

## 【モデル様式 5】

### 『労働者派遣契約』

(根拠：労働者派遣法第 26 条第 1 項・4 項、施行規則第 21 条・22 条・22 条の 2)

労働者派遣に関する契約については、恒常的に取引先との間に労働者派遣する旨の基本契約を締結し、個々具体的に労働者派遣をする場合に個別に就業条件をその内容に含む個別契約を締結するという場合があるが、この場合、法第 26 条の意味における労働者派遣契約とは、後者の個別契約をいう。

#### 個別契約において最低限定めるべき事項

##### ① 派遣労働者が従事する業務の内容

- ・ 従事する業務の内容については、可能な限り詳細に記載すること。
- ・ 同一の派遣労働者が複数の業務に従事する場合については、それぞれの業務の内容について記載すること。
- ・ 業務の内容が令 4 条第 1 項の業務である場合は、日雇派遣が可能な業務であることを派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該号番号を記載すること。

##### ② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度（則第 22 条第 1 項）

- ・ 派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこと。
- ・ チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を記載することで足りるが、派遣元と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度について共通認識を持つことができるよう、より具体的に記載することが望ましい。

##### ③ 派遣労働者が派遣労働に従事する事業所の名称・所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位

- ・ 派遣労働者が実際に派遣就業する事業所その他の施設の名称、所在地だけでなく、原則として、具体的な派遣就業の場所及び組織単位（組織の名称）、派遣労働者の所属する部署、電話番号等必要な場合に派遣元事業主が当該派遣労働者と連絡がとれる内容であること。  
加えて、組織単位を特定するために必要な事項（組織の長の職名）を明記することが望ましい。
- ・ 事業所等における組織単位については、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分配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される。
- ・ 「就業場所」が、労使協定方式の地域指数を判断する際の「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」と一致しないこともあるため、その場合は、トラブルの発生を防止する観点から、労働者派遣契約書に「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」についても併せて記載することが望ましい。

なお、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断することとなり、常に雇用保険の適用事業所と同一であるわけではない。

④ 派遣先の事業主のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項

派遣労働者を具体的に直接指揮命令する者の部署、役職及び氏名を記載すること。

⑤ 労働者派遣の期間、派遣就業する日

- ・ 派遣期間については、具体的な労働者派遣の開始の年月日及び終了の年月日を記載すること。
- ・ 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。

⑥ 派遣就業の開始・終了時刻、休憩時間

- ・ 派遣就業すべき日の派遣労働の日々の始業、終業の時刻並びに休憩時間（法律上は時間数のみであるが、一般的には休憩の開始及び終了の時刻を特定して記載することが適当）を記載すること。

⑦ 安全及び衛生に関する事項（次のうち、業務遂行に当たり安全衛生のために必要な事項）

- (i) 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項
- (ii) 健康診断の実施等、健康管理に関する事項
- (iii) 換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項
- (iv) 安全衛生教育に関する事項
- (v) 免許の取得、技能講習の修了の有無等就業制限に関する事項
- (vi) 安全衛生管理体制に関する事項
- (vii) その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項

第四十四条（労働基準法の適用に関する特例）

第四十五条（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第四十六条（じん肺法の適用に関する特例等）

第四十七条（作業環境測定法の適用の特例）

第四十七条の二（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関する特例）

第四十七条の三（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の適用に関する特例）

第四十七条の四（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の適用に関する特例）

⑧ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情処理に関する事項

- ・ 派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元及び派遣先における苦情処理方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制を記載すること。（派遣元指針第2の3及び派遣先指針第2の7参照）
- ・ 派遣労働者の苦情の申出を受ける者については、その社の部署、役職、電話番号等についても記載すること。

⑨ 派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法第26条に基づく手当）等の支払費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の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に必要な措置に関する事

項（派遣元指針第2の2及び派遣先指針第2の6参照）

- (i) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ
- (ii) 派遣先による就業機会の確保
- (iii) 損害賠償等に係る適切な措置（派遣先は休業手当・解雇予告手当相当額以上の損害賠償）
- (iv) 労働者派遣契約解除の理由の明示

⑩ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合

- (i) 紹介予定派遣である旨
- (ii) 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される従事すべき業務の内容

〈例〉

- 1 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
  - 2 労働契約の期間に関する事項
  - 3 就業の場所に関する事項
  - 4 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
  - 5 賃金の額に関する事項
  - 6 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金保険、労働者災害補償保険法による労働者災害保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項
- (iii) 派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を書面の交付、ファクシミリ・電子メール等の送信の方法により派遣元に明示する旨
  - (iv) 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱について、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨

⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

- ・ 派遣元責任者及び派遣先責任者の役職、氏名、連絡方法を記載すること。  
（株式会社、有限会社は監査役の選任は不可。）
- ・ 製造業務である場合には、当該派遣元責任者及び派遣先責任者がそれぞれ製造業務専門派遣元責任者（施行規則第29条第3号）又は製造業務専門派遣先責任者（施行規則第34条第3号）である旨を記載すること。

⑫ 派遣先が④の派遣就業日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑤の派遣就業の開始時刻から終了時刻までの時間を延長できる旨の定めをした場合には、当該派遣就業ができる日又は延長できる時間数

（派遣元事業場における36協定により定められている内容の範囲内であること。）

⑬ 派遣元及び派遣先との間で、派遣先が派遣労働者に対し、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、リクレ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について記載すること。

なお、派遣先の給食施設、休憩室及び更衣室の利用については、派遣労働者に対しても利用機会を付与しなければならない。(法第40条第3項)。

⑭ 派遣労働者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、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合には職業紹介により紹介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の措置

⑮ 派遣労働者を協定対象労働者(法第30条の4第1項の協定で定めることによるところとされる派遣労働者)に限定するか否かの別(則第22条第6号)

なお、協定対象労働者に「限定しない」とする場合には、派遣先からの「比較対象労働者の待遇等に関する情報提供」が必要となること。

⑯ 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

⑰ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項

(1) 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務(有期プロジェクト事業)について労働者派遣を行う場合には、その旨を記載すること。

(2) その業務が1か月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(原則として正規の従業員)の1か月間の所定労働日数に相当程度少なく(半分以下)、かつ、月10日以下である業務(「日数限定業務」)については労働者派遣を行う場合には、次の①～③を記載すること。

① その旨

② 当該派遣先においてその業務が1か月間に行われる日数

③ 当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数

(3) 産前産後休業、育児休業等の代替要員として業務について労働者派遣を行う場合は、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。

(4) 介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行う場合は、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。

⑱ その他記載事項、留意事項

・ 派遣労働者の人数

就業条件の組合せで常時いることとなる人数を記載すること。

・ 派遣元が許可事業主であることの明示をすること。

具体的には許可番号の明示

・ 派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、これに基づき労働者派遣を行ってはならないこと。

・ 派遣労働者が複数の業務を兼任して行う旨の労働者派遣契約を定めることができること。

・ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止

派遣元事業主は、派遣労働者が雇用期間終了後、派遣先だった者に雇用されることを制

限してはならない。(たとえば、「派遣先が労働者派遣を受けた派遣労働者について、当該労働者派遣の終了後1年間は雇用しないこと」等を定める契約は原則としてできない。)  
(法第33条の第2項)。