

Ⅲ 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止)
- 第二十四条の三(個人情報取扱い)
- 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

- 第一節 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って講ずべき措置)
- 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定等)
- 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定)
- 第三十条の六(就業規則の作成の手續)
- 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明示)
- 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)

第三節 派遣先の講ずべき措置等	第四十七條の二(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)	第四十九條の二(公表等)
第三十九條(労働者派遣契約に関する措置)	第四十七條の三(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)	第四十九條の三(厚生労働大臣に対する申告)
第四十條(適正な派遣就業の確保等)	第四十七條の四(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)	第五十條(報告)
第四十條の二(労働者派遣の役務の提供を受ける期間)	第四十七條の五(苦情の自主的解決)	第五十一條(立入検査)
第四十條の三(延長後の個人単位の派遣可能期間)	第四十七條の六(紛争の解決の促進に関する特例)	第五十二條(相談及び援助)
第四十條の四(特定有期雇用派遣労働者の雇用)	第四十七條の七(紛争の解決の援助)	第五十三條(労働者派遣事業適正運営協力員)
第四十條の五(派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知)	第二章 調停	第五十四條(手数料)
第四十條の六(労働契約申し込みのみなし)	第二節 調停	第五十五條(経過措置の命令への委任)
第四十條の七(国の機関等のみなし)	第四十七條の八(調停の委任)	第五十六條(権限の委任)
第四十條の八(助言、指導、勧告)	第四十七條の九(調停)	第五十七條(厚生労働省令への委任)
第四十條の九(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)	第四十七條の十(厚生労働省令への委任)	第六章 罰則
第四十一條(派遣先責任者)	第五章 雑則	第五十八條
第四十二條(派遣先管理台帳)	第四十七條の十一(事業主団体等の責務)	第五十九條
第四十三條(準用)	第四十七條の十二(指針)	第六十條
第四節 労働基準法等の適用に関する特例等	第四十八條(指導及び助言等)	第六十一條
第四十四條(労働基準法の適用に関する特例)	第四十九條(改善命令等)	第六十二條
第四十五條(労働安全衛生法の適用に関する特例等)		
第四十六條(じん肺法の適用に関する特例等)		
第四十七條(作業環境測定法の適用の特例)		

<p>○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六十八号</p> <p>第一章 総則(第一条-第三条)</p> <p>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-第二十五条) 第三節 補則(第二十三条-第二十五条) 第三章 派遣労働者の保護等に関する措置 第一節 労働者派遣契約(第二十六条-第二十九条の二) 第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等(第三十条-第三十八条) 第三節 派遣先の講ずべき措置等(第三十九条-第四十三条) 第四節 労働基準法等の適用に関する特例等(第四十四条-第四十七条の四)</p> <p>第四章 紛争の解決 第一節 紛争の解決の援助等(第四十七条の五-第四十七条の七) 第二節 調停(第四十七条の八-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-第六十二条) 附則</p> <p>第一章 総則 (目的) 第一条 この法律は、職業安定法(昭和二十二年法律第四十一号)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もに、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。 (用語の意義) 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。 一 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に従事させることをいひ、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。 二 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。 三 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいふ。 四 紹介予定派遣 労働者派遣のうち、第五条第一項の許可を受けた者(以下「派遣元事業主」という。)が労働者派遣の役務の提供を開始前又は開始後に、当該労働者派遣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、又は届出をして、職業紹介を除き、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、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいひ、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該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いふ。 第三条 この法律は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第三百十号)第六條第一項に規定する船員については、適用しない。</p>	<p>○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 (昭和六十一年四月十七日労働省第二十号) 最終改正: 令和五年三月三〇日厚生労働省令第四十五号</p> <p>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。</p> <p>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(第一条の二-第十六条) 第三節 補則(第十七条-第二十条) 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(第二十一条-第二十四条の六) 第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等(第二十五条-第三十二条) 第三節 派遣先の講ずべき措置等(第三十二条の二-第三十八条) 第四節 労働基準法等の適用に関する特例等(第三十九条-第四十六条の二)</p> <p>第四章 雑則(第四十七条-第五十五条)</p> <p>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「令」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。</p>
---	---

<p>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(第一条) 第二節 事業の許可(第一条の二-第十六条) 第三節 補則(第十七条-第二十条) 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(第二十一条-第二十四条の二) 第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等(第二十五条-第三十二条) 第三節 派遣先の講ずべき措置等(第三十二条の二-第三十八条) 第四節 労働基準法等の適用に関する特例等(第三十九条-第四十六条の二)</p> <p>第四章 雑則(第四十七条-第五十五条)</p>	<p>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 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つてはならない。 一 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一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。) 二 建設業務(土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。) 三 警備業法(昭和四十七年法律第一百七十七号)第二条第一項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するために必要として行つ労働者派遣(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。) よりの派遣労働者に従事させることが適当でない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。</p>
---	---

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

○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
一 都道府県が医療法(昭和二十三年法律第二十五号)第三十条の二十三第三項に規定する医療計画において定める医師の確保に関する事項の実施に必要な事項として地域における医師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従事して行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められた病院等(同号に規定する病院等という。次号において同じ。)であつて厚生労働大臣が定めるもの
二 前号に掲げる病院等に係る患者の居宅
2 令第二条第一項第一号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。
一 障害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)第五十五条第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)次号において「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求職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(平成十九年法律第百二十七号)附則第四条第二項において運用する場合を含む。)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。())に規定する更生施設の中に設けられた診療所
四 刑務所
五 老人福祉法(昭和三十八年法律第百二十三号)第二十条の四に規定する養護老人ホームの中に設けられた診療所
六 老人福祉法第三十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
七 原子爆弾被害者に対する援護に関する法律(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中に設けられた診療所

**第二節 專業の許可
(労働者派遣事業の許可)**

第五條 労働者派遣事業を行う者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。
2 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。
一 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
二 法人にあっては、その役員の名簿及び住所
三 労働者派遣事業を行う事業所の名称及び所在地
四 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
3 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を添付しなければならない。
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。

**第二節 專業の許可
(許可の申請手続)**

第一條の二 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。)第五條第二項の申請書は、労働者派遣事業許可申請書(様式第一号)のとおりとする。

2 法第五條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。

一 申請者が法人である場合にあつては、次に掲げる書類

イ 定款又は寄附行為

ロ 登記事項証明書

ハ 役員が住民票の写し(住民基本台帳法(昭和六十一年法律第八十一号)第三十条の四十五に規定する在留資格を有する者にあつては住民票の写し(国籍等(住民基本台帳法(昭和四十二年法律第八十一号)第三十条の四十五に規定する在留資格をいう。以下この号において同じ。))及び在留資格(出入国管理及び難民認定法第二条の二第二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別法(平成三年法律第七十一号)に定める特別永住者にあつては住民票の写し(国籍等及び同法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、出入国管理及び難民認定法第十九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証する書類の写しとする。以下同じ。)及び履歴書
ニ 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、次に掲げる書類
ホ 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、次に掲げる書類
ヘ 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、次に掲げる書類

一 当該役員の法定代理人である場合 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。
二 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から二までに掲げる書類(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つては、当該役員が法定代理人(法人に限る。)に係るから二までに掲げる書類又は当該役員が法定代理人(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。)

○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	
<p>○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</p> <p>八 前号に規定する期間内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が法人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</p> <p>九 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号(以下この号において「暴力団員」とい。)又は暴力団員でなくかつ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。)</p> <p>十 営業に關し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの</p> <p>十一 法人であつて、その役員のうち以前各号のいずれかに該当する者があるもの</p> <p>十二 暴力団員等がその事業活動を支配する者</p> <p>十三 暴力団員等と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</p> <p>(許可の基準等)</p> <p>第七十条 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、許可をしない。</p> <p>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。</p> <p>二 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る基準に適合するものであること。</p> <p>三 個人情報(個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができることとなるもの(他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。))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めに必要な措置が講じられていること。</p> <p>四 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。</p> <p>2 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らない。</p> <p>(許可証)</p> <p>第八十条 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及び、許可証を交付しなければならない。</p> <p>2 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に備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならない。</p> <p>3 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に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。</p>	<p>○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</p> <p>(法第七十条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第一条の四 法第七十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のうち、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る。)である場合とする。</p> <p>(法第七十条第二号の厚生労働省令で定める基準)</p> <p>第一条の五 法第七十条第二号の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。</p> <p>一 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。</p> <p>二 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。</p> <p>(許可証)</p> <p>第二条 法第八十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。</p> <p>(許可証の再交付)</p> <p>第三条 法第八十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、厚生労働大臣に提出しなければならない。</p> <p>(許可証の返納等)</p> <p>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となつたときは、当該事業のあつ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つては労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証、第三号の場合にあつては発見し、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。</p> <p>一 許可が取り消されたとき。</p> <p>二 許可の有効期間が満了したとき。</p> <p>三 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。</p> <p>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となつたときは、当該各号に掲げる者は、当該事業のあつ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しなければならない。</p> <p>一 死亡した場合</p> <p>二 法人が合併により消滅した場合</p> <p>三 合併後存続し、又は合併により設立された法人の代表者</p>

<p>○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 (許可の有効期間等)</p>	<p>○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 (許可の有効期間等)</p>
<p>第十五条 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る日の三日前までに、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。</p> <p>2 法第十五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。</p> <p>一 申請者が法人である場合にあつては、第一号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。)及びハからヲまでに掲げる書類</p> <p>二 申請者が個人である場合にあつては、第一号の二第二項第一号ヘ、チ、リ(受講証明書及び医師の診断書に係る部分に限る。)及びハからヲまでに並びに同項第二号ロに掲げる書類</p> <p>3 法第十五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。</p> <p>4 法第十五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な許可証を交付することにより行うものとする。</p> <p>第十六条 削除</p> <p>第十七条 削除</p> <p>(変更の届出)</p> <p>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つては当該変更に係る事実のあつ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つては当該変更に係る事実のあつ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つては、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する場合にあつては労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書(様式第五号)を、厚生労働大臣に提出しなければならない。</p> <p>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更届出書には、法人にあつては当該新設する事業所に係る事項(労働者派遣事業に関する資産の内容を証する書類を除く。)を添付し、当該新設する事業所に係る事項(労働者派遣事業主(以下単に「派遣元事業主」という。)が労働者派遣事業を営むべきこと)を、法第二条第四号に規定する派遣元事業主(以下単に「派遣元責任者」という。)が労働者派遣事業を行つている他の事業所の派遣元責任者を当該新設する事業所の派遣元責任者として引き継ぎ選任したときは、法人にあつては第一号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を添付し、派遣元責任者の住所に變更がないときは、住民票の写し、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履歴書及び受講証明書を添付することとする。</p> <p>3 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、第一項の労働者派遣事業変更届出書又は労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書には、第一号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つては、当該廃止した事業所に係る許可証)を添付しなければならない。</p> <p>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變更があつた場合において、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継ぎ選任したときは、法人にあつては第一号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を添付し、派遣元責任者の住所に變更がないときは、住民票の写し、履歴書及び受講証明書を添付することとする。</p> <p>(事業所の新設に係る変更の届出があつた場合の許可証の交付)</p> <p>第九条 法第十一条第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。</p>	<p>2 前項に規定する許可の有効期間(当該許可の有効期間)についてはこの項の規定により更新を受けたときにあつては、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。</p> <p>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申請があつた場合において、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。</p> <p>4 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。</p> <p>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、第二項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。</p>
<p>2 第五項第四項の規定は、前項の事業計画書について準用する。</p> <p>(変更の届出)</p> <p>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つたときは、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付しなければならない。</p>	<p>2 前項の規定による届出があつたときは、第五条第一項の許可は、その効力を失う。</p>
<p>2 第五項第四項の規定は、前項の事業計画書について準用する。</p> <p>(変更の届出)</p> <p>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つたときは、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付しなければならない。</p>	<p>2 前項の規定による届出があつたときは、第五項第一項の許可は、その効力を失う。</p>
<p>2 前項に規定する許可の有効期間(当該許可の有効期間)についてはこの項の規定により更新を受けたときにあつては、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。</p> <p>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申請があつた場合において、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。</p> <p>4 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。</p> <p>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、第二項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。</p>	<p>2 前項に規定する許可の有効期間(当該許可の有効期間)についてはこの項の規定により更新を受けたときにあつては、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。</p> <p>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申請があつた場合において、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。</p> <p>4 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。</p> <p>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、第二項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。</p>

○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

(派遣元事業主の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護)

第二十三条の二 派遣元事業主は、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者(以下この条において「関係派遣先」という。)に労働者派遣を行うときは、関係派遣先への派遣割合(一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する労働者の総数に占める当該派遣元事業主が雇用する労働者の割合)が百分の八十以下となるようにしなければならない。

○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生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。

- 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(株式会社)の特分会社(平成十七年法律第八十六号)第五百七十五條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
 - 3 第一項第二号の派遣元事業主の子会社等は、次に掲げる者とする。
 - 一 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。)
 - 二 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(特分会社である場合に限る。)
 - 三 事業の方針に関する派遣元事業主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
 - 4 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退職した者であつて当該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就業(以下単に「派遣就業」という。)に係る総労働時間を、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割合(当該割合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。

(書類の提出の経由)

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、法第八條第三項、法第十一條第一項若しくは第四項又は第四條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、法第五條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については、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

(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(第一條第二項、第五條第二項又は第八條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ない。

(職業安定法第二十条の準用)

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條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、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。)) (当該労働者派遣又は作業所閉鎖の行われる際に当該労働者派遣を行っている場合にあつては、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、同条第二項中「求職者を無制限に紹介する」とあるのは「公共職業安定所は、その旨を派遣元事業主に通報するものとし、当該通報を受けた派遣元事業主は、当該労働者派遣(当該労働者派遣又はこれに相当するものを除く。))を使用してはならない」と、「労働者派遣をする」とあるのは「労働者派遣(労働者派遣に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」とあるのは「労働者派遣をする」と読み替えるものとする。

(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止)

第二十四条の二 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、労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

(個人情報取扱い)

第二十四条の三 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報収集、保管し、又は使用するに当たつては、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。

(秘密を守る義務)

第二十四条の四 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、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

(運用上の配慮)

第二十五条 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つては、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とら行われるよう配慮しなければならない。

<p>○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</p>	<p>○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</p>
<p>第三章 派遣労働者の保護等に関する措置</p> <p>第一節 労働者派遣契約</p> <p>(契約の内容等)</p> <p>第二十六条 労働者派遣契約(当事者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た派遣労働者の人数を定めなければならない。</p> <p>一 派遣労働者が従事する業務の内容</p> <p>二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称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。)</p> <p>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</p> <p>四 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間</p> <p>五 安全及び衛生に関する事項</p> <p>六 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項</p> <p>七 派遣労働者の新たな就業の機会を確保、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号)第二十六条の規定により使用者が支払ふべき手当をいう。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措置その他の労働者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項</p> <p>八 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項</p> <p>九 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p>	<p>第一節 労働者派遣契約</p> <p>(労働者派遣契約における定めの方法等)</p> <p>第二十一条 法第二十六条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せに係る派遣労働者の数を、当該組合せが二以上であるときは当該それぞれの内容及び当該組合せごとの派遣労働者の数を定めることにより行われなければならない。</p> <p>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ければならないことが明らかである場合は、この限りでない。</p> <p>3. 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られた事項を、書面に記載しておかなければならない。</p> <p>4. 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規定により明示された内容を、前項の書面に併せて記載しなくてはならない。</p> <p>(法第二十六条第二項第一号の厚生労働省令で定める区分)</p> <p>第二十一条 法第二十六条第一項第一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、業務の関連性に基つ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及び当該業務に係る労務管理に關して直接の権限を有するものとする。</p> <p>(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)</p> <p>第二十二条 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。</p> <p>一 派遣元責任者が従事する業務に伴う責任の程度</p> <p>二 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項</p> <p>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の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めを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日とすることができる時間数</p> <p>四 派遣元事業主が、派遣先である者又は派遣先となる者との間で、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つて現に当該派遣先である者又は派遣先となる者とな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</p> <p>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は、派遣契約の当事者間の紛争を防止するため、あらかじめその旨を通知することとする措置</p> <p>六. 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別</p> <p>七. 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。)又は第三十二条の四に規定する者に限るか否かの別</p> <p>(契約に係る書面の記載事項)</p> <p>第二十一条 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、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、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。</p> <p>一 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には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他の受信をする者を特定し情報伝達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。)により、派遣元事業主に対して明示する旨</p> <p>二 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 同号に該当する旨</p> <p>三 法第四十条の二第二項第三号ロに該当する旨</p> <p>イ ロ 当該派遣先において当該業務が一箇月間に行われる日数</p> <p>ハ 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</p>

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

○労働者派遣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

四 法第四十条の二第二項第四号の労働者派遣の場合、次のイ及びロに掲げる事項
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」といふ。)、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」といふ。)、第二十条第一号に規定する育児休業(以下「育児休業」といふ。))又は第三十三条に規定する場合における休業をすする労働者の氏名及び業務
ロ イの労働者がすする産前産後休業、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
五 イ 育児・介護休業法第二十条第二号に規定する介護休業(以下「介護休業」といふ。))又は第三十三条の二に規定する休業をすする労働者の氏名及び業務
ロ イの労働者がす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
(海外派遣に係る労働者派遣契約における定めの方法)
第二十三条 派遣元事業主は、海外派遣に係る労働者派遣契約の締結に際し、法第二十六条第二項の規定により定められた事項を書面に記載して、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者に当該書面の交付等を行わなければならない。

一 第四十一条の派遣先責任者の選任
二 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働省令で定める条件に従った通知
三 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

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つ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ない。
一 第四十一条の派遣先責任者の選任
二 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働省令で定める条件に従った通知
三 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

3 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して、第五十一条の許可を受けている旨を明示しなければならない。
4 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(第四十条の二第二項各号のいずれかに該当するものを除く。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つては、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、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の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の通知しなければならない。
5 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の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い。
6 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、当該労働者派遣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。
7 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に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃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。

四 法第四十条の二第二項第四号の労働者派遣の場合、次のイ及びロに掲げる事項
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」といふ。)、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」といふ。))又は第三十三条に規定する場合における休業をすする労働者の氏名及び業務
ロ イの労働者がすする産前産後休業、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
五 イ 育児・介護休業法第二十条第二号に規定する介護休業(以下「介護休業」といふ。))又は第三十三条の二に規定する休業をすする労働者の氏名及び業務
ロ イの労働者がす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
(海外派遣に係る労働者派遣契約における定めの方法)
第二十三条 派遣元事業主は、海外派遣に係る労働者派遣契約の締結に際し、法第二十六条第二項の規定により定められた事項を書面に記載して、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者に当該書面の交付等を行わなければならない。

一 第四十一条の派遣先責任者の選任
二 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働省令で定める条件に従った通知
三 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

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つ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ない。
一 第四十一条の派遣先責任者の選任
二 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働省令で定める条件に従った通知
三 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

3 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して、第五十一条の許可を受けている旨を明示しなければならない。
4 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(第四十条の二第二項各号のいずれかに該当するものを除く。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つては、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、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の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の通知を通知しなければならない。
5 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の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い。
6 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、当該労働者派遣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。
7 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に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃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。

(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れなければならない。
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。

(法第二十六条第七項の厚生労働省令で定める情報)
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、それぞれ当該各号に定める情報とする。
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
イ 比較対象労働者(法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ。))の職務の内容(同項に規定する職務の内容をいう。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
ロ 当該比較対象労働者を選定した理由
ハ 当該比較対象労働者の待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について、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つて考慮したものの二
二 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イ及びロに掲げる情報
イ 法第四十一条第二項の教育訓練の内容(当該教育訓練がいない場合には、その旨)
ロ 第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設がない場合には、その旨)

<p>○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 (法第二十六号第八項の厚生労働省令で定める者)</p> <p>第二十四条の五 法第二十六号第八項の厚生労働省令で定める者 一 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一である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つては、職務の内容が派遣労働者と同一である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つては、前二号に掲げる者に準ずる労働者</p> <p>(法第二十六号第十項の情報の提供の方法等)</p> <p>第二十四条の六 法第二十六号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。</p> <p>2. 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、法第二十六号第十項の情報(法第四十条第二項の教育訓練及び第三十二条の三各号に掲げる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つたときは、派遣先は、遅滞なく、当該情報を提供しなければならない。</p> <p>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つて、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくとも法第三十条の三の規定に違反しないものであり、かつ、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か生じた場合には、法第二十六号第十項の情報の提供を要しない。</p> <p>4. 第二十四条の三第二項の規定については、法第二十六号第十項の情報の提供については、運用する。</p>	<p>○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</p> <p>8 前項の比較対象労働者とは、当該労働者派遣の業務を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、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。</p> <p>9 派遣元事業主は、労働者派遣の業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れないときは、当該者との間で、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。</p> <p>10 派遣先は、第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に對し、当該変更の内容に関する情報の提供を受けなければならない。</p> <p>11 労働者派遣の業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、派遣元事業主が、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つては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつ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。</p> <p>(契約の解除等)</p> <p>第二十七条 労働者派遣の業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合の正當なる行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。</p> <p>第二十八条 労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の業務の提供を受ける者が、当該派遣就業に關し、この法律又は第四節の規定により適用される法律の規定(これらに基づく命令の規定を含む。第三十一条及び第四十条の六第一項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ができる。</p> <p>第二十九条 労働者派遣契約の解除は、将来に向かつてのみその効力を生ずる。</p> <p>(労働者派遣契約の解除に当たつて講ずべき措置)</p> <p>第二十九条の二 労働者派遣の業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つては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会を確保、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業手当等支拂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講じなければならない。</p> <p>第二節 派遣元事業主の講ずべき措置等</p> <p>(特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)</p> <p>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(期間を定め雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。)であつ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(以下「特定有期雇用派遣労働者等」という。)に對し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>1. 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該派遣労働者に對し、職を離れるものとする。</p> <p>2. 派遣労働者に對し、職を離れるものとする。</p> <p>3. 法第三十条第一項の他の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う。第一項に規定する者を除く。)とする。</p> <p>4. 法第三十条第一項の派遣労働者として期間を定め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、当該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雇用しようとする労働者とする。</p> <p>(法第三十条の措置の実施の方法)</p> <p>第三十条の二 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、同項各号のいづれかの措置を講ずる外に努めなければならない。</p> <p>2. 法第三十条第二項の規定により読み替へ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用については、同項に講ずるよう努めなければならない。</p> <p>3. 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、同項各号のいづれかの措置を講じなければならない。</p> <p>4. 当該派遣先に雇用されたときは、同項第二号から第四号までのいづれかの措置を講じなければならないとする。</p> <p>5. 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へて適用する場合を含む。)の規定による措置を講ずるに当たつては、特定有期雇用派遣労働者等(同条第一項に規定する有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。)から、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。</p>
--	--

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

ロ 派遣労働者の職務の内容、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の向上があつた場合に賃金が改善されるものであること。

三 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。)

五 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第二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 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なければならない。

(職務の内容等を勘案した賃金の決定)

第三十条の五 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(第三十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「協定対象派遣労働者」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、その賃金(通勤手当その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。

(就業規則の作成の手続)

第三十条の六 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、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努めなければならない。

(派遣労働者等の福祉の増進)

第三十条の七 第三十条から前条までに規定するもののほか、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ずることにより、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)

第三十一条 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つて当該派遣就業に関し、この法律又は第四項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、その他当該派遣就業が適正に行われるように、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、次のとおりとする。

- 一 有効期間
- 二 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
- 三 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、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるかを否かを変更しようとしなないこと。

(法第三十条の四第二項の周知の方法)

第二十五条の十一 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れなければならない。

 - 一 書面の交付の方法
 - 二 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
 - イ ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ロ 電子計算機等に備えられたファイル、磁気ディスクその他これこれに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法
 - 三 電子計算機等の送信の方法
 - 四 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要について、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。)

(協定に係る書面の保存)

第二十五条の十二 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、その有効期間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。

(法第三十条の五の厚生労働省令で定める賃金)

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、別居手当、子女教育手当その他の名称の如何を問はず支払われる賃金(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。

(待遇に関する事項等の説明)

第二十五条の十四 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れなければならない。ただし、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れなければならない。

 - 1 法第三十一条の二第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
 - 一 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、健康保険法(大正十一年法律第七十号)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に関する事項
 - 二 事業運営に関する事項
 - 三 労働者派遣に関する制度の概要
 - 2 法第三十条の第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

<p>○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</p> <p>2 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、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他の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。</p> <p>一 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つて厚生労働省令で定めるもの</p> <p>二 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内容</p> <p>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。</p> <p>一 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（厚生労働省令で定めるものを除く。）</p> <p>二 前項第二号に掲げる措置の内容</p>	<p>○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</p> <p>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、次条各号に掲げる事項が明らかとなる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とする。</p> <p>一 フォトコピーを利用する送信の方法</p> <p>二 電子メール等の送信の方法</p> <p>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。</p> <p>一 昇給の有無</p> <p>二 退職手当の有無</p> <p>三 賞与の有無</p> <p>四 協定対象派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項</p> <p>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</p> <p>第二十五条の十七 派遣元事業主は、法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一事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ない。</p> <p>第二十五条の十八 法第三十一条の二第二項（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。</p> <p>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ためあらかじ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一（第一号に係る部分に限る。）の明示を行うことができなるときは、当該文書の交付等以外の方法によることのできる。</p> <p>2 前項の場合であつて、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、法第三十一条の二第三項（第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しなければならない。</p> <p>一 当該派遣労働者から請求があつたとき</p> <p>二 前号以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき</p> <p>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。</p> <p>一 労働契約の期間に関する事項</p> <p>二 期間の定め及び労働契約を更新する場合の基準に関する事項</p> <p>三 就業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項</p> <p>四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）</p> <p>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</p> <p>六</p>
<p>4 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つて考慮した事項を説明しなければならない。</p> <p>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いをしてはならない。</p> <p>(派遣労働者であることの明示等)</p> <p>第三十二条 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きは、あらかじめ、当該労働者にその旨（紹介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つては、その旨を含む。）を明示しなければならない。</p> <p>2 派遣元事業主は、その雇用する労働者であつて、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ときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあつては、その旨を含む。）を明示し、その同意を得なければならない。</p> <p>(派遣労働者に係る雇用の制限)</p> <p>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（派遣先であつた者を含む。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。</p> <p>2 派遣元事業主は、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る者との間で、正当な理由がなく、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。</p>	<p>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、次条各号に掲げる事項が明らかとなる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とする。</p> <p>一 フォトコピーを利用する送信の方法</p> <p>二 電子メール等の送信の方法</p> <p>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。</p> <p>一 昇給の有無</p> <p>二 退職手当の有無</p> <p>三 賞与の有無</p> <p>四 協定対象派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項</p> <p>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</p> <p>第二十五条の十七 派遣元事業主は、法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一事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ない。</p> <p>第二十五条の十八 法第三十一条の二第二項（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。</p> <p>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ためあらかじ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一（第一号に係る部分に限る。）の明示を行うことができなるときは、当該文書の交付等以外の方法によることのできる。</p> <p>2 前項の場合であつて、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、法第三十一条の二第三項（第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しなければならない。</p> <p>一 当該派遣労働者から請求があつたとき</p> <p>二 前号以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき</p> <p>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。</p> <p>一 労働契約の期間に関する事項</p> <p>二 期間の定め及び労働契約を更新する場合の基準に関する事項</p> <p>三 就業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項</p> <p>四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）</p> <p>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</p> <p>六</p>

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

(就業条件の明示)

第三十四条 派遣元事業主は、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、厚生労働省令で定めるところにより、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れかに該当する場合作りにあつては、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。

- 一 当該労働者派遣をしようとする旨
 - 二 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
 - 三 当該派遣労働者が労働者派遣に係る業務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となる最初の日
 - 四 当該派遣労働者が労働者派遣に係る業務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となる最初の日
 - 五 派遣元事業主は、派遣先から第四十条の二第七項の規定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となる最初の日に明示しなければならない。
 - 六 派遣元事業主は、前二項の規定による明示をするに当たつては、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ばならない。
- (労働者派遣に関する料金の額の明示)**
- 第三十四条の二** 派遣元事業主は、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ところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関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。
- 一 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 労働者を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 当該労働者派遣に係る派遣労働者

(派遣先への通知)

- 第三十五条** 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通知しなければならない。
- 一 当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名
 - 二 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
 - 三 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
 - 四 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

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

(就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れなければならない。ただし、同条第一項の規定による明示にあつては、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う場合において、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

- 一 書面の交付の方法
 - 二 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
 - イ ファクシミリを利用して送る方法
 - ロ 電子メール等の送信の方法
2. 前項ただし書の場合であつて、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。
- 一 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つて、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき
 - 三 前二項の規定は、法第三十四条第三項の規定による明示について準用する。

(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)

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が同項に規定する行政機関に提出されたいない場合のその具体的な理由とする。

(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れなければならない。

- 一 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る場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。
- 三 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。

- 一 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つ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、当該組合せが二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通知することにより行われなければならない。

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れなければならない。ただし、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め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. 前項ただし書の場合であつて、当該労働者派遣の期間が二週間を超えるとき（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、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、当該事項に係る書面の交付等をしなければならない。

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、その事実を当該書類を証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。

5 法第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れなければならない。

6 第四項の規定は、前項の通知について準用する。

<p>○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</p>	<p>○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</p>
<p>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によ る被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの</p> <p>六 その他厚生労働省令で定める事項</p> <p>2. 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、遅 滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。</p> <p>(労働者派遣の期間) 第三十五条の二 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 第二項の規定に抵触することとなる場合には、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つてはなら ない。</p> <p>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(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。)を 行うてはならない。</p> <p>(日雇労働者についての労働者派遣の禁止) 第三十五条の四 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 る業務のうち、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 いて同じ。)に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で 定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会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その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者 派遣を行つてはならない。</p> <p>2. 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 ければならない。</p>	<p>法第三十七条の二 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こととされている行政機関に提出さ れていることの有無とする。</p> <p>一 健康保険法施行規則(大正十五年内務省令第三十六号)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 二 厚生年金保険法施行規則(昭和二十九年厚生省令第三十七号)第十五条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得 届 三 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</p> <p>2. 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 が提出されていない具体的な理由を付さなければならない。</p> <p>(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。</p> <p>一 派遣労働者の性別(派遣労働者が四十五歳以上である場合にあつ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あつては当該派遣労働者の年齢及び性別)</p> <p>二 派遣労働者に係る法第二十六条第一項第四号、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上記の事項の内容と異なる場合における当該内容</p>
<p>(令第四十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 令第四十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。</p> <p>一 卒業を予定している者であつて、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つてゐるもの</p> <p>二 休業中の者</p> <p>三 前二号に掲げる者に準ずる者</p> <p>(令第四十条第三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 令第四十条第三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。</p> <p>一 日雇労働者の一年分の賃金その他の収入の額</p> <p>二 日雇労働者(主として生計を一にする配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を合 む。)その他の親族(以下この号において「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一年分の賃金その他の収入の額を合算した額</p> <p>2. 令第四十条第二項第二号の厚生労働省令で定める額は、五百万円とする。</p>	<p>一 卒業を予定している者であつて、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つてゐるもの</p> <p>二 休業中の者</p> <p>三 前二号に掲げる者に準ずる者</p> <p>(令第四十条第三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 令第四十条第三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。</p> <p>一 日雇労働者の一年分の賃金その他の収入の額</p> <p>二 日雇労働者(主として生計を一にする配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を合 む。)その他の親族(以下この号において「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一年分の賃金その他の収入の額を合算した額</p> <p>2. 令第四十条第二項第二号の厚生労働省令で定める額は、五百万円とする。</p>
<p>(継続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つてはならない。</p>	<p>(令第四十条第三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 令第四十条第三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。</p> <p>一 日雇労働者の一年分の賃金その他の収入の額</p> <p>二 日雇労働者(主として生計を一にする配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を合 む。)その他の親族(以下この号において「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一年分の賃金その他の収入の額を合算した額</p> <p>2. 令第四十条第二項第二号の厚生労働省令で定める額は、五百万円とする。</p>

<p>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</p> <p>(派遣元責任者)</p> <p>第三十六條 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、第六條第一号、第二号及び第四号から第九号まで当該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。</p> <p>一 第三十二條、第三十四條、第三十五條及び次条に定める事項に関すること。</p> <p>二 当該派遣労働者に対し、必要な助言及び指導を行うこと。</p> <p>三 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。</p> <p>四 当該派遣労働者等の個人情報等の管理に関すること。</p> <p>五 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。</p> <p>六 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先との連絡調整を行うこと。</p> <p>七 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。</p> <p>(派遣元管理台帳)</p> <p>第三十七條 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に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。</p> <p>一 協定対象派遣労働者であるか否かの別</p> <p>二 無期雇用派遣労働者であるか否かの別(当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合)</p> <p>三 第四十條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</p> <p>四 派遣先の氏名又は名称</p> <p>五 事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位</p> <p>六 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日</p> <p>七 始業及び終業の時刻</p> <p>八 従事する業務の種類</p> <p>九 第三十條第一項(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</p> <p>十 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</p> <p>十一 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項</p> <p>十二 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</p> <p>十三 その他厚生労働省令で定める事項</p>	<p>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</p> <p>(派遣元責任者の選任)</p> <p>第二十九條 法第三十六條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れなければならない。</p> <p>一 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の雇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げない。</p> <p>二 当該事業所の派遣労働者の数が百人以下る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二百人を超え二百人以上の者を選任すること。</p> <p>三 法附則第四項に規定する物の製造の業務(以下「製造業務」という。)に労働者派遣をする事業所にあつては、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るときは一人以上の者を、百人を超え二百人以上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二百人以上の者を選任すること。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。</p> <p>(法第三十六條の厚生労働省令で定める基準)</p> <p>第二十九條の二 法第三十六條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。</p> <p>一 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大臣が定めるものを修了していること</p> <p>二 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つて必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。</p> <p>(派遣元管理台帳の作成及び記載)</p> <p>第三十條 法第三十七條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、行われなければならない。</p> <p>一 第三十七條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、行われなければならない。</p> <p>二 前項に定めるもののほか、法第四十二條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條第一項各号に掲げる事項に該当する場合であつ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。</p> <p>(法第三十七條第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練)</p> <p>第三十條の二 法第三十七條第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第三十條の二第一項の規定による教育訓練とする。</p> <p>(法第三十七條第一項第十三号の厚生労働省令で定める事項)</p> <p>第三十一條 法第三十七條第一項第十三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 派遣労働者の氏名</p> <p>二 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度</p> <p>三 事業所の名称</p> <p>四 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項</p> <p>五 令第四十條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、第二十一條第二項の規定により付することとされる号番号</p> <p>六 法第四十條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、第二十二條の二第二号の事項</p> <p>七 法第四十條の二第二項第三号ロの業務について労働者派遣をするときは、第二十二條の二第三号の事項</p> <p>八 法第四十條の二第一項第四号の労働者派遣をするときは、第二十二條の二第四号の事項</p> <p>九 法第四十條の二第一項第五号の労働者派遣をするときは、第二十二條の二第五号の事項</p> <p>十 第二十五條の二第二項の規定により聴取した内容</p> <p>十一 法第三十條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</p> <p>十二 第二十七條の二の規定による通知の内容</p> <p>(保存期間の起算日)</p> <p>第三十二條 法第三十七條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、労働者派遣の終了の日とする。</p>
<p>二 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。</p> <p>(準用)</p> <p>第三十八條 第三十三條及び第三十四條第一項(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遣をする事業主について準用する。この場合において、第三十三條中「派遣先」とあるのは、「労働者派遣の役務の提供を受ける者」と読み替へるものとする。</p>	<p>二 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、第六條第一号、第二号及び第四号から第九号まで当該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。</p> <p>一 第三十二條、第三十四條、第三十五條及び次条に定める事項に関すること。</p> <p>二 当該派遣労働者に対し、必要な助言及び指導を行うこと。</p> <p>三 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。</p> <p>四 当該派遣労働者等の個人情報等の管理に関すること。</p> <p>五 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。</p> <p>六 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先との連絡調整を行うこと。</p> <p>七 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。</p> <p>(派遣元管理台帳)</p> <p>第三十七條 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に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。</p> <p>一 協定対象派遣労働者であるか否かの別</p> <p>二 無期雇用派遣労働者であるか否かの別(当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合)</p> <p>三 第四十條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</p> <p>四 派遣先の氏名又は名称</p> <p>五 事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位</p> <p>六 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日</p> <p>七 始業及び終業の時刻</p> <p>八 従事する業務の種類</p> <p>九 第三十條第一項(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</p> <p>十 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</p> <p>十一 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項</p> <p>十二 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</p> <p>十三 その他厚生労働省令で定める事項</p>

<p>○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</p> <p>第三節 派遣先の購すべき措置等</p> <p>第三十九条 派遣先は、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に関する労働者派遣契約の定めに基づき、次のとおり適切な措置を講じなければならない。</p> <p>(適正な派遣事業の確保等)</p> <p>当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、誠意をもって、遅滞なく当該苦情の適切な処理を図らなければならない。</p> <p>2. 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、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、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労働者に対して、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。</p> <p>3. 派遣先は、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。</p> <p>4. 前三項に定めるものは、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つ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措置を講ずるよう配慮しなければならない。</p> <p>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つ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配慮しなければならない。</p> <p>(労働者派遣の役務の提供を受ける期間)</p> <p>第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就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一に該当するものであるときは、この限りでない。</p> <p>一 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣</p> <p>二 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者派遣</p> <p>三 次のイ又はロに該当する業務に係る労働者派遣</p> <p>イ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているもの</p> <p>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</p> <p>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二項の規定により休業し、並びに育児休業、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等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に該当する業務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</p> <p>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、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業における当該労働者の業務に係る労働者派遣</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所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労働者派遣(第一項各号のいずれかに該当するものを除く。以下この項において同じ。)の役務の提供を受けようとするときは、当該派遣先の事業所その他派遣就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た日(この項の規定により派遣可能期間を延長した場合同様に)以後当該派遣元事業主が派遣可能期間が経過した日(この項において「意見聴取期間」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することができる。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。</p>	<p>○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</p> <p>第三節 派遣先の購すべき措置等</p> <p>(法第四十条第二項の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第三十二条の二 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。</p> <p>(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)</p> <p>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。</p> <p>一 給食施設</p> <p>二 休憩室</p> <p>三 更衣室</p> <p>(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)</p> <p>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。</p> <p>(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)</p> <p>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若しくは育児休業に後続する休業であつて、母性保護又は子の養育をするためのものとする。</p> <p>(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)</p> <p>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。</p>
--	--

<p>○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</p>	<p>○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</p>
<p>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、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者をいう。次項において同じ。）の意見を聴かなければならぬ。</p> <p>5 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、当該事業所その他の派遣就業の場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、派遣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ぬ。</p> <p>6 派遣先は、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っては、この法律の趣旨にのっとり、職業にこれらを行うように努めなければならない。</p> <p>7 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し、当該事業所その他の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らない。</p> <p>8 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、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならぬ。</p> <p>第四十条の三 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他の派遣就業の場所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（同条第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）の業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従事させるため、当該労働者派遣の業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。</p>	<p>1 派遣可能期間を延長しようとする事業所等</p> <p>2 前項の過半数代表者は、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事業所等にあつては、過半数代表者は第二号に該当する者とする。</p> <p>一 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。</p> <p>二 法第四十条の二第四項の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣先の意向に基づき選出されたものでないこと。</p> <p>3 派遣先は、法第四十条の二第四項の規定により意見を聴いた場合には、次に掲げる事項を書面に記載し、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。</p> <p>一 意見を聴いた過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名</p> <p>二 第一項の規定により過半数労働組合又は過半数代表者に通知した日及び通知した事項</p> <p>三 過半数労働組合又は過半数代表者から意見を聴いた日及び当該意見の内容</p> <p>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</p> <p>4 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つて、当該事業所等の労働者に周知しなければならない。</p> <p>一 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。</p> <p>二 書面を労働者に交付すること。</p> <p>三 電子計算機を常時確認できる機器を設置すること。</p> <p>5 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うに必要な配慮を行わなければならない。</p> <p>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。</p> <p>一 派遣可能期間の延長の理由及びその延長の期間</p> <p>二 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養育及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行が損な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</p> <p>2 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を書面に記載し、当該事業所等ごとの業務等ごとの業務等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。</p> <p>3 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つて、当該事業所等の労働者に周知しなければならない。</p> <p>第三十三条の五 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て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しなければならない。</p> <p>第三十三条の六 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行わなければならない。</p> <p>第三十三条の七 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へて適用する場合を含む。）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。</p>
<p>○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</p>	<p>（法第四十条の四の厚生労働省令で定める者）</p> <p>第三十三条の七 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へて適用する場合を含む。）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。</p>

<p>○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</p>	<p>○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</p>
<p>第四十条の五 派遣先は、当該派遣先の同一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いる場合において、当該事業所その他派遣就業の場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以に掲示するこ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派遣労働者に周知しなければならない。</p>	<p>(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。</p>
<p>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。</p> <p>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(平成十一年法律第二十三号)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(地方独立行政法人法(平成十五年法律第十八号)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。以下各条において同じ。)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労働者派遣の役務の提供を受ける者に対して、労働者派遣の役務の提供を受ける者、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、知らなかつたことにつき過失があつたときは、この限りでない。</p> <ol style="list-style-type: none">第一 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れかに該当する業務に従事させること。第二 第四条第四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。第三 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聴取の手続のうち厚生労働省令で定めるものが行われなかつたことにより同条第一項の規定に違反したときを除く。))。	<p>(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) 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。</p> <ol style="list-style-type: none">一 第三十三条の三第一項の規定による通知二 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三 第三十三条の三第四項の規定による周知
<p>四 第四十条の三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。</p> <p>五 この法律又はこの規定により適用される法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、第二十六条第一項各号に掲げる事項を定めず、労働者派遣の役務の提供を受けること。</p> <p>六 前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は、当該労働契約の申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。</p> <p>七 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つたときは、当該申込みは、その効力を失う。</p> <p>八 第一項の規定により申込みされたものとみなされた労働契約に係る労働者派遣の役務の提供を受ける事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から求めがあつた場合において、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労働者派遣に係る労働条件の内容を通知しなければならない。</p>	<p>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った場合(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、同項の規定の趣旨を踏まえ、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百二十号)、裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)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八十五号)、自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)又は地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)その他関係法令の規定に基づき採用その他の適切な措置を講じなければならない。</p> <p>九 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に係る国又は地方公共団体の機関から求めがあつた場合においては、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団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った時点における当該労働者派遣に係る労働条件の内容を通知しなければならない。</p>
<p>第四十条の八 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、労働者派遣の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助言をすることができる。</p> <p>厚生労働大臣は、第四十条の六第一項の規定により申込みさ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を就労させない場合には、当該派遣労働者の募集に関する必要助言、指導又は勧告をすることができる。</p> <p>厚生労働大臣は、前項の規定により、当該派遣労働者を就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、第四十条の六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従わなかつたときは、その旨を公表することができる。</p>	

O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	O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
<p>(雇入れた労働者について) 労働者派遣の業務の提供の受入れの禁止)</p> <p>第四十条の九 労働先は、労働者派遣の業務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に依る派遣労働者が当該労働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。)に依る労働者派遣の業務の提供を受けてはならない。</p> <p>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、当該労働者派遣の業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ならぬ。</p> <p>(派遣先責任者)</p> <p>第四十一条 派遣先は、派遣先責任者を選任す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ない。</p> <p>第四十二条 派遣先は、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、派遣先責任者として当該事業所に専風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、派遣先責任者(法人である場合は、その役員)を派遣先責任者とするを妨げない。</p> <p>2. 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るときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下るときは二人以上の者を、二百人以上るときは三人を超え、当該派遣先責任者(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一人は、製造業務に従事させない(派遣労働者を併せて担当することができる。また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務(以下「製造付随業務」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することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、一人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に併せて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。</p> <p>3. 製造業務に五十人以上を超える派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、当該事業所等の派遣先責任者のうち、製造業務に従事させる派遣労働者の数が五十人以上以下るときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下るときは二人以上の者を、二百人以上を超え五百人以上を超え、当該派遣先責任者(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一人は、製造業務に従事させない(派遣労働者を併せて担当することができる。また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務(以下「製造付随業務」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することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、一人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に併せて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。</p> <p>(派遣先管理台帳の作成及び記載)</p> <p>第三十五条 法第四十二条第一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。</p> <p>2. 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、行わなければならない。</p> <p>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ない。</p>	<p>(法第四十二条第二項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練)</p> <p>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。</p> <p>一 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つて計画的に行われるもの</p> <p>二 業務の遂行の過程外において行われる教育訓練</p> <p>(法第四十二項第一号の厚生労働省令で定める事項)</p> <p>第三十六条 法第四十二条第一項第十一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 派遣労働者の氏名</p> <p>二 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度</p> <p>三 派遣元事業主の事業所の名称</p> <p>四 派遣元事業主の事業所の所在地</p> <p>五 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就業をした場所並びに組織単位</p> <p>六 派遣先責任者及び派遣先責任者に関する事項</p>
<p>(雇入れた労働者について) 労働者派遣の業務の提供の受入れの禁止)</p> <p>第四十条の九 労働先は、労働者派遣の業務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に依る派遣労働者が当該労働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。)に依る労働者派遣の業務の提供を受けてはならない。</p> <p>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、当該労働者派遣の業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ならぬ。</p> <p>(派遣先責任者)</p> <p>第四十一条 派遣先は、派遣先責任者を選任す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ない。</p> <p>第四十二条 派遣先は、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、派遣先責任者として当該事業所に専風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、派遣先責任者(法人である場合は、その役員)を派遣先責任者とするを妨げない。</p> <p>2. 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るときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下るときは二人以上の者を、二百人以上を超え五百人以上を超え、当該派遣先責任者(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一人は、製造業務に従事させない(派遣労働者を併せて担当することができる。また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務(以下「製造付随業務」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することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、一人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に併せて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。</p> <p>3. 製造業務に五十人以上を超える派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、当該事業所等の派遣先責任者のうち、製造業務に従事させる派遣労働者の数が五十人以上以下るときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下るときは二人以上の者を、二百人以上を超え五百人以上を超え、当該派遣先責任者(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一人は、製造業務に従事させない(派遣労働者を併せて担当することができる。また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務(以下「製造付随業務」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することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、一人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に併せて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。</p> <p>(派遣先管理台帳)</p> <p>第三十五条 法第四十二条第一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。</p> <p>2. 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、行わなければならない。</p> <p>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ない。</p>	<p>(雇入れた労働者について) 労働者派遣の業務の提供の受入れの禁止)</p> <p>第四十条の九 労働先は、労働者派遣の業務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に依る派遣労働者が当該労働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。)に依る労働者派遣の業務の提供を受けてはならない。</p> <p>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、当該労働者派遣の業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ならぬ。</p> <p>(派遣先責任者)</p> <p>第四十一条 派遣先は、派遣先責任者を選任す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ない。</p> <p>第四十二条 派遣先は、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、派遣先責任者として当該事業所に専風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、派遣先責任者(法人である場合は、その役員)を派遣先責任者とするを妨げない。</p> <p>2. 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るときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下るときは二人以上の者を、二百人以上を超え五百人以上を超え、当該派遣先責任者(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一人は、製造業務に従事させない(派遣労働者を併せて担当することができる。また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務(以下「製造付随業務」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することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、一人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に併せて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。</p> <p>3. 製造業務に五十人以上を超える派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、当該事業所等の派遣先責任者のうち、製造業務に従事させる派遣労働者の数が五十人以上以下るときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下るときは二人以上の者を、二百人以上を超え五百人以上を超え、当該派遣先責任者(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一人は、製造業務に従事させない(派遣労働者を併せて担当することができる。また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務(以下「製造付随業務」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することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、一人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に併せて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。</p> <p>(派遣先管理台帳)</p> <p>第三十五条 法第四十二条第一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。</p> <p>2. 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、行わなければならない。</p> <p>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ない。</p>

○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

七 令 第四十条第一項各号に掲げる業務については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ている号番号

八 法 第四十条第二項第三号イの業務については労働者派遣をするときは、第二十二條の二第二号の事項
九 法 第四十条第二項第三号ロの業務については労働者派遣をするときは、第二十二條の二第三号の事項
十 法 第四十条第二項第四号の労働者派遣をするときは、第二十二條の二第四号の事項
十一 法 第四十条第二項第五号の労働者派遣をするときは、第二十二條の二第五号の事項
十二 第二十七條の二の規定による通知の内容

(保存期間の起算日)

第三十七條 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は、労働者派遣の終了の日とする。

(派遣元事業主に対する通知)

第三十八條 法第四十二條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條第一号、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。

2. 前項の規定にかかわらず、派遣元事業主から請求があつたときは、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除外)

第三十九條 法第四十四條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。)の派遣元事業主は、労働基準法施行規則(昭和三十九年厚生省令第二十三号)の規定の適用については、同令第十九条中「法第三十三條若しくは法第三十六條第一項の規定」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。第四十四條第二項の規定により適用される法第三十三條若しくは法第三十六條第一項の規定)と、同令第二十条中「法第三十三條又は法第三十六條第一項の規定」とあるのは「労働者派遣法第四十四條第二項の規定により適用される法第三十三條又は法第三十六條第一項の規定」と、同令第二十条中「使用者」とあるのは「労働者派遣法第四十四條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派遣先の使用」とみなされる者」とする。

2. 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。

3. 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ればならない。

(準用)

第四十三條 第三十九條の規定は、労働者派遣の役務を受ける者であつ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

(労働基準法の適用に関する特例)

第四十四條 労働基準法第九條に規定する事業(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規定する労働者(同条の親族のみを使用する者及び家事使用人を除く。)であつて、当該他の事業主(以下この条において「派遣元事業主」という。)に雇用されているもの(以下この節において「派遣中の労働者」という。)の派遣就業に関しては、当該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「派遣先の事業」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、同法第三條、第五條及び第六十九條の規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

2. 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法第七條、第三十二條、第三十二條の二第二項、第三十二條の三第一項、第四十條、第四十一條、第六十條から第六十三條まで、第六十三條から第六十五條まで、第六十六條第一項及び第六十條、第六十一條、第六十二條の規定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定(こ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、同法第三十二條の二第一項中「当該事業場」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。第四十四條第三項に規定する派遣元の使用(以下単に「派遣元の使用」という。))が、当該派遣元の使用(同項に規定する派遣元の使用)に準ずるもの」と、同法第三十二條の三第三項中「就業規則」とあるのは「当該労働者であつて、当該労働者に係る労働者派遣法第二十六條第一項に規定する労働者派遣契約に基づきこの条の規定により労働時間により労働させることができるもの」と、「当該事業場」とあるのは「派遣元の使用が、当該派遣元の使用の事業場の」と、同法第三十二條の四第一項及び第二項中「当該事業場」とあるのは「派遣元の使用が、当該派遣元の使用の事業場の」と、同法第三十六條第一項中「当該事業場」とあるのは「派遣元の使用が、当該派遣元の使用の事業場の」と、「協定をし」とあるのは「協定をし、及び」とする。

3. 労働者派遣をする事業主の事業(以下この節において「派遣元の使用」という。)の労働基準法第十條に規定する使用者(以下この条において「派遣元の使用」という。)は、労働者派遣をする場合であつて、前項の規定により当該労働者派遣の契約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者が当該労働者派遣に係る労働者派遣の契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される同法第三十二條、第三十三條、第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條、第六十一條から第六十三條まで、第六十四條の二、第六十四條の三若しくは第六十四條の四第一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(次項において「労働基準法令の規定」という。)に抵触することとなるときは、当該労働者派遣をしてはならない。

4. 派遣元の使用が前項の規定に違反したとき(当該労働者派遣に係る労働中の労働者に關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條に規定する使用者とみなされる者)において、当該労働者派遣法令の規定に抵触することとなつたときに限る。)は、当該派遣元の使用は当該労働基準法令の規定に違反したものとなし、同法第一百八十八條、第一百八十九條及び第二百一十一條の規定を適用する。

○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

3 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

3 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行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者として使用される労働者とみなして、労働安全衛生法第十一條、第十三條から第十五條の三まで、第十七條、第二十七條から第三十條の二、第三十條の二から第三十條の三まで、第三十一條の三、第三十六條(同法第三十條第一項及び第四項を除く)、第五十七條の三から第五十八條まで、第五十九條第三項、第六十條、第六十一條第一項、第六十五條から第六十五條の四まで、第六十六條第二項前段及び後段(派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事することのある労働者(派遣中の労働者を含み、以下この条において同じ。))、第三項、第四項(同法第六十六條第二項前段及び後段並びに第三項並びに第四項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。))並びに第五項(同法第六十六條第二項前段及び後段、第三項並びに第四項の規定並びに第五項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。))、第六十六條の三(同法第六十六條の四、第六十六條の八の三、第六十八條、第六十八條の二、第七十一條の二、第九條第一節並びに第八十八條から第八十九條の二までの規定並びに当該規定に基づく命令の規定に係る罰則を含む。を適用する。この場合において、同法第二十九條第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(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。))第四十五條の規定により適用される場合を含む。))又は同法第十項の規定若しくはこれに基づく命令の規定(労働者派遣法第四十五條の規定により適用される場合を含む。))又は同法第十項の規定若しくはこれに基づく命令の規定とあるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定(労働者派遣法第四十五條の規定により適用される場合を含む。))」(同法第六十六條の四中「第六十六條第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六條の二」とあるのは「第六十六條第二項前段若しくは後段(派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事することのある労働者(労働者派遣法第四十四條第一項の規定による派遣中の労働者を含む。))に係る部分に限る。以下この条において同じ。))、第三項、第四項(第六十六條第二項前段及び後段並びに第三項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。))又は第五項ただし書(第六十六條の八の三)中「第六十六條の八第一項」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條第二項中「事業者」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四十五條第三項の規定により同法第四十四條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」として、同項の規定を適用する。

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就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掲げる規定及び労働安全衛生法第四十五條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し、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者として使用されることとなす。

6 派遣元の事業の事業者は、労働者派遣をする場合であつて、第三項の規定によりその事業における当該派遣就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となる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される労働安全衛生法第五十九條第三項、第六十一條第一項、第六十五條の四又は第六十八條の規定(次項において単に「労働安全衛生法の規定」とい。))に抵触することとなるときは、当該労働者派遣をしてはならない。

7 派遣元の事業の事業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法の規定に抵触することとなつたときに限る。))は、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、同法百十九條及び百二十二條の規定を適用する。

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事業に関しては、労働安全衛生法第五條第一項中「事業者」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。))第四十四條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。))を含む。))とし、同法第四項中「当該派遣先の事業者」とあるのは「当該派遣先の事業者又は労働者派遣法第四十五條の規定により当該派遣先の事業者とみなされる者」と、「当該代表者のみを使用する」とあるのは「当該代表者が使用し、かつ、当該事業の事業者(派遣先の事業者を含む。))のうち当該代表者以外の者が使用しない」と、「この法律」とあるのは「この法律及び前条」とあるのは「労働者派遣法第四十五條の規定により適用される場合を含む。))とし、同法第六十一條第一項中「第三項」と、同法第九條及び同法第四項において準用する同法第七條第四項中「事業者」とあるのは「派遣先の事業者」と、同法第九條第二項及び第三項並びに同法第四項において準用する同法第四十五條第四項及び第五項中「労働者」とあるのは「労働者派遣法第四十四條第一項に規定する派遣中の労働者を含む。))とし、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九條第一項の規定の適用については、同項中「第十七條及び前条」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四十五條の規定により適用される第十七條及び前条」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

16 第一項から第五項まで、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法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」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(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若しくはこれらに基づく命令の規定」と、同法第五十四条の第三第二項第一号中「第四十五条第一項若しくは第二項の規定若しくはこれらに基づく命令の規定」とあるのは「第四十五条第一項若しくは第二項の規定若しくはこれらに基づく命令の規定に基づき適用される場合を含む。、)と、同法第五十六条第六項中「この法律若しくはこれに基づく命令の規定又はこれらの規定に基づき適用される場合を含む。、)は「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(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、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらに基づく命令の規定」と、同法第七十条の第三第二項第三号(同法第八十三条の三及び第八十五条の三)において適用される場合を含む。、)第七十一条及び第九十九条の第二第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(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。、)及び第八十五条の三において適用される場合を含む。、)及び第七十五条の五第四項(同法第八十三条の三)において適用する場合を含む。、)中「この法律(これに基づく命令又は処分を含む。、)とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(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、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらに基づく命令の規定」と、同法第八十四条第二項第三号中「この法律及びこれに基づく命令」とあるのは「この法律若しくはこれらに基づく命令(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。、)並びに労働者派遣法(同条第六項、第十項及び第十一項の規定に限る。、)及び同法に基づく命令」とする。

17 この条の規定により労働安全衛生法 及び同法に基づく命令の規定を適用する場合には、技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

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

第四十一条 法第四十五条の規定により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。))に於て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は、次の表のとおりとする。

全衛生規則の規定	読み替えられる字句	読み替えられる字句
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
	第七条第一項各号	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より適用される第七条第一項第六号
	法第十条第一項各号の業務	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」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事項
第十四条第五項	事業者	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
	労働者	労働者(派遣中の労働者を含む。、)
	第一項各号に掲げる事項	第一項各号に掲げる事項(派遣中の労働者(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、同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事項)
第十四条第六項	労働者	労働者(派遣中の労働者を含む。、)
	事業者	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
第十四条の四第一項	事業者	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なされる者
	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(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、同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事項)
第十四条の四第二項	事業者	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なされる者
第十四条の四第二項第一号	事業者	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なされる者
第十四条の四第二項第二号	事業者	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なされる者
	労働者	労働者(派遣中の労働者を含む。、)

○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

○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(派遣中の労働者を含む。)	労働者(派遣中の労働者を含む。)
第十五条の二第二項	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)については、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康管理等)
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を除く。
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 労働者	事業場の労働者(派遣中の労働者を含む。) 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(派遣中の労働者を含む。)
第五十二条の七の三第二項	事業者	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	その事業場を使用する労働者が派遣先の事業における派遣されている派遣元に関する技術的監督は、次の表のとおりとする。	その事業場を使用する労働者が派遣先の事業における派遣されている派遣元に関する技術的監督は、次の表のとおりとする。
全衛生規則の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
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
第十四条第三項	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
第十四条の四第一項	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」という。))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「労働者派遣法施行規則」という。)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	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	労働者派遣法第四十条第二項各号に掲げる事項 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)については、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康管理等)
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を除く。
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監督は、次の表のとおりとする。	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監督は、次の表のとおりとする。
全衛生規則の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
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。)
第二十三条第一項	労働者 事業者	労働者(労働者派遣法第四十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。 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。)

○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

○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

(作業環境測定法の適用の特例)
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(昭和四十年法律第二十八号)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、第八条第二項(同法第三十四条第二項)において適用する場合を含む。)、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」とあるのは、「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。次条において同じ。)」とする。

2 第四十五条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、同条第六項、第十項若しくは第一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定又は前項の規定により適用される作業環境測定法若しくは同法に基づく命令の規定に違反した者に関する同法の規定の適用については、同法第六条第三号中「この法律又は労働安全衛生法(これらに基づく命令を含む。)」の規定とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規定(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。))第四十五条又は第四十七條の規定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規定に基づく命令の規定」と、同法第二十一条第二項第五号イ(同法第三十二条の二第四項において適用される場合を含む。))中「この法律又は労働安全衛生法(これらに基づく命令を含む。)」の規定とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらの規定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條の規定により適用される場合を含む。))及び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規定に基づく命令の規定」と、同法第三十二条の二第四項において適用する場合を含む。))及び第二十四条第四項中「この法律若しくは労働安全衛生法(これらに基づく命令又は処分を含む。)」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらの規定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條の規定により適用される場合を含む。))、この命令とある規定に基づく命令」とする。

3 この条の規定により作業環境測定法の規定を適用する場合における技術的諸替えその他必要な事項は、命令で定める。

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関する特例)
第四十七条之二 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もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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百三十三号)第九条第三項、第十条第一項、第十一条の二第二項、第十二条第一項及び第十三条の二、第二十一条の二、第二十一条の三第一項及び第二十一条の三第二項中「雇用上」とあるのは、「雇用上及び指揮命令上」とする。

(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)
第四十七条之三 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もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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十条、第十六条(同法第十六条の四及び第十六条の七)において適用する場合を含む。)、第十八条の二、第十八条の三、第二十条の二、第二十一条第二項、第二十三条の二、第二十五条及び第二十五条の二第二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中「雇用上」とあるのは、「雇用上及び指揮命令上」とする。

(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)
第四十七条之四 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百三十二号)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二項中「雇用上」とあるのは、「雇用上及び指揮命令上」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 法第四十七條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(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条の規定の技術的諸替えは、同条第二條の四中「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(昭和六十一年法律第百三十三号)第四十七條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派遣労働者を含む。)」と読み替えるものとする。

○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

第四章 紛争の解決

第一節 紛争の援助等

(性情の自主的解決)

第四十七条の五 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項に關し、派遣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から通知されたときは、その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

2 派遣先は、第四十条第二項及び第三項に定める事項に關し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特別)

第四十七条の六 前条第一項の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び同条第二項の事項について派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四條、第五條及び第十二條から第十九條までの規定は適用せず、次条から第四十七條の十までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第四十七条の七 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に關し、当該紛争の当事者又は一方からその解決に援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が前項の援助を求め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。

第二節 調停

(調停の委任)

第四十七条の八 都道府県労働局長は、第四十七條の六に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつ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に関する法律第六條第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 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。

(調停)

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條から第二十六條までの規定は、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、同法第十九條第一項中「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)第四十七條の八第一項」と、同法第二十條中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五條第一項中「第十八條第一項」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條の六」と読み替へるものとする。

(厚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、調停の手続に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第五章 雜則

(事業主団体の責務)

第四十七条の十一 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、構成員に対して、必要な助言、協力その他の援助を行うよう努めなければならない。

2 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努めるものとする。

(指針)

第四十七条の十二 厚生労働大臣は、第二十四條の三及び第三節第一節から第三節までの規定により派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に關して、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)

第四十七条の十三 厚生労働大臣は、この法律(第三章第四節の規定を除く。第四十九條の三第三項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。)の施行に關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き、

2 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ることを目的として行われている場合(第七條第一項第一号の厚生労働省令で定める場合を除く。)において必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的及び内容及び内容を変更するように勧告することができる。

3 厚生労働大臣は、第二十三條第三項、第二十三條の二又は第三十條の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主が前項の規定に違反した派遣元事業主に対し、第二十三條の二又は第三十條の規定により読み替へて適用する同条第一項の規定に違反した派遣元事業主に対し、第二十三條の二又は第三十條の規定により読み替へて適用する同条第一項の規定に違反したときは、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。

○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

第三章 紛争の解決

(準用)

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條から第十二條までの規定は、法第四十七條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、同令第三條第一項中「法第十八條第一項」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)以下「労働者派遣法」という。第四十七條の八第一項」と、同項並びに同令第四條(見出しを含む。)及び第五條(見出しを含む。)中「構成員均等調停会議」とあるのは「派遣労働者待遇調停会議」と、同令第五條及び第十條第二項中「都道府県労働局雇用環境・均等部(北海道労働局、埼玉労働局、東京労働局、神奈川労働局、大阪労働局、大坂労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局)にあつては、雇用環境・均等室」とあるのは「都道府県労働局職業安定部(東京労働局、愛知労働局及び大坂労働局)とあるのは「事業所」と、同令第六條中「法第十八條第一項」とあるのは「労働者派遣法第四十七條の八第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第九條中「事業場」とあるのは「労働者派遣法第四十七條の九に關して準用する法第二十條」と、同令第十條中「事業所」とあるのは「労働者派遣法第四十七條の九に關して準用する法第二十條」と、同令第十一條第一項中「労働者派遣法第四十七條の九に關して準用する法第二十條」と、同令第十二條第一項中「労働者派遣法第四十七條の九に關して準用する法第二十條」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「派遣労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替へるものとする。

第四章 雜則

○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

○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 (改善命令等)

第四十九條 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(第二十三條第三項、第二十三條の二及び第三十條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除く。)その他労働に関する法律の規定(これらの規定に基づく命令の規定を含む。)に違反した場合において、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は、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用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、派遣先が第四條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。

(公表等)

第四十九條の二 厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、第四條第三項、第二十四條の二、第二十六條第七項若しくは第十項、第四十條第二項若しくは第三項、第四十條の二第一項、第四十條の二第二項若しくは第三項若しくは第四十條の九第一項の規定に違反しているとき、又はこれらこれらの規定に違反して第四十八條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これらの規定に違反し、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、第四條第三項、第二十四條の二、第二十六條第七項若しくは第十項、第四十條第二項若しくは第三項、第四十條の二第一項、第四十條の二第三項若しくは第四十條の九第一項の規定に違反することを命ずることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による報告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(厚生労働大臣に対する申告)

第四十九條の三 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規定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。

2 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、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(報告)

第五十條 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、所屬の職員に、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ことができ、当該報告を受ける者は、法第五十條の規定により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知するものとする。

(立入検査)

第五十一條 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、所屬の職員に、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の事業所に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定に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。

3 第一項の規定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。

(相談及び援助)

第五十二條 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援助を行うことができる。

(労働者派遣事業適正運営協力員)

第五十三條 厚生労働大臣は、社会的信頼があり、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、労働者等の相談に応じ、及びこれらの者に対する専門的な助言を行う。

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つ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ができる。

(手数料)

第五十四條 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。

- 一 第五条第一項の許可を受けようとする者
- 二 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
- 三 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
- 四 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

(経過措置の命令への委任)

第五十五條 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、それぞれ政令又は厚生労働省令で、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(前則に関する経過措置を含む。)を定めることができる。

第四十七條 厚生労働大臣は、法第五十條の規定により、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知するものとする。

(立入検査のための証明書)

第四十八條 法第五十一條第二項の証明書は、様式第十四号による。

第四十九條から**第五十三條**まで 削除

(手数料の納付方法等)

第五十四條 法第五十四條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、納付しなければならない。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。

<p>○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 (権限の委任)</p>	<p>○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 (権限の委任)</p>
<p>第五十六條 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長に委任することができる。</p> <p>二 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任することができる。</p> <p>(厚生労働省令への委任)</p> <p>第五十七條 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る。</p>	<p>第五十六條 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長に委任することができる。</p> <p>二 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任することができる。</p> <p>(厚生労働省令への委任)</p> <p>第五十七條 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</p>
<p>第六章 罰則</p> <p>第五十八條 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は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する。</p> <p>第五十九條 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以上以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。</p> <p>一 第四条第一項又は第十五条の規定に違反した者</p> <p>二 第五条第一項の許可を受けないで労働者派遣事業を行った者</p> <p>三 偽りその他不正の行為により第五條第一項の許可又は第十条第二項の規定による更新を受けた者</p> <p>四 第十四条第二項の規定による処分を違反した者</p> <p>第六十條 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。</p> <p>一 第四十九條の規定による処分に違反した者</p> <p>二 第四十九條の二、第三二項の規定に違反した者</p> <p>第六十一條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。</p> <p>一 第十五条第二項(第十條第五項において準用する場合を含む。)に規定する申請書又は第五條第三項(第十條第五項において準用する場合を含む。)に規定する書類に記載をして提出した者</p> <p>二 第二十一條第一項、第二十三條第一項若しくは第二十三條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、又は第十一條第一項に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者</p> <p>三 第三十四條、第三十五條の二、第三十五條の三、第三十五條の四、第三十七條、第三十七條、第三十七條、第三十七條の規定に違反した者</p> <p>四 第三十五條の規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした者</p> <p>五 第五十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者</p> <p>六 第五十一條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、若しくは虚偽の陳述をした者</p> <p>第六十二條 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、第五十八條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る。</p>	<p>第五十九條 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以上十年以下の懲役又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する。</p> <p>一 第四条第一項又は第十五条の規定に違反した者</p> <p>二 第五条第一項の許可を受けないで労働者派遣事業を行った者</p> <p>三 偽りその他不正の行為により第五條第一項の許可又は第十条第二項の規定による更新を受けた者</p> <p>四 第十四条第二項の規定による処分を違反した者</p> <p>第六十條 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。</p> <p>一 第四十九條の規定による処分に違反した者</p> <p>二 第四十九條の二、第三二項の規定に違反した者</p> <p>第六十一條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。</p> <p>一 第十五条第二項(第十條第五項において準用する場合を含む。)に規定する申請書又は第五條第三項(第十條第五項において準用する場合を含む。)に規定する書類に記載をして提出した者</p> <p>二 第二十一條第一項、第二十三條第一項若しくは第二十三條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、又は第十一條第一項に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者</p> <p>三 第三十四條、第三十五條の二、第三十五條の三、第三十五條の四、第三十七條、第三十七條、第三十七條、第三十七條の規定に違反した者</p> <p>四 第三十五條の規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした者</p> <p>五 第五十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者</p> <p>六 第五十一條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、若しくは虚偽の陳述をした者</p> <p>第六十二條 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、第五十八條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</p>
<p>附 則</p> <p>一 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。</p> <p>二 法附則第四項の規定により読み替えて適用される法第五條第二項第三号の厚生労働省令で定めるものは、製造業務のうち、労働者が産前産後休業、育児休業若しくは第三十三條に規定する場合における休業又は介護休業若しくは第三十三條の二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る。</p> <p>三 令和二年四月一日から同年六月三十日までの期間に、第二十九條の二第一号の期間は、同号の規定にかかわらず、引き継ぎ当該基準に該当するものとみなす。</p>	<p>附 則</p> <p>一 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。</p> <p>二 法附則第四項の規定により読み替えて適用される法第五條第二項第三号の厚生労働省令で定めるものは、製造業務のうち、労働者が産前産後休業、育児休業若しくは第三十三條に規定する場合における休業又は介護休業若しくは第三十三條の二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る。</p> <p>三 令和二年四月一日から同年六月三十日までの期間に、第二十九條の二第一号の期間は、同号の規定にかかわらず、引き継ぎ当該基準に該当するものとみなす。</p>

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。

ニ 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。
ニ 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二百二十三号。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し合いを行い、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、派遣労働者となる者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な不可欠であって、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。

ニ 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

(ニ) 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。)の取扱いに関する事項

(ニ) 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つては、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、障害者と話し合いを行い、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違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違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一百四十一号)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者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・社会保険に加入する必要があ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の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つ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つ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つたときは、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つたときは、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確実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、名称にとらわれない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ずに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。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。

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入れ、かつ、派遣労働者がその年齢にかかわらず、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

- 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。)
- 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 高齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高齢者(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。
- 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ざ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、性別にかかわらず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らず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發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らず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と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すること。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すること。

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、福利厚生施設の使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なるため、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YouTube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/hour_ei_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）