



# 労働派遣契約書の電子化が解禁。

## 注目されるそのポイントとソリューション

働き方改革関連法案によるいわゆる「同一労働同一賃金」の規定が2020年より施行され、労働者派遣法の注目度が高まっています。一連の改正では、均衡・均等待遇及び説明義務の各規定によって正規・非正規の格差是正が強く打ち出され、不合理な待遇等が禁止されました。

さらに、2021年には労働派遣契約書の電子化が解禁となり、ニュースでも取り上げられるなどしています。人材派遣業に携わるなら把握が必要な法律ですが、働く環境の変化に合わせて改正が繰り返されており、全体像がつかみにくいという方も多いのではないのでしょうか。本記事では労働者派遣法のポイントを解説していきます。

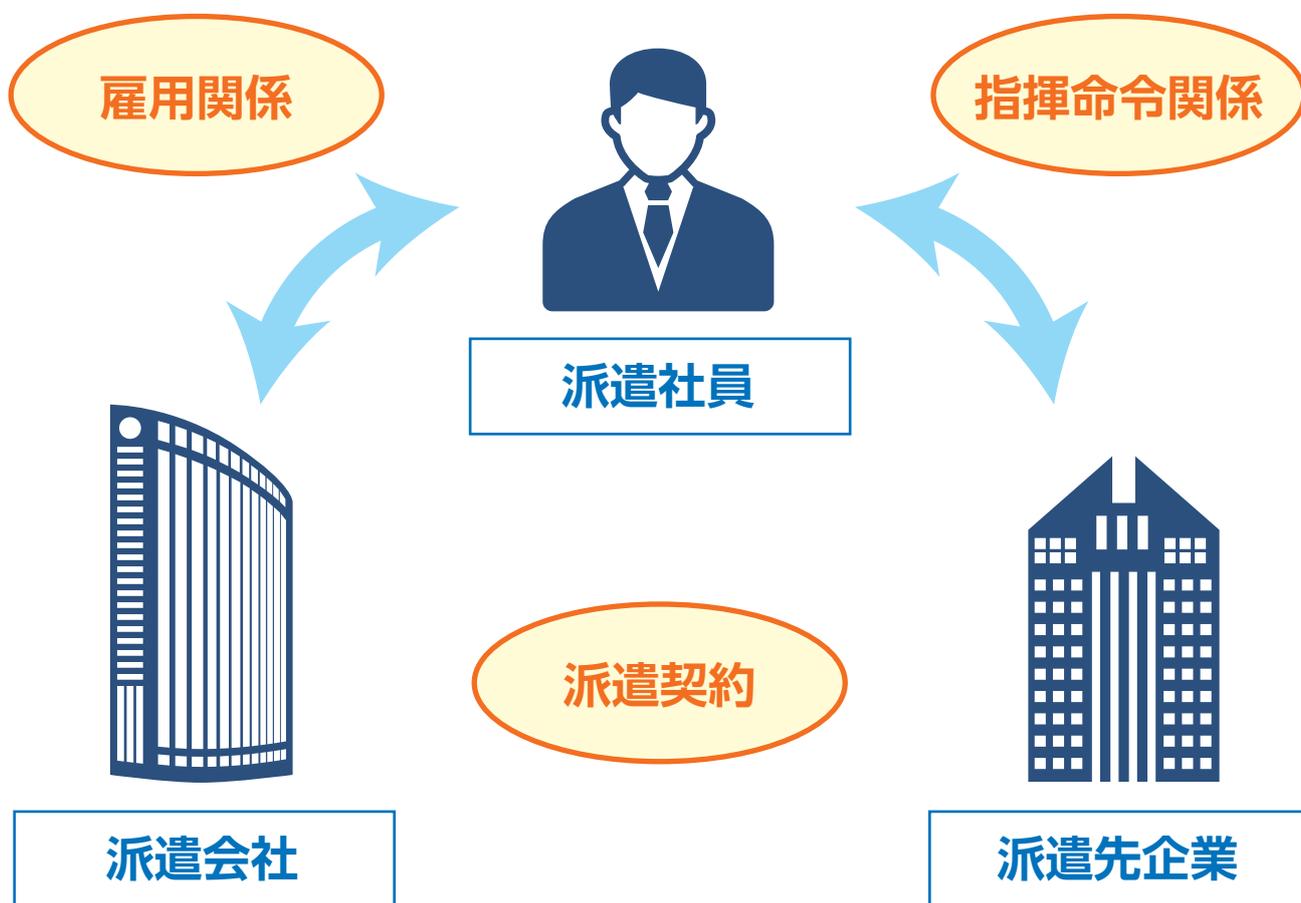
# 労働者派遣法の全体像

## そもそも人材派遣とは

労働者派遣法を詳しく知る前に、まず人材派遣についておさらいしましょう。人材派遣とは、雇用元（以下・派遣元）と勤務先（派遣先）が異なる働き方を言います。給与は派遣元が支払いますが、実際に仕事を行うのは派遣先で、仕事の指示も派遣先から受けます。

派遣社員として働くには通常、派遣元となる派遣会社に登録し、仕事の紹介を受けます。派遣会社と派遣社員との間で雇用関係が成立するのは派遣先が決まってからで、登録しただけでは雇用関係は成立しません。

## 派遣社員の仕組み



派遣社員として働くメリットは「自由度が高い」「多様な経験を積める」「仕事を選べる」などがあります。一方、デメリットは「派遣期間に上限がある（雇用が安定しない）」「責任のある仕事に携わりづらい」「収入が低くなりがち」などが挙げられるでしょう。

## 派遣社員のメリット

- 自由度が高い
- 多様な経験を積める
- 仕事を選べる

## 派遣社員のデメリット

- 派遣期間に上限がある
- 責任ある仕事に就きづらい
- 収入が低くなりがち

## 労働者派遣法とは

労働者派遣法の正式名称は「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」です。目的として、労働者派遣事業の適切な運営、労働者の保護、雇用の安定などを掲げています。雇用などが不安定な派遣社員の権利を守ることが大きな役割で、就業条件や賃金、福利厚生などの規定が定められています。

冒頭でお伝えした通り、労働者派遣法は度々改正され、近年は労働者の権利を守る側面が色濃く出ています。具体的には「同一労働同一賃金」や「待遇に差異が生じる場合の説明義務」などです。このほか、派遣期間の上限、派遣事業主の情報公開などの規定が記載されています。

# 2021年1月の改正のポイント

## 労働者派遣法の変遷

2021年の改正を見る前に労働者派遣法の歴史を振り返ります。

### 労働者派遣法 改正の歴史

1986年	労働者派遣法 施行
2004年	<ul style="list-style-type: none"><li>・製造業務への労働者派遣が解禁</li><li>・派遣受入期間の上限延長</li><li>・派遣労働者への直接雇用の申込み義務</li></ul>
2012年	<ul style="list-style-type: none"><li>・日雇派遣の原則禁止・グループ派遣の8割規制</li><li>・離職後1年以内の元勤務先への派遣禁止</li><li>・派遣労働者の保護・待遇改善強化など</li></ul>
2015年	<ul style="list-style-type: none"><li>・労働者派遣事業は完全許可制に</li><li>・雇用安定化措置が義務化</li></ul>
2020年	<ul style="list-style-type: none"><li>・同一労働同一賃金など派遣労働者の待遇格差改善を義務化</li></ul>
<b>2021年1月</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・<b>派遣契約書の電磁的記録を認める</b></li><li>・<b>派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け</b></li><li>・<b>派遣先も派遣労働者からの苦情処理を主体的に対応</b></li><li>・<b>日雇派遣について</b></li></ul>

#### 1986年

労働者派遣法が施行されました。正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」です。労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業条件整備等を図り、雇用の安定、福祉の増進に資することが目的でした。

対象業種は専門的知識などを要する13業種(ソフトウェア開発、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、案内・受付・駐車場管理等、建築物清掃、建設設備運転・点検・整備)に限られていました。※同年16業務に変更、1999年に対象業務は原則自由化となりました。

## 2004年

派遣受入期間制限の延長、派遣労働者への直接雇用の申込み義務、派遣対象業務の拡大、紹介予定派遣の見直しなどがありました。特に注目されたのは「製造業務派遣の解禁」です。

このほか、「政令26業務の派遣受入期間制限を撤廃」「自由化業務の派遣受入期間制限の上限を原則1年から最長3年へ延長」「製造業務の派遣受入期間制限を最長1年として解禁」「派遣先の派遣労働者への雇用契約申込義務を創設」など規制緩和が進みました。

2006年には医療業界の一部でも派遣が解禁となり、これらの改正をきっかけに派遣労働の幅が広がり、派遣市場の進展につながりました。

## 2012年

正式名称が「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」に変更されました。派遣労働者の保護・雇用の安定の目的が明示され、規定が強化されます。

具体的には以下が制定されました。

「日雇派遣の原則禁止」「グループ企業内派遣の8割規制」「離職後1年以内に元の勤務先に派遣することの禁止」「マージン率などの情報公開」「派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置」「有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置」「均衡待遇の確保」など。

これまでは雇入れに向けた規制緩和を繰り返していましたが、この改正で派遣労働者を守るための規制強化に方向転換されました。

## 2015年

正式名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣社員の保護等に関する法律」に改められ、雇用安定やキャリアアップ措置など派遣社員にとって有益な内容が盛り込まれました。

労働者派遣事業は完全許可制となり、雇用安定化措置が義務化。派遣会社に以下4つの措置を求めました。

1. 派遣先への直接雇用の依頼
2. 新たな派遣先(就業機会)の提供
3. 派遣社員以外の無期雇用労働者としての雇用機会の確保とその機会の提供
4. その他雇用の安定を図るための必要な措置(紹介予定派遣等)

改正の大きな目的は「同一労働同一賃金」「派遣社員の賃金決定方法の厳格化」の実現です。これにより、派遣元企業には「職務内容が同じであれば(同一労働)、雇用形態に関係なく同じ金額の賃金(同一賃金)を支払う」義務が発生します。賃金の決定は、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」によります。

## 2021年の改正

### 2021年の改正 4つのポイント 改正前・後の比較表

#### ①派遣契約書の電磁的記録を認める

改正前	改正後
企業間の派遣契約書のやり取りは紙で行われていた	労働者派遣契約についても、電磁記録で作成することが認められる

#### ②派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け

改正前	改正後
派遣社員に対する「雇入れ時の説明」「キャリアコンサルティング」の実施水準は低かった	雇入れ時に「教育訓練計画」を説明することなどが義務付けられた

#### 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

改正前	改正後
派遣社員からの苦情処理を、派遣先も行うよう明確な指示が出せなかった	労働関係法上に関する苦情の場合、派遣先も主体的に対応することが義務づけられた

#### ④日雇派遣について

改正前	改正後
労働者の帰責事由以外の事由による契約解除も、特別な措置を講じる必要はなかった	帰責事由がない解除の場合、派遣元が休業手当などの支払いをすることが必要となった

## 1. 派遣契約書の電磁的記録を認める

### 【改正前】

派遣社員への労働条件・就業条件明示は既に電子メールやSNSによる送信が行われていましたが、企業間の派遣契約書のやり取りは紙で行うことが義務付けられていました。

↓

### 【改正後】

派遣元企業と派遣先企業との間で締結される労働者派遣（個別）契約についても、電磁記録で作成することが認められます。

## 2. 派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け

### 【改正前】

派遣元の教育訓練の実施体制は整備が進む一方で、派遣社員に対する「雇入れ時教育訓練計画の説明」や「キャリアコンサルティング」の実施水準は低い状況のままでした。

↓

### 【改正後】

派遣社員に対し雇入れ時に教育訓練計画を説明することが義務付けられます。また、後に教育訓練計画に変更があった場合も、説明が義務付けられています。

## 3. 派遣先における、派遣労働者からの苦情の処理

### 【改正前】

派遣社員からの苦情について、派遣元が相談先として大半を対応していました。しかし、派遣先に苦情処理を行うよう明確な指示を出すことができませんでした。

↓

### 【改正後】

派遣社員から、労働関係法上（労働基準法・労働安全衛生法・育児休業・介護休業等）に関する苦情があった場合、派遣先企業も主体的に対応することが義務づけられます。

## 4. 日雇派遣について

### 【改正前】

労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって契約が解除されても、特別な措置を講じる必要がありませんでした。

↓

### 【改正後】

派遣社員の責に帰すべき事由がない解除の場合は、雇用機会の確保のため、派遣元が休業手当などの支払いを対応することが必要となります。

# 派遣契約書の電磁的記録を認められることになった理由

## 労働者派遣契約とは

2021年の改正で注目したいのは、業務に大きな影響を与える「派遣契約書の電磁的記録を認める」です。労働者派遣契約とは、派遣元企業と派遣先企業との間で締結される契約を指します。

この契約は書面にすることが義務付けられていますが、雇用期間は最大で3年と定められており、派遣期間制限の範囲で更新が繰り返されます。また、一部でも変更や不備があった場合、書類の修正が必要で、煩雑な事務作業が生じていました。

なぜ企業間のやり取りだけが書面に限定されていたのでしょうか。根拠は、労働者派遣法26条と労働者派遣法施行規則21条3項です。もっとも、実は契約の作成に関しては義務がなく、印刷できる状態であれば電子化を認めるという自治体もあります。一方で厚生労働省はこの措置を認めておらず、混乱をきたすこともありました。

## 派遣契約書の電子化が解禁された背景

新型コロナウイルス感染拡大の対策として、2020年は各企業で急速にテレワークが導入されたのはご存知の通りでしょう。テレワークの一つの課題として挙げられたのが、日本特有の商習慣「押印文化」です。押印のためだけに出勤するケースも少なからずありました。

これを受け、政府は「押印は必ずしも必要としない」との見解を示して契約書の電子化が進み、派遣契約書も2021年から電子化が解禁される運びとなったのです。

### テレワーク時の課題「押印文化」

書類原本と印鑑のある場所でないと業務ができない

契約書・印鑑などは持ち出せない



インターネット環境が整い、テレワークを導入したとしても会社でないと業務を行えない最大の理由は「押印文化」でした

# 「派遣契約書の電磁的記録」へのソリューション

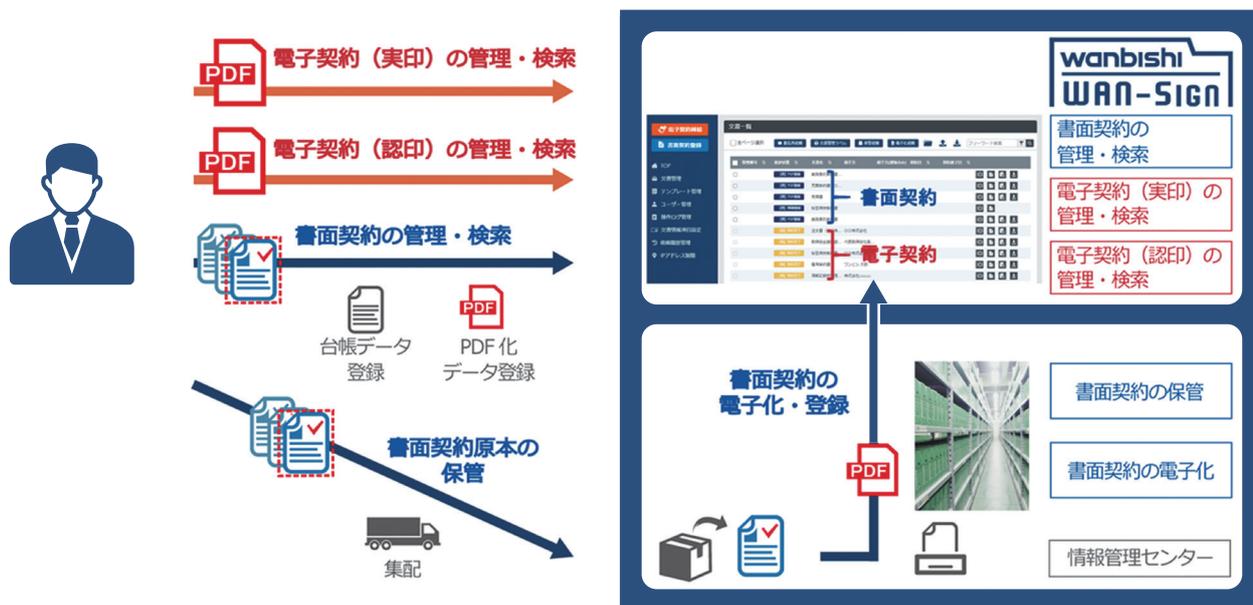
## 業務効率化に大きく貢献

派遣契約書を電子化するメリットは複数あります。具体的には、印刷費・郵送費などのコスト削減、契約書のやり取りに伴う工程の削減・効率化、契約書類の保管・管理の簡便化などが挙げられるでしょう。一方で、派遣会社には電子契約サービスの導入が必要になります。電子化にはセキュリティや法令、デジタルに関する一定の知識が欠かせません。

そこで紹介したいのが、ワンビシアーカイブズの提供する「WAN-Sign」です。「WAN-Sign」は派遣契約書の電子化に役立つ機能がそろっており、業務効率化に大きく貢献します。

また、今まで締結してきた書面契約から電子契約に切り替えても即時効率化できるわけではありません。これまで締結してきた書面契約は今まで通りに管理し、新たに締結した電子契約はシステムで管理するという二度手間が発生します。

しかし、「WAN-Sign」なら今までの書面契約をシステム内に登録し、契約書データを一元管理することが可能なのです。



## 充実のサポート体制で職場環境の構築を推進

「WAN-Sign」は様々な利用シーンを想定し、多彩な機能を標準搭載しています。例えば、派遣契約を行う際には署名位置、個人毎の可変項目位置を事前登録することが可能な「テンプレート文書登録機能」、登録したテンプレート文書に該当事業者、派遣社員の氏名、住所、時給、業務の内容などの項目の一括差し込みが可能な「差し込み一括送信機能」などが備わっています。

これらの機能を利用することで、より効率的に締結を行うことを可能にします。また、送信した契約書の締結状況が一目でわかるため管理もしやすく、未対応者に対してはその場でリマインドメールを送ることもできます。書面でのやり取りよりもスピード感のある契約締結を実現します。

さらに、契約書以外にも社内外文書の様々な押印業務を代替できるよう、充実した機能が用意されています。WAN-Signは内部統制機能も標準搭載しているため、リモートワークに対応できる職場環境の構築を推進します。

## 主な電子契約締結機能（一部抜粋）

### ①手書き署名機能



タブレット端末やスマートフォンにより、署名手書き入力を行うことが可能。

### ②印影・押印機能



印影イメージを書面に埋め込み、押印を再現。書面と似た見た目での締結が可能。

### ③署名順の設定機能



契約締結に必要な承認フローと合わせて締結署名者順番を設定することが可能。

### ④本人確認書類添付機能



契約締結を行う本人の本人確認書類を添付させ、契約書と一緒に管理することが可能。

### ⑤テンプレート文書事前登録・作成機能



頻繁に利用する文書をテンプレート登録し、締結時に呼び出しすることが可能。

### ⑥3者間以上の契約



3者間以上の契約に対応。電子証明書とメール認証のハイブリッド締結でも対応可能。

### ⑦差し込み一括送信機能



社名・氏名などの異なる文書項目を一括で差し込みし、複数宛先へ一斉送信が可能。

### ⑧電子契約締結証明書



署名完了時点で最終頁に署名日時・署名者情報を出力した締結証明書を追加。自社だけでなく、相手方にも送付。

しかし、いくら便利な機能があっても、使いこなせなくては意味がありません。ワンビシアーカイブズは書類管理ノウハウを持った担当スタッフが導入から利用方法まで全てをサポート。WAN-Signの使い方から効率的な契約管理まで、お客様の電子契約システム活用をお助けいたします。

# サービスサポート体制

導入前も 導入後も、ワンビシアーカイブズでは無料でサポートいたします



関係各所へシステム  
説明を行いたい

社内外を問わず、サー  
ビス担当者による導入  
前の説明会を開催



操作方法の相談を  
気軽に行いたい

電話オペレーターによるご  
案内で操作をサポート(シ  
ステムオーナー/利用相手)



地域企業・支店への  
サポートが不安

名古屋・大阪・九州の各  
支店担当者によるエリ  
アサポート[東日本/中  
日本/西日本]



導入に伴う規定改訂  
を相談したい

印章管理規程、契約書雛形  
の改訂ポイントを纏めたハ  
ンドブックをご提供



その他、担当営業員による電子契約導入支援から  
導入後の相談・管理の最適化支援なども無料で行います

また、派遣先や派遣社員に説明する際のマニュアルも完備しています。

派遣先や派遣社員向けに、使い方に関する説明会も実施していますので、ぜひ導入を検討されてはいかがでしょうか。

IMZ5-07-10-202101