

東京都社会保険労務士会世田谷支部

令和6年度 第2回支部定例会 次第

日時 令和6年9月19日（木）18:20～20:00

開催場所 三軒茶屋キャロットタワー5階

セミナールームA・B

および Zoom 配信

1. 開会・支部長挨拶
2. 東京会、連合会、統括支部からの報告
3. 支部委員会・部会・PJ から報告および連絡
 - ① 開業部会(労働条件調査PJ)
 - ② 開業部会（学校教育PJ)
 - ③ 職域拡大委員会
 - ④ 地域貢献委員会
 - ⑤ 行政担当委員会
 - ⑥ 広報委員会
 - ⑦ 研修委員会
 - ⑧ 総務委員会
 - ⑨ その他
4. 政治連盟からのお知らせ

5. 業務研修

『労働者派遣と職業紹介事業の概要と動向』

講師 社会保険労務士 小柳 博恵 先生（世田谷支部所属）

6. 閉会

《Zoom 情報》

<https://us06web.zoom.us/j/89151373365?pwd=S2lnYmxtdHRqdEhwbUpWYkZOZnVXdz09>

ミーティング ID: 891 5137 3365 パスコード: 209526

令和6年度職域拡大委員会事業計画

1. セミナー講師等の派遣

I. 公益財団法人世田谷区産業振興公社主催（オンライン開催）

開催日	テーマ	講師	参加人数（定員）
5月24日	仕事と育児・介護の両立支援セミナー	原田 真紀子	8名（20名）
8月20日	従業員のやる気をアップさせるには	佐野 悦子	14名（20名）
9月20日	障害のある方と共にはたらくには？	豊嶋 真理	
10月2日	年金受給しながら働くポイント	住谷 久美	

II. 東京商工会議所世田谷支部主催（オンライン開催）

開催日	テーマ	講師	参加人数
5月30日	2024年度労働保険年度更新・社会保険算定セミナー～基礎から事例を用いたワークまで～	斉藤 信之	18名
9月12日	年収の壁対策&2024年法改正セミナー	佐野 悦子	15名
10月18日	～大切な従業員とお客様を守るために知っておこう～ カスタマーハラスメントの実態と求められる対策セミナー	長部ひろみ	

III. 昭和信用金庫主催
未定

2. ハラスメント相談窓口受託

世田谷区産業振興公社運営 相談員業務の受託

リーダー	目黒 さとみ
サブリーダー	長部 ひろみ
メンバー	住谷 久美 稲見 奈緒 伊東 美香子 志田 哲也 岡本 雅行 濱本 志帆

以上

令和6年9月19日
世田谷支部定例会資料

地域貢献委員会活動報告

相談員派遣

I. 公益財団法人世田谷区産業振興公社主催

[社会保険・労働相談 | 三茶おしごとカフェ | 世田谷区産業振興公社 \(setagaya-icl.or.jp\)](#)

①社会保険・労働保険相談

定期相談 (1)毎月第1日曜日 (烏山区民センター) (年度計12回)

(2)毎週火・金曜日 (三茶おしごとカフェ) (年度計98回)

事業所訪問相談・事前予約相談 (予約が入り次第随時)

②世田谷合同相談会 (年度計2回)

[区のおしらせ「せたがや」令和6年4月15日号\(8面\) | 世田谷区ホームページ \(setagaya.lg.jp\)](#)

5月19日(日) 三茶しゃれなあどホール 関口 幸美

10月6日(日) 同 得能 一恵

II. 東京商工会議所世田谷支部主催

①窓口専門相談(労務) 毎月第2木曜日 (年度計12回)

III. 世田谷区保健センター主催

○がん患者等就労相談 (年度計5回、うち1回は秋の街頭相談会との共催)

6月22日(土) 小柳 博恵

8月24日(土) 長部 ひろみ

10月26日(土)

1月25日(土)

IV. 世田谷区主催

○外国人のための無料専門家相談会 (年度1回)

[外国人のためのリレー専門家相談会 Professional Consultation for Foreign Residents | 世田谷区ホームページ \(setagaya.lg.jp\)](#)

7月20日(土) 大胡田 美奈

V. 昭和信用金庫主催

○個別相談会 毎月第4水曜日 (年度計12回)

昭和信用金庫サポートプラザ

令和6年度行政担当委員会事業について

世田谷支部行政担当委員会

1 臨時労働保険指導員募集、配置、事務連絡

渋谷署：期間（6月29日～7月10日）　うち　9日間（のべ21名）

労働局：期間（6月17日～7月10日）　うち　3日間（のべ6名）

<事前研修会>

5月31日　東京会　臨時労働保険指導員研修会（ZOOMによるオンライン配信）

※eラーニングシステムにて、アーカイブ配信（6/10-7/10）

6月　3日　山手統括支部　年度更新研修会（渋谷区立商工会館）

2 相談会・イベント参加

5月　31日　<主催> 三軒茶屋年金・労働相談会（三軒茶屋ふれあい広場）
（世田谷年金事務所共催）

<広報活動>

- ・3行政へのチラシ配布・ポスター掲示依頼
 - ・世田谷くみん手帖　開催案内掲載
 - ・東急世田谷線　中刷り広告掲載
- 5/27(月)～5/30(木)の4日間

8月　3・4日　<参加> せたがやふるさと区民まつり（JRA馬事公苑）
2日間の来場者数：295,000人

<活動報告>　別紙

10月　26日　<参加> せたがや産業フェスタ（三軒茶屋　ふれあい広場）
10：00～16：00

<出展予定>　別紙

労働・社会保険相談ブース／子供向け社労士クイズ実施予定

~~11月　予定　<主催> 烏山街頭年金・労働相談会（烏山区民センター前広場）~~

→ 統括支部主催街頭相談会として、開催予定（11/1）烏山区民センター前広場

→ がん就労相談の開催は継続。

以上

2024 年せたがやふるさと区民まつり年金・労働・社会保険相談会 実施報告

【実施日】 令和6年8月3日（土）、4日（日）

【会 場】 世田谷区・馬事公苑

【相談員】 金馬 ゆかり、肥田 有子、江口 加奈子、宮浦 千恵、平木 茂、岩下 方彦
豊嶋 真理（敬称略・順不同）

【運 営】 岩城真也、大竹謙一、秋葉静枝、志田哲也、佐々木高久、佐野悦子、香西由美子

【相談内容の概要】

（相談会の様子）

- ・相談 件数：20 件
- ・年金等関係：16 件
- ・労働 関係：4 件
- ・クイズ参加者数：約 400 件（昨年 280 件）



【総 評】

・今回の年金労働相談は、せたがやふるさと区民まつりが開催された8年ぶりにJRA馬事公苑を会場として行われました。

・両日とも晴天で35度を超える酷暑日でしたが、区民まつりの来場者は、2日間で295,000人（昨年は52,000人）。会場が、国士館大学・松陰神社から規模が非常に大きい馬事公苑での行動制限のない開催となり、開催されるイベント数も多く、前年比5倍を超える大幅増になったようです。

・世田谷支部のブースでは、子供向けに社労士クイズを実施し、多くの親子連れにご参加いただきました。正解者に渡した塩飴入りティッシュのお礼にとお菓子をくれる子供もいて、深い交流を図ることができました。

・また、「年金」や「給料・賃金」という言葉がスムーズに小さい子から出てくることもあり、こちらが驚かされることもありました。

・相談員の皆様には、休憩時間も取れないくらいに連続で、相談だけでなく、子供向けクイズにも対応いただきました。皆様ソフトな口調で、わかりやすく、クイズの出題をしていただきました。あわせて、声を出して来場者へブースへの呼び込みもしていただきました。

（事前準備終了後の集合写真）

（事前準備の様子）



せたがやふるさと区民まつり年金・労働相談会 相談結果

【 相談件数 = 20件(相談者18人) 】

【 内訳 】

相談内容	年金関係	保険給付(老齢)	8
		保険給付(障害)	1
		保険給付(遺族)	0
		年金記録	1
		年金保険料	1
		年金制度全般	0
		健康保険	1
		適用関係	1
		年金と他の制度	0
		その他(社保関係)	3
		労働関係	労働・労務
	雇用		1
	労災		0
	適用関係		0
	その他(労働関係)		0
	相談総数		20

※相談件数と相談総数の合計は、合致しません。

クイズ参加人数(開催二日間合計)	300
------------------	-----



誰が「一番」高く
積み上げられるかな？

積みキング with
ゆるキャラ

三軒茶屋ふれあい広場ステージ

見て、食べて、「食リポ」に挑戦！

食リポ体験

三軒茶屋ふれあい広場ステージ

※小中学生対象

「税金」で作られているもの
わかるかな？

そせいきょうしつ
租税教室

三軒茶屋ふれあい広場ステージ

おとなもこどもも楽しめる！
ステージイベントや体験コーナーが盛りだくさん！

スタンプを集めて「景品」をゲット！！

スタンプラリー

全会場内で開催

**ゆるキャラ®
大集合！**

自分だけの「マイ箸」を作ろう！！

ひのきで箸づくり

世田谷産業プラザ3階

ものづくり・ひとづくり・まちづくり
せたがや産業フェスタ
2024
10月26日(土)

三軒茶屋ふれあい広場 / 世田谷産業プラザ3階
午前10時から午後4時 / 入場無料・荒天中止



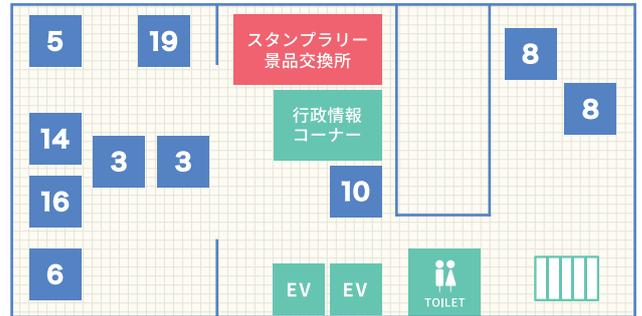
※駐車場・駐輪場はございません。公共交通機関のご利用をお願いします。



三軒茶屋ふれあい広場



世田谷産業プラザ3階



※出展団体及び出展場所・内容は変更される場合もございます。

出展団体名	出展内容
1 東京商工会議所世田谷支部 青年部	東京商工会議所PR
2 世田谷区商店街連合会 青年部	せたがやPayのPR
3 (公社) 世田谷工業振興協会 青年部会	木材(ヒノキ)の端材を使った箸づくり
4 世田谷区農業青壮年連絡協議会	区内産農産物「せたがやそだち」を使った加工品(スムージー)販売
5 (公社) 世田谷・北沢・玉川法人会 青年部会	税の啓発活動(イータ君ペーパークラフトづくり、税金クイズ) / 税の絵はがきコンクール作品展
6 (公社) 東京青年会議所世田谷区委員会	eスポーツ
7 (公財) 世田谷区産業振興公社	「世田谷みやげ」の販売・PR
8 東京都電気工事工業組合世田谷地区本部 青年部会	電気工事士試験のプチ体験(スイッチ配線キットを使った体験)
9 群馬県川場村(世田谷川場ふるさと公社)	川場村産の農産物の販売(リンゴ、飲むヨーグルト、こんにゃく製品、味噌、漬物類、秋野菜、はちみつ)
10 世田谷区薬剤師会	①薬の無料相談 ②血圧測定 ③体成分測定
11 東京都社会保険労務士会世田谷支部	年金・労働など社会保険制度全般の相談会
12 (一社) せたがや中小企業経営支援センター	中小企業診断士による経営相談
13 世田谷区保護司会 世田谷分区	社会を明るくする運動啓発活動(犯罪や非行防止の啓発活動)
14 世田谷区建設団体防災協議会 世田谷区住宅相談連絡協議会	耐震住宅模型の作成(子ども向け)
15 フェアトレードタウン世田谷推進委員会	①フェアトレード商品の販売(チョコレート、雑貨、加工食品) ②エシカル消費アクションアンケート
16 (一社) 東京都トラック協会世田谷支部	運転シミュレーターを使用した運転者適性診断のデモ、安全運転への啓蒙活動
17 石川県	石川県の特産品販売
18 東京都整備振興会 世田谷支部	EV点検・整備の紹介
19 Luominen Lab(ルオミネン ラボ)	体験してみよう! 廃プラスチック再利用・再活用
20 L'ARROSOIR(アロソワール)	生花・ドライフラワー・花雑貨販売とワークショップ

主催・後援・協賛団体のご紹介



主催	せたがや産業フェスタ実行委員会
実行委員会 構成団体	東京商工会議所世田谷支部青年部、世田谷区商店街連合会青年部、(公社)世田谷工業振興協会青年部会、世田谷区農業青壮年連絡協議会 (公社)世田谷法人会青年部会、(公社)北沢法人会青年部会、(公社)玉川法人会青年部会、(公社)東京青年会議所世田谷区委員会
共催	世田谷区、(公財)世田谷区産業振興公社
後援	世田谷区教育委員会
後援・協賛	東京商工会議所世田谷支部、世田谷区商店街連合会、(公社)世田谷工業振興協会、世田谷区内農協協議会
協賛	群馬県川場村(世田谷川場ふるさと公社)、東京都整備振興会 世田谷支部、東急セキュリティ株式会社

令和6年9月19日
東京都社会保険労務士会 世田谷支部 研修委員会

1. 事業報告

・宿泊研修報告

日時: 令和6年5月10日(金)~令和6年5月11日(土)
場所: 長野県伊那市(研修)、諏訪市(懇親会・宿泊)
研修内容: 「伊那食品工業株式会社」訪問、人事部長から講話及び質疑応答
参加人数: 26名

・業務研修報告

・第1回定例会

●令和6年6月18日(火)
「多様なキャリアを経て見つけた、ライフスタイルに合わせた新しい働き方」
講師: 弁護士・社会保険労務士 世田谷支部 西野 良和 先生

2. 今後の事業計画

研修会 開催計画	開催時期	テーマ
第2回定例会	令和6年9月19日(木)	テーマ: 「労働者派遣と職業紹介事業の概要と動向」 講師: 支部会員 小柳博恵先生
第3回定例会	令和6年12~令和7年1月	未定

◆講師は登録3年前後の会員を想定し経験を積む場として提供する。

以上

総務委員会 2024年9月19日 定例会

I. 支部定例会開催 年3回 開催準備および運営

- 第1回 6月18日(火) 開催 三軒茶屋キャロットタワー5階 セミナールームA・B
会場 42名 Zoom12名 計42名出席
- 第2回 9月19日(木) 本日 三軒茶屋キャロットタワー5階 セミナールームA・B
会場 名 Zoom 名 計 名出席
- 第3回 2月頃開催予定 会場未定

II. 支部役員会開催 年4回 開催準備および運営

- 第1回 5月21日(火) 開催 太子堂区民センター第1会議室 24名出席
- 第2回 8月30日(木) 本日 三軒茶屋キャロットタワー5階セミナールーム 名出席
- 第3回 1月頃開催予定 会場未定
- 第4回 3月頃開催予定 会場未定

III. 支部定期会議開催 開催準備および運営

令和7年4月24日(木)開催予定(日時・会場は山手統括支部の決定に準ずる)
定期会議は年に一度、統括支部・支部それぞれについて、前年度の事業報告と今年度の事業計画について審議致します。懇親会も開催するので、ぜひご参加ください。

IV. 支部懇親会開催

- 暑気払い 本日8月30日(木) 開催 18:30～ スカイキャロット 参加者43名
- 忘年会 11～12月開催予定

V. その他

- 世田谷年金事務所、渋谷公共職業安定所に掲示されている名札の管理をしております。掲載希望の方は名札担当 木田裕芳氏 hiro2kida@yahoo.co.jpまでご連絡ください。

政治連盟世田谷支部

【 1 】 政治連盟活動の再認識

- 1, 社労士会（法定団体、議員立法）と政治連盟（政治資金規正法、公職選挙法に定める政治団体）の違い。
- 2, 社労士会は、強制加入の法定団体であるため、原則、政治活動を行うことができません。これを補うための組織として政治連盟が必要になります。
- 3, 政治連盟は、政治活動を通して現在の社労士法等の枠を超え、我々の目的と夢を実現する場です。政治連盟活動とは、議員と社労士関連業務の政策について対話することが主たることです。政連活動とは政策連盟活動です。
- 4, 社労士は法律実務の専門家として、社労士法をはじめ関与している法律（法別表第 1 の法律）の実務について、改正への提言を行うことは法治国家における専門士業の責務です。
- 5, 会員が議員との会話・回話を行うことが重要で、自分の考えに近い議員と関係作りが大切です。 そのために普段から議員とのコミュニケーションが大切です。
- 6, VUCA の時代、将来を現法律は保障してません。過去の延長でなく、将来を築くことに健全な政連活動があります。
- 7, 政連と本会は組織的には車の両輪ですが、社労士は一人一人が社労士会員と政連会員の一人二役です。社労士が課題を検討し政策を考え、政連は立法に働きかけます。
- 8, 政治に対峙しない組織は滅びます。日本の政治の貧困さの原因は有権者にあります。

【 2 】 議員懇談会・政策研修会（研究会）の実施について

- 1、今年度のテーマに希望をお願いします。
 - ①学校教育について、区議会議員から現在の課題説明を受け要望を出す。
 - ②出生率低下について。東京の出生率は全国最悪で1.0を下回った。若者が都会集中でさらに悪化する。
 - ③自民党党首選から。解雇規制等（労働移動について）
- 2、政策研修会と社労士会研修との違いは、現在の法律に基づくテーマでなく、今後の政策に繋がるテーマを検討する場です。
- 3、名称は「政策研修会」「政策研究会」等。

【 3 】 その他

- 1、会員への情報伝達の活発化を図る。会員は情報を欲している。
- 2、東京都社会保険労務士政治連盟ホームページを見てください。良くなっているらしい。
- 3、会費納入のお願い、及び政連入会してください。
- 4、統括支部政連は支部政連への支援を目的としています。議員への対峙は地元が喜びます。

令和7年度世田谷区予算要望懇談会実施

区役所東棟 7階 委員会室

世田谷区議会議員 50名中 19名と懇談、資料配布は38名

会派	開催日時	議員数 (定員 50)	資料渡し。出席者
<u>自由民主党世田谷区議団</u>	7/22 (月) 10:00~10:30	<u>14名</u>	河野俊弘 加藤たいき 畠山晋一 山口ひろひさ 真鍋よしゆき 坂口賢一 下山芳男 阿久津皇 石川なおみ おぎのけんじ 黒田あいこ 佐藤正幸 宍戸三郎 和田ひでとし (三宅しげき(都議)、大野(越智隆雄秘書))
<u>立憲民主党・れいわ新選組 世田谷区議団</u>	7/31 (水) 11:50~12:30	<u>8名</u>	原田竜馬 藤井まな 櫻井純子 羽田圭二 オルズグル 中塚さちよ 中山みずほ みやかおり (インターン高校生5人)
<u>公明党世田谷区議団</u>	7/31 (水) 10:00~10:50	<u>8名</u>	河村みどり 岡本のぶ子(がん・慢性疾患相談) 福田たえ美 い たいひとし 平塚敬二 佐藤ひろと 高橋昭彦 津上仁志
<u>都民ファーストの会 ・SETAGAYA あらた</u>	7/25 (木) 15:15~15:45	<u>7名</u>	佐藤美樹 そのべせいや
<u>国際都市せたがや せたがやの風 国民民主党世田谷 参政党 無所属</u>			つるみけんご 岡川大記 石原せいじ 神尾りさ 青空こうじ (阿部力也)

〇〇〇〇党

世田谷区議団 殿

令和7年度世田谷区予算に関する要望について

令和6年7月31日

東京都社会保険労務士政治連盟世田谷支部

東京都社会保険労務士会世田谷支部

東京都社会保険労務士政治連盟世田谷支部
支部会長 久 禮 和 彦
支部事務所 世田谷区梅丘2-24-5

社会保険労務士法人 久禮事務所
電話 3420-3748

東京都社会保険労務士会世田谷支部
支部長 岩 城 眞 也
支部事務所 世田谷区太子堂4-1-1
キャロットタワー6階

社会保険労務士法人 岩城労務管理事務所
電話 3410-1010

令和7年度予算への要望事項

1. 区内小中学校における「働くこと」についての教育実施の予算化

国は高校生・大学生に向けて「働くこと（労働法）」や「社会保障」の教育を推進しており、その前段階として基礎的なことを義務教育の段階から教育することは次世代への重要な責務と考えています。東京都では「都立高校生の社会的・職業的自立支援教育プログラム事業」を実施しており、東京都社会保険労務士会では、このプログラムに参画しており、昨年度は19の都立高校に講師を派遣した実績があります。

当支部においては、令和4年度複数の中学校で「働くこと」と「社会保障」をテーマとした「出前授業」を計画しておりましたが、コロナの影響で実施できませんでした。昨年度は中学校1校（3年生対象）、小学校1校（4年生対象）で「出前授業」を実施することができました。また、本年度は7月現在で、深沢小学校、若林小学校の2校で「出前授業」を実施いたしました。

中学校向け授業では「働くこと」について、昨今のブラックバイトやバイトテロといった問題を取り上げ「ルールを守ることの大切さ」や「契約の重要性と危険性」を伝えると同時に、自分自身がアルバイトをする際に注意すべき点を伝えました。「社会保障」については、中学生が身近なテーマとして捉えづらい「年金」について、“自分事”として捉えられる事例を紹介し「日本の社会保障制度の良い点」を伝えました。

小学校向け授業では、自分の夢を考えることをキッカケに職業について考え「働くことは社会を支えること」、自分のやりたい職業につくためにも「今できることにしっかりと取り組むことが大切」と伝えました。

授業に参加いただいた、生徒、児童の反応は良好で担任の先生方からも高評価を得ました。

「働くこと」や「社会保障」に関してはYou Tubu等のインターネット上で、様々な情報発信がされており、中には、極端な立場で発信されている情報もあります。

小学生や中学生の段階で「出前授業」に触れることは「極端な情報」に惑わされることなく「働くこと」や「社会保障」についての価値観形成に繋がると考えます。

区内の小中学校における「働くこと（労働法）」と「社会保障」に関する教育の場を制度化していただき、区内校長会においてモデル「出前授業」を実施させていただくことを希望いたします。

また現在、経済産業部工業・ものづくり・雇用促進課においては高校生向け就職支援の事業をされています。まさにこれから社会人となるべき就職活動をしている高校生にとってより具体的な労働に関する知識を習得する機会を提供することも就職支援の1つと当支部

では考えています。「出前授業」の実施を数校について同様に開催できるよう予算化を要望いたします。

2. 労働条件調査事業の継続及び拡充

本事業は平成 30 年度から世田谷区より委託を受け、公契約事業に携わる労働者を対象に公契約締結事業者が適正な労働条件のもとに事業活動を実施しているか事業所訪問調査(正式名称:世田谷区事業所労働条件調査事業)を行っています。この労働条件実態調査事業は、令和 6 年度で 7 年目を迎えます。当支部が受託した労働条件調査実績は累計 40 件を数えております。

令和 4 年度実施の調査件数は 11 件(当初予定では 12 件)で、令和 5 年度は 12 件で延べ 39 名の支部会員を 1 チーム 3 名として 1 2 チームに編成して、調査担当社労士として事業所へ訪問調査し、調査報告書を世田谷区財務部および世田谷区公契約適正化委員会へ提出しています。

一年度の調査実施件数が平均 10~12 事業所ですので、公契約締結事業者数から考察すると決して十分な事業所数とは言えず、今後調査対象事業所数の増加を要望いたします。また、調査自体に強制力はなく、事業所によっては他の理由を基に拒否をする場合もあります。

世田谷区におけるこの事業につきましては、公共事業を受託する事業者が労働基準法をはじめとする関係諸法令を遵守して事業活動を行っているかを調査いたしますので、今後の公契約締結にとって非常に有意義なものと考えられています。また、本調査の趣旨を理解されていない事業者も多く、調査に非協力的な事業者も少なくありません。これにつきましては、事前の説明会の開催も必要ではないかと考えられます。本事業の継続と規模の拡大のための予算拡充を要望いたします。

3. 各種相談体制の構築および相談会の実施・拡充について

現在、当支部においては公益財団法人 世田谷区産業振興公社様との委託業務により社会保険・労働相談を烏山区民センター(月 1 回)と三軒茶屋 世田谷産業プラザ(毎週火・金曜日)及び予約相談の実施をしております。こちらにつきましては、「社会保険と労働相談」として区民の皆様に広くご利用をいただいております。最近の傾向として利用者の方が予約相談を希望されるケースが多く、昨年度につきましては前年度を上回る件数の予約をいただいている状況です。今後より一層の区民の皆様の悩みごとの解決に向けての扶助として、相談体制の再構築が必要と私たちは考えています。予約相談の事業に対しての予算の増加を要望いたします。

①外国人労働者の支援

世田谷区では、様々な業種で外国人の就労が進んでいます。言葉や文化の壁だけでなく、日本特有の労働条件、保険など、わからないことや不安な気持ちを抱えて働いている方が大勢います。コロナ禍で一時的に入国者の減少がありましたが、緊急事態宣言も発令されていない現在では、入国者数も増加しています。日本語だけでなく、母国語でも気軽に相談できる体制の構築が必要と私たちは考えています。現在は年1回の「外国人のためのリレー専門家相談会」が開催をされていますが、とても十分な開催回数とは言えず、回数の増加のための予算を要望いたします。

②がん・難病患者 就労支援体制の構築

2人に1人ががんになる時代において、治療と仕事を両立させることは、今後必要不可欠となります。世田谷区ではがん相談コーナーを保健センターに設け、定期的に相談に応じており、4年前より就労支援に特化した相談日（予約制）を年4回設けていますが、区民への周知が不十分な点もあり、利用者は少ないのが現状です。

患者が直面する経済的な問題、治療と仕事の両立を可能とするためのアドバイスは、社会保険に精通し、労務管理を専門とする社会保険労務士の重要な役割であると自負しております。つきましては、以下の項目に関して掛かる費用について、予算化を行っていただきたく要望いたします。また、同時にがん・難病患者に限定せず、アレルギー等多様な疾患についてもがん就労支援と同じく、相談体制の構築が必要と私たちは考えています。

1. 世田谷区民への更なる周知のため効果的広報
2. 気軽に相談できる体制構築(新たな相談窓口の設置)

がん・難病患者の就労支援につきましても同様に、相談日を定期的に設けるとともに、相談者の都合に合わせた予約相談も行いたいと考えます。

③街頭相談会への共催

現在、街頭相談会を春と秋の年2回三軒茶屋と烏山にて開催をしており、世田谷区の後援をいただいております。これを共催にさせていただくことを希望いたします。区の施設等へのポスター提示、区報への掲載をしていただくことにより、より多くの区民の皆様への周知ができるものと考えています。街頭相談会は、区民の方が年金を中心とする社会保障や働き方などについて気軽に相談できる場として、毎年好評をいただいております。

④男女共同参画、LGBTQへの取り組み

- ・世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例

特に事業者のみなさんには、働くすべての人がそのライフスタイルに応じて多様な生き方を選択できるよう、募集、採用及び昇進など、あらゆる場面で、性別や性自認、性的指向、国籍、民族の違いによる不当な取扱いがないよう配慮し、事実上生じている

不当な取扱いについても積極的に改善するようお願いをしています。

(なお、「不当な差別的取扱い」には、直接的であるか間接的であるかを問わず、また、差別の意識のあるなしに関わらず、結果として不当な差別的取扱いになる行為が含まれます。(条例第7条))

- ・性的マイノリティ理解促進に関する啓発活動も積極的に行っています。

どちらも社労士が大いに関われるところです。令和4年4月より労働施策総合推進法に基づく「ハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化が始まりました。

職場での差別やハラスメントへの対応は私たち社会保険労務士が対応できる分野でもあり、相談体制の構築が必要と私たちは考え、予算化と合わせ要望いたします。

⑤世田谷区の公共機関における各種セミナー実施

労働基準法、健康保険や年金など、身近だけれど敷居が高く感じられるテーマについて、区民の皆様に分かりやすいセミナーを実施することにより、より多くの区民の方へ各種制度等の周知、トラブル予防、問題解決の手助けになり、公共機関の活性化にもつながる私たちは考えています。最近では図書館から、わかりやすい労働基準法のセミナー開催依頼も受けておりますが、今後一層の充実を図るため、区内公共機関での各種セミナーの企画、立案を要望いたします。

以上

政治連盟会費等収納状況 (令和6年7月末日現在)

	R4年度		R5年度				R6年度					
	会 費 (納入期限=4/末)		会 費 (納入期限=4/末)		寄 付 金		会 費 (納入期限=4/末)				寄 付 金	
	人 数	金 額	人 数	金 額	人 数	金 額	人 数	前年同月比(人)	金 額	前年同月比(円)	人 数	金 額
4月	5,691	40,975,200	5,761	41,466,600	0	0	5,795	34	41,716,200	249,600	0	0
5月	118	843,600	117	849,600	0	0	124	7	880,200	30,600	1	10,000
6月	37	249,600	45	297,400	1	10,000	25	-20	166,800	-130,600	0	0
7月	34	199,800	21	131,400	0	0	19	-2	117,000	-14,400	0	0
8月	21	132,000	26	154,200	0	0					0	0
9月	43	189,600	41	178,200	0	0					0	0
10月	84	471,600	92	550,800	0	0					0	0
11月	42	175,800	32	170,400	0	0					0	0
12月	49	154,200	32	96,000	0	0					0	0
1月	30	62,400	44	90,000	0	0					0	0
2月	29	58,800	26	61,200	0	0					0	0
3月	55	330,000	41	242,400	0	0					0	0
合計	6,233	43,842,600	6,278	44,288,200	1	10,000	5,963	-315	42,880,200	-1,408,000	1	10,000
7月末時点での比較			5,944	42,745,000			5,963	19	42,880,200	135,200		

支部別・会員区分別 会費収納状況(令和6年7月末日現在)

支部名	会員数					会費納入者数 合計 (人)	会費納入者数及び納入率														
	開業	法人社員	開業・社員計	勤務等	合計		納入率 %	前年 同月%	対比P	開業 (人)	納入率 %	社員 (人)	納入率 %	開業・社員 (人)	納入率 %	前年 同月%	対比P	勤務等 (人)	納入率 %	前年 同月%	対比P
1 千代田	403	246	649	1,229	1,878	789	42.0	43.5	-1.5	249	61.8	135	54.9	384	59.2	59.5	-0.3	405	33.0	34.9	-1.9
2 中央	295	132	427	654	1,081	460	42.6	42.8	-0.2	160	54.2	70	53.0	230	53.9	55.5	-1.6	230	35.2	34.7	0.5
3 台東	130	30	160	94	254	155	61.0	61.0	0.0	88	67.7	23	76.7	111	69.4	72.0	-2.6	44	46.8	42.4	4.4
4 文京	96	22	118	153	271	137	50.6	51.1	-0.5	54	56.3	16	72.7	70	59.3	60.3	-1.0	67	43.8	44.1	-0.3
5 新宿	325	144	469	535	1,004	425	42.3	43.1	-0.8	179	55.1	80	55.6	259	55.2	55.9	-0.7	166	31.0	31.9	-0.9
6 中野・杉並	201	26	227	197	424	243	57.3	57.8	-0.5	134	66.7	21	80.8	155	68.3	67.1	1.2	88	44.7	47.2	-2.5
7 港	305	159	464	905	1,369	573	41.9	42.7	-0.8	174	57.0	87	54.7	261	56.3	57.7	-1.4	312	34.5	35.1	-0.6
8 品川	117	20	137	219	356	159	44.7	46.9	-2.2	71	60.7	7	35.0	78	56.9	57.9	-1.0	81	37.0	40.3	-3.3
9 大田	160	18	178	144	322	226	70.2	68.8	1.4	128	80.0	15	83.3	143	80.3	80.1	0.2	83	57.6	55.7	1.9
10 目黒	63	11	74	76	150	78	52.0	54.9	-2.9	40	63.5	6	54.5	46	62.2	63.4	-1.2	32	42.1	46.6	-4.5
11 渋谷	221	107	328	393	721	362	50.2	51.3	-1.1	135	61.1	65	60.7	200	61.0	61.7	-0.7	162	41.2	42.2	-1.0
12 世田谷	181	31	212	167	379	204	53.8	56.0	-2.2	118	65.2	23	74.2	141	66.5	69.6	-3.1	63	37.7	39.4	-1.7
13 豊島	204	58	262	173	435	234	53.8	53.6	0.2	130	63.7	33	56.9	163	62.2	60.1	2.1	71	41.0	43.8	-2.8
14 北	94	11	105	74	179	109	60.9	59.6	1.3	60	63.8	7	63.6	67	63.8	65.1	-1.3	42	56.8	51.9	4.9
15 板橋	105	12	117	70	187	116	62.0	61.1	0.9	68	64.8	12	100.0	80	68.4	67.5	0.9	36	51.4	50.0	1.4
16 練馬	171	8	179	95	274	175	63.9	63.2	0.7	134	78.4	5	62.5	139	77.7	76.0	1.7	36	37.9	38.5	-0.6
17 墨田	74	11	85	70	155	90	58.1	61.3	-3.2	56	75.7	9	81.8	65	76.5	76.8	-0.3	25	35.7	42.6	-6.9
18 江東	115	9	124	187	311	172	55.3	55.2	0.1	76	66.1	7	77.8	83	66.9	69.9	-3.0	89	47.6	45.1	2.5
19 足立・荒川	158	16	174	109	283	199	70.3	73.0	-2.7	125	79.1	15	93.8	140	80.5	81.3	-0.8	59	54.1	59.6	-5.5
20 葛飾	88	10	98	45	143	88	61.5	61.5	0.0	61	69.3	10	100.0	71	72.4	71.4	1.0	17	37.8	37.2	0.6
21 江戸川	106	23	129	91	220	134	60.9	61.4	-0.5	68	64.2	20	87.0	88	68.2	66.0	2.2	46	50.5	53.7	-3.2
22 武蔵野	394	33	427	329	756	428	56.6	56.1	0.5	269	68.3	23	69.7	292	68.4	67.5	0.9	136	41.3	40.9	0.4
23 多摩	394	44	438	324	762	407	53.4	54.8	-1.4	242	61.4	35	79.5	277	63.2	64.7	-1.5	130	40.1	41.7	-1.6
計	4,400	1,181	5,581	6,333	11,914	5,963	50.1	50.9	-0.8	2,819	64.1	724	61.3	3,543	63.5	64.1	-0.6	2,420	38.2	39.2	-1.0

※ %は小数点第2位四捨五入

労働者派遣と 職業紹介事業の 概要と動向

世田谷支部所属

こやなぎ社会保険労務士事務所
小柳博恵

令和6年9月19日

目次

1. 労働者派遣事業・職業紹介事業の概要
2. 派遣事業と紹介事業 申請の相違点
3. 労働者派遣の流れに沿った対応
4. 派遣先事業主支援のポイント
5. 派遣と紹介事業の動向
6. おわりに

派遣労働者の就業割合

表1 産業・事業所規模、派遣労働者の就業の有無別事業所割合

(単位：%)

産業・事業所規模	全事業所	派遣労働者の就業の有無	
		就業している	就業していない
総数	100.0	12.3	87.7
産 業			
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	4.2	95.8
建設業	100.0	10.6	89.4
製造業	100.0	23.6	76.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	18.5	81.5
情報通信業	100.0	23.1	76.9
運輸業，郵便業	100.0	13.9	86.1
卸売業，小売業	100.0	10.7	89.3
卸売業	100.0	19.7	80.3
小売業	100.0	6.5	93.5
金融業，保険業	100.0	21.0	79.0
不動産業，物品賃貸業	100.0	9.5	90.5
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	19.4	80.6
宿泊業，飲食サービス業	100.0	4.2	95.8
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	7.1	92.9
教育，学習支援業	100.0	12.0	88.0
医療，福祉	100.0	10.8	89.2
複合サービス事業	100.0	10.1	89.9
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	14.9	85.1
事 業 所 規 模			
1,000人以上	100.0	83.9	16.1
300～999人	100.0	66.8	33.2
100～299人	100.0	47.8	52.2
30～99人	100.0	26.9	73.1
5～29人	100.0	8.4	91.6
平成29年調査計	100.0	12.7	87.3

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
政府統計

令和5年11月24日
【照会先】
政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室
統計管理官 角井 伸一
室長補佐 富永 哲史
雇用構造第二係
(代表電話) 03(5253)1111 (内線7613)
(直通電話) 03(3595)3145

令和4年派遣労働者実態調査の概況

目 次

調査の概要.....1
結果の概要.....4
〔事業所調査〕
1 派遣労働者の就業状況.....4
2 派遣労働者に対して行った教育訓練・能力開発の実施状況.....8
3 派遣労働者を正社員とする制度.....9
4 紹介予定派遣制度.....9
5 派遣労働者の不合理な待遇解消のための取組状況.....10
6 個人単位の期間制限に達した派遣労働者の有無及び個人単位の期間制限についての意見.....11
〔派遣労働者調査〕
1 派遣労働者の属性.....13
2 これまでの派遣就業の状況.....15
3 調査期日現在の派遣業務.....16
4 派遣元・派遣先への要望.....22
5 今後の働き方の希望.....23
6 個人単位の期間制限到達の有無とその後の状況及び個人単位の期間制限についての意見.....23
7 派遣労働者として働いている理由.....24

出典：令和4年派遣労働者実態調査の概況

人口について



性別は?
男性 **48.6**人
女性 **51.4**人



年齢は?
15歳未満 **11.4**人
65歳以上 **29.1**人



学生は?
小学生 **4.9**人
中学生 **2.6**人
高校生 **2.3**人
大学生・大学院生 **2.4**人



そのうち75歳以上は?
16.1人

人口100人でみた日本

日本を100人の国に例えてみました。
それぞれの国は近隣の国である。(令和元年～令和5年)

雇われているのは? **48.9**人
自営しているのは? **4.1**人

仕事についているのは? **54.3**人

雇われているのは? 男性 **26.4**人
女性 **22.5**人

雇用形態は? 正社員 **29.1**人
パート **8.3**人
アルバイト **3.7**人
派遣 **1.3**人
契約社員・嘱託 **3.2**人

フリーターは? **1.1**人

失業者は? **1.4**人

労働について



短時間で働いているのは?
週35時間未満 **17.5**人

長時間働いているのは?
週60時間以上 **2.9**人

雇用保険加入者は? **35.7**人

雇用保険受給者は? **0.3**人

会社の健康診断で「有所見」は? **28.2**人

令和6年版

厚生労働白書

(令和5年度厚生労働行政年次報告)

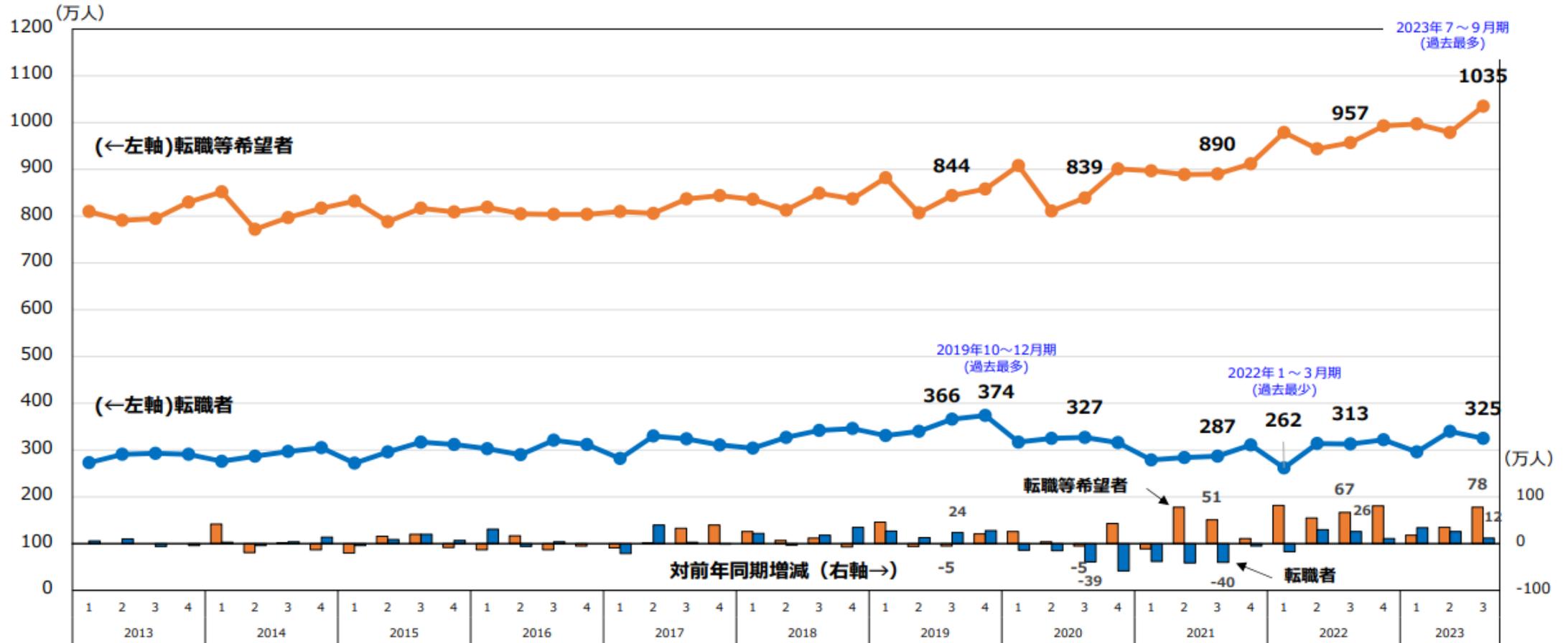
—こころの健康と向き合い、健やかに暮らすことのできる社会に—

厚生労働省

令和6年版厚生労働白書
—こころの健康と向き合い、健やかに暮らすことのできる社会に—
{100人でみた日本} より

転職者、転職等希望者

- 就業者のうち転職者は325万人と1年前に比べ12万人増加（6期連続）。
- また、転職等希望者は1035万人と78万人増加（10期連続、過去最多）。



直近の転職者及び転職等希望者の動向について2023年12月18日 総務省統計局労働力人口統計室

NEWSより

● 中小企業6割が人手足りず、運輸・建設で深刻

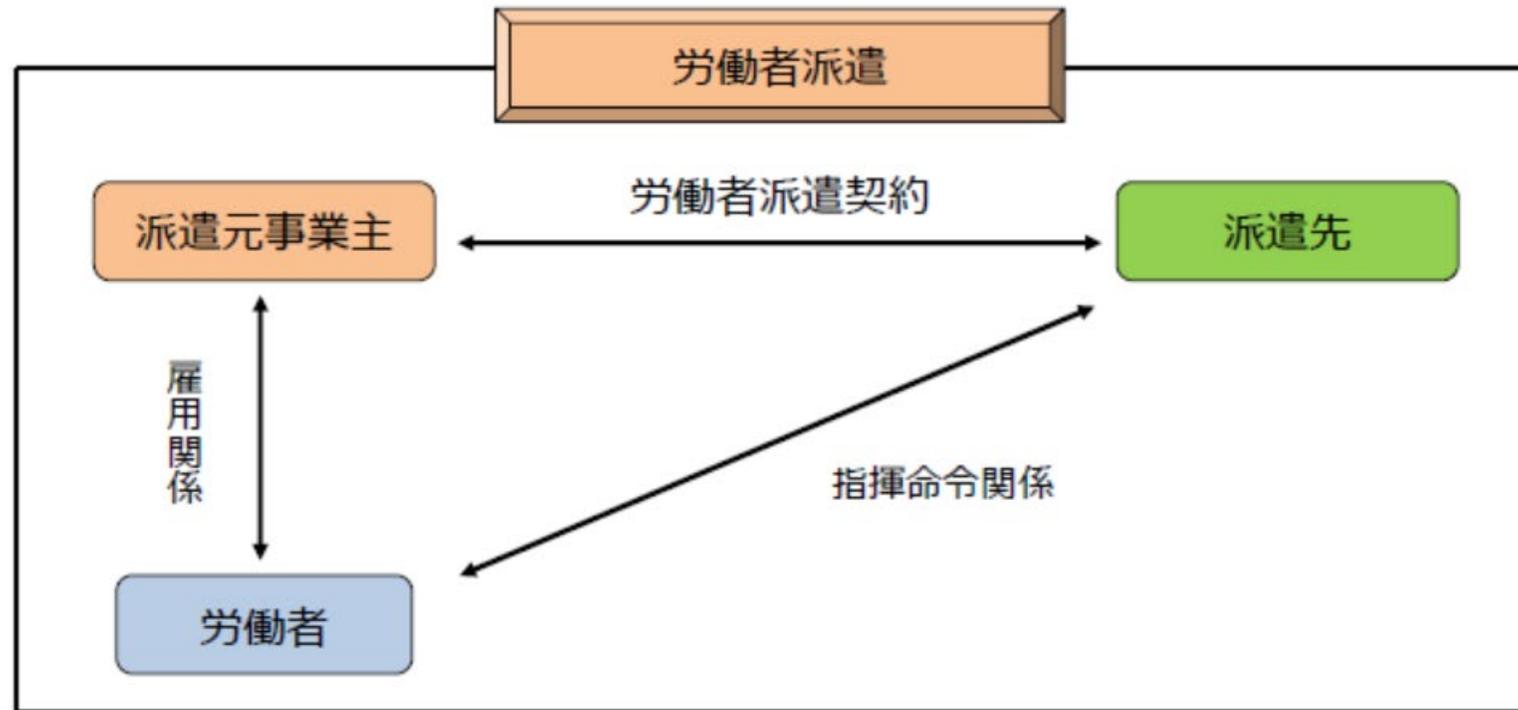
「不足している」 63.0%
運輸業や建設業 8割程度

不足している企業 事業運営への影響
廃業の恐れがある「非常に深刻」 (4.2%)
事業継続に支障が出る恐れがある「深刻」 (61.3%)
合計 65.5%

シニア人材の活躍

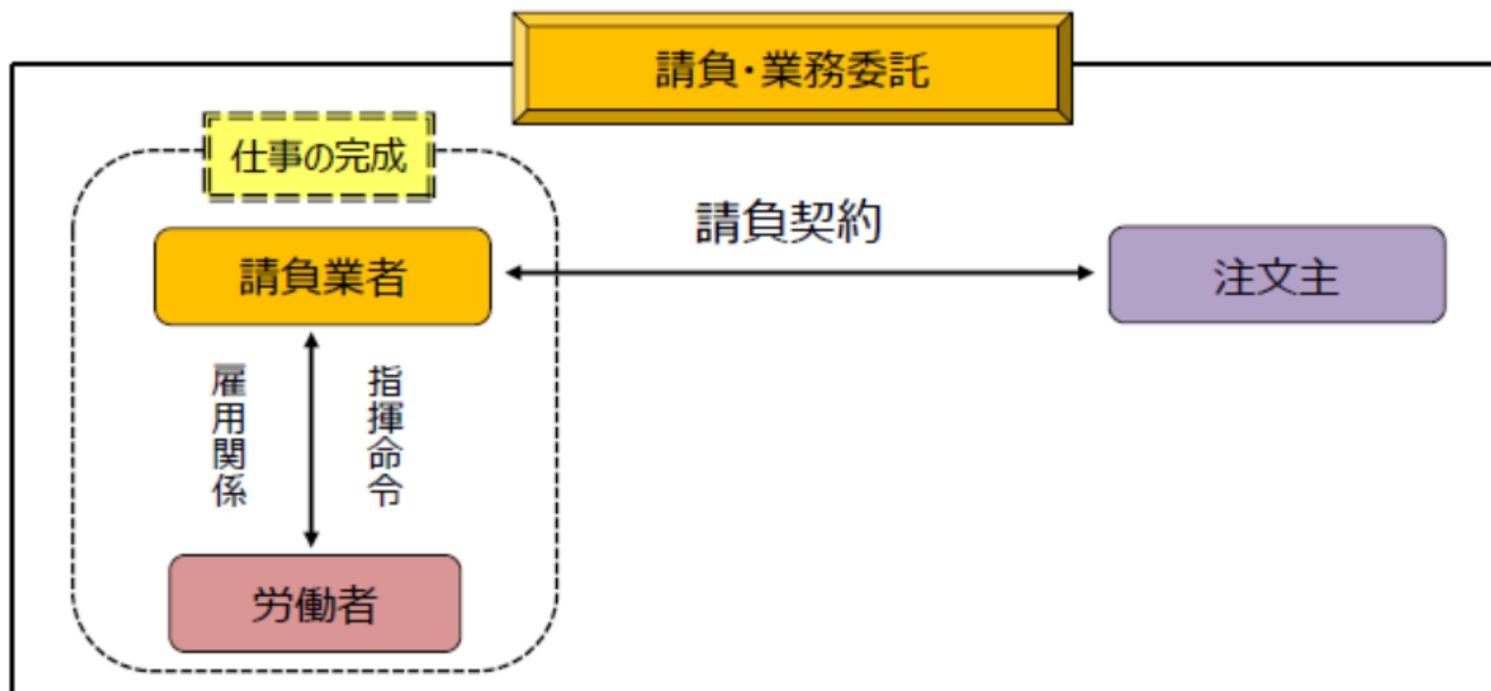
従業員のうち60歳以上の割合が「3割以上」 25.2%
外部からシニア人材を受け入れるのに前向きな企業 60.7%

労働者派遣事業とは



派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。

請負・業務委託とは

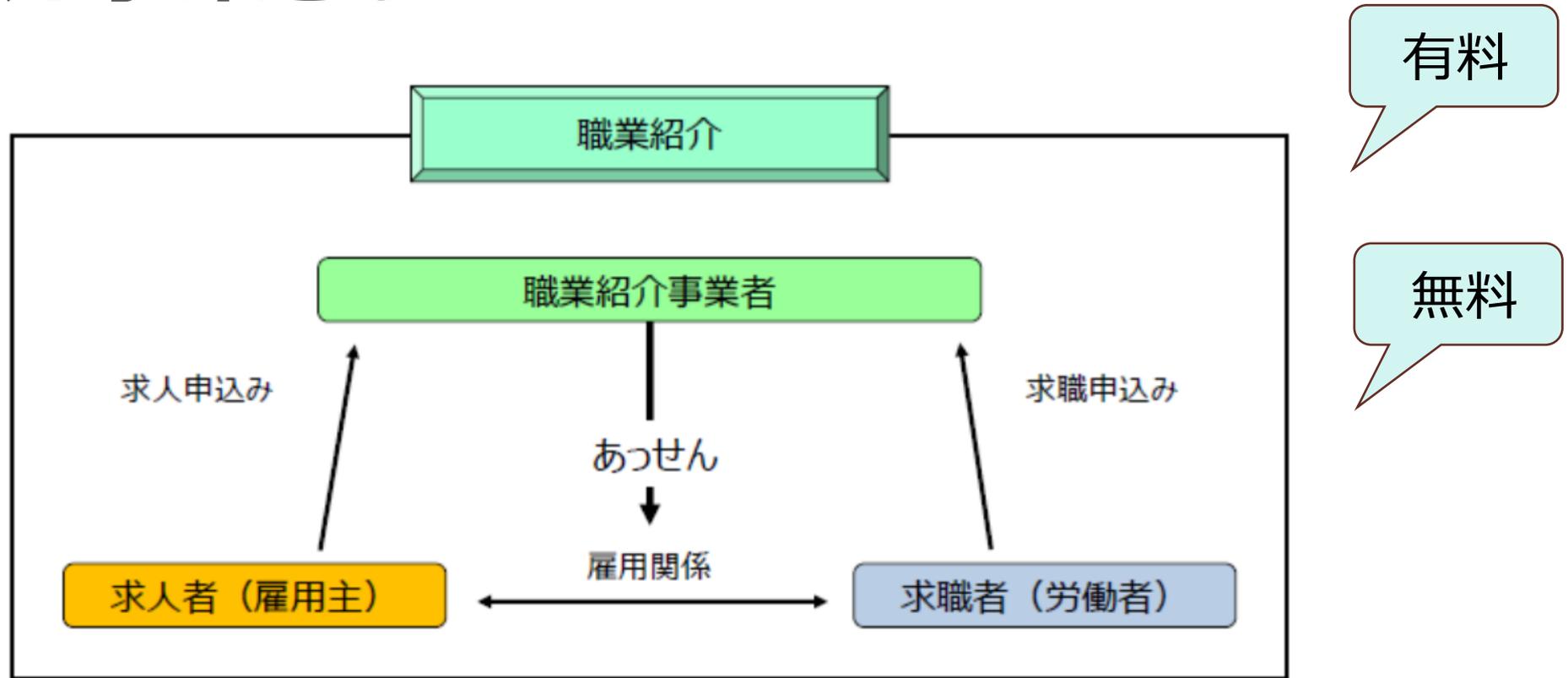


請負とは、労働の結果として仕事の完成を目的とするものです。（民法第632条）
労働者派遣との違いは、請負には注文主と労働者との間に指揮命令関係が生じないということです。



<https://www.mhlw.go.jp/content/000852717.pdf>

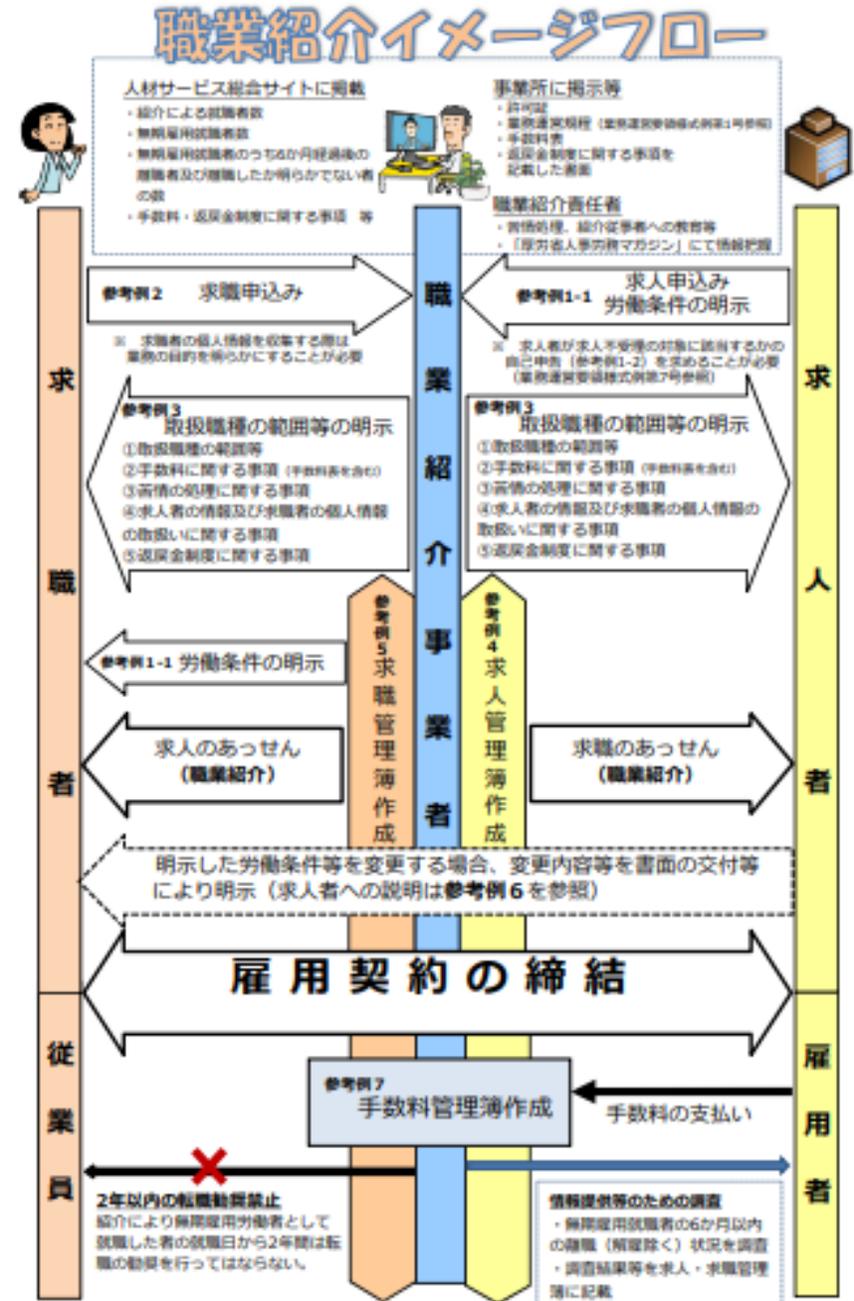
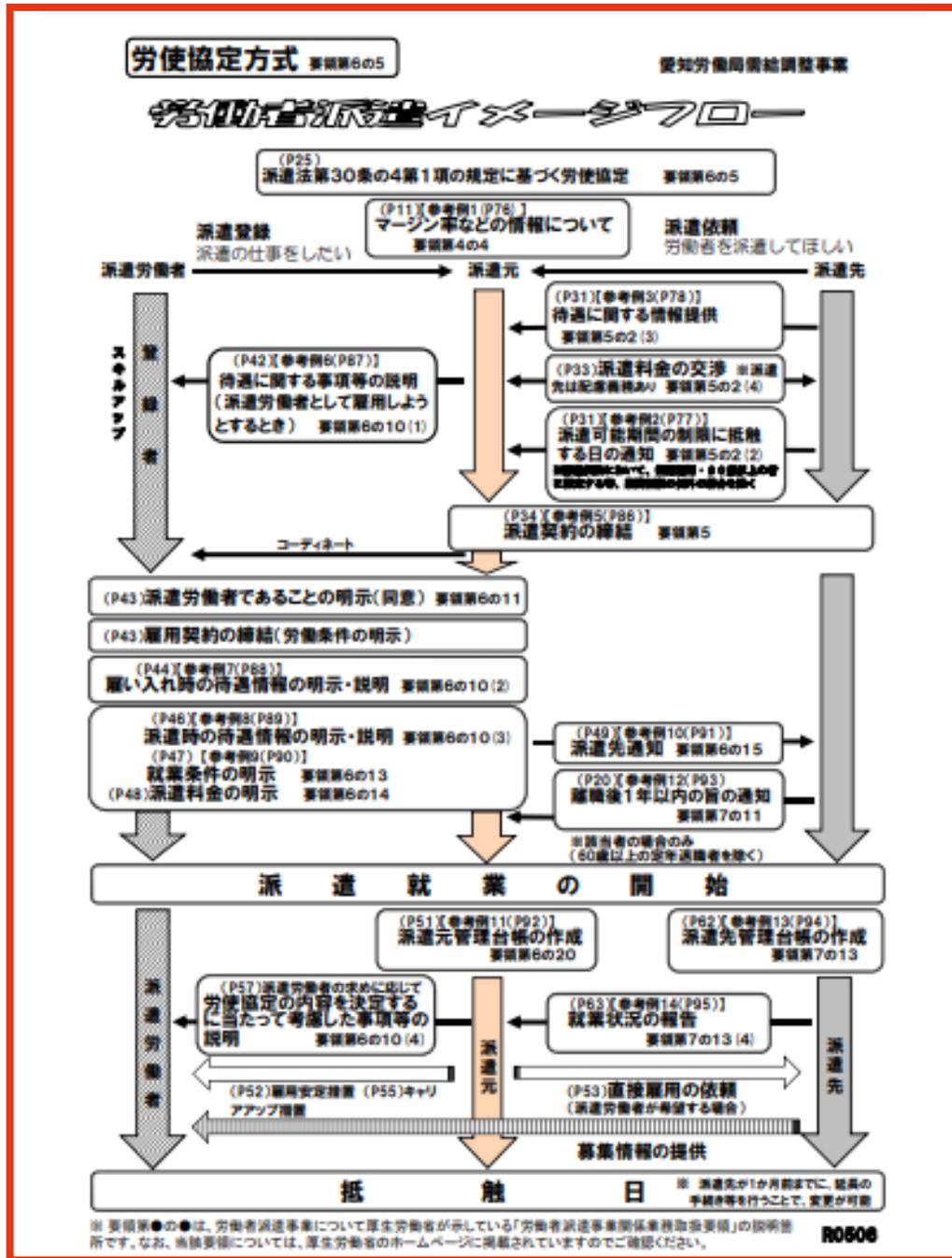
職業紹介事業とは



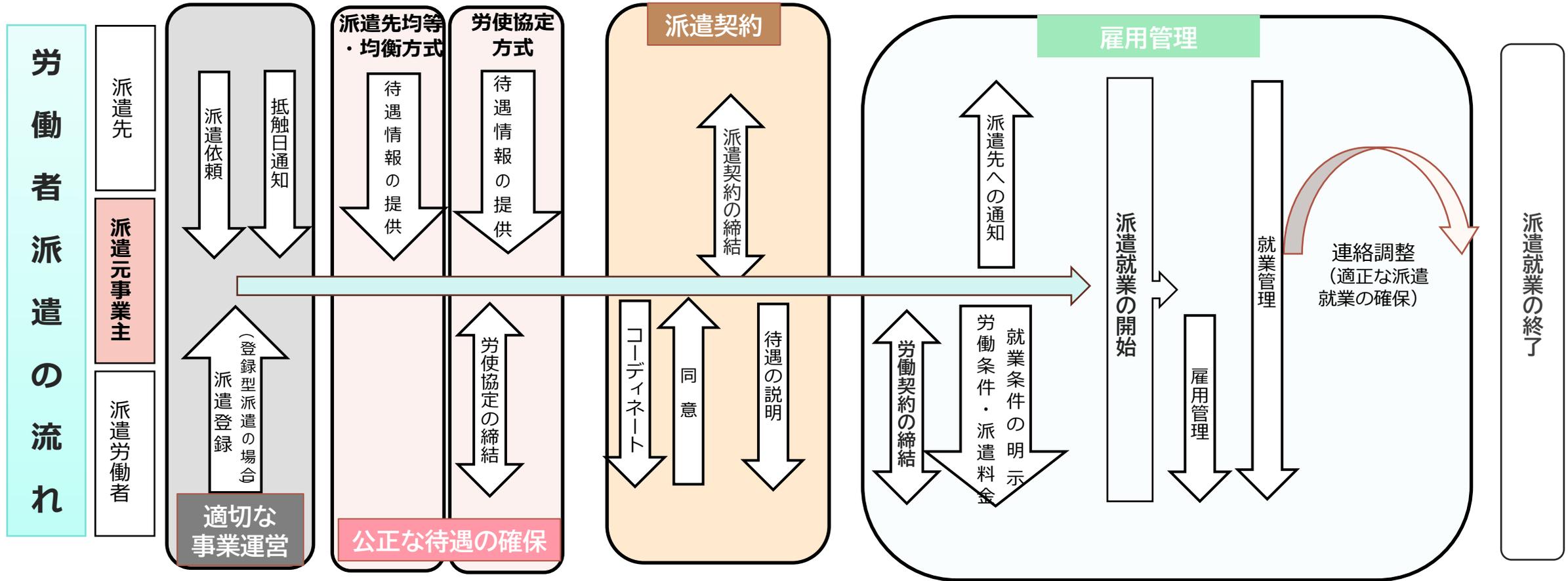
職業紹介とは、職業安定法第4条1項において、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。」と定義されています。

申請の相違点

	労働者派遣事業	有料職業紹介事業
事業開始可能（最短）	受理月の翌々々月初日（例：9月申請⇒12月1日）	受理月の翌々々月初日（例：9月申請⇒12月1日）
新規許可申請時資産要件	①基準資産：2000万円 ②預貯金：1500万円 ③基準資産≧負債×1/7	①基準資産：500万円 ②預貯金：150万円
新規許可申請時の手数料	①登録免許税：9万円 ②手数料（収入印紙：12万円）	①登録免許税：9万円 ②手数料（収入印紙：5万円）
有効期間の申請	有効期間：1期目3年 2期目以降5年 申請時期：有効期間の3か月前まで 手数料：5万5千円（収入印紙） 資産要件：新規許可時と同じ	有効期間：1期目3年 2期目以降5年 申請時期：有効期間の3か月前まで 手数料：1万8千円（収入印紙） 資産要件：350万円* 現預金の要件不要
事業所要件	専有面積：概ね20㎡以上 面談場所：有部分に面談等区画	専有面積：不問 面談場所：専有部分に面談等区画、近隣別室確保
欠格事由・兼業禁止	風営法（風俗業）：規定なし 貸金業・質屋業：規定なし 外国人：入管法別表第一の二の表の「高度専門職第一号ハ」、「高度専門職第二号」及び「経営・管理」若しくは別表第二の表（永住者、日本の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者）のいずれかの在留資格を有する者、又は資格外活動の許可を受けて派遣元事業主としての活動を行う者であること。	風営法（風俗業）：兼業禁止 貸金業・質屋業：無許可営業禁止 外国人：入管法別表第一（外交、公用、教授、芸術、宗教、報道）及び第一の二（高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、技能実習、特定技能）並びに別表第二（永住者、日本の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者）のいずれかの在留資格を有する者であること。



労働者派遣フロー図



適切な事業運営

- ①許可を適切に受けている
- ②禁止業務への派遣は行っていない
- ③日雇派遣の原則禁止に違反していない
- ④離職後1年以内の労働者を派遣していない
- ⑤グループ企業への派遣は8割を超えていない
- ⑥マージン率等の情報提供を行っている
- ⑦期間制限に違反していない
- ⑧雇用安定措置を実施している
- ⑨キャリアアップ措置を実施している
- ⑩毎年度、事業報告書等を提出している

②禁止業務:労働者派遣事業の業務範囲

特定の適用除外業務を除き労働者派遣は可能（ネガティブリスト方式の採用）

【港湾運送業務】

6大港（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門）における港湾労働法2条2号に規定する港湾運送業務及び6大港以外の指定港湾における港湾運送業務

（注）港湾労働法12条により港湾労働者派遣事業の許可を受けた場合を除く。

【建設業務】

土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務（林業の業務のうち造林作業の地ごしらえの業務及び植栽の業務を含む。一部に「建設業務」に該当する業務が含まれている場合も違法となる。）

※ただし、次の業務は適用除外業務には該当しない。

- ①建設現場の事務職員が行う事務業務 ②いわゆる施工管理業務（専任の主任技術者及び監理技術者は除く。）

【警備業法第2条第1項に掲げる次の業務】

- ①事務所、住宅、興行場、駐車場、遊園地等における盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務 ②人若しくは車両の雑踏する場所又はこれらの通行に危険のある場所における負傷等の事故の発生を警戒し、防止する業務 ③運搬中の現金、貴金属、美術品等に係る盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務 ④人の身体に対する危害の発生を、その周辺において警戒し、防止する業務

【医療関係業務】

ただし、以下の医療関係業務は派遣が可能。

- ① 紹介予定派遣 ② 産前産後休業・育児休業・介護休業中の労働者の代替業務 ③ 社会福祉施設等において行われる医療関連業務 ④ 就業の場所がへき地・離島の病院等及び地域医療の確保のため都道府県が医療法に規定する医療計画において必要と認めた病院等における医師及び看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師の業務

上記以外の制限業務：派遣先における団体交渉・労使協定の締結の業務、弁護士・司法書士・公認会計士・税理士・弁理士・社労士・行政書士・建築士等の業務

③日雇派遣の原則禁止

【原則】

日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者）



労働者派遣は禁止

【例外】

日雇労働者に該当する者でも、労働者派遣が可能

①の業務に従事する者（日雇派遣例外対象業務）

②に該当する労働者（日雇派遣例外対象労働者）

- ①日雇派遣原則禁止
例外対象業務
- ◆情報処理システム（ソフトウェア開発）
 - ◆機械設計
 - ◆事務用機器操作
 - ◆通訳、翻訳、速記
 - ◆秘書
 - ◆ファイリング
 - ◆調査
 - ◆財務処理
 - ◆取引文書作成
 - ◆デモンストレーション
 - ◆添乗
 - ◆受付・案内
 - ◆研究開発
 - ◆事業の実施体制の企画・立案
 - ◆書籍等の制作・編集
 - ◆広告デザイン
 - ◆O A インストラクション
 - ◆セールスエンジニアの営業・金融商品の営業
 - ◆看護業務（社会福祉施設等において看護師が行うもの）
- ②日雇派遣原則禁止
例外対象労働者
- ◆60歳以上の者
 - ◆雇用保険の適用を受けない学生（昼間学生）
 - ◆副業として従事する者（生業収入（主たる業務の収入）が500万円以上の者に限る。）
 - ◆主たる生計者以外の者（世帯収入が500万円以上の者に限る。）

④ 離職後1年以内派遣の禁止

【派遣元に対し】

派遣先を離職した後1年を経過しない労働者（60歳以上の定年退職者を除く）を派遣労働者として当該派遣先へ労働者派遣することを禁止

【派遣先に対し】

派遣先を離職した後1年を経過しない労働者（同上）を当該派遣先に派遣労働者として受け入れることを禁止

①労働者BがA社の60歳以上の定年退職者（※）であれば派遣は可能

※ 60歳以上の定年年齢に達した者（継続雇用者も含む。）

②労働者BがA社のパートタイマーなど非正規雇用労働者であったとしても派遣は禁止

③労働者BがA社の甲事業場で退職してA社の乙事業場に派遣することも事業主は同じなので禁止

⑤ グループ企業派遣の規制

グループ企業への派遣割合 ≤ 8割

※ 派遣割合は人数ではなく総労働時間（時間外労働時間を含む。）で計算。
「60 歳以上の定年退職者」は分子から除く。

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間} - \text{60歳以上の定年退職者のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

※「60 歳以上の定年退職者」とは、60 歳以上の定年年齢に達した者（継続雇用者も含む。）グループ企業内の退職者に限られるものではない。

⑥ マージン率等の情報提供

派遣元事業主の関係者に対する情報提供義務

【情報提供する事項】

- ① 派遣労働者の数
- ② 労働者派遣の役務の提供を受けた者（派遣先）の数
- ③ 労働者派遣に関する料金の額の平均額
- ④ 派遣労働者の賃金の額の平均額
- ⑤ マージン率
- ⑥ 派遣法 30 条の 4 第 1 項の労使協定を締結しているか否かの別等（協定対象となる派遣労働者の範囲、有効期間の終期等）
- ⑦ 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額（※1）} - \text{派遣労働者の賃金の平均額（※2）}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

※1 当該年度の事業所における派遣労働者 1 人 1 日（8 時間）当たりの労働者派遣に関する料金の平均額

※2 当該年度の事業所における派遣労働者 1 人 1 日（8 時間）当たりの労働者派遣に関する賃金の平均額

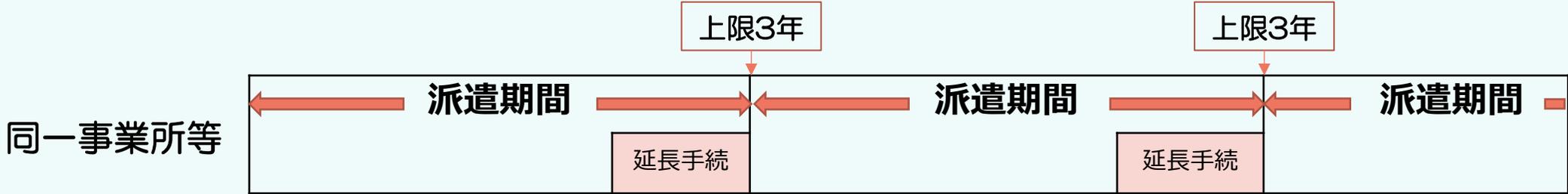
【情報提供の方法】（令和3年4月施行）

◆原則インターネットの利用 人材サービス総合サイトの活用

⑦-1 派遣期間制限

《事業所単位の派遣期間制限》

派遣先の事業所等ごとの業務における有期雇用派遣の受入れについて、原則3年までとする事業所単位の期間制限があり（延長可）



《個人単位の派遣期間制限》

派遣先事業所等における組織単位ごとの業務には同一の有期雇用の派遣労働者を3年を超えて派遣してはならないとする個人単位の期間制限あり（延長不可）



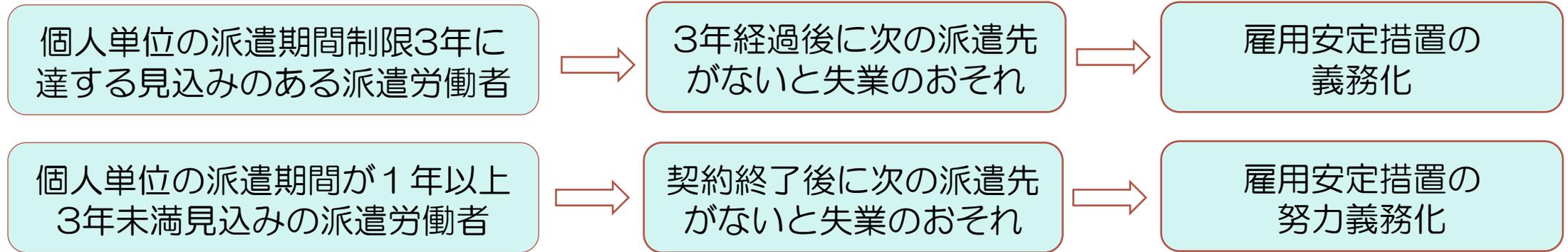
※ 事業所単位の派遣期間の延長手続

⑦ー2 派遣期間制限の適用除外

次の①～⑥の労働者派遣は派遣期間制限は適用なし

- ① 派遣労働者が無期雇用労働者の場合
- ② 派遣労働者が 60 歳以上の者である場合
- ③ 「有期プロジェクト業務」
- ④ 「日数限定業務」
- ⑤ 「産前産後休業、育児休業等の代替業務」
- ⑥ 「介護休業等の代替業務」

⑧-1 特定有期雇用派遣労働者等の雇用安定措置



⑧-2 雇用安定措置の対象者

①派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について、継続して1年以上の期間派遣労働者として就業する見込みがある有期雇用派遣労働者であって、予定されている派遣期間終了後も引き続き就業することを希望している者（特定有期雇用派遣労働者）

※ 60歳以上の者、有期プロジェクト従事者、日数限定業務、産前産後・育児・介護休業等代替業務従事者を除く（②も同様）

②当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である有期雇用派遣労働者であって、予定されている派遣期間終了後も引き続き就業することを希望している者（①の者を除く。）

③当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上であり、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）

⑧-3 雇用安定措置の内容

ア 派遣先への直接雇用の依頼

派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して雇用契約の申込みをすることを求める

※ アの措置を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後イからエのいずれかの措置

イ 新たな就業機会（派遣先）の提供

派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保

ウ 派遣元事業主において無期雇用

派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用

エ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

- ・ 派遣元事業主が許可や届け出を行い職業紹介を行うことができる場合、紹介予定派遣の対象とする
- ・ 新たな就業機会を提供するまでの間に報酬を与えて受けさせる教育訓練を実施する

⑧-4 対象者別の雇用安定措置

「特定有期雇用派遣労働者等」に該当する者に対する雇用安定措置		
特定有期雇用派遣労働者（①の者）		その他の者（②③の者）
同一の組織単位に継続派遣就業3年間見込みの者	同一の組織単位に継続派遣就業1年間以上3年間未満見込みの者	派遣元での雇用期間が通算1年以上ある者
雇用安定措置義務		雇用安定措置努力義務
前頁のアからエのいずれかの措置 ※ アの措置で直接雇用に至らなかった場合は、その後イからエのいずれかの措置が必要	前頁のアからエのいずれかの措置	前頁のイからエのいずれかの措置

雇用安を講ずるに当たっての留意点

希望聴取の日時、内容を派遣元管理台帳に記録し、3年間保存すること

⑨-1 計画的な教育訓練

《教育訓練の要件》

- (1) 段階的かつ体系的に必要な技能及び知識を習得することができるものであること
- (2) **教育訓練計画**に沿って実施されるものであること



【教育訓練計画の要件】

- (1) 派遣元事業主に雇用されている派遣労働者全員を対象とするもの
- (2) 有給、無償で実施されるものであること
- (3) 派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること
- (4) 入職時の訓練が含まれたものであること
- (5) 無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること

⑨-2 キャリアコンサルティングの義務付け

《キャリア形成支援制度の要件》

要件(1) キャリアコンサルティングの相談窓口を**設置**していること

◆適切な窓口を派遣労働者に
周知すること

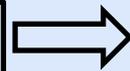


【相談窓口の形態】
事務所内の相談ブース、電話相談窓口、
メール相談窓口、専用Webサイトの相談窓口

◆**希望するすべての派遣労働者**がキャリアコンサルティングを受けられること

要件(2) キャリアコンサルティングの知見を有する担当者を相談窓口に**配置**していること

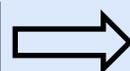
◆知見を有する担当者



①キャリアコンサルタント（有資格者） ②職業能力開発推進者
③3年以上の人事担当の職務経験のある者
④派遣先との連絡調整を行う営業担当者

要件(3) キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること

◆事務手引、マニュアル等の整備



事務手引、マニュアル等に基づき派遣先を提供する

公正な待遇の確保

《派遣先均等・均衡方式》

派遣労働者の待遇決定に当たって派遣先の通常の労働者との間で公正な待遇を確保している

《労使協定方式》

- ①過半数代表者等と労使協定を適切に締結し、労使協定で定めるべき事項を網羅している
- ②派遣労働者の賃金の額が職業安定局長通知で示された一般の労働者の平均的な賃金額と同等以上である

派遣先均等・均衡方式

不合理な待遇の禁止（均衡待遇）

◆比較する待遇は、基本給、賞与その他のすべての待遇

個々の待遇の性質・目的に照らして

①～③の考慮要素の中から適切な考慮要素を選択

- ①職務の内容（業務の内容と業務に伴う責任の程度）
- ②職務の内容や配置の変更の範囲
- ③その他の事情

待遇差が考慮要素を踏まえ不合理かどうかを
個々の待遇ごとに判断

派遣労働者の待遇

派遣先の通常の労働者
の待遇
(比較対象労働者)

バランス

均衡

不利な待遇の禁止（均等待遇）

≪適用者≫①②が派遣先の通常
の労働者と同一の派遣労働者

- ①職務の内容（業務の内容と業務に伴う責任の程度のこと）
- ②派遣就業が終了するまでの全期間における職務の内容や配置の変更の範囲

すべての待遇が不利でないこと

派遣労働者
の待遇

\geq

派遣先の通常の
労働者の待遇
(比較対象労働者)

派遣労働者の不合理な待遇差の解消等

【派遣法】2種類の待遇決定方式

派遣労働者の不合理な待遇差の解消

いずれかの待遇決定方式

派遣先均等・均衡方式

労使協定方式

【パ・有法】短時間・有期雇用
労働者の待遇

派遣労働者の待遇決定方式別の不合理な待遇差の解消 (短時間・有期雇用労働者に該当しない派遣労働者の場合)

待遇の種類	不合理な待遇差の解消の比較の対象となる労働者	
	派遣先均等・均衡方式	労使協定方式
① 賃金	派遣先の通常の労働者	同種業務従事の一般労働者
② 賃金以外の待遇		派遣元の通常の労働者

比較対象労働者の情報提供

「派遣先」
情報提供義務



「派遣元」
労働者派遣契約の
締結禁止義務

派遣先から入手する情報

(1) 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しない場合

- ① 職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、雇用形態
- ② 比較対象労働者の選定理由
- ③ 各待遇の内容
- ④ 各待遇の性質・目的
- ⑤ 各待遇決定に当たって考慮したもの

(2) 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定する場合

- ① 教育訓練の内容（教育訓練がない場合はその旨）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室の内容（ない場合にはその旨）

情報提供方法

書面の交付、ファクシミリ、電子メール等の送信

書面の保存

情報提供に係る書面は派遣終了後3年間の保存義務

待遇に関する情報提供（例）

令和△年△月△日

(派遣元)
〇〇〇株式会社 御中

(派遣先)
□□□株式会社
役職・・・氏名・・・

待遇に関する情報提供

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第 26 条第 7 項に基づき、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施行規則第 24 条の 4 第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1. 待遇のそれぞれの内容

(待遇の種類)	(待遇の内容)
① 食堂：施設有 利用可 利用時間：12 時～13 時（全従業員）	
② 休憩室：施設有 利用可 利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）	
③ 更衣室：施設有 就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可	
④ 教育訓練：制度有 接客に従事する場合には、6 か月に 1 回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施	

食堂

更衣室

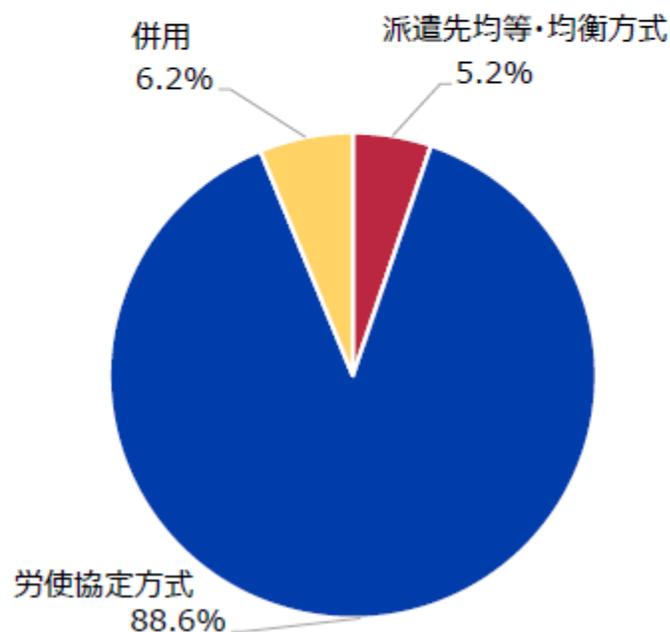
休憩室

教育訓練

選択している待遇決定方式など

- 「派遣先均等・均衡方式」を選択している事業所は **1割弱**。
- 「労使協定方式」を選択している事業所は **約9割**。
- 労使協定の締結主体は「過半数代表者」が **9割以上**。
- 労使協定の有効期間は「1年」が **約7割以上** となっている。

選択している待遇決定方式 (N = 324)



労使協定の締結主体 (N = 307)

締結主体	労働組合	過半数代表者
割合	6.5%	93.5%

労使協定の有効期間 (N = 307)

有効期間	1年	2年	3年以上	その他
割合	74.3%	21.8%	3.3%	0.7%

出典：厚生労働省「労使協定書の賃金等の記載状況について（一部事業所の集計結果（令和4年度）」）

労使協定方式

労使協定方式の趣旨・目的

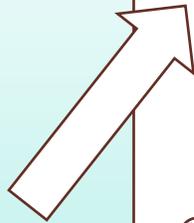
派遣先が変わるごとに賃金水準が変動



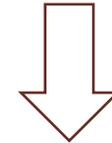
派遣労働者の所得不安定



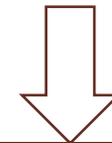
派遣労働者の段階的・体系的キャリアアップ支援と不整合



労使協定に基づき派遣労働者の待遇を決定



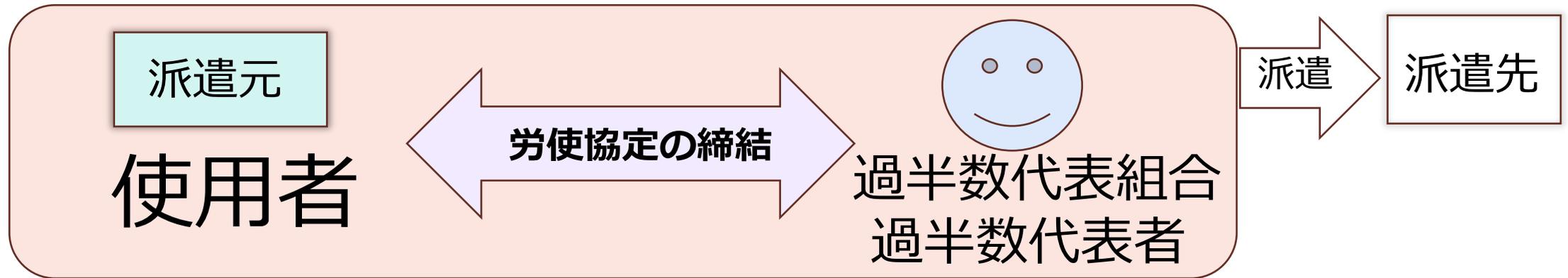
計画的な教育訓練、職務経験による人材育成を経て段階的な待遇改善など



派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理の実現へ

労使協定方式

一定の要件を満たす労使協定による待遇



同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額（一般賃金額）と同等以上とする。

一般賃金額

\geq

派遣労働者の賃金額



一般賃金額

具体的な金額は、毎年8月頃に発出される職業安定局長通知で次の賃金に区分して示される

一般基本給、賞与等
(基本給・賞与・手当等)

一般通勤手当

一般退職金

※ 労使協定の有効期間に適用される局長通知を用いること

⇒令和6年度に適用される局長通知：令和5年8月29日職発0829第1号

「令和6年度の「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第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について」

⇒令和7年度に適用される局長通知：令和6年8月27日職発0827第1号 **NEW**☆

雇用・労働 派遣労働者の同一労働同一賃金

- 新着・更新情報
- 派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な考え方
- パンフレット
- 労使協定方式 ～同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額～
- 労使協定方式 ～賃金比較ツール、各種イメージ・様式集等～
- 労使協定方式 ～独自
- 派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3）について
- Q & A
- 動画、マニ
- 相談窓口、働き方改革支援
- 裁判外紛争解決手続（行政ADR）
- 公的機関に関する

動画、マニュアル、自主点検表等について

◎動画

派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な内容を解説した動画です。

[同一労働同一賃金 | 働き方改革特設サイト | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)

派遣先均等・均衡方式、労使協定方式、派遣先の留意点の基本的な内容を解説した動画です。

[厚生労働省YouTubeチャンネル](#)

「派遣労働者の待遇改善に向けた対応マニュアル」について解説した動画です。

[厚生労働省YouTubeチャンネル](#)

局長通知

別添1 賃金構造 基本統計

職 発 0829 第 1 号
令和 5 年 8 月 29 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

令和 6 年度の「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第30条の4 第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について

「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」（昭和60年法律第88号。以下「法」という。）により、派遣元事業主は、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇（法第30条の3の規定に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な待遇の禁止等に係る措置を講ずることをいう。以下同じ。）の確保又は法定の要件を満たす労使協定（法第30条の4 第1項の規定に基づいた、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をいう。以下同じ。）による待遇の確保（以下「労使協定方式」という。）のいずれかの待遇の確保を確保しなければならない。

本文

労使協定方式において、当該労働者の待遇を確保することとされ、当該労働者が同種の業務に従事する一般の労働者として厚生労働省令で定められた賃金等の要件を満たすことが必要である。令和6年度の一般賃金等の額を算出するに当たっては、派遣労働者の待遇を確保することを期されたい。

令和3年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）

職種	基準値に能力・経験調整係数を乗じた額						備考欄(04年) の最大値
	1年	2年	3年	4年	5年	10年	
1000 事務系	1,260	1,470	1,580	1,633	1,747	1,913	2,423
1010 事務系(事務)	1,018	1,301	1,374	1,390	1,461	1,506	1,787
1020 事務系(事務)	1,025	1,188	1,204	1,208	1,244	1,407	1,110
1030 事務系(事務)	1,208	1,590	1,710	1,796	1,889	2,068	2,618
1040 事務系(事務)	1,284	1,492	1,613	1,658	1,773	1,941	2,458
1050 事務系(事務)	1,202	1,397	1,510	1,552	1,660	1,817	2,301

別添2 職業安定 業務統計

職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）

職種	基準値に能力・経験調整係数を乗じた額						備考欄(04年) の最大値
	1年	2年	3年	4年	5年	10年	
1100 事務系	1,196	1,390	1,506	1,512	1,737	1,939	2,423
1110 事務系(事務)	1,232	1,432	1,548	1,554	1,779	1,981	2,465
1120 事務系(事務)	1,232	1,432	1,548	1,554	1,779	1,981	2,465
1130 事務系(事務)	1,844	2,143	2,311	2,317	2,542	2,744	3,230
1140 事務系(事務)	1,907	2,216	2,384	2,390	2,615	2,817	3,303
1150 事務系(事務)	1,535	1,784	1,920	1,926	2,151	2,353	2,839
1160 事務系(事務)	1,580	1,830	1,966	1,972	2,197	2,399	2,885
1170 事務系(事務)	1,458	1,729	1,865	1,871	2,096	2,298	2,784
1180 事務系(事務)	1,409	1,637	1,773	1,779	2,004	2,206	2,692

別添3 地域指数

職業安定業務統計による地域指数

地域	指数
全国計	100.0
北海道	93.4
青森	84.0
岩手	85.8
宮城	
秋田	
山形	
福島	
茨城	
栃木	
群馬	
埼玉	
東京	
神奈川	
新潟	
富山	
石川	
福井	
山梨	
長野	
岐阜	

別添4 退職手当

退職手当制度がある企業の割合

80.5%（平成30年度労働条件総合調査（厚生労働省））
89.8%【退職一時金制度】（令和3年賃金事情等総合調査（中央労働委員会））
97.0%【退職年金制度】（令和3年賃金事情等総合調査（中央労働委員会））
92.6%（平成28年民間企業退職給付調査（人事院））
65.9%（令和2年中小企業の賃金・退職金事情（東京都））

退職手当の受給に必要な所要年数

所要年数	退職一時金の受給に必要な最低勤続年数階級別企業数割合（調査産業計） (%)					
	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上
都合	8.5	21.8	8.7	42.2	1.1	9.3
都合	3.2	15.0	9.7	56.2	1.6	10.9

退職一時金受給資格付と要する最低勤続年数（調査産業計） (%)

所要年数	退職一時金受給資格付と要する最低勤続年数階級別企業数割合（調査産業計） (%)			
	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上
会社都合	55.5	29.5	4.1	11.0
自己都合	7.5	24.0	15.1	50.7

退職一時金受給のための最低勤続年数（調査産業計） (%)

所要年数	退職一時金受給のための最低勤続年数階級別企業数割合（調査産業計） (%)						
	1年未満	1年	2年	3年	4年	5年以上	無記入
会社都合	6.3	22.6	7.9	28.6	1.4	7.1	26.1
自己都合	1.1	15.3	11.3	47.4	2.4	11.7	10.8

令和2年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）

一般基本給・賞与等

局長通知
賃金構造基本統計調査
「別添1」

賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）

別添1

(円)

	基準値 (0年)	基準値に能力・経歴調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年		
産業計	1,276	1,469	1,610	1,635	1,721	1,876	2,336	1,285	1,532
1031 管理的職業従事者	2,972	3,421	3,751	3,807	4,009	4,369	5,442	3,252	3,473
1051 研究者	1,624	1,869	2,049	2,080	2,191	2,387	2,974	1,625	1,930
1072 電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	1,424	1,639	1,797	1,824	1,921	2,093	2,607	-	1,701
1073 機械技術者	1,342	1,545	1,694	1,719	1,810	1,973	2,457	-	1,607
1074 輸送用機器技術者	1,143	1,316	1,442	1,464	1,542	1,680	2,093	1,261	1,380
1076 金属技術者	1,162	1,337	1,466	1,489	1,568	1,708	2,128	-	1,401
1077 化学技術者	1,410	1,623	1,779	1,806	1,902	2,073	2,582	-	1,685
1091 建築技術者	1,259	1,449	1,589	1,613	1,698	1,851	2,305	-	1,513
1092 土木技術者	1,367	1,573	1,725	1,751	1,844	2,009	2,503	-	1,636
1093 測量技術者	1,287	1,481	1,624	1,649	1,736	1,892	2,356	1,418	1,544
1101 システムコンサルタント・設計者	1,683	1,937	2,124	2,156	2,270	2,474	3,082	-	1,998
1104 ソフトウェア作成者	1,377	1,585	1,738	1,764	1,858	2,024	2,521	-	1,647
1109 その他の情報処理・通信技術者	1,500	1,727	1,893	1,922	2,024	2,205	2,747	1,708	1,788
1119 他に分類されない技術者	1,350	1,554	1,704	1,729	1,821	1,985	2,472	-	1,617
1121 医師	4,453	5,125	5,620	5,704	6,007	6,546	8,153	-	5,167
1122 歯科医師	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1123 獣医師	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1124 薬剤師	1,682	1,936	2,123	2,155	2,269	2,473	3,080	-	1,997
1131 保健師	1,516	1,745	1,913	1,942	2,045	2,229	2,776	-	1,806
1132 助産師	1,505	1,732	1,899	1,928	2,030	2,212	2,756	-	1,794
1133 看護師	1,438	1,655	1,815	1,842	1,940	2,114	2,633	-	1,717
1134 准看護師	1,217	1,401	1,536	1,559	1,642	1,777	2,222	-	1,557
1141 診療放射線技師	1,397	1,587	1,736	1,761	1,854	2,028	2,541	-	1,670
1143 臨床検査技師	1,243	1,433	1,572	1,591	1,675	1,826	2,274	1,243	1,493
1144 臨床検査士	1,298	1,494	1,638	1,663	1,751	1,908	2,377	-	1,557

一般基本給・賞与等

局長通知
職業安定業務統計
「別添2」

職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）

別添2

(円)

	(0年)	1年	2年	3年	5年	10年	20年	(0年) 最大値	参考値 (0年)
職業計	1,218	1,402	1,537	1,560	1,643	1,790	2,230	-	1,429
A 管理的職業	1,535	1,767	1,937	1,966	2,071	2,256	2,811	-	1,761
01 管理的公務員	1,193	1,373	1,506	1,528	1,609	1,754	2,184	1,232	1,474
011 管理的公務員	1,193	1,373	1,506	1,528	1,609	1,754	2,184	1,232	1,474
02 法人・団体の役員	1,892	2,178	2,388	2,424	2,552	2,781	3,464	-	2,288
021 会社役員	2,265	2,607	2,858	2,901	3,055	3,330	4,147	-	2,833
029 その他の法人・団体の役員	1,520	1,750	1,918	1,947	2,050	2,234	2,783	1,812	1,743
03 法人・団体の管理職員	1,559	1,794	1,967	1,997	2,103	2,292	2,855	-	1,787
031 会社の管理職員	1,556	1,791	1,964	1,993	2,099	2,287	2,849	1,585	1,851
039 その他の法人管理職員等	1,563	1,799	1,973	2,002	2,108	2,298	2,862	-	1,717
04 その他の管理的職業	1,437	1,654	1,813	1,841	1,939	2,112	2,631	-	1,648
049 その他の管理的職業	1,437	1,654	1,813	1,841	1,939	2,112	2,631	-	1,648
B 専門的・技術的職業	1,329	1,530	1,677	1,702	1,793	1,954	2,433	-	1,596
05 研究者	1,268	1,459	1,600	1,624	1,711	1,864	2,322	1,277	1,546
051 研究者	1,268	1,459	1,600	1,624	1,711	1,864	2,322	1,277	1,546
06 農林水産技術者	1,095	1,260	1,382	1,403	1,477	1,610	2,005	-	1,289
061 農林水産技術者	1,095	1,260	1,382	1,403	1,477	1,610	2,005	-	1,289
07 開発技術者	1,267	1,458	1,599	1,623	1,709	1,862	2,320	-	1,641
071 食品開発技術者	1,196	1,377	1,509	1,532	1,613	1,758	2,190	-	1,415
072 電気・電子開発技術者等	1,288	1,482	1,625	1,650	1,738	1,893	2,358	-	1,677
073 機械開発技術者	1,255	1,445	1,584	1,608	1,693	1,845	2,298	-	1,628
074 自動車開発技術者	1,242	1,430	1,567	1,591	1,675	1,826	2,274	1,284	1,649
075 輸送用機器開発技術者	1,158	1,333	1,461	1,483	1,562	1,702	2,120	1,192	1,500
076 金属製錬・材料開発技術者	1,252	1,441	1,580	1,604	1,689	1,840	2,292	-	1,534
077 化学品開発技術者	1,282	1,476	1,618	1,642	1,729	1,885	2,347	-	1,564
079 その他の開発技術者	1,271	1,463	1,604	1,628	1,715	1,868	2,327	1,277	1,572
08 製造技術者	1,261	1,451	1,591	1,615	1,701	1,854	2,309	-	1,593
081 食品製造技術者	1,145	1,318	1,445	1,467	1,545	1,683	2,096	-	1,316
082 電気・電子製造技術者等	1,328	1,529	1,676	1,701	1,791	1,955	2,433	-	1,596
083 機械製造技術者	1,208	1,390	1,534	1,559	1,645	1,804	2,274	-	1,649
084 自動車製造技術者	1,182	1,363	1,507	1,531	1,617	1,776	2,244	-	1,469
085 輸送用機器製造技術者	1,158	1,333	1,461	1,483	1,562	1,702	2,120	1,192	1,413

一般基本給・賞与等

局長通知
地域指数
「別添3」

職業安定業務統計による地域指数

都道府県別地域指数 (※)	
全国計	100.0
北海道	94.0
青森	84.4
岩手	87.2
宮城	97.0
秋田	87.0
山形	89.6
福島	93.4
茨城	101.1
栃木	99.4
群馬	98.6
埼玉	106.6
千葉	106.2
東京	113.9
神奈川	109.6
新潟	94.8
富山	97.2
石川	97.5
福井	97.8
山梨	99.3
長野	97.9
岐阜	
静岡	

別添3

職業安定業務統計による地域指数

ハローワーク別地域指数 (※)	
全国計	100.0
北海道	94.0
0101 札幌計	100.8
0102 函館計	89.8
0103 旭川計	89.7
0104 帯広計	94.9
0105 北見計	90.1
0106 紋別計	90.2
0107 小樽計	87.2
0108 滝川計	88.8
0109 釧路計	89.4
0110 室蘭計	92.6
0111 岩見沢計	90.6
0112 稚内計	90.5
0113 岩内計	94.5
0114 留萌計	88.5
0115 名寄計	91.7
0116 浦河計	
0118 網走計	

使用する統計
調査を労使で
選択する

賃金構造基本統計調査

(別添 1)

目的：主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにするもの

全ての職種は網羅していないが実際に支払っているもの

職業安定業務統計

(別添 2)

目的：全国の公共職業安定所（ハローワーク）における職業紹介業務の実績、（求人、求職、就職の状況）を取りまとめ、求人倍率等の指標を明らかにするもの

求人上の賃金ではあるが職種を網羅しているもの

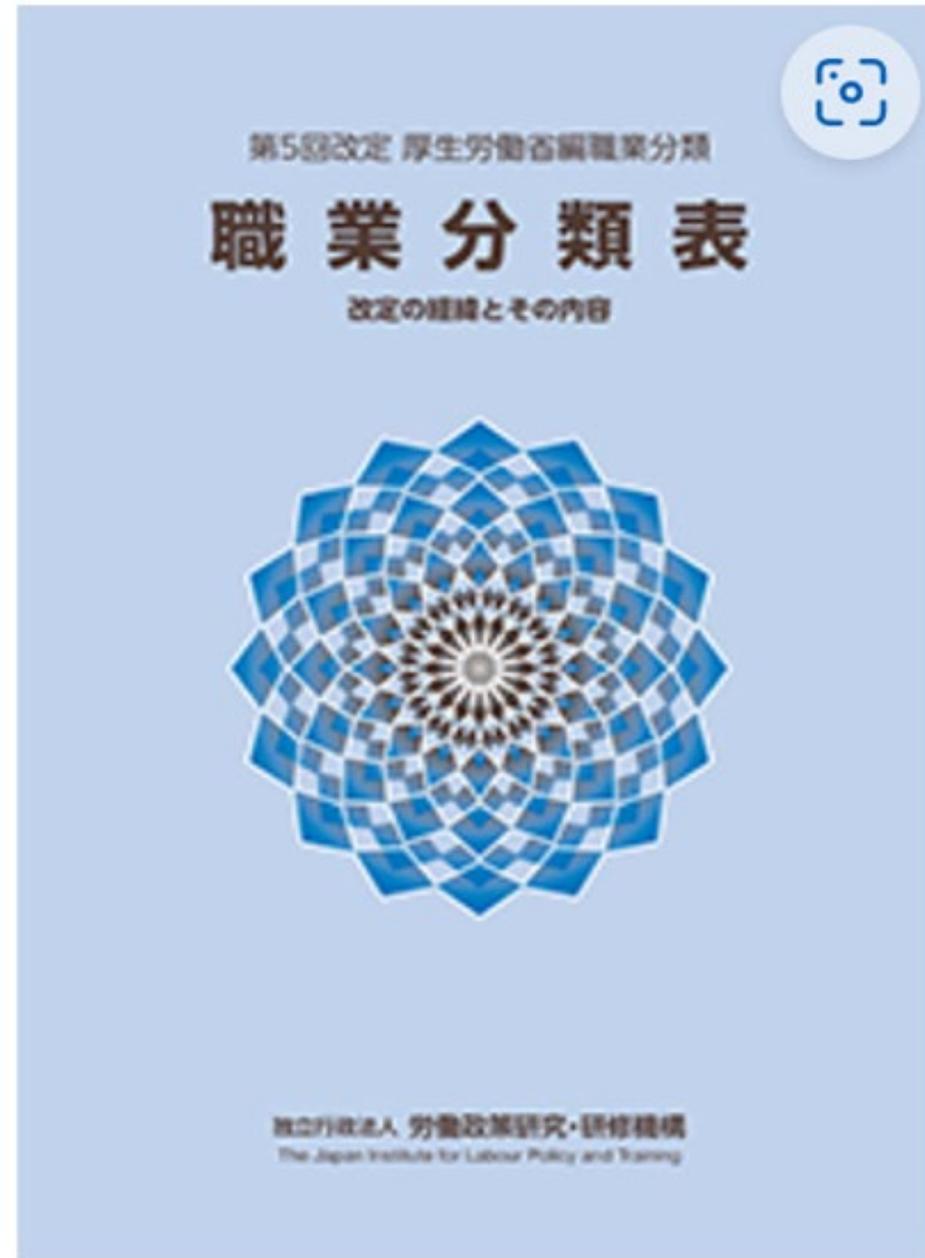
局長通知
職業安定業務統計
「別添2」

【改定の内容】

大分類の見直しでは、マッチングの観点から、旧大分類の異なる複数の項目を統合して新たな分類項目を設定。

項目名をわかりやすいものとなるよう見直し。
中分類の見直しでは、旧大分類の変更、労働市場の変化、マッチングの観点などから分類項目の新設、分割、名称変更。

小分類の見直しでは、旧小分類と旧細分類を統合し、新たな分類項目を設定するとともに、旧小分類を分割・細分化。



* 令和7年度
から適用

一般退職金

選択肢①

局長通知

- ・退職手当制度がある企業の割合
 - ・退職手当の受給に必要な所要年数
- 「別添4」

退職手当制度がある企業の割合

- 80.5% (平成30年就労条件総合調査 (厚生労働省))
- 89.8% 【退職一時金制度】 (令和3年賃金事情等総合調査 (中央労働委員会))
- 97.0% 【退職年金制度】 (令和3年賃金事情等総合調査 (中央労働委員会))
- 92.3% (令和3年民間企業退職給付調査 (人事院))
- 71.5% (令和4年中小企業の賃金・退職金事情 (東京都))

退職手当の受給に必要な所要年数

退職一時金の受給に必要な最低勤続年数階級別企業数割合 (調査産業計) (%)

退職事由	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上
会社都合	8.5	21.8	8.7	42.2	1.1	9.3
自己都合	3.2	15.0	9.7	56.2	1.6	10.9

平成30年就労条件総合調査 (厚生労働省)

退職一時金受給資格付与に要する最低勤続年数 (調査産業計) (%)

退職事由	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上
会社都合	55.5	29.5	4.1	11.0
自己都合	7.5	24.0	15.1	50.7

令和3年賃金事情等総合調査 (中央労働委員会)

退職一時金受給のための最低勤続年数 (調査産業計) (%)

退職事由	1年未満	1年	2年	3年	4年	5年以上	無回答
会社都合	9.3	24.7	9.1	32.4	1.3	6.0	17.3
自己都合	2.5	18.0	11.2	51.5	1.6	8.9	6.4

令和4年中小企業の賃金・退職金事情 (東京都)

一般退職金

選択肢②

局長通知
退職手当
「本文」

退職金前払いの方法により「同等以上」を確保

1. 一般基本給・賞与等の退職給付割合（5%）
以上を前払いで支給する
2. 一般基本給・賞与等に5%分を上乗せし
協定対象派遣労働者の賃金と比較する（合算）

選択肢③

局長通知
退職手当
「本文」

中小企業退職金共済金制度等の加入の方法により「同等以上」を確保

派遣労働者が中小企業退職金共済金制度
（確定給付・確定拠出年金の掛金を含む）に
一般基本給・賞与等の退職給付割合（5%）以上で加入

一般通勤手当の確認

(イ) 実費支給の場合

派遣労働者の通勤手当の実費を一般通勤手当とみなす。

【注】実費に上限額がある場合に、上限額を協定対象労働者の平均的な所定労働時間あたりに換算した額が一般通勤手当未満の場合には、次の(ロ)による。

(ロ) 定額支給の場合

局長通知で示される該当年度の一般通勤手当の額を使用

(令和6年度は72円)

(令和7年度は73円)

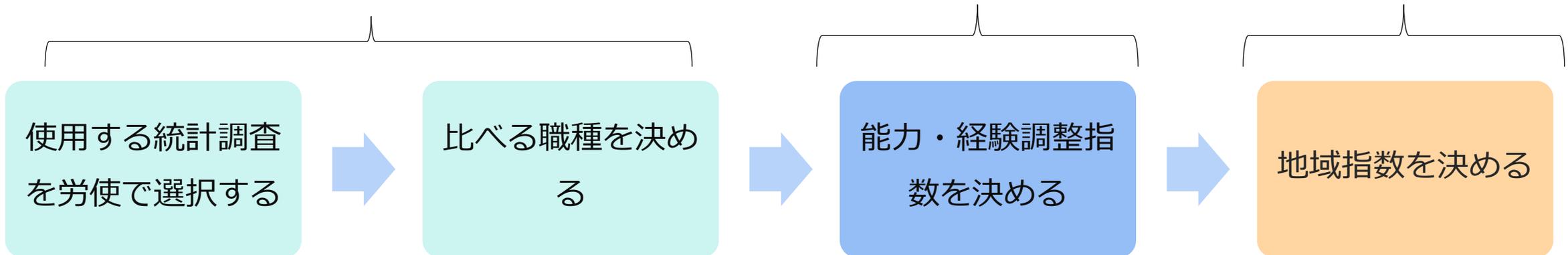
「一般基本給、賞与等」

一般基本給、賞与等の額 = 「基準値（0年） × 能力・経験調整指数 × 地域指数」

基準値（0年）

能力・経験調整指数

地域指数



比べる職種を決める

職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）

別添2

(円)

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整数を乗じた値						参考値(0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年	
10情報処理・通信技術者	1,389	1,599	1,753	1,779	1,874	2,042	2,543	1,903
101システムコンサルタント	1,431	1,647	1,806	1,833	1,930	2,104	2,620	2,005
102システム設計技術者	1,404	1,616	1,772	1,799	1,894	2,064	2,571	1,968
103プロジェクトマネージャー	1,729	1,990	2,182	2,215	2,332	2,542	3,166	2,251
104ソフトウェア開発技術者	1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556	1,929
105システム運用管理者	1,316	1,515	1,661	1,686	1,775	1,935	2,410	1,706
106通信ネットワーク技術者	1,359	1,564	1,715	1,741	1,833	1,998	2,488	1,862
109その他の情報処理技術者等	1,325	1,525	1,672	1,697	1,787	1,948	2,426	1,733

能力・経験調整指数を決める

職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）

別添2

(円)

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整数を乗じた値						参考値(0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年	
10情報処理・通信技術者	1,389	1,599	1,753	1,779	1,874	2,042	2,543	1,903
101システムコンサルタント	1,431	1,647	1,806	1,833	1,930	2,104	2,620	2,005
102システム設計技術者	1,404	1,616	1,772	1,799	1,894	2,064	2,571	1,968
103プロジェクトマネージャー	1,729	1,990	2,182	2,215	2,332	2,542	3,166	2,251
104ソフトウェア開発技術者	1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556	1,929
105システム運用管理者	1,316	1,515	1,661	1,686	1,775	1,935	2,410	1,706
106通信ネットワーク技術者	1,359	1,564	1,715	1,741	1,833	1,998	2,488	1,862
109その他の情報処理技術者等	1,325	1,525	1,672	1,697	1,787	1,948	2,426	1,733

◆能力・経験調整指数
(令和6年度)

0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100.0	115.1	126.2	128.1	134.9	147.0	183.1

地域指数を決める

派遣先所在地を含む
都道府県別又は
ハローワーク別地域指数を選択

*全国計の数値「100.0」を用いることは不可

	ハローワーク別地域指数 (※)
1207 茂原計	102.8
1208 松戸計	107.6
1209 船橋計	108.8
1210 成田計	106.0
1211 千葉南計	104.9
東京	113.9
1301 飯田橋計	114.7
1303 上野計	111.3
1304 品川計	114.9
1306 大森計	111.5
1307 渋谷計	113.8
1308 新宿計	116.6
1309 池袋計	114.4
1310 王子計	111.7
1311 足立計	111.3
1312 墨田計	114.2
1313 木場計	111.1
1314 八王子計	107.5



派遣就業の場所に係る地域指数について、都道府県別、ハローワーク別のどちらを選択するかは労使の選択にゆだねられる。ただし、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げるなど恣意的に地域指数を使い分けることは認められない。地域指数を使い分ける場合にはその理由を労使協定に記載する必要あり。

《一般基本給、賞与等の算出方法》

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整数を乗じた値					
		1年	2年	3年	5年	10年	20年
10情報処理・通信技術者	1,389	1,599	1,753	1,779	1,874	2,042	2,543
101システムコンサルタント	1,431	1,647	1,806	1,833	1,930	2,104	2,620
102システム設計技術者	1,404	1,616	1,772	1,799	1,894	2,064	2,571

山形	89.6
福島	93.4
茨城	101.1
栃木	99.4
群馬	98.6
埼玉	106.6
千葉	106.2
東京	113.9
神奈川	109.6
新潟	91.8

システムコンサルタント × 1年目 × 東京 の場合

1,647円 × **113.9 / 100**

= **1,875.933円** (端数切り上げ)

= **1,876円**

「一般基本給、賞与等」を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合は、端数は切り上げ

合算額での比較

◆通勤手当、退職金の費用を基本給・賞与等に合算して比較することも可能

▶通勤手当（定額制）を基本給・賞与等に組み入れて支給する場合

派遣労働者の通勤手当（定額制）を
組み入れた基本給・賞与等

≥

一般基本給・賞与等
+ 一般通勤手当

派遣労働者の退職金

≥

一般退職金

▶前払いの退職金を基本給・賞与等に組み入れて支給する場合

派遣労働者の前払いの退職金を組み
入れた基本給・賞与等

≥

一般基本給・賞与等
+ 一般退職金の費用

派遣労働者の通勤手当

≥

一般通勤手当

▶通勤手当（実費支給）は切り離し、一般基本給・賞与等 + 一般退職金の費用と比較する場合

派遣労働者の基本給・賞与等

≥

一般基本給・賞与等
+ 一般退職金の費用

労使協定 (イメージ)

※令和5年1月31日公表版

(イメージ)

労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定

〇〇人材サービス株式会社(以下「甲」という。)と〇〇人材サービス労働組合(以下「乙」という。)は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は、派遣先でソフトウェア作成の業務に従事する従業員(以下「対象従業員」という。)に適用する。←法第30条の4第1項第1号「適用される派遣労働者の範囲」

2 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、本労使協定の対象とする。

3 甲は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。←法第30条の4第1項第6号「その他」

【労働契約期間によって対象を限定する場合の記載例】

第1条 本協定は、期間を定めずに雇用される派遣労働者(以下「対象従業員」という。)に適用する。

※ 一の労使協定に、複数の職種を記載することも可能。ただし、協定対象派遣労働者の賃金の額が各職種において、法第30条の4第1項第2号イに定める派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金(以下、「一般賃金」という。)の額と同等以上であることを確認できることが必要。

(賃金の構成)

第2条 対象従業員の賃金は、基本給、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、退職手当及び〇〇手当とする。

(賃金の決定方法) ←法第30条の4第1項第2号イ「賃金の決定方法」

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1の「2」のとおりとする。

【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たす別表1に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する別表2の地域指数を乗じたものとする。

※ P13別表【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】も参照。

(一) 比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、令和4年8月26日付職発0826第1号「令和5年度の「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第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について」(以下「通達」という。)の別添1に

別表1 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額
(基本給及び賞与等の関係)

		基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
		0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	ソフトウェア作成者 通達に定める賃金構造基本統計調査	1,377	1,585	1,738	1,764	1,858	2,024	2,521
2	地域調整 北海道 94.0	1,295	1,490	1,634	1,659	1,747	1,903	2,370

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
A ランク	上級ソフトウェア開発(AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発)	1,800~	350	50	2,200~	1,903	10年
B ランク	中級ソフトウェア開発(Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,500~	300	30	1,830~	1,659	3年
C ランク	初級ソフトウェア開発(Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,300~	250	20	1,570~	1,295	0年

(備考)

- 賞与については、〇〇(「〇か月」「〇半期」等の期間)ごとの勤務評価の結果により、A評価(標準より優秀)であれば基本給額の〇%相当、B評価(標準)であれば基本給額の〇%相当、C評価(標準より物足りない)であれば基本給額の〇%相当を支給する。
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、〇評価とみなして支給する。
- 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額により比較するものとする。
- 手当額には、〇〇手当、〇〇手当、〇〇手当及び〇〇手当が含まれ、直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出するものとする。

(注意) 労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変更された場合

労使協定の派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額であるか



派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額であり、かつ、協定対象派遣労働者の賃金の額を変更しない場合



「同等以上の額であることを確認した旨の書面」を労使協定に添付する

確認書のイメージ

令和 年 月 日

協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書

●●人材サービス株式会社は、令和〇年〇月〇日付けで●●人材サービス労働組合（過半数代表者〇〇）と締結した「労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定」（労使協定の有効期間：令和〇年〇月〇日から令和〇年〇月〇日）（以下「協定」という。）について、別紙のとおり、当該協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が、職発0806第3号「令和4年度の「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第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について」（以下「通達」という。）の第2に定める「一般賃金」の額と同等以上であることを確認しました。

事業主名：

別紙：協定対象派遣労働者の賃金額と適用年度ごとの一般賃金の額の比較

1. 一般基本給・賞与等

以下のとおり、協定に定める協定対象派遣労働者の基本給・賞与等が、通達第2の1に定める一般基本給・賞与等と同等以上を確保していることを確認しました。

等級	職務の内容	協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額	令和3年度適用の対応する一般賃金の額（北海道：0.922）	令和4年度適用の対応する一般賃金の額（北海道：0.927）	対応する一般の労働者の能力・経験
A ランク	上級ソフトウェア開発（AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発）	2,050～	1,819	1,826	10年
B ランク	中級ソフトウェア開発（Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発）	1,655～	1,497	1,556	3年
C ランク	初級ソフトウェア開発（Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発）	1,270～	1,156	1,208	0年

2. 一般通勤手当

協定に定める協定対象派遣労働者の通勤手当が、通達の第2の2（1）「実費支給により「同等以上」を確保する場合」により、一般通勤手当と同等以上を確保していることを確認しました。

3. 一般退職金

以下のとおり、協定に定める協定対象派遣労働者の一般退職金が、通達の別添4に定める「令和2年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）」の統計調査の数値と同等以上を確保していることを確認しました。

派遣労働者の「同一労働同一賃金」

過半数代表者の適切な選出手続きを

～選出するにあたっての5つのポイントをご紹介します～

派遣労働者の「同一労働同一賃金」について

- 派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇改善を図ることが義務付けられています。
- 労使協定方式は、過半数代表者などと派遣元事業主との間で一定の事項を定めた**労使協定を書面で締結することが必要**です。
- 適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、労使協定方式は適用されず、**派遣先均等・均衡方式が適用**されます。

1 過半数代表者となることのできる労働者の要件があります

労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

2 過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、**投票・挙手などにより選出すること**

- 選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、**労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続き**が必要です。また、選出に当たっては、派遣労働者などを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。
- 会社の代表者が特定の**労働者を指名**するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その協定は無効です。
- 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であることなどを理由として、労働条件について不利益な取り扱いをしてはいけません。

3 メールなどで労働者の意向を確認する場合には、意思の確認に特に注意が必要です

返信がなかった人を「信任」したものとみなすことについて

派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられます^{※1}。

労働者の過半数が選任を支持しているかどうかを確認するために、**電話や訪問などにより、直接労働者の意見を確認するようにしましょう**^{※2}。

詳しくは、下記の厚生労働省ホームページ（Q&A）をご確認ください。

※1 メールのほか、イントラネットなどで労働者の意思の確認を行う場合も同様です。

※2 事業主単位での確認が困難な場合は、事業所単位での締結をご検討ください。

（ただし、待遇の引き下げを目的として恣意的に締結単位を分けることは認められません。）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000685364.pdf>



4 派遣労働者の意思の反映をすることが望ましいです

派遣労働者は、自らの待遇について、派遣元事業主と意見交換する機会が少ない場合があります。

そのため、過半数代表者を選任するための投票などと併せて意見や希望などを提出してもらい、これを過半数代表者が派遣元事業主に伝えることなどにより、派遣労働者の意思を反映することが望ましいです。

5 過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう配慮することが必要です

派遣元事業主は、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約などを行う際に必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含む）や事務スペースの提供を行うことなどの配慮をしなければなりません。

派遣労働者の「同一労働同一賃金」に関する詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

お問い合わせ先

各都道府県労働局（需給調整事業担当）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html



派遣契約

- ①事業所単位・個人単位の期間制限を超えての派遣は行っていない
- ②派遣契約の必須事項はすべて網羅している
- ③事前に派遣先が派遣労働者を指名すること、面接を行うこと、履歴書を送付させることは行っていない

労働者派遣契約における必要な内容

- ① 派遣労働者が従事する業務の内容
- ② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度、
- ③ 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称、所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
- ④ 派遣先のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
- ⑤ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑥ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ⑦ 安全及び衛生に関する事項
- ⑧ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑨ 派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- ⑩ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項（紹介派遣予定である旨、派遣先が雇用する場合の予定される労働条件）
- ⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑫ 派遣先が⑤の派遣就業をする日以外の日には派遣就業をさせることができ、又は⑥の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、当該派遣就業させることができる日又は当該延長することができる時間数
- ⑬ 派遣人員
- ⑭ 派遣元事業主及び派遣先との間で、派遣先が当該派遣労働者に対し、派遣先が設置及び運営する物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設であって現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（給食施設、休憩室及び更衣室を除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与、教育訓練その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合には、当該便宜の供与に関する事項
- ⑮ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣、労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置
- ⑯ 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
- ⑰ 派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別
- ⑱ 期間制限のない労働者派遣に関する事項
 - 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法40の2①(3)イに該当する旨を記載すること
 - 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、・法40の2①(3)ロに該当する旨、・当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1か月間に行われる日数、・当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数を記載すること
 - 法40の2①(4)に掲げる育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること
 - 法40の2①(5)に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること

雇用 管理

- ① 雇入れ前に待遇に関する事項などの説明を行っている
- ② 労働条件、就業条件、派遣料金等の明示を行っている
- ③ 社会・労働保険の加入手続を適切に行っている
- ④ 派遣元責任者・派遣先責任者を選任し管理台帳を作成している
- ⑤ キャリアアップ措置（教育訓練の提供、希望者に対するキャリアコンサルティング）を行っている
- ⑥ 苦情の処理体制を整備している

派遣先支援の ポイント 1 2

- + ● 1 派遣の期間制限
- ● 2 日雇い派遣の原則禁止
- 3 派遣禁止業務
- 4 二重派遣の禁止
- 5 面接などの特定行為の禁止
- 6 離職後1年以内の労働者の派遣受け入れ禁止
- 7 同一労働同一賃金
- 8 派遣先管理台帳の作成
- 9 適切な就業環境の整備
- 10 苦情申し出先の選出
- 11 派遣先企業の雇用努力義務
- 12 派遣契約の解除

派遣と紹介事業の動向

- 隙間時間を使うスポットワーク市場

「働きたい時間」と「働いて欲しい時間」をマッチングするスキマバイト募集サービス

- **派遣ではなく人材紹介**

求職者：隙間時間を有効に使い働きたい需要が大きい

企業：しっかりと長く働いてほしいが人手不足で背に腹は代えられない

- **外国人やシニアの活用**

「外国人労働者を受け入れる企業は増えてきたが、日本の賃金水準は魅力に乏しい。

今後シニアで働く人が増える余地はある

- **マッチング高度化、AIで**

業務経験を細かく可視化できる仕組みづくりを進め、待遇などにも反映。

新潟県 長岡市

先行導入の実績 2023年9月1日に開設した「ながおかマッチボックス」。地域の多くの企業が利用し、応募者も想像以上に集まっています。

登録者
約**2,797**人

長岡市だけでなく
近隣市町からも登録あり!

申込事業所
200事業所

宿泊・飲食・製造・建築・建設
介護など色々な業種が利用

応募件数
約**9,426**件

応募件数が掲載件数を
上回る月が多数!

※2024年 6月13日時点

求人掲載した事業所の100%[※]に応募がきています!

※2024年2月29日時点の長岡市の実績

ご利用事業者様の声

今までは人が足りない時は、他の工場や他部署から応援を呼んでいましたが、マッチボックスを導入してからは応援の人数が減りました。応援に来ていた人が他の業務ができるようになったため、会社としての生産性向上に繋がっていると思います。

業種: 製造業

マッチボックスをきっかけに、7名の方が長期バイト(パート)に繋がりました。宿泊業界は人手不足と言われていますが、マッチボックスで募集を出すすと毎回7-8人の応募があつて助かっています。

業種: 宿泊業

求人掲載・アカウント開設は無料! ※採用時のみ手数料が発生します。

【例】時給1,000円の4時間勤務で採用した場合に要する費用

1,300円 ※費用は給与額によって決まります。

内訳

- 1 労務処理費/給与振込 → 手数料500円
- 2 給与の立替手数料40円 → 立替の1%
- 3 採用手数料760円 → 給与の19%

2024年10月31日まで 採用手数料 0円キャンペーン

まずはお気軽にお問い合わせください

お問い合わせ: 運営事務局 株式会社Matchbox Technologies

☎0120-425-362

平日(月～金) 9:00～18:00(祝日・年末年始を除く)

☛niigata-city-info@matchbox.jp

利用申込の流れ

お申し込み → 操作説明 → 求人掲載

QRコードを読み込み
情報を入力

オンラインで実施します
(約30分～1時間)

操作説明後すぐに
求人を掲載できます

設定から掲載までしっかりサポートシステムが
苦手な方にも安心ください

実施主体: 新潟市 経済部 雇用・新創暮らし推進課 受託業者: 株式会社Matchbox Technologies (マッチボックステクノロジーズ)

事業者向けご案内

新潟市公式の就労マッチングプラットフォーム

**にいがたCITY
マッチボックス**

DXを活用し、1日単位・数時間でも働きたい人と企業をつなげる

**1日単位・
数時間の
求人募集ができる**

**新潟市
公式の
サービスで安心!**

**帳票類は
自動発行**
※雇用契約書・給与明細
源泉徴収票

操作もカンタン!

求人掲載無料!

今だけ! 採用手数料も無料

※採用手数料 無料期間: 2024年10月31日まで

新潟市
Niigata City

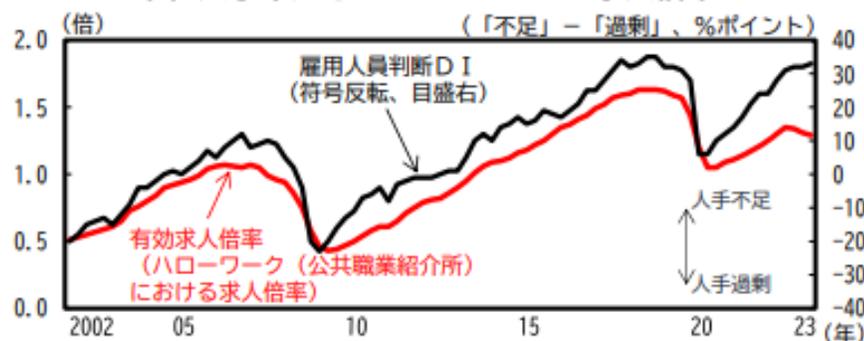
仕事を探す

人手不足に悩む事業者と空いた時間で自由に働きたい市内の求職者をつなぐ
市公式の運用で信頼感を高め、市内の安定的な労働環境の構築につなげる

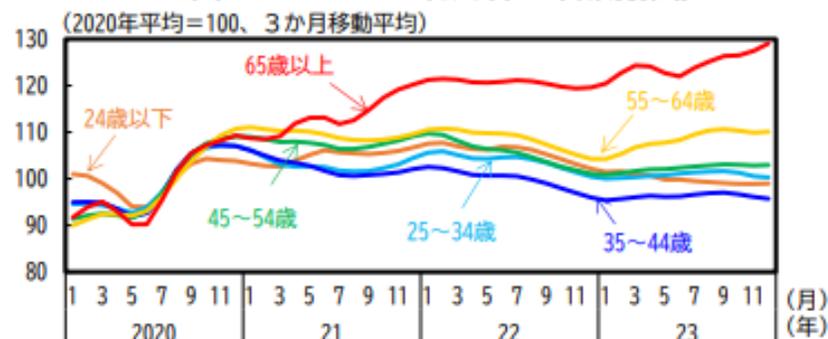
今月のポイント（3） 労働需給のマッチングにおける最近の変化

- ◆ 企業の人手不足感はバブル期以降最高水準に高まる一方で、ハローワーク（公共職業安定所）の有効求人倍率は横ばい傾向と、両者に乖離（1図）。デジタル化に伴う求職手段の多様化が進む中、ハローワークを経由した就職者の割合は15%程度まで低下し、民間職業紹介所等が増加（2図）。ハローワーク利用者は若年層で減少し、高齢者の利用は増加（3図）。
- ◆ 民間職業紹介を通じた正社員の求人は着実に増加。さらに、近年は、すき間時間を活用したスポットワークという形で、アプリを通じた短時間の就業のマッチングも増加（4図）。

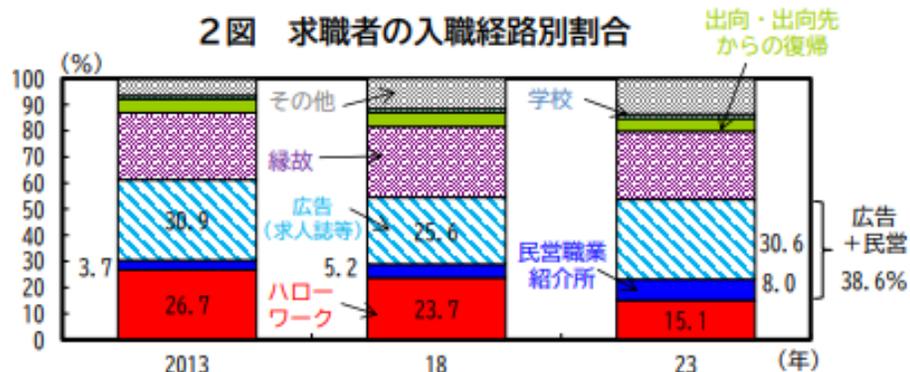
1図 人手不足感とハローワークの求人倍率



3図 ハローワーク利用者の年齢別推移



2図 求職者の入職経路別割合

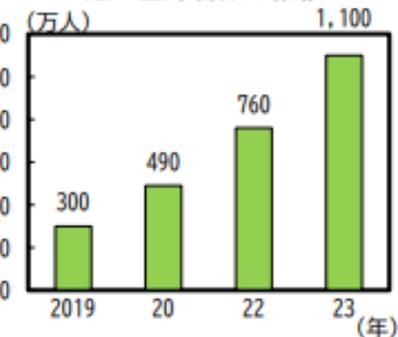


4図 民間職業紹介を通じた求人等

(1) 民間職業紹介における求人数の推移



(2) スポットワークアプリの延べ登録者数の推移



- （備考）1. 1図は、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
2. 2図は、厚生労働省「雇用動向調査」により作成。23年は上半期調査時点の値。「その他」には、広告等を介さない直接応募、企業・業界説明会への参加、ハローワーク以外の官公庁説明会等が考えられる。
3. 3図は、厚生労働省「職業業務安定統計」により作成。内閣府による季節調整値。
4. 4図は、株式会社「iHrog」公表データ、一般社団法人スポットワーク協会提供資料により作成。（1）は週次の値を月次に集計しており、2023年12月の値は第3週目までのデータをもとに算出している、（2）は主要4社（タイミー、ショットワークス、シェアフル、ワクラク）のアプリ延べ登録者数の合計。

プラチナ・キャリアセンターとは イベント案内 副業・兼業について 施設案内 賛助会員制度について

人材と企業の架け橋

プラチナ・キャリアセンター

50歳以上のミドルシニア世代の
新しい働き方を推進

企業の方はこちら

個人の方はこちら

パラレルキャリア
キャリアの開拓を目的に複数の仕事を行うこと

プラチナ・キャリアセンターとは



50歳以上のミドルシニア世代が活躍し、企業の人材不足解消につなげるため、企業等に籍を置きながら業務委託での副業・兼業など新たな形態の働き方を支援する拠点です。

セミナーやイベント、個別相談などを通じて、50歳以上のミドルシニア世代のキャリアシフトと企業等の人材確保を後押しします。



2024年度注目のフリーランス・副業関連トピックス



フリーランス新法の施行

2024年11月までに施行予定。
取引条件の明示義務、納品後60日以内の支払い義務などによる契約トラブルの抑止・解決と、育児介護等との両立配慮、ハラスメント対策に係る体制整備、中途解除等の事前予告などによる就業環境整備を目指す。公正取引委員会と厚生労働省における政省令・規則の検討がほぼ終了し、4～5月でパブリックコメント募集。

▽特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会（公正取引委員会）
<https://www.jftc.go.jp/soshiki/kyotsukoukai/kenkyukai/flaw/katsudoujoukyoku.html>
▽特定受託事業者の就業環境整備に関する検討会（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou_449523_00002.html

偽装フリーランスや準従属労働者の保護

フリーランス新法の附帯決議で、労働基準監督署等が積極的に聴取し確認することとされた。労働者性の判断基準が複雑・曖昧なため、無知や誤解を背景とした偽装フリーランスや、逆にオーバーコンプライアンスや発注控えが生じている。昨年開催の「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書を受けて、今年1月から「労働基準関係法制研究会」が始まり、「労働者」「事業」「事業場」等の労働基準法制における基本的概念についても見直しを検討される。

▽偽装フリーランス防止のための手引き（フリーランス協会）
<https://blog.freelance-jp.org/20240220-20849/>
▽新しい時代の働き方に関する研究会（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547_00021.html
▽労働基準関係法制研究会（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547_00024.html

労災保険特別加入制度の対象拡大

2024年秋ごろに施行予定。
これまで限られた業種のみ*加入が可能だった制度で、希望するすべての特定受託事業者が任意加入できることに。新たに対象となる業種の保険料率は一律1000分の3で、保険料は全額自己負担。加入手続きを担う特別加入団体の申請受付はこれから。

*個人タクシー、貨物運送業、建設業、漁業、林業、介護作業・家事支援従事者、芸能従事者、アニメーション制作従事者、ITフリーランスなど、既に特別加入が可能だった職種は、引き続き指定の特別加入団体で加入手続きを行う。

▽第109回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会資料（厚生労働省）
（「資料2-2 御意見を踏まえた対応案」に制度拡大の概要記載）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36470.html

被用者保険の適用拡大

今年5年に一度の年金制度改革の年。2022年12月に閣議決定された「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」では、2028年度までに、現行の労基法上の「労働者」に該当するフリーランス・ギグワーカーの被用者性を認めて社保適用を着実にし、「労働者性」が認められないフリーランス・ギグワーカーに関しては新しいタイプの検討も行うことが示されている。また、2040年頃を見据えて、フリーランス・ギグワーカーの社会保険適用の在り方も含めた勤労者皆保険の構築を検討していくとのことで、本格的な国民的議論の開始が求められている。

▽全世代型社会保障構築会議（内閣官房）
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/index.html
▽働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37693.html

ギグワーカー
業務委託契約で働くフリーランスの一種。
インターネット上のプラットフォームを経由して単発の仕事を請け負う働き手



出所：フリーランス協会白書2024年3月

人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて

背景 人口減少：人口は、1億2,671万人（2017年）から、2040年には1億1,000万人程度まで減少する見込み。
 高齢化：65歳以上人口は、2040年頃には団塊ジュニアが65歳となりピークになる見込み（高齢化率も27.7%→35%超に上昇）。
 技術革新：AI等に代表される技術革新の急速な進展により、働き方も含めた社会のあり方が変容する可能性。

ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

就業面からのウェル・ビーイングの向上

技術革新等の劇的な変化に直面し、ライフスタイルが多様化する中では、**就業面からのウェル・ビーイング(※)の向上を図り**、労働者一人ひとりが、自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を安心して送れる社会を築いていくことが重要。

(※)「ウェル・ビーイング」とは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念。

【具体的な対応】

- 働き方を労働者が主体的に選択し、円滑な移動や転換、マルチキャリアパスを可能とするための環境整備の推進
- 企業による個人の希望・特性等に応じた雇用管理の推進、多様な働き方の実現 等

両者の好循環が重要

- ・就業面からのウェル・ビーイングの向上が、労働者一人ひとりの能力発揮を通じ、**企業の生産性向上に寄与**
- ・企業の生産性向上が、**就業面からのウェル・ビーイングの向上のための原資をもたらす**

生産性向上

我が国の経済活力を維持・発展させていくためには、**企業の経営の効率化及び競争力の確保が重要**。

【具体的な対応】

- 企業における人材育成・生産性向上の推進

相互補完的な関係



○就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環により、**選択可能な働き方が増える**ことで、就労機会が拡大し、**多様な人々の活躍に寄与**。
 ○多様な人々の活躍は、**ダイバーシティの実現を通じて、就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環に寄与**。

多様な人々が活躍できる社会の推進

働く意欲はありつつも、様々な事情により働けない人々について、こうした事情を一つ一つ取りのぞいていくことにより、**働くことを通じた活動の機会を提供することは、単に収入を得る手段としてではなく、社会参加の手段の一つとして、人々の生活を豊かにするものと考えられる**。

また、人口減少が進む我が国においては、**就業率の向上を図り、社会としての活力を維持する観点からも重要**。

【具体的な対応】

- 長寿化に対応し、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう、高齢者の雇用・就業環境の整備
- 女性の活躍推進に向け、男性の家事・育児・介護等への参画促進や、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備
- 障害者や生活困窮者等の様々な事情を抱える人の活躍支援 等

労働者から
選ばれる企業に

2040年の我が国が目指すべき姿
一人ひとりの豊かで健康的な職業人生の実現、人口減少下での我が国の経済の維持・発展

出所：R6.8.23公表
 雇用政策研究会報告書

雇用政策研究会報告書 概要
 雇用政策研究会報告書 本文
 雇用政策研究会報告書 参考資料)
 雇用政策研究会報告書 付属資料

Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.

健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態（well-being）にあることをいいます。

出典：世界保健機関（WHO）憲章とは | 公益社団法人日本WHO協会