**⑭**

**就　　業　　条　　件　　明　　示　　書**

契約№

令和　　年　　月　　日

殿

（所在地）

（事業所名）

（使用者職氏名）

次の条件で労働者派遣を行います。

|  |  |
| --- | --- |
| **派遣先** | （名称）　　　　　　　　　（所在地）　　　 　　　　　　 （電話） |
| **就業場所** | （名称・所在地）　　　　　　　　　　　　　　　　（部署）　　　　　　　　　　　　（電話） |
| **組織単位** |  |
| **業務内容** |  |
| **業務に伴う 責任の程度** | □付与される権限なし □付与される権限あり |
| **派遣期間** | 令和　　年　月　日　から　令和　　年　月　　日 ☆派遣先事業所における期間制限に抵触する最初の日（事業所単位の抵触日）　令和　　年　月　日 ☆組織単位における期間制限に抵触する最初の日（個人単位の抵触日）　令和　　年　月　日　　　 ★（無期雇用の場合）無期雇用のため適用なし　　**※派遣先の事業所における期間制限の抵触日（事業所単位の抵触日）は延長されることがあるが、組織単位における期間制限の抵触日（個人単位の抵触日）は延長されることはない。なお、派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続きを適正に行っていない場合や派遣労働者の個人単位の期間制限の抵触日を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申し込みみなし制度の対象となる。** |
| **就業日** |  |
| **指揮命令者** | （部署） （役職） （氏名） |
| **派遣先責任者** | （部署）　　　　　　　　　　　（役職）　　　　　　　　　（氏名）　　　　　　　（電話） |
| **派遣元責任者** | （部署）　　　　　　　　　　　　 （役職）　　　　　　　　（氏名）　　　　　　（電話） |
| **就業時間**  **（休憩時間）** | から　　　　　　　（休憩時間　　　　　　　　　　　） |
| **時間外(休日)労働** | ※派遣元36協定の届出の範囲内とする。 |
| **安全及び衛生** | 派遣先は、労働者派遣法第44条から第47条の4までの規定する自己に課された責任を負う。 |
| **福利厚生** |  |
| **苦情の申出先**  **処理方法**  **連携体制** | **（1）苦情の申出を受ける者** 『申出先』（乙　派遣元） （部署）　　　　　　（役職）　　　　　　　（氏名）　　　　　（電話）  『申出先』（甲　派遣先） （部署）　　　　　　（役職）　　　　　　　（氏名）　　　　　（電話）  **（2）苦情処理方法、連携体制** ①甲における（1）記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣先責任者へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって誠意をもって遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。②乙における（１）記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣元責任者へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって誠意をもって遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。  ③甲及び乙は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は相互に遅滞無く通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 |
| **労働者派遣契約の**  **解除に当たって**  **講ずる派遣労働者の**  **雇用の安定を図る**  **ための措置** | 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とする。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、休業手当の支払の労働基準法等に基づく責任を果たすこととする。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するときであっても、労働契約法の規定を遵守することはもとより、少なくとも30日前に予告することとし、30日前に予告しないときは労働基準法第20条第1項に基づく解雇予告手当を支払うこと、休業させる場合には労働基準法第26条に基づく休業手当を支払うこと等、雇用主に係る労働基準法等の責任を負うこととする。 |
| **紹介予定派遣に　　関する事項** | （紹介予定派遣に該当する場合は、派遣先が雇用する場合の労働条件等を記載すること） |
| **派遣先が派遣労働者**  **を雇用する場合の**  **紛争防止措置** | 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に申し出ること。  （派遣元が職業紹介を行える場合は以下についても記載する） 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、手数料として派遣先は派遣元に対して、  支払われた賃金額の●●分の●に該当する額を支払うものとする（ただし手数料表の範囲内とする）。 |
| **労働者派遣に**  **関する料金** |  |
| **備　考** |  |

**⑭**

**就　　業　　条　　件　　明　　示　　書（別紙)**

契約№

令和　　　年　　月　　日

**紹介予定派遣に関する事項　（※紹介予定派遣の場合）**

|  |  |
| --- | --- |
| **（1）派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等** | |
| **契約期間** | 期間の定め：有　／　無  　契約の更新：有／無  　更新上限　有（通算契約期間の上限　●年/更新回数の上限　●回） |
| **業務内容** | （雇入れ直後）  （変更の範囲） |
| **試用期間に**  **関する事項** |  |
| **就業場所** | （雇入れ直後）  （〒　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　電話　　　　　　　　　　)  （変更の範囲）  （〒　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 電話　　　　　　　　　　） |
| **始業・終業** |  |
| **休憩時間** |  |
| **所定時間外労働** |  |
| **休日** |  |
| **賃金** | 基本賃金：  通勤手当：  所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率（所定時間外：法定超25％、休日：法定休日35％、深夜：25％） 昇給：有／無　賞与：有（年　回、　ヶ月分）／無 |
| **社会保険の 加入状況** |  |
| **労働者を雇用**  **しようとする者**  **の名称** |  |
| **就業場所における受動喫煙防止措置** |  |
| **（2）その他** | |
| ・紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合にはその理由を、派遣労働者に対して書面により明示する。  ・紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合には、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入することとする。 | |