1　労働条件の確保に関する重点事項

派遣元が実施すべき重点事項

派遣元は、自らが労働契約を締結しており、労働基準法等の適用についても原則として自らが責任を負うことを踏まえ、労働条件の枠組みを確立し、派遣労働者の労働条件の確保を図る必要があります。

1　適切な契約期間を設定してください

・　派遣元は、派遣労働者との有期労働契約※を更新しようとする場合には、契約の実態及びその労働者の希望に応じ、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）

※契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している労働者に限ります。

・　有期労働契約については、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復更新することのないよう、配慮してください。

（労働契約法）

派遣元指針では、派遣元は、労働者の希望や労働者派遣の期間を勘案し、雇用契約の期間について、労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならないとされています。

2　労働条件を明示してください

・　労働契約を締結するときには、労働条件を明示しなければなりません。

・　派遣就業を開始するときには、就業条件等を明示しなければなりません。

・　これらの明示は併せて行っても差し支えありませんが、それぞれの明示すべき内容に漏れがないよう、確実に明示を行ってください。

＜労働条件の明示の主な内容＞

- 労働契約の期間（期間の定めの有無、定めがある場合はその期間）
- 就業の場所・従事する業務の内容
- 労働時間に関する事項（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇等）
- 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

書面により明示しなければなりません

＜就業条件等の明示の主な内容＞

- 業務内容
- 就業場所
- 指揮命令者
- 派遣期間
- 就業日・時間
- 苦情の処理の申出先（派遣元と派遣先のそれぞれ）
- 期間制限抵触日



原則書面により明示しなければなりません

※このほか、定めた場合に明示すべき事項等があります。

・　派遣労働者と有期労働契約を締結する場合には、上記の「労働契約の期間」のほか、「更新の有無」、「更新する場合があり得るとしたときの、更新に関する判断の基準」も明示してください。

（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）

3　賃金の控除にはルールがあります



・　税金、社会保険料を除き、賃金の一部を控除して支払うためには、労使協定（賃金控除協定）が必要です。

・　ただし、賃金控除協定を締結していたとしても、そもそも使途が不明なものや、控除額の合計が実際に必要な費用との均衡を欠くもの等、事理明白でないものを控除することはできません。

!!　事理明白でない「データ装備費」「事務管理費」「システム利用料」「安全協力費」等の控除は、労働基準法違反になります。

4　最低賃金額以上の賃金を支払ってください

・　派遣労働者には、派遣先の事業場に適用される地域別最低賃金、特定（産業別）最低賃金が適用されます。

＜具体例＞　※ 最低賃金は、平成21年5月現在の時間額

派遣元：埼玉県　→　派遣労働者　→　派遣先：東京都

埼玉県最低賃金（722円）　東京都最低賃金（766円）

派遣先の東京都の最低賃金（766円）が適用になります

派遣元：東京都　→　派遣労働者　→　派遣先：千葉県（鉄鋼業者）

千葉県鉄鋼業最低賃金（829円）

派遣先の千葉県・鉄鋼業の特定最低賃金（829円）が適用になります

・　派遣元は、派遣労働者に対し、上記の最低賃金以上の金額の賃金を支払わなければなりません。

＜支払う賃金と最低賃金額との比較方法＞

時間によって定められた賃金（時間給）　＋　（日、週、月等によって定められた賃金　÷　当該期間における所定労働時間数（日、週、月によって所定労働時間数が異なる場合には、それぞれ1週間、4週間、1年間の平均所定労働時間数））　≧　最低賃金額（時間額）

参考　労働契約法

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準など、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

参考　有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」は労働基準法に基づく厚生労働大臣の告示であり、雇止めの手続等について定めています。罰則はありませんが、労働基準監督署において遵守のための指導が行われます。

5　休業させる場合には休業手当の支払が必要です

・　派遣元が、使用者（派遣元）の責に帰すべき事由により派遣労働者を休業させる場合には、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。

労働者派遣契約が中途解除された場合には

・　労働者派遣契約が中途解除されても、雇用期間満了まで派遣労働者と派遣元との労働契約は継続しており、派遣元は賃金を支払う必要があります。

・　労働者派遣契約の中途解除により派遣労働者を休業させた場合には、一般に「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当し、派遣元は休業手当を支払う必要があります。

・　派遣元は、次の派遣先指針・派遣元指針の内容にも留意してください。

＜派遣先が講ずべき措置＞

労働者派遣契約の中途解除に伴い、派遣元が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた派遣元の損害について、派遣先が賠償を行わなければなりません※

（派遣先が講ずべき措置に関する指針）

なお、労働者派遣契約の締結時に、派遣契約にこの旨を定める必要がありますが、契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行う必要があります。

＜派遣元が講ずべき措置＞

①　派遣元は、労働者派遣契約の中途解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図るようにすること

②　派遣元は、派遣先との労働者派遣契約の締結に当たり、上記※の損害の賠償を派遣先が行うよう定めることを、派遣先に対して求めること

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）

参考　派遣元指針と派遣先指針

派遣元指針（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）・派遣先指針（派遣先が講ずべき措置に関する指針）は、労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）に基づく厚生労働大臣の告示です。

労働者派遣契約の中途解除に伴う派遣労働者の解雇、雇止め等に適切に対処するため、平成21年に改正されました。

6　派遣元でも必要な労働時間管理をしてください

・　複数の派遣先に派遣する派遣労働者について、労働時間に関する法令に違反することがないよう、累計労働時間を把握、管理してください。

例えば、派遣元がA派遣先に週3日、B派遣先に週3日（各日8時間）労働者を派遣する場合、B派遣先における3日目の労働は、週40時間を超える時間外労働になります。

36協定の範囲を超えた時間外労働や割増賃金の不払が生じないよう、派遣元が累計労働時間を把握、管理することが必要です。

・　派遣就業時間以外の、点呼等の時間、集合場所から派遣先への移動時間、研修時間等の時間について、派遣労働者が派遣元の指揮監督下にある場合には、労働時間として派遣元が適正に把握、管理する必要があります。

7　36協定を締結・届出してください

・　派遣先が派遣労働者に時間外・休日労働をさせる場合には、派遣元で時間外・休日労働協定（36協定）を締結・届出することが必要です。

・　派遣元は、派遣先が36協定の範囲を超えて時間外労働等を行わせることがないように情報提供等を行いましょう。

36協定の内容について派遣先に情報提供を行うことや、労働者派遣契約で36協定の範囲内での時間外労働時間の限度を設定すること等が考えられます。

・　36協定を、労働者の過半数を代表する者と締結する場合には、代表者の選出が次により適正に行われる必要があります。

・　「労働者の過半数を代表する者」でいう「労働者」は、派遣元の事業場の全ての労働者であって、派遣中の労働者とそれ以外の労働者の両者を含みます。



・　代表者は、①②のどちらにも該当することが必要です。
　①　管理監督者でないこと
　②　36協定の締結を行う者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等により選出された者であること



8　割増賃金を適正に支払ってください

・　派遣元は、派遣先での労働時間を派遣先や派遣労働者から確認する体制を整えてください。

・　派遣就業時間以外の労働時間（上記6の点呼等の時間、移動時間、研修時間等）がある場合は、派遣先での労働時間にこれを加え、合計の労働時間数に応じて適正に賃金・割増賃金を支払ってください。