

スッキリわかる！労働者派遣法

山下江法律事務所
弁護士 地引雅志

第1 労働者派遣法とは

1 派遣法制定以前

労働者派遣は、業として行う場合、労働者給付事業の1つとして（労働組合等の行う無料の労働給付事業を除いて）、職業安定法44条により禁止されていた。

∵労働者の弱い立場を利用して、仕事をあっせんするかわりに賃金の一部をピンハネするという中間搾取が横行したり、雇用責任が果たされず劣悪な労働条件で働かされたりするなどの問題が生じるため。

⇒労働者を他人に供給して、利益を得るという事業は違法であり、そうした行為は許さないというのが、法律上の原則であった。

2 労働者派遣法の制定

労働市場の状況の変化とこれに伴う新しい要請に従い、昭和60年に派遣法が成立し、労働者派遣事業が法律上の例外として認められた。

（派遣法の目的）

- ① 労働力の需給調整
- ② 労働者派遣事業の適正な運営を確保
- ③ 派遣労働者の保護

3 労働者派遣に係る法令等

- ① 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（「労働者派遣法」とか「派遣法」と呼びます。）
 - ② 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施行令
 - ③ 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施行規則
 - ④ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（派遣元指針）
 - ⑤ 派遣先が講ずべき措置に関する指針（派遣先指針）
 - ⑥ 労働者派遣事業関係業務取扱要領（要領）
- ⇒派遣先としては、①～③のみならず、⑤⑥も念頭に置くべき。⑤⑥は実務上、重要な規定となっている（①～③は総務省の「法令データベース」で、④～⑥は厚労省のウェブサイトで、最新のものを確認することができる）。

4 用語

(1) 労働者派遣（派遣法2条1号）→図2参照

①自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、②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いい、③労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。

(2) 労働者派遣をする事業主（派遣元）→図1参照

- ① 許可を受けて労働者派遣事業を行う者（派遣法2条4号）
- ② 許可を受けないで労働者派遣事業を行う者
- ③ 業として行わない労働者派遣をする事業主

(3) 派遣先→図1参照

- ① 許可を受けた派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者
→上記(2)①の派遣元から労働者派遣を受ける者
- ② 許可を受けないで労働者派遣をする事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者
→上記(2)②の派遣元から労働者派遣を受ける者
- ③ 労働者派遣の役務の提供を受ける者
→上記(2)③の派遣元から労働者派遣を受ける者

(4) 派遣労働者（派遣法2条2号）

派遣元事業主（派遣元）が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるものをいう。

(5) 労働者派遣契約（派遣法26条1項）

契約の一方当事者（派遣元）が相手方（派遣先）に対して労働者派遣をすることを約する契約をいう。

第2 近年の労働者派遣法の改正

1 平成27年9月30日施行

- ① 労働者派遣事業の許可制への一本化
- ② 労働者派遣の期間制限の見直し
- ③ キャリアアップ措置
- ④ 均衡待遇の促進

2 平成27年10月1日施行

- ⑤ 労働契約申込みみなし制度

3 令和2年4月1日施行

テーマ：「派遣労働者の同一労働同一賃金」

第3 労働者派遣と請負との違い

1 区分の概要

(1) 労働者派遣

派遣元の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、派遣先の指揮命令を受けて、当該派遣先のために労働に従事させること（図1）。

⇒労働者派遣は、請負とは異なり、派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係が存在する。

(2) 請負

請負は、手段としての労働力ではなく、労働の結果である仕事の完成を目的としている（図2）。

例えば、ある部品の製造を請負企業に発注したとすると、発注企業（注文者）は請負企業で製造された部品の完成という結果に対して報酬を支払うこととなる。

⇒請負では、労働者派遣とは異なり、注文者が直接請負企業の労働者に指揮命令することはできない。

(3) 偽装請負

形式的には請負契約を結んでいるものの、実際には発注企業が請負企業の労働者に対して直接指揮命令をしている関係をいう（図3）。

2 派遣請負区分基準

(1) 派遣請負区分基準について

注文者は、請負業者に対してその仕事に対して指図する権限を有しており、請負労働者が注文者の事業所で労働者する場合、注文者が行う指図を、請負人が行う指揮命令と区分することは實際上困難な場合が少なくない。

そこで、行政は、労働者派遣と請負との区分に関する基準を定めた（「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」）。

(2) 大きな視点

① 自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること（指揮監督性）

⇒請負事業主が労働者を自ら指揮命令することを要件とした。

② 請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理するものであること（独立性）

⇒請負事業主が注文者に対して独立していることを要件とした。

※これら①②の要件を、形式的ではなく、実態に照らして判断する。

(3) 詳細な判断基準

① 指揮監督性

- a 次の i と ii のいずれにも該当することにより、業務遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること
 - i 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと
⇒例えば、仕事の割り付け、順序、緩急の調整等
 - ii 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと
⇒例えば、技術的な指導、勤惰（勤怠）点検、出来高査定等
- b 次の i と ii のいずれにも該当することにより、労働時間等に関する指示その他管理を自ら行うものであること
 - i 労働者の始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（単なる把握は除く。）を自ら行うこと
 - ii 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（単なる把握は除く。）を自ら行うこと
- c 次の i と ii のいずれにも該当することにより、企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うこと
 - i 労働者のサービス上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと
 - ii 労働者の配置等の決定・変更を自ら行うこと

※これら a～c の条件を全て満たさなければならない。

② 独立性

- a 業務の処理を要する資金につき、全て自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること
- b 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としての全ての責任を負うこと
- c 次の i と ii のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと
 - i 自己の責任と負担で準備し、調達する機械・設備・機材（業務上必要な簡易な工具等は除く）又は材料・資材により、業務を処理すること
 - ii 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術・経験に基づいて、業務を処理すること

※これら a～c の条件を全て満たさなければならない。

3 二重派遣

二重派遣とは、派遣元事業主が雇用する労働者を派遣先に派遣しながら、派遣先が当該労働者をさらに別の第三者に派遣することをいう（図4）。

この場合、B社と派遣先C社との間に何らの雇用関係が存在しないので、B社からC社への派遣は法的には労働者給付に該当する（職安法44条）。

⇒B社及びC社は、職安法44条違反にした者として、罰則の対象となりえる。

4 ジョイント・ベンチャー（JV）との関係（図5）

※ここでいうJVとは、数社が共同して業務を処理するために結成された民法上の組合の一種（民法667条1項）。

JVの構成員が自己の雇用する労働者をJV参加の他社の労働者等の指揮命令の下に従事させたとしても、通常、それは「自己のため」に行われるものとなり、労働者派遣には該当しない。

もともと、労働者派遣の規制を免れるための偽装手段として利用されるおそれがある。そこで、行政では、構成員が自己の雇用する労働者をJV参加の他社の労働者等の指揮命令の下に労働に従事させることが労働者派遣に該当しないための要件として、以下の①～⑧を定めている。

- ① JVが注文主との間で締結した請負契約に基づく業務の処理について全ての構成員が連帯して責任を負うこと。
- ② JVの業務処理に際し、不法行為により他人に損害を与えた場合の損害賠償義務について全ての構成員が連帯して責任を負うこと。
- ③ 全ての構成員が、JVの業務処理に関与する権利を有すること。
- ④ 全ての構成員が、JVの業務処理につき利害関係を有し、利益分配を受けること。
- ⑤ JVの結成は、全ての構成員の間において合同的に行わなければならないが、その際、当該JVの目的及び全ての構成員による共同の業務処理の2点について合意が成立しなければならないこと。
- ⑥ 全ての構成員が、JVに対し出資義務を負うこと。
- ⑦ 業務の遂行に当たり、各構成員の労働者間において行われる次に掲げる指示その他の管理が常に特定の構成員の労働者等から特定の構成員の労働者に対し一方的に行われるものではなく、各構成員の労働者が、各構成員間において対等の資格に基づき共同で業務を遂行している実態にあること。
 - a 業務の遂行に関する指示その他の管理（業務の遂行方法に関する指示その他の管理、業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理）
 - b 労働時間等に関する指示その他の管理（出退勤、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）、時間外労働、休日労働にお

ける指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。））

c 企業における秩序の維持，確保等のための指示その他の管理（労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理，労働者の配置等の決定及び変更）

⑧ 請負契約により請け負った業務を処理する J V に参加するものとして，①，②及び⑦に加えて次のいずれにも該当する実態にあること。

a 全ての構成員が，業務の処理に要する資金につき，調達，支弁すること。

b 全ての構成員が，業務の処理について，民法，商法その他の法律に規定された事業主としての責任を負うこと。

c 全ての構成員が次のいずれかに該当し，単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。

i 業務の処理に要する機械，設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材を，自己の責任と負担で相互に準備し，調達すること。

ii 業務の処理に要する企画又は専門的な技術若しくは経験を，自ら相互に提供すること。

5 グループ内企業間における労働者派遣の規制（派遣法 23 条の 2）

(1) 概要

グループ企業内での派遣は，全て否定されるものではない。

しかし，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，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趣旨に鑑みて適切ではない。

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が 100 分の 80 以下となるようにしなければならない。

(2) 関係派遣先の範囲

ア 派遣元事業主が連結財務諸表を作成しているグループ企業に属している場合（図 6-1）

① 派遣元事業主を連結子会社とする者（いわゆる親会社）

② 派遣元事業主を連結子会社とする者の連結子会社（いわゆる親会社の連結子会社）

※連結子会社とは，連結財務諸表の用語，様式及び作成方法に関する規則（昭和 51 年大蔵省令第 28 号）第 2 条第 4 号に規定する連結子会社をいうこと

イ 派遣元事業主が連結財務諸表を作成していないグループ企業に属している場合（図 6-2）

- ① 派遣元事業主の親会社等
- ② 派遣元事業主の親会社等の子会社等

※「親会社等」とは、(a)派遣元事業主（株式会社である場合に限る。）の議決権の過半数を所有している者、(b)派遣元事業主（会社法第 575 条第 1 項に規定する持分会社である場合に限る。）の資本金の過半数を出資している者、(c)派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらと同等以上の支配力を有すると認められる者をいう。

※「子会社等」とは、(a)派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者（株式会社である場合に限る。）、(b)派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者（持分会社である場合に限る。）、(c)事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力がこれらと同等以上と認められる者をいう。

(3) 関係派遣先への派遣割合の算出方法

派遣労働者の関係先派遣先での 派遣就業に係る総労働時間	—	定年退職者の関係派遣先での 派遣就業に係る総労働時間
--------------------------------	---	-------------------------------

派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間

※端数は切捨て

第 4 労働者派遣事業の許可制への一本化

1 概要

旧法では、一般労働者派遣事業は許可制とされ、特定労働者派遣事業は届出制とされていた。

改正法では、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業との区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とすることにした（派遣法 5 条）。

2 改正の背景

旧法では、特定労働者派遣事業は届出のみで開業でき、問題のある悪質な派遣元事業主を除外することができず、届出制は、悪質な事業主の派遣事業参入の抜け道として利用できた。

そこで、平成 27 年改正では、悪質な派遣元事業主を排除し、労働者派遣事業への参入については許可制に一本化された。

3 派遣先としての留意点

- ① 無許可事業主から労働者派遣を受けた場合には、厚生労働大臣による勧告、企業名公表の対象となったり、労働契約申込みみなし制度の適用対象となり得る（詳細は下記第4）。
 - ⇒派遣事業の許可を受けているかについては、許可証の写しや「人材サービス総合サイト」(<http://www.jinzai-sougou.go.jp/>)で確認することができる。
 - ⇒派遣元事業主は、関係者からの請求があったときには、許可証を提示する義務を負い、その関係者には、派遣先事業主も含まれる（派遣法8条2項）。
 - ⇒派遣元は、労働者派遣契約を締結する際、派遣先に対して、許可を受け、労働者派遣事業を行っていることを明示しなければならない（派遣法26条3項）。
- ② 許可を受けることが困難な事業者は、請負・業務委託に契約形式を切り替えて、許可制一本化に対応することが想定される。
 - ⇒無許可事業主との間の請負・業務委託が偽装請負と評価された場合には（詳細は下記第4）、無許可事業主から労働者派遣を受けた場合と同様の問題が生じるので、十分に留意する必要がある。→労働契約申込みみなし制度の適用がありえる（下記第8）。

第5 期間制限ルール

1 概要

(1) 期間制限とは

派遣先は、派遣元から派遣可能期間（3年間）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（派遣法40条の2，40条の3）。

期間制限には、

- ① 事業所単位の期間制限（事業所その他派遣就業の場所ごとに、労働者派遣を受け入れることができる期間の制限）※添付資料1の4頁参照
- ② 個人単位の期間制限（個々の派遣労働者ごとに、同一の組織単位で労働者派遣を受け入れることができる期間の制限）※添付資料1の5頁参照

がある。これに対応する形で、派遣元事業主も、それぞれの期間制限について、期間制限を超える形での労働者派遣を行ってはならない（派遣法35条の2，35条の3）。

(2) 期間制限の対象外となる労働者派遣

- ① 労働者派遣に係る派遣労働者が無期の雇用労働者の場合
- 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について、労働者派遣の役務の提供を受ける場合
- ④ 1か月間の派遣就業に係る業務日数が、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日以下である業務について、労働者派遣の役務の提供を受ける場合
- ⑤ 派遣先に雇用される労働者が、産前産後休業、育児休業、介護休業を取得する場合における当該労働者の業務について、労働者派遣の役務の提供を受ける場合

(3) 期間制限の理由

常用代替の防止（労働者派遣により常用労働者の雇用が代替されることを防ぐこと）。

- ① 事業所単位の期間制限との関係でいうと、派遣先の常用労働者について、有期雇用の派遣労働者によって代替されないという意味での常用代替の防止。
- ② 個人単位の期間制限との関係でいうと、キャリアアップの観点から、労働者が特定の仕事に有期雇用の派遣労働者のままで固定されないようにすることのほか、労働者市場全体で有期雇用の派遣労働者の増大を防ぐという意味での常用代替の防止。

2 事業所単位の期間制限（派遣法40条の2）

(1) 事業所等の意味

雇用保険法等雇用関係法令における概念と同様のものであり、次の①～③の観点から、実態に即して判断する。

- ① 工場、事務所、店舗など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
 - ② 経営の単位として人事、経理、指揮監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること
 - ③ 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること
- ⇒判断が難しい場合には、リスク回避の観点から、無理をせず、組織単位の当たることを前提として、運用すべきであると思われる。
- ⇒厚労省や労働局に事前に確認すること、弁護士などの専門家に相談することも方法として考えられる。

(2) 派遣可能期間の起算点

期間制限の対象となる派遣労働者を受け入れたときから開始する。

(3) 継続しての意味（クーリング）

新たな派遣労働者の受入れの開始と、その直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3か月を超えない場合には、これらの労働者派遣の受入れは継続しているものとみなされる。

つまり、3か月を超えていれば、労働者派遣の受入れは継続しているものとはみなされず、直前に受け入れていた労働者派遣の期間は、通算の対象とはならない（クーリングされる。）。

（留意点）

- ① たとえ3か月のクーリング期間を置いたとしても、それが派遣期間の延長手続を回避する目的のような脱法目的の場合には、派遣期間制限の趣旨に反し、実質的に「継続して」いるものとして、派遣期間制限に抵触することとされる。

例えば、3か月と1日の期間を置いて、全く同じ労働者派遣を受入れる場合などが想定される。

- ② ここでいうクーリング期間は、事業所に派遣期間制限の対象となる派遣労働者（多くは、有期派遣）が1人もいない状態である期間を指す。有期派遣の需要のある事業所でクーリング期間を利用するケースは多くはないと思われる。

(4) 派遣期間の延長と意見聴取

事業所単位の派遣可能期間は、法所定の意見聴取手続を行うことにより、3年を限度に繰り返し延長していくことができる。

（具体的な手続）※添付資料1の8頁参照

- ① 派遣先は、期間制限の対象となる労働者派遣が開始された日から派遣可能期間を経過することとなる日（抵触日）の1か月前までの「意見聴取期間」に、派遣可能期間延長に関し、過半数労働組合等から意見聴取をしなければならない。
- ② 意見聴取は、過半数労働組合がある場合には過半数労働組合から、過半数労働組合がない場合には過半数代表者から行う。
※「過半数」とは、当該事業所の全労働者の過半数である。
- ③ 過半数代表者は、原則として管理監督者以外の者で、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、挙手等の方法による民主的な手続により選出された者である必要がある。

⇒意見を聴取した過半数代表者が、(a)使用者の指名等の民主的な方法

により選出されたものではない場合、(b)派遣可能期間の延長手続のための代表者選出であることを明らかにせずに選出された場合、(c)管理監督者である場合については、意見聴取が行われていないものとして取り扱われるので、注意する必要がある。

- ④ 派遣先は、過半数労働組合等に対して、意見聴取の際、(a)派遣可能期間を延長しようとする事業所、(b)延長しようとする期間を書面で通知しなければならない。
- ⑤ 派遣先は、過半数労働組合等に対して、意見聴取の際、当該派遣先の事業所の業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時から当該業務に従事した派遣労働者の数及び派遣先に期間を定めないうで雇用される労働者の数の推移に関する資料等の参考となる資料を提供する。
- ⑥ 派遣先は、過半数労働組合等に対して、意見聴取の際、過半数労働組合等からの求めに応じ、派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各派遣労働者の派遣受入れ期間等にかかる情報を提供することが望ましい。
- ⑦ 派遣先は、意見聴取に当たり、実際に意見の取りまとめに要する期間を過半数労働組合等に確認するなど十分な考慮期間を設ける。
⇒意見聴取を行う時期は、十分な考慮期間を設けることを前提とした上で、意見聴取期間の範囲内で過半数組合等が意見を提出する期限を付することが可能とされており、かつ、当該期限までに意見がない場合において、意見がないものとみなす旨を過半数組合等に事前に通知したときには、そのようなに取り扱って差し支えない。
- ⑧ 意見聴取を行った場合には、(a)意見を聴いた過半数労働組合等の名称、(b)過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項、(c)意見を聴いた日及び意見の内容、(d)意見を聴いて延長する期間を変更したときは、その変更した期間を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存する。
- ⑨ 派遣先は、上記⑧の事項を、次に掲げるいずれかの方法により、当該事業所の労働者に周知しなければならない。
 - (a) 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
 - (b) 書面を労働者に交付すること。
 - (c) 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これに準じる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
- ⑩ 意見を聴取した過半数労働組合等が異議を述べた場合には、延長前の期制限に抵触することとなる日（抵触日）の前日までに、(a)延長しよう

とする期間及びその理由，(b)異義（常用代替に関する意見に限る）への対処方針を説明する。

⑩ 派遣先は，⑩の説明を行った場合，⑧と⑨と同様に，書面の記載，3年間の保存，労働者への周知をしなければならない。

⑪ 派遣先は，派遣可能期間を延長した場合，速やかに，派遣元に対し，延長後の期間制限に抵触することとなる最初の日（抵触日）を通知する。

※ 派遣先は，意見聴取及び異義への対応方針等の説明を誠実に行うよう努めなければならないが，過半数労働組合等の同意を得ることまでは要求されない。

(5) 意見聴取義務や説明義務に違反した場合の取り扱い

ア 意見聴取をしていない場合，意見聴取期間に意見聴取をしていない場合（上記(4)①②③を怠った場合）

⇒労働契約申込みみなし制度の適用があり得る。

⇒行政上の指導・助言のほか，勧告，公表の対象となり得る。

イ 書面通知（上記(4)④），資料提供（上記(4)⑤），情報提供（上記(4)⑥），書面記載・保存義務（上記(4)⑧⑩），周知義務（上記(4)⑨⑩），説明義務（上記(4)⑩）を怠った場合

⇒労働契約申込みみなし制度の適用はない。

⇒説明義務違反については，行政上の指導・助言のほか，勧告，公表の対象となり得る。

(6) 経過措置

平成27年改正による事業所単位の期間制限については，平成27年9月30日（施行日）以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣に適用され，施行日以前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については，改正前の派遣法により規律される（添付資料1の7頁参照）。

3 個人単位の期間制限（派遣法40条の3）

(1) 概要

この期間制限は，同一の派遣労働者に係る同一の「組織単位」での労働者派遣の受入れを対象としている。

⇒事業所単位の期間制限とは異なり，期間制限の延長はない。

⇒延長したい場合には，組織単位を変更して対応する。

(2) 組織単位

組織単位は，「名称のいかんを問わず，業務の関連性に基づいて派遣先が設定した労働者の配置の区分であって，配置された労働者の業務の遂

行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分及び当該業務にかかる労務管理に関して直接の権限を有するもの」と定められている（規則21の2）。

派遣先指針では、「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を想定しており、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものである」とされている。

⇒一般的には、「課」単位をイメージしている。

⇒判断が難しい場合には、リスク回避（労働契約の申込みみなし制度の適用など）の観点から、無理をせず、組織単位に当たることを前提として、運用すべきであると思われる。

⇒厚労省や労働局に事前に確認すること、弁護士などの専門家に相談することも方法として考えられる。

(3) クーリング期間

同一の派遣労働者について、派遣先の同一の組織単位における就業の日と次回の就業の日との間の期間が3か月以下であれば、派遣先は、事業所等における組織単位ごとの業務について、「継続して」同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けていたものとみなされる。

⇒3か月を超えていれば、「継続して」同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けていたものとみなされず、直前の労働者派遣の期間は、クーリングされる。

(4) 派遣労働者の交代要求

派遣先は、個人単位の期間制限に違反することを理由に、派遣元に対して、派遣労働者の交代を要求できる。

(5) 期間制限に違反した場合の取り扱い

- ① 労働契約申込みみなし制度の適用があり得る。
- ② 行政上の指導・助言のほか、勧告、公表の対象となり得る。

第6 キャリアアップ措置

1 キャリアアップに必要な情報の提供（派遣法40条6項）

派遣先は、派遣元の求めに応じ、派遣元による段階的かつ体系的な教育訓練が適切に講じられるようにするために、派遣労働者の職務遂行状況や遂行能力の向上度合い等のキャリアアップに必要な情報を、派遣元に提供するよう努めなければならない。

派遣先指針では、派遣先は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に

雇用される労働者の教育訓練、福利厚生等に関する情報を派遣元に提供するよう努めなければならない。

⇒しかし、派遣先の労働者に関する情報については、事実上派遣先の正社員の個人情報の提供を求める内容であり、個人情報保護法に第三者提供に該当することはもとより、提供された情報に該当する労働者を特定できてしまう可能性もあり、プライバシー侵害にもなりかねない。

そのため、派遣先と派遣元との間の基本契約において、個人情報の提供に関する定めを盛り込むことが考えられる。

※平成30年改正により、努力義務から配慮義務に変更される。

※配慮義務、努力義務とは？

- ・配慮義務：配慮の対象となった事項に関し、実現に向けて実際に取り組むこと
⇒法律等が定めている配慮措置等を講じることが困難な場合には、実現可能な代替手段を講じても差し支えない。
- ・努力義務：努力の対象となった事項に関し、実現することに向けて努力すること
⇒法律等が定めている努力措置等を講じることが困難な場合には、代替手段を講じなくても差し支えない。

2 特定有期派遣労働者の雇用

(1) 雇用努力義務（派遣法40条の4）

派遣先は、①派遣先の組織単位ごとの同一の業務について、同一の有期雇用派遣労働者（特定有期雇用派遣労働者）を継続して1年以上受入れている場合において、②派遣終了後に引き続き当該業務に労働者を従事させるため、③当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間（派遣実施期間）が経過した日以後、労働者を雇い入れようとするときは、

当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した特定有期雇用派遣労働者（派遣元から派遣先に対し雇用安定措置としての直接雇用の依頼があり、かつ、継続して就業を希望する者）を、遅滞なく雇い入れるように努めなければならない。

(2) 労働者募集情報の周知（派遣法40条の5第2項）

派遣先は、派遣先の組織単位ごとの同一の業務について、継続して3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者（派遣元から派遣先に対し雇用安定措置としての直接雇用の依頼があり、かつ、継続して就業を希望する者）に対し、当該事業所等において労働に従事する労働者の募集を行うときは、当該募集に係る労働者が従事すべき業務の内容等を、当該派遣労働者に周知する義務がある。

3 派遣先での正社員化の促進（派遣法40条の5第1項）

派遣先は、派遣先の同一の事業所について、派遣元から1年以上の期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を受けている場合において、当該事業所において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときは、当該募集に係る労働者が従事すべき業務の内容等を、当該派遣労働者に周知する義務がある。

4 派遣元における教育訓練の便宜を図る努力義務（派遣先指針）

派遣先は、派遣元が段階的かつ体系的な教育訓練を実施するに当たり、派遣元から求めがあったときには、派遣元と協議等を行い、派遣労働者が当該教育訓練を受講できるよう可能な限り協力するとともに、必要に応じた当該教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならない。

第7 均衡待遇の促進

1 教育訓練実施の配慮義務（派遣法40条2項）

派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付すための教育訓練を行っている場合、派遣元からの求めに応じ、派遣労働者に対してもこれを実施するよう配慮しなければならない。

※平成30年改正により、「配慮」から「講じなければならぬ」に変更される。

（不要な場合）

- ① 当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合
- ② 派遣元で同様の訓練を実施することが可能である場合

2 福利厚生施設等の利用の機会を与える配慮義務等（派遣法40条3項，4項）

① 派遣先は、派遣先に雇用される労働者が利用する福利厚生施設につき、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければならない。

※平成30年改正により、「配慮」から「与えなければならない」に変更される。

（福利厚生施設）

- ・給食施設
- ・休憩室
- ・更衣室

② 派遣先は、適切な就業環境の維持、診察所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（①の施設は除く）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

※平成30年改正により、努力義務から配慮義務に変更される。

3 賃金水準に関する情報を提供する配慮義務（派遣法40条5項）

派遣先は、派遣元が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、派遣元からの求めに応じ、必要な情報を提供するように配慮しなければならない。

（必要な情報）

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準
- ② 派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準（賃金相場）
- ③ 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の募集時の求人条件

※平成30年改正により、派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供が義務付けられる。

4 労働者派遣の料金額の決定に関する努力義務（派遣先指針）

- ① 派遣先は、派遣元が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、派遣元からの求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するように努めなければならない。
- ② 派遣先は、派遣料金の決定に当たり、派遣労働者の就業実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣労働者の賃金水準が、派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡の図られたものとなるよう努めなければならない。
- ③ 派遣先は、労働者派遣契約を更新する際の派遣料金の決定に当たり、就業の実態や労働市場の状況等に加え、当該派遣労働者の業務内容・当該業務に伴う責任の程度や当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案するように努めなければならない。

※平成30年改正により、情報提供に関する規定等が強化される。

第8 労働契約申込みみなし制度

1 概要

労働契約申込みみなし制度とは、法所定の違法行為を行った場合に、派遣先が派遣労働者に対して、労働契約の申込みをしたものとみなす制度をいう（派遣法40条の6第1項）。

∴法所定の違法行為が行われた場合において、違法派遣を受け入れた者に民事的な制裁を科すことにより、派遣法規制の実効性を確保する。
⇒申込みみなし制度によって労働契約が成立したにもかかわらず、派遣先が当該派遣労働者を就労させなかった場合には、指導、勧告、公表の措置がありえる。

2 労働契約申込みみなし制度の対象となる違法行為の種類（派遣法40条の6第1項各号）

- ① 派遣禁止業務の派遣の受入れ（1号）
- ② 無許可事業主（派遣元）からの派遣の受入れ（2号）
- ③ 事業所単位の期間制限に違反する派遣の受入れ（3号）
- ④ 個人単位の期間制限に違反する派遣の受入れ（4号）
- ⑤ 脱法目的での偽装請負（5号）

⇒ 派遣先としては、今後他社の人材を受け入れるに際し、当該派遣が上記①～⑤のいずれかに該当する違法行為ではないか否かを確認することが極めて重要となる。

例えば、①については派遣禁止業務（派遣法4条1項各号）に派遣労働者を受け入れていなかを確認する、②については、派遣元が許可を受けている否かを「人材サービス総合サイト」で確認する、③④については、派遣期間の管理を徹底するなど。

後で述べるように、労働契約の申込みみなし制度が適用されると様々な問題が生じることが想定されるから、派遣先としては、上記のような対策を徹底すべきであると思われる。

3 善意無過失の抗弁

(1) 概要

派遣先が、違法行為への該当について、善意無過失といえる場合には、申込みみなし制度は適用されない。

善意無過失の対象は、違法行為となる客観的事実で足りる。

(2) 善意無過失の判断方法

善意無過失については、公的機関の意見を聴くなど、合理的根拠に基づき運用したときに初めて認められ、その結果、申込みみなし制度が適用されなくなると考えられている。

⇒ 厚生労働大臣（労働局長）は、派遣先又は派遣労働者からの求めに応じて、派遣先の行為が違法行為に該当するかどうかについて必要な助言をすることができる（派遣法40条の8第1項）。

もともと、過去の歴史において、偽装請負該当性につき、労働局が誤った行政指導を行ってきた経緯を踏まえると、それを引きずってなおも誤った行政指導を行っている労働局も存在する可能性があるため、助言を求めるにしてもその点は十分に注意が必要となる。

⇒ 派遣先としては、弁護士などの専門家の意見を求めるという方法を用いて、少しでもリスクを減らすことが望ましいと考えられる。

(3) 誰を基準に判断すべきか

派遣先が法人の場合には、善意無過失は具体的に誰を基準に判断するのかという問題ある。

これについては、次の①や②が考えられる。

- ① 一次的には法人の代表者、二次的には代表者から労働者派遣に関する権限を授与された者。
- ② 派遣法41条が定める派遣先責任者
⇒派遣先としては、派遣先責任者の職務内容に照らし、①のみならず、②も含まれるものと想定しておくべきである。

4 みなし規定の意味

- ① 派遣先等による労働契約の申込みがみなされる場合、違反行為が終了してから1年間は、自らその申込みを撤回することはできない（派遣法40条の6第2項）。
- ② 派遣労働者が、①の期間内に、申込みに対する認否を明らかにしない場合には、申込みの効力がなくなる（派遣法40条の6第3項）。

5 労働契約の成立の時点等

(1) 労働契約の成立の時点

- ① 派遣先が法所定の違法行為を行った時点で、労働契約に申込みをしたものとみなされる。そして、その申込みに対し、派遣労働者が承諾の意思表示をした時点において、派遣先と派遣労働者との間で労働契約が成立する。
- ② 派遣先による申込みは、違法行為が行われた日ごとに申込みをしたものとみなされ、派遣労働者が承諾できる申込みは、最新の申込みに限られず、承諾をする申込みを選択することができる。
- ③ 複数の違法行為を行った場合には、各違法行為がそれぞれ申込みみなし制度の適用の根拠となるから、いずれの違法行為に基づいて同制度の適用を主張するかは派遣労働者が選択することができる。

(2) 承諾権の事前放棄と事後放棄

① 事前放棄

違法行為の前にあらかじめ「承諾しない」ことを意思表示した場合であっても、その意思表示は公序良俗に反し無効となる。

⇒あらかじめ、契約等において、労働契約の申込みみなしに対して、承諾しない、などと定めていたとしても、その条項は無効となる。

② 事後放棄

- i 申込みをみなされた後に承諾するか否かは、基本的には派遣労働者が自由に選択することができる。
 - ⇒派遣先としては、承諾しないとの意思表示がなされたことを明確化するために、その意思表示を書面化するなどの方法を用いることが望ましい。
 - ⇒派遣労働者を欺いたり、脅したりするなどして、放棄の意思表示をした場合には、その意思表示を取り消される可能性がある。
- ii 「承諾しない」との意思表示をした後に、再度違法行為が行われた場合には、派遣先が新たな労働契約の申込みをしたものとみされる。

6 申込みの内容となる労働条件

申込の内容となる労働条件は、違法行為の時点において、派遣元と派遣労働者との間の労働契約上の労働条件と同一の労働条件である（労働条件ではない事項は含まれない）。

もっとも、申込みをしたものとみなされる労働条件の内容は、使用者が変わった場合にも承継されることが社会通念上相当であるものとされている。

（具体的）

① 労働契約の期間

労働契約の期間（始期，周期，期間）は、そのまま派遣先に引き継がれることになる。

例えば、派遣元と派遣労働者との有期労働契約の期間が2019年1月1日～2019年6月末日の場合を例にすると（労働契約の申込みが4月1日にみなされたとする）、承諾の意思表示が2019年5月1日の場合には、残存期間2か月間の派遣先と派遣労働者との労働契約が成立し、承諾の意思表示が8月1日の場合には、そもそも引き継ぐ労働契約が存在しないから、派遣先との間で労働契約が成立することはない。

② 教育訓練制度・福利厚生施設

派遣元にしかない教育訓練や福利厚生施設の利用など派遣元独自のものは承継されない。

③ 賞与・退職金・給与の支払日等

→派遣元の就業規則等に規定された「労働条件」である賞与制度の存在や退職金制度の存在，具体的計算式等を引き継ぐことになる。

→派遣元のところすでに具体的権利として発生していた賞与請求権や退職金請求権は「労働条件」ではないから、派遣先に引き継がれるもの

ではない。

→派遣元における勤続年数についてはリセットされる。

④ 年次有給休暇

上記②と同様に、年次有給休暇の算定式といった就業規則等で規定された「労働条件」にとどまるものは引き継がれることになるが、派遣元ですでに具体的権利として発生した年次有給休暇は引き継がれるものではない。

7 派遣先の就業規則との関係

申込みをしたものとみなされた労働条件が、派遣先の就業規則で定める基準に達しない場合、就業規則の最低基準効（労働契約法12条）により、労働条件が派遣先の就業規則で定める基準まで引き上げられるかは、当該労働者が派遣先の就業規則の適用対象となっているかどうかにより決まるものと考えられる。

⇒派遣先としては、統一が必要な労働条件については、就業規則の変更も視野に入れるべきであると考えられる。

8 労働契約法18条、19条との関係

(1) 労働契約法18条について

ア 問題点

派遣元との間で有期労働契約を締結していた派遣労働者が、派遣法に基づく労働契約申込みみなし制度の適用によって派遣先との間で有期労働契約が成立した場合において、派遣先に対し、労働契約法18条により、無期労働契約への転換を求めたとき、派遣元における契約期間も「通算契約期間」に含まれるか。

イ 行政上の解釈

労働契約法18条に規定する通算契約期間は、「同一の使用者」について算定される場所、派遣先は、派遣元の労働契約上の地位を包括承継するものではないから、派遣先は「同一の使用者」とはいえず、派遣元における契約期間は「通算契約期間」には含まれない。

(2) 労働契約法19条について

ア 問題点

派遣元との間で有期労働契約を締結していた派遣労働者が、契約更新への合理的期待が認められる状態であった場合において（労働契約法19条2号）、労働契約申込みみなし制度の適用により、派遣先との

間で有期労働契約が成立したとき、派遣元での契約更新への合理的期待が派遣先にも承継されるのか。

イ 行政上の解釈

厚労省は、「個別具体的に司法判断がなされる」として見解を示していない。

この点、派遣先は、派遣労働者と派遣元との間の労働契約上の地位を包括承継するものではないから、派遣元での契約更新への合理的期待が派遣先にも直ちに承継されるとはいえないとの見解があり、ケースバイケースというほかない。

第9 派遣元との契約について

1 基本契約と個別契約

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と、個々具体的に労働者派遣をする場合に締結される個別契約とがあるが、派遣法26条における労働者派遣契約とは、後者の個別契約を意味する（要領）。

⇒基本契約については派遣法26条の規制を受けないが、個別契約については派遣法26条の規制を受ける。

2 個別契約において定めなければならない事項（派遣法26条1項）

- ① 派遣労働者が従事する業務の内容
- ② 派遣就業の場所、組織単位
- ③ 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・終了の時刻及び休憩時間
- ⑥ 安全及び衛生に関する事項
- ⑦ 派遣労働者からの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つては、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 派遣先が上記④以外の日に派遣就業させることができる旨を定めた場

合、又は、上記⑤の時間を延長することができる旨を定めた場合には、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 派遣労働者の福祉増進のための便宜供与に関する事項
- ⑬ 派遣先が、労働者派遣終了後、当該派遣労働者を雇用する場合に、派遣元に対して通知すること、紹介手数料を支払うこと等の労働者派遣終了後における派遣先と派遣元との間の紛争を防止するために講ずる措置
- ⑭ 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
- ⑮ 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
- ⑯ 派遣労働者の人数

⇒ このように労働者派遣契約（個別契約）の記載事項が法定されていますが、これは労働者派遣契約を締結するに当たって必要最低限のものとして派遣法等が定めた。

したがって、上記①～⑯のみを個別契約で定めれば足りるというのではなく、それ以外の事項についても、契約書（基本契約又は個別契約）に盛り込んでおく必要がある。

例えば、派遣料金、派遣労働者に求める能力、派遣労働者の交代要求、労働者派遣契約を解除できる事由、債務不履行の場合の損害賠償責任、秘密保持、合意管轄・・・など。

3 個別契約の一部を変更する場合

上記2①～⑭の契約事項の内容を一部変更し、再度、労働者派遣契約を締結するに際しては、一部変更することとなる以前に締結した契約を指定し、当該一部変更事項を定めることで足りる。再度すべての契約内容の定めを行うことは要しないものとする。また、上記2⑯における派遣労働者の人数について変更する場合は、併せて、人数を定めることで足りる。

(参考) 労働者派遣契約の定め例 (有期雇用派遣労働者を派遣する場合)

〇〇〇〇株式会社(派遣先)と□□□□株式会社(派遣元事業主)(派**-*****)とは、次のとおり労働者派遣契約を締結する。

- 1 業務内容 パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務(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施行令第4条第1項第3号の事務用機器操作に該当。)
- 2 就業場所 〇〇〇〇株式会社本社 国内マーケティング部営業課販売促進係
(〒110-0010千代田区霞が関1-2-2〇ビル2階
TEL 3593-****)
- 3 組織単位 国内マーケティング営業課(国内マーケティング営業課長)
- 4 指揮命令者 国内マーケティング部営業課販売促進係長★★★★★
- 5 派遣期間 平成27年10月1日から平成28年9月30日まで
(※紹介予定派遣の場合は、6箇月以内の期間とする。)
- 6 就業日 月～金(ただし、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、夏季休業(8月13日から8月16日)を除く。)
- 7 就業時間 9時から18時まで
- 8 休憩時間 12時から13時まで
- 9 安全及び衛生
派遣先及び派遣元は、労働者派遣法第44条から第47条の3までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については、派遣先の安全衛生に関する規定を適用することとし、その他については、派遣元の安全衛生に関する規定を適用する。
- 10 派遣労働者からの苦情の処理
 - (1) 苦情の申出を受ける者
派遣先 営業課総務係主任 ☆☆☆☆☆ TEL3597-**** 内線101
派遣元事業主 派遣事業運営係主任 ※※※※※ TEL3593-**** 内線5721
 - (2) 苦情処理方法、連携体制等
 - ① 派遣元事業主における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣元責任者の◎◎◎◎◎へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。
 - ② 派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣先責任者の●●●●●へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、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ることとし、その結果について必ず派遣労働者に

通知することとする。

- ③ 派遣先及び派遣元事業主は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。

11 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の措置

(1) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこととする。

(2) 就業機会の確保

派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除を行った場合には、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。

(3) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。例えば、派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこととする。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることとする。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮することとする。

(4) 労働者派遣契約の解除の理由の明示

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることとする。

12 派遣元責任者 派遣元事業主の派遣事業運営係長◎◎◎◎◎TEL3597-****内線100

13 派遣先責任者 派遣先の総務部秘書課人事係長●●●●●TEL3593-****内線5720

14 就業日外労働 6の就業日以外の就労は、1箇月に2日の範囲で命ずることができるものと

する。

- 15 時間外労働 7の就業時間外の労働は1日4時間、1箇月45時間、1年360時間の範囲で命ずることができるものとする。
- 16 派遣人員 2人
- 17 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与
派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室、及び更衣室については、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならないこととする。
- 18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置
労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。
また、職業紹介を経由して行うこととし、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の●●分の●●に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の●分の●に相当する額とする
- 19 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
無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定しない。

(紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載)

20 紹介予定派遣に関する事項

(1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

契約期間	期間の定めなし
業務内容	プレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務及び来客対応
試用期間に関する事項	なし
就業場所	〇〇〇〇株式会社本社 国内マーケティング部営業課販売促進係 (〒110-0010千代田区霞が関1-2-2〇ビル2階 TEL 3593-****)
始業・終業	始業：9時 終業：18時
休憩時間	60分
所定時間外労働	有（1日4時間、1箇月45時間、1年360時間の範囲内）
休日	毎週土、日、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、 夏季休業(8月13日から8月16日)
休暇	年次有給休暇：10日（6箇月継続勤務後） その他：有給（慶弔休暇）
賃金	基本賃金 月給 180,000～240,000円（毎月15日締切、毎月20日支払）

通勤手当：通勤定期券代の実費相当（上限月額35,000円）

所定時間外，休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率

・所定時間外：法定超 25%，休日：法定休日 35%，深夜：25%

昇給：有（0～3,000円／月） 賞与：有（年2回，計1箇月分）

社会保険の加入状況 厚生年金，健康保険，雇用保険，労災保険 有

労働者を雇用しようとする者の名称 □□□□株式会社

(2) その他

- ・ 派遣先は，職業紹介を受けることを希望しなかった又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には，その理由を，派遣元事業主に対して書面により明示する。
- ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合には，年次有給休暇及び退職金の取扱いについて，労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入することとする。

4 その他労働者派遣契約の締結に際して派遣先が留意すべき点

(1) 派遣労働者を特定することを目的とする行為（派遣法26条6項）

ア 概要

派遣先は，紹介予定派遣の場合を除き，労働者派遣契約締結に際し，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努めなければならない。

⇒努力義務であって，罰則や行政処分等が科されるものではない

イ 趣旨

労働者派遣は，派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約で定められた一定範囲の能力を有する者を派遣するという制度である。この制度のもとでは，具体的にどの労働者を派遣するのか否かは，あくまで派遣労働者を雇用する派遣元の判断に委ねられる。

そこで，派遣法は，派遣元による派遣労働者の決定を円滑かつ実効ならしめるために，派遣先による特定行為を行わないよう努力義務を課した。

ウ 禁止される行為の具体例

- ① 派遣先が派遣に先立ち面接を実施すること
- ② 派遣先に労働者の履歴書を送付すること
- ③ 「若年者に限る」，「35歳未満の者に限る」，「男性に限る」，「女性に限る」などと限定すること。
- ④ 短期間の労働者派遣契約を締結し，派遣先が労働者派遣を受けた後，再度，労働者派遣を受ける段階で，派遣先がその派遣労働者を指名すること

※もともと、派遣労働者が、自らの判断で派遣前に、派遣先の事業所訪問、履歴書の送付を行うことは、特定行為には当たらない。

⇒ 派遣先としては、ミスマッチを防止するために、派遣労働契約において、業務の内容、当該業務に必要とされる派遣労働者の技術・能力等を可能な限り詳細かつ具体的に定めておくことや、派遣元担当者にどのような人材を求めているかを詳細かつ具体的に伝えておくことが必要となる。

(2) 抵触日の通知（派遣法26条4項，5項）

ア 概要

派遣先は、労働者派遣を受入れるに際し、派遣元に対して、抵触日を通知しなければならない。

通知の方法は、書面の交付、FAX、電子メールのいずれかでよい。

イ 違反する場合の取り扱い

- ① 派遣元は、派遣先との間で、労働者派遣契約を締結してはならない
- ② 派遣先に対する行政指導等はない。

第10 その他派遣先として留意すべき事項

1 労働者派遣契約に関する措置（派遣法39条）

派遣先は、労働者派遣契約に定められた就業条件に反することがないように適切な措置を講じなければならない。

具体的には、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずること（派遣先指針）

(1) 就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に、当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

(2) 就業場所の巡回

定期的に派遣労働者の就業場所を巡回し、当該派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認すること。

(3) 就業状況の報告

派遣労働者を直接指揮命令する者から、定期的に当該派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

(4) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反する業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

2 派遣労働者からの苦情処理（派遣法40条1項）

派遣先は、派遣労働者から、派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、その苦情内容を派遣元に通知するとともに、派遣元との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、苦情の適切・迅速な処理を図らなければならない。

【留意点】（派遣先指針）

(1) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれる。

(2) 苦情の処理を行う際の留意点等

- ① 派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めるとともに、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。
- ② 派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。
- ③ 派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

3 離職した労働者についての労働者派遣の受入れ禁止（派遣法40条の9）

(1) 概要

派遣先は、派遣先を離職した労働者を、当該離職の日から起算して1年間、派遣労働者として受入れてはならない。

(2) 派遣元への通知

派遣先は、本条に抵触することとなるときは、派遣元に対し、速やかに、抵触する旨を、書面の交付、FAX又は電子メールの方法により通知しなければならない。

(3) 判断方法

- ① ここでいう派遣先とは、事業者単位で捉えられている。
例えば、ある会社のA事業所を離職した労働者を同じ会社のB事業所へ派遣することは、離職後1年間を経過しない場合には認められない。
- ② グループ企業内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なるものではない。

- ③ ここでいう労働者とは、正社員に限定されるものではなく、非正規労働者も含まれる。

4 派遣先責任者（派遣法41条）

(1) 概要

派遣先は、派遣先における派遣労働者の適正な就業を確保するために、派遣先責任者を選任しなければならない。

本条に違反する場合には、罰則の対象となりえる。

(2) 派遣先責任者の職務

- ① 派遣法・労基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、派遣契約の定め及び派遣元から受けた通知の内容を、派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する者その他の関係者に周知すること
- ② 派遣先の受入期間延長の派遣元に対する通知に関すること
- 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あたること
- ⑤ 安全衛生に関すること
- ⑥ 派遣元との連絡調整に関すること

(3) 派遣先責任者の選任について

ア 要件

派遣先は、次の①～③など派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること。

- ① 労働関係法令に関する知識を有する者であること
- ② 人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること
- ③ 派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること

イ 選任方法

- ① 派遣先は、事業所その他派遣就業の場所ごとに、派遣先責任者を選任しなければならない。
- ② 選任する派遣先責任者の数は、事業所等におけ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らない。

5 派遣先管理台帳（派遣法42条）

(1) 概要

派遣先は、派遣就業につき、派遣先管理台帳を作成し、派遣先管理台帳

に派遣労働者ごとに一定の事項を記載して、これを3年間保存しなければならない。

(2) 台帳の記載事項

- ① 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
- ② 60歳以上の高年齢者であるか否かの別
- ③ 派遣元の氏名又は名称
- ④ 派遣就業をした日
- ⑤ 派遣就業をした日ごとの始業・終業時刻・休憩時間
- ⑥ 従事した業務の種類
- ⑦ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑧ 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
- ⑨ 教育訓練(厚生労働省令で定めるものに限る)を行った日時及び内容
- ⑩ 派遣労働者の氏名
- ⑪ 派遣元の事業所の名称
- ⑫ 派遣元の事業所の所在地
- ⑬ 派遣労働者が従事した事業所の所在地など派遣就業の場所及び組織単位
- ⑭ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- ⑮ 日雇派遣禁止の制限及び派遣期間の制限を受けない業務について行う派遣に関する事項
- ⑯ 派遣元から通知を受けた派遣労働者に係る健康保険、厚生年金、雇用保険の被保険者資格取得届の有無

※派遣先は、派遣労働者の就業実績として、上記④⑤⑥⑩⑬の事項を、1カ月ごとに1回以上、一定の期日を定めて派遣元に通知しなければならない。

6 派遣元からの労働者派遣契約の解除(派遣法28条)

派遣元は、派遣先において、派遣就業に関し、派遣法、労働基準法、労働安全衛生法等の違反があった場合、当該労働者派遣を停止又は解除することができる。

7 労働者派遣契約解除の制限(派遣法27条)

派遣先は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。

(解除禁止事由)

- ① 国籍，信条，性別，社会的身分，人種，門地
- ② 女性労働者の婚姻，妊娠，出産したこと
- ③ 心身障害者であること
- ④ 派遣労働者が，労働組合の正当な行為をしたこと，労働組合の組合員であること，労働組合に加入し，又は結成しようとしたこと
- ⑤ 派遣先への苦情を申し出たこと，派遣先が法に違反したことを関係行政機関に申告したこと

8 契約解除に当たって派遣先が講ずべき措置（派遣法29条の2）

派遣先は，派遣先の都合による労働者派遣契約の解除に当たって，次の①～⑥の措置を講じなければならない。

- ① 労働者派遣契約において，中途解除によって生じる損害を賠償する旨の定めを置くこと（上記第9の2⑧）
- ② 労働者派遣の期間をなるべく長く定めよう努めること
- ③ 相当の猶予期間をもって派遣先に解除の申入れを行うこと
- ④ 派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により，新たな就業機会の確保を図ること
- ⑤ 中途解除によって派遣元に生じた損害（休業手当又は解雇予告手当の支払）を賠償することなど適切な措置を講ずること
- ⑥ 派遣元の請求があれば中途解約理由を明示すること

⇒これらの措置は，労働者派遣契約における派遣先の派遣元に対する付随的義務を構成する。したがって，派遣先がこれらの措置に違反した場合には，派遣元は，派遣先に対して，損害賠償請求を行使しえる。

9 労働基準法等の適用の特例（派遣法44条～47条の3）

労働基準法等の労働者保護法規の適用については，原則として派遣労働者の雇用主である派遣元が責任を負う。しかしながら，派遣中の労働者に対しては，派遣先が指揮命令を行い，また労働が行われる場所の設備，機会等の設置・管理も行っているため，派遣先に責任を負わせることが適当な事項については，派遣先に責任を負わせる旨の特例が定めている。

⇒つまり，派遣先は，派遣法の特例で定められた範囲において，労働基準法や労働安全衛生法等の適用を受けることになる。

(1) 労働時間

労働時間，休憩，休日等の労働者の具体的就業に関連する事項については，派遣先が責任を負う。ただし，「労働時間，休日の枠組みの設定」（3

6 協定、変形労働時間制等に係る労使協定の締結・届出)は、派遣元が負う。

(2) 年休

年休の申請は、派遣元に対して行う。時季変更権の行使の要件である「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かの判断は、派遣元を基準として行われることになる。

(3) 派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担

→添付資料2参照

第11 損害賠償責任の関係

1 派遣先の派遣労働者に対する安全配慮義務

派遣先は、派遣労働者に対して、安全配慮義務を負う場合がありえる(①指揮命令関係、②施設や器具の提供)。

⇒例えば、派遣労働者に対して指揮命令を行っていた派遣先の管理職がその労働者の過重な業務をさせ、あるいはそうした業務遂行状況を知りつつ業務軽減措置をとらなかった場合は、派遣先は安全配慮義務違反の責任を負う可能性がありえる。

2 労働者派遣契約の中途解約による派遣労働者に対する不法行為責任

(1) 裁判例①

期間制限に違反して労働者派遣がなされており、派遣先による労働者派遣契約の解約が派遣労働者の雇止めにつながった事案では、違法状態の解消を図るための契約打ち切りであっても、説明を尽くさずに恣意的な打ち切りがなされたとして、派遣労働者の派遣先に対する慰謝料請求が認められている(名古屋高裁平成24・2・20)。

(2) 裁判例②

派遣先は、雇用の維持又は安定に対する派遣労働者の合理的な期待をいたずらに損なわないよう一定の配慮をすべき信義則上の義務があるとして、派遣先がその配慮義務に違反した場合には、派遣先は、派遣労働者に対し、損害賠償責任を負うとした(名古屋高裁平成25・1・25)。

3 派遣先労働者の行為を理由とする派遣労働者に対する不法行為責任

派遣先の労働者が派遣労働者に対してセクシュアルハラスメント等の行為を行った場合には、派遣先は、派遣労働者に対し、使用者責任として、損害賠償責任を負う可能性がありえる。

※裁判例多数あり。

4 派遣労働者による不法行為責任と派遣先の使用者責任

派遣労働者が派遣先の指揮命令の下でその業務を遂行することによって第三者に損害を与えた場合には、派遣先は、当該第三者に対し、使用者責任として、損害賠償責任を負う可能性がありえる。

第12 平成30年労働者派遣法改正（令和2年4月1日施行）

1 概要

テーマ：「派遣労働者の同一労働同一賃金」

「派遣労働者の同一労働同一賃金」とは、派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目指すことをいう。

- ① 待遇を決定する際の規定の整備
→派遣先にも影響あり
- ② 派遣労働者に対する説明義務の強化
→派遣元の説明義務が強化（添付資料3の13～16頁参照）
- ③ 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備
→添付資料3の17～19頁参照

2 基本的な考え方

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を得るためには、派遣先の労働者との均等（差別的な取扱いをしないこと）、均衡（不合理な待遇差を禁止すること）が重要な視点となる。

そこで、平成30年改正により、派遣労働者の待遇について、派遣元には、以下のいずれかを確保することが義務化された。

- ①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
- ②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇
→添付資料3の3～5頁参照

（留意点）

派遣労働者の場合、雇用関係にある派遣元と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性がある。そのため、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが必要となる。

3 待遇に関して派遣先が講ずべき措置（上記1①に係る部分）

(1) 派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供

ア 概要

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれ場

合も、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければならない。

派遣元は、派遣先から情報提供がないときは、派遣先との間で労働者契約派遣先を締結してはならない。

イ 比較対象労働者

派遣先が、次の①～⑥の優先順位により、比較対象労働者を選定する

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
- ⑥ 派遣労働者と同一の職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労働者

ウ 待遇に関する情報

【派遣先均等・均衡方式の場合】

派遣先は、次の①～⑤の情報を提供する。

- ① 比較対象労働者の職務の内容、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を決定するに当たって考慮した事項

【労使協定方式の場合】

派遣先は、次の①・②の情報を提供する。

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練
- ② 給食施設、休憩室、更衣室

エ 待遇情報の提供方法と保存等

- ① 情報提供は、書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により行わなければならない。

- ② 派遣先は、当該書面等の写しを労働者派遣が終了した日から3年間保存しなければならない。
- ③ 派遣先は、比較対象労働者の待遇に関する情報に変更があった場合には、一定の場合を除き、遅滞なく、派遣元に対して、変更の内容に関する情報を提供しなければならない。

オ 待遇情報の取扱いに関する留意点

派遣先から派遣元事業主に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要がある。

- ① 当該情報のうち個人情報に該当するものの保管及び使用
→派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られること
- ② 当該情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用
→派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限定するなど適切な対応が必要であること
- ③ 当該情報は、派遣法24条の4の秘密を守る義務の対象となること

(2) 派遣料金の交渉における配慮

派遣先は、派遣料金について、「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」による待遇改善が行われるよう配慮しなければならない。

この配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、締結又は更新がされた後にも求められる。

(3) 教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する場合、派遣元から求めがあったときは、派遣元が実施可能な場合等を除き、派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければならない。

(4) 福利厚生

- ① 派遣先は、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければならない。

(福利厚生施設)

- ・給食施設
- ・休憩室
- ・更衣室

- ② 派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している物品販売所、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、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。

(5) その他の情報提供

派遣先は、(a)段階的・体系的な教育訓練、(b)派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式による待遇決定、(c)派遣労働者に対する待遇に関する事項等の説明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があったときは、派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮しなければならない。

(6) 派遣先管理台帳の記載事項

受け入れる派遣労働者ごとに派遣先管理台帳に記載すべき事項に、次の内容が追加された。

- ① 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

(7) 労働者派遣契約の記載事項

派遣先と派遣元の間で締結する労働者派遣契約に記載する事項に、次の内容が追加された。

- ① 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ② 労使協定方式の対象となる派遣労働者に限るか否か

以上