

研修資料：人材派遣の基本とルール

- セクション 1：人材派遣とは？
- セクション 2：派遣の仕組み（三者関係）
- セクション 3：派遣の主要なルールと法律
- セクション 4：派遣社員として働く際の流れと注意点
- セクション 5：まとめ

セクション1：人材派遣とは？

1.1 派遣の定義

- **人材派遣**とは、派遣会社（派遣元）が雇用する労働者を、別の企業（派遣先）の指揮命令のもとで業務に従事させる働き方です。
- 通常の直接雇用とは異なり、「**雇用主**」と「**実際に働く場所・業務指示をする企業**」が異なるのが最大の特徴です。

1.2 派遣の目的

- 派遣社員の**多様な働き方のニーズ**に応える。

① 自分の生活に合わせて働きたい

子育てや介護との両立
学校・語学の勉強と両立
プライベートを優先したい
短時間で働きたい（例：10～16時、週3日など）

② いろいろな職場や仕事を経験したい

さまざまな業界を経験したい
自分に合う職場を探したい
一つの会社に縛られずに働きたい

③ 自分のスキルを活かせる仕事がしたい

特定のスキル（語学、技術、経理、ITなど）を生かしたい
経験を活かせる職場で働きたい
専門職としてキャリアを積みたい

④ 長期ではなく短期で働きたい

数か月だけ働きたい
留学生など、ビザの期限に合わせて働きたい
期間限定の仕事を選びたい

⑤ 正社員よりも自由度が高い働き方を選びたい

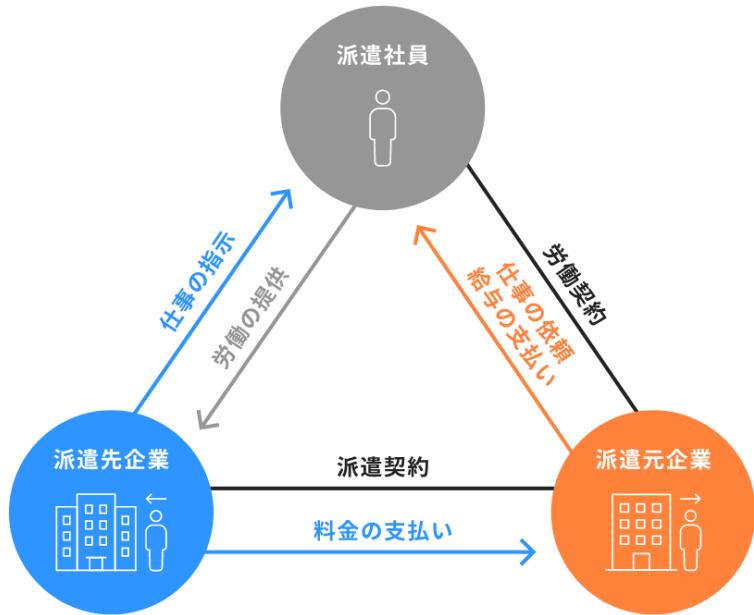
人間関係のストレスが少ない職場が良い
職場が合わなければ変更できる安心感
自分に合った環境を派遣会社と一緒に探したい

- 企業が必要な時に必要なスキルを持つ人材を確保し、**労働力需給の調整**を図る。
- 派遣社員の**キャリア形成支援**を目的とする（無期雇用化や直接雇用への転換など）。

セクション 2：派遣の仕組み（三者関係）

人材派遣は、以下の三者の関係で成り立っています。

関係者	役割
派遣社員	派遣元と雇用契約を結び、派遣先で業務に従事する。
派遣会社（派遣元）	雇用主。給与支払い、福利厚生、社会保険の手続き、労務管理（有給休暇の付与など）、キャリア支援、指示・命令の一般的な責任を負う。
派遣先企業	実際に就業する場所。業務に関する具体的な指揮命令を行い、安全衛生や勤怠管理の責任の一部を負う。



セクション3：派遣の主要なルールと法律

労働者派遣事業は「**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（労働者派遣法）**」に基づき、様々なルールが定められています。

3.1 派遣期間の制限（3年ルール）※抵触日

- **個人単位の期間制限：**原則として、派遣社員は**同じ組織単位（部署）**で3年を超えて働くことはできません。
 - 3年を超えて働くためには、派遣会社と**無期雇用契約**を結ぶか、派遣先企業に**直接雇用**される必要があります。
 - 派遣会社を変えても、同じ組織であればこの制限は適用されます。
- **事業所単位の期間制限：**派遣先企業も、同じ事業所で派遣を受け入れられる期間には制限があります。
 - 3年を超えて労働者を受け入れるには新たに契約している派遣会社に【抵触日通知書】を発行する必要があります。

2025年 9月 15日

(派遣元)
株式会社学び舎 御中

(派遣先)
ニッコースタイルニセコ HANAZONO
人事次長 谷 美佐生

派遣法とは別に
労働契約法18条に5年ルールもあるよ！
「5年ルール」とは、
同じ会社で有期雇用
(契約社員・パート・アルバイトなど)として
“5年を超えて”働いた場合、本人が希望すれば
“無期雇用”に転換できるルールのことです。

派遣可能期間の制限に抵触する日の通知

記

労働者派遣の役務の提供を受ける事業所
*事業所とは、雇用保険適用事業所届を提出している事業所を指します。
事業所名稱：株式会社ニセコ花園ホテル
事業所住所：〒044-0082 北海道虻田郡倶知安町岩尾別 328-51

派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触する日
労働者派遣法第26条第4項に基づき、派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触することとなる最初の日(以下「抵触日」という)を、下記の通り通知します。

延長後の派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触する日
労働者派遣法第40条の2第7項に基づき、延長後の派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触することとなる最初の日(以下、「抵触日」という)を通知します。
なお、延長にあたり、子ぬ当社内において意見聴取の手続きを適正に実施済みです。

* 派遣可能期間の制限に抵触する年月日
2027年 11月 1日

3.2 禁止業務

- 法律により、派遣が禁止されている業務があります（例：港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等での医療業務など）。

3.3 待遇に関するルール（同一労働同一賃金）

- 派遣社員も、派遣先企業の同種の業務に従事する労働者との不合理な待遇差の解消が求められています。※派遣前に【待遇に関する情報提供書】を発行して頂きます。

令和7年9月15日

↔

（派遣元）

株式会社学び舎 御中

（派遣先）

ニッコーライフスタイルセコ HANAZONO

人事次長 谷 美佐生

↔

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）サービス業

（待遇の内容）客室清掃、洗い場、フロント業務、レストランサービス

↔

① 食堂：施設有

利用可

利用時間：終日可（全従業員共通）

↔

② 休憩室：施設有

利用可

利用時間：終日可（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

↔

3.4 離職後 1 年以内の派遣禁止

- 派遣先企業は、自社を離職してから 1 年以内の元社員を、派遣社員として受け入れることは原則禁止されています。

3.5 労働契約申込みなし制度

- 派遣先企業が違法派遣を受け入れた場合、その時点で派遣先企業が派遣社員に対し直接雇用の申し込みをしたとみなされる制度があります。

セクション4：派遣社員として働く際の流れと注意点

4.1 就業までの流れ（一般的な登録型派遣の場合）

1. **登録・仕事探し**: 派遣会社に登録し、希望条件に合う仕事を探す。
2. **選考・顔合わせ**: 派遣先企業との「顔合わせ」（面談）を実施しているところも少なくないです。業務内容や条件の確認、質疑応答などを行う。※面接は法律によって禁止されている。あくまで面談です。
3. **労働条件の明示・契約締結**: 派遣会社と労働条件（業務内容、就業時間、賃金など）を確認し、雇用契約（個別契約書）を結ぶ。
4. **派遣会社と派遣先との契約**: 就業が開始するまでに【労働者派遣基本契約書】と【個別契約書】を締結する必要があります。※労働者派遣基本契約書は新規の企業のみ。
5. **就業開始**: 派遣先企業での業務開始。初日に必要な準備やオリエンテーションを受ける。

4.2 就業中の主な注意点と義務

- **指揮命令**: 業務の指示は**派遣先企業の指揮命令者**から受けます。
- **勤怠管理**: 始業・終業時刻、休憩時間などの勤怠は、派遣先企業のルールに従い、正確に管理します。
- **情報管理**: 派遣先の**機密情報や個人情報の取り扱い**には細心の注意を払い、会社の規定に従う必要があります。情報の私的利用や無断持ち出しは厳禁です。
- **問題・苦情の処理**: 就業中に問題や苦情（ハラスメント、労働条件の違いなど）がある場合は、派遣先の担当者または派遣元の営業担当者に速やかに相談します。

セクション 5：まとめ

人材派遣は、就業者のキャリアを広げる有効な働き方です。法律に基づいた適切な運用と、就業者自身の責任ある行動が重要です。

- 雇用主は派遣会社、働く場所・指揮命令は派遣先企業であることを理解する。
- 3年ルールなど、法律で定められた期間制限やルールを遵守する。
- 就業中は、派遣先のルールに従い、**責任感を持って**業務に取り組む。