

平成27年度 優良派遣事業者認定制度 〈チェックリスト説明会〉

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

- 認定制度の趣旨・目的と認定のプロセス
- 平成27年度チェックリストについて
- チェック項目の解説
- 認定取得後の留意事項
- 今後の予定

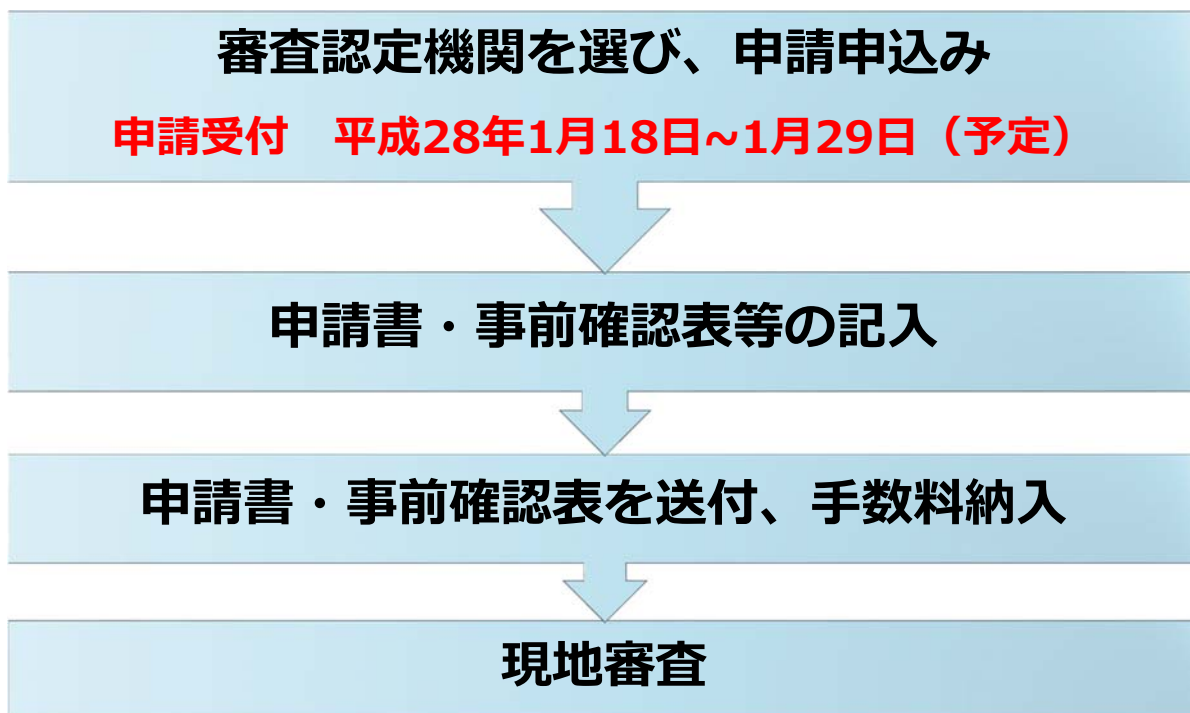
認定制度の趣旨・目的と 認定のプロセス

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認定する制度

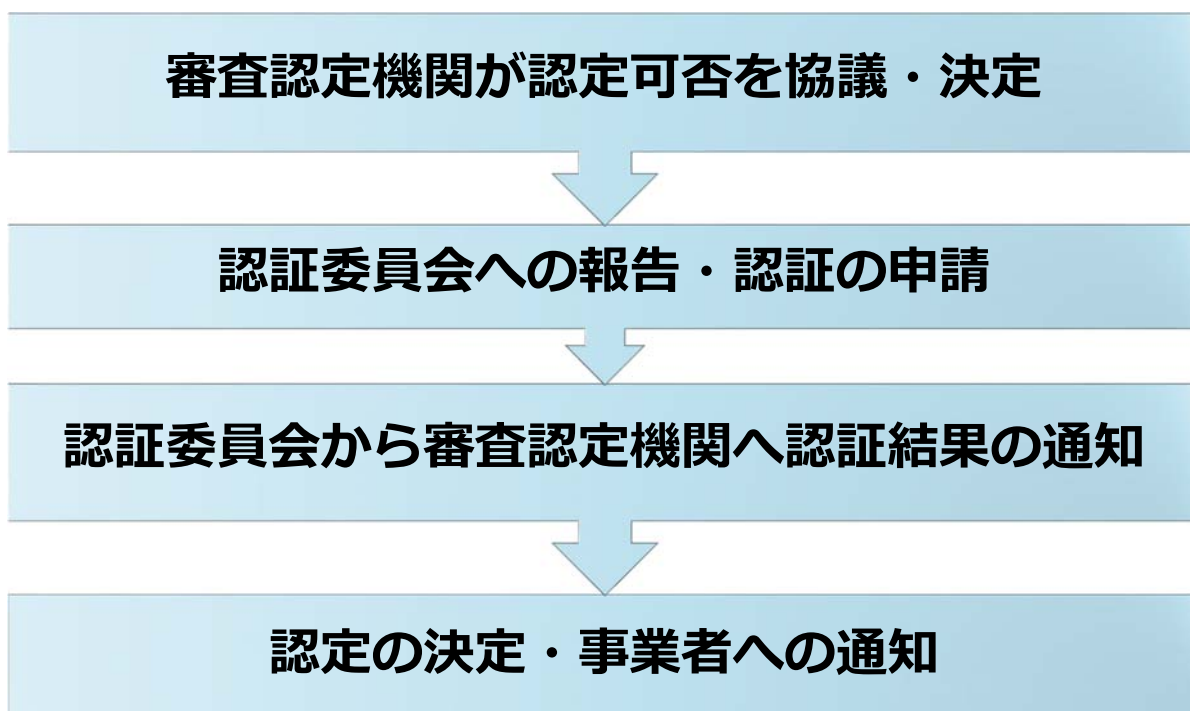
目的 派遣業界全体の質的向上と適切なマッチングの促進

申請から認定までの仕組み ①申請手続き



4

申請から認定までの仕組み ②現地審査後



5

平成27年度 審査認定機関

社会保険労務士法人すばる	東京都中央区
株式会社中部評価センター	愛知県名古屋市
一般社団法人日本添乗サービス協会	東京都港区
公益社団法人労務管理教育センター	東京都品川区

6

審査申請書および誓約書

優良派遣事業者認定 審査申請書

優良派遣事業者認定の審査を受けるための申請をいたします。

申請事業者	フリガナ	
	番号	
事業許可・届出番号		
本社所在地	〒	
設立年月日		
資本金		
前年度派遣事業売上高		
事業概要 (派遣事業以外を含む)		
会社 URL		
代表者	役職	
	フリガナ	
	氏名	
従業員数 (派遣社員除く)		
派遣社員数 (前年6月1日付)		
申請担当	所属部署	
	役職	
	フリガナ	
	氏名	
申請担当連絡先	所在地	〒
	電話番号	
	Eメールアドレス	

※裏面「申請要件に関する誓約書」も記入のこと

申請要件に関する誓約書

- 1) 当社は、厚生労働大臣に一般労働者派遣事業の許可を受けているか、特定労働者派遣事業の届出を受けられています。
- 2) 当社は申請日において、直近5年間、労働基準法、職業安定法等の労働関係法令について、重大な違反をしていません。
- 3) 当社は、労働者派遣事業の許可・届出後、3年以上の事業実績があります。
- 4) 当社は申請日において、直近3年間、税金の滞納をしていません。
- 5) 当社は申請日において、直近3年間、派遣労働者への給与の遅配をしていません。
- 6) 当社は申請日において、直近3年間、社会保険料及び労働保険料の滞納をしていません。
- 7) 当社は申請日において、直近3年間、厚生労働省から以下の命令を受けていません。また、直近3年以内に受けた場合におきましても、現在すでに解除されています。
①労働者派遣事業改善命令（労働者派遣法第49条第1項）
②労働者派遣事業停止命令（労働者派遣法第14条第2項ないし第21条第2項）
- 8) その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実はありません。

以上について相違ありません。

平成 年 月 日

申請事業者名

_____ 印

代表者名（本人自署もしくは記名押印）

_____ 印

7

事前確認表 ①表紙

優良派遣事業者認定審査 事前確認表 (申請事業者用チェックリスト)

***申請者記入欄

申請事業者名			
所在地	〒 () - () - ()		
連絡先Tel	() - () - ()		
現地審査を実施する事業所※			
現地審査を実施する事業所の所在地※	〒 () - () - ()		
連絡担当者	所属部署 (フリガナ)	役職	
	()		
	氏名	メールアドレス	
現地審査において説明を行う者の氏名および所属部署・役職			
事務局確認者		担当審査員	*
現地審査日付	20 年 月 日	審査時間	【開始】 時 分 ~ 【終了】 時 分

※複数の事業所で現地審査を実施する場合は、適宜記入欄を追加等して記載のこと

一般社団法人 人材サービス産業協議会

事前確認表 ②各項目の記入欄

II. 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準					
№	チェック項目	添付資料・取組事項等	申請事業者記入欄	審査員記入欄	可否
2-1 派遣社員の募集・採用					
① 募集・採用					
22	① 任意型派遣事業を行っている場合 応募の登録に関する手続が円滑になされるように、登録をしようとする者に申請中手続の手を助けている	① 任意型派遣事業の応募・登録手続が円滑を確保する。 ② 任意型派遣事業の応募・登録手続が円滑を確保する。登録手続が円滑になるよう、登録をしようとする者に申請中手続の手を助けている。			
23	① 任意型派遣事業であることがわかるよう、募集が適正にならされており、採用の時に募集内容が就業条件、就業条件等についての説明がなされている	① 任意型派遣事業の募集に関する以下の点について資料を提出し、その内容について説明する。 ② 任意型派遣事業の募集に関する以下の点について資料を提出し、その内容について説明する。 ③ 任意型派遣事業の募集に関する以下の点について資料を提出し、その内容について説明する。 ④ 任意型派遣事業の募集に関する以下の点について資料を提出し、その内容について説明する。			
2-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ					
① 派遣社員への就労支援					
24	① 派遣社員としての就労に関する就業情報について、あらかじめ情報提供をしている	① 派遣社員としての就労に関する就業情報について、あらかじめ情報提供をしている。 ② 派遣社員としての就労に関する就業情報について、あらかじめ情報提供をしている。 ③ 派遣社員としての就労に関する就業情報について、あらかじめ情報提供をしている。			
25	① 任意型派遣事業を行っている場合 業務の仕業情報や派遣社員等に行き渡るような仕組みが確立、周知している	① 任意型派遣事業の業務情報や派遣社員等に行き渡るような仕組みが確立、周知している。 ② 任意型派遣事業の業務情報や派遣社員等に行き渡るような仕組みが確立、周知している。 ③ 任意型派遣事業の業務情報や派遣社員等に行き渡るような仕組みが確立、周知している。			
26	① 任意型派遣事業を行っている場合 派遣社員等に就業を提示する際に、可能な限り労働条件、仕事の内容、必要なスキルを具体的に説明している	① 任意型派遣事業の就業を提示する際に、可能な限り労働条件、仕事の内容、必要なスキルを具体的に説明している。 ② 任意型派遣事業の就業を提示する際に、可能な限り労働条件、仕事の内容、必要なスキルを具体的に説明している。 ③ 任意型派遣事業の就業を提示する際に、可能な限り労働条件、仕事の内容、必要なスキルを具体的に説明している。			
② 派遣社員の職務・権利の周知					
27	① 派遣社員等に対して労働者としての権利・義務や派遣就労に関する必要な知識等について周知している	① 派遣社員等に対して労働者としての権利・義務や派遣就労に関する必要な知識等について周知している。 ② 派遣社員等に対して労働者としての権利・義務や派遣就労に関する必要な知識等について周知している。 ③ 派遣社員等に対して労働者としての権利・義務や派遣就労に関する必要な知識等について周知している。			
③ 派遣社員への就業条件等の周知					
28	① 派遣社員等の就業条件等に関する情報を提供している場合はその就業条件、ホームページ等で確認している場合はその就業条件、就業規則の改正履歴も添付して提出する	① 派遣社員等の就業条件等に関する情報を提供している場合はその就業条件、ホームページ等で確認している場合はその就業条件、就業規則の改正履歴も添付して提出する。 ② 派遣社員等の就業条件等に関する情報を提供している場合はその就業条件、ホームページ等で確認している場合はその就業条件、就業規則の改正履歴も添付して提出する。			

各項目のエビデンスとなる資料の名称や取組内容の簡単な説明、実績等を記入

平成27年度チェックリストについて

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」

⇒項目によっては実績が無いことに**合理的な理由**があるかどうかで判断する

26年度からの主な変更点

1. 改正派遣法への準拠

教育研修に関する項目の必須化

正社員化支援、派遣社員の処遇に関する項目の見直し 等

2. 社会からの要請に答えられる内容

母性健康管理に関する項目の追加

育児休業取得実績の提示

3. 内容のわかりやすさ、審査の効率化

同一エビデンスで確認できる項目の統合

選択項目の縮小

12

必要な項目数について

事業形態	全項目数	選択可能な項目	認定に必要な項目数
登録型	85	「No.3・No.4」 と 「No.61・No.62」	83
登録型以外	81	※それぞれ1つ以上	79

他の認証を取得していること により審査を省略する項目	プライバシーマーク	ISMS
	No.13 - No.19	No.20 - No.21

13

チェック項目の解説

I 事業体に関する基準

No.1 経営方針等を社内啓発・発信ならびに社外公開している

- ・ **行動指針（またはそれに近い内容）が、社内外に発信している経営方針等に含まれているかどうかを確認**

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。

I 事業体に関する基準

No.3 直近事業年度3年間のうち、当期純利益が連続して赤字となる事業年度がない

No.4 申請時の当座比率が100%以上である

- ・ 財務諸表もしくは有価証券報告書を見せて説明
- ・ **単体**でNo.3もしくはNo.4のいずれかを満たしていること
- ・ No.3については、**連結対象子会社の場合は連結でもよい**

16

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行っていること

- ・ 派遣法上で義務付けられている項目の提供のしかたや公開状況を説明する
- ・ マージン率については、インターネット等で常時公開されていることが必要

17

I 事業体に関する基準

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

- ・所在地において想定される最大規模の災害を想定
- ・派遣社員が安心できる体制になっているかどうかについて安否確認の仕組みや、非常時の業務フローを説明

18

I 事業体に関する基準

No.18 個人情報の取扱いを他社に委託して行う場合は、個人情報保護体制ができている事業者を選び、適切に管理監督をしている

No.19 個人情報漏えい等の発生時には迅速に対応できる社内体制である

- ・外部委託先による個人情報漏えい時の対応も含めて説明できること

19

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.23 派遣社員であることがわかるよう、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

- ・ 実際の募集広告や採用時の説明資料等を提示
- ・ 派遣契約に基づいて就労することがわかるよう、誤解をまねかない募集内容になっており、採用前に派遣就業であることを明確に説明していることが必要

20

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

- ・ 派遣社員への雇用安定のための対応メニューが判る資料を提示
- ・ 継続して派遣就業することの希望有無や、雇用安定のための対応として希望する内容を派遣社員から把握していること
- ・ 過去の雇用安定のための対応を行った事例を提示し、**十分に時間的余裕をもって着手している**ことを説明

21

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.44 派遣社員が妊産婦である場合に母性健康管理のための取組を実施している

・妊産婦の派遣社員に対して、母性健康管理のために以下の取組を実施していることを説明する

- ①保健指導や健康診査を受けるための時間の確保
- ②医師等からの指導に応じた勤務時間や休憩時間の調整
- ③派遣社員から要請があった場合の他の軽易な業務への転換

・必要な場合には派遣先にも協力を依頼していること

22

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.45 派遣社員の安全衛生教育を実施している

派遣社員に対する安全衛生教育の実施状況について、資料をもとに説明する

【認められないケース】

✕「事務系の業務で、安全衛生教育は必要ないので行っていません」
⇒雇入れ時の安全衛生教育は法的義務であり、認められない。事務系でも実施が必要な項目があるので、それらを実施していること。

23

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.46 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あること

【認められないケース】

×「派遣社員から問い合わせがあれば残日数を教えています」

⇒派遣社員の手許に残る形で年休残日数が通知されておらず、派遣会社に電話で確認しなければならないのは取得を促進していると言い難い

24

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.47 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。
・育児休業の取得実績と取得率の提示も必要

【認められないケース】

×「男性の派遣社員しかいないため周知していない」

⇒育児休業は男女ともに対象なので、男性の派遣社員に対しても周知をしていなければ基準を満たしていると判断されない

25

※ No.47 育児休業の取得率について

育児休業取得者数

当該年度の出産者のうち育児休業の取得対象者

× 100

「育児休業の取得対象者」

= 有期雇用契約の派遣社員の場合は、以下の要件を全て満たす者

- ① 同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること
- ② 子の 1 歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の 2 歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

26

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 派遣社員等向けの能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングの仕組み(社外・社内問わず)があり、周知している

No.50 派遣社員等に対し、能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングやアドバイスを適切な時期に行っている

- ・ キャリアコンサルティングの仕組みがあり、コンサルティングやアドバイスが実施されていること
- ・ No.50は、No.31の派遣先訪問時に実施されていてもよい

27

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.57 派遣社員等の経験・知識・技能に関する情報や評価記録を継続的に管理し、それらをもとにマッチングする仕組みがある

No.58 派遣社員等のキャリア形成に関する希望について把握しており、それらを考慮した仕事への配置や派遣先選択の仕組みがある

- ・ 業務経験やスキルに関する情報を継続的に記録し、それをもとにマッチングしていること
- ・ さらに、キャリア形成に関する希望も考慮した配置や派遣先選択を行っていること

28

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.60 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

- ・ 改正派遣法で実施が義務付けられている教育訓練
 - ①派遣社員全員が対象
 - ②有給・無償
 - ③キャリアアップに資する内容
 - ④毎年おおむね8時間以上の教育訓練時間
 - ⑤無期雇用の場合は長期的なキャリア形成を念頭においた内容
- ・ 義務の範囲に加えて、教育訓練機会が提供されていること

【認められないケース】

- △「外部の提携スクールで、**優待価格**で受講できる制度があります」
⇒これだけでは基準を満たさない

29

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.63 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.64 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

- ・「派遣先等における正社員への転換」＝派遣されない無期雇用への転換の希望を確認する
- ・正社員転換を推進しており、直近3年間の実績について説明を求める

30

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.65 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

- ・諸手当を含めた賃金等の決定の際に、派遣先の賃金水準や他の同様の業務に従事する者等の情報を収集しており、そのことが派遣社員に説明できること
- ・派遣社員の給与規定があること
- ・通勤手当の支給については、内勤社員との間に不合理な差がないこと

31

IV 派遣先へのサービス提供に関する基準

No.73 派遣契約内容を遺漏なく派遣先に理解してもらうための仕組みがある

- ・特に法改正により**新たに派遣契約に記載すべき事項**があるため、派遣先にそれらの事項について説明していること

32

IV 派遣先へのサービス提供に関する基準

No.78 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

- ・派遣社員の業務内容にかかわらず、就業先での避難訓練への参加や健康上の配慮、セクハラやパワハラの防止など、**派遣先と派遣元の連携がはかれるようになっていること**

33

認定取得後の留意事項

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

認定取消事由

- 行政処分を受けた場合
- 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

36

今後の予定

平成28年

1月18日～1月29日 申請受付期間（予定）

（申請受付後随時）～2月29日 現地審査

3月中旬

認定および認証

3月末頃

**認定企業の発表と
認定証の交付**

37