

就業条件明示書

令和〇年〇月〇日

〇〇 〇〇 殿

事業所 名称

所在地

使用者 職氏名

印

次の条件で労働者派遣を行います。

業務内容	〇A機器の操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議資料等の作成業務
責任の程度	副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有り）
派遣先事業所名称及び所在地その他派遣就業場所	〇〇〇〇株式会社本社 国内マーケティング部営業課販売促進係 （〒100-0010 千代田区霞が関1-2-2 〇ビル2階 電話番号：03-3593-****）
組織単位	国内マーケティング部 営業課（国内マーケティング営業課長）
指揮命令者	国内マーケティング部営業課販売促進係長 ★★ ★★
派遣期間	令和〇年〇月〇日から令和〇年〇月〇日まで （派遣先の事業所における期間制限に抵触する日） 令和〇年〇月〇日 （組織単位における期間制限に抵触する日） 令和〇年〇月〇日 なお、派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続きを適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。
就業日及び就業時間	就業日：土、日を除く毎日 就業時間：9時から18時まで（うち休憩時間12時から13時まで） （できる限り就業日を特定する必要があり、年末年始や盆の期間における就業日についても特定すること。 また、派遣先のカレンダーに基づく場合には、派遣先のカレンダーを添付すること。 勤務シフトが複数ある場合、就業日ごとに就業時間・休憩時間の特定が必要であること。） ※ <u>自動更新の定めはできない。</u>
安全及び衛生	派遣先は、労働者派遣法第44条から第47条の4までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については、派遣先の安全衛生に関する規定を適用することとし、その他については、派遣元の安全衛生に関する規定を適用する。
派遣先責任者 （製造業務専門派遣先責任者）	派遣先：〇〇課〇〇係長 ◎◎ ◎◎ 電話番号：〇〇〇〇 内線〇〇 ※製造業務の場合：製造業務専門派遣先責任者を選任すること
派遣元責任者 （製造業務専門派遣元責任者）	派遣元：△△課△△係長 ◇◇ ◇◇ 電話番号：△△△△ 内線△△ ※製造業務の場合：製造業務専門派遣元責任者を選任すること
時間外労働 及び休日労働	時間外 有 1日〇時間 月〇〇時間 年〇〇時間 休日労働 有 月〇日 〇時～〇時
協定対象派遣労働者 であるか否か 【法第31条の2第3項】	協定対象派遣労働者である（当該協定の有効期間の終了日： 年 月 日）

<p>便宜の供与</p>	<p>(施設又は設備の利用、制服の貸与、教育訓練その他福祉のための便宜の供与をする旨を定めた場合は、記載が必要である)</p> <p>駐車場の利用可・制服の貸与有り</p>
<p>派遣労働者からの苦情の処理</p>	<p>(1) 苦情の申し出を受ける者 派遣先：〇〇課〇〇係長 ■■ ■■ 電話番号：〇〇〇〇 内線〇〇 派遣元：△△課△△係長 □□ □□ 電話番号：△△△△ 内線△△</p> <p>(2) 苦情処理方法、連絡体制等</p> <p>① 派遣元事業主における(1)記載の者が苦情の申し出を受けたときは、直ちに派遣元責任者の◇◇ ◇◇へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、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ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。</p> <p>② 派遣先における(1)記載の者が苦情の申し出を受けたときは、ただちに派遣先責任者の◎◎ ◎◎へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、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ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。</p> <p>③ 派遣先及び派遣元事業主は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。</p>
<p>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の措置</p>	<p>派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除が行われた場合には、派遣先と連携して他の派遣先をあっせんする等により新たな就業機会の確保を図ることとする。</p> <p>また、労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこととする。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、解雇しようとするときであっても、労働契約法の規定を遵守することはもとより、解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこととする。</p>
<p>派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置</p>	<p>労働者派遣の役務の提供終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。</p> <p>(注意：派遣元事業主が有料職業紹介事業許可を受けている場合に限り)</p> <p>また、職業紹介を経由して行うこととし、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の〇〇分の〇〇に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6か月を超えて雇用された場合にあっては、6か月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の〇分の〇に相当する額とする。</p>
<p>労働者派遣に関する料金 【法第34条の2】</p>	<p>日額 〇〇〇〇〇円</p> <p>(労働契約時に明示しており、変更がない場合は不要)</p>
<p>社会保険の取得届等の書類が行政機関に提出されていない場合の理由</p>	<p>雇用保険： 健康保険： 厚生年金保険：</p>
<p>紹介予定派遣に係る契約である場合</p>	<p>派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等を記載</p>