は5月25日、25年度は5月31日となっており、報告期限が遵守されていない。 ② 6月1日現在の状況報告については当年6月30日が提出期限であるところ、石川労働局による当該報告書の受理日が平成25年度は7月16日となっており、報告期限が遵守されていない。
G	① 事業年度の終了の日が1月31日であり、労働者派遣事業報告書(年度報告)の提出期限が毎年2月28日であるところ、石川労働局による当該報告書の受理日が平成22年度は3月3日、24年度は3月8日となっており、報告期限が遵守されていない。 ② 6月1日現在の状況報告については当年6月30日が提出期限であるところ、石川労働局による当該報告書の受理日が平成22年度は7月27日、23年度は7月20日となっており、報告期限が遵守されていない。

(注) 当事務所の調査結果による。

表 1 - ⑩ 派遣元事業所及び派遣先事業所に対する集団指導の実施状況 (単位: 事業所、人)

区分	年 度	実施日等	出席事業所数	出席者数
派遣元事業所	平成 24 年度	8 月 22 日	267	397
		8 月 28 日	70	88
		計	337	485
	平成 25 年度	10 月 9 日	58	79
		10 月 11 日	41	47
		11 月 25 日	83	88
		11 月 27 日	85	92
		計	267	306
	派遣先事業所	平成 24 年度	9 月 5 日	194
9 月 7 日			72	79
9 月 11 日			33	35
9 月 13 日			79	104
計			378	472
平成 25 年度		11 月 11 日	88	96
		11 月 13 日	87	97
		計	175	193

- (注) 1 石川労働局の資料に基づき当事務所が作成した。
 2 派遣元事業所は、一般労働者派遣事業所及び特定労働者派遣事業所の合計数である。
 3 平成 25 年度は、派遣元事業所 590 事業所、派遣先事業所 660 事業所を対象として、集団指導を開催している。

表 1 - ⑪ 派遣元事業所及び派遣先事業所に対する定期指導の実施状況 (単位: 事業所、%)

区 分	年 度	定期指導を実施した 事業所数 (a)	是正指導を行った事 業所数 (b)	是正指導を行った事 業所の割合 (b) / (a)
派遣元事業所	平成 23 年度	84	58	69.0
	平成 24 年度	77	54	70.1
	平成 25 年度	103	70	68.0
派遣先事業所	平成 23 年度	62	56	90.3
	平成 24 年度	42	35	83.3
	平成 25 年度	16	11	68.8

- (注) 1 石川労働局の資料に基づき当事務所が作成した。
 2 平成 25 年度は 26 年 2 月末現在の事業所数である。

2 派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知の徹底

通 知	説明図表番号
<p>【制度の概要】</p> <p>労働者派遣事業は、派遣労働者とその雇用されている派遣元事業主ではなく、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという形態で事業が行われることから、派遣労働者の保護を図るためには、就業場所である派遣先において派遣労働者の適正な就業が確保され、派遣労働者が派遣先で指揮命令を受けることに伴い生じた苦情等が適切かつ迅速に処理される必要がある。</p>	
<p>これらの観点から、派遣元事業主から労働者派遣を受けた派遣先は、i) 労働者派遣契約に関する措置（労働者派遣法第39条）、ii) 適正な派遣就業の確保等のための措置（労働者派遣法第40条）、iii) 派遣受入期間の制限の適切な運用（労働者派遣法第40条の2）、iv) 派遣先責任者の選任（労働者派遣法第41条）、v) 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知（労働者派遣法第42条）等の措置を講じなければならないとされている。</p> <p>また、労働者派遣法のほかに、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第138号。以下「派遣先指針」という。）において、派遣先が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている。</p>	表2-①
<p>【調査結果】</p> <p>今回、石川県内の10派遣先事業所について、派遣先事業所が講ずべき事項の遵守状況等を調査した結果、労働者派遣法に関する知識が十分でないことなどから、次のような不適切な状況がみられた。</p>	
<p>(1) 平成24年改正法に係る遵守事項について、次のような不適切な事例が認められた。</p> <p>労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用安定を図るための措置に関し、労働者派遣契約書に休業手当等の支払いに要する費用を確保するための費用負担等に関する措置について記載がないもの（2派遣先事業所）</p>	表2-②
<p>(2) 平成24年改正法前からの遵守事項について、次のような不適切な事例が認められた。</p> <p>ア 労働者派遣契約の締結</p> <p>① 労働者派遣契約書に派遣労働者の氏名が記載されており、派遣労働者を特定した労働者派遣契約となっているもの（2派遣先事業所）</p> <p>② 派遣就業の開始・終了の時刻、休憩時間及び時間外労働をさせることができる時間数等について、具体的な時間を記載していないもの（2派遣先事業所）</p> <p>③ 派遣元事業所に通知した派遣受入期間の制限に抵触する最初の日（抵触日）を超えて労働者派遣を行う契約になっているもの（1派遣先事業所）</p>	表2-③
<p>イ 過半数組合等からの意見聴取</p> <p>① 1年を超え3年以内の期間労働者派遣を受けようとする場合において、過半数組合等からの意見聴取を行っていないもの（1派遣先事業所）</p> <p>② 意見聴取を行うに当たり、過半数組合等に、i) 労働者派遣を受入れようとする業務、ii) 労働者派遣の受入期間及び開始予定時期等を書面により通知していないもの（2派遣先事業所）</p>	表2-④
<p>ウ 派遣先管理台帳の作成、記載</p> <p>① 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理状況を記載する欄がないもの（1派遣先事業所）</p> <p>② 派遣就業をした場所を記載していないもの（2派遣先事業所）、派遣就業をした場所について、就業する最小単位の組織（所属部署）まで記載していないもの（2</p>	表2-⑤

<p>派遣先事業所)</p> <p>③ 派遣就業した日ごとの休憩時間を明確に記載していないもの (2 派遣先事業所)</p> <p>④ 派遣先管理台帳を3年間保存していないもの (1 派遣先事業所)</p> <p>エ 派遣先管理台帳に記載した事項の通知 派遣先管理台帳に記載した事項のうち、i) 休憩した時間、ii) 従事した業務の種類、iii) 従事した事業所の名称、所在地等を派遣元事業所に通知していないもの (5 派遣先事業所)</p> <p>オ 時間外労働 労働者派遣契約書に記載した時間外労働の範囲を超えて就労させているもの (2 派遣先事業所)</p>	<p>表2-⑥</p> <p>表2-⑦</p>
<p>(3) 派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知</p> <p>石川労働局による平成24年度の定期指導では、労働者派遣法違反が確認され是正指導を行った事業所の割合は、前述のとおり、派遣元事業所が70.1%であるのに対し派遣先事業所が83.3%と高くなっているほか、当事務所の調査においても派遣労働者に係る事務作業等について派遣元事業所任せとなっている派遣先がみられるなど、派遣先事業所として講ずべき措置に対する意識が低い傾向がみられた。</p>	<p>表2-⑧</p>
<p>一方、派遣元指針第2の9において、派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容等について、関係法令の関係者への周知の徹底を図ることとされているが、調査対象10派遣元事業所において、派遣先に対し労働者派遣法の説明会の実施や文書配布等を積極的に行っているとする事業所はみられなかった。</p>	<p>表2-⑨</p>
<p>また、労働者派遣法第40条第3項において、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先労働者の賃金水準等の実情把握に必要な情報を提供するなど必要な協力をするよう努めなければならないとされているが、調査対象10派遣先事業所のうち6事業所は、派遣元事業所に派遣先労働者の賃金水準等の情報を提供したことがなく、当該条項についても承知していなかったとしている。</p>	<p>表2-⑩</p> <p>表2-⑪</p>
<p>(4) 派遣先事業所に対する集団指導の実施状況</p> <p>石川労働局は、派遣元事業所を通じて把握した派遣先事業所に対し集団指導(適正な労働者派遣等にかかる研修会)の開催案内を送付しており、平成25年度は660派遣先事業所に案内を送付しているが、出席した事業所は175事業所(26.5%)にとどまっている。</p>	<p>表2-⑫</p>
<p>また、調査対象10派遣先事業所のうち7事業所は、石川労働局が実施する集団指導に出席したことがなく、実施されていることも知らなかったと回答している。</p> <p>石川労働局は、派遣元事業所については集団指導の出席状況を経年的に把握しているものの、派遣先事業所については、その数が多く、派遣労働者の受入状況も常に変動することから、経年的な把握までは行われていない。</p>	<p>表2-⑬</p>
<p>【所見】</p> <p>したがって、石川労働局は、派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知及び派遣労働者の労働条件の確保を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。</p> <p>① 労働者派遣契約書及び派遣先管理台帳等の適切な記載など、労働者派遣法及び派遣先指針等に定める事項を遵守するようより一層指導すること。</p> <p>② 派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知をより一層推進するため、派遣先が遵守す</p>	

べき事項の説明及び資料配布等について派遣元事業所に協力を求め、派遣元事業所を通じて派遣先への周知を図るなど、派遣先に対する法令等の周知の推進を図ること。

③ 派遣労働者の待遇の改善については派遣先の協力が不可欠であることから、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡を考慮した待遇確保のため、派遣先は派遣元事業主の求めに応じ、必要な協力をするよう努めなければならないことについて、集団指導等の機会をとらえてより一層の周知を図ること。

④ 派遣先事業所に対する集団指導については、事業所の出席状況の経年的な把握を行うとともに、出席率を高める措置を検討するなど、その実効性を高めること。

(説明)

表 2-①

派遣先が講じなければならない主な事項

根拠法令	規定されている主な事項
・労働者派遣法第 39 条	《労働者派遣契約に関する措置》 ・ 派遣先は、第 26 条第 1 項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項に関する労働者派遣契約の定め反することのないように適切な措置を講じなければならない。
・労働者派遣法第 40 条第 1 項、第 2 項	《適正な派遣就業の確保等》 ・ 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を派遣元事業主に通知するとともに、派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。 ・ 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所、給食施設等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように努めなければならない。
・労働者派遣法第 40 条の 2 ・労働者派遣法第 26 条第 5 項	《派遣受入期間の制限の適切な運用》 ・ 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（派遣受入期間の制限がない業務を除く。）について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間（原則 1 年、最長 3 年）継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。 ・ 派遣受入期間の制限がある業務について、派遣先は、当該労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日（抵触日）を通知しなければならない。
・労働者派遣法第 41 条	《派遣先責任者の選任》 ・ 派遣先は、派遣就業に関し次の事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより派遣先責任者を選任しなければならない。 《派遣先責任者の業務》 ① 労働者派遣法及び労働基準法等の適用に関する特例等により適用される法律の規定、派遣労働者に係る労働者派遣契約の定め並びに派遣元事業主から受けた通知の内容についての関係者への周知 ② 派遣受入期間の変更通知に関すること ③ 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知に関すること ④ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること ⑤ 派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣元事業主との連絡調整を行うこと ⑥ その他、派遣元事業主との連絡調整に関すること

<p>・労働者派遣法第42条</p> <p>・労働者派遣法施行規則第35条、第36条、第37条、第38条</p>	<p>《派遣先管理台帳の作成等》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣先は、派遣就業に関し、事業所等ごとに派遣先管理台帳を作成し、労働者派遣終了の日から3年間保存しなければならない。 ・ 派遣先管理台帳には、派遣労働者ごとに必要事項を記載しなければならない。 ・ 派遣元事業所に対し、派遣先管理台帳の記載事項（派遣就業をした日、派遣就業をした日ごとの始業・就業時刻・休憩時間、従事した業務の種類、派遣労働者の氏名、派遣労働に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）を、1か月ごとに1回以上、一定の期日を定めて書面の交付等により通知しなければならない。 <p>《主な記載事項》</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 派遣元事業主の氏名又は名称 ② 派遣就業をした日 ③ 派遣就業した日ごとの始業・終業時刻、休憩時間 ④ 従事した業務の種類 ⑤ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 ⑥ 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項 ⑦ 派遣労働者の氏名 ⑧ 派遣元事業主の事業所の名称 ⑨ 派遣元事業主の事業所の所在地 ⑩ 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に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 ⑪ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項 ⑫ 派遣労働者に係る社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（無の場合はその具体的な理由を付記） ⑬ その他（派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項等）
<p>・労働者派遣法第40条の2第3項、第4項</p> <p>・労働者派遣法施行規則第33条の3</p> <p>・労働者派遣法施行規則第33条の4</p>	<p>《過半数組合等からの意見聴取》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣先は、派遣受入期間の制限がある業務について、派遣期間が1年を超え3年以内の期間継続して派遣を受入れる場合には、あらかじめ、派遣先において労働者の過半数で組織する労働組合等に対し当該期間を通知し、その意見を聴くものとする。 ・ 過半数組合等に対し意見を聴き派遣受入期間を定めるに当たっては、次の事項を書面に記載し、当該労働者派遣の終了の日から3年間保存しなければならない。 <ol style="list-style-type: none"> ① 過半数組合等の名称又は氏名 ② 過半数組合等に通知した事項及び通知した日 ③ 過半数組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容 ④ 意見を聴いて、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間又は変更しようとする期間を変更したときは、その変更した期間 ・ 過半数組合等に対し意見を聴く場合は、当該過半数組合等に、次の事項を書面により通知しなければならない。 <ol style="list-style-type: none"> ① 労働者派遣の役務の提供を受けようとする業務 ② 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を新たに定める場合にあっては当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間及び開始時期、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を変更しようとする場合にあっては当該変更しようとする期間

(注) 労働者派遣法等に基づき当事務所が作成した。

表 2-② 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置に関する記載が不十分な事例

派遣先事業所	内容
L M	労働者派遣契約の締結に当たっては、派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項を定めなければならないとされているが、当該派遣先事業所が派遣元事業所と締結した労働者派遣契約書の中には、休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用負担等に関する事項について定めていないものがある。

(注) 当事務所の調査結果による。

表 2-③ 労働者派遣契約書の記載内容等が不適切な事例

区分	派遣先事業所	内容
派遣労働者の氏名の記載	Q	○ 労働者派遣契約書に派遣労働者の氏名が記載されており、派遣労働者を特定した労働者派遣契約となっている。
	R	
時間外労働等	Q	○ 就業・休憩時間については「甲の就業規則による」、時間外労働については「乙の三六協定に準ずる」と記載されているだけで具体的な時間数を記載していない。
	T	○ 時間外労働については「有」と記載されているだけで、具体的な時間数を記載していない。
抵触日を超える契約期間	T	○ 抵触日が平成 26 年 3 月 9 日となっているにもかかわらず、労働者派遣の期間が平成 25 年 11 月 20 日から平成 26 年 11 月 19 日までとなっており、抵触日を超えて労働者派遣を行う契約になっている。

(注) 当事務所の調査結果による。

表 2-④ 過半数組合等からの意見聴取等が不適切な事例

派遣先事業所	内容
S	○ 派遣受入期間の制限がある業務について、1 年を超えて労働者派遣を受けているにもかかわらず、過半数組合等からの意見聴取を行っていない。
L	○ 1 年を超えて派遣労働者を受けの場合の過半数組合等からの意見聴取を行うに当たり、 i) 労働者派遣を受入れようとする業務、ii) 労働者派遣の受入期間及び開始予定時期を 書面により通知していない。
T	○ 1 年を超えて派遣労働者を受けの場合の過半数組合等からの意見聴取を行うに当たり、 i) 労働者派遣を受入れようとする業務、ii) 労働者派遣の受入期間及び開始予定時期を 書面により通知していないほか、過半数組合等から聴取した意見の内容等を記載した書面 についても作成していない。

(注) 当事務所の調査結果による。

表 2-⑤

派遣先管理台帳の記載等が不適切な事例

派遣先事業所	内容
K	○ 一部の派遣先管理台帳について、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理状況を記載する欄がない。
R S	○ 一部の派遣先管理台帳について、派遣就業をした場所を記載していない。
K N	○ 派遣就業をした場所が「支店名」又は「工場名」での記載となっており、就業する最小単位の組織（所属部署）まで記載していない。
P S	○ 「派遣就業をした日」、「派遣就業した日ごとの始業・終業時刻」「休憩時間等の就業状況」について、「別紙出勤簿にて確認」と記載しているが、別紙としてタイムカードが添付されているだけであり、休憩時間については記載がなく不明確となっている。
T	○ 労働者派遣契約を終了し、現在、派遣労働者を受入れていない派遣元事業所に関しては関係書類を廃棄したとしており、派遣先管理台帳が労働者派遣の終了の日から3年間保存されていない。

(注) 当事務所の調査結果による。

表 2-⑥

派遣先管理台帳に記載した事項の通知が不適切な事例

派遣先事業所	内容
P Q S	○ 派遣先管理台帳の記載事項の通知については、タイムカードの写しを送付することで行っており、当該タイムカードからは派遣就業した日ごとの始業・終業時刻は分かるものの、i) 就業した日ごとの休憩した時間、ii) 従事した業務の種類、iii) 従事した事業所の名称、所在地その他就業場所については記載されていない。
L T	○ 派遣先管理台帳の記載事項の通知については、自社で整理した書式により行っているが、当該書式には、i) 従事した業務の種類、ii) 従事した事業所の名称、所在地等が記載されていない。

(注) 当事務所の調査結果による。

表 2-⑦

労働者派遣契約で定める時間数を超えて時間外労働を行っている事例

調査対象 10 派遣先事業所において、平成 25 年 4 月から 26 年 1 月までの時間外労働の状況を調査したところ、次のとおり、派遣労働者の一部について、労働者派遣契約書に定める時間数を超えて時間外労働を行っているものが 2 事業所でみられた。

派遣先事業所	月	派遣労働者	労働者派遣契約書で定める時間外労働ができる時間数	1 か月の時間外労働時間
L	1 月	a	1 日 8 時間、月 42 時間	48 時間
	11 月	b	1 日 3 時間、月 45 時間	75 時間
	12 月	b	〃	63 時間
	1 月	c	〃	52 時間
N	5 月	d	1 日 8 時間、月 42 時間	44 時間
	6 月	d	〃	48 時間
	7 月	d	〃	57 時間

(注) 当事務所の調査結果による。

表 2-⑧ 派遣労働者に係る事務作業等が派遣元事業所任せとなっている例

派遣先事業所	内容
K L M P	○ 派遣先が作成すべき派遣先管理台帳について、全て派遣元事業所から提供されたものをそのまま使用しており、書式も派遣元事業所によって区々となっている。
K M	○ 抵触日の通知や過半数組合等からの意見聴取に関する事務作業等について、派遣元事業所が書類の作成等を行っている。
P	○ 抵触日の通知については、自社で各部署における抵触日を管理することは困難として、書類の作成等を派遣元事業所に任せている。

(注) 当事務所の調査結果による。

表 2-⑨ 関係法令の関係者への周知に関する規定

根拠規定	内容
派遣元指針 第 2 の 9	○ 派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第 3 章第 4 節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

(注) 派遣元指針に基づき当事務所が作成した。

表 2-⑩ 均衡を考慮した待遇の確保に関する規定

区分	根拠規定	規定されている主な事項
派遣元	・労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項	○ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。
	・派遣元指針第 2 の 8 (2)イ	○ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定に当たっては、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、能力若しくは経験等を勘案するよう努めること。
派遣先	・労働者派遣法第 40 条第 3 項	○ 派遣先は、第 30 条の 2 の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならない。
	・派遣先指針第 2 の 9 (1)	○ 派遣先は、労働者派遣法第 40 条第 3 項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事している労働者等の賃金水準、教育訓練、福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供するとともに、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めなければならないこと。

(注) 労働者派遣法、派遣元指針及び派遣先指針に基づき当事務所が作成した。

表 2-⑪

派遣先労働者の賃金水準等の情報提供の状況

派遣先事業所	派遣元事業所への賃金水準等の情報提供	労働者派遣法第 40 条第 3 項の承知の有無
K	×	×
L	×	×
M	×	×
N	○	○
O	×	×
P	○	×
Q	○	○
R	×	×
S	×	×
T	○	×

(注) 1 当事務所の調査結果による。

2 ○は「情報提供あり」又は「承知している」、×は「情報提供なし」又は「承知していない」を表す。

表 2-⑫

集団指導の出席状況 (派遣先事業所)

(単位：事業所、%)

年 度	開催案内の送付事業所数 (a)	出席事業所数 (b)	出席率 (b)/(a)
平成 24 年度	808	378	46.8
平成 25 年度	660	175	26.5

(注) 1 当事務所の調査結果による。

2 平成 24 年度は 4 回に分けて実施。また、平成 25 年度は 2 回に分けて実施している。

表 2-⑬

調査対象 10 派遣先事業所における集団指導への出席状況

派遣先事業所	集団指導への出席の有無	集団指導が実施されていることの承知の有無
K	×	×
L	×	×
M	○	○
N	○	○
O	○	○
P	×	×
Q	×	×
R	×	×
S	×	×
T	×	×

(注) 1 当事務所の調査結果による。

2 ○は「集団指導に出席したことがある」又は「集団指導が実施されていることを知っていた」、×は「集団指導に出席したことがない」又は「集団指導が実施されていることを知らなかった」を表す。