



派遣の学校

SCHOOL FOR TEMPORARY STAFF

# 令和3年1月施行 派遣法改正

「派遣労働者の雇い入れ時の説明義務付け」  
のためのガイドブック



ガイドブック



# 令和3年1月からの派遣法改正とは？

令和3年1月から派遣法で4つの改正が施行されます。

1. 派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け
2. 労働者派遣契約に係る事項の電磁的記録による作成について
3. 派遣先における派遣労働者からの苦情の処理について
4. 日雇派遣について

このガイドでは、喫緊で準備すべき項目として『**1,派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け**』への対策として、改正の内容と、特にキャリアアップ教育訓練について具体的な準備として何を説明すべきかをまとめております。



## 【改正内容と背景】改正内容は？

### 【派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け】

令和3年1月1日施行予定 （施行規則・指針）

法令：派遣元事業主が実施する教育訓練や希望者に対して実施するキャリアコンサルティングの内容について、派遣労働者に対する雇入れ時の説明を義務付ける。

上記の改正の背景は、2015年に義務付けられたキャリアアップ教育訓練とキャリアコンサルティングの5年間の実態調査から、**派遣元事業主における教育訓練の実施体制は整備されている**と見られる一方で、**派遣労働者の実際の受講状況は低い水準にとどまっている**ということ、また**コンサルティングを受けた派遣労働者は少ない**ですが、受けた場合は効果を感じられたとの意見が多くみられた、という結果に基づいています。

こうした状況を踏まえ、派遣労働者が自身の希望に沿ったキャリアパスを歩むことができるよう、キャリア形成支援の充実を図ることが重要であり、改善措置を講じることが適当である、というのが政府の見解です。  
そこで、周知努力義務だった上記内容を説明義務へと変更することになりました。



# 令和3年1月からの派遣法改正とは？

今まで説明義務のあった待遇に関する事項は、下記の5つです。

1. 昇給の有無
2. 退職手当の有無
3. 賞与の有無
4. 労使協定対象の派遣労働者かどうか
5. 苦情の処理に関する事項

これら5つに加えて、今後は**キャリアアップ教育訓練（計画）**と**キャリアコンサルティング**の2つの説明が義務として追加された内容となります。

■派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、  
キャリアアップ措置（教育訓練やキャリアコンサルティングの内容）について  
説明することが必要となります。

【労働者派遣法施行規則第25条の14第2項第4号】

■教育訓練計画の内容やその変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要と  
なります。

【派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の8（5）ロ】

労働者派遣法 第31条の2第（待遇に関する事項等の説明）1項 賃金見込み額等の説明に追加されるため、タイミングとしては「派遣労働者として雇用しようとする」際に説明する必要があります。**雇用契約締結前の応募者との面談等**を指します。  
また、この説明は雇用契約の更新時には必要ありません。

参考  
サイト

- 厚労省：派遣元（派遣会社）事業主の皆さまへ  
キャリアアップ措置や雇用安定措置等の派遣元の責務が強化されます  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000700279.pdf>



# 説明時のサンプルフォーマット

下記はサンプルフォーマットになります。  
※編集用のデータはwordで別途ご用意しています。

労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときに文書の交付等により明示が必要な事項です。有期雇用派遣労働者については、労働契約の更新の都度、明示する必要があります。

## 待遇に関する事項等の説明 (派遣労働者として雇い入れられる皆様へ)

### 1. 昇給の有無

☒ 有

時期、金額等

毎年4月、10月に業績等を勘案して行う。  
ただし、業績等により実施されない場合あり。

☐ 無

### 2. 退職手当の有無

☒ 有

時期、金額等

退職金規程により、勤続年数、退職理由を勘案して退職時に支給。  
ただし、勤続年数により支給されない場合あり。

☐ 無

### 3. 賞与の有無

☒ 有

時期、金額等

業績を勘案して年2回（7月、12月）支給する。  
ただし、業績等により支給されない場合あり。

☐ 無

### 4. 協定対象派遣労働者（労働者派遣法第30条の4第1項の労使協定の対象となる派遣労働者）であるか否か

☐ 協定対象派遣労働者ではない

☒ 協定対象派遣労働者である

労使協定の有効期間の終期（令和4年3月31日）

労使協定の対象者である場合には、労使協定の有効期間の終期も記載してください。



# 説明時のサンプルフォーマット

## 5. 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

### (1) 苦情の申出を受ける者

派遣元：大阪オフィス 派遣事業運営係主任 ○○○○ (TEL：●●-●●●●-●●●●)

派遣先：関西支社 支社長 △△△△ (TEL：●●-●●●●-●●●●)

### (2) 苦情処理方法、連携体制等

- ①派遣元事業主における苦情の申出を受ける者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣元責任者へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。
- ②派遣先における苦情の申出を受ける者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣先責任者へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。
- ③派遣先及び派遣元事業主は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。

## 6. 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

訓練内容 (注) キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容を示すこと。

種類	対象者	方法	平均実施期間	派遣労働者の費用負担
【入職時基礎的訓練】 ビジネスマナー 派遣の仕組み	雇入時の派遣労働者	O f f - J T (有給)	1年目 8 時間	無
【職能別訓練】 ソフトウェアの設計 プログラミング	派遣就業中の派遣労働者	O J T (有給)	2年目以降 毎年12時間	無
【階層別訓練】 リーダー育成研修	入社○年以上の派遣労働者	O f f - J T (有給)	4年目以降 毎年4時間	無

キャリア・コンサルティング相談窓口及び連絡先

相談窓口 (大阪オフィス派遣事業運営係主任 ○○○○) (TEL：●●-●●●●-●●●●)

サンプルフォーマットを雇入れ時の説明にご活用いただければと存じます。

※サンプルフォーマットは大阪労働局需給調整事業部の参考様式をもとにプロシーズで作成したドキュメントです。



# 押さえておきたいポイントとは？

## 1

### 雇入れ時に説明する項目って何？

下記の3点は、説明する際におさえておきましょう。

可能であれば説明時の書面に落とし込み説明する担当スタッフの説明の漏れがないようにしておきましょう。

#### ①教育訓練の内容（詳細情報）

1～4年目以降の教育訓練の項目

可能であれば、各研修で具体的に何が学べるのかのカリキュラムも提示すると自分自身が必要な研修なのかが分かるため本来は詳細まで説明することが今回の法改正の趣旨に沿っていると言えます。

可能であれば、本人に対して、**雇入れ時に研修を希望するか、しない場合理由は何か、本人として受けたい研修は何か**をヒアリングをすることでより現場にあったキャリアアップ教育訓練の実施につながっていきます。

#### ②実施方法

- ・実施時期：入職時研修は、入社から●ヶ月目、その他は入社から●カ月目。
- ・実施方法：対面式での研修、eラーニングでのオンライン研修など
- ・本人への連絡方法：上記実施時期の●カ月前に、受講を希望するかどうかの確認を行うなど。

#### ③訓練実施の給与金額

## 2

### そもそも法改正の狙いは何？

説明の義務化によって、

- ・派遣社員自身が教育訓練の制度を知る機会を増やす
- ・派遣元事業主の従業員自身も制度を説明することで教育の意識を高める

（そもそも会社としてどのような教育訓練を行っているのかを理解する必要がある）  
ことにより、キャリアアップ教育訓練を受ける派遣社員スタッフが増えることが今回の施策の狙いになります。



# 押さえておきたいポイントとは？

## 3 目標とすべき受講率と学習時間は？

対象者のうち、48.4%以上のスタッフの方々に対して、7.75時間以上の教育訓練の実施をお勧めします。

令和2年3月31日に厚生労働省より出されている「平成30年度労働者派遣事業報告書の集計結果」を見ると「表15 キャリアアップに資する教育訓練」の項目があり、この数字から導きだされる数字としては、**全国平均で48.4%**が受講されていることになります。

表15 キャリアアップに資する教育訓練

コース延べ件数 (コース)	(上段)対象となる派遣労働者(延べ人数) (下段)キャリアアップに資する教育訓練を受講した派遣労働者(実人数)				厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の1人当たりの平均実施時間(時間)				訓練の方法(%)			派遣労働者の費用負担の有無(%)			賃金支給の有無(%)		
	1年目	2年目	3年目	4年目以降	1年目	2年目	3年目	4年目以降	計画的なOJT	Off-JT	OJT(計画的以外)	無償(実費負担なし)	無償(実費負担あり)	有償	有給(無給部分なし)	有給(無給部分あり)	無給
	1年目	2年目	3年目	4年目以降	1年目	2年目	3年目	4年目以降	計画的なOJT	Off-JT	OJT(計画的以外)	無償(実費負担なし)	無償(実費負担あり)	有償	有給(無給部分なし)	有給(無給部分あり)	無給
90,460	2,289,241	534,776	305,805	495,583													
	1,179,536	265,664	151,801	212,184	8	7	7	9	31.7	67.1	1.2	99.6	0.2	0.2	98.6	0.5	0.9

※1 短時間勤務及び1年以上の雇用の見込みのない派遣労働者に対して実施した教育訓練も含む。



1年目	2年目	3年目	4年目以降	平均
51.5%	49.7%	49.6%	42.8%	48.4%

今後の指導基準になる可能性がありますので、御社内での実施時の受講率を振り返る際には、この48.4%を基準にいただければと思います。

また、実施時間は全国平均で、**7.75時間**となりますので、8時間の受講をしっかりと行うことが求められます。

厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の1人当たりの平均実施時間(時間)				
1年目	2年目	3年目	4年目以降	
8	7	7	9	

● 厚労省：平成30年度労働者派遣事業報告書の集計結果  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/000607913.pdf>





# 押さえておきたいポイントとは？

## 4

### その他の注意点

2021年1月1日からの雇入れ時の説明に加え下記の2点も気を付けておきましょう。

#### ①教育訓練の変更時の説明

雇入れ時の説明だけではなく、教育訓練の内容に変更があった場合にはその旨を派遣社員に伝える必要があります。詳細は書かれていませんが、契約更新の際や、教育訓練実施前にスタッフへの通達を行ってください。

■教育訓練計画の内容やその変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要となります。

【派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の8（5）ロ】

#### ②インターネットでの情報提供

また、2021年4月1日の施行の「マージン率等のインターネットでの提供」では教育訓練内容も含まれていますので注意が必要です。開示だけではなく、教育訓練があった際に修正する必要がありますので、社内での更新フローもあわせて準備が必要です。

■マージン率等（※）については、原則として、インターネットの利用による情報提供が必要となります。

【労働者派遣法施行規則第18条の2第1項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の16】

（※）事業所毎の派遣労働者数、派遣先数、マージン率（派遣料金の平均額・派遣労働者の賃金の平均額）、**教育訓練**、労使協定の締結の有無（労使協定の範囲、有効期間）

（注）下線部はこれまでも情報提供の対象項目ですが、新たにインターネットによる情報提供が必要となる項目です。

●厚労省：派遣元（派遣会社）事業主の皆さまへ

キャリアアップ措置や雇用安定措置等の派遣元の責務が強化されます

<https://www.mhlw.go.jp/content/000700279.pdf>