

労働者派遣事業セルフチェックリスト（派遣先事業所向け）

※同一労働同一賃金を除く

◎あなたの会社で受け入れている派遣労働者について、以下の設問に沿って点検してみましょう！

行ってはならない事項など		
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受け入れていない。	はい ・ いいえ
2	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を行っていない。（紹介予定派遣の場合を除く。）	はい ・ いいえ
3	貴社を過去1年以内に離職した労働者を、派遣労働者として受け入れていない（60歳以上の定年退職者を除く）。	はい ・ いいえ
4	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を受け入れていない。	はい ・ いいえ
5	事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合、適切な意見聴取手続が必要であることを理解している。	はい ・ いいえ
6	労働契約申込みみなし制度を理解している。	はい ・ いいえ

労働者派遣契約について		
7	派遣可能期間の制限を受ける労働者派遣を受け入れる場合に、派遣契約の締結にあたって派遣元事業主に対し事業所単位の抵触日の通知を行っている。	はい ・ いいえ
8	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もれなく定め、かつ書面に記載している。 また、派遣元事業主から明示された許可を受けている旨（許可番号）を上記の書面に記載している。	はい ・ いいえ
9	就業日や就業時間について、シフト表や貴社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を添付している。	はい ・ いいえ
10	労働者派遣契約には、派遣先である貴社の都合で中途解除する際、「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。	はい ・ いいえ

残り8問 ⇒ 次頁へ

派遣先事業主の講ずべき措置について		
11	労働者派遣契約に定められた就業条件に反することのないよう、指揮命令者への就業条件の周知徹底や就業場所の巡回などを行っている。	はい ・ いいえ
12	派遣終了後に引き続き同一の業務に従事させるための労働者を雇用しようとする場合、その組織単位の業務に同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、派遣元事業主からその方を直接雇用するよう依頼があったときは、その方を雇い入れるよう努めている。	はい ・ いいえ
13	事業所で労働者（※ 正社員に限らない）を募集する際に、貴社の同一の組織単位に継続して3年間受け入れる見込みがある有期雇用の派遣労働者がいる場合であって、派遣元事業主からその方を直接雇用するよう依頼があったときは、その派遣労働者に対して募集情報を提供している。	はい ・ いいえ
14	事業所で正社員を募集する際に、その事業所で継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいれば、その派遣労働者に対して募集情報を周知している。	はい ・ いいえ
15	受入事業所ごとに専属の派遣先責任者を自己の雇用する労働者（法人の場合は役員を含む）の中から選任している。 また、物の製造の業務に派遣労働者を受け入れている場合であって、事業所等における製造業務に従事させる派遣労働者の数が50人を超える場合には、派遣労働者の就業管理体制の一層の充実を図るため、「製造業務専門派遣先責任者」を選任している。	はい ・ いいえ
16	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先管理台帳を、受入事業所ごとに作成している。	はい ・ いいえ
17	受け入れている派遣労働者が就業した内容について、派遣法及び施行規則に定められた事項をすべて記載して、派遣元事業主に月1回以上、一定の期日を定めて、書面、FAX、電子メール等のいずれかの方法により通知している。	はい ・ いいえ
18	受け入れる派遣労働者が、社会・労働保険に加入していない理由が適切でないと考えられる場合は、社会・労働保険に加入してから派遣するよう派遣元事業主に対し求めている。	はい ・ いいえ

お疲れ様でした！すべて「はい」に○がつかいましたか？回答編に根拠法令を示していますので、ぜひ確認してください！