

# 派遣労働者の皆様へ

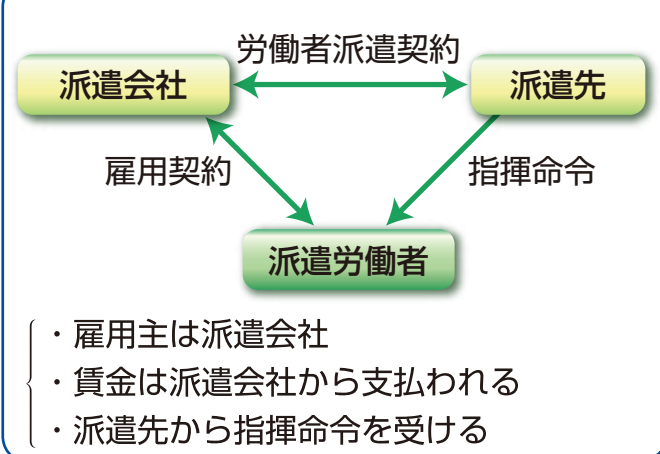
## 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

(注) このパンフレットは、労働者派遣に関わる制度の主な内容を説明したものとなっています。  
また、このパンフレットでは、派遣元事業主を「派遣会社」としています。

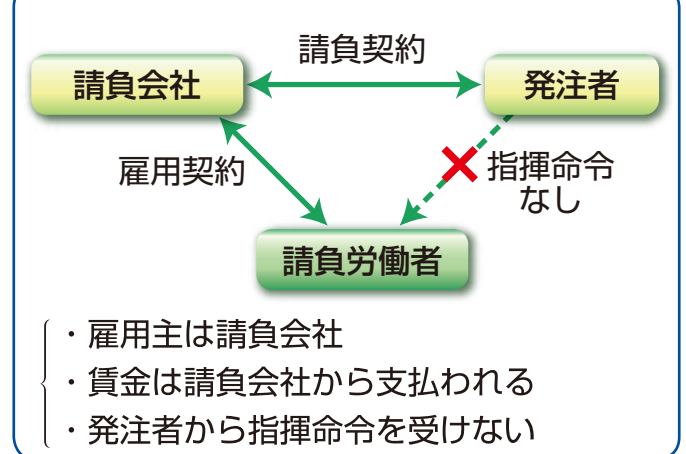
### 1 登録から派遣先が決まるまで

#### 1 あなたの雇用主は誰ですか

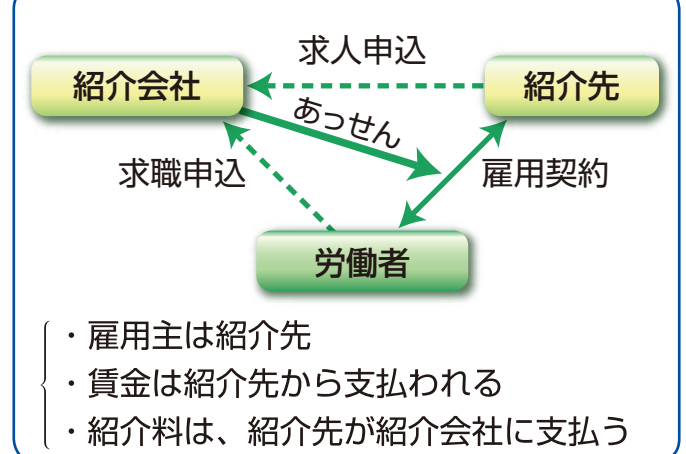
##### 労働者派遣：雇用主は派遣会社



##### 請負：雇用主は請負会社



##### 職業紹介：雇用主は紹介先



このパンフレットは、  
派遣労働者を対象にし  
たものです。

## 2 派遣会社は許可を受けているか、届出をしていますか

- 派遣会社は、厚生労働省の許可を受けるか、厚生労働省に届出をしないと、営業できません。許可番号、届出受理番号が付けられていますので、派遣会社のホームページで見たり、派遣会社に聞いたりして確認してください。

許可番号

般〇〇—△△△△△△△  
2桁の数字      6桁の数字

届出受理番号

又は  
特〇〇—△△△△△△△  
2桁の数字      6桁の数字

### 人材サービス総合サイトについて

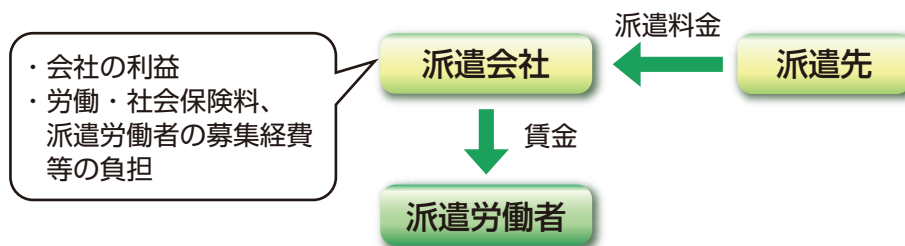
厚生労働省では、「人材サービス総合サイト」(<http://jinzai-sougou.go.jp>)を運営しています。

このサイトにアクセスすると、派遣会社の許可番号、届出受理番号を確認することができるほか、労働者派遣事業の制度や最新情報等を閲覧することができますので、ぜひご活用ください。

## 3 派遣会社による情報の公開が行われています

- 重要な情報が派遣会社のホームページなどで公開されています。派遣会社を選ぶ際の情報として活用してください。

派遣料金と賃金の差額は何か？ → 派遣料金と賃金の差額（いわゆる「マージン」）は、派遣会社の営業利益になるほか、労働・社会保険料の支払や教育訓練の経費等に使われています。



## 4 事前面接などは原則禁止されています

- 派遣先が派遣労働者を指名することはもちろん、派遣就業の開始前に派遣先が面接を行うこと（いわゆる「事前面接」）、派遣先が履歴書を送付させることなどは原則禁止されています。また、派遣会社は、派遣先がそれらを行うことに協力してはなりません。（紹介予定派遣（P.8を参照）では認められています。）
- 派遣労働者の希望で、派遣先の職場見学をすること、履歴書を送付することは認められています。

## II 派遣先が決まったら

### 1 労働条件の明示、就業条件等の明示はされていますか

- 労働契約を締結するときに、労働条件が明示されます。
- 派遣就業を開始するときに、就業条件等が明示されます。  
※ 登録型の場合は、両者が同時になされます。

#### <労働条件の明示の主な内容>

- ◇労働契約の期間
- ◇就業場所
- ◇業務内容
- ◇就業時間（残業の有無）
- ◇休日、休暇
- ◇賃金
- ◇退職に関する事項（解雇の事由を含む）

書面により明示されます

#### <就業条件等の明示の主な内容>

- ◇業務内容……どのような業務を行うのか
- ◇就業場所……どこで働くのか
- ◇指揮命令者……派遣先で誰から指揮命令を受けるのか
- ◇派遣期間……派遣先で働く期間はいつか
- ◇就業日・時間……派遣期間のうち就業するのはいつか
- ◇苦情の処理の申出先…苦情は誰に言えばいいのか  
(派遣会社と派遣先のそれぞれ)
- ◇期間制限抵触日（※期間制限のある業務の場合に明示されます（P.6,7を参照））  
※明示内容と実際が異なる場合には、派遣会社と派遣先は労働者派遣法違反になります。

書面、FAX、メールのいずれかにより明示されます

**注意** 次の業務での労働者派遣は禁止されています。

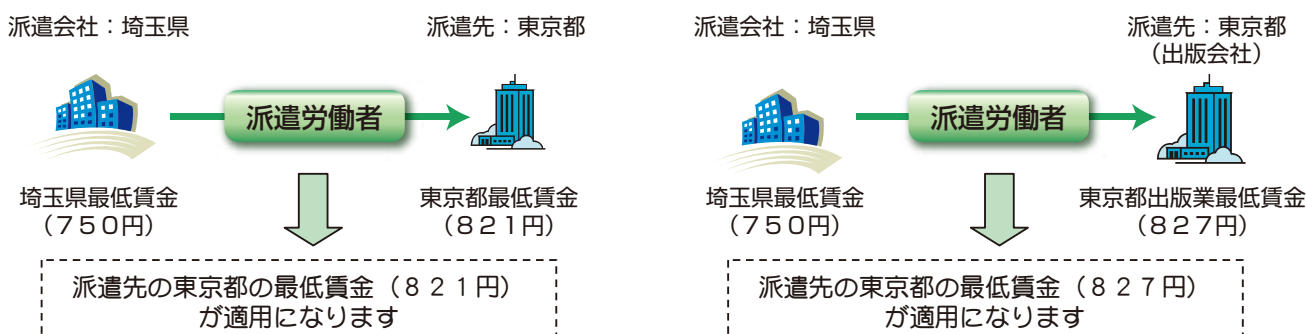
- ①建設業務、②港湾運送業務、③警備業務、④病院等における医療関係業務（一部を除く）など

- 派遣会社と派遣先は、派遣期間についてできるだけ長くするよう努めることとされています。（法律上の期間制限の範囲内。P.6 を参照）

### 2 労働条件の内容はどうなっていますか

- 派遣労働者は、派遣先の事業場に適用されている地域別（産業別）最低賃金の適用を受けることになります。

#### <具体例>（最低賃金は、平成23年2月現在の時間額）



- 通勤手当（交通費）に対する所得税の扱いについては、
  - ① 通常の賃金と区別して支払われる場合は、非課税限度枠（最高月10万円）の範囲内で非課税
  - ② 通常の賃金に含めて支払われる場合は、課税 となります。
- 通勤手当（交通費）の残業代の算定基礎における扱いについては、
  - ① 実費支給の場合は、算定基礎から除外
  - ② 定額支給の場合は、算定基礎に算入 となります。

- 派遣会社の三六（サブロク）協定（時間外・休日労働に関する労使協定）の範囲で、派遣先から残業を命じられることがあります。事前に示される就業条件等をよく確認しておいてください。（P.3を参照）

### 3 労働・社会保険の加入はなされていますか

各保険の詳しい内容や手続等に関しては、最寄りのハローワーク（雇用保険関係）又は年金事務所（健康保険・厚生年金保険関係）へお尋ねください。

#### <労働・社会保険の加入要件の概要>

##### 雇用保険について

- ① 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること
- ② 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

##### 健康保険・厚生年金保険について

- ① 原則2か月を超える雇用期間であること  
（日々契約の方で1か月を超え同一事業所に引き続き雇用される場合や、2か月以内の方で契約の雇用期間を超え同一事業所に引き続き雇用される場合には、引き続き雇用されたところから健康保険・厚生年金保険に加入することになります。）
- ② 1か月の所定労働日数  
1日又は1週間の所定労働時間 } いずれも派遣会社の通常の労働者のおおむね4分の3以上であること

この要件に該当しない場合は、国民健康保険及び国民年金に加入することになります。

- ※ 労災保険は、派遣労働者も全面適用となっています（保険料は全額派遣会社負担）
- ※ 日雇労働者に適用される公的保険もあります

#### <労働・社会保険の加入状況の通知について>

- 労働・社会保険に未加入の場合には、派遣会社から具体的な理由の通知があります。

例：「現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定。」

「雇用契約の期間が1か月未満であり、引き続き雇用されることが見込まれないため。」

### Ⅲ 派遣労働者として働くとき

#### 1 決められたとおりの働き方ですか、二重派遣や偽装請負になっていませんか

- 明示された就業条件（P.3を参照）とは異なる働き方となっていれば、労働者派遣法違反となります。
- 派遣先から、さらに、別の会社に派遣されて指揮命令を受けていれば、二重派遣であり、職業安定法違反となります。
- 請負（P.1を参照）であるにもかかわらず派遣先で指揮命令を受けていれば偽装請負であり、労働者派遣法違反となります。

#### 2 教育訓練、福利厚生はどうなっていますか

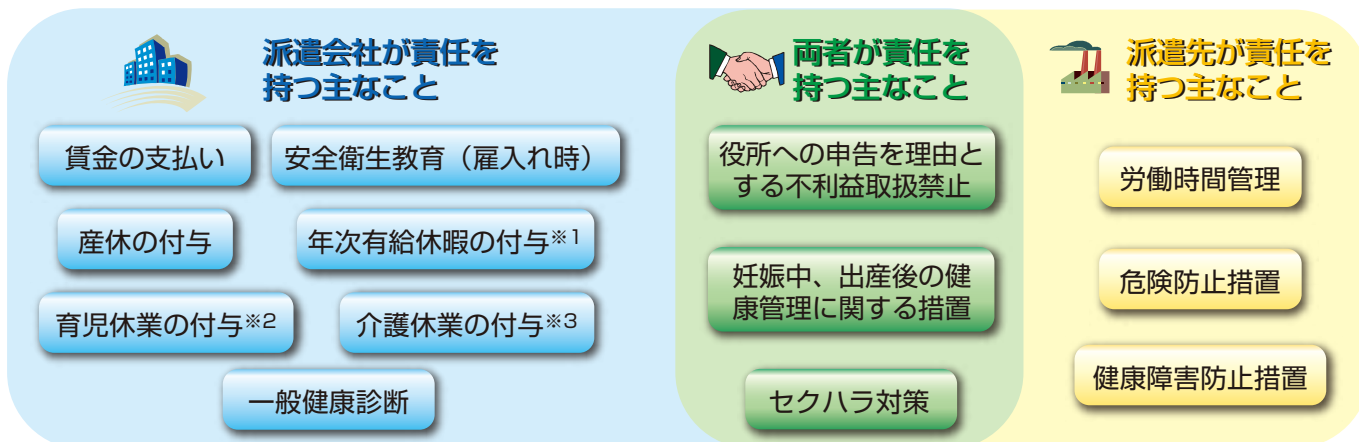
- 派遣会社は、教育訓練の機会の確保を行うよう努めることとされています。
- 派遣会社は、派遣労働者の福利厚生（ロッカー、食堂、診療所の利用など）について、派遣先の労働者との均衡を図るよう努めることとされています。
- 派遣先は、派遣会社が行う教育訓練や、派遣労働者の自主的な能力開発について、可能な限り協力するほか、便宜を図るよう努めることとされています。

#### 3 苦情は誰に言えばいいか知っていますか

- 派遣会社と派遣先では、それぞれ、苦情の申出を受ける者が決められています。就業条件等の明示の際に苦情の受付先が派遣労働者に示されています。（P.3を参照）
- 派遣会社と派遣先は、苦情の申出をしたことを理由として、派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

## 4 年次有給休暇、育児休業などをとることができます

派遣労働者にも労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等は全面的に適用されます。ただし、その責務は、派遣会社と派遣先で分担されています。



※1 年次有給休暇(10日・所定労働日数が少ない労働者の場合は、所定労働日数に応じて日数減)の取得条件

- ① 同一の派遣会社のもとで、継続して6か月以上勤務、
- ② 全勤務日の8割以上出勤

※2 育児休業の取得条件

- ① 同一の派遣会社のもとで、継続して1年以上勤務、
- ② 子が1歳になった日以降も継続して雇用される見込み

(子が1歳になった日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く)

※3 介護休業の取得条件

- ① 同一の派遣会社のもとで、継続して1年以上勤務、
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過した日以降も継続して雇用される見込み

(介護休業開始予定日から93日を経過した日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く)

- 派遣会社が、派遣労働者の賃金の一部を控除することは、購買代金、福利厚生施設の費用等について適正な労使協定を締結した場合に限り認められています。不適正な控除は労働基準法違反となります。
- 集合場所から就業場所への移動時間であっても、派遣労働者が指揮監督の下にあり、自由利用できない場合には、労働時間となり、賃金の支払いの対象となります。
- 雇用契約の期間中に、派遣会社の責に帰すべき事由により休業させられる場合には、平均賃金の6割以上の休業手当が支払われます。

## IV 派遣先での就業を終えるとき

### 1 業務によっては派遣受入期間の制限があります

業務によっては、派遣受入期間に制限があります。主なものは次のとおりです。

業 務	派遣受入期間の制限
物の製造、軽作業、一般事務など	あり：原則1年間（最長3年間）
26業務など	なし

26業務

- |               |                         |
|---------------|-------------------------|
| 1 ソフトウェア開発    | 14 建築物清掃                |
| 2 機械設計        | 15 建築設備運転、点検、整備         |
| 3 放送機器等操作     | 16 案内・受付、駐車場管理等         |
| 4 放送番組等演出     | 17 研究開発                 |
| 5 事務用機器操作     | 18 事業の実施体制の企画・立案        |
| 6 通訳、翻訳、速記    | 19 書籍等の制作・編集            |
| 7 秘書          | 20 広告デザイン               |
| 8 ファイリング      | 21 インテリアコーディネータ         |
| 9 調査          | 22 アナウンサー               |
| 10 財務処理       | 23 OAインストラクション          |
| 11 取引文書作成     | 24 テレマーケティングの営業         |
| 12 デモンストレーション | 25 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 |
| 13 添乗         | 26 放送番組等における大道具・小道具     |

その他

- ・ 3年以内の有期プロジェクト業務
- ・ 日数限定業務  
（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下）
- ・ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- ・ 介護休業等を取得する労働者の業務

## 2 雇用契約の申込義務を知っていますか

期間制限のある業務

派遣労働者に明示される期間制限抵触日以降、派遣先が派遣労働者を使い続けたいときは、雇用契約が申し込まれます。

期間制限のない業務

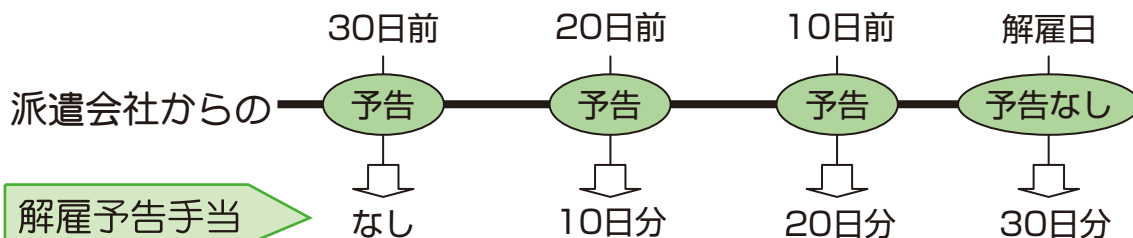
同じ職場で3年以上勤務している場合に、派遣先が直接雇用の労働者を雇い入れようとするとき、優先的に派遣労働者に雇用契約が申し込まれます。

## 3 解雇について知っていますか

雇用主は派遣会社であり、解雇をするのは派遣先でなく派遣会社です。また、派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、即座に解雇されるものではありません。

- 解雇は少なくとも30日前までに予告されます。予告されない場合には、解雇予告手当が支払われます。（2か月以内の有期労働契約の派遣労働者などには適用されません。）
- 労働契約期間の満了に伴い、派遣会社が、派遣労働者との有期労働契約を更新しない（雇止めをする）場合には、30日前までに予告されます。（契約が3回以上更新されている場合や、雇入れから1年を超えている場合に限りです。更新しない旨明示されている場合は除きます。）

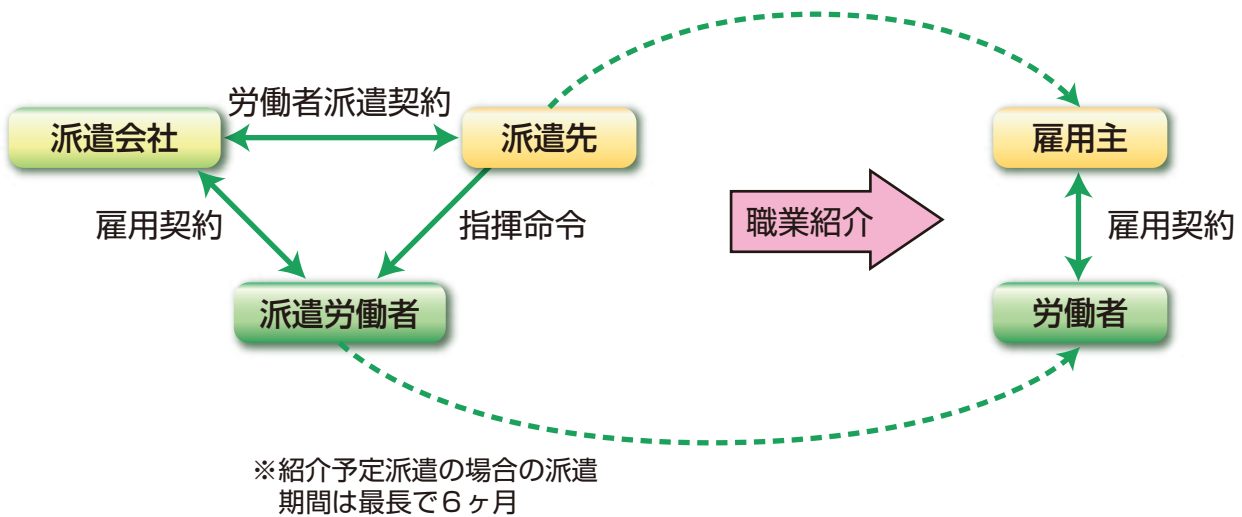
※なお、期間の定めのない労働契約の場合、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、無効となります。期間の定めのある労働契約の場合、やむを得ない事由がない限り契約期間中の解雇はできないとされています。



## V 紹介予定派遣

### 紹介予定派遣とは？

派遣先への職業紹介を予定して派遣をする、紹介予定派遣という制度もあります。派遣労働者として派遣先で就業してから、派遣先と派遣労働者の希望が合えば、派遣先で直接雇用されます。



労働者派遣に関する問い合わせは、都道府県労働局にご連絡ください。

### 都道府県労働局需給調整事業担当 連絡先一覧

労働局名	課室名	代表電話番号	労働局名	課室名	代表電話番号
北海道	需給調整事業室	011-738-1015	滋賀	職業安定課	077-526-8609
青森	職業安定課	017-721-2000	京都	需給調整事業課	075-241-3225
岩手	職業安定課	019-604-3004	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
宮城	需給調整事業室	022-292-6071	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
秋田	職業安定課	018-883-0007	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
山形	職業安定課	023-626-6109	和歌山	職業安定課	073-488-1160
福島	需給調整事業室	024-529-5746	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	島根	職業安定課	0852-20-7018
栃木	需給調整事業室	028-610-3555	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	広島	需給調整事業課	082-511-1066
埼玉	需給調整事業室	048-600-6211	山口	需給調整事業室	083-995-0385
千葉	需給調整事業室	043-221-5500	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
東京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	職業安定課	087-811-8922
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-234-5930	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	職業安定課	0776-26-8609	長崎	需給調整事業室	095-801-0040
山梨	職業安定課	055-225-2857	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	職業安定課	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-219-8711
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	職業安定課	098-868-1655
三重	需給調整事業室	059-226-2165			