

平成28年度 優良派遣事業者認定制度 ＜説明会＞

優良派遣事業者推奨事業 運営受託団体
一般社団法人 人材サービス産業協議会

第一部 制度説明会	13:30-15:50
1. 制度概要	13:30~14:00
2. 平成28年度チェックリスト（前半）	14:00~14:50
休 憩	14:50~15:00
2. 平成28年度チェックリスト（後半）	15:00~15:50
第二部 個別相談会	16:00~17:00

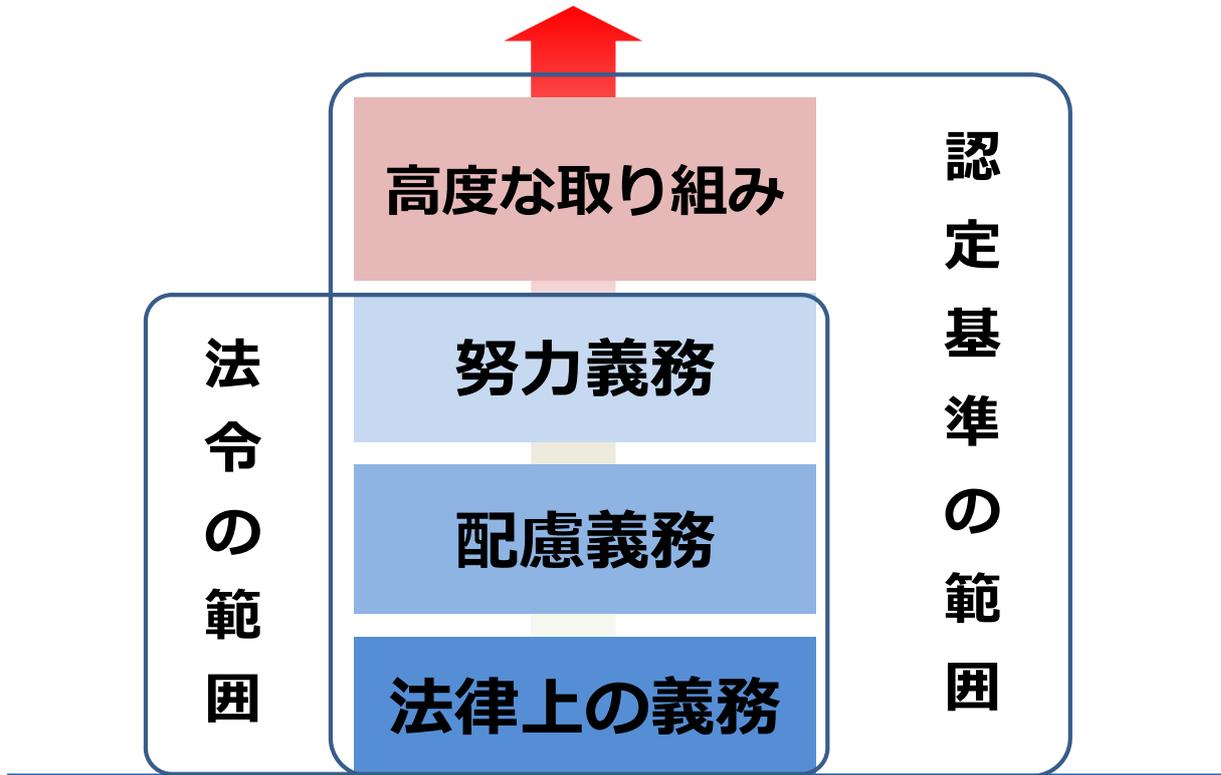
1. 制度概要

優良派遣事業者認定制度とは

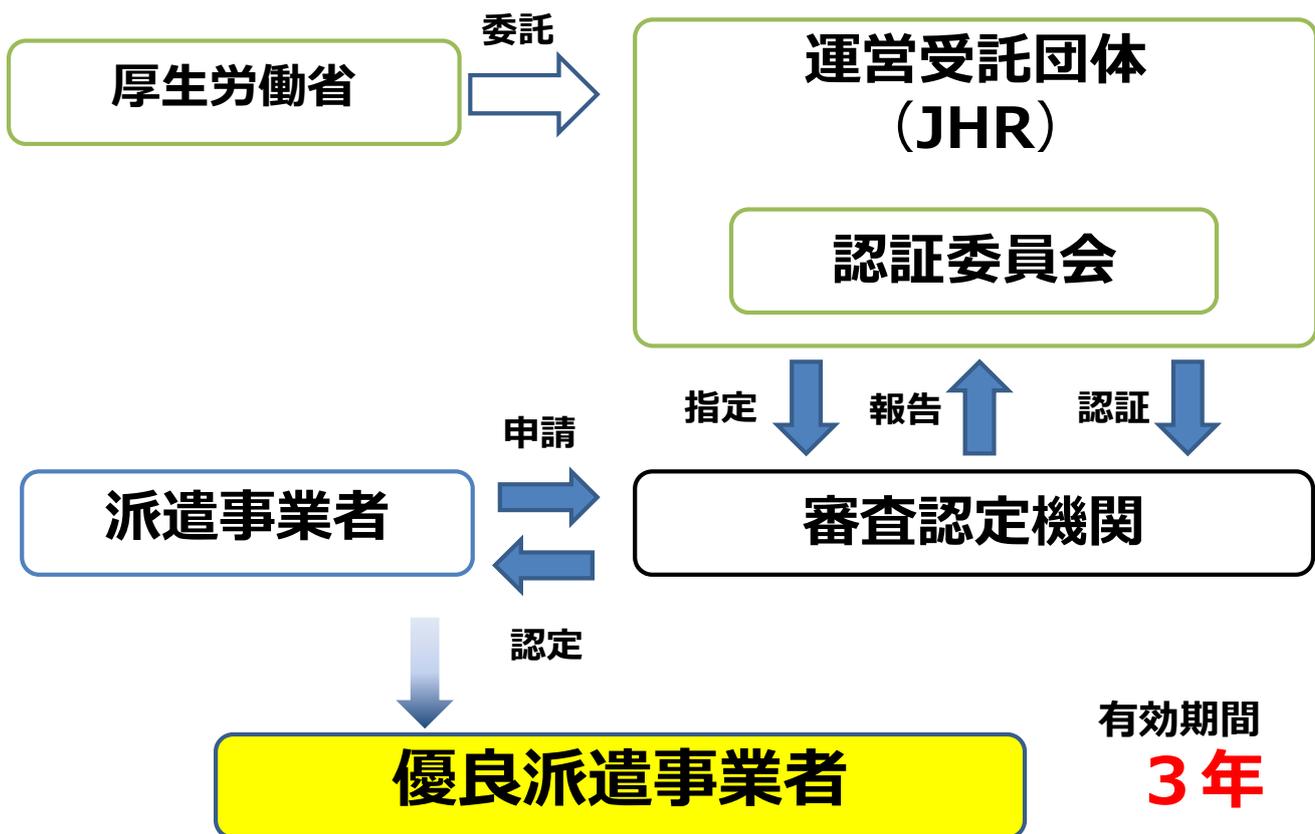
概要 法令遵守を前提として、
派遣労働者のキャリア形成支援などにおいて
一定の基準を満たす派遣事業者を
優良派遣事業者として認定する

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

関連法令と認定基準の関係



制度全体の仕組み



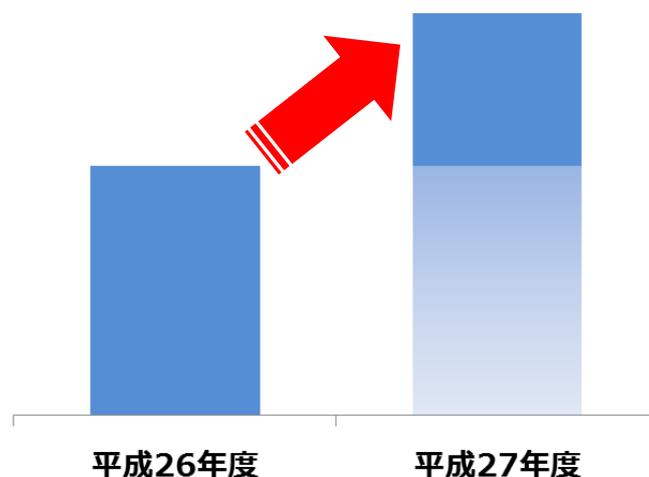
認定状況

■ 平成26年度

99社 ⇒ 85社

■ 平成27年度

65社 ⇒ 52社



優良認定派遣者数 累計 **137社**

認定取得事業者の特徴

■ 従業員100人以下の事業者の増加

26年度 28% ⇒ 27年度 **46%**

■ 従業員1人あたりの派遣社員数

規模に関わらず**10人**以下が多い

フォロー体制が充実していることが重要

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いないこと
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. 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

申請から認定まで ①

指定審査認定機関を選び、申請申込み

申請書・事前確認表等の記入

申請書・事前確認表を送付、手数料納入

現地審査

事前確認表

No.	1. 事業体に関する基準	概要説明 (用いる資料)	事業者記入欄 (基準を満たすことの概要説明)	事務局 使用欄
	1-1 事業健全性			
	①事業経営 【基準】直近事業年度3年間の財務諸表*1を審査時に開示した上で、以下を満たしていること			
1	a) 経営方針等*2を社内啓発・発信ならびに社外に公開していること	1) 社内に啓発・発信するために、経営方針等が掲載されているもの(社員手帳、掲示、社内報、イントラネット等) 2) 経営方針等が社会に公開されていることがわかるもの(ホームページ、会社案内、広告記事等)		
2	b) 派遣事業に従事する社員*3(以下、内勤社員)の体制について説明できること	会社組織図(派遣事業専門の事業部がある場合はその組織図)		
	②財務状況 【基準】以下のうち、最低1つを満たしていること*			
3	a) 直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益ないし当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと(100%出資子会社の場合は連結)	過去3年分の財務諸表(貸借対照表・損益計算書は必須) 100%出資子会社の場合は連結		
4	b) 申請時の当座比率*4が100%以上であること			
	③法令遵守 【基準】以下の全てを満たしていること			
5	a) 各種労働関連法制(労働者派遣法、職業安定法、労働契約法等)を遵守していること	経営方針等、社外に各種労働法制を遵守する旨を周知広報していること		
6	b) 公開が義務付けられている情報*5を正確*6かつわかりやすいもの*7にしていること	以下の情報について公表内容がわかるもの 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	c) 派遣先との取引の可否*8に関する基準を設けていること	取引基準がわかるもの		
	④非常時*9の危機管理 【基準】以下の全てを満たしていることないしは、BCP*10を策定していること	BCP(事業継続計画)		

エビデンスとなる
資料の名称や、
取組・実績状況
などを記載

審査の原則

■ **公平** 利害関係者による審査の禁止

■ **公正** 審査員服務規律、機密の保持

■ **適正** 審査員要件、審査員研修の受講

申請から認定まで ②

指定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

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

15 01 001 (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審査認定機関への申出
- 社名変更、合併、分社化等が行われた場合の審査認定機関への届け出

優良派遣事業者行動指針

- 労働者と企業を結びつける人材派遣事業の社会的役割を自覚し、派遣社員の個人情報と派遣先企業に関する情報の保護に十分留意しつつ、民間事業としての特性を活かし労働市場の需給調整に貢献する。
- 派遣社員の人格、個性を尊重し、安心・安全で働きやすい環境を確保するとともに、キャリア形成を支援する。
- 事業に関する情報の開示に努め、広く社会とのコミュニケーションを行い、透明性の高い事業運営を行う。
- 人材派遣事業の運営に携わるすべての社員が法令遵守を徹底し、派遣に関する法令・契約を遵守しない派遣先企業には厳正な態度で臨む。

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

【必要な手続き】

審査認定機関に変更届出書を提出する

■ 認定継続の場合

変更届出書に誓約書と自主点検票を添付して提出する

必要な場合は認定証の再発行を依頼（再発行費用は事業者が負担）

■ 認定が継続しない場合

認定証・認定マークを審査認定機関に自主返納する

資料 3

事由による継続可否の違い

変更の種類		継続可否
社名、所在地、代表者等の形式的な変更		継続する
事業の内容に関する変更	1 他の事業者からの事業譲渡等により派遣事業を承継するとき ※承継する派遣稼働者数が、自社の派遣稼働者数の1割未満の場合は手続き不要	継続する
	2 他の事業者と合併し、存続会社となる時	継続する
	3 分社化あるいは事業譲渡等により派遣事業を行わなくなったとき	継続しない
	4 吸収合併等により消滅するとき	継続しない
	5 非認定事業者に、分社化あるいは事業譲渡等により派遣事業を承継させるとき	継続しない

認定取消事由

- 申請要件に該当しなくなった場合
- 虚偽の記載・説明があった場合
- その他の場合
 - 審査に問題があった場合
 - 重大な法令違反 等

今後の予定

11月16日~30日	申請受付
申請受付後~1月末	訪問審査
2月	審査員会議で認定可否判断
3月上旬	認証委員会による認証
3月末頃	認定企業の発表

2. 平成28年度チェックリスト

認定基準の構成①

行動指針

大項目（Ⅰ～Ⅳ）

中項目

派遣社員の雇
用管理

小項目

労働社会保険
の加入

相談窓口

チェックリスト

労働社会保険制度の説明

離職後の制度説明

窓口の周知

対応記録の管理

チェック項目内容の実施状況で
認定基準を満たしていることを判断する

認定基準の構成②

I 事業体に関する基準	II 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準
<p>I - I 事業健全性</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 事業経営 ② 財務状況 ③ 法令遵守 ④ 非常時の危機管理 <p>I - II 社内監査体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 社内監査体制 <p>I - III 情報管理・保護</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 個人情報保護 ② 機密情報保護 	<p>II - I 派遣社員の募集・採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 募集・採用 <p>II - II 派遣社員の安定就労とフォローアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 派遣社員への就労支援 ② 派遣社員の権利・義務の周知 ③ 派遣社員への就業条件等の通知 ④ 派遣先事業所の環境の把握 ⑤ 派遣社員の雇用安定 ⑥ 派遣社員の要望等の把握と満足度の向上 <p>II - III 派遣社員の雇用管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 労働・社会保険の加入 ② 派遣社員の相談窓口の設置 ③ 派遣社員の健康状況配慮 ④ 派遣社員への安全衛生教育の実施 ⑤ ワークライフバランスへの配慮

認定基準の構成③

III 派遣社員のキャリア形成と処遇向上に関する基準	IV 派遣先へのサービス提供に関する基準
<p>III - I 派遣社員のキャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ① キャリア・コンサルティング ② 派遣社員の適性判断 ③ 派遣社員の就業状況等の把握と評価 ④ キャリア形成に配慮した仕事紹介 ⑤ 派遣社員の教育研修 ⑥ 正社員希望者への対応 <p>III - II 派遣社員の処遇向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 派遣社員の処遇向上 ② 就労時の福利厚生の充実 	<p>IV - I 派遣先ニーズへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 派遣先情報の収集・人材活用の提案 ② 派遣社員の人選 ③ 派遣契約の管理 ④ 派遣先満足度の把握・向上 <p>IV - II 派遣先の就業環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 派遣先の就業環境の整備 <p>IV - III 派遣先での苦情・トラブル予防</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 派遣先へのコンプライアンス啓発 ② 派遣社員への基礎教育

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**」

⇒審査時点で実施されていなければ認められない

△ 「これまでに実施したことはありません」

⇒実績が無いことに**合理的な理由**があるかどうかで判断する

審査時に提示するエビデンスの例

説明する内容	エビデンス例
ルール、仕組み	業務マニュアル、研修資料とその受講記録など
コミュニケーションの記録	派遣社員、派遣先への訪問記録、営業日報、アンケート結果など
情報公開・周知・広報	WEBサイトやイントラネットなどの画面、社外向けパンフレットや説明資料、営業資料等など
年次有給休暇取得率、育児休業取得率等の数値	算出根拠となった元データ、データ取得元となった帳票・書類（勤怠データ、休暇取得申請書類のサンプルなど）
実施・運用実態	派遣契約書、就業条件明示書等のサンプル、相談等の記録、行政提出書類の写し、など

27年度からの変更ポイント

1. 法改正関連項目の実施状況

- 教育研修の実施
- 雇用安定措置の実績
- ストレスチェックの実施

2. 内容のわかりやすさ、審査の効率化

- 類似項目の統合等（85項目⇒82項目に整理）

28年度は改正派遣法の実施状況に重点

法改正に係るチェック項目例

- 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なっている
- 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
- No.40** 派遣社員のメンタルヘルスへの対応を実施している
- No.58** 派遣社員等の仕事に役立つ教育研修機会を提供している
- 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衡を考慮する仕組みがある

I 事業体に関する基準

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なっている

- ・ 派遣法上で義務付けられている項目の公開状況を確認
- ・ マージン率、教育訓練の内容についてはインターネット等で常時公開されていること
- ・ 問い合わせに応じて公開する場合は対応の仕方を確認

No.9 非常時に内勤社員・派遣社員の安否確認が可能な社内体制にある

No.10 非常時に通常業務（給与支払・契約管理等）を継続できる社内体制にある

- ・ 企業規模、派遣社員数なども考慮して、十分な体制かどうかを審査員が判断する

Ⅱ 派遣社員の適正就労と フォローアップに関する基準

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（派遣法30条1項）の努力義務以上のレベルが実施できているかどうかを確認

例：対象者を限定しない取組など

No.37 派遣社員等の相談や苦情を受け付ける相談窓口を設置し、周知している

- ・27年度の No.39（社外の相談窓口の周知）と統合
- ・派遣社員が利用できる社内外の相談窓口について、周知できているかどうか、利用しやすくなっているかどうかを確認

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

【よくある質問】

「労基署に健康診断結果報告書を提出をしていなかったがどうしたらよいか」

提出義務があるにも関わらず、怠っていた・・・

⇒優良事業者と言えない

No.40 派遣社員のメンタルヘルスへの対応を実施している

- ・ 27年度の No.40（外部の専門家との連携）と統合
- ・ ストレスチェックの実施状況を確認

※平成28年11月30日までに実施している必要がある

No.44 派遣社員に対して、年次有給休暇の取得促進の取組(周知、年次有給休暇日数の開示、派遣先への働きかけ等)を行っている

- ・年次有給休暇の取得は派遣社員の権利であるため、派遣社員が取得しやすい状況でなければならない

例：「派遣社員から聞かれたら日数を教えている」

取得しやすい状況とは言えないので認められない

- ・有給休暇取得率・・・認定事業者の平均 **67%**

【参考】平均年次有給休暇取得率の算出のしかた

$$\frac{\text{27年度中に派遣社員が取得した日数の合計} \\ \text{(繰り越し分の取得も含む)}}{\text{27年度中に派遣社員に新たに付与した日数の合計} \\ \text{(繰り越し分は含まない)}} \times 100 = \text{27年度の取得率}$$

※25年度、26年度も同様に算出し、平均を出す

例：

ある年度に派遣社員が取得した年次有給休暇日数の合計 = 2,200日

同じ年度に派遣社員に新たに付与した日数の合計 = 2,000日

取得率 ⇒ **110%**

※取得日数には前年度からの繰り越し分の取得も含めるため、100%を超える場合がある

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

- ・派遣社員に対して積極的に周知していることが必須

※2017年1月1日以降は要件が緩和されることに留意

【現 行】(1)雇用期間1年以上

(2)子が1歳以降の雇用継続見込み

(3)子が2歳までの間に労働契約が更新されないことが明らかでないこと

【改正法】(1)雇用期間1年以上

(2)子が1歳6ヶ月になるまでの間に、労働契約満了が明らかでない

【参考】育児休業取得率の算出のしかた

27年度認定事業者の平均 **72%**

27年度中の育児休業取得者
(申し出があった者も含む)

×100 = 27年度の取得率

27年度中の出産者のうち育児休業の取得対象者

※25年度、26年度も同様に算出し、平均を出す

【よくある相談】

「育休取得前に辞めてしまうため実績がない」

⇒原因分析をしているか、制度周知は十分か、改善策がとられているかなどを確認

Ⅲ 派遣社員のキャリア形成支援 と処遇向上に関する基準

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ること
- ・ 制度が周知されていること
- ・ 制度の利用者がいることが望ましい
- ・ 実際の資格取得までは至っていなくてもよい

No.58 派遣社員等の仕事に役立つ教育研修機会を提供している

- ・ 派遣法で策定が義務付けられている「教育訓練計画」を提示し、実施状況（受講者数）を説明
- ・ 法令上の義務に加えて、派遣元が主体となって、教育研修機会を提供していることが必要
- ・ 法令上の義務を実施しているだけでは基準を満たしているとは言えない

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

- ・ 派遣元で無期雇用されている派遣社員も希望把握の対象となる
- ・ 正社員転換を推進しており、直近3年間の実績を説明

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衡を考慮する仕組みがある

- ・ 派遣社員と内勤社員とで、通勤手当の支給に違いがある場合はその理由を説明する。

【よくある質問】

「派遣先に同じ仕事の社員がいない」「派遣先に聞いても教えてもらえない」

⇒派遣先に確認をしているかどうかを重視

IV 派遣先へのサービス提供に関する基準

No.77 派遣先からの相談受付窓口が明確であり、迅速に対応できる仕組みがある

- ・ 27年度の No.79（派遣先からの相談受付窓口）とNo.83（派遣先からの派遣労働関連の問い合わせへの対応）を統合
- ・ コンプライアンス関連の問い合わせに対しては、正確に回答できる者が対応していることが必要