■ 労働者派遣法関係資料

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 【目次】

第一章 総則

第一条(目的)

第二条(用語の意義)

第三条(船員に対する適用除外)

第二章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関

する措置

第一節 業務の範囲

第四条

第二節 事業の許可

第五条(労働者派遣事業の許可)

第六条(許可の欠格事由)

第七条(許可の基準等)

第八条(許可証)

第九条(許可の条件)

第十条(許可の有効期間等)

第十一条(変更の届出)

第十二条 削除

第十三条(事業の廃止)

第十四条(許可の取消し等)

第十五条(名義貸しの禁止)

第十六条から第二十二条 削除

第三節 補則

第二十三条(事業報告等)

第二十三条の二(派遣元事業主の関係派遣先に対

する労働者派遣の制限)

第二十四条(職業安定法第二十条の準用)

第二十四条の二(派遣元事業主以外の労働者派遣 事業を行う事業主からの労働者派遣の受入れの禁

(1

第二十四条の三(個人情報の取扱い)

第二十四条の四(秘密を守る義務)

第二十五条(運用上の配慮)

第三章 派遣労働者の保護等に関する措置

;一節 労働者派遣契約

第二十六条(契約の内容等)

第二十七条(契約の解除等) 第二十八条(契約の解除等) 第二十九条(契約の解除等)

第二十九条の二(労働者派遣契約の解除に当たつ

て講ずべき 指置)

第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等

第三十条(特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安

第三十条の二(段階的かつ体系的な教育訓練等)

第三十条の三(不合理な待遇の禁止等)

第三十条の四(労使協定)

第三十条の五(職務の内容等を勘案した賃金の決

 $\widehat{\mathbb{H}}$

第三十条の六(就業規則の作成の手続)

第三十条の七(派遣労働者等の福祉の増進)

第三十一条(適正な派遣就業の確保)

第三十一条の二(待遇に関する事項等の説明)

第三十二条(派遣労働者であることの明示等)

第三十三条(派遣労働者に係る雇用制限の禁止)

第三十四条(就業条件等の明示) 第三十四条の二(労働者派遣に関する料金の額の

147)

第三十五条(派遣先への通知)

第三十五条の二(労働者派遣の期間)

第三十五条の三(個人単位の派遣期間制限)

第三十五条の四(日雇労働者についての労働者派

遣の禁止)

第三十五条の五(離職した労働者についての労働

者派遣の禁止)

第三十六条(派遣元責任者)

第三十七条(派遣元管理台帳)

第三十八条(準用)

派遣先の講ずべき措置等	1条(労働者派遣契約に関する措置)	長(適正な派遣就業の確保等)
三節 派	三十九条	四十条(词

第四十条の二(労働者派遣の役務の提供を受ける

第四十条の五(派遣先に雇用される労働者の募集 第四十条の三 (延長後の個人単位の派遣可能期間) 第四十条の四(特定有期雇用派遣労働者の雇用) に係る事項の周知)

第四十条の六(労働契約申し込みのみなし) 第四十条の七(国の機関等のみなし) 第四十条の八 (助言、指導、勧告)

第四十条の九(離職した労働者についての労働者 派遣の役務の提供の受入れの禁止)

第四十一条(派遣先責任者)

第四十三条(準用)

第四十二条(派遣先管理台帳)

第四節 労働基準法等の適用に関する特例等 第四十四条(労働基準法の適用に関する特例) 第四十五条(労働安全衛生法の適用に関する特例

第四十六条(じん肺法の適用に関する特例等) 第四十七条(作業環境測定法の適用の特例)

第四十七条の二(雇用の分野における男女の均等 な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関 する特例) 第四十七条の三(育児休業、介護休業等育児又は家 族介護を行う労働者の福祉に関する法律の適用に

関する特例)

第四十七条の四(労働施策の総合的な推進並びに 労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関す る法律の適用に関する特例)

紛争の解決 第四章 第四十七条の五(苦情の自主的解決)

紛争の解決の援助等

第四十七条の六(紛争の解決の促進に関する特例)

第四十七条の七(紛争の解決の援助)

第二節 調停

第四十七条の八(調停の委任)

第四十七条の九(調停)

第四十七条の十(厚生労働省令への委任)

第五章 雑則

第四十七条の十一(事業主団体等の責務)

第四十七条の十二(指針)

第四十八条(指導及び助言等)

第四十九条(改善命令等)

第四十九条の二(公表等)

第四十九条の三(厚生労働大臣に対する申告)

第五十条(報告)

第五十一条(立入検査)

第五十二条(相談及び援助)

第五十三条(労働者派遣事業適正運営協力員) 第五十四条(手数料)

第五十五条(経過措置の命令への委任)

第五十七条(厚生労働省令への委任) 第五十六条(権限の委任)

第六章 罰則

第五十八条

第五十九条 第六十条 第六十一条

第六十二条

104

| ○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 | (昭和六十年七月五日法律第八十八号) | 最終改正:令和四年六月一七日法律第六八号

第一章 総則(第一条—第三条

第一節 業務の範囲(第四条) 第二十二条) 第二節 業務の範囲(第四条) 第二十二条) 第三節 補制(第二十三条一第二十五条) 第三章 派遣労働者の保護等に関する措置 第一章 労働者派遣契約(第二十六条一第二十九条の二) 第二節 派遣大の講すべき措置等(第三十九条一第二十八条) 第三節 派遣先の講すべき措置等(第三十九条一第四十三条) 第三節 派遣先の講すべき措置等(第三十九条一第四十三条) 第三節 派遣先の講すべき措置等(第三十九条一第四十三条) 第三節 派遣先の講すべき措置等(第三十九条一第四十三条) 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置 岬

紛争の解決 第四章

第一節 粉争の解決の援助等(第四十七条の五一第四十七条の七) 第二節 調停(第四十七条の八一第四十七条の十) 第五章 雑則(第四十七条の十一第五十七条) 第六章 罰則(第五十八条一第六十二条) 附則

第一章 物門

第一条 この法律は、職業安定法 (昭和二十二年法律第百四十一号)と相まつて労働力の需給の適正な調整を図るため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に、派遣労働者の保護等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。 (回吃) 第一条

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。 ・ 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働した事させることがい、当該他人に対し当該労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に発揮をせることがいてするものを含まないものとする。 ・ 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるとのをいう。 ・ 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいう。 別場イ予定派遣 労働者派遣を業として行うことをいう。 別名の提供の開始前では開始後に、当該労働者が違に係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を明存の開始する。 成イ予定派遣 労働者派遣を禁として行うことをいう。 別名の存成の開始前は、江開始後に、当該労働者が遭じに係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける。 はを受ける者(第二章第四衛を除き、以下「派遣先」という。」について、職業安定法 その他の法律の規定による許可を受け に支援の事務の提供の終了前に当該派遣労働者としい。当該派遣先との間で約されるものを 派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを

この法律は、船員職業安定法 (昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項 に規定する船員については、適用 (船員に対する適用除外) 第三条

第二章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置

第一節 業務の範囲

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作業の準 **第四条** 何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。 - 港湾運送業務(港湾労働法(昭和六十三年法律第四十号)第二条第二号 に規定する港湾運送の業務及び同条第 - 号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。) - 乗船歩波による事業のエエ・エエ・エエ・エニ・エニ・エニ・エニー・

備の作業に係る業務をいう。) 三 警備業状 旧郊和四十七年往律第日十七号)第二条第一項各号に掲げる業務の他その業務の実施の適正を確保する ためには業とて行う労働者派遣(次節並びに第二十三条第二項、第四項及び第五項において単に「労働者派遣」という。) により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務 2 厚生労働大臣は、前項第三号の政令の制定又は改正の立案をしようとするとは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を

職かなければならない

<u>○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</u> (昭和六十一年四月十七日労働省第二十号) ^{昌≪み下∶}令和五年三月三〇日厚生労働省令第四五号

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(昭和六十年法律第八十八号)の 規定に基づき、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則を次のよう に定める。

第一章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置

第一節 業務の範囲(第一条) 第二節 事業の許可(第一条) 第三節 補則(第十七条一第二十条) 第三節 補削(第十七条一第二十条) 第二章 派遣労働者の保護等に関する措置 第二節 労働者派達契約(第二十一条一第二十四条の六) 第三節 派遣九事業主の講ずべき措置等(第二十二条一第二十二条) 第三節 派遣先の講すべき措置等(第二十二条の二一第三十八条) 第三節 派遣先の講すべき措置等(第三十二条の二一第三十八条) 紛争の解決 (第四十六条の)

第四章 雑則(第四十七条—第五十五条)

第一章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置第一節 業務の範囲

(**令第二条第一項の厚生労働省令で定める場所等) 第一条** 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令(昭和六十一年政令第九十五号。以下「今」という。)第二条第一項の厚生労働省令で定める場所は、次に掲げる場所とする。

その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る 3 労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者を第一項各 号のいずれかに該当する業務に従事させてはならない。

事業の許可 (労働者派通事業の軒回)

5条 労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。 前項の許可を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名 第五条

- 法人にあつては、その役員の氏名及び住所
- 労働者派遣事業を行う事業所の名称及び所在地 第三十六条の規定により選任する派遣元責任者の
- 第三十六条の規定により選任する派遣元責任者の氏名及び住所 前項の申請書には、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類 | 1|11|E m
- 4…前項の事業計画書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。 5 厚生労働大臣は、第一項の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

〇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

Diffに関する事項の実施に心要な事項とて油域における医療の確保のこと三第一項に規定する医療計画において定める医師業として行う労働者派遣により派遣労働者を進事員とて地域における医療の確保のためには令第二条第一項第一号に掲げる業務にて同じ、)であって厚生労働者派遣により派遣労働者を進事させる必要があると認めた病院等(同号に規定する病院等を心)。次号において同じ、)であって厚生労働大の高もの 二 前号に掲げる病院等に係る患者の居を 2 今第二条第一項第一号の厚生労働省やで定めるものは、次のとおりとする。 一 障害者の日常生労働省やで定めるものは、次のとおりとする。 こ 第言者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成十七年法律第百二十三号)第五条第十一項に規定する障害者支援施設の中に設けられた診療所 二 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)第二十八条第一百年、ロバル南地のエバーニー・

- 永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律「平成六年法律第三十号。次号によいて「中国残留邦人等支援法」という。)第十四条第四項(中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する法律の一部を改正する法律(平成十九年 注集育 三十七号) 附則第四条第二項において増用する場合を含む。次号において同じ。)においてその例による場合を含む。)に規定する救護施設の中に設けられた診療所 三、生活保護法第三十八条第一項第二号(中国残留邦人等支援法第十四条第四項においてその例による場合を含む。)に る障害者支援施設の中に設けられた診療所 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)第三十八条第一項第一号(中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに 生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)第三十八条第一項第一号(中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに
 - 規定する更生施設の中に設けられた診療所
- おいる おりますが、 老人福祉法第二十条の五に規定する特別養護老人ホームの中に設けられた診療所 原子爆弾被爆者に対する接護に関する法律(平成六年法律第百十七号)第三十九条に規定する養護事業を行う施設の 型型
 - 中に設けられた診療所

第二節 事業の許可 (許可の申請手続) 第一条の二 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(以下「法」という。) 第五条第二項 の申請書は、労働者派遣事業許可申請書(様式第一号)のとおりとする。

- 法第五条第三項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。 2
- 申請者が法人である場合にあつては、次に掲げる書類
- 定款又は寄附行為 +
- 登記事項証明書 I
- へ、役員の住民票の写し(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第十九条の三に規定する中長期 在留者にあっては任民興の写し(国籍等代長基本台帳法(昭和四十三年法律第八十一号)第三十条の四十五に規定する国籍等をい。以下この号において同じ。)及び任留資格(出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。)を記載したものに限る。)とし、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法(平成三年法律第七十一号)に定める特別永住者である旨を
 - 記載したものに限る。)とし、出入国管理及び離民認定法第十二条の三第一号に掲げる者にあつては旅券その他の身分を記する書類の写しとする。以下同じ。)及び履歴書 る書類の写しとする。以下同じ。)及び履歴書 二 役員の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該役員が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に 行うことができない、おそれがある者である場合に限る。) 示 役員が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、次に掲げる場合の区分に応じ、そ
 - (1) 当該役員の法定代理人が個人である場合 当該法定代理人の住民票の写し及び履歴書並びに当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことが できないおそれがある者である場合に限る。 れぞれ次に定める書類
- (2) 当該役員の法定代理人が法人である場合 当該法定代理人に係るイからニまでに掲げる書類(法定代理人の役員が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあっては、当該役員の法定代理人(法人に限る。)に係るイからニまでに掲げる書類又は当該役員の法定代理人(個人に限る。以下この(2)において同じ。)の住民票の写し及び履歴書並びに当該役員の法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該役員の法定代理人が精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該役員の法定代理人が精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該役員の法定代理人が精神の機能の障害に関 認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。)を含む。)

○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 へ 労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程(以下)

下「個人情報適正管理規程

という。) ト 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書 ト 最近の事業年度における資産の内容を託する書類及び建物の登記事項証明書その他の当該資産の権利関係を託する | チ 労働者派遣事業に関する資産の内容を託する書類及び建物の登記事項証明書その他の当該資産の権利関係を託する する講習を修丁したことを記する書類(以下「受講記明書」という。)並びに当骸派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある 履歴書及び第二十九条の二第一号に規定 労働者派遣事業を行う事業所ごとに選任する派遣元責任者の住民票の写し、

派遣労働者に対する休業手当に関する規程 申請者が個人である場合にあつては、次に掲げる書類

ロ 申請者の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該申請者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。) ヌ 派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程ル 派遣労働者の解雇に関する規程ル 派遣労働者の解雇に関する規程 ア 派遣労働者に対する体薬手当に関する規程 三 中請者が個人である場合にあっては、次に掲げる1 イ 住民票の与し及び履歴書

ハ 申請者が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、次に掲げる場合の区分に応

当該法定代理人の住民票の写し及び履歴書並びに当該法定代理人の精 神の機能の障害に関する医師の診断書(当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うこと 当該申請者の法定代理人が個人である場合 それぞれ次に定める書類

員が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、当該役員の法定代理人(法人に限る。)に係る同号イからニまでに掲げる書類又は当該役員の法定代理人(個人に限る。以下この(2)において同じ。)の住民票の写し及び履歴書並びに当該役員の法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該役員の法定代理人が精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該役員の法定代理人が精神の機能の障害に関する医師の診断者(当該役員の法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。)を含む。) 当該申請者の法定代理人が法人である場合 当該法定代理人に係る前号イからニまでに掲げる書類(法定代理人の役 ができないおそれがある者である場合に限る。) (5)

前号へ及びチからヲまでに掲げる書類

法第五条第三項の規定により添付すべき事業計画書は、労働者派遣事業計画書(様式第三号から様式第三号の三まで)の

第十条 次の各号のいずれかに該当する者は、前条第一項の許可を受けることができない。 - 禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定(次号に規定する規定を除く。)であって政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成三年法律第七十七号)の規定(同法第五十条(第二号に係る部分に限る。)及び第五十二条 の規定を除く。)により、若しくは刑法(明治四十年法律第四十五号)第二百十条(第二号に係る部分に限る。)及び第五十二条 の規定を除く。)により、若しくは刑法(明治四十年法律第四十五号)割に関する条、第二百八条、第二百八条、第二百八条をの二、第二百二十二条者にくは第二百四十七条の罪、暴力行為等処罰に関する条(任工十五年法律第六十号)の罪若しくは出入国管理及び離民認定法(昭和二十六年政合第三日十九号)第七十三条の二第一項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して五年を経過しない者

六・第十四条第一項の規定により労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することなったことによる場合に限る。)において、当該取消しの処分を受ける原因という上事項が発生した当時現に当該法人の役員、業務を制行する社員、取締役、執行役又はこれらに準する者をいい、相談役、顧問その他いかなる各権を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準する者をい他、かなる権を有するものを関わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下この条において同じ。)であった者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの

七 第十四条第一項の規定による労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る行政手続法(平成五年法律第八十八号)第十五条の規定による通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に第十三条第一項の規定による労働者派遣事業の廃止の届出をした者(当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。)で、当該届 出の日から起算して五年を経過しないもの

法第六条第三号の厚生労働省令で定める者)

号の厚生労働省令で定める者は、精神の機能の障害により労働者派遣事業を適正に行うに当たつ **第一条の三** 法第六条第三号の厚生労働省令で定める者は、精神の機て必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とする。

〇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

ハ 間号に越よする期間内に第十二次表現一切の規定による労働者が定事業の廃止の油口なじに者がたんである場合において、同号の通知の日前六十日以内に当該法人(当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。)の役員であった者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの者で、当該届出の日から起算して予告を行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)又は暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者(以下この条において「暴力団員等」という。) はは素と同一の行為能力を有しない未成年者であって、その法定代理人が前各号又は次号のいずれがに

該当するもの

法人であつて、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの

十二 暴力団員等がその事業活動を支配する者 十三 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

(許可の基準等)

第七条 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をし こけならない。

一 当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるもの(雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合として厚生労働省令で定める場合に おいて行われるものを除く。)でないこと 申請者が、当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして厚生労働省令で定め

個人情報(個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるもの(他の情報と照合することにより特定のを識別することができることなるものを含む。)をいう。以下同じ。)を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るた 二 申請者が、当該事業の派遣労働者 名基準に適合するものであること 三 個人情報(個人に関する情報であ 個人を識別することができることかるも、 めに必要な措置が講じられていること。

前二号に掲げるもののほか、申請者が、当該事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を当該申請者に通知しなければな E 2

(許可能)

... 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う 事業所の数に応 2 許可許の 本

許可証の交付を受けた者は、当該許可証を亡失し、又は当該許可証が滅失したときは、速やかにその旨を厚生労働大臣 維所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。 許可証の交付を受けた者は、当該許可証を、労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求が に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。 あったときは提示しなければならない。

(群回の条件)

第九条 第五条第一項の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる。 2 前項の条件は、当該許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かっ、当該許可を受ける者に不当な義務を課することなるものであってはならない。

-条の四 法第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合は、当該事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者 うち、十分の三以上の者が六十歳以上の者(他の事業主の事業所を六十歳以上の定年により退職した後雇い入れた者に限 (法第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合) 第一条の四 法第七条第一項第一号の厚件労働省会で る。)である場合とする。

(法第七条第一項第二号の厚生労働省令で定める基準) 第一条の五 法第七条第一項第二号の厚生労働省令で定める基準は、次のとお9とする。

派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度(厚生労働大臣が定める基準を満たすものに限る。)を有すること。

前号に掲げるもののほか、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制が整備されていること。

(許可証) 第二条 法第八条第一項の許可証は、労働者派遣事業許可証(様式第四号。以下単に「許可証」という。)のとおりとする。

(許可証の再交付) 米

第四条 許可証の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当することなったときは、当該事実のあった日の翌日から起算して十日以内に、第一号又は第二号の場合にあっては労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証、第三号の場合にあっては発見し、又は回復した許可証を厚生労働大臣に返納しなければならない。 | 法第八条第三項の規定により許可証の再交付を受けようとする者は、許可証再交付申請書(様式第五号)を、厚生労に提出しなければならない。 (許可能の返差等)

許可が取り消されたとき。

二 許可の有効期間が満了したとき。三 許可配有効期間が満了したとき。2 許可証の再交付を受けた場合において、亡失した許可証を発見し、又は回復したとき。2 許可証の交付を受けた者が次の各号に掲げる場合のいずれかに該当することなったとは、当該各号に掲げる者は、当該事業のかった日の翌日から起算して十日以内に、労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証を厚生労働大臣に返納。 なければならない

死亡した場合。同居の親族又は治 法人が合併により消滅した場合

同居の親族又は法定代理人 より消滅した場合 合併後存続い、又は合併により設立された法人の代表者

<u>○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</u> (許可の有効期間等)

第十条 第五条第一項の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して三年とする。

2 前項に規定する許可の有効期間(当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあっては、当該更新を受けた許可の有効期間)の満了後引き続き当該許可に係る労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、許可の有効期間の更新を受けなければならない。3 厚生労働大臣は、前項に規定する許可の有効期間の更新の再請があった場合において、当該申請が第七条第一項各

号に掲げる基準に適合していないと認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしてはならない

第二項の規定によりその更新を受けた場合における第五条第一項の許可の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間

が満了する日の翌日から起算して五年とする。 5 第五条第二項から第四項まで、第六条(第五号から第八号までを除く。)及び第七条第二項の規定は、第二項に規定する 2 許可の有効期間の更新について準用する。

(変更の届出)

第十一条 派遣元事業主は、第五条第二項各号に掲げる事項に変更があったとさは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。この場合において、当該変更に係る事項が労働者派遣事業を行う事業所の新設に係るものであるときは、当該事業所に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添けしなければならない。

第五条第四項の規定は、前項の事業計画書について準用する。 Ø 厚生労働大臣は、第一項の規定により労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る変更の届出があつたときは、厚生労働 省令で定めるところにより、当該新設に係る事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。 က

派遣元事業主は、第一項の規定による届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当する ときは、厚生労働省令で定めるところにより、その書換えを受けなければならない。 第十二条 削除

(事業の廃止)

派遣元事業主は、当該労働者派遣事業を廃止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨 **第十三条** 派遣元事業主は、当該労働者派 を厚生労働大臣に届け出なければならない。

前項の規定による届出があったときは、第五条第一項の許可は、その効力を失う。 2

〇労働者派遣事集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 (許可の有効期間の更新の申請手継)

当該許可の有効期間が満了する日の三 **第五条** 法第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けようとする者は、当該許可の有効期間が満了す 月前までに、労働者派遣事業許可有効期間更新申請書(様式第一号)を、厚生労働大臣に提出しなければならない。

法第十条第五項において準用する法第五条第三項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。

申請者が法人である場合にあつては、第一条の二第二項第一号イ、ロ、ニからチまで、リ(受講証明書及び医師の診断書 に係る部分に限る。)及びスからヲまでに掲げる書類 ニ 申請者が個人である場合にあっては、第一条の二第二項第一号へ、チ、リ(受講証明書及び医師の診断書に係る部分に

限る。)及びヌからヲまで並びに同項第二号ロに掲げる書類 3 法第十条第五項において準用する法第五条第三項の規定により添付すべき事業計画書は、労働者派遣事業計画書(様式 第三号から様式第三号の三まで)のとおりとする。 4 法第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新は、当該更新を受けようとする者が現に有する許可証と引換えに新た

可証を交付することにより行うものとする。

(変更の届出等)

第八条 法第十一条の規定による届出をしようとする者は、法第五条第二項第四号に掲げる事項の変更の届出にあっては当 該変更に係る事実のあった日の翌日から起算して三十日以内に、同号に掲げる事項以外の事項の変更の届出にあっては当該 変更に係る事実のあった日の翌日から起算して十日(第三項の規定により登記事項証明書を添付すべき場合にあっては、三十 日)以内に、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当しない場合にあっては労働者派遣事業変更届出書(様式第五号)を、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当する場合にあっては労働者派遣事業変更届出書及び許可記書換申

請書(様式第五日)を厚生労働大臣に提出なければならない。 2 法第十一条第一項の規定による届出のうち、事業所の新設に係る変更の届出を行う場合には、前項の労働者派遣事業変 夏届出書には、法人にあっては当該新設する事業所に係る第一条の二第二項第一号へ及びすからヲまでに、個人にあっては 当該新設する事業所に係る同項第二号二に掲げる書業所(例者不能事業に関する資産の内容を証する書類を依べ、を なければならない。ただし、法第二条第四号に掲げる書類、労働者が選事業に関する資産の内容を証する書類を依べ、 なければならない。ただし、法第二条第四号に規する系統遣示事業主義に対している他の事業所の派遣元章任者を当該非認する事業の派遣元責任者を出該権限する事業の派遣元責任者として引き続き選任したとされ、注入にあっては 第一条の二第二項第一号リに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、 履歴書及び受講証明書。以下この条において同じ。)を、個人にあつては同項第二号ニに掲げる書類のうち 第一条の二第二 住民票の写し、

歴書及び受講証明書を添付することを要しない。 3 法領事 者派遣事業変更 届出書文は労働者派遣事業変更 届出書及び許可証書機申請書には、第一条の二第二項に規定する書類の うち当該変更事項に係る書類 (事業所の廃止に係る変更の届出にあっては、当該廃止した事業所に係る許可証となけれたけ

4 法第五条第二項第四号に掲げる事項のうち派遣元責任者の氏名に変更があった場合において、当該派遣元事業主が労働者派遣事業を行っている他の事業所の派遣元責任者を当該変更に係る事業所の変更後の派遣元責任者として引き続き選任したときは、法人にあっては第一条の二第二項第一号小に掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を、個人にあっては同項第二号二に掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を、個人にあっては同項第二号二に掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を、個人にあっては同項第二号二に掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を添付することを要しない。

(事業所の新設に係る変更の届出があった場合の許可配の交付) 第九条 法第十一条第三項の規定による許可配の交付は、当該新

三項の規定による許可証の交付は、当該新設に係る事業所ごとに交付するものとする。

(**廃止の届出) 第十条** 注第十三条第一項の規定による届出をしようとする者は、当該労働者派遣事業を廃止した日の翌日から起算して十日 以内に、労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証を添えて、労働者派遣事業廃止届出書(様式第八号)を厚生労働

〇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 〇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

第十四条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第五条第一項の許可を取り消すこと

- 第六条各号(第五号から第八号までを除く。)のいずれかに該当しているとき。 この法律(第二十三条第三項、第二十三条の二、第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項及び次 ニ この法律(第二十三条第三項、第二十三条の二、第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第章第四節の規定を除く。) 若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。
 - なお第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十 .項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反したとき。 第九条第一項の規定により付された許可の条件に違反したとき。 第四十八条第三項の規定による指示を受けたにもかかわらず、 三四条第三条
- 厚生労働大臣は、派遣元事業主が前項第二号又は第三号に該当するときは、期間を定めて当該労働者派遣事業の全部 部の停止を命ずることができる。

(名義貸しの禁止)

派遣元事業主は、自己の名義をもつて、他人に労働者派遣事業を行わせてはならない。 削除 削除 削除 削除 削除 削除

- 第第第十十十 五六七
- 型型
- 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事 厚生労働大臣に提出しなければならない 報告書及び収支決算書を作成し、 二十二条
- 2 前項の事業報告書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣 労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を 記載しなければならない。

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次条に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報 告しなければならない。

- 4 派遣元事業主は、派遣労働者をこの法律の施行地外の地域に所在する事業所その他の施設において就業させるための労働者派遣(以下「海外派遣」という。)をしようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 「お遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者 の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平 均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより 算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適 所(以下ご 算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじぎ 当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

(第第第第第 -十十十十 二三四五六

第二部 補則 (事業報告書及び収支決算書)

第十七条 派遣元事業主は、毎事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。ただし、派遣元事業主が当該事業年度に係る貸借対照表及び損益計算章を提出したときは、収支決算書を提出することを要しない。 1 前項書を提出したときは、収支決算書を提出することを要しない。 2 前項の事業報告書及び収支決算書は、それぞれ労働者派遣事業報告書(様式第十一号)及び労働者派遣事業収支決算書(様式第十二号)のとおりとする。

第一項の事業報告書及び収支決算書の提出期限は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期限とす 労働者派遣事業報告書(様式第十一号) 毎事業年度における事業年度の終了の日の属する月の翌月以後の最初の六 法第三十条の四第一項の協定を締結した派遣元事業主は、第一項の事業報告書には、当該協定を添付しなければならな 月三十日

第十七条の二 法第二十三条第三項の規定による報告は、毎事業年度経過後三月が経過する日までに、当該事業年度に係 る関係派遣先派遣割合報告書(様式第十二号の二)を厚生労働大臣に提出することにより行わなければならない。 毎事業年度経過後三月が経過する日 労働者派遣事業収支決算書(様式第十二号) (関係派遣先への派遣割合の報告)

第十八条 派遣元事業主は、法第二十三条第四項の規定による海外派遣(以下単に「海外派遣)という。)をしようとするときは、 海外派遣届出書(様式第十三号)に第二十三条の規定による書面の写しを添えて厚生労働大臣に提出しなければならない。 (神外派遣の届出)

(情報提供の方法等) 第十八条の二 法第二十三条第五項の規定による情報の提供は、インターネットの利用その他の適切な方法により行わなけれ ばならない。

者の賃金の額の平均額(当該事業年度における派遣労働者一人一日当たりの賃金の額の平均額をいっ。次項において同じ。) を控除した額を労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合「当款割合にい数点以下一位未満の端数があるとき は、これを四路五人する。)とする。ただし、の事業所が当該派遣元事業主の労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内において同様の方法により当該割合を算定することを妨げない。 3、法第二十三条第五頃の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。 二十三条第五頃の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業 所(以下この項において「一の事業所」という。) ごとの当該事業に係る労働者派遣に関する料金の額の平均額 (当該事業年度) おける派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう。 以下この条において同じ。) から派遣労働

- 一 労働者派遣に関するでエンニー
 二 派遣労働者の賃金の額の平均額
 三 派遣労働者の賃金の額の平均額
 三 法第三十条の四第一項の協定を締結しているか否かの別
 正 法第三十条の四第一項の協定を締結している場合にあっては、協定対象派遣労働者(法第三十条の五に規定する協定 財 条 派遣労働者をいう。以下同じ。)の範囲及び当該協定の有効期間の終期
 五 その他労働者をいう。以下同じ。)の範囲及び当該協定の有効期間の終期
 五 その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項

〇労働者派遣事<u>集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</u>律 (派遣元事集主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限)

で定めるところにより算定した割合をいう。)が百分の八十以下となるようにしなければならない。

(職業安定法第二十条 の準用)

である。 現に当該事業所に関し労働者派遣やしている場合にあっては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。をしてはお らない」と、同条第二項中「水職者を無制限に紹介する」とあるのは「無制限に労働者派遣がされる」と、「公共職業安定所は当 該事業所に対し、求職者を紹介してはならない」とあるのは「無制限に労働者派遣がされる」と、「公共職業安定所は当 当該通報を受けた派遣元事業主は、当該事業所に関し、労働者派遣(当該通報の際規に、「当該事業所に関し労働者派遣をして こいる場合にあっては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。」をしてはならない」と、「使用されていた労働者、選をし あるのは「使用されていた労働者(労働者派遣と係る労働に従事していた労働者を含む。)」と、「労働者を紹介する」とあるの ・十条の規定は、労働者派遣事業について準用する。この場合において、同条第一項中「公共 第二十四条 職業安定法第二十条の規定は、労働者派遣事業について準用する。この場合において、同条第一項中「公共職業安定所」とあるのは「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第二条第四号に規定する派遣元事業主(以下単に「派遣元事業主」という。)」と、「事業所に、求職者を紹介してはならない」とあるのは「事業所に、財職力を配合のは「事業所に、財職力を配合のは「事業所に、財職力を配合のは「事業所に、財職力を配合のは「事業所に関し、同条第一号に規定する労働者派遣(以下単に「労働者派遣」という。)(当該同盟罷業又は作業所開鎖の行われる際」と問じ、同条第一号に規定する労働者派遣(以下単に「労働者派遣」という。)(当該同盟罷業又は作業所開鎖の行われる際 は「労働者派遣をする」と読み替えるものとする。

(派遣元事集主以外の労働者派遣事集を行う事集主からの労働者派遣の受入れの禁止)

二十四条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から、労働 派遣の役務の提供を受けてはならない。

(個人情報の取扱い)

第二十回条の三 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務(紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。次条において同じ。)の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。 事業主は、労働者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業とについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業 った後においても、同様とする。 (秘密を中る義務) 二十四条の四

用上の配慮)

にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行並びに派遣就業は臨時的かつ一時的 なものであることを原則とするとの考え方を考慮するとともに、労働者派遣事業による労働力の需給の調整が職業安定法に定 める他の労働力の需給の調整に関する制度に基づくものとの調和の下に行われるように配慮しなければならない。 **二十五条** 厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の運用に当たっては、労働者の職業生活の全期間

|<u>○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</u> |(法第二十三条の二の厚生労働省令で定める者等) |第十八条の三 | 法第二十三条の二の厚年労働省会で定がスポす ≫い 担けアキトナッ

一 派遣元事業主を連結子会社(連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則(昭和五十一年大蔵省令第二十八号)第二条第四号に規定する連結子会社をいう。以下この号において同じ。)とする者及び当該者の連結子会社二、派遣元事業主の親会社等又は派遣元事業主の親会社等の子会社等(前号に掲げる者を除く。)2 前項第二号の派遣元事業主の親会社等は、次に掲げる者とする。

一 派遣元事業主(株式会社である場合に限る。)の議決権の過半数を所有している者
 二 派遣元事業主(特分会社会に限む十年年法律第八十六号)第五百七十五条第一項に規定する特分会社をいう。次項において同じ。)である場合に限る。)の資本金の過半数を出資している者
 三 派遣元事業主の事業の方針の決定に関して、前二号に場切できた同等以上の支配力を有すると認められる者
 3 第一項第二号の派遣元事業主の親会社等の子会社等は、次に掲げる者とする。

派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者(株式会社である場合に限る。) 派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者(持分会社である場合に限る。) 事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力が前二号に掲げる者と同等以上と認められる者 法第二十三条の二の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、一の事業年度における派遣元事業主が雇用する

派遣労働者(六十歳以上の定年に達したことにより退職した者であつて当骸派遣元事業主に雇用されているものを除く。)の関係派遣先 (同条に規定する関係派遣先をいう。)に係る同条に規定する派遣乾業 (以下単に「派遣舫業」という。)に係る同条に規定する派遣乾業 (以下単に「派遣舫業」という。)に係る阿条に規定する派遣乾業 (以下単に「派遣舫業」という。)に係る阿条に規定する その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間で除して得た に小数点以下一位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)とする。 割合(当該割合

第十九条 - 法第二章又はこの章の規定により厚生労働大臣に提出する書類は、派遣元事業主の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出するものとする。ただし、法第八条第三項、法第十一条第一項若しくは第四項又は第四条第一項の規定により厚生労働大臣に提出する書類(許可証を含む。)のうち、法第五条第二項第一号及び第二号に規定する事項以外の事項に係るもの(このいては、当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出することができる。

(提出すべき書類の部数)

第二十条 法第二章又はこの章の規定により厚生労働大臣に提出する書類(許可証を除く。)は、正本にその写し二通(第一条の二第二項、第五条第二項又は第八条第二項若しくは第三項に規定する書類にあっては、一通)を添えて提出しなければなら

○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 第二章 派遣労働者の保護等に関する措置 第一節 労働者派遣契約

第二十六条 労働者派遣契約(当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。)の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

- 派遣労働者が従事する業務の内容
- 二 派遣労働者が労働者が労働者訴遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位 (労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業 務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。)

- 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、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 四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日 五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間 六 安全及び衛生に関する事項 八 派遣労働者から苦情の申由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 八 派遣労働者の第元な政業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九 月)第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。)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指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
 - 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つては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び 件その他の当該紹介予定派遣に関する事項 るために必要な措置に関する事項
 - 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

○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 第二章 派達労働者の保護等に関する指置 第一節 労働者派遣契約

第一項の規定による定めは、同項各号に掲げる事項の内容の組合せが一であるときは当該組合当該組合せが二以上であるときは当該それぞれの組合せの内容及び当該組合せごとの派遣労働 により行わなければならない。 (労働者派遣契約における定めの方法等) 第二十一条 法第二十六条 せに係る派遣労働者の数を、 者の数を定めるこ

2 法第二十六条第一項第一号の業務の内容に令第四条第一項各号に掲げる業務が含まれるときは、当該業務が該当する同項各号に掲げる業務の号番号を付するものとする。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合

労働者派遣契約の当事者は、当該労働者派遣契約の締結に際し法第二十六条第一項の規定により定めた事項を、書面に 記載しておかなければならない は、この限りでない。

派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働者派遣契約の締結に当たり法第二十六条第三項の Eにより明示された内容を、前項の書面に併せて記載しておかれければならない。

第二十一条の二 法第二十六条第一項第二号の厚生労働省令で定める区分は、名称のいかんを問わず、業務の関連性に基づいて法第二条第四号に規定する派遣先(以下単に「派遣先」という。)が設定した労働者の配置の区分であって、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分及び当該業務に係る労務管理に関し (法第二十六条第一項第二号の厚生労働省令で定める区分) 第二十一条の二 法第二十六条第一項第二号の厚生労働省 ろいて法第二条第四号に規定する派遣先(以下単に「派遣先」 て直接の権限を有するものとする。

|二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項|

- 二 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者が法第二十六条第一項第四号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさ せることができ、又は同項第五号に掲げる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 十二条 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項 労働者派遣の役務の提供を受ける者が法第二十六条第一項第四号に掲げる派遣就業を をした場合における当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数

四 派遣元事業主が、派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、これらの者が当該派遣労働者に対し、診療所等 の施設であって現に当該派遣先である者又は派遣先になろうとする者に雇用される労働者が通常利用しているもの(第三十二 条の三各号に掲げるものを除く。)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おける当該便宜供与の内容及び方法

五.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、 労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、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

派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別 派遣労働者を無期雇用派遣労働者(法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。)又は第三十二

第二十一条第三項に規定する書面には、同項及び同条第四項に規定する事項のほか、次の各号に掲げる 、それぞれ当該各号に定める事項を記載しなければならない。 (契約に係る書画の記載事項)第二十二条の二、第二十二条 場合の区分に応じ、

には、派遣元事等主の求めに応じ、その理由を、書面の交付者しくによファクシンを利用してする場合文には日本の地では、 その受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第 二条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。)の送信の方法(当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等ののには、以下「電子メール等」という。)の送信の方法(当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。以下同じ。)(以下「書面の交付等」という。))に 紹介予定派遣の場合 当該派遣先が職業紹介を受けることを希望しない場合又は職業紹介を受けた者を雇用しない場合 より、派遣元事業主に対して明示する旨

同号イに該当する旨 次のイからへまでに掲げる事項 法第四十条の二第一項第三号イの業務について行われる労働者派遣の場合 法第四十条の二第一項第三号中の業務について行われる労働者派遣の場合 法第四十条の二第一項第三号中に該当行る 主該派遣先によいて当該業務が一箇月間に行われる日数 当該派遣先に雇用される通常の労働者の一箇月間の所定労働日数

Ι	Ι
関	派
係資	遣
料	法

〇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

イ 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業(以下「産前産後休業」という。)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。)第二条第一号に規定する育児休業(以下「育児休業」という。)又は第三十三条に規定する場合におけ る休業をする労働者の氏名及び業務

イの労働者がする産前産後休業、育児休業又は第三十三条に規定する場合における休業の開始及び終了予定の日 法第四十条の二第一項第五号の労働者派遣の場合 次のイ及びロに掲げる事項 ロイの労働者がする産前産五、法第四十条の二第一項等イイ 育児・介護休業法第二条する労働者の氏名及び業務

育児・介護体業法第二条第二号に規定する介護体業(以下「介護体業」という。)又は第三十三条の二に規定する体業を

(の労働者がする介護休業又は第三十三条の二に規定する休業の開始及び終了予定の日

П

前項に定めるもののほか、派遣元事業主は、労働者派遣契約であって海外派遣に係るものの締結に際しては、厚生労働

法第二十六条第二項第三号の厚生労働省令で定める措置)

第四十一条の派遣先責任者の選任 第四十二条第一項の派遣先管理台帳の作成、同項各号に掲げる事項の当該台帳への記載及び同条第三項の厚生労

その他厚生労働省令で定める当該派遣就業が適正に行われるため必要な措置

一 第四十一条の派遣先責任者の二 第四十二条第一項の派遣先働省令で定める条件に従った通知

2 前項に定めるもののほか、派遣元事業主は、労働者派遣契約であって海外派遣に係るものの締結に際しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者が次に掲げる措置を講ずべき旨を定めなければなら

- 十六条第四項に規定する法第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日の通知 号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。 第二十四条 法第二十六条第二項第三

法第二十六条第四項に規定する法第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日 法第三十九条の労働者派遣契約に関する措置 法第四十条第一項の苦情の内容の通知及び当該苦情の処理 法第四十条第二項に規定する教育訓練の実施等必要な措置 法第四十条第三項に規定する教育訓練の実施等必要な措置 法第四十条の回に規定する派遣労働者の雇用に関する事項に関する措置 法第四十条の回に規定する派遣労働者の雇用に関する事項に関する措置 法第四十条の回に規定する派遣労働者の募集に係る事項の周知 法第四十条の正に規定する所必多数集に係る事項の周知 法第四十条の元は第二項に規定する高級

前各号に掲げるもののほか、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため必要な措置 ニ三四五六七八九十

(法第二十六条第四項に規定する法第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日の通知の方法)

第二十四条の二 法第二十六条第四項に規定する法第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日の通知は、 労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、法第二十六条第四項の規定により通知すべき事項に係る書面の交付等によ の行わなければならない。

を通知しなければならない。

除く。次項において同じ。)の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該派遣元事業主におし、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該労働者派遣の役務 の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について同条第一項の規定に抵触することとなる最初の日

派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣(第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを

派遣元事業主は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たつては、あらかじめ、当該契約の相手方に対

項の許可を受けている旨を明示しなければならない。

第五条第一

派遣元事業主は、新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による通 知がないときは、当該者との間で、当該者の事業所その他派遣就業の場所の業務に係る労働者派遣契約を締結してはならな

労働者派遣(紹介予定派遣を除く。)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじ、、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比、、 金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。 較対象労働者の賃 遣契約。 7 労働

(法第二十六条第七項の情報の提供の方法等) 第二十四条の三 法第二十六条第七項の情報の提供は、同項の規定により提供すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。

2 派遣元事業主は前項の規定による情報の提供に係る書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならない。

一 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合次のイからホまでに掲げる情報 十六条第七項の厚生労働省令で定める情報は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当 (法第二十六条第七頃の厚生労働省会で定める情報) 第二十四条の四 法第二十六条第七項の厚生労働省令 該各号に定める情報とする。

イ 比較対象労働者(法第二十六条第//項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ。)の職務の内容(同項に規定する (務の内容をいう。以下同じ。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態 職務の内容をいう。

当該比較対象労働者を選定した理由 I

ハ 当該比較対象労働者の特遇のそれぞれの内容(昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。) ニ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的 ホ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれこいて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情 のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの 工 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定すること を定める場合次の人及びロに掲げる情報

第四十条第二項の教育訓練の内容(当該教育訓練がない場合には、その旨) 三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設の内容(当該福利厚生施設がない場合には、その旨) 第四十条第二 浙鄉

18 旧頃の1 比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者 汌 9 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けむらする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。
10 派遣先は、第七項の情報に変更があったときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、 変更の内容に関する情報を提供しなければならない 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主 、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあっては第三十条の三の規定、同項の協定に係る 働者派遣にあっては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように なければならない。 労働者派遣に配属しなけれ

(製約の解除等)

二十七条 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組の正当な行為をしたこと等を理由として、分働者派遣契約を解除してはたらない。 一十八条 労働者派遣を予ち事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣航業に関し、この法律又 著四節の規定により適用される法律の規定(これらの規定に基くべ命令の規定を含む。第三十一条及び第四十条の六第一 第五号において同じ。)に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除すること

将来に向かってのみその効力を生ずる。 労働者派遣契約の解除は、

(労働者派遣契約の解除に当たつて講ずべき措置)

ニ十九条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休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その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要 な措置を

第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等 (特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)

第三十条 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者(期間を定めて雇用される派遣労働者をいっ。以下同じ。)であって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一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの以下「特定有期雇用派遣労働者」という。)その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者という。)その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働者令であるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用したする労働者であって雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働者やで定めるもの(以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。)に対し、厚生労働省令で定めるとによい、次の各号の措置を講 ずるように努めなければならない

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

○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

(法第二十六条第八項の厚生労働者でたのとも、 第二十四条の五 法第二十四条の日 単第二十四条の五 法第二十十条第八項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。 一 職務の内容並びに当該職務の内容及で配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 二 前号に該当する労働者がいない場合にあっては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 三 前号に該当する労働者がいない場合にあっては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 三 前二号に該当する労働者がいない場合にあっては、前二号に掲げる者に準ずる労働者

(法第二十六条第十項の情報の提供の方法等

る派遣労働者の中に協定対象派遣労働者以外の者がいない場合には、法第二十六条第十項の情報(法第四十条第二項の教 **第二十四条の六** 法第二十六条第十項の情報の提供は、同条第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、同条第十項の 規定により提供すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。 育訓練及び第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設に係るものを除く。)の提供を要しない。この場合において、当該派遣 労働者の中に新たに協定対象派遣労働者以外の者が含まれることとなったときは、派遣先は、遅滞なく、当該情報を提供しなけ 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定めた労働者派遣契約に基づき現に行われている労働者派遣に係

当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくて 3 労働者派遣契約が終了する日前一週間以内における変更であって、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくるも法第三十条の三の規定に違反しないものであり、かっ、当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合には、法第二十六条第十項の情報の提供を要しない。 は、冼第二十六条第十項の情報の提供を要しない二十六条第十項の情報の提供について準用する。

二十四条の三第二項の規定については、法第

一項各号に掲げる労働者派遣 前項の派遣労働者の希望については、派遣元事業主が当該派遣労働者に係る労働者派遣が終了する日の前日までに当 第二節 派遣元事業主の講ずべき指置等 (法第三十条第一項の厚生労働省令で定める者等) 第二十五条 - 法第三十条第一項の派遣先の事業所その他派遣航業の場所における同一の組織単位(法第二十六条第一第二十五条 - 法第三十条第一第二号に規定する組織単位をいう。以下同じ。)の業務について継続して一年以下の期間当時出編率に第20年の20年17年 って、当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望しているもの(法第四十条の二に係る派遣労働者を除く。)とする。 第二号に規定する組織単位をv する見込みがある者として厚生: おける同一の組織単位の業務!

該派遣労働者に対して聴くものとする。 3 法第三十条第一項のその他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるものは、当該派行元事業主に雇用された期間が通算して一年以上である有期雇用派遣労働者(同項に規定する有期雇用派遣労働者をいい、 一項に規定する者を除く。)とする。

社第三十条第一項の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であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるものは、当核派遣元事業主に雇用された期間が通算して一年以上である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とする。

(法第三十条の指電の実施の方法) 第二十五条の二 派遣元事業主は、法第三十条第一項の規定による措置を講ずるに当たつては、同項各号のいずれか、の指置を講ずるように努めなければならない。

じられた場合であって、当該措置の対象となった特定有期雇用派遣労働者(同項に規定する特定有期雇用派遣労働者をい)が当該派遣先に雇用されなかったとさは、同項第二号から第四号までのいずれかの措置を講じなければならない」とする。 派遣元事業主は、法第三十条第一項(同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定による措置を講ず こ当たっては、特定有期雇用派遣労働者等(同条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。)から、 二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定による措置を講ずる場合における前項の規定の適 については、同項中「講ずるように努めなければならない」とあるのは、「講じなければならない。 ただし、 同項第一号の措置が るに当たっては、特定有期雇用派遣労働者等(同条第一項に規定する特定有期雇用派遣当該特定有期雇用派遣労働者等が希望する当該措置の内容を聴取しなければならない。 講じられた場合であって、 法第三十条第一

派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会

を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。 四 前三号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であって雇用の安定に特に資すると認 められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるも

2 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三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に係る前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努め 「講じなければ」とする。

(段階的かつ体系的な教育訓練等)

らの有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。 業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確 第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者 (期間を定めないで雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。)であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全 元事業主は、

っなければならない。 (不合理な待遇の禁止等)

2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣競業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲との範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待 第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賃与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認 遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。 不合理と認められる相違を設けてはならない めのれるものか光慮した、

厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。)について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法(次のイ及びロ(通勤手当その他の厚生労働省令で定める その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

イ)に該当するものに限る。

ものにあっては、

イ 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の額として厚生労働省令で定める ものと同等以上の賃金の額となるものであること。

従前 ○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 (法第三十条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項) 第二十五条の三 法第三十条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項は、特定有期雇用派遣労働者等の居住地、第二十五条の三 法第三十条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項は、特定有期雇用派遣労働者等の居住地、3の職務に係る待遇その他派遣労働者の配置に関して通常考慮すべき事項とする。

(法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める教育訓練)

第二十五条の四 法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める教育訓練は、新たな就業の機会を提供するまでの間に 行われる教育訓練(当該期間中、特定有期雇用派遣労働者等に対し賃金が支払われる場合に限る。)とする。 **(法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める措置)**

第二十五条の五 法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

 前条に規定する教育訓練
 当級派遣売事業主が職業を定法(昭和二十二年法律第百四十一号)その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。
 その他特定有期雇用派遣労働者等の雇用の継続が図られると認められる措置 前条に規定する教育訓練 当該派遣元事業主が職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)その他の法律の規定による許可を受けて、

(法第三十条の四第一項の過半数代表者) 第二十五条の六 法第三十条の四第一項の労働者の過半数を代表する者(以下この条において「過半数代表者」という。)は、 次の各号のいずれにも該当する者とする。ただし、第一号に該当する者がいない場合にあつては、過半数代表者は第二号に該 当する者とする。

挙手等の民主的な方法による手続 派遣元事業主は、過半数代表者が法第三十条の四第一項の協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配 2 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならない。 労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと法第三十条の四第一項の協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、により選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

(法第三十条の四第一項の厚生労働省令で定める待遇)

三十条の四第一項の厚生労働省令で定める待遇は、次のとおりとする。 法第四十条第二項の教育訓練 第二十五条の七法第二

(法第三十条の四第一項第二号の厚生労働省令で定める賃金) 三各号に掲げる福利厚生施設

第二号の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手 ず支払われる賃金(職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。)とする。 一項第二 十条の四第-法第三 第二十五条の八

第二十五条の九 法第三十条の四第一項第二号4の厚生労働省令で定める賃金の額は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において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であって、当該派遣労 (法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額) 働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とする。

〇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

2関する事項の向 に賃金が改善されるものである

派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、派遣労働者の職務の内容、職

の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者(派遣労働者を除く。)の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の 務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること。 四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇(賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定の方法(派遣労働者 うち、 当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、 不合理と認められる相違が生じ ることとならないものに限る。

派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実

前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知し 2 前項の協定を終なければならない。

(職務の内容等を勘案した賃金の決定)

三十条の五 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者(第十条の三第二項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者(以下「協定対象派遣働者」という。)を除く。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、そ り他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めなければならない。 労働者

三十条の大 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について献業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじ 当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならな の賃金(通勤手当その他の厚 (就業規則の作成の手続) 第三十条の六 派遣元事業

(派遣労働者等の福祉の増進)

第三十条の七 著として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会(派遣労働者以外の労働者として の就業の機会を含む。)及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講する ことにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。 (適正な派遣就業の確保)

|三十一条 派遣元事業主は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者に労働させるに当たって当該派遣競業に関して 法律又は第四節の規定により適用される法律の規定に違反することがないようにその他当該派遣就業が適正に行われるよ こ、必要な措置を講ずる等適切な配慮をしなければならない。

(待遇に関する事項等の説明

第三十一条の二 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、 当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関す る事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

法第三十条の四第一項第六号の厚生労働省令で定める事項)

第二十五条の十 法第三十条の四第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとお9とする。

有効期間法第三十条の四第一項第一号に掲げる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合には、その理由派遣元事業主は、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派遣労働者について、遺先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとしないこと。

(法第三十条の四第二項の周知の方法)

法第三十条の四第二項の周知は、次のいずれかの方法により行わなければならない。 第二十五条の十一

書面の交付の方法

次のいずれかの方法によることを当該労働者が希望した場合における当該方法 ファクシミリを利用してする送信の方法 11 ~ [

子メール等の送信の方法

電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、から、労働者が当該記録の内容を常 時確認, 常時当該派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法(法第三十条の四第一項の協定の概 第一号又は第二号の方法により併せて周知する場合に限る。

9十二 派遣元事業主は、法第三十条の四第一項の協定を締結したときは、当該協定に係る書面を、その有効期 日から起算して三年を締禍する日本で四左1 がよれいばない (協定に係る書画の保存) 二十五条の十二

▶条の玉の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教 第二十五条の十三 法第三十条の五の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手 育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金(職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。)とする。 (法第三十条の五の厚生労働省令で定める賃金)

十四 法第三十一条の二第一項の規定による説明は、書面の交付等その他の適切な方法により行わなければ し、次項第一号に規定する労働者の賃金の額の見込みに関する事項の説明は、書面の交付等の方法により行わ (特遇に関する事項等の説明) 第二十五条の十四 法第三十 なければならない

一 労働者を派遣労働者と、「本の・エン・プロ・トルの・サース・ストリンナス。
 十号)に規定する被保険者の資格の取得、厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)に規定する被保険者の資格の取得及び雇用保険法(昭和二十九年法律第百十五号)に規定する被保険者の資格の取得及び雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)に規定する被保険者となることに関する事項その他の当該労働者の待遇(日関する事項

事業運営に関する事項 労働者派遣に関する制度の概要 法第三十条の二第一項の規定に

三十条の二第一項の規定による教育訓練及び同条第二項の規定による援助の内容

2. が電元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって

厚生労働省令で定めるもの 三、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十条の五の規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法 第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の

3 派遣元事業主は、労働者派遣(第三十条の四第一項の協定に係るものを除く。)をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項(厚生労働省令で定

前項第二号に掲げる措置の内容

六条第八項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第三十条の三から第三十条の六までの 規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならない。 5 派遣元事業主は、派遣労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第二十

(派遣労働者であることの明示等)

二十二条 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするとさは、あらかじめ、当該労働者にその旨(紹予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れようとする場合にあっては、その旨を含む。)を明示しなければならない。 派遣元事業主は、その雇用する労働者であって、派遣労働者として雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣 とさは、あらかじめ、当故労働者にその旨(新たに紹介予定派遣の対象としょうとする場合にあつては、そくし、その同意を得なければならない。

(**派遣労働者に係る雇用制限の禁止**) 第三十三条 派遣元事業主は、その雇

第三十三条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者との間で、正当な理由がなく、その者に係る派遣先である者(派遣先であった者を含む。次項において同じ。)又は派遣先となることとなる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない。 なく、その者が当該派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨の契約を締結してはならない。 ない。 その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、正当な理由が 派遣元事業主は、

〇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 **第二十五条の十五** 法第三十一条の二第二項の厚生労働省令で定める方法は、次ダ いずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法とする。

ファクシミリを利用してする送信の方法 メール等の送信の方法

第二十五条の十六 法第三十一条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

昇給の有無

三 賞 与の有無 国 協定対象派遣労働者であるか否か(協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期) 五 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 第二十五条の十七 派遣元事業主は、送第三十一条の二第二項の規定により派遣労働者に対して明示しなければならない同 項第一号に掲げる事項を事実と異なるものとしてはならかい ├─条の二第二項(第二号に係る部分に限る。)及び第三項(第二号に係る部分に限る。)の規定 第二十五条の十八 法第三

による説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならないか二項(第一号に将る部分に限る。)の規定**第二十五条の十九** 労働者派遣の実施について緊急の必要があるかめらかいめ 法第三十一条の二第三項に規定する文書の交付等により同項 (第一号に係る部分に限る、)の明示を行ってがなった。

前項の場合であって、次の各号のいずかかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、法第三十一条の二第 2 前項の場合であつて、次のみちのショスが上隊ヨッのccte、コルムWeb おいまった。このでは、このでは、コルスの場合であって、次のからではない。このでは、一号に係る部分に限る。)の規定により明示すべき事項を同項に規定する文書の交付等により当該派遣労働者に明示 なければなら

当該派遣労働者から請求があつたとき、

二 前号以外の場合であって、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき。 第二十五条の二十 法第三十一条の二第三項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

労働契約の期間に関する事項 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、体憩時間、休日並びに労働者を二組以上に分けて就業させ - 労働契約の期間に関する事項 三 期間の定めのある労働契約を更新する。 三 就業の場所及び作事すべき業務に関す 四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を る場合における就業時転換に関する事項 正 退職に関する事項(解雇の事由を含む。 示 派遣労働者から申出を受けた苦情の処

派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

動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 条件等の明示)

元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、『るところにより、次に掲げる事項(当該労働者派遣が第四十条の二第一項各号のいずわかに該当する場 合にあっては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。)を明示しなければならない。 労働省令 二十四%

当該労働者派遣をしようとする旨

第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

11

三 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が第三十五条の三の規定に抵触することなる最初の日 国 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が第四十条の二第一項の規定に抵触することなる最初の日 2 派遣元事士は、派遣先から第四十名ととなる最初の日 2 派遣元事業上は、派遣先から第四十条の一第七項をによる通知を受けたときは、遅滞なく、当該通知に係る事業所をの他派遣は、東西の規定には事する派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業所その他派遣就業の場所の業務に従事する派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が同条第一項の規定に抵触することがる最初の日を明示しなければならなり。 3 派遣元事業主は、前二項の規定による明示を寸るに当た一方に当たっては、派遣先が第四十条の六第一月の規定にはを明するには、派遣先が第四十条の六第一項第三号又は第四号に認

3 派遣元事業主は、前二項の規定による明示をするに当たっては、派遣先が第四十条の六第一項第三号又は第四号に該当する行為を行った場合には同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨を併せて明示しなけれ

(労働者派遣に関する料金の額の明示)

十四条の 派遣・事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定める分配であった。 派遣・事業主は、次の各号に掲する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者 二十四条の

当該労働者派遣に係る派遣労働者 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合

(派遣先への通知)

ニ十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に 知しなければならない。

当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名

当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別

当該労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別

当該労働者派遣に係る派遣労働者が第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別 \mathbb{E}

鲥

第二十六条 注第三十四条第一項及び第二項の規定による明示は、当該規定により明示すべき事項を次のいずれかの方法により明示することにより行わなければならない。ただし、同条第一項の規定による明示にあっては、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項をあらがじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項をあらがじめこれらの ○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施行規則 (執業条件の明示の方法等) 第二十六条 法第三十四条第一項及び第二項の規定による明示は、当該規定により明示すべき事 により明示することにより行わなければならない。ただし、同条第一項の規定による明示にあっては、∮ 方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

書面の交付の方法 次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法 一書面の交付の方法二 次のいずれかの方法によるこイファクシミシを利用してする送口 電子メール等の送信の方法

てする送信の方法

前項ただし書の場合であって、次の各号のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、当該事項を 前項各号に掲げるいずれかの方法により当該派遣労働者に明示しなければならない。

Kの明示について準用する。 当該派遣労働者から請求があつたとき

|二十六条の二 | 法第三十四条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項は、第二十七条の二第一項各号に掲げる書類 |同項に規定する行政機関に提出されていない場合のその具体的な理由とする。 3 前二項の規定は、法第三十四条第三項の規定による明示は (法第二十四条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項) 第二十六条の二 法第三十四条第一項第二号の厚生労働省

三十四条の二の規定による明示は、第三項の規定による額を書面の交付等の方法により行わなければ (労働者派遣に関する料金の額の明示の方法等) 第二十六条の三 法第三十四条の二の規定による。 ならない

る場合における注第三十四条の二の規定により明示した額と同一である場合には、同条の規定による明示を要しない。 3 法第三十四条の二の厚生労働省令で定める額は、次のいずれかに掲げる額とする。 - 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額 二 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における第十八条の二第二項に規定する労働者派遣に関する料金の額の平 派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における次項の規定による額が労働者を派遣労働者として雇い入れようとす お合における法第三十四条の二の規定により明示した額と同一である場合には、同条の規定による明示を要しない。 法第三十四条の二の厚生労働省令で定める額は、次のいずれかに掲げる額とする。

均額

(派遣先への通知の方法等) 第二十七条、法第三十五条第一項の規定による通知は、法第二十六条第一項各号に掲げる事項の内容の組合せが一である ときは当該組合せに係る派遣労働者の氏名及び次条第一項各号に掲げる事項を、当該組合せが「以上であるときは当該組合せごとに派遣労働者の氏名及び同条第一項各号に掲げる事項を、当該組合せごとに派遣労働者の氏名及び同条第一項各号に掲げる事項を追加することにより行わなければならない。 2. 法第三十五条第一項の規定による通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ、同項により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。ただし、労働者派遣に際し、あらかじめ、同項により通知すべき事項に係る書面の交付等ができない。 場合において、当該通知すべき事項をあらかじか書面の交付等以外の方法により通知したときは、この限りでない。 3. 前項にたじ書の場合であって、当該労働者派遣の期間が「週間を超えるとき(法第二十六条第一項各号に掲げる事項の内容の組合せが二以上である場合に限る。)は、当該労働者派遣の期間が「週間を超えるとき(法第二十六条第一項各号に指げる事項の内容の組合せが二以上である場合に限る。)は、当該労働者派遣の関係の後遅滞なく、当該事項に係る書面の交付等をしなけれ

4 第二項に定めるほか、派遣元事業主は、法第三十五条第一項の規定により次条第一項各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省合により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることを派遣先に通知するときは、その事実を当該事実を記する書類の提示その他の適切な方法により示さなければならない。 三十五条第二項の規定による通知は、書面の交付等により行わなければならない。 法第三十五条第二項の規定による通知は、書面の 第四項の規定は、前項の通知について準用する。

五 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者となったことの確認の有無に関する事項であって厚生労働省令で定めるもの

その他厚生労働省令で定める事項 K 派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から第五号までに掲げる事項に変更があつたときは、 派遣先に通知しなければならない

(労働者派遣の期間)

ニ十五条のニ 派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の「 第一項の規定に抵触することなる場合には、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行ってはならな 派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の

第三十五条の三 派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、三 を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣(第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く

(日雇労働者についての労働者派遣の禁止)

三十五条の四 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とす業務のうち、労働者派遣により日雇労働者(日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項にお

厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かな

第三十五条の五 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の九第一項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない。 (離職した労働者についての労働者派遣の禁止) 第三十五条の五 派遣元事業主は、労働者派遣

○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 (法第三十五条第一項第五号の厚生労働省令で定める事項) 第二十七条の二 法第三十五条第一項第五号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出さ

号)第二十四条第一項に規定する健康保険被保険者資格取得届三十七号)第十五条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得 健康保險法施行規則(大正十五年内務省令第三十六号)第三 厚生年金保險法施行規則(昭和二十九年厚生省令第三十七

雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)第六条に規定する雇用保険被保険者資格取得届 派遣元事業主は、前項の規定により同項各号に掲げる書類が提出されていないことを派遣先に通知するときは、当該書類 111届1112

(法第三十五条第一項第六号の厚生労働省令で定める事項)

第二十八条 法第三十五条第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。 - 派遣労働者の柱別(派遣労働者が印十五歳以上である場合にあってはその旨及び当該派遣労働者の性別、派遣労働者 が十八歳未満である場合によっては当該派遣労働者の年齢及び性別) - 派遣労働者に係る法領ニナス条第一項第四号、第五号又は第十号に掲げる事項の内容が、同項の規定により労働者派 遣契約に定めた当該派遣労働者に係る組合せにおけるそれぞれの事項の内容と異なる場合における当該内容

(令第四条第二項第二号の厚生労働省令で定める者) 第二十八条の二 令第四条第二項第二号の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。

卒業を予定している者であって、雇用保険法第五条第一項に規定する適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該 事業に雇用されることになっているもの

前二号に掲げる者に準する者
 (今第四条第二項第三号の厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額等)
 第二十八条の三 令第四条第二項第三号の厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額は、次に掲げる額とする。日本労働者の一年分の資金その他の収入の額。
 日届労働者の一年分の資金その他の収入の額。
 日届労働者(主として生計を一にする配偶者等)という。)の収入により生計を維持する者に限る。)及び当該日雇労働者と生計を一にする配偶者等」という。)の収入により生計を維持する者に限る。)及び当該日雇労働者と生計を一にする配偶者等の他の収入の額を合算した額

令第四条第二項第三号の厚生労働省令で定める額は、五百万円とする。

〇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 (派遣元責任者)

第三十六条 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第六条第一号、第二号及び第四号から第九号までに該当しない者(未成年者を除き、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに 足りる能力を有する者として、厚生労働省令で定める基準に適合するものに限る。)のうちから派遣元責任者を選任しなけれ ばならない。

- 十二条、第三十四条、第三十五条及び次条に定める事項に関すること 箫
- 当該派遣労働者に対し、必要な助言及び指導を行うこと。

11

- 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
- 计时间
- 当該派遣労働者等の個人情報の管理に関すること。 当該派遣労働者についての教育訓練の実施及び職業生活の設計に関する相談の機会の確保に関すること。 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を総括管理する者及び 先との連絡調整を行う 当該派遣
 - 前号に掲げるもののほか、当該派遣先との連絡調整に関すること

(派遣元管理台帳)

与三十七条 - 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣航業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳 2.派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。 - 協定対象派遣労働者であるか否かの別

- muranswing的電子であるから明月であるかの別(当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合にあっては、当該有期雇任であるから明月間間が電労働者である場合にあっては、当該有期雇用派遣労働者に係る労働契約の期間)
 三 第四十条の二第一項第二号の厚生労働省へで定める者であるか否かの別
 回 派遣先の氏名又は名称
 正 事業所の所在地その他派遣就業をする日
 大 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
 大 保事大多義務の種類
 九 後事する業務の種類
 九 第三十条第一項(同条第二項の規定により誌み替えて適用する場合を含む。)の規定により講じた措置
 1、 教育訓練(厚生労働省令で定めるものに限る。)を行った日時及び内容 始業及び終業の時刻 従事する業務の種類 第三十条第一項(同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により講じた措置 教育訓練(厚生労働省令で定めるものに限る。)を行つた日時及び内容
- 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項 その他厚生労働省令で定める事項

派遣元事業主は、前項の派遣元管理台帳を三年間保存しなければならない。 2

こついて準用する。この場合において、第三十三条中「派遣先」とあるのは、「労働者派遣の役務の提供を受 ■十八条 第三十三条及び第三十四条第一項(第三号及び第四号を除く。)の規定は、派遣元事業主以外の労働者派 ける者」と読み替えるものとする。 遣をする事業主 (無無)

○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 (派遣元責任者の選任) 第二十九条 法第三十六条の規定による派遣元責任者の選任は、次に定めるところにより行わなけ

三十六条の規定による派遣元責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- 派遣元事業主の事業所(以下この条において単に「事業所」という。)ごとに当該事業所に専属の派遣元責任者として自己 用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣元事業主(法人である場合は、その役員)を派遣元責任者とすることを妨 一 派遣元事業主の事業所(以下この来の雇用する労働者の中から選任すること。 げない。
- こ。当該事業所の派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二 百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を選任するこ。 三 法附明第四項に規定する物の製造の業務(以下)に労働者が最不ら事業所にあっては、当該事業 所の派遣元責任者のうち、製造業務に従事する派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下 のとおは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人とでのとは一人以上の者を、百人を超え二百人以下 の者を当該派遣労働者を専門に担当する者(以下「製造業務専門派遣元責任者」という。)とすること。ただし、製造業務専門派 遣元責任者のうち 一人は、製造業務に従事しない派遣労働者を併せて担当することができる。

(法第三十六条の厚生労働省令で定める基率) 第二十九条の二 法第三十六条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれにも該当することとする。 | - 過去三年以内に、派遣労働者に係る雇用管理の適正な実施のために必要な知識を習得させるための講習として厚生労働 | - 過去三年以内に、派遣労働者に係る雇用管理の適正な実施のために必要な知識を習得させるための講習として厚生労働 精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことが

できたい。地

法第三十七条第一項の規定による派遣元管理台帳の作成は、派遣元事業主の事業所ごとに、 行わなければならな (派遣元管理台帳の作成及び記載) 第三十条

2 法第三十七条第一項の規定による派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行わなければならない。3 前項に定めるもののほか、法第四十二条第三項の規定による通知が行われる場合において、当該通知に係る事項が法第三十七条第一項各号に掲げる事項に該当する場合であって当該通知に係る事項の内容が前項の記載と異なるときは、当該通 知が行われた都度、当該通知に係る事項の内容を記載しなければならない。

(法第三十七条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練) 第三十条の二 法第三十七条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第三十条の二第一項の規定による教 :訓練とする。

号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。 (法第三十七条第一項第十三号の厚生労働省令で定める事項) 七条第一項第-法第三 第二十一条

派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 **十一条** 法第三十 派遣労働者の氏名

- 事業所の名称
- **令第四条第一項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、第二十一条第二項の規定により付することとされる** 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項 111111日用
 - 号番号
- 三十条の二第二項の規定による援助を行つた日及び当該援助の内容 法第

十七条の二の規定による通知の内容 (保存期間の起算日)

5三十二条 法第三十七条第二項の規定による派遣元管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣 終了の日とする。

○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 第三節 派遣先の講ずべき措置等

(労働者派遣契約に関する措置)

-六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項に関する労働者派遣契約 らに適切な措置を講じなければならない。

(適正な派遣就業の確保等

該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもつて、遅滞な ・の指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、 苦情の申出を受けたときは、 当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければなら、 第四十条

に応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能 力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするた め、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労 その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求め 働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。 派遣先は、

3 所遺先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

つ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者 が通常利用しているもの(前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。)の利用に関する便宜の供与等必要 前三項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正か な措置を講ずるように配慮しなければならない

5 派遣先は、第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十一条の二第四項の規定による措置が適切に 講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならな

(労働者派遣の役務の提供を受ける期間)

第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣航業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。

無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣 雇用の機会の確保が特に困難である派

用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であってその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして で定める者に係る労働者派遣 一 無期雇用が二 雇用の機厚生労働省令で

事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの 当する業務に係る労働者派遣 次のイスはロに該

ロ その業務が一箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の一箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下である業務四、当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第六十五条第一項及び第三項の規定により体業し、並びに育児体業へ商権、禁等有限又は家族小職を行う労働者の権に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する背見体業をする場合における当該労働者の権権に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する背見体業をする場合における当該労働者の業務その他これに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働 者の業務に係る労働者派遣 五 当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号に規定する介護休業をし、及びこれに準する休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

前項の派遣可能期間(以下「派遣可能期間」という。)は、三年とする。

3 が電光は、温飲が電かの事業所での他が電動業の場所できの業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して労働者派遣(第一項各与のいずれかに該当するものを除く。以下この頃において同じ。)の役務の提供を受けようとするとされ、当該派遣大の事業所その他派遣敢業の場所ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始されて日にの項の規定により派遣可能期間を延長した場合にあっては、当該延長前の派遣可能期間が延過した日)以後当該事業所その他派遣 就業の場所ごとの業務に不らな働者派遣の役務の提供が開始を担じてい垣の規度を受けてあるにあっては、当該延長前の派遣可能期間が経過した日)以後当該事業所その他派遣 取期間にという。)に、厚生労働省令で定めるところにより、三年を限り、派遣可能期間を延長した。できる。当該延長に係る期間が経過した場合において、これを更に延長しようとするときも、同様とする。

〇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 第三節 派遣先の講ずべき指置等

(法第四十条第二項の厚生労働省令で定める場合)

法第四十条第二項の厚生労働省令で定める場合は、当該教育訓練と同様の教育訓練を派遣元事業主が **第三十二条の二** 法第四十条第二項の厚生労働省令・ 既に実施した場合又は実施することができる場合とする。

(法第四十条第三項の厚生労働省令で定める福利厚生施設) 第三十二条の三 法第四十条第三項の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次のとおりとする。

休憩室 更衣室

(法第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者) 第三十二条の四 法第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の者とする。

|(法第四十条の二第一項第四号の厚生労働省令で定める場合)

第三十三条 法第四十条の二第一項第四号の厚生労働省令で定める場合は、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業に先行し、又は同条第二項の規定による休業者しくは育児株業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするた めのものをする場合とする。

(法第四十条の二第一項第五号の厚生労働省令で定める体業) 第**三十三条の二** 法第四十条の二第一項第五号の厚生労働省令で定める休業は、介護休業に後続する休業であつて育児・介護休業法第二条第四号に規定する対象家族を介護するためにする休業とする。

〇労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働	沙海川名岩昌(片画一万7中画(背景)
派遣労働者の保護等に関する法律	

4 派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、厚生労働省令で定めるところにより、過半数労働組合等(当該派遣先の事業所に、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、労働者の過半数で化職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をいう。次項において同じ。)の意見を聴かなけれ

〇労働者派遣事業の適正な運営の確保及び

派遣先は、前項の規定により意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときは、当該事業所その他派遣就業の 所ごとの業務について、延長前の派遣可能期間が経過することとなる日の前日までに、当該過半数労働組合等に対し、派 可能期間の延長の理由その他の厚生労働省令で定める事項について説明しなければならない。

第四項の規定による意見の聴取及び前項の規定による説明を行うに当たつては、この法律の趣旨にのつとリ 誠実に

(実にこれらを行うように努めなければならない。 派遣先は、第三項の規定により派遣可能期間を延長したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対 、当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について第一項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければな

厚生労働大臣は、第一項第二号、第四号若しくは第五号の厚生労働省令の制定又は改正をしようとするときは、あらかじ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者 (同条第一項各号のハずれかに該当するものを除く。)の役務の提供を受けてはならない。 派遣先は、前条第三項の規定により派遣可能期間が延長された場合において、当該派遣先の事業所その 派遣就業の場所 第四十条の三

(特定有期雇用派遣労働者の雇用)

当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間(以下この条において「派遣実施期間」という。)が経過した日以後労働者を雇い 入れようとするときは、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した特定有期雇用派遣労働者(継続して就業することを 第四十条の四 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの同一の業務について派遣 元事業主から継続して一年以上の期間同一の特定有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣(第四十条の二第一項各号のい ずれかに該当するものを除く。)の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、 入れようとするとさは、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した特定有期雇用派遣労働者(継続して希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。)を、遅滞なく、雇い入れるように努めなければならない。

协者の保護等に関する法律施行規則

(派遣可能期間の生長に徐る馬見の場形) 第三十三条の三、注第四十条の二第四項の規定により労働者の過半数で組織する労働組合(以下「過半数労働組合」という。)又は労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)の意見を聴くに当たっては、当該過半数労働組合又は、過半数代表者に、次に掲げる事項を書面により通知しなければならない。

派遣可能期間を延長しようとする事業所等 延長しようとする期間

能期間が経過した日から三年間保存しなければならない。 - 意見を聴いた過半数分働組合の名称文は過半数代表者の氏名 - 第一項の規定により過半数分働組合文は過半数代表者に通知した日及び通知した事項 三 過半数分増組合文は心理・数代表者に通知した日及び通知した事項 三 過半数分増組合文はに過半数代表者から意見を聴いた日及び当該意見の内容 四 意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

派遣先は、前項各号に掲げる事項を、次に掲げるいずれかの方法によって、当該事業所等の労働者に周知しなければなら \$1\sq

常時当該事業所等の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

書面を労働者に交付すること。 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、当該事業所等に労働者が当該 記録の内容を常時確認できる機器を設置する、

派遣先は、過半数代表者が法第四十条の二第四項の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよ 必要な配慮を行わなければならない。

第三十三条の四 法第四十条の二第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

 派遣可能期間の延長の理由及びその延長の期間
 当該異議(労働者派遣により労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると 認められる雇用債行が損沈われるおそれがある旨の意見に限る。)への対応に関する方針
 派遣先は、法第四十条の一等エエボの中はでして、 年間保存しなければならない。 派遣先は、法第四十条の二第五項の規定により過半数労働組合又は過半数代表者に対して説明した日及び説明した内容 F面に記載し、当該事業所等ごとの業務について延長前の派遣可能期間が経過した日から三年間保存しなければならない 派遣先は、前項の書面に記載した事項を、前条第四項各号に掲げる方法によって、当該事業所等の労働者に周知しなけ を書面に記載1

5三十三条の五 派遣先は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者とし正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

三十三条の六 法第四十条の二第七項の規定による通知は、同項の規定により通知すべき事項に係る書面の交付等により 第三十三条の六 法第 行わなければならない。

(法第四十条の四の厚生労働省令で定める者)

三十三条の七 法第四十条の四の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第一項(同条第二項の規定により読み替えて 用する場合を含む。)の規定により同条第一項第一号の措置が講じられた者とする。 煙

<u>〇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</u> (派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知)

継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該事業所その他派遣就業の 所において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときは、当該募集に係る事業所その他派遣就業の場所に掲示する とその他の措置を講ずることにより、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該 の事業所その他派遣就業の場所において派遣元事業主から一年以上の期 ことその他の措置を講ずることにより、そo 派遣労働者に周知しなければならない。 派遣先 第四十条の五

2 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三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者(継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。)に係る前項の規定の適用については、同項中「労働者派遣」とあるのは「労働者派遣(第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。)」と、「通常の労働者」とあるのは「労働者派遣(第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。)」と、「通常の労働者」とあるのは「労働者」とする。

第四十条の六 労働者派遣の役務の提供を受ける者(国(行政執行法人(独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三号)第二条第四項に規定する行政執行法人をいう。)を含む。次条において同じ。)及び地方公共団体(特定地方独立行政法人(地方独立行政法人长)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。)を含む。 次条において同じ。)の機関を除く。以下この条において同じ。)が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合には、 その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点にお ける当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。ただし、労働者 派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかっ

とにつき過失がなかったときは、この限りでない。 第四条第三項の規定に違反して派遣労働者を同条第一項各号のいずれかに該当する業務に従事させること。 第二十四条の二の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。 第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること(同条第四項に規定する意見の聴取の

一 第四条第三項の規定に違反して派遣労働者を同条第一項各号のいずおかに該当する業務に従事させること。
 二 第二十四条の二の規定に違反して労働者派遣の役務の起作を受けること。
 三 第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること(同条第四項に規定する意見の)手続のうち厚生労働省令で定めるものが行われないことにより同条第一項の規定に違反することとなったときを除く。)

込みに係る同項に規定する行為が終了した日から一年を経過する日までの間は、当該申込みを撤回することができない。 3 第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該申込みに対 して前項に規定する期間内に承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示を受けなかったときは、当該申込みは、その効力を失

4 第一項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から求めがあった場合においては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から求めがあった場合においては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、速やかに、同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。

第四十条の七 労働者派遣の役務の提供を受ける者が国又は地方公共団体の機関である場合であつて、前条第一項各号のいずれかに該当する行為を行つた場合(同項ただし書に規定する場合を除く。)においては、当該行為が終了した日から一年を経過する日までの間に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が、当該国又は地方公共団体の機関において当該労働者派遣に係る業務と同一の業務に従事することを求めるときは、当該国又は地方公共団体の機関は、同項の規定の趣目を踏ま、当該派遣と係る業務と同一の業務に従事かることを求めるとは、当該国又は地方公共団体の機関は、同項の規定の趣目を踏ま、当該派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、国家公務員法(昭和二十二年法律第1二十号。裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年注律第1三九十九号)において準用する場合を含む。)、国会職員法(昭和二十二年法律第1十二年法律第1十五号)において準用する場合を含む。)、国会職員法(昭和二十二年法律第1十五年法律第1十五号)との他関係法令の目権隊法、昭和二十九年法律第1十五号)又は地方公務員法(昭和二十五年法律第1十二号)との他関係法令の 当該国又は地方公共団 規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければならない。 2 前項に規定する求めを行った派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣に係る国又は地方公共 団体の機関から求めがあった場合においては、当該国又は地方公共団体の機関に対し、速やかに、当該国又は地方公共E

体の機関が前条第一項各号のいずれかに該当する行為を行つた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通 **昭一条の八** 厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者又は派遣労働者からの求めに応じて、労働者派遣 役務の提供を受ける者の行為が、第四十条の六第一項各号のいずれかに該当するかどうかについて必要な助言をすること 第四十条の八

込みを承諾した場合において、同項の規定により当該労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者を就労させない場合には、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、当該派遣労働者の親労に関しと要な助言、指導又は前告をすることができる。
3. 厚生労働人臣は、前項の規定により、当該派遣労働者を執労させるべき旨の勧告をした場合において、その勧告を受けた第四十条の大第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者がこれにた第四十条の大第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者がこれに 厚生労働大臣は、第四十条の六第一項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者が当該申

〇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

(法第四十条の五第二項の厚生労働省令で定める者) 第**三十三条の八** 法第四十条の五第二項の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定により同項第一号の措置が講じられた者とする。

(法第四十条の六第一項第三号の厚生労働省令で定める意見の聴取の手線) 第三十三条の九 法第四十条の六第一項第三号の厚生労働省令で定める意見の聴取の手続は、次のとおりとする。

第三十三条の三第一項の規定による通知 第三十三条の三第三項の規定による書面の記載及びその保存 1 11

第三十三条の三第四項の規定による周知

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 BLた労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止)

第四十条の九 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が 当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者(雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。) C係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

2 派遣先は、第三十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければ

(派遣先責任者)

派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任 者を選任しなければなら 第四十一条

次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周

この法律及び次節の規定により適用される法律の規定(これらの規定に基づく命令の規定を含む。 当該派遣労働者に係る第三十九条に規定する労働者派遣契約の定め

当該派遣労働者に係る第三十五条の規定による通知第四十条の二第七項及び次条に定める事項に関すること。

当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たるこ イ この法律及び次節の規定により適用ロ当該派遣労働者に係る第三十九条(い 当該派遣労働者に係る第三十五条二 第四十条の二第七項及び次条に定三 第四十条の二第七項及び次条に定三 当該派遣労働者から申出を受けた。国該派遣労働者の安全及び衛生に当該派遣元事業主との連絡調整を行うこ

前号に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

(派遣先管理台帳)

派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣 に次に掲げる事項を記載しなければならない。 第四十二条

協定対象派遣労働者であるか否かの別 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別

一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別 第四十条の二第

派遣元事業主の氏名又は名称

派遣航業をした日 派遣航業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間

従事した業務の種類 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 務介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項 報育訓練「電ど係る派者労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項 四五六七八九十

その他厚生労働省令で定める事項

- 三条の十 法第四十条の九第一項の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の定年に達したことにより退職した者で 当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に雇用されているものとする。 ○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 (法第四十条の九第一項の厚生労働省令で定める者等) 第三十三条の十、法第四十条の九第一項の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の定年に達

法第四十条の九第二項の規定による通知は、書面の交付等により行わなければならない。

0

法第四十一条の規定による派遣先責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。 (派遣先責任者の選任) 第三十四条 法第四十

事業所等ごとに当該事業所等に専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先 (法人である場合は、その役員)を派遣先着任者とすることを妨げない。
 事業所等において派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは一人以上の者を、三百人を超えるときは当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとかった。
 「この者を適任すること。たれた。当該派遣労働者を教に当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人を一人を加えた数以上の者を適任すること。たれ、当該派遣労働者を教に当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人数を加えた数以上の者を適任すること。たれ、当該派遣労働者を数に当該派遣労働者の数に当該事業所等において雇用する労働者の数数が五人を超えないときは、派遣先責任者を選任することを要しない。

三 製造業務に五十人を超える派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、当政争来別寺かの地もの民口のです、」 務に従事させる派遣労働者の数が五十人を超え百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上 の者を、二百人を昭えるときは、当該派遣労働者の数が1百人を超える百人として一人を二人に加えた数以上の者を、当該派遣 労働者を専門に担当する者(以下「製造業務専門派遣先責任者」という。)とすること。ただし、製造業務専門派遣先責任者のう ちー人は、製造業務に従事させない派遣労働者を押せて担当するという。)とびこと。ただし、製造業務に確事させる派遣労働者を とっ人は、製造業務に従事させない派遣労働者を押せて担当するという。)に従事させる派遣労働者を、同一の派遣先責任者が担当 業務に付随する製造業務に従事させない派遣労働者を押せて担当なことができ、また、製造業務に確事させる派遣労働者と製造 業務に付随する製造業務に従事させる派遣労働者の会略生の確保のために必要な場合においては、一人の製造業務 することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者と製造付随業務」に従事させる派遣労働者の合計数が百人を 超えない範囲内で、製造業務6月車に表して事立とる派遣労働者と製造付随業務に従事させる派遣労働者を併せて担当させることができる。

・項の規定による派遣先管理台帳の作成は、事業所等ごとに行わなければならない。 (**派遣先管理台帳の作成及び記載)** 第三十五条 法第四十二条第一項 **法第四十二条第一項の規定による派遣先管理台帳の記載は、労働者派遣の役務の提供を受けるに際し、行わなければな** うない。

3 前二項の規定にかかわらず、当該派遣先が当該事業所等においてその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数に当該事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が五人を超えないときは、派遣先管理台帳の作成及び記載を行うことを要し

(法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練)

第三十五条の二 法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、次のとおりとする。 - 業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る教育訓練であって計画的 に行われるもの

業務の遂行の過程外において行われる教育訓練

号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。 (法籍四十二条第一項第十一号の厚生労働省令で定める事項) 第二十六条 法第一項第十一号の厚生労働省令で定める事項) 第二十六条 法第四十二条第一項第十一号の厚生労働省令でで 派遣労働者の氏名

派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

派遣元事業主の事業所の名称 流近元事業士の事業所の所在地 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣兢業をした場所並びに組織単位 派遣労働者派遣に係る労働に発する事項 11111日村代

〇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 7 行 る で り り

法第四十条の二第一項第三号イの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第二号の事項 法第四十条の二第一項第三号ロの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第三号の事項 法第四十条の二第一項第四号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第四号の事項 - 法第四十条の二第一項第五号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第五号の事項

ト七条の二の規定による通知の内容

法第四十二条第二項の規定による派遣先管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣 (保存期間の起算日)

三十七条

派遣先は、前項の派遣先管理台帳を三年間保存しなければならない。

2

ればならない。

က

(派遣元事業士に対する通知)

第三十八条 - 法第四十二条第三項の規定による派遣元事業主に対する通知は、派遣労働者ごとの同条第一項第五号から第 七号まで並びに第三十六条第一号、第二号及び第五号に掲げる事項を、一箇月ごとに一回以上、一定の期日を定めて、書面 の交付等により通知することにより行わなければならない。 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項各号(第四号を除く。)に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなけ

前項の規定にかかわらず、派遣元事業主から請求があったときは、同項に定める事項を、遅滞なく、書面の交付等により通 2 前項の規定にかかx 知しなければならない。

第四節 労働基準法等の適用に関する特例等

(労働基準法施行規則を適用する場合の融替え) 第三十九条 法第四十四条の規定により同条第一項に規定する派遣中の労働者(以下単に「派遣中の労働者」という。)の派遣映業に関する労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省今第二十三号)の規定の適用については、同令第十九条中「法第三十六条第一項の規定」とかるのは「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(以下労働者派遣法」という。)第四十四条第二項行張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(以下労働者派遣法」という。)第四十四条第二項の指定より適用される法第三十条中部、日本第二十条中 法第二十条中 法第二十条年 法第二十条第一項の規定した。同令第二十条中 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定した。同令第二十条中 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定」と、同令第二十条中 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定」と、同令第二十四条中「使用者」とあるのは「労働者派遣法第四十四条第一項の規定により適用される法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定した。同令第二十四条中「使用者」とあるのは「労働者派遣法第四十四条第二項の規定により適用される法第二条元をのは「労働者」と、同令第二十四条年「使用者とかなされる者」と、「董法第四十四条第二」

第四十四条 労働基準法第九条に規定する事業(以下この節において単に「事業」という。)の事業主(以下この条において、) 単に「事業主」という。)に雇用され、他の事業主の事業における派遣就業のために当該事業に派遣されている同条に掲すする労働者(同居の親族のみを使用する事業に使用される者及び家事使用人を除く。)であって、当該他の事業主(以下この条において「派遣先の事業主」という。)に雇用されていないもの(以下この節において「派遣中の労働者」という。)に雇用されていないもの(以下この節において「派遣中の労働者が派遣されている事業(以下この節において「派遣中の労働者という。)もまた、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、同法第三条、第五条及び第六十九条の規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適「其用する。 第三十九条の規定は、労働者派遣の役務の提供を受ける者であって派遣先以外のものについて準用する。 第四節 労働基準法等の適用に関する特例等 第四十三条

2 派遣中の労働者の派遣航業に関しては、派宣先の事業のみな、JWLB中のカ脚日もKRDフシャスに、アース、第三十第七条、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条がら第三十五条まで、第三十三条から第三十五条まで、第三十四条の三、第六十四条の三、第六十八条から第六十八条まで並びに第百四十一条、第六十四条の三、第六十八条から第六十八条まで並びに第百四十一条、第三項の規定並びに当該規定に基づい四条の二、第六十八条から第六十八条まで並びに第百回す。「第六十四条の三、第六十八条をで立びに第百回する」である。「第二回条の三、第二十二条の三第二」で発する命令の規定になるの規定に係る罰則の規定を含む。」と適用する。この場合において、同法第三十二条の二第一て発する命令の規定にあるの規定に係る罰則の規定を含む。」と適当は第二十二条の三第一位の判定によるのは、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(以下労働)項中「当該事業場に」とあるのは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣予助者の保護等に関する法律(以下労働)項中「当該事業場に」とあるのは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣予明者の保護等に関する法律(以下労働)項申「当該事業場に」とあるのは、労働者派遣事業の適正な運営の確保を

契約に定める派遣就業の条件に従って当該労働者派遣に係る派遣労働者労働させたならば、同項の規定により適用される同法第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十五条、第三十五条第六項、第四十条、第六十一条から第六十三条まで、第六十四条の二、第六十四条の三若しくは第百四十一条第三項の規定又はこれらの規定に基づいて発する命令の規定(次項におい 3 労働者派遣をする事業主の事業(以下この節において「派遣元の事業」という。)の労働基準法第十条に規定する使用者(以下この条において「派遣元の使用者」という。)は、労働者派遣をする場合であって、前項の規定により当該労働者派遣の役務の提供を受ける事業主の事業の同条に規定する使用者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣

で「労働基準法令の規定」という。)に抵触することとなるときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。 4 派遣元の使用者が前項の規定に違反したとき(当該労働者派遣に係る派遣中の労働者に関し第二項の規定により当該 派遣先の事業の労働基準法第十条 に規定する使用者とみなされる者において当該労働基準法 令の規定に抵触することとなったときに限る。)は、当該派遣元の使用者は当該労働基準法 令の規定に違いて、同法第百十八条、第 一一条の規定を適用する。 百十九条及び第百

〇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 いて準用する場合を含む。)並びに第四十一条の二第一項に規定する決議(派遣先の使用者にあっては、この法律及びこれに基づく命令の要旨)」と、同法第日十二条中にの法律及びこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基づいて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律により通過では、不発する命令の規定(労働者派遣法籍回十四条の規定により適用される場合を含む。)並びに同条第三項の規定にして、これらの規定によれる規定による期間の規定を含む。)を適用する。 をごとして、これらの規定によれる規定による期間の規定を含む。)を適用する。 6 この条の規定により労働基準法 及び同法 に基づいて発する命令の規定を適用する場合における技術的誘替えその他 同法第三十八条の三第一項中「就かせたとき」とあるのは「就かせたとき(派遣先の使用者(労働者派 遣法第四十四条第一項又は第二項の規定により同条第一項に規定する派遣先の事業の第十条に規定する使用者とみなされる者をいう。以下同じ。)が就かせたときを含む。)」と、同法第九十九条第一項から第三項まで、第百条第一項及び第三項 ては、労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣 (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(昭和六十年法律第八十八号。 - 項に規定する決議」とあるのは「協定並びに第三十八条の四第一項及び同条第五項(第四十一条の二 ら。)第二十三条の二に規定する派遣就業にあつ。 びに第三の二第一

必要な事項は、

(労働安全衛生法の適用に関する特例等)

第四十五条 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を 第四十五条 労働者を使用する事業者(労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)第二条第三号 に規 項後段 店する事業者をかう。以下この条において同じ。)と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまだ使用される。 が労働が 音をから、第十二条の三、第十二条、第二項 第一条 第十二条 (昭和四十七年法律第三十七号)第二条第三号 に規 項後段 店する事業者をいう。以下この条において同じ。)と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者におまだ使用される。 が労働・労働者を当は、第十二条の二、第十十条の三、第十十条の二、第十十条の三、第十十条第三項(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣 六十六条第一項の「第一」(予修働者派遣申書)という。)を適用する。この場合において、同法第十十年第一項に規定する所との中別の教育に係る自己を保護の一項の規定による健康診断に係る自の主義の「国、第一条第三項(労働者派遣法第四十四項条第一項(別権主法を健康診断であって厚生労働(名)と、第十二条第一項及び第十二条の三において「派遣先安全衛生管理業務」と、第十二条第一項及び第十二条の三において「派遣先安全衛生管理業務」と、第十二条第一項及び第十二条第一項及び第十三条第一項及び第十三条第一項及び第十三条第一項及び第十三条第一項及び第十三条第一項及び第十三条第二項(第二十五条の二第二項(労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を言む。)」と、同条第一項を引したるのは「派遣先安全衛生管理業務」と「第二十五条の三第二項とあるのは「第二十五条の三第二項(労働者派遣法第四十五条第三項の規立により適用される場合を言む。)」と、同条第一項を第1とかるのは「派遣先安全衛生管理業務」とが。))と、同条第一項を第十二条第一項を31とかるのは「第二項の31と1の第二項、第二項、第一年条の二第二項(労働者派遣法第四十五条第三項の規立を31とかるのは「第二年条0二年)。)第十五条の二第二項(労働者派遣法第四十五条第三項の規立を31とかるのは「派遣法安」(第二年条の三第二項、第二項、第二項、第一次を21とかるのは「派遣法を31をかるのは」)を31をかるのは「派遣法を31をかる」)と、同年条第一項を31とかるのは「第二を31をかる」)と、同年条第一項を31とかるのは「第二を31をかる」)と、同年条第一項を31をかるのは「第二を31をかる」)と1を1をかるのは「第二を31をかる」)と1を1をかるのは2 項中「次の事項」とあるのは「次の事項(派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省 令で定めるものを除く。)」と 十五条の二第二項 (労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。)」と「同条第一項各号」 は「第二十五条の二第一項各号」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省合で定める事項(以下」

2 その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する労働安全 衛生法第十条第一項、第十二条第一項、第十二条の二、第十三条第一項及び第四項並びに第十八条第一項の規定の適 用については、同法第十条第一項中「かの業務」とあるのは「次の業務 労働者派遣事業の適正な遺営の確保及び派遣労働 者の保護に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者(以下「労働者派遣等) 者の保護者に関する法律(以下「労働者派遣法第四十五条第一項の表第一項に規定する派遣中の労働者(以下単正)派遣中 の労働者」という。)に関しては、労働者派遣法第四十五条第一項の規定により誘み替えて適用されるこの項の規定により労 働者派遣法第四十四条第一項(規定する派遣をの事業を行う者がその選任する総括安全衛生管理者に統括管理させる業 務を除く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣元安全衛生管理業務」という。)」と、同法第十二条第一項及び 第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるには、派遣元安全衛生管理業務」という。)」と、同法第十二条第一項及び 第十二条の二中「第十二条第一項各号の業務」とあるには、派遣元安全衛生管理業務」という。)」と、同法第十三条第一項及び 十二条の三において」と、 一項の厚生労働省令で定め その他の厚生労働省令で定める事項(以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものに限る。第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三において」と、同条第四中「定めるもの」とあるのは「定めるもの(派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに関するものに限る。)」と、同送第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項・派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第一項の厚生労働省では、当るものに関するものに限る。)」と、同送第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項(派遣中の労働者に関しては、当 今で定めるものに限る。)」とする。 該事項のうち厚生労働省

(法第四十五条の厚生労働省令で定める事項等)

第四十条 法第四十五条第一項の厚生労働省令で定める労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)第六十六条第二項後段の規定による健康診断は、法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業(以下単に「派遣元の事業」という。)の事業者が労働安全衛生法資大十六条第二項後の規定により派遣中の労働者に対して行う健康診断とする。 ・ ※編件入金による。

 予働安全衛生法第十三条第一項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。
 労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)第十四条第一項第一号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第六十六条第一項の規定による健康診断(前項の健康診断を含む。)の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するた めの措置に関する

二 労働安全衛生規則第十四条第一項第二号に掲げる事項 三 労働安全衛生規則第十四条第一項第三号に掲げる事項 四 労働安全衛生規則第十四条第一項第七号に掲げる事項 五 労働安全衛生規則第十四条第一項第七号に掲げる事項 正 労働安全衛生規則第十四条第一項第八号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第五十九条第一項及び第二項の規定に よる衛生のための教育に関すること。 3 労働安全衛生法第十八条第一項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定め

一 労働安全衛生法第十八条第一項第一号に掲げる事項のうち前項第一号に掲げるものに係るものに関すること。 二 労働安全衛生法第十八条第一項第二号に掲げる事項 三 労働安全衛生法第十八条第一項第四号に掲げる事項 三 労働安全衛生法第十八条第一項第四号に掲げる事項のうち次に掲げるもの イ 労働安全衛生規則第二十二条第一号に掲げる事項のうち前項第一号に規定する健康診断に係るものに関すること。 ロ 労働安全衛生規則第二十二条第四号に掲げる事項のうち前項第二号に規定する権生のための教育に係るものに関すること。

労働安全衛生規則第二十二条第七号に掲げる事項のうち前項第一号に規定する健康診断の結果に係るものに関するこ

労働安全衛生規則第二十二条第八号に掲げる事項

11

4 労働安全衛生法第十三条第一項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第二項の厚生労働省令で定めるものは、第二項各号に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。5 労働安全衛生法第十八条第一項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第二項の厚生労働省令で定め るものは、第三項各号に掲げるものとする。

〇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

る部分に限る。」と、同法第六十六条の八の三中「第六十六条の八第一項」とあるのは「派遣元の事業(労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。)の事業者が、第六十六条の八第一項」とする。 4 前項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者に関しては、労働安全衛生法第四十五条第二項中 「事業者」とあるのは、「労働者派遣事業の適正允運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十五条第三項の規定により同法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者」との「国債の規定を適用 5 その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣航業のために派遣されている派遣元の事業に関する第三項前段に結けろ規で及び労働安全衛生法費国工土条第二項の規定の適用については、当該派遣元の事業の事業者は当該派遣中の労働者を使用しないものと、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者に関わないものとみない。当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者に日されないものとみない。
6 派遣元の事業の事業者は、労働者派遣を分別働者は当該派遣元の事業の事業における当該派遣航業のたるが、派遣元の事業の事業者は、労働者派遣を力る場合であって、第三項の規定によりその事業における当該派遣航業のために派遣される労働者を使用する事業者とみなされることなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣と対している、公司裁労働者所遣に依るが働者を労働者を予請している。
5 本人の一名の「当該労働者所遣に依るが電労の関係をしている。
5 本人の一名の「当該労働者を労働をとなら、
5 本人の一名の「第二項の規定により適用される労働安全衛生法第五十九条第三項、第六十一条第一項、第六十五条の四のは第六十八条の規定(次項において単に労働安全衛生法・の規定」という。)に抵触することとなるときにおいては、当該労働者務定して「はないない」

/ヒー」とドワ。 ハームト研ず ラニとイスをニートィースのド、「ルン、ヨ酸カ吻4ハイルをひ、「ルンホーラールデ。゚ア 7. 派遣元の事業の事業者が前項の最近に違反したとき(当該労働者派遣に係る派遣中の労働者に関し第三項の規定により当該派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者において当該労働安全衛生社の規定に抵触することとなったとだし限る。)に、当該派遣元の事業の事業者は当該労働安全衛生法の規定に違反したものとみなして、同法第百十九条及び第百十二~Aの出中なシュニャエ

二十二条の規定を適用する。 8 第一項、第三項及び第四項に定めるもののほか、労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の 8 第一項、第三項及び第四項に定めるもののほか。事者とあるのは「事業者(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(以下)労働者派遣法」という。第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者(以 下「派遣先の事業者」という。)を含む。)」と、同条第四項中「当該事業の事業者」とあるのは「当該事業の事業者又は労働者 派遣法第四十五条の規定により当該事業の事業者とみなされる者」と、「当該代表者のみが傾用する」とあるのは「当該代表 者が傾用し、かつ、当該事業の事業者(派遣先の規定により通用される者)と、「当該代表者のみが傾用しなしあるのは「当該代表 表の別は「この法律(労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。)」と、同注第十六条第一項中「第十五条 第一項又は第三項」とあるのは「労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される第十五条第一項中「第十五条 者(労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者を含む。)」として、これらの規定を適用する。 9 その事業に使用する労働者が派遣者での事業における派遣技がでなら派派遣大いている派遣元の事業に関する労働安全 衛生法第十九条第一項の規定の適用については、同項申「第十千条及で消耗」とあるのは、「労働者派遣事業の適正允運営 の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十五条の規定により適用される第十七条及び前条」とする。

二項及び第三項並びに同条第四項において準用する同法第十七条第四項及び第五項中「労働者」とあるのは「労働

同法第十九条及び同条第四項において準用する同法第十七条第四項中「事業者」とあるのは「派遣先の事業者」と、同注十九条第一項中「第十七条及び前条」とを多のは「労働者派遣法第四十五条の規定により適用される第十七条及び前条」

126

の労働者を使用する事業者とみなされた者(第八項の規定により語み替えて適用される労働官により当該者とみなれる者を占む。)は、当該派遣中の労働者に対し第二項、関の規定により 近、第三項者に入ば第四項の規定による機康診断を行つたとき、又は当該派遣中の労働者により による健康診断の結果を証明する書面の提出があったときは、遅滞なく、厚生労働省令で定 こより、当該派遣中の労働者に係る第六十六条の三の規定による記録に基づいてこれらの健康診断の結果を記載 た書面を作成し、当該派遣元の事業の事業者に送付しなければならない。 / 第二項の級なによりが過中の方 全衛生法第五条第四項の規定にこ 用される同法第六十六条第二項、 心同条第五項ただし書の規定

令第三十九号/様式第二号、高気圧作業安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第四十号)様式第一号、電離放射線障害防止規則(昭和四十七年労働省令第四十一号)様式第一号の二若しくは様式第一号の三、石綿障害予防規則(平成十七年厚生労働省令第二十一号)様式第二号又は東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に 係る電離放射線障害防止規則(平成二十三年厚生労働省令第百五十二号)様式第二号によるそれぞれの書面の写しを作成す 〇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

渡す場合を除く。)又は東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射 線障害防止規則様式第二号によるものである場合(同令第二十一条ただし書の規定の例により同条の機関に引き渡す場合を除 障害防止規則様式第二号によるものである場合(同令第二十一条ただし書の規定の例によ9同条の機関に引き渡す場合を除)にあっては三十年間、石綿障害予防規則様式第二号によるものである場合にあっては当該労働者が常時当該業務に従事 7 派遣元の事業の事業者は、法第四十五条第十項の規定により送付を受けた同項の書面を五年間(当該書面が特定化学物質障害予防規則様式第二号によるもの(同令第四十条第二項に規定する業務に係るものに限る。)、電離放射線障害防止規則様式第一号の二さしよるものである場合(同令第五十七条ただし書の規定の例により同条の機関に引き 日から四十年間)保存しなければなら ることにより行わなければならない。 7 派音元の事業の事業者は 狭倉 ないこととな

二号、特定化学物質障 号の三、石綿障害予防規則様式第二号又は東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための 業務等に係る電離放射線障害防止規則様式第二号によるそれぞれの書面の写しを作成し、同項の派遣元の事業の事業者に .若しくは様式第一 法第四十五条第十項に規定する派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、同条第十四項の通知を、当該派遣の労働者が受けた健康診断の種類に応じ、同項の医師又は歯科医師の意見が記載された労働安全衛生規則様式第五号 号、高気圧作業安全衛生規則様式第一号、電離放射線障害防止規則様式第一号の二 . 号、四アルキル鉛中毒予防規則様式第 有機溶剤中毒予防規則様式第三号、鉛中毒予防規則様式第二 中の労働者が受けた健康診断の種類に応じ、 送付することにより行わなければならない。 害予防規則様式第二

前項の規定により同項の書面の送付を受けた派遣元の事業の事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該書面 を保存しなければならない

12 前二項の規定に違反した者は、三十万円以下の罰金に処する。13 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の罰金刑を科する。

第十項の者は、当該派遣中の労働者に対し第三項の規定により適用される労働安全衛生法第六十六条の四の規定に

より医師又は歯科医師の意見を聴いたときは、遅滯なく、厚生労働省令で定めるところにより、当該意見を当該派遣元の事業 の事業者に通知しなければならない。

〇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

い、19 - 144、1991年に、第七項から第九項まで及び前項の規定により適用される労働安全衛生法 若しくは同法に基づく命令の規定又は第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反した者に関する同年の規定の適用については、同法第四十六条第二項第一号中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とかるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定「投働者不能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(以下「労働者不進法」という。)第四十五条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定者には「大心規定に基づく命令の規定」、同法第五十四条の三第二項第一号中「第四十五条第一項若しくは第二項の規定に基づく命令」とかるのは「第四十五条の一項之に、「第二十四条の三第二項第一号中「第四十五条第一項若しくは第二項 の規定(労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第六項、第十項者とくは第十一項の規定者にはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第七十五条の四第二項(同法第八十三条の三及び第八十五条の三において準用する場合を含む。)及び第七十五条の五第四項(同法第八十三条の三において準用する場合を含む。) 中じの法 いて準用する場合を含む。)及び第七十五条の五第四項(同法第八十三条の三において準用する場合を含む。)中「この法律に北に基づく命令又は処分を含む。)とあるのけ「この法律と(はこれに基づく命令別定(労働者派遣法籍国十五条の規定により適用される場合を含む。)、これらの規定に基づべ他か、同条第六項、第十項指しくは第十一項の規定者しくはこれらの規定に基づく命令の規定し、同法第八十四条第二項第三等中につび法律及びこれに基づく命令の規定した。同法第八十四条第二項第三等中にこの法律及びこれに基づく命令の規定しての法律

な事項は、命令で定める。

(労働安全衛生規則を適用する場合の誘替え等)

第四十一条 送第四十五条の規定により法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業(以下単に「派遣先の事業」という。 に関し労働安全衛生規則の規定を適用する場合における法第四十五条第十七項の規定による同令の規定の技術的誘替え 次の表の

選任すべき事業者とみなされる者 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(以下「労働者派遣法施行規則」という。)第四十一条第四項の規定に 上り適用される第七条第一項第六号 労働者派遣法第四十五条第一項に規定する派遣先安全衛生管理業務 第一項各号に掲げる事項(労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者(以下単に「派遣中の労働者」という。)に関しては、第一項各号に掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以外の 労働者(派遣中の労働者を含む。) 労働者(派遣先第四十五条第三項の規定により歯科医師による健康診断を行う べき事業者とみなされる者 特者派遣先第四十五条第三項の規定により産業医を選任すべき事業者とみ なされる者 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 (以下「労働者派遣法」という。)第四十五条第一項の規定により衛生管理者を 労働者(派遣中の労働者を含む。) 第一項各号(北掲げる事項(派遣中の労働者に関しては、同項各号に掲げる事項のうち労働者に関しては、同項各号に掲げる事項のかりを明しては、同項各号に掲げる事項以外の事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以外の事 労働者派遣法第四十五条第三項の規定により歯科医師による健康診断を行う べき事業者とみなされる者 | 読み替えられる字句| 読み替える字句 (計事 法第十条第一項各 号の業務 第一項各号に掲げ る事項 <u>労働者</u> 第一項各号に掲げ る事項 第七条第一項第六 号 労働者 事業者 事業者 事業者 事業者 読替えに係る労働安 会衛生規則の規定 第十二条 河 第十四条第五項 第十四条の四第 第十四条第三項 第十四条第六項

に関しては、同項各号に :二項各号に掲げる事項以 二項各号に掲げる事項以 労働者派遣法第四十五条第三項の規定により産業医を選任すべき事業者とみ 第十四条第一項各号に掲げる事項(派遣中の労働者に関しては、同項に規定する事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以 第十四条第一項各号に掲げる事項(派遣中の労働者に関しては、 掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に 第十四条第一項各号に掲げる事項(派遣中の労働者に 掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第: 外の事項) 第十四条第一項: 号に掲げる事項 第十四条第一項 号に掲げる事項 第十四条第一項 号に掲げる事項 事業者 第十四条の四第二項 | 第一号 | 第一号 | 第十四条の四第二項 | 第十四条の四第二項 | 第二号 | 第二号 十四条の四第二項

労働者(派遣中の労働者を含む

労働者

〇労働者派遣事業の	適正な運営の確保	○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
第十四条の四第二項 第三号	労働者	労働者(派遣中の労働者を含む。)
+	事業者 労働者の健康管理 等	労働者派遣法第四十五条第一項の規定により事業者とみなされる者 労働者の健康管理等(派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法第四十五条 第一項の規定により産業医に行わせなければならないものとされる労働者の健 下管理等)
第十五条の二第三項		劆涫
第三十五条第一項	事業者又は労働者	労働者派遣法第四十五条第一項の規定により事業者とみなされる者 又は労働者(派遣中の労働者を含む。)
第三十五条第二項	事業場の労働者事業者	事業場の労働者(赤遣中の労働者を含む。) 7労働者派遣先第四十二条第一項の規定により事業者とみなされる者 ※略者が記集中のシニュニュを、)
第五十二条の七の三第二項	光鲗者 事業者	労働者(Nicit-Ho)労働者を含む。) 労働者派遣法第四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者
2 その事業場に使用す 生規則の規定を適用する する。	する労働者が派遣先の る場合における法第D	2 その事業場に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関し労働安全衛生規則の規定を適用する場合における法第四十五条第十七項の規定による同令の規定の技術的読替えば、次の表のとおりとする。
読替えに係る労働安 全衛生規則の規定	読み替えられる字句	熱み替える字句
第十二条	事業者	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 (以下「労働者派遣法」という。)第四十四条第三項に規定する派遣元の事業 (以下単に「派遣元の事業」という。)を行う者
	法第十条第一項各 号の業務	労働者派遣法第四十五条第二項に規定する派遣元安全衛生管理業務
第十四条第三項	第一項各号に掲げる事項	第一項各号に掲げる事項(労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者(以下単に)派遣中の労働者(2いぐ)に関しては、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施行規則(以下 じ労働者派遣法施行規則(という)第四十条第二項各号に結げる事項)
第十四条の四第一項	第十四条第一項各 号に掲げる事項	第十四条第一項各号に掲げる事項(派遣中の労働者に関しては、労働者派遣 法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項)
第十四条の四第二項	第十四条第一項各 号に掲げる事項	第十四条第一項各号に掲げる事項(派遣中の労働者に関しては、労働者派遣 法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項)
第十五条の二第二項	労働者 (労働者の健康管理 等	労働者(派遣中の労働者を含む。) 労働者の健康管理等(派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法第四十五条 第二項の規定により産業医に行わせなければならないものとされる労働者の健 蔣管理等)
第十五条の二第三項	法第十三条第四項 の厚生労働省令で 定める情報	法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報(派遣中の労働者に関して は、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項に関するもの)
3 前二項に定めるもの の規定による同令の規	のほか、法第四十五 定の技術的読替えは、	3 前二項に定めるもののほか、法第四十五条の規定により労働安全衛生規則の規定を適用する場合における同条第十七項の規定による同令の規定の技術的誘替えは、次の表のとおりとする。
読替えに係る労働安 全衛生規則の規定	読み替えられる字句	誂み替える字句
第六条第二項	事業者	事業者(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(以下「労働者派遣法」という。)第四十五条第三項の規定により安全管理者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。)
第十一条第二項	事業者	事業者(労働者派遣法第四十五条第一項の規定により衛生管理者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。)
第十二条の四	事業者	事業者(労働者派遣法第四十五条第一項の規定により安全衛生推進者又は衛 生推進者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。)
第十四条第四項	事業者	事業者(労働者派遣法第四十五条第一項の規定により産業医を選任すべき事業者とみなされる者を含む。)
第十七条、第十八条	事業者	事業者(労働者派遣法第四十五条第三項の規定により作業主任者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。)
第十八条の五	事業者	事業者(労働者派遣法第四十五条第三項の規定により元方安全衛生管理者を 選任すべき事業者とみなされる者を含む。)
	労働者	労働者(労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者(以下単 に「派遣中の労働者」という。)を含む。)
第二十三条第一項	事業者	事業者(労働者派遣法第四十五条第一項又は第三項の規定により派遣中の労 働者を使用する事業者とみなされる者を含む。)

衛生規則の規定を適用する場合における同条第十七項の規定によるこれらの命令の規定の技術的読替えは、有機溶剤中毒予 |第四十一条の二において準用する場合を含む。)、鉛中毒予防規則第 :条及び高気圧作業安全衛生規則第三十八条第一項の規定中「雇入 十四条第 二条第一号に規定する労働者派遣の役務の れの際」とあるのは「雇入れの際(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四・ に関する法律施行規則 ついては、当該派遣中の労働者に係る同法第 〇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 ト九条第二項(特定化学物質障害予防規則第四十一条の二 .条第一項、四アルキル鉛中毒予防規則第二 提供の開始の際)」と読み替えるものとする。 -項に規定する派遣中の労働者に、 防規則第.

七条の二第二項、第五十七条の三第二項及び第五十九条中「離職する際」とあるのは「離職する際(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四十四条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了する際」と、同令第六十二条中「事業者(除款則第二条第一項の事業者を除入)及びその使用する労働者派遣の後務の提供を終了する際)と、同令第六十二条中「事業者(除款則第二条第一項の事業者を除入)及びその使用する労働者とあるのは「事業者(労働者派遣事業の適正が運営の確保及び派選労働者の保護等に関する法律第四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなおれる者を含み、除済 派遣労働者の保護等に関する法律第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の開始)12、電離放射線障害防止規則第五十六条の二第一項、第五十 頃、第二十一条、第二十五条の五第二項及び第二十五条の九中「離職した後」とあるのは「離職した後(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四十四条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中)及びその使用する労働者(同法第四十五条第三項の規定によりその使用する労働者とみなされる者を含む。)」と、東日本 る場合における同条第十七項の規定によるこれらの命令の規定の技術的読替えは、特定化学物質障害予防規則第三十九条第一項、別表第三(九)の項及び別表第四(九)の項、電離放射線障害防止規則第五十六条第一項、石綿障害予防規則第四十 条第一項並びに東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障 害防止規則第二十条第一項及び第二十五条の九中「雇入れ」とあるのは「雇入れ(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び 項中「解職するとき」とあるのは「解職するとき(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 災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則の規定を適用す する法律第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第二条第一号に規定す 法第四十五条の規定により特定化学物質障害予防規則、電離放射線障害防止規則、石綿障害予防規則及び東日本大震 大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則第六条第三項、第二十一条、第二十五条の五第二項及び第二十五条の九中「離職した後」とあるのは「離職した後(労働者派遣事業の適 二十七条第二項及び第 二条第一項の事業者(同法第四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。 の労働者に係る同法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了した後)」と、同令第. と読み替えるものとする。 青の役務の提供を 十八条第二

、法第四十六条の厚生労働省令で定める事項

前項の者は、法第四十六条第七項の通知の内容を記載した書面の作成を、じん肺法施行規則第十六条のじん肺管理区分 じん肺法施 と第四十六条第一項の規定により同項に規定する派遣中の労働者(次条第三項において単に「派遣中の労働を使用する事業者とみなされた者は、同条第七項のじん肺健康診断の結果を記載した書面の作成を、じん肺法施を下する事業をできる。 による書面の写しを作成することにより行わなければなら こより行わなければならない **上五年労働省令第六号)様式第三** 決定通知書の写しを作成するこ 行規則 (昭和三 斯四十四条

派遣元の事業を行う者は、法第四十六条第七項の規定により送付を受けた同項の書面を、じん肺健康診断の結果を記載し 通知の内容を記載した書面にあっては三年間保存しなければならない。 た書面にあっては七年間、

じん肺法施行規則を適用する場合の読替え)

第四十五条 法第四十六条(第六項を除く。)の規定によりじん肺法施行規則の規定を適用する場合における同条第十四項の 出会によってもで出きっ十年が指罪ます。 **ですのしまれします。

ン教のかおがかずる。	売み替える字句	使用されている間(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四十六条第一項に規定する派遣中の労働者(以下単に 「派遣中の労働者」という。)については、同法第四十四条第一項に規定する派 遺先の事業(以下「派遣先の事業」という。)における同法第二十三条の二に規 定する派遣就業のために派遣されている間)	雕職した者(派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る労働者 派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了した者を含む。)
校析的調質をは、伏の	読み替えられる字句 読み替える字句	1.20間	雅職した者 といっぱん はんしん かんしん かんしん はんしん はんしん はんしん はんしん はんし
7事 規圧による回行の規定の技術的調管をは、伏の表のとおりとする。	読替えに係るじん肺 法施行規則の規定	第十八条	320.
· 十	76	<u> </u>	かるかの事か

じん肺法の適用に関する特例等) Б四十大条 労働者がその事業における派遣前業のために派遣されている派遣先の事業で、じん肺法(昭和三十五年法 単第三十号)第二条第一項第三号 に規定する粉じん作業(以下この条において単に「粉じん作業」という。)に係るものに関し には、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者(当該派遣先の事業において、常時粉じん作業に従事している者 及び常時粉にん作業に従業にたことのある者に限る。以下第四項まで及び第七項において、衛時粉じみ作業に従事している者 可第五号に規定する事業者(以下この条において単に「事業者」という。)と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を 一項第五号に規定する事業者(以下この条において単に「事業者」という。)と、対核派遣中の労働者を当該派遣先の事業を できまに使用される労働者をおなじて、同法第五条から第1人系の二まで、第十一条から第十四条まで、第十五条第三項、第 できまに使用される労働者とみなして、同法第二条の二まで、第十一条から第十四条まで、第十五条第三項、第 労働者に係る労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の終了。以下この項において同じ。)」と、同 法第三十五条の二中にの法律」とかるのは「この法律(労働者派遣法第四十六条の規定を含む。) 」とする。 行う者に使用される労働者とみなして、同法第五条から第九条の二まで、第十一条から第十四条まで、第十五条第三項、第十六条から第十七条まで及び第三十五条の二の規定にれらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。この場合において、同法第九条の二第一項中「離職」とあるのは「離職(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(以下「労働者派遣法」という。)第四十六条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の 及び常時粉じん作業に従業した 第四十六条

2 その事業に使用する労働者が派遣先の事業(粉じん作業に係るものに限る。)における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業(粉じん作業に係るものに限る。)に関する前項前段に掲げる規定の適用については、当該派遣元の事業の事 業者は当該派遣中の労働者を使用しないものと、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者に使用されないもの

3 第一項の規定によりごん肺法の規定を適用する場合には、同法第十条中「事業者は、ごん肺健康診断を」とあるのは「党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四十四条第一項に規定する派遣先の事業(下単に「派遣先の事業」という。)を行う者が同法第四十六条第一項に規定する派遣中の労働者に対してごん肺健康診断を 元の事業を行 にあっては同条第二項の」とし 二項の」とあるのは「同法第四十四条第三項に規定する派遣 には労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の、派遣先の事業を行う者 「労働安全衛生法第六十六条第一項又は第一 同条の規定を適用する

5二十一条 まで及び第二十二条の二の規定(同法第二十一条の規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。 粉じん作業に係る事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣元の事業を行う者を事業者とみなして、じ 粉じん作業に係る事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、当該派遣元の事業を行う者(事業者に該当す 者を除く。次項及び第六項において同じ。)を事業者と、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する 業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、じん肺法第二十条の二? ん肺法第二十二条の規定(同条の規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

する派遣元の事業(以下単に「派遣元の事業」という。)を行う者が同条第一項に規定する派遣中の労働者又は同項に規定する派遣中の労働者であった者に対してじん肺健康診断を」と、「労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の」とあるのは「派遣元の事業を行う者にあっては労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の、労働者派遣法第四十四条第一項

に規定する派遣先の事業を行う者にあっては労働安全衛生法第六十六条第二項の上、同法第三十五条の二中にの法律 とあるのは「この法律(労働者派遣法第四十六条の規定を含む。)」とする。 了 第一項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされて者は、当該派遣中の労働者に対してじん肺健康診断 を行ったとき又は同項の規定により適用されるじん肺法第十一等の規定により当該派遣中の労働者からじん肺健康 診断の結果を証明する書面その他の書面の提出を受けたときにあっては、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣中 の労働者に係る同項の規定により適用される同議・七条第一項の規定により作成した記録に基づいて当該が清中 断の結果を記載した書面を作成し、第一項の規定により適用される同法第十四条第一項(同法第十五条第三項、第十六条第二項及び第十六条の二第二項において準用する場合を含む。)の規定による通知を受けたときにあっては、厚生労働省令で定めるところにより、当該通知の内容を記載した書面を作成し、遅滞なく、当該派遣元の事業を行う者に送付しなければなら

前項の規定により同項の書面の送付を受けた派遣元の事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該書面を 保存しなければならない。 するじん肺(以下単に「じん肺」という。)の所見があり、又はじんの旨を当該派遣先の事業を行う者に通知しなければならない。

10 前三項の規定に違反した者は、三十万円以下の罰金に処する。

11 法人の代表者又は法人者しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反 可分 行為をしたときは、行為者を割するほか、その法人又は人に対しても、同項の割金刑を科する。
「治療したときは、行為者を割するほか、その法人又は人に対しても、同項の割金刑を科する。
「治療したときは、行為者を割するほか、その法人又は人に対しても、同項の割金刑を科する。
「2 前各項の規定によるとが時法の特別については、同法第三十二条第一項中「事業者」とかるのは「事業者(労働者派遣 五 派事業者とみたされた者を含む。第三十五条の三第一項、第二項及び第四項・第四十三条の二第二項が代定により、第四十二条の規定により、第四十二条の規定により、第二十五条の1第一項、第二項及び第四項中「事業者」とかるのは「事業者等」という。)」と、同法第三十五条の三第一項、第二項及び第四項・事業者」とかるのは「事業者等」と、「日本第四十四条において「事業者等」という。)」と、同法第三十五条の三第一項、第二項及び第四項中「事業者」とかるのは「事業者等」という。)」と、同法第三十五条の三第一項、第二項及び第四項中「事業者」とかるのは「海域者等」と、「日本第四十二条第四位)と、「日本第四十二条第四位)と、「日本第四十六条の規定により適用される場合を含む。)」と、同法第三十二条第四十二条第四位)と、「日本第四十二条第四十三条第四位)と、「日本第四十二条第四十三条第四位)と、「日本第四十二条第四十三条第四位)と、「日本第四十六条の規定により適用をいて、「日本第四十二条第一項中「この法律」とあるのは「この法律とあるのは「この法律とあるのは「この法律とあるのは「この法律」とあるのは「この法律」とあるのは「この法律」と、「日本第四十三条の一規」と、「日本第四十三条の一規」と、「日本第四十三条9」第一項中「この法律」と、「日本第四十三条9」第一項中「この法律」と、「日本第四十三条9」第一項中(この法律)と、「国本第二十二基づく命令の規定」と、「日条第二」と、「国本第二者」と、「日本第二十二基一公。」)又は同条第七項から第九項までの規定者にくはこれに基づく命令の規定」と、「日条第二 項及び同놙第四十四条中「事業者」とあるのは「事業者等」として、これらの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を

派遣元の事業を行う者が事業者に該当する場合であってその者が派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行ったと さにおけるじん肺法第十条の規定の適用については、同条中「事業者は、1とあるのは「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(以下・労働者派遣法)という。)第四十四条第三項に規定する派遣元の事業(以下・労働者派遣法)という。)第四十四条第三項に規定する派遣元の事業(以下・労働者派遣法)という。)第四十四条第三項に規定する派遣元の事業(以下・労働者派遣法)という。)を行う者が「と「労働者会権を決策大士大名第一百 マロ第一百 のしょえのロー 派海二の に「派遣元の事業」という。)を行う者が「シ、「労働がする衛生法第六十六条第一項マは第二第二の一プシボニスでは、「後輩元の事業」という。)を行う者が「シ、「労働なる衛生法第六十六条第一項マは第一項の上をあのは「派遣元のされてきれためつては労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の、労働者派遣法第四十四条第一項に規定する 派遣先の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六条第二項の」とする。 事業を行う者(

この条の規定によりごん肺法 及び同法 に基づく命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項

〇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

2 法第四十六条第六項の規定によりごん肺法(昭和三十五年法律第三十号)第二条第一項第五号の事業者とみなされる者に関して同項の規定によりても所た施行規則の規定を適用する場合における同条第十四項の規定による同令の規定の技術的
替えは、同令第十条、第十四条及び第二十二条中「法第七条から第九条の二」とあるのは「法第八条から第九条の二」と語み替えるものとする。

3 令第八条第二項の規定によりじ心肺法第十八条第一項の規定が適用される場合における派遣中の労働者又は派遣中の労働者であった者に係る同項の審査請求に係る同法第十九条第七項の利害関係者は、じん肺法施行規則第二十五条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる審査請求人ごとに、それぞれ各号に掲げる者とする。

一、派遣中の労働者・法第四十六条第一項の規定により当該派遣中の労働者を使用するじん肺法第二条第一項第五号に規定する事業者(以下この項において「事業者」という。)とみなされる派遣先の事業を行う者及び当該派遣中の労働者を雇用する

派遣先の事業において常時粉じん作業(じん肺法第二条第一項第三号に規定する粉じん作業をいう。以下同じ。)に従たことのある労働者であつて現に派遣元の事業を行う者に雇用されていないもの 当該派遣元の事業を行う者であつた者 四 法第四十六条第一項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる派遣先の事業を行う者 の労働者及び当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者 三事したご

派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者当該派遣中の労働者及び当該派遣中の労働者に係る派遣先の事 五 派遣中 業を行う者 当該労働者 法第四十六条第六項の規定によりその雇用する労働者について事業者とみなされる派遣元の事業を行う者 1< 七 その事業に使用する労働者を派遣先の事業における派遣就業のために派遣し、常時粉じん作業に従事させた派遣元の事業を行う者であって現に当該労働者を雇用していないもの 当該労働者であった者 八 前各号に掲げる者以外の者 派遣中の労働者又は派遣中の労働者であった者及び当該派遣中の労働者を雇用する派

遣元の事業を行う者又は派遣元の事業を行う者であった者(派遣中の労働者にあつては、法第四十六条第一項の規定により当 該派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる派遣先の事業を行う者を含む。)

〇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

(作業環境選定法の適用の特例

第四十七条 第四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、作業環境測定法(昭和五十年法律第二十八号)第二条第一号に規定する事業者に含まれるものとして、同法第一章、第八条第三項 (同法第三十四条第二項 において準用する場合を含む。)、第四章及び第五章の規定を適用する。この場合において、同法第三条第一項 中「労働安全衛生法第六十五条第一項 」ともるのは、「労働安全衛生法第六十五条第一項 (労働方金衛生法第六十五条第一項)ともるのは、「労働安全衛生法第六十五条第一項(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四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。次条において同

この12年2人の地域の脚型の下腹な中に関する工作がある。 につりとする。 2 第四十五条の規定によりの通路な会衛生法 若しくは同法に基づく命令の規定、同条第六項、第十項若しくは第 4 一項の規定に達してよわらの規定に基づく命令の規定では、可能第一年を第三年では、19年第二十一項の規定に達しておりの指定に基づく命令の規定によりでは、19年2年では、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年には、19年3年に、1 」と、同法第三十二条第三項及び第三十四条第一項中「この法律若しくは作業環境測定法又はこれらに基づく命令」とある は「この法律若しくは作業環境測定法若しくはこれらに基づく命令の規定(労働者派遣法第四十五条又は第四十七条の規 により適用される場合を含む。)又は労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの

:9作業環境測定法の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

第四十七条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に 係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者おまた。当該派遣労働者を雇用する事業主をみたして 雇用 の分野における身女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年注律第百十三号)第九条第三項、第十 条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の二第一項、第十一条の回第二項、第十二条及び第十三条条第一項の指定を 適用する。この場合において、同法第十一条第一項及び第十一条の三第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関する特例)

(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の適用に関する特例)

第四十七条の三 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に 係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働さを雇用する事業主とみなして、育児 休業、介護体業等自児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第十条、第十六条(同社第十六条の四及び第十六条 のしておいて準用する場合を含む。)第十六条の十、第十八条の三、第二十条の三、第二十一条第三項、第二十三条の こ、第二十五条及び第二十五条の二第三項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項、第二十三条の び指揮命令

(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の適用に関する特例)

第四十七条の四 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十三号)第三十条の二第一項及び第三十条の三第二項の規定を適用する。この場合において、同法第三十条の二第一項中「雇用 管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則を適用する場合の読替え)

第四十六条 法第四十七条の二の規定により同条に規定する労働者派遣の役務の提供を受ける者に関し雇用の分野における月女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和六十一年労働省令第二号)を適用する場合における同令 の規定の技術的誘替えは、同令第二条の四中「事業主」とあるのは「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(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の二の規定により派遣労働者を雇用する事業主とみなされる 者」と、「女性労働者」とあるのは「女性労働者(労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる女性の 派遣労働者を含む。)」と読み替えるものとする。

第一節 紛争の解決の援助等

派遣元事業主は、第三十条の三、第三十条の四及び第三十一条の二第二項から第五項までに定める事 労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先 ときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。 第四十七条の五 から通知された

の規定は、法第四十七条の八第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「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(昭和六十年法律第八十八 **第四十六条の二** 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則第三条から第十二条まて

〇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

3. が電光は、原因である。 2. が電光は、原因である。 2. が電光は、原因である。 2. が電光は、原因である。 2. が電光は、原因を表のは1. できずのは、できげたときは、その自主的な 5. との自主的な 5. とのは、一般会対等調子がある。 3. のは一体会のないに、一般会のは1. できが、第四十条の人籍一項という。 3. のいました。 4. のいました。 4.

第二部 聖事

年の委任,

当該紛争の当事者の双方又は一方か 調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進 四十七条の八 都道府県労働局長は、第四十七条の六に規定する紛争について、 前条第二項の規定は、派遣労働者が前項の申請をした場合について準用する。 に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは 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(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の 八第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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第四十七条の六」と読み替えるものとする。 **第四十七条の九** 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十九条から第二十六条までの

(生労働省令への委任)

第四十七条の十 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める

(事業主団体等の貴務)

第四十七条の十 派遣元事業主を直接又は間接の構成員(以下この項において「構成員」という。)とする団体(次項において「事業主団体」という。)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が図られるよう、構成員に対

、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。 国は、事業主団体に対し、派遣元事業主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し必要 な助言及び協力を行うように努めるものとする。

第四十七条の十二 厚生労働大臣は、第二十四条の三及び第三章第一節から第三節までの規定により派遣元事業主及び :き措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

(指導及び助言等)

第四十八条 厚生労働大臣は、この法律(第三章第四節の規定を除。。第四十九条の三第一項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。)の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることがで 第四十八条 厚生1第一項において同じ

ることを目的として行われている場合(第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合を除る。)において必要があると認めるときは、当該派遣元事業士に対し、当該労働者派遣事業の目的及び内容を変更するように勧告することができる。 軍生労働大臣は、第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十条の第二項の規定により請み替えて適用する同条第一項の規定に違反した派遣元事業士に対し、第一項の規定に支援した派遣元事業士に対し、第一項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業士に対し、第一項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業士に対し、第一項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業士が対ち将第二十三条第二項の規定による指導の表表を表示。 厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供す 当該派遣元事業主に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができる。

第四十 禁門

1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 16等)

〇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

第四十九条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関しこの法律(第二十三条第三項、第二十三条の三及び第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定を設定。)その他労働に関する法律の規定におらの規定によって、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときには、当該派遣元等に、対し、派遣大働者になって、高正な派遣就業を確保するため必要があると認めるとされ、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

2 厚生労働大臣は、派遣先が第四条第三項の規定に違反している場合において、同項の規定に違反している派遣就業を継続させることが著しく不適当であると認めるときは、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣の停止を命ずることができる。

第四十九条の二 厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、第四条第三項、第二十四条の二、第二十六条第七項若しくは第十項、第四十条第二項若しくは第三項、第四十条の三指しくは第四十条の九第一項の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して第四十条の第一項の規定によかかわらずなおこれらの規定に違反して第四十八条第一項の規定による指導 若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあると認めるときは、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、第四条第三項、第二十六条第七項若しくは第一項、第四十条第二項第二人は第三級項、第四十条の二第二十二条第二項、第四十条の二部(共産行及には第一項、第四年条第二項第二人は第三位では第三位、第二十六条第七項若しくは第三位を提出するとの二第一項、第四十条の二第一項、第四項若しくは第三位を提出するとの二部には第一項の規定に違反する派遣就業を提正するために必要な措置ととるべきことを勧告することができる。

厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨

(厚生労働大臣に対する申告)

国十九条の三 労働者派遣をする事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者がこの法律又はこれに基づく命令の 官に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができる。 労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者は、前項の申告をしたことを理由として、派遣労働者 て解雇その他不利益な取扱いを 第四十九条の三

派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、必要な事項を報告させることができ **第五十条** 厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、労働者 (立入核重)

第四十七条 厚生労働大臣は、法第五十条の規定により、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の 役務の提供を受ける者に対し必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び当該報告をさせる理由を書面により通

法第五十一条第二項の証明書は、様式第十四号による。

立入検査のための証明書

(報告等)

第四十八条

逃远

第四十九条から第五十三条まで

五十一条 厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、労働者派遣事業を行う事主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は織、書類その他の物件を検査させることができる。 前項の規定により立入検査をする離員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。 第五十一条

より立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。 による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。 前項の規定により立入検査をする職員は、第一項の規定による立入検査の権限は、3

(相談及び援助)

公共職業安定所は、派遣就業に関する事項について、労働者等の相談に応じ、及び必要な助言その他の接 第五十二条

(労働者派遣事業適正運営協力員)

第五十三条 厚生労働大臣は、社会的信望があり、かつ、労働者派遣事業の運営及び派遣就業について専門的な知識経験を有する者のうちから、労働者派遣事業適正運営協力員を委嘱することができる。
2 労働者派遣事業適正運営協力員は、労働者派遣事業の適正な運営及び適正な派遣就業の確保に関する施策に協力して、労働者派遣をする事業主、労働者派遣の役務の提供を受ける者、労働者等派では、及びこれらの者に対する専門

3 労働者派遣事業適正運営協力員は、正当な理由がある場合でなければ、その職務に関して知り得た秘密を他に漏らしてはならない。労働者派遣事業適正運営協力員でなくなった後においても、同様とする。4 労働者派遣事業適正運営協力員は、その職務に関して、国から報酬を受けない。5 労働者派遣事業適正運営協力員は、予算の範囲内において、その職務を遂行するために要する費用の支給を受けること

(手数料)

第五十四条 次に掲げる者は、実費を勘案して政令で定める額の手数料を納付しなければならない。

- 第五条第一項の許可を受けようとする者
- 第八条第三項の規定による許可証の再交付を受けようとする者 第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けようとする者 第十一条第四項の規定による許可証の書換えを受けようとする者 第五条第二項の許可を受 第八条第三項の規定によ 第十条第二項の規定によ 回 第十条第回項の規定に (経過措置の命令への委任)

この法律の規定に基づき政令又は厚生労働省令を制定し、又は改廃する場合においては、それぞれ政令又はで、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置(罰則に関する経 |厚生労働省令で、その制定メは政務に |過措置を含む。)を定めることができる。 五十五条

(中教堂の数位力讯事)

|法第五十四条の規定による手数料は、申請書に当該手数料の額に相当する額の収入印紙をはつて、納付しなけ 第五十四条

前項の手数料は、これを納付した後においては、返還しない。

この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局 に委任することができる。 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委

(権限の委任) 第五十五条 次に掲げる厚生労働大臣の権限は、労働者派遣事業を行う者の主たる事務所及び当該事業を行う事業所の所 在地並びに労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委 任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。 - 法第十四条第二項の規定による命令

〇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 (権限の委任)

(厚生労働省令への委任)

第五十七条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定め

第六章

公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をした者は、一年以上十年以下の懲役又 第五十八条 公衆衛生メは公分では、 は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する。 、ユニ・スキャルに該当する。

一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する 第五十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、

第四条第一項又は第十五条の規定に違反した者 第五条第一項の許可を受けないで労働者派遣事業を行つた者

偽りその他不正の行為により第五条第一項の許可又は第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けた者 二 第五条第一項の許つかを受けないで労働者派遣事業を行った者 三 偽9その他不正の行為により第五条第一項の許可又は第十条第二項の規定による許可の有効期間 四 第十四条第二項の規定による処分に違反した者 **第六十条** 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第四十九条の規定による処分に違反した者
 第四十九条の三第二項の規定に違反した者
 第四十九条の三第二項の規定に違反した者
 第本十一条 水の各号のいずがかに適反した者
 第二章の名号のいずがから変替する音は、三十万円以下の罰金に処する。
 第二条第二項(第十条第五項において増用する場合を含む。)に規定する申請書又は第五条第三項(第十条第五項において準用する場合を含む。)に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
 第十一条第一項、第十三条第一項若しくは第二十三条第四項の規定による届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又

第三十七条、第四十一条又は第四十二条の規定に違 第三十六条、 一条第一項に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者 第三十五条の三、 第三十四条、第三十五条の二、

、第三十五条の規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした者 第五十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者 第五十一条第一項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若し は虚偽の陳述をした者

第六十二条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第 五十八条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科す

路 期 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない、範囲内において政令で定める日から施行する。 次項に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

3 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
4 第五条第二項の規定の適用については、当分の間、同項第三号中「所在地」とあるのは、「所在地並びに当該事業所において物の製造の業務(物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいう。)であって、その業務に従事する労働者の就業の実情並びに当該業務に係る派遣労働者の就業条件の確保及び労働 力の需給の適正な調整に与える影響を勘案して厚生労働省令で定めるものについて労働者派遣事業を行う場合にはその 旨」とする。

法第四十条の八第一項の規定による助言並びに同条第二項の規定による助言、指導及び勧告 法第四十八条第一項の規定による指導及び助言、同条第二項の規定による勧告並びに同条第三項の規定による指示 法第四十九条第一項及び第二項の規定による命令 法第四十九条の二第一項の規定による勧告 法第五十条の規定による報告徴収 法第五十一条の規定による立入検査 1 | 11| 4.7.4日

この省令は、法の施行の日(昭和六十一年七月一日)から施行する。 法附制第四項の規定により第54者が、この首の大きな第三条第二条第二項第三号の厚生労働省令で定めるものは、製造業務のう 労働者が産前産後休業、育児休業者しくは第三十二条に規定する場合における休業又は介藤休業者にくは第三十三条の に規定する休業をする場合において当該労働者の業務について労働者派遣事業が行われるときの当該業務以外の業務とす

3 令和二年四月一日から同年六月三十日までの期間に、第二十九条の二第一号に掲げる基準に該当しないこととなる派遣元責任者については、当該基準に該当しないこととなる日の翌日から三月の期間は、同号の規定にかかわらず、引き続き当該基 準に該当するものとみなす。

Ⅱ 関係資料 法

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成十一年十一月十七日 労働省告示第百三十七号) (最終改正 令和四年三月二五日 厚生労働省告示第九二号)

第一 趣旨

この指針は、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(以下「労働者派遣法」という。)第二十四条の三並びに第三章第一節及び第二節の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

また、労働者派遣法第二十四条の三の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律(平成十五年法律第五十七号)の遵守等についても定めたものである。

第二 派遣元事業主が講ずべき措置

一 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の 内容及び当該業務に伴う責任の程度(八及び九において「職務の内容」という。)、当該業務を遂行 するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締 結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

- 二 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
 - (一) 労働契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約における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ること。

- (二) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置
 - イ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に当該労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。
 - ロ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、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派遣先が雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣先が当該 労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣 元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)その他の法 律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先 は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払 うこと等を定めるよう求めること。
- (三) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、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、当該派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)等に基づく責任を果たすこと。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

- (四) 労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項
 - イ 派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者(労働者派遣法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。)の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。
 - ロ 派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者(労働者派遣法第三十条第一項に規定する有期雇用派遣 労働者をいう。以下同じ。)の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合であって、当該 労働者派遣に係る有期雇用派遣労働者との労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣の 終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

三 適切な苦情の処理

派遣元事業主は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めること。また、派遣元管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

四 労働・社会保険の適用の促進

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。

五 派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。特に、労働基準法第三十六条第一項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについては、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、同項の協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第六条の二の規定に基づき、適正に行うこと。

また、派遣元事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する派遣労働者の実際の労働時間等について、派遣先に情報提供を求めること。

六 派遣労働者に対する就業条件の明示

派遣元事業主は、モデル就業条件明示書の活用等により、派遣労働者に対し就業条件を明示すること。

七 労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止

派遣元事業主は、その雇用する労働者であって、派遣労働者として雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとする場合であって、当該労働者が同意をしないことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

八 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(一) 無期雇用派遣労働者について留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

- (二) 特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項
 - イ 派遣元事業主が、労働者派遣法第三十条第二項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る派遣先の事業所その他派遣就業の場所(以下「事業所等」という。)における同一の組織単位(労働者派遣法第二十六条第一項第二号に規定する組織単位をいう。以下同じ。)の業務について継続して労働者派遣に係る労働に従事する期間を三年未満とすることは、労働者派遣法第三十条第二項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。
 - ロ 派遣元事業主は、労働者派遣法第三十条第一項(同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。)の規定により同条第一項の措置(以下「雇用安定措置」という。)を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等(同条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。)(近い将来に該当する見込みのある者を含む。)に対し、キャリアコンサルティング(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第二条第五項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。)や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。
 - ハ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定 有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること。また、派遣元事業主 は、特定有期雇用派遣労働者(労働者派遣法第三十条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者 をいう。)が同項第一号の措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努める こと。
 - 二 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定 有期雇用派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に当該特定有期雇用派遣労働 者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取した上で、十分な時間的余裕をもって当該措 置に着手すること。
- (三) 労働契約法等の適用について留意すべき事項
 - イ 派遣元事業主は、派遣労働者についても労働契約法の適用があることに留意すること。

- ロ 派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第十八条第一項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、また、空白期間(同条第二項に規定する空白期間をいう。)を設けることは、同条の規定の趣旨に反する脱法的な運用であること。
- ハ 派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第八条の規定により、その雇用する有期雇用派遣労働者の通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。また、派遣元事業主は、同法第九条の規定により、職務の内容が通常の労働者と同一の有期雇用派遣労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該派遣元事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第三十条の三又は第三十条の四第一項の規定の適用があることに留意すること。
- (四) 派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者(以下「派遣労働者等」という。)について、当該派遣労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、最も適した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者等はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、派遣元事業主は、労働者派遣法第三十条の二の規定による教育訓練等の措置を講じなければならないほか、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

- (五) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置
 - イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施するに当たっては、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施行規則第一条の四第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準(平成二十七年厚生労働省告示第三百九十一号)第四号に規定する教育訓練の実施計画(以下「教育訓練計画」という。)に基づく教育訓練を行わなければならないこと。
 - ロ 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約の締結時まで に教育訓練計画を説明しなければならないこと。また、派遣元事業主は、当該教育訓練計画に 変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを説明しなければならな いこと。
 - ハ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が教育訓練計画に基づく教育訓練を受講できるよう配慮しなければならないこと。特に、教育訓練計画の策定に当たっては、派遣元事業主は、教育訓練の複数の受講機会を設け、又は開催日時や時間の設定について配慮すること等により、可能な限り派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。
 - 二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するほか、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすることで、派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。
 - ホ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、労働者派遣法第三十七条第一項第十号に規定する教育訓練を行った日時及びその内容等を記載した書類を保存するよう努めること。
- (六) 労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等
 - イ 労働者派遣法第三十条の三の規定による措置を講じた結果のみをもって、派遣労働者の賃金 を従前より引き下げるような取扱いは、同条の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。
 - ロ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣に係る派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。
 - ハ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額が引き上げられた場合には、可能な限り、当 該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること。
- (七) 同一の組織単位の業務への労働者派遣
 - 派遣元事業主が、派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して三年間同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った場合において、当該派遣労働者が希望していないにも

かかわらず、当該労働者派遣の終了後三月が経過した後に、当該同一の組織単位の業務について 再度当該派遣労働者を派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくないこ と。

- (八) 派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者(労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。)に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。
- (九) 派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。
- (十) 障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための措置

派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号。以下「障害者雇用促進法」という。)第二条第一号に規定する障害者(以下単に「障害者」という。)である派遣労働者から派遣先の職場において障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第三十六条の三の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

九 派遣労働者の待遇に関する説明等

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第三十一条の二第四項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意すること。

- (一) 派遣労働者(協定対象派遣労働者を除く。以下この(一)及び(二)において同じ。)に対する説明 の内容
 - イ 派遣元事業主は、労働者派遣法第二十六条第七項及び第十項並びに第四十条第五項の規定により提供を受けた情報(十一及び十二において「待遇等に関する情報」という。)に基づき、派遣労働者と比較対象労働者(労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。以下この九において同じ。)との間の待遇の相違の内容及び理由について説明すること。
 - ロ 派遣元事業主は、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容として、次の(イ) 及び(ロ)に掲げる事項を説明すること。
 - (イ) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の 相違の有無
 - (ロ) 次の(i)又は(ii)に掲げる事項
 - (i) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容
 - (ii) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準
 - ハ 派遣元事業主は、派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更 の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの に基づき、待遇の相違の理由を説明すること。
- (二) 協定対象派遣労働者に対する説明の内容
 - イ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労働者派遣法第三十条の四第一項第二号に掲 げる事項であって同項の協定で定めたもの及び同項第三号に関する当該協定の定めによる公 正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。
 - ロ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇(賃金、労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び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(昭和六十一年労働省令第二十号)第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設を除く。)が労働者派遣法第三十条の四第一項第四号に基づき決定されていること等について、派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。
- (三) 派遣労働者に対する説明の方法

派遣元事業主は、派遣労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とすること。ただし、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないこと、

- (四) 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供派遣元事業主は、派遣労働者から求めがない場合でも、当該派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに労働者派遣法第三十条の三から第三十条の六までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいこと。
- 十 関係法令の関係者への周知

派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第三章第四節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

十一 個人情報等の保護

- (一) 個人情報の収集、保管及び使用
 - イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報(以下この(一)、(二)及び(四)において単に「個人情報」という。)を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。
 - (イ) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれの ある事項
 - (ロ) 思想及び信条
 - (ハ) 労働組合への加入状況
 - ロ 派遣元事業主は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で 本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
 - ハ 派遣元事業主は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒 業予定者であって派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定 局長の定める書類によりその提出を求めること。
 - 二 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。このため、例えば、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、労働者派遣法第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項、第三十条の五及び第三十一条の二第四項の規定による待遇の確保等という目的((四)において「待遇の確保等の目的」という。)の範囲に限られること。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報は、労働者派遣法第三十五条第一項各号に掲げる派遣先に通知しなければならない事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。
- (二) 適正管理
 - イ 派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。
 - (イ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
 - (ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
 - (ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
 - (二) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置
 - ロ 派遣元事業主が、派遣労働者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。
 - ハ 派遣元事業主は、次に掲げる事項を含む個人情報適正の管理規程を作成し、これを遵守しな ければならないこと。
 - (イ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
 - (ロ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
 - (ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正(削除を含む。以下同じ。)の取扱いに 関する事項
 - (二) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項
 - ニ 派遣元事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。
- (三) 個人情報の保護に関する法律の遵守等
 - (一)及び(二)に定めるもののほか、派遣元事業主は、個人情報の保護に関する法律第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者(以下「個人情報取扱事業者」という。)に該当する場合には、同法第四章第二節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。
- (四) 待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用 派遣元事業主は、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管又は使用を待遇 の確保等の目的の範囲に限定する等適切に対応すること。
- 十二 秘密の保持

待遇等に関する情報は、労働者派遣法第二十四条の四の秘密を守る義務の対象となるものである

こと。

- 十三 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等
 - (一) 派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。なお、派遣労働者等が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者等に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。
 - (二) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法第三条の規定を遵守するとともに、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。
 - (三) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が 当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由とし て、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、こ れに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

十四 安全衛生に係る措置

派遣元事業主は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣先から入手すること、健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整等を行うこと。

十五 紹介予定派遣

- (一) 紹介予定派遣を受け入れる期間
 - 派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、六箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこと。
- (二) 派遣先が職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれその理由を書面、ファクシミリ又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この(二)において「電子メール等」という。)(当該派遣元事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)により明示するよう求めること。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等(当該派遣労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)(ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。)により明示すること。
- (三) 派遣元事業主は、派遣先が障害者に対し、面接その他紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定 することを目的とする行為を行う場合に、障害者雇用促進法第三十六条の二又は第三十六条の三 の規定による措置を講ずるに当たっては、障害者と話合いを行い、派遣元事業主において実施可 能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

十六 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項、労働者派遣法第三十条の四第一項の協定を締結しているか否かの別並びに当該協定を締結している場合における協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期等の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により、広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成十一年十一月十七日 労働省告示第百三十八号) (最終改正 令和二年一〇月九日厚生労働省告示第三四六号)

第一 趣旨

この指針は、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(以下「労働者派遣法」という。)第三章第一節及び第三節の規定により派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二 派遣先が講ずべき措置

一 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の派遣労働者を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること。

二 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずること。

(一) 就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

(二) 就業場所の巡回

定期的に派遣労働者の就業場所を巡回し、当該派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認すること。

(三) 就業状況の報告

派遣労働者を直接指揮命令する者から、定期的に当該派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

(四) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反することとなる業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

三 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとすること等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう十分留意すること。

四 性別による差別及び障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

(一) 性別による差別の禁止

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、当該労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはならないこと。

(二) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号。以下「障害者雇用促進法」という。)第二条第一号に規定する障害者(以下単に「障害者」という。)であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないこと。

五 労働者派遣契約の定めに違反する事実を知った場合の是正措置等

派遣先は、労働者派遣契約の定めに反する事実を知った場合には、これを早急に是正するとともに、労働者派遣契約の定めに反する行為を行った者及び派遣先責任者に対し労働者派遣契約を遵守させるために必要な措置を講ずること、派遣元事業主と十分に協議した上で損害賠償等の善後処理方策を講ずること等適切な措置を講ずること。

六 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(一) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

イ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣 契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣 労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、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ること。

- ロ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、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、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定め、これらの措置を適切に講ずること。
- (二) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

(三) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

(四) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る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損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは三十日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が三十日に満たないときは当該解雇の日の三十日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

(五) 労働者派遣契約の解除の理由の明示

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

- 七 適切な苦情の処理
 - (一) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれることに留意すること。

(二) 苦情の処理を行う際の留意点等

派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法(昭和二十四年法律第百七十四号)上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に留意し、特に、労働者派遣法第四十四条の規定により派遣先の事業を派遣中の労働者を使用する事業と、労働者派遣法第四十五条及び第四十六条の規定により派遣先の事業を行う者を派遣中の労働者を使用する事業者と、労働者派遣法第四十七条の二から第四十七条の四までの規定により労働者派遣の役務の提供を受ける者を派遣労働者を雇用する事業主とみなして労働関係法令を適用する事項に関する苦情については、誠実かつ主体的に対応しなければならないこと。また、派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めるとともに、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。また、派遣

労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをし てはならないこと。

八 労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入している派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者(派遣元事業主が新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険への加入手続が行われるものを含む。)を受け入れるべきであり、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。

九 適正な派遣就業の確保

(一) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、労働者派遣法第四十条第一項から第三項までに定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持並びに派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、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、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣法第四十条第五項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者の賃金、教育訓練、福利厚生等の実状をより的確に把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供するとともに、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の職務の評価等に協力をするように配慮しなければならないこと。

(二) 労働者派遣に関する料金の額

- イ 派遣先は、労働者派遣法第二十六条第十一項の規定により、労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、労働者派遣法第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあっては労働者派遣法第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあっては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならないこととされているが、当該配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められるものであること。
- ロ 派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければならないこと。

(三) 教育訓練・能力開発

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対して労働者派遣法第四十条第二項の規定による教育訓練を実施する等必要な措置を講ずるほか、派遣元事業主が労働者派遣法第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施するに当たり、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、派遣労働者が当該教育訓練を受講できるよう可能な限り協力するとともに、必要に応じた当該教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。派遣元事業主が行うその他の教育訓練、派遣労働者の自主的な能力開発等についても同様とすること。

(四) 障害者である派遣労働者の適正な就業の確保

- ① 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施 について、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差 別的取扱いをしてはならないこと。
- ② 派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障害者雇用 促進法第三十六条の三の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

十 関係法令の関係者への周知

派遣先は、労働者派遣法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第三章第四節に規定する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

十一 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立

派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される労働基準法第三十六条第一項の時間外及び休日の 労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元事業主に情報提供を求め る等により、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うこと。

また、労働者派遣法第四十二条第一項及び第三項において、派遣先は派遣先管理台帳に派遣就業をした日ごとの始業及び終業時刻並びに休憩時間等を記載し、これを派遣元事業主に通知しなければならないとされており、派遣先は、適正に把握した実際の労働時間等について、派遣元事業主に正確に情報提供すること。

十二 派遣労働者に対する説明会等の実施

派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施し、派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容についての説明、派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと。

十三 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

派遣先は、派遣先責任者の選任に当たっては、労働関係法令に関する知識を有する者であること、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること、派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること等派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること。

十四 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用

派遣先は、労働者派遣法第四十条の二及び第四十条の三の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替及び派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることの防止を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所(以下「事業所等」という。)ごとの業務について、派遣元事業主から労働者派遣法第四十条の二第二項の派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣(同条第一項各号のいずれかに該当するものを除く。以下この十四において同じ。)の役務の提供を受けてはならず、また、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこと。

- (一) 事業所等については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断すること。
- (二) 事業所等における組織単位については、労働者派遣法第四十条の三の労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の目的が、派遣労働者がその組織単位の業務に長期間にわたって従事することによって派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることを防止することにあることに留意しつつ判断すること。すなわち、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しており、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものであること。ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意すること。
- (三) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等ごとの業務について、新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が三月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。
- (四) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、同一の派遣労働者に係る新たな労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が三月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。
- (五) 派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について派遣元事業主から三年間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、派遣可能期間の延長に係る手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後三月が経過した後に再度当該労働者派遣の役務の提供を受けるような、実質的に派遣労働者の受入れを継続する行為は、同項の規定の趣旨に反するものであること。
- 十五 派遣可能期間の延長に係る意見聴取の適切かつ確実な実施
 - (一) 意見聴取に当たっての情報提供

派遣先は、労働者派遣法第四十条の二第四項の規定に基づき、過半数労働組合等(同項に規定する過半数労働組合等をいう。以下同じ。)に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時(派遣可能期間を延長した場合には、当該延長時)から当該業務に従事した派遣労働者の数及び当該派遣先に期間を定めないで雇用される労働者の数の推移に関する資料等、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるに当たり参考となる資料を過半数労働組合等に提供するものとすること。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、過半数労働組合等からの求めに応じ、当該派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましいこと。

(二) 十分な考慮期間の設定

派遣先は、過半数労働組合等に対し意見を聴くに当たっては、十分な考慮期間を設けること。

(三) 異議への対処

- イ 派遣先は、派遣可能期間を延長することに対して過半数労働組合等から異議があった場合に、 労働者派遣法第四十条の二第五項の規定により当該意見への対応に関する方針等を説明する に当たっては、当該意見を勘案して当該延長について再検討を加えること等により、当該過半 数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。
- ロ 派遣先は、派遣可能期間を延長する際に過半数労働組合等から異議があった場合において、 当該延長に係る期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするに当たり、再度、過半数労 働組合等から異議があったときは、当該意見を十分に尊重し、派遣可能期間の延長の中止又は 延長する期間の短縮、派遣可能期間の延長に係る派遣労働者の数の削減等の対応を採ることに ついて検討した上で、その結論をより一層丁寧に当該過半数労働組合等に説明しなければなら ないこと。

(四) 誠実な実施

派遣先は、労働者派遣法第四十条の二第六項の規定に基づき、(一)から(三)までの内容を含め、派遣可能期間を延長しようとする場合における過半数労働組合等からの意見の聴取及び過半数労働組合等が異議を述べた場合における当該過半数労働組合等に対する派遣可能期間の延長の理由等の説明を行うに当たっては、誠実にこれらを行うよう努めなければならないものとすること。

十六 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ

派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後三箇月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること。

十七 安全衛生に係る措置

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めること、派遣元事業主が健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

十八 紹介予定派遣

(一) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるに当たっては、六箇月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこと。

(二) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この(二)において「電子メール等」という。)(当該派遣元事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)により明示すること。

- (三) 派遣先が特定等に当たり労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の 充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第九条の趣旨に照らし講ずべき措置
 - ① 派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定(以下「特定等」という。)を行うに当たっては、次に掲げる措置を講ずること。
 - ア ②に該当するときを除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。
 - イ 派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇い入れ、かつ、派遣労働者がその年 齢にかかわりなく、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容 易にするため、特定等に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働 者の適性、能力、経験、技能の程度その他の派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり 求められる事項をできる限り明示すること。
 - ② 年齢制限が認められるとき(派遣労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外のとき)

派遣先が行う特定等が次のアからウまでのいずれかに該当するときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

ア 派遣先が、その雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをしている場合 において当該定年の年齢を下回ることを条件として派遣労働者の特定等を行うとき(当該派 遺労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。)。

- イ 派遣先が、労働基準法その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業 等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する派遣労働者以外の派遣労 働者の特定等を行うとき。
- ウ 派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な 制限である場合として次のいずれかに該当するとき。
 - i 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき(当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校(小学校(義務教育学校の前期課程を含む。)及び幼稚園を除く。)、専修学校、職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十五条の七第一項各号に掲げる施設又は同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。)。
 - ii 当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者(当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者。以下「特定労働者」という。)の数が相当程度少ない場合(特定労働者の年齢について、三十歳から四十九歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行おうとする任意の労働者の年齢の範囲(当該範囲内の年齢のうち最も高いもの(以下「範囲内最高年齢」という。)と最も低いもの(以下「範囲内最低年齢」という。)との差(以下「特定数」という。)が四から九までの場合に限る。)に属する労働者数が、範囲内最高年齢に一を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者数の二分の一以下であり、かつ、範囲内最低年齢から一に特定数を加えた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から一を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の二分の一以下である場合をいう。)において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者である派遣労働者の特定等を行うとき(当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。)。
 - iii 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき。
 - iv 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者(六十歳以上の者に限る。)である派遣労働者の特定等を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用を促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき(当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。)。
- (四) 派遣先が特定等に当たり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号。以下「均等法」という。)第五条及び第七条の趣旨に照らし行ってはならない措置等
 - ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば、次に掲げる措置を行わないこと。
 - ア 特定等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
 - イ 特定等に当たっての条件を男女で異なるものとすること。
 - ウ 特定に係る選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準につ いて男女で異なる取扱いをすること。
 - エ 特定等に当たって男女のいずれかを優先すること。
 - オ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、 男女で異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。
 - ② 派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち次に掲げる措置については、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が派遣就業又は雇用の際に予定される雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。
 - ア 派遣労働者の特定等に当たって、派遣労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件と すること。
 - イ 将来、コース別雇用管理における総合職の労働者として当該派遣労働者を採用することが 予定されている場合に、派遣労働者の特定等に当たって、転居を伴う転勤に応じることがで きることを要件とすること。
 - ③ 紹介予定派遣に係る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、特定等の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、均等法第八条に定める雇用の分野における男女の均

- 等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置(ポジティブ・アクション)として、①にかかわらず、行って差し支えない。
- ④ 次に掲げる場合において①において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわりなく均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、①にかかわらず、行って差し支えない。
 - ア 次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合
 - i 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
 - ii 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務(労働者派遣事業を行ってはならない警備業法(昭和四十七年法律第百十七号)第二条第一項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。)
 - iii i及びiiに掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の 業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があ ると認められる職務
 - イ 労働基準法第六十一条第一項、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第二項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法(昭和二十三年法律第二百三号)第三条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、派遣労働者の性別にかかわりなく均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
 - ウ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合 その他特別の事情により派遣労働者の性別にかかわりなく均等な機会を与え又は均等な取扱 いをすることが困難であると認められる場合
- (五) 派遣先が特定等に当たり障害者雇用促進法第三十四条の趣旨に照らし行ってはならない措置 等
 - ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。
 - ア 特定等に当たって、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること。 イ 特定等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ウ 特定等に当たって、障害者でない者を優先すること。
 - エ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等の特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者と異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。
 - ② ①に関し、特定等に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行って差し支えないこと。一方、特定等に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行ってはならないこと。
 - ③ ①及び②に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。
 - ④ 派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元 事業主が障害者雇用促進法第三十六条の二又は第三十六条の三の規定による措置を講ずるため、 派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよ う努めなければならないこと。

日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成二十年二月二十八 厚生労働省告示第三十六号) (最終改正令和二年一〇月九日厚生労働省告示第三四六号)

第一 趣旨

この指針は、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(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)第三章第一節から第三節までの規定により、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成十一年労働省告示第百三十七号。以下「派遣元指針」という。)及び派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成十一年労働省告示第百三十八号。以下「派遣先指針」という。)に加えて、日雇労働者(労働者派遣法第三十五条の四第一項に規定する日雇労働者をいう。以下単に「日雇労働者」という。)について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

- 第二 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
 - 一 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認
 - (一) 派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の日雇派遣労働者(労働者派遣の対象となる日雇労働者をいう。以下同じ。)を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること。
 - (二) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。
 - 二 労働者派遣契約の期間の長期化
 - 派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、相互に協力しつつ、当該派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、日雇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こと。
 - 三 労働契約の締結に際して講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該日雇派遣労働者が従事する業務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施行令(昭和六十一年政令第九十五号)第四条第一項各号に掲げる業務に該当するかどうか、又は当該日雇派遣労働者が同条第二項各号に掲げる場合に該当するかどうかを確認すること。

四 労働契約の期間の長期化

派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望 及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、できるだけ 長期にする、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、日雇派遣労 働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をすること。

- 五 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置
 - (一) 派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ること。
 - (二) 派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に日雇派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、互いに連携して、当該派遣先の関連会社での就業のあっせん等により、当該労働者派遣契約に係る日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、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、当該日雇派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)等に基づく責任を果たすこと。
 - (三) 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、速やかに、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は、派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。
 - (四) 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。
- 第三 労働者派遣契約に定める就業条件の確保
 - 一 派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、日雇派遣労働者の就業の状況が労働 者派遣契約の定めに反していないことの確認等を行うとともに、日雇派遣労働者の適正な派遣就業

の確保のためにきめ細かな情報提供を行う等により派遣先との連絡調整を的確に行うこと。また、派遣元事業主は、日雇派遣労働者からも就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していなかったことを確認すること。

- 二 派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態 に即した適切な措置を講ずること。
 - (一) 就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該日雇派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

(二) 就業場所の巡回

一の労働者派遣契約について少なくとも一回以上の頻度で定期的に日雇派遣労働者の就業場所 を巡回し、当該日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことを確認 すること。

(三) 就業状況の報告

日雇派遣労働者を直接指揮命令する者から、一の労働者派遣契約について少なくとも一回以上の頻度で定期的に当該日雇派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

(四) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

日雇派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反することとなる業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

第四 労働・社会保険の適用の促進

一 日雇労働被保険者及び日雇特例被保険者に係る適切な手続

派遣元事業主は、日雇派遣労働者が雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者又は健康保険法(大正十一年法律第七十号)第三条第二項に規定する日雇特例被保険者に該当し、日雇労働被保険者手帳又は日雇特例被保険者手帳の交付を受けている者(以下「手帳所持者」という。)である場合には、印紙の貼付等の手続(以下「日雇手続」という。)を適切に行うこと。

二 労働・社会保険に係る適切な手続

派遣元事業主は、その雇用する日雇派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険に係る手続を適切に進め、被保険者である旨の行政機関への届出(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(昭和六十一年労働省令第二十号)第二十七条の二第一項各号に掲げる書類の届出をいう。以下単に「届出」という。)が必要とされている場合には、当該届出を行ってから労働者派遣を行うこと。ただし、当該届出が必要となる日雇派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに当該届出を行うときは、この限りでないこと。

三 派遣先に対する通知

派遣元事業主は、労働者派遣法第三十五条第一項に基づき、派遣先に対し、日雇派遣労働者について届出を行っているか否かを通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合においては、派遣先に対し、日雇手続を行うか行えないかを通知すること。

四 届出又は日雇手続を行わない理由に関する派遣先及び日雇派遣労働者への通知

派遣元事業主は、日雇派遣労働者について届出を行っていない場合には、その具体的な理由を派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合であって、日雇手続を行えないときには、その具体的な理由を派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。

五 派遣先による届出又は日雇手続の確認

派遣先は、派遣元事業主が届出又は日雇手続を行う必要がある日雇派遣労働者については、当該届出を行った又は日雇手続を行う日雇派遣労働者(当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに当該届出が行われるものを含む。)を受け入れるべきであり、派遣元事業主から日雇派遣労働者について当該届出又は当該日雇手続を行わない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該日雇派遣労働者について当該届出を行ってから派遣するよう又は当該日雇手続を行うよう求めること。

第五 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示

- 一 派遣元事業主は、労働基準法第十五条の規定に基づき、日雇派遣労働者との労働契約の締結に際し、労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、労働時間に関する事項、賃金に関する事項(労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いを含む。)及び退職に関する事項について、書面の交付(労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第五条第四項ただし書の場合においては、同項各号に掲げる方法を含む。以下同じ。)による明示を確実に行うこと。また、その他の労働条件についても、書面の交付により明示を行うよう努めること。
- 二 派遣元事業主は、モデル就業条件明示書(日雇派遣・携帯メール用)の活用等により、日雇派遣労働者に対し労働者派遣法第三十四条に規定する就業条件等の明示を確実に行うこと。

第六 教育訓練の機会の確保等

- 一 派遣元事業主は、職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)及び労働者派遣法第三十条 の四に基づき、日雇派遣労働者の職業能力の開発及び向上を図ること。
- 二 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練 については、派遣就業前に実施しなければならないこと。
- 三 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職務を効率的に遂行するために必要な能力を付与するための教育訓練を実施するよう努めること。
- 四 派遣元事業主は、二及び三に掲げる教育訓練以外の教育訓練については、日雇派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、実施することが望ましいこと。
- 五 派遣元事業主は、日雇派遣労働者又は日雇派遣労働者として雇用しようとする労働者について、 当該労働者の適性、能力等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する 期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該労働者の希望と適合す るような就業機会を確保するよう努めること。
- 六 派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や日雇派遣労働者の自主的な能力開発等の日雇派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めること。

第七 関係法令等の関係者への周知

- 一 派遣元事業主は、日雇派遣労働者を登録するためのホームページを設けている場合には、関係法令等に関するコーナーを設けるなど、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。また、派遣元事業主は、登録説明会等を活用して、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。
- 二 派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並び に労働者派遣法第三章第四節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令について、派 遣先、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。
- 三 派遣先は、労働者派遣法の規定による派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第三章第四節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令について、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。
- 四 派遣先は、日雇派遣労働者の受入れに際し、日雇派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容についての説明、日雇派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと。

第八 安全衛生に係る措置

- 一 派遣元事業主が講ずべき事項
 - (一) 派遣元事業主は、日雇派遣労働者に対して、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号) 第五十九条第一項に規定する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行わなければならないこと。その 際、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務の内容について、派遣先から確実に聴取した上で、 当該業務の内容に即した安全衛生教育を行うこと。
 - (二) 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が労働安全衛生法第五十九条第三項に規定する危険有害業務に従事する場合には、派遣先が同項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。

二 派遣先が講ずべき事項

- (一) 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を適切に行えるよう、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、日雇派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。
- (二) 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行った かどうか確認すること。
- (三) 派遣先は、日雇派遣労働者の安全と健康の確保に責務を有することを十分に認識し、労働安 全衛生法第五十九条第三項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育の適切な実施等必要 な措置を確実に行わなければならないこと。

第九 労働条件確保に係る措置

一派遣元事業主は、日雇派遣労働者の労働条件の確保に当たっては、第五の一に掲げる労働条件の 明示のほか、特に次に掲げる事項に留意すること。

(一) 賃金の一部控除

派遣元事業主は、日雇派遣労働者の賃金について、その一部を控除する場合には、購買代金、福利厚生施設の費用等事理明白なものについて適正な労使協定を締結した場合に限り認められることに留意し、不適正な控除が行われないようにすること。

(二) 労働時間

派遣元事業主は、集合場所から就業場所への移動時間等であっても、日雇派遣労働者がその指揮監督の下にあり、当該時間の自由利用が当該日雇派遣労働者に保障されていないため労働時間に該当する場合には、労働時間を適正に把握し、賃金を支払うこと。

二 一に掲げる事項のほか、派遣元事業主及び派遣先は、日雇派遣労働者に関して、労働基準法等関係法令を遵守すること。

第十 情報の提供

派遣元事業主は、日雇派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。

第十一 派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等

- 一 派遣元責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第三十六条に規定する派遣労働者 に対する必要な助言及び指導等を十分に行うこと。
- 二 派遣元責任者及び派遣先責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第三十六条及び 第四十一条に規定する派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣労働者の安全、衛生等に関す る相互の連絡調整等を十分に行うこと。

第十二 派遣先への説明

派遣元事業主は、派遣先が日雇派遣労働者についてこの指針に定める必要な措置を講ずることができるようにするため、派遣先に対し、労働者派遣契約の締結に際し、日雇派遣労働者を派遣することが予定されている場合には、その旨を説明すること。また、派遣元事業主は、派遣先に対し、労働者派遣をするに際し、日雇派遣労働者を派遣する場合には、その旨を説明すること。

第十三 その他

日雇派遣労働者について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先に対しても、派遣元指針及び派遣先指針は当然に適用されるものであることに留意すること。

労働者派遣事業・職業紹介事業・募集情報等提供事業等に係る 法改正に関する資料等は厚生労働省のHPに掲載しています

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

ホーム>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働 >雇用>労働者派遣事業・職業紹介事業等の適正な運用



派遣労働者の同一労働同一賃金については、厚生労働省のHPに掲載の各種資料を参考にしてください

- ○動画(厚生労働省You Tubeチャンネル)
- ○不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル (労働者派遣業界編)
- ○派遣労働者の待遇改善に向けた対応マニュアル
- ○派遣労働者のキャリア形成に向けた取組事例集 (~同一労働同一賃金に向けた取組を踏まえて~)



○自主点検表

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

ホーム>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用>労働者派遣事業・職業紹介事業等の適正な運用>派遣労働者の同一労働同一賃金について

労働者派遣事業に係る契約書・通知書・台帳関係様式例については愛知労働局のHPに掲載しています

本ガイドブック掲載の労働者派遣関係書類の参考例(P76~99)もダウンロードして活用することができます。

https://jsite.mhlw.go.jp/aichiroudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudousha_haken/hourei_seido.html

ホーム>各種法令・制度・手続き> 労働者派遣事業関係 > 法令・制度について>労働者派遣事業に係る契約書・通知書・台帳関係様式例



令和6年3月発行

発 行 愛知労働局需給調整事業部

所 在 地 愛知県名古屋市中区錦2丁目14-25

ヤマイチビル12階

電話番号 【許可申請・事業報告等】

052-219-5587 (需給調整事業第一課)

【業務運営・指導監督等】

052-685-2555 (需給調整事業第二課)