

旧	新
<p>1～8 (略)</p> <p>9 適正な派遣就業の確保</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 安全衛生に係る措置</p> <p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ 労働災害の再発防止対策に係る連絡調整等について</p> <p>派遣元事業主は、派遣先に対し、派遣労働者に係る労働災害について、所轄労働基準監督署に<u>提出した労働者死傷病報告の写しの送付</u>を受け、<u>送付された写し</u>を踏まえた労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署に<u>提出</u>すること。この場合において、派遣元事業主は、派遣先に対し、当該労働災害の原因、再発防止のための対策等について必要な情報の提供を求め、これらの情報を雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育に活用するとともに、当該労働災害に係る業務と同種の業務に従事する派遣労働者にこれらの情報を提供すること。</p> <p>ホ (略)</p> <p>10～14 (略)</p> <p>15 派遣先への通知</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 通知の手続</p> <p>イ～ハ (略)</p>	<p>1～8 (略)</p> <p>9 適正な派遣就業の確保</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 安全衛生に係る措置</p> <p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ 労働災害の再発防止対策に係る連絡調整等について</p> <p>派遣元事業主は、派遣先に対し、派遣労働者に係る労働災害について、所轄労働基準監督署に<u>報告した労働者死傷病報告の内容の報告</u>を受け、<u>その内容</u>を踏まえた労働者死傷病報告の<u>報告事項</u>を所轄労働基準監督署に<u>報告</u>すること。この場合において、派遣元事業主は、派遣先に対し、当該労働災害の原因、再発防止のための対策等について必要な情報の提供を求め、これらの情報を雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育に活用するとともに、当該労働災害に係る業務と同種の業務に従事する派遣労働者にこれらの情報を提供すること。</p> <p>ホ (略)</p> <p>10～14 (略)</p> <p>15 派遣先への通知</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 通知の手続</p> <p>イ～ハ (略)</p>

二 (3)の⑤の事項については、派遣労働者に係る次の各書類が関係行政機関に提出されていること（労働者派遣に当たって派遣労働者を新たに雇用する場合には、当該労働者派遣の開始の後速やかに提出すること）の有無とする（則第27条の2第1項）。ただし、「無」の場合は、その理由を具体的に記載することとする（則第27条の2第2項）。

(イ) 健康保険法施行規則第24条第1項に規定する健康保険被保険者資格取得届

(ロ) 厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届

(ハ) 雇用保険法施行規則第6条に規定する雇用保険被保険者資格取得届

「無」の場合の具体的理由としては、(3)の④のとおり、「一週間の所定労働時間が15時間であるため」「現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的理由又は手続の具体的状況が明らかであることが必要である。また、具体的理由が適正でない場合には、派遣元事業主に対し、労働・社会保険に加入するよう所要の指導を行うこと。

また、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知することが必要である（法第34条第1項第2号、則第26条の2）。

また、派遣先は第7の14の考え方に従い対処する必要がある、適正でないと考えられる理由の通知を受けた場合には、派遣元事業主に対して、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とされていることに留意するこ

二 (3)の⑤の事項については、派遣労働者に係る次の各書類が関係行政機関に提出されていること（労働者派遣に当たって派遣労働者を新たに雇用する場合には、当該労働者派遣の開始の後速やかに提出すること）の有無とする（則第27条の2第1項）。ただし、「無」の場合は、その理由を具体的に記載することとする（則第27条の2第2項）。

(イ) 健康保険法施行規則第24条第1項に規定する健康保険被保険者資格取得届

(ロ) 厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届

(ハ) 雇用保険法施行規則第6条に規定する雇用保険被保険者資格取得届

「無」の場合の具体的理由としては、(3)の④のとおり、「一週間の所定労働時間が15時間であるため」「現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的理由又は手続の具体的状況が明らかであることが必要である。また、具体的理由が適正でない場合には、派遣元事業主に対し、労働・社会保険に加入するよう所要の指導を行うこと。

また、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知することが必要である（法第34条第1項第2号、則第26条の2）。

また、派遣先は第7の14の考え方に従い対処する必要がある、適正でないと考えられる理由の通知を受けた場合には、派遣元事業主に対して、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とされていることに留意するこ

<p>と。</p> <p>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<u>被保険者証の写し</u>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。</p> <p>さらに、<u>この被保険者証等の写し等を提示</u>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。</p> <p>ホ (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>16 (略)</p> <p>17 日雇労働者についての労働者派遣の禁止</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 要件の確認方法</p> <p>イ (4)の口の①、②又は④に該当するか否かの確認は、年齢が確認できる公的</p>	<p>と。</p> <p>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<u>マイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの、資格確認書の写し、資格情報のお知らせの写し、健康保険の加入者の氏名・保険者名・資格取得年月日の情報</u>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。</p> <p>さらに、<u>派遣元事業主が派遣先に、マイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの、資格確認書の写し等を提示又は送付</u>する場合は、<u>健康保険の保険者番号及び被保険者等記号・番号を黒塗りした上で</u>、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、年齢等も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。</p> <p>ホ (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>16 (略)</p> <p>17 日雇労働者についての労働者派遣の禁止</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 要件の確認方法</p> <p>イ (4)の口の①、②又は④に該当するか否かの確認は、年齢が確認できる公的</p>
--	--

書類（住民票、健康保険証、運転免許証等）、学生証、配偶者等と生計を一にしているかどうかを確認できる公的書類（住民票、健康保険証）等によることを基本とする。ただし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合、これらの書類等のみでは判断できない場合（昼間学生に該当するか否か等）等には、やむを得ない措置として日雇労働者本人からの申告（誓約書の提出）によることとしても差し支えない。

ロ～ホ （略）

18～20 （略）

21 労働・社会保険の適用の促進

(1) （略）

(2) 被保険者証等の写し等の提示

派遣元事業主は、健康保険法施行規則第24条第1項に規定する健康保険被保険者資格取得届、厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届、雇用保険法施行規則第6条に規定する雇用保険被保険者資格取得届の提出がなされている派遣労働者に係る労働者派遣をする場合には、派遣先に対し、当該派遣労働者に係る被保険者証等の写しを郵送する又は持参する等により、提示しなければならない。（則第27条第4項）これにより、派遣先も派遣労働者が社会保険等に適切に加入していることを確認することが可能と

書類（住民票、運転免許証、個人番号カード等）、学生証、配偶者等と生計を一にしているかどうかを確認できる公的書類（住民票、マイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの（提示を受ける場合には、保険者番号及び被保険者等記号・番号を書き写すことのないようにすること））等によることを基本とする。ただし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合、これらの書類等のみでは判断できない場合（昼間学生に該当するか否か等）等には、やむを得ない措置として日雇労働者本人からの申告（誓約書の提出）によることとしても差し支えない。

ロ～ホ （略）

18～20 （略）

21 労働・社会保険の適用の促進

(1) （略）

(2) 社会保険等の加入に係る確認書類の提示

派遣元事業主は、健康保険法施行規則第24条第1項に規定する健康保険被保険者資格取得届、厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届、雇用保険法施行規則第6条に規定する雇用保険被保険者資格取得届の提出がなされている派遣労働者に係る労働者派遣をする場合には、派遣先に対し、当該派遣労働者に係るマイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの、資格確認書の写し、資格情報のお知らせの写し、健康保険の加入者の氏名・保険者名・資格取得年月日の情報等を郵送する又は持参する等により、

なる。

また、派遣就業開始後に上記資格取得届が提出された場合も同様に扱う
(則第27条第6項)。

なお、派遣元が派遣先に被保険者証等の写しを送付する場合には、原則として
当該派遣労働者の同意を得た上で行うこととするが、当該同意が得られない場
合には、生年月日、年齢を黒塗りする等の個人情報に配慮することが適当であ
る。

(3) (略)

提示しなければならない。(則第27条第4項) これにより、派遣先も派遣労働者
が社会保険等に適切に加入していることを確認することが可能となる。

また、派遣就業開始後に上記資格取得届が提出された場合も同様に扱う
(則第27条第6項)。

なお、派遣元が派遣先にマイナポータル上の医療保険資格情報を保存したも
の、資格確認書の写し等を送付する場合には、健康保険の保険者番号及び被保険
者等記号・番号を黒塗りした上で、原則として当該派遣労働者の同意を得て行う
こととするが、当該同意が得られない場合には、生年月日、年齢も黒塗りする等
の個人情報に配慮することが適当である。

(3) (略)

旧	新
<p>1・2 (略)</p> <p>3 適正な派遣就業の確保</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(6) 安全衛生に係る措置</p> <p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ 労働災害の再発防止対策に係る連絡調整等</p> <p>派遣先は、派遣労働者に係る労働災害について労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署に提出した場合には、派遣元事業者に対し、遅滞なく、その写しを送付するとともに、当該労働災害の原因、再発防止のための対策等について必要な情報を提供すること。</p> <p>ホ (略)</p> <p>4～13 (略)</p> <p>14 労働・社会保険の適用の促進</p> <p>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</p>	<p>1・2 (略)</p> <p>3 適正な派遣就業の確保</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(6) 安全衛生に係る措置</p> <p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ 労働災害の再発防止対策に係る連絡調整等</p> <p>派遣先は、派遣労働者に係る労働災害について労働者死傷病報告の報告事項を所轄労働基準監督署に報告した場合には、派遣元事業者に対し、遅滞なく、その内容を報告するとともに、当該労働災害の原因、再発防止のための対策等について必要な情報を提供すること。</p> <p>ホ (略)</p> <p>4～13 (略)</p> <p>14 労働・社会保険の適用の促進</p> <p>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</p>

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（20参照）、第6の15の(5)のニ参照）。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等の写しを確認すること。

「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。

15～22 (略)

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（20参照）、第6の15の(5)のニ参照）。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マイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの、資格確認書の写し、資格情報のお知らせの写し、健康保険の加入者の氏名・保険者名・資格取得年月日の情報等を確認すること。なお、派遣先が派遣元事業主から、マイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの、資格確認書等の写し等の提示を受ける場合には、保険者番号及び被保険者等記号・番号を書き写すことのないようにすること。

「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。

15～22 (略)

旧	新
<p>1 (略)</p> <p>2 派遣元責任者講習</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 講習の適正な実施等について</p> <p>イ～へ (略)</p> <p>ト 派遣元責任者講習に係る受講者に対する本人確認の徹底</p> <p>講習の受講及び受講証明書の発行に際して、講習のなりすまし受講を防止するため、受講者の本人確認の徹底をすること。本人確認は、運転免許証、パスポート等、顔写真付きの公的証明書又は<u>国民健康保険証</u>、住民基本台帳カード等、公的証明書にて確認を行うことが望ましい。</p> <p>チ (略)</p> <p>3～4 (略)</p>	<p>1 (略)</p> <p>2 派遣元責任者講習</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 講習の適正な実施等について</p> <p>イ～へ (略)</p> <p>ト 派遣元責任者講習に係る受講者に対する本人確認の徹底</p> <p>講習の受講及び受講証明書の発行に際して、講習のなりすまし受講を防止するため、受講者の本人確認の徹底をすること。本人確認は、運転免許証、パスポート、<u>個人番号カード</u>等、顔写真付きの公的証明書又は住民基本台帳カード等、公的証明書にて確認を行うことが望ましい。</p> <p>チ (略)</p> <p>3～4 (略)</p>