

5 派遣労働

※本項では、「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」を「法」又は「労働者派遣法」と、「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」を「規則」と、「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」を「施行令」と、「労働者派遣事業関係業務取扱要領」を「業務取扱要領」と、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」を「派遣元指針」と、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」を「派遣先指針」と、それぞれ表記。

1 派遣労働とは

労働者派遣法という「派遣労働」とは、派遣元事業主（以下「派遣元」という。）と派遣先事業主（以下「派遣先」という。）が「労働者派遣契約」を締結し、それに基づき労働者が派遣元と雇用契約を締結しながら、実際に勤務する派遣先の指揮命令を受けて働く労働形態である。

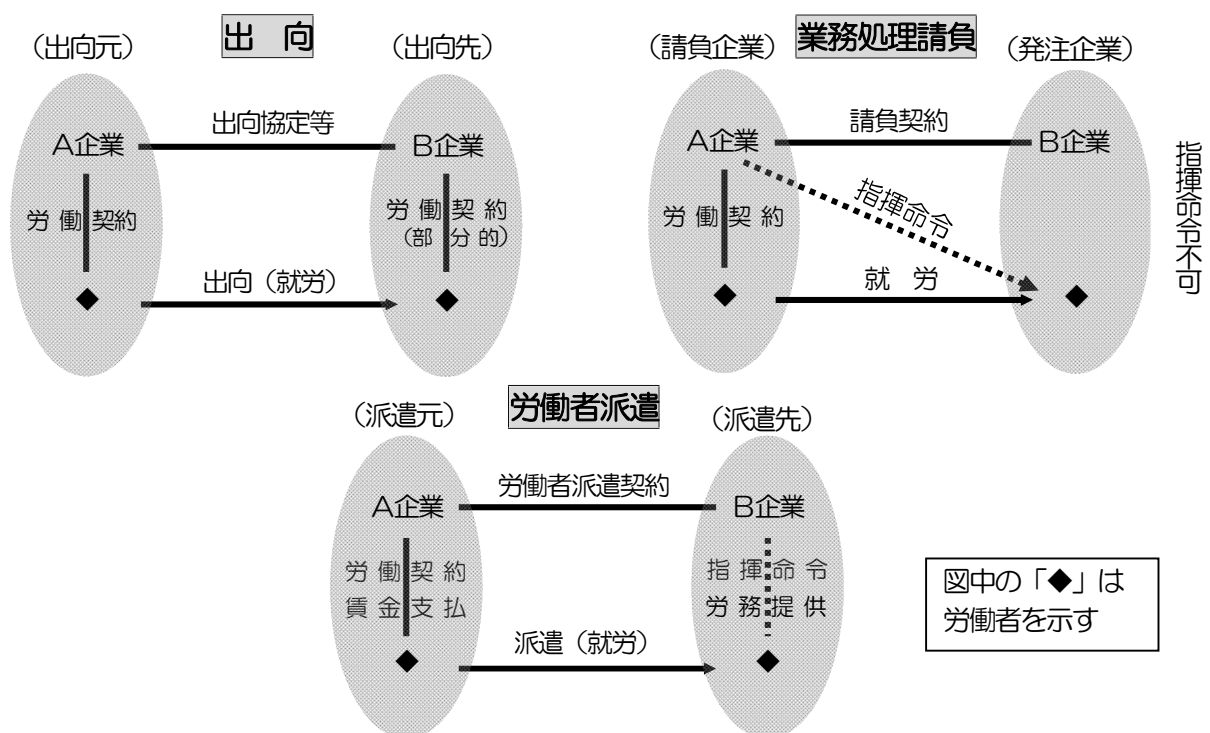
雇用関係にない派遣先は、派遣元と労働者の双方の同意を得なければ、派遣労働者に係る労働条件を変更することはできない。

雇用関係にある労働者を他者の指揮命令下で働かせる事業を営むことは、労働者派遣法で認められた形態以外、適法とされておらず、労働者派遣事業を行う者は厚生労働大臣の許可を受けなければならない【**法第5条**】。

<『派遣労働』と混同されやすい制度>

- (1) 職業紹介業者による紹介：職業紹介事業とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすることである。職業紹介業者は労働者を雇用するわけではなく、労働契約は紹介先と労働者の間で結ばれる。職業紹介事業は、原則許可制となっている【**職業安定法第30条、第33条**】。
- (2) 離れた現場へ赴いて働く：日常会話で「派遣」という言葉で表現されることがあるが、雇用主から指揮命令を受けている場合は「派遣労働」ではない。出向や業務処理請負（雇用主が外部委託を請け負っている会社での勤務）などがこれに当たる。

<出向、業務処理請負、労働者派遣の違い>



2 派遣労働の種類

派遣には大きく分けて次の2種類がある。

(1) 登録型派遣

- ・派遣契約の都度、派遣元と有期雇用契約を締結するもの。派遣先への派遣契約期間が終了すると派遣元との雇用契約も終了する。契約期間は1か月から半年程度と比較的短い(最短31日)。
- ・企業にとっては、短期的、単発的に人材を確保しやすいメリットがあり、派遣スタッフも柔軟な働き方を選択しやすいというメリットがある一方、派遣期間が最長3年のため長期就業ができずコアな業務を任せにくいことや、派遣されていない間の労働者の収入が不安定になるなどのデメリットもある。また、企業は派遣元に派遣料を支払う必要があり、一般的にそのうち3割はマージンとなる。

(2) 常用型派遣(無期雇用派遣)

- ・派遣契約の有無にかかわらず、常時派遣元と雇用契約(原則、無期雇用契約)を締結し、派遣元の正社員若しくは契約社員として雇用され、一定期間、派遣先に派遣されるもの。
- ・無期雇用であれば派遣法の「3年ルール」に影響されないため、長期的な人材確保に向いている。また、派遣されていない期間も給与が発生するなど雇用・収入が安定している反面、派遣スタッフにとっては職場や仕事を自ら選ぶことが難しく、転勤を命じられることもある。

<就業条件の明示>〔派遣元〕

派遣元は、労働者派遣をしようとするときは、労働基準法施行規則第5条第1項で定める事項に加え、

ア 昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無

イ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期も必要。対象外の場合には、賃金の決定等に関する事項、休暇に関する事項、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無についても明示しなければならない)

ウ 派遣労働者からの申出を受けた苦情の処理に関する事項

についても文書(就業条件明示書)の交付等により明示しなければならない【法第31条の2第2項、同法施行規則第25条の16】。

派遣元は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ次の事項を文書の交付等により当該労働者に明示しなければならない【労働者派遣法第34条第1項】。

ア 労働者派遣をしようとする旨

イ 当該派遣労働者に係る就業条件(※)

ウ 抵触日(派遣先事業所における派遣受入期間の制限に抵触する最初の日、組織単位における期間制限に抵触する最初の日)等

また、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額または当該労働者に係る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平均額(当該事業年度における派遣労働者1人1日当たりの賃金の平均額)を文書の交付等により明示しなければならない【労働者派遣法第34条の2、同法施行規則第26条の3】。

(※) 明示すべき就業条件【労働者派遣法第26条第1項、同法施行規則第22条】

○従事する業務の内容、○派遣先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、○派遣労働者を直接指揮命令する者、○派遣期間及び派遣就業をする日、○派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間、○安全及び衛生に関する事項、○就業日外労働、時間外労働、○派遣労働者からの苦情の処理に関する事項、○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(新たな就業の機会の確保、休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用負担に関する措置その他に関する事項)、○紹介予定派遣の場合は、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、○業務に関する責任の程度(役職等)、○派遣元責任者及び派遣先責任者 ○福祉の増進のための便宜の供与(レクリエーション施設の利用機会等) ○派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置 など

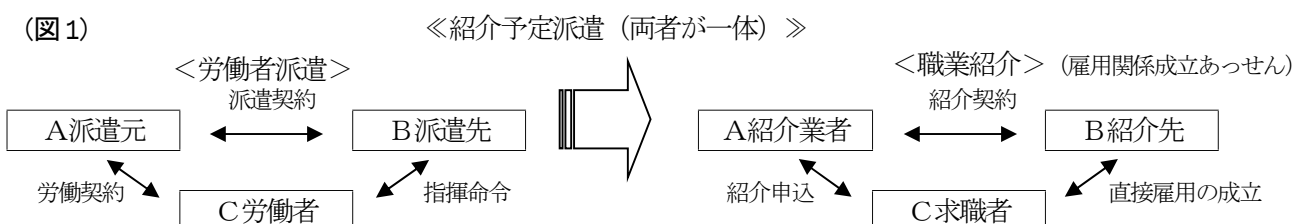
[労働条件の明示については「No.3」参照]

- ・派遣労働者として雇用した場合の賃金見込み、健康保険・厚生年金保険・雇用保険の被保険者となることに関する事項
- ・その他の待遇に関する事項（想定される就業時間や就業日・就業場所・派遣期間、福利厚生等。その時点で説明可能な内容でよい）
- ・教育訓練及び援助の内容（派遣労働者の求めに応じて実施するキャリア・コンサルティング）
- ・事業運営に関すること（派遣元の会社概要）
- ・労働者派遣制度の概要

形式的には請負であるものの、発注企業が直接に請負企業の労働者を指揮命令するなどしている場合は、実質的に労働者派遣に当たる。これは労働者派遣法その他労働関係法規の適用を免れようとするものであり、労働者が労働基準法、労働安全衛生法等による保護を受けられないことや、労働災害が起こった場合の責任の所在があいまいなどの問題があり、違反した場合、労働局により注文主と請負業者に対し、罰則が適用される【法第 59 条第 2 項】。

【法第2条第4項】【派遣元指針第2の15】【派遣先指針第2の18】【業務取扱要領第1の4、第6の25、第7の18】

- ・派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為（事前面接・履歴書送付等）が許されている。
- ・派遣労働者には、当該契約が紹介予定派遣であること、紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等を明示する必要がある。
- ・派遣受入期間は6か月以内。なお、厚生労働省は、派遣先に対し直接雇用後は試用期間を設けないよう指導している。
- ・派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合はその理由を、それぞれ求めに応じ、派遣先は派遣元に、派遣元は派遣労働者に、書面等により明示しなければならない。



(1) 労働者派遣法では、労働者派遣を行ってはならない業務が次のとおり定められている。

- ア 港湾運送業務、イ 建設業務、ウ 警備業務、エ 病院・診療所・助産所・介護老人保健施設、介護医療院・医療を受ける者の居宅における医療関係業務（医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、栄養士、歯科衛生士、診療放射線技師、歯科技工士）
- ※エについては、紹介予定派遣の場合、産前産後・育児・介護休業の代替である場合、へき地等への医師の派遣の場合、社会福祉施設（特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、障がい者支援施設、保育所等）における医療関連業務を除く。

(2) (1) 以外の業務で労働者派遣事業ができないもの【業務取扱要領第2の3】

- ア 人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉また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
- イ 弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士または行政書士の業務（一部を除く）
- ウ 建築士事務所の管理建築士の業務

＜いわゆる「専ら派遣」とは＞

当該事業が労働者派遣の役務を専ら特定の一人または複数者に限定して提供することを目的として行われるものは、特定の企業の労働力確保のために派遣が用いられることで正社員の雇用が阻害されることから認められない。【法第7条】

4 派遣期間の制限

- (1) 日雇い派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣）の禁止

【法第35条の4第1項】、【業務取扱要領第6の17】

派遣元と労働者の雇用期間が31日以上あれば（派遣期間が30日以内であっても）日雇い派遣には該当しないが、その場合であっても例えば労働者派遣の期間が1日しかないにも関わらず31日以上の労働契約を締結する、あるいは初日と最終日しか派遣の予定がないにも関わらず当該期間を通じて労働契約を締結するなどといった場合は、社会通念上適当とはいえないとされている。

＜例外＞ 次のいずれかに該当する場合は日雇い派遣が禁止されない。

○政令で定める以下の業務【施行令第4条】、【業務取扱要領第6の17】

1号：情報処理システム開発、2号：機械設計、3号：機器操作、4号：通訳・翻訳・速記、5号：秘書、6号：ファイリング、7号：調査、8号：財務、9号：貿易、10号：デモンストレーション、11号：添乗、12号：受付・案内、13号：研究開発、14号：事業の実施体制の企画・立案、15号：書籍等の制作・編集、16号：広告デザイン、17号：OAインストラクション、18号：セールスエンジニアの営業・金融商品の営業、19号：看護師の業務

○派遣労働者が、a 60歳以上、b 昼間学生（学校教育法1条、124条、134条第1項）、c 副業として就労（生業収入500万円以上）、d 主たる生計者以外（世帯収入500万円以上）

【規則28条の3第2項】

- (2) 派遣可能期間【法第35条の3、第40条の2、第40条の3】【業務取扱要領第6の16、第7の5、第7の6】

有期派遣労働者の派遣可能期間には、以下のように派遣先の「事業所単位の期間制限」と派遣労働者「個人単位の期間制限」があり、継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者に対し、派遣元には雇用安定措置（後述）が義務付けられる（1年以上3年未満派遣見込みの場合は努力義務）。

なお、派遣として働くことのできる期間が経過した最初の日を「抵触日」といい、派遣元が派遣労働者に対し明示する必要がある。

ア 事業所単位の期間制限

同一の派遣先の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れるためには過半数労働組合等からの意見聴取が必要。過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長の理由及びその延長の期間、対応方針等の説明義務が課される。

イ 派遣労働者の個人単位の期間制限

上記アによって派遣可能期間が延長された場合でも、派遣元は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位（課）ごとの業務について、3年を超えて同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行ってはならない。

- (3) 期間制限の例外【法第40条の2第1項】、【業務取扱要領第7の5】

次に掲げる場合は、例外として3年の期間制限がかからない。

- ア 派遣労働者が派遣元の無期雇用労働者である場合
- イ 派遣労働者が 60 歳以上の者である場合
- ウ 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（終期が明確な有期プロジェクト業務など）
- エ 従事する業務について 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に比して相当程度少なく（半分以下）、かつ、月 10 日以下である業務
- オ 派遣先に雇用される労働者が産前産後休業、育児休業、産前休業に先行しまたは産後休業もしくは育児休業に後続する休業であって母性保護または子の養育をするための休業をする場合の当該労働者の業務
- カ 派遣先に雇用される労働者が介護休業及び介護休業に後続する休業であって対象家族を介護するための休業をする場合の当該労働者の業務

（4）派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置

派遣元は、同じ派遣先に継続して 3 年間派遣される見込みのある派遣労働者に対し、契約終了後の雇用を継続するため、次のいずれかの雇用安定措置を講じる必要があり、アの措置を講じて直接雇用に関結できなかった場合には、別途イ～エのいずれかの措置を講じる必要がある（派遣期間が 3 年未満の場合は努力義務であり、ア～エのいずれかの措置を講じるよう努める）【労働者派遣法第 30 条】。

- ア 派遣先への直接雇用の依頼
- イ 新たな派遣先の提供（対象労働者の能力、経験等に照らして合理的なもので、労働条件が著しく低下しないものに限る）
- ウ 派遣元（自社）での派遣労働者以外（一般的には正社員）としての無期雇用の機会の提供
- エ その他雇用の安定を図るために必要な措置（キャリアアップのための教育訓練、紹介予定派遣等）

5 労働契約申込みみなし制度

派遣先が違法な労働者派遣であると知りながら、または過失により違法であることを知らずに当該労働者を受け入れた場合、その派遣労働者に対して、派遣先が派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約（直接雇用）の申込みをしたものとみなされ（1 年経過するまで撤回は不可）、派遣労働者が 1 年以内に承諾の意思表示をした場合、労働契約が成立する【労働者派遣法第 40 条の 6】【「労働契約申込みみなし制度について」（平 27.9.30 職発 0930 第 13 号）】。

《制度の対象となる違法な労働者派遣》

- ア 派遣禁止業務に従事させた場合
- イ 無許可の事業主から派遣労働者の役務の提供を受けた場合
- ウ 事業所単位の派遣可能期間の制限に違反した場合
- エ 個人単位の派遣可能期間の制限に違反した場合
- オ いわゆる偽装請負等の場合

判例では、企業が偽装請負で労働者を働かせていたと認定した上で、違法状態を認識していたことを条件として、日常的かつ継続的に偽装請負の状態を続けていたと認められることから労働契約申込みみなし制度が適用されたもの【東リ偽装請負事件 最三小判 令 4.6.7】がある。

6 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

（1）不合理な待遇差を解消するための規定

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間で、基本給や賞与その他の待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止。

派遣労働者について、ア 派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡待遇、イ 一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務付け。

【法第 30 条の 3、第 30 条の 4】 【業務取扱要領第 6 の 4、第 7 の 4】。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務

派遣元に対し、正社員との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務付け。

【法第 31 条の 2】 【派遣元指針第 2 の 9】

(3) 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政 ADR※）

(1) の義務や (2) の説明義務について、行政による助言・指導等及び紛争調整委員会による調停を整備。また、これらの援助を求めたことや調停の申請をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

※ADR (Alternative Dispute Resolution) : 裁判外紛争解決制度

【法第 47 条の 5～9】 【業務取扱要領第 9 の 3、4】

〔正社員との不合理な待遇差の解消については、「No.6」参照〕

7 その他派遣元及び派遣先が守るべきことから

(1) グループ企業内派遣は 8 割以内〔派遣元〕

派遣元と同一グループの企業（関係派遣先）が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣元が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣元がそのグループ企業に派遣する割合は全体の総労働時間の 8 割以下に制限されている。

【法第 23 条の 2】

(2) 離職後 1 年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止〔派遣元及び派遣先〕

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、派遣会社が離職後 1 年以内の人と労働契約を締結し、元の勤務先に派遣することはできない（元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止）。なお、禁止対象となる勤務先の範囲は事業所単位である。ただし、60 歳以上の定年退職者は禁止対象から除外される。

【法第 35 条の 5、第 40 条の 9、同法施行規則第 33 条の 10】

(3) 事前面接等の禁止〔派遣元及び派遣先〕

派遣先は、事前面接や派遣元から履歴書の送付を求める等、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。派遣元がそのような行為に協力することも禁止されている。

【法第 26 条第 6 項】、【派遣元指針第 2 の 13】

(4) 苦情処理〔派遣元及び派遣先〕

派遣元だけでなく、労働関係法令上、派遣先に使用者責任があると定められているもの（派遣社員の労働時間、休憩、休日、育児・介護休暇等）については、派遣先が誠実かつ主体的に苦情を処理しなければならない。

【法第 40 条第 1 項】 【派遣元指針第 2 の 3】 【派遣先指針第 2 の 7】 【業務取扱要領第 7 の 3】

(5) 労働関係法令の適用について〔派遣元及び派遣先〕

【業務取扱要領第 8】

原則として派遣元が法令に基づく責任を負うが、派遣先にも一定の項目について法律上使用者としての責任がある。また、解雇や労働条件など民事的な権利義務に係るような事柄についても、一定の項目について講ずべき措置が定められている。

また、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の適用に関して、派遣先も使用者、事業主とみなされる場合がある。

派遣元が責任を負う主な事項	派遣先が責任を負う主な事項
・労働契約 ・就業規則 ・36 協定 ・賃金（賃金台帳・割増賃金を含む） ・年次有給休暇 ・変形労働時間制の定め（協定を含む） ・募集、採用、配置、教育訓練、福利厚生、定年退職等における差別の禁止 ・産前産後休業 ・災害補償（労災保険の給付請求） ・一般健康診断、医師等による保健指導、医師による面接指導 ・雇入れ時の安全衛生教育 等	・労働時間、休憩、休日 ・時間外・休日労働 ・産前産後の時間外・休日・深夜業の制限 ・育児時間 ・特殊健康診断 ・安全管理者、作業主任者の選任 ・安全委員会の設置 ・職長教育、危険有害業務従事者に対する教育 ・作業環境測定 ・労災保険の給付請求等に係る連携 等
派遣元・派遣先双方が責任を負う主な事項	
・均等待遇 ・職場における安全衛生の確保、安全管理者等に対する教育、健康教育等 ・統括安全衛生管理者、安全衛生推進者、衛生管理者、産業医の選任、衛生委員会（安全委員会は派遣先のみ）の設置 ・妊娠中・出産後の健康管理措置（育児休業、母性保護措置を含む） ・妊娠・出産・育児休業等の申出等を理由とする不利益取扱いの禁止 ・ハラスメントに係る事業主の責務・雇用管理上の措置 等	

（参考：厚生労働省ホームページ）

☆ 「労働者派遣事業に係る法令・指針・疑義応答集・関連情報等」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenhourei.html

☆ 「労働者派遣事業関係業務取扱要領」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenyoryou_00003.html

☆ 「『働き方改革』の実現にむけて」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

☆ なお、「人材サービス総合サイト」（厚生労働省職業安定局）では、労働者派遣事業の許可等を受けた事業者を閲覧することが可能

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>