

就業条件明示書

次の条件で労働者派遣を行います。①

令和 ◆ 年 9 月 16 日

業務内容	パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務			②
令第4条第1項各号の業務に該当する場合	令第4条第1項第3号 事務用機器操作に該当			②
業務に伴う責任の程度	役職無し。稟議文書に関する決裁権限無し。部下0名。			③
派遣先事業所名称	株式会社 厚労商事 関西支社			④
派遣先事業所所在地	〒 540 - 8527 大阪市中央区大手前●-●-● (TEL 06-●●●●-●●●●)			④
就業場所 (名称) (住所)	株式会社 厚労商事 関西支社 堺営業所 営業第二課 販売促進係 〒 590 - 0078 堺市堺区南瓦町●-● (TEL 072-●●●●-●●●●)			④
組織単位(長の職名)	堺営業所 営業第二課		(長の職名) 営業第二課長	④
指揮命令者	(部署) 堺営業所 営業第二課 販売促進係		(役職) 販売促進係長 (氏名) □□ □□	⑤
派遣期間	令和 ◆ 年 10 月 1 日 ~ 令和 ◆ 年 12 月 31 日			⑥
事業所単位抵触日	令和 ★ 年 10 月 1 日 ⑬	個人単位抵触日	令和 ★ 年 10 月 1 日 ⑫	
労働契約申込み みなし制度につ いて	派遣先の事業所における期間制限の抵触日は延長されることがあるが、個人単位の期間制限の抵触日は延長されることはない。 なお、派遣先が派遣先の事業所における期間制限の延長について、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の抵触日を超えて派遣労働者の受入れを行った場合は、労働契約申込みみなし制度の対象となる。			3 項
就業日	月・水・金 (国民の祝日および派遣先休日、12月28日～12月31日、 月 日～ 月 日を除く)			⑥
就業時間(※)	① 9 : 00 ~ 17 : 00 ② 10 : 00 ~ 18 : 00	休憩時間	① 12 : 00 ~ 13 : 00 (60) 分 ② 13 : 00 ~ 14 : 00 (60) 分	⑦
安全及び衛生	派遣先及び派遣元は、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。			⑧
苦情処理	(1) 苦情の申出を受ける者 派遣元: (部署) 大阪オフィス (役職) 役職なし (氏名) ○○ ○○ (TEL 06-●●●●-●●●●) 派遣先: (部署) 関西支社 (役職) 支社長 (氏名) △△ △△ (TEL 06-●●●●-●●●●) (2) 苦情処理の方法、連携体制 ①派遣元における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただ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、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果については必ず派遣労働者に通知することとする。 ②派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、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、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果については必ず派遣労働者に通知することとする。 ③派遣先及び派遣元は、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。			⑨
契約の解除に当 たって講ずる雇 用の安定を図る ための措置	派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。また、当該派遣元事業主は、当該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、当該派遣労働者の雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払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、当該派遣労働者を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、少なくとも30日前に予告することとし、30日前に予告しないときは労働基準法第20条第1項に基づく解雇予告手当を支払うこと、休業させる場合には労働基準法第26条に基づく休業手当を支払うこと等、雇用主に係る労働基準法等の責任を負うこととする。			⑩
派遣元責任者	(部署) 大阪オフィス	(役職) 支店長	(氏名) ◎◎ ◎◎ (TEL 06 - ●●●● - ●●●●)	⑭
派遣先責任者	(部署) 関西支社	(役職) 支社長	(氏名) △△ △△ (TEL 06 - ●●●● - ●●●●)	⑭
就業時間外労働	上記就業時間外の労働は、1日__時間、1箇月__時間、1年__時間の範囲で命ずることができるものとする。			⑮
就業日外労働	上記就業日以外の日の労働は、1箇月に__日の範囲で命ずることができるものとする。			⑮
便宜供与	派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える●●●●施設については、本契約書に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対しても、利用の機会を与えることとし、その他制服の貸与を行う。			⑯
紛争防止措置	(職業紹介許可ありの場合) 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用することを希望する場合には、派遣先は派遣元へその旨を事前に通知することとし、派遣元が職業紹介を行うこととする。職業紹介により当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合の手数料として、派遣先は派遣元に対して、支払われた賃金額の■%に相当する額を支払うものとする。 (職業紹介許可なしの場合) 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用することを希望する場合には、派遣先は派遣元へその旨を事前に通知することとする。なお、派遣元は職業紹介事業の許可を受けていないことから、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合においても、派遣先は派遣元に対して手数料を支払わないものとする。			⑰
被保険者資格取得届の提出の有無、提出がない場合の具体的な理由	雇用保険	☒ 有・ ☐ 無	無の具体的な理由	⑮
	健康保険	☐ 有・ ☒ 無	無の具体的な理由	⑮
	厚生年金保険	☐ 有・ ☒ 無	無の具体的な理由	⑮
派遣料金額	(1日あたり) ・ 1時間あたり) 18,300 円 (当該契約 ・ 事業所平均)			料金

賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。)の決定等に関する事項	(1) 基本賃金 イ 月給(円)、 ロ 日給(円)、 ハ 時間給(1,400 円)、 ニ 出来高給(基本単価 円、保障給 円)、 ホ その他(円)、 ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 (2) 諸手当の額又は計算方法 イ(通勤手当 15,000円 /計算方法: 距離に応じて支給) ロ(能力手当 10,000円 /計算方法: 職務遂行能力に応じて支給) ハ(地域手当 3,000円 /計算方法: 就業地に応じて支給) ニ(手当 円 /計算方法:) (3) 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内(25)% 月60時間超 (50)% 法定超 ()% ロ 休日 法定休日(35)%、法定外休日()% ハ 深夜(25)% (4) 賃金締切日 毎月 15日 (5) 賃金支払日 ☒ 当月 ・ ☐ 翌月 25日 (6) 賃金の支払方法(本人が指定する口座に振り込む)		
休暇に関する事項	(1) 年次有給休暇 付与条件および付与日数は労働基準法の定めどおりとする。 週所定労働日数が3日の者が、6か月継続勤務した場合→ 5日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (☐ 有 ・ ☒ 無)→ ヶ月経過で 日 時間単位年休(☒ 有 ・ ☐ 無) (2) 代替休暇(☐ 有 ・ ☒ 無) (3) その他の休暇 有給(慶弔休暇、子の看護休暇、生理休暇、病気休暇) 無給() ○詳細は、就業規則第26条～第30条による。		
昇給の有無	☒ 有 (時期、金額等: 毎年4月、10月に業績等を勘案して行う。業績等により実施されない場合あり。) ☐ 無		
退職手当の有無	☒ 有 (時期、金額等: 退職金規程により、勤続年数、退職理由を勘案して退職時に支給。勤続年数により支給されない場合あり。) ☐ 無		
賞与の有無	☒ 有 (時期、金額等: 業績を勘案して年2回(7月、12月)支給する。ただし、業績等により支給されない場合あり。) ☐ 無		
協定対象派遣労働者(労働者派遣法第30条の4第1項の労使協定の対象となる派遣労働者)であるか否か	☐ 協定対象派遣労働者ではない ☒ 協定対象派遣労働者である	労使協定の有効期間の終期 (左記対象となる場合のみ)	令和 ■ 年 3 月 31 日
労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づく派遣元の説明義務に関する事項	派遣労働者は、派遣元に対し、 (1) 協定により賃金等の待遇が決定されていることを含め、労働者派遣法に定める待遇の確保に関する決定をするに当たって考慮した事項 (2) 派遣先の実施する教育訓練及び派遣先が利用の機会を与える福利厚生施設に関して、派遣先の通常の労働者との待遇の相違(内容・理由) について説明を求めることができる。 派遣元(部署) 大阪オフィス派遣事業運営係 (役職) 役職なし (氏名) ○○○○ (連絡先) 06-●●●●-●●●●		
紹介予定派遣に関する事項(紹介予定派遣の場合のみ記載)	☒ 当該労働者派遣契約は紹介予定派遣に係るものである。 (1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等 雇用期間 期間の定めなし 業務内容 パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、 会議用資料等の作成業務 試用期間に関する事項 なし 就業場所 株式会社 厚労商事 関西支社 堺営業所 営業第二課 販売促進係 (〒590-0078 堺市堺区南瓦町●-●) 始業・終業 始業:9時 終業:18時 休憩時間 60分 所定時間外労働 有(1日4時間、1ヵ月45時間、1年360時間の範囲内) 休日 毎週土、日、国民の祝日、夏季休業(8月13日～16日)年末年始(12月29日～1月3日) 休暇 年次有給休暇:10日(6箇月継続勤務後) その他:有給(慶弔休暇) 賃金 基本賃金 月給200,000～250,000円(毎月15日締切、毎月20日支払) 通勤手当:通勤定期券代の実費相当(上限月額35,000円) 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 ・所定時間外:法定超 25%、休日:法定休日 35%、深夜:25% 昇給:有(0～3,000円/月) 賞与:有(年2回、計1箇月分) 社会保険の加入状況 厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険 有 労働者を雇用しようとする者の名称 株式会社厚労商事 就業場所における受動喫煙防止措置 屋内禁煙 (2) その他 ・ 派遣先は、職業紹介を受けることを希望しなかった又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、その理由を、派遣元事業主に対して書面により明示する。 ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合には、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入することとする。		

(派遣労働者) 労働 花子

(派遣元) 近畿スタッフ株式会社 大阪オフィス
〒530-0001
大阪市北区梅田●-●-●
TEL:06-●●●●-●●●●

労働者派遣事業関係業務取扱要領 第6 派遣元事業主の講ずべき措置等 より一部抜粋

①	当該労働者派遣をしようとする旨
②	業務の内容は、その業務に必要とされる能力、行う業務等が具体的に記述され、当該記載により当該労働者派遣に適格な派遣労働者を派遣元事業主が決定できる程度のものであることが必要であり、できる限り詳細であることが適当 業務の内容に令第4条第1項各号に掲げる業務が含まれるときは、日雇労働者に係る労働者派遣が可能な業務であることを労働者派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該号番号を付す
③	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 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明示することで足りるが、派遣労働者が自ら従事する業務に伴う責任の程度について正確に認識できるよう、より具体的に明示することが望ましい
④	派遣労働者が労働者派遣に係る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及び組織単位
⑤	派遣先のために、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
⑥	労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
⑦	派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
⑧	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等の労働者派遣契約において定めた安全及び衛生に関する事項
⑨	派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
⑩	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等の支払に要する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
⑪	労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合は、次に掲げる当該紹介予定派遣に関する事項を記載する ・ 紹介予定派遣である旨 ・ 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及び労働条件等 ・ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、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、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メール等(ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。)により、派遣労働者に対して明示する旨 ・ 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いについて、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 ・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨
⑫	派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日(期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨)
⑬	派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日(期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨)
⑭	派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
⑮	派遣先が⑥の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑦の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、当該派遣就業させることができる日又は当該延長することができる時間数
⑯	派遣元事業主及び派遣先との間で、派遣先が当該派遣労働者に対し、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、駐車場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、レクリエ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与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も記載する
⑰	労働者派遣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対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合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に講ずる措置
⑱	則第27条の2第1項各号に掲げる健康保険被保険者資格取得届等の書類が行政機関に提出されていない場合は、その理由 「無」の場合の具体的な理由としては、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の適用基準を満たしていない場合にあっては、単に「適用基準を満たしていないため」、「被保険者に該当しないため」等と記載するのでは足りず、「1週間の所定労働時間が〇時間であるため」等、適用基準を満たしていないことが具体的にわかるものであることが必要
3 項	派遣元事業主は、派遣労働者に対し就業条件等の明示をするに当たっては、派遣先が派遣先の事業所ごとの派遣期間の制限又は同一の派遣労働者に係る組織単位ごとの派遣期間の制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けた場合には労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨を併せて明示しなければならない。さらに、派遣元事業主は、労働契約申込みみなし制度が適用される場合については、期間制限以外の事由によるものもあることについて厚生労働省が公表しているリーフレット等により明示することが望ましい
料金	派遣元事業主は、イ及びロに掲げる場合には、当該イ及びロに定める労働者に対し、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額を明示しなければならない(法第34条の2) イ 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者 ロ 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者

 部分(「賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。)の決定等に関する事項」、「休暇に関する事項」、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か」、「労使協定の有効期間の終期」、「労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づく派遣元の説明義務に関する事項」)は、派遣元事業主が労働者派遣をしようとするときに、あらかじめ派遣労働者に対し明示することが必要な事項のうち、労働者派遣法第31条の2(待遇に関する事項等の説明)第3項第1号において定められている事項です。
ただし、協定対象派遣労働者に対しては、このうち、「労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か」、「労使協定の有効期間の終期」、「労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づく派遣元の説明義務に関する事項」のみ明示が必要です。