

## 労働者派遣事業関係業務取扱要領の改正内容（大まかなポイント）

※ 法改正に伴い追加された部分の運用上の取扱いを記載

### 関係派遣先に対する労働者派遣の制限等 P116～

- 関係派遣先の範囲、派遣割合の算出方法等を記載
- 派遣割合の算出時に除かれる「60歳以上の定年退職者」の取扱い
  - ・ 継続雇用（勤務延長・再雇用）の終了の後に離職した者（再雇用による労働契約期間満了前に離職した者等を含む。）や、継続雇用中の者のような60歳以上の定年退職者と同等の者も含まれる。
  - ・ 「60歳以上の定年退職者」の確認は、退職証明、離職証明書等により行うが、書類による確認が困難である場合には労働者本人からの申告によることでも差し支えない。
- 事業年度中に関係派遣先の範囲に変更があった場合の取扱い
  - ・ 当該変更があった時点から起算して関係派遣先への派遣割合を計算することが基本。  
ただし、決算書類に基づき前々事業年度末（前事業年度開始時点）又は前事業年度末（当事業年度開始時点）におけるグループ企業の範囲を前事業年度における関係派遣先の範囲とした上で、関係派遣先への派遣割合を計算することも可能（その場合には、関係派遣先派遣割合報告書の余白に、その旨を記載）。

### 事業所ごとの情報提供 P119～

- 情報提供すべき事項、情報提供の方法等を記載
- いわゆる「マージン率」の計算方法
  - ・ 労働者派遣に関する料金の額の平均額及び派遣労働者の賃金の額の平均額の算出は、加重平均による。
- 情報提供の方法
  - ・ 毎事業年度終了後、可能な限り速やかに前年度分の実績を公表することが必要。
  - ・ マージン率は、当該事業所が行っている労働者派遣の全業務・全派遣労働者の平均値を計算すればよいが、情報公開を積極的に進める観点から、派遣元事業主の判断により、追加的に情報提供することも可能。
  - ・ 情報提供は、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択等に資するよう、マージン率だけでなく、教育訓練に関する事項やその他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項等も含めて総合的に判断できるような形で行うことが重要。

### 有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置 P151～

- 有期雇用派遣労働者等の範囲、派遣元事業主が講ずべき措置等を記載
- 有期雇用派遣労働者等の判断基準となる「雇用期間が通算して1年以上」の取扱い

- ・ 派遣元事業主に最初に雇用されてからその時点までの雇用期間が通算して1年以上であるかどうかで判断（派遣労働者が複数の事業所に所属していた場合であっても、契約の相手方である派遣元事業主が同一である場合には、その期間は通算。）。
- ・ ただし、労働基準法等の規定により関係書類の保存が義務付けられている期間を超える部分については、派遣元事業主の人事記録等により雇用関係の有無が実際に確認できる範囲で判断することで差し支えない。

#### 均衡を考慮した待遇の確保のための措置 P153～

- 均衡待遇の意義、留意点等を記載
- 均衡を考慮する必要がある「賃金」の範囲
  - ・ 労働基準法上の賃金に含まれるかどうかにより判断。

#### 待遇に関する事項等の説明 P158～

- 説明すべき事項、説明の方法等を記載
- 説明すべき「賃金の額の見込み」
  - ・ 当該労働者の能力・経験・職歴・保有資格等を考慮し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合の現時点における賃金額の見込みであり、一定の幅があっても差し支えない。
- 説明すべき「その他の当該労働者の待遇に関する事項」
  - ・ 想定される就業時間や就業日・就業場所・派遣期間、社会保険・労働保険の適用の有無、教育訓練、福利厚生等が該当するが、当該時点において説明可能な事項について労働者に説明することで差し支えない。

#### 労働者派遣に関する料金の額の明示 P170～

- 明示すべき派遣料金額、明示の方法等を記載
- 明示の方法
  - ・ 明示すべき派遣料金額の単位（時間額・日額・月額・年額等）は問わないが、その単位が分かるようにすることが必要。

#### 日雇労働者についての労働者派遣の禁止 P177～

- 禁止の範囲、禁止の例外、例外要件の確認方法等を記載
- 禁止の範囲
  - ・ 禁止される日雇派遣の範囲は、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣。そのため、労働契約の期間が31日以上であれば、労働者派遣契約の期間が30日以内であったとしても、日雇派遣の禁止に違反するものではない。

- ・ ただし、例えば、労働者派遣の期間が1日しかないにもかかわらず31日以上の労働契約を締結する、労働契約の初日と最終日しか労働者派遣の予定がないにもかかわらず当該期間を通じて労働契約を締結するなど、社会通念上明らかに適当とはいえない労働契約については、日雇派遣の禁止の適用を免れることを目的とした行為であると解される。

○ 禁止の例外

(昼間学生)

- ・ いわゆる「昼間学生」の範囲は、雇用保険の適用を受けない昼間学生の範囲と同一。例えば、定時制の課程に在学する者、通信制の課程に在学する者等に該当する場合には、日雇派遣の例外となる学生又は生徒に含まれない。

(副業)

- ・ 「生業収入額が500万円以上である場合」の「生業収入」とは、主たる業務の収入のことをいい、例えば、労働者派遣の対象となる日雇労働者が複数の業務を兼務している場合には、その収入額が最も高い業務が主たる業務となる。また、使用者から労働の対価として支払われるものに限られず、不動産の運用収入等も「生業収入」に含まれる。

(主たる生計者以外の者)

- ・ 「主として生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持」とは、世帯全体の収入に占める労働者派遣の対象となる日雇労働者の収入の割合が50%未満である場合のこと。
- ・ 「生計を一にする」か否かの判断は、実態で確認。必ずしも配偶者等と同居している必要はない。
- ・ 「世帯収入」には、労働者派遣の対象となる日雇労働者の収入も含まれる。

○ 例外要件の確認方法

- ・ 年齢が確認できる公的書類、学生証、配偶者等と生計を一にしているかどうかを確認できる公的書類、所得証明書、源泉徴収票の写し等によることが基本。ただし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合、これらの書類等のみでは判断できない場合等には、やむを得ない措置として日雇労働者本人からの申告によることでも差し支えない。
- ・ 派遣元事業主は、要件の確認に用いた書類等を保存しておく必要はないが、例えば、派遣元管理台帳に記録を残しておくなど、どのような種類の書類等により要件の確認を行ったが分かるようにしておくことが必要。ただし、要件の確認を誓約書の提出により行った場合、事後のトラブル等を未然に防止するためにも、当該誓約書を派遣元管理台帳と合わせて管理しておくことが望ましい。その際、書類等による確認ではなく誓約書によることとなった理由についても分かるようにしておくことが望ましい。

**離職した労働者についての労働者派遣の禁止** P179～

- 離職した労働者についての労働者派遣の禁止の意義、留意点等を記載
- 禁止の例外となる「60歳以上の定年退職者」の取扱い
  - ・ 「関係派遣先に対する労働者派遣の制限等」と同様。