

自主点検項目の解説

条文表記の例：派遣法 4 ①……労働者派遣法 4 条 1 項
派遣則 31 (10) ……労働者派遣法施行規則 31 条 10 号

■点検項目 1 関係（均等・均衡待遇の確保）

(1) 不合理な待遇差の解消のための措置

派遣労働者の待遇については、実態として正社員との間で格差が存在すること等が指摘されています。

同一就業先における通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消することにより、派遣労働という働き方を選択しても納得が得られる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、派遣元事業主に対し、派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との間で均等・均衡を確保する措置を講ずることが義務付けられています。

具体的には、派遣元事業主に対しては、派遣労働者の待遇について派遣先の通常の労働者との間で均等・均衡待遇を確保する「派遣先均等・均衡方式」または締結した労使協定に基づき、協定対象派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行う「労使協定方式」のいずれかの方式により、派遣労働者の待遇を確保することが義務付けられています。

(2) 派遣先均等・均衡方式による公正な待遇の確保

派遣先均等・均衡方式とは、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を図る方式です。

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理、その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及びそれに伴う責任の程度（以下「職務の内容」といいます。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはなりません（派遣法 30 の 3 ①）。

また、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはなりません（派遣法 30 の 3 ②）。

(3) 一定の要件を満たす労使協定方式による公正な待遇の確保

労使協定方式とは、派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合（以下「過半数労働組合」という。）、当該過半数労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）との書面による協定（以下「労使協定」という。）を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式です。その雇用する派遣労働者の待遇（派遣法 40 条 2 項の教育訓練及び同条 3 項の福利厚生施設に係るものを除く。）について、一定の事項を定めるときは、派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡を確保するための措置（派遣法 30 条の 3 の規定に

基づく措置)は適用されません(派遣法30の4①)。ただし、労使協定で定めた事項を遵守していない場合又は労使協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、(2)の派遣先均等・均衡方式が適用となります(派遣法30の4①ただし書)。

労使協定に定める「賃金」については、毎年度厚生労働省職業安定局長から出される通知を基に、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において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の労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額と同等以上になるように決定するとともに、昇給規程等の賃金改善の仕組みを設ける必要があります(派遣法30の4①(2)、派遣則第25の9)。

賃金以外の待遇(一部の待遇を除く。)については、派遣元の通常の労働者(派遣労働者を除く。)と比較して不合理な待遇差が生じないようにすることが求められます(派遣法30の4①(4))。なお、労使協定方式による場合であっても、派遣先が行う一定の教育訓練及び福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室)の利用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が求められます(派遣法40②及び③)。

また、労使協定方式において、派遣先の変更を理由として、一の労働契約期間中に協定対象労働者であるか否かを変更することは、所得の不安定化を防ぎ、中長期的なキャリア形成を可能とする派遣法の趣旨に反することから、特段の事情がない限り、認められません(派遣則25の10(3))。

「特段の事情」とは、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲が職種によって定められている場合であって派遣労働者の職種の転換によって待遇決定方式が変更される場合、待遇決定方式を変更しなければ派遣労働者が希望する就業機会を提供できない場合であって当該派遣労働者から合意を得た場合等のやむを得ないと認められる事情がある場合が考えられます。

なお、当然のことながら、待遇を引き下げることが目的として、派遣先ごとに待遇決定方式を変更することは、労働者派遣法の趣旨に反するものであり、適当ではありません。

(4) 労使協定の記載事項

労使協定には次の事項を記載しなければなりません(派遣法30の4①各号)。

イ その待遇が労使協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

派遣労働者の職種(一般事務、エンジニア等)、労働契約期間(有期、無期)等の客観的な基準・特性に応じて、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を定めます。一つの派遣元事業主において、均等・均衡方式により待遇を決定する者と労使協定により待遇を決定する者が併存することはあり得ます。

ロ 派遣労働者の賃金の決定方法

賃金の決定方法は次の①及び②を満たさなければなりません。

- ① 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の労働者の平均的な賃金(「一般賃金」という。)の額と同等以上の賃金の額となること
- ② 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されること(職務内容に密接に関連しない賃金(通勤手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当等)については、この要件を満たす必要はありません)

ハ 公正な評価に基づく賃金の決定

派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公

正に評価され、賃金改善に反映されるよう、適切な評価方法を定める必要があります。

二 賃金を除く待遇の決定の方法

賃金を除く派遣労働者の待遇のそれぞれについて、派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）の待遇との間に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることのないものでなければなりません（待遇には、教育訓練（派遣法 40 ②）及び福利厚生施設は除きます（同条③））。

ホ 段階的かつ体系的な教育訓練

教育訓練計画に基づき、段階的かつ体系的に実施されるものでなければなりません。

ハ その他の事項

① 有効期間

労使協定の始期と終期を記載します。有効期間の長さについては、目安は2年以内とするのが望ましいとされています。

② 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合には、その理由

例えば、「派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐため」と記載することが考えられます。

③ 特段の事情のない限り、一の労働契約期間中の、当該労働契約に係る派遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとするかないこと

所得の不安定化を防ぎ、中長期的なキャリア形成を可能とする労使協定方式の趣旨に反するおそれがあることは認められないことを記載するものです。

【* 労使協定方式を適用させる場合は、下記厚生労働省 HP 参照】

《[労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の規定に基づく労使協定（イメージ）](#)》

<https://www.mhlw.go.jp/content/001046217.pdf>

(5) 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（以下「ガイドライン」という。）においては、派遣法 30 条の 3 及び 30 条の 4 等に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めており、派遣労働者等の公正な待遇の確保を実現する際に参考としてください。

【* 公正な待遇の確保に関する詳細は、下記厚生労働省 HP 参照】

《[派遣労働者の同一労働同一賃金について](#)》

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

■点検項目2 関係（待遇等に関する情報の提供）

(1) 比較対象労働者の待遇等に関する情報提供義務の趣旨

派遣元事業主が派遣先均等・均衡方式により派遣労働者の待遇を確保する場合、派遣先に雇用される通常の労働者との間で均等・均衡待遇を確保しなければなりません（派遣法 30 の 3）。派遣元事業主は、派遣労働者の均等・均衡待遇を確保するため、派遣先の労働者の待遇等に関する情報が必要となります。

このため、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に対し、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、比較対象労働者の待遇等に関する情報を派遣元事業主に提供する義務を課す（派遣法 26⑦）とともに、派遣元事業主は、当該情報提供がないときは、労働者派遣契約を締結してはならないこととされています（派遣法 26⑨）。

また、派遣元事業主が労使協定方式により派遣労働者の待遇を確保する場合、比較対象労働者の選定は不要ですが、下記(4)イのとおり、情報を提供することが必要です。

(2) 比較対象労働者の内容

比較対象労働者とは、次に掲げる労働者であり、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所全体の労働者が対象となります（派遣法 26⑧、派遣則 24 の 5）。

- ① 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ② ①に該当する労働者がいない場合にあっては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ③ ①及び②に該当する労働者がいない場合にあっては、業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ④ ①～③に該当する労働者がいない場合にあっては、職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ⑤ ①～④に該当する労働者がいない場合にあっては、①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者（労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が雇用する通常の労働者の待遇との間で不合理な待遇差がない者に限る。）
- ⑥ ①～⑤に該当する労働者がいない場合にあっては、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

(3) 情報提供の方法

比較対象労働者の待遇に関する情報提供については、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から派遣元事業主に対して、情報提供すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより行わなければならない（派遣則 24 の 3①）。

(4) 情報提供すべき事項

上記(3)の方法により、以下に掲げる情報を提供しなければならないこととされています。

ア 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合

- ① 比較対象労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

イ 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合

- ① 派遣先が派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者に対して行う業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練（当該教育訓練がない場合には、その旨）
- ② 派遣先が派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

■点検項目 3 関係（雇用しようとする者への説明・明示）

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、派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者（登録状態にあるいわゆる登録型の派遣労働者、いわゆる常用型の派遣労働者（雇い入れ後に一定期間研修を受講したり、派遣による就業以外の業務を行ったりした後に派遣される者を含む。）も該当）に対し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項等（下記②～⑤）を説明しなければなりません（派遣法 31 の 2 ①）。併せて、派遣元事業主は、労働契約の締結に際し、事前に、当該労働者に派遣労働者として雇い入れようとする旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあっては、その旨を含む。）（下記①）を明示しなければなりません（派遣法 32 ①）。

【説明・明示事項】

- ① 派遣労働者として雇い入れる旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあっては、その旨を含む。）
- ② 労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項（賃金の見込みは、一定の幅があっても差し支えないこと）
- ③ 事業運営に関する事項（具体的には、派遣元事業主の会社の概要（事業内容、事業規模等））
- ④ 労働者派遣に関する制度の概要
- ⑤ キャリアアップ措置（教育訓練や希望者に対して実施するキャリアコンサルティング）の内容

【説明・明示の方法】

待遇に関する事項等の説明は、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その他の適切な方法（口頭やインターネットによる説明等）により行わなければなりません。

ただし、賃金の額の見込みを説明する場合には、書面の交付若しくは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により行わなければなりません（派遣則 25 の 14①）。

■点検項目 4 関係（雇入れ時の労働条件等の明示・説明）

派遣労働者の待遇に関する納得性を高め、紛争の防止を図れるよう、派遣元事業主に対しては、労働契約の締結に際し、労基法 15 条 1 項に基づく事項（労働条件の明示事項）以外のもののうち、特に派遣労働者にとって重要である労働条件に関する事項の明示義務が課されるとともに、派遣労働者の待遇について措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容の説明義務が課されています（派遣法 31 の 2②）。併せて、派遣元事業主は労働者派遣に関する料金の額を明示しなければなりません（派遣法 34 の 2）。

【明示事項】

労基法 15 条 1 項の事項のほか、

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）
- 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 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額又は当該労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額

【明示方法】

上記明示事項①～⑤の明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限ります。）により行わなければなりません（派遣法 31 の 2②、派遣則 25 の 15）。上記明示事項⑥の明示は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メール等の送信の方法により行わなければなりません（派遣則 26 の 3①）。

【説明事項】

- ① 派遣先均等・均衡方式（派遣法 30 の 3）に関し講ずることとしている措置の内容
- ② 一定の要件を満たす労使協定方式（派遣法 30 の 4①）に関し講ずることとしている措置の内容
- ③ 職務内容を勘案した賃金の決定（派遣法 30 の 5）に関し講ずることとしている措置の内容

【説明方法】

説明は、派遣労働者が、派遣元事業主が講ずる措置の内容を理解できるよう、書面を活用し、口頭により行うことが基本です（派遣則 25 の 18）。説明すべき事項をすべて記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の書面を用いる場合には、当該書面を交付する等の方法でも差し支えありません。

■点検項目 5 関係（労働者派遣をするときの明示・説明）

派遣元事業主は、労働者派遣（労使協定に係るものを除く。）をしようとするときは、あらかじめ、当該派遣労働者に対し、文書の交付等により、派遣先の変更に伴う均等・均衡待遇の確保により大きく変更されることがあり得る労働条件に関する事項を明示するとともに、派遣元事業主が講ずる措置も大きく変更されることがあり得ることから、労働条件に関する事項と併せて当該措置についても説明することが義務付けられています（派遣法 31 の 2③）。

また、派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、労働者派遣をする旨、当該派遣労働者に係る就業条件並びに派遣先の事業所単位の期間制限に抵触することとなる最初の日及び派遣労働者個人単位の期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければなりません（派遣法 34）。

さらに、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額を明示しなければなりません（派遣法 34 の 2②）。

【明示事項】

[1] 労働条件の明示（派遣法 31 の 2③）

協定対象派遣労働者以外の派遣労働者にあつては①から⑥に掲げる事項、協定対象派遣労働者にあつては⑥の括弧書きに掲げる事項を明示しなければなりません。

① 賃金*の決定等に関する事項

*退職手当、臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与、精勤手当、勤続手当、奨励加給及び能率手当を除く。

② 休暇に関する事項

③ 昇給の有無

④ 退職手当の有無

⑤ 賞与の有無

⑥ 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）

[2] 就業条件等の明示（派遣法 34）

① 当該労働者派遣をしようとする旨

② 派遣労働者が従事する業務の内容

③ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

④ 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、所在地その他派遣就業の場所及び組織単位

⑤ 派遣先のために、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

- ⑥ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑦ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ⑧ 安全及び衛生に関する事項
- ⑨ 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
- ⑩ 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
- ⑪ 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として以下の事項
- ⑫ 派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日（期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨）
- ⑬ 派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日（期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨）
- ⑭ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑮ 派遣先が⑥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⑦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労働者派遣契約において行った場合には、当該派遣就業させることができる日又は当該延長することができる時間数
- ⑯ 派遣元事業主及び派遣先との間で、派遣先が当該派遣労働者に対し、派遣先が設置及び運営する物品販売所、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、保養施設等の施設であって現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（給食施設、休憩室及び更衣室を除く。）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、教育訓練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は、当該便宜の供与に関する事項
- ⑰ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置
- ⑱ 派遣則 27 条の 2 第 1 項各号に掲げる健康保険被保険者資格取得届等の書類が行政機関に提出されていない場合は、その理由（派遣則 26 の 2）
- ⑲ 期間制限のない労働者派遣に関する事項
 - ・ 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、派遣法 40 条の 2 第 1 項 3 号イに該当する旨を記載すること。
 - ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①派遣法 40 条の 2 第 1 項 3 号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が 1 か月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の 1 か月間の所定労働日数を記載すること。
 - ・ 派遣法 40 条の 2 第 1 項 4 号に掲げる育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及

び終了予定の日を記載すること。

- ・ 派遣法 40 条の2第1項5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。

〔3〕 派遣料金の明示（派遣法 34 の 2）

当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額又は当該労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額

【明示方法】

労働条件及び就業条件等の明示は、書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により個々の派遣労働者に明示することにより行わなければなりません（派遣則 26）。労働者派遣に関する料金の明示は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メール等の送信の方法により行わなければなりません（派遣則 26 条の 3 ①）。

【説明事項】（派遣法 31 の 2 ③）

- ① 派遣先均等・均衡方式（派遣法 30 の 3）に関し講ずることとしている措置の内容
- ② 一定の要件を満たす労使協定方式（派遣法 30 の 4 ①）に関し講ずることとしている措置の内容
- ③ 職務内容を勘案した賃金の決定（派遣法 30 の 5）に関し講ずることとしている措置の内容

【説明方法】

説明は、派遣労働者が、派遣元事業主が講ずる措置の内容を理解できるよう、書面を活用し、口頭により行うことが基本です（派遣則 25 の 18）。説明すべき事項をすべて記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の書面を用いる場合には、当該書面を交付する等の方法でも差し支えありません。

■点検項目 6 関係（派遣労働者への説明）

派遣労働者の待遇に関する納得性を高めるとともに、派遣労働者が自らの待遇に納得できない場合に、まずは、労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくとともに、事業主しか持っていない情報のために、派遣労働者が訴えを起こすことができないことを防止する等のため、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに派遣法 30 条の 3 から 30 条の 6 までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければなりません（派遣法 31 の 2 ④）。

【説明事項】

- 〔1〕 派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに派遣法 30 条の 3 及び 30

条の4の規定より講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項

a 協定対象派遣労働者以外の派遣労働者の場合

派遣元事業主は、派遣先から提供を受けた情報に基づき、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明しなければなりません。

b 協定対象派遣労働者の場合

協定対象派遣労働者の賃金について、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労使協定で定めた事項及び労使協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明しなければなりません。また、①労使協定に定められた待遇の決定方法をどのように適用したか、例えば、能力をどのような方法でどのように評価して賃金を決定したか、②協定対象派遣労働者の待遇（賃金、派遣法40条2項の教育訓練及び同条3項の福利厚生施設を除く。）について、当該待遇が労使協定で定めた決定方法に基づき決定されていること、③派遣法40条2項の教育訓練及び同条3項の福利厚生施設について、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で均等・均衡が確保されていることについて説明しなければなりません。

[2] 派遣法30条の5（職務の内容等を勘案した賃金の決定）の規定より講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項

賃金の決定に当たって勘案する職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等のうちどれを勘案しているか、どのように勘案しているかを説明しなければなりません。

[3] 派遣法30条の6（就業規則の作成の手続）の規定より講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項

就業規則の作成又は変更しようとするときの意見聴取の対象となった派遣労働者がどのように選出され、どのような事項に関して意見聴取したのかを説明しなければなりません。

【説明方法】

説明の方法は、派遣労働者が、派遣元事業主が講ずる措置の内容を理解できるよう、書面を活用し、口頭により行うことが基本です（派遣則25の18）。説明すべき事項をすべて記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の書面を用いる場合には、当該書面を交付する等の方法でも差し支えありません。

■点検項目7関係（労働者派遣契約）

(1) 労働者派遣契約

派遣法26条にいう「労働者派遣契約」は、「契約の当事者の一方が、相手方に対し労働者派遣することを約する契約」であり、当事者の一方が労働者派遣を行う旨の意思表示を行い、それに対してもう一方の当事者が同意をすること又は当事者の一方が労働者派遣を受ける旨の意思表示を行い、それに対してもう一方の当事者が同意をすることにより成立する契約であり、その形式については、文書であるか否か、又有償であるか無償であるかを問うものではありません。

労働者派遣に関する契約については、恒常的に取引先との間に労働者派遣をする旨の基本契約を締結し、個々具体的に労働者派遣をする場合に個別に就業条件をその内容に含む個別契約を締結するという

場合がありますが、この場合、派遣法 26 条の意味における労働者派遣契約とは、後者の個別契約をいいます。

(2) 労働者派遣契約で定める事項

労働者派遣契約の締結に当たっては、以下①から⑮の事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければなりません（派遣法 26①、派遣則 22）。

- ① 派遣労働者が従事する業務の内容
- ② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ③ 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並びに組織単位
- ④ 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
- ⑤ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑥ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ⑦ 安全及び衛生に関する事項
- ⑧ 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
- ⑨ 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（労基法 26 条の規定により使用者が支払うべき手当をいう）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
- ⑩ 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
- ⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑫ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が⑤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⑥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
- ⑬ 派遣元事業主及び派遣先との間で、派遣先が当該派遣労働者に対し、派遣先が設置及び運営する物品販売所、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、保養施設等の施設であって現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（給食施設、休憩室及び更衣室を除く。）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、教育訓練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は、当該便宜の供与に関する事項についても記載すること
- ⑭ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置
- ⑮ 派遣労働者を協定対象派遣労働者（派遣法 30 条の 4 第 1 項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者をいう。）に限定するか否かの別

- ⑯ 派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は 60 歳以上の者に限定するか否かの別
- ⑰ 派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣に関する事項
 - ・ 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号イに該当する旨を記載すること（派遣則 22 の 2(2)）。
 - ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、i) 法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号ロに該当する旨、ii) 当該派遣先において、同号ロに該当する業務が 1 箇月間に行われる日数、iii) 当該派遣先の通常の労働者の 1 箇月間の所定労働日数を記載すること（派遣則 22 の 2(3)）。
 - ・ 育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること（派遣則 22 の 2(4)）。
 - ・ 介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること（派遣則 22 の 2(5)）。

(3) 派遣労働者の人数の定め

労働者派遣契約の締結に当たっては、その内容の差異に応じて次により派遣労働者の人数を定めなければなりません（派遣法 21①）。

ア 上記(2)の①から⑯に掲げる就業条件の組合せが 1 つの場合は、当該労働者派遣に係る派遣労働者の人数

イ (2)の①から⑯に掲げる就業条件の組合せが複数の場合は、当該組合せごとの派遣労働者の人数

■点検項目 8 関係（業務範囲）

労働者派遣事業は、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付けられていて、特定の適用除外業務を除いては原則として労働者派遣を行うことができるという、いわゆるネガティブリスト方式が採用されています。

労働者派遣を行ってはならない適用除外業務として位置付けられているものは、次の業務です（派遣法 4①）。

① 港湾運送業務（次のものをいう。）

- 港湾労働法第 2 条第 1 号に規定する港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門：6 大港）における同条第 2 号に規定する港湾運送業務
- 港湾労働法第 2 条第 1 号に規定する港湾以外の港湾（6 大港以外の指定港湾）における港湾運送業務

（注）港湾労働法 12 条により港湾労働者派遣事業の許可を受けた場合を除く。

② 建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務に加え、林業の業務のうち造林作業の地ごしらえの業務及び植栽の業務を含む。）

一部に「建設業務」に該当する業務が含まれている場合も違法な労働者派遣となります。

ただし、以下の業務は適用除外業務には該当しません。

- イ 建設現場の事務職員が行う事務業務
- ロ いわゆる施工管理業務（専任の主任技術者及び監理技術者は除く。）

③ 警備業法2条1項に掲げる次の業務

- イ 事務所、住宅、興行場、駐車場、遊園地等における盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務
- ロ 人若しくは車両の雑踏する場所又はこれらの通行に危険のある場所における負傷等の事故の発生を警戒し、防止する業務
- ハ 運搬中の現金、貴金属、美術品等に係る盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務
- ニ 人の身体に対する危害の発生を、その周辺において警戒し、防止する業務

④ 医療関係業務

ただし、以下の場合は、労働者派遣を行うことができます。

- イ 紹介予定派遣
- ロ 産前産後休業・育児休業・介護休業中等の労働者の代替業務
- ハ 病院・診療所等（介護老人保健施設、医療を受ける者の居宅において行われるものを含む。）以外の施設（社会福祉施設等）において行われる医療関連業務
- ニ 就業の場所がへき地の病院等及び地域医療の確保のため都道府県が医療法に規定する医療計画において必要と認めた病院等における医師、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師等の業務

⑤ その他労働者派遣事業ができない業務等

○次の業務は、当該業務について定める各法令の趣旨から労働者派遣事業を行うことはできません。

- ・ 弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士の業務
 - ・ 公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士の業務（それぞれ一部の業務を除きます。）
 - ・ 建築士事務所の管理建築士の業務
- 人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務は、法25条の趣旨に照らして行うことはできません。
- 同盟罷業（ストライキ）若しくは作業所閉鎖（ロックアウト）中又は争議行為が発生しており、同盟罷業や作業所閉鎖に至るおそれの多い事業所への新たな労働者派遣を行ってはなりません（派遣法24、職業安定法20）。
- 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をすることはできません（派遣法58）。

派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。)に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務について労働者派遣をする場合、又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはなりません(派遣法35の4①)。

労働契約の期間が31日以上であれば、労働者派遣契約の期間が30日以内であったとしても、日雇派遣の禁止に違反するものではありませんが、例えば、労働者派遣の期間が1日しかないにもかかわらず31日以上労働契約を締結する、労働契約の初日と最終日しか労働者派遣の予定がないにもかかわらず当該期間を通じて労働契約を締結するなど、実際の派遣予定の日数に比較して、労働契約の期間を不相当に長く設定するなど社会通念上明らかに適当とはいえない労働契約については、日雇派遣の禁止の適用を免れることを目的とした行為であると解されるので行ってはいけません。

日雇派遣の禁止の例外として認められるものは、次のとおりです。

【例外①：日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務(派遣令4条の業務)】

- ◆情報処理システム(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
- ◆貿易(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
- ◆OA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
- ◆看護業務(社会福祉施設等において看護師が行うもの)

【例外②：雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合】

- ◆60歳以上の者
- ◆雇用保険の適用を受けない学生(いわゆる「昼間学生」)
- ◆副業として従事する者(生業収入^{*}(主たる業務の収入)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。)

^{*} 収入要件を満たしているか否かの確認は、労働者派遣の対象となる日雇労働者本人やその配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等によることを基本とし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合等には、やむを得ない措置として労働者派遣の対象となる日雇労働者本人からの申告(誓約書の提出)によることとしても差し支えありません。

■点検項目 10 関係(離職後1年以内の派遣)

労働者派遣事業は、常用雇用の代替防止を前提として制度化されているものであり、ある企業を離職した労働者を当該企業において派遣労働者として受け入れ、当該企業の業務に従事させることは、常用雇用の代替として派遣就労が利用されるということになり、派遣法の趣旨に鑑みても適当ではありません。そのため、派遣先に対しては、派遣先を離職した後1年を経過しない労働者（非正規雇用労働者を含み、60歳以上の定年退職者を除く。）を派遣労働者として受け入れることを禁止（派遣法40の9①）するとともに、派遣元事業主に対し、当該者を派遣労働者として当該派遣先へ労働者派遣することを禁止しています（派遣法35の5）。

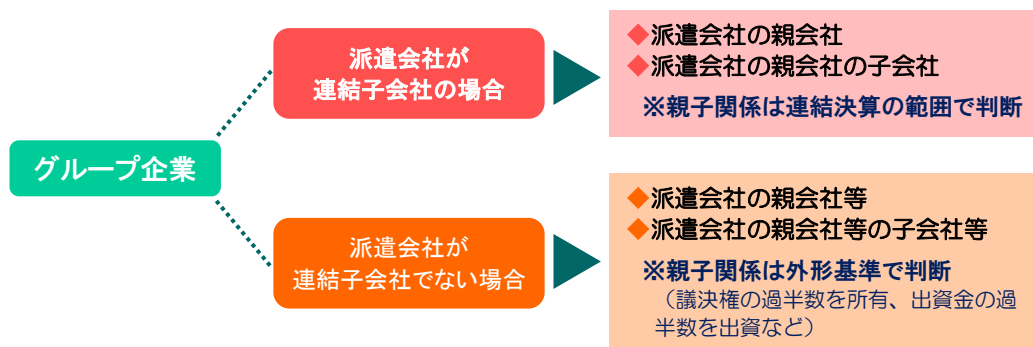
なお、グループ企業への派遣に関しては、同一の事業者には該当しないため、離職した労働者についての労働者派遣の禁止対象にはなりません。

■点検項目 11 関係（グループ企業派遣）

グループ企業内での派遣は、これがすべ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事業制度の趣旨に鑑みて適切ではありません。そのため、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（「60歳以上の定年退職者[※]」は除く。）が100分の80以下となるようにしなければならないとされています（派遣法23の2）。

※「60歳以上の定年退職者」とは、60歳以上の定年年齢に達した者（継続雇用者も含む。）をいいます。また、グループ企業内の退職者に限られるものではありません。

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間} - \text{60歳以上の定年退職者のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$



■点検項目 12 関係（マージン率等の情報提供）

派遣元事業主の透明性を確保し、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ため、派遣元事業主は、あらかじめ関係者に対して知らせることが適当である次の①から⑦の事項について情報の提供を行わなければなりません（派遣法 23⑤）。

【情報提供する事項】

- 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の数
- ③ 労働者派遣に関する料金の額の平均額
- ④ 派遣労働者の賃金の額の平均額
- ⑤ 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（マージン率）
- ⑥ 派遣法 30 条の4第1項の労使協定を締結しているか否かの別等（協定対象となる派遣労働者の範囲、有効期間の終期等）
- ⑦ 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

【情報提供の方法】

情報提供の方法は、インターネットの利用その他の適切な方法）により行うことが必要です（派遣法 18 の 2 ①）。

なお、派遣元指針により、情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすることとされています（派遣元指針第 2 の 16）。

また、インターネットの利用にあたっては、自社のホームページのみならず、厚生労働省人材サービス総合サイトを積極的に活用することが望ましい。

なお、「その他の適切な方法」として、自社でホームページを有していない場合等については、人材サービス総合サイトの活用に加え、例えば、パンフレットの作成や事業所への書類の備付け等が考えられます。

派遣労働については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置付けることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者（いわゆる「正社員」）との代替が生じないよう、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とし、その旨は厚生労働大臣が行う運用上の配慮について規定した派遣法 25 条にも明記されています。派遣元事業主は、この趣旨を踏まえ、事業所単位の期間制限と個人単位の期間制限が守られるようにする必要があります（「点検項目 14・15」参照）。

そのため、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約（期間制限のない者を除く。以下、「点検項目 14・15」においても同じ。）を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の開始の日以後、派遣可能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ず（派遣法 26④）、派遣元事業主は当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない（派遣法 26⑤）とされています。これは、新たな労働者派遣を行うに際し、当該派遣先の事業所等においてすでに労働者派遣の役務の提供が行われていたか否かについて、当該派遣元事業主は把握することができず、事業所単位の派遣可能期間を超えて労働者派遣の提供を行ってしまうおそれがあるためなので、派遣元事業主は派遣先と連携を図り、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を把握する必要があります。

■点検項目 14 関係（事業所単位の期間制限）

(1) 事業所単位の期間制限

常用労働者との代替を防止する観点及び派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止の観点から、派遣先の事業所等ごとの業務における有期雇用派遣の受入れについて原則3年までとする事業所単位の期間制限が設けられています（派遣法 40 の 2①）。ただし、次の①から⑥までの者の派遣の場合はこの期間制限はありません。

- ① 労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用労働者の場合
- ② 労働者派遣に係る派遣労働者が 60 歳以上の者である場合
- ③ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの（「有期プロジェクト業務」、派遣法 40 条の 2①(3)イ）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合
- ④ 派遣労働者の従事する業務が1か月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数の半分以下で、かつ、月10日以下である業務（「日数限定業務」、派遣法 40 の 2①(3)ロ）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合
- ⑤ 産前産後休業及び育児休業、並びに産前休業に先行し、又は産後休業若しくは育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするための休業をする場合における当該労働者の業務（派遣法 40 の 2①(4)）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合
- ⑥ 介護休業及び介護休業に後続する休業であって、育児・介護休業法2条4号に規定する対象家族を介護するためにする休業をする場合における当該労働者の業務（派遣法 40 の 2①(5)）について労働

者派遣の役務の提供を受ける場合

(2) 派遣可能期間の延長と抵触日の把握

派遣先は当該派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣元事業主から3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ようとするときは、当該派遣先の事業所等ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日から事業所単位の期間制限の抵触日の1か月前の日までの間（意見聴取期間）に、過半数労働組合又は過半数代表者からの意見聴取手続を行うことにより、3年以内の期間であれば派遣可能期間を延長することができます（再延長も可）（派遣法40の2②③）ので、派遣元事業主としては、労働者派遣契約時の当初の抵触日の把握に加え、派遣先での上記延長の有無を適切なタイミングで確認し、事業所単位の期間制限の抵触日の制限に違反しないようにしなければなりません（派遣法35の2）。

■点検項目 15 関係（個人単位の期間制限）

派遣先は、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとされており（派遣法40の3）、派遣元事業主としては、この期間制限に違反しないよう組織単位の派遣期間を的確に管理する必要があります（派遣法35の3）。

なお、ここでいう「組織単位」とは、具体的には、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、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であって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位が想定されますが、名称にとらわれることなく実態により判断されます。

■点検項目 16 関係（雇用安定措置の実施状況）

(1) 雇用安定措置の義務

派遣労働者については、派遣労働への固定化防止の観点から派遣先の同一の組織単位において3年の期間制限（詳細は「点検項目15」の解説参照）が設けられており、この制限に達した後に次の就業先がなければ職を失うことになる可能性があります。このため、個人単位の期間制限に達する見込みの派遣労働者（個人単位の期間制限の上限まで就業することが予定されている者）が引き続き就業することを希望する場合は、雇用主である派遣元事業主に対し、派遣期間終了後に派遣労働者の雇用が継続されるようにするための措置を講ずべき義務を課すことにより派遣労働者の雇用の安定を図ることとしています（派遣法30②）。

(2) 雇用安定措置の努力義務

また、3年未満の期間においても、派遣契約の終了により職を失うことがないようにすることは重要であることから、派遣先の同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間派遣労働に従事する見

込みがある者等で、次の①～③に該当する者（特定有期雇用派遣労働者等）については雇用安定を図る努力義務を課すこととしています（派遣法 30①）。

- ① 派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について、継続して1年以上の期間派遣労働者として就業する見込みがある有期雇用派遣労働者であって、予定されている派遣期間終了後も引き続き就業することを希望している者*（特定有期雇用派遣労働者）

※ただし、60歳以上の者、有期プロジェクト従事者、日数限定業務、産前産後・育児・介護休業等代替業務従事者を除く。

- ② 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である有期雇用派遣労働者（特定有期雇用派遣労働者を除く。）
- ③ 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上であって、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）

(3) 雇用安定措置の内容

- ① 上記(1)の者に対しては、以下のア～エのいずれかの措置（雇用安定措置）を講じなければなりません。

ア 派遣先への直接雇用の依頼

特定有期雇用派遣労働者に係る派遣先に対し、当該特定有期雇用派遣労働者に対して雇用契約の申込みをすることを求めること。

イ 新たな就業機会（派遣先）の提供

派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験、派遣労働者の居住地、就業場所、通勤時間、賃金等の以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

ウ 派遣元事業主において無期雇用

派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

エ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

- ・ 派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。
- ・ 特定有期雇用派遣労働者等に対する教育訓練であって、新たな就業機会を提供するまでの間に報酬を与えて受けさせる教育訓練を実施すること。

このうち、アの措置を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後イからエのいずれかの措置を講じなければなりません（派遣則 25の2②）。

- ② 上記(2)①の者に対しては、派遣元事業主は、上記(3)アからエまでのいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。
- ③ 上記(2)②③の者に対しては、上記(3)イからエのいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

有期雇用派遣労働者のうち「特定有期雇用派遣労働者等」に該当する者		
特定有期雇用派遣労働者		その他
同一の組織単位に継続派遣就業 3年間見込み*の者【(1)の者】	同一の組織単位に継続派遣就業 1年間以上3年間未満見込み* の者【(2)①の者】	派遣元での雇用期間が通算1年 以上ある者【(2)②③の者】
雇用安定措置義務		雇用安定措置努力義務
アからエのいずれかの措置 アの措置で直接雇用に至らな かった場合は、その後イからエの いずれかの措置が必要	アからエのいずれかの措置	イからエのいずれかの措置

*就業見込み期間は、派遣元事業主の主観的な意思ではなく、契約期間という客観的な指標により判断。

■点検項目 17 関係（雇用安定措置に関する希望聴取）

派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、対象となる特定有期雇用派遣労働者等が希望する措置の内容を聴取し、その日時及び内容を派遣元管理台帳に記録し、3年間保存しなければなりません（派遣法30・派遣則25の2③、派遣法37①・派遣則31（10））。

希望の聴取に当たっては、早期に希望する雇用安定措置の内容について聴取を行い、十分な時間的余裕をもって当該雇用安定措置に着手することが必要です。この聴取は当該事業所で想定される具体的な措置の内容を説明した上で行いますが、いずれの措置を希望するかは派遣労働者の意思に委ねられるものであるため、特定の措置を希望するよう示唆することは適当ではありません。また、希望する措置については、複数を優先順位とともに聴取しておくことが望ましいといえます。

■点検項目 18・19・20 関係（教育訓練の実施・対象者・費用）

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように、以下の(1)～(5)の要件を満たす教育訓練計画を策定し、それに沿って教育訓練を実施しなければなりません。

また、労働者派遣事業の許可又は更新申請の際に都道府県労働局に教育訓練計画の提出が必要となります。年度変わり等の時期に教育訓練計画を随時見直すことは可能であり、その都度、都道府県労働局に提出する必要はありませんが、以下の要件は満たしている必要があります。

(1) 派遣元事業主に雇用されている派遣労働者全員を対象とするものであること

雇用期間が1年以上見込みの常用的な労働者のみならず、登録型の有期雇用派遣労働者や日雇派遣労働者も対象となります。ただし、過去に同じ派遣元事業主の下で同じ内容の訓練を受けた者、訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者については、訓練の対象者ですが、実際の訓練の受講に際し

ては受講済みとして扱って差し支えありません。

(2) 有給、無償で実施されるものであること

当該訓練の実施時間は、労基法上の労働時間と同様の扱いをすることを原則とし、当該取扱いを就業規則又は労働契約に規定する必要があります。その場合の賃金の額は、原則として通常の労働の場合と同額とすべきです（例外としては、複数の派遣先・派遣業務に就いていた場合にその平均額を用いること、業務に関する特殊な手当は不支給とすることを想定。）。

また、派遣労働者が教育訓練を受講するためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費より高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきものです。

(3) 派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること

具体的な教育訓練項目がキャリアアップに資する理由については教育訓練計画に記載する必要があります。また、教育訓練の内容としては、OFF-JT のみならず計画的に実施される OJT も含めても差し支えありませんが、教育訓練計画に記載しておく必要があるほか、派遣先に協力を求める場合は、労働者派遣契約等において具体的な時間数や必要とする知識の付与や訓練方法等について記載しておくことが必要です。

(4) 入職時の訓練が含まれたものであること

短期雇用の者であっても当該訓練を受講させることができるよう、派遣元事業主と派遣先が協力することが望ましいといえます。また、その後もキャリアの節目等の一定の期間ごとにキャリアパスに応じた訓練が準備されている必要があります。なお、派遣労働者1人当たり、少なくとも最初の3年間は毎年1回以上、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会の提供が必要です。

(5) 無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること

無期雇用派遣労働者については、派遣労働者以外の期間の定めなく雇用されている労働者と同様に、長期的なキャリア形成を念頭において教育訓練を行う必要があります。例えば同一の派遣先に長期間勤務した者については、職場のリーダーとして役割が期待されるので、コミュニケーション能力やマネジメントスキルに係る研修を行うことが考えられます。

■点検項目 21 関係（キャリアコンサルティングの説明）

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、キャリアアップ措置（教育訓練や希望者に対して実施するキャリアコンサルティング）の内容として、派遣法 30 条の2 第 1 項、2 項の規定による教育訓練（訓練内容や受講方法）及びキャリアコンサルティングの相談窓口（相談先や利用手法）について説明することが必要です（派遣法 31 の 2 ①）。

その説明に際しては、派遣労働者のキャリア形成支援につながるように、例えば、キャリアパスに応じた教育訓練の体系（受講のモデルケース）や、キャリアコンサルティングの相談例も示し、派遣労働者に

分かりやすく説明することが望ましいといえます。

■点検項目 22 関係（キャリアコンサルティングの体制）

相談窓口には、希望者に対するキャリアコンサルティングを実施するため、担当者（キャリアコンサルタント（有資格者）、キャリアコンサルティングの知見を有する者（職業能力開発推進者、3年以上の人事担当の職務経験がある者等）、又は派遣先との連絡調整を行う営業担当者）を配置する必要があります（許可要件）。「派遣先と連絡調整を行う営業担当者」は派遣先の事情など労働市場の状況等を考慮した相談を行うことが求められます。なお、外部のキャリアコンサルタントに委嘱して対応することとしても差し支えありません。

キャリアコンサルティングは、希望に応じて行うものですから、希望があるにもかかわらず実施しないことは認められません。実施方法については派遣元事業主の裁量に委ねられるため、対面のみならず電話等で行うことも差し支えありません。

■点検項目 23 関係（派遣労働者の選定）

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労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為（労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限るとすること等）をしないよう努めなければならないとされています（派遣法 26⑥）。

また、派遣先指針（第2の3）では「派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとすること等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと」とされており、派遣元事業主としても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いけません。

なお、派遣労働者等が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能ですが、派遣元事業主は、派遣労働者等に対して派遣先からの要請があっても、これらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分に留意することが必要です（派遣元指針第2の13）。

■点検項目 24 関係（派遣先への通知）

労働者派遣契約においては、実際の派遣就業に当たって、どのような派遣労働者が労働者派遣され、かつ、どのような就業条件で当該派遣労働者を就業させることができるのかは定められていないため、労働

者派遣契約の適正な履行を確保する観点から、派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、以下①から⑥の事項を、原則として、あらかじめ書面の交付若しくはファクシミリ又は電子メール等により、派遣先に通知しなければなりません（派遣法 35①）。

- ① 派遣労働者の氏名及び性別（派遣労働者が 45 歳以上である場合にあってはその旨並びに当該派遣労働者の氏名及び性別、派遣労働者が 18 歳未満である場合にあっては当該派遣労働者の年齢並びに氏名及び性別）
- ② 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ③ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者であるかの別
- ④ 派遣労働者が派遣法 40 条の 2 第 1 項 2 号による 60 歳以上の者であるか否かの別
- ⑤ 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（「無」の場合は、当該書類が提出されていない具体的な理由を付して派遣先及び派遣労働者へ通知しなければならない。）
- ⑥ 当該派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約の就業条件（上記「点検項目 7」の⑤、⑥、⑪、⑫、⑬に係る就業条件に限られる。）の内容と異なる場合における当該派遣労働者の就業条件の内容

■労働・社会保険

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、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が必要です（新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入の手続を行うときを含む。）（派遣元指針第 2 の 4）。

派遣元事業主は、派遣先に対し、当該派遣労働者に係る被保険者証等の写しを郵送する又は持参する等により、提示しなければなりません（派遣則 27 条④）。

これにより、派遣先も派遣労働者が社会保険等に適切に加入していることを確認することが可能となります。

なお、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知しなければなりません。

社会保険については、短時間労働者（いわゆる 4 分の 3 基準を満たさない者であって、週労働時間が 20 時間以上、かつ月額賃金が 8.8 万円以上の学生でない者）に対する適用要件が、令和 4 年 10 月から被保険者数が常時 500 人超の事業所から常時 100 人超の事業所に拡大が行われたので、これに対応した加入手続を行うことに留意が必要です。

■点検項目 25 関係（就業規則）

派遣労働者に適用される就業規則の作成又は変更にあたっては、労基法 90 条により事業場の労働者

の過半数代表から意見聴取をすることとされていますが、これに加えて、就業規則の適用を受ける派遣労働者の意見が反映されることが望ましいことから、派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません（派遣法 30 の 6）。

「派遣労働者の過半数を代表すると認められるもの」は、事業所の派遣労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、派遣労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は派遣労働者の過半数を代表する者*が考えられます。

※派遣労働者の過半数代表する者については、次のいずれにも該当する者として考えられます。

- a 労基法 41 条 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者ではないこと。
- b 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取され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。

■点検項目 26 関係（派遣先との連絡体制）

派遣元事業主は、派遣先がその指揮命令の下に当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者を労働させるに当たって、派遣法及び関係法令に違反することがないように、その他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講じる等適切な配慮をしなければなりません（派遣法 31）。

具体的には、派遣元指針（第 2 の 5）において、次のように示されています。

「派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定め反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。特に、労働基準法第 36 条第 1 項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについては、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、同項の協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則第 6 条の 2 の規定に基づき、適正に行うこと。また、派遣元事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する派遣労働者の実際の労働時間等について、派遣先に情報提供を求めること。」

「適切な配慮」の内容は、具体的には、例えば、次のようなものです。

- ① 法違反の是正を派遣先に要請すること。
- ② 法違反を行う派遣先に対する労働者派遣を停止し、又はその派遣先との間の労働者派遣契約を解除すること。
- ③ 派遣先に適用される法令の規定を習得すること。
- ④ 派遣元責任者に派遣先の事業所を巡回させ、法違反がないよう事前にチェックすること。
- ⑤ 派遣先との密接な連携の下に、派遣先において発生した派遣就業に関する問題について迅速かつ的確に解決を図ること。

■点検項目 27 関係（派遣元責任者）

派遣元事業主は、派遣先で就業することとなる派遣労働者に係る派遣元事業主の雇用管理上の責任を一元的に負う「派遣元責任者」を選任し、派遣元事業主による適正な雇用管理を確保しなければなりません（派遣法 36）。

派遣元責任者は、雇用管理能力に係る一定の基準を満たすこと及び過去3年以内に厚生労働大臣に開催を申し出た者が実施する「派遣元責任者講習」を受講していること（派遣則 29 の 2）を選任の要件としています（許可要件）。なお、派遣元責任者として選任された後においても、労働者派遣事業に関する知識、理解を一定の水準に保つため、選任された派遣元責任者については、派遣元責任者として在任中は3年ごとに「派遣元責任者講習」を受講することが必要です。

派遣元事業主の事業所ごとに当該事業所に専属[※]の派遣元責任者として自己の雇用する労働者の中から選任することが必要です。ただし、派遣元事業主（法人の場合は、その役員）を派遣元責任者とすることも可能です。

[※]専属とは、当該派遣元責任者に係る業務のみを行うということではなく、他の事業所の派遣元責任者と兼任しないという意味。

(2) 必要な人数

派遣元責任者は、当該事業所の労働に従事する派遣労働者の数について1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ選任しなければなりません。

また、物の製造の業務に労働者派遣をする事業所等にあつては、物の製造の業務に従事させる派遣労働者の数について1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ、物の製造の業務に従事させる派遣労働者を専門に担当する者（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（派遣則 29 (3)）。物の製造業務へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者と、それ以外の業務へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者とを区分して選任しなければなりません（ただし、うち1人は物の製造の業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者を併せて担当することができます。）。

(3) 派遣元責任者の職務

派遣元責任者は、次に掲げる職務を行わなければなりません。

- ① 派遣労働者であることの明示等
- ② 就業条件等の明示
- ③ 派遣先への通知
- ④ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存
- ⑤ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施
- ⑥ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- ⑦ 派遣先との連絡・調整
- ⑧ 派遣労働者の個人情報に関する管理
- ⑨ 当該派遣労働者についての教育訓練の実施及び職業生活設計に関する相談の機会の確保に関すること
- ⑩ 安全衛生に関すること

■点検項目 28 関係（派遣元管理台帳）

(1) 派遣元管理台帳の記載事項

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、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければなりません（派遣法 37①）。

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ③ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間
- ④ 派遣法 40 条の 2 第 1 項 2 号による 60 歳以上の者であるか否かの別
- ⑤ 派遣先の氏名又は名称
- ⑥ 派遣先の事業所の名称
- ⑦ 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
- ⑧ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑨ 始業及び終業の時刻
- ⑩ 従事する業務の種類
- ⑪ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ⑫ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑬ 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
- ⑭ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑮ 労働者派遣契約において、派遣先が⑧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⑨の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又は延長することのできる時間数
- ⑯ 期間制限のない労働者派遣に関する事項
- ⑰ 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（「無」の場合はその理由を具体的に付すこと。また、手続終了後は「有」に書き換えること。）
- ⑱ 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時とその内容に関する事項
- ⑲ キャリアコンサルティングを行った日とその内容に関する事項
- ⑳ 雇用安定措置を講ずるに当たって聴取した希望の内容
- ㉑ 雇用安定措置の内容

(2) 派遣元管理台帳の作成・記載・保存方法

派遣元管理台帳は、派遣元事業主の事業所ごとに作成しなければなりません（派遣則 30①）。

派遣労働者の雇用管理が円滑に行われるよう派遣労働者を有期雇用労働者と無期雇用労働者に分けて作成しなければなりません。

また、派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行われなければなりません（派遣則 30②）。

さらに、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りません（派遣則 37②）。

■点検項目 29 関係（請負業務等との区分）

契約形式は委託契約や請負契約であるにもかかわらず、注文主が受託業者や請負業者の労働者に対して具体的な指揮命令を行っている場合など、実態が労働者派遣となっている場合（「偽装請負」などと呼ばれます。）は、労働者派遣法が適用され、労働者派遣法第 26 条（労働者派遣契約の内容等）や労働者派遣法第 34 条（就業条件の明示）等の規制の対象となります。このため、労働者派遣事業の事業主が請負事業を実施する場合においても「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和 61 年労働省告示 37 号）に基づき適正な事業運営を行う必要があります。

なお、労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、偽装請負を行った場合は、当該労働者に対し注文主から労働契約締結の申込がなされたとみなされることにもなります（派遣法 40 の 6 ①（5））。

※ 詳細は、平成 27 年 9 月 30 日付け職発第 0930 第 13 号「労働契約申込みみなし制度について」等を参照のこと。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000092369.pdf>

【参考「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」は下記厚生労働省 HP を参照】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000780136.pdf>

【参考「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」は下記厚生労働省 HP を参照】

[000852717.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000852717.pdf)