

2018年度 優良派遣事業者認定制度 〈フォローアップセミナー〉

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

13:00~14:30 第1部 基調講演

休憩 (10分)

14:40~15:25 第2部 フォローアップ
1. 派遣先認知度
2. 申請要件について
3. 2018年度チェックリスト

15:25~15:55 第3部 交流会

15:55~16:00 諸連絡

第2部 フォローアップ

第2部 フォローアップ

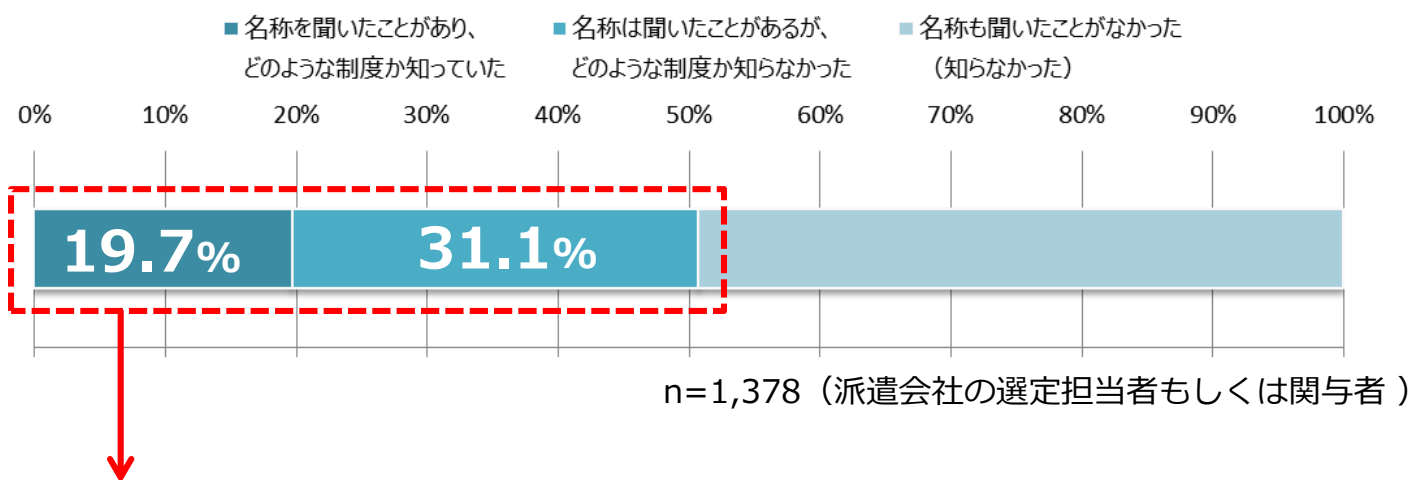
1. 派遣先認知度

派遣先認知度調査

【調査概要】

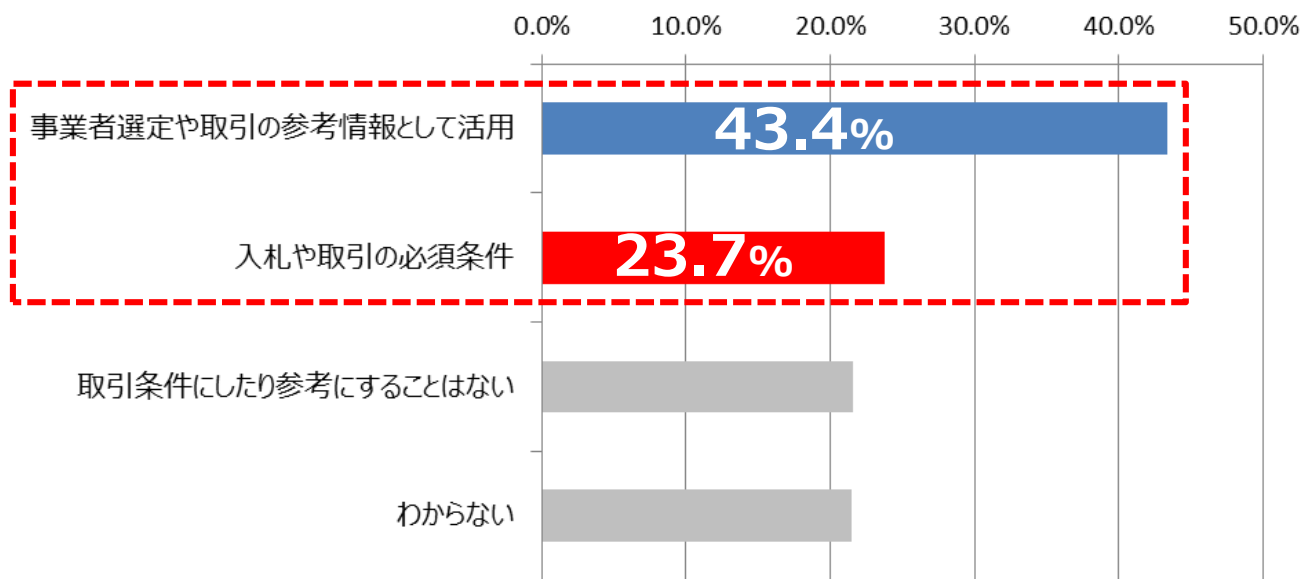
1. 実施時期 2018年6月15日～22日
2. 実施方法 WEB調査
3. 調査対象 ※調査会社保有の法人パネルより抽出
 - ①従業員数5人以上企業に勤務する会社員
(係長クラス以上、人材業界従事者除く)
 - ②公務員・団体職員
4. 回収数
2,017s
うち、派遣会社の選定担当者もしくは関係者1,378s

派遣先担当者における認知率



優良派遣事業者認定制度を知っている **50.8%**

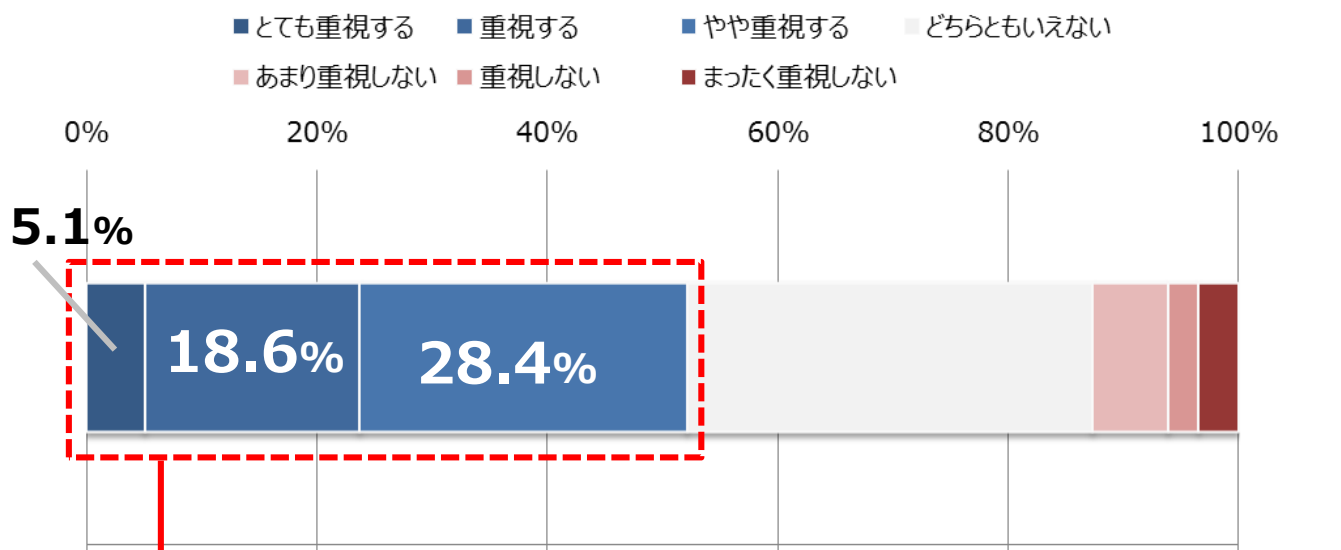
取引条件としての活用



n=973 (認定制度について知っている者)

制度認知者の **56.9%** が認定取得の有無を考慮

今後の活用意向



n=2,017 (全体)

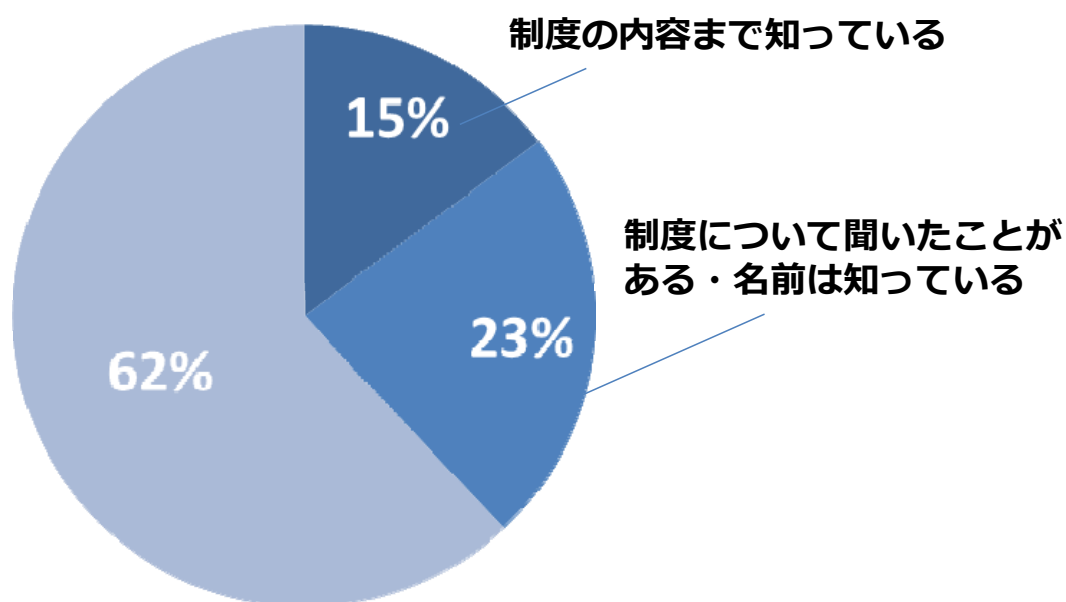
今後、認定取得の有無を重視する **52.2%**

政府公共機関等における入札要件調査

【調査概要】

1. 実施時期 2018年12月20日～2019年1月20日
2. 実施方法 郵送にて送付、WEB回答
3. 調査対象
中央省庁、都道府県、市役所、区役所
独立行政法人（合計900機関）
4. 調査事項
 - ・派遣事業者を対象とした入札案件の有無
 - ・優良派遣事業者認定取得要件の有無
 - ・今後の活用意向

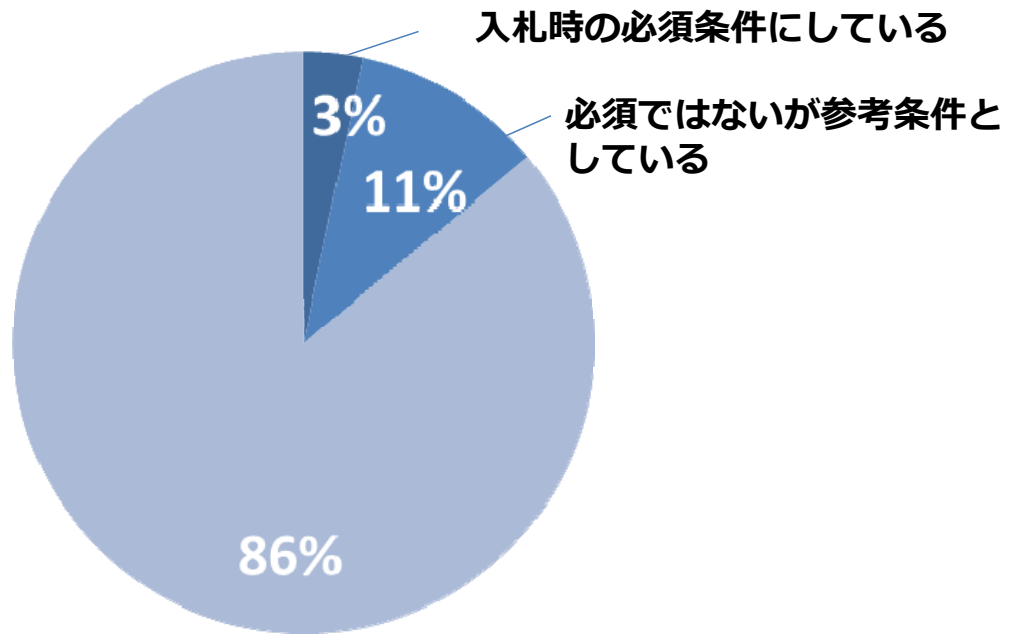
優良派遣事業者認定制度の認知率



優良派遣事業者認定制度を知っている **38%**

n=121（過去1年間に派遣事業許可が必要な入札案件があった機関）

入札要件等への活用状況

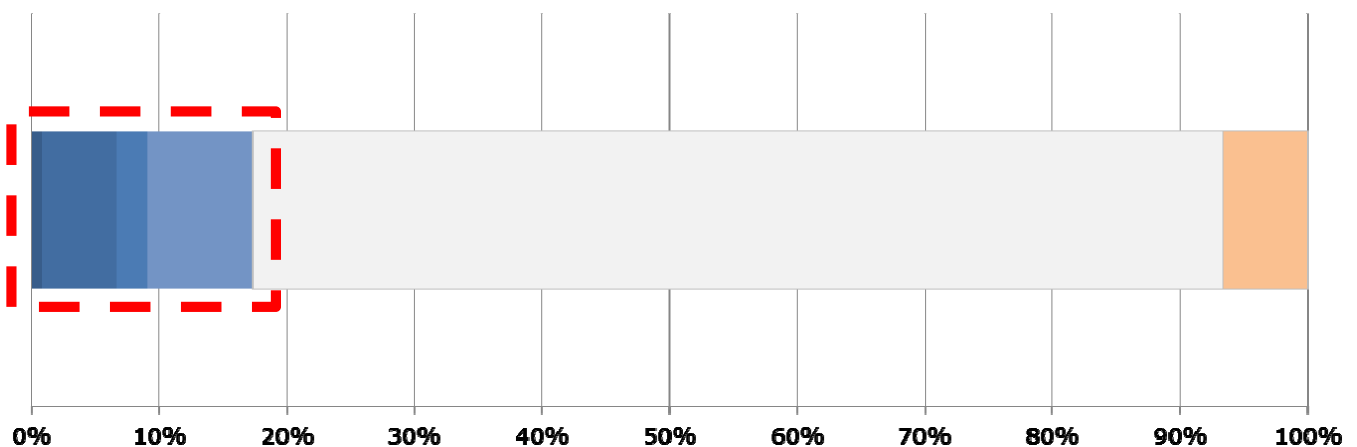


認定の有無が入札に係る **14%**

n=121 (過去1年間に派遣事業許可が必要な入札案件があった機関)

今後の活用意向

- 今後、全ての入札条件に加えたいと思う
- 今後、一部の入札条件に加えたいと思う
- 今後、すべての入札の加点ポイントや参考に加えたいと思う
- 今後、一部の入札の加点ポイントや参考に加えたいと思う
- わからない
- 全く加えない



n=121 (過去1年間に派遣事業許可が必要な入札案件があった機関)

今後、優良派遣事業者認定の取得状況を考慮する

17.4%

第2部 フォローアップ

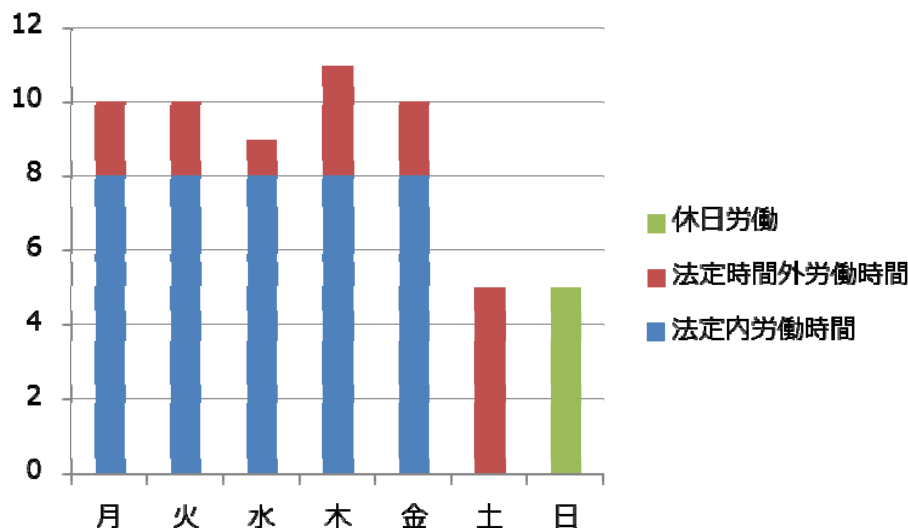
2. 申請要件について

申請要件

1. 申請時に、労働者派遣事業の許可を受けている事業主であること
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ない
- ・ 業種・職種等の例外は設けない

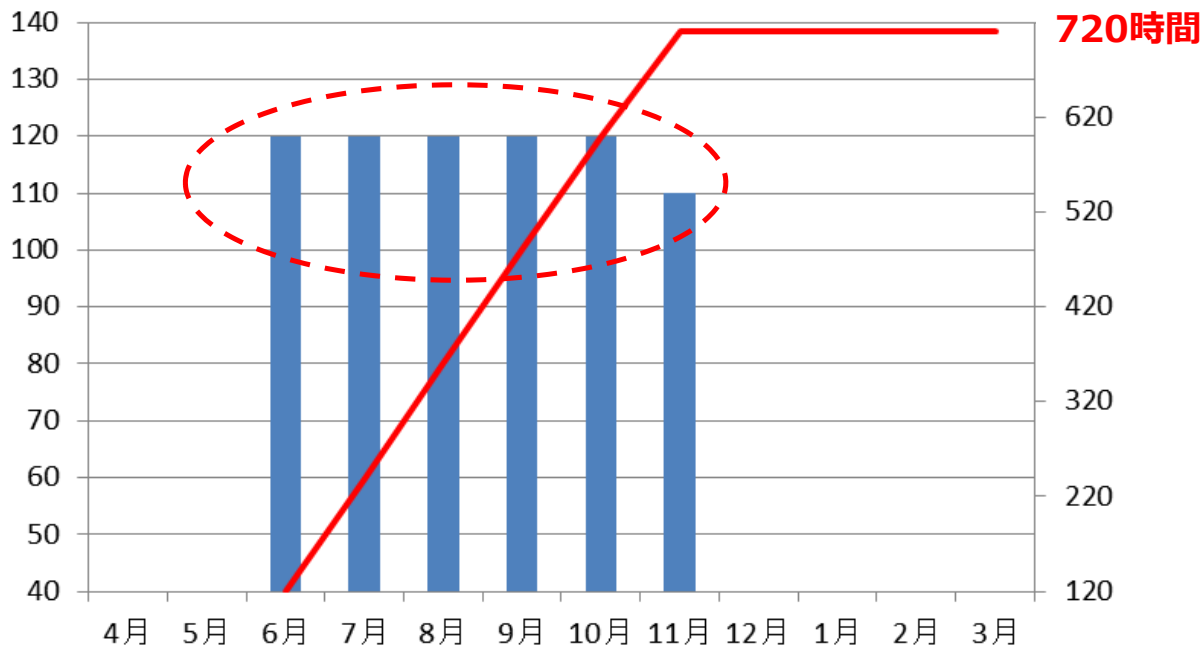


改正労働基準法との比較

	2019年4月施行 労働基準法	優良派遣事業者認定 申請要件
年間上限	年間720時間以内	年間720時間 未満
単月上限	単月100時間未満 (休日労働含む)	無し (法令にしたがう)
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
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)

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



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



申請要件に関する報告書 提出要領

1. 対象期間 2018年4月1日~2019年3月31日
2. 対象事業者
 - ①2017年度認定事業者
 - ②2018年度前期認定事業者
3. 報告書様式 公式サイトからダウンロード
4. 提出締切 2019年5月31日（予定）
5. 提出先 2019年度事業の運営受託団体に
郵送またはメールで提出

※詳細は2019年4月以降に連絡予定

2019年度優良派遣事業者推奨事業
受託運営団体

〇〇〇〇〇〇 御中

申請要件に関するフォローアップ報告書

当社の管理監督者を除くすべての労働者のうち、平成30年4月から平成31年3月の12か月間における月平均法定時間外労働時間が60時間以上となった者はありません。

年月日

認定事業者名 _____ 印

代表者名(本人自署もしくは記名押印)

_____ 印

提出年月日
(2019年4月1日
以降の日付)

来年度の **運営受託団体** に提出
(審査認定機関ではないので注意！)

「当社の管理監督者を除く
すべての労働者のうち、
2018年4月~2019年3月の
12か月間における月平均
法定時間外労働時間が60
時間以上となった者はお
りません」

認定事業者名、
代表者名(自署もし
くは、記名&押印)

2016年度認定事業者の場合

実施時期	フォローアップ内容
2017年3月	2016年度認定（法定時間外労働時間要件なし） ⇒2020年3月末 有効期限
2018年1月	2017年度チェックリスト セルフチェック
2019年1月	2018年度チェックリスト セルフチェック
2019年10月 ～2020年3月	2019年度チェックリストでの更新審査 2019年3月～2020年2月までの法定時間外労働時間実績 を報告
2021年1月	2020年度チェックリスト セルフチェック
2021年5月	2020年4月～2021年3月における法定時間外労働時間の 実績を報告（1回目）

2017年度認定事業者の場合

実施時期	フォローアップ内容
2018年3月	2017年度認定（法定時間外労働時間要件あり） ⇒2021年3月末有効期限
2019年1月	2018年度チェックリスト セルフチェック
2019年5月	2018年4月～2019年3月における法定時間外労働時間の 実績を報告（1回目）
2020年1月	2019年度チェックリスト セルフチェック
2020年5月	2019年4月～2020年3月における法定時間外労働時間の 実績を報告（2回目）
2020年10月 ～2021年3月	2020年度チェックリストでの更新審査 2020年3月～2021年2月までの法定時間外労働時間実績 を報告

2018年度前期認定事業者の場合①

実施時期	フォローアップ内容
2018年9月	2018年度前期認定（法定時間外労働時間要件あり） ⇒2021年9月末有効期限
2019年1月	2018年度チェックリスト セルフチェック
2019年5月	2018年4月～2019年3月における法定時間外労働時間の 実績を報告（1回目）
2020年1月	2019年度チェックリスト セルフチェック
2020年5月	2019年4月～2020年3月における法定時間外労働時間の 実績を報告（2回目）
2021年1月	2020年度チェックリスト セルフチェック
2021年6月 ～2021年9月	2020年度チェックリストでの更新審査 2020年8月～2021年9月までの法定時間外労働時間実績 を報告

2018年度前期認定事業者の場合②

実施時期	フォローアップ内容
2018年9月	2018年度前期認定（法定時間外労働時間要件あり） ⇒2021年9月末有効期限
2019年1月	2018年度チェックリスト セルフチェック
2019年5月	2018年4月～2019年3月における法定時間外労働時間の 実績を報告（1回目）
2020年1月	2019年度チェックリスト セルフチェック
2020年5月	2019年4月～2020年3月における法定時間外労働時間の 実績を報告（2回目）
2020年10月 ～2021年3月	2020年度チェックリストでの更新審査 2020年3月～2021年2月までの法定時間外労働時間実績 を報告

2018年度前期認定事業者の場合（補足）

2018	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
						認定				セルフ チェック		
2019	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
		実績 報告								セルフ チェック		
2020	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
		実績 報告								セルフ チェック		更新 ①
2021	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
						更新 ②						

（参考）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

第2部 フォローアップ

3. 2018年度チェックリスト

No.23 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ること

特に自社サイトに掲載されている募集広告に注意

★審査員が必ず事前に確認します

正社員

●●スタッフ(※派遣会社名)の
正社員として一緒に働きませんか？

●お仕事内容
大手商社での簡単なデータ入力のお仕事です！未経験歓迎！

●就業場所
交通至便！派遣先は大手商社のキレイなオフィスです！

●雇用形態
正社員

派遣契約に基づいて就業することが明らかなので、正社員ではなく、「無期雇用派遣」と表記しなければならない

(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

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

※今年度新規追加

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へ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/>

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト ~無期転換を円滑にサポートします~

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

契約社員、アルバイトなどの方はこちら > 事業主や人事労務担当者の方はこちら >

無期転換ルール
ハンドブック

無期転換ハンドブックを作成しました!

無期転換制度の導入手順やポイントなどを紹介しています。
自社での制度導入の準備に是非ご活用ください。

詳細はこちら

無期転換の概要 導入のポイント 導入企業事例 導入支援策 Q&A

無期転換ルールの概要と導入支援策

無期転換ルールとは労働契約法の改正により、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールです。

厚生労働省では、労働契約法の無期転換ルールに基づく無期転換申込み権が平成30（2018）年度から本格的に発生することを踏まえ、様々な支援を行っています。ぜひご活用ください。

無期転換ルール
特別相談窓口
はこちらです。

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

（参考）2018年10月19日厚生労働省公表「派遣で働く皆様へ 平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A」より

Q5：雇用安定措置として、無期雇用派遣労働者となることを提案されましたが、もし無期雇用派遣労働者となっても「一定期間派遣先が見つからなければ辞めてもらう」と派遣会社から言われました。この派遣会社の対応に問題はないのでしょうか。

A5：**法違反と評価される可能性があります。**

派遣会社が、労働者派遣法に基づく雇用安定措置として、その対象者を派遣労働者として無期雇用する場合には、この措置だけでは不十分であり、これとあわせて、合理的な就業条件の派遣先を提供することが必要です。また、無期雇用派遣労働者については、指針（大臣告示）において、「**無期雇用派遣労働者の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと**」とされています。したがって、実際に辞めることとなった場合には、これらの労働者派遣法違反又は指針違反と評価される可能性があります。

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）

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

派遣先に確認をしているかどうかを重視する

「派遣先に聞いても教えてもらえない」「派遣先に同種の仕事の社員がいない」場合であっても、派遣先に確認をしたことのエビデンスは必要

この項目で、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

★改正派遣法は2020年施行のため、2018年度は内容に変更なし

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。

2019年度チェックリスト動向

No.41 ⇒改正労働基準法対応

例) 超過勤務状況の把握頻度の確認

過重労働の防止について派遣先に依頼をしているか

No.44 ⇒改正労働基準法対応

例) 年次有給休暇を5日間以上取得させているか

No.63 ⇒改正派遣法対応

例) 2020年4月施行に向けた準備状況の確認

No.76 ⇒パワハラ指针对応

2019年度 スケジュール（予定）



第3部 交流会

交流会 テーマ案

「法定時間外労働時間」・・・どう対応する？

更新審査で注意することは？

優良認定マーク、どう使ってる？

諸 連 絡

派遣先周知について

◆リーフレットの配布

経済団体イベント及び日本人材
ニュース購読者への配布等

◆雑誌広告の掲載

日本人材ニュースへの広告掲載



派遣先周知について



◆WEB周知

- ・ 公式サイトのリニューアル
(派遣先ページ開設)
- ・ HRプロへの記事掲載

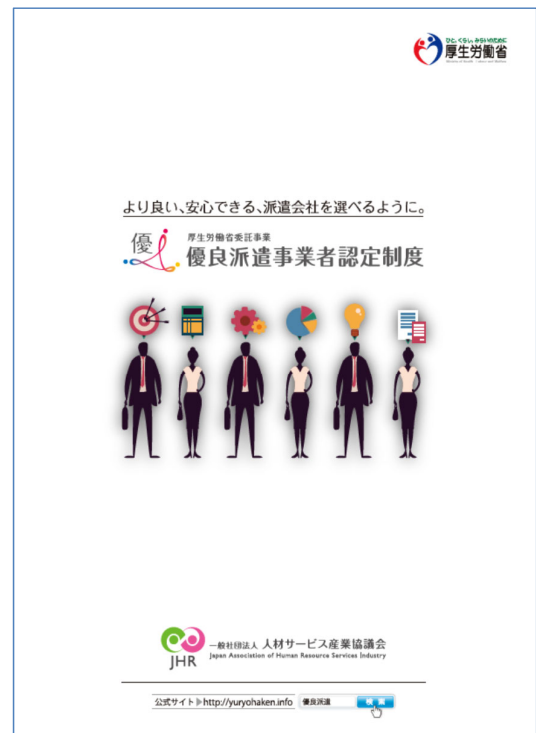


派遣先周知について



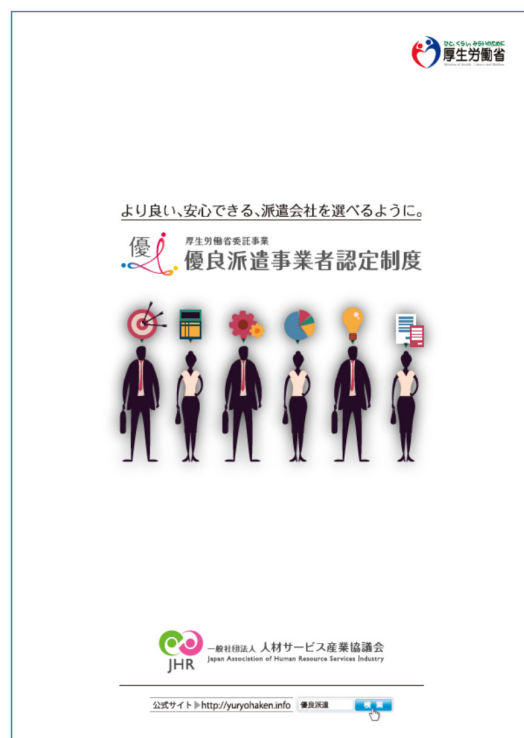
◆ツール作成・配布

- ・ ポスター
- ・ クリアファイル



資料・ツール配布のご案内

- ◆本日の説明会資料
- ◆全国説明会DVD
- ◆リーフレット
- ◆ポスター
- ◆クリアファイル



ご参加ありがとうございました

アンケートへのご協力を
お願いいたします