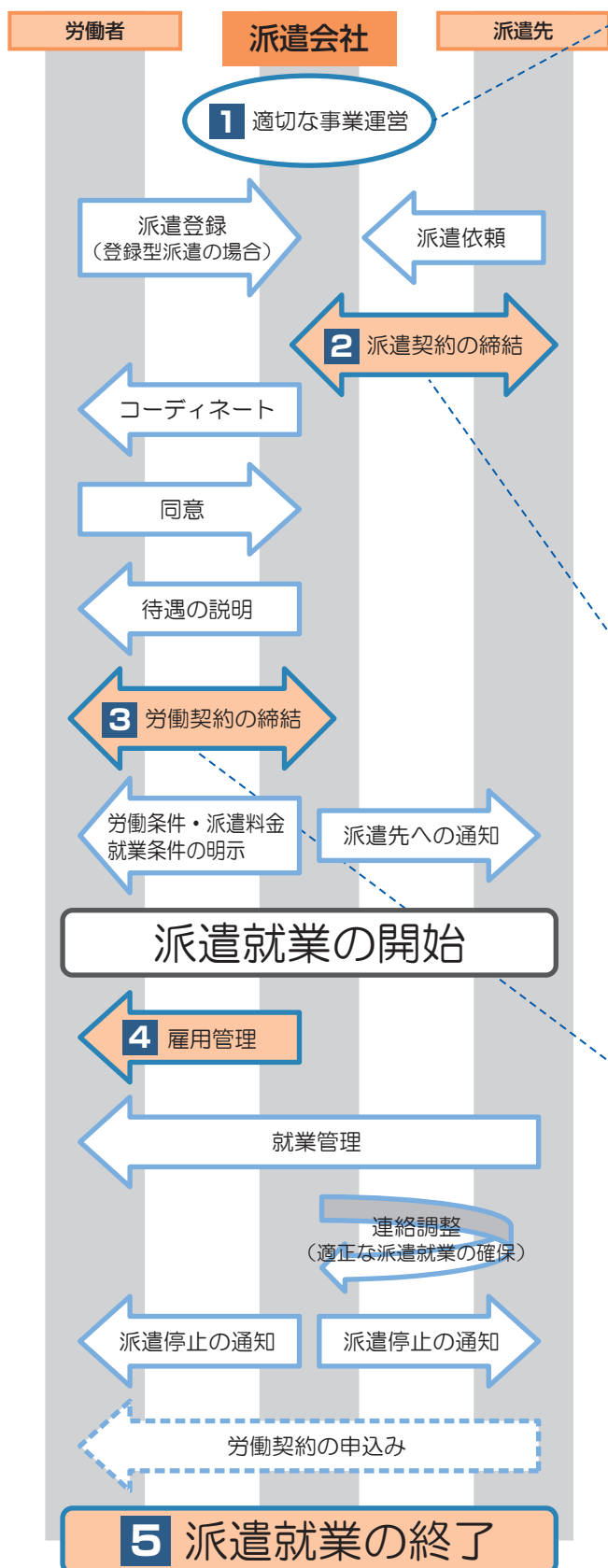


派遣会社の皆さまへ 労働者派遣を行う際のポイント

労働者派遣の流れ



1 適切な事業運営

- チェック**
- 許可・届出を適切に行っている
 - 禁止業務への派遣は行っていない
 - 日雇派遣の原則禁止に該当する派遣は行っていない
 - 離職後1年以内の労働者の派遣は行っていない
 - グループ企業への派遣割合は8割を超えていない
 - マージン率等の情報提供を行っている

2 派遣契約の締結にあたって

- チェック**
- 派遣受入期間の制限を超えての派遣は行っていない
 - 派遣契約の必須事項は全て網羅している

3 労働契約の締結にあたって

- チェック**
- 雇入れ前に待遇に関する事項の説明を行っている
 - 派遣先との均衡待遇の確保に配慮している
 - 労働条件、就業条件、派遣料金の明示を行っている
 - 社会・労働保険の加入手続きを適切に行っている

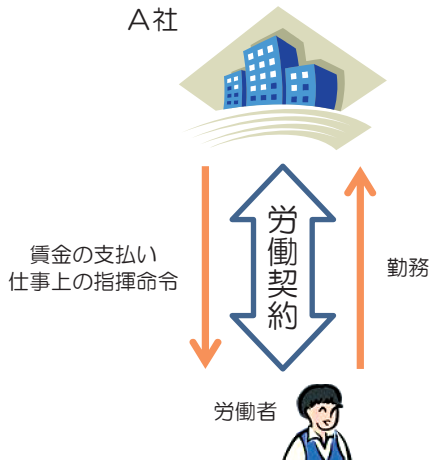
派遣会社が労働者派

労働者派遣とは

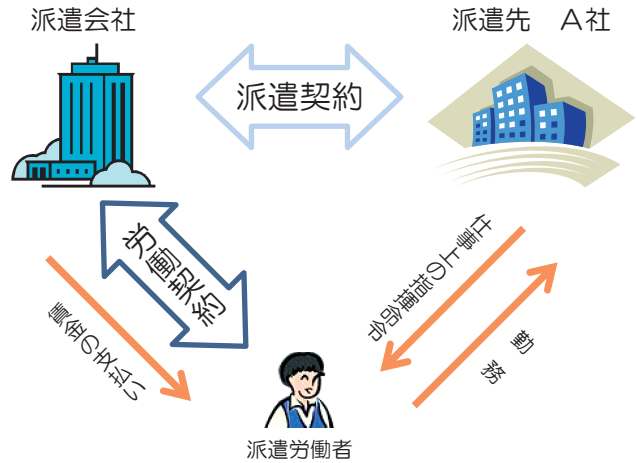
労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて、その他人のために労働に従事させることをいいます。

直接雇用の場合と、派遣の場合で異なる点は以下のとおりです。

正社員・契約社員・アルバイトの場合
(直接雇用の場合)



派遣の場合



直接雇用の場合

派遣の場合

| 直接雇用の場合 | 労働者と労働契約を結ぶのは(雇用主は) | 派遣の場合 |
|---------|---------------------|--------|
| A社 | 派遣会社 | |
| A社 | 賃金を支払うのは | 派遣会社 |
| A社 | 社会保険・労働保険の手続を行うのは | 派遣会社 |
| 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 | 派遣会社 |
| A社 | 休業の際の休業手当を払うのは | 派遣会社 |

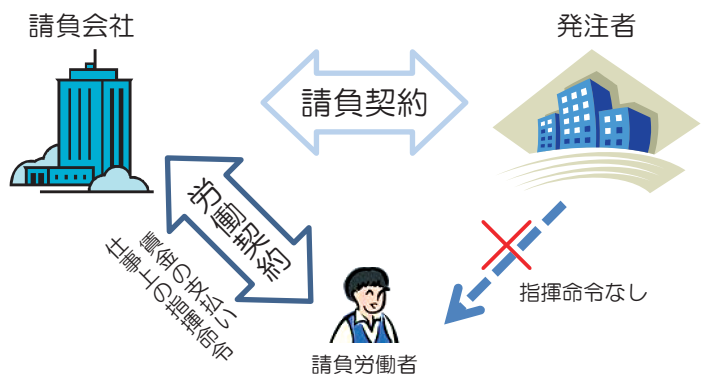
労働基準法などの労働基準関係法令等については、一部は派遣先が責務を負いますが、基本的には派遣労働者の雇用主である派遣会社が責務を負います。

【参考】請負との違い

請負の場合は、請負会社が作業の完成について全ての責任を負います。

請負会社が請け負った作業について、発注者が請負労働者に対して指揮命令をすることはできません。

請負の場合



遣を行う際のポイント

1 適切な事業運営

ア 許可・届出

派遣会社の常用雇用労働者（1年以上雇用見込みのある者）だけを派遣する場合
→ 特定労働者派遣事業としての**届出**が必要です。

特定労働者派遣事業以外の派遣形態（登録型派遣を行う場合など）
→ 一般労働者派遣事業としての**許可**が必要です。

イ 派遣を行ってはならない業務

- 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連業務（紹介予定派遣や産前産後休業の場合等は可能）

ウ 日雇派遣（30日以内）の原則禁止

日雇労働者（派遣会社との労働契約が30日以内の労働者）を派遣することはできません。
【①・②のいずれかに該当する業務・場合は例外】

①日雇派遣の例外「業務」

- ソフトウェア開発
- 機械設計
- 事務用機器操作
- 通訳、翻訳、速記
- 秘書
- ファイリング
- 調査
- 財務処理
- 取引文書作成
- デモンストレーション
- 添乗
- 受付・案内
- 研究開発
- 事業の実施体制の企画、立案
- 書籍等の制作・編集
- 広告デザイン
- O/Aインストラクション
- セールスエンジニアの営業、金融商品の営業

②日雇派遣の例外の「場合」

- 日雇労働者が以下のいずれかに該当
- ・ 60歳以上の者
 - ・ 雇用保険の適用を受けない学生
 - ・ 副業として従事する者（生業収入が500万円以上の者に限る）
 - ・ 主たる生計者以外の者（世帯収入が500万円以上の者に限る）

エ 離職後1年以内の労働者の派遣禁止

離職した労働者（※）を**離職後1年以内**に元の勤務先へ派遣労働者として派遣することはできません。

※60歳以上の定年退職者は例外。



オ グループ企業派遣の8割規制

派遣会社が属する**グループ企業への派遣**は全体の**8割以下**にすることが必要です。

カ マージン率などの情報提供

インターネットなどにより、**派遣会社のマージン率**や**教育訓練に関する取り組み状況**などの情報提供が必要です。

派遣料金（派遣先が派遣会社へ支払う料金）

賃金（派遣会社が労働者に支払う賃金）

マージン

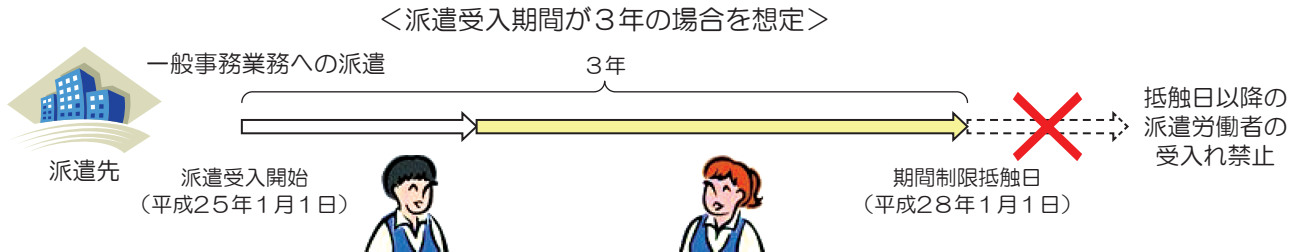
派遣会社が労働者派

2 派遣契約の締結にあたって

ア 派遣受入期間の制限

業務によっては派遣先の派遣受入期間に制限があります。

派遣会社は、派遣先の派遣受入期間の制限に抵触しない範囲内で派遣期間を定め、派遣契約を締結してください。



| 業務 | 派遣先での派遣受入期間の制限 |
|------------------|---------------------------------------|
| 物の製造、軽作業、一般事務など | 原則1年間 ◆過半数労働組合等の意見を聴いた上で、3年間まで延長可能 |
| いわゆる「26業務」その他(※) | 制限なし |

【いわゆる「26業務」】

- | | | | |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○財務処理 | ○書籍等の制作・編集 | ○建築物清掃 |
| ○機械設計 | ○取引文書作成 | ○広告デザイン | ○建築設備運転、点検、整備 |
| ○事務用機器操作 | ○デモンストレーション | ○OAインストラクション | ○駐車場管理等 |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○添乗 | ○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 | ○インテリアコーディネーター |
| ○秘書 | ○受付・案内 | ○放送機器等操作 | ○アナウンサー |
| ○ファイリング | ○研究開発 | ○放送番組等演出 | ○テレマーケティング |
| ○調査 | ○事業の実施体制の企画、立案 | | ○放送番組等の大道具・小道具 |
| | | | ○水道施設等の設備運転等 |

※その他派遣受入期間の制限がないもの

- 3年以内の有期プロジェクト業務
- 日数限定業務
- 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- 介護休業等を取得する労働者の業務

イ 事前面接の禁止

派遣先が派遣労働者を指名すること、派遣就業の開始前に面接を行うこと、履歴書を送付させることなどは原則的にできません。派遣会社はこれらに協力をしてはなりません。ただし、紹介予定派遣の場合は例外です。

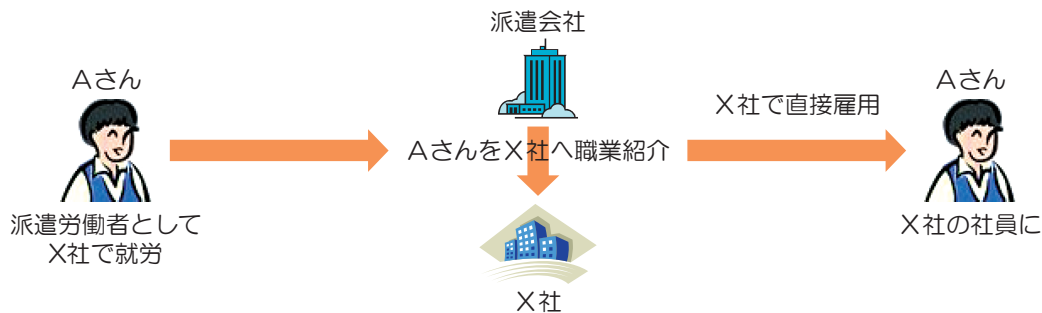
ウ 適切な派遣契約の締結

- 派遣契約では、業務内容、場所、期間などを定めることが必要です。
- 派遣契約には、派遣先の都合による派遣契約の中途解除の際に、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についても定めることが必要です。
【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】
 - ・派遣労働者の新たな就業機会の確保
 - ・派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用の負担に関する措置など

遣を行う際のポイント

紹介予定派遣とは

- 一定の労働者派遣の期間（6か月以内）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。
- 労働者派遣事業の届出・許可と職業紹介事業の許可が必要です。
- 紹介予定派遣を行う場合は、紹介予定派遣であることを派遣労働者に明示することが必要です。
- 派遣先での直接雇用に至らなかった場合、派遣労働者の求めに応じて派遣先に理由を確認し、派遣労働者に明示することが必要です。



3 労働契約の締結にあたって

ア 雇入れ前の待遇に関する事項の説明

労働契約締結前に、労働者に対して以下の説明が必要です。

- ① 派遣労働者である旨
- ② 雇用された場合の賃金の見込み額などの待遇に関すること（書面等により説明）
- ③ 派遣会社の事業運営に関すること
- ④ 労働者派遣制度の概要

イ 派遣先との均衡待遇の確保

- 以下を勘案して派遣労働者の賃金を決定するように配慮することが必要です。
 - 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
- 教育訓練や福利厚生などについても派遣先の労働者との均衡に向けた配慮が必要です。

ウ 労働条件、就業条件、派遣料金の明示

- 労働契約の締結時、派遣労働者に対し、書面等により労働条件（賃金・休日など）や派遣料金額（※）の明示が必要です。
- 派遣就業前にあらかじめ、派遣労働者に対し、書面等により就業条件（業務内容・場所など）の明示が必要です。

※ 派遣料金額（派遣先から派遣会社に支払われる額）は、派遣就業の開始時、派遣料金額の変更時などに派遣労働者に明示が必要です。

エ 社会・労働保険の適用

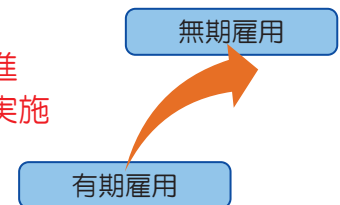
- 社会・労働保険の適切な加入が必要です。
- 派遣労働者と派遣先に対し、社会・労働保険の適用の有無を通知することが必要です。未加入の場合には、その理由を通知することが必要です。

派遣会社が労働者派

有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置

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、派遣会社は、有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算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る必要があります。

- 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 無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施



4 雇用管理

ア 苦情の処理

派遣会社は、派遣労働者からの苦情の処理体制を整備しなければなりません。

イ 派遣元責任者の選任、派遣元管理台帳の作成

派遣会社は、派遣元責任者を選任し、派遣元管理台帳を作成しなければなりません。

5 派遣就業の終了にあたって

ア 派遣終了の通知

派遣受入期間に制限のある業務への派遣の場合は、派遣先の派遣受入期間の制限に抵触する日より前に、抵触日以降続けて労働者派遣を行わない旨の、派遣先および派遣労働者への通知が必要です。

イ 派遣先の労働契約の申込み義務

派遣先は、以下の場合は派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしなければなりません。

| 受入れている業務 | 労働契約の申込みが義務になる場合 |
|-----------------|---|
| 物の製造、軽作業、一般事務など | 派遣受入期間の制限への抵触日以降も派遣労働者を使用する場合 |
| いわゆる「26業務」など | 同一業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に派遣先が新たに労働者を雇い入れようとする場合 |

ウ 派遣契約が中途解除された場合

- 派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。
- 派遣会社は、派遣先と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんを受ける、派遣会社において他の派遣先を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会の確保が必要です。
新たな就業機会を確保できないときは、まず休業などを行い、雇用の維持を図ることが必要です。

遣を行う際のポイント

解雇について

- 期間の定めのない労働契約の場合、権利の濫用にあたる解雇は、労働契約法第16条により無効となります。
- 有期労働契約の場合、労働契約法第17条の「やむを得ない事由」がある場合でなければ、契約期間中の解雇はできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。また、派遣先との間の派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに派遣会社の「やむを得ない事由」に該当するものではないことに注意してください。

なお、やむを得ず解雇する場合であっても、以下のような手続きが必要となります。

- ・ 解雇は少なくとも30日前までの予告が必要です。予告できない場合には、解雇予告手当を支払う必要があります。（2カ月以内の有期労働契約の派遣労働者などには適用されません。）
- ・ 労働契約期間の満了に伴い、派遣会社が、派遣労働者との有期労働契約を更新しない（雇止めをする）場合には、30日前までの予告が必要です。（契約を3回以上更新している場合や、雇入れから1年を超えている場合に限りです。更新しない旨明示している場合は除きます。）

（参考） 派遣会社と派遣先のチェックポイント一覧



| 派遣会社 | 派遣先 |
|-------------------|----------------------|
| 事業運営のための許可・届出 | |
| 禁止業務への派遣禁止 | 禁止業務への派遣受入れ禁止 |
| 日雇派遣の原則禁止 | |
| 離職後1年以内の労働者の派遣禁止 | 離職後1年以内の労働者の派遣受入れ禁止 |
| グループ企業派遣8割規制 | |
| マージン率などの情報提供 | |
| | 派遣受入期間の制限 |
| | 事前面接の禁止 |
| 適切な派遣契約の締結 | 適切な派遣契約の締結 |
| 雇入れ前の待遇に関する事項の説明 | |
| 派遣先との均衡待遇の確保 | 派遣元へ情報提供の協力 |
| 労働条件・就業条件・派遣料金の明示 | |
| 社会・労働保険の加入手続 | 社会・労働保険加入状況の確認 |
| 有期雇用労働者の無期転換推進措置 | |
| 苦情の処理体制の整備 | 苦情の処理体制の整備 |
| 派遣元責任者の選任 | 派遣先責任者の選任 |
| 派遣元管理台帳の作成 | 派遣先管理台帳の作成 |
| | 一定期間派遣受入れ後の労働契約申込み義務 |

人材サービス情報サイトについて

厚生労働省では、「人材サービス総合サイト」を運営しています。

このサイトでは、派遣労働者や派遣先の皆さまがより良い派遣会社を選んでもらえるよう、派遣会社の情報を掲載しています。

サイト上に、派遣会社のホームページのリンクや取扱職種などの掲載ができますので、ぜひご利用ください。

「人材サービス総合サイト」

<http://jinzai-sougou.go.jp>

※トップページ「掲載の申込」より掲載の申し込みができます。

厚生労働省のホームページにて、
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。

詳しくは 厚生労働省 労働者派遣事業 検索

【問い合わせ先】 都道府県労働局

| 労働局名 | 課室名 | 代表電話番号 | 労働局名 | 課室名 | 代表電話番号 |
|------|-----------|--------------|------|-----------|--------------|
| 北海道 | 需給調整事業室 | 011-709-2311 | 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 | 需給調整事業室 | 022-292-6071 | 兵庫 | 需給調整事業課 | 078-367-0831 |
| 秋田 | 職業安定課 | 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 | 職業安定課 | 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 | 需給調整事業室 | 048-600-6211 | 山口 | 需給調整事業室 | 083-995-0385 |
| 千葉 | 需給調整事業室 | 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 | 0776-26-8609 | 長崎 | 需給調整事業室 | 095-801-0045 |
| 山梨 | 職業安定課 | 055-225-2857 | 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 | 職業安定課 | 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 | 099-219-8711 |
| 愛知 | 需給調整事業第二課 | 052-219-5587 | 沖縄 | 職業安定課 | 098-868-1655 |
| 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。