

労働者派遣契約書

近畿スタッフ株式会社(派遣元)と株式会社厚労商事(派遣先)は、次のとおり労働者派遣契約を締結する。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			①
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。			
派遣先事業所名称	株式会社 厚労商事 関西支社			
派遣先事業所所在地	〒 540 - 8527 大阪市中央区大手前●-●-● (TEL 06-●●●●●-●●●●●)			
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-●●●●●-●●●●●)			③
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			
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) □□ □□			④
派遣期間	令和 ◆ 年 10 月 1 日 ~ 令和 ◆ 年 12 月 31 日			
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)			⑤
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	⑥
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。			⑦
苦情処理	(1)苦情の申出を受ける者 派遣元: (部署) 大阪オフィス派遣事業運営係 (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。			⑧
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	(1)労働者派遣契約の解除の事前の申入れ 派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約が満了する前に解除を行おうとする場合には、派遣元の同意を得ることはもとより、あらかじめ相当期間の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこととする。 (2)就業機会の確保 派遣元事業主及び派遣先は、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によらない労働者派遣契約の解除を行った場合には、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、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。 (3)損害賠償等に係る適切な措置 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合は、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。例えば、派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより派遣元事業主が解雇の予告をしないうちは30日分以上、当該予告をした日から解雇までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければならないこととする。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずることとする。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮することとする。 (4)労働者派遣契約の解除の理由の明示 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を派遣元事業主に申し明かにすることとする。			⑨
派遣元責任者	(部署) 大阪オフィス	(役職) 支店長	(氏名) ◎◎ ◎◎ (TEL 06 - ●●●●● - ●●●●●)	⑩
派遣先責任者	(部署) 関西支社	(役職) 支社長	(氏名) △△ △△ (TEL 06 - ●●●●● - ●●●●●)	
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。			⑫
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。			
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。			⑬
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。			⑭

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カ月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。

⑩

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)に限定するか否かの別

☒ 協定対象派遣労働者に限定する
☐ 協定対象派遣労働者に限定しない

⑮

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

☐ 無期雇用派遣労働者に限定する
☐ 60歳以上の者に限定する
☒ 上記のいずれにも限定しない

⑯

派遣人数	1人	許可番号	派 ●● - ●●●●●●
------	----	------	---------------

(二)

(派遣先)	株式会社厚労商事 関西支社	(派遣元)	近畿スタッフ株式会社 大阪オフィス
	〒 540 - 8527 大阪市中央区大手前●-●-●		〒 530 - 0001 大阪市北区梅田●-●-●

(※)就業時間について、シフトにより日々の就業時間が9:00～17:00と10:00～18:00のどちらかとなる場合は「シフトによる」等付記し、シフトを添付してください。

労働者派遣事業関係業務取扱要領 第5 労働者派遣契約 より一部抜粋

①	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
②	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、所在地だけではなく具体的な派遣就業の場所及び組織単位(組織の名称)も含むものであり、原則として、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 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配分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する
④	派遣労働者を具体的に指揮命令する者の部署、役職及び氏名
⑤	当該労働者派遣契約に基づき、派遣労働者が労働者派遣される期間及び派遣労働者が具体的に派遣就業をする日であり、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、就業する日については、具体的な曜日又は日を指定
⑥	派遣就業すべき日の派遣労働者の日々の始業、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)
⑦	派遣労働者が派遣先において①の業務を遂行するに当たって、当該派遣労働者の安全、衛生を確保するために必要な事項に関し就業条件を記載する
⑧	派遣労働者の苦情の申出を受ける者については、その者の氏名の他、部署、役職、電話番号についても記載する 派遣元事業主及び派遣先は、派遣元事業主及び派遣先において苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を記載する
⑨	労働者派遣契約の解除に際して、派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、当該労働者派遣契約の当事者である派遣元事業主及び派遣先が協議して次の事項等に係る必要な措置を具体的に定めること 以下はその例 (1) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ 派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うものとする。こと。 (2) 派遣先における就業機会の確保 派遣元事業主及び派遣先は、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、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、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ものとする。こと。 (3) 損害賠償等に係る適切な措置 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないものとする。こと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないうちは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害賠償を行わなければならないものとする。こと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずるものとする。こと。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮するものとする。こと。 (4) 労働者派遣契約の解除の理由の明示 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を当該派遣元事業主に申し明かにするものとする。こと。
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
⑪	派遣元責任者及び派遣先責任者の役職、氏名及び連絡方法を記載する 派遣労働者が従事する業務の内容が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又は製造業務専門派遣先責任者である旨を記載する
⑫	派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約又は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なければならない
⑬	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
⑭	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 派遣先が派遣元事業主に紹介手数料を払うのは、派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合において、派遣先がその職業紹介により当該派遣労働者を雇用したときに限られる 紹介手数料の額を定める場合については、可能な限り記載例のように詳細に記載することが望ましいが、紹介手数料の額までを記載することまでは要しない(紹介手数料については別途定めるといった記載でも差し支えない)
⑮	派遣労働者を協定対象派遣労働者(法第30条の4第1項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者をいう)に限定するか否かの別
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
(二)	派遣労働者の人数とは、当該就業条件の組合せで常時居ることとなる人数であり、複数の者が交替して行うこととなる場合であってもその複数の者分の人数を定めるものではない 例えば、午前と午後で1人ずつ就業することとなる場合は1人となる