平成29年度
優良派遣事業者認定制度
＜説明会＞

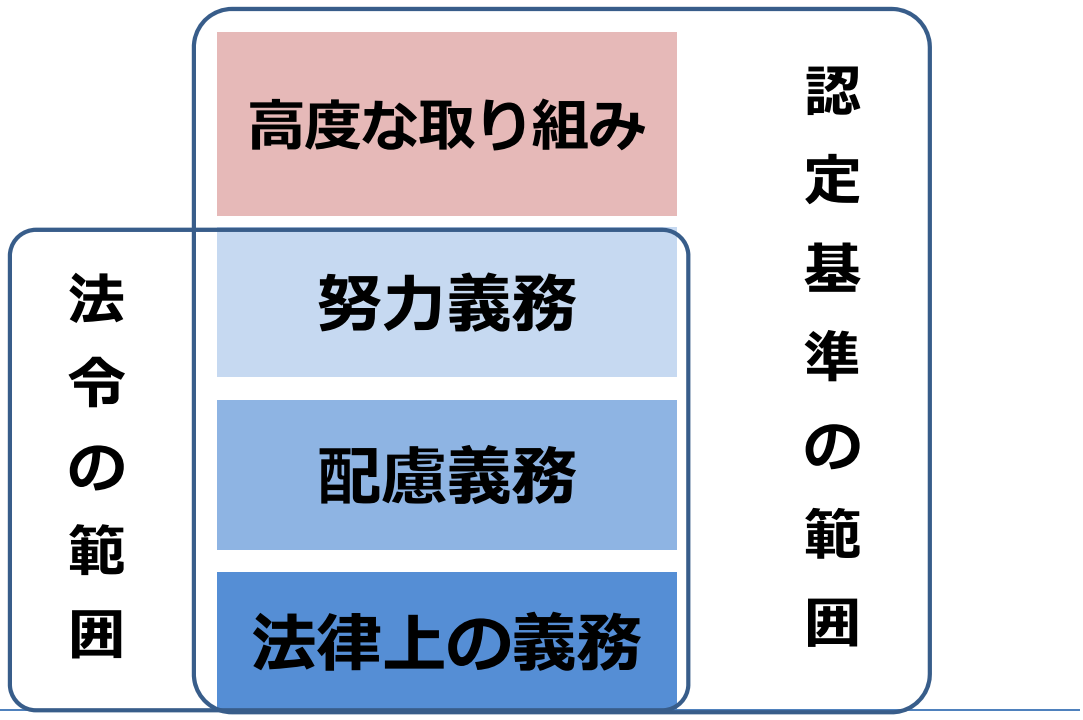
1．制度概要

優良派遣事業者認定制度とは

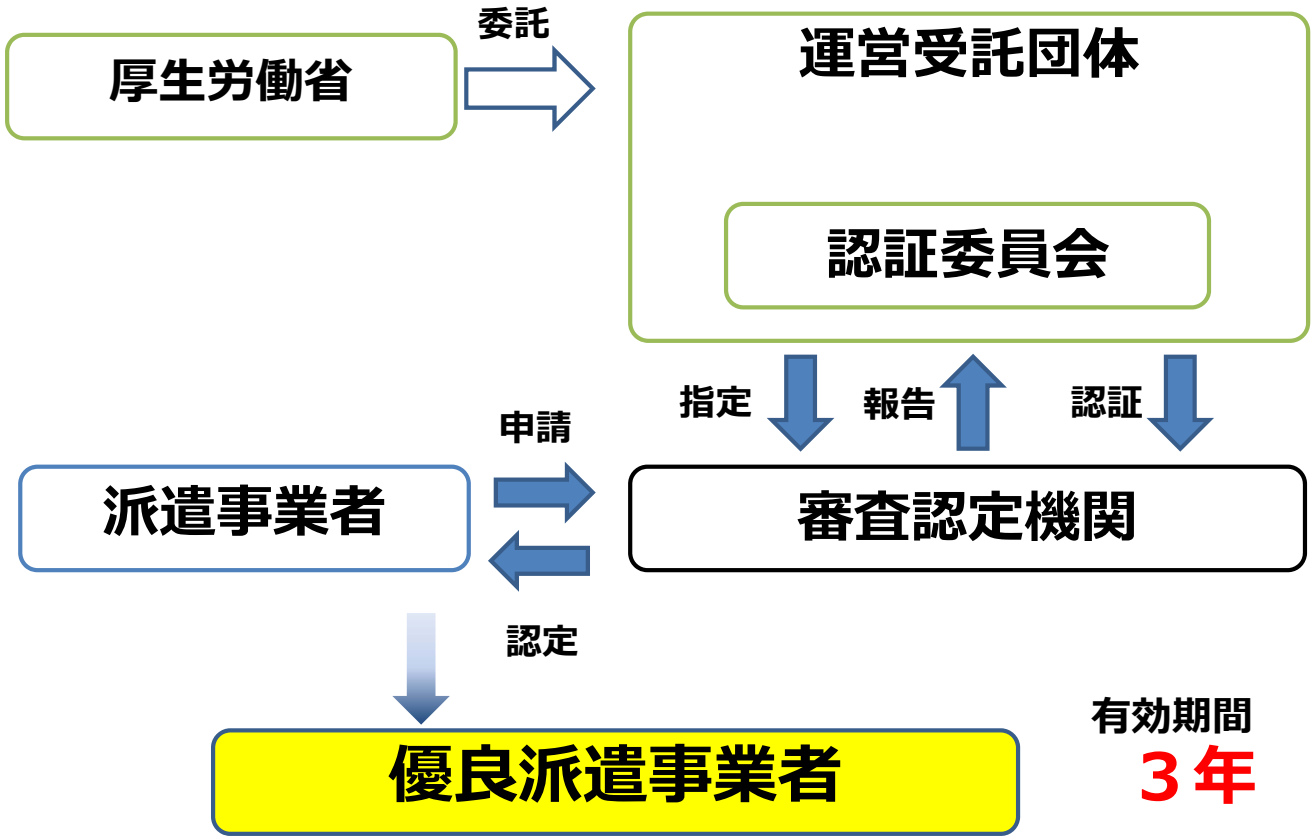
概要　法令遵守を前提として、
派遣労働者のキャリア形成支援などにおいて
一定の基準を満たす派遣事業者を
優良派遣事業者として認定する

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

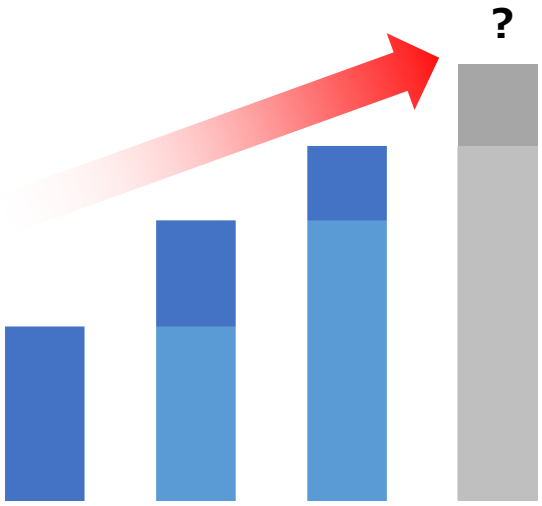


認定状況

■平成26年度
99社 ⇒ 85社

■平成27年度
65社 ⇒ 52社

■平成28年度
40社 ⇒ 36社



優良認定派遣事業者数　累計　168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%

28年度 61%

■ 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

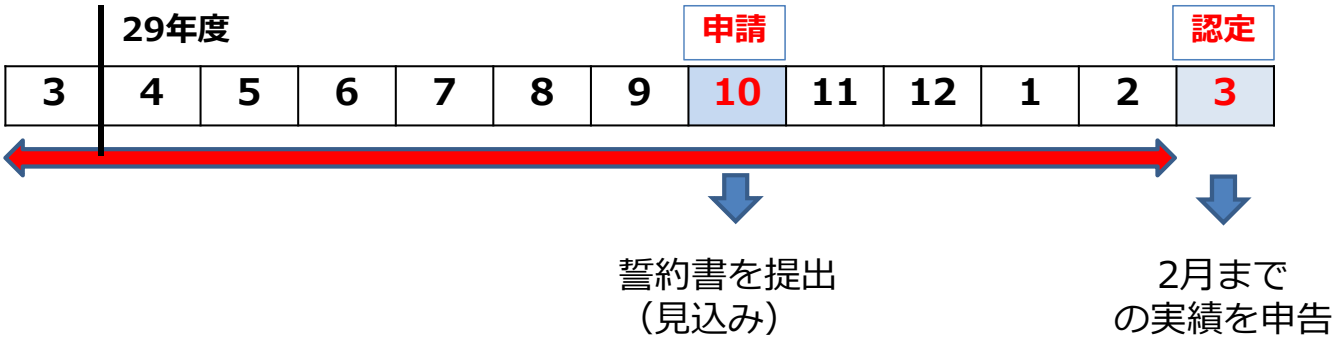
1. 厚生労働大臣に労働者派遣事業の許可を受けている事業者か、平成27年9月18日法律第73号附則第6条第1項の定める経過措置の対象となる届出事業主であること
2. 直近５年間、労働基準法、職業安定法等の法令に重大な違反をしていないこと
3. 労働者派遣事業の許可・届出後、３年以上の事業実績があること
4. 直近過去３年間、税金を滞納したことがないこと
5. 直近過去３年間、派遣労働者への給与の遅配がされてないこと
6. 直近過去３年間、社会保険料及労働保険料を滞納していないこと
7. 直近過去３年間において、厚生労働省から以下の命令を受けておらず、かつ３年より以前に以下の命令を受けた場合でも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

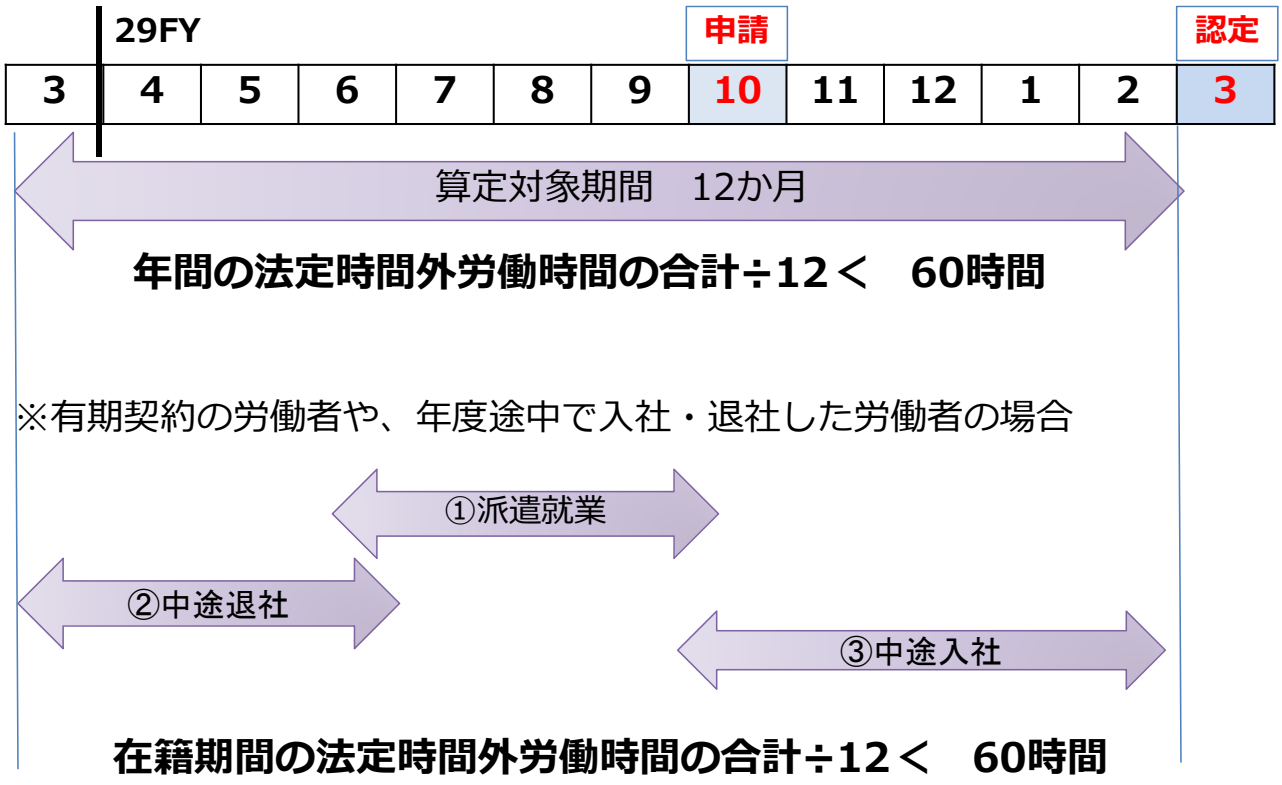
8. 認定日の属する月の前月から遡る１２か月間における月平均法定時間外労働時間が６０時間以上の労働者がいないこと
9. その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実がみとめられないこと

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

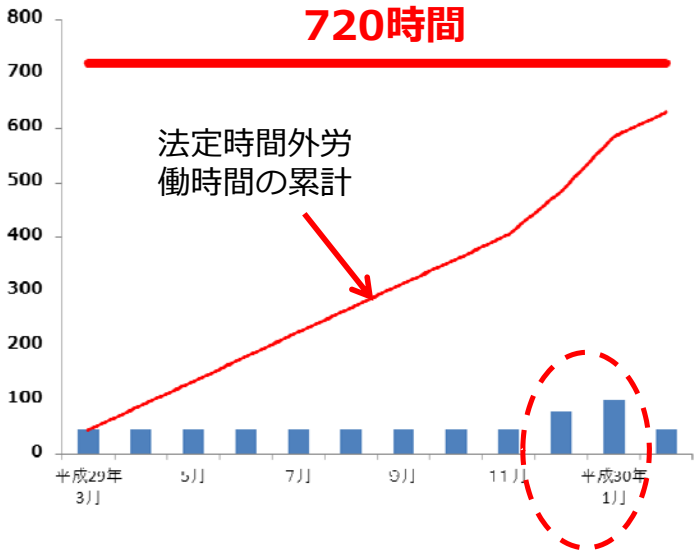
- 管理監督者を除く労働者すべてが対象
- 法定時間外労働時間＝法定労働時間を超えた時間
- 法定休日労働は含まず、法定外休日労働は含む
- 業種・職種等の例外は設けない



「月平均法定時間外労働時間」の算出のしかた

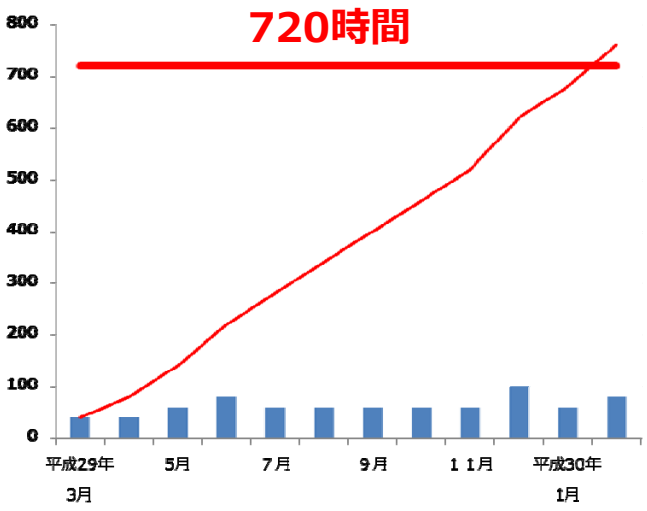


【例１】



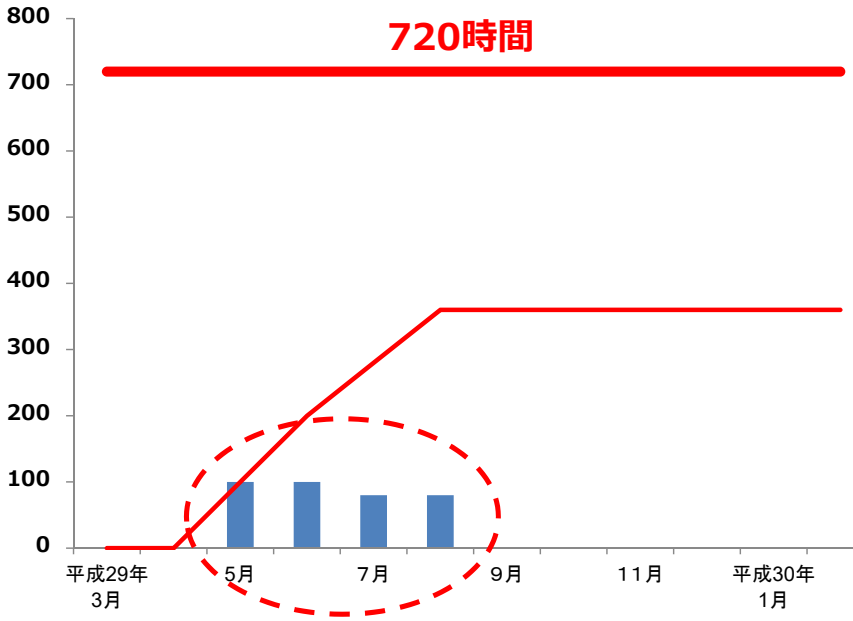
単月で60時間を超えている月があっても、12か月間の平均は60時間未満であるためＯＫ

【例２】



12か月間の平均が60時間を超えてしまったため要件を満たさない

【例３】　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

※図の場合は、4か月間の法定時間外労働時間合計360時間÷12＝30時間なので要件クリア

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・事前確認表の送付

法定時間外労働時間要件についての見込を申告

↓

申請書・事前確認表を送付、手数料納入

↓

現地審査

申請から認定まで ②

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

↓

法定時間外労働時間要件の実績を審査認定機関に報告

↓

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

申請手数料について

■平成28年度の申請手数料

360,000円　～　400,000円

■手数料の内訳

審査員人件費、旅費・交通費、事務経費等

※納付された手数料は原則として返還しない

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

△ 「実績・事例がない」

⇒実績が無いことに合理的な理由がなければ認められない

例）周知不足や、取り組みに実効性が無いなど

認定証と認定マーク

■ 認定マーク

■ 認定番号の構成

17 09 001 (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

平成２９年度厚生労働省受託事業
優良派遣事業者推奨事業

優良派遣事業者認定証

事業者の名称及び所在地

新橋スタッフ株式会社

東京都港区新橋１-18-16日本生命新橋ビル２F

認定番号

第 1709001 (01) 号

認定有効期間

平成３３年３月３１日

貴社は優良派遣事業者認証委員会が認める優良認定基準を満たし
優良派遣事業者であることを証する

平成３０年3月31日

平成29年度優良派遣事業者推奨事業認証委員会 指定審査認定機関
株式会社 人事派遣認定センター
代表取締役社長 派遣 花子

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**運営受託団体**への申出

■ 社名変更、合併、分社化等が行われた場合の**運営受託団体**への届け出

毎年のフォローアップ調査で状況把握

認定後のフォローアップ調査

実施時期（予定）		フォローアップ調査内容
30年	3月	認定の新規取得／更新　※期限は33年3月
31年	1月	平成30年度チェックリストに基づくセルフチェック
	5月	平成30年4~3月における法定時間外労働時間の実績を報告（1回目）
32年	1月	平成31年度チェックリストに基づくセルフチェック
	5月	平成31年4~3月における法定時間外労働時間の実績を報告（2回目）
33年	3月	更新

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

受託運営機関　　に変更届出書を提出

■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

■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

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

※２回のフォローアップ調査で連続して「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

今後の予定

平成29年10月23日　　平成29年度申請受付スタート

平成29年11月30日　　申請受付終了

※申請後、随時訪問審査（平成30年1月末まで）

平成30年3月上旬　　認証委員会による認証

※法定時間外労働時間要件の実績申告

平成30年３月31日　　認定企業の発表（予定）

２．平成29年度チェックリスト

テキストブック
P23参照

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

非常時における安否確認の体制が整備されていることがわかること

例：安否確認結果の情報集約の方法、確認結果をもとにどう対応することにしているのか

※システムを入れているだけ・外部委託しているだけでは基準を満たしていることにはならない

テキストブック
P23参照

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

非常時でも通常業務が継続するために、必要な情報等をどのように管理・退避しているか、また、訓練等によって、迅速に復帰できることが確認されているか

テキストブック
P29参照

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」「無期雇用派遣社員」の募集広告であることが、求職者にとってわかりやすい表示になっていること

※自社サイトで他の雇用形態も混在して派遣社員の募集を行う際は特に注意

テキストブック
P33参照

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

テキストブック
P35参照

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

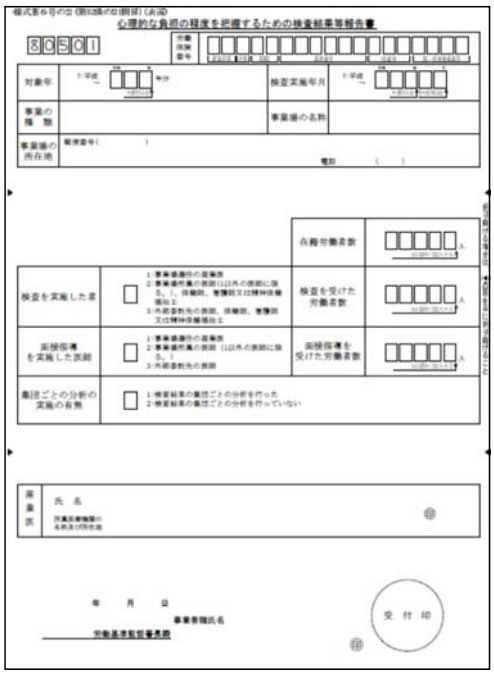
健康診断の実施状況の説明時に、過去５年間の健康診断結果報告書の写しを提示

※提出義務があるにも関わらず、労基署に健康診断結果報告書を複数年に渡って提出していなかった場合等は、法令遵守ができていない（No.５を満たしていない）と判断

テキストブック
P36参照

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

ストレスチェックの実施状況については、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」の控えや元データ等を提示


心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

テキストブック
P36参照

No.41　派遣社員に過度な超過勤務がある場合は その解消を派遣先に働きかけている

※追加申請要件との関係から、今年度の重要項目

派遣社員に36協定の内容を周知していること

労働時間が適切に記録・管理されていること

派遣先への依頼文書やメール、コンタクト記録等を提示

テキストブック
P38参照

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

※「聞かれたときにだけ日数を教えている」のは、取得しやすい状況とは言えないので認められない

※取得率が非常に低いままで改善されていないと、取得促進の取組ができていないと判断される場合がある

【参考】平均年次有給休暇取得率の算出のしかた

$$\frac{\text{28年度中に派遣社員が取得した日数の合計（繰り越し分の取得も含む）}}{\text{28年度中に派遣社員に新たに付与した日数の合計（繰り越し分は含まない）}} \times 100 = \text{28年度の取得率}$$

26年度、27年度も同様に算出し、平均を出す
（事前確認表には、各年度の取得率も記入する）

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

テキストブック
P39参照

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

派遣社員に対して最新の情報を積極的に周知していること

法改正により、有期契約労働者の育児休業、介護休業や子の看護休暇の取得要件等が変更されていることに注意

【育児休業の取得要件】（平成29年1月1日以降）
①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
②子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約が無くなることが明らかでないこと
⇒雇用契約があるかないかわからない場合も取得可能

【参考】育児休業取得率の算出のしかた

$$\frac{\text{28年度中の育児休業取得者（申し出があった者も含む）}}{\text{28年度中の出産者のうち育児休業の取得対象者}} \times 100 = \text{28年度の取得率}$$

（事前確認表には、26・27・28年度それぞれの「育児休業取得者数」も記入）

※「男性しかいないため育児休業取得者はいない」⇒男性も取得可能であるので、制度周知が十分かどうかに重点をおいて確認

※「妊娠したら辞めてしまうため実績がない」⇒原因分析をしているか、マタハラ　防止措置や制度周知は十分か、改善策がとられているかなどを確認

テキストブック
P42参照

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り、周知されている

制度の利用者がいることが望ましいが、実際の資格取得までは至っていなくてもよい

※キャリアコンサルタント資格を持つ者の有無や人数を問う項目ではない

テキストブック
P46参照

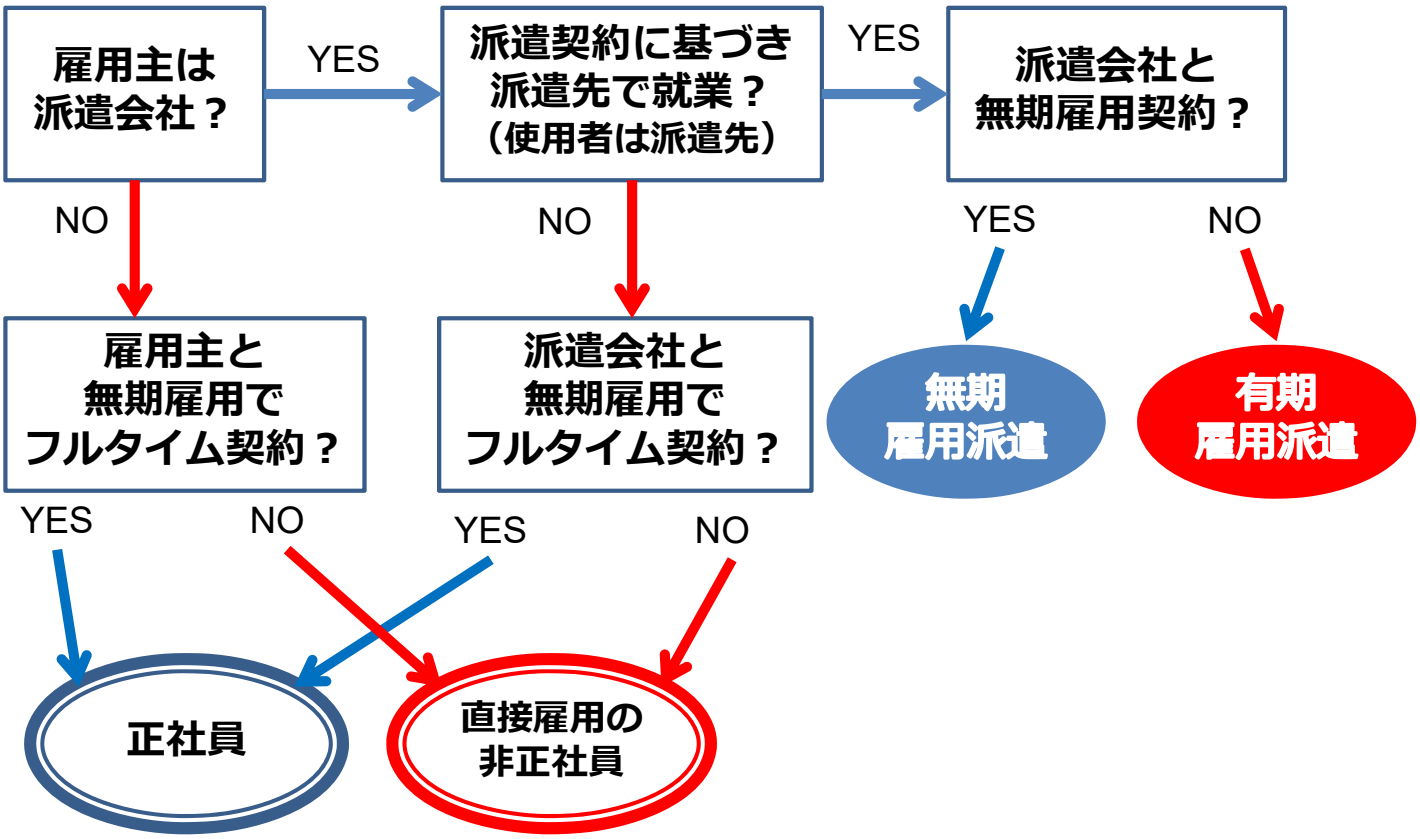
No.61　派遣先等における正社員への転換に関する派遣社員等の希望を把握している

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

無期雇用派遣労働者対象であることに注意

⇒「無期雇用派遣」と「正社員」の違い

「無期雇用派遣」と「正社員」の違い



テキストブック
P48参照

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

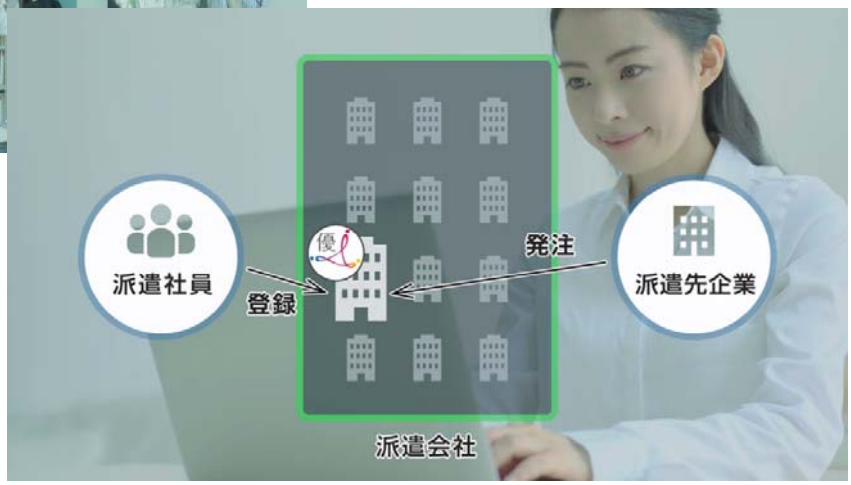
※「派遣先に聞いても教えてもらえない」「派遣先に同種の仕事の社員がいない」場合であっても、派遣先に確認をしたことのエビデンスは必要

※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かどうかを確認することに注意

３．優良派遣事業者認定制度周知活動状況

- ✓『日本人材ニュース』への広告掲載
- ✓民間企業の人事担当者2,000名にＤＭ送付
- ✓官公庁および外郭団体の入札案件・調達担当者にＤＭ送付

- ✓ 派遣先企業向けPRムービーの制作



厚生労働省委託事業

優良派遣事業者認定制度