

令和7年1月31日（金）
滋賀労働局職業安定部需給調整事業室
室長 西川 純
主任需給調整指導官 榎並 知之
（電話） 077（526）8617

派遣先に対する自主点検及びアンケート結果を公表

滋賀労働局（局長 多和田 治彦）では、「無許可派遣撲滅に向けた緊急対策」の一環として、令和6年9月に滋賀県内では初となる、派遣先事業所向けの自主点検及び派遣料金等に関するアンケートを滋賀県内の派遣先事業所に対して実施しました。

今般、その結果を下記のとおり取りまとめましたので、公表します。

滋賀労働局では、引き続き、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）についての周知啓発を図るとともに、無許可派遣の撲滅に向けた取組を実施いたします。

記

【自主点検結果の概要】（回答は令和6年9月1日時点の内容）

（1）自主点検対象事業所

滋賀県内の労働者30名以上の派遣先事業所	： 840 事業所
うち、回答のあった事業所	： 444 事業所（回答率 52.9%）
うち、労働者派遣を利用中の事業所	： 376 事業所
うち、改善が必要な事業所	： 326 事業所（86.7%）
うち、労働者派遣法違反のおそれがある事業所	： 255 事業所（67.8%）

（2）労働者派遣の受入状況

- ① 回答があった事業所の派遣労働者の総数は15,664名で、派遣先1社あたり平均で6.5社（41名）の派遣会社を利用している。
- ② 派遣労働者に従事させている業務（複数回答可）は、多い順に以下のとおり。
 - 製造関係（製品検査を含む）： 75.8%
 - 一般事務（経理・会計含む）： 37.5%
 - 出荷・梱包： 27.4%
 - 機械設計： 10.1%
 - 研究開発： 7.4%

（3）回答結果のポイント

調査項目の15項目のうち、無許可派遣防止に関する項目が1項目、労働者派遣法に関する項目が11項目、その他派遣元及び派遣先指針などに関する項目が3項目となっている（回答結果の詳細はP3～P6、自主点検項目の解説はP7～P10）。

- ① 労働者派遣契約の締結時に、客観的な方法で労働者派遣業の許可番号を確認していない事業所は 199 事業所 (52.9%) であった。
- ※ 労働者派遣契約を締結する際には、厚生労働大臣の許可を受けた派遣会社であることを確認するため、厚生労働省の運営サイトの「人材サービス総合サイト」(<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>)を活用してください。
- ② 労働者派遣法違反となる回答が特に多かった項目は以下のとおり。
- 労働者の募集情報の提供違反：137 事業所 (36.4%)
派遣先が正社員の募集を行う際、1年以上受け入れている派遣労働者に対して当該募集情報を周知しなければならないもの。
 - 就業状況の報告違反：135 事業所 (35.9%)
派遣先は派遣会社に対して、毎月1回以上、期日を定めて派遣労働者の氏名、始業・終業の時刻並びに休憩時間の実績、従事した業務の種類などを通知しなければならないもの。
 - 派遣先責任者の選任及び業務違反：109 事業所 (29.0%)
派遣先は、派遣先責任者を選任し、派遣労働者の安全衛生に関すること、派遣会社との連絡調整に関することなどの業務を行わせなければならないもの。
- ③ 派遣元及び派遣先指針に反する回答が特に多かった項目は以下のとおり。
- 社会保険・雇用保険の加入確認の不備：296 事業所 (78.7%)
派遣会社は派遣先に対し、各種保険に加入している旨を、事実を証する書類（取得届確認通知書など）の提示などにより示す必要があるもの。

【派遣料金に関するアンケート結果】

（1）直近1年間の派遣料金の状況について（回答数：363 事業所）

- ① 派遣会社からの値上げ要請の有無
要請あり：259 事業所(71.3%) / 要請無し：104 事業所(28.7%)
- ② 派遣料金の値上げの有無
値上げした：249 事業所(68.6%) / 値上げしていない：114 事業所(31.4%)
- ③ 値上げ額の平均
1時間あたり90.8円（値上げした249事業所の平均額）

（2）今後の派遣料金について（回答数362 事業所）

- ① 値上げを行ってもよい・値上げはやむを得ない：69 事業所（19.1%）
- ② 派遣会社から話を聞いてから判断したい：286 事業所（79.0%）
- ③ 値上げはできない：7 事業所（1.9%）

【滋賀労働局の今後の取組について】

滋賀労働局では、令和5年8月と令和6年2月に、それぞれ無許可派遣で刑事告発を行ったことから、令和6年8月から「無許可派遣の撲滅に向けた緊急対策」として、本自主点検の実施、事業主団体への緊急要請、派遣先事業主に対するオンラインセミナーの実施等の取組を行ってきました。

今後も労働者派遣事業の更なる適正化に向けて、派遣元事業主と派遣先事業主に対して個別の訪問指導を実施するとともに、労働者派遣法に係るオンラインセミナーの実施や労働者派遣制度の周知啓発活動などの取組を行ってまいります。

令和6年度派遣先事業所向け自主点検結果

※ 赤字は回答数 (%は少数第二位を四捨五入)

1-(1) 労働者派遣業の許可

労働者派遣契約を締結する際に、労働者派遣業の許可の有無を確認していますか。

- ①確認している 373 (99.2%) →2-(2)へ
- ②確認していない 3 (0.8%) →3-(1)へ

1-(2) →①確認している場合、どのように許可の有無を確認していますか (複数回答可)。

- ③口頭、名刺等で確認している 127 (33.8%)
- ④労働者派遣契約書で確認している 267 (71.0%)
- ⑤許可証で確認している 75 (19.9%)
- ⑥人材サービス総合サイトで確認している 115 (30.6%)

2-(1) 派遣料金の配慮義務

派遣会社に支払う派遣料金の額について、配慮していますか。

- ①配慮している 376 (100%) →3-(2)へ
- ②配慮していない 0 (0%) →4へ

2-(2) →①配慮している場合、どのような配慮を行っていますか (複数回答可)。

- ③派遣会社からの料金交渉に対応し、必要があれば料金の値上げに応じている 340 (90.4%)
- ④派遣労働者の均等・均衡待遇の確保のために最低限必要な派遣料金の支払いを行っている 111 (29.5%)
- ⑤その他 7 (1.9%)

3 教育訓練と福利厚生施設の情報提供 / 比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

労働者派遣契約を締結する前に、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供していますか。

- ①提供している (書面・メール等) 284 (75.7%)
- ②提供している (口頭) 71 (18.9%)
- ③提供していない・わからない 20 (5.3%)
(無回答 1)

4 労働者派遣契約

労働者派遣契約において、次の事項を定めるとともに、派遣労働者の人数を定めていますか。

①派遣労働者の業務内容、②責任の程度、③従事する事業所の名称・所在地・組織単位、④指揮命令者、⑤派遣期間・就業日、⑥始業・終業時刻、休憩時間、⑦安全衛生に関する事項、⑧派遣労働者からの苦情処理に関する事項、⑨派遣契約解除に当たっての雇用安定措置、⑩紹介予定派遣に関する事項 (紹介予定派遣の場合のみ) ⑪派遣元責任者・派遣先責任者に関する事項、⑫就業日以外の労働日・就業時間延長時間数 (就業日以外の労働・就業時間延長の定めをした場合)、⑬派遣人員、⑭福祉増進のための便宜供与 (定めをした場合)、⑮契約当事者間の紛争防止措置、⑯派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別、⑰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、⑱派遣期間制限を受けない労働者派遣に関する事項

- ①すべての事項について定めをし、その事項を労働者派遣個別契約書に記載するとともに、就業条件の組み合わせごとに派遣労働者の数を定めている 348 (92.6%)
- ②すべての事項について定めをしているが、その事項を労働者派遣個別契約書に記載していない 13 (3.5%)
- ③一部の事項について定めをしていない 15 (4.0%)
- ④書面で労働者派遣個別契約を締結していない 0 (0%)

1 ②③④ / 2 ② / 3 ②③ / 4 ②③④ は要改善

5 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣就業の開始前に就業予定者に対して採否を決めるための面接を行ったり、履歴書を送付させたりしていますか（紹介予定派遣を除く）。

- ①面接を行い、派遣労働者を決定している 45 (12.0%)
- ②送付された履歴書を確認し、派遣労働者を決定している 3 (0.8%)
- ③若年者に限定するなど、①②以外の方法で決定している 1 (0.3%)
- ④面接を伴わない、職場見学と質疑応答のみ行っている 282 (75%)
- ⑤派遣労働者の選定は全て派遣会社が行っており、開始前に接触することはない 45 (12.0%)

6 社会保険・雇用保険の加入確認

受け入れる派遣労働者について、社会保険・雇用保険の加入が行われているか確認していますか。

- ①派遣会社から送られる通知書で確認している 274 (72.9%)
- ②派遣会社から送られる通知書と被保険者証の写し等で確認している 80 (21.3%)
- ③確認していない 22 (5.9%)

7-(1) 事業所単位の期間制限

同一の派遣先事業所における派遣可能期間（3年）を超えて労働者派遣を受け入れないために、どのような管理をしていますか（期間制限がない派遣労働者を除く）。

- ①抵触日の通知等の方法により、管理している 349 (92.8%)
- ②管理をしていない 1 (0.3%)
- ③派遣可能期間制限の対象となる労働者はいない 26 (69.1%)

7-(2) →派遣可能期間（3年）を超えて派遣労働者の受け入れを行う場合、事業所内で必要な手続きを行っていますか。

- ④1か月前までに労働者の過半数を代表する者から書面で意見を聴取している 320 (89.4%)
- ⑤手続きを行っていない 38 (10.6%)
(無回答 18)

8 個人単位の期間制限

同一の組織単位における同一の派遣労働者の派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れないために、どのような管理をしていますか（期間制限がない派遣労働者を除く）。

- ①派遣期間制限に抵触する日は派遣先管理台帳等で組織として管理している 313 (83.2%)
- ②派遣期間制限に抵触する日は派遣先責任者が個人的に管理している 28 (7.4%)
- ③特に管理していない 3 (0.8%)
- ④派遣期間制限の対象となる派遣労働者はいない 32 (8.5%)

9 教育訓練の提供

自社の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する場合に、派遣会社から求めがあったときは、派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じていますか。

- ①講じている 372 (98.9%)
- ②講じていない 4 (1.1%)

5 ①②③ / 6 ①③ / 7 ②⑤ / 8 ②③ / 9 ② は要改善

10 福利厚生施設の利用機会の提供

派遣労働者に対して、食堂・休憩室・更衣室の利用の機会を与えていますか（施設があれば）。

- ①与えている 374 (99.5%)
- ②一部又は全部で与えていない 2 (0.5%)
- ③施設がない 0 (0%)

11-(1) 派遣先管理台帳

派遣先管理台帳を作成していますか。

- ①作成している 177 (47.1%) →12-(2)へ
- ②派遣会社から交付された派遣先管理台帳を使用している 188 (50.0%) →12-(2)へ
- ③作成していない 11 (2.9%) →13へ

11-(2) →①②の場合、派遣先管理台帳に次の項目を記載していますか。

①派遣労働者の氏名 ②派遣元事業主の氏名又は名称 ③派遣元事業主の事業所の名称 ④派遣元事業主の事業所の所在地
⑤協定対象派遣労働者か否かの別 ⑥無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別 ⑦派遣就業した日 ⑧派遣就業
をした日ごとの始業・終業時刻、休憩時間 ⑨従事した業務の種類 ⑩派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 ⑪派
遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称・所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位 ⑫派遣労働
者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 ⑬紹介予定派遣に係る派遣労働者については、その紹介予定派遣に関する事
項 ⑭教育訓練を行った日時及び内容 ⑮派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項 ⑯派遣可能期間の制限を受けな
い業務について行う労働者派遣に関する事項 ⑰派遣労働者に係る社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無

- ④すべての事項について記載している 305 (83.6%)
- ⑤一部の事項について記載している 60 (16.4%)

12 就業状況の報告

派遣会社に対し、毎月1回以上、期日を定めて次の項目を通知していますか。

①派遣労働者の氏名 ②派遣就業をした日 ③派遣就業した日ごとの始業・終業の時刻並びに休憩時間の実績 ④従事した
業務の種類 ⑤派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 ⑥派遣就業した場所及び所在地並びに組織単位

- ①すべての項目を通知している 240 (64.0%)
- ②一部の項目を通知している 100 (26.7%)
- ③通知していない 35 (9.3%)
(無回答1)

13-(1) 派遣先責任者

派遣労働者数1人以上100人以下を1単位として、1単位ごとに1人以上ずつ、派遣先責任者(製造業
務に従事させる派遣労働者が50人を超える場合には製造業務専門派遣先責任者)を選任していますか。

- ①選任している 342 (91.2%) →14-(2)へ
- ②選任していない 33 (8.8%) →15へ
(無回答1)

13-(2) →①選任している場合、派遣先責任者に対して、次の事項を行わせていますか。

①派遣法の規定や派遣契約の内容を指揮命令者や関係者等に周知すること ②派遣受入可能期間の延長通知に関する
こと ③派遣先における均衡待遇の確保に関すること ④派遣先管理台帳の作成、記録、保存および記載事項の派遣元への
通知に関すること ⑤派遣労働者からの苦情処理対応 ⑥派遣労働者の安全衛生に関すること ⑦派遣元との連絡調整に
関すること

- ③全ての事項を行わせている 266 (77.8%)
- ④一部の事項を行わせている 76 (22.2%)

10②/11③⑤/12②③/13②④ は要改善

14 離職後1年以内の労働者の受入禁止

自社で直接雇用していた労働者を、離職後1年以内に派遣労働者として受け入れていますか。

- ①受け入れていない 335 (89.1%)
- ②60歳以上の定年退職者のみ受け入れている 38 (10.1%)
- ③受け入れている（60歳以上の定年退職者を除く） 3 (0.8%)

15 労働者の募集情報の提供

正社員の募集を行う際、1年以上受け入れている派遣労働者に対して募集情報を周知していますか。

- ①周知している 239 (63.6%)
- ②周知していない 137 (36.4%)

14③/15② は要改善

令和6年度 派遣先向け自主点検 ～解説～

労働者派遣契約を締結する際に、労働者派遣業の許可の有無を確認していますか。（自主点検項目1、2）

新規に派遣会社と労働者派遣契約を締結する際は、必ず厚生労働大臣の許可を受けた派遣元事業主であることを確認しましょう。

また、厚生労働大臣の許可には有効期間（新規取得：3年、更新以降：5年）がありますが、更新手続きをされない、又は廃止手続きをされると、以降は労働者派遣事業が行えないため、継続して契約をしている場合も定期的に確認するようにしましょう。

確認にあたっては、厚生労働省の運営サイト「人材サービス総合サイト」を活用しましょう。（<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>）

無許可の事業者から労働者派遣を受けると、派遣元はもとより、派遣先も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」といいます。）に違反することとなります。【労働者派遣法第24条の2】

また、「労働契約申し込みみなし制度」【労働者派遣法第40条の6】が適用される場合があります。

派遣会社に支払う派遣料金の額について、配慮していますか。（自主点検項目3）

派遣先は、派遣元事業主が「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金についての配慮義務がかかります。例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じないような場合等には、配慮義務を尽くしたとは言えないことがあります。

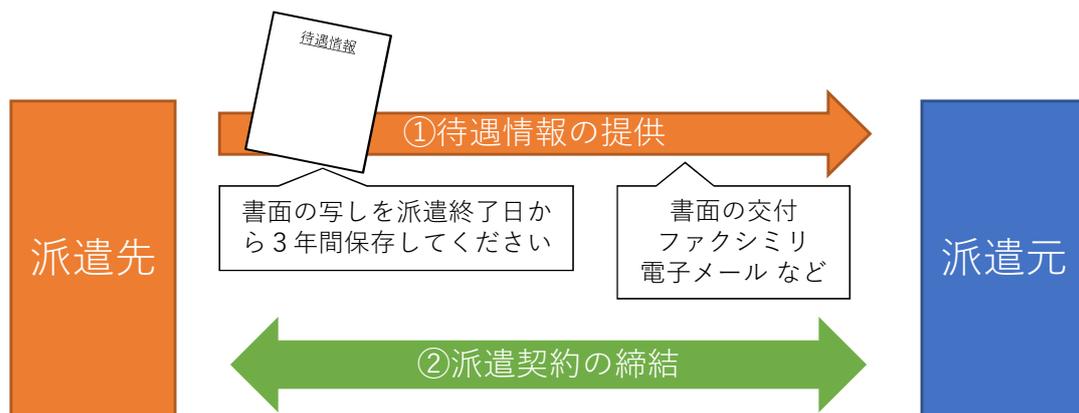
また、この配慮義務は、労働者派遣契約の締結または更新の時だけでなく、締結や更新がなされた後にも求められることとなります。【労働者派遣法第26条第11項、派遣先が講ずべき措置に関する指針（以下「派遣先指針」といいます。）第2の9（11）】

労働者派遣契約を締結する前に、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供していますか。（自主点検項目4）

派遣元事業主が、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保するためには、派遣労働者の同一労働同一賃金について派遣先の理解と配慮が必要不可欠です。

待遇決定方式が「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のいずれの場合も、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ派遣元に対して、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

この情報提供をせずに、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。【労働者派遣法第26条第7項、第9項】



労働者派遣契約において、次の事項を定めるとともに、派遣労働者の人数を定めていますか。（自主点検項目5）

労働者派遣法、同法施行規則により、労働者派遣契約の内容は以下のとおりとするよう定められています。また、契約書の内容の差異に応じて、派遣労働者の人数を定めることとされています。【労働者派遣法第24条第1項】

派遣会社が作成した契約書にそのままサインをするのではなく、記載項目がすべて満たされているか、実際の内容やその他の書類などと齟齬がないかなど、よく確認しましょう。

①派遣労働者の業務内容、②責任の程度、③従事する事業所の名称・所在地・組織単位、④指揮命令者、⑤派遣期間・就業日、⑥始業・終業時刻、休憩時間、⑦安全衛生に関する事項、⑧派遣労働者からの苦情処理に関する事項、⑨派遣契約解除に当たっての雇用安定措置、⑩紹介予定派遣に関する事項（紹介予定派遣の場合のみ）⑪派遣元責任者・派遣先責任者に関する事項、⑫就業日以外の労働日・就業時間延長時間数（就業日以外の労働・就業時間延長の定めをした場合）、⑬派遣人員、⑭福祉増進のための便宜供与（定めをした場合）、⑮契約当事者間の紛争防止措置、⑯派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別、⑰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、⑱派遣期間制限を受けない労働者派遣に関する事項

派遣就業の開始前に就業予定者に対して面接を行ったり、履歴書を送付させたりしていますか（紹介予定派遣を除く）。（自主点検項目6）

事前に派遣労働者を指名すること、派遣就業の開始前に派遣先が面接を行うこと、履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとするなどは原則的にできません。

また、性別による差別や障害者であることを理由に不当な差別的取り扱いを行うことも禁止されています。【労働者派遣法第26条第6項、派遣先指針第2の3、4】

受け入れる派遣労働者について、社会保険・雇用保険の加入が行われているか確認していますか。（自主点検項目7）

派遣先は、労働保険や社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、それぞれの保険に適正に加入している派遣労働者を受け入れるべきであり、派遣元事業主から派遣労働者が各種保険に加入していない旨の理由の通知を受けた場合において、その理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対して、適正に加入させてから派遣するように求めてください（派遣元事業主が新たに雇用した派遣労働者であって、労働者派遣を開始後速やかに加入するとしている場合はこの限りではありません）。【派遣先指針第2の8】

また、派遣元事業主は、各種保険に加入していることを派遣先に通知するときは、その事実を証する書類（取得届確認通知書など）の提示などにより示すこととされていますので、確認をお願いします。【労働者派遣法施行規則第27条第4項】

同一の派遣先事業所における派遣可能期間（3年）を超えて労働者派遣を受け入れないために、どのような管理をしていますか（期間制限がない派遣労働者を除く）。（自主点検項目8）

派遣先は、同一の事業所において、派遣可能期間（3年）を超えて労働者派遣を受け入れることはできません（派遣先の「事業所単位」の期間制限：延長可能）。ただし、「派遣先の事業所の過半数労働組合（ない場合は派遣先の事業所の労働者の過半数を代表する者）から意見聴取期間（抵触日の1か月前の日まで）内に意見を聞いたうえで、3年を限度として派遣可能期間を延長することができます（再延長する場合は、改めて意見聴取手続きが必要です）。【労働者派遣法第40条の2】

また、新たな労働者派遣契約を締結するにあたってはあらかじめ、また、派遣可能期間を延長した場合は速やかに、派遣元事業主に対して抵触日を通知しなければなりません。【労働者派遣法第26条第4項、第40条の2第7項】

事業所単位の派遣可能期間を超えて派遣労働者を受け入れた場合、「労働契約申し込みみなし制度」【労働者派遣法第40条の6】が適用される場合があります。

同一の組織単位における同一の派遣労働者の派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れないために、どのような管理をしていますか（期間制限がない派遣労働者を除く）。（自主点検項目9）

派遣可能期間を延長した場合でも、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできません（派遣労働者の「個人単位」の期間制限：延長不可）【労働者派遣法第40条の3】

個人単位の抵触日を超えて派遣労働者を受け入れた場合、「労働契約申し込みみなし制度」【労働者派遣法第40条の6】が適用される場合があります。

自社の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する場合に、派遣会社から求めがあったときは、派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じていますか。（自主点検項目10）

「派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。」【労働者派遣法第40条第2項】

派遣労働者に対して、食堂・休憩室・更衣室の利用の機会を与えていますか（施設があれば）。（自主点検項目11）

「派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。」

【労働者派遣法第40条第3項】

「法第40条第3項の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次のとおりとする。

- 1 給食施設
- 2 休憩室
- 3 更衣室」【労働者派遣法施行規則第32条の3】

派遣先管理台帳を作成していますか。（自主点検項目12）

派遣先管理台帳は、労働者派遣法第42条において、派遣先が作成しなければならないとされています。また、同条及び同法施行規則には、派遣先管理台帳は派遣労働者ごとに以下の事項を記載しなければならないとされています。

①派遣労働者の氏名 ②派遣元事業主の氏名又は名称 ③派遣元事業主の事業所の名称 ④派遣元事業主の事業所の所在地 ⑤協定対象派遣労働者か否かの別 ⑥無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別 ⑦派遣就業した日 ⑧派遣就業をした日ごとの始業・終業時刻、休憩時間 ⑨従事した業務の種類 ⑩派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 ⑪派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称・所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位 ⑫派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 ⑬紹介予定派遣に係る派遣労働者については、その紹介予定派遣に関する事項 ⑭教育訓練を行った日時及び内容 ⑮派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項 ⑯派遣可能期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項 ⑰派遣労働者に係る社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無

派遣会社によっては、派遣先管理台帳を派遣先に代わって作成するサービスを行っている場合もありますが、上記記載事項に漏れがないか、実際の内容やその他の書類との齟齬がないかを必ず確認してください。

複数の派遣会社を利用している場合、派遣会社によって様式が違うなど、管理がしにくい場合もありますので、自社で統一した様式を作成して管理されることもご検討ください。

**派遣会社に対し、毎月1回以上、期日を定めて次の項目を通知していますか。
(自主点検項目13)**

派遣先は、1か月に1回以上、一定の期日を定めて、書面等により下記事項を通知しなければならないとされています。一般的には「タイムシート」「タイムカード」などとして通知されていることもありますが、記載項目に不足がないか点検をお願いします。【労働者派遣法第42条第3項、労働者派遣法施行規則第38条第1項】

- ①派遣労働者の氏名 ②派遣就業をした日 ③派遣就業した日ごとの始業・終業の時刻並びに休憩時間の実績 ④従事した業務の種類 ⑤派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 ⑥派遣就業した場所及び所在地並びに組織単位

また、派遣元事業主から求めがあれば、上記の事項を遅滞なく、書面等により通知してください。【労働者派遣法施行規則第38条第2項】

派遣労働者数1人以上100人以下を1単位として、1単位ごとに1人以上ずつ、派遣先責任者（製造業務に従事させる派遣労働者が50人を超える場合には製造業務専門派遣先責任者）を選任していますか。（自主点検項目14）

派遣先は、下記の事項を行わせるために、雇用する労働者（法人の場合は役員でも可）の中から、派遣労働者1人以上100人以下を1単位として、1単位ごとに1名以上の者を派遣先責任者として選任しなければなりません。

また、製造業務に50人を超える派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、製造業務専門派遣先責任者を選任する必要があります。

- ①派遣法の規定や派遣契約の内容を指揮命令者や関係者等に周知すること ②派遣受入可能期間の延長通知に関すること ③派遣先における均衡待遇の確保に関すること ④派遣先管理台帳の作成、記録、保存および記載事項の派遣元への通知に関すること ⑤派遣労働者からの苦情処理対応 ⑥派遣労働者の安全衛生に関すること ⑦派遣元との連絡調整に関すること

自社で直接雇用していた労働者を、離職後1年以内に派遣労働者として受け入れていますか。（自主点検項目15）

派遣先は、派遣される派遣労働者が当該派遣先（自社）を離職した者であるときは、自社を離職した日（退職日の翌日）から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者を受け入れてはいけません。ただし、当該労働者が60歳以上の定年に達したことにより離職した者である場合は除きます。

派遣元事業主から、派遣労働者を選任した場合に行われる派遣先への通知を受けた場合において、上記に抵触することとなるときは、速やかにその旨を派遣元事業主に通知してください。【労働者派遣法第40条の9】

正社員の募集を行う際、1年以上受け入れている派遣労働者に対して募集情報を周知していますか。（自主点検項目16）

派遣先は、同一の事業所その他派遣就業の場所において1年以上継続して同一の派遣労働者を受け入れている場合において、正社員の募集を行うときは、就業場所に掲示するなどして募集情報を周知しなければなりません。【労働者派遣法第40条の5】

自主点検・アンケートへご協力いただき、ありがとうございました。

自主点検へのご回答内容によりましては、当方から確認等のご連絡をさせていただく場合がございます。引き続き、労働者派遣事業の適正な運営にご協力を賜りますよう、お願い申し上げますとともに、制度に関してご不明な点等ございましたら、ご遠慮なく下記までお問い合わせください。

滋賀労働局職業安定部需給調整事業室 TEL : 077-526-8617