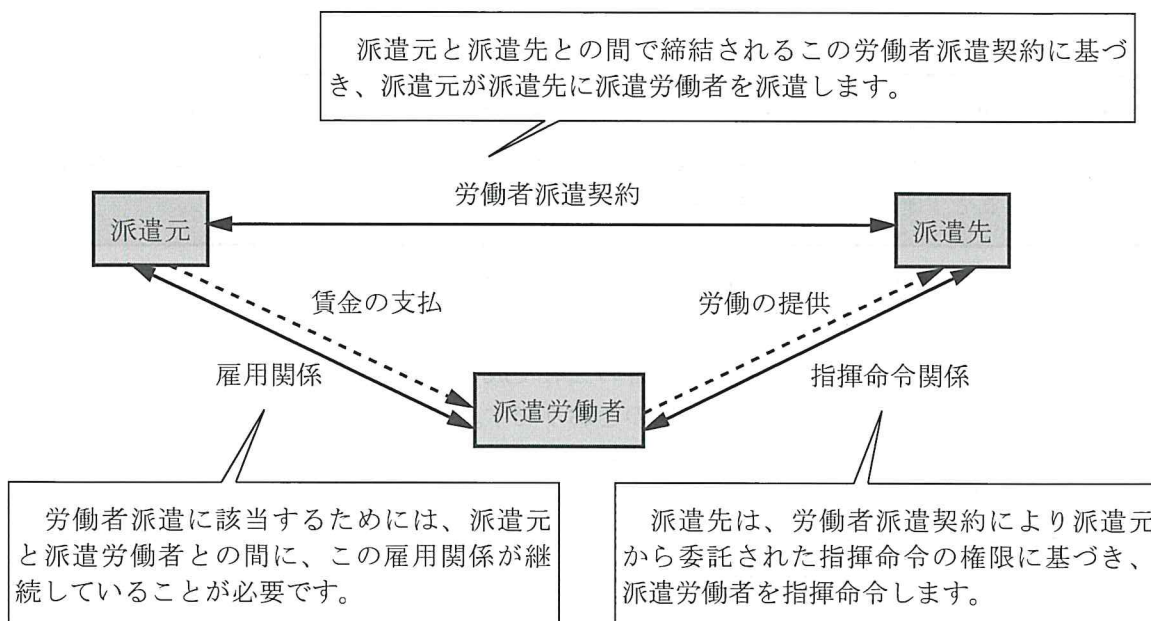


図3 労働者派遣の雇用形態（派遣元、派遣先及び労働者の三者で成り立っています。）



(2) 「指揮命令」の意義

労働者派遣は、労働者を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ですが、この「他人のために労働に従事させる」とは、労働者が労働に従事することに伴って生ずる利益が、その指揮命令を行う他人に直接帰属するような形態で行われるものをいいます。

また、「労働に従事させる」とは、派遣元が雇用主としての資格に基づき、労働者について自己の支配により、その規律のもとに従属的地位において労働を提供させることをいいますので、労働者に対する指揮命令の権限が派遣元から派遣先へ委託されていますが、本来的には、派遣元に保留され、労働についても観念的には派遣元に提供されていることとなります。

(3) 労働者派遣と類似する他の形態との関係

ア 労働者供給との関係

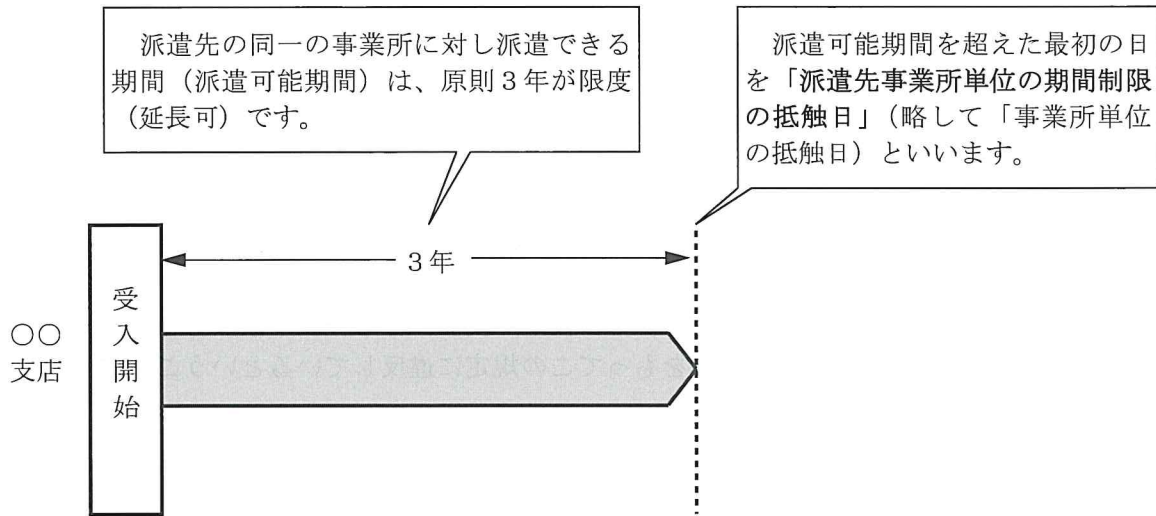
「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣に該当するものを含まないものをいいます（職業安定法4⑧、図4）。

この労働者供給を「業として行う」ことは、労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合を除き、禁止されています（職業安定法44）。

なお、労働者派遣は、この労働者供給の中から取り出し、それを労働者派遣法による規制のもとで、制度化されたものです（図5）。

図 1 7 期間制限の抵触日

① 派遣先事業所単位の期間制限の抵触日



(注) 平成27年改正法の施行日以後、派遣先が派遣元事業主と締結した労働者派遣契約に基づき、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を受け入れた日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。

② 派遣労働者個人単位の期間制限の抵触日

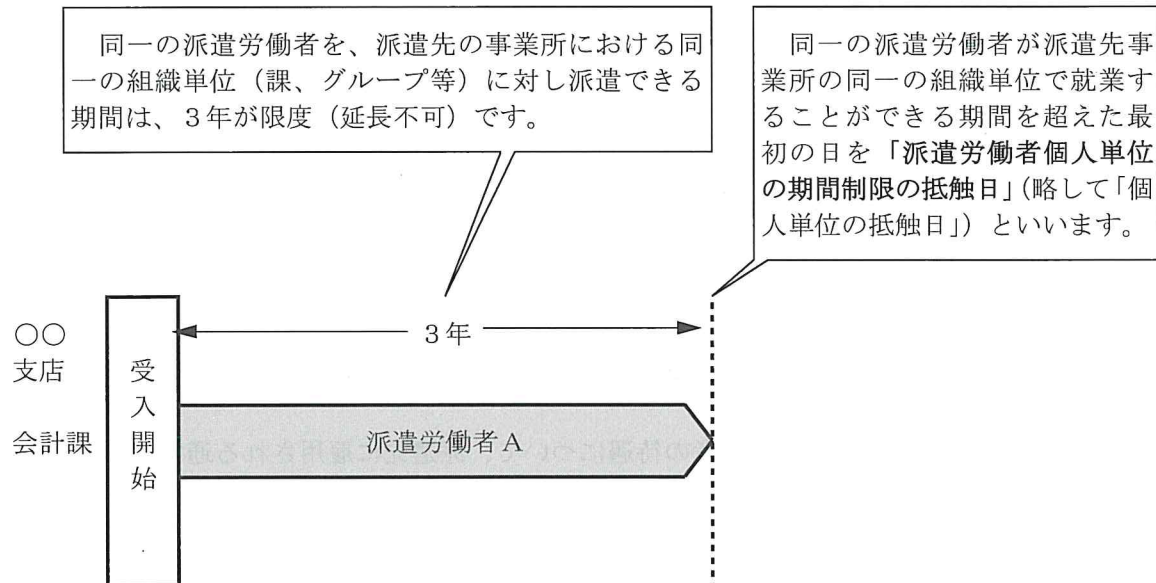
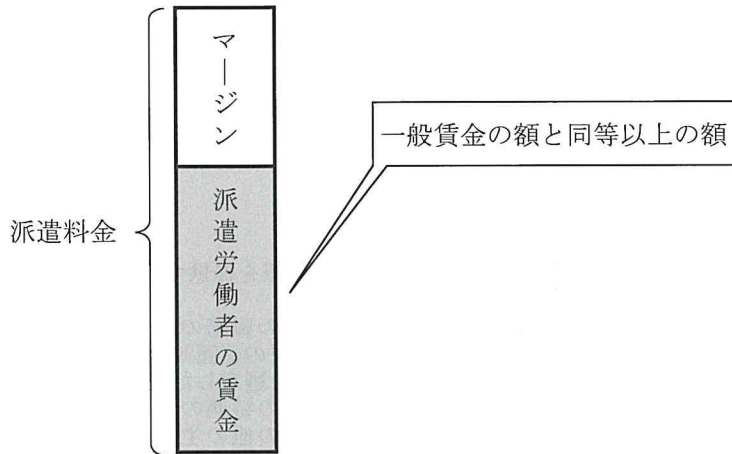


図 1 8 待遇決定方式別の派遣料金と派遣労働者の賃金額のイメージ

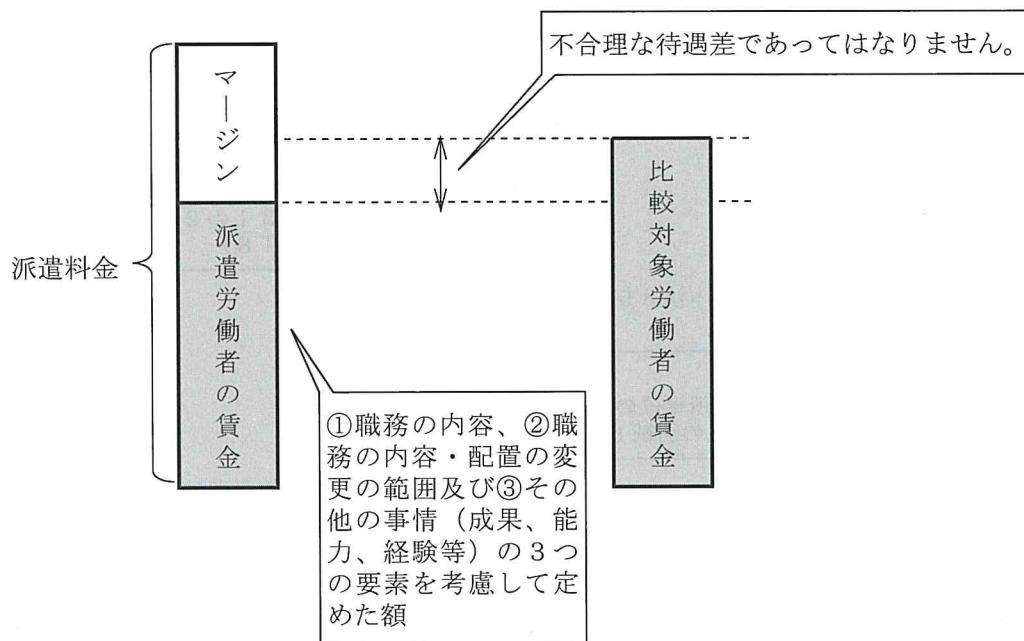
① 労使協定方式の場合



(注) 一般賃金の額については、「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、その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」です。

また、一般賃金の範囲については、労働基準法の賃金に含まれるかどうかにより判断し、基本給のみならず諸手当も含まれますが、時間外、休日及び深夜の労働に係る手当等は含まれません。

② 派遣先均等・均衡方式（均等待遇）の場合



(注 1) 「比較対象労働者」とは、不合理な待遇差の有無を検証するために派遣労働者と比較する派遣先の労働者（派遣先において選出される労働者であって、職務の内容、職務の内容・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等）です。

(注 2) 「派遣先均等・均衡方式（均等待遇）」での派遣労働者の賃金は、比較対象労働者の賃金と同額が基本となります。

図 2 4 雇用安定措置の全体的イメージ

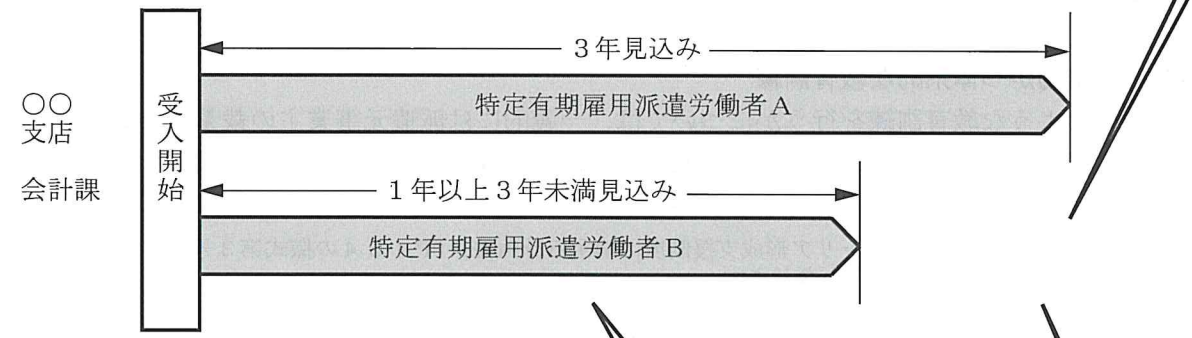
(ポイント) 派遣元事業主は、同一の組織単位（課、グループ等）に継続して1年以上派遣される見込みがある者等の一定の者に対し、派遣期間終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講ずることが必要です。

派遣元事業主は、3年間派遣就業をする見込みのある特定有期雇用派遣労働者（例えばA。期間制限の適用を受けない労働者派遣に係る派遣労働者を除きます。）が継続就業を希望するときは、次の①～④の雇用安定措置を講じなければなりません（義務）（これに違反した場合：指導又は助言→指示→許可の取消し（法14④四・48③））。

また、1年以上3年未満の期間派遣就業をする見込みのある特定有期雇用派遣労働者（例えばB。期間制限の適用を受けない労働者派遣に係る派遣労働者を除きます。）が継続就業を希望するときは、次の①～④の雇用安定措置を講ずるよう努めなければなりません（努力義務）。

さらに、上記の特定有期雇用派遣労働者以外の者で派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上のもの（いわゆる「登録状態」の者も含まれます。）に対しては、次の②～④までの雇用安定措置を講ずるよう努めなければなりません（努力義務）。

①派遣先への直接雇用の依頼  
 ②新たな就業機会（派遣先）の提供（合理的なものに限ります。）  
 ③派遣元において無期雇用（派遣労働者以外で就業させなければなりません。）  
 ④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（雇用を継続したままの教育訓練、紹介予定派遣等）



派遣元事業主が、雇用安定措置の実施義務を避けるために、業務上の必要性等なく同一の事業所等における同一の組織単位（課、グループ等）で継続して派遣労働に従事する期間を3年未満とすることは、労働者派遣法の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けなければなりません（派遣元指針第2の8(2)イ）。都道府県労働局が、繰り返し指導しても是正しない場合には、次回の許可が更新されません。

キャリアコンサルティングや労働契約の更新の際の面接等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握しなければなりません（派遣元指針第2の8(2)ロ）。

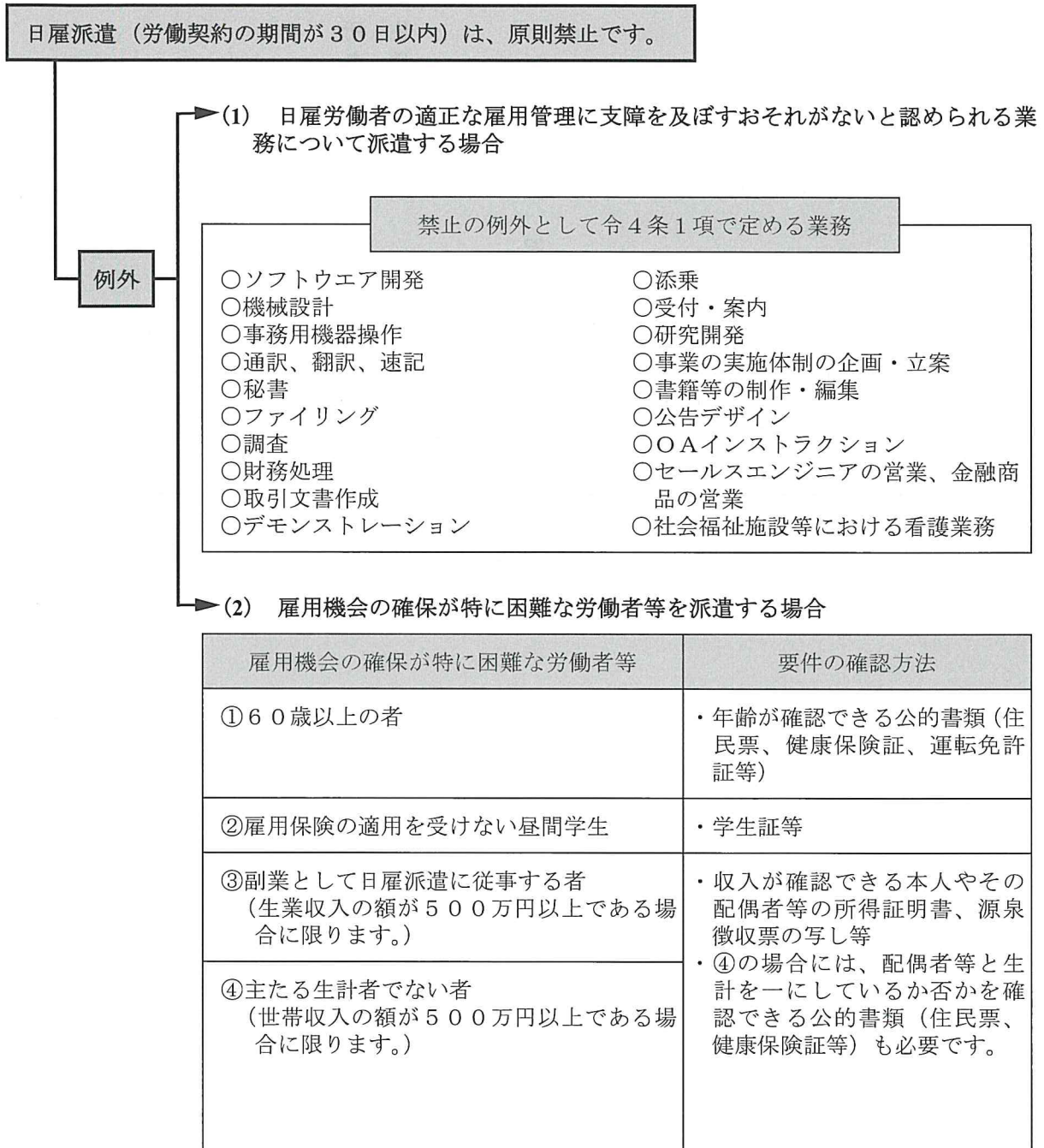
特に、直接雇用の申込みを依頼する場合は、それが実現するよう努めなければなりません（派遣元指針第2の8(2)ハ）。直接雇用の依頼は、書面の交付等によることが望ましいとされています。

また、雇用安定措置を講ずるに当たっては、労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に希望する雇用安定措置の内容を聴取した上で、十分な時間的余裕をもってこれに着手しなければなりません（派遣元指針第2の8(2)ニ）。

図 3 8 日雇派遣の原則禁止の全体的イメージ

(ポイント) 日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者(日雇労働者)の派遣(日雇派遣)は、原則禁止されています。

ただし、①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派遣する場合又は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等を派遣する場合は、この禁止の例外とされています。



(注) 日雇派遣の禁止の例外要件の確認については、合理的な理由により公的書類等が用意できない場合や、公的書類等のみでは判断できない場合等には、やむを得ない措置として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よいとされています(別紙29)。

## 法令遵守のためのチェックポイント⑤

### <派遣元事業主>

- 同一の組織単位（課、グループ等）に継続して3年間派遣される見込みのある特定有期雇用派遣労働者に対し、次の雇用安定措置を講じていますか。

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな就業機会（派遣先）の提供（合理的なものに限ります。）
- ③派遣元事業主において無期雇用（派遣労働者以外の働き方をさせなければなりません。）
- ④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

（注1） 同一の組織単位（課、グループ等）に継続して1年以上3年未満派遣される見込みのある特定有期雇用派遣労働者及び派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上である有期雇用派遣労働者（いわゆる「登録状態」にある者を含みます。）については、雇用安定措置の努力義務が課されています。

（注2） 特定有期雇用派遣労働者（同一の組織単位（課、グループ等）に継続して1年以上派遣される見込みのある有期雇用派遣労働者）のうち「60歳以上の者」については、雇用安定措置を講ずる必要はありません。

- 雇用安定措置を講ずるに当たり、あらかじめ、特定有期雇用派遣労働者等から希望する措置の内容を聴取していますか。また、その聴取した内容を派遣元管理台帳に記載していますか。

- 雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、次のキャリアアップ措置を実施していますか。特に、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の教育訓練を実施していますか。

- ①段階的かつ体系的な教育訓練
- ②希望者に対するキャリアコンサルティング

- 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約の締結時までには教育訓練計画を説明していますか。また、その教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを説明していますか。

- 派遣労働者の待遇を決定する方法には、次の2つの方式がありますが、これらの方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保していますか。

- 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）

- 派遣労働者の待遇等に関する労使協定（以下単に「労使協定」といいます。）を締結する過半数代表者の選出手続において、ある労働者を過半数代表者として選出することに信任（賛成）するか否かについて、全労働者に確認していますか。また、過半数代表者であること等を理由として不利益な取扱いをしていませんか。さらに、過半数代表者が労使協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮をしていますか。

- 労使協定を締結したときは、その労使協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から起算して3年を経過する日まで保存していますか。

- 労使協定を締結したときは、書面の交付等の方法（ファクシミリ又は電子メール等による場合には、その労働者が希望した場合に限ります。）により、その内容を雇用する労働者に周知していますか。

- 均衡待遇の確保の上乗せの措置として、均衡待遇の対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案してその者の賃金を決定するよう努めていますか。

- 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、その事業所において雇用する派遣労働者の過半数代表者の意見を聴くように努めていますか。

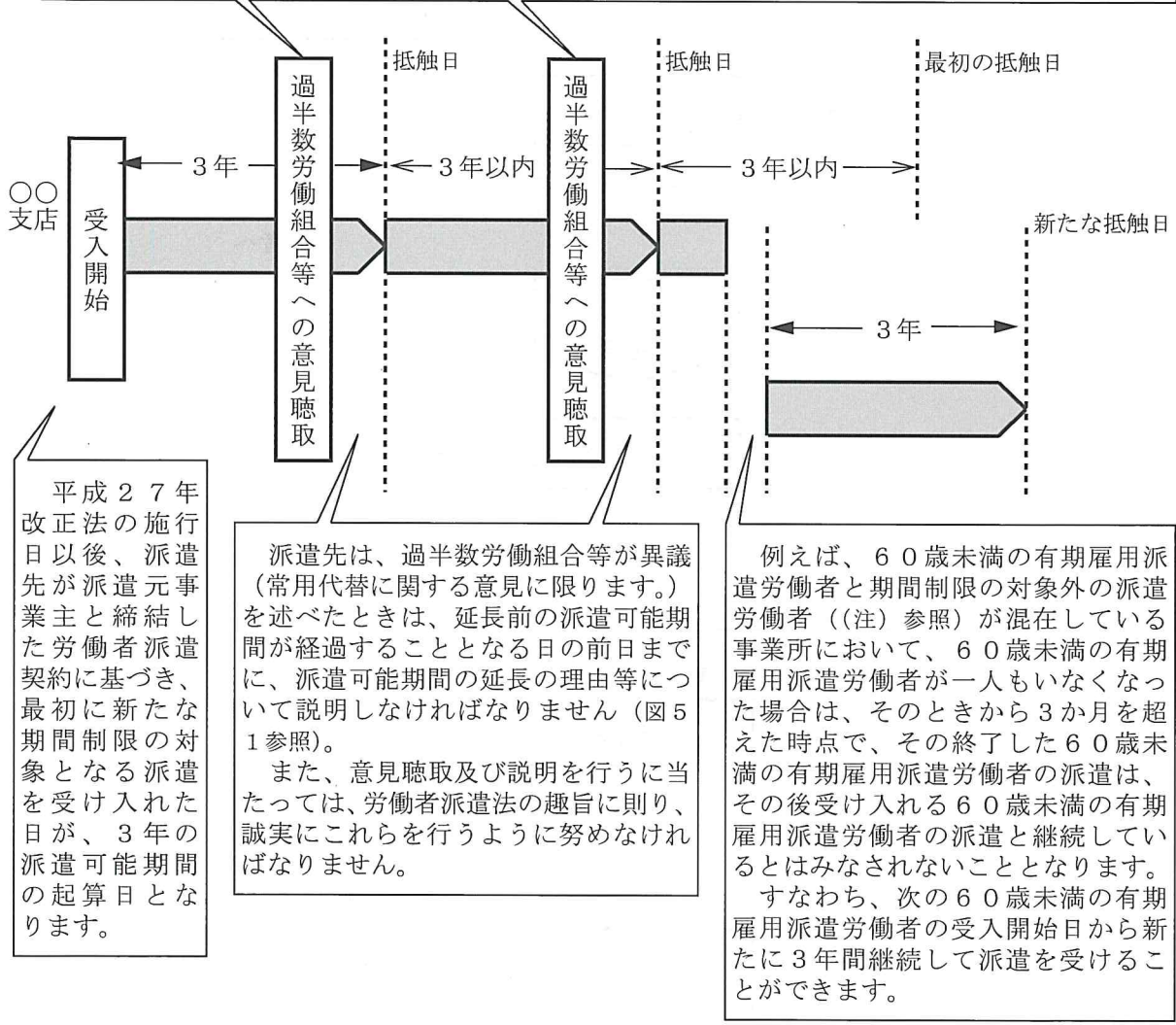
- 派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、希望、能力及び経験に応

図52 派遣先事業所単位の期間制限の全体的イメージ

(ポイント) 派遣先の同一の事業所において派遣を受け入れることができる期間(派遣可能期間)は、原則3年が限度です。

派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合、過半数労働組合が存在しない場合は、事業所の労働者の過半数を代表する者(この図において以下「過半数労働組合等」といいます。)からの意見を聴く必要があります。

派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするときは、過半数労働組合等に対し、派遣の受入開始日から事業所単位の抵触日の1か月前の日までの間(意見聴取期間)に意見聴取を行わなければならない(別紙33参照)、もし、これに違反したときは、原則として事業所単位の抵触日から3か月経過後でなければ派遣労働者を受け入れることはできません。  
 なお、派遣可能期間を繰り返し延長することはできますが、1回の意見聴取で延長できる期間は、3年までです。

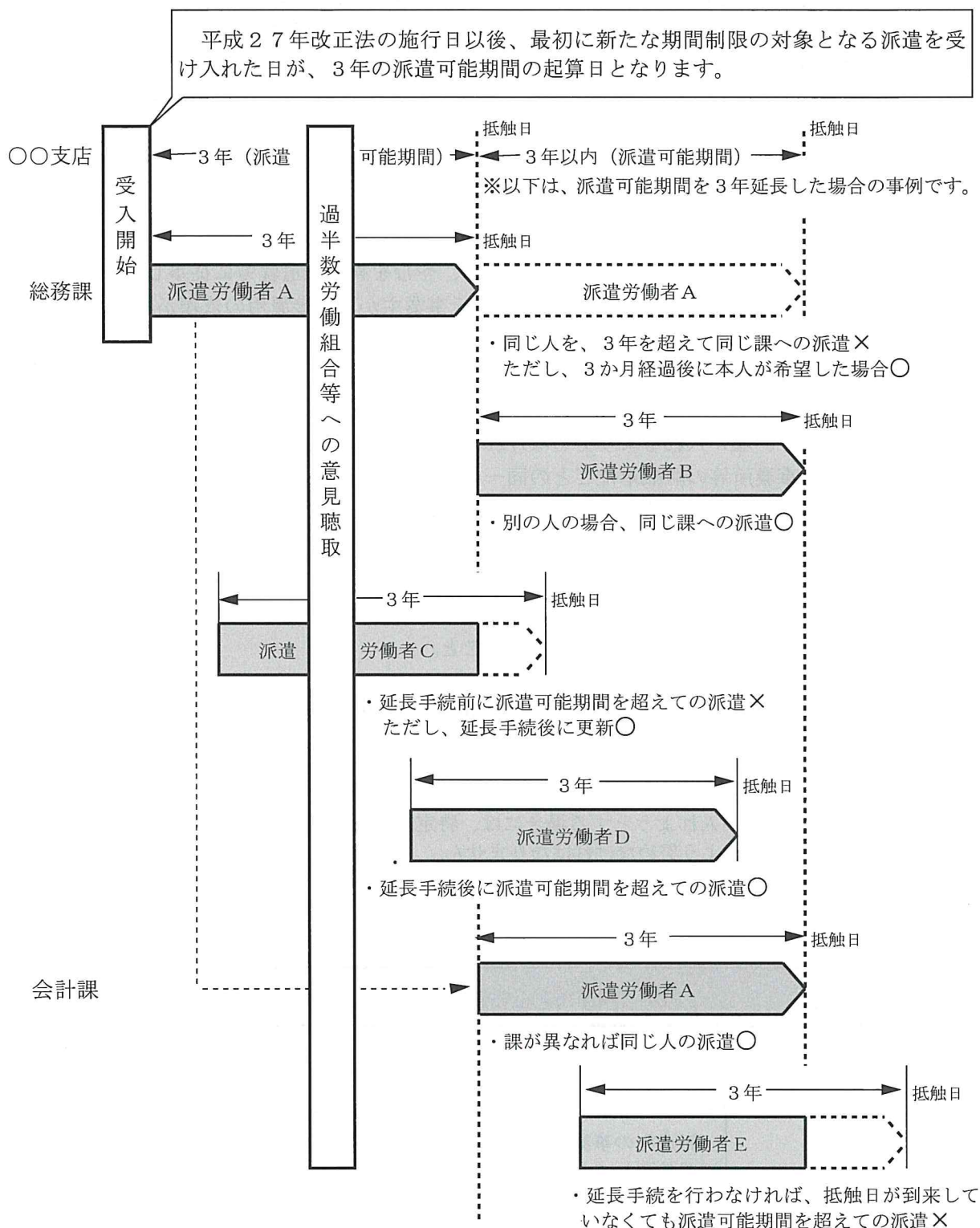


(注) 次の人・業務は例外として期間制限の対象外です。

- ①派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- ②60歳以上の派遣労働者
- ③有期プロジェクト業務(事業の開始、転換、拡大、縮小、廃止のための業務で一定期間内に完了するもの)
- ④日数限定業務(1か月間に行う日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ月10日以下であるもの)
- ⑤産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

図5 4 派遣労働者個人単位の期間制限の全体的イメージ

(ポイント) 同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位(課、グループ等)に対し派遣できる期間は、3年が限度(延長不可)です。



(注) 派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。



## 法令遵守のためのチェックポイント⑥

### <派遣先>

- 労働者派遣契約に違反することのないよう、次のような適切な措置を講じていますか。
  - ①労働者派遣契約で定められた就業条件の関係者への周知
  - ②派遣労働者の就業場所の巡回による就業状況の確認
  - ③派遣労働者を直接指揮命令する者からの就業状況の報告
  - ④労働者派遣契約の内容に違反しないよう、直接指揮命令する者への指導の徹底また、労働者派遣契約違反の事実を知った場合、早急に是正し、違反した者や派遣先責任者に契約遵守のための措置を講じるなど適切な対応をとっていますか。
- 派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その内容を派遣元事業主に通知するとともに、その派遣元事業主との密接な連携のもとに、誠意をもって、遅滞なく、その苦情の適切かつ迅速な処理を図っていますか。
- 派遣労働者の苦情の処理を行うに当たっては、派遣先の労働組合法上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令の内容に留意し、特に、派遣先に課されている労働関係法令上の義務に関する苦情については、誠実かつ主体的に対応していますか。
- 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に、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主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ていますか。
- 派遣先の労働者が利用する次の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ていますか。
  - ・給食施設 ・休憩室 ・更衣室また、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ていますか。
- 派遣労働者の受入に際し、説明会等を実施して派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な事項について助言等を行っていますか。
- 派遣元事業主の事業場で締結される36協定の内容等、派遣労働者の労働時間の枠組みについて情報提供を求めるなど派遣元事業主との連絡調整を的確に行っていますか。
- 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等を提供するなど必要な協力をするよう配慮していますか。
- 派遣先の同一の事業所は、派遣元事業主から派遣可能期間（3年）を超える期間継続して労働者派遣（期間制限の適用を受けないものを除きます。以下同じです。）を受けていませんか。また、3年を超えて労働者派遣を受けようとする場合は、派遣可能期間の終了の1か月前までに、事業所の過半数労働組合等からの意見を聴いていますか。さらに、意見を聴いた過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長しようとする派遣可能期間の終了日までに、対応方針等を説明していますか。
- 意見聴取及び異議に対する説明の内容を、見やすい場所に掲示する等の方法により、事業所の労働者に周知していますか。また、説明した日及び内容を書面に記載し、それを延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存していますか。
- 同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（課、グループ等）において、