

派遣元・請負受注事業主セミナー資料

労働者派遣制度のセルフチェックシート
(回答編)

奈良労働局

【概要】

問 1 次の中から（ ）に入る最も適切な言葉は
(雇用・委託・紹介・面接・監督・指揮命令)

「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、派遣元との(雇用)関係の下に、派遣先の(指揮命令)を受けて、この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う。

法第2条第1項、業務取扱要領(以下「要領」という)第1の1の(1)を参照下さい。

問 2 次の設問の正誤は

二重派遣とは、いったん労働者派遣を受けた派遣先が、当該派遣労働者を第三者の指揮命令の下に、働かせることをいうが、派遣先と第三者の間に適切な派遣契約が結ばれていれば違法ではない。(×)

派遣先と雇用関係のない派遣労働者を、第三者の指揮命令の下に働かせるため、「労働者供給事業」に該当し、派遣先、第三者とも職業安定法44条で禁止されている労働者供給事業違反となる。このため、派遣元と指揮命令を行う者(第三者)との間で直接派遣契約を締結する必要がある。

問 3 次の中から（ ）に入る最も適切な言葉は
(安全衛生面での配慮・就業場所の独立性・指揮命令関係)

請負とは、労働の結果としての仕事の完成を目的とするものであり、労働者派遣との違いは、注文主と労働者の間に(指揮命令関係)が生じない点にある。

「労働者派遣・請負を適正に行うために」を参照下さい。

問 4 次の設問の正誤は

請負と派遣との区分基準の具体的ポイントは、「労務管理上の独立」と「業務運営上の独立」の二点があり、いずれか一方を満たせば適正な請負業務と判断される。(×)

「労働者派遣・請負を適正に行うために」を参照下さい。

【適用除外業務】

問 5 次の設問の正誤は

労働者派遣が禁止されている建設業務とは、土木、建築その他工作物の建設、改造、修理、解体等の作業であり、それらの準備の作業に係る業務は禁止業務に含まれない。(×)

法第4条、業務取扱要領第2の2の(3)を参照下さい。

問 6 次の設問の正誤は

祭礼・催し会場・街頭選挙演説で、人や車輛の安全通行のための雑踏整理の業務は、労働者派遣で禁止されている警備業務には該当しない。(×)

法第4条、業務取扱要領第2の2の(4)を参照下さい。

問 7 次の設問の正誤は

病院・診療所等への看護業務は禁止されているが、診療の補助を行う歯科衛生士・理学療法士・臨床検査技師などは、労働者派遣で禁止業務になっていない。(×)

法第4条、法施行令第2条、要領第2の2の(5)を参照下さい。

【許可基準】

問 8 一般労働者派遣事業の許可に関し、次の設問の正誤は

- ①専ら労働者派遣の役務の提供を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと。(○)
- ②適正に業務が実施できる派遣元責任者を、他の派遣元から派遣労働者として受け入れ、派遣事業所専属の派遣元責任者とさせている。(×)
- ③派遣元責任者として、成年に達した後の1年以上の雇用管理経験と、その他の職業経験を合わせた期間が5年以上の者を選任している。(×)
- ④派遣元責任者については、申請書受理日前5年以内に派遣元責任者講習会を受講した者を選任している。(×)

① 法第7条第1項、要領「許可基準」の1を参照下さい。

② 派遣元責任者は、自己の雇用する労働者の中から事業所ごとに専属で選任しなければならない。法第36条、法施行規則（以下「規則」という）第29条、要領「許可基準」の2を参照下さい。

③ 平成21年10月1日以降の新規許可以降は、3年以上の雇用管理経験が必要。要領「許可基準」の2の(1)の⑧を参照下さい。

④ 平成21年10月1日以降の新規許可及び平成22年4月1日以降の許可有効期間更新の場合は、3年前以内の受講が必要。要領「許可基準」2の(1)の⑨を参照下さい。

問 9 労働者派遣を行うことができる地域の範囲で正しいのは

- ① 派遣元事業所の所在地から半径100km以内の範囲の地域 (×)
- ② 派遣元責任者が苦情処理のために日帰りで往復できる範囲の地域 (○)
- ③ 派遣労働者が自宅から通勤できる又は転居をした場合は、転居先の住所から通勤できる範囲の地域 (×)
- ④ 交通機関や車で、実際に1日で往復できる範囲の地域 (×)

要領「許可基準」2の(1)の⑩を参照下さい。

問 10 次の場合、最低限必要な派遣元責任者は何人か

- ① 派遣労働者数が 250 人の場合（特定製造業務への派遣はなし）(3) 人
- ② 派遣労働者数 450 人、うち特定製造業務に 230 人の場合
(5) 人 うち製造業務専門派遣元責任者は (3) 人

規則第 29 条、要領第 8 の 16 を参照下さい。

- ① 派遣労働者の数 100 人ごとに 1 人以上選任しなければならない。
- ② 派遣元責任者のうち 1 人は製造業務専門派遣元責任者を兼ねることができる

(例)

- 1 人目 派遣元責任者・・・特定製造業務以外に派遣労働者 100 人を担当
- 2 人目 派遣元責任者・・・特定製造業務以外に派遣労働者 100 人を担当
- 3 人目 派遣元責任者と製造業務・・・特定製造業務以外の派遣労働者 20 人と製造業派遣専門元責任者を兼務 務派遣労働者 80 人を担当
- 4 人目 製造業務専門派遣元責任者・・・特定製造業務派遣労働者 100 人を担当
- 5 人目 製造業務専門派遣元責任者・・・特定製造業務派遣労働者 50 人を担当

問 11 一般派遣元事業所の新規許可に必要な資産・資金の要件基準は

事業所数 1 あたりの基準資産額は (2,000) 万円以上で、現金預金額は (1,500) 万円以上。また基準資産額は負債総額の (1/7) 以上必要
基準資産額とは、繰延資産及び営業権を除く資産総額から負債総額を差し引いた額。要領「許可基準」4 の(1)を参照下さい。

問 12 一般派遣元事業所に使用しうる必要面積は

- ① 15 m²以上 ② 20 m²以上 ③ 25 m²以上 ④ 40 m²以上
- ② 20 m²以上。要領「許可基準」4 の(3)を参照下さい。

問 13 次の設問の正誤は

派遣労働者となろうとする者の登録時点における個人情報の収集については、その労働者の希望・能力に応じた就業機会の確保を図る目的の範囲で、また、雇用して労働者派遣を行う際は、適正な雇用管理を行う目的の範囲で個人情報を収集することとなる (○)

登録する時点と雇用する時点では適正と判断される範囲が異なる部分に留意すること。要領「許可基準」3 の(1)のハを参照下さい。

問 14 次の設問の空欄は

一般労働者派遣事業の許可の有効期間は、新規許可の場合は許可日から起算して (3) 年であり、更新後は更新日から起算して (5) 年になる。

法第 10 条第 1 項及び第 4 項、要領第 4 の 2 を参照下さい。

問 15 次の変更事項は、変更後何日以内に届出が必要か

- ① 代表者の氏名・住所の変更、役員の名義・住所の変更、法人の名称・所在地の変更等、法人、代表者、役員に関する変更（10日以内）
- ② 労働者派遣事業を行う事業所の名称・所在地の変更（10日以内）
- ③ 労働者派遣事業を行う事業所の新設・廃止（10日以内）
- ④ 派遣元責任者の氏名・住所の変更（30日以内）

規則第8条第1項、要領第4の3及び第5の2を参照下さい。

法人・役員・事業所に関する変更等は10日以内

派遣元責任者に関する変更は30日以内

問 16 次の設問の正誤は

労働者派遣事業の事業報告書は、派遣事業の実績がなければ提出する必要はない。（×）

事業報告書については、事業年度経過後1ヶ月以内に、収支決算書については、事業年度経過後3ヶ月以内に正1部、写2部を提出いただく必要があります。また、平成24年10月の改正により、関係派遣先への派遣割合報告書（様式12号-2）を、事業年度経過後3ヶ月以内に提出いただくこととなりました（平成25年9月決算以降適用）。

法第23条第1項～第3項、規則第17条・第17条の2、要領第6の1～2を参照下さい。

【派遣期間の抵触日の通知】

問 17 次の設問の正誤は

今までに派遣労働者を受け入れたことがない派遣先からは、あえて抵触日通知を受ける必要はない。（×）

抵触日通知は、労働者派遣契約の締結に当たり、派遣先は派遣元にあらかじめ書面で通知しなければならない。

法第26条第5項及び第6項、要領第7の2の(3)を参照下さい。

問 18 次の設問の正誤は

派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一業務について、政令等で定める業務以外の業務（派遣受入期間の制限を受ける業務）に、1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受ける場合は、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合の意見聴取をしなければならない。（○）

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者の意見を聴いたうえで派遣受入期間を定めなければならない。

また、派遣先は、派遣契約を締結する前に派遣元に対して、抵触日の通知をしなければならない。派遣元は抵触日の通知を受けずに派遣契約を締結してはなら

ない。

法第26条第5項及び第6項、法第40条の2第4項、規則第24条の2、要領第9の4の(5)のハを参照下さい。

【労働者派遣契約】

問19 次の設問の正誤は

労働者派遣契約書はいわゆる基本契約書のことである。(×)

個別契約書のことである。このため個別契約書には定めなければならない事項を全て記載すること。

法第26条第1項、規則第21条・第22条及び第22条の2、要領第7の1及び2を参照下さい。

問20 次の設問の正誤は

派遣契約書の派遣期間は、自動更新として締結している。(×)

派遣契約期間の制限は、派遣先に常用雇用される労働者の派遣労働者による代替を防止する趣旨で設けられているため、派遣期間が自動更新される規定は認められていない。法第26条第1項第4号及び第2項、規則第22条第1項第2号、要領第7の2の(2)のニを参照下さい。

問21 次の設問の正誤は

労働者派遣契約書における「時間外労働」の記載については、「派遣元の36協定の範囲内による」という表現でも差支えない(×)

「時間外労働」の記載については、延長することができる具体的な時間数の記載が必要となる。法第26条第1項第10号、規則第22条第1項第2号を参照下さい。

問22 次の設問の正誤は

派遣就業の場所ごとの同一業務（政令等で定める業務以外の業務＝派遣受入期間の制限を受ける業務）について、派遣先が派遣労働者を受け入れられる期間は原則（1）年である。

法第40条の2第2項及び第3項、規則第33条の3第4項、要領第9の4の(3)及び(5)を参照下さい。

問23 次の設問の正誤は

派遣受入期間の制限は、同一の派遣元事業主から継続して労働者派遣の役務の提供を受けることができる期間を定めたものである。(×)

派遣労働者や派遣元事業主が変更になっても、同一業務であれば派遣受入期間は継続していることになるため、変更後の派遣元事業主に抵触日を通知す

ることで、お互いに派遣可能期間を確認し、適法な労働者派遣を実施しなければならない。

法第40条の2第1項及び第5項、規則第33条の4第5項、要領第9の4の(4)を参照下さい。

問 24 次の設問の正誤は

派遣受入期間の制限は、「派遣就業の場所ごとの同一業務」について適用されることとなるので、組織の最小単位内であっても、隣の机が変わったり、別の業務を新たに担当する等仕事の内容が変更されれば、同一業務に当たらず、継続して派遣労働者を受け入れることができる (×)

組織の最小単位内での業務は同一の業務となる。

派遣先が講ずべき措置に関する指針 (告示138号 (以下「派遣先指針」という。)) 第2の14、要領第9の4の(4)を参照下さい。

問 25 次の設問の正誤は

抵触日を迎えたため、派遣元事業主及び派遣労働者と合意書を取り交わし、いわゆるクーリング期間を確実に経過する4ヶ月間を派遣先による直接雇用として派遣労働者と有期雇用契約を締結し、その後改めて派遣元から労働者派遣の役務の提供を受けることとした。(×)

派遣先は、派遣先を離職した労働者について、離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることはできない。

また、クーリング期間を経過するために、派遣先による有期の直接雇用とし、その後、改めて労働者派遣の役務の提供を受けるように予定されていることは、臨時・一時的な労働力の提供を受ける労働者派遣の趣旨に反し、また、派遣労働者の自由な意志に基づいた職業の選択でないものと考えられるため、職業安定法44条で禁止されている労働者供給事業にあたる。

抵触日以降も労働力が必要な場合は、基本的には指揮命令が必要な場合は直接雇用、指揮命令が必要でない場合は請負によること。

法第35条の4・第40条の6、派遣先指針第2の14の(3)を参照下さい。

問 26 次の設問の正誤は

派遣受入期間の制限を受けない業務（いわゆる政令業務）に係る労働者派遣契約の派遣期間は、当然3年を超えるものであっても差し支えない。（×）

政令業務であっても、政令第5条3号（建築物清掃）、4号（建築設備運転）、5号（駐車場管理等）、8号（テレマーケティングの営業）に係る業務は制限がないが、これ以外の政令業務は、3年を超える派遣契約期間を設定した契約はできない。

法第26条第2項、平成2年労働省告示第83号、要領第7の2の(2)のハを参照下さい。

問 27 次の設問の正誤は

派遣元事業主は、安定した事業運営のため必要な派遣労働者について、派遣先への直接雇用や、また他の派遣会社の派遣労働者として雇用されることを禁ずる契約を派遣労働者と締結することを認められている。（×）

派遣元と派遣労働者の労働関係終了後、派遣労働者が派遣先であった者や、他の派遣元事業主に雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない。

法第33条、要領第8の5を参照下さい。

問 28 次の設問の正誤は

派遣受入期間の制限を受けない業務になる「日数限定業務」とは、派遣労働者の就業日数が少ないだけでなく、派遣先の労働者がその業務に従事する日数も月10日以下の業務のことである。（○）

日数限定業務とは、派遣先に雇用される通常の労働者の一ヶ月間の所定労働日数に比し、相当程度少なく（半分以下）かつ月10日以下しか行われない業務のことである。派遣先において雇用される通常の労働者の当該業務への就業日数が月10日以内の場合は、もともと、当該業務を処理するための常用労働者が配置されているとは考えにくいことから、派遣労働者が常用労働者の代替となることがないと思われるため、派遣受入期間の制限を受けない業務となっている。このため、単に派遣労働者の就業日数が派遣先で雇用される常用労働者の半分以下でかつ月10日以内の場合とはなっていない。

法第40条の2第1項第2号のロ、要領第9の4の③を参照下さい。

問 29 次の設問の正誤は

派遣先と労働者派遣契約を締結する際は、派遣労働者の氏名、性別、年齢、社会保険・労働保険への加入状況、住所、職務経歴を、派遣先に明示する必要がある。（×）

派遣先への通知は、法第35条に基づき、労働者派遣をするときに氏名、性別、年齢（45歳以上または18歳未満の場合）、社会保険・労働保険の加入状況や

業務遂行能力に関する情報に限られる。このため、必要のない派遣労働者の情報の提供は、派遣先による派遣労働者の特定、事前面接、個人情報漏洩となる。派遣労働者の選定は、派遣元が自らの責任で行う必要がある。

規則第27条・第27条の2及び第28条、要領第8の7の(3)を参照下さい。

問 30 次の設問の正誤は

派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為は禁止されているが、派遣就業前に履歴書の送付要請することは差し支えない。(×)

履歴書の送付要請も派遣労働者を特定する行為となる。また当然派遣先による事前面接（書類選考）や若年者に限定することも禁止されている。

法第26条第7項、派遣先指針第2の3、要領第8の14及び15を参照下さい。

問 31 次の設問の正誤は

派遣元事業主は、労働者派遣契約が中途解除された場合、30日以上前に解雇予告を行い、派遣労働者を解雇することができる。(×)

派遣先と連携して派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。新たな就業機会の確保ができないときは、まず休業を行い、雇用の維持を図ることが必要です。派遣元が講ずべき措置に関する指針（告示137号（以下「派遣元指針」という。））第2の2を参照下さい。

問 32 次の設問の正誤は

派遣先事業主は自らの都合により労働者派遣契約を中途解除する場合、他の就業機会の確保ができないときは、派遣元事業主に対し解雇予告手当や休業手当相当額の損害を賠償すればよい。(×)

派遣先事業主は、解雇予告手当や休業手当に相当する額以上の額について賠償をしなければならない。派遣先指針第2の6を参照下さい。

【就業条件の明示】

問 33 次の設問の正誤は

特定派遣元事業主は、自己の雇用している労働者を一定期間派遣労働者として派遣する場合であっても、雇入れ時に雇用条件を通知しているため、派遣就業期間中の就業条件は、改めて説明する必要はない。(×)

一般派遣元事業主に限らず、特定派遣元事業主も派遣労働者になろうとする者に対して、派遣就業期間中の就業条件並びに抵触日を書面により明示しなければならない。

法第34条、規則第25条、要領第8の6を参照下さい。

問 34 次の設問の正誤は

派遣元事業主は、派遣労働者に対する就業条件明示書の「派遣就業する日」の記載について、「派遣先カレンダーによる」と記載をすれば、派遣労働者に事前に就業する日を通知する（事前に派遣先のカレンダーを交付する）必要はない。（×）

派遣元事業主は「派遣就業する日」について、具体的な曜日又は日を指定しなければならないが、事前に派遣先からシフト表（派遣先カレンダー等）などを受領し、派遣労働者に対し就業条件の明示の都度交付しなければならない。

法第34条第1項第2号、規則第25条、要領第8の6の(3)

【派遣先への通知】

問 35 次の設問の正しい答えは

派遣元事業主は、派遣契約締結後に労働者派遣をする際に、あらかじめ派遣先に派遣労働者に関する通知をしなければならないが、通知内容のうち正しいのは何番か (②)

- ① 派遣労働者の氏名、社会保険・労働保険への加入状況
- ② 派遣労働者の氏名、性別、社会保険・労働保険への加入状況、45歳以上・18歳未満の場合はその旨及び年齢、無期雇用労働者か否かの別
- ③ 派遣労働者の氏名、社会保険・労働保険への加入状況、45歳以上・18歳未満の場合はその旨及び年齢、派遣労働者の連絡先電話番号
- ④ 派遣労働者の氏名、社会保険・労働保険への加入状況と被保険者番号、45歳以上・18歳未満の場合はその旨及び年齢、無期雇用労働者か否かの別

派遣労働者が45歳以上の場合は、「氏名、性別及び45歳以上である旨」、派遣労働者が18歳未満の場合は、「氏名、性別及びその年齢」及び社会保険・雇用保険の資格取得届の提出の有無（「無」の場合については、具体的な理由）を通知しなければならない。

法第35条、規則第27条の2及び第28条、要領第8の7を参照下さい。

問 36 次の設問の正しい答えは

派遣元事業主は、派遣先及び派遣労働者に抵触日以降派遣ができない派遣停止の通知をしなければならないが、次のうち正しいのは何番か (④)

- ① 派遣停止の通知は、派遣契約を締結する際に、併せて行う。
- ② 派遣停止の通知は、派遣労働者が就業する前に、派遣労働者の氏名・性別・社会保険等への加入の通知をする際に併せて行う。
- ③ 派遣停止の通知は、派遣労働者の派遣就業開始後1ヶ月以内に行う。
- ④ 派遣停止の通知は、抵触日前1ヶ月以内から前日までに行う。

派遣停止の通知は法第35条の2に規定されており、派遣先は派遣停止の通

知を受けた派遣労働者を、抵触日以降も引続き使用しようとするときは、抵触日の前日までに、派遣労働者に直接雇用の申込をしなければならない。
法第35条の2、法第40条の4及び5、要領第8の9を参照下さい。

【派遣元管理台帳の整備】

問 37 次の設問の空欄は

派遣元管理台帳は派遣終了後 (3) 年間保存しなければならない。

派遣元管理台帳は、派遣就業の終了日以降3年間保存しなければならない。

法第37条、規則第30条・第31条・第32条

要領第8の11の(2)を参照下さい。

【派遣元・先責任者の選任】

問 38 次の設問の空欄は

- ① 派遣先は、派遣労働者の数 (100) 人ごとに1人以上の派遣先責任者を選任しなければならない。
- ② 物の製造の業務に (50) 人を超える派遣労働者を従事させる事業所は、物の製造業務に従事する派遣労働者 (100) 人当たり1人以上、「製造業務専門派遣元責任者」を選任しなければならない。
- ③ 派遣労働者の数と派遣先が雇用する労働者の数の合計が (5) 人以下の場合は、派遣先責任者を選任する必要はない。

※労働者派遣の期間に関わらず、派遣先責任者を選任する必要があります。

法第41条、規則第34条第1項第2号及び第3号を参照下さい。

【派遣労働者の雇用】

問 39 次の設問のうち、派遣先に派遣労働者への雇用の申込義務が発生するのは

- ① 派遣期間内に派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望する場合 (×)
- ② 派遣受入期間の制限を受ける業務に、1年以上派遣労働者を受け入れており、その派遣労働者と同じ就業場所の同じ業務に、新たに労働者を採用しようとする場合 (×)
- ③ 派遣受入期間の制限がある業務（政令業務等以外の業務）に、派遣停止の通知を受けた派遣労働者を、抵触日以降も継続して使用しようとする場合 (○)
- ④ 政令業務において、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者から役務の提供を受けている場合で、その派遣労働者と同じ就業場所の同じ業務に、新たに労働者を雇い入れようとするとき (○)

③ ④が雇用の申込義務があり、②は雇用の努力義務がある。

法第40条の4及び法第40条の5を参照下さい。

【派遣元事業主への通知】

問 40 次の設問の正誤は

派遣労働者の出勤日数や残業時間の管理は、雇用主である派遣元事業主が当然行わなければならないため、派遣先は派遣元から要請があったときは、出勤状況等を知らせなければならない。(×)

以上、一定の期日を定めて派遣労働者ごとに書面で交付しなければならない。通知事項は、①派遣労働者の氏名、②派遣就業した日、③派遣就業した日ごとの始業・就業時刻、休憩した時間、④就業した業務内容、⑤従事した事業所の名称・所在地・場所となっている。

法第42条第3項、規則第38条、要領第9の8の(4)を参照下さい。

【労働基準法等】

問 41 次の設問の正誤は

派遣労働者に適用される地域別（産業別）最低賃金は、派遣先事業場の地域別（産業別）の最低賃金の適用を受ける。(○)

平成20年7月の改正最低賃金法により、派遣先事業場の地域別（産業別）最低賃金の適用を受ける。

最低賃金法第13条及び第18条を参照下さい。

問 42 次の設問の空欄は

派遣労働者の雇用保険への加入要件は、31日以上引き続き雇用されることが見込まれ、かつ1週間の所定労働時間が(20)時間以上の場合である。

雇用保険法第6条第1項第2号及び第3号を参照下さい。

問 43 次の設問の空欄は

派遣労働者の社会保険への加入要件は、原則(2)か月を超える雇用期間があり、1か月、一日又は1週間の所定労働時間が派遣元の通常の労働者の(4分の3)以上あることである。

厚生年金保険法第9条及び第12条第1項第2項、健康保険法第3条第1項第2号を参照下さい。

問 44 次の設問の空欄は

派遣元事業主は、(6)か月継続勤務し、全所定労働日の(8)割以上出勤した派遣労働者に、(6)か月经過した際に、(10)日の年次有給休暇を与えなければならない。

労働基準法第39条第1項を参照下さい。

【紹介予定派遣】

問 45 次の設問の空欄は

紹介予定派遣は、同一の派遣労働者について (6) か月を超えて労働者派遣を行ってはならない。

派遣元指針第2の12の(1)を参照下さい。

問 46 次の設問の正誤は

紹介予定派遣の場合であって、労働者派遣が禁止されている「港湾運送業務」、「建設業務」、「警備業務」、「病院等における医療関係業務」への派遣は当然できない。(×)

要領第2の2の(5)を参照下さい。

問 47 次の設問の正誤は

紹介予定派遣であれば、派遣先が派遣労働者を特定する行為である、事前面接や履歴書の事前送付を行っても構わない。(○)

紹介予定派遣は、6か月以内の派遣期間終了後、派遣先での直接雇用を前提として労働者派遣を行うため。

問34、派遣元指針第2の18の(3)を参照下さい。

【日雇派遣について】

問 48 次の設問の正誤は

派遣期間が31日未満の労働者派遣は、日雇派遣に該当するため、一切行うことはできない。(×)

日雇派遣の原則禁止は、雇用期間が31日未満のものに適用されるので、個々の派遣期間が31日未満でも、日雇派遣に該当しない場合がある(例えば、雇入れ時点で複数の派遣先がすでに決定しており、合計した雇用期間が31日以上となっているケース等)。

また、日雇派遣原則禁止の例外として認められている業務や労働者も定められている。詳しくは法第35条の3、法施行令第4条第1項・第2項、規則第28条の2、第28条の3を参照下さい。

問 49 次の設問の正誤は

雇用期間が31日以上であれば、就業日が雇用契約の初日と最終日の2日だけでも、日雇派遣にはあたらない。(×)

設問のような契約は、社会通念上明らかに適当とはいえないため、日雇派遣禁止を免れることを目的とした行為と解され、日雇派遣にあたる。要領第8の14(3)を参照ください。

【離職後1年以内の派遣について】

問 50 次の設問の正誤は

労働者 A さんは、以前派遣元 B 社から派遣され、派遣先 C 社で働いていたが、期間満了により離職した。その半年後、派遣元 D 社は A さんを雇用し、C 社に派遣した。この場合、A さんは C 社で1年以内に働いていたため、D 社は A さんを派遣することはできない。(×)

A さんの雇用主は、あくまでも B 社又は D 社であり、C 社は A さんを直接雇用したことはないので、離職後1年以内の派遣には抵触しない。法第35条の4・第40条の6、規則第33条の5を参照ください。

【マージン率等の情報提供について】

問 51 次の設問の正誤は

いわゆるマージン部分（派遣料金と賃金の差額部分）について、教育訓練費や福利厚生に係る費用に分けて情報提供を行っても構わない。(○)

派遣元指針第2の13、要領第6の4(2)、(3)を参照ください。

【派遣料金の明示】

問 52 次の設問の正誤は

派遣労働者に対して派遣料金を明示しなければならないタイミングは、
①登録時 (×)
②雇入時 (○)
③派遣契約締結時 (×)
④派遣開始時 (○)
⑤派遣料金額の変更時 (○)

法第34条の2、規則第26条の2を参照ください。

【待遇に関する事項などの説明】

問 53 次の設問の正誤は

派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、雇用された場合の賃金の見込み額を説明するため、派遣元のホームページに掲載されているモデル賃金を参照するよう伝えた。(×)

派遣元事業主は、これから派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、①賃金の見込みなど待遇に関する事②事業運営に関する事③労働者派遣制度の概要を説明しなければならない。このうち①については、書面又は FAX 又は電子メールによる説明が必要となっている。法第31条の2、規則第25条の2を参照ください。