## 2019年度 優良派遣事業者認定制度 <説明会>

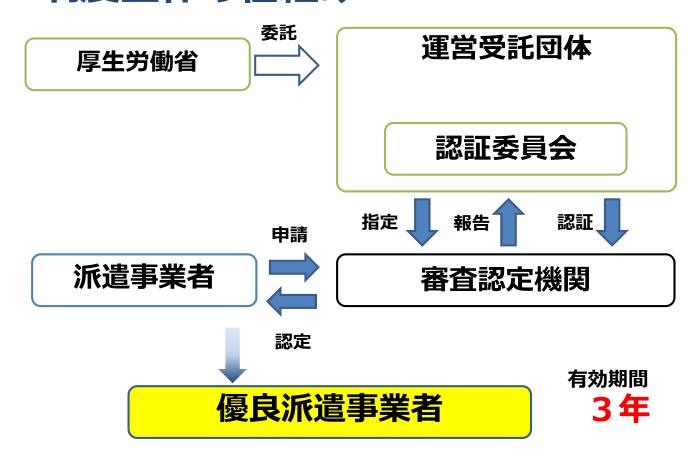
## 1. 制度概要

## 優良派遣事業者認定制度とは

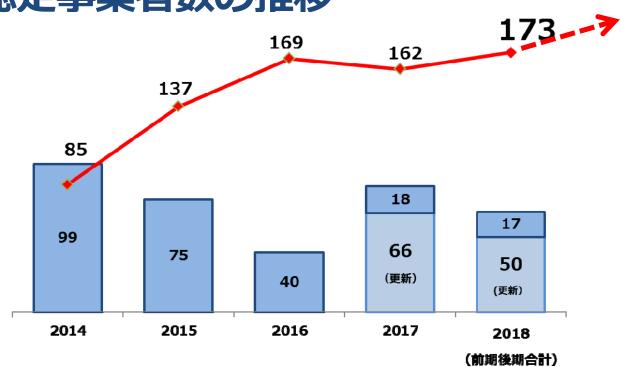
概要 法令遵守を前提として、 派遣労働者のキャリア形成支援などにおいて 一定の基準を満たす派遣事業者を 優良派遣事業者として認定する

目的 派遣業界全体の質的向上と 適切なマッチングの促進

## 制度全体の仕組み







認定事業者数 累計 173社

#### 認定取得のメリット

#### (認定事業者へのアンケート結果より)

#### 1. 取引におけるメリット

公共の入札案件の条件となっていることが多くなり入札参加が出来た。

優良派遣事業者の中から派遣会社を選択するクライアントがあった。

優良事業者であることを前提とした新規顧客からの問い合わせがあった。

新規派遣取引先への営業活動や契約締結の際に企業アピール、高評価、好印象を与えることができた。

顧客に対しアピール材料となり優位に取引をすすめることができた。

#### 2. 募集・採用におけるメリット

新卒採用時にプラスであった。

ホームページからの求人、応募の件数が増加した。

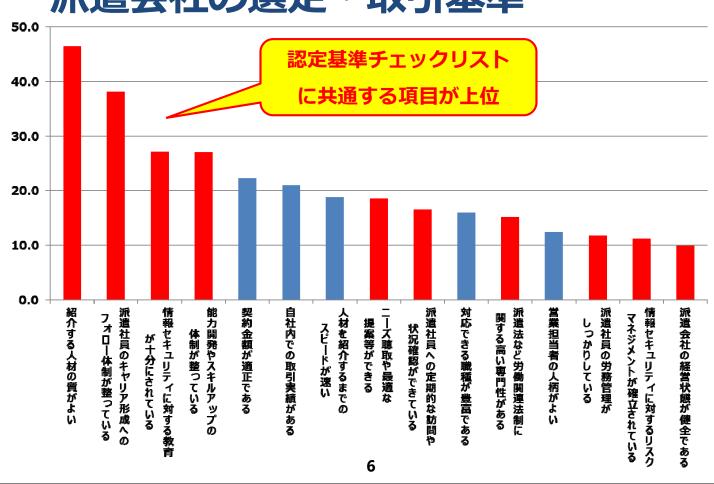
#### 3. 社内体制におけるメリット

社員教育になった。

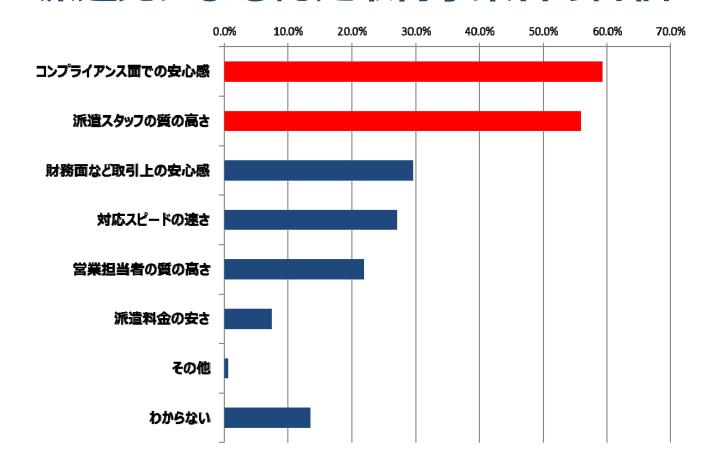
社内体制、運用を整備できた。

## 2. 派遣先担当者調査結果

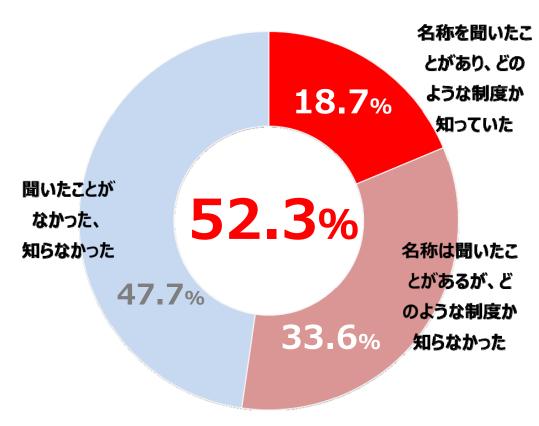
## 派遣会社の選定・取引基準



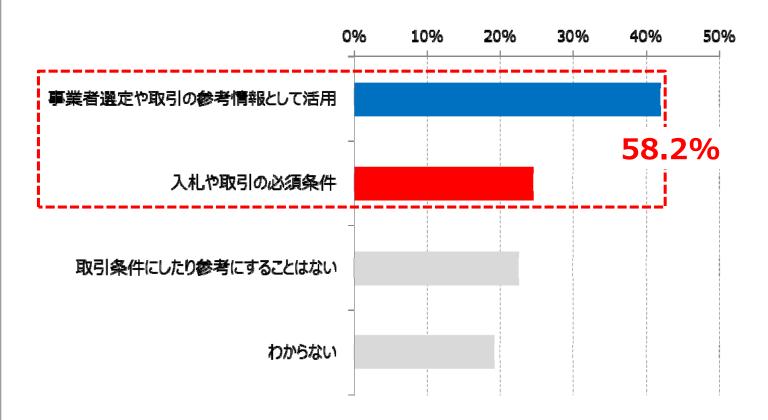
### 派遣先による認定取得事業者の評価



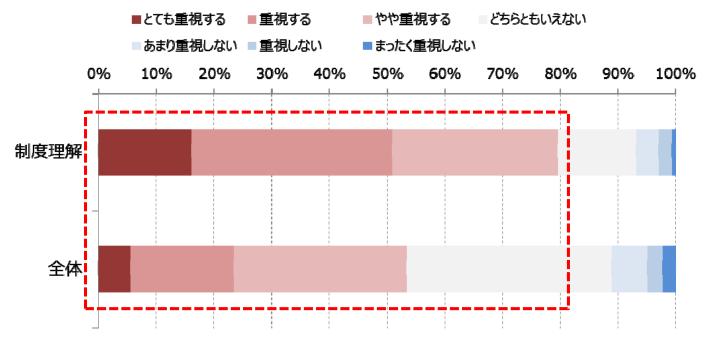
## 派遣先における認知度



## 取引における影響



## 今後の重視度



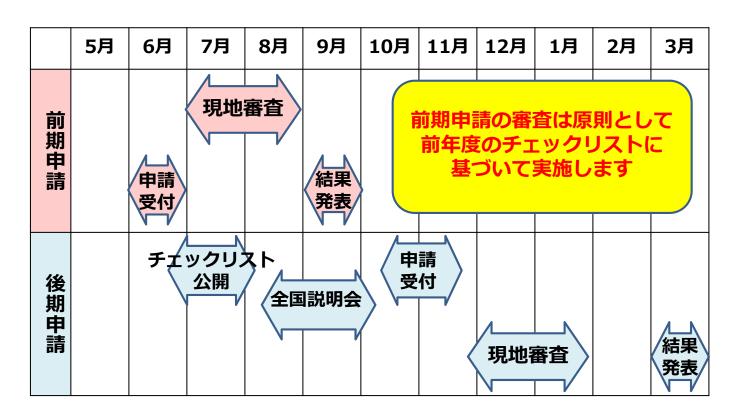
「優良派遣事業者認定の取得状況を重視」

全体 53.4%

制度理解者 79.7%

## 3. 申請~認定のプロセス

#### 申請・審査・認定の基本スケジュール



## ①申請から審査まで

#### 指定審査認定機関を選ぶ

#### 申請書・事前確認表の記入

申請書・事前確認表を送付、手数料納入 法定時間外労働時間要件についての見込を申告

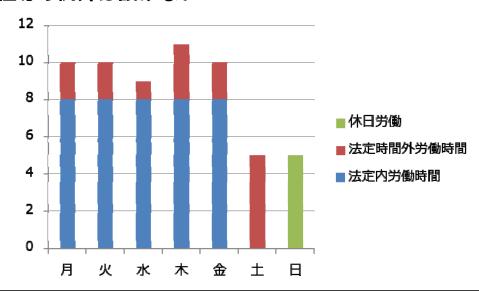
#### 現地審查

## 申請要件

- 1. 申請時点で、厚生労働大臣により一般労働者派遣事業の許可を受けていること、または、 特定労働者派遣事業の届出を受理されていること
- 2. 直近5年間、労働基準法、職業安定法等の法令に重大な違反をしていないこと
- 3. 労働者派遣事業の許可・届出後、3年以上の事業実績があること
- 4. 直近過去3年間、税金を滞納したことがないこと
- 5. 直近過去3年間、派遣労働者への給与の遅配がされてないこと
- 6. 直近過去3年間、社会保険料及労働保険料を滞納していないこと
- 7. 直近過去3年間において、厚生労働省から以下の命令を受けておらず、かつ3年より以前 に以下の命令を受けた場合でも申請時にはすでに命令を解除されていること
  - (ア) 労働者派遣事業改善命令
  - (イ) 労働者派遣事業停止命令
- 8. 認定日の属する月の前月から遡る12か月間における月平均法定時間外労働時間が60時間以上の労働者がいないこと
- 9. その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実がみとめられないこと

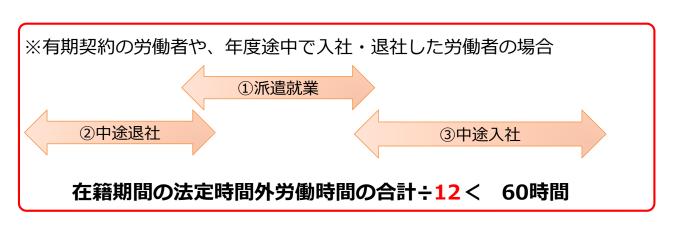
## 認定日の属する月の前月から遡る12か月間における月平均法定時間外労働時間が60時間以上の労働者がいないこと

- ・管理監督者を除く労働者すべてが対象
- ・法定時間外労働時間=法定労働時間を超えた時間
- ・法定休日労働は含まず、法定外休日労働は含む
- ・業種・職種等の例外は設けない

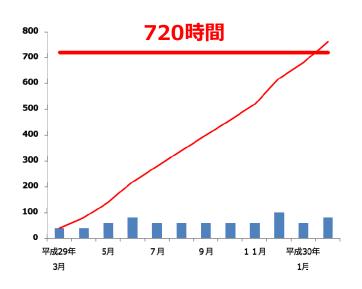


#### 「月平均法定時間外労働時間」の算出のしかた



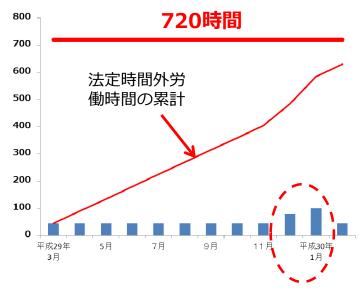


#### 【例1】



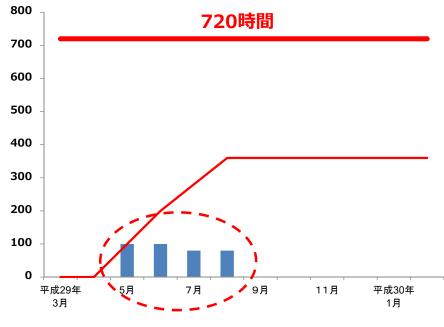
12か月間の平均が60時間を超えてしまったため要件を満たさない

#### 【例2】



単月で60時間を超えている月があっても、12か月間の平均は60時間未満であるためOK

#### 【例3】 有期契約労働者の場合



有期契約労働者の場合 は、対象期間中の在籍 期間における法定時間 外労働時間の合計を12 で割る

ただし、法令違反に**なって** いないこと!

#### 労働基準法との比較

	2019年4月施行 労働基準法	優良派遣事業者認定 申請要件	
平均	2~6か月間における月平均 80時間未満 (休日労働含む)	12か月間における月平均 60時間未満 (休日労働含まず)	
年間上限	年間720時間以内	年間720時間 <b>未満</b>	
単月上限	単月100時間未満 (休日労働含む)	(法令にしたがう)	
例外 (経過措置)	運転手、研究開発業務 中小企業等	例外無し	
適用除外	管理監督者、農業	(法令にしたがう)	

## 申請手数料について

- 申請手数料350,000円 ~ 450,000円
  - ※詳細な金額は各審査認定機関にお確かめください
- ■手数料の内訳審査員人件費、旅費・交通費、事務経費等
- ■手数料の返還 納付された手数料は原則として返還されません

#### 審査の準備

- 1. 主担当者や担当部署を決める
- 2. チェックリストの「説明内容・提示資料」をよく読む。
- 3. 関連部署に説明し、協力を依頼する。
- 4.説明する内容と提示する資料を関連部署と相談しながら決める。
- 5. 事前確認表を記入、審査認定機関に送る。
- 6. リハーサルなどをして説明内容と提示資料があっている か最終確認する。

## 審查当日

- 1.審査員に挨拶し、審査の進め方を確認する。
- 2. チェックリストの項目ごとに、必要な資料を提示しなが ら担当者が説明する。
- 3.審査員からの質問に答える。
- 4. 質問にその場で回答できない場合や、提示資料に手違いがあった場合などは、審査員から指示された期限内に対応する。
- 5. 協力してくれた方々に審査終了の報告・御礼をする。

## 審査時の注意事項

- 1. 説明を複数名に分担する場合でも、主担当者や担当部署は全ての説明内容や提示資料を把握しておく。
- 2. 社内データベースやイントラネットなど、P C画面を見せる場合等は、必ず事前に接続や設定の確認を行う。
- 3.審査中や審査終了後、審査員に「これで大丈夫でしょうか?」「合格でしょうか?」などの質問をしない。

### 審査から認定まで

審査認定機関が認定可否を協議・決定

認証委員会への報告・認証の申請

法定時間外労働時間要件の実績を 審査認定機関に報告

認証委員会から審査認定機関へ認証結果の通知

認定の決定・事業者への通知

## 認定証と認定マーク

- ■認定マーク
- ■認定番号の構成

19 99 001 (01)

1

2

3

**4**)

- ①取得年度
- ②審査認定機関番号
- ③事業者番号
- 4)付与回数
- ■各審査認定機関が発行



## 認定後のお願い-認定事業者の責務

- ■法令の遵守と行動指針に基づく事業運営と取組 状況の周知
- ■優良派遣事業者認定制度の実施に関し必要となる調査への協力
- ■認定基準に関わる事項について、認定時の状況 に変更がある場合の受託運営機関(JHR)への 申出
- 社名変更、合併、分社化等が行われた場合の受 託運営機関 への届け出



毎年のフォローアップ調査でも状況把握

## 認定後のフォローアップ(予定)

実施時期(予定)		フォローアップ内容
2020年	3月	認定取得(更新)
2021年	1月	最新のチェックリストに基づく セルフチェック
	5月	2020年4~3月における法定時間外労働 時間の実績を報告
2022年	1月	最新のチェックリストに基づく セルフチェック
	5月	2021年4~3月における法定時間外労働 時間の実績を報告
2023年	3月	認定有効期限

## 認定取消事由

- ① 認定申請や審査に際し、提示した書類や説明に虚偽があった場合
- ② 利害関係を有する者が審査を実施していたことが明らかとなった場合
- ③ 労働者派遣事業を廃止した場合
- ④ 事業許可の取消し、または事業廃止命令を受けた場合
- ⑤ 事業改善命令、または事業停止命令を受けた場合
- ⑥ その他取消が妥当と判断される事由が生じたことが明らかとなった場合
- ⑦ 再審査の結果、取消が相当と判断された場合
- ⑧ 再審査に応じない場合
- ⑨ 優良派遣事業者が、自ら認定を返上したい旨申し出た場合

※フォローアップで2年連続して「月平均法定時間外労働時間が60時間以上の労働者」がいた場合は、認定取消が妥当と判断される

### 社名変更・合併・分社化等について

【原則】事業許可番号が同じであれば認定は継続する 事業許可番号が変われば認定は継続しない



公式サイトの「認定済み企業様」専用 ページから届け出できます!



【認定継続の場合】⇒必要事項を入力し、誓約書を添付して送信する 【認定継続しない場合】⇒必要事項を入力し、認定証と認定マークの (CD-ROM)を別途送付する

## 今後の予定

2019年10月28日~11月8日 後期申請受付

2019年11月~1月 訪問審査

2020年2月上旬 審査認定機関による審査会議

2020年3月上旬 認証委員会による認証

※認証後、法定時間外労働時間要件の実績申告

2020年3月31日 (予定) 認定企業の公表

## 4. 2019年度チェックリスト

#### 関連法令と認定基準の関係

認 高度な取り組み 定 基 法 努力義務 準 令 の の 配慮義務 範 範 井 井 法律上の義務

### 認定可否の判断

- ■チェック項目内容の実施状況により、認定基準を満たしているかどうかを判断する
- ■審査の時点で、以下3点が確認できること
  - ① 必要な制度やマニュアルが整備されている
  - ② 派遣社員・派遣先・社内等関係者に周知されている
  - ③ 実際に運用された事実や事例(実績)がある
- ■基準を満たしていないと判断するケース
  - × 「来月から運用を開始する予定です」
    - ⇒審査時点で実施・運用されていなければ認められない
  - × 「記録は残っていませんが、ちゃんとやってます!」
    - ⇒確認ができるものがなければ認められない
  - △ 「制度はあるのですが、利用の実績はありません」
    - ⇒実績が無いことに合理的な理由がなければ認められない

No. 1  $\sim$  No. 7

テキストをご覧ください

## No.8 提供が義務付けられている情報を正確かつわかりやすいものにしている

#### WEBサイト上のわかりやすい場所に情報が掲載されているか? ⇒審査員が事前に確認します

- ①労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数
- ②労働者派遣の役務の提供を受けた者(派遣先)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マージン率= ((③-④)/③))%।
- |⑥教育訓練に関する事項
- ⑦雇用安定措置を講じた人数



#### (参考)派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成11年労働省告示第137号 最終改正 平成29年厚生労働省告示第210号)

#### 第2派遣元事業主が講ずべき措置

#### 14 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、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(以下「マージン率」という。)、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。

特に、マージン率の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。

また、**労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績** 及び**教育訓練計画**については、インターネットの利用その他の適切な方法 により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

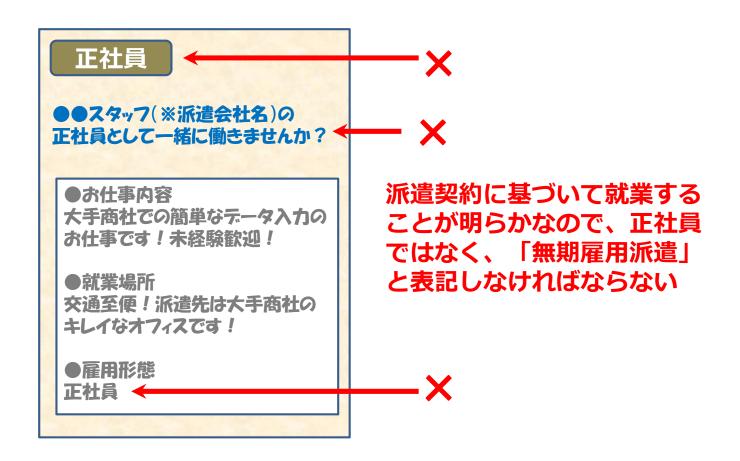
#### $N_{0.8} \sim N_{0.21}$

テキストをご覧ください

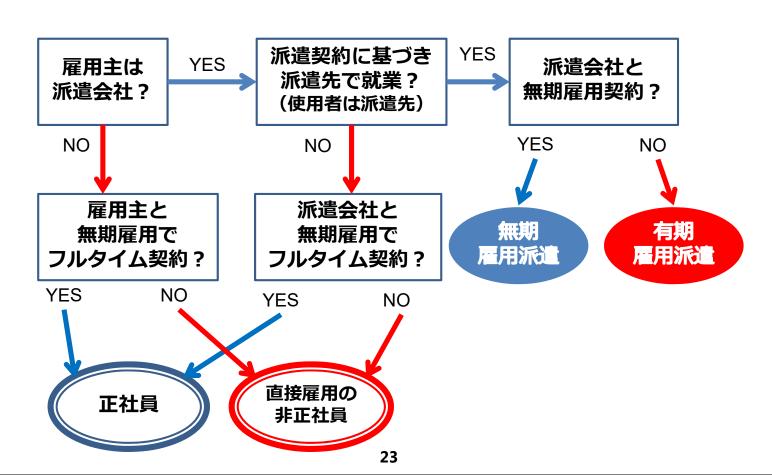
No.22 派遣社員であることが分かるよう、募集が 適正になされており、採用の前に業務内容や 就業条件、就業場所等についての説明が なされている

「派遣社員」や「無期雇用派遣社員」など、求職者にとってどのような雇用形態の募集求人広告かがわかりやすい表示になっていなければならない。特に自社サイトに掲載されている募集広告に注意。

⇒審査員が事前に確認します。



#### 「無期雇用派遣」と「正社員」の違い



#### (参考) 無期雇用派遣労働者の募集について

業務取扱要領 「第7 派遣元事業主の講ずべき措置 24 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」より抜粋

#### (3) 無期雇用派遣労働者の募集

派遣元指針において、派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」 という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならな いこととしている。

これは、平成27年の派遣法改正において無期雇用派遣が期間制限の例外とされたこと等を契機として、無期雇用派遣を「正社員」と誤解されかねない募集広告により求職者を集めようとしたビジネスモデルが国会において問題視されたこと等から、このような誤解を招かないようにする趣旨である。

したがって、現在、既に定着している派遣形態として見られる、派遣元の「正社員」として採用しており、待遇面も「正社員」に相応しいものとなっている技術者派遣まで直ちに規制しようとするものではなく、当分の間、現在の取扱いを認めること。ただし、この場合も、可能な限り早期に「無期雇用派遣」という標記に移行することが望ましいこと。

なお、このような、既に「正社員派遣」として行っている事業についてであっても、以下に該当する ケースについては「正社員」として募集することは指針の規制の対象となること

- ① 採用時点が明確になっていないこと(派遣先が見つかるまで無給で待機となっていること)
- ② 事業所内の正社員に係る就業規則又は同等の内容の就業規則の適用がないこと

 $N_{0.23} \sim N_{0.26}$ 

テキストをご覧ください

#### No.27 ※有期雇用の派遣社員がいる場合のみ 派遣元事業主での無期雇用への転換について 周知している

派遣社員向けに労働契約法における無期転換ルールについてどのように周知・説明しているのかを、説明に使っている資料等を提示して説明する

2018年4月以降に無期転換ルールによって無期雇用に転換した派遣社員数について説明する(多寡は問わない)

#### (参考)無期転換ルールの周知

●有期契約労働者の無期転換ポータルサイト(厚生労働省) http://muki.mhlw.go.jp/



#### $N_{0.28} \sim N_{0.31}$

テキストをご覧ください

#### No.32 派遣社員に対して、派遣元事業主自ら 雇用安定のための対応を行っている

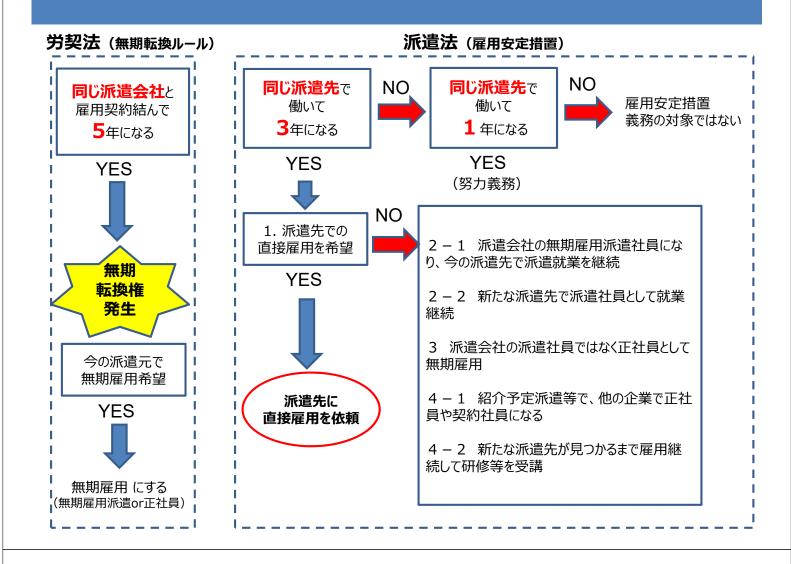
#### 雇用安定措置の内容

- 1. 派遣先での直接雇用
- 2. 新たな派遣先の提供(無期雇用派遣に転換させた場合も含む)
- 3. 派遣元での無期雇用(派遣就業以外)
- 4. その他の措置(教育訓練・紹介予定派遣等)

派遣社員に雇用安定措置について周知し、雇用安定措置の 実施例があること

無期雇用派遣労働者については、派遣契約終了後の雇用 維持の状態を確認する

※待機期間中も合理的な処遇が維持されていることが必要



 $N0.33 \sim N0.38$ 

テキストをご覧ください

## No.39 派遣社員の健康診断結果に配慮した対応ができる仕組みがある

健康診断の実施状況の説明時に、過去3年間の健康診断結果報告書の写しを提示する。(健康診断結果報告書の提出義務が無い場合は、健康診断結果の個表のサンプルを3年分提示する)

※提出義務があるにも関わらず、労基署に健康診断結果報告書を複数年に渡って提出していなかった場合は、法令遵守ができていない(No.5を満たしていない)と判断

No.40

テキストをご覧ください

# No.41 派遣社員の超過勤務の状況について把握しており、過度な超過勤務がある場合はその解消を派遣先に働きかけている

派遣社員の超過勤務について、月次で把握していること。

過度な超過勤務がある場合には、派遣社員と派遣先に確認

し、改善の働きかけを行っていること。

(参考)「時間外労働の上限規制」(厚生労働省) https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf



#### 労働基準法との比較 (再掲)

	2019年4月施行 労働基準法	優良派遣事業者認定 申請要件
平均	2~6か月間における月平均 80時間未満 (休日労働含む)	12か月間における月平均 60時間未満 (休日労働含まず)
年間上限	年間720時間以内	年間720時間 <b>未満</b>
単月上限	単月100時間未満 (休日労働含む)	(法令にしたがう)
<b>例外</b> (経過措置)	運転手、研究開発業務 中小企業等	例外無し
適用除外	管理監督者、農業	(法令にしたがう)

#### $N_{0.42} \sim N_{0.43}$

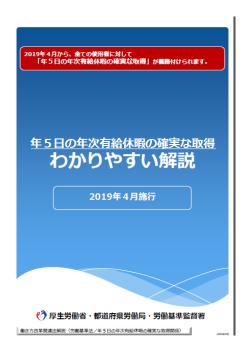
テキストをご覧ください

## No.44 派遣社員に対して、年次有給休暇の取得促進の取組を行っている

派遣社員が有給休暇が取得しやすいよう、周知し、取得促進の取組をしていること。

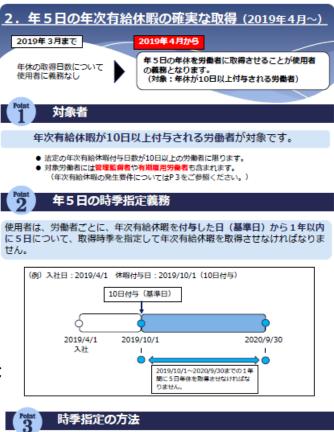
有休休暇の取得率50%を切っている場合には理由を説明する。

年間5日の時季指定義務の対象となる派遣社員がいる場合には、 実際の取得状況を説明する。また、時季指定する場合には就業規 則の記載内容を説明する。



(参考)「年5日の年次有給休暇の確実な取得」(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/content/ 000463186.pdf



使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。 また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を

尊重するよう努めなければなりません。

No.45 派遣社員に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇制度を周知し、派遣 先の協力を含め取得促進の取組を行っている

派遣社員に対して最新の情報を積極的に周知していること

労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、 又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、個別 に制度を周知するための措置を講ずる努力義務がある。

(参考) 育児・介護休業法のあらまし(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/34.html

#### 【参考】育児休業取得率の算出のしかた

#### 29年度中の育児休業取得者

(申し出があった者も含む)

×100 = 29年度の取得率

#### 29年度中の出産者のうち育児休業 の取得対象者

事前確認表には、27年度、28年度も同様に取得率を算出し、各年度の育児休業 取得者数も記入)

- ※「男性しかいないため育児休業取得者はいない」⇒男性も取得可能であるので、制度周知が十分かどうかに重点をおいて確認
- ※「妊娠したら辞めてしまうため実績がない」⇒原因分析をしているか、マタハラ防止措置や制度周知は十分か、改善策がとられているかなどを確認

 $N_{0.46} \sim N_{0.48}$ 

テキストをご覧ください

# No.49 内勤社員のキャリアコンサルタント資格取得 を奨励している

少なくとも3か月以上前から制度があり、周知されている制度の利用者がいることが望ましいが、実際の資格取得までは至っていなくてもよい

※キャリアコンサルタント資格を持つ者の有無や人数を問う 項目ではない

 $N_{0.50} \sim N_{0.60}$ 

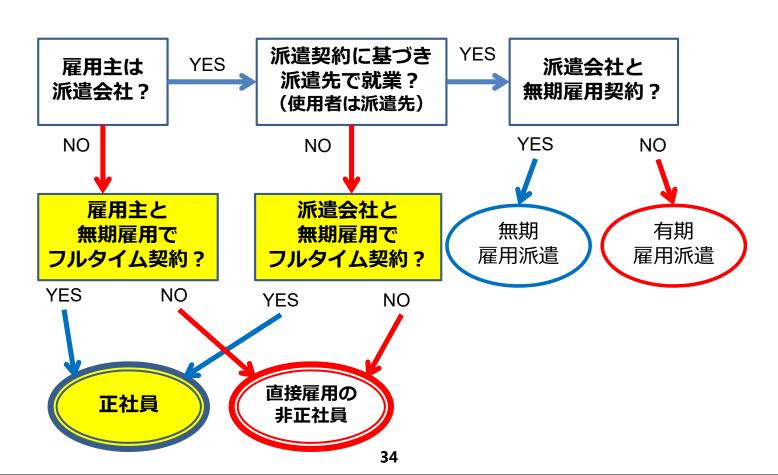
テキストをご覧ください

## No.61 派遣先等における正社員への転換に関する 派遣社員等の希望を把握している

No.62 派遣社員等の希望に応じて、派遣先等における正社員への転換を推進している

無期雇用派遣労働者も対象であることに注意

#### 「無期雇用派遣」と「正社員」の違い(再掲)



No.63 派遣社員の賃金等の決定に当たって、派遣先 社員等の賃金水準との均等・均衡を考慮する 仕組みがある

派遣先に確認をしているかどうかを重視(派遣先に教えても もらえなくても、確認をしたことのエビデンスは必要)

派遣社員と派遣元の内勤社員とで、通勤手当の支給に違いがある場合、その理由を説明できること

※2020年4月施行の派遣法(同一労働同一賃金対応)に向けての制度改定予定の場合は、その準備状況を説明

<通勤手当支給の違いの理由として、合理的ではないと思われる説明の例>

「派遣社員なんだから、通勤手当はありません。それで今まで何のクレームもないからいいでしょう。」

「通勤交通費込みの時給です。通勤交通費がいくらか?そ んなものは確認したことはありません。」

「派遣先から交通費をもらえた場合は支給します。」

派遣社員が納得できる説明内容であることが重要

#### $N0.64 \sim N0.75$

テキストをご覧ください

No.76 派遣先に対して、契約締結時及び定期的に、 派遣社員の安全に対する配慮を求め、連携を 取っている

職場のいじめ、嫌がらせ、セクハラ、パワハラ等の問題も 安全配慮義務のひとつ。

問題を放置すれば派遣先・派遣元の双方が安全衛生配慮義 務違反となる場合もある。

### 各種ハラスメントについて

「セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ」(厚生労働省) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088194. html

「あかるい職場応援団」(厚生労働省) https://no-pawahara.mhlw.go.jp/

「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」(労働政策審議会建議 平成30年12月14日) https://www.mhlw.go.jp/content/000454577.pdf

「妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動について」および「育児休業等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動について」 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000132956.pdf

#### (参考) パワーハラスメントの定義

「あかるい職場応援団」より引用

#### 職場のパワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる 行為をいいます。





## $N0.77 \sim N0.81$

テキストをご覧ください

## 相談窓口のご案内

- ■来所相談(予約制 東京のみ)予約申し込みは、下記サイトよりご予約下さい。http://yuryohaken.info/sodan
- ■メール相談(随時受付) こちらのお問合せフォームよりお問合せ下さい。 http://yuryohaken.info/contact-form/