

派遣先の担当者向けセミナー

1

令和6年
岩手労働局職業安定部
需給調整事業室

用語の整理

本セミナーでは、次の略語を使います。

○派遣法：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60年法律第88号）

○派遣法則：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

○派遣先指針：派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）

○派遣元指針：派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）

○派遣要領：労働者派遣事業関係業務取扱要領 ※厚生労働省のホームページに公表されております。

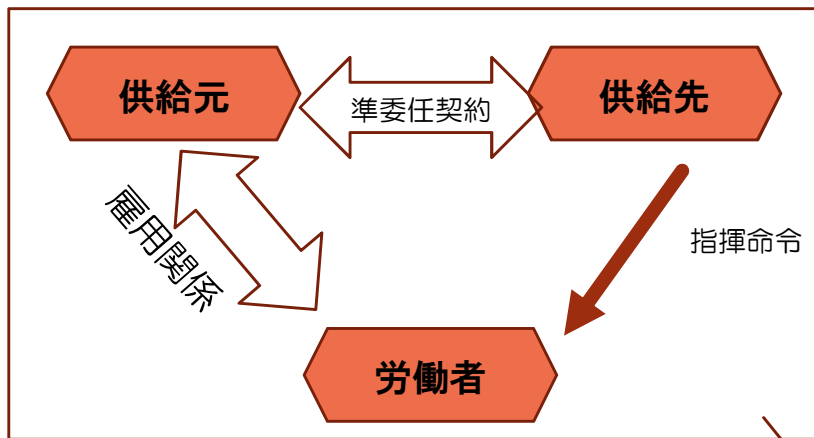
もくじ

1. 本題に入る前に 派遣労働者がおかれうる境遇
2. 労働者派遣事業の概要
 - 1) 労働者派遣事業の概要
 - 2) 労働者派遣は短期就労を前提としています
 - 3) 派遣から直接雇用への切り替え
3. 派遣先の責務

1. 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について (令和6年12月5日情報提供)

4

問題となる可能性のある請負事案



- ・ 雇用契約上「システム検査」業務
- ・ 実際の業務内容は、雇用契約で定めた業務内容より難易度の高い「SE業務」であり、供給先が業務指示するもの
- ・ 労働者は手に負える業務ではないと感じているが、取り合ってもらえない。教育訓練など技術的支援もない

【偽装請負や労働者供給事業がもたらす弊害】

第三者が人と職業との結合過程に介入することから生じる

- 1) 強制労働(本人の意思に反して働かせること)(労働者供給事業がもたらす弊害)
- 2) 中間搾取(労働者供給事業がもたらす弊害)
- 3) 業者が2社あり、責任の所在が曖昧となり、使用者に義務づけられた安全衛生法上の安衛教育等が講じられない。結果として重篤な労働災害につながる恐れ(偽装請負がもたらす弊害)
- 4) 業者が2社あり、責任の所在が曖昧となり、使用者に義務づけられた労働基準法上の義務(残業代を支払うことや年次有給休暇の付与等)が履行されないおそれ(偽装請負がもたらす弊害)
- 5) 教育訓練機会が乏しくなり、労働者の技能が上がらず、労働条件の向上が不十分となりやすい

この事例では、先に触れた弊害1)～5)のうち

- 1) 強制労働 = 本人の意思に反して働かせている可能性があり、
- 2) 中間搾取 = 供給元の利益のために働かされている可能性があり、
- 5) 教育訓練の機会がなく労働者の技能の向上や労働条件の向上につながらない等という弊害が生じており、好ましい運用とはなっておりません。

1 派遣労働者がおかれる可能性がある境遇について

【再掲】派遣労働者が陥る可能性のある境遇

第三者が人と職業との結合過程に介入することから生じる

- 1) 強制労働
- 2) 中間搾取
- 3) 業者が2社いることで責任の所在があいまいとなり、労働者の安全が守られない
- 4) 業者が2社いることえ責任の所在があいまいとなり、結果として労働条件が十分に確保されない恐れ
- 5) 雇用が不安定になりやすい。教育機会が乏しく待遇改善が得られにくい。労働条件の向上が図りにくい

これらの弊害を生じさせないために・・・

1) 許可された派遣元事業所である必要がある（基準法に定める強制労働違反や中間搾取違

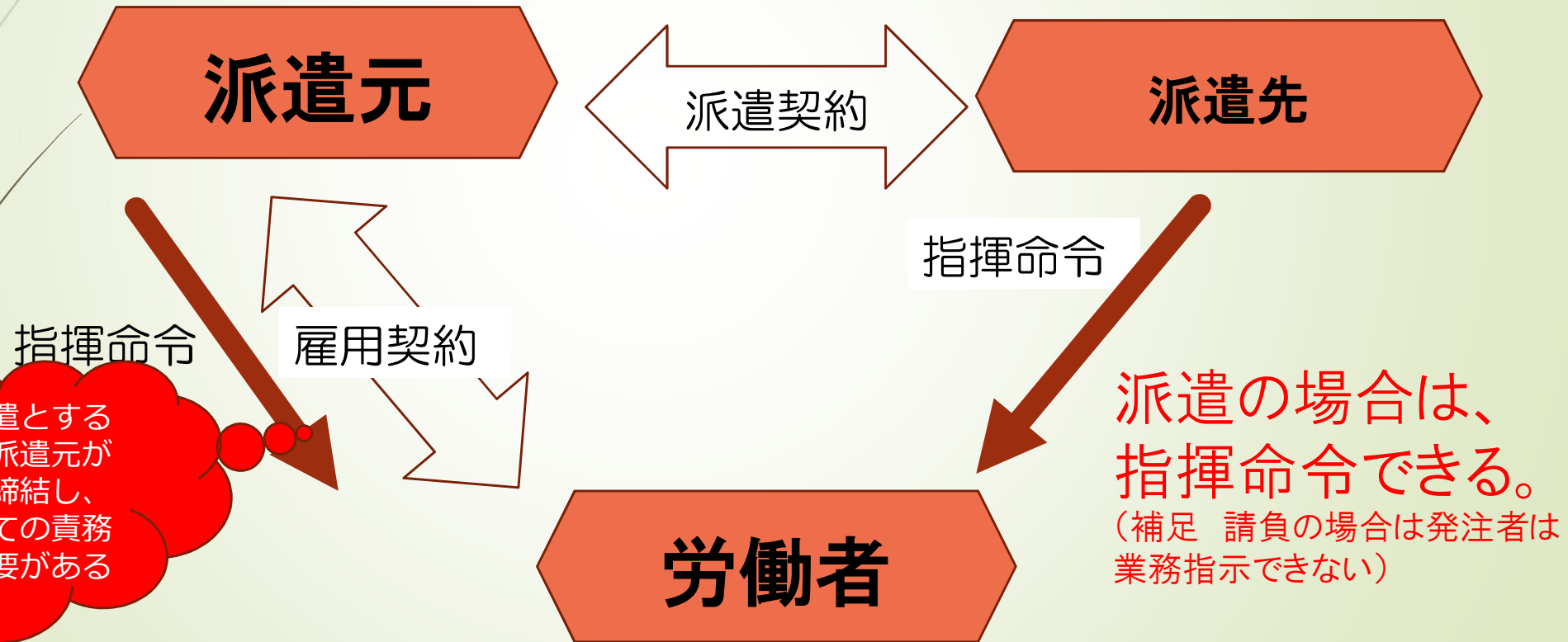
反等のある事業所には許可は出さない）、

2) 一定のルール（教育訓練の義務、基準法等を遵守する責任の所在の明確化）のもとに実施が認められている。

3) 派遣労働者を受け入れる派遣先事業所においても一定のルールが課されている

派遣元と派遣先に多数のルールが課されているのは、左記に記載の弊害を生じさせないためのものであり、派遣労働者を権利、安全、待遇を守るためのもの

1. 本題に入る前に～派遣の概要～



2 労働者派遣事業の概要

1 派遣の働き方

雇用主は誰か？

派遣は、直接雇用とは異なる働き方です。

直接雇用（正社員・契約社員・アルバイト）



派遣



直接雇用の場合

A社	労働者と労働契約を結ぶのは（雇用主は）
A社	賃金を支払うのは
A社	社会保険・労働保険の手続きを行うのは
A社	勤務先は
A社	仕事上の指揮命令を行うのは
A社	年次有給休暇を付与するのは
A社	休業の際の休業手当を払うのは

派遣の場合

派遣元事業主
派遣元事業主
派遣元事業主
派遣先のA社
派遣先のA社
派遣元事業主
派遣元事業主

派遣の場合、基本的に労働基準関係法令（労働基準法など）などに関する責務は、派遣労働者の雇用主である派遣元事業主が負います（一部は派遣先が負う場合もあります）。

労働者派遣の定義

自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて、その他人のために労働に従事させること（派遣法第2条第1項第1号）

2 派遣法が目指しているものとは

8

▶ 派遣法第25条

- ▶ 厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の運用に当たっては、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並びに派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮するとともに、労働者派遣事業による労働力の需給の調整が職業安定法に定めるほかの労働力の需給の調整に関する制度に基づくものとの調和の下に行われるように配慮しなければならない。

2 派遣法が目指しているものとは

9

伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（高松 高裁平成18年5月18日判決）

【訴えの趣旨】派遣として6か月の有期契約を更新し、13年間就業した派遣労働者が突然の雇止めを不服としたもの

【判決】

○派遣元と派遣労働者の雇用関係はいわゆる登録型の雇用関係であったと認めるのが相当であり、派遣労働者は常用型の雇用契約である旨を主張するが採用することができない。

○派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止、すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、同一の労働者の同一事業所への派遣を長時間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から同法の予定するところでないといわなければならない。 そうすると原告の派遣労働者の雇用継続に対する期待は、派遣法の趣旨に照らして合理性を有さず、保護すべきものといえない（原審松山地裁平成15年5月22日判決）

2 派遣法が目指しているものとは

▶ 派遣法第40条の2

- ▶ 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にいずれかに該当するものであるときは、この限りではない。
 - ▶ 一 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣
 - ▶ 二～ 省略(60歳以上の派遣労働者等)
- ▶ 2 前項の派遣可能期間は三年とする。

有期雇用派遣労働者は同一組織単位で3年まで

(派遣法第25条、要領第7の5(2)、)

派遣先の常用雇用との代替が生じないよう、派遣はあくまで臨時的・一時的なものである原則を考慮しなければならない

→ 派遣は一時的なものとし、正社員などの常用雇用の代替とならないようにしなくてはなりません。

(派遣法第30条を簡略化し抜粋)

派遣元は、同じ派遣先で1年以上、同一の派遣労働者を派遣就業した場合に当該派遣労働者が希望により直接雇用への切り替えをとるよう努めなければならない

→ 法令上、派遣から直接雇用への移行を促している。

(派遣法第33条を簡略化し抜粋)

派遣元は、派遣元事業所と派遣労働者の雇用関係終了後、派遣労働者が派遣先で雇用することを禁ずる契約を締結してはならない

→ 法令上、派遣から直接雇用への移行を促している。

2 派遣法が目指しているものとは

(派遣法第40条の4を簡略化し抜粋)

派遣先は同じ派遣労働者を1年以上派遣として受け入れたときで、同一業務にかかる労働者を受け入れようとするときは、当該派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならない

→法令上、派遣から直接雇用への移行を促している。

(派遣法第40条の5を簡略化し抜粋)

派遣先は同じ派遣労働者を1年以上派遣として受け入れたときで、正社員の求人を募集するときは、当該派遣労働者にその求人を周知しなければならない

→法令上、派遣から直接雇用への移行を促している。

(派遣法第40条の9を簡略化し抜粋)

同じ会社で働く場合、直接雇用だった者を、離職後1年間は派遣で受け入れることを禁止

→法令上、直接雇用から派遣への移行を禁止している。

派遣法が目指しているのは、派遣はあくまで一時的な就業を原則としており、派遣先及び労働者が希望するならば、直接雇用へ移行することができるような法体系とされています。

2 派遣から直接雇用への切り替えができるケースがあります

ケース1 無期雇用派遣労働者の例

派遣元との
雇用期間

1

期間の定めなし

派遣期間

2

派遣先A

自社雇用

3

派遣先B

ケース2 有期雇用派遣労働者の例

派遣元との
雇用期間

4

期間定め有

6

期間の定めあり

派遣期間

5

派遣先A

7

派遣先B

8

派遣先C

- 無期雇用派遣労働者とは、雇用期間の定めがない(=労働基準法の「労働条件の明示」において「期間の定めがなし」とされている)派遣労働者
- 有期派遣労働者＝雇用期間の定めがある派遣労働者

無期雇用派遣労働者の場合は派遣先での派遣期間終了後は派遣元の従業員に戻ります。

有期雇用派遣労働者の場合は、派遣先での派遣期間終了と同時に派遣元との雇用契約が切れることがあります。

2 派遣法が目指しているもの～有期雇用派遣労働者が希望する場合、派遣から直接雇用へ～

【派遣先から労働局に多数寄せられる苦情】

- 1) 派遣から直接雇用への切り替えのときに紹介手数料を支払いを求められたが支払わなければならないのか？
- 2) 法令上支払いが義務づけられているか？

【苦情に対する回答】

1) 労働者派遣契約で「紹介手数料を支払う」旨を定めたのであれば、民事的にその義務を負う。ただし、派遣法第30条第1項第1号による直接雇用へ移行の場合は紹介手数料の支払い義務は生じない。

なお、派遣元におかれましては、派遣契約締結時に、派遣先に対し、紛争防止措置の内容(手数料の内容)についてよく説明・相談し、派遣労働者が希望したときに直接雇用への移行をできる派遣契約の内容とするようお願いします。

なお、万が一手数料が支払えないことが理由で派遣から直接雇用への切り替えが行われない場合には、派遣法第33条第2項他の趣旨に違反するおそれがあると判断されます(行政指導の対象となります)。

2) 紹介手数料の支払いは法令上義務づけられているものではありません(次ページで解説)。

※参考 要領第5の2
(1) イ(イ)、125頁

派遣法で定める労働者派遣契約に記載する事項は、労働者派遣を行うにあたっての必要最低限のものであり、それ以外の定めについては当事者の自由に委ねられています

※参考

民法第521条 何人も法令に特別の定める場合を除き、契約するかどうかを自由に決定することができる

2 契約の当事者は法令の制限内において、契約の内容を自由に決定することができる。

民法522条 契約は、契約の内容を示してその締結を申し入れる意思表示(以下「申込み」という。)に対して相手方が承諾をしたときに成立する。

2 派遣法が目指しているもの～有期雇用派遣労働者が希望する場合、派遣から直接雇用へ～

雇用安定措置 【派遣法第30条】

派遣会社と有期雇用契約をしている派遣労働者が対象

派遣元事業主は、派遣労働者が同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣終了後の雇用を継続させる措置（雇用安定措置）を講じる義務があります。派遣元事業主は、**雇用安定措置を講ずる場合、事前に対象者から希望する当該措置の内容を聴取しなければなりません。聴取した内容は派遣元管理台帳に記載する必要があります。**

※ 雇用安定措置を講じる際は、本人の意向を尊重し、本人が希望する措置を講じるよう努めなければなりません。また、特に本人が派遣先での直接雇用を希望する場合には、派遣先への直接雇用の依頼を行い、直接雇用が実現するよう努めなければなりません。

【注意】①と④の紹介予定派遣はともに派遣先での直接雇用への移行を行うものだが、①は紹介手数料を取ることができないことに注意

雇用安定措置の内容

- 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

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つなげられなかった場合には、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。

2 派遣法が目指しているもの～有期雇用派遣労働者が希望する場合、派遣から直接雇用へ～

雇用安定措置の内容 【派遣法第30条】

- 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）

【注意】①と④の紹介予定派遣はともに派遣先での直接雇用への移行を行うものだが、①は紹介手数料を取ることができないことに注意してください。

【ポイント1】派遣法則第25条の2第3項

派遣元事業主は雇用安定措置を講ずるにあたっては、当該派遣労働者が希望する措置の内容を聴取しなければならない

【ポイント2】派遣要領第6の2(5)ロ

派遣元は派遣労働者が希望する措置の内容を聴取するにあたっては、**あらかじめ、①～④の措置内容を説明した上で行う**こととし、**いずれの措置を希望するかは派遣労働者の意思に委ねられる。**

【ポイント3】派遣要領第6の2(6)イ

派遣元は、雇用安定措置のうちいずれの措置を講ずるかについては派遣労働者の意向を尊重することが重要であることから、派遣労働者から聴取した内容を踏まえ、**派遣労働者の希望する雇用安定措置を講ずるよう努める**こと

【ポイント】派遣要領第6の2(7)ハ

派遣労働者を義務対象者としないう、同一の組織単位への派遣期間を**故意に**3年未満とすることは、法の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

2 派遣法が目指しているもの～有期雇用派遣労働者が希望する場合、派遣から直接雇用へ～

雇用安定措置の内容

- 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）

【注意】①も④の紹介予定派遣も派遣先での直接雇用への移行を行うものだが、①は紹介手数料を取ることができない

【厚生労働省HPより原文そのまま抜粋】 mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000111089_00001.htm

Q4：雇用安定措置の一つである「派遣先への直接雇用の依頼」を派遣会社を実施してもらったのですが、派遣先からは、派遣会社に職業紹介手数料を支払うことができないので直接雇用できない、と言われていました。この場合、派遣先は派遣会社に対し、職業紹介手数料を支払わなければならないのでしょうか。

A4：「派遣先への直接雇用の依頼」は、職業安定法上の職業紹介ではないので、派遣先は同法上の職業紹介の手数料を支払う義務はありません。また、派遣先は、正当な理由なく、派遣先と派遣労働者の間の雇用契約を実質的に制限するような金銭については、支払う義務はありません。

「派遣先への直接雇用の依頼」は、派遣会社が労働者派遣法に基づき講じなければならない雇用安定措置の一つであり、派遣労働者の雇用の安定を確保し、派遣先での直接雇用に結びつけることを目的としたものです。これは、職業安定法上の職業紹介ではないので、派遣先は同法上の職業紹介の手数料を支払う義務はありません。

また、派遣会社と派遣先との間で金銭の授受があることにより、「派遣先への直接雇用の依頼」が不調に終わることは、雇用安定措置の趣旨に反するおそれがあり、問題があります。

なお、「派遣先への直接雇用の依頼」に際して、派遣会社と派遣先との間で金銭の授受があることなどにより、派遣先と派遣労働者の間の雇用契約を実質的に制限することとなれば、実質的に労働者派遣法第33条第2項に違反することにもなり得ます。

【注意】岩手労働局で把握した問題となる可能性がある

17 事例～派遣元からの派遣契約の更新の強要について～

ある派遣元から派遣契約の不更新を希望する派遣先に対して、実際に送信されたメール

これまで3箇月契約を更新し2年8箇月が経過し、今回のタイミングでの契約更新無しとなりますと「**違法な雇止め**」「**3年ルール逃れ**」「**派遣切り**」ととられる恐れがありますので労働者派遣契約を更新ください。

なお、雇止めが問題化する理由に労働契約法第19条が関係しており、労働者の地位を守る目的から雇止めに対する制限をしており、「過去に契約更新された有期労働契約でその雇止めが無期労働契約の回顧と社会通念上同視できると認められるもの」「有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの」のいずれかが該当する場合は雇止めは認められず、違法な雇止めと解釈される可能性がございます。

本来の派遣法の考え方

- 派遣先⇒派遣を一時的に、また、派遣が常用雇用の代替にならぬようにする必要がある
- 派遣労働者⇒派遣は一時的就労を原則としている制度であることから、(派遣期間満了かつ雇用期間満了時に)雇用継続への期待することは派遣法の趣旨に照らして合理性を有さず保護すべきとはいえない(いよぎんスタッフサービス事件原審 松山地裁平成15年5月22日判決)
- 派遣元⇒同一の組織単位で3年就労した派遣労働者に対しては、直接雇用への移行等の措置をとる義務があり、当該派遣法第30条の義務を逃れるために恣意的に3年になる前に雇止めをすることは好ましくない(派遣要領第6の2(7)ハ)。

派遣先が労働者派遣をあくまで一時的に活用することは派遣法の趣旨に合致しているものであり、派遣先の法令上の義務違反がないにも関わらず、法令違反を装い派遣先に対して労働者派遣契約の更新を求めることは妥当ではないと思われる

【注意】岩手労働局で把握した問題となる可能性がある事例～派遣労働者が出勤しない～

派遣先から多数寄せられる相談

- ・派遣労働者を受け入れ後に派遣労働者が無断欠勤となった
- ・無断欠勤であることを、派遣元に相談したところ、中途解除するつもりがないにも関わらず、派遣先都合による中途解除とされ、派遣労働者に対する休業手当分の補償を請求された。

派遣労働者が無断で欠勤したときは、派遣元の使用者は、代替労働者を派遣することや、派遣先と業務量の調整を行う等の対応が求められる。

相談に対する対応

派遣先は、1)派遣先に起因する事由により、2)中途解除する場合については、派遣先指針第2の6により派遣元に対して休業手当相当額の支払い(損害賠償)等の措置を要する。

一方、派遣元と派遣先において、派遣契約において「労働者を派遣する」という約束をしているので、仮に派遣労働者が無断で欠勤したときであっても、派遣元は代替の労働者を派遣する等の民事上の義務がある。

これらを踏まえ、派遣先が派遣契約を中途解除する意思がないにも関わらず、中途解除扱いとされて請求された休業手当相当分の損害賠償については派遣先指針上の支払う義務は生じない(※ 本事例のような民事的なトラブルについては、契約当事者間で解決していただくことになり労働局が介入できないケースもあります)

【注意】派遣労働者の育児休業の申請があった場合 における派遣先の義務

妊娠・出産を理由とした不利益行為

派遣労働者の妊娠、出産、及び妊娠中や出産後の健康管理等を理由として、派遣先が次のような不利益行為を行うことは、派遣先の派遣法47条の2違反(※派遣契約を解除した場合は派遣法第27条違反)となります。

【不利益行為の例】

- ・妊娠した派遣労働者が役務の提供ができると認められるにも関わらず、派遣元に対して当該派遣労働者の交代を求めたり、受入を拒否すること
- ・業務に従事させない、専ら雑務に従事されること 他

派遣労働者が育児休業等の申出を理由とした不利益行為について

派遣労働者の育児休業、出生時育児休業、子の看護休暇、育児のための所定労働時間の短縮等の措置、及び介護休暇等を理由として、派遣先が次のような行為を行うことは派遣先の派遣法第47条の3違反(※派遣契約を解除した場合は派遣法第27条違反)となります。

【不利益行為の例】

- ・育児休業に入るまでは役務の提供ができると認められるにも関わらず、派遣元に対して当該派遣労働者の交代を求めること
- ・業務に従事させない、専ら雑務に受持させること 他

岩手局で把握した事例

事例

介護休業取得を請求したところ、派遣元は介護休業を受け入れるつもりであったが、多数の派遣先から「介護休業をとるなら別の人を派遣してくれ」とのことで受入を拒んでいる。

対応の一例

介護休業を理由に受入を拒むことは派遣先の派遣法第47条の3違反となります。

ただし、当該理由によらずに、例えば、新規の派遣労働者を受け入れる場合に実施する教育訓練(派遣法第40条第2項他)に金銭的負担等が生じ、結果として、複数人にわたる派遣労働者の受け入れが難しい場合は、派遣元とその負担等の対応について相談の上受入の可否を話し合う。

【補足】対応の一例

派遣元において、派遣に出さずに、自社雇用・派遣先無しの扱いとして介護休業を付与する方法もあるものと思われる。

3 派遣先に課されている義務について

これから先の資料については、派遣先に課されている義務について一つずつ解説していきます。

3 派遣の禁止業務に労働者派遣を従事させていないか？

派遣を行ってはならない業務

- 1) 港湾運送業務
- 2) 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準備の作業に係る業務をいう。

- 3) 警備業務
- 4) 病院などにおける医療関係業務（紹介予定派遣や産前産後休業の場合などは除く）

【確認ポイント】

派遣の禁止業務に派遣労働者を従事させた場合、派遣法第4条第3項により、**派遣先の法違反**となります。

【参考】派遣法第4条第3項

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（港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院などにおける医療関係業務（例外あり））のいずれかに該当する業務に従事させてはならない。

3 派遣の許可がある派遣元かを確認していますか？

派遣先は、派遣元が派遣事業の許可を受けている事業所であるかの確認が義務付けられています。

具体的な確認手順は、

派遣元が「許可を受けている旨の明示」をしないときは、明示を求めてください。

- 1) 派遣元は、労働者派遣契約締結に先立ち、派遣先に対して「許可を受けている旨の明示」が義務付けられています（派遣法第26条第3項）のでその明示を確認すること。
- 2) 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たり、許可を受けている旨の明示の内容（具体的には許可番号）を労働者派遣契約書に記載しなければならない（則21条第4項。要領第5の2（1）□(イ) b、136頁）

【確認ポイント】

無許可で労働者派遣を行っていた事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた場合、派遣法第24条の2により、**派遣先の法違反**となります。

具体的には、派遣先は、派遣元からの許可を受けている旨の明示を受け、労働者派遣契約書に派遣元の許可番号を記載する必要があります。

【参考】派遣法第24条の2

労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣元事業主以外の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てはならない。

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

派遣契約書に記載しなければならない事項については、派遣要領の派遣契約の記載事項（第5の2（1）イ（ハ）125頁～）に記載していますが、概要のみ記載させていただきます。

- 1) 派遣労働者が従事する業務の内容
- 2) 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 3) 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

事業所の所在地と派遣就業の場所をそれぞれ記載することに注意。また、派遣労働者と直接連絡がとれる内容となるよう派遣労働者の所属する部署、電話番号を記載することも注意。

- 4) 直接指揮命令する者の部署、役職及び氏名
- 5) 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
具体的な曜日又は日を指定していること

「事業所の所在地」と「派遣就業の場所」は意味を別としており、それぞれ記載する必要があります。事業所とは、人事、経理、経営単位で独立性のある等の組織をいい、実際の派遣就業の場所と異なるケースもあります。

派遣就業をする具体的な日が確認できる内容となっていますか？

好ましくない例として「シフトによる」とし、シフトを添付していないことはございませんか？

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

派遣契約書に記載しなければならない事項については、派遣要領の派遣契約の記載事項（第5の2（1）イ（ハ）125頁～）に記載しています。

6) 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

7) 安全及び衛生に関する事項

8) 苦情の処理に関する事項

派遣元及び派遣先の苦情の申し出を受ける者や苦情の処理方法等

9) 労働者派遣契約の解除にあたっ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

10) （紹介予定派遣の場合）紹介予定派遣に関する事項

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

派遣契約書に記載しなければならない事項については、派遣要領の派遣契約の記載事項（第5の2（1）イ（ハ）125頁～）に記載しています。

1 1) 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

1 2) 5) の派遣就業をする日以外の日派遣就業をさせることができ、又は6) の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を定めをした場合に、当該派遣就業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

1 3) 便宜供与

派遣先と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は当該便宜の供与に関する事項を記載

記載するものの例：派遣先が設置及び運営する物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設であって現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（給食施設、休憩室及び更衣室を除く）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、教育訓練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事項

※便宜供与の記載漏れに注意

派遣先において派遣労働者の福祉の増進のための便宜供与する事項がある場合は、その内容をもれなく労働者派遣契約書に記載する義務があります。

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

派遣契約書に記載しなければならない事項については、派遣要領の派遣契約の記載事項（第5の2（1）イ（ハ）125頁～）に記載しています。

- 1 4) 派遣契約終了後に当事者間の紛争を防止するための措置
- 1 5) 協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
- 1 6) 無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別
- 1 7) 派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣に関する事項

上記について、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、その人数は1)～16)に掲げる組み合わせが複数の場合は当該組み合わせごとの派遣労働者の数を記載する。

3 労働者派遣契約書に法定事項がすべて記載されていますか？

【労働者派遣契約の記載に関して、次のような違反事例が発生しています】

- 「派遣先事業所の名称及び所在地」の記載はあるが、「派遣就業の場所」の記載がない
- 派遣労働者の所属する部署、電話番号等が記載されておらず、派遣労働者と連絡が取れる内容となっていない
- 派遣就業する日について、「シフトによる」とのみされており、そのシフトが添付されておらず具体的に派遣就業をする日がわからない
- 派遣労働者が利用できる福利厚生施設があるにも関わらず、その内容が記載されていない

【確認ポイント】

労働者派遣契約書に法定事項が記載されていない場合は、派遣元だけでなく、派遣法第26条により、**派遣先も法違反**となります。

【参考】派遣法第26条

労働者派遣契約の当事者は、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。

3 派遣労働者と事前面接をしていますか？

【特定行為の禁止について】

派遣先は、労働者派遣に先立ち次の行為を行わないようにしなければなりません（派遣先指針第2の3）

- 1) 事前面接
- 2) 事前に履歴書の送付を求める
- 3) 若年者に限り派遣を受ける申出
- 4) 性別による差別
- 5) 障害者であることを理由とする不当な差別的取り扱いの禁止

派遣先は事前に派遣労働者との面接を行う等派遣労働者を特定することができません。

【派遣労働者の個人情報の取り扱いについて】

派遣元が派遣先に提供できる個人情報は次に掲げる事項のほか、派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られます（派遣元指針第2の11二）。

- 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歳以上であるか否かの別
- 5) 健康保険、厚生年金、雇用保険の届出の有無
- 6) 派遣労働者の性別（45歳以上である場合はその旨及び性別、18歳未満である場合は年齢及び性別）

派遣元は派遣先に派遣労働者の年齢
 (※) や住所、障害の有無等を伝えてはいけません（一部例外あり）。 ※：18歳未満を除く

3 派遣労働者と事前面接をしていませんか？

【特定行為に当たらないとされる事例】

- 1) 紹介予定派遣の対象者との面接
- 2) 業務に必要な技術水準を指定するため、取得資格等の技術レベルや、当該技術に係る経験年数などを記載するスキルシートを送付すること

業務遂行に必要な技術や技能水準を指定することや、取得資格・経験年数を指定することは違反とはならない（要領第7の16(2)ハ)

【確認ポイント】

特定行為を行わないことに努めていない場合は派遣法第26条第6項により、**派遣先の法違反**となります。

また、事前面接や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等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことは派遣先指針第2の3により、**派遣先の指針違反**となります。

【確認ポイント】

派遣先が、個人情報保護法に定める手順を経ず本人の同意を得ず派遣労働者の年齢等の個人情報を求めることは派遣元指針第2の11(1)ニにより、**派遣元の指針違反**となりますので、派遣先は派遣元に対して、本人の同意を得ずに個人情報を求めることがないようにご注意ください。

3 中途解除したときに雇用安定措置をとっていますか？

【派遣期間を中途解除するときの責務】

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解除するときにとるべき措置（派遣先指針第2の6（2）～（5））

- 1) 相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこと
- 2) 派遣先における就業機会の確保
- 3) 派遣元において発生する休業手当や解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害を賠償すること
- 4) 解除理由の明示

【補足】万が一、派遣先が派遣期間中に派遣労働者を交代させる場合も上記対応が必要（要領第5の6（4）イ、158頁）

【確認ポイント】

派遣先の都合で派遣契約を中途解除したにもかかわらず、派遣先が雇用の安定のための措置を講じていない場合は、派遣法第29条の2により、**派遣先の法違反**となります。

また、派遣先は自らの都合で中途解除するとき、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休業手当等に相当する額の損害を賠償すること等を行わない場合は、指針第2の6（2）～（5）により、**派遣先の指針違反**となります。

【補足】派遣法第29条の2

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いに要する費用を確保するための当該費用の負担その他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。

3 男性、女性又は障害者であることを理由として排除・契約解除してませんか？

●派遣先は派遣契約締結に当たって、派遣契約書に派遣労働者の性別を記載してはならない（派遣先指針第2の4（1））

●派遣先は障害者であることを理由として、障害者を排除し、またその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならない（派遣先指針第2の4（2））

派遣法第27条

派遣先は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。

【確認ポイント】

●派遣契約の締結に当たって年齢、性別、障害者であることを理由に派遣を受け入れない取り扱いとすることは、派遣先指針第2の4等（※）により、**派遣先の指針違反**となります。

※職業安定法第3条の趣旨に鑑みたものを含む

●本人の仕事の能力とは関係のない派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として労働者派遣契約を解除することは、派遣法第27条により、**派遣先の法違反**となります。

3 【参考】派遣元や派遣労働者の責に帰すべき事由による中途解除について

【ある派遣先から岩手労働局に寄せられた相談】

派遣期間の途中で、労働者の個人的事情により中途解除されることが多い。

そのことを派遣元に相談しても、特に何ら対応されず困っている。

派遣先の中途解除の場合は、損害賠償等の義務があるが、派遣元側の責任は何もないのはおかしいのではないかと？

【対応方法】

労働者派遣契約により約された派遣期間の間については、派遣元は労働者派遣をすることが必要ですが、派遣元の人員の体制等の事情によりどうしてもできないことも想定されますので、個別案件ごとに派遣元とよく相談し対応いただくようお願いします。

なお、突然の中途解除により損害が生じるときの対応方法について、あらかじめ労働者派遣契約書に盛り込むことも可能なので、派遣元とよく相談し、必要に応じて、派遣元等の都合により中途解除する場合の損害責任について労働者派遣契約に定めて下さい。

※参考 派遣法で定める労働者派遣契約に記載する事項は、労働者派遣を行うにあたっての必要最低限のものであり、それ以外の債務不履行の場合の賠償責任等の定めについては当事者の自由に委ねられています（要領第5の2（1）イ（イ）、125頁）。

3 派遣労働者からの苦情に対応していますか？

【確認ポイント】

派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関する苦情に対応しない場合は、派遣法第40条により、**派遣先の法違反**となります。

【参考】派遣法第40条

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、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らなければならない。

3 事業所単位の抵触日について通知を行っていますか？

1 期間制限

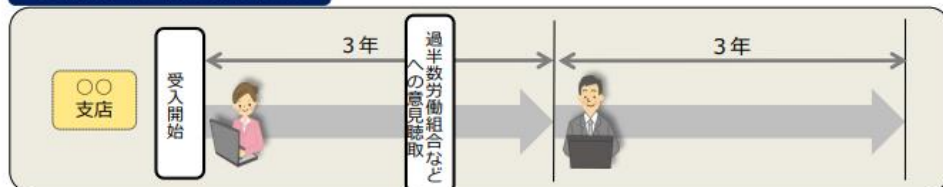
◆事業所単位・個人単位の期間制限

派遣先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あります。

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など*からの意見を聴く必要があります。

※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

事業所単位の期間制限とは



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（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、**3年**が限度です。

個人単位の期間制限とは



【事業所単位の期間制限】

派遣先は**3年**（※）を超える期間継続して派遣を受けてはならない（派遣法第40条の2）

※ 所定の手続きをとることで延長も可能。

【例外】

- ・無期雇用派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者
- ・有期プロジェクト業務 他

【個人単位の期間制限】

派遣元は、**3年**を超える期間継続して同一の派遣労働者を同一の組織単位（※）ごとの業務に労働者派遣を行ってはならない（派遣法第35条の3）

※業務の類似性がある組織単位であり、かつその組織単位の長が業務配分や労務管理上の指揮命令監督権限を有するもので、派遣先が指定する単位（例：総務課等）

【抵触日の通知について】

新たな労働者派遣契約に基づき、労働者派遣契約の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するにあたり、**あらかじめ**、派遣元事業主に対し、派遣可能期間の制限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26条第4項）

また、派遣元事業主は当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない（法第26条第5項）

3 事業所単位の抵触日について通知を行っていませんか？

【事業所単位の期間制限について、途中から別の派遣元が追加等された場合の取り扱い】

令和6年4月1日

3年

令和9年3月31日

途中で別の派遣元が追加されたときや、途中で別職種の派遣を受け入れるときでも、当初定めた3年の期間制限の範囲を超える派遣就業はできません。



3 事業所単位の抵触日を超えて派遣を受け入れていませんか？

【事業所単位の抵触日を設定する目的】

常用労働者との代替を防止する観点及び派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止の観点から事業所単位の期間制限が設けられています（要領第7の5（2）、281頁）

【確認ポイント】

- 派遣契約締結前に抵触日の通知を行わないことは、派遣法第26条第4項の規定により、**派遣先の法違反**となります。

- 派遣先が事業所単位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、派遣法第40条の2により、**派遣先の法違反**となります。

3 事業所単位とは？抵触日は必ず3年？

【事業所単位とは？】

事業所単位の抵触日における事業所とは、雇用保険の適用事業所と同一の事業所であり、具体的には

- 1 場所的に他の（主たる）事業所から独立していること
- 2 経営（又は業務）単位としてある程度の独立性を有すること
- 3 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること

により判断している。

仮に雇用保険の非該当承認を受けている事業所については、事業所単位の抵触日における事業所としては認められない。

こうした一の事業所については直近上位の組織に包括して全体を一の事業所として取り扱うことになる（平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A【第2集】問6（以下「第2集」という））

【抵触日は必ず3年か？】

事業所単位の抵触日は必ず3年か？

企業が独自に3年未満での派遣期間の上限を定めることは否定しないが、それは当該企業のみルールであり、派遣法で定める期間制限による抵触日と異なる。

よって、派遣元への抵触日通知等、派遣法で求められる行為については法の規定に則した期間制限（3年）による抵触日を記載する必要がある。

ただし事業所単位の期間制限を延長する場合の延長期間は3年以内の任意の期間を定めることが可能である（第2集問14、15）

【見受けられる違反ケース】

●抵触日を3年としていないケース

例 派遣開始が令和6年4月1日のとき
正 令和9年4月1日
誤 令和9年3月31日 等

●事業所単位の抵触日の意味がわからず、派遣元に言われるがままに派遣元が指定した日を抵触日としてしまい、結果として法定の3年となっていないケース

●同じ事業所内で職種ごとに異なる抵触日を設定しているケース

●同じ事業所内で派遣元ごとに異なる抵触日を設定しているケース

3 事業所単位の抵触日を延長するときの手続きが適正に行われていますか？

事業所単位の抵触日を延長するときの手続きは要領第7の5(4)(283頁)に定められていますが、手続きの概要を次の通り記します。

1) 事業所単位の抵触日を延長するためには延長前の抵触日の1箇月前までに延長の手続きをとる必要があること

2) 延長の是非を労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者(以下「過半数労働組合等」という)から意見聴取すること。なお、派遣労働の利用は臨時的・一時的である原則を尊重すべきであることを周知すること

3) 労働者の過半数を代表する者の選出に当たっては、労働者の過半数が支持していることが明確となる手法で、かつ、民主的な方法で選出すること

4) 過半数労働組合等に、延長しようとする派遣期間等(その他労働者派遣の役務の提供を受けようとする事業所その他派遣就業場所)を書面により通知すること

5) 派遣可能期間を延長するときは、意見を聴いた過半数労働組合等の名称等(その他労働組合に通知した事項及び通知日、過半数労働組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容、意見を聴いて延長しようとする派遣可能期間を変更したときはその変更した派遣可能期間)を書面に記載し

3年間保存すること

【確認ポイント】

抵触日を延長する手続きが適正に行われていない場合は派遣法第40条の2により、**派遣先の法違反**となります。

1) 過半数労働組合等から意見を聴いていない

2) 過半数代表者の選出について、労働者の過半数が支持していることが明確になる民主的な方法で選出されていない

2) 意見聴取期間内に意見を聴いていない

3) 過半数労働組合等からの意見聴取に当たって必要事項を書面により通知していない

4) 過半数労働組合等から意見を聴いたときに、必要事項(過半数労働組合の名称等、労働組合等に通知した事項及び通知日、過半数労働組合等から意見を聴いた日及び意見の内容等)を記載した書面を3年間保存していない

5) 過半数労働組合等から意見を聴取した時に、定められた方法により労働者に周知していない

3 事業所単位の延長の手続きを回避することを目的として派遣終了後3か月が経過した後に再度派遣を受け入れていませんか？

事業所単位の抵触日について、直前に受け入れていた労働者派遣の終了と新たな労働者派遣の受け入れ日の間の期間が3か月を超えない場合には、継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなす（派遣先指針第2の14（3））

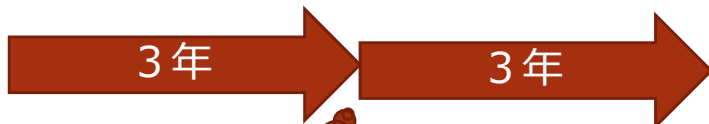
【確認ポイント】

派遣先が事業所単位の抵触日を延長する手続きを回避する目的として、恣意的に3か月を超える空白期間を設けた場合は、派遣先指針第2の14（5）により、**派遣先の指針違反**となります。

…ということは、直前の派遣と新たな派遣の間に3か月を超える空白期間があれば、わざわざ延長の手続きを取らなくてもよい？

3 個人単位の抵触日を超えて派遣を受け入れていませんか？

事業所単位
の抵触日



事業所単位の抵触日を延長
すれば、永遠に派遣を受け
入れられる？

個人単位の
抵触日



【派遣労働者の個人単位の期間制限】

派遣先は組織単位ごとの業務について、3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の役務の提供を受けてはならない（派遣法第40条の3）

【確認ポイント】

派遣先は、事業所単位の抵触日が延長された場合において、**組織単位**ごとの業務について3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る派遣を受けた場合は、派遣法第40条の3により、**派遣先の法違反**となります。

【組織単位とは】

課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮命令監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しているが名称にとらわれることなく実態により判断すべきものである（中略）派遣先がこの基準に従って指定すること（要領126ページ）

3 個人単位の抵触日を回避することを目的として3か月を超える空白が経過した後に再度派遣を受け入れていませんか？

【労働者派遣期間の継続性の考え方】

同一の組織単位における就業の日と次回の就業の日との間の期間が3か月以下であれば継続しているとみなす。

…ということは、仮に同一の派遣労働者が同一の組織単位で3年間働いた後に3か月を超える空白期間を空ければ、再度同一の組織単位において同一の派遣労働者が派遣就業してよい？

【確認ポイント】

派遣先が個人単位の期間制限を回避する目的で、恣意的に3か月を超える空白期間を設けた後に再度当該派遣労働者の役務の提供を受けることは、派遣法の趣旨である雇用安定等の観点に**違反**することになります（要領第7の6（4）イ（ロ）、288ページ）。

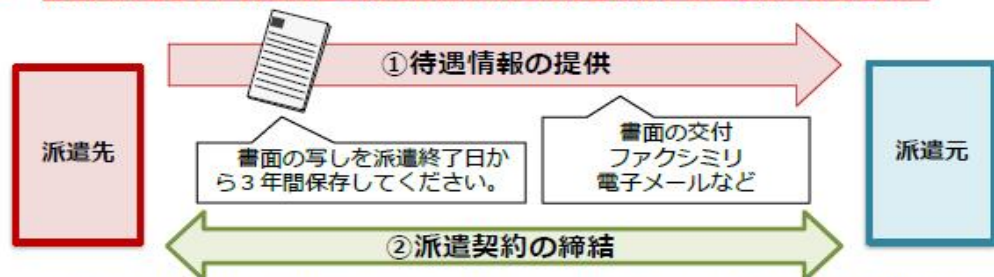
【補足】個人単位の期間制限を回避する目的で、同一の派遣労働者について、派遣元事業主を変更した場合であっても同一の派遣労働者が継続して派遣就業していると評価されることに留意が必要です（要領第7の6（4）イ（イ）288ページ）

3 待遇に関する事項の通知を行っていますか？

◆待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※ **情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。**



※ 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、**派遣料金について配慮義務がかかります。**例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じないような場合等には、**配慮義務を尽くしたとはいえないこととなります。**

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

【確認ポイント】

派遣先が、労働者派遣契約に先立ち待遇に関する通知を行わない場合は、派遣法第26条第7項により、**派遣先の法違反**となります。

【参考】派遣法第26条第7項

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するにあたっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない

派遣法第40条第2項において、派遣先は業務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練をしなければならないとされており、また、同条第3項には給食施設、休憩室、更衣室があれば派遣労働者に利用させなければならないとされています。

3 派遣労働者を通常の労働者として雇う努力と、労働者募集情報の周知をしていますか？

同一の業務に継続して1年以上同一の派遣労働者を受け入れた場合において、

1) 当該同一業務に係る労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならない。

2) 通常の労働者の募集を行うときは、事業所内掲示等により当該派遣労働者に募集情報を周知しなければならない

【確認ポイント】

1) の措置をとる努力がなされていない場合は派遣法第40条の4により、**派遣先の法違反**となります。

2) の措置がとられていない場合は派遣法第40条の5により**派遣先の法違反**となります。

3 1年以内に離職した者を派遣労働者として受け入れていませんか？

【確認ポイント】

離職日から起算して1年を経過する日までの間に、当該派遣労働者（60歳以上の定年退職者を除く）に係る労働者派遣の役務の提供を受け入れた場合は派遣法第40条の9により、派遣先の法違反となります。

なお、派遣先は上記に抵触することとなるときは、速やかにその旨を派遣元事業主に書面の交付等により通知しなければならない（派遣法40条の9第2項）

3 条件を満たす派遣先責任者を選定していますか？

【派遣先責任者の選任方法】

- 自己の雇用する労働者中から選任すること、ただし派遣先事業主（法人の場合はその役員）でも可
- 事業所等ごとに専属（＝ほかの事業所の派遣先責任者と兼任しない）であること
- 事業所等における派遣労働者の数が1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ選任しなければならない
- 事業所等における派遣労働者の数と派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が5人以下のときは選任不要

【派遣先責任者の責務】

- 派遣労働者の業務遂行に関する指揮命令者等関係者に対する派遣法等や、派遣労働者に係る労働者派遣契約の定め、派遣元からの通知内容の周知すること
- 抵触日の延長に関する事項
- 派遣先管理台帳の作成、記載、保存
- 苦情処理 ●安全衛生に関する連絡調整
- 派遣元との連絡調整

【製造業務専門派遣先責任者の選任方法】

- 製造業務に従事する派遣労働者が50人を超えるときに選任を要する。
- 1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ製造業務に従事させる派遣労働者を専門に担当する製造業務専門派遣先責任者を選任する。
- 製造業務専門派遣先責任者のうち1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る。

【確認ポイント】

条件を満たす派遣先責任者を選任していない場合や、実態として選任した派遣先責任者が派遣先責任者の職務を遂行できていない場合は派遣法第41条より、**派遣先の法違反**となります。

3 派遣先管理台帳に法定事項がすべて記載されていますか？また、毎月1回以上派遣元に通知していますか？

派遣先管理台帳の記載事項

1) 協定対象派遣労働者であるか否かの別 2) 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 3) 60歳以上であるか否かの別
 4) 派遣元事業主の氏名又は名称 5) 派遣就業した日 6) 派遣就業した日ごとの始業し、および就業した時刻並びに休憩した時間 7) 従事した業務の種類 8) 苦情の処理に関する事項 9) 紹介予定派遣に関する事項
 10) 教育訓練を行った日及び内容 11-1) 派遣労働者の氏名 11-2) 責任の程度 11-3) 派遣元事業主の事業所の名称 11-4) 事業所の所在地 11-5) 事業所の名称及び所在地、就業場所、組織単位 11-6) 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項 11-7) 日雇派遣をする場合の政令番号 11-8) 有期プロジェクトに該当する場合その旨 11-9) 日数限定業務に該当する場合その旨等 11-10) 産前産後休業等に該当する場合の対象者の氏名等 11-11) 介護休業等に該当する場合の対象者の氏名等 11-12) 社会保険の届け出の有無及び届け出をしていない場合の理由

毎月1回以上、一定の期日を設けて派遣元に通知しなければならない事項

- 1) 派遣就業をした日
- 2) 派遣就業をした日ごとの始業時刻、終業時刻、休憩時間
- 3) 従事した業務の種類
- 4) 派遣労働者の氏名
- 5) 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 6) 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

派遣先管理台帳に法定事項がすべて記載されていない場合や、毎月1回以上、一定の期日を設けて派遣元に必要事項を通知していない場合は派遣法第42条より、**派遣先の法違反**となります。

【注意】タイムカードのみの提供等により、法定事項が通知されていない違反が大変多いです。