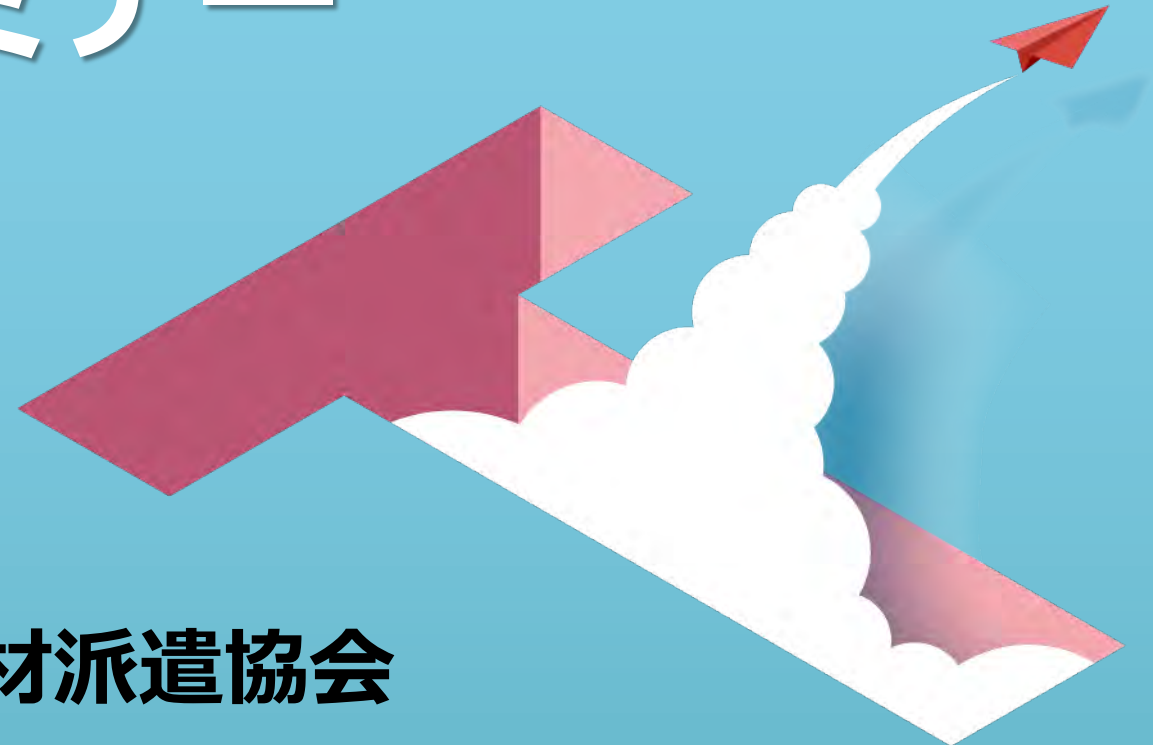


優良派遣事業者認定制度

2024年度 優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー



一般社団法人 日本人材派遣協会



本日のアジェンダ

第1部 講演

労働条件明示の総点検

～二つの労働条件明示と派遣就業条件明示の相違について

安西法律事務所弁護士 木村 恵子 様

第2部 フォローアップ

派遣先認知度調査・チェック項目の変更点について

一般社団法人 日本人材派遣協会 川渕 香代子

第3部 更新申請準備と情報交換

更新準備について・周知広報についてと情報交換

一般社団法人 日本人材派遣協会 福岡 由季子

本日の講演の趣旨

■ 2024年度認定基準チェックリスト

No. 29

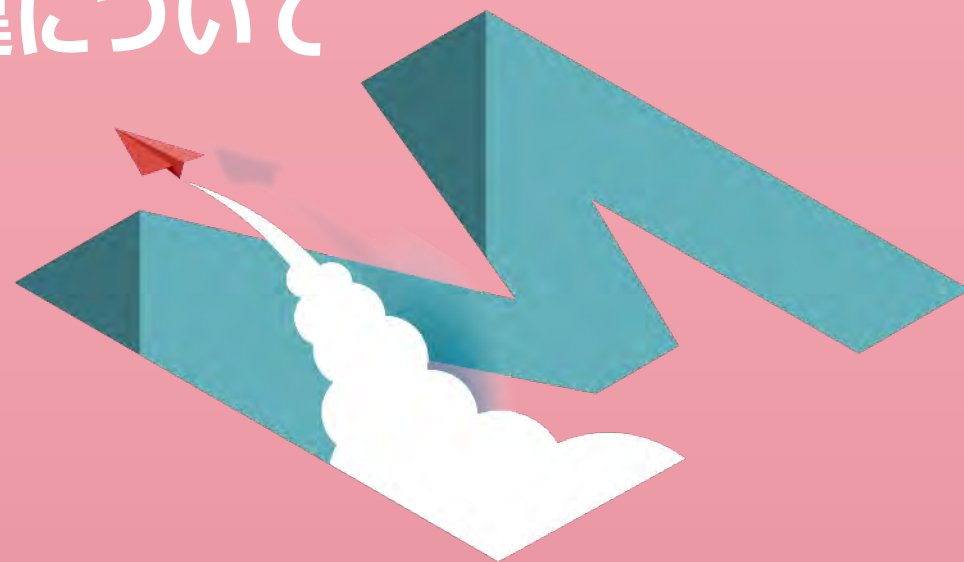
**派遣社員等に対して、「就業条件明示書」や「労働条件通知書」を
派遣就労に際して説明し、了解を得た上で渡している**

- (1) 「就業条件明示書」や「労働条件通知書」を提示し、その受け渡しの流れを含めた内容について説明する
- (2) 「就業条件明示書」や「労働条件通知書」の受け渡しに際して、内容に了解を得たことを保証する記録を提示し、その確認方法を含めた内容について説明する

第1部

労働条件明示の総点検

～二つの労働条件明示と
派遣就業条件明示の相違について



安西法律事務所

弁護士 木村 恵子 様

講師ご紹介



木村恵子（きむらけいこ） 弁護士

（安西法律事務所所属）

慶応義塾大学法学部卒業。商社、外国銀行での勤務の後、2002年弁護士登録、現在に至る。主に雇止め、労災など労働関係裁判、派遣・労務問題に関する相談を手掛ける。

著書

「実務の疑問に答える 労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント」
（共著 日本法令）

論考

「精神的な不調のために欠勤を継げたと認められる労働者に対する諭旨退職処分が無効とされた例 日本ヒューレット・パカード事件」（経営法曹 177号 19頁）

論文

「平成24年改正派遣法の疑問点と次回改正に向けて～使用者側弁護士の立場から」（季刊労働法 244号）

労働条件明示の総点検

～二つの労働条件明示と
派遣就業条件明示の相違について

令和7年2月13日

弁護士 木村 恵子

目 次

第1 はじめに

第2 2つの労働条件明示ルールと
派遣就業条件明示

第3 職安法5条の3の労働条件明示について

第4 労基法15条の労働条件明示について

第5 主たる明示事項に係る裁判例等

第6 その他

第1 はじめに

＜こんなふうに考えていませんか？＞

当社は、当社が案内している派遣のお仕事紹介を見た登録者が職場見学をし、お仕事が決まる時に、労働条件明示事項を記載した書面をメールで送っているから、問題ない。

当社は、労働局の調査を複数回受けているが、労働条件明示について指導を受けていないので大丈夫！

就業条件明示の記載事項と労基法15条の労働条件明示は、ほぼ同じ。当社は就業条件明示をしっかりしているから、労働条件明示もできているはず。

本当に大丈夫ですか？

第2 2つの労働条件明示ルールと就業条件明示

1 2つの労働条件明示

企業（労働者の募集を行う者・使用者）は、2つの場面において、求職者、労働者に対して労働条件明示が必要

- **職業安定法（以下「職安法」という）5条の3第1項ないし3項**が定める募集時等の労働条件明示

→ 具体的明示事項は、賃金、労働時間その他の職安法施行規則（以下「職安則」という）4条の2第3項が定める事項

- **労働基準法（以下「労基法」という）15条1項**が定める労働契約締結時の労働条件明示

→ 具体的明示事項は、賃金、労働時間、その他の労働基準法施行規則（以下「労基則」という）5条1項が定める事項

* 職安則、労基則の改正により、**令和6年4月1日**からは、いずれの場面においても明示事項等が追加となっている。

2 派遣元事業主の派遣労働者に対する就業条件明示

・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(以下「派遣法」という。)34条に定める派遣元事業主の派遣労働者に対する就業条件明示

→ 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、当該労働者派遣にかかる派遣労働者に対し、当該派遣労働者に係る就業条並びに期間制限の抵触日の明示必要

→ 具体的明示事項は、労働者派遣をする旨、派遣労働者が従事する業務の内容等派遣契約に定める事項(派遣法26条第1項・派遣法施行規則24条)、組織単位の抵触日、事業所単位の抵触日等、派遣法施行規則26条の2等。

* 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者、派遣労働者に対して、

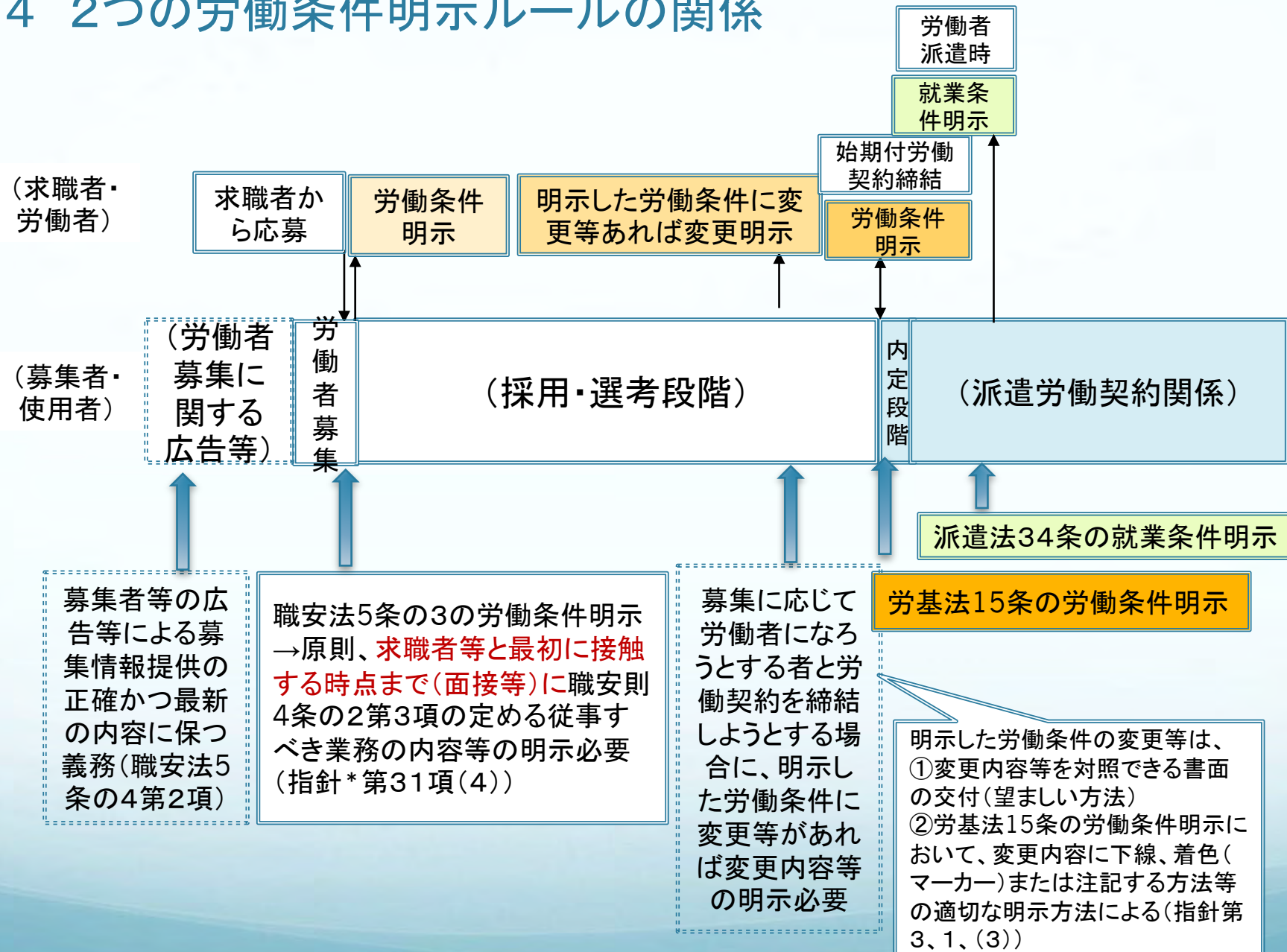
2つの労働条件明示 + 派遣就業条件明示が必要

ただし、「労働契約締結の際」と「労働者派遣を行おうとする際」が一致する場合は、明示事項が一致する範囲で労基法15条の明示を兼ねることも可能。

3 2つの労働条件明示と派遣就業条件明示の相違(概要)

相違点	職安法5条の3の労働条件明示	労基法15条の労働条件明示	派遣労働者に対する就業条件明示
趣 旨	労働条件をめぐるトラブル発生の防止等	労働条件が不明確となることの防止、雇用不安定の防止	トラブル発生防止 + 派遣労働者が期間制限を認識させる
明示事項	・業務の内容・変更の範囲 ・労働契約の期間(更新基準) ・試用期間に関する事項 ・就業の場所・変更の範囲 ・始業・終業時刻、時間労働の有無、休憩、休日に関する事項 ・賃金の額 ・社保等の適用 ・雇用者の名称 ・喫煙防止措置 ・派遣労働の旨(派遣の場合)	・業務の内容・変更の範囲 ・労働契約の期間 ・有期の更新基準 ・就業の場所・変更の範囲 ・始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換 ・賃金の決定・計算・支払方法賃金の締切、支払の時期、昇給 ・退職に関する事項(解雇の事由を含む。) 等	・従事する業務内容 ・業務に伴う責任の程度 ・派遣先事業所の名称等 ・指揮命令者に関する事 ・派遣期間、派遣する日 ・就業開始及び終了時刻休憩時間 ・安全及び衛生に関する事項 ・苦情処理に関する事項 ・雇用安定措置関係 ・抵触日(事業所、組織)等
明示時期(方法)	「労働者の募集にあたり」 (書面、メール、FAX(ただし、書面以外は希望ある場合))	「労働契約締結に際し」 (原則書面、ただし、希望ある場合は、メール、FAX可)	「労働者派遣をしようとするとき」 (書面、メール、FAX(ただし、書面以外は希望ある場合))

4 2つの労働条件明示ルールの関係



第3 職安法5条の3の労働条件明示について

1 職安法5条の3の定める労働条件明示ルール

【職安法5条の3】(労働条件等の明示)

公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、**労働者の募集を行う者**及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、**労働者の募集**又は労働者供給に当たり、求職者、**募集に応じて労働者になろうとする者**又は供給される労働者に対し、**その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。**

② **求人者は求人の申込みに当たり**公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者は**あらかじめ**労働者供給事業者に対し、それぞれ、**求職者**又は供給される労働者が**従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。**

③ **求人者、労働者の募集を行う者**及び労働者供給を受けようとする者（供給される労働者を雇用する場合に限る。）は、それぞれ、**求人の申込みをした**公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による**求職者、募集に応じて労働者になろうとする者**又は供給される労働者と**労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。）を**変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。

④ 前三項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

【職安則4条の2】(概要:第4項～第7項は略)

原則:書面交付による明示

例外:労働者が希望した場合はFAX、電子メールによる送信も可(4項)

FAXは被交付者の機器受信時、メールは被交付者の端末機器のファイルされた時に到達したものとみなす(5項)

第1項 → 法5条の3の厚生労働省令で定める場合は明示した労働条件を特定、削除、追加する場合

第2項 → 法5条の3の厚生労働省令で定める事項は、特定する業務の内容等、削除すべき業務の内容等、追加すべき業務の内容等

下線は令和6年4月1日施行の規則改正に関する事項

第3項 → **法第5条の3第4項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおり。**ただし、第8号に掲げる事項は、労働者を派遣労働者として雇用しようとする者に限る

1 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項(従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。)

2 労働契約の期間に関する事項

2の2 試みの使用期間に関する事項

試用期間中とその後で業務内容等が異なる場合は、それぞれ示すこと(6項)

2の3 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。))又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。)

3 就業の場所に関する事項(就業の場所の変更の範囲含む。)

4 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

5 賃金(臨時に支払われる賃金、賞与等を除く。)の額に関する事項

6 厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

7 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

8 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

9 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

明示した記録は募集終了時まで(採用する場合は労働契約締結時まで)保存義務あり(7項)

【職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針(以下「指針」という)が定める労働条件等の明示に関する事項】
(職安法5条の3の労働条件明示に関する留意点)

- ・労働者の募集を行う者は、募集に応じて労働者となろうとする者に、可能な限り速やかに賃金、労働時間その他の労働条件(以下「従事業務の内容等」という)を明示すること。(第3の1(1))
- ・求人者は、求人者の申込みにあたり職業紹介事業者に対し、あらかじめ、それぞれ従事業務の内容等を明示すること(同(2))
- ・労働者の募集を行う者は、従事業務の内容等の明示にあたり、以下によること。(同(3))



- ・明示する従事業務の内容等は**虚偽または誇大な内容としないこと**
- ・労働時間に関しては、始業・終業時刻・時間外労働の有無・休憩時間・休日等について明示すること
- ・裁量労働制による場合、同意により高プロの対象となる場合は、その旨を明示すること
- ・**固定残業代制を採用する場合は、固定残業代にかかる計算方法**(算定の基礎とする労働時間数及び金額を明らかにするものに限る)、固定残業代を除外した基本給、固定残業時間を超える時間外労働等についての割増賃金を追加で支払うことを明示すること。
- ・試用期間の性質を有する有期契約を締結しようとする場合は、試用期間中に従事する業務内容等を明示すること

- ・**従事業務の内容等の明示は、原則として求職者等と最初に接触する時点までに明示すること。**

2 職安法5条の3の定める労働条件明示のタイミング

厚生労働省リーフレット(労働者を募集する企業の皆様へR2.1改正)より抜粋

1 労働条件の明示が必要な時点 (タイミング)

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、下記のように労働条件を明示することが必要です。

時 点	必要な明示
ハローワークや職業紹介事業者への求人申込み、自社HPでの募集、募集広告の掲載等を行う際	求人票や募集要項等において、労働条件（詳細は次ページ）を明示することが必要です。 ○ 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」など書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。 ○ この場合原則として、初回の面接等、求職者や募集に応じて労働者になるようとする者(以下、「求職者等」と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。
労働条件に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに	当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。(職業安定法改正により新設されました) ○ 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者等に知らせるよう配慮が必要です。
労働契約締結時	労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要です。(明示すべき事項については、厚生労働省ホームページに掲載の「モデル労働条件通知書」を参考にしてください。) https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/

平成29年改正

3 職安法5条の3の定める労働条件明示例

記載が必要な項目	記載例
業務内容	〔雇入れ直後〕 一般事務 〔変更の範囲〕 ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） 契約の更新 有（●●により判断する） 更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回） …③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	〔雇入れ直後〕 東京本社 〔変更の範囲〕 ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円（(2)の手当を除く額） (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
（派遣労働者として雇用する場合のみ）	（「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。）

第4 労基法15条の労働条件明示について

1 労基法15条の労働条件明示

【労基法15条】(労働条件の明示)

第1項 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

原則: 書面交付による明示

例外: 労働者が希望した場合はFAX、電子メールによる送信も可(労基則5条4項)

【労基法109条】(記録の保存)

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。

労働条件通知書も該当

労働者の退職または死亡の日から(労基則56条1項3号)

経過措置として
当分の間は3年

【労基法120条】

次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

労基法15条違反等には罰則あることに留意

1 第14条、第15条第1項若しくは第3項、・・・中略・・・109条までの規定に違反した者

【労基法121条】

この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主(・・・中略・・・)が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

(第2項 略)

【労基則5条1項】

使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

具体的明示事項

下線は令和6年4月1日施行の規則改正に関する事項

1 労働契約の期間に関する事項

1の2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）

1の3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）

2 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

3 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

書面交付等の明示義務あるのは1号ないし4号(3項)

4 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

4の2 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

5 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

6

労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

7 安全及び衛生に関する事項

8 職業訓練に関する事項

9 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

10 表彰及び制裁に関する事項

11 休職に関する事項

青字の号及び青字部分以外は就業規則の必要的記載事項と同じ。
→ 必要的記載事項を定めた就業規則を交付して青字の号及び青字部分を記載した書面交付で明示義務を果たす(平11・1・29 基発45号)

【労基則5条5項・6項】

5項 その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み(以下「労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み」という。)をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、第一項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

→ 労働契約法18条に基づき無期転換権が発生する有期契約締結時には、無期転換に関する事項及び無期転換後の労働契約の内容を明示する必要あり。

6項 その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第三項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。

→ 無期転換権が発生する有期労働契約締結時には、無期転換に関する事項及び無期転換後の労働契約の内容についても、書面交付等の明示義務あり。

* 登録型派遣労働者についても、通算5年を超えることとなる契約締結時には、無期転換後の労働条件明示義務あることに留意のこと。

2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(平15 厚労告357号, 令和6年4月1日から改正)一概要

①更新上限を新たに定める場合、更新上限を短縮する場合、その理由を説明する義務あり。

②以下に該当する有期労働契約を更新しない場合には、契約期間満了30日前に雇止め予告必要

①	3回以上更新されている場合
②	1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
③	1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

③雇止め予告後に雇止め理由の明示証明書を請求された場合には遅滞なく発行する義務あり(雇止め後も同様)

④契約期間についての配慮(1回以上更新し、1年を超えて継続雇用する場合は、労働者の希望に応じて期間を長くする努力義務あり

⑤無期転換後の労働条件に関し、通常の労働者とのバランスを考慮した事項の説明の努力義務

* 無期転換に関する事項(参考)

<無期転換ルール>

- ・同一の使用者(会社)との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者からの申込により、無期労働契約に転換されるルール

(例) 契約期間 1年場合：5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。

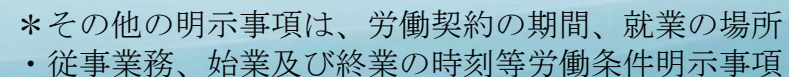


- ・無期転換後の労働条件は、労働協約、就業規則、個々の労働契約(無期労働契約への転換に従前の有期労働契約からの労働条件変更についての有期契約労働者と使用者との個別の合意)で「**別段の定め**」をしない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用される。

⇒ 無期転換に際し、就業規則等で「別段の定め」をする必要あり

- ・有期契約締結がない**空白期間**が6ヶ月以上(前の契約が1年未満の場合は、当該期間の2分の1以上)あくときは、それ以前の契約は通算対象外。

＜無期転換明示等のタイミング＞



3 明示のタイミングと明示事項

対 象	明 示 の タ イ ミ ン グ	新 し く 追 加 さ れ る 明 示 事 項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	▶ 1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期 契約 労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	▶ 2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	▶ 3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること

厚生労働省パンフレット「2024年4月からの労働条件明示のルール変更備えは大丈夫ですか？」より抜粋

4 パート・有期法の定める雇い入れた時の明示事項等

【短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律】

第6条（労働条件に関する文書の交付等）

事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

【パート・有期則】

第2条 法第6条第一項の厚生労働省令で定める短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。

- 1 昇給の有無
- 2 退職手当の有無
- 3 賞与の有無
- 4 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

パート・有期法が定める説明義務

法第14条（事業主が講ずる措置の内容等の説明一概要）

- 1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに不合理な待遇の禁止等（法8条～13条）に関し講ずることとしている措置の内容について、短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- 2 事業主は、雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について説明しなければならない。

5 特定有期雇用労働者に係る労基則5条の特例を定める 省令による明示事項

「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」

以下について、労働契約法18条の特例を規定

- ①雇用管理に関する計画を作成し、**第1種認定を受けた事業主に、高度専門職**(高収入で特定された高度の専門的知識等を有する者)が雇用され、**5年を超える一定の期間内(上限は10年)に完了する業務に従事する場合は、同期間内は無期転換権は発生しない。**
(第8条1項)
- ②雇用管理に関する計画を作成し、**第2種認定を受けた事業主の下で、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)**は、**その事業主に引き続いて雇用される期間は、無期転換権は発生しない。**(同条2項)



特例による場合は、特定有期雇用労働者に係る労基則の特例により、以下についても労基則5条1項に加えて労働条件明示義務あり。

- ①については、プロジェクトに係る期間、無期転換権が発生しないこと
＋特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲
- ②については定年後引き続いて雇用される期間、無期転換権が発生しないこと

労働条件通知書例

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 〔自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）〕 2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができ る。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休 日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 ／計算方法： ） ロ（ 手当 円 ／計算方法： ） ハ（ 手当 円 ／計算方法： ） ニ（ 手当 円 ／計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）％ 月60時間超 （ ）％ 所定超 （ ）％ ロ 休日 法定休日（ ）％、法定外休日（ ）％ ハ 深夜（ ）％ 4 賃金締切日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 5 賃金支払日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（ 無 ， 有（ ） ） 8 昇給（ 有（時期、金額等 ） ， 無 ） 9 賞与（ 有（時期、金額等 ） ， 無 ） 10 退職金（ 有（時期、金額等 ） ， 無 ）
退職に関する事項	1 定年制（ 有（ 歳） ， 無 ） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで） ， 無 ） 3 創業支援等措置（ 有（ 歳まで業務委託・社会貢献事業） ， 無 ） 4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 その他（ ） ） ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ） ・中小企業退職金共済制度 （加入している ， 加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（ 有（制度名 ） ， 無 ） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 （連絡先 ） ・その他（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）	

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

6 派遣法の定める雇い入れたとき等の明示事項等（補足）

【派遣労働者として雇い入れようとするときの明示等】

派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、以下を明示するとともに、公正な待遇確保のための措置の内容を説明する必要あり（派遣法31条の2第2項・規則25条の16、同25条の17）

- ①昇給の有無
- ②退職手当の有無
- ③賞与の有無
- ④労使協定の対象となる派遣労働者か否か（協定対象者の場合は、協定の有効期間の終期）
- ⑤苦情処理に関する事項

①～③は、有期・パート法と重複し、
⑤は就業条件明示と重複する
→登録型派遣では、④を就業条件明示等に加えて明示することで足りる。

【労働者派遣（労使協定による場合を除く）をしようとするときの明示等】

労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、以下を明示するとともに、公正な待遇確保のための措置の内容を説明する必要あり（派遣法31条の2第3項、規則25条の20）

- ①賃金の決定等に関する事項
- ②休暇に関する事項
- ③昇給の有無
- ④退職手当の有無
- ⑤賞与の有無
- ⑥協定対象派遣労働者か否か（協定対象者の場合は、協定の有効期間の終期）

業務取扱要領では、協定対象派遣労働者以外の派遣労働者には①～⑥の明示を必要とし、対象派遣労働者に対しては⑥の明示が必要としている。

第5 主たる明示事項に関する裁判例等

1 業務内容(変更の範囲を含む)①

【趣旨】 従事する業務内容は、労働契約において重要な内容であり、労働契約締結時のトラブル防止のために明示する必要あり。

→ 従事する業務内容は、労働者となろうとする者に具体的に理解されるよう、その水準、範囲等を可能な限り具体的かつ詳細に明示することが求められる。

【記載例】

業務内容(雇い入れ時): 就業条件明示書の記載の通り

(変更の範囲): 本派遣労働契約中の変更はない。

* **登録型派遣において**、当該有期契約期間中に業務内容の変更があるか否かは、就業規則でどのような定めを規定しているかによる。ただし、登録型派遣において、就業規則に派遣元に配転権がある定めをしていても、登録型派遣では、就業条件明示書にて明示された条件を前提に労働契約を締結するため限定されとの説あり。

【参考判例】

○滋賀県社会福祉協議会事件(最高裁令和6年4月26日判決)

(事案概要)

平成13年3月、滋賀県社会福祉センター(同センターの指定管理者はY)において福祉用具の改造、製造及び製作並びに技術の開発にかかる技術職として雇用されて以降、技術職として勤務していたXが、平成31年4月に総務課施設担当に配置転換を命じられたことから、Xが配転命令無効確認及び損害賠償を請求した事案。なお、XとYとの間には、Xの職種及び業務内容を技術職に限定する合意があった。

(判決要旨)

労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。・・・XとYの間には、Xの職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、Yは、Xに対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない。

→原判決破棄差し戻し

【判例から考えるポイント】

業務内容限定か否かは重要なポイント→「変更の範囲」の記載内容に留意

2 契約期間(更新の有無、更新基準、更新上限等)①

【趣旨】 労働契約の期間は、労働契約において重要な内容。ことに、有期契約における更新基準、更新上限等は労働契約締結後のトラブル防止に留意して記載のこと

【記載内容】

- ①期間の定めの有無
- ②期間の定めがあるときはその期間
- ③有期契約更新の判断基準に関する事項
- ④通算契約期間または更新回数に上限ある場合は、その上限

【記載例】

契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） 契約の更新 有（●●により判断する） 更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回）
------	--

2 契約期間(更新の有無、更新基準、更新上限等)②

(前提知識確認)

【労働基準法14条一契約期間等】

有期労働契約の期間にかかる労基法の定めは？

労働契約は、期間の定めのないものを除き、**一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年)**を超える期間について締結してはならない。

1 専門的な知識、技術又は経験(以下この号及び第四十一条の二第一項第一号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約*1

2 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)

②厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

③行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

2 契約期間(更新の有無、更新基準、更新上限等)③

(前提知識確認)

【労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準
(平15.10.22厚労告356号一概要)】

- ①博士の学位を有する者
- ②公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一般建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士、弁理士
- ③ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリーの資格試験に合格している者
- ④特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- ⑤農林水産業・鉱工業・機械・電気・土木・建築の技術者、システムエンジニア、デザイナーであって大学卒業後5年、短期大学・高等専門学校卒業後6年、高等学校卒業後7年以上の実務経験を有する者、または、システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントであって、年収1075万円以上の者
- ⑥国、地方公共団体、公益法人等によって知識等が優れたものと認定されている者

2 契約期間(更新の有無、更新基準、更新上限等)④

(前提知識確認)

【労働契約法19条一有期労働契約の更新等】

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、**使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。**

1 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。(・・実質無期型)

2 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。(・・合理的期待型)

2 契約期間(更新の有無、更新基準、更新上限等)⑤

【有期契約の雇止めが争われた裁判例】

○ 東芝柳町事件(最高裁 昭和49年7月22日判決)・・・実質無期型

【事案概要】

契約期間を2か月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取りかわして入社した臨時工に対し、5回ないし23回にわたって労働契約の更新を重ねたケースで、雇止めの効力が争われた事案(仕事の種類、内容の点において本工と差異はなく、その採用に際しては会社側に長期継続雇用、本工への登用を期待させるような言動があり、会社は必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続をとっていたわけでもなく、また、従来基幹臨時工が2か月の期間満了によって雇止めされた事例は見当たらず、自ら希望して退職するものの外、そのほとんどが長期間にわたって継続雇用されているなどの事情あり)

【判決要旨】

実質において、当事者双方とも、期間は一応二か月と定められてはいるが、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であつたものと解するのが相当であり、したがって本件各労働契約は、**期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していたもの**といわなければならない、本件各雇止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、**実質において解雇の意思表示**にあたる、とするのであり、また、そうである以上、本件各雇止めの効力の判断にあたつては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきであるとするものであることが明らか右雇止めの効力の判断にあたつては、解雇に関する法理を類推すべきである。

→雇止め無効

2 契約期間(更新の有無、更新基準、更新上限等)⑥

【有期契約の雇止めが争われた裁判例】

○ 日立メディコ事件(最高裁 昭和61年12月4日判決)・・・合理的期待型

【事案概要】

当初20日間の期間を定めて雇用しその後期間2箇月の労働契約を5回にわたり更新してきた臨時員に対する雇止めの効力が争われた事案。

【判決要旨】

使用者が契約期間満了による雇止めをした場合において、右臨時員が季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものでなく景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で雇用されるもので、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、右雇止めの効力の判断に当たっては解雇に関する法理を類推すべきであっても、独立採算制がとられている工場において、事実上やむを得ない理由によりその人員を削減する必要がある、余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、工場の臨時員全員の雇止めが必要であるとした使用者の判断が合理性に欠ける点がないと認められるなど判示の事情があるときは、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らないまま右臨時員の雇止めが行われたことをもって当該雇止めを無効とすることはできない。

→雇止め有効

【有期派遣労働契約の雇止めが争われた裁判例】（参考）

○ 伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（最高裁 平成21年3月27日判決）

【事案概要】 本件は、昭和62年2月以降、派遣法による派遣元事業主であるIBS（伊予銀ビジネスサービス（株）。特定労働者派遣事業の事業主）ないしISS（いよぎんスタッフサービス（株）〔Y2社＝平成元年12月1日にIBSから人材派遣事業の営業を譲り受けた〕）の派遣労働者として、派遣先（伊予銀行〔Y1社〕）において支店業務に従事していた申立人Xが、Y2社が平成12年5月31日をもってXの労働者派遣を終了したこと（本件雇止め）に関し、雇止めに至る経過にY1社、Y2社の種々の違法行為が存在し、雇止めは違法、無効であるなどと主張して、雇用契約関係存在確認、賃金請求および損害賠償の請求をした事案

【判決要旨】

（上告審）Y2社とXとの間の雇用契約は、派遣先での就労を前提として、半年ごとに契約を更新する登録型の雇用契約であって、常用型の雇用契約とはいいがたく、解雇権濫用法理が類推適用されることはないとし、Xに対する雇止めを有効とした2審判断を維持した。

（地裁）派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止、すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、**同一労働者の同一事業所への派遣を長期間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から同法の予定するところではないといわなければならない**・・（中略）・・**企業間の商取引である派遣契約に更新の期待権や更新義務を觀念することはできないから、被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約は、その期間が満了し、更新がなされなかったことにより終了したものと認められる**・・（中略）そうすると・・当該雇用契約の前提たる被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約が期間満了により終了したという事情は、当該雇用契約が終了となってもやむを得ないといえる合理的な理由に当たるといふほかない。

→更新に対する合理的期待を否定して雇止め有効

Q 派遣労働における更新に対する期待は？

従前の判例では、登録型派遣労働については、解雇権濫用法理の類推適用は否定。

(伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件 最高裁平成21年3月27日判決,
マイスタッフ(一橋出版)事件 東京高裁平成18年6月29日判決)

ただし、

伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件では、裁判官の反対意見もあり。

+ いよぎん事件では、派遣契約自体が終了していた。



・同一の派遣契約が更新されている場合に、いよぎん判決の結論が維持されるか不明

【判例から考えるポイント】

更新の有無、更新判断基準は重要→実効性ある更新判断基準を設け、
基準に沿った運用が必要。

2 契約期間(更新の有無、更新基準、更新上限等)⑦

【有期契約の雇止めが争われた裁判例】

○ 福原学園事件（最高裁 平成28年12月1日判決）

【事案概要】本件は、学校法人福原学園（以下、「Y学園」）との間で有期労働契約（平成23年4月1日から平成24年3月31日）を締結し、Y学園の運営する九州女子短期大学の教員として勤務していた甲野花子（以下、「X」）が、Y学園による雇止めは許されないものであると主張して、Y学園を相手に、労働契約上の地位の確認および雇止め後の賃金の支払いを求めた事案。Xが契約締結時には、契約職員の雇用期間は当該事業年度の範囲内とする旨、雇用期間は、契約職員が希望し、かつ、当該雇用期間を更新することが必要と認められる場合は、3年を限度に更新することがあること、契約職員のうち勤務成績を考慮しY学園が必要と認め、かつ、当該者が希望した場合は、契約期間が満了するときに、期間の定めのない職種に異動することができるものと規定する規程があった。

【判決要旨】Y学園が定めた更新上限である3年以内での雇止め（初回・予備的雇止め1）の適法性については、これを否定した上で、Xが大学の教員としてY学園に雇用された者であり、大学の教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていること、Y学園の運営する三つの大学において、3年の更新限度期間の満了後に労働契約が期間の定めのないものとならなかった契約職員も複数に上っていたことに照らし、本件労働契約が3年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない」とし、「本件労働契約は、平成26年4月1日から期間の定めのないものとなったとはいえず、同年3月31日をもって終了したというべきである」とした。

→有期契約の更新上限での雇止め有効

【判例から考えるポイント】

更新の有無、更新判断基準は重要→実効性ある更新判断基準か確認のこと

2 契約期間(更新の有無、更新基準、更新上限等)⑧

【更新上限の効力が争われた裁判例】

○ 博報堂事件（福岡地裁 令和2年3月17日判決）

【事案概要】1年ごとの有期雇用契約を29回にわたって更新・継続されてきた契約社員Xの、労働契約法の無期転換ルール施行を契機とする雇止めが争われた事案。Y社では、労働契約法の24年改正で、25年4月1日以後に締結された有期雇用契約から5年超の更新に無期転換申込権が認められるようになったこと（無期転換ルールの施行）に伴い、同月以降、Xにも、上記「最長5年ルール」が適用されることとなり、XとY社の間で取り交わした同年4月1日付の雇用契約書および翌年以降の雇用契約書では、「2018年3月31日以降は契約を更新しないものとする」旨のいわゆる「不更新条項」が盛り込まれていたが、Xはそれらのいずれにも署名押印し、契約締結していた。

【判決要旨】「平成25年まで、いわば形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、この時点において、Xの契約更新に対する期待は相当に高いものがあったと認めるのが相当であり...、その期待は合理的な理由に裏付けられたものというべき」であり、Y社が「最長5年ルール」に一定の例外を設ける中、雇止めしようとするには、「Xの契約更新に対する期待を前提にしてもなお雇止めを合理的であると認めるに足りる客観的な理由が必要である」とし、Y社が主張する人件費削減や業務効率の見直しの必要性といった「一般的な理由」では、不十分であり、Xのコミュニケーションの問題も、重大とは認め難いとし、**雇止め無効**と判断した。

【判例から考えるポイント】

更新上限を設ける場合→すでに合理的期待が生じていないか確認すべき。

3 就業場所(変更の範囲含む)

【趣旨】 就業場所は、労働契約において重要な内容であり、配転命令をめぐるトラブルも少なくない
→トラブル防止のために、わかりやすく記載すべき

【記載例】

就業場所(雇い入れ直後):派遣就業条件明示書の通り

(変更の範囲):本派遣労働契約期間中の変更はない。

【留意点】

* **登録型派遣**において、当該有期契約期間中に業務内容の変更があるか否かは、就業規則でどのような定めを規定しているかによる。ただし、登録型派遣において、就業規則に派遣元に配転権がある定めをしていても、登録型派遣では、就業条件明示書にて明示された条件を前提に労働契約を締結するため限定されとの説あり。

* 他の派遣先への派遣を命じる場合は、就業条件明示も必要なことに留意。

4 就業時間①

【趣旨】 就業時間は、労働契約において重要な内容。ことに、多様な労働時間制度との関係で、トラブルも少なくない
→後日のトラブル防止のために、記載内容に留意必要

【記載例】

(例)就業時間(定時時間制)	9時30分～18時30分
(例)就業時間(フレックス制)	フレックスタイム制 コアタイム 10時～14時 フレックスタイム 7時～20時
(例)就業時間(裁量労働制)	専門型裁量労働制により1日8時間とみなす (参考:事業場の始業・就業時刻 9時～17時30分)
(例)就業時間(シフト制)	原則 9時30分～18時30分 ただし、シフト制により、週2日は、 早出(8時～17時)または、遅出(10時～ 19時)となる。具体的なシフトスケジュール は、前月20日までに確定し、通知する。

4 就業時間②

(前提知識確認)

<労基法上の労働時間に関する規制>

□ 労基法32条



法定労働時間: 1週40時間, 1日8時間

□ 労基法36条



1項 : 労使協定により労基法32条の定める労働時間を超えて労働させることを許容



4項: 36協定で延長できる時間の限度基準設定・・・月45時間, 年360時間

5項: 労使協定に特別条項を設けることにより、1年のうち半分の期間については、限度時間を超えて特別に延長出来る時間設定可能。

ただし、1ヶ月100時間未満, 1年720時間以内

6項: 時間外労働時間数+休日労働時間数・・・1ヶ月 100時間未満
6カ月平均 80時間以内

□ 労基法37条



労基法32条を超える部分は、25%(1月60時間超は50%)の割増賃金支払い義務

* 労基法32条, 36条6項, 37条違反は罰則あり

労基法119条1号(6月以下の懲役または30万円以下の罰金), 121条

【多様な労働時間制（労働時間制の弾力化－1）】

（1）変形労働時間制：

単位となる期間内において所定外労働時間を平均して週法定労働時間を超えなければ一部の日または週に所定が法定を超えても、所定労働時間の限度で法定労働時間を超えてない扱いをする制度（1ヶ月以内の期間、1年以内の期間、1週間単位）

（2）フレックスタイム制：

単位期間内に一定時間数労働することを条件に、1日の労働時間の始業、終業時刻を労働者の裁量に委ねる制度

（3）事業場外労働みなし制：

労働者が労働時間の全部または一部を事業場外で業務に従事した場合において労働時間を算定し難い時に所定労働時間労働したものとみなす制度。ただし、当該業務遂行に通常所定を超えて労働することが必要な場合で、必要な時間を協定したときは、必要な時間でみなす制度。

【多様な労働時間制(労働時間制の弾力化-2)】

(4) 裁量労働制

- ・専門型裁量労働制:

一定の専門的・裁量的業務に従事する労働者について、事業場の労使協定において定めた労働時間数労働したものとみなす制度

- (・企画型裁量労働制 ← 派遣労働者に適用なし

企業の本社等の企画、立案等の業務を自らの裁量で遂行する労働者について、事業場内で設けられる労使委員会が制度内容を審議し決議することにより、決議した時間労働したものとみなす制度)

- ((5) 高度プロフェッショナル労働制 ← 派遣労働者に適用なし

高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる特定の業務(金融商品の開発業務等)に就かせる年収1075万円以上の労働者について、労使委員会で法定事項を決議することで労基法上の労働時間等の規定を適用しないこととする制度)

【事業場外労働みなし制に関する判例－1】

・阪急トラベルサポート事件（最高裁平成26年1月24日判決）

【事案の概要】

海外ツアー派遣添乗員の添乗業務への事業場外労働のみなし制適否が問題となった事案。

【判決要旨】

本件会社は、添乗員との間で、あらかじめ定められた旅行日程に沿った旅程の管理等の業務を行うべきことを具体的に指示した上で、予定された旅行日程に途中で相応の変更を要する事態が生じた場合にはその時点で個別の指示をするものとされ、旅行日程の終了後は内容の正確性を確認し得る添乗日報によって業務の遂行の状況等につき詳細な報告を受けるものとされているということができる。**以上のような業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、本件会社と添乗員との間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると、本件添乗業務については、これに従事する添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないと解するのが相当である。**

派遣においては、派遣先における業務を前提に「労働時間を算定し難い時」該当性が判断される。

【事業場外労働みなし制に関する判例－2】

・共同組合グローブ事件(最高裁令和6年4月16日判決)

【事案の概要】

外国人技能実習制度の監理団体である協同組合グローブに雇用され、外国人技能実習生の指導員としてフィリピンからの実習生と実習実施者である日本企業との間に入って通訳、実習生の生活相談、指導などの業務に従事していた指導員であるXが、Y1を退職した後に、Y1に対して未払い賃金等を請求した事件

【判決要旨】

「業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮すれば、…Yにおいて、**Xの事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易であったとは直ちに言い難い**」とし、原審が、「Y1は、Xが作成する業務日報を通じ、業務の遂行の状況等につき報告を受けており、その記載内容については、**必要であればY1から実習実施者等に確認することもできたため、ある程度の正確性が担保されていたといえる**。現にY1自身、業務日報に基づきXの時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったものであり、業務日報の正確性を前提としていたものといえる。」とした点について、「**原審は、業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討することなく、業務日報による報告のみを重視した**」として、原判決を破棄差し戻した。

*** 実態がみなし適用可能か確認必要**

5 賃金

【趣旨】 賃金は、重要な労働条件であり、トラブル防止のため、記載は重要。

【記載例】

賃金： 時給 2100円

【留意点】

- * 賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項について明示すること。
- * 職安法5条の3の労働条件明示との関係では、固定時間外手当制を採用する場合は、固定残業代の計算方法（固定残業代の設定の基礎となる時間外時間数及び金額を明らかにするものに限る）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること
- * 派遣の公正な待遇確保を労使協定方式とする場合には、派遣先事業所が所在する場所の一般労働者の賃金が適用されることに留意。

【固定時間外手当に関する判例】（参考）

・日本ケミカル事件（最高裁平成30年7月19日判決）

【事案の概要】 保険調剤薬局の運営を主たる業務とするYに雇用され、薬局において薬剤師として勤務していたXが、Y社に対し、時間外労働、休日労働および深夜労働（以下、「時間外労働等」）に対する賃金ならびに付加金等の支払いを求めた事案。原審は定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその事実を労働者が認識して直ちに支払を請求することができる仕組みが備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されているほか、基本給と定額残業代の金額のバランスが適切である等の場合に限られると判示していた。

【判決要旨】「使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部又は一部を支払うことができる。・・・雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。しかし、労働基準法37条や他の労働関係法令が、当該手当の支払によって割増賃金の全部又は一部を支払ったものといえるために上記下線部の事情が必要とは解されない。」→破棄差し戻し

* 固定残業制は、①明確区分性、②金額適格性があれば認められるが、職業紹介における労働条件明示では、労働時間数、金額の明示が求められていることに留意。

6 加入保険・受動喫煙防止措置・派遣労働者該当性等 (職安法5条の3)

【趣旨】 加入保険等は、労働契約締結するか否かにおいて重要な判断要素→事後のトラブル防止のためには明示必要。

【記載例】

加入保険 : 雇用保険 労災保険 厚生年金 健康保険

受動喫煙防止措置 : 屋内禁煙

雇用形態 : 派遣労働者

【留意点】

- ・受動喫煙防止措置については、健康増進法が定める施設類型を参考に記載のこと。
- ・派遣労働者か否かについては、派遣労働者として雇用する場合のみ記載。

第6 その他 ～ チェックポイント

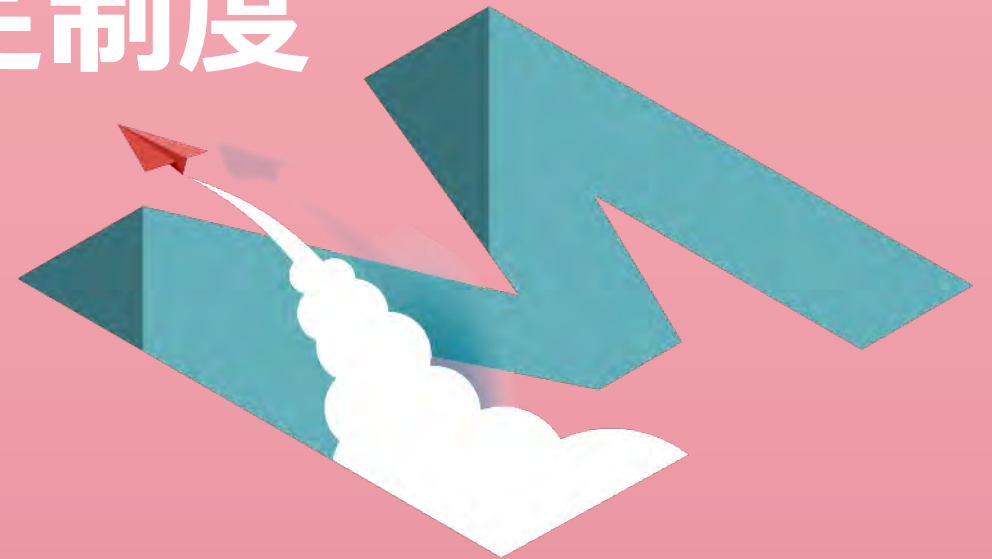
- 派遣労働者となろうとする登録者に対して、職場見学までに職安法5条の3の労働条件明示はできていますか？
- 職安法5条の3の労働条件明示固有の条件（受動喫煙防止措置等）はできていますか？
- 労基法15条の労働条件明示をする際に、メール等によることを希望するか否か、確認していますか？
- 就業条件明示に記載された条件は、労基法15条の労働条件明示をした事項の範囲内ですか？
- 派遣労働者が従事する業務等が変更になる際、新たな就業条件明示書の交付はできていますか？

優良派遣事業者として、相応しい労働者派遣を！

ご清聴ありがとうございました

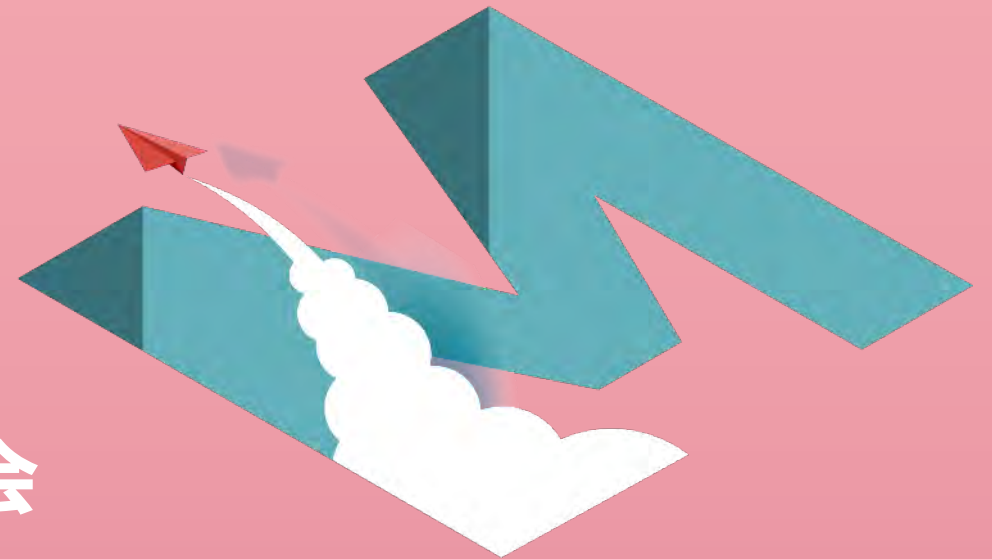
© 2025 Keiko Kimura
複製、改編等はお断りいたします。

2024年度 優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー



第2部

派遣先認知度調査結果と 最新の認定基準の解説



一般社団法人日本人材派遣協会
川渕 香代子

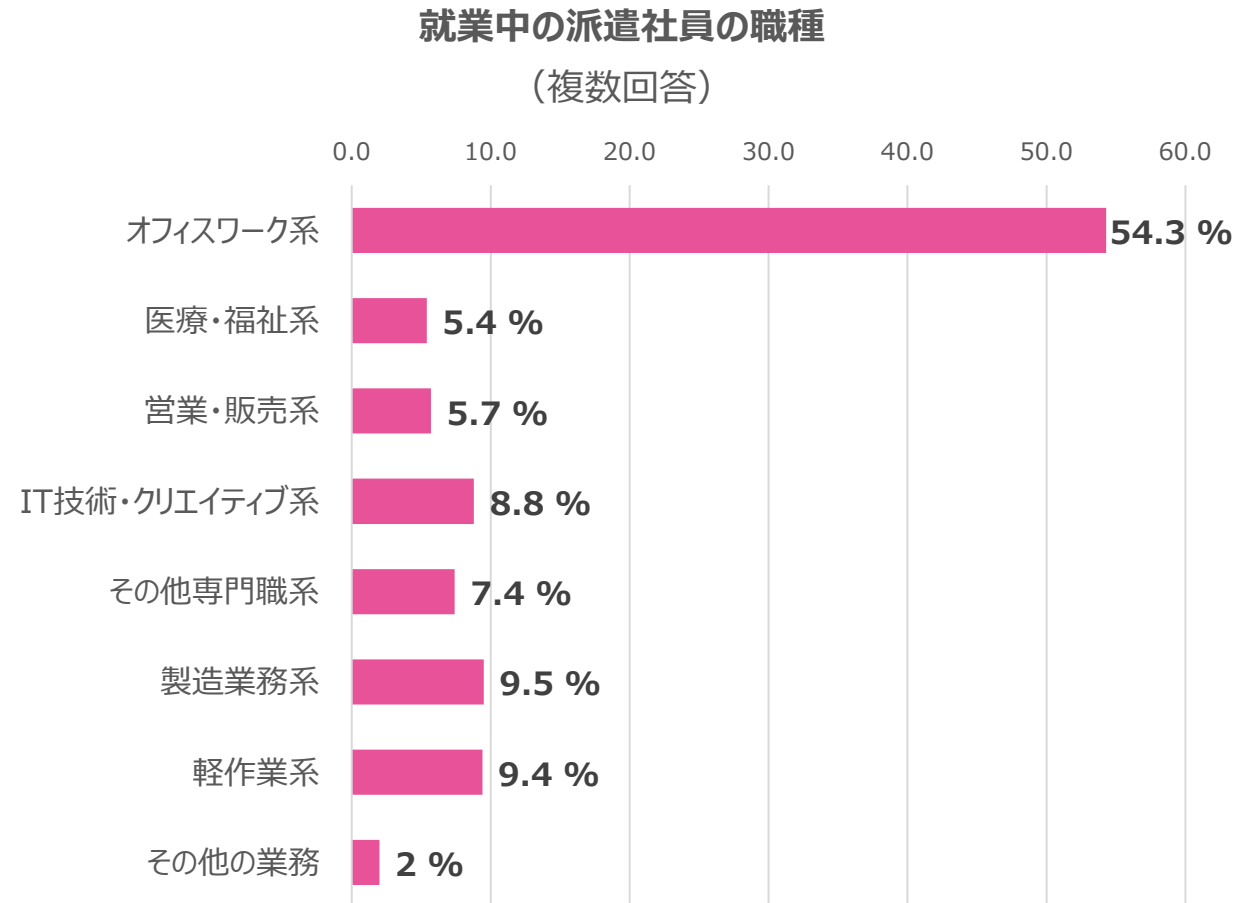
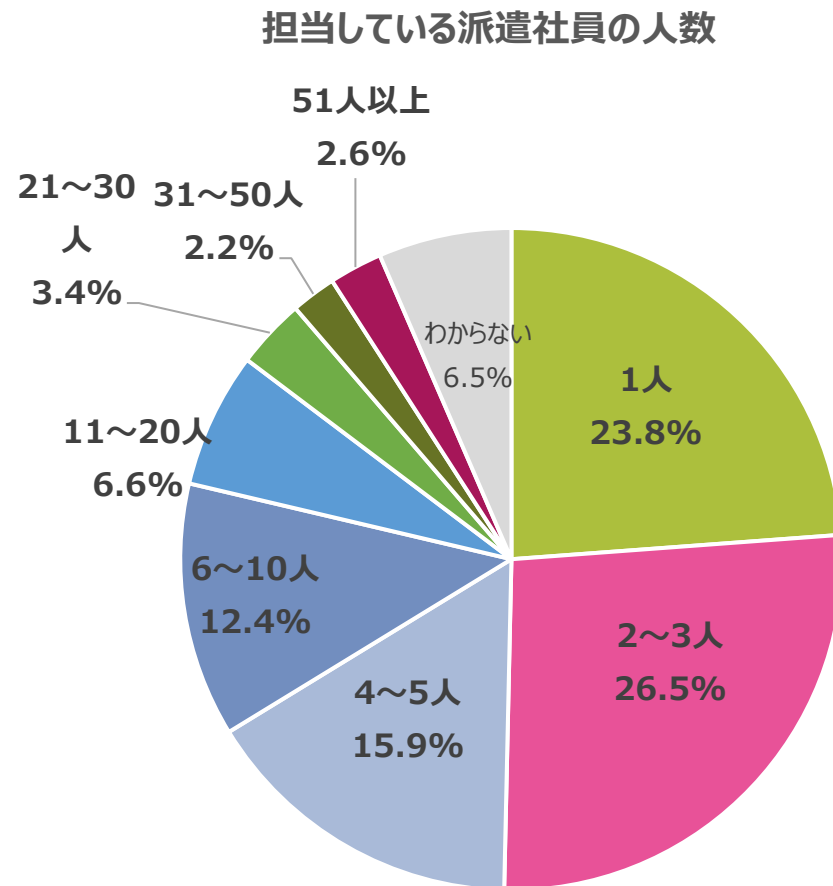
年度派遣先担当調査結果 (優良派遣事業者認定制度認知度調査)

調査概要

調査手法	インターネット調査
標本抽出	株式会社インテージ 法人パネルより抽出
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	2,105s（うち、派遣会社の選定担当者もしくは関与者 1, 481s（昨年度1,514s））
実査期間	2024年7月5日～9日

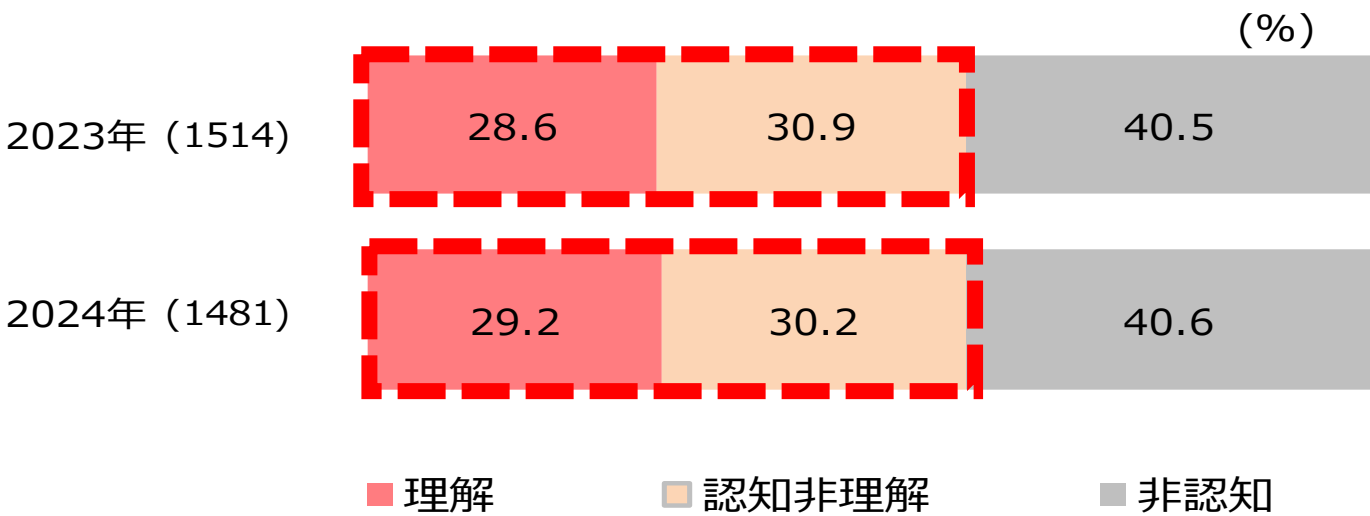
1. 派遣活用状況

担当する派遣社員数は**3人以下が過半数を占める**。また、就業中の派遣社員の職種は**オフィスワーク系が過半数を占める**。



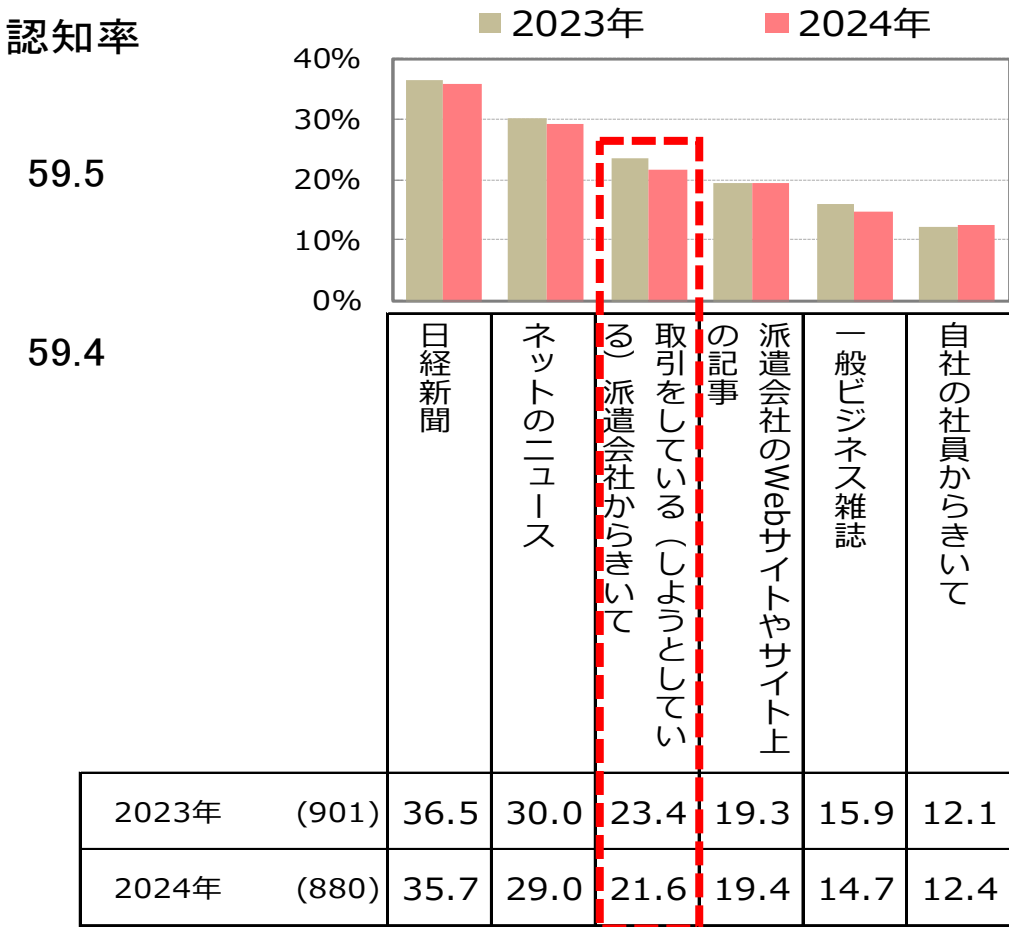
2. 優良派遣事業者認定制度の認知度

優良派遣事業者認定制度認知率



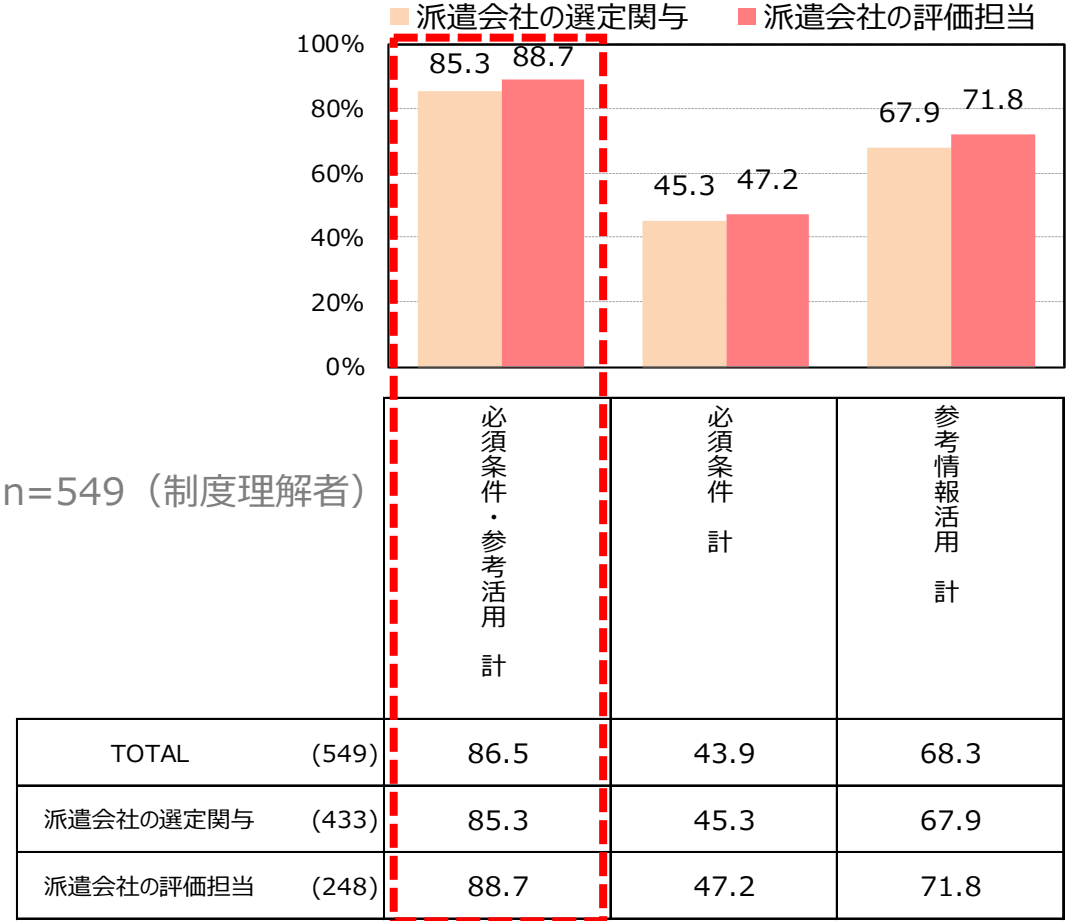
優良派遣事業者認定制度の認知率は **59.4%**
派遣先担当者の約6割は認定制度を認知、3割は制度の内容まで理解している。
認知経路は「**派遣会社から聞いた**」が新聞、ネットニュースに次いで多い

認知経路



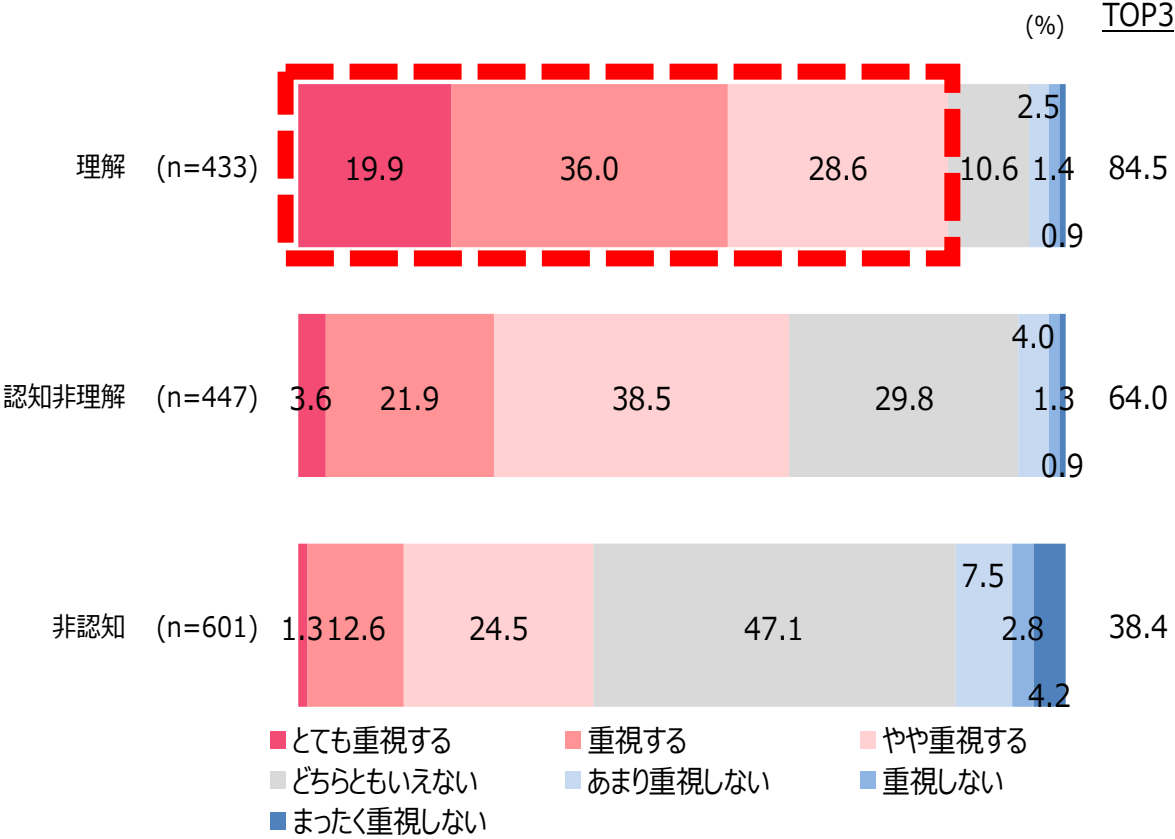
3. 優良派遣事業者認定が派遣元選定に影響するか

認定取得を取引時の必須・参考条件にしているか



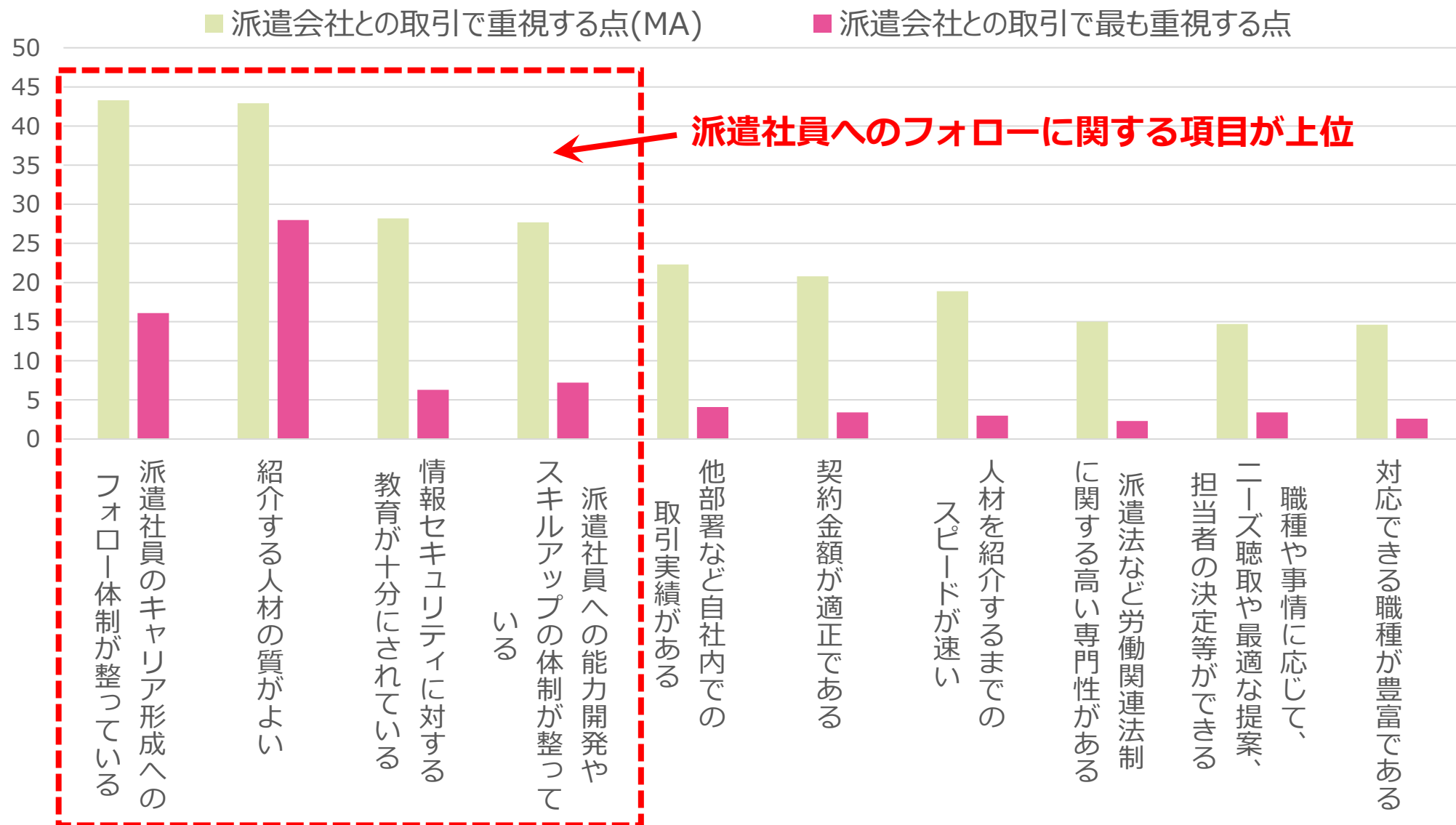
派遣元の選定基準～認定制度取得有無

n=1481（派遣会社選定関与者）

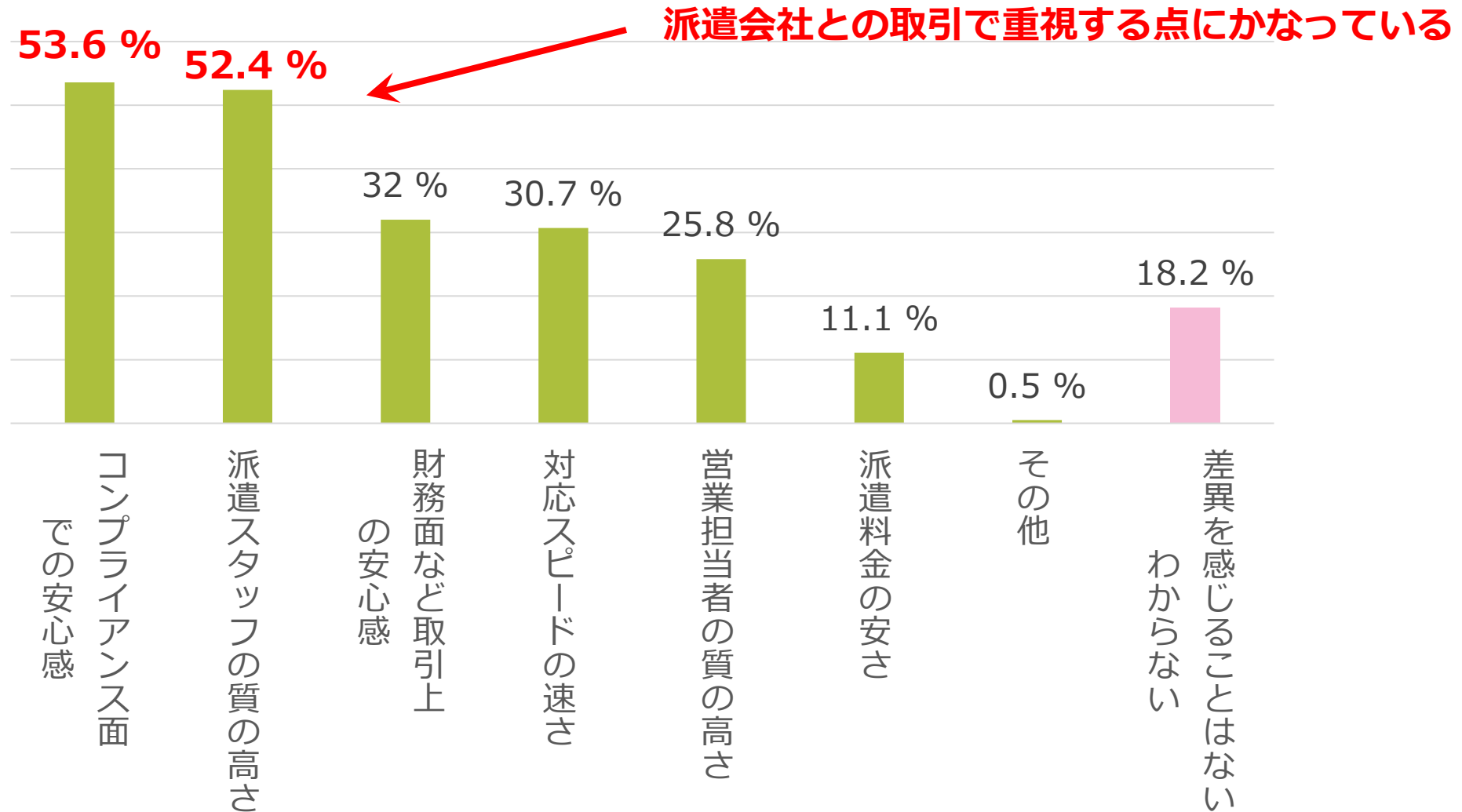


制度理解者の**86.5%**は派遣会社との取引時に認定取得を気にしており、**84.5%**は選定の基準にしている。

4. 派遣会社との取引で重視する点



4. 優良派遣事業者に対する評価



優良派遣事業者認定制度の認知に関するまとめ

- 認知率、制度理解率ともに昨年と同水準で認知度としては約 6 割
- 認定制度の理解者は、認定制度の取得有無を派遣元選定時に重視する傾向が強く、およそ半数が選定の必須条件としている。また、認知非理解者の重視率が6割であるのに対し、理解者は8割強と大きな差がみられる。

**派遣先担当者が認定制度について理解していることは、
優良認定を取得している派遣元を選定することにつながっているため、
認知非理解から理解へと促すために、継続的に周知をすることが必要**

5. 派遣社員に求めるデジタル系スキルについて①

なんらかのデジタル系スキルを求める割合は、派遣社員に対しては68.6%、正社員に対しては77.4%であった。

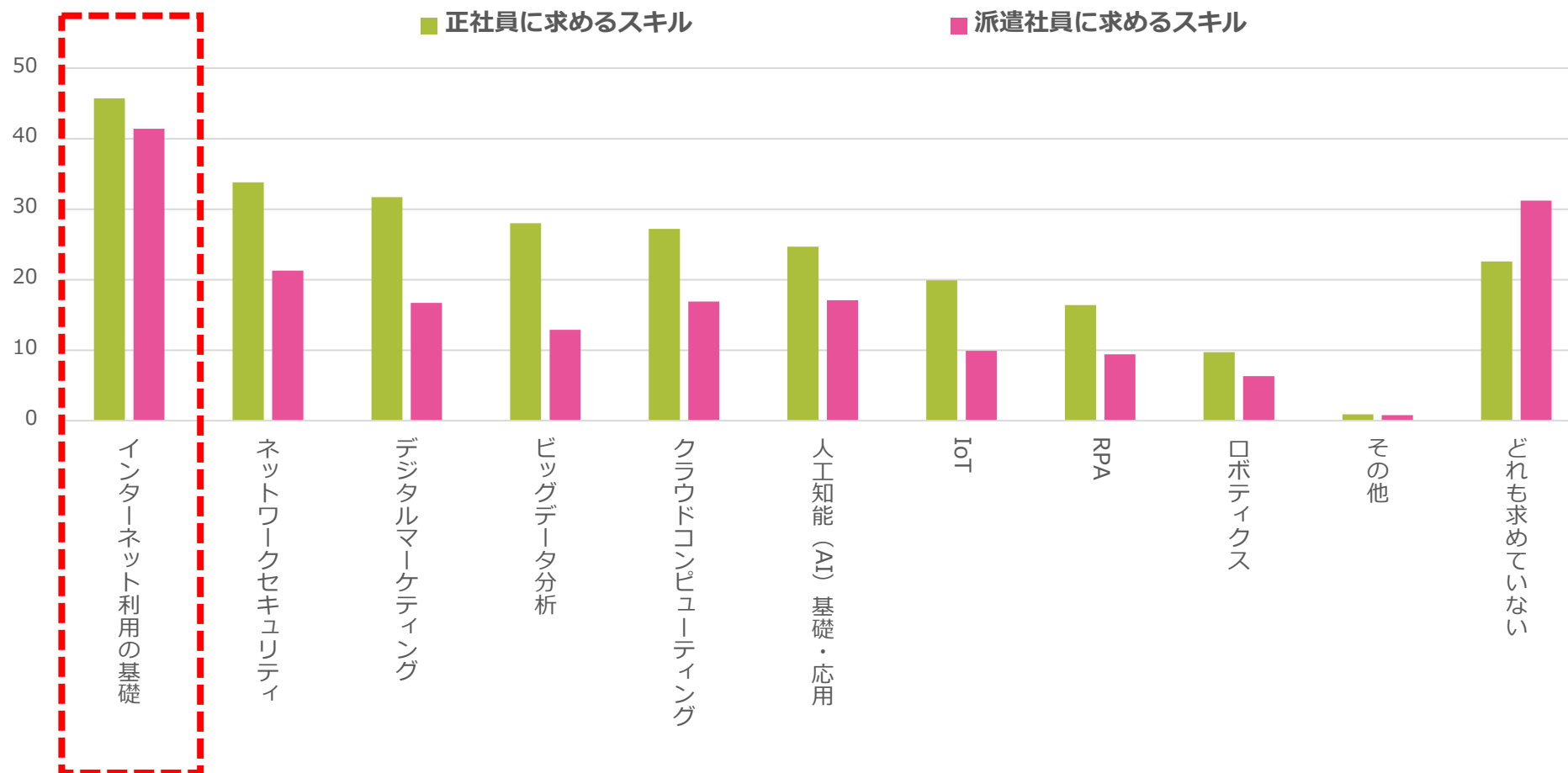
事務系の派遣社員が就業している場合に限ると、派遣社員に対して78.9%、正社員に対しては85.5%であった。

		なんらかのデジタル系 スキルを求める	どれも求めない
全体 n=2,105 (2,142)	派遣社員に対して	68.6 (68.2)	31.2 (31.8)
	正社員に対して	77.4 (77.5)	22.6 (22.5)
事務系の派遣社員がいる 派遣先の担当者 n=1,144(1,156)	派遣社員に対して	78.9 (78.2)	21.1 (21.8)
	正社員に対して	85.5 (85.4)	14.5 (14.6)

※ () は2023年度の結果

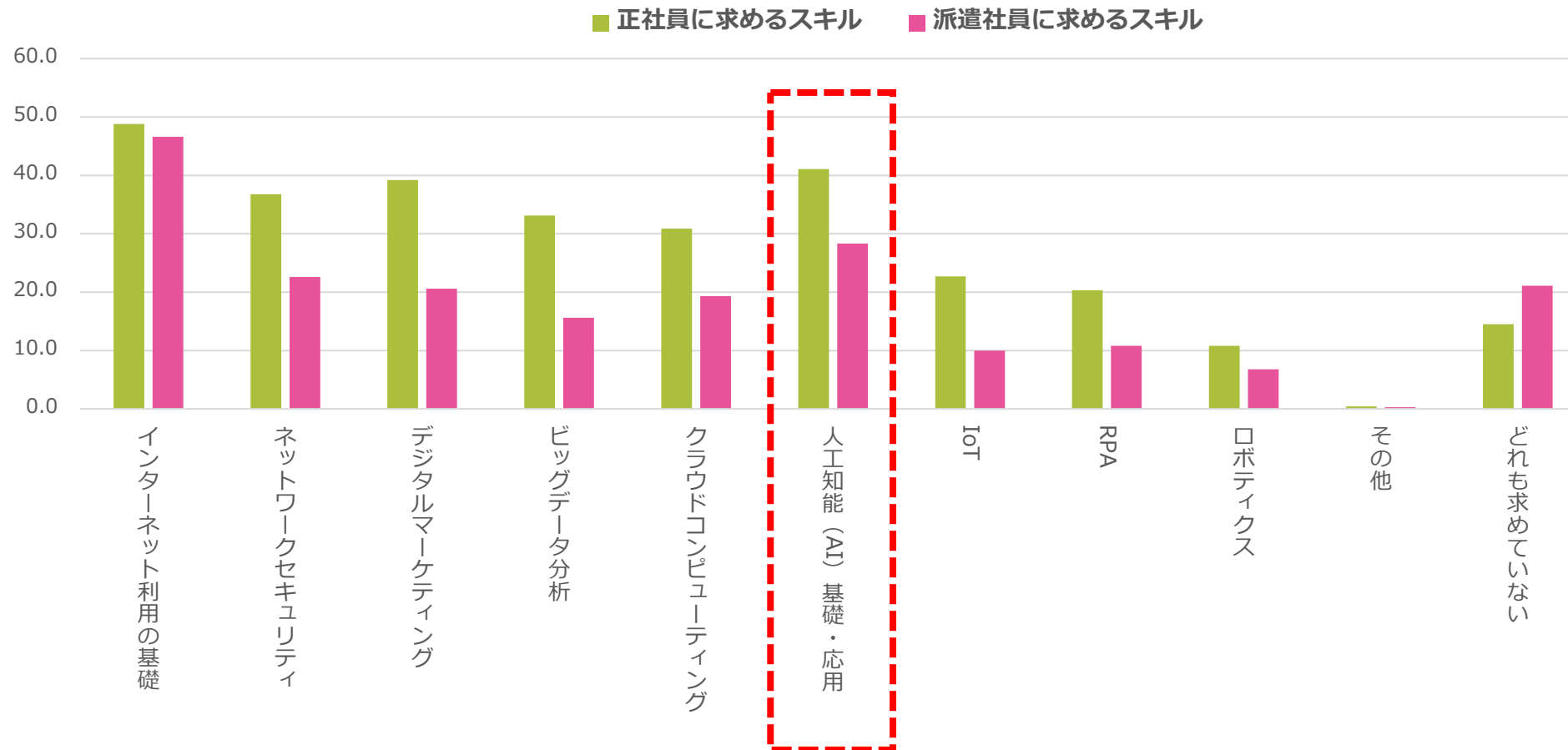
5. 派遣社員に求めるデジタル系スキルについて②

具体的なスキルに関しては、派遣社員・正社員ともに「インターネット利用の基礎」が約4割で最も多く、次いで「ネットワークセキュリティ」がそれぞれ21.3%、33.8%と多かった。



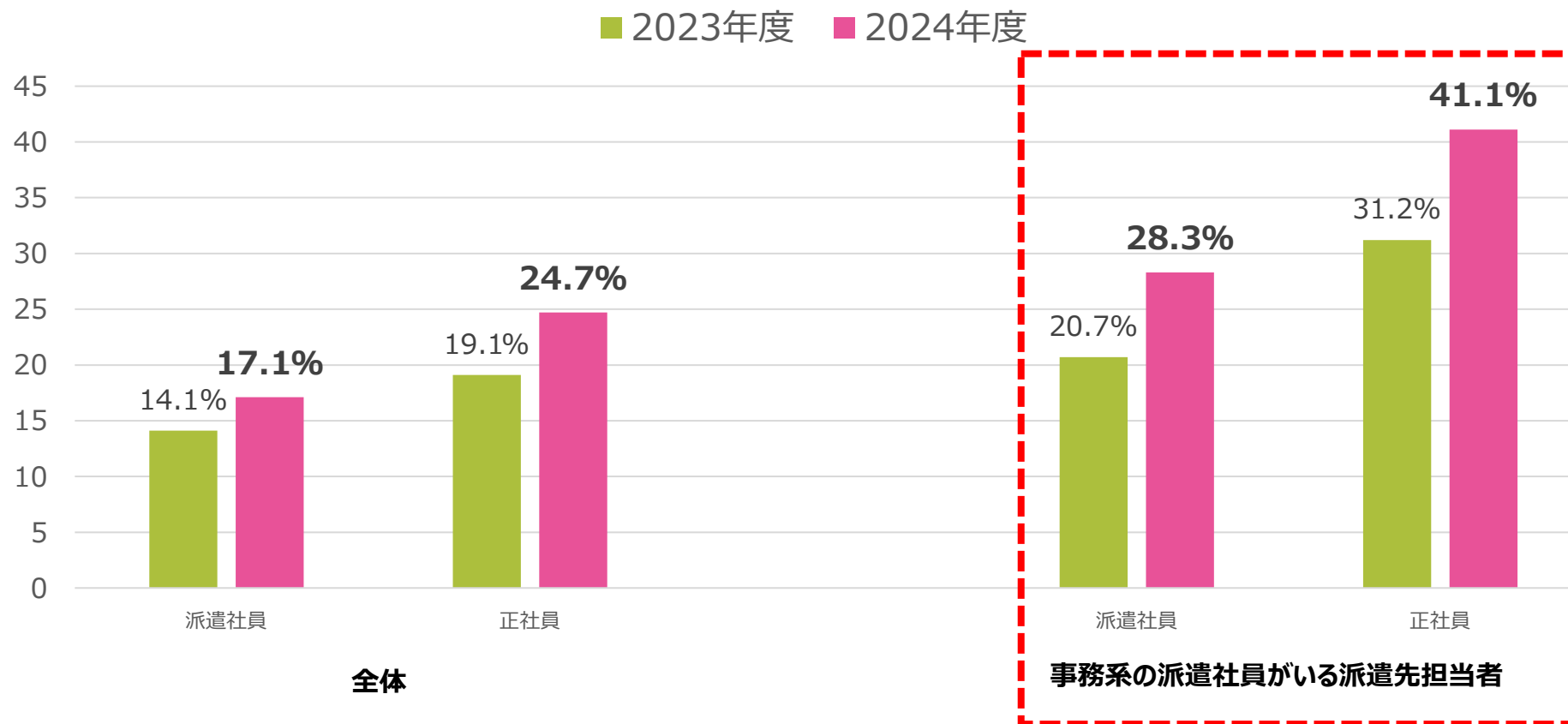
5. 派遣社員に求めるデジタル系スキルについて③

事務系の派遣社員がいる場合は、「インターネット利用の基礎」が派遣社員46.6%、正社員48.8%で最も多かったが、次いで多いのが、「人工知能（AI）基礎・応用」で、派遣社員では28.3%、正社員に対しては41.1%の派遣先担当者が「求める」という回答であった。



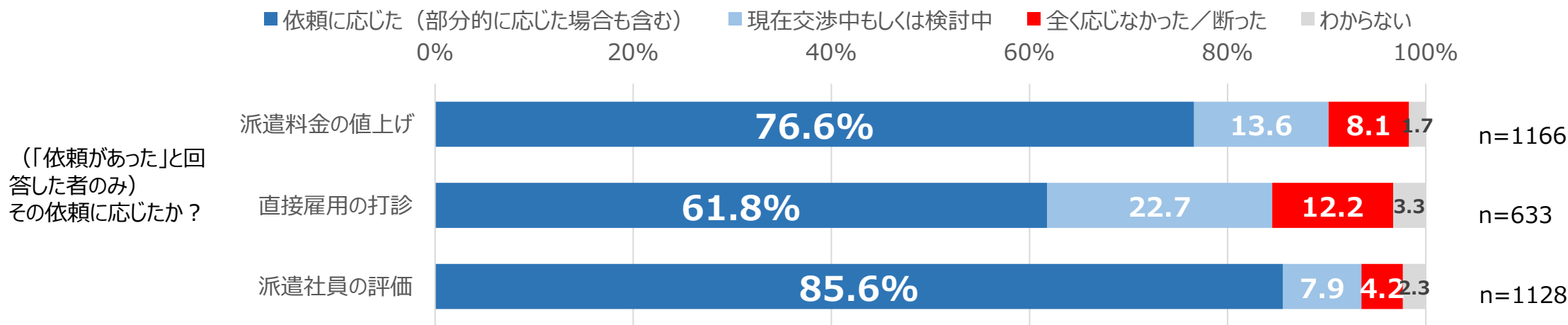
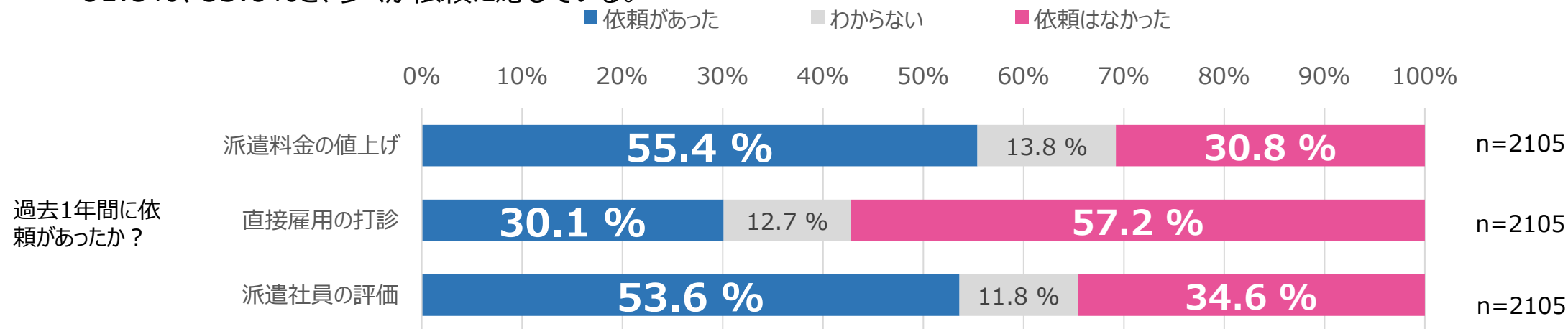
(参考) 人工知能（AI）のスキルを求める割合

人工知能（AI）関連のスキルを求める割合は、2023年度と比べて増加した。特に事務系の派遣社員がいる派遣先担当者において、派遣社員に対しては7.6pt増、正社員に対しては、9.9ptと大きく増えている。



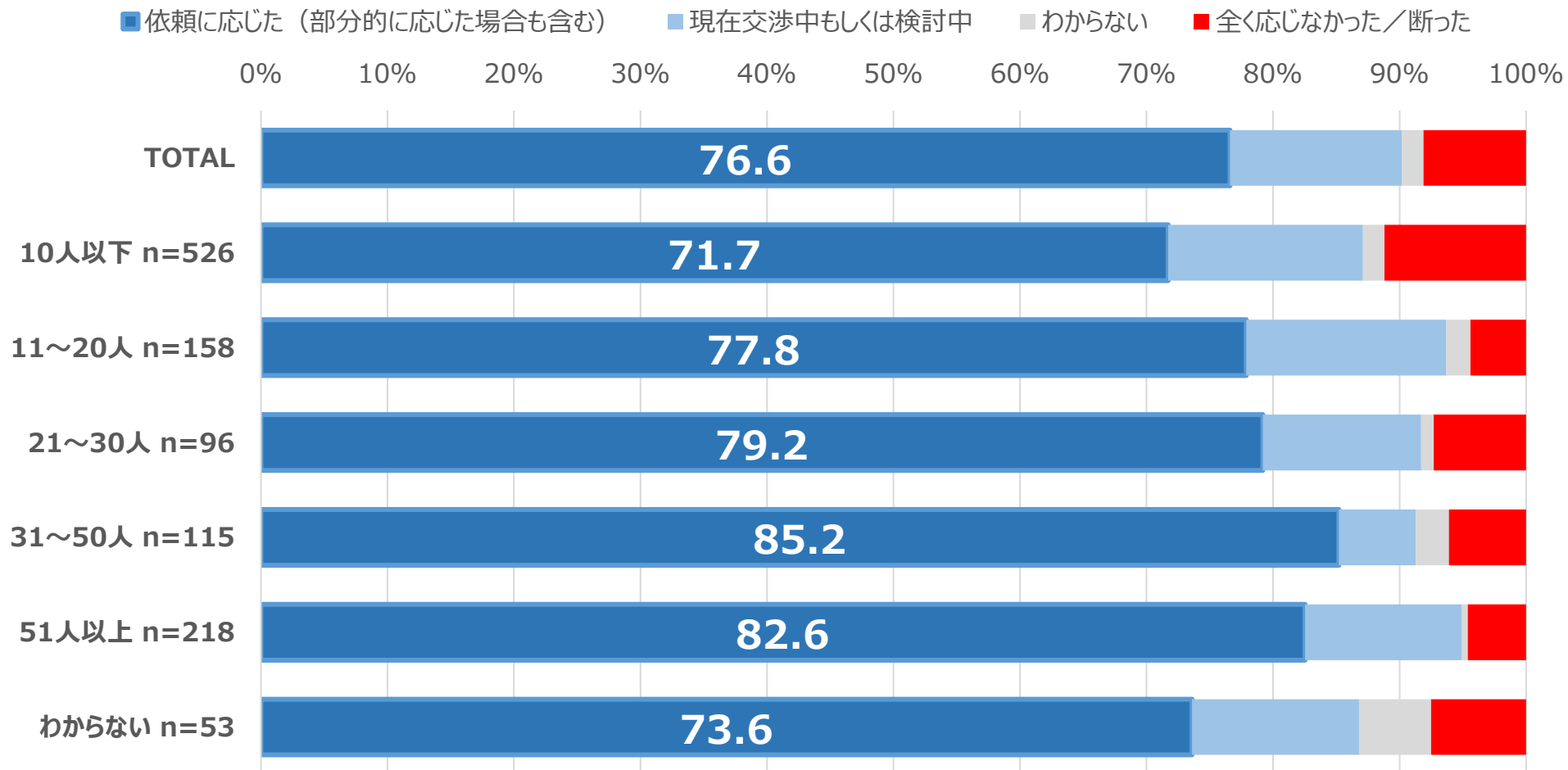
6. 派遣会社からの依頼の有無とそれらへの対応

過去1年間に派遣会社から派遣料金の値上げについて依頼があったと回答した者は55.4%、直接雇用の打診については、30.1%、派遣社員の評価については、53.6%であった。依頼があった場合、それに応じたという回答はそれぞれ76.6%、61.8%、85.6%と、多くが依頼に応じている。



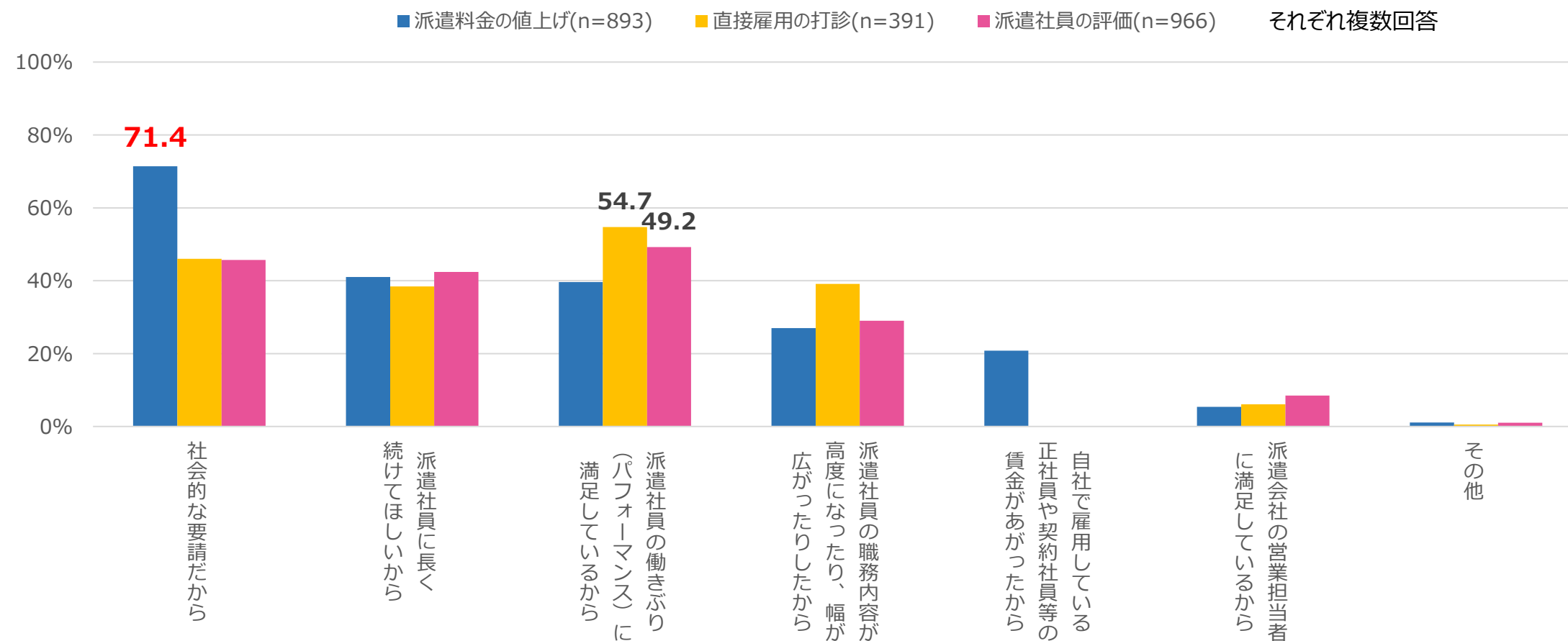
(参考) 派遣料金値上げ依頼への対応（事業所における派遣社員の人数別）

事業所における派遣社員の人数別にみても、7割以上が依頼に応じたという回答であった。



7. 派遣会社からの依頼に応じた理由

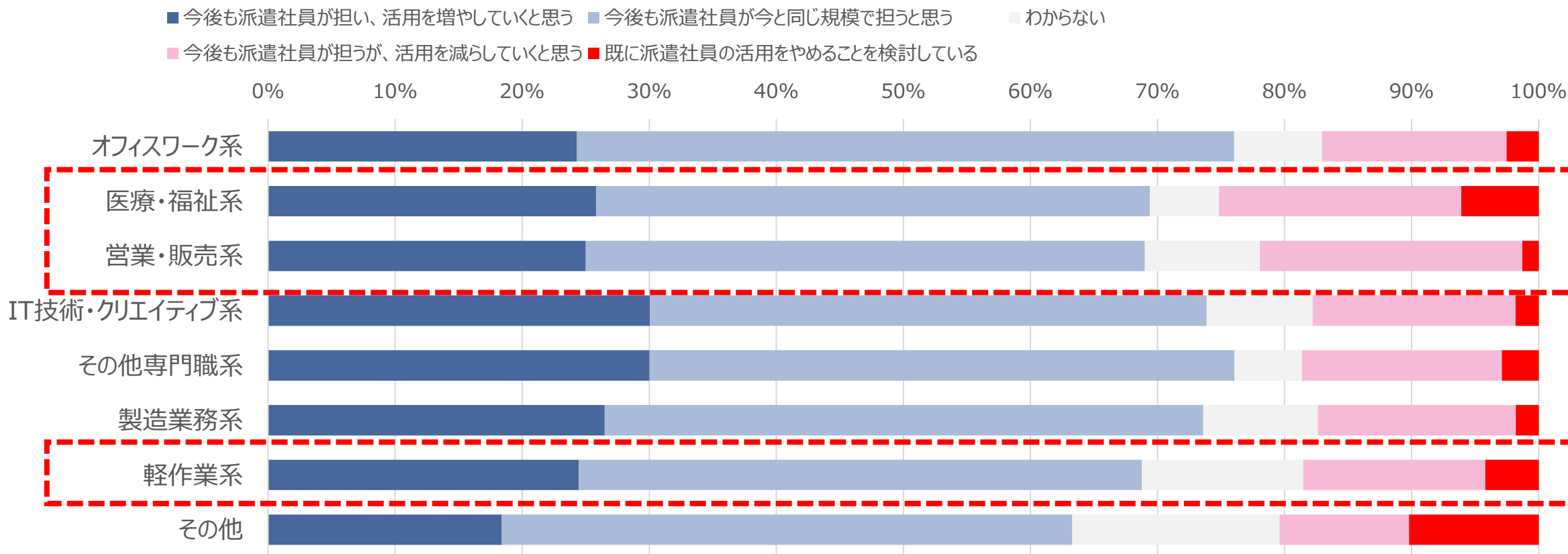
派遣会社からの依頼に応じた理由として最も多いのは、派遣料金の値上げについては「**社会的な要請だから**」で71.4%、直接雇用の打診と派遣社員の評価については「**派遣社員の働きぶり（パフォーマンス）に満足しているから**」で、それぞれ54.7%、49.2%であった。



8. 今後の派遣活用の意向

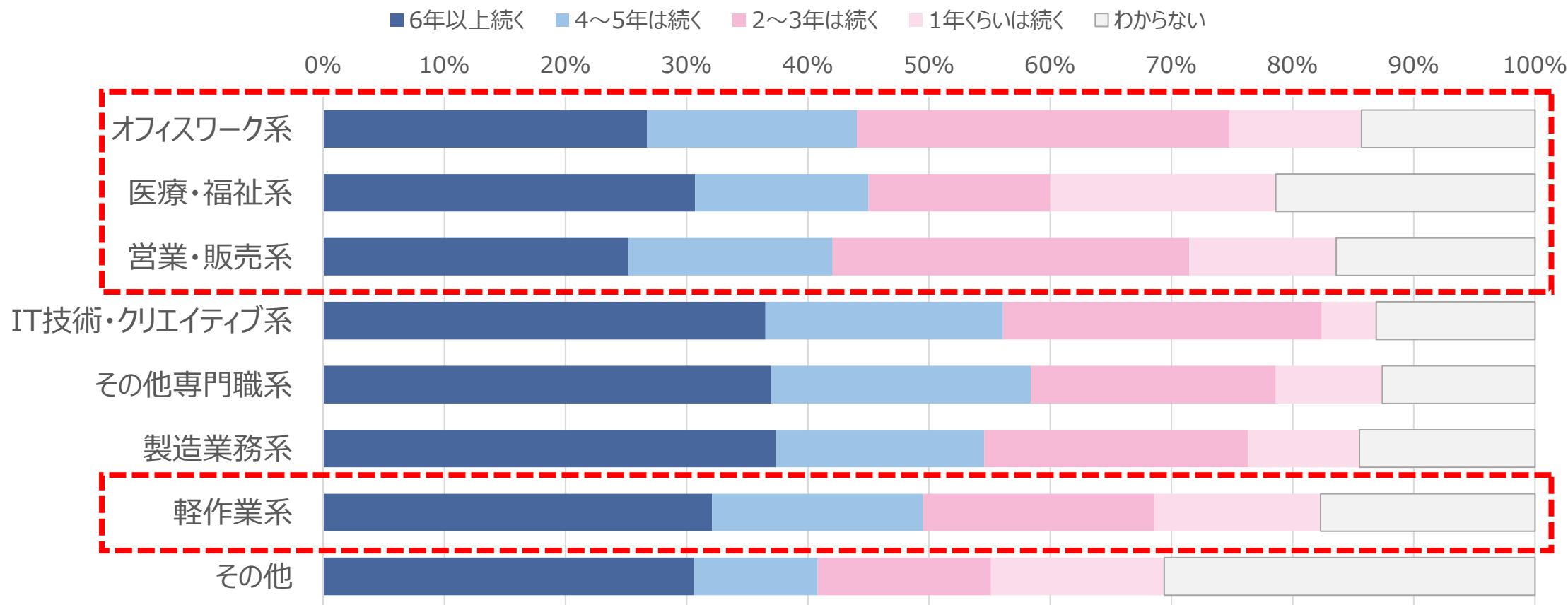
約7割の派遣先担当者が今後の派遣活用を「増やしていく」あるいは「同じ規模」と考えているが、医療・福祉系、営業・販売系職種では、今後の派遣活用を「減らしていく」あるいは「既にやめることを検討している」が2割を超えており、軽作業系では「わからない」という回答が他に比べて多くなっている。

(派遣社員が従事している職種 オフィスワーク系 n=1436、医療・福祉系 n=140、営業・販売系 n=214、IT技術・クリエイティブ系 n=312、その他専門職系 n=262、製造業務系 n=262、軽作業系 n=293、その他 n=49)



9. 派遣を活用している業務の今後の継続見込み

現在派遣を活用している業務そのものの今後の継続見込みについては、IT技術・クリエイティブ系、その他専門職系、製造業務系では、「4～5年は続く」「6年以上続く」の合計が過半数であるのに対して、オフィスワーク系、医療・福祉系、営業・販売系、軽作業系では50%を切っている。



認定基準チェックリストの留意点

100 100 年度の改定内容

Nº45 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

【説明事項】

- (1) 派遣社員に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇制度等を周知する書面・画面（リーフレット・ホームページ等）を提示し、その取得促進の取り組みについて説明する。
- (2) 特に、出産予定の派遣社員（男性の場合は配偶者が出産予定）に対しては、制度や関係給付（出産育児一時金・出産手当金・育児休業給付）について個別に説明していることを説明する。
- (3) 以下のいずれかを行い、取得促進を図っていることを説明する。
 - ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
 - ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
 - ③ 派遣社員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
 - ④ 派遣社員への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

【エビデンスの例】

- ① 事前送付・・・ホームページや派遣社員専用サイト（マイページ等）の記載内容、派遣社員への**周知用資料、該当する派遣社員への個別**説明資料、就業規則、派遣先へのお願い文書、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合はその労使協定等

【POINT】

産前産後休暇・育児休業等について派遣社員への周知方法と、取得促進を図っているかどうかを審査します。それらの取得促進を図っている結果として、取得実績と育児休業の取得率を提示してください。また、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合には、**そのことを決定した労使協定と、労使協定により除外されていることを明示した育児休業規程の該当箇所、または派遣社員向けの周知説明資料**を提示してください。年齢や性別に関係なく育児休業の取得は可能です。女性がいない、対象が少ないなどは、制度を周知していない理由とはなりません。

新旧対照表

2024年度～	旧
【エビデンスの例】 ①事前送付・・・ホームページや派遣社員専用サイト（マイページ等）の記載内容、派遣社員への周知用資料、該当する派遣社員への個別説明用資料、就業規則、派遣先へのお願い文書、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合はその労使協定等	【エビデンスの例】 ①事前送付・・・ホームページや派遣社員専用サイト（マイページ等）の記載内容、派遣社員への説明資料、就業規則、派遣先へのお願い文書、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合はその労使協定等
【POINT】 産前産後休暇・育児休業等について派遣社員への周知方法と、取得促進を図っているかどうかを審査します。それらの取得促進を図っている結果として、取得実績と育児休業の取得率を提示してください。また、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合には、そのことを決定した労使協定と、労使協定により除外されていることを明示した育児休業規程の該当箇所、または派遣社員向けの周知用資料を提示してください。年齢や性別に関係なく育児休業の取得は可能です。女性がいない、対象が少ないなどは、制度を周知していない理由とはなりません。	【POINT】 産前産後休暇・育児休業等について派遣社員への周知方法と、取得促進を図っているかどうかを審査します。それらの取得促進を図っている結果として、取得実績と育児休業の取得率を提示してください。また、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合にはその労使協定も提示してください。年齢や性別に関係なく育児休業の取得は可能です。女性がいない、対象が少ないなどは、制度を周知していない理由とはなりません。

チェックリストの基本用語集の「周知」について

【旧】

必要情報を、必要と考えられる相手に対して積極的に知らせ、その理解を図っていること

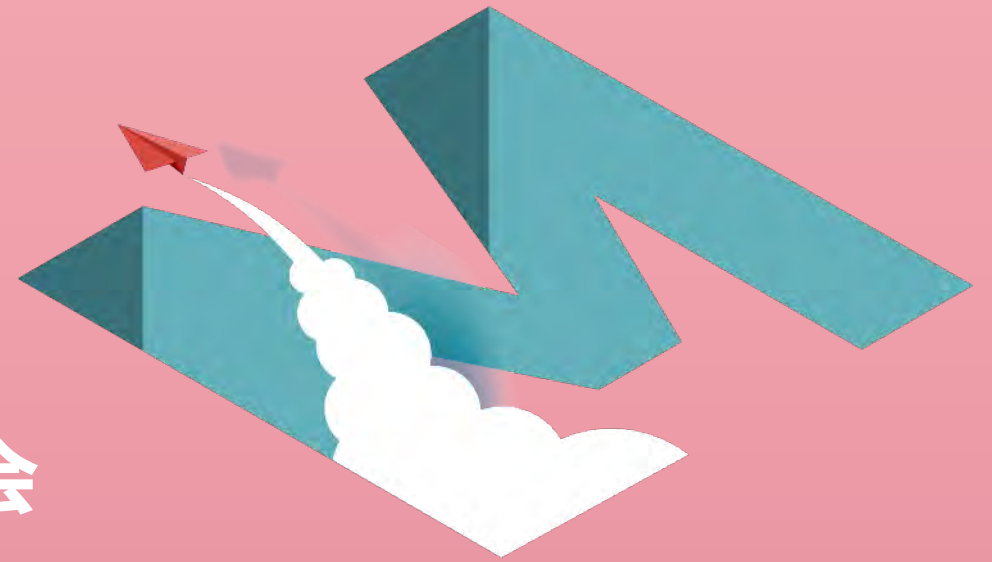


【2024年度以降】

派遣社員または従業員等に必要となる情報を広く積極的に知らせ、その理解を図っていること

第3部

更新準備等と情報交換



一般社団法人日本人材派遣協会
福岡 由季子

アジェンダ

- 1.更新準備について**
- 2.周知広報・周知ツールについて**
- 3.セルフチェック・フォローアップ調査について**
- 4.情報交換会**

Qこれは何の数字でしょうか？

更新事業者の

認定（更新）率



更新審査で不認定となる事業者の特徴

- ①**担当者変更**
- ②**認定基準の理解不足**
- ③**法改正未対応・エビデンスの未更新**

更新審査で不認定となる事業者の特徴

①担当者変更のリスク回避

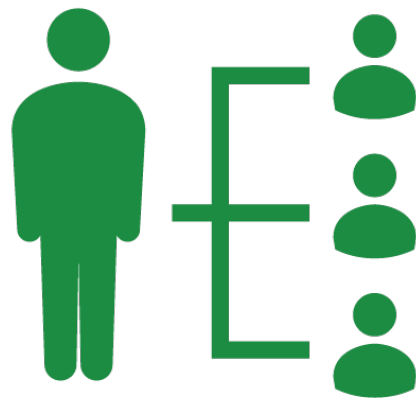
複数名担当

認定制度に関する
知見が分散



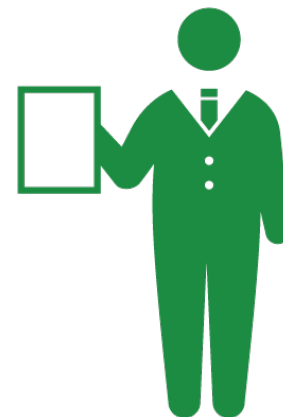
一部のみ変更

経験者を残すこと
で、審査経験の知
見を活用



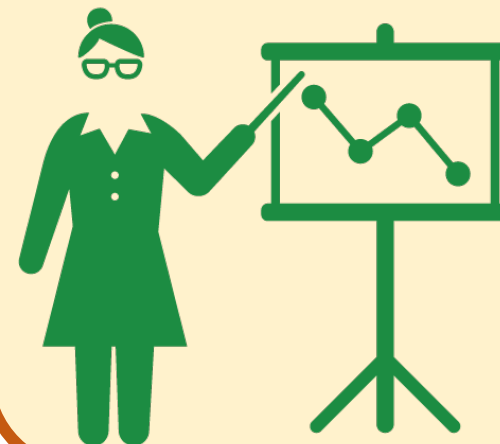
変更タイミング

更新後に変更
審査後の為、
引継ぎ精度向上



説明会参加

新任担当者は、
認定基準の細部
まで理解



引継ぎ書等に
記載しておく！

更新審査で不認定となる事業者の特徴

②認定基準の理解促進

2023年度より変更あり

認定基準は変更していない

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 1/2**

- (1) 派遣社員に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇制度等を周知する書面・画面（リーフレット・ホームページ等）を提示し、その取得促進の取り組みについて説明する
- (2) 特に、出産予定の派遣社員（男性の場合は配偶者が出産予定）に対して、個別に制度や関係給付（出産育児一時金・出産手当・育児休業給付）について説明していることを説明する。
- (3) 以下のいずれかを行い、取得促進を図っていることを説明する
 - ①育児休業、産後パパ育休に関する研修の実施
 - ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
 - ③派遣社員の育児休業、産後パパ育休取得事例の収集・提供
 - ④派遣社員への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

更新審査で不認定となる事業者の特徴

② 認定基準の理解促進



エビデンス例

① 事前送付

ホームページや派遣社員専用サイト（マイページ等）の記載内容、派遣社員への説明資料、就業規則、派遣先へのお願い文書等、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合はその労使協定等



ポイント

産前産後休暇・育児休業等について派遣社員への周知方法と、取得促進を図っているかどうかを審査します。それらの取得促進を図っている結果として、取得実績と育児休業の取得率を提示してください。また、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合には、そのことを決定した労使協定と労使協定により除外されていることを明示した育児休業規程の該当箇所か派遣社員向けの周知説明資料を提示してください。年齢や性別に関係なく育児休業の取得は可能です。女性がいない、対象が少ないなどは、制度を周知していない理由とはなりません。



用語解説

育児休業の取得率

育児休業取得者

当該年度の出産者数 × 100

※男性の場合
配偶者が出産したうち
育児休業の取得対象者

育児休業の取得対象者

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者（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

審査のポイントが変更

更新審査で不認定となる事業者の特徴

②認定基準の理解促進

用語解説 『周知』について

2023年度

必要情報を、必要と考えられる相手に対して積極的に知らせ、その理解を図っていること



より丁寧な周知が
もとめられている

2024年度

派遣社員または従業員等に必要となる情報を広く積極的に知らせ、その理解を図っていること

更新審査で不認定となる事業者の特徴

③エビデンスの未更新リスク回避

法改正対応

法改正情報を早期に集し、規則・規程等の改定



マニュアルの更新

年1回程度、運用との乖離・法改正対応をチェック



事例の最新化

審査日の1年以内の事例に更新



過去の審査で
不認定となった事例から



自社の取組を
点検をしましょう



不認定事例から学ぶ

不認定となった 最も多いチェック項目

法令遵守

No. 5

各種労働関連法制（労働者派遣法・職業安定法・労働契約法等）を遵守している

（１）各種労働関連法制を遵守する旨を経営方針等に定めている書面、あるいは遵守している旨を社外に周知・広報している書面・画面（ホームページ・会社案内・掲示物等）を提示する

【理由】 多くの項目で、各種労働関連法制にかかわる項目があるため

不認定事例から学ぶ

No. 9

非常時に内勤社員と派遣社員の安否確認が可能な社内体制を有している

不認定理由： 安否確認は、定期テストを実施していない。直近台風が発生した際に対応できたので問題ないと認識しています。
又、毎月実施しているコーディネーター会議でも確認している。

→安否確認の仕組みが構築されいと判断できない。

【確認POINT】

- 安否確認の仕組みに変更は無いか
- 実際の運用ができる状態にあるか（情報の最新化はできているか）
- 直近の災害時等の対応はどうだったか

不認定事例から学ぶ

No. 12

業務が適正に行われている（業務内容、社内規程、マニュアル等の運用等）ことを監査する仕組みがある

不認定理由： 内部監査規定が策定されており、実際に監査も定期的に行われているが、
監査内容が情報セキュリティに関する項目のみになっている。

→業務監査が、行われていると判断できない。

【確認POINT】

- 監査項目は、業務の適正を監査できる内容になっているか
- 業務の不適正等を発見できているか
労働局の監査で指摘された事項が、自社の監査で発見できなかった要因は何か
- 監査の結果を、活用できているか

不認定事例から学ぶ

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

不認定理由： 労使協定方式を採用するにあたり、労働者代表を選出するにあたり不信任投票を行っていた。
投票は不信任者のみ投票し、信任の人の意思は確認していない。

→過半数の労働者の賛成を得たと判断できない為、基準を満たさないと判断

【確認POINT】

- 賃金規程・就業規則等処遇に関する規程・規則は最新のものに改定されているか？
- 労使協定の締結プロセスに不備はないか（代表者選定方法・信任の取り方）
- 労使協定の内容について、（項目のもれ等）不備は無いのか

アジェンダ

1.更新準備について

2.周知広報・周知ツールについて

3.セルフチェック・フォローアップ調査について

4.情報交換会

周知広報について

◆周知広報

日本人材ニュース購読者へのリーフレット配布

厚生労働省認定 優良派遣事業者認定制度

本当に安心・安全な派遣会社を選んでいませんか？

優良派遣事業者は、派遣先企業と派遣社員との間にあって、派遣社員を派遣先企業に送り出す役割を担っています。派遣先企業と派遣社員との間にあって、派遣社員を派遣先企業に送り出す役割を担っています。

優良派遣事業者は、派遣社員、派遣先企業、派遣会社にとって安心できるサービスを提供いたします。

派遣社員	派遣先企業	派遣会社
安心・安全な派遣先企業への派遣	優良な派遣先企業への派遣	派遣先企業と派遣社員との間にあって、派遣社員を派遣先企業に送り出す役割を担っています。
派遣先企業との関係の向上	派遣先企業との関係の向上	派遣先企業と派遣社員との間にあって、派遣社員を派遣先企業に送り出す役割を担っています。
派遣先企業との関係の向上	派遣先企業との関係の向上	派遣先企業と派遣社員との間にあって、派遣社員を派遣先企業に送り出す役割を担っています。

優良派遣認定事業者を、安心してご利用いただける5つの理由

理由1 厚生労働省から受託された認定委員会による基準をクリアしたわずか0.5%の事業者だけが当認定を受けています

理由2 安心・安全な事業運営ができています。初めて8割以上の企業担当者が取引基準として重視しています

理由3 法令遵守・財務・労務などの基本項目で企業としての健全性をクリアしています

理由4 事業者、派遣社員のキャリア形成や適正就労、派遣先へのサービス提供など8項目を全てクリアしています

理由5 法令順守

優良派遣認定事業者は、高い基準をクリアし、認定後も高い取り組みを行っています。

優良派遣認定事業者からクリアするSTEP

STEP1 申請のための条件クリア

STEP2 審査基準のクリア

認定

優良派遣認定事業者は、派遣社員、派遣先企業、派遣会社にとって安心できるサービスを提供いたします。

[特集] 2025年 育成・研修計画

日本人材ニュース 2025年 育成・研修計画

社員のキャリア自律を促し、高度専門人材の確保を急ぐ

人事担当者が評価する注目の研修

次世代リーダー／管理職／新入社員
アセスメント／DX・IT／営業／語学
組織開発／コンプライアンス／重要テーマ

人事インタビュー
三井化学
副業制度で多様な経験を積んだ人材が組織を強化

HRサービスの新潮流
名門大生のキャリアを支援する就活サイト「CareerPod」
早期採用ブランディングで優秀層の学生を獲得する

雇用管理の労働法相談
2025年施行 改正育児・介護休業法
子の年齢に応じた措置や
両立支援制度の実務ポイント

vol.334

周知広報について

◆派遣先・採用活動用リーフレット・チラシ

[illegible][illegible]

<https://yuryohaken.info/certified-company/tool/>

こちらからダウンロード可能

周知広報について

◆派遣先・採用活動用リーフレット・チラシ

例年のリーフレットに加えて、A4サイズのチラシ（派遣先・採用活動用）を作成
全国のハローワークにて配布

<https://yuryohaken.info/certified-company/tool/> こちらからダウンロード可能

周知広報について

◆ポスター

サイズをA1サイズに拡大
事業者名を入れるスペースを確保

<https://yuryohaken.info/certified-company/tool/>

こちらからダウンロード可能



HPリニューアル

認定事業者一覧の仕様を改良

一昨年10月にHPをリニューアルし、認定事業者一覧の仕様を変更

優良派遣事業者認定制度公式ホームページから、事業者様への登録・派遣申込等への接続を強化



HPリニューアル

改良① 絞り込み機能の拡充

対応可能職種・対応エリアの絞り込み機能を追加

絞り込み検索

事業者名・フリーワード

認定年度

対応職種

対応エリア

事業者名やキーワードを入力してください。

HPリニューアル

改良② 企業サイト・求人サイトへのリンクを設置（希望事業者のみ）

事業者名	MS & ADスタッフサービス株式会社 企業サイト 求人検索サイト
認定番号	2301002(03)
認定年度	2023年度
認定期限	2026年9月30日
対応職種	オフィス系
拠点所在地	東京都千代田区神田猿樂町2-7-8住友水道橋ビル6F

事業者名	エヌエス・ジャパン株式会社 企業サイト 求人検索サイト
認定番号	2301005(01)

対応エリア・職種 HPリンクの登録

現在も未登録の事業者様がいます
認定事業者一覧で、自社登録状況をご確認下さい
セルフチェック回答にて申込を受け付けております
まだの事業者様は、ぜひ設定下さい

アジェンダ

1.更新準備について

2.周知広報・周知ツールについて

3.セルフチェック・フォローアップ調査について

4.情報交換会

フォローアップ報告

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受託運営機関（JHR）への申出
- ・社名変更、合併、分社化等が行われた場合の受託運営機関（JHR）への届出



毎年のフォローアップ調査でも状況把握

セルフチェック

フォローアップ報告

セルフチェック回答

＜回答必須＞

12月に、郵送にてご案内しております

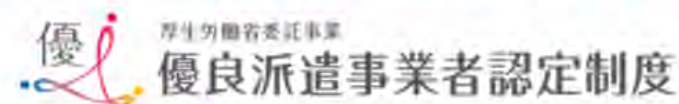
担当者変更

認定事業者一覧情報の登録・変更も

兼ねています

必ず、期日までにご回答ください

2024年度認定事業者用セルフチェック



2043年度 チェックリストに基づき、
セルフチェック及び事業者情報の送信をお願いします。
(所要時間20分～40分)
尚、回答の結果は今後の審査等に影響はありません。

【回答の留意点】

- ①直近の貴社の実態に即して、ご回答下さい。
- ②確認資料は、「2024年度優良派遣事業者認定制度
認定基準チェックリスト・TEXTBOOK」を参照下さい。
<https://yuryohaken.info/judge/download/>

回答する

フォローアップ報告

フォローアップ報告

<回答必須>

4月下旬に、郵送・メールにてご案内予定です

2024年4月1日～2025年3月31日までの

違法な法定時間外労働及び休日労働について
行政から指導の有無をご報告いただきます

令和5年度優良派遣事業者推奨事業
受託運営団体
一般社団法人 人材サービス産業協議会 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、令和4年4月から令和5年3月の12か月間において、違法な法定時間外労働及び休日労働となった者について、以下のとおり報告します。

☐対象期間において、

違法な法定時間外労働及び休日労働について行政から指導を受けていない

☐対象期間において、

違法な法定時間外労働及び休日労働について行政から指導を受けた

※該当する方にチェックを記入下さい

年 月 日

認定事業者名

代表者名

アジェンダ

1.更新準備について

2.周知広報・周知ツールについて

3.セルフチェック・フォローアップ調査について

4.情報交換会

情報交換会

◆情報交換会

各グループに分かれて情報交換をしていただきます
ルームに入られたら、カメラ・マイクをオンにしてください

◆進め方

進行係：ルームに一番最初に入室された方が担当ください
入室されたら、進行担当の方の仕切りで、
自己紹介（社名・優良派遣の担当者歴等）から始めてください

情報交換テーマ：①就業条件明示書・労働条件通知書について
②派遣料金交渉について ③更新審査の準備について
④認定の活用について ⑤その他