厚生労働省委託事業
優良派遣事業者認定制度

優良派遣事業者認定制度
フォローアップセミナー

2021年2月

（一社）日本人材派遣協会

第２部

フォローアップセミナー

2020年度派遣先認知度調査結果

申請要件・チェックリスト・
審査方法について

一般社団法人人材サービス産業協議会
川渕　香代子

認定事業者フォローアップ

１．2020年度派遣先認知度調査結果

２．申請要件について

３．チェックリストについて

４．審査方法について

厚生労働省委託事業
優良派遣事業者認定制度

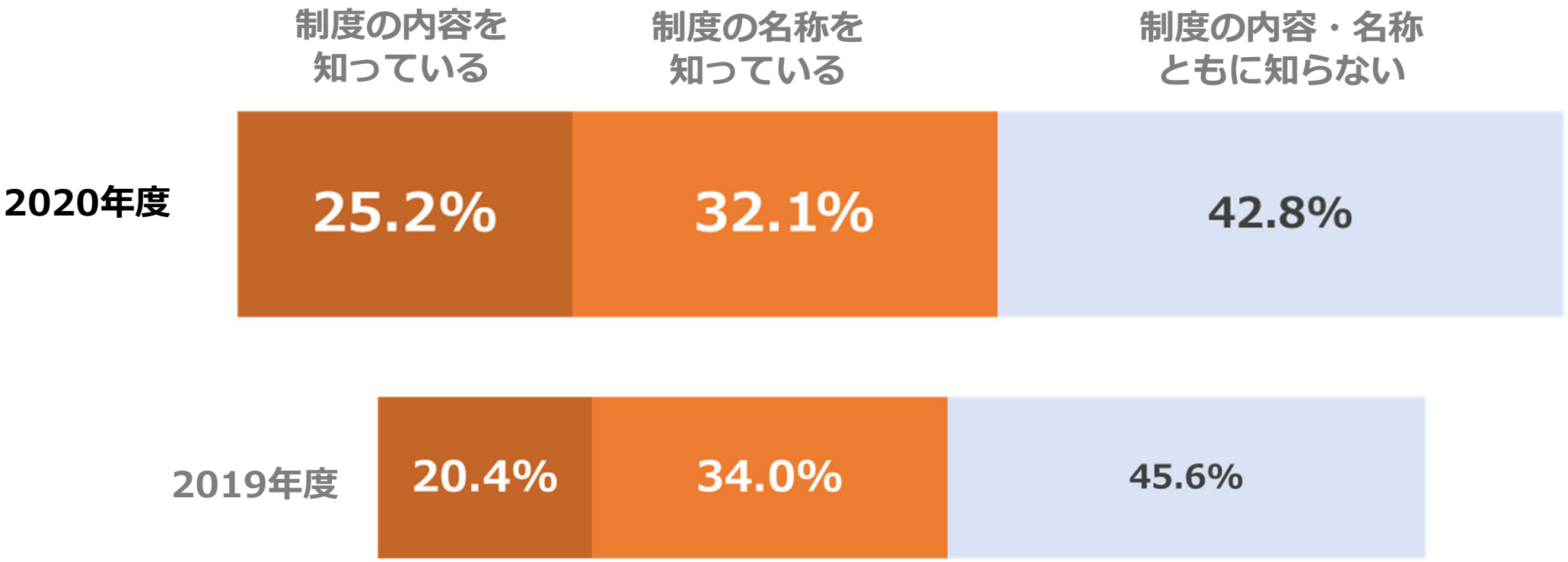
1．派遣先認知度調査結果

派遣先認知度調査　調査実施概要

調査手法	インターネット調査
エリア	全国
対象者条件	１．会社員（係長以上クラス）＋【勤務先従業員数】5人以上 ２．公務員・団体職員
除外条件	人材業界従事者
回収数	2,147ss (うち、派遣会社の選定担当者もしくは関与者　1,525s)
実査期間	2020年6月18日～23日

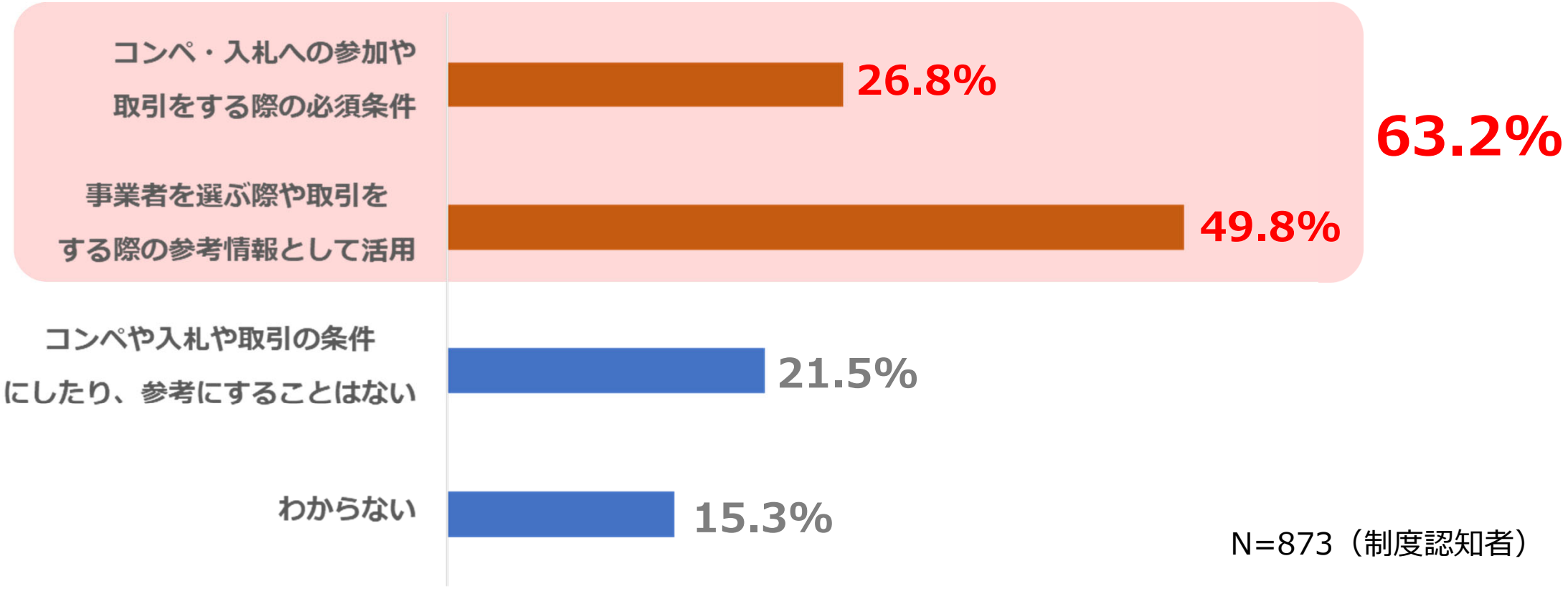
①派遣先担当者の制度認知率

6割の派遣先担当者が優良派遣事業者認定制度について認知



②取引の際の認定取得有無の活用（制度認知者）

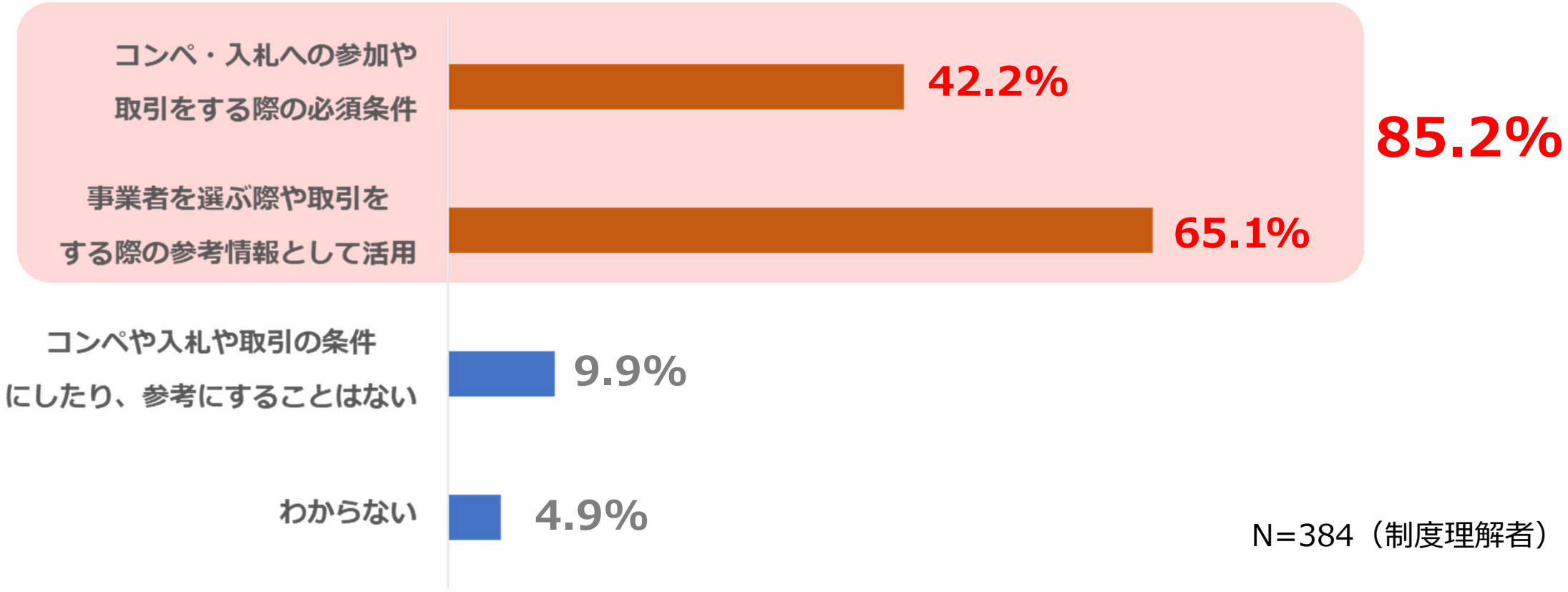
制度認知者の約6割が認定の取得を取引上の条件や参考にしている



N=873（制度認知者）

②取引の際の認定取得有無の活用（制度理解者）

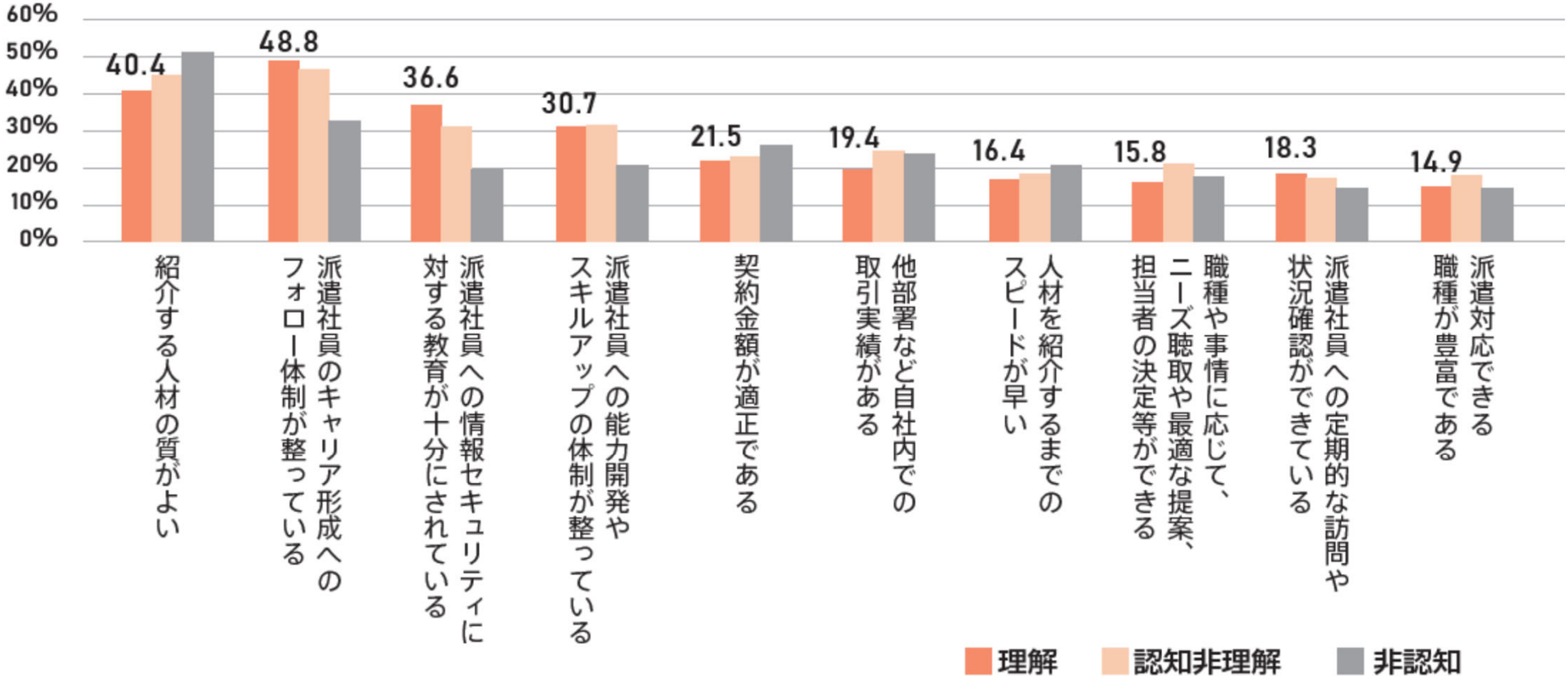
制度理解者の８割以上が認定の取得を取引上の条件や参考にしている



N=384（制度理解者）

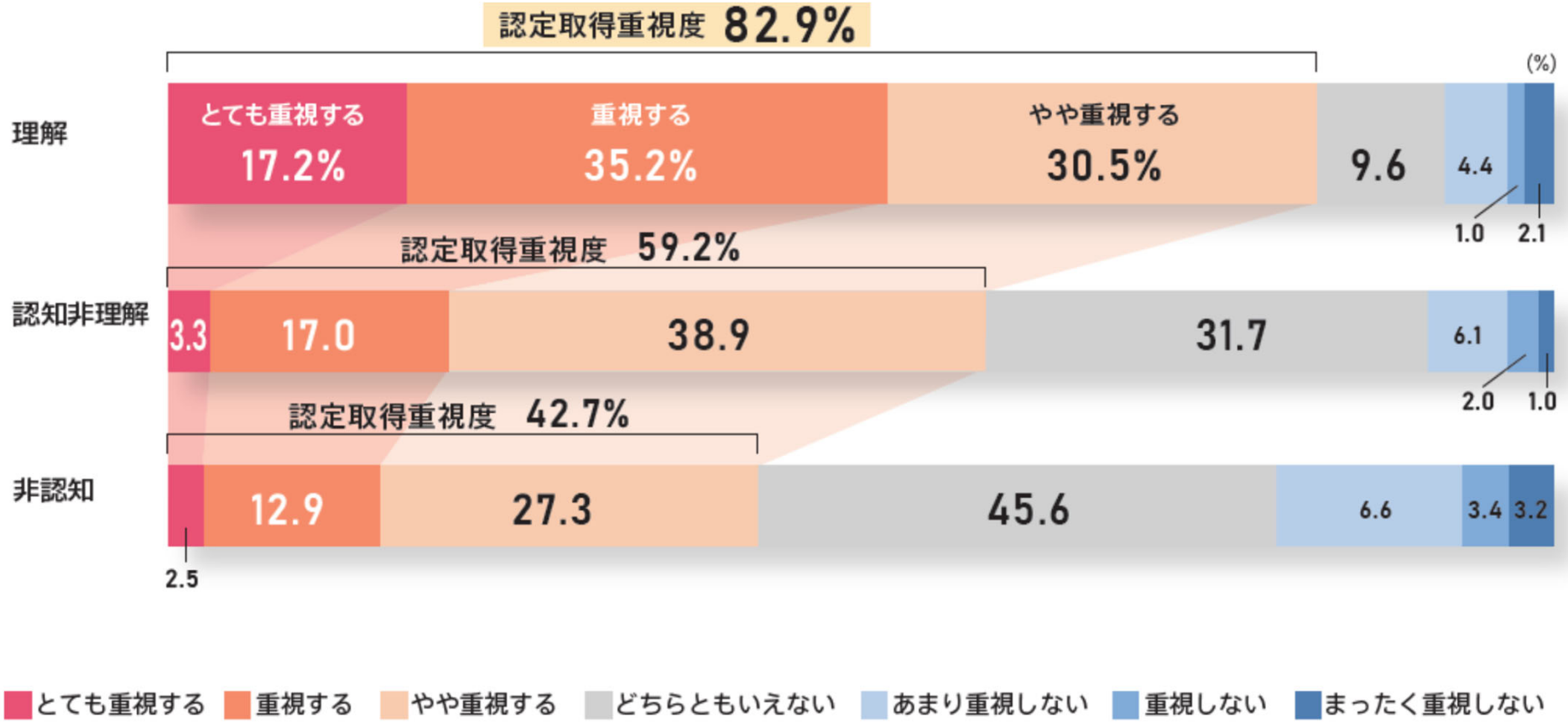
③派遣会社に重視する点

制度認知者が重視する点の多くは、認定基準チェックリストと合致



④今後の取引における認定取得の重視度

制度理解が進むほど、認定取得の重視度が高まる



2．申請要件について

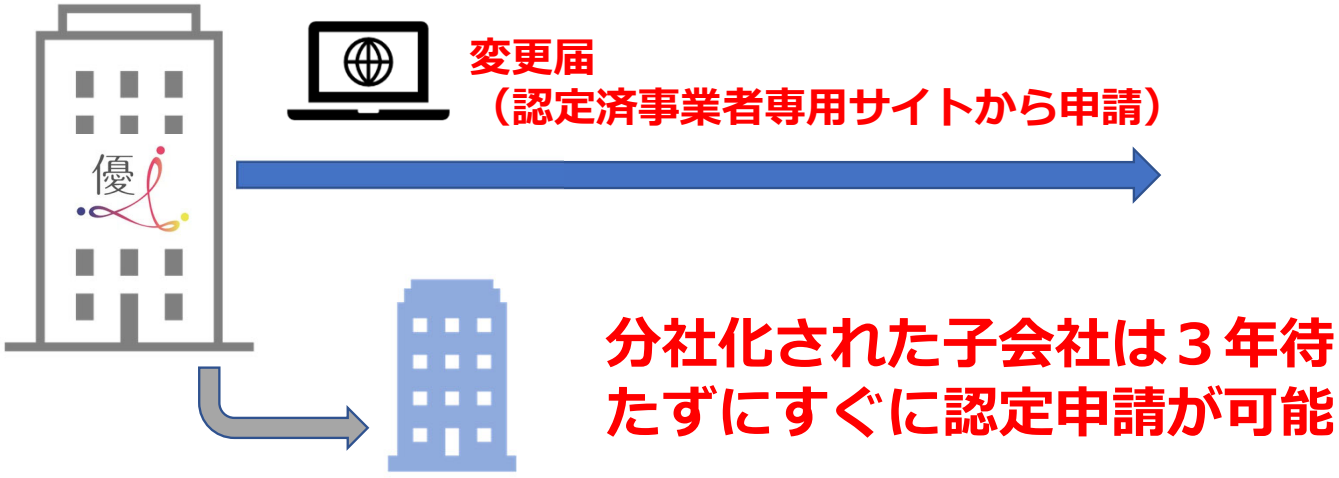
申請要件

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か月間において、違法な法定時間外労働及び休日労働がないこと
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

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

- 旧特定派遣事業者の免許で行われていた事業期間は通算できます

- 認定取得事業者から分社化された派遣事業者は、親会社から変更届が出されていれば、事業実績期間が継続しているとみなします。



認定日の属する月の前月から遡る12か月間において、違法な法定時間外労働及び休日労働がないこと

※労働基準法における法定時間外労働の上限

■原則　月45時間　年間360時間

■臨時的な特別の事情があり、労使で合意する場合

①年間720時間以内

②複数月平均80時間以内（休日労働を含む）

③月100時間未満（休日労働を含む）

※月45時間を超えることができるのは年6回まで

■例外業務

建設事業、自動車運転の業務、医師、新技術・新商品の研究開発業務

3．チェックリストについて

今年度変更があったチェック項目

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

No.63 派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある

No.65 派遣社員が派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設や設備を、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に依頼している

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

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

（１）提供が義務付けられている以下の情報が掲載されているサイトの画面（一般に情報提供されているもの）や書面（会社案内・リーフレット等一般に頒布するもの）を提示する

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

⑧労働者派遣法第３０条の４第１項の協定を締結しているか否かの別

⑨協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期

常時インターネットにより情報提供され、用意に閲覧できること

No.63 派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある

派遣社員の処遇に関する規定（就業規則、給与規程、賃金規定等）を提示して、処遇決定にあたって採用している方式ごとの対象者数と以下について説明する。

１．派遣先均衡均等方式の場合

（１）派遣先に待遇に関する情報の提供について依頼している文書やメール等を提示して説明する

２．派遣元労使協定方式を採用している場合

（１）労使協定を提示し、締結プロセス（派遣社員への協定締結に関しての周知から締結に至るまで）と協定内容について説明する

（２）派遣社員への協定内容についての周知方法について説明する

エビデンス例

①事前送付

派遣先均衡均等方式、労使協定に関する派遣社員への説明資料や派遣社員専用サイト（マイページ等）の記載内容、派遣先への情報提供に関する依頼文書やヒアリングシート等

②審査時に確認

労使協定の写し

No.65 派遣社員が派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設や設備を、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に依頼している

（１）派遣社員が派遣先の労働者が利用する福利厚生施設や設備を利用できるよう派遣先に依頼していることが分かるもの（依頼書面等や派遣契約書等）を提示して説明する

（２）派遣先の福利厚生施設や設備等の利用について派遣社員に通知されていることがわかるもの（就業条件明示書、労働条件通知書、実際の利用記録等）を提示して説明する

派遣先は、以下の福利厚生施設について派遣会社に情報提供し、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければならない。（派遣法第40条第３項の福利厚生施設）

No.59 派遣社員に必要な教育研修の機会提供を、派遣先に働きかけている

（１）派遣先の教育研修を派遣社員が受けられるように対応した記録を提示し、その内容について説明する

派遣先は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練について派遣会社に情報提供しなければならない。

また、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主が実施可能な場合等を除き、派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じなければならない。

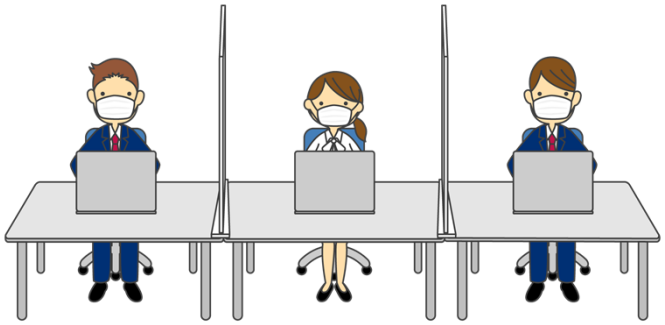
（派遣法第40条第２項の教育訓練）

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

（１）派遣契約書や「派遣先へのお願い」等の資料で、派遣社員の安全に対する配慮や安全に就業できる環境の整備、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等への配慮について派遣先にどのように求めているのかが分かる資料を提示し、その内容について説明する

（２）派遣社員の安全な就業について派遣先と連携した記録を提示し、その内容について説明する

感染症対策も安全配慮のひとつとして派遣先に依頼を！



3．チェックリストについて（今後の変更見込み）

１．改正内容の反映

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」等、省令・指針の改正（10月9日公布）

▼2021年1月1日施行
1. 派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け
2. 労働者派遣契約に係る事項の電磁的記録による作成について
3. 派遣先における派遣社員からの苦情の処理について
4. 日雇派遣について

▼2021年4月1日施行
5. 雇用安定措置に係る派遣社員の希望の聴取等について
6. マージン率等のインターネットでの情報提供について

１．改正内容の反映―2021年１月1日施行関係

派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け

【施行規則第25条の14 第2項関係】
派遣会社が実施する教育訓練及び希望者に対して実施するキャリアコンサルティングの内容について、派遣社員に対する雇入れ時の説明が義務に。

【派遣元指針の第2の5（8）関係】
教育訓練計画の内容やその変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要。

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

（１）派遣会社が派遣社員等に直接提供している教育研修が記載された書面・画面（教育訓練計画・リーフレット・ホームページ等）を提示し、派遣会社に義務付けられている教育訓練計画に加えて、派遣社員等が実費程度以下の負担で受講できる教育研修も提供していることを説明する

雇入れ時に説明していることが必要になります。

１．改正内容の反映―2021年4月1日施行関係①

マージン率等のインターネットでの情報提供について

【施行規則第18条の2第1項関係】
派遣会社による情報提供の義務がある全ての情報について、インターネットの利用その他の適切な方法により情報提供しなければならないこととする。

【派遣元指針第2の16 関係】
派遣元会社による情報提供については、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とする。

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**

「事業所への書類の備付け」は削除、原則インターネットでの情報提供が必要に

１．改正内容の反映―2021年4月1日施行関係②

雇用安定措置に係る派遣社員の希望の聴取等について

【施行規則第25 条の2第3項（新設）及び第31条関係】
派遣会社は、雇用安定措置を講ずる際、派遣労働者の希望する措置の内容を聴取しなければならないこととするとともに、その聴取結果を派遣元管理台帳に記載しなければならないこととする。

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

（３）継続して派遣就業することの希望の有無や希望する雇用安定措置について、派遣社員から把握していることの記録を提示し、説明する

2．労使協定方式に関する留意点

3 メールなどで労働者の意向を確認する場合には、意思の確認に特に注意が必要です

返信がなかった人を「信任」したものとみなすことについて

派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられます※1。

労働者の過半数が選任を支持しているかどうかを確認するために、**電話や訪問などにより、直接労働者の意見を確認するようにしましょう**※2。

詳しくは、下記の厚生労働省ホームページ（Q&A）をご確認ください。

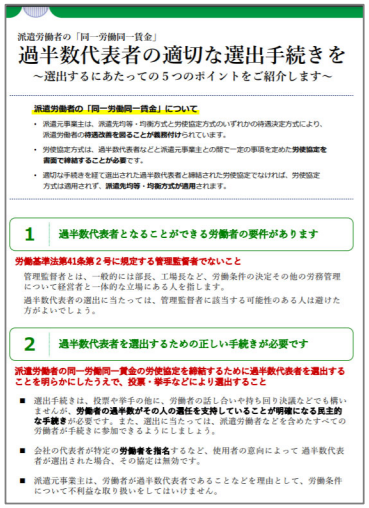
※1 メールのほか、イントラネットなどで労働者の意思の確認を行う場合も同様です。

※2 事業主単位での確認が困難な場合は、事業所単位での締結をご検討ください。

（ただし、待遇の引き下げを目的として恣意的に締結単位を分けることは認められません。）

https://www.mhlw.go.jp/content/000685364.pdf

「過半数代表者の適切な選出手続きを～選出するにあたっての５つのポイントをご紹介します～」より（2020年10月21日公表）


派遣労働者の「同一労働同一賃金」
過半数代表者の適切な選出手続きを
～選出するにあたっての５つのポイントをご紹介します～

派遣労働者の「同一労働同一賃金」について

- 派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の**待遇決定を図ることが義務付け**られています。
- 労使協定方式は、過半数代表者などと派遣元事業主との間で一定の事項を定めた**労使協定を書面で締結することが必要**です。
- 適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、労使協定方式は適用されず、**派遣先均等・均衡方式が適用**されます。

1 過半数代表者となることができる労働者の要件があります

労働基準法第41条第２号に規定する管理監督者でないこと

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。
過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

2 過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、**労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続き**が必要です。また、選出に当たっては、派遣労働者などを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。
- 会社の代表者が特定の**労働者を指名**するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その協定は無効です。
- 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であることなどを理由として、労働条件について不利益な取り扱いをしてはいけません。

No.63 派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある

労使協定方式の場合、過半数代表の適切な選出手続きがとられていること

４．審査方法について

審査方法の変更

申請

審査機関事務局に
申請書、事前確認票、
誓約書をメール送付

**エビデンスの
事前送付・事前確認**

審査機関事務局に
エビデンスを事前送付、
審査員が事前確認

オンライン審査事前確認

オンライン審査の事前練習
（無料）

**オンライン審査を希望す
る場合は必須**

訪問審査

３密回避、感染予防徹底を！

オンライン審査

新審査方法について

■効果
・エビデンスを事前入手できるので、しっかり確認できた
・当日に何を聞くべきか、確認ポイントが明確にできた
・当日の審査時間が短縮できた（2.5~4時間）

■課題点
・審査員の準備の負担が増加した
・エビデンスの受け渡し方法に苦慮した
・審査に必要な箇所を探しだすのに苦慮した

5．フォローアップ報告について

フォローアップ報告

■対象　2018年度、2019年度　認定取得事業者
■セルフチェック　　3月提出
■違法な法定時間外労働が無いことの申告書　5月提出

各社ご連絡担当者にメールにておしらせします

厚生労働省委託事業
優良派遣事業者認定制度

優良派遣事業者認定制度
フォローアップセミナー

2021年2月

（一社）日本人材派遣協会