

派遣元責任者セミナー

セミナー開始まで、しばらくお待ちください。

- ・「労働者派遣事業とは・・・」を資料としてお手元にご準備ください。
- ・通信機器・環境等の不具合等についての対応はできませんのであらかじめご了承ください。
- ・ご質問については、質問票にご記入の上、メールにてお願いいたします。
- ・また、ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします。

神奈川労働局 職業安定部 需給調整事業課



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

派遣元責任者セミナー

神奈川労働局 職業安定部 需給調整事業課

令和8年2月5・6日

セミナー受講にあたって

- **本セミナーは、実務担当の方に向けたセミナーです。**
- **本日の内容**
 - ・ **労働者派遣事業の適正な運営のためのポイント解説**
 - ・ **事業報告書の書き方**

○説明資料 「派遣元責任者セミナー」をお手元にご準備ください。

また、セミナー案内ホームページに掲載している、
「労働者派遣事業とは…(以下、資料という。)」より抜粋して
説明を進めますので、ご参考までにお手元にご用意ください。

他参照資料

- ・労働契約申込みみなし制度の概要
- ・派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針
- ・派遣先が講ずべき措置に関する指針
- ・労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド
- ・派遣先の皆さまへ

派遣労働者を受け入れるためには必要な対応があります！改めてご確認を

チェック！ インターネット上で公表されている、
「労働者派遣事業関係業務取扱要領」に派遣事業の詳しい取り扱いが
記載されています。

お気に入りに追加される等、いつでもご覧になれるようにしておく
ことをお勧めします。

※略称 法…労働者派遣法 則…労働者派遣法施行規則

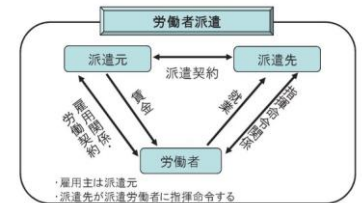
資料

R7.5.1

労働者派遣事業とは…

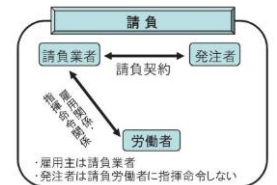
労働者派遣事業とは、派遣元事業主が **自己の雇用する労働者**を、派遣先の指揮命令を受けて、
派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます(法第2条)。この定義に当てはまる
ものは、すべて労働者派遣法の適用を受けます。

労働者派遣事業を行うとする場合、厚生労働大臣に対して許可の申請を行い、その許可を受けなければなりません(法第5条第1項)。
事業主が、許可の欠格事由(法第6条)に該当せず、許可基準(法第7条第1項)をすべて満たすと厚生労働大臣に認められた場合に許可されます。
また、許可には有効期間があり、この有効期間を超えて引き続き労働者派遣事業を行いたい場合は、許可の有効期間の更新(法第10条)を受けなければなりません。



(1) 請負

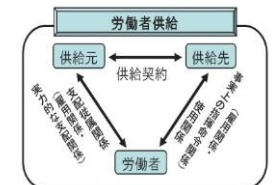
請負は、注文主と労働者との間に指揮命令関係を生じないという点が、労働者派遣と異なります。ところが、この区分の実際の判断は必ずしも容易でないことから、区分基準が定められています。



(2) 労働者供給事業

労働者供給事業は、労働組合が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合及び労働者派遣法に基づく労働者派遣に該当するものを除き、全面的に禁止されています(職業安定法第44条)。

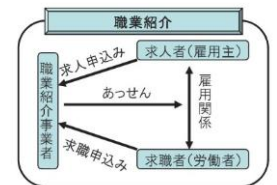
※ 派遣労働者として受け入れた労働者をさらに第三者へ派遣すること(二重派遣)は、労働者供給事業に該当し、禁止されています。



(3) 有料職業紹介事業

職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受けて、求人者と求職者の間における雇用関係の成立をあっせんすることをいいます。

手数料又は報酬を受けて行う職業紹介(有料職業紹介)は、厚生労働大臣の許可が必要です(職業安定法第30条)。



労働者派遣事業とは（法第2条）

資料 1 ページ

労働者派遣事業とは

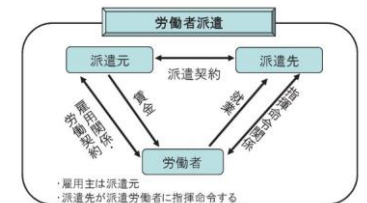
「派遣元事業主が、自己の雇用する労働者を派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うこと」

労働者派遣事業とは・・・

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます（法第2条）。この定義に当てはまるものは、すべて労働者派遣法の適用を受けます。

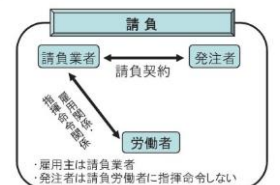
労働者派遣事業を行う場合、厚生労働大臣に対して許可の申請を行い、その許可を受けなければなりません（法第5条第1項）。事業主が、許可の欠格事由（法第6条）に該当せず、許可基準（法第7条第1項）をすべて満たすと厚生労働大臣に認められた場合に許可されます。

また、許可には有効期間があり、この有効期間を超えて引き続き労働者派遣事業を行いたい場合は、許可の有効期間の更新（法第10条）を受けなければなりません。



(1) 請負

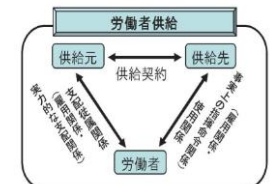
請負は、注文主と労働者との間に指揮命令関係を生じないという点が、労働者派遣と異なります。ところが、この区分の実際の判断は必ずしも容易でないことから、区分基準が定められています。



(2) 労働者供給事業

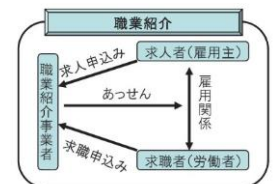
労働者供給事業は、労働組合が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合及び労働者派遣法に基づく労働者派遣に該当するものを除き、全面的に禁止されています（職業安定法第4条）。

※ 派遣労働者として受け入れた労働者をさらに第三者へ派遣すること（二重派遣）は、労働者供給事業に該当し、禁止されています。



(3) 有料職業紹介事業

職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受けて、求人者と求職者の間における雇用関係の成立をあっせんすることをいいます。
手数料又は報酬を受けて行う職業紹介（有料職業紹介）は、厚生労働大臣の許可が必要です（職業安定法第30条）。



労働者派遣事業の基本

労働者派遣事業と、請負との違い

請負とは

請負は、注文主と労働者との間に指揮命令関係が生じない

※指揮命令が認められるといわゆる偽装請負＝労働者派遣となる

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」→いわゆる「37号告示」

労働者派遣事業との区分については

「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」を参照

PL031022 需04

資料21ページ

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準
(昭和61年労働省告示第37号)
(最終改正 平成24年厚生労働省告示第518号)

第一条 この基準は、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（昭和六十一年法律第八十八号。以下「法」という。）の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業（法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。）に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることに鑑み、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第二条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

- 一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること
- イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
- (1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
- (2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。
- ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
- (1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。
- (2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。
- ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。
- (1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。
- (2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

- イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。
- ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。
- ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
- (1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。
- (2) 自ら行う企画又は自己の所有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第二条第一号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

※詳細は下記参照
「労働者派遣・請負を行う事業主の皆様へ
労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」(令和3年 10月22日(令和6年11月一部改訂))

労働者派遣事業を行うことができない業務

資料22ページ

次の業務への労働者派遣は禁止（法第4条）

①港湾運送業務

②建設業務

③警備業務

④病院等における医療関係業務

（へき地等の理由で例外として認められる場合あり）

⑤その他労働者派遣事業ができない業務

（詳細は資料 P 20 参照）

労働者派遣事業を行うことができない業務は・・・

1 適用除外業務

(1) 次の業務では、労働者派遣事業を行うことができません（法第4条）。

- ① 港湾運送業務
- ② 建設業務
- ③ 警備業務
- ④ 病院等における医療関係業務（下記（2）を参照）

(2) 医療関係業務についての労働者派遣事業の禁止（令第2条）

○ 以下の表に該当する医療関係業務には、労働者派遣事業を行うことができません。

《労働者派遣事業が禁止されている医療関係業務》

労働者	業務内容	業務が行われる場所				
		病院・診療所 （※1）	助産所	介護医療院	介護老人保 健施設	医療を受ける 者の居宅
医師	医療	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
歯科医師	歯科医療	禁止	－	禁止	禁止	禁止
薬剤師	調剤の業務	禁止	－	禁止	－	－
看護師・准看護師	療養上の世話、診療の補助（※2）	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
保健師	保健指導（※2）	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
助産師	助産、保健指導（※2）	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止
栄養士	傷病者の療養のための栄養指導	禁止	－	禁止	禁止	禁止
診療放射線技師	放射線を人体に照射する業務	禁止	－	禁止	禁止	禁止
歯科衛生士	歯科衛生士法2条1項の業務	禁止	－	禁止	禁止	禁止
歯科技工士	歯科技工の業務	禁止	－	禁止	－	－
その他（※3）	診療の補助（※2）	禁止	禁止	禁止	禁止	禁止

（※1）障害者支援施設、生活保護法に基づく救護施設・更正施設、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム等に設置された診療所は含みません。

（※2）訪問入浴介護・介護予防訪問入浴介護に係るものについての労働者派遣事業は禁止されています。

（※3）歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、認定特定業務従事者

○ ただし、下記①～③のいずれかに該当する場合は、医療関係業務について労働者派遣事業を行うことが認められています。

- ① 紹介予定派遣をする場合
- ② 当該業務が産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務である場合
- ③ 医師の業務、及び看護師・准看護師・薬剤師・臨床検査技師並びに放射線診療技師の診療の補助業務（※4）であって、当該業務に従事する派遣労働者の就業の場所在以下のいずれかに該当する場合
 - ・へき地（※5）にある場合
 - ・地域における医療の確保のためには医療に派遣労働者を従事させる必要があるとして厚生労働省令で定める場所（※6）である場合（へき地にあるものを除く。）

労働者派遣事業の基本

日雇労働者について労働者派遣の原則禁止（法第35条の4）

日雇労働者とは

派遣元が日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者

資料24ページ

日雇派遣の禁止の例外とは（政令）

- ①適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務
- ②雇用機会の確保が特に困難と認められる労働者の雇用継続等を図るために必要であると認められる場合

労働者派遣事業の適正な運営のためのポイント

日雇派遣禁止の例外に当てはまる確認をしたら、「いつ」「確認した資料が何か」を記録すること。

日雇労働者についての労働者派遣の原則禁止

派遣元事業主は、(2)の例外に該当する場合を除き、日雇労働者について労働者派遣を行ってはなりません。

1 禁止の範囲

- 禁止されるのは、派遣元事業主が日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者（日雇労働者）の派遣です。
- 労働契約の期間が31日以上であれば、労働者派遣契約の期間が30日以内であったとしても、日雇派遣の禁止に違反するものではありません。ただし、社会通念上明らかに適当とはいえない労働契約については、日雇派遣の禁止の適用を免れることを目的とした行為と解されます。

2 禁止の例外

- 日雇派遣の禁止の例外として認められるものは、次のとおりです。

(1) 日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務（令第4条第1項）

情報処理システム開発関係（第1号）	デモンストレーション関係（第10号）
機械設計関係（第2号）	添乗関係（第11号）
機器操作関係（第3号）	受付・案内関係（第12号）
通訳、翻訳、速記関係（第4号）	研究開発関係（第13号）
秘書関係（第5号）	事業の実施体制の企画、立案関係（第14号）
ファイリング関係（第6号）	書籍等の制作・編集関係（第15号）
調査関係（第7号）	広告デザイン関係（第16号）
財務関係（第8号）	OAインストラクション関係（第17号）
貿易関係（第9号）	セールスエンジニアの営業、金融商品の営業関係（第18号）
	看護業務関係（第19号）

(2) 雇用機会の確保が特に困難と認められる労働者の雇用継続等を図るために必要であると認められる場合等（具体的には、次の i から iv までのいずれかに該当する場合です。）

- i 労働者派遣の対象となる日雇労働者が60歳以上である場合
- ii 労働者派遣の対象となる日雇労働者が学校教育法第1条、第124条又は第134条第1項の学校の学生又は生徒である場合、雇用保険の適用を受けない昼間学生の範囲と同一ですが、次のいずれかに該当する場合には、日雇派遣の例外となる学生又は生徒に含まれません。
 - ・定時制の課程に在学する者（大学の夜間学部、高等学校の夜間等）
 - ・通信制の課程に在学する者
 - ・卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業所に就職し、卒業後も引き続き当該事業所に勤務する予定の者
 - ・休学中の者・事業主の命により（雇用関係を存続したまま）大学院等に在学する者（社会人大学生等）
 - ・その他一定の出席日数を課程終了の要件としない学校の在学者で、当該事業所において同種の業務に従事する他の労働者と同等に勤務し得ると認められる者
- iii 労働者派遣の対象となる日雇労働者の生業収入の額が500万円以上である場合（別業として日雇派遣に従事させる場合）
 - ・「生業収入」とは、主たる業務の収入のことをいい、日雇労働者が複数の業務を兼務している場合は、その収入額が最も高い業務が主たる業務となります。また、使用者から労働の対価として支払われるものに限らず、例えば、不動産の運用収入やトレーディング収入（株式売買、投資信託、外国為替及び先物取引等による収入）等も含まれます。

労働者派遣事業の基本

期間制限について

資料27ページ

派遣先の「事業所単位」の期間制限（法第35条の2）
派遣先の同一の事業所に対して派遣できる期間は3年。
ただし、派遣先事業所の過半数労働者代表等からの意見聴取により延長可能。

（意見聴取は、派遣可能期間が終了する1か月前までに、書面による通知にて行う必要がある）

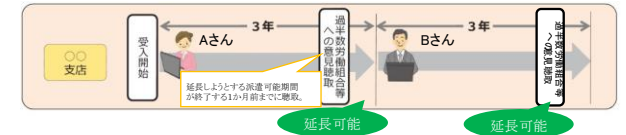
派遣労働者の「個人単位」の期間制限（法35条の3）
派遣先事業所の同一の組織単位に派遣できる期間は3年。（延長不可）
別の組織単位への派遣は可能。

期間制限について

派遣先の「事業所単位」の期間制限

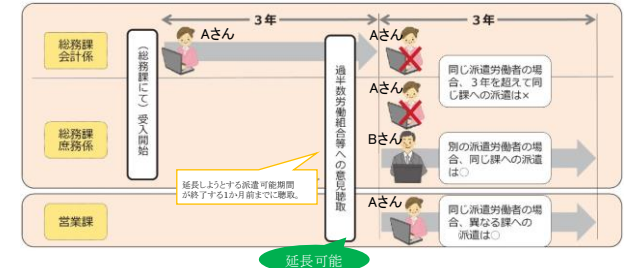
派遣先は、同一の事業所において派遣可能期間（3年）を超えて派遣を受け入れることはできません。（法の2）
ただし、派遣先の事業所の過半数労働者代表等から意見聴取の上であれば、派遣可能期間を延長（最大3年間）※2することができます。

※1 過半数労働組合が存在しない場合、派遣先の事業所の労働者の過半数を代表する者
※2 再延長する場合には、改めて意見聴取手続きが必要です。



派遣労働者の「個人単位」の期間制限

「事業所単位」の派遣可能期間を延長した場合でも、派遣先の事業所における同一の組織単位で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできません。（法第35条の3）



事業所・組織単位の定義

以下の観点から、実態に即して個別に判断されます。

- ▶ **事業所** ※ 雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的に同じです。
 - ・工場、事務所、店舗等 場所的に独立していること
 - ・経営単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること
 - ・施設として一定期間継続するものであること
- ▶ **組織単位** (いわゆる「課」や「グループ」など)
 - ・業務としての類似性、関連性があるもの
 - ・組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するもの

労働契約申込みみなし制度（法第40条の6）

資料28ページ

- 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期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④労働者派遣法の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる「偽装請負」の場合

→派遣先事業所が派遣労働者に対して「派遣元における労働条件」と同一内容で労働契約申込みをしたものとみなす。

（派遣労働者が、**労働契約申込みをしたものとみなされた日から1年以内に、申込みを承諾する意思表示をする**ことにより、労働契約が成立する。）

派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用

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（3年）を超える期間継続して有期雇用の者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはいけません。（法第40条の2）

同一の事業所において3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間が終了する1か月前の日までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴く以下の手続きを行う必要があります。（法第40条の2第3項）

- ・意見聴取手続き
- ・過半数労働組合等に対して、書面による通知を行わなければなりません。（P. 29、30）
- ※ 通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所および「延長しようとする期間」です。
- あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や派遣先の無期雇用労働者の数の推移等の参考となる資料を提供する必要があります。

・過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明しなければなりません。

・意見聴取後、事業所の労働者へ周知をしなければなりません（（P. 31）掲示または備え付け、書面交付、内容を常時確認できる機器の設置が必要であること）。また、手続きを行った書面を3年間保存しなければなりません。

・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、延長後の事業所単位の期間制限に抵触する日を通知しなければなりません。（P. 32参照）（法第40条の2第7項）

期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として期間制限がかりません。（法第40条の2）

- ・派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務：派遣労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以上かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等取得する労働者の業務派遣労働者を派遣する場合

労働契約申込みみなし制度

派遣先等が次に掲げる違法派遣が行われた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主（派遣元事業主等）における労働条件と同じ内容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される制度です。（法第40条の6）

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事すること
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受けること
- ③ 期間制限（事業所単位、個人単位）に違反して労働者派遣を受けること
- ④ 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負等

※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。
※労働契約申込みみなし制度の適用となり、実際に労働契約を締結するためには、派遣先による労働契約の申込みを派遣労働者が承諾することが必要です。
※派遣先による労働契約の申込みについては、違法な労働者派遣が終了した日から1年経過する日まで有効です。

雇用安定措置とは①

資料33ページ

雇用安定措置とは・・・

同一の組織単位に継続して3年間派遣され、
期間制限に達する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対して、以下のいずれかの雇用安定措置を講ずる必要がある。（法第30条）

【1号】派遣先への直接雇用の依頼

【2号】新たな派遣先の提供

【3号】派遣元において派遣労働者以外としての無期雇用

【4号】その他雇用の継続が図られる措置

派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して3年間派遣され、個人単位の期間制限に達する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対して、次のいずれかの措置を講じなければなりません。（法第30条）

- ① 派遣先への直接雇用の依頼 【1号】
- ② 新たな就業機会（派遣先）の提供（合理的なものに限る） 【2号】
- ③ 派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用 【3号】
- ④ その他安定した雇用の継続が図られると認められる措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等） 【4号】

○「特定有期雇用派遣労働者」とは、次の①に掲げる者をいい、「特定有期雇用派遣労働者等（1年以上3年未満の見込みの方）」とは、次の②及び③に掲げる者をいいます。

- ①同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者であつて、当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望している者（特定有期雇用派遣労働者）
- ②当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である有期雇用派遣労働者（①を除く）
- ③当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）

特定有期雇用派遣労働者等	雇用安定措置の対象者	措置の内容			
		1号	2号	3号	4号
特定有期雇用派遣労働者等	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者 【第2項】	義務	○	○	○
	b 同一の組織単位に継続して1年間以上3年未満派遣される見込みがある者 【第1項、省令】	努力義務	○	○	○
	c 上記以外の者で派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の者（登録状態も含む）【第1項、省令】	義務	○	○	○

義務の場合………
派遣元事業主は、1号～4号のいずれかの措置を講じる必要があります。また、1号を講じて直接雇用に結びつかなかった場合には、別途2号～4号のいずれかの措置を講じる必要があります。

努力義務の場合………
派遣元事業主は、1号～4号のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

- * 雇用安定措置の実施については、派遣労働者ごとに派遣元管理台帳に記載
- * あらかじめ派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化（R3. 4. 1）
- * 派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行う必要（R3. 4. 1）

雇用安定措置とは②・・・どのような対象者にどのような措置を講じればよいのか

資料33ページ

特定有期雇用派遣労働者

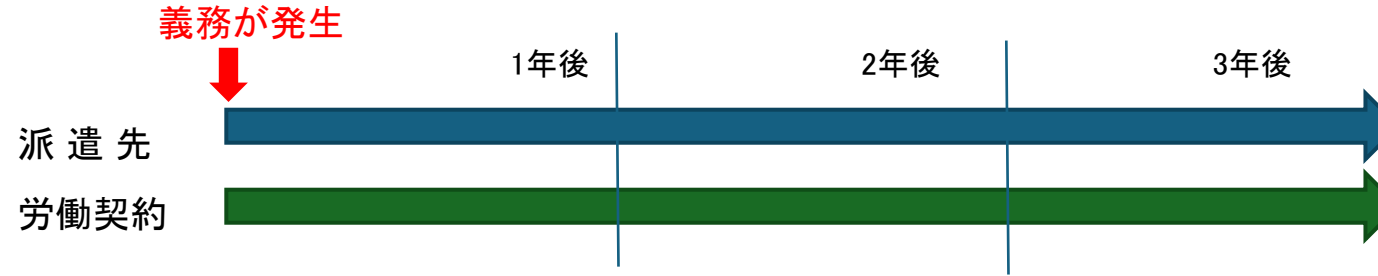


期間を定めて雇用される派遣労働者 (=有期雇用派遣労働者) のうち、特定有期雇用派遣労働者等	講ずべき雇用安定措置の内容 法第30条第1項			
	第1号 派遣先への 直接雇用 の依頼	第2号 条件が合理的 な新たな 派遣先の 提供	第3号 派遣元 での 無期雇用	第4号 その他必要 な措置 紹介予定派遣 有給の教育訓練 等
派遣先の同一の組織単位の業務に 継続して3年間 派遣する見込みのある者 【法第30条第2項】	○	○	○	○
派遣先の同一の組織単位の業務に 継続して1年以上3年未満の期間 派遣する見込みのある者 【法第30条第1項 施行規則第25条第3項】	○	○	○	○
上記以外の者で 派遣元に雇用された期間が 通算1年以上の者 注：現状が登録状態の者も含まれる 【法第30条第1項 施行規則第25条第4項】	—	○	○	○

①義務が発生するケース

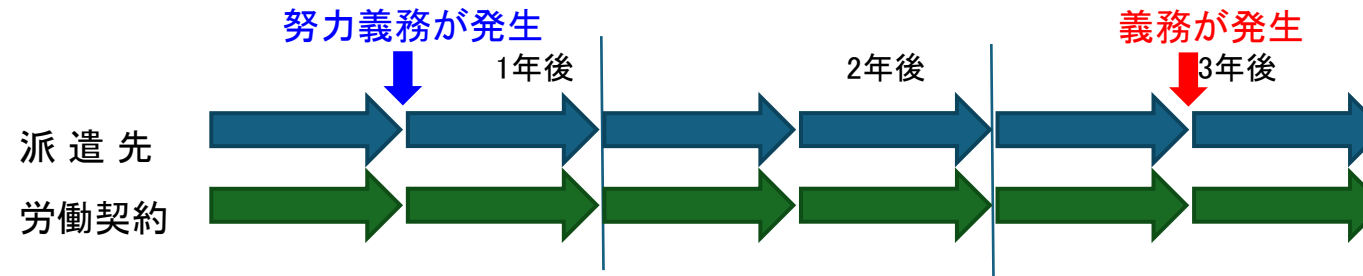
(1回の契約で労働契約も派遣就業見込みも3年となっている)

資料34ページ



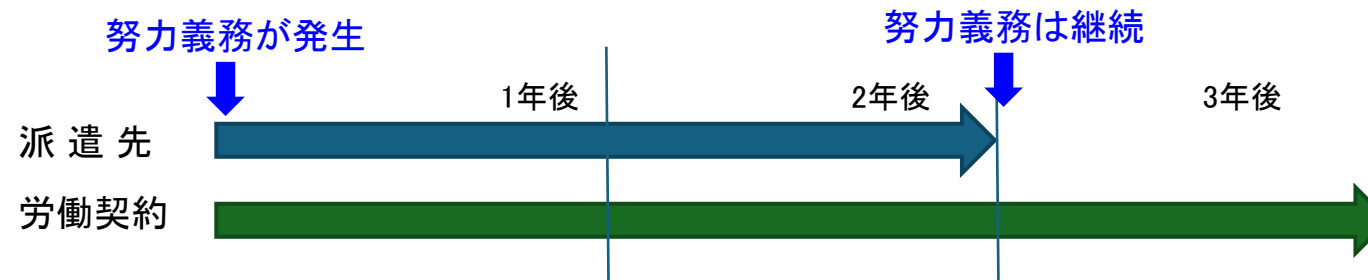
②努力義務と義務が発生するケース

(半年契約で「1年以上見込み」、「3年見込み」のときに、それぞれ努力義務、義務が発生)



③努力義務が発生するケース

(派遣が終了しても、「通算1年以上の雇用実績」があるので努力義務が発生)




【1号】派遣先への直接雇用の依頼

- ・対象となる派遣労働者が現在就業している派遣先に対して、派遣終了後に、本人を直接雇用してもらうように依頼する。**書面依頼が望ましい。**

【2号】新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）

- ・新しい派遣先を確保し、派遣労働者に提供する。
- ・提供する新しい派遣先は、**対象となる派遣労働者の居住地やこれまでの待遇等に照らして合理的なもの**である必要がある。

<例> ×賃金が大幅に低下 ×極端に遠方 
○対象派遣労働者を派遣元が無期雇用とした上で、同一の派遣先に派遣
↑期間制限の対象外となり継続派遣が可能

【3号】派遣元事業主による無期雇用

- ・派遣元が、対象派遣労働者を無期雇用とし、自社で就業（派遣以外の働き方）をさせる。

【4号】その他雇用の安定を図るために必要な措置

- ・新たな就業の機会を提供するまでの間、有給の教育訓練を行う。
- ・紹介予定派遣の対象者とする。

実施手続き（留意点）

- ・派遣元事業主は対象となる派遣労働者に対し、派遣終了までに十分な時間的余裕をもって措置に着手する必要がある。
- ・早期にキャリアコンサルティングや雇用契約更新時面談の機会に、本人の希望（継続就業の希望の有無・希望する雇用安定措置）を聴取、意向を尊重して措置を講じる。
- ・あらかじめ派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化。
- ・派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行う必要がある。

専ら（もっぱら）派遣について（法第48条第2項）

専ら派遣とは、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われる派遣事業」である。

具体例としては、「〇〇株式会社に対してのみ労働者派遣を行う」「△グループに属する企業にしか労働者派遣を行わない」「労働者派遣を依頼してきた特定の者以外に対して、正当な理由なく当該依頼を拒否している」「派遣先の確保のための努力が客観的に認められない」等である。

ただし、新たな派遣先の確保等に尽力しているにも関わらず、結果的に確保に至らず特定の者に対してしか労働者派遣ができない場合は含まれない。

労働者派遣事業を営む事業所であることは、「人材サービス総合サイト」等により広く一般に周知される事項であり、想定外の業務依頼があることを前提として、新規の依頼があった場合には、真摯に労働者派遣の実施について検討し、結果的に実施に至らない場合であっても、依頼主に対して、誠実に理由を説明して納得を得ることが望まれる。

派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止について①

事前に派遣先が派遣労働者を指名すること、派遣就業の開始前に派遣先が面接を行うこと、履歴書を送付させることなどは原則的に禁止されています。

派遣元事業主はこれに協力をしてはなりません。

ただし、紹介予定派遣は例外です。

法第26条第6項


派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定する行為をしないよう努めなければならない。


(略)

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（元指針） 第2の13

派遣労働者を特定する行為に対する協力の禁止等

派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止について②

不適切な例 1：実際に労働者派遣を行う前に「職場見学」を行うことがあるが、その際、派遣先担当者が職場見学参加者に対して、「職務経歴・実績」「居住地や通勤方法」等を質問し、その場に派遣元担当者も同席している。 

不適切な例 2：職場見学参加者本人の判断により履歴書等を派遣先へ提供する場合は問題ないが、派遣元が独自の判断により、本人に無断で履歴書等を派遣先に提出している。 

適正に事業を運用するには、履歴書等を本人に無断で提供することのないよう注意いただくとともに、職場見学時に面接選考等、派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われている場面に遭遇した場合には、派遣先担当者に対して法令の趣旨及び派遣元の立場を説明し、当該行為を行わないよう指導いただきたい。

労働者派遣事業の適正な運営のためのポイント解説・・・指導監督の実施結果から

神奈川労働局では、労働者派遣事業の適正な運営の確保のため、

- ・派遣元事業所に対する定期的な指導
 - ・派遣先事業所に対する定期的な指導
- を実施しています。

法令違反があった場合は、文書指導、行政処分などの措置を講じます。

また、事業報告書や変更届等の未提出についても文書指導や行政処分の対象となりますので、法令遵守に努めてください。

なお、派遣実績の有無にかかわらず、事業報告書（様式第11号）・収支決算書（様式第12号）・関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号-2）は報告が必要です。

労働者派遣事業の適正な運営のためのポイント解説・・・指導監督の実施結果から

派遣事業所（変更未届けの営業所がある）

指導例（法第11条）



実態として、派遣事業所として未届けの営業所より当該派遣営業所所属の労働者を派遣していたが、書面上は派遣事業所として届け出ている営業所より派遣していることとした。

→労働者派遣の許可を有している場合でも、労働者派遣事業を実施している事業所を新設する場合は届け出が必要。

適正な運営のためのポイント

- ①許可申請書や変更届けの事業所控えを保管しておき、現在の事業運営内容と相違がないか確認すること。変更がある場合は届け出ること。
- ②派遣先の地域について、派遣元責任者の職務の内、「派遣労働者から苦情の申し出があった場合、当該苦情処理を日帰りで行い得る地域」であることに留意すること。

労働者派遣事業の適正な運営のためのポイント解説・・・指導監督の実施結果から

派遣元責任者（変更未届け）

指導例（法第36条）



労働者派遣契約書等に記載されている派遣元責任者が、未届けの者（または過去に届け出ていたが抹消された者）になっている。

→派遣元責任者の変更が生じた場合は変更の届け出が必要。

適正な運営のためのポイント

- ①許可申請書や変更届けの事業所控えを保管しておき、現在の事業運営内容と相違がないか確認すること。変更がある場合は届け出ること。
- ②派遣労働者の数について1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ選任されているか確認すること。適正な人数分、派遣元責任者の届け出を行うこと。

マージン率等の情報提供

資料4 ページ
(参考例)

指導例 (法第23条第5項)

インターネット等に情報提供していない、法定事項が漏れている。

→自社ホームページ又は厚生労働省「人材サービス総合サイト」に法定事項を掲載すること。

適正な運営のためのポイント

- ①派遣事業実績がある場合は最新の年度実績を掲載すること。
- ②派遣事業実績がなくても「派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項」「派遣労働者の待遇の決定に係る労使協定を締結しているか否かの別」の情報提供が必要。
- ③マージン率の計算式は（派遣料金の平均額－派遣労働者の平均賃金）÷派遣料金の平均額で算出 ※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示すること。
- ④自社ホームページがなくても、「人材サービス総合サイト」を活用して情報提供することができる。

派遣先から待遇情報の提供を受ける

資料 6 ページ
(参考例)

指導例（法第 26 条第 9 項）



労働者派遣契約を締結する前に、派遣先から待遇情報の提供を受けていない。

→派遣先から待遇情報を受けた後でなければ、労働者派遣契約を締結してはいけない。

適正な運営のためのポイント

- ①労働者派遣契約の都度、情報提供を受けること。
- ②労働者派遣契約を締結する前に、情報提供を受けること。
- ③待遇決定方式により、受けるべき待遇情報が異なるため必要事項を確認すること。
- ④厚生労働省が作成するリーフレット等を活用し、派遣先についても労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があることを周知すること。

派遣先から抵触日通知を受ける

資料 5 ページ
(参考例)

指導例（法第 26 条第 5 項）



無期雇用派遣労働者又は60歳以上の派遣労働者に限定しない労働者派遣契約を締結する場合、契約締結前に、派遣先から事業所単位の抵触日を受けていない。

→派遣先から事業所単位の抵触日通知を受けた後でなければ、労働者派遣契約を締結してはいけない。

適正な運営のためのポイント

- ①労働者派遣契約に定める「派遣労働者を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」の事項を「限定しない」と定める場合は抵触日の通知を受けることが必要。
- ②労働者派遣契約の都度、情報提供を受けること。
- ③労働者派遣契約を締結する前に、情報提供を受けること。
- ④厚生労働省が作成するリーフレット等を活用し、派遣先についても労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があることを周知すること。

労働者派遣契約書

指導例

資料 7 ～ 9 ページ
(参考例)

労働者派遣契約書面に、派遣する労働者の氏名を記載している。あるいは、労働者派遣契約時に就業時間・曜日がシフト制となる業務等の場合、派遣先が勤務シフト表等を作成し、労働者派遣契約書に添付する勤務シフト表等に派遣する労働者の氏名を記載している。

→労働者派遣契約書に派遣労働者の氏名を記載していることは、派遣先による派遣労働者の特定する行為が行われているが如く判断されるおそれがあり、派遣元としては、派遣労働者を特定する行為に対する協力をしているが如く判断されるおそれがあるため、同契約書（添付する勤務シフト表等も同様）に派遣労働者の氏名を記載しないこと。

適正な運営のためのポイント

①労働者派遣契約締結時に派遣労働者を指名することはできない。派遣元が、派遣業務を行うことができる派遣労働者を適切に選出するために、業務内容の詳細を定めることが大切。派遣先が「どのような知識・技術を有する者を派遣してもらいたいのか」を同契約書に定めること。

②シフト制の場合、労働者派遣契約書に添付する派遣先作成シフト表等には日付、時間帯だけを記載すること。

派遣労働者へ待遇の明示説明

資料10～13ページ
(参考例)

指導例（雇入れ前：法第31条の2第1項）



待遇に関する説明をしているが、書面の交付は行っていなかった。

→賃金の見込み額の説明については書面で行うこと。

※他法定事項についてもできるだけ書面にしておくことを推奨。

指導例（雇入れ時：法第31条の2第2項）



有期雇用労働者に対し、入社時にのみ明示説明を行った。

→有期雇用労働者・無期雇用労働者にかかわらず、雇用契約締結ごとに法定事項の明示説明を行うこと。

指導例（派遣時：法第31条の2第3項）



派遣初回時のみ実施しており、派遣就業をするごとに明示説明を行っていない。

→労働者派遣しようとする都度、明示説明を行うこと。

※雇用契約期間ではなく、派遣契約期間ごとに明示説明が必要。

適正な運営のためのポイント

雇入れ時とは雇用契約締結時であり、雇用契約を更新する度に雇入れ時の明示説明が必要。

派遣時とは、実際に派遣する時であり、派遣契約が更新する度に派遣時の明示説明が必要。

就業条件の明示

資料14～15ページ
(参考例)

指導例（法第34条）

派遣労働者に対し、就業条件を明示していない。

→労働者派遣しようとする都度、法定事項を派遣労働者へ明示すること。

※事業所単位の抵触日、個人単位の抵触日、労働契約申込みみなし制度及び期間制限対象外の場合の記載がないことも見受けられるため注意すること。

適正な運営のためのポイント

長期間、同じ派遣労働者を派遣している場合、労働者派遣契約内容が変更しているにも関わらず、就業条件明示は変更していないことが散見されるため注意すること。

労働者派遣事業の適正な運営のためのポイント解説・・・指導監督の実施結果から

派遣料金の明示

指導例（法第34条の2）



派遣労働者に派遣料金の明示を行っていない。

→以下のタイミングで対象者に対し派遣料金を明示すること。

- ・ 派遣労働者の雇入れ時（労働契約を締結する場合）、当該労働者に対して明示。
- ・ 派遣開始時（実際に派遣する場合）、当該派遣労働者に対して明示。
- ・ 労働者派遣に関する料金の額を変更時、当該派遣労働者に対して明示。

適正な運営のためのポイント

明示する派遣料金額は、以下①②のいずれかにより明示すること。

①当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額

②当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額。具体的には、事業所ごとの情報提供、マージン率等の情報提供を行う場合に用いる労働者派遣に関する料金の平均額。

派遣先への通知

資料16ページ
(参考例)

指導例 (法 3 5 条)

通知時点、各種保険が未加入の場合、未加入理由を通知していない。

→未加入の場合は、加入していない理由を必ず通知すること。

適正な運営のためのポイント

通知時点の未加入理由が手続き中であった場合は、手続き完了後速やかに派遣先へ連絡すること。

各種保険に加入している場合は、自社で保険加入させていることがわかる加入事実を証する書類を派遣先へ提示すること。その際は、「氏名」「加入させている会社名(＝自社名)」「加入日」以外はマスキングすること。

他、派遣労働者の年齢通知については、「18歳未満は実年齢」「45歳以上60歳未満」「60歳以上」の3パターン。

※実年齢の通知が必要なのは18歳未満の場合のみ。

派遣元管理台帳

資料17～18ページ
(参考例)

指導例（法第37条）



派遣元管理台帳を作成していない。

→派遣労働者ごとに当該派遣労働者に関する法定事項を記載すること。

適正な運営のためのポイント

保存年限が3年であることに留意すること。また、実施した場合に記載する「教育訓練」「キャリアコンサルティング」「雇用安定措置」「苦情処理」についても漏れがないよう都度記載すること。

特に、教育訓練を実施した際は、「教育訓練内容」「実施日」「実施時間」を記載することとなっているが、「実施時間（時間帯）」の記載漏れが多く見受けられるため、注意が必要。

派遣先からの通知

資料20ページ
(参考例)

注意点

月に1回、派遣先から通知を受けているが、勤怠情報のみの通知で、法定事項を満たしていない。

→法定事項を満たした通知を受けること。

適正な運営のためのポイント

①通知は派遣先が行うことだが、通知を受ける派遣元としても、通知漏れはないか、適正な内容であるか、確認して通知を受けとること。

②厚生労働省が作成するリーフレット等を活用し、派遣先についても労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があることを周知すること。

労働者派遣事業の適正な運営のためのポイント解説・・・指導監督の実施結果から 派遣先へ労働者派遣事業の周知

派遣先の責務

派遣労働者を受け入れる場合、派遣元だけでなく、派遣先においても、労働者派遣法に定められた措置を講じる必要がある。

定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として、「厚生労働大臣による勧告」や、「事業主名等の公表」となる可能性がある。

そのため、派遣元は派遣先へ対し、派遣労働者を受け入れるために派遣先の必要な対応について周知をする必要がある。

派遣先の皆さまへ



派遣労働者を受け入れるためには
必要な対応があります！改めてご確認を

派遣先の責務

派遣労働者を受け入れる場合、派遣元（派遣会社）だけでなく、派遣先においても、労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があります。
定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として、「厚生労働大臣による勧告」や、「事業主名等の公表」となる可能性がありますので、以下のポイントにご留意の上、適正に派遣労働者を受け入れていただくをお願いします。

① 契約前に、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供していますか？

以下の情報を提供せずに派遣元と労働者派遣契約を締結してはなりません。
労働者派遣契約を締結する前に、受け入れる派遣労働者の待遇に最も近い労働者の待遇等に関する情報を、派遣元に対して、書面等により提供しなければなりません。
（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の3第1項）
また、労働者派遣契約の変更または延長の都度、遅滞なく情報提供する必要もあります。

派遣元に対して契約前に提供すべき待遇情報

派遣先均等・均衡方式

- ① 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容、責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みなど）と雇用形態
- 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や待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇決定に当たって考慮した事項

労使協定方式の場合

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練の内容（ない場合には、その旨）
- ② 福利厚生施設（給食施設（食堂等）、休憩室、更衣室）の内容（ない場合には、その旨）

② 契約前に、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を知っていますか？

派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を派遣元に通知せずに、労働者派遣契約を締結することはしてはなりません。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を、派遣元に対して、書面等により通知しなければなりません。（派遣法第26条第4項、派遣規則第24条の2）
また、労働者派遣契約の変更または延長の都度、通知する必要もあります。

事業報告書の書き方

ここからは、

- ・ 労働者派遣事業報告書（様式第 1 1 号）
- ・ 労働者派遣事業収支決算書（様式第 1 2 号）
- ・ 関係派遣先派遣割合報告書（様式第 1 2 号-2）

の作成方法についてご説明いたします。

労働者派遣事業報告書等について

11号事業報告書の提出方法など（その1）

1. 提出方法等

- ・提出は窓口、郵便（e-Govによる方法でも可）。
なお、郵送の場合は、返信用封筒を同封してください。
- ・最新様式で提出してください（旧様式の場合、新様式で再提出が必要となります）。
- ・第1面～第9面を記入する。
- ・様式11号は3部、労使協定（写し）等は2部
- ・提出期間は6月1日～6月30日

最新様式の場所

神奈川労働局ホームページ > 各種法令・制度・手続き

> 労働者派遣、有料・無料職業紹介 > 労働者派遣事業報告書の様式のダウンロード、記載例

11号事業報告書の提出方法など（その2）

2. 実績が無い場合

- ・実績が無い場合も提出が必要。

→**第1面の各項目、第2面（1）①、②、（3）、（5）②、第5面（10）、第6面（11）①、第7面1①**を記入し、第1面の備考欄または余白に「実績なし」と記載をしてください。

3. 複数事業所がある場合

- ・各事業所毎に事業報告書を作成してください。

4. 労使協定がある場合

- ・労使協定方式を採用している場合には、労使協定の写しを2部添付してください。

→この労使協定は、派遣法第30条の4に基づく労使協定です。労働基準法第36条に基づく労使協定（いわゆる36協定）とは異なりますので、間違いないよう注意してください。

様式第11号（第1面）

（日本産業規格A列4）

許可番号

派14-○○○○○○

事業所枝番号

1

許可年月日

○○年 ○月 ○日

労働者派遣事業報告書

（年度報告）

（6月1日現在の状況報告）

○○年 ○月 ○日

○中小企業に該当する企業

産業分類	中小企業の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が100人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が100人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が50人以下の会社及び個人

提出者

株式会社 神奈川労働局

代表取締役 神奈川 太郎

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第23条第1項の規定により、下記のとおり事業報告書を提出します。

（ふりがな）

1 氏名又は名称

かなしきがいいしや かながわろうどうきよく

株式会社 神奈川労働局

2 住 所

千（ 231-××××× ）

登記事項に合わせる

神奈川県横浜市中区北仲通五丁目57番地 （ 045 ） ×××-×××××

（ふりがな）

3 代表者の氏名
（法人の場合）

（ふりがな）

かながわ たろう

神奈川 太郎

かなしきがいいしや かながわろうどうきよく ばしやみちしてん

役 名

代表取締役

4 事業所の名称

株式会社 神奈川労働局 馬車道支店

5 事業所の住所

千（231-×××××）

ビル名/階数等まで

神奈川県横浜市中区尾上町五丁目77番2号 大和地所馬車道ビル2階

ビル名/階数等まで

（045）×××-×××××

6 大企業、中小企業の別

1 大企業 ② 中小企業

7 産業分類

名称

労働者派遣事業（主たる業種の日本標準産業分類の名称とその細分類番号）

分類番号

9121（4ケタ）

8 事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日

令和7年4月1日 ～ 令和8年3月31日

（直前に終了した決算期）

9 民営職業紹介事業との兼業

① 有 2 無

許可・届出番号

14-ユ-××××××

10 親会社の名称

株式会社 労働ホールディングス

備考

①労働者派遣事業の許可番号

派××-××××××

②民営職業紹介事業の許可・届出番号

××-ユ-△△△△△△

11 請負事業の実施

① 有 2 無

うち構内請負の実施

① 有 2 無

12 備考

親会社とは
①議決権の過半数を所有している者
②資本金の過半数を出資している者
③上記①②の者と同等以上の支配力を有すると認められる者

派遣実績のない場合は、余白に「派遣実績なし」と記入してください。ただし、実績がない場合も第1面、第2面(1)①、(3)、(5)②、第5面(10)、第6面(11)①は記入が必要です。

構内請負とは製造業において、発注者の事業所構内で生産活動を請け負うこと

※労働局記 ...

第1面注意事項

1. 第2欄

住所：登記事項に合わせる

2. 第5欄

事業所の住所：ビル名/階数等まで記入

3. 第7欄

産業分類：主たる業種の日本標準産業分類の名称とその細分類番号
→総務省のホームページで検索できる。

4. 第8欄

事業年度の期間：直前に終了した事業年度（決算期）に合わせて記載。

5. 第10欄

親会社関係：親会社とは①議決権の過半数を所有している者、②資本金の過半数を出資している者、③上記①②の者と同等以上の支配力を有すると認められる者

6. 第11欄

うち構内請負の実施：

構内請負とは、製造業において、発注者の事業所構内で生産活動を請け負うこと。

請負事業の実施が有で製造業でない場合は構内請負の実施を無にする。

34

I 年度報告

決算期末における人数

報告対象期間末日時点で締結されている派遣契約で、同じ職場（期間制限の対象である組織単位、課やグループ等）に1年以上派遣される見込みの者

(1) 派遣労働者数等雇用実績（実人数）（報告対象期間末日現在）

派遣以外も含めた全従業員	計	通算雇用期間 に1年以上の 派遣労働者	うち同じ職場 に1年以上派遣 見込みの者	通算雇用期間 が1年未満の 派遣労働者	うち同じ職場 に1年以上派遣 見込みの者
①全労働者	25	—	—	—	—
②派遣労働者総計	10	6	5	4	3
③無期雇用派遣労働者	5	3	3	2	2
④有期雇用派遣労働者	5	3	2	2	1

⑤日雇派遣労働者	0	0	0	0	0
⑥登録者 ※	10	—	—	—	—

※登録制度のある事業主のみ

(2) 労働者派遣事業の売上高

50,000,000

※労働者派遣事業を行う事業所ごとの労働者派遣事業の売上高について、決算後の金額を記載

(3) 請負事業の売上高

10,000,000

※当該事業所で請負事業を行っている場合の請負事業に係る売上高について、決算後の金額を記載

(4) 海外派遣労働者数（実人数）

0

(5) 派遣先に関する事項

①派遣先事業所数（実数）

実績が無い場合は〇印を記入	8
---------------	---

②労働者派遣契約の期間別件数（延べ件数）（報告対象期間内に締結した個別契約件数）

総件数	1日以下のもの	1日を超え7日以下のもの	7日を超え1月以下のもの	1月を超え2月以下のもの	2月を超え3月以下のもの	3月を超え6月以下のもの	6月を超え12月以下のもの	1年を超え3年以下のもの	3年を超えるもの	労働者派遣契約がなかった
	25				15	4	6			

(6) 教育訓練（キャリアアップに資するものを除く）の実績

①労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育

	教育の内容及び当該内容に係る労働安全衛生法又は労働安全衛生規則の該当番号	教育の方法の別 1 座学 2 実技	教育の実施主体の別 1 事業主・2 派遣先・3 教育機関・4 その他	受講した派遣労働者数	1人当たりの平均実施時間
	教育の内容				
イ5	メンタルヘルス研修	1	1	4	1
ロ6	整理・整頓・清掃・清潔訓練	1	2	4	1
ハ7	危険予知訓練	1	2	4	1
ニ	労働安全衛生法施行規則第35条第1項の該当する号番号を記載 労働者を雇い入れた場合、第5号～7号はすべて企業で実施する義務がある。				
ホ					

③主な派遣先事業主（取引額上位5社）

氏名又は名称	所在地（市町村まで）
株式会社アサカ	埼玉県朝霞市
株式会社シロガネダイ	東京都港区
株式会社ダイバ	東京都港区
株式会社カブキ	東京都新宿区
株式会社トラノモン	東京都港区

②その他の教育訓練（①及び(11)に係るものを除く）

訓練の内容	訓練の方法の別 1 OJT 2 OFF-JT	訓練の実施主体の別 1 事業主・2 派遣先・3 訓練機関・4 その他	訓練費負担の別 1 無償（実費負担なし）・2 無償（実費負担あり）・3 有償	貸金支給の別 1 有給（無給部分なし）・2 有給（無給部分あり）・3 無給	1人当たりの平均実施時間
イ	コンプライアンス研修	2	1	1	1
ロ					
ハ					

(7) 紹介予定派遣に関する事項

イ 紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数（人）	ロ 紹介予定派遣により労働者派遣を申し渡した労働者数（人）	ハ 紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数（人）	ニ 紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用につながった労働者数（人）
3	3	2	1

(8) 雇用安定措置（法第30条）の実績 決算期間中に雇用安定措置を行った人数を記載。＊期間中に退職者がいれば、(1)の報告対象期間末日時点の対象労働者数と一致しない

期間	対象派遣労働者数	第1号の措置（派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数	第2号の措置（新たな派遣先の提供）のうち、派遣先で雇用された人数	第3号の措置（派遣先で派遣労働者以外の労働者として無期雇用）を講じた人数	第4号の措置（その他の措置）を講じた人数	第1号から第4号までのいずれの措置も講じなかった人数	備考
計	10	1	0	4	1	3	1
3年見込み	2	1	0	1			
2年半から3年末繰見込み							
2年から2年半繰見込み							
1年半から2年半繰見込み	2			1			
1年から1年半繰見込み	4			2			
1年末繰見込み（第1）	2						

・雇用安定措置の対象（努力義務を含む）となるのは、有期雇用かつ派遣期間が1年以上見込みとなる労働者。そして、その中でも実際に措置を講じる必要があり、報告対象となるのは下記①②のいずれも満たす労働者のみ
①報告対象事業年度中に「同一の組織単位への派遣契約が完全に終了（更新しなかった）となった（派遣期間3年を超えた者を含む）」
②派遣契約の終了以後も派遣元の従業員としての就業継続を期待している（他の派遣先の提供を含む）
上記①②のいずれか、若しくはいずれにも該当しない労働者については雇用安定措置を講じる必要がないため、表に計上しない。
・複数の期間で、複数の措置を講じた場合は、それぞれに計上すること。

※1 「1年末繰見込み」については、派遣元での通算雇用期間が1年以上の者（登録中の者を含む）に限る。

※2 (7) 欄の「イ 紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数（人）」の内数であること。

第2面（1）派遣労働者数等雇用実績について

様式第11号（第2面）

（日本産業規格A列4）

I 年度報告

決算期末における人数

報告対象期間末日時点で締結されている派遣契約で、同じ職場（期間制限の対象である組織単位、課やグループ等）に1年以上派遣される見込みの者

（1）派遣労働者数等雇用実績（実人数）（報告対象期間末日現在）

派遣以外も含めた全従業員	計	通算雇用期間が1年以上の派遣労働者	うち同じ職場に1年以上派遣見込みの者	通算雇用期間が1年未満の派遣労働者	うち同じ職場に1年以上派遣見込みの者
①全労働者	25	※1	※2	※3	※4
②派遣労働者総計	10	6	5	4	3
③無期雇用派遣労働者	5	3	3	2	2
④有期雇用派遣労働者	5	3	2	2	1
⑤日雇派遣労働者	0	0	0	0	0
⑥登録者 ※	10	—	—	—	—

※登録制度のある事業主のみ

（2）労働者派遣事業の売上高

50,000,000

※労働者派遣事業を行う事業所ごとの労働者派遣事業の売上高について、決算後の金額を記載

（3）請負事業の売上高

10,000,000

※当該事業所で請負事業を行っている場合の請負事業に係る売上高について、決算後の金額を記載

（4）海外派遣労働者数（実人数）

0

（5）派遣先に関する事項

①派遣先事業所数（実数）

8

- ・この欄に記入する実績人数は、決算年度末における人数。
- ・①全労働者は、派遣以外（正社員、契約社員、パート等）も含めた人数。
- ・※1・3の『通算雇用期間』とは、派遣元での通算雇用期間。
- ・※2・4の『1年以上の派遣見込み』とは、報告対象期間末日現在、派遣している組織単位（課やグループなど）での通算の派遣契約の期間。（報告対象期間＝直前に終了した事業年度の期間）
例：3月末日決算の場合で、令和8年1月に採用された派遣労働者が、1年間の派遣契約を締結した場合。この場合、※3と※4に記載することになる。

第2面（5）②労働者派遣契約の期間別件数について

②労働者派遣契約の期間別件数（延べ件数）											
総件数	1日以下のもの	1日を超え7日以下のもの	7日以下	（報告対象期間内に締結した個別契約件数）			7日を超え6月以下のもの	6月を超え12月以下のもの	1年を超え3年以下のもの	3年を超えるもの	労働者派遣契約がなかった
25						15	4	6	実績が無い場合は○印を記入 →		

- ・ 報告対象期間内に締結した個別契約件数を記載。

例えば・・・

- ・ 3月末決算の事業者の場合、令和7年4月1日～令和8年3月31日の間に締結した個別契約の件数が対象になる。
- ・ 3ヶ月の契約を更新し4回締結したら、4件ということになる。
- ・ また、令和8年4月1日からの契約を令和8年3月中に締結した場合、今回の事業報告に含めることになる。

第2面（8）雇用安定措置の実績について

（8）雇用安定措置（法第30条）の実績

期間	対象派遣労働者数	第1号の措置 （派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数		第2号の措置 （新たな派遣先の提供）を講じた人数		第3号の措置 （派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用）を講じた人数	第4号の措置（その他の措置）を講じた人数			第1号から第4号までのいずれの措置も講じなかった人数	備考
		うち、派遣先で雇用された人数	うち、新たな派遣先で就業した人数	うち、新たな派遣先で就業した人数	うち、新たな派遣先で就業した人数		教育訓練（雇用を維持したままのものに限る）	紹介予定派遣（※2）	左記以外のその他の措置		
計	10	1	0	4		1	3			1	
3年見込み	2	1	0	1							
2年半から3年未満見込み											
2年から2年半未満見込み											
1年半から2年未満見込み	2			1							
1年から1年半未満見込み	4			2							
1年未満見込み（※1）	2										

☆雇用安定措置の対象者

- ・決算期間中に雇用安定措置を行った人数を記載（期間中に退職者がいれば、（1）の報告対象期間末日現在の対象労働者数と一致しない）。
- ・大前提として、雇用安定措置の対象（努力義務を含む）となるのは、有期雇用かつ派遣期間が1年以上見込みとなる労働者。そして、その中でも、実際に措置を講じる必要があり、報告対象となるのは下記の①②のいずれも満たす労働者のみ。

①報告対象事業年度中に「同一の組織単位への派遣契約が完全に終了（更新しなかった）となった（派遣期間3年を迎えた者を含む）」

②派遣契約の終了後も派遣元の従業員としての就業継続を希望している（他の派遣先の提供を含む）

①②のいずれか若しくはいずれにも該当しない労働者については、雇用安定措置を講じる必要がないため、（8）の表上に計上しない。
つまり、同一組織単位への派遣契約を更新している労働者は報告対象にはならない。

様式第11号（第3面）

(9) 派遣料金及び派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）に関する事項

① 業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金（日雇派遣労働者を除く）

	派遣料金（1日（8時間当たり）の額）			派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）				
	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
企業務平均 01～99の合計額／記載業務の合計数	18,667	22,500	19,500	13,000	15,500	15,500	14,000	14,000
01 管理的公務員								
02 法人・団体役員								
03 法人・団体管理職員								
04 その他の管理的職業従事者								
05 研究者								
06 農林水産技術者								
07 製造技術者								
08								
09 建築・土木・測量技術者								
10 情報処理・通信技術者	30,000	31,000	27,000	20,000	21,000	21,000	19,000	19,000
11 その他の技術者								
12 -1 医師								
12 -2 薬剤師								
12 -3 歯科医師、獣医師								
13 -1 看護師								
13 -2 通訳通導士								
13 -3 保健師、助産師								
14 -1 診療放射線技術者								
14 -2 臨床検査技術者								
14 -3 その他の医療従事者								
15 その他の保健医療従事者								
16 社会福祉専門職業従事者								
17 法務従事者								
18 経営・金融・保険専門職業従事者								
19 教員								
20 宗教家								
21 著述家、記者、編集者								
22 芸術家、デザイナー、写真家、映像撮影者								
23 音楽家、舞台芸術家								
24 その他の専門的職業従事者								
25 一般事務従事者	12,000		12,000	9,000			9,000	9,000
26 会計事務従事者	14,000	14,000		10,000	10,000	10,000		
27 生産関連事務従事者								
28 営業・販売事務従事者								
29 外勤事務従事者								
30 運輸・郵便事務従事者								
31 事務用機器操作員								

職種ごとの合計
職種の数

例：派遣料金
派遣労働者＝(30,000+12,000+14,000)÷3＝18,666.666...
無期雇用派遣労働者＝(31,000+14,000)÷2＝22,500
有期雇用派遣労働者＝(27,000+12,000)÷2＝19,500

派遣先から得た派遣料金の総額（消費税含む）
派遣労働者の総労働時間

× 8時間

（小数点以下四捨五入）

派遣労働者の賃金の総額
派遣労働者の総労働時間

× 8時間

（小数点以下四捨五入）

一人で複数の業務に派遣されている場合には主たる業務に記入。

様式第11号（第4面）

① 業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金（日雇派遣労働者を除く）（続）

	派遣料金（1日（8時間当たり）の額）			派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）				
	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
32 商品販売従事者								
33 販売駅似職業従事者								
34 営業職業従事者								
35 家庭生活支援サービス職業従事者								
36 介護サービス職業従事者								
37 保健医療サービス職業従事者								
38 生活衛生サービス職業従事者								
39 飲食物調理従事者								
40 接客・給仕職業従事者								
41 居住施設・ビル等管理人								
42 その他のサービス職業従事者								
43 ～45 自衛官・司法警察職員等								
46 農業従事者								
47 林業従事者								
48 漁業従事者								
49 生産設備制御・監視従事者								
50 機械組立設備制御・監視従事者								
51 製品製造・加工処理従事者								
52								
53								
54 機械組立従事者								
55 機械整備・修理従事者								
56 製品検査従事者								
57								
58 機械検査従事者								
59 生産関連・生産類似作業従事者								
60 鉄道運転従事者								
61 自動車運転従事者								
62 船舶・航空機運転従事者								
63 その他の輸送従事者								
64 定置・建設機械運転従事者								
65 建設躯体工事従事者								
66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）								
67 電気工事従事者								
68 土木作業従事者								
69 採掘従事者								
70 運搬従事者								
71 清掃従事者								
72 包装従事者								
73 その他の運搬・清掃・包装等従事者								
99 分類不能の職業								

第3面（9）①業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金について

様式第11号（第3面）

（9）派遣料金及び派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）に関する事項

① 業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金（日雇派遣労働者を除く）

	派遣料金（1日（8時間当たり）の額）			派遣労働者の賃金（1日（8時間当たり）の額）				
	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
全業務平均 01～99の合計額／記載業務の合計数	*1							
01 管理的公務員								
02 法人・団体役員								
03 法人・団体管理職員								
04 その他の管理的職業従事者								
05 研究者	*2			*3				
06 農林水産技術者								

1. *1（赤色の枠）の計算の仕方
各職種ごとの合計÷職種の数＝全業務平均（小数点以下、四捨五入）
2. *2（水色の枠）の計算の仕方
派遣先から得た料金の総額（消費税含む）÷派遣労働者の総労働時間×8
3. *3（紫色の枠）の計算の仕方
派遣労働者の賃金の総額÷派遣労働者の総労働時間×8

② 日雇派遣労働者の業務別派遣料金及び賃金

	日雇派遣労働者の派遣料金 (1日（8時間当たり）の額)	日雇派遣労働者の賃金 (1日（8時間当たり）の額)	
		日雇派遣労働者	協定対象派遣労働者
全業務平均			
4－1 情報処理システム開発			
4－2 機械設計			
4－3 事務用機器操作			
4－4 通訳、翻訳、速記			
4－5 秘書			
4－6 ファイリング			
4－7 調査			
4－8 財務			
4－9 貿易			
4－10 デモンストレーション			
4－11 添乗			
4－12 受付・案内			
4－13 研究開発			
4－14 事業の実施体制の企画、立案			
4－15 書籍等の制作・編集			
4－16 広告デザイン			
4－17 OAインストラクション			
4－18 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業			
4－19 看護業務			

(10) マージン率等の情報提供の状況

提供方法	該当する各欄に「○」を記載
インターネット	○
書類の備付け	
その他（ ）	

第5面について

1. 日雇い派遣：派遣元との雇用契約が、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者についての派遣。
2. (10)について
 - ・現在、インターネットでの提供が法律上義務づけられている。→ホームページがない会社は、人材サービス総合サイトを利用してください。

様式第11号（第6面）

例1）フルタイム（1年以上雇用見込み）

職務経験あり：過去にキャリアコンサルティング経験がある、人事部門で3年以上の経験がある等
知見あり：キャリアコンサルティングの知識を有すること

（11）キャリアアップ措置の実績

① キャリアコンサルティングの窓口担当者の人数（派遣実績ない場合も記入必須 最低1名以上）

	計	うち社内の者	うち社外の方	うち派遣元責任者 との兼任状況	キャリアコンサルティングに 関する職務経験・知見のある者	
					職務経験あり	知見あり
計	2	1	1	1	1	—
キャリアコンサルタント	1	—	1	—	—	—
上記以外の担当者	1	1	—	—	1	—
営業職	—	—	—	—	—	—
その他	1	1	—	—	1	—

② キャリアコンサルティングの実施状況（希望者全員への実施が義務）

全派遣労働者数			実施を希望した者の人数			実施した者の人数		
計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者
40	10	30	30	5	25	30	5	25

1, 2, 3いずれかに○
それぞれ用紙を分けて作成

③ キャリアアップに資する教育訓練（1 フルタイム（1年以上雇用見込み）、2 短時間勤務（1年以上雇用見込み）、3 1年未満雇用見込み）

訓練の内容等	対象となる派遣労働者				(上段) 実施時間の総計 (受講者数×教育訓練1コマの時間(複数回実施の場合は、その合計))				訓練の方法の別 1 計画的なOJT 2 OJT-JT 3 OJT (計画的なもの以外)	訓練の実施主体の別 1 事業主 2 派遣先 3 訓練機関 4 その他	訓練費負担の別 1 無償 (実費負担なし) 2 無償 (実費負担あり) 3 有償	資金支給の別 1 有給 (無給部分なし) 2 有給 (無給部分あり) 3 無給
	(下段) 対象となる派遣労働者数				(下段) 受講者の実人数 (各年に同一の訓練を複数回受講した者は、重複計上しないこと)							
	1年目	2年目	3年目	4年目以降	1年目	2年目	3年目	4年目以降				
イ 入職時等基礎的訓練	各項目の番号											
(イ) 新規採用者訓練	1				40				1	1	1	1
1人あたりの 訓練時間 4時間	10				10				備考			
(ロ)												
ロ 職能別訓練	記載例は フルタイム(1年以上雇用見込み)の派遣労働者数 30人 の場合。											
(イ) システム設計・技能研修	2		2		40	40	20	20				
4時間	10	10	5	5	10	10	5	5				
(ロ) OA機器操作訓練	2		2		20	20	12	8				
4時間	5	5	3	2	5	5	3	2				
ハ 職種転換訓練												
(イ) ワークスタイル多様化研修	2		2		20	10	10		1	1	1	1
2時間		10	5	5		10	5	5	備考			
(ロ)									備考			
ニ 階層別訓練												
(イ) リーダー就任研修	4		4		20	10	10		1	1	1	1
2時間		10	5	5		10	5	5	備考			
(ロ)									備考			
ホ その他の教育訓練												
(イ) ビジネススキル研修	2		2		5	5	3	2	1	1	1	1
1時間	5	5	3	2	5	5	3	2	備考			
(ロ)									備考			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計(a)					105	105	55	50	1～3年目のaの合計(c)			265
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数(b)					10	10	5	5	1～3年目のbの合計(d)			25
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間(a÷b)					○(40+40+20+5)=105							
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間(a÷b)					※延べ人数ではない							
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間(a÷b)					※小数点以下切り捨て							
「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った資金額(1人1時間当たり平均)										1500 ※記入漏れ/最低賃金に注意		

様式第11号（第6面）

例2）短時間勤務（1年以上雇用見込み）

職務経験あり：過去にキャリアコンサルティング経験がある、人事部門で3年以上の経験がある等
知見あり：キャリアコンサルティングの知識を有すること

（11）キャリアアップ措置の実績

① キャリアコンサルティングの窓口担当者の人数（派遣実績ない場合も記入必須 最低1名以上）

	計	うち社内の者	うち社外の方	うち派遣元責任者 との兼任状況	キャリアコンサルティングに 関する職務経験・知見のある者	
					職務経験あり	知見あり
計	2	1	1	1	1	—
キャリアコンサルタント	1	—	1	—	—	—
上記以外の担当者	1	1	—	—	1	—
営業職	—	—	—	—	—	—
その他	1	1	—	—	1	—

② キャリアコンサルティングの実施状況（希望者全員への実施が義務）

全派遣労働者数			実施を希望した者の人数			実施した者の人数		
計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者
40	10	30	30	5	25	30	5	25

1, 2, 3いずれかに○
それぞれ用紙を分けて作成

③ キャリアアップに資する教育訓練（1 フルタイム（1年以上雇用見込み）、2 短時間勤務（1年以上雇用見込み）、3 1年未満雇用見込み）

訓練の内容等	対象となる派遣労働者 （上段）種別 （1雇入時・2派遣中・3待機中・4入社○年 目・5長期的なキャリア形成を念頭に置いた内 容の教育訓練の対象となる無期雇用派遣労働 者・6その他） （下段）対象となる派遣労働者数				（上段）実施時間の総計 （受講者数×教育訓練1コマの時間（複数回実 施の場合は、その合計）） （下段）受講者の実人数 （各年に同一の訓練を複数回受講した者は、重 複計上しないこと）				訓練の方法の別 1 計画的なOJT 2 OJT-JT 3 OJT （計画的なもの以外）	訓練の実施主体の別 1 事業主 2 派遣先 3 訓練機関 4 その他	訓練費負担の別 1 無償 （実費負担なし） 2 無償 （実費負担あり） 3 有償	資金支給の別 1 有給 （無給部分なし） 2 有給 （無給部分あり） 3 無給
	1年目	2年目	3年目	4年目以降	1年目	2年目	3年目	4年目以降				
イ 入職時等基礎的訓練												
（イ）新規採用者訓練	1				12				1	1	1	1
1人あたりの 訓練時間 4時間	3				3				備考			
（ロ）												
ロ 職能別訓練												
（イ）システム設計・技能研修 4時間	2		2		8	4	4					
（ロ）OA機器操作訓練 4時間	2		2		8	4	4					
ハ 職種転換訓練	2	1	1		2	1	1					
（イ）									備考			
（ロ）									備考			
ニ 階層別訓練												
（イ）									備考			
（ロ）									備考			
ホ その他の教育訓練												
（イ）ビジネススキル研修 1時間	2		3		3	2	1	1	1	1	1	1
（ロ）	3	2	1	1	3	2	1	1	備考			
					○(12+8+3)=23				備考			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の 総計」の合計（a）					23	10	8	5	1～3年目のaの合計（c）			41
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人 数（b） ※延べ人数ではない					3	2	1	1	1～3年目のbの合計（d）			6
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均 実施時間（a÷b） ※小数点以下切り捨て					7	5	8	5	1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練 について1人当たりの平均実施時間（c÷d）			6
「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った資金額（1人1時間当たり平均）										1500 ※記入漏れ/最低賃金に注意		

様式第11号（第6面）

職務経験あり：過去にキャリアコンサルティング経験がある、人事部門で3年以上の経験がある等
知見あり：キャリアコンサルティングの知識を有すること

例3）1年未満雇用見込み

（11）キャリアアップ措置の実績

① キャリアコンサルティングの窓口担当者の人数（派遣実績ない場合も記入必須 最低1名以上）

	計	うち社内の者	うち社外の方	うち派遣元責任者との兼任状況	キャリアコンサルティングに関する職務経験・知見のある者	
					職務経験あり	知見あり
計	2	1	1	1	1	
キャリアコンサルタント	1		1	—	—	—
上記以外の担当者	1	1		—	1	
従業員				—		
その他	1	1		—	1	

② キャリアコンサルティングの実施状況（希望者全員への実施が義務）

全派遣労働者数			実施を希望した者の人数			実施した者の人数		
計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者
	40	10		30	30		5	25

1. 2. 3. いずれかに○
それぞれ用紙を分けて作成

③ キャリアアップに資する教育訓練（1 フルタイム（1年以上雇用見込み）、2 短時間勤務（1年以上雇用見込み）、3 1年未満雇用見込み）

訓練の内容等	対象となる派遣労働者				〔上段〕実施時間の総計 （受講者数×教育訓練1コマの時間（複数回実施の場合は、その合計））				訓練の方法の別 1 計画的なOJT 2 非-JT 3 OJT （計画的なもの以外） 4 その他	訓練の実施主体の別 1 事業主 2 派遣先 3 訓練機関 4 その他	訓練費負担の別 1 無償 （実費負担なし） 2 無償 （実費負担あり） 3 有償	貸金支給の別 1 有給 （無給部分なし） 2 有給 （無給部分あり） 3 無給
	〔下段〕受講者の実人数 （各年に同一の訓練を複数回受講した者は、重複計上しないこと）											
	1年目	2年目	3年目	4年目以降	1年目	2年目	3年目	4年目以降				
イ 入職時等基礎的訓練												
（イ）新規採用者訓練	1				12				1	1	1	1
（ロ）	3				3				備考			
ロ 職能別訓練												
（イ）OA機器操作訓練	2				6				記載例は 1年未満の雇用見込みの派遣労働者が 3人 の場合 （登録型、日雇い派遣労働者）			
（ロ）	3				3							
ハ 職種転換訓練												
（イ）									備考			
（ロ）									備考			
ニ 階層別訓練												
（イ）									備考			
（ロ）									備考			
ホ その他の教育訓練												
（イ）									備考			
（ロ）					○(12+6)＝18				備考			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計（a）	18								1～3年目のaの合計（c）		18	
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数（b）※延べ人数ではない	3								1～3年目のbの合計（d）		3	
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間（a÷b）※小数点以下切り捨て	6								1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間（c÷d）		6	
「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った貸金額（1人1時間当たり平均）									1500 ※記入漏れ/最低賃金に注意			

第6面①②について

(11) キャリアアップ措置の実績

① キャリアコンサルティングの窓口担当者の人数

	計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者 との兼任状況	キャリアコンサルティングに 関する職務経験・知見のある者	
					職務経験あり	知見あり
計						
キャリアコンサルタント				—	—	—
上記以外の担当者				—		
営業職				—		
その他				—		

② キャリアコンサルティングの実施状況

全派遣労働者数			実施を希望した者の人数			実施した者の人数		
計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者

① キャリアコンサルティングの窓口担当者の人数

- ・派遣実績が無い場合にも記入する必要がある（最低1人以上）
- ・職務経験あり：過去にキャリアコンサルティングの経験がある、人事部門で3年以上の経験がある等
- ・知見あり：キャリアコンサルティングの知識を有すること

② キャリアコンサルティングの実施状況

- ・希望者全員への実施が義務

第6面③について

③ キャリアアップに資する教育訓練（1 フルタイム（1年以上雇用見込み）、2 短時間勤務（1年以上雇用見込み）、3 1年未満雇用見込み）														
訓練の内容等	対象となる派遣労働者				（上段）実施時間の総計 （受講者数×教育訓練1コマの時間（複数回実施の場合は、その合計））				訓練の方法の別 1 計画的なOJT 2 OFT-JT 3 OJT （計画的なもの以外）	訓練の実施主体の別 1 事業主 2 派遣先 3 訓練機関 4 その他	訓練費負担の別 1 無償 （実費負担なし） 2 無償 （実費負担あり） 3 有償	貸金支給の別		
	（下段）対象となる派遣労働者数				（下段）受講者の実人数 （各年に同一の訓練を複数回受講した者は、重複計上しないこと）							1 有給	2 有給 （無給部分あり）	3 無給
	1年目	2年目	3年目	4年目以降	1年目	2年目	3年目	4年目以降						
イ 入職時等基礎的訓練														
（イ）										備考				
（ロ）										備考				
ロ 職能別訓練														
（イ）										備考				
（ロ）										備考				
ハ 職種転換訓練														
（イ）										備考				
（ロ）										備考				
ニ 階層別訓練														
（イ）										備考				
（ロ）										備考				
ホ その他の教育訓練														
（イ）										備考				
（ロ）										備考				
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計（a）									1～3年目のaの合計（c）					
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数（b）									1～3年目のbの合計（d）					
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間（a÷b）									1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間（c÷d）					
「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った貸金額（1人1時間当たり平均）														

- * 具体的記載の仕方は、3 ページ前の記載例の吹き出しを参照してください。
- （注意事項）
- ・ 小数点は切り捨てで記載してください。
 - ・ 教育訓練の内容の記載漏れが多いので注意してください。

1 派遣労働者の実人数

① 派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数

(6月1日に派遣した労働者の数を記載。※当日派遣していない者(有給休暇を含む)は除く。)

派遣労働者計	うち、通算雇用期間が1年以上の派遣労働者				うち、通算雇用期間が1年未満の派遣労働者			
	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者		無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
42	25	25	6	6	2	2	9	9

② 業務別派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（①の内数）

	計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
01 管理的公務員					
02 法人・団体役員		①欄と②欄の合計はそれぞれ一致する。			
03 法人・団体管理職員					
04 その他の管理的職業従事者		無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
05 研究者		①欄の△ (25+2)	②欄の□ (20+2+5)	①欄の△ (6+9)	②欄の□ (8+2+5)
06 農林水産技術者					
07・08 製造技術者					
09 建築・土木・測量技術者					
10 情報処理・通信技術者	20	20	20		
11 その他の技術者					
12-1 医師					
12-2 薬剤師					
12-3 歯科医師、獣医師					
13-1 看護師					
13-2 准看護師					
13-3 保健師、助産師					
14-1 診療放射線技師					
14-2 臨床検査技師					
14-3 その他の医療技術者					
15 その他の保健医療従事者					
16 社会福祉専門職業従事者					
17 法務従事者					
18 経営・金融・保険専門職業従事者					
19 教員					
20 宗教家					
21 著述家、記者、編集者					
22 芸術家、デザイナー、写真家、映像撮影者					
23 音楽家、舞台芸術家					
24 その他の専門的職業従事者					
25 一般事務従事者	10	2	2	8	8
26 会計事務従事者	2			2	2
27 生産関連事務従事者					
28 営業・販売事務従事者					
29 外勤事務従事者					
30 運輸・郵便事務従事者					
31 事務用機器操作員					

(第8面に続く)

様式第11号（第8面）

② 業務別派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（続）

	計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
32 商品販売従事者					
33 販売類似職業従事者					
34 営業職業従事者					
35 家庭生活支援サービス職業従事者					
36 介護サービス職業従事者					
37 保健医療サービス職業従事者					
38 生活衛生サービス職業従事者					
39 飲食物調理従事者					
40 接客・給仕職業従事者					
41 居住施設・ビル等管理人					
42 その他のサービス職業従事者					
43～45 自衛官・司法警察職員等	—	—	—	—	—
46 農業従事者					
47 林業従事者					
48 漁業従事者					
49・50 生産設備制御・監視従事者					
51 機械組立設備制御・監視従事者					
52・53 製品製造・加工処理従事者	10	5	5	5	5
54 機械組立従事者					
55 機械整備・修理従事者					
56・57 製品検査従事者					
58 機械検査従事者					
59 生産関連・生産類似作業従事者					
60 鉄道運転従事者					
61 自動車運転従事者					
62 船舶・航空機運転従事者					
63 その他の輸送従事者					
64 定置・建設機械運転従事者					
65 建設躯体工事従事者	—	—	—	—	—
66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）					
67 電気工事従事者					
68 土木作業従事者	—	—	—	—	—
69 採掘従事者					
70 選搬従事者					
71 清掃従事者					
72 包装従事者					
73 その他の選搬・清掃・包装等従事者					
99 分類不能の職業					

③ 特定製造業務従事者の実人数（①の内数）

特定製造業従事者 計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
10	5	5	5	5

④ 期間制限の対象外となる労働者派遣に係る派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（①の内数）

	計	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者
法第40条の2第1項第2号(高齢者)	2		2
法第40条の2第1項第3号イ(有期プロジェクト業務)			
法第40条の2第1項第3号ロ(日数限定業務)			
法第40条の2第1項第4号(育児休業等取得者の代辦)			
法第40条の2第1項第5号(介護休業取得者の代辦)			

第7面 1. ①②について

Ⅱ 6月1日現在の状況報告

前ページまでは事業年度に基づいて記載しましたが、
7面以降は「6月1日時点」の状況を記載します

1 派遣労働者の実人数

① 派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数

派遣労働者計	うち、通算雇用期間が1年以上の派遣労働者				うち、通算雇用期間が1年未満の派遣労働者			
	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者		無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者

② 業務別派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（①の内数）

	計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
			協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者
01 管理的公務員					
02 法人・団体役員					

* 具体的記載方法は前ページの吹き出しを参照してください。

- 派遣労働者計：6月1日に派遣していた労働者の数を記載（当日派遣していない者（有給休暇を含む）は除く）
- ①欄と②欄の合計は、それぞれ一致する。

第8面③について

52・53 製品製造・加工処理従事者					
54 機械組立従事者					

③ 特定製造業務従事者の実人数（①の内数）

特定製造業従事者 計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者

【特定製造】

- ・ 特定製造とは、物の製造業務（育休産休代替や介護休業代替を含まない）をいう。
- ・ 上記の52・53・54が特定製造にあたる。

製造業務	製造業務に含まれない
<ul style="list-style-type: none"> ・ 物を溶融する業務 ・ 物を鋳造する業務 ・ 物を加工又は組立する業務 ・ 物を塗装する業務 ・ 製造機械の操作の業務 ・ 上記と密接不可分の付随的業務として複数の加工・組立て業務を結ぶ場合の運搬、選別、洗浄等の業務 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 製品の設計、製図の業務 ・ 原料、半製品等を搬入する業務 ・ 加工、組立て等の完了した製品を運搬、保管、包装する業務 ・ 製造用機械の点検の業務 ・ 製品の修理の業務

⑤ 日雇派遣労働者の実人数

日雇派遣労働者 計	i ～ivに該当しない者		i 高齢者		ii 短期学生		iii 副業として従事する者		iv 主たる生計者でない者	
	協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者		協定対象 派遣労働者	
4	2	2	2	2						

⑥ 特定製造業務従事者である日雇派遣労働者の実人数（⑤ i ～iv の合計の内数）

日雇派遣労働者	
	協定対象 派遣労働者

⑦ 日雇派遣労働者の業務別実人数（⑤の内数）

	日雇派遣労働者	
		協定対象 派遣労働者
4－1 情報処理システム開発	2	2
4－2 機械設計		
4－3 事務用機器操作		
4－4 通訳、翻訳、速記		
4－5 秘書		
4－6 ファイリング		
4－7 調査		
4－8 財務		
4－9 貿易		
4－10デモンストレーション		
4－11 接客		
4－12受付・案内		
4－13研究開発		
4－14事業の実施体制の企画、立案		
4－15書籍等の制作・編集		
4－16広告デザイン		
4－17OAインストラクション		
4－18セールスエンジニアの営業、金融商品の営業		
4－19看護業務		

⑧ 日雇派遣労働者のうち期間制限の対象外となる業務における派遣労働者の実人数（⑤の内数）

法第40条の2第1項第3号イ(有期プロジェクト業務)	
法第40条の2第1項第3号ロ(日数限定業務)	
法第40条の2第1項第4号(育児休業等取得者の代替業務)	
法第40条の2第1項第5号(介護休業取得者の代替業務)	

2 過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者（雇用されている者を含む。）の数

20

3 雇用保険及び社会保険の派遣労働者への適用状況

	雇用見込みが1年以上の労働者		雇用見込みが1年未満の労働者	
	無期雇用 派遣労働者	有期雇用 派遣労働者	無期雇用 派遣労働者	有期雇用 派遣労働者
雇用保険	27	13	—	2
健康保険	27	13	—	2
厚生年金保険	27	13	—	2

第7面①欄において計上した、6月1日に派遣していた労働者の雇用保険及び社会保険の加入状況を記入。

未加入者がいる場合には別添(次ページ)に記入。

第9面3について

3 雇用保険及び社会保険の派遣労働者への適用状況

	雇用見込みが1年以上の労働者		雇用見込みが1年未満の労働者	
	無期雇用 派遣労働者	有期雇用 派遣労働者	無期雇用 派遣労働者	有期雇用 派遣労働者
雇用保険				
健康保険				
厚生年金保険				

- ・ 6月1日現在において派遣していた派遣労働者の雇用保険、健康保険、厚生年金保険の適用状況を記載してください。
- ・ 社会保険未適用者がいる場合、その理由を次ページの書面（6月1日における派遣労働者の雇用保険等の被保険者資格取得の状況）に記載してください。

※6月1日に派遣した労働者の中で雇用保険等に未加入者がいる場合のみ記入してください。

(ふりがな) 事業所の名称	
------------------	--

【雇用保険】

未加入の理由 _____ ※下記①～④から選択し番号で記載してください。
複数選択可

その他未加入理由 _____

【雇用保険の未加入の理由】

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者
- ② 同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
- ③ 昼間学生（労働者派遣法施行令第4条第2項第2号に掲げる者をいう。）
- ④ その他（その他を選択した場合は、必ず具体的な理由を記載すること。）

【健康保険・厚生年金保険】

未加入の理由 _____ ※下記①～③から選択し番号で記載してください。
①の場合はア～オのいずれかも併せて記載してください。
複数選択可

その他未加入理由 _____

【健康保険・厚生年金保険の未加入の理由】

- ① 1週間の所定労働時間又は1月間の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満の短時間労働者であって、次の（ア）～（エ）のうちいずれかに該当する者
- （ア）1週間の所定労働時間が20時間未満であること
- （イ）賃金の月額が8.8万円未満であること
- （ウ）学生であること
- （エ）被保険者が常時50人以下であり、任意特定適用事業所の申出がなされていない事業所に使用されていること
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者であって、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないもの
- ③ その他

第9面3の添付資料について

【健康保険・厚生年金保険の未加入の理由】

- ① 1週間の所定労働時間又は1月間の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満の短時間労働者であって、次の（ア）～（エ）のうちいずれかに該当する者
 - （ア） 1週間の所定労働時間が20時間未満であること
 - （イ） 賃金の月額が8.8万円未満であること
 - （ウ） 学生であること
 - （エ） 被保険者が常時50人以下であり、任意特定適用事業所の申出がなされていない事業所に使用されていること
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者であって、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないもの
- ③ その他

①（エ）：令和6年10月1日より、50人以下になりました。

【被保険者が常時51人以上の適用企業に関して】

勤務時間または勤務日数が通常の労働者の4分の3未満で、かつ以下の①～④の全ての要件に該当する短時間労働者が社会保険の対象となる。

- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
- ②雇用期間が2ヶ月を超えることが見込まれること
- ③賃金の月額が88,000円以上であること
- ④学生で無いこと＊夜間、定時制の学生は加入対象となる。

令和8年 6月 1日

厚生労働大臣 殿

提出者 株式会社 神奈川労働局
代表取締役 神奈川 太郎

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第23条第1項の規定により下記のとおり収支決算書を提出します。

決算対象期間 令和7年4月1日 から
令和8年3月31日 まで

1 許可番号		派 14-〇〇〇〇〇〇		2 許可年月日		令和〇年〇月〇日	
(ふりがな)		かぶしきがいしゃ かながわろうどうきょく					
3 氏名又は名称		株式会社 神奈川労働局					
(ふりがな)		かぶしきがいしゃ かながわろうどうきょく ばしゃみちてん					
4 事業所の名称		株式会社 神奈川労働局 馬車道支店					
5 事業所の所在地		〒 (231-×××××) 神奈川県横浜市中区尾上町五丁目77番2号 馬車道ウエストビル2階 () -					
6 資産等の状況							
科 目		金 額 (円)				備考	
	現金・預金						
	土地・建物						
	その他						
	資産額 (計)						
負債額 (計)							
7 収 支 の 状 況							
科 目		売上高 (円)	営業利益 (円)	経常利益 (円)	当期純利益 (円)	備考	
総事業							
労働者派遣事業							
請負事業							
その他の人材関連事業			-	-	-		
その他の事業			-	-	-		
備考							

1. 6欄及び7欄を記載する代わりに、貸借対照表及び損益計算書を添付してもよい。

2. 7欄を記載する場合、セグメントごとの売上高、営業利益、経常利益及び当期純利益を記入すること。ただし、その他の人材関連事業及びその他の事業については、売上高のみの記載でよい。

3. 7欄を記載する場合において、労働者派遣事業又は請負事業を含む人材関連事業等について各事業に係る収支の状況を決算上分離できないときは、分離して記載する必要はなく、「その他の人材関連事業」に記載すること。

4. 添付する貸借対照表及び損益計算書については、当該事業年度の決算手続きを経ているものであること。

提出期限：毎事業年度經過後 3 ヶ月以内

様式第12号－2（表面）

（日本工業規格A列4）

関係派遣先派遣割合報告書

令和8年6月1日

厚生労働大臣 殿

株式会社 神奈川労働局

派遣元事業主単位で作成し、決算後3ヶ月以内に提出

提出者 神奈川 太郎

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第23条第3項の規定に関係派遣先への派遣割合に係る報告を提出します。

報告対象期間は事業年度（決算期）を記入

報告対象期間 令和7年 4月 1日から
令和8年 3月 31日まで

① 許可番号	派 × × × × × × × × × × ② 許可年月日	令和○年 ○月 ○日
（ふりがな）	かふしきがいしや かながわろうどうきよく	
② 氏名又は名称	株式会社 神奈川労働局	
（ふりがな）	かながわ たろう	
③ 代表者の氏名 （法人の場合）	神奈川 太郎	
④ 住所 （法人にあっては主たる事務所の所在地）	〒（2 3 1－×××××） 神奈川県横浜市中区北仲通五丁目5 7 番地 ××－×××××	

1 労働者派遣実績報告

① 労働者派遣の実績（総労働時間）

900時間

② ①のうち、関係派遣先への労働者派遣の実績（総労働時間）

200時間

③ ②のうち、定年退職者の労働者派遣の実績（総労働時間）

20時間

④ 関係派遣先への派遣割合（％）（※1、※2）

※1 （②－③）÷①×100で算出した値を記入
※2 小数点以下第1位未満切り捨て

20. 0%

1 欄は、派遣労働者が報告対象期間内に就労した全労働時間を記入。
※この時間数は関係派遣先だけではありません。

2 連結決算導入の有無

1 有 2 無

3 備考

【関係派遣先とは】
① 派遣元事業主を連結子会社とする者及び当該者の連結子会社
② 派遣元事業主の親会社等又は派遣元事業主の親会社等の子会社等
【親会社等とは】
① 派遣元事業主の議決権の過半数を所有している者
② 派遣元事業主の資本金の過半数を出資している者
③ 派遣元事業主の事業の方針の決定に関して、①及び②と同等以上の支配力を有すると認められる者
【親会社等の子会社等とは】
① 派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者
② 派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者
③ 事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等が支配力が①及び②と同等以上と認められる者
【定年退職者とは】
60歳以上の定年年齢に達した者のことをいい、継続雇用（勤務延長・再雇用）終了後に離職した者（再雇用による労働契約期間終了前に離職した者等を含む）や継続雇用中の者も含む。

様式第12号－2 について（その1）

1. 報告対象期間は、事業年度の開始日（事業を事業年度の途中で開始した場合には当該事業の開始日）及び当該事業年度の終了の日を記載。
2. 表面上方の提出者欄には氏名（法人にあってはその名称及び代表者の氏名）を記載。
3. 1 ①欄には、報告対象期間内において、派遣労働者が派遣労働により業務に従事した総労働時間を記載。
4. 1 ③欄における「定年退職者」とは、60歳以上の定年に達したことによって退職した者であって、当該派遣元事業主に雇用される者。
5. 1 ④欄は（②欄の数－③欄の数）÷①欄の数×100（小数点以下第1位未満切り捨て）
6. 親会社等がなしの場合は備考欄に「親会社等なし」を記載。

提出期限：毎事業年度経過後 3 ヶ月以内

様式第12号－2にかかる添付書類

この書類は、様式第12号－2 関係派遣先派遣割合報告書 2欄 連結決算導入の有無 について、「無」に印をつけた場合のみ添付していただく書類です。
 なお、親会社等がない場合は、① 貴社からみた親会社等の有無 欄の「無」に印をつけ、派遣元(自社) 欄に会社名・連絡先・住所のみご記入ください。
 親会社等の子会社が自社に取まらない場合は、適宜欄を追加してください。書式につきましては、当書類の記入内容が網羅してある限り問わない事とします。

派遣元(自社)	親会社等が保有する議決権または資本金の割合	%	
会社名・連絡先		☐() -	
住所		親会社等への派遣	有・無

① 貴社からみた親会社等の有無 有・無

② ①について、「有」の場合の親会社等および親会社等の子会社の名称・住所・連絡先

親会社等	会社名・連絡先	☐() -	
	住所		
	親会社等の子会社	親会社等が保有する議決権または資本金の割合	%
	会社名・連絡先	☐() -	
	住所	貴社からの派遣	有・無
	親会社等の子会社	親会社等が保有する議決権または資本金の割合	%
	会社名・連絡先	☐() -	
	住所	貴社からの派遣	有・無
	親会社等の子会社	親会社等が保有する議決権または資本金の割合	%
	会社名・連絡先	☐() -	
	住所	貴社からの派遣	有・無
	親会社等の子会社	親会社等が保有する議決権または資本金の割合	%
	会社名・連絡先	☐() -	
	住所	貴社からの派遣	有・無
	親会社等の子会社	親会社等が保有する議決権または資本金の割合	%
	会社名・連絡先	☐() -	
	住所	貴社からの派遣	有・無

様式第12号－2 について（その2）

1. 「関係派遣先」とは

(1) 派遣元事業主が連結財務諸表を作成している
 企業グループに所属している場合

- ①派遣元事業主を連結子会社とする会社
- ②当該会社の連結子会社
 が関係派遣先となる。

(2) 派遣元事業主が連結財務諸表を作成している
 企業グループに所属していない場合

- ①派遣元事業主の親会社等
- ②当該親会社等の子会社等
 が関係派遣先となる。

様式第12号－ 2 について（その3）

【親会社等とは】

- ① 派遣元事業主の議決権の過半数を所有している者（派遣元事業主が株式会社の場合）
- ② 派遣元事業主の資本金の過半数を出資している者（派遣元事業主が持分会社の場合）
- ③ 派遣元事業主の事業の方針の決定に関して、①及び②と同等以上の支配力を有すると認められる者

【親会社等の子会社等とは】

- ① 派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者
- ② 派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者
- ③ 事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力が①及び②と同等以上と認められる者

＊「①及び②と同等以上の支配力を有する者」とは、一般社団法人や事業協同組合等のように、議決権や出資金という概念では支配関係の有無を判断できない者のことをいい、そこでも、事業の方針につき過半数の支配があるか否かに基づいて判断されることになる。

- ・ご質問については、質問票にご記入の上、メールでお願いします。

14kn-jukyuu@mhlw.go.jp

- ・また、ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします

ご清聴いただきありがとうございました。