

派遣先・請負発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。

【派遣受入期間の制限】

問 8 次の設問の空欄は

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 4 0 条の 2 第 2 項及び第 3 項、規則第 3 3 条の 3 第 4 項、要領第 9 の 4 の(3)及び(5)を参照下さい。

問 9 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ず、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 2 6 条第 5 項及び第 6 項、法第 4 0 条の 2 第 4 項、規則第 2 4 条の 2、要領第 9 の 4 の(5)のハを参照下さい。

問 10 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 4 0 条の 2 第 1 項及び第 5 項、規則第 3 3 条の 4 第 5 項、要領第 9 の 4 の(4)を参照下さい。

問 11 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、14号（建築物清掃）、15号（建築設備運転）、16号のうち①（建築物の入口、建築物内の事業所の入口等における受付又は案内）以外、24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。
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 12 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。

【派遣先責任者の選任】

問 13 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、「製造業務専門派遣先責任者」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。

【労働者派遣契約】

問 14 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 15 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 16 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①を参照下さい。

問 17 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 18 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 19 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場合、あえて派遣元に抵触日を通知する必要はない。(×)

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 20 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。

【派遣労働者の通知】

問 21 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 22 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を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。

【派遣先管理台帳の整備】

問 23 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42条第2項、規則第32条、要領第8の11の(2)を参照下さい。

問 24 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。(×)

派遣先は派遣元事業主に、派遣先管理台帳に記載した事項を、1か月に1回以上、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。

【派遣先事業主が講ずべき事項】

問 25 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。

問 26 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、隣の机に変わったり、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 27 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こととして予定されている場合は、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し、指揮命令が必要でない場合は請負によること。

派遣先指針第2の14の(3)を参照下さい。

問 28 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。

【派遣停止の通知】

問 29 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箇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。

問 30 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 (○)

① 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。

【労働基準法等】

問 31 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 32 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 (2 0) 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 33 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 1 2 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 34 次の設問の空欄は

派遣元事業主は、派遣労働者が (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) か月経過した際に、(1 0) 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 3 9 条第 1 項を参照下さい。

【紹介予定派遣】

問 35 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 1 2 の(1)を参照下さい。

問 36 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。(×)

病院等における医療関係の業務は、紹介予定派遣する場合はできる。

要領第 2 の 2 の(5)を参照下さい。

問 37 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 3 4、派遣元指針第 2 の 1 8 の(3)を参照下さい。

【離職後1年以内の派遣について】

問 38 次の設問の正誤は

以前派遣元 B 社より、労働者 A さんを受け入れていたが、繁忙期を過ぎたため、派遣終了となった。その半年後、再び人員が必要となったため、派遣元 C 社に依頼したところ、たまたま C 社に登録していた A さんを派遣する旨の通知が届いた。この場合、A さんは 1 年以内に働いていた派遣労働者であるため、A さんを受け入れることはできない。(×)

A さんの雇用主は、あくまでも B 社又は C 社であり、派遣先事業主は A さんを直接雇用していたわけではないので、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。

【労働契約申込みみなし制度】

問 39 次の中から () に入る最も適切な言葉は

(派遣元・労働契約・請負契約・派遣先・派遣契約)

平成 27 年 10 月 1 日から施行される労働契約申込みみなし制度とは、派遣先が、違法派遣の状態では派遣労働者を受け入れている場合に、(派遣先) が派遣労働者に対して、その時点と同一の労働条件を内容とする(労働契約)の申し込みをしたものとみなされる制度である。

平成 24 年改正法第 2 条による改正後の第 40 条の 6、第 40 条の 7、第 40 条の 8 を参照ください。