

労働者派遣事業セルフチェックシート（派遣先事業所）【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、労働者派遣の受入れにおいても、これを遵守する必要があります。

派遣先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先事業所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。



行ってはならない事項など

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受け入れていない。

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、労働者派遣を受け入れてはならない業務として以下が規定されています。

- ① 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、第3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
- 3 労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、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該当する業務に従事させてはならない。

【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（平成九年法律第二百二十三号）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二百一十号）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二百一十号）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（昭和四十年法律第六十四号）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）。

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いけません。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、派遣先指針第2の3、業務取扱要領第7の15、18

【派遣法】

第二十六条

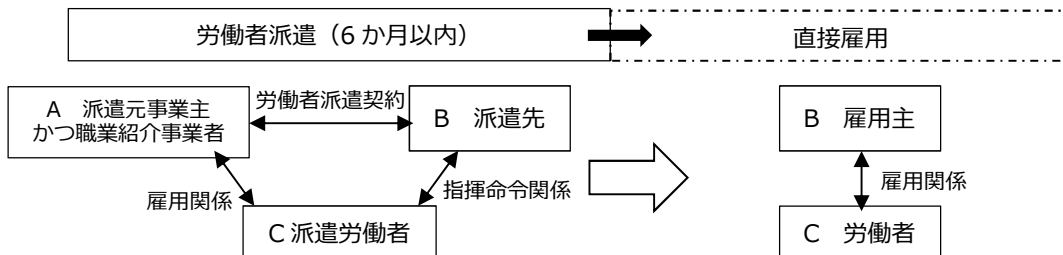
6 労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければならない。

【派遣先指針】第2の3

3 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。

※ 紹介予定派遣とは・・・派遣元が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う（又は行うことを予定する）目的で派遣労働者を雇用し、派遣するもの。紹介予定派遣であることは、あらかじめ労働者に明示する必要あり。



設問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）。

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年以内に派遣労働者として受け入れ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7の10

【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条は、労働者派遣に際して行われる派遣元事業主から派遣先への通知。通知内容は①派遣労働者の氏名、②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、③無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、④60歳以上の者であるか否かの別、⑤社会・労働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も通知する。有の場合は加入していることがわかる被保険者証の写し等の資料を派遣先に提示する。）、⑥派遣労働者の性別、45歳以上の場合はその旨、18歳未満の場合は具体的な年齢。）

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

【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。

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」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が派遣を受け入れられる期間（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おいて受け入れられる期間は、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1項、第2項、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。

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。

ポイント

- ・ 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（過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者）から意見をきく必要があります。
- ・ 意見聴取は、事業所単位の期間制限の抵触日の一か月前までに行うことが必要です。
- ・ 意見聴取の際には、事業所の派遣労働者受入れ開始以来の派遣労働者数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移等の、過半数労働組合等が意見を述べる参考になる資料を提供しなければなりません。
- ・ 過半数代表者が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必要な配慮を行わなければならない。
- ・ 過半数労働組合などから異議が示されたときは、対応方針などを説明する義務があります。
- ・ 延長できる期間は3年間までで、再延長しようとする場合は改めて意見聴取が必要です。

過半数代表者

派遣先の事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見を聞く相手となります。過半数代表者は次の両方を満たす必要があります。

- ① 労働基準法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと
- ② 投票、挙手等の民主的な方法によって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。

※ 過半数代表者が使用者による指名であるなど民主的な方法によって選出されたものでない場合は、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込みみなし制度の対象となります。（設問6参照）

ここをチェック！

派遣法第40条の2第3項から第7項、施行規則第33条の3から第33条の5（第33条の6：引用省略）、派遣先指針第2の15、業務取扱要領第7の5

【派遣法】

第四十条の二（※ 第1項及び第2項は設問4参照）

- 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。
- 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ない。

- 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、誠実にこれらを行うように努めなければならない。
- 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。

【施行規則】

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

- 一 派遣可能期間を延長しようとする事業所等
 - 二 延長しようとする期間
- 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於ては、過半数代表者は第二号に該当する者とする。
- 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。
 - 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。
- 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。
- 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
 - 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
 - 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
 - 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
- 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。
- 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。
 - 二 書面を労働者に交付すること。
 - 三 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、当該事業所等に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
- 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必要な配慮を行わなければならない。

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

- 一 派遣可能期間の延長の理由及びその延長の期間
 - 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
- 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。
- 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。

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にしなければならない。

設問6 労働契約申込みみなし制度を理解している。

ポイント

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣元事業主との労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾することにより労働契約が成立します。（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。）

対象となる違法派遣

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④ いわゆる偽装請負の場合

偽装請負とは：派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他の労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいいます。

※ 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」等をご参照ください。

ここをチェック！

派遣法第40条の6、業務取扱要領第7の7

【派遣法】

- 第四十条の六** 労働者派遣の役務の提供を受ける者（国（行政執行法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人をいう。）を含む。次条において同じ。）及び地方公共団体（特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）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。以下この条において同じ。）が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかつたことにつき過失がなかつたときは、この限りでない。
- 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。
 - 二 第二十四条の二の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
 - 三 第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること（同条第四項に規定する意見の聴取の手續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することとなつたときを除く。）。
 - 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。
 - 五 この法律又は次節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に労働者派遣の役務の提供を受けること。
（※ 第1項各号中、法第4条第3項は設問1参照、法第24条の2は無許可事業者からの受入禁止、法第40条の2及び第40条の3については設問4参照、法第26条については設問8参照。）
- 2 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。
- 3 第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該申込みに対して前項に規定する期間内に承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示を受けなかつたときは、当該申込みは、その効力を失う。

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

労働者派遣契約について

設問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。

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4参照）に抵触することとなる最初の日を通知する必要があります。この通知がない場合、派遣元事業主は、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）

（延長後の再通知については法第40条の2第7項及び施行規則第33条の6：引用省略）

【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。（※ 法第40条の2第1項については設問4参照）
- 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。

【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。

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（※ 第7号後段については、60歳以上の者であるか否かの別（施行規則第32条の4）、設問4参照）

【業務取扱要領】第5の2（1）イ（ハ）⑤

（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中途解除の際に、派遣労働者の雇用の安定を図る観点から必要な措置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8参照）、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6の2（1）イ（ハ）⑤

【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。

【派遣先指針】第2の6**6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置****(1) 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 略)

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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30日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30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。

(5) 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う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

設問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。

ポイント▶ 派遣先は、以下の場合、受け入れている派遣労働者に対し、正社員に限らず、派遣先の事業所の労働者の募集情報を周知しなければなりません。

- ① 派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣就労する見込みのある派遣労働者につき
- ② 派遣元事業主から、法に定める雇用安定措置の一つとして直接雇用の依頼があり、
- ③ その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集する場合

ここをチェック!▶ 派遣法第40条の5第2項、施行規則第33条の8、業務取扱要領第7の8（4）

【派遣法】

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。

2 派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）に係る前項の規定の適用については、同項中「労働者派遣」とあるのは「労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）」と、「通常の労働者」とあるのは「労働者」とする。

（※ 法第40条の2第1項各号については、期間制限の対象外となる場合。設問4参照）

【施行規則】

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

（※ 法第30条は雇用安定措置（設問12参照）に関する規定であり、同条第1項第1号は派遣先への直接雇用の依頼。）

設問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。

ポイント▶ 派遣先は、以下の場合、受け入れている派遣労働者（有期雇用派遣労働者に限らず、無期雇用派遣労働者も含む）に対し、派遣先の事業所の正社員の募集情報を周知しなければなりません。

- ① 派遣先の同一の事業所で同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、
- ② その事業所で働く正社員を募集する場合

ここをチェック!▶ 派遣法第40条の5第1項（設問13参照）、業務取扱要領第7の9

設問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。

ポイント

派遣先は、受入事業所ごとに、派遣先責任者を選任しなければなりません。

また、物の製造の業務に一定数以上の派遣労働者を受け入れている場合、派遣労働者の就業管理体制の一層の充実を図る必要があることから、製造業務に派遣された派遣労働者を担当する派遣先責任者と、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先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41条、施行規則第34条、派遣先指針第2の13、
業務取扱要領第7の11（3）二

【派遣法】

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

- 一 次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。
 - イ この法律及び次節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）
 - ロ 当該派遣労働者に係る第三十九条に規定する労働者派遣契約の定め（※ 法第39条は設問11参照）
 - ハ 当該派遣労働者に係る第三十五条の規定による通知（※ 法第35条の通知は設問3参照）
- 二 第四十条の二第七項及び次条に定める事項に関すること。
（※ 法第40条の2第7項は派遣可能期間延長通知、法第42条は設問16参照）
- 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元事業主との連絡調整を行うこと。
- 五 前号に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

【施行規則】

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

- 一 事業所等ごとに当該事業所等に専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者とするを妨げない。
- 二 事業所等において派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、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。ただし、当該派遣労働者の数に当該派遣先が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、派遣先責任者を選任することを要しない。
- 三 製造業務に五十人を超える派遣労働者に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を超え百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、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、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従事させる派遣労働者と製造付随業務に従事させる派遣労働者の合計数が百人を超えない範囲内で、製造業務専門派遣先責任者に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。

設問 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。

ポイント▶ 派遣先は、受入事業所ごとに、派遣先管理台帳を作成し、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42条、施行規則第35条、第35条の2、第36条、第37条、業務取扱要領第7の12

【派遣法】

第四十二条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣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
- 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
(※ 第3号は60歳以上の者であるか否かの別(施行規則第32条の4))
- 四 派遣元事業主の氏名又は名称
- 五 派遣就業をした日
- 六 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間
- 七 従事した業務の種類
- 八 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 九 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 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 その他厚生労働省令で定める事項

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。

【施行規則】

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。

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。

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。

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。

- 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
- 二 業務の遂行の過程外において行われる教育訓練

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。

- 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 派遣元事業主の事業所の名称
- 四 派遣元事業主の事業所の所在地
- 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
- 六 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- 七 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

されている号番号（※ 令第4条第1項は、原則禁止の日雇派遣の例外業務）

八 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

九 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

十 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

十一 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

十二 第二十七条の二の規定による通知の内容

（※ 第8号から第11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12号は社会・労働保険の取得届の提出の有無に関する事項。）

第三十七条 法第四十二条第二項の規定による派遣先管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣の終了の日とする。

設問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。

ポイント

派遣元事業主が適正な賃金管理その他雇用管理を行うために必要な情報を提供するため、派遣先は、施行規則で定められた事項について、1か月ごとに1回以上、派遣元事業主に通知する必要があります。

ここをチェック!

派遣法第42条（設問16参照）、施行規則第38条、業務取扱要領第7の12（4）

【派遣法】

第四十二条

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。

【施行規則】

第三十八条

法第四十二条第三項の規定による派遣元事業主に対する通知は、派遣労働者ごとの同条第一項第五号から第七号まで並びに第三十六条第一号、第二号及び第五号に掲げる事項を、一箇月ごとに一回以上、一定の期日を定めて、書面の交付等により通知することにより行わなければならない。（※ 施行規則第36条は設問16参照。「書面の交付等」とは、書面の交付、ファクシミリ送信、電子メール等送信のいずれか（施行規則第22条の2第1号））

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。

設問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。

ポイント▶ 労働者派遣の開始前に、派遣元事業主は派遣先に対し、派遣労働者の社会・労働保険の加入状況等の通知をする必要があります（設問3参照）。また、通知に合わせて被保険者証の写し等の加入していることがわかる書類の提示も必要です。
派遣先においては、受け入れる派遣労働者について、派遣元事業主からの通知により、社会・労働保険の加入が適切に行われていることを確認する必要があります。

ここをチェック! ➡

派遣先指針第2の8、業務取扱要領第7の13

【派遣先指針】

第2の8

8 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。

【業務取扱要領】第7の13

13 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ているものを含む。）を受け入れるべきものであり、派遣元事業主から労働・社会保険に加入していない具体的な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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の8（19参照）、第6の15の(5)の二参照）。また、労働・社会保険に加入している派遣労働者については、派遣元事業主から送付されてくる被保険者証の写し等を確認すること。

「理由が適正でないと考えられる場合」の例は、「派遣労働者が労働・社会保険への加入を希望していないため」等のように加入の有無を派遣労働者の希望にかからしめている場合や、社会保険について「雇用期間が6箇月であるため」等のように適用基準を満たしているにもかかわらず、加入させていない場合等が考えられる。