

優良派遣事業者認定 申請要件

以下の要件を満たしている事業者が優良派遣事業者の認定を申請することができます。

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、社会保険料及び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 (労働者派遣法第49条第1項)
(イ) 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がみとめられないこと

優良派遣事業者認定マーク

優良派遣事業者に認定されると、名刺やホームページ等で「優良派遣事業者認定マーク」を使用できます。



派遣社員・派遣先企業・派遣会社の三者が1本の線につながり、良好な関係を築き上げている様子を表現しています。

平成26年度優良派遣事業者推奨事業・優良派遣事業者認定制度に関するお問い合わせ先

専用WEBサイト www.yuryohaken.info

※担当者より順次ご連絡いたしますので、上記WEBサイトのお問い合わせフォームをご利用ください。



JHR事務局 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3階
<http://www.j-hr.or.jp>

平成26年度厚生労働省委託事業

優良派遣事業者認定制度 (優良派遣事業者推奨事業)

優良派遣事業者とは？

法令を遵守しているだけでなく、派遣社員のキャリア形成支援やより良い労働環境の確保、派遣先でのトラブル予防など、派遣社員と派遣先の双方に安心できるサービスを提供できているかどうかについて、一定の基準を満たした派遣事業者を「優良派遣事業者」として認定します。

優良派遣事業者認定制度の効果

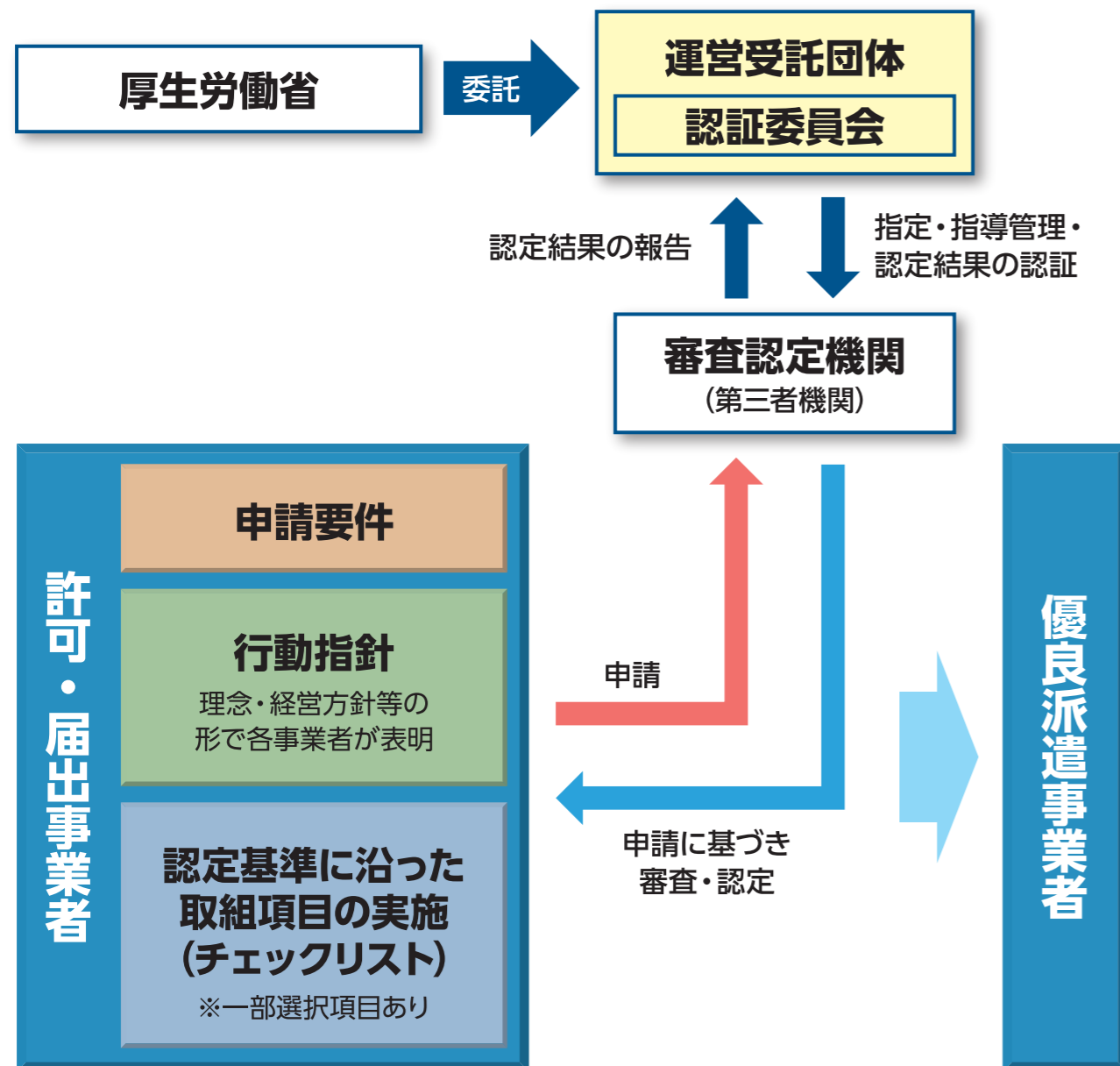
派遣会社は優良な事業者であると認定され、派遣社員や派遣先企業は信頼性のある派遣会社を選択できるなど、派遣元・派遣先・派遣社員にメリットがあります。

社会的信用の向上 社内コンプライアンス意識の強化
適切な雇用管理体制の継続 業界全体の意識向上
悪質業者を排除した健全な競争の実現



審査・認定のしくみ

1. 優良派遣事業者の認定を受けようとする事業者は、申請要件を満たした上で、厚生労働省から委託を受けた認証委員会が指定した審査認定機関に所定の申請書類等を提出します。
※申請には、審査認定機関が定める所定の申請料がかかります。
2. 提出された申請書類等をもとに、審査認定機関の審査員が事業所を訪問し、現場確認や関係者ヒアリング等を行うことによって認定基準を満たしているかどうかを判断し、認定の可否を決定します。
3. 審査認定機関による認定結果を認証委員会が認証し、最終的に優良派遣事業者として認定されます。
※優良派遣事業者の認定には有効期間があり、3年ごとに更新が必要です。また、認定付与後に申請要件を満たさなくなった場合や法令違反等の一定の取消事由が発生した場合には、認定を取消されることがあります。



優良派遣事業者行動指針

優良派遣事業者の認定を受けようとする事業者は、「優良派遣事業者行動指針」に沿った事業運営を実施していることを、自社のパンフレットやウェブサイト等で広く周知していることが求められます。

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。

優良派遣事業者認定基準 (抜粋)

「優良派遣事業者認定基準」に沿った取組の実施状況を審査し、優良事業者として認定します。

- | | |
|---|--|
| <h3>I 事業体に関する基準</h3> <ul style="list-style-type: none"> 1-1 事業健全性
経営の安定性・健全性を確保していること
安定した財務状況での事業運営が行われていること 1-2 社内監査体制
業務の適正を確保するための社内体制が構築され、適切に運用されていること 1-3 情報管理・保護
個人情報保護方針 (プライバシーポリシー) や個人情報保護規程を有し、社内での情報管理体制が整備されていること | <h3>III 派遣社員のキャリア形成と処遇向上の取り組みに関する基準</h3> <ul style="list-style-type: none"> 3-1 派遣社員のキャリア形成に関する基準
派遣社員の能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングに積極的に携わっていること
派遣社員の就業状況や技能について評価とフィードバックを適宜行っていること 3-2 派遣社員の処遇向上に関する基準
派遣社員の処遇向上に資する取組をしていること |
| <h3>II 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準</h3> <ul style="list-style-type: none"> 2-1 派遣社員の募集・採用
適正な内容の募集採用を広くおこなっていること 2-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ
派遣社員の希望条件を確認し、それに応じて的確な支援ができる体制にあること 2-3 派遣社員の雇用管理
適用対象者を遅滞なく労働・社会保険に加入させていること | <h3>IV 派遣先へのサービス提供に関する基準</h3> <ul style="list-style-type: none"> 4-1 派遣先ニーズへの対応
派遣先満足度の把握・向上 派遣先でのサービスの評価を確認し、満足の向上に取り組んでいること 4-2 派遣先の就業環境の整備
派遣先に対して、派遣社員に対する安全配慮を求め、連携を取っていること 4-3 派遣先での苦情・トラブル予防
※派遣先からの相談受付対応
派遣先へのコンプライアンス啓発 |