



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 派遣先向けオンラインセミナー

～第一部 労働者派遣契約締結の際の留意点について～

厚生労働省 滋賀労働局

職業安定部需給調整事業室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 1 労働者派遣の基本的事項について

ひと、くらし、みらいのために



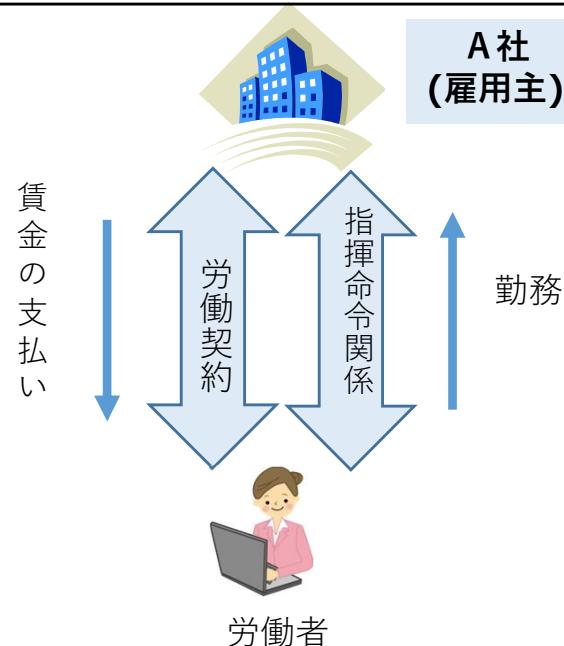
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 1 労働者派遣の基本的事項について

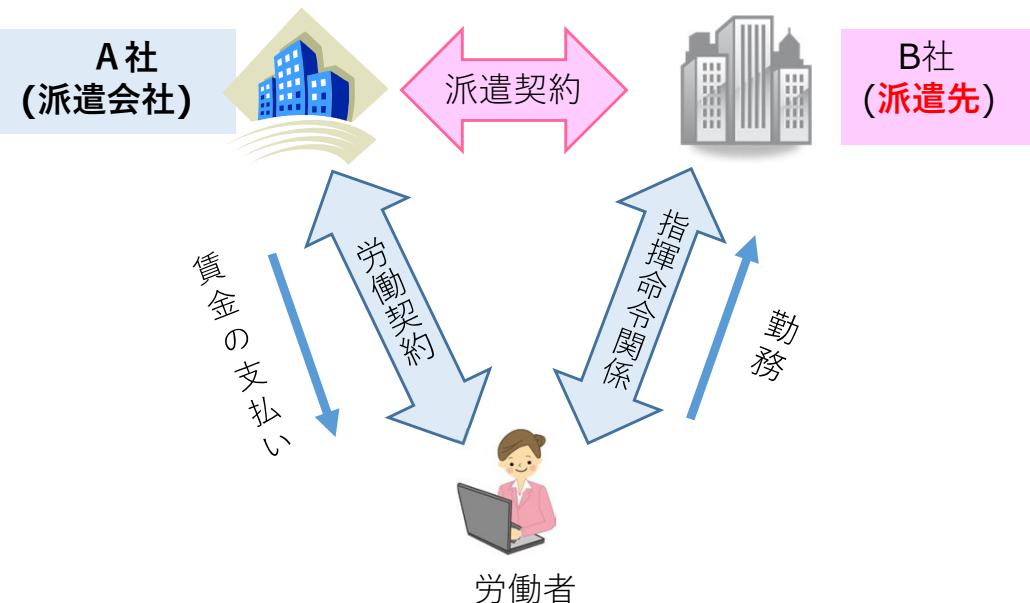
## (1) 労働者派遣とは

自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。（法第2条）

### 直接雇用 (A社で雇用されてA社で働く)



### 派遣 (A社で雇用されてB社で働く)



- 派遣会社と無期雇用契約を結ぶもの（無期雇用型、常用型）  
派遣先の仕事が終了しても、派遣会社との雇用契約は継続され、給料が発生する。
- 派遣会社と有期雇用契約を結ぶもの（有期雇用型、登録型）  
派遣期間が終了すると同時に雇用契約も終了するもので、派遣先の同一組織での勤務は最長3年まで。

# 1 労働者派遣の基本的事項について

## (2) 労働者派遣の許可

労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から、労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません。（法第24条の2）

**労働者派遣は許可事業所出なければできません！**

派遣先として、相手方が許可番号を持つ事業所であるか確認しましょう。  
厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」のHP上で全国の許可事業所一覧が閲覧できます。

許可番号 : 派**25**-000000

25は滋賀局が管轄する事業所であることを示します。  
※県内でも他の都道府県の場合もあります。



人材サービス総合サイト

## (3) 労働者派遣を行ってはならない業務

労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る派遣労働者を派遣禁止業務に就かせてはなりません。（法第4条第3項）

### 労働者派遣が禁止されている業務

#### ①港湾運送業務

#### ②建設業務

#### ③警備業務

#### ④医療関係業務

- × 医師（医業）
- × 歯科医師（歯科医業）
- × 薬剤師（調剤の業務）
- × 看護師・準看護師（療養上の世話、診療の補助  
（訪問入浴介護・介護予防訪問入浴介護を除く））
- × 保健師（保健指導（訪問入浴介護・介護予防訪問入浴介護を除く））
- × 助産師（助産、保健指導（訪問入浴介護・介護予防訪問入浴介護を除く））
- × 栄養士（傷病者の療養のための栄養指導）
- × 診療放射線技師（放射線を人体に照射する業務）
- × 歯科衛生士（歯科衛生士法第2条第1項の業務）
- × 歯科技工士（歯科技工の業務）
- × その他（歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士、認定特定業務従事者の診療の補助）

ただし、医療関連業務については、以下の場合には労働者派遣が可能。

- ①紹介予定派遣をする場合
- ②当該業務が産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務である場合
- ③医師、看護師等の業務であって、当該業務に従事する派遣労働者の就業の場所が以下のいずれかに該当する場合
  - ・へき地（省令で指定する地域）である場合
  - ・地域における医療の確保のためには医業に派遣労働者を従事させる必要があるとして厚生労働省令で定める場所である場合（へき地にあるものを除く。）

※ 上記①～④の他、当該業務について定める各法令の趣旨から、労働者派遣事業を行うことができない業務は以下のとおり。

- 弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、建築士事務所の管理建築士の業務等
- 派遣先において団体交渉または老師虚偽の際に使用者側の直接当事者として行う業務
- 同盟寵業若しくは作業所閉鎖中又は争議行為が発生している事業所への労働者派遣
- 公衆衛生又は公衆道德上有害な業務に就かせる目的での労働者派遣

## (4) 派遣可能期間の制限

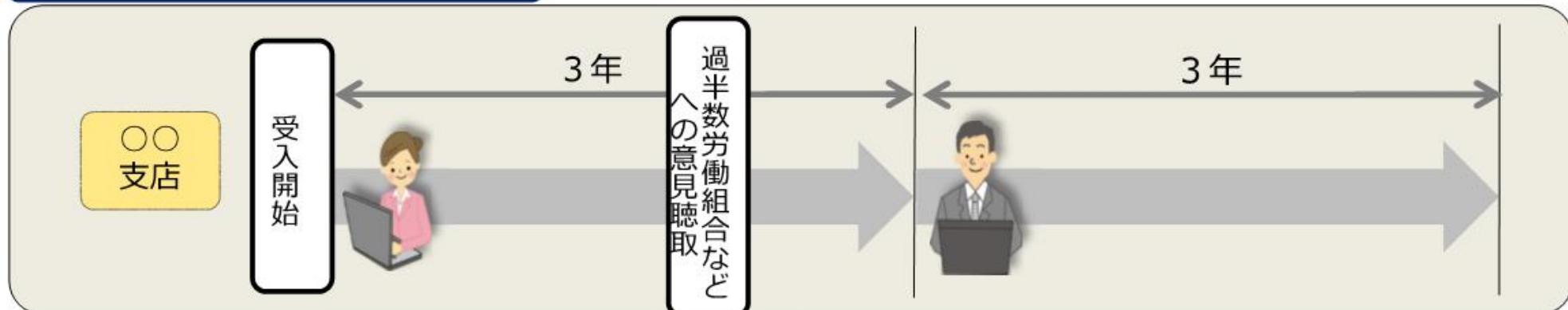
派遣可能期間は以下の期間制限があります。

- ① 派遣先事業所単位の期間制限（法第40条の2）
- ② 派遣労働者個人単位の期間制限（法第35条の3）

### ① 派遣先事業所単位の期間制限

- 派遣先は同一の事業所において派遣可能期間（**3年**）を超えて派遣を受け入れることはできません。  
(法第40条の2第1項)
- 派遣先が3年の派遣可能期間を延長しようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合などの意見を聞く必要があります。

### 事業所単位の期間制限とは



# 1 労働者派遣の基本的事項について

## (4) 派遣可能期間の制限

※複数の派遣元と契約している場合

派遣先事業所Xが、初めて以下のように派遣受入を行ったとすると…

派遣契約	派遣受入日	3年後	抵触日
派遣元 A	R 7. 1. 1	R 9. 12. 31	R 10. 1. 1
派遣元 B	R 8. 4. 1	R <del>11. 3. 31</del>	
派遣元 C	R 8. 8. 1	R <del>11. 7. 31</del>	
派遣元 D	R 9. 4. 1	R <del>12. 3. 31</del>	
派遣元 E	R <del>10. 4. 1</del>	R <del>13. 3. 31</del>	

- 1派遣事業所の抵触日は1つだけ。
- 初めて派遣受入をした日から抵触日を計算する。
- 派遣元B以下は派遣先と3年の派遣期間で労働者派遣契約を締結していたとしても、抵触日からは派遣先Xへの派遣を行うことはできない。（抵触日以降の派遣受入は違法）

引き続き派遣を受け入れるには派遣可能期間の延長を行う必要がある。

## (4) 派遣可能期間の制限

### ② 派遣労働者単位の期間制限

- 同一の派遣労働者を、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）に、**3年**を超えて受け入れることはできません。  
(法第40条の3)
- 事業所単位の期間制限と異なり、延長することはできません。

#### 個人単位の期間制限とは



## (4) 派遣可能期間の制限

### 期間制限の例外

以下の人や業務は期間制限の制約を受けません。

- ① 無期雇用されている派遣労働者
- ② 60歳以上の派遣労働者
- ③ 有期プロジェクト業務（事業の開始、点検、拡大、縮小又は廃止のための業務であって、一定の期間内に完了することが予定されているもの）
- ④ 日数限定業務（1ヶ月に行われる日数が通常の労働者の所定労働日数より相当程度少なく、かつ、月10日以内であるもの）
- ⑤ 産前産後休業、育児休業・介護休業をする労働者に代替して行う業務の労働者派遣

## (5) 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者）について労働者派遣を行うことは禁止されています。

### 日雇派遣禁止の例外① 以下の業務の場合（例外業務）

- |                  |                |                       |              |
|------------------|----------------|-----------------------|--------------|
| ●ソフトウェア開発        | ●ファイリング        | ●添乗                   | ●書籍等の制作・編集   |
| ●機械設計            | ●調査            | ●受付・案内                | ●広告デザイン      |
| ●事務用機器操作         | ●取引文書作成        | ●研究開発                 | ●OAインストラクション |
| ●通訳、翻訳、速記        | ●デモンストレーション    | ●セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 |              |
| ●秘書              | ●事業の実施体制の企画、立案 |                       |              |
| ●社会福祉施設等における看護業務 |                |                       |              |

### 日雇派遣禁止の例外② 以下の人の場合（例外派遣）

- 60歳以上の者
- 雇用保険の適用を受けない学生（いわゆる「昼間学生」）
- 副業として従事する者（生業収入が500万円以上の者に限る。）
- 主たる生計者以外の者（世帯収入が500万円以上の者に限る。）

## (6) 派遣労働者の特定を目的とする行為の禁止

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とするような行為をしないよう努めなければなりません。（紹介予定派遣を除く。）

（法第26条第6項）

### 派遣労働者の特定を目的とする行為として禁止される例

- 事前面接
- 履歴書の提出要請
- 若年者に限定すること
- 性別を限定すること
- 適性検査の実施
- 派遣予定のポストが1名であるのに、ポスト数を超える職場見学を受け入れること
- 労働者派遣契約の更新において、派遣先が同一労働者を指名すること

等

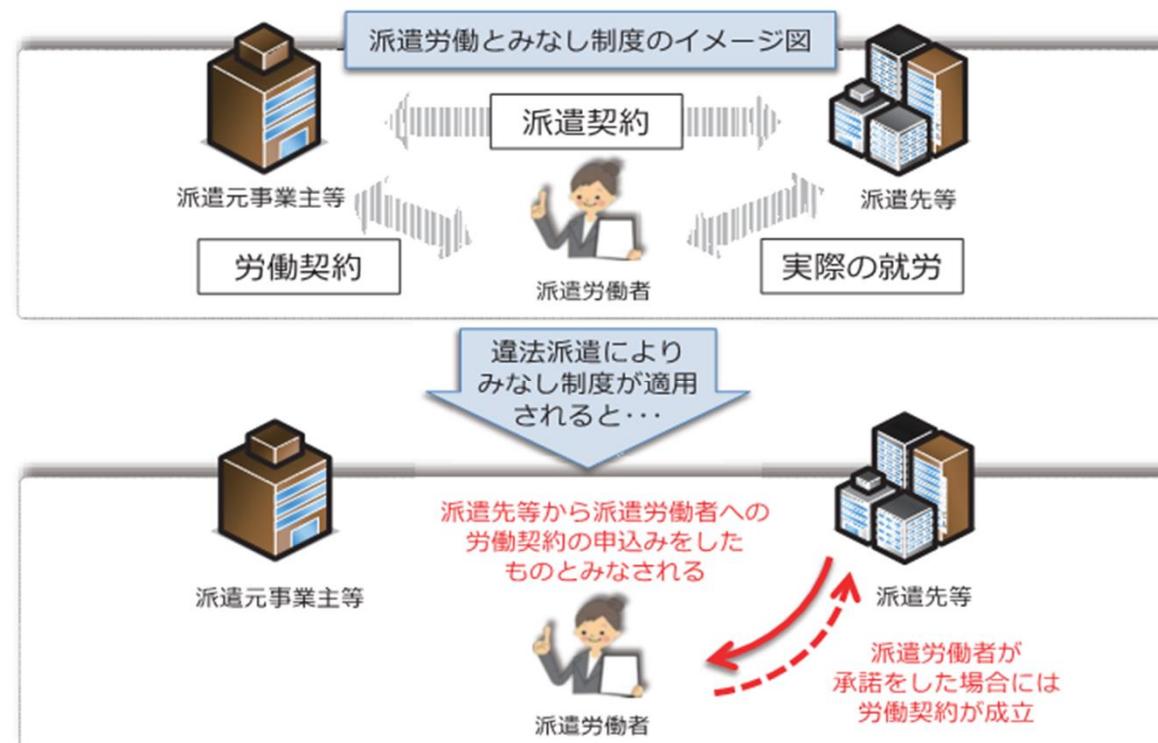
労働者派遣は、派遣元事業主が行う労働者の配置と評価されるものであり、**誰を派遣するかを決定するのは雇用関係のある派遣元事業主です。**この決定に雇用関係にない派遣先が介入することは許されません。

ただし、派遣労働者になろうとする者が、自らの判断で履歴書を送付したり、事業所見学をすることは可能です。

## (7) 労働契約申込みみなし制度

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等により違法派遣が行われた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主（派遣元事業主等）との労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなす制度です。（法第40条の6）

派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。



## (7) 労働契約申込みなし制度

### ① 派遣労働者を禁止業務に従事させること

派遣先等が以下の業務に派遣労働者を従事させた場合には、その派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされます。(1)港湾運送業務  
(2)建設業務 (3)警備業務 (4)病院等における医療関連業務 ((4)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。)

### ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること

無許可事業主から労働者派遣を受けた場合には、その事業主から受け入れた派遣労働者に対して労働者派遣を受けた者が労働契約を申し込んだものとみなされます。

### ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

以下の場合は、期間制限の抵触日以降、受け入れた派遣労働者（期間制限の対象外の派遣労働者を除く）に対して派遣先等が労働契約を申し込んだものとみなされます。

(1)抵触日の1か月前までに過半数労働組合等から派遣可能期間を延長するための意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合

(2)意見を聴取した過半数代表者が管理監督者であった場合

（管理監督者しかいない場合に、民主的な方法によって選出された者から意見聴取を行った場合は除きます。）

(3)選出された者から意見聴取を行った場合派遣可能期間を延長するための代表者選出であることを明示せずに選出された者から、意見聴取を行った場合

(4)使用者の指名等の非民主的方法によって選出された者から意見聴取を行った場合

### ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

同一の派遣労働者を、3年を超えて派遣先等の同一の組織単位に従事させた場合、その派遣労働者に対して派遣先等が労働契約を申し込んだものとみなされます。

### ⑤ いわゆる偽装請負等

労働者派遣法または同法により適用される労働基準法等の適用を免れる目的で、請負契約等の契約を締結し、実際には労働者派遣を受けた場合には、労働契約申込みなし制度が適用されます。労働者派遣と請負の区分については、厚生労働省のホームページで「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」等を公表しています。

## (8) 同一労働同一賃金

- 派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目的として定められた。
- 派遣元事業主は、【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、派遣労働者の待遇を確保する必要がある。
- 施行日は令和2年4月1日。

### 待遇決定方式

#### 派遣先均等・均衡方式

(派遣先の通常の労働者との均等・均衡を図る方式)



#### 労使協定方式

(一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上の要件を満たす派遣元の労使協定を締結する方式)

※国内の労働者の平均水準との比較

いずれかにより  
待遇を確保する

## (9) 同一労働同一賃金

### 派遣先均等・均衡方式の「通常の労働者」とは

- 派遣先の「通常の労働者」とは、派遣先の「正規雇用労働者」又は「無期雇用フルタイム労働者」

派遣先が次の①～⑥の優先順位により**比較対象労働者**を選定。

- ① 「職務の内容」 + 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当する**短時間・有期雇用労働者**
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者（仮想の通常の労働者）

※職務の内容 … 業務の内容 + 責任の程度

※職務の内容及び配置の変更の範囲 … 人材活用の仕組み

派遣元が「派遣先均等・均衡方式」を選択している場合には、派遣先は「比較対象労働者」の情報を派遣元に提供しなければなりません。

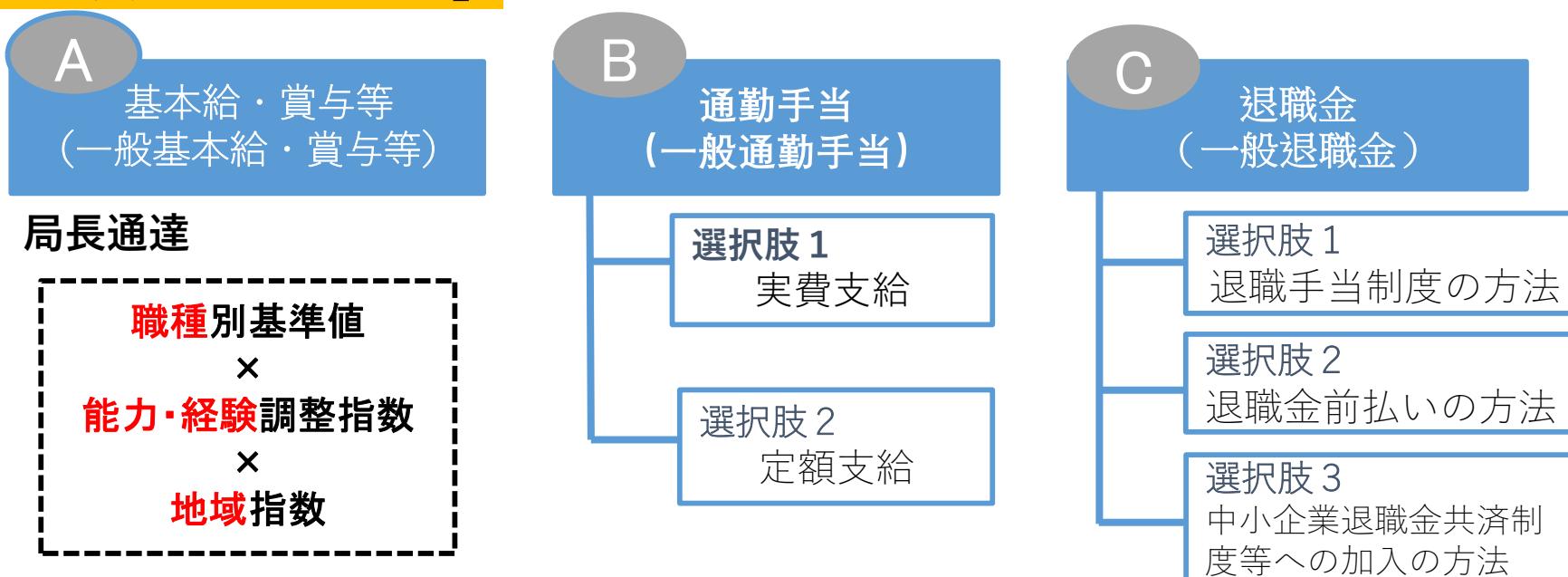
※ 「労使協定方式」を選択する場合でも法で確保しなければならないとされている待遇の情報（教育訓練・福利厚生施設）については派遣元に提供しなければなりません。

## (8) 同一労働同一賃金

### 労使協定方式の賃金の決定方式

- 労使協定方式には、「一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上」の要件があり、その詳細は厚生労働省職業安定局長が発出する**局長通達**で示しています。
- 局長通達は、毎年、通達適用年度の前年度の8～9月頃に発出される。  
(厚生労働省のホームページに掲載)。

#### 【一般賃金のイメージ】



$$\rightarrow ( A + B + C ) \leq \text{協定対象労働者の賃金}$$

## (8) 同一労働同一賃金

A

### 一般基本給・賞与等

#### 1 「職種別基準値」（どちらかを選択）

- 「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」
- 「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）」

#### 2 「能力・経験調整指数」

賃金構造基本統計調査の特別集計により算出された指数

#### 3 「地域指数」（どちらかを選択）

- 都道府県別地域指数
- ハローワーク別地域指数

B

### 一般通勤手当

#### どちらかを選択する。

- 通勤にかかる費用の実費を支給する
- 一般通勤手当以上の額を、通勤にかかる費用として支給する

C

### 一般退職金

#### いずれかを選択する。

- 退職手当制度の方法
- 一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」の額を、前払い退職金として支給する方法
- 中小企業退職金共済制度等に加入する方法

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

ひと、くらし、みらいのために

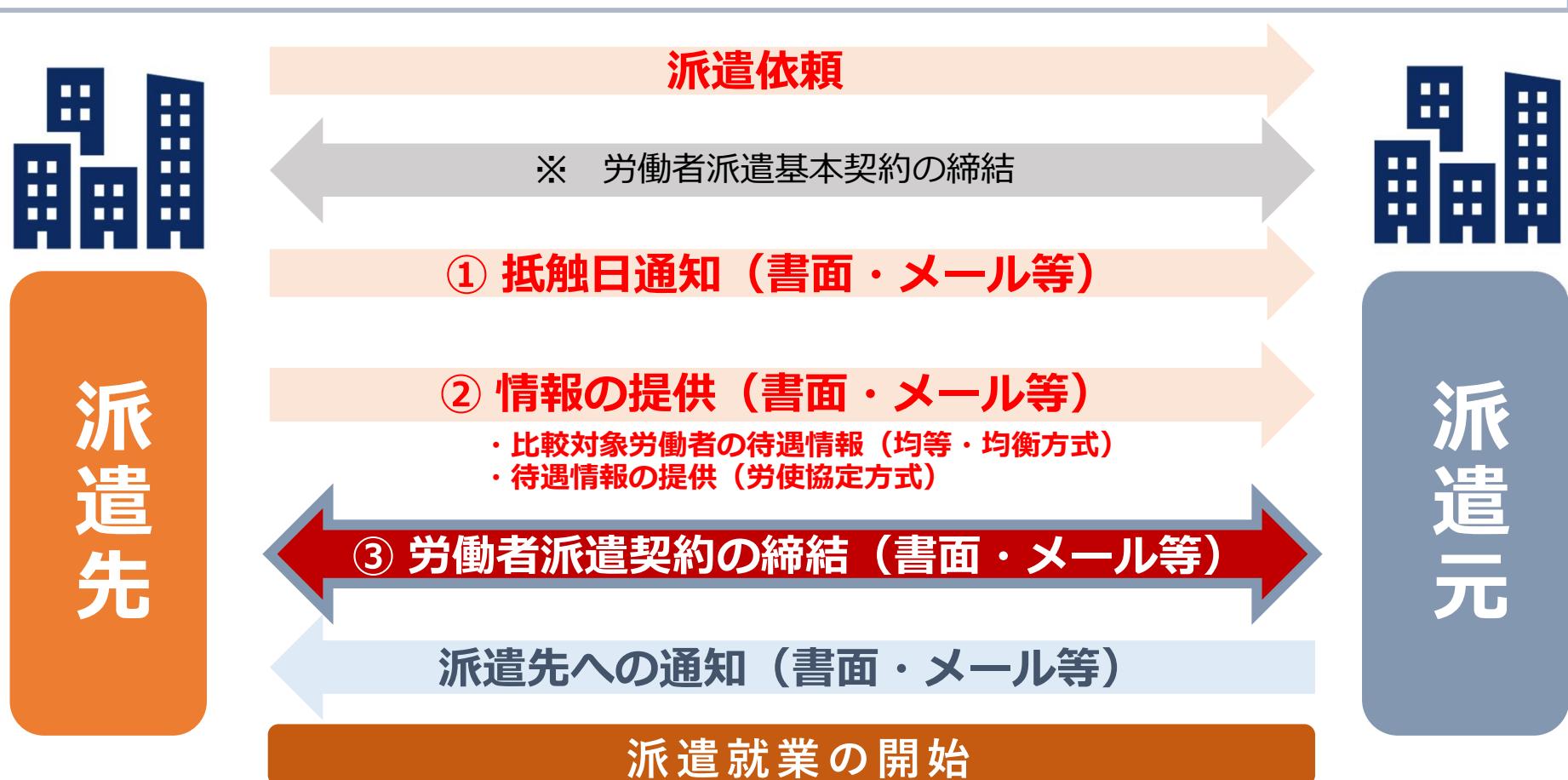


厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### 派遣就業の開始前

派遣元に対して派遣の申入（依頼）をしてから、①から③を行う必要がある。



※ 初回の派遣依頼を行う際、実務上は労働者派遣基本契約書を締結することが多い。

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (1) 抵触日の通知について

#### 抵触日の通知

派遣先は、派遣契約を締結する際、あらかじめ、抵触日（事業所単位）を派遣元事業主に対し通知しなければなりません。（法第26条第4項）

※ 派遣元事業主は、派遣先から上記の通知がないときは労働者派遣契約を締結することはできません。

（法第26条第5項）

抵触日の通知は、新規契約のみならず、**契約の更新時においても必要**です。

ただし、以下の場合は抵触日の通知は不要。

- ① 無期で雇用する労働者に限定する派遣契約を締結する
- ② 60歳以上の者に限定する派遣契約を締結する

（記載例）

令和〇年〇月〇日

（派遣元）

滋賀労働局株式会社 御中

（派遣先）

株式会社ハローワーク  
役職 ○ ○ ○ 氏名 ◇ ◇ ◇ ◇ ◇

#### 派遣可能期間の制限(事業所単位の期間制限)に抵触する日の通知

労働者派遣法第26条第4項に基づき、派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に抵触することとなる最初の日（以下、「抵触日」という。）を、下記のとおり通知します。

記

##### 1 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所

株式会社ハローワーク 滋賀工場 大津市中央〇一〇一〇

##### 2 上記事業所の抵触日

令和〇年〇月〇日

##### 3 その他

事業所単位の派遣可能期間を延長した場合は、速やかに、労働者派遣法第40条の2第7項に基づき、延長後の抵触日を通知します。

（注）以下の法第40条の2第1項各号に掲げる場合は、期間制限の例外となり、抵触日通知は不要です。

- ① 無期雇用の派遣労働者を派遣する場合
- ② 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ③ 有期プロジェクト業務及び日数限定業務に派遣する場合
- ④ 産前産後休業及び育児休業を取得する労働者の業務に派遣する場合
- ⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務に派遣する場合

（注）事業所の定義

- ・工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること
- ・経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること
- ・施設として一定期間継続するものであること

などの観点から、実態に即して判断されます。  
※雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一です。

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (2) 比較対象労働者等の待遇情報の提供について

#### 待遇情報の提供

派遣先は、派遣契約を締結する際、あらかじめ、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の情報を派遣元事業主に対し提供しなければなりません。（法第26条第7項）

※ 派遣元事業主は、派遣先から上記の情報提供がないときは労働者派遣契約を締結することはできません。  
(法第26条第9項)

待遇情報の提供は、新規契約のみならず、契約の更新時においても必要です。

提供すべき待遇情報は、以下のいずれかによって内容が異なります。

A 労使協定の対象となる労働者（協定対象労働者）に限定して派遣する契約となる場合

⇒ 比較対象労働者の選定が不要（それ以外の部分で法が定める情報を提供）

B 協定対象労働者に限定せず派遣する契約となる場合  
(派遣先均等・均衡方式のみ、または両方式の対象労働者がいる場合)

⇒ 比較対象労働者の選定が必要  
(比較対象労働者の待遇情報を含めた情報提供)

#### 派遣先均等・均衡方式

(派遣先の通常の労働者との均等・均衡を図る方式)



#### 労使協定方式

(一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上の要件を満たす派遣元の労使協定を締結する方式)

※国内の労働者の平均水準との比較

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (2) 比較対象労働者等の待遇情報の提供について

【協定対象労働者に限定する場合の記載例】

#### 提供すべき情報の内容

##### A 協定対象労働者に限定する場合

以下の情報を提供すること。

###### ① 教育訓練の実施の有無及び具体的な内容

###### ② 福利厚生施設の内容

(対象施設の有無)

- ・給食施設
- ・休憩室
- ・更衣室

(内容)

- ・利用の機会の付与の有無
- ・利用時間 等

(記入例：労使協定方式に限定する場合の記載例)

令和△年△月△日

(派遣元)  
○○○株式会社 御中

(派遣先)  
□□□株式会社  
役職 . . . 氏名 . . .

待遇に関する情報提供

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第26条第7項に基づき、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施行規則第24条の4第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

###### 1. 待遇のそれぞれの内容

(待遇の種類)	① 食堂：施設有
(待遇の内容)	利用可 利用時間：12時～13時（全従業員共通）

(待遇の種類)	② 休憩室：施設有
(待遇の内容)	利用可 利用時間：12時～13時（全従業員共通）

(待遇の種類)	③ 更衣室：施設有
(待遇の内容)	就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可

(待遇の種類)	④ 教育訓練：制度有
(待遇の内容)	接客に従事する場合には、6か月に1回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

※ 個々の待遇に係る制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要（「施設なし」など）。

制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。

<制度がない旨の記載例>

○○及び○○については、制度がないため、支給等していない。

\* 提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報を提供した場合等については、労働者派遣法第26条第7項違反として、派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）の勧告及び公表の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

\* 派遣先均等・均衡方式の記載例は、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（労働者派遣業界編）」に掲載している。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000501269.pdf>

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (2) 比較対象労働者等の待遇情報の提供について

#### 提供すべき情報の内容

#### B 協定対象労働者に限定しない場合

以下の情報を提供すること。

- ① 比較対象労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

【協定対象労働者に限定しない場合の記載例】

(記入例：比較対象労働者が複数の場合)

※ [点線囲み]は留意点

令和△年△月△日

(派遣元)  
○○○株式会社 御中

(派遣先)  
□□□株式会社  
役職 ・・・ 氏名 ・・・

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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第26条第7項に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1. 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態【別第24条の4第1号イ関係】

(1) 業務の内容

① 職種：衣料品販売店員 <厚生労働省編職業細分類 045-07>

※ 例えば、厚生労働省編職業細分類により記載。

※ 例として細分類を記載しているのは、業務の内容が同一であるかどうかの判断を細分類を目安として行うこととしていることによる。

② 中核的業務：品出し、レジ、接客

③ その他の業務：クレーム対応

※ 中核的業務以外の比較対象労働者が従事する業務を記載。

(2) 責任の程度

① 権限の範囲 : 副リーダー (△等級中△等級)  
(仕入れにおける契約権限なし、部下1~3名)

② トラブル・緊急対応 : リーダー不在である間の週1~2回程度対応

③ 成果への期待・役割 : 個人単位で月の売上げ目標 20~50万円

④ 所定外労働 : 週0~3回、計0~6時間程度 (品出しのため)

⑤ その他 :

※ 「その他」については、責任の程度を指すものがあれば記載。

※ 1枚目／7枚

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (3) 労働者派遣契約の締結について

労働者派遣契約の**当事者**は、労働者派遣契約の締結に際し、右記の事項を定め、書面に記載しておかなければなりません。

(法第26条第1項)

定めなければならぬ  
い事項は多岐にわたります。

項目そのものの不記載や記載内容が不足しているものは**法違反**となり得ます。

契約当事者として内容をしっかりご確認ください。

#### 派遣契約の必要記載事項

- ①派遣労働者の業務内容
- ②従事する事業所の名称、所在地その他派遣就業の場所、組織単位
- ③直接指揮命令する者
- ④派遣期間及び派遣就業日
- ⑤派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ⑥安全衛生に関する事項
- ⑦苦情処理に関する事項
- ⑧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講ずる措置に関する事項
- ⑨紹介予定派遣に関する事項
- ⑩業務に伴う責任の程度
- ⑪派遣元・派遣先責任者に関する事項
- ⑫就業日外・就業時間外労働に関する事項
- ⑬便宜供与に関する事項
- ⑭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
- ⑮派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否か
- 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
- ⑰派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣に関する事項
- ⑱派遣人員
- ⑲許可番号

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (3) 労働者派遣契約の締結について

#### ① 派遣労働者の業務内容

- 業務に必要とされる能力、行う業務等を具体的に記載。
- 同一の派遣労働者が複数の業務に従事する場合は、それぞれの業務内容を記載。

#### ② 従事する事業所の名称、所在地その他派遣就業の場所、組織単位

- 所属する事業所と実際の作業場所の所在地が異なる場合には特に記載漏れがないよう留意。
- 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派遣労働者と連絡が取れる内容であること。

##### (例) 派遣先事業所

株式会社ハローワーク 大津支社  
大津市打出浜〇一〇 (電話) 〇〇一〇〇

##### 就業場所

株式会社ハローワーク 大津支社 謄所出張所  
大津市馬場〇丁目〇一〇 (電話) 〇〇一〇〇  
(部署) 物流部 大津配送課 第1配送係

##### 組織単位

大津配送課 (配送課長)

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (3) 労働者派遣契約の締結について

#### ③ 直接指揮命令をする者

- 派遣労働者を実際に指揮命令する者の部署、役職及び氏名を記載。

#### ④ 派遣期間及び派遣就業日

- 派遣労働者が労働者派遣される期間（開始年月日、終了年月日）
- 派遣労働者が具体的に派遣就業する日（具体的な曜日、日）

「派遣先カレンダーによる」「シフト表に定めるところによる」と記載する場合には、当該カレンダー等を添付し、具体的な就業日が特定されることを明確にする必要があります。

#### ⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

- 始業、終業の時刻と休憩時間を記載。
- 休憩時間は休憩の開始時間と終了時刻も記載することが望ましい。

### (3) 労働者派遣契約の締結について

#### ⑥ 安全衛生に関する事項

- 安全衛生を確保するために必要な事項に関して就業条件を記載。

(例)

有機溶剤業務に従事する者に対する有機溶剤等健康診断の実施に関する事項  
騒音職場における騒音レベル測定の実施に関する事項  
雇い入れ時健康診断と雇い入れ時安全衛生教育に関する事項

#### ⑦ 苦情処理に関する事項

- 苦情の申出を受ける者について、派遣元、派遣先それぞれについて記載。  
(氏名、部署、役職、電話番号)
- 苦情処理方法と連絡体制を記載。

(苦情処理方法と連絡体制の記載例)

派遣先及び派遣元は、派遣労働者からの苦情の申出を受けたときには、ただちに双方の責任者へ連絡することとし、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ものとする。さらに、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。

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (3) 労働者派遣契約の締結について

#### ⑧ 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お措置に関する事項

●以下4つの事項に関して必要な措置を具体的に定めること。

- ① 労働者派遣契約の解除の事前の申し入れ
- ② 派遣先における就業機会の確保
- ③ 損害賠償等に係る適切な措置
- ④ 労働者派遣契約の解除の理由の明示

(記載例)

- ① 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に解除の申し入れをすることとする。
- ② 派遣先及び派遣元は、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 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、これができない時には、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元が労働者派遣契約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休業手当に相当する額以上の額について、また派遣元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し入れが相当の猶予期間をもって行われなかつたことにより、派遣元が解雇の予告をしないとき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、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30日前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の損害の賠償を行わなければならぬこととする。その他派遣先は派遣元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、派遣先及び派遣元双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣先及び派遣元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 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に対して明らかにすることとする。

### (3) 労働者派遣契約の締結について

#### ⑨ 紹介予定派遣に関する事項

- 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係る者である場合には、次の紹介予定派遣に関する事項を記載。

- ① 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
- ② 派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合などに、書面の交付等により派遣元事業主に対して理由を明示する旨
- ③ 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にはその旨
- ④ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合にはその旨

#### ⑩ 業務に伴う責任の程度

- 派遣労働者が従事する業務に伴って行使することとなる権限の範囲や程度について記載。
- 役職を有する場合には具体的な役職名を記載。
- 役職を有さない場合にもその旨を記載する必要がある。

対象の派遣労働者の有する権限の範囲や程度について、派遣元と派遣先が共通認識がもつことができるよう、具体的に記載することが望ましい。

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (3) 労働者派遣契約の締結について

#### ⑪ 派遣元・派遣先責任者に関する事項

- 派遣元・派遣先責任者の役職、氏名、連絡方法（電話番号等）を記載。
- 製造業務専門派遣元責任者と製造業務専門派遣先責任者の選任が必要な場合にはその対象者を記載。

#### ⑫ 就業日外・就業時間外労働に関する事項

- 就業日外労働をさせることがある場合、当該派遣就業させることができる日を記載。  
※就業日外労働は雇用関係下で言うところの休日労働（法定外、法定内のいずれも含む。）。
- 就業時間外労働をさせることがある場合、延長することができる時間数を記載。  
※就業時間外労働は雇用関係下で言うところの所定外労働。

派遣労働者は派遣元事業主に雇用される労働者であるため、派遣先で行わせる就業日外・就業時間外の労働が、派遣元と派遣労働者の雇用関係下における時間外・休日労働にあたる場合には、派遣元において時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）が締結されているか否かを確認する必要があります。

36協定が締結されている場合には、派遣元の36協定の範囲内において、就業日外・就業時間外の労働を設定する必要があります。

36協定の範囲を超えて行わせた労働については、派遣先が労働基準法に違反したこととなることに留意してください。

### (3) 労働者派遣契約の締結について

#### ⑬ 便宜供与に関する事項

- 派遣先が当該派遣労働者に対し、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。

(便宜供与の例)

- ・派遣先が設置及び運営する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の利用。

(給食施設、休憩室及び更衣室を除く。)

(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、保養施設等)

- ・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

【給食施設、休憩室及び更衣室が除かれているのはなぜか】

同一労働同一賃金の原則の考え方から、派遣先に派遣先の労働者が利用している給食施設、休憩室及び更衣室がある場合には、派遣労働者にも利用機会を付与しなければなりません。

(法第40条第3項)

そのため、給食施設、休憩室及び更衣室は、労働者派遣契約に記載がなくても当然付与すべき事項であり、便宜供与に関する記載事項に含まれていません。

### (3) 労働者派遣契約の締結について

#### ⑭ 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

- 労働者派遣終了後に、派遣先が当該派遣労働者を雇用する場合、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示す旨を記載。
- 職業紹介許可を有する等派遣元事業主が職業紹介を行うことが可能な場合、その職業紹介を経て当該派遣労働者を雇用した場合には紹介手数料を支払うことを記載。

#### ⑮ 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否か

- 受入れる派遣労働者の待遇決定方式が、労使協定方式の対象労働者に限られる場合。  
⇒ 「限定する」と記載。
- 派遣先均等・均衡方式になる場合や、派遣労働者ごとに両方式に分かれる場合。  
⇒ 「限定しない」と記載。

※ 労使協定方式に限定するのかしないのかは派遣元がそもそも協定を締結しているのか否かや、協定を締結しているとして協定対象労働者が派遣元で雇用する派遣労働者のうち全員なのか一部なのかによって変わります。派遣元に確認の上いいずれにあたるのかを記載してください。

## 2 派遣就業の開始前に行う事項について

### (3) 労働者派遣契約の締結について

#### 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

- それぞれ派遣元が主体となって決定するため、派遣元に確認の上それぞれ「限定する」「限定しない」を記載。
- いずれかに該当した場合、当該労働者派遣契約においては、事業所単位の派遣可能期間の制限に抵触する日（抵触日）の制約を受けなくなる。

#### ⑰ 派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣に関する事項

- 該当があれば記載する。

#### ⑱ 派遣人員

- ①～⑯の就業条件の組合せごとに定めること。

※ 就業条件が完全一致するグループの人数ごとに分けて契約内容をまとめる必要があります。例えば、一の派遣先に5人の派遣労働者が派遣される場合で、就業時間、業務内容、組織単位、指揮命令者といった詳細な就業条件が一つでもそれぞれで異なる場合には、1人ずつ①～⑯の内容を網羅した契約内容を記録する必要があるということです。

#### ⑲ 労働者派遣事業の許可番号

ご拝聴ありがとうございました。

労働者派遣事業に関するより詳しい内容をお知りになりたい方は  
「労働者派遣事業関係業務取扱要領」を参考にしてください。

厚生労働省HPからのダウンロードはこちら



労働者派遣事業に係る労働者派遣契約の書式やその他各種書式については、  
滋賀労働局のHPを参考してください。

滋賀労働局HPからのダウンロードはこちら



ご拝聴ありがとうございました。

**E N D**