

派遣労働者の均衡待遇の推進等に関する行政評価・監視結果に基づく改善措置状況（2回目のフォローアップ）の概要

- 調査の実施時期：平成 25 年 12 月～26 年 4 月
- 調査等対象機関：石川労働局、事業所等
- 所見表示（改善通知）年月日：平成 26 年 4 月 18 日（通知先：石川労働局）
- 回答年月日：平成 26 年 7 月 18 日
- その後の改善措置に係る回答年月日：平成 27 年 1 月 21 日及び同年 2 月 26 日

所見表示事項（概要）	石川労働局が講じた改善措置状況（概要）
<p>1 派遣元事業所^{※1}における労働者派遣法の遵守の徹底</p> <p>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^{※2}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>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>→：「回答」時に確認した改善措置状況</p> <p>⇒：「その後の改善措置に係る回答」時に確認した改善措置状況</p> </div> <p>→ 個別指導^{※2}及び集団指導における説明資料や周知方法を再検討し、派遣元事業主^{※1}が講ずべき事項についてより一層周知徹底を図る。また、併せて派遣労働者に対してリーフレットを活用し、制度等の説明を丁寧に行うよう派遣元事業主を指導する。</p> <p>⇒ 派遣元事業主向けの周知資料として別添 1 のとおり作成の上、平成 26 年 8 月 7 日以降、個別指導実施時において、同資料に基づき説明を行うと共に、派遣法関連のリーフレット等を配付するなどして、派遣元事業主が講ずべき事項についてより一層理解を進めるよう指導した。</p> <p>また、当該取組を進める中で、派遣労働者に対しても制度等の説明を確実にを行うよう派遣元事業主に対して指導した。</p> <p>さらに、平成 27 年 2 月 24 日に開催した派遣元（一般及び特定）事業主を対象とした集団指導においても、これらと同様の取組を行った。</p> <p>→ 当局が実施した指導監督の状況について、多くみられる是正指導事項をとりまとめた資料を作成のうえ、ホームページに平成 26 年 7 月 16 日に公表して、個別指導を受けていない事業所も自主的な改善が図られるよう措置を講じた。（措置済み）</p>

所見表示事項（概要）	石川労働局が講じた改善措置状況（概要）
<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>	<p>→ 派遣元事業主向けの自主点検表を平成 26 年度上半期中に作成し、積極的な活用が図られるよう努める。なお、派遣先事業所に対しては、既存の自主点検表を平成 26 年 5 月 19 日に石川労働局ホームページに掲載し、その効果的な利用を図るとともに、引き続きわかりやすい自主点検表となるよう内容の検討を図る。</p> <p>⇒ 派遣元事業主向けの自主点検表について、別添 2 及び 3 のとおり作成の上、平成 26 年 9 月 29 日から石川労働局ホームページに掲載しているほか、派遣元への個別指導実施時に配付の上説明を行い、点検の実施を促し活用を図った。 また、平成 27 年 2 月 24 日に開催した派遣元（一般及び特定）事業主を対象とした集団指導においても、同様の取組を行った。</p>
<p>2 派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知の徹底</p> <p>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</p>	<p>→ 労働者派遣法及び派遣先指針等に定める事項の遵守について、集団指導や個別指導において、説明資料を配布し、丁寧でわかりやすく説明するよう心がけ、より一層の指導に努める。</p> <p>⇒ 派遣先事業所向けの周知資料として別添 4 のとおり作成の上、平成 26 年 8 月 7 日以降、個別指導実施時において、同資料に基づき説明を行うと共に、派遣法関連のリーフレット等を配付するなどして、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丁寧に説明を実施した。 また、平成 27 年 2 月 16 日に開催した派遣先事業所を対象とした集団指導においても、同様の取組を行った。</p> <p>→ 派遣先事業所に対する法令等のより一層の周知を推進するため、「労働者派遣事業に係る関係書類のモデル例」を平成 26 年 4 月版としてわかりやすく再編集し説明に活用しているほか、リーフレット等の配布に派遣元事業主の協力を求め、派遣元事業主を通じて派遣先事業所への周知を図る。</p>

所見表示事項（概要）	石川労働局が講じた改善措置状況（概要）
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>⇒ 上記回答内容の実施と共に、1①に記載した取組を進める中で、派遣元を通じて派遣先事業所に対する法令等の周知を図った。</p> <p>→ 派遣労働者の待遇改善について、派遣元事業主からの求めに応じて、派遣先事業所が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、リーフレット等を活用し、今後実施する集団指導等の機会を有効に活用し周知を図る。</p> <p>⇒ 2①に記載した取組を進める中で、派遣労働者の待遇改善について、派遣元事業主の求めに応じ、必要な情報を提供するなど、協力を行うよう制度の周知に努めている。</p> <p>→ 平成26年度から新たに派遣先事業所の名簿を作成することにより、事業所の出席状況を経年的に把握し、これに基づき案内方法を工夫するなど、集団指導の出席率を高める方策を講じる。</p> <p>⇒ 平成26年度から派遣先事業所名簿を新たに作成し、併せて25年度以降の出席状況を経年的に把握することとしており、今後は、把握した出席状況を分析の上、出席する企業数を増やす方策を講じる。</p>

※1 労働者派遣法において、派遣元事業主に対して指導を行う旨の規定があることから、所見表示を受けて指導等を実施する対象を明確にし、確実に改善措置を図る観点から、回答に当たっては、所見表示における「派遣元事業所」を「派遣元事業主」に改めた。

※2 「定期指導」とは、通常、個別の事業所に対して実施する個別指導を指すが、厳密には、事業所を集合させて実施する集団指導も含む概念であるため、所見表示を受けて対応すべき事項を明確にするとともに、確実に改善措置を図る観点から、回答に当たっては、所見表示における「定期指導」を「個別指導」に改めた。

派遣会社の皆さまへ

本日は、私どもの指導監督に御協力をいただき、誠にありがとうございました。
本日の結果につきましては、関係書類を精査の上、あらためて御案内いたします。
是正すべき事項がある場合は、速やかに是正下さい。

引き続きのお願いとして

・労働者派遣法の理解を深めて下さい。

別添のリーフレット等を御活用下さい。

「労働者派遣を行う際のポイント」

「派遣で働くときに知っておきたいこと」

「労働者派遣事業に係る関係書類モデル例」

「派遣元が講ずべき措置に関する指針」

「自主点検表（派遣元事業所向け）【設問編】・【回答編】」

・派遣労働者や派遣先事業所への関係法令の周知を図って下さい。

派遣で働く労働者や派遣先事業所の中には、労働者派遣事業の法制度やその仕組みについて、十分に理解されていないケースがみられます。

労働者派遣を実施する上で、トラブルを防ぐためにも、派遣労働者の雇い入れや派遣就業の実施時、派遣先と契約を結ぶ際など関係者への関係法令のより一層の周知を図って下さい。

派遣労働者への説明には、リーフレット「派遣で働くときに知っておきたいこと」を、派遣先事業所への説明には「労働者派遣事業に係る関係書類モデル例」等を御活用下さい。

・派遣元研修会に御出席下さい。

石川労働局では、毎年派遣元事業主を対象とした「研修会」を実施しております。
定期的に出席下さるよう御配慮願います。

労働者派遣事業についてのお問い合わせは、こちらへ

石川労働局 職業安定部 需給調整事業室

金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5階

電話 076-265-4435

石川労働局ホームページ <http://ishikawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

トップページ(目的や内容で探す→「派遣・パート」)→派遣について

労働者派遣事業 自主点検表（派遣元事業所向け）【設問 編】

◎あなたの会社で実施した労働者派遣について、以下の設問にそって、点検してみてくださいか？
実績がない場合でも、理解を深めるうえで、点検してみましょう。

（注）チェック欄に○、×印によって状況を記入してください。

※チェック後の確認は、【回答 編】をご覧ください。

No	事 項	チェック
手続・報告関係	1 建設業務、港湾運送業務、警備業務、病院等における医療の業務に労働者派遣を行っていませんか？	
	2 事業報告等の提出期限を理解し、毎年、期日までに提出していますか？	
	3 事業所の名称、住所、役員、派遣元責任者など、申請内容、届出内容に変更が生じたときに、変更の届出を行っていますか？	
	4 グループ企業内の労働者派遣（60歳以上の定年退職者を除く）を8割を超えて行っていませんか？	
	5 派遣先や派遣労働者に対して、マージン率等の情報提供を行っていますか？	
労働者派遣契約関係	6 派遣契約の締結にあたって、派遣法及び施行規則に定められたすべての事項が、もれなく定められ、かつ、書面に記載されていますか？	
	7 派遣受入期間の制限を受ける業務に労働者派遣を行う場合に、派遣契約の締結にあたって派遣先から抵触日通知を受けていますか？	
	8 派遣受入期間の制限を受ける業務に労働者派遣を行う場合に、就業場所ごとの同一業務に3年を超え継続して労働者派遣を行っていませんか？	
	9 派遣先の都合で派遣契約を中途解除する際に、「派遣契約の解除を事前に申し入れること」、「派遣先における就業機会を確保すること」、これができなければ「休業手当及び解雇予告手当に相当する額以上の額について損害賠償を行うこと」が、すべて定められていますか？	
10 （特定派遣事業所のみ）期間の定めのある労働契約の労働者を派遣している場合に、その労働者は1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者ですか？		
派遣元が講ずべき措置	11 期間を定めて雇用する派遣労働者等に対して、期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進していますか？	
	12 派遣労働者の賃金を決定する際に、派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準などとの均衡を勘案して決定していますか？	
	13 派遣労働者として雇用した場合における賃金の見込み、その他の待遇に関する事項などについて、派遣労働者になろうとする者に説明していますか？また、賃金の見込みについての説明は、書面、FAX、電子メールのいずれかの方法（書面の交付等）により説明していますか？	
	14 新たに労働者を派遣労働者として雇入れようとするときや、すでに雇用している労働者を、新たに労働者派遣の対象とするときには、事前にその労働者にその旨を明示し、同意を得ていますか？	
	15 貴社を離職した派遣労働者を、派遣先が雇用しないよう、派遣先や労働者と契約していませんか？	
	16 新たに労働者派遣をするとき、及び、契約更新により続けて労働者派遣をするときには、派遣労働者に対して、あらかじめ派遣契約に定められた就業条件を明示していますか？ また、その明示は書面（本人が希望した場合にメール、FAX）により行っていますか？	
	17 派遣労働者に対して、書面、FAX、電子メールのいずれかの方法（書面の交付等）で派遣料金額の明示を行っていますか？	
	18 派遣先へ派遣労働者の氏名等を通知する際に、派遣法、施行規則及び指針に定められた事項を通知していますか？	
	19 派遣受入期間の制限に抵触する最初の日の1カ月前から前日までの間に、派遣先及び派遣労働者に、抵触する最初の日以降、労働者派遣を行わない旨の通知を行っていますか？	
	20 日々又は30日以内の労働契約で雇入れた労働者を派遣（日雇派遣）する場合に、原則禁止の例外にあたることを確認していますか？また例外にあたるとした場合、公的書類等で確認し、確認した書類などを記録していますか？	

労働者派遣事業 自主点検表（派遣元事業所向け） 【設問 編】

	No	事 項	チェック
派遣元が講ずべき措置	21	派遣労働者を、その労働者が過去1年以内に雇用されていた事業主に対して派遣していませんか？ （60歳以上の定年退職者を除く）	
	22	物の製造の業務に派遣を行っている場合、その旨を記載した届出書を提出して、派遣労働者の雇用管理体制の一層の充実を図るため、「製造業務専門派遣元責任者」を選任していますか？	
	23	派遣法及び施行規則に定められた事項をすべて記載した派遣元管理台帳を、派遣労働者ごとに作成していますか？	
	24	派遣先による派遣労働者の事前面接の要求など、派遣労働者を特定する行為に協力していませんか？（紹介予定派遣を除く）また、性別や年齢による差別的な取扱いを行っていませんか？	
	25	派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣先との連絡・調整、個人情報の管理を適切に行っていますか？	

労働者派遣事業 自主点検表（派遣元事業所向け） 【回答編】

◎設問に対する回答です。関係法令等を併せて記載してありますので、派遣事業の運営にあたりご活用下さい。

関係する法令等を記載した【回答（詳細編）】を石川労働局HPに掲載しております。ご利用ください。

石川労働局ホームページ <http://ishikawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/>

トップページ（目的や内容で探す→「派遣・パート」）→派遣について

◆労働者派遣事業（派遣関係指針及び参考資料）

【手続・報告関係】

1. 建設業務、港湾運送業務、警備業務、病院等における医療の業務に労働者派遣を行っていませんか？

関係法令等： 法第4条、令第2条

解説：

次の業務では、労働者派遣事業を行うことが出来ません。

- ①港湾運送業務
- ②建設業務
- ③警備業務
- ④病院等における医療関係の業務（下記「施行令」参照）

2. 事業報告等の提出期限を理解し、毎年、期日までに提出していますか？

関係法令等： 法第23条・第23条の2、則第17条・17条の2

解説：

平成24年の法改正により、新たに関係派遣先派遣割合報告書の提出が義務づけられていますので、漏れずにご報告下さい。

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ・労働者派遣事業報告書（様式第11号 年度報告） | 毎事業年度経過後1か月以内 |
| ・労働者派遣事業報告書（様式第11号の2 6/1現在の状況報告） | 毎年6月30日まで |
| ・労働者派遣事業収支決算書（様式第12号） | 毎事業年度経過後3か月以内 |
| ・関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号の2） | 毎事業年度経過後3か月以内 |

3. 事業所の名称、住所、役員、派遣元責任者など、申請内容、届出内容に変更が生じたときに、変更の届出を行っていますか？

関係法令等： 法第11条・第19条

解説：

申請内容や届出の内容に変更が生じたときは、10日以内（派遣元責任者に係る事項は30日以内）に変更の届出を行う必要があります。

また、変更の内容によっては許可証の書換が伴う場合もあります。

4. グループ企業内の労働者派遣（60歳以上の定年退職者を除く）を8割を超えて行っていないですか？

関係法令等： 法第23条の2、則第18条の3

解説：

平成24年の法改正により新たに加わった内容です。

グループ企業内での派遣は、これが全て否定されるものではありませんが、グループ企業内の派遣会社がグループ企業内派遣ばかりを行うとすれば、派遣会社がグループ企業内の第二人事部的なものとして位置付けられていると評価され、労働力需給調整システムとして位置付けられた労働者派遣制度の趣旨に鑑みて適切ではないことから、派遣元事業主が労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合が100分の80以下となるようにしなければなりません。

5. 派遣先や派遣労働者に対して、マージン率等の情報提供を行っていますか？

関係法令等： 法第23条第5項、則第18条の2

解説：

平成24年の法改正により新たに加わった内容です。

派遣元事業主の透明性を確保することにより、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択や派遣労働者の待遇改善等に資することが期待されることから、派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとの

- 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の数
 - ③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（いわゆる「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
- について、情報の提供を行わなければなりません。

【労働者派遣契約関係】

6. 派遣契約の締結にあたって、派遣法及び施行規則に定められたすべての事項が、もれなく定められ、かつ、書面に記載されていますか？

関係法令等： 法第26条第1項、則第21条第3項・第22条・第22条の2

解説：

労働者派遣契約の締結にあたっては、定めなければならない事項が法で規定されており、また契約の内容については、書面に記載しておく必要があります。

記載する必要があるのは以下の事項です。

- 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 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、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（労働基準法第26条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。以下同じ。）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 労働者派遣の役務の提供を受ける者が④の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑤の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数
- ⑫ 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項
- ⑬ 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

7. 派遣受入期間の制限を受ける業務に労働者派遣を行う場合に、派遣契約の締結にあたって派遣先から抵触日通知を受けていますか？

関係法令等： 法第26条第5項・第6項

解説：

労働者派遣契約の締結にあたっては、派遣受入期間の制限を受ける業務の場合、あらかじめ派遣先から派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならないと定められており、派遣元事業主は当該通知がないときは、労働者派遣契約を締結してはなりません。

8. 派遣受入期間の制限を受ける業務に労働者派遣を行う場合に、就業場所ごとの同一業務に3年を超え継続して労働者派遣を行っていませんか？

関係法令等： 法第35条の2第1項・第40条の2、先指針第2の14

解説：

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について、派遣可能期間（過半数組合等の意見聴取がある場合は3年以内、それ以外の場合は1年）を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないと定められています。

また、派遣受入期間の制限を受けない業務の範囲については、法40条の2において、政令業務や有期プロジェクト業務、日数限定業務、産前産後休業・育児休業等に伴う業務、介護休業に伴う業務として定められています。

9. 派遣先の都合で派遣契約を中途解除する際に、「派遣契約の解除を事前に申し入れること」、「派遣先における就業機会を確保すること」、これができなければ「休業手当及び解雇予告手当に相当する額以上の額について損害賠償を行うこと」が、すべて定められていますか？

関係法令等： 法第26条第1項第8号・第29条の2、元指針第2の2

解説：

平成24年の法改正により新たに加わった内容です。

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、

- ・派遣労働者の新たな就業機会の確保
- ・休業手当などの支払いに要する費用の負担 などの措置をとることが派遣先の義務となり、派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません。

10. (特定派遣事業所のみ)期間の定めのある労働契約の労働者を派遣している場合に、その労働者は1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者ですか？

関係法令等： 法第2条第5号

解説：

特定労働者派遣事業では、派遣される労働者は常時雇用される労働者に限られています。

なお、常時雇用される労働者とは、期間の定めなく雇用されている者、又は雇用契約の形式の如何を問わず1年を超えて引き続き雇用されている者もしくは見込まれる者を指します。

【派遣元が講ずべき措置】

11. 期間を定めて雇用する派遣労働者等に対して、期間を定めずに雇用される労働者への転換を推進していますか？

関係法令等： 法第30条、則第25条、元指針第2の8(1)

解説：

平成24年の法改正により新たに加わった内容です。

派遣労働者が無期雇用になるための機会が少ないことなどから、派遣元事業主は、有期雇用の労働者（雇用期間が1年以上）の希望に応じ、以下のいずれかの措置をとるよう努めなければなりません。

- ①無期雇用の労働者として雇用する機会の提供
- ②紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進
- ③無期雇用労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施

12. 派遣労働者の賃金を決定する際に、派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準などとの均衡を勘案して決定していますか？

関係法令等： 法第30条の2、元指針第2の8(2)

解説：

平成24年の法改正により新たに加わった内容です。

派遣元事業主は、派遣労働者の賃金を決定する際、

①派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準

②派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験など

に配慮しなければなりません。

また、教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められます。

13. 派遣労働者として雇用した場合における賃金の見込み、その他の待遇に関する事項などについて、派遣労働者になろうとする者に説明していますか？また、賃金の見込みについての説明は、書面、FAX、電子メールのいずれかの方法（書面の交付等）により説明していますか？

関係法令等： 法第31条の2、則第25条の2

解説：

派遣労働者として就労しようとする労働者が、実際の就労時の賃金の額の見込み等を事前に把握し、安心・納得して働くことができるよう、派遣元事業主に対して、待遇に関する事項等の説明が義務づけられており、特に賃金の額の見込みを説明する場合には、書面の交付、FAX、電子メールにより行う必要があります。

14. 新たに労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときや、すでに雇用している労働者を、新たに労働者派遣の対象とするときには、事前にその労働者にその旨を明示し、同意を得ていますか？

関係法令等： 法第32条

解説：

派遣労働者として労働者を雇い入れる時や、既に雇用している労働者を新たに労働者派遣の対象とする時には、派遣労働者という地位を取得することを個々に明確にするため、その旨を明示し同意を得る必要があります。

また、その明示及び同意は、雇い入れにあたっては労働契約の締結の際、雇い入れ後に新たに派遣労働者の対象とする場合は労働者派遣の実施に際し、いずれも事前に行う必要があります。

15. 貴社を離職した派遣労働者を、派遣先が雇用しないよう、派遣先や労働者と契約していませんか？

関係法令等： 法第33条

解説：

派遣労働者の雇用を制限する契約の定めは、憲法第 22 条により保障されている労働者の職業選択の自由を制約することから、派遣元事業主との雇用関係の終了後に派遣先に雇用されることを禁ずる旨の契約をしてはならないとされています。

16. 新たに労働者派遣をするとき、及び、契約更新により続けて労働者派遣をするときには、派遣労働者に対して、あらかじめ派遣契約に定められた就業条件を明示していますか？

また、その明示は書面(本人が希望した場合にメール、FAX)により行っていますか？

関係法令等： 法第 34 条第 1 項、則第 26 条

解説：

労働者を派遣しようとするときは、派遣労働者に対し、労働者を派遣する旨、派遣労働者に係る就業条件、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を明示する必要があります。

また明示にあたっては、書面、FAX、メールにより行うこととし、FAX及びメールについては派遣労働者が当該方法によることを希望することが条件となっています。

17. 派遣労働者に対して、書面、FAX、電子メールのいずれかの方法(書面の交付等)で派遣料金額の明示を行っていますか？

関係法令等： 法第 34 条の 2、則第 26 条の 2

解説：

平成 24 年の法改正により新たに加わった内容です。

派遣元事業主は、雇い入れ時、派遣開始時、派遣料金の変更時には、「労働者派遣に関する料金額」を明示する必要があります。

明示すべき派遣料金は、

- ①派遣労働者本人の派遣料金
- ②派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額(1人あたり)

のいずれかとされています。

また、派遣料金の明示は、書面、FAX、電子メールのいずれかの方法により行う必要があります。

18. 派遣先へ派遣労働者の氏名等を通知する際に、派遣法、施行規則及び指針に定められた事項を通知していますか？

関係法令等： 法第 35 条、則第 27 条・第 27 条の 2・第 28 条

解説：

適正な派遣労働者の雇用管理を確保するため、派遣元事業主から派遣先に対して、以下の事項について通知しなければなりません。

- ①派遣労働者の氏名、性別

- ②派遣労働者の年齢が45歳以上である場合にはその旨、18歳未満である場合は年齢
- ③期間を定めずに雇用する労働者であるか否かの別
- ④健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無
(無しの場合は提出されていない具体的な理由)

派遣労働者の年齢が45歳以上である場合は、「45歳以上」と通知すれば良く、具体的な年齢を通知しているケースが見受けられますのでご注意ください。

19. 派遣受入期間の制限に抵触する最初の日の1カ月前から前日までの間に、派遣先及び派遣労働者に、抵触する最初の日以降、労働者派遣を行わない旨の通知を行っていますか？

関係法令等： 法第35条の2、則第27条第5項

解説：

派遣元事業主は、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の1カ月前から、抵触日の前日までの間に、抵触日以降派遣を行わない旨を派遣先に通知する必要があります。これは、当事者間で派遣受入期間の制限を再確認し、派遣受入期間の制限違反の発生を未然に防止するためにも、非常に重要な通知です。漏れのないようご注意ください。

20. 日々又は30日以内の労働契約で雇い入れた労働者を派遣(日雇派遣)する場合に、原則禁止の例外にあたることを確認していますか？また例外にあたるとした場合、公的書類等で確認し、確認した書類などを記録していますか？

関係法令等： 法第35条の3第1項、令第4条、則第28条の2・3

解説

平成24年の法改正により新たに加わった内容です。

雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止となりました。

ただし、以下の場合は例外として認められています。

- ①禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合(令第4条第1項各号に掲げる業務 17.5業務)
- ②以下に該当する人を派遣する場合
 - (ア) 60歳以上の人
 - (イ) 雇用保険の適用を受けない学生
 - (ウ) 副業として日雇派遣に従事する人
 - (エ) 主たる生計者でない人

※(ウ)は生業収入が500万円以上、(エ)は世帯収入が500万円以上の場合に限ります。

例外要件に該当するか否かの確認は、住民票や運転免許証等の公的書類、所得証明書、源泉徴収票の写し等での確認が基本となっています。また、要件の確認に用いた書類等を保存しておく必要はありませんが、派遣元管理台帳に記録を残しておくなど、どのような種類の書類等により確認を行ったかがわかるようにしておく必要があります。

21. 派遣労働者を、その労働者が過去1年以内に雇用されていた事業主に対して派遣していませんか？（60歳以上の定年退職者を除く）

関係法令等： 法第35条の4・35条・40条の6

解説：

平成24年の法改正により新たに加わった内容です。

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社から離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣されることは出来ません。

ただし、60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されています。

22. 物の製造の業務に派遣を行っている場合、その旨を記載した届出書を提出して、派遣労働者の雇用管理体制の一層の充実を図るため、「製造業務専門派遣元責任者」を選任していますか？

関係法令等： 法附則第4項、則第29条

解説：

物の製造の業務に労働者を派遣する事業所等にあつては、「製造業務専門派遣元責任者」を選任しなければなりません。

23. 派遣法及び施行規則に定められた事項をすべて記載した派遣元管理台帳を、派遣労働者ごとに作成していますか？

関係法令等： 法第37条、則第30条・第31条

解説：

派遣元事業主は派遣就業に関し、派遣労働者ごとの派遣元管理台帳を作成し、以下の事項を記載する必要があります。

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 派遣先の氏名又は名称
- ③ 派遣先の事業所の名称
- ④ 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所
- ⑤ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑥ 始業及び終業の時刻
- ⑦ 従事する業務の種類（従事する業務については可能な限り詳細に記載）
- ⑧ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑨ 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
- ⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑪ 労働者派遣契約において、派遣先が法第37条第1項第3号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第4号に掲げる始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業させることができる日または延長することができる時間数
- ⑫ 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

⑬ 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無

定められた事項が記載されていないケースや、具体性に欠ける記載が時折みられますので、記載する項目について確認をしておいて下さい。

24. 派遣先による派遣労働者の事前面接の要求など、派遣労働者を特定する行為に協力していませんか？（紹介予定派遣を除く）また、性別や年齢による差別的な取扱いを行っていませんか？

関係法令等： 法第26条第7項、元指針第2の11

解説：

派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣労働者の指名行為に応じることや、派遣先への履歴書の送付、派遣先による事前面接への協力など、派遣先による派遣労働者の特定を目的とする行為に協力してはなりません。

また、性別や年齢による不合理な差別的労働者派遣を行うことがないようにご注意ください。

25. 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣先との連絡・調整、個人情報の管理を適切に行っていますか？

関係法令等： 法第36条、元指針第2の3・5・10

解説：

派遣元責任者の職務の中には、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣先との連絡調整、個人情報の管理などがあります。

派遣労働者から直接申出を受けた苦情や派遣先から通知のあった苦情に対して適切・迅速に処理を行うことや、派遣就業に伴い生じた問題の解決のため、派遣先との連絡・調整は欠かせません。

また、派遣労働者等の個人情報管理も派遣元責任者の大切な役割です。

派遣先の皆さまへ

本日は、私どもの指導監督に御協力をいただき、誠にありがとうございました。本日の結果につきましては、関係書類を精査の上、あらためて御案内いたします。是正すべき事項がある場合は、速やかに是正下さい。

引き続きのお願いとして

・労働者派遣法の理解を深めて下さい。

別添のリーフレット等を御活用下さい。

「派遣社員を受け入れるためのポイント」

「労働者派遣事業に係る派遣先関係書類のモデル例」

「派遣先が講ずべき措置に関する指針」

「派遣労働者の受入れチェックリスト」

・派遣労働者の均衡待遇の確保に御協力下さい。

派遣先は、派遣元事業主が雇用する派遣労働者の均衡を考慮した待遇の確保のための措置が講じられるよう、派遣元事業主からの求めに応じて、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ます。(派遣法第40条第3項)

派遣元から、賃金水準や教育訓練及び福利厚生等についての問い合わせがあった場合は、必要な情報の提供に御協力下さい。

・派遣先研修会に御出席下さい。

石川労働局では、毎年派遣先を対象とした「研修会」を実施しております。今回の訪問を機に研修会開催の御案内をさせていただきますので、出席下さるよう御配慮願います。

労働者派遣事業についてのお問い合わせは、こちらへ

石川労働局 職業安定部 需給調整事業室

金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5階

電話 076-265-4435

石川労働局ホームページ <http://ishikawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

トップページ(目的や内容で探す→「派遣・パート」)→派遣について