

## 労働者派遣事業セルフチェックリスト（派遣元事業所向け）【回答編】

※同一労働同一賃金を除く

労働者派遣事業は、労働力の需要と供給を調整するための制度の一つです。

労働者派遣事業は、派遣労働者を雇用する者（派遣元事業主）と派遣労働者に指揮命令を行い労働させる者（派遣先）が分離しており、一般的な労働関係とは異なる特殊な形態で事業が行われます。職業安定法により労働者供給事業として禁止されていた行為の一部を、一定の規制のもとに適法に行うことができるようにしたものであり、昭和61年の労働者派遣法の施行により、制度として確立しました。

具体的には、「労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置」及び「派遣労働者の保護等に関する措置」が労働者派遣法関係法令において定められており、労働者派遣事業の実施に当たってはこれを遵守する必要があります。

派遣元事業所向けのこのセルフチェックリストでは、労働者派遣法関係法令の規制の中で派遣元事業主に関係する主なものを取り上げました（すべて「はい」となるのが正解です！）。

以下、回答編として、ポイントや根拠条文等をお示ししますので、貴社の業務の参考にしてください。

### 【職業安定法】

#### （労働者供給事業の禁止）

**第四十四条** 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

#### 第四条

6 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

### 【派遣法】

**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い、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。



## 適正な業務運営について

設問1 建設業務、港湾運送業務、警備業務、病院等における医療の業務に労働者派遣を行っていない。

### ポイント

労働者派遣事業として行うことが適当でない業務分野について、派遣法及び施行令で、労働者派遣を行ってはならない業務として以下が規定されています。

①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関連業務（紹介予定派遣や産前産後休業代替の場合などは可能）、⑤その他（弁護士、司法書士等の業務）

### ここをチェック!

派遣法第4条第1項、施行令第2条、業務取扱要領第2

### 【派遣法】

**第四条** 何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

- 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、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準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百十七号）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は業として行う労働者派遣（次節並びに第二十三条第二項、第四項及び第五項において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務

### 【施行令】

**第二条** 法第四条第一項第三号の政令で定める業務は、次に掲げる業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合、当該業務に係る労働者派遣が法第四十条の二第一項第四号又は第五号に該当する場合及び第一号に掲げる業務に係る派遣労働者の就業の場所がへき地にあり、又は地域における医療の確保のためには同号に掲げる業務に業と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るものとして厚生労働省令で定める場所（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）とする。

- 一 医師法（昭和二十三年法律第二百一十号）第十七条に規定する医業（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院若しくは同条第二項に規定する診療所（厚生労働省令で定めるものを除く。以下この条において「病院等」という。）、同法第二条第一項に規定する助産所（以下この条において「助産所」という。）、介護保険法（平成九年法律第百二十三号）第八条第二十八項に規定する介護老人保健施設（以下この条において「介護老人保健施設」という。）又は医療を受ける者の居宅（以下この条において「居宅」という。）において行われるものに限る。）
  - 二 歯科医師法（昭和二十三年法律第二百二号）第十七条に規定する歯科医業（病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）
  - 三 薬剤師法（昭和三十一年法律第百四十六号）第十九条に規定する調剤の業務（病院等において行われるものに限る。）
  - 四 保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三十三号）第二条、第三条、第五条、第六条及び第三十一条第二項に規定する業務（他の法令の規定により、同条第一項及び第三十二条の規定にかかわらず、診療の補助として行うことができることとされている業務を含み、病院等、助産所、介護老人保健施設又は居宅において行われるもの（介護保険法第八条第三項に規定する訪問入浴介護及び同法第八条の二第二項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）に限る。）
  - 五 栄養士法（昭和二十二年法律第二百四十五号）第一条第二項に規定する業務（傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導に係るものであつて、病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）
  - 六 歯科衛生士法（昭和二十三年法律第二百四十四号）第二条第一項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）
  - 七 診療放射線技師法（昭和二十六年法律第二百二十六号）第二条第二項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）
  - 八 歯科技工士法（昭和三十年法律第百六十八号）第二条第一項に規定する業務（病院等において行われるものに限る。）
- 2 前項のへき地とは、次の各号のいずれかに該当する地域をその区域に含む厚生労働省令で定める市町村とする。
- 一 離島振興法（昭和二十八年法律第七十二号）第二条第一項の規定により離島振興対策実施地域として指定された離島の区域
  - 二 奄美群島振興開発特別措置法（昭和二十九年法律第百八十九号）第一条に規定する奄美群島の区域
  - 三 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和三十七年法律第八十八号）第二条第一項に規定する辺地
  - 四 山村振興法（昭和三十九年法律第六十四号）第七条第一項の規定により指定された振興山村の地域
  - 五 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和四十四年法律第七十九号）第四条第一項に規定する小笠原諸島の地域
  - 六 過疎地域自立促進特別措置法（平成十二年法律第十五号）第二条第一項に規定する過疎地域
  - 七 沖縄振興特別措置法（平成十四年法律第十四号）第三条第三号に規定する離島の地域

**設問2** 派遣先による派遣労働者の性別や年齢の指定や事前面接の要求など、派遣労働者を特定する行為に協力していない（紹介予定派遣の場合を除く）。

**ポイント** 派遣先にどの派遣労働者を派遣するかを決定するのは、雇用関係のある派遣元事業主ですので、派遣先は、派遣労働者を指名すること、派遣就業開始前に面接を行うこと、履歴書を送付させること等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行ってはなりません。  
また、派遣元事業主はこれらに協力をしてはなりません。  
ただし、紹介予定派遣の場合は例外です。

**ここをチェック!** → 派遣法第26条第6項、派遣元指針第2の13、業務取扱要領第6の23

**【派遣法】**

**第二十六条**

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。

**【派遣元指針】第2の13**

**13 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**

- (1) 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。
- (2) 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3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。

**【職業安定法】**

**第三条** 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。（以下略）

**設問3** 貴社との雇用関係終了後に派遣労働者が派遣先に雇用されることを禁じるような契約を、派遣先や労働者と締結していない。

**ポイント** 派遣元と派遣労働者の雇用関係の終了後に、その方が派遣先に雇用されることを禁じるような契約（例：「退職後6か月間は派遣先に雇用されないこと」等を定める契約）は、労働者の職業選択の自由を制約するものであるため、原則として締結できません。

**ここをチェック!** → 派遣法第33条、業務取扱要領第6の12

**【派遣法】**

**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。

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ろうとする者との間で、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。

設問4 派遣労働者との労働契約はすべて、31日以上の期間があり、かつ、労働契約期間内の就労時間の合計を週単位に換算した場合に、概ね20時間以上ある（日雇派遣の原則禁止の例外の場合を除く）。

設問5 日々又は30日以内の労働契約で雇い入れた労働者を派遣（日雇派遣）する場合、原則禁止の例外にあたることを確認し、確認書類などの記録をしている。

**ポイント**

あまりに短期の雇用形態だと、派遣先・派遣元双方で必要な雇用管理がなされない等の課題があるため、日雇労働者（派遣元事業主との労働契約が30日以内の労働者）を派遣することはできません。

ただし、以下のA、Bのいずれかに該当する業務・場合は例外となります。

例外に当たることの確認は適切に実施し、派遣元管理台帳等に記録を残しておくことなどにより、どのように要件の確認を行ったかが分かるようにしておく必要があります。

A 日雇派遣の例外「業務」		B 日雇派遣の例外の「場合」
① ソフトウェア開発	⑩ デモンストレーション	日雇労働者が以下のいずれかに該当 ・ 60歳以上の人 ・ 雇用保険の適用を受けない学生 ・ 副業として従事する人 （生業収入が500万円以上の人に限る） ・ 主たる生計者以外の人 （世帯収入が500万円以上の人に限る）
② 機械設計	⑪ 添乗	
③ 事務用機器操作	⑫ 受付・案内	
④ 通訳、翻訳、速記	⑬ 研究開発	
⑤ 秘書	⑭ 事業の実施体制の企画、立案	
⑥ ファイリング	⑮ 書籍などの制作・編集	
⑦ 調査	⑯ 広告デザイン	
⑧ 財務処理	⑰ O A インストラクション	
⑨ 取引文書作成	⑱ セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	

※ 日雇派遣の例外業務に当たる場合、労働者派遣契約、就業条件明示書及び派遣元管理台帳の「業務の内容」の欄に号番号を記載することが必要。（施行規則第21条第2項（設問13、14参照））

**ここをチェック!**

派遣法第35条の4第1項、施行令第4条、施行規則第28条の2、第28条の3  
業務取扱要領第6の17、日雇派遣指針第2の3

**【派遣法】**

**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ってはならない。

**【平成 24 年 10 月 1 日施行の改正労働者派遣法に関する Q & A】 ※厚生労働省のホームページにて公開**

（問 3）例えば、労働契約期間内の就労時間の合計を週単位に換算した場合に概ね 20 時間以上あるような場合には、雇用期間が 31 日以上労働契約を締結することが「社会通念上妥当」と言えるという理解でよい。

（答え）そのようなご理解でよい。

**【施行令】**

**第四条** 法第三十五条の四第一項の政令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守（これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。）又はプログラム（電子計算機に対する指令であつて、一の結果を得ることができるように組み合わせられたものをいう。第十七号及び第十八号において同じ。）の設計、作成若しくは保守の業務
- 二 機械、装置若しくは器具（これらの部品を含む。以下この号及び第十八号において「機械等」という。）又は機械等により構成される設備の設計又は製図（現図製作を含む。）の業務
- 三 電子計算機、タイプライター又はこれらに準ずる事務用機器（第十七号において「事務用機器」という。）の操作の業務
- 四 通訳、翻訳又は速記の業務
- 五 法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務
- 六 文書、磁気テープ等のファイリング（能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従つてする文書、磁気テープ等の整理（保管を含む。）をいう。以下この号において同じ。）に係る分類の作成又はファイリング（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）の業務
- 七 新商品の開発、販売計画の作成等に必要基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務
- 八 貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務
- 九 外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成（港湾運送事業法第二条第一項第一号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法（昭和四十二年法律第二百二十二号）第二条第一号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。）の業務
- 十 電子計算機、自動車その他その用途に応じた確かな操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務
- 十一 旅行業法（昭和二十七年法律第二百三十九号）第十二条の十一第一項に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行うものに限る。）若しくは同法第四条第一項第四号に規定する企画旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務（以下この号において「旅程管理業務等」という。）、旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務（車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。）又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合の用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務
- 十二 建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務
- 十三 科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務（第一号及び第二号に掲げる業務を除く。）
- 十四 企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務（労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。）
- 十五 書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務
- 十六 商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務（建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務（法第四条第一項第二号に規定する建設業務を除く。）を除く。）
- 十七 事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラムの使用方法を習得させるための教授又は指導の業務
- 十八 顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む。）を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品（金融商品の販売等に関する法律（平成十二年法律第一百号）第二条第一項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。）に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約（これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。）についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

2 法第三十五条の四第一項の政令で定める場合は、法第二条第四号に規定する派遣元事業主が労働者派遣に係る法第三十五条の四第一項に規定する日雇労働者（以下この項において「日雇労働者」という。）の安全又は衛生を確保するため必要な措置その他の雇用管理上必要な措置を講じている場合であつて次の各号のいずれかに該当するときとする。

- 一 当該日雇労働者が六十歳以上の者である場合
- 二 当該日雇労働者が学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条、第二百二十四条又は第三百三十四条第一項の学校の学生又は生徒（同法第四条第一項に規定する定時制の課程に在学する者その他厚生労働省令で定める者を除く。）である場合
- 三 当該日雇労働者及びその属する世帯の他の世帯員について厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額が厚生労働省令で定める額以上である場合

**【施行規則】**

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

- 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っているもの
- 二 休学中の者
- 三 前二号に掲げる者に準ずる者

**第二十八条の三** 令第四条第二項第三号の厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額は、次に掲げる額とする。

- 一 日雇労働者の一年分の賃金その他の収入の額
- 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含む。）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

2 令第四条第二項第三号の厚生労働省令で定める額は、五百万円とする。

**設問 6** 離職後 1 年以内の派遣労働者を、元の勤務先の事業者に対して派遣していない（60 歳以上の定年退職者を除く）。

**ポイント**

労働者派遣事業は、常用雇用の代替防止を前提として制度化されているものであり、離職した労働者（60 歳以上の定年退職者は例外）を離職後 1 年以内に元の勤務先の事業者へ派遣労働者として派遣することは法律の趣旨から適当ではないため、禁止されています。

**ここをチェック!**

派遣法第 40 条の 9、第 35 条の 5、施行規則第 33 条の 10、業務取扱要領第 6 の 18

**【派遣法】**

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

2 派遣先は、第三十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。（※ 法第 35 条の通知の内容については設問 25 参照）

**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。

**【施行規則】**

**第三十三条の十** 法第四十条の九第一項の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の定年に達したことにより退職した者であつて当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に雇用されているものとする。（第 2 項 略）

設問7 関係派遣先（グループ企業）に対する派遣（60歳以上の定年退職者を除く）の総労働時間が、一事業年度の全派遣労働者の総労働時間の100分の80以下となっている。

**ポイント**

グループ企業内の派遣会社が、グループ企業内派遣ばかり行うとすれば、グループ企業内の第二人事部的な位置づけと評価され、労働市場における労働力需給調整のための制度として位置づけられた労働者派遣事業制度の趣旨にかんがみて適切ではありません。このため、派遣元事業主が属するグループ企業への派遣は全体の8割以下にする必要があります。また、派遣元事業主は、「関係派遣先派遣割合報告書」を作成・提出しなければなりません（設問10参照）。

**ここをチェック！**

派遣法第23条の2、施行規則第18条の3、業務取扱要領第4の2

**【派遣法】**

**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として厚生労働省令で定める者（以下この条において「関係派遣先」という。）に労働者派遣をするときは、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派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。以下同じ。）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すべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。）が百分の八十以下となるようにしなければならない。

**【施行規則】**

**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）第二条第四号に規定する連結子会社をいう。以下この号において同じ。）とする者及び当該者の連結子会社
- 二 派遣元事業主の親会社等又は派遣元事業主の親会社等の子会社等（前号に掲げる者を除く。）
- 2 前項第二号の派遣元事業主の親会社等は、次に掲げる者とする。
  - 一 派遣元事業主（株式会社である場合に限る。）の議決権の過半数を所有している者
  - 二 派遣元事業主（持分会社（会社法（平成十七年法律第八十六号）第五百七十五条第一項に規定する持分会社をいう。次項において同じ。）である場合に限る。）の資本金の過半数を出資している者
  - 三 派遣元事業主の事業の方針の決定に関して、前二号に掲げる者と同等以上の支配力を有すると認められる者
- 3 第一項第二号の派遣元事業主の親会社等の子会社等は、次に掲げる者とする。
  - 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（持分会社である場合に限る。）
  - 三 事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力が前二号に掲げる者と同等以上と認められる者
- 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算定した割合は、一の事業年度における派遣元事業主が雇用する派遣労働者（六十歳以上の定年に達したことにより退職した者であつて当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。

**設問8 派遣先事業所単位の期間制限及び派遣労働者個人単位の期間制限を超えての派遣は行っていない。**

**ポイント**

- ・ 派遣労働の利用については、派遣先のいわゆる正社員との代替が生じないよう、臨時的・一時的なものに限ることを原則としています。  
また、派遣労働者については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があるため、臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則としています。  
こうした観点から、すべての業務で「派遣先の事業所単位の期間制限」と「派遣労働者個人単位の期間制限」の両方の期間制限が適用されます。
- ＜派遣先の事業所単位の期間制限＞  
派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則3年が限度です。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等から意見をきく必要があります。
- ＜派遣労働者個人単位（組織単位）の期間制限＞  
同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度です。（延長はできません。）
- ・ ただし、以下の人・業務は例外としていずれの期間制限も対象外となります。
  - ◆ 派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
  - ◆ 60歳以上の派遣労働者
  - ◆ 有期プロジェクト業務（事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了するもの）
  - ◆ 日数限定業務（1カ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの）
  - ◆ 産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

**ここをチェック!**

派遣法第35条の2、第35条の3、第40条の2、第40条の3、  
施行規則第32条の4、第33条、第33条の2、派遣元指針第2の8（7）  
派遣先指針第2の14、業務取扱要領第6の16、第7の5、6、7

**【派遣法】**

**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二第一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ってはならない。

**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。）を行ってはならない。

**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に該当するものであるときは、この限りでない。

- 一 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣
- 二 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者に係る労働者派遣
- 三 次のイ又はロに該当する業務に係る労働者派遣
  - 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

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

（※ ロについては、月10日以下（平成15年厚生労働省告示第446号））

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をする場合における当該労働者の業務その他これに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

五 当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号に規定する介護休業をし、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

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。

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にあつては、当該延長前の派遣可能期間が経過した日）以後当該事業所その他派遣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の一月前の日までの間（次項において「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。

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ない。

（第5項から第8項まで 略）

**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。）の役務の提供を受けてはならない。

**【施行規則】**

**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。

**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をする場合とする。

**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。

設問9 派遣先や派遣労働者などに対して、教育訓練の内容や雇用安定措置の実施状況等の情報提供を行っている。  
特に、マージン率及び労使協定（法第30条の4第1項）については、常時インターネットの利用などにより、派遣労働者等に対し必要な情報提供を行っている。

**ポイント**

派遣元事業主の透明性を確保し、派遣労働者が派遣元事業主を適切に選択できるようにするため、インターネットなどにより、派遣元事業主のマージン率や教育訓練に関する取組状況などの情報提供が必要です。

$$\text{マージン率} = \frac{\text{1人1日8時間当たり派遣料金平均額}}{\text{労働者派遣に関する料金の平均額}} - \frac{\text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{1人1日8時間当たり賃金平均額}}$$

**ここをチェック!**

派遣法第23条第5項、施行規則第18条の2、派遣元指針第2の16、業務取扱要領第4の4

**【派遣法】**

**第二十三条**

5 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

**【施行規則】**

**第十八条の二** 法第二十三条第五項の規定による情報の提供は、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行わなければならない。

2 法第二十三条第五項の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所（以下この項において「一の事業所」という。）ごとの当該事業に係る労働者派遣に関する料金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう。以下この条において同じ。）から派遣労働者の賃金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者一人一日当たりの賃金の額の平均額をいう。次項において同じ。）を控除した額を労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（当該割合に小数点以下一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する。）とする。ただし、一の事業所が当該派遣元事業主の労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内において同様の方法により当該割合を算定することを妨げない。

3 法第二十三条第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

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

**【派遣元指針】第2の16**

**16 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（以下この16において「マージン率」という。）、教育訓練に関する事項、労働者派遣法第30条の4第1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（以下この16において「協定の締結の有無等」という。）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。特に、マージン率及び協定の締結の有無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。

## 設問10 労働者派遣事業報告書・関係派遣先割合報告書を提出している。

### ポイント

労働者派遣事業報告書は事業年度の終了日の属する月の翌月以後最初の毎年6月30日までに、収支決算書及び関係派遣先割合報告書については毎事業年度経過後3か月以内に、事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に提出しなければなりません。

### ここをチェック!

派遣法第23条第1項から第3項、施行規則第17条、第17条の2、業務取扱要領第4の1、2

### 【派遣法】

**第二十三条** 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

2 前項の事業報告書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。

3 法第三十条の四第一項の協定を締結した派遣元事業主は、第一項の事業報告書には、当該協定を添付しなければならない。

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

### 【施行規則】

**第十七条** 派遣元事業主は、毎事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。ただし、派遣元事業主が当該事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書を提出したときは、収支決算書を提出することを要しない。

2 前項の事業報告書及び収支決算書は、それぞれ労働者派遣事業報告書(様式第十一号)及び労働者派遣事業収支決算書(様式第十二号)のとおりとする。

3 法第三十条の四第一項の協定を締結した派遣元事業主は、第一項の事業報告書には、当該協定を添付しなければならない。

4 第一項の事業報告書及び収支決算書の提出期限は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期限とする。

一 労働者派遣事業報告書(様式第十一号) 毎事業年度における事業年度の終了の日の属する月の翌月以後の最初の六月三十日

二 労働者派遣事業収支決算書(様式第十二号) 毎事業年度経過後三月が経過する日

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

設問 1 1 役員・派遣元責任者等の変更があった場合、労働局に届け出ている。

**ポイント**

役員の変更等があった場合、事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に対して変更の届出をする必要があります。（派遣元責任者の変更など事業所管轄労働局への提出で可の場合も有）

**ここをチェック！**

派遣法第 11 条第 1 項、施行規則第 19 条、業務取扱要領第 3 の 3

**【派遣法】**

**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。

**第五条** 労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

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つては、その代表者の氏名
- 二 法人にあつては、その役員の氏名及び住所
- 三 労働者派遣事業を行う事業所の名称及び所在地（※法附則第 4 号（設問 27）も参照）
- 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

**【施行規則】**

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

**労働者派遣契約について**

設問 1 2 派遣可能期間の制限を受ける労働者派遣を行う場合に、労働者派遣契約の締結にあたって派遣先から事業所単位の抵触日の通知を受けている。

**ポイント**

労働者派遣契約を締結する際に、あらかじめ、派遣先から派遣元事業主に対し、事業所単位の派遣可能期間の制限（設問 8 参照）に抵触することとなる最初の日（事業所単位の抵触日）を通知する必要があります。

この通知がない場合、派遣元は、その派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけません。

**ここをチェック！**

派遣法第 26 条第 4 項、第 5 項、施行規則第 24 条の 2、業務取扱要領第 5 の 2（2）、第 7 の 5（5）

**【派遣法】**

**第二十六条**

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（第四十条の二第一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っては、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。

（※ 法第40条の2第1項については設問8参照）

**【施行規則】**

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

設問13 労働者派遣契約の締結にあたっては、派遣法及び施行規則に定められたすべての事項を漏れなく定め、かつ書面に記載している。

設問14 就業日や就業時間について、シフト表や派遣先カレンダーによる場合は、労働者派遣契約にそれらの資料が添付されている。

**ポイント** 労働者派遣契約には、業務内容、就業場所、派遣期間や具体的な就業日（就業する曜日等）などを定めることが必要です。

**ここをチェック!** 派遣法第26条第1項、第3項、施行規則第21条、第21条の2、第22条、（第22条の2から第24条：引用省略）、業務取扱要領第5の2

**【派遣法】**

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

- 一 派遣労働者が従事する業務の内容
- 二 派遣労働者が労働者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。）
- 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
- 四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- 六 安全及び衛生に関する事項

- 七 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
  - 八 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する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
  - 九 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於ては、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
  - 十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 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、第五条第一項の許可を受けている旨を明示しなければならない。（※ 法第5条第1項は事業許可、設問11参照）

**【施行規則】**

- 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組合せ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なければならない。
- 2 法第二十六条第一項第一号の業務の内容に令第四条第一項各号に掲げる業務が含まれるときは、当該業務が該当する同項各号に掲げる業務の号番号を付するものとする。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りでない。（※ 令第4条第1項については設問4,5参照）
- 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た事項を、書面に記載しておかなければならない。
- 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ておかなければならない。

**第二十一条の二** 法第二十六条第一項第二号の厚生労働省令で定める区分は、名称のいかんを問わず、業務の関連性に基づいて法第二条第四号に規定する派遣先（以下単に「派遣先」という。）が設定した労働者の配置の区分であつて、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関して直接の権限を有するものとする。

**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。

- 一 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 二 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者が法第二十六条第一項第四号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第五号に掲げる派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合における当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数
- 四 派遣元事業主が、派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、これらの者が当該派遣労働者に対し、診療所等の施設であつて現に当該派遣先である者又は派遣先になろうとする者に雇用される労働者が通常利用しているもの（第三十二条の三各号に掲げるものを除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合における当該便宜供与の内容及び方法
- 五 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする者に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置
- 六 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別
- 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（※ 法第30条の2については設問25参照、施行規則第32条の4については、60歳以上の者であるか否かの別（設問8参照））

(ハ) 契約事項

労働者派遣契約には、次の事項を定めなければならない。

⑤ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日

- ・ 当該労働者派遣契約に基づき、派遣労働者が労働者派遣される期間及び派遣労働者が具体的に派遣就業をする日であり、期間については、具体的な労働者派遣の開始の年月日及び終了の年月日、就業する日については、具体的な曜日又は日を指定しているものであること。

設問 15 労働者派遣契約には、派遣先の都合で中途解除する際に、「労働者派遣契約の解除を事前に申し入れること」、「派遣先における就業機会を確保すること」、これができなければ「休業手当及び解雇予告手当に相当する額以上の額について損害賠償を行うこと」が、すべて定められている。

**ポイント**

労働者派遣契約には、派遣先の都合による派遣契約の中途解除の際に、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についても定めることが必要です。

**ここをチェック!**

派遣法第26条第1項第8号（設問13, 14参照）、第29条の2、  
派遣元指針第2の2（2）イ、派遣先指針第2の6、  
業務取扱要領第5の2（1）イ（ハ）⑨

**【派遣法】**

**第二十九条の二** 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担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。

**【派遣元指針】第2の2**

**2 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置**

(2) 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。

(※ 休業手当については労働基準法第26条、解雇予告手当については同法第20条)

**派遣元事業主の講ずべき措置について**

設問 16 労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときや、すでに雇用している労働者を新たに労働者派遣の対象とするときには、あらかじめその労働者にその旨を明示している。

**ポイント**

労働契約締結前に、派遣労働者としての雇入れであることを明示する必要があります。また、すでに雇用している労働者を労働者派遣の対象とするときは、あらかじめその方にその旨を明示し、同意を得ることが必要です。

**ここをチェック!**

派遣法第32条、派遣元指針第2の7、業務取扱要領第6の11

**【派遣法】**

**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。

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。

設問 17 派遣労働者になろうとする方に対し、派遣労働者として雇用した場合における賃金の見込みや、その他の待遇に関する事項などについて説明している。

設問 18 設問 17 の説明にあたって、賃金の見込みについては、書面、FAX、電子メール等のいずれかの方法（書面の交付等）により説明している。

**ポイント**

労働契約締結前に、労働者に対して以下の説明が必要です。

- ① 雇用された場合の賃金の額の見込みなどの待遇に関すること（書面などにより説明）
- ② 派遣元事業主の事業運営に関すること
- ③ 労働者派遣制度の概要
- ④ 法第30条の2第1項の規定による教育訓練及び同条第2項の規定による援助の内容

**ここをチェック!**

派遣法第31条の2第1項、施行規則第25条の14、業務取扱要領第6の10

**【派遣法】**

**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。

**【施行規則】**

**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

り行わなければならない。

2 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
- 四 法第三十条の二第一項の規定による教育訓練及び同条第二項の規定による援助の内容

設問 19 新たに労働者派遣をするとき及び契約更新により続けて労働者派遣をするときには、派遣労働者に対して、あらかじめ労働者派遣契約に定められた就業条件などを明示している。

設問 20 設問 19 の就業条件の明示は、書面（労働者が希望する場合は、FAX又は電子メール等）により行っている。

**ポイント**

派遣就業前に派遣労働者に対し、あらかじめ書面などにより就業条件（業務内容・場所など）の明示が必要です。この際、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度（※）の対象となることも明示しなければなりません。

※ 派遣先が一定の違法派遣（期間制限違反の派遣など）を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなす制度。

派遣労働者の承諾により、派遣労働者と派遣先間の労働契約が成立します。（法第40条の6）

**ここをチェック!**

派遣法第34条、施行規則第26条、第26条の2、派遣元指針第2の6、業務取扱要領第6の13、第5の2（2）二、第15様式集「モデル就業条件明示書」

**【派遣法】**

**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労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が第三十五条の三の規定に抵触することとなる最初の日
- 四 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日

2 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を明示しなければならない。

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

なければならない。

(※ 法第 26 条第 1 項各号については設問 13, 14 参照。第 35 条の 3、第 40 条の 2 第 1 項については設問 8 参照。第 40 条の 2 第 7 項は派遣可能期間の延長後の通知を指す。第 40 条の 6 第 1 項第 3 号及び第 4 号については、期間制限違反の労働者派遣受入れにより労働契約申込み制度の対象となる場合を指す。)

**【施行規則】**

**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する送信の方法

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

3 前二項の規定は、法第三十四条第三項の規定による明示について準用する。

**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ていない場合のその具体的な理由とする。

(※ 第 27 条の 2 第 1 項各号に掲げる書類については、社会・労働保険の資格取得届を指す。)

**【業務取扱要領】 第 6 の 13 (4)**

ハ 派遣元事業主は、派遣労働者に対し就業条件等の明示をするに当たっては、派遣先が派遣先の事業所ごとの派遣期間の制限又は同一の派遣労働者に係る組織単位ごとの派遣期間の制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けた場合には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。

さらに、派遣元事業主は、労働契約申込みみなし制度が適用される場合については、期間制限以外の事由によるものもあることについて厚生労働省が公表しているリーフレット等により明示することが望ましいこと。

(※ 厚生労働省ホームページ「平成 27 年労働者派遣法の改正について」の「パンフレット等」に掲載のリーフレット「労働契約申込みみなし制度の概要」等を活用してください。)

設問 2 1 派遣労働者に対して、雇入れ時及び派遣開始時に、書面、FAX、電子メール等のいずれかの方法（書面の交付等）により派遣料金額の明示を行っている。

**ポイント**

派遣労働者による派遣元事業主の選択に資するよう、派遣料金額（派遣先から派遣元事業主に支払われる額）を、雇入れ時、派遣開始時及び派遣料金額変更時に、派遣労働者に明示することが必要です。

**ここをチェック!**

派遣法第34条の2、施行規則第26条の3、業務取扱要領第6の14

**【派遣法】**

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

**【施行規則】**

**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なければならない。

- 2 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。
- 3 法第三十四条の二の厚生労働省令で定める額は、次のいずれかに掲げる額とする。
  - 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（※ 施行規則第18条の2第2項については設問9参照）

設問22 有期雇用の派遣労働者のうち、派遣先の同一組織単位への派遣が3年に達する見込みのある方に対し、派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じている。

設問23 有期雇用の派遣労働者のうち、派遣先の同一組織単位に1年以上派遣される見込みのある方、及び派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（設問22の対象者を除く）に対し、雇用安定措置を講じるよう努めている。

**ポイント**

派遣労働者個人単位の期間制限（設問8参照）に達した後に次の就業先がなければ職を失うことになる可能性があるため、派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者に対し、派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じる義務があります。

また、1年以上3年未満の見込みの派遣労働者や、派遣元との通算雇用期間が1年以上ある方についても、労働者派遣契約終了により職を失うことがないようにすることは重要であるため、努力義務が課されています。

**雇用安定措置**

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務（※3）
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。

※2 現在、いわゆる「登録状態」にある方もこの対象者の中に含まれます。

※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合は、派遣元事業主は、②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

**ここをチェック！**

派遣法第30条、施行規則第25条から第25条の5、派遣元指針第2の8（2）、業務取扱要領第6の2

**【派遣法】**

**第三十条** 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。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の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。

- 一 派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。
- 二 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用

派遣労働者等に提供すること。

三 派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

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

2 派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に係る前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努めなければ」とあるのは、「講じなければ」とする。

#### 【施行規則】

**第二十五条** 法第三十条第一項の派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位（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者として厚生労働省令で定めるものは、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の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者であつて、当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望しているもの（法第四十条の二第一項各号に掲げる労働者派遣に係る派遣労働者を除く。）とする。

（※ 法第26条第1項については設問13、14参照、法第40条の2第1項については設問8参照）

2 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対して聴くものとする。

3 法第三十条第一項のその他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるものは、当該派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い、第一項に規定する者を除く。）とする。

4 法第三十条第一項の派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるものは、当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て雇用しようとする労働者とする。

**第二十五条の二** 派遣元事業主は、法第三十条第一項の規定による措置を講ずるに当たっては、同項各号のいずれかの措置を講ずるように努めなければならない。

2 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、同項中「講ずるように努めなければならない」とあるのは、「講じなければならない。ただし、同項第一号の措置が講じられた場合であつて、当該措置の対象となつた特定有期雇用派遣労働者（同項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。）が当該派遣先に雇用されなかつたときは、同項第二号から第四号までのいずれかの措置を講じなければならない」とする。

3 派遣元事業主は、法第三十条第一項（同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定による措置を講ずるに当たっては、特定有期雇用派遣労働者等（同条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。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。

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

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

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

一 前条に規定する教育訓練

二 当該派遣元事業主が職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあつては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又

は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。

三 その他特定有期雇用派遣労働者等の雇用の継続が図られると認められる措置

設問24 派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練及び希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施している。

**ポイント**

派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練及び希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務があります。登録型派遣や日雇派遣の場合でも、これらの措置は労働契約が締結された状況で実施する必要があります。このため、必要に応じ、労働契約の締結・延長等の措置を講じることとなります。

**ここをチェック!**

派遣法第30条の2、派遣元指針第2の8、業務取扱要領第6の3、派遣法第7条第1項第2号、(第10条第3項：引用省略)、施行規則第1条の5 平成27年厚生労働省告示第391号

**【派遣法】**

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

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

**第七条** 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。(※ 法第五条第一項については設問11参照)

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。

**【施行規則】**

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

- 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。
- 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。

**【平成27年厚生労働省告示第391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第一条の五第一号に規定する厚生労働大臣が定める基準は、次に掲げるものとする。

- 一 労働者派遣を行うに当たり、対象となる派遣労働者のキャリアの形成を念頭に置いて派遣先の業務を選定する旨を明示的に記載した手引を整備していること。
- 二 その雇用する全ての派遣労働者が利用できる、派遣労働者の職業生活の設計に関する相談窓口を設けていること。
- 三 前号の相談窓口、キャリア・コンサルティング（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。）の知見を有する担当者を配置していること。
- 四 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「法」という。）第三十条の二第一項に規定する教育訓練の実施計画（次に掲げる要件を満たすものに限る。）を定めていること。
- イ 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。

- ロ 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われること。
- ハ 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
- ニ 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練が含まれたものであること。
- ホ 法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリアの形成を念頭に置いた内容のものであること。

設問25 派遣先へ派遣労働者の氏名等を通知する際に、派遣法、施行規則及び指針に定められた事項のみを通知している。  
また、社会・労働保険の加入確認書類として、本人の同意を得た上で被保険者証の写し等を派遣先に提示している。

**ポイント**

労働者派遣契約においては、労働者派遣に係る全体的な就業条件や派遣労働者の人数は定められていますが、どのような派遣労働者が派遣されるのかは定められていないため、受入れ前に派遣元から派遣先に対して、実際にどのような労働者が労働者派遣されるのかを通知する必要があります。

なお、派遣労働者の個人情報等を派遣先に提供することになるため、通知内容は法令に定められた内容に限られます。

<通知する内容>

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ③ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別
- ④ 60歳以上の者であるか否かの別  
45歳以上の場合は45歳以上であること。18歳未満の場合は具体的な年齢。  
※ 18歳以上の場合、具体的な年齢の通知は行わないこと。
- ⑤ 雇用保険・年金・健康保険被保険者資格取得届提出の有無（無の場合はその具体的な理由）  
※ さらに、被保険者証の写し等の加入していることがわかる資料を派遣先に提示すること。  
(提示する際は原則として本人の同意を得ること。)
- ⑥ 派遣労働者の性別

**ここをチェック!**

派遣法第35条、施行規則第27条、第27条の2、第28条  
派遣元指針第2の11(1)二、業務取扱要領第6の15

**【派遣法】**

**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  
(※ 第四号については、60歳以上の者であるか否かの別(施行規則第32条の4))
- 五 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者とな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
- 六 その他厚生労働省令で定める事項

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四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。

**【施行規則】**

**第二十七条** 法第三十五条第一項の規定による通知は、法第二十六条第一項各号に掲げる事項の内容の組合せが一であるときは当該組合せに係る派遣労働者の氏名及び次条第一項各号に掲げる事項を、当該組合せが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なければならない。

2 法第三十五条第一項の規定による通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ、同項により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。ただし、労働者派遣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行わなければならない。

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、その事実を当該事実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。

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

- 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

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。

**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。

- 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）
- 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事項の内容と異なる場合における当該内容

**【派遣元指針】第2の11の(1)**

二 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。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35条第1項の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、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。

**【業務取扱要領】第6の15(5)**

二 （略）なお、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に加入させた上で労働者を派遣するとき又は労働者派遣の開始の後、加入手続中の派遣労働者について被保険者資格取得届が提出されたときは、派遣元事業主は被保険者証の写し等の加入させていることがわかる資料を派遣先に提示又は送付すること。

さらに、この被保険者証等の写し等を提示する場合は、原則として労働者本人の同意を得ることとするが、この同意が得られなかった場合には、生年月日、年齢等を黒塗りするとともに、派遣先に確認後には派遣元に返送することを依頼する等個人情報の保護に配慮すること。

設問26 社会・労働保険の適用基準を満たす派遣労働者はすべて加入させている。

**ポイント**

社会・労働保険の適切な加入が必要です。  
また、派遣労働者と派遣先に対し、社会・労働保険の適用の有無を通知することが必要です。  
未加入の場合は、その具体的な理由を通知する必要があります。

**ここをチェック!**

派遣法第7条（設問24参照）、許可条件通知書（業務取扱要領第15）、派遣元指針第2の4、業務取扱要領第6の21、通知については設問19及び25参照

**（労働者派遣事業許可条件通知書）**

**（許可条件）**

- ③ 労働保険・社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであること。

**【派遣元指針】第2の4**

**4 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。

設問27 物の製造の業務に派遣を行っている場合、その旨を記載した届出書を提出しており、また派遣労働者の雇用管理体制の一層の充実を図るため、「製造業務専門派遣元責任者」を選任している。

**ポイント**

製造現場での就業の実情を考慮し、物の製造業務へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者と、それ以外の業務へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者とを区分して専任する必要があります。

**ここをチェック!**

派遣法第36条、施行規則第29条第3号、業務取扱要領第6の19（2）二

**【派遣法】**

**第三十六条** 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第六条第一号、第二号及び第四号から第九号までに該当しない者（未成年者を除き、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有する者として、厚生労働省令で定める基準に適合するものに限る。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。（※ 法第6条は許可の欠格事由）

- 一 第三十二条、第三十四条、第三十五条及び次条に定める事項に関すること。

（※ 第1号は、派遣労働者であることの明示、就業条件の明示、派遣先通知及び派遣元管理台帳に関することを指す。）

- 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。

- 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。
- 四 当該派遣労働者等の個人情報の管理に関すること。
- 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。
- 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。
- 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。

**【施行規則】**

**第二十九条** 法第三十六条の規定による派遣元責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- 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を妨げない。
- 二 当該事業所の派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を選任すること。
- 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のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を当該派遣労働者を専門に担当する者（以下「製造業務専門派遣元責任者」という。）とすること。ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち一人は、製造業務に従事しない派遣労働者を併せて担当することができる。

**【派遣法】**

**第五条** 労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

- 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。
- 三 労働者派遣事業を行う事業所の名称及び所在地

**附 則**

- 4 第五条第二項の規定の適用については、当分の間、同項第三号中「所在地」とあるのは、「所在地並びに当該事業所において物の製造の業務（物の熔融、鑄造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいう。）であつて、その業務に従事する労働者の就業の実情並びに当該業務に係る派遣労働者の就業条件の確保及び労働力の需給の適正な調整に与える影響を勘案して厚生労働省令で定めるもの（以下「特定製造業務」という。）について一般労働者派遣事業を行う場合にはその旨」とする。

設問28 派遣法及び施行規則に定められた事項をすべて記載した派遣元管理台帳を、派遣労働者ごとに作成している。

**ポイント**

派遣元事業主は、事業所ごとに派遣元管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに必要事項を記載する必要があります。

**ここをチェック！**

派遣法第37条、施行規則第30条、第30条の2、第31条、第32条、業務取扱要領第6の20

**【派遣法】**

**第三十七条** 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、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。

- 一 協定対象派遣労働者であるか否かの別
  - 二 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別（当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合にあつては、当該有期雇用派遣労働者に係る労働契約の期間）
  - 三 第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
  - 四 派遣先の氏名又は名称
  - 五 事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
  - 六 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
  - 七 始業及び終業の時刻
  - 八 従事する業務の種類
  - 九 第三十条第一項（同条第二項の規定により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
  - 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
  - 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
  - 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
  - 十三 その他厚生労働省令で定める事項
- 2 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。

**【施行規則】**

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

- 2 法第三十七条第一項の規定による派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行わなければならない。
- 3 前項に定めるもののほか、法第四十二条第三項の規定による通知が行われる場合において、当該通知に係る事項が法第三十七条第一項各号に掲げる事項に該当する場合であ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。  
（※ 法第 42 条第 3 項については派遣先からの 1 か月ごと 1 回以上の就業状況の通知。）

**第三十条の二** 法第三十七条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第三十条の二第一項の規定による教育訓練とする。（※ 法第 30 条の 2 第 1 項については、設問 24 参照）

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

- 一 派遣労働者の氏名
- 二 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 三 事業所の名称
- 四 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- 五 令第四条第一項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、第二十一条第二項の規定により付することとされる号番号
- 六 法第四十条の二第一項第三号イの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第二号の事項
- 七 法第四十条の二第一項第三号ロの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第三号の事項
- 八 法第四十条の二第一項第四号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第四号の事項
- 九 法第四十条の二第一項第五号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第五号の事項
- 十 第二十五条の二第三項の規定により聴取した内容
- 十一 法第三十条の二第二項の規定による援助を行つた日及び当該援助の内容
- 十二 第二十七条の二の規定による通知の内容

（※ 第 5 号は日雇派遣の例外業務に当たる場合に派遣契約の業務内容に記載する施行令の号番号、設問 4, 5 参照。第 6 号から第 9 号については、期間制限を受けない育児休業代替要員等の業務への受入れの場合に記載が必要となる事項。第 10 号はキャリア・コンサルティングに関する事項、設問 24 参照。第 11 号は社会・労働保険の取得届の提出の有無に関する事項、設問 25 参照。）

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