
令和3年改訂版

労働者派遣法

の要点

栃木労働局 職業安定部 需給調整事業室

目次

労働力需給調整システムの関係図	1
労働者派遣事業の構造	3
労働者派遣と請負の区分基準（適正な請負の条件）	4
労働者派遣法のポイント	
派遣事業の種類・業務範囲	7
派遣労働者の同一労働同一賃金【令和2年4月1日施行】	8
雇用安定措置	9
マージン率等の情報提供	9
キャリアアップ措置	9
労働・社会保険の適用促進	10
特定目的行為の禁止	10
離職後1年以内の労働者派遣の禁止	10
労働契約申込みみなし制度	10
正社員化推進措置	10
日雇派遣の原則禁止	11
グループ企業派遣の8割規制	11
派遣元・派遣先責任者の選任方法	11
派遣可能期間の制限	12
派遣先の意見聴取手続	13
派遣先事業所単位の期間制限	14
派遣労働者個人単位の期間制限	15
労働基準法等の規定の適用	16
紹介予定派遣	23
労働者派遣のフロー	25
②待遇に関する情報提供の例（労使協定方式の場合）	27
③派遣可能期間の制限に抵触する日の通知	29
※労働組合等の意見聴取書の例	30
④労働者派遣契約	31
※海外派遣に係る労働者派遣契約における派遣先が講ずべき措置の定め	35
⑤-1 派遣労働者として雇い入れようとするときの明示の例	37
⑤-2 労働者派遣をしようとするときの明示の例（労使協定方式の場合）	39
⑤-3 労働者への通知（労働条件）	40
⑤-4 労働者への通知（就業条件等の明示）	42

⑥派遣先への派遣労働者の通知	46
⑦-1 派遣元管理台帳の整備	47
⑦-2 派遣先管理台帳の整備	50
派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	52
派遣先が講ずべき措置に関する指針	60
日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針	69
マージン率等の情報提供（作成例）	74

～参照先ホームページ～

◎ 栃木労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/home.html>

◎ 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/index.html

◎ 社団法人日本人材派遣協会 <https://www.jassa.jp/>

◎ 社団法人日本人材派遣協会 相談センター <https://www.jassa.jp/association/advice/>

◎ 人材サービス総合サイト

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>

[GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010](https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010)

労働力需給調整システムの関係図

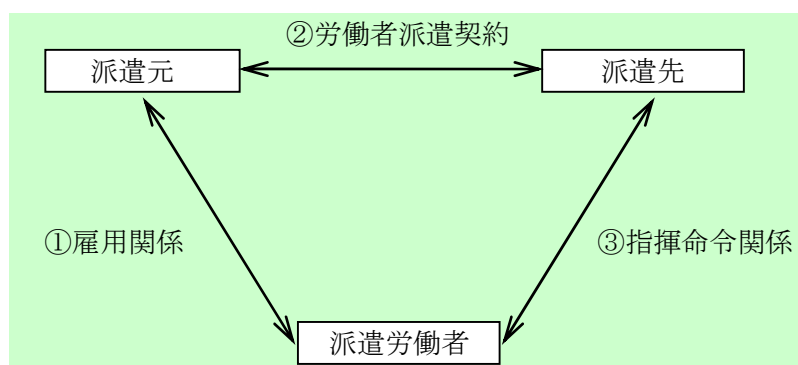
(1) 労働者派遣事業

労働者派遣法は、労働者派遣を「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をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。」(労働者派遣法第2条第1号)と定義しています。

したがって、下図に示すように、労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と労働者との間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づいて派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は労働者を指揮命令するというものです。

労働者派遣事業は、従来、労働者供給事業として禁止されていたものの中から取り出して法制化されたもので、労働者派遣法の制定と同時に進められた職業安定法の改正により、昭和61年7月以降、労働者派遣は、労働者供給には含まれないものとされています。 [⇒P3参照]

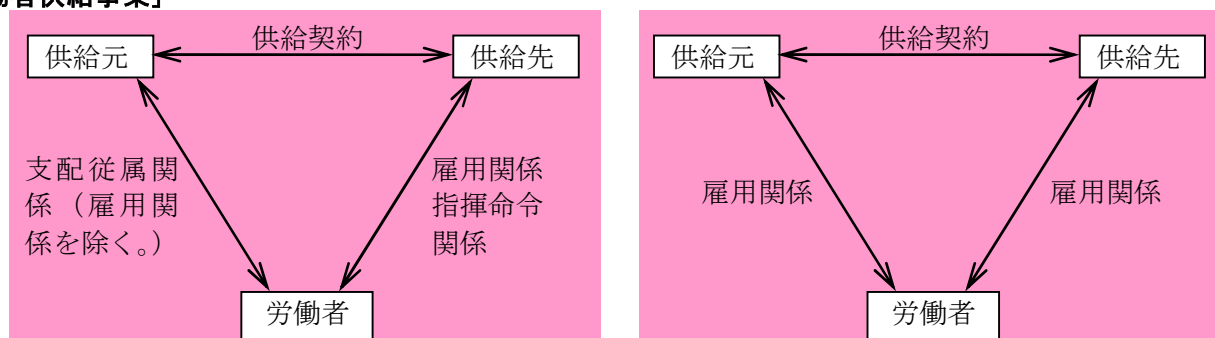
[労働者派遣事業]



(2) 労働者供給事業

労働者供給とは、供給契約に基づき労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣に該当するものは含まれません。労働者供給事業は、労働組合法の労働組合、職員団体、労働組合の団体等が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合のほかは、全面的に禁止されています。(職業安定法第44条)。

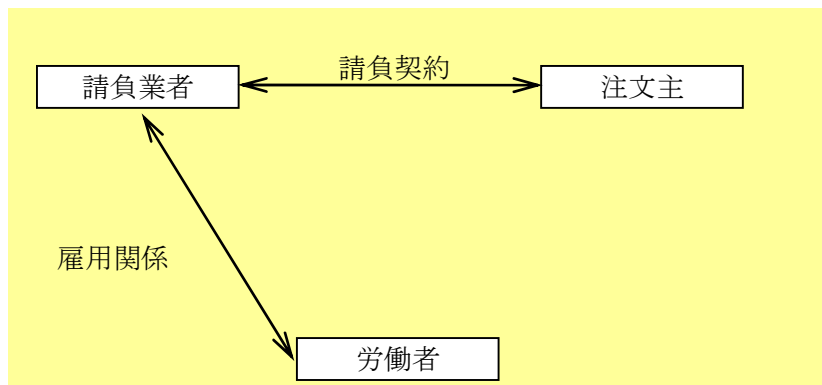
[労働者供給事業]



(3) 請負事業

請負により行われる事業は、自由に行うことができます。しかし、その形態が労働者派遣事業又は労働者供給事業に類似する場合がありますため、次のような区分で判断されています。

[請負により行われる事業]

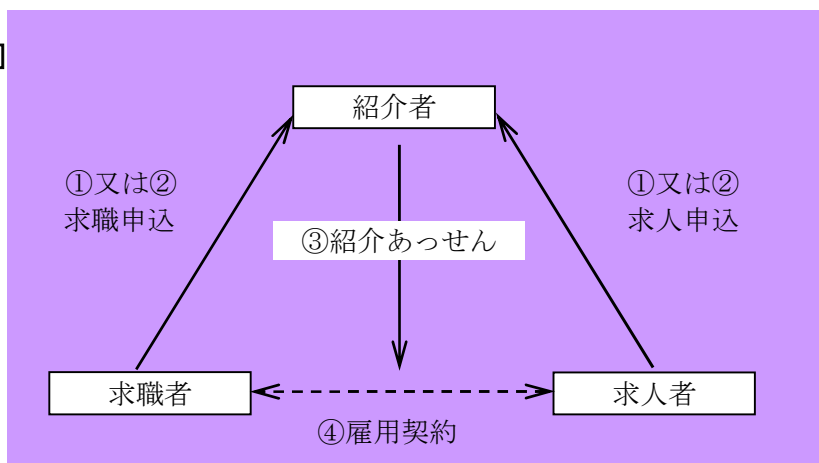


イ 労働者派遣事業については、請負により行われる事業との関係が問題になりますが、この区分を明確に判断することができるよう「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)が定められています。 [⇒P4参照]

(4) 職業紹介事業

職業紹介とは、職業安定法第4条第1項において、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。」と定義されています。

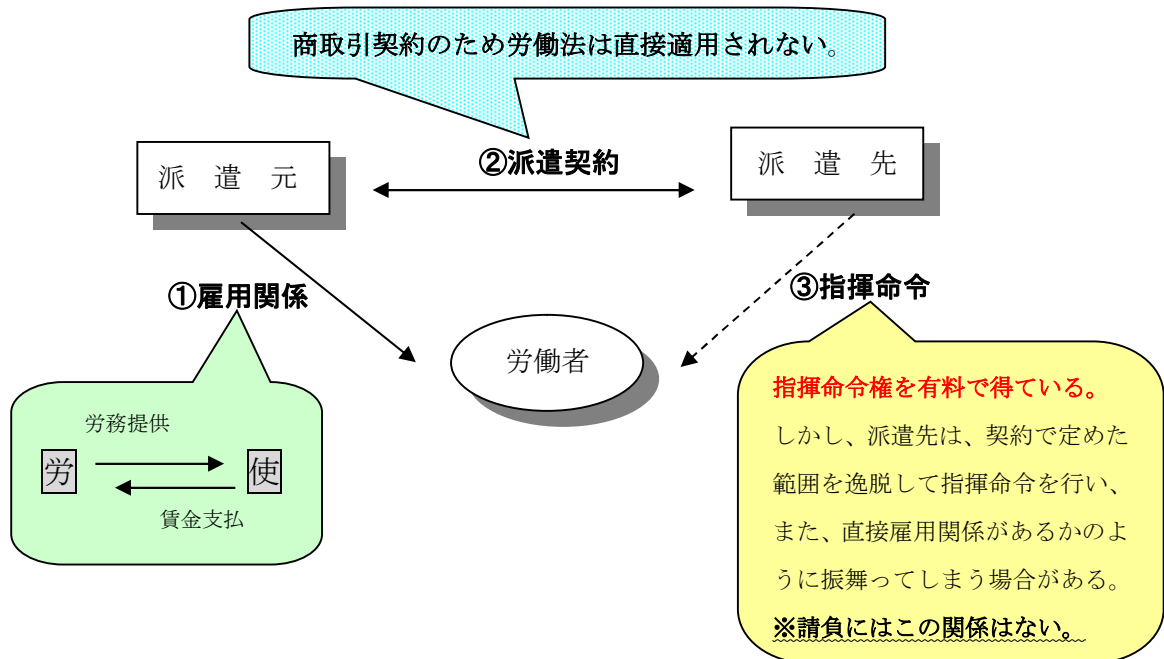
[職業紹介事業]



労働者派遣事業の構造

「雇用」と「使用」が分離した特殊な関係

労働者派遣 … 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をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。



①派遣元事業主と派遣労働者

雇用関係が成立…労務の提供と、提供を受けた労務の対価としての賃金支払い。

労働条件は派遣元事業主との取り決めとなる。

一般的な雇用関係との違いは、労務の提供する相手が異なる点。

②派遣元事業主と派遣先事業主

労働者派遣契約…当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約。

当該契約に定められた就業条件に従って、当該労働者をその指揮命令の下に労働させ、その対価として派遣料金を支払う取引契約。

③派遣先事業主と派遣労働者

指揮命令関係が成立…両者間には雇用関係はない。

(参考) 法的には、指揮命令権の譲渡契約、指揮命令権の委託、指揮命令権の貸与契約等の見解がある。

労働者派遣と請負の区分基準（適正な請負の条件）

請負の形式による契約の場合でも、以下のいずれの要件にも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

要 件	具 体 的 内 容
1 労務管理上の独立性 ※ 下記(1)～(3)のいずれにも該当しなければならない。	☞ 受託者の雇用する労働力を自ら直接利用すること。
(1) 労務管理上の独立性	① 直接自ら業務の遂行方法の指示等を行うこと。 ② 直接自ら業務遂行の評価等を行うこと。
(2) 労働時間管理上の独立性	① 始業・終業時刻、休憩、休日、休暇等の指示・管理を自ら行うこと。 ② 時間外・休日労働の命令等を自ら行い管理すること。
(3) 秩序の維持、確保、人事管理上の独立性	① 自ら服務規律の設定・指示・管理を行うこと（守秘義務の責任も含む）。 ② 自ら労働者の配置等の決定・変更を行うこと。
2 事業経営上の独立性 ※ 下記(1)～(3)のいずれにも該当しなければならない。	☞ 請け負った業務を受託者の自己の業務として独立して処理していること。
(1) 経理上の独立性	業務処理に必要な資金をすべて自らの責任において調達・支弁している。
(2) 法律上の独立性	業務処理について、民法・商法その他の法律に規定された、事業主としての全ての責任を負っている。
(3) 業務上の独立性	単に肉体的な労働力を提供するものとはなっていないこと。 注 下記の①又は②のいずれかに該当しなければならない。 ① 受託者自らが調達する機械・設備・機材・材料・資材により業務を処理する。発注者の機械等を利用する場合は、双方が相互に対価的な義務を持ち単に無償で使用していないこと。 ② 受託者が企業体として有する専門的技術・経験により業務を処理している。

※上記のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、真の目的が労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない（同告示第3条）。

⇒ この告示の詳細については、当室及び各ハローワークで配布している「労働者派遣・請負を適正に行うために」を参照ください。

◇◇◇職業安定法施行規則第4条◇◇◇

(供給事業と請負事業との区分基準)

労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者（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（昭和六十年法律第八十八号。次項において「労働者派遣法」という。）第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う者を除く。）は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号の全てに該当する場合を除き、法第四条第六項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

- 一． 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上の全ての責任を負うものであること。
 - 二． 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
 - 三． 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定された全ての義務を負うものであること。
 - 四． 自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要なる簡易な工具を除く。）若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。
- 2． 前項の各号の全てに該当する場合であっても、それが第四十四条の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働力の供給にあるときは、法第五条第六項の規定による労働者供給事業を行う者であることを免れることができない。
- 3． 第一項の労働者を提供する者とは、それが使用者、個人、団体、法人又はその他如何なる名称形式であることを問わない。
- 4． 第一項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人、政府機関又はその他いかなる名称形式であるとを問わない。

※ 委任（準委任）、委託等の契約の形式により事業が行われる場合において労働者派遣事業又は労働者供給事業に該当するか否かの区分についても、「派遣と請負の区分基準（昭和61年労働省告示第37号）」及び「職業安定法施行規則第4条」を用いて判断する。

(参考)

◎ 職業安定法第44条（労働者供給事業の禁止）

労働者供給事業は、行う者ばかりでなく、受入れている事業場に対しても罰則が適用されます。

◎ 職業安定法第64条（罰則）

職業安定法44条違反に対しては「1年以下の懲役又は100万円以下の罰金」に処せられます。

供給・派遣・請負・出向等の区分

	元⇒	⇒先	
供給事業 <small>職安法第44条により禁止</small>	支配	指揮命令	× 元と労働者の間に雇用関係がない→供給事業
	支配	雇用	× 元と雇用関係がない／先と雇用関係がある→供給事業
	雇用	雇用	× 元・先両方に雇用関係がある→供給事業
	雇用 指揮	指揮命令	× 労働者派遣を受けた労働者をさらに第三者の指揮命令のもとに労働させる形態（二重派遣）→供給事業
派遣事業	雇用	指揮命令	許可が必要
請負事業	雇用	なし	受託者が、①「労務管理上の独立」 ②「事業経営上の独立」のいずれにも該当しなければ請負事業とはならない … 1. 請負・派遣の区分基準（昭和61年労働省告示第37号） 2. 職安法施行規則第4条
在籍出向	雇用	雇用	業として行う場合は供給事業となる。 （通常の下記の目的に則した出向の場合は供給事業とは判断しない。） ① 労働者を離職させず関係会社において雇用機会を確保する ② 経営指導、技術指導の実施 ③ 職業能力開発の一環として行う ④ 企業グループ内の人事交流の一環として行う
移籍出向	なし	雇用	業として行う場合は職業紹介事業となり許可が必要となる。
× 偽装請負 （違法派遣）	形式的には請負としているが、実態は労働者派遣を行っていること。		

- × ①典型タイプ … 請負と称するが、発注者が受注者の労働者に指示・教育・勤務時間管理等を行う。
- ②形式責任者タイプ … 現場責任者がいるが、発注者の指示を伝達しているだけ。
- ③使用者不明タイプ … 多重に労働者派遣が行われており使用責任が不明。
- ④一人請負タイプ … 受注者が労働者を個人事業主扱いにするが実態は発注者の指示を受けている。

※ 契約の名称・形式等ではなく、実態によって判断することとなる。

労働者派遣法のポイント

派遣事業の種類

平成27年9月30日改正法施行前

一般労働者派遣事業

⇒ 許可制

特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう。
(例えば、登録型や臨時・日雇労働者を派遣する事業が該当し、特定労働者派遣事業を含む。)

特定労働者派遣事業

⇒ 届出制

常時雇用される労働者のみを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業をいう。

(当然、派遣終了後も雇用関係は継続する。)

平成27年9月30日改正法施行後

労働者派遣事業

⇒ 許可制

全ての労働者派遣事業を許可制に統一

※特定労働者派遣事業は、平成30年9月29日までの間に許可制へ移行すれば継続可能
(許可を取得する前は、特定労働者派遣事業のみ可能)

「常用雇用労働者」とは、①期間の定めなく雇用されている労働者 ②過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者 ③採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者 のことをいいます。

派遣事業の業務範囲

(適用除外業務については労働者派遣事業を行ってはいけません。)

×適用除外業務

- 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係の業務 (注)

(注) ④の業務でも紹介予定派遣及び以下の場合の派遣は行えます。

※以下の社会福祉施設等において行われる医療関係業務は可。

- ・養護老人ホーム ・特別養護老人ホーム ・軽費老人ホーム
- ・老人デイサービスセンター ・老人短期入所施設 ・老人介護支援センター
- ・障害者支援施設 ・乳児院 ・保育所 ・知的障害児施設
- ・知的障害児通園施設

※以下の施設等の中に設けられた診療所での医療関連業務も可。

- ・障害者支援施設 ・更生施設 ・労災リハビリテーション施設
- ・養護老人ホーム ・特別養護老人ホーム

※産前産後休業、育児休業、介護休業中の労働者の業務を行なう場合は可。

※派遣労働者の就業の場所がへき地や離島等にあり、又は地域における医療の確保のために、医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所においての医師の業務、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師が行う診療の補助等の業務については、事前研修を条件に可。

×適用除外業務以外の業務に係る制限

- ①人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉または労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務
- ②弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士の業務 (公認会計士、弁理士及び行政書士に係る業務については、一部に労働者派遣が可能な業務あり。)
- ③建築士事務所の管理建築士

派遣労働者の同一労働同一賃金【令和2年4月1日施行】

派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式いずれかの方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保する必要があります。

(1) 派遣先均等・均衡方式

- ① 派遣先は、労働者派遣契約を締結するにあたり、派遣元に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、派遣先の通常の労働者（比較対象労働者）の賃金等の待遇に関する情報について、書面の交付等により提供しなければなりません（この情報提供がない場合は、労働者派遣契約の締結はできません）。
- ② 派遣労働者と比較対象労働者の職務内容（業務の内容と責任の程度）、職務内容と配置の変更範囲が同じ場合には、差別的取扱が禁止されるため、派遣労働者の待遇を比較対象労働者と均等を図る必要があります。
- ③ 派遣労働者と比較対象労働者の職務内容（業務の内容と責任の程度）、職務内容と配置の変更範囲、その他の事情に相違がない場合は、不合理な待遇差が禁止されるため、派遣労働者の待遇を比較対象労働者と均衡を図る必要があります。

(2) 労使協定方式

派遣元は、過半数代表者と以下の①～⑥を含めた労使協定を締結し、派遣労働者の待遇を決定します。

なお、派遣先は、労働者派遣契約を締結するにあたり、派遣元に対し、「派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に実施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」、「食堂・休憩室・更衣室」に関する情報について、書面の交付等により提供しなければなりません（この情報提供がない場合は、労働者派遣契約の締結はできません）。

○労使協定に定めるべき事項

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
 - ② 賃金決定方法
 - ・同種業務の一般の労働者の平均的な賃金額以上であること
 - ・職務の内容等が向上した場合に賃金が改善すること
 - ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
 - ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がない）
 - ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
 - ⑥ 有効期間 など
- ※ 協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用されます。

○過半数代表者の選出

過半数代表者は、次の①②いずれにも該当する者（①に該当する者がいない時は②に該当する者）。

- ① 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと。
- ② 労使協定を締結する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続きにより選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

○派遣先から派遣元への情報提供（教育訓練と福利厚生施設の利用機会の提供）

派遣先が派遣元に通知すべき書面は、27～28 ページ参照

- ① 教育訓練
派遣先は、派遣先の労働者に実施する「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、派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても訓練を実施する等、必要な措置を講じなければなりません。
- ② 福利厚生施設
派遣先は、派遣先の労働者が利用する食堂・休憩室・更衣室について、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。
派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している物品販売所、娛樂室、運動場、体育館、保養施設などの施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。

雇用安定措置

派遣元は、継続就業見込みが一定期間以上であり、継続就業を希望する有期雇用派遣労働者について、派遣終了後の雇用継続のため、予め派遣労働者から希望する雇用安定措置（以下①～④）の内容を聴取し、その内容を踏まえた措置を講じなければなりません。また、派遣労働者から聴取した内容等を派遣元管理台帳に記載する必要があります。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主による無期雇用
- ④ その他雇用の安定を図るために必要な措置（有給での教育訓練や紹介予定派遣の対象とするなど）

※同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方…①～④のいずれかを講じる義務

※同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方…①～④のいずれかを講じる努力義務

※上記以外の方の場合…派遣元に雇用された期間が通算1年以上の方…②～④のいずれかを講じる努力義務

マージン率等の情報提供

派遣元は、事業所ごとの派遣労働者の数、派遣先数、マージン率など以下の事項について、派遣労働者等の関係者にインターネットの利用等により、情報提供を行わなければなりません（P74参照）。

- ① 派遣労働者の数
- ② 派遣先の数
- ③ マージン率（⑤－⑥／⑤）
- ④ 教育訓練に関する事項
- ⑤ 派遣料金の平均額
- ⑥ 派遣労働者の賃金の平均額
- ⑦ 労使協定締結の有無（協定を締結している場合は、協定対象派遣労働者の範囲及び協定の有効期間の終期）
- ⑧ その他労働者派遣事業の業務に関して参考となると認められる事項

キャリアアップ措置

派遣元は、派遣労働者のキャリアアップを図るため、キャリア形成支援制度に基づき、段階的かつ体系的な教育訓練及び希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施しなければなりません。

派遣元は、派遣労働者を雇用しようとするときは、当該派遣労働者になろうとする者に対し、労働契約時までに、キャリアアップ措置（教育訓練やキャリア・コンサルティングの内容）を説明する必要があります。

なお、教育訓練計画の内容に変更があった場合は、その内容を派遣労働者に説明する必要があります。

- 1 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な、以下の教育訓練の実施計画を定めていること。
 - ① 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。
 - ② 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。（4の時間数に留意）
 - ③ 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
 - ④ 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練（入職時の教育訓練）が含まれたものであること。
 - ⑤ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること。
- 2 キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること。
 - ① 相談窓口には、担当者（キャリア・コンサルティングの知見を有する者）が配置されていること。
 - ② 相談窓口は、雇用する全ての派遣労働者が利用できること。
 - ③ 希望する全ての派遣労働者がキャリア・コンサルティングを受けられること。
- 3 キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続きが規定されていること。

派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた派遣先提供のための事務手引、マニュアル等が整備されていること
- 4 教育訓練の時期・頻度・時間数等
 - ① 派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。キャリアの節目など一定期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。
 - ② フルタイムで1年以上の雇用見込のある派遣労働者1人当たり、毎年概ね8時間以上の機会を提供すること。
 - ③ 派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならないこと。

労働・社会保険の適用促進

派遣元は、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行ってください。

加入している場合は、派遣先に対し、派遣する労働者の被保険者証の写し等を提示又は送付しなければなりません。加入していない場合は、その具体的な理由を派遣先及び派遣労働者に通知するとともに、手続きが済み次第、被保険者証の写し等を提示又は送付してください。

派遣先は、派遣元から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由の通知を受けたが、当該理由が適正でないと考えられる場合は、派遣元に対し、当該労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めなければなりません。また、労働・社会保険に加入している派遣労働者については、派遣元から提示又は送付される被保険者証の写し等を確認してください。

特定目的行為の禁止

派遣先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行為をしないようにしてください。

派遣元は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはなりません。

- * 派遣労働者を特定することを目的とする行為には、派遣先が派遣労働者を選別するために行う事前面接や履歴書の送付要請、年齢や性別を限定すること等が該当します。

離職後1年以内の労働者派遣の禁止

派遣会社が離職後1年以内の者と労働契約を結び、当該者を離職前の勤務先に派遣することはできません。

派遣労働者の離職前の勤務先が該当者を受け入れることも禁止され、禁止対象勤務先の範囲は事業者単位です。

- * 60歳以上の定年退職者等は禁止対象から除外されます。
- * 派遣先が「派遣先への通知」を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば「離職後1年以内の労働者派遣の禁止」に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を派遣元に通知しなければなりません。

労働契約申込みみなし制度

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかった場合を除く）。

○労働契約申込みみなし制度が対象となる違法派遣

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合
- ④ いわゆる偽装請負の場合（請負等の名目で、派遣契約を締結せずに労働者派遣を受け入れた場合）

正社員化推進措置

派遣元は、キャリア形成支援制度や雇用安定措置などを通じて、派遣労働者の正社員化推進措置を行わなければなりません。なお、派遣先においても、正社員等の募集情報の提供義務や雇入れ努力義務が課されています。

- ① 同一の事業所に1年以上受け入れている派遣労働者に対して、当該事業所で正社員の募集を行う時は、当該募集情報を周知しなければなりません（応募資格のない場合は除く）。
- ② 派遣先の同一の組織単位に1年以上の就業見込みがある派遣労働者について、派遣元から直接雇用の依頼があった場合であって、その業務に労働者を雇い入れようとするときは、その派遣労働者を雇用するよう努めなければなりません。
- ③ 上記うち、派遣先の同一の組織単位での就業見込みが3年である場合は、その派遣先における労働者募集情報（正社員のみならず有期雇用も含む）を周知することが義務付けられています。

日雇派遣の原則禁止

日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者（日雇労働者）の労働者派遣は原則禁止となっています。ただし、以下の①～③の場合は例外として認められています。

① 日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務

施行令第4条第1項各号に掲げる業務（17.5業務）

1号	情報処理システム開発	2号	機械設計	3号	機器操作
4号	通訳、翻訳、速記	5号	秘書	6号	ファイリング
7号	調査	8号	財務	9号	貿易
10号	デモンストレーション	11号	添乗	12号	案内・受付
13号	研究開発	14号	事業の実施体制の企画、立案	15号	書籍等の制作・編集
16号	広告デザイン	17号	OAインストラクション	18号	セールスエンジニア・金融商品の営業

② 雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合（以下のいずれかに該当する場合）

- 1) 60歳以上の者
- 2) 雇用保険の適用を受けない学生（いわゆる昼間学生）
- 3) 生業収入が500万円以上あり、副業として日雇派遣に従事する者
- 4) 主たる生計者以外の者であって、世帯収入の額が500万円以上ある場合

③ 社会福祉施設等（病院、介護老人保健施設等を除く）へ看護師を派遣する場合（准看護師は対象外）

グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社はそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されています（60歳以上の定年退職者を除く）。

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間数}}{\text{全派遣労働者の総労働時間数}} - \frac{\text{60歳以上の定年退職者のグループ企業での総労働時間数}}{\text{全派遣労働者の総労働時間数}}$$

↳ 8割以下

※ 派遣割合は、小数点以下第2位以下を切り捨て

派遣元、派遣先責任者の選任方法

派遣元責任者、派遣先責任者は、事業所の派遣労働者100人ごとに1人以上選任しなければなりません。

○派遣元責任者

- 派遣元は、事業所ごとに自己の雇用する労働者（個人事業主や法人の役員も可）の中から、専属の派遣元責任者を選任しなければなりません。
- 製造業務に派遣労働者を派遣する派遣元は、製造業務に従事する派遣労働者100人ごとに1人以上、製造業務を専門に担当する派遣元責任者（製造業務専門派遣元責任者）を選任しなければなりません。
ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち1人は、製造業務以外の業務に従事する派遣労働者を併せて担当することができます。

○派遣先責任者

- 派遣先は、自己の雇用する労働者（法人の場合は役員も可）の中から、事業所その他就業場所ごとに専属の派遣先責任者を選任しなければなりません。
- 製造業務に50人を超える派遣労働者を従事させる派遣先は、製造業務に従事する派遣労働者100人ごとに1人以上、製造業務を専門に担当する派遣先責任者（製造業務専門派遣先責任者）を選任しなければなりません。
ただし、製造業務専門派遣先責任者のうち1人は、製造業務以外の業務に従事する派遣労働者を併せて担当することができます。

派遣可能期間の制限

平成27年9月30日以後締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、次の2つの期間制限が適用されます。

派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間は、原則3年が限度となります。

派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等から意見を聴く等の手続きが必要になります。(→ P13)

- 事業所の定義
- ① 工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること
 - ② 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
 - ③ 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、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。

○派遣先の事業所ごとの業務について、派遣終了後に再び派遣する場合や、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、派遣は継続しているものとみなされます。

派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を派遣先事業所の同一の組織単位に派遣できる期間は、3年が限度となります。

(延長はありません)

組織単位を変えれば3年を限度として、引き続き、同一の事業所に同一の派遣労働者を派遣することができますが、事業所単位の期間制限の派遣可能期間が延長されていることが前提となります。

- 組織単位の定義
- ① いわゆる「課」や「グループ」など、
 - ② 業務としての類似性、関連性があり、
 - ③ 組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断されます。

○派遣先事業所の同一の組織単位ごとの業務について、派遣終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、派遣は継続しているものとみなされます。

○期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として、期間制限がかかりません。

- ・派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの)に派遣労働者を派遣する場合
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

派遣先の意見聴取手続

派遣先は、事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長しようとする場合、その事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合または過半数代表者）からの意見を聴く必要があります。

延長できるのは3年間までです。延長した派遣可能期間を再延長しようとする場合は、改めて過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。

意見を聴いた結果、過半数労働組合等から異議があった場合は、派遣先は対応方針等説明する義務があります。

○意見聴取

- ・ 派遣先は、延長しようとする派遣可能期間の終了の1か月前までに、事業所の過半数労働組合等からの意見を聴きます。ただし、過半数労働組合等に十分な考慮期間を設けなければなりません。
- ・ 派遣先が意見を聴く際は、①派遣可能期間を延長しようとする事業所、②延長しようとする期間を、書面で通知しなければなりません。
- ・ 派遣先が意見を聴く際は、事業所の派遣労働者の受入の開始以来の派遣労働者数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移等の、過半数労働組合等が意見を述べる際参考になる資料を提供しなければなりません。また、過半数労働組合等が希望する場合は、部署ごとの派遣労働者の数、個々の派遣労働者の受入期間等の情報を提供してください。
- ・ 派遣先は、意見を聴いた後、次の事項を書面に記載し、事業所の労働者に周知しなければなりません。なお、書面は、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間は保存する必要があります。
 - ① 意見を聴いた過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名（選出方法も併せて記載するのが望ましい）
 - ② 過半数労働組合等に書面通知した事項及び通知した日
 - ③ 過半数労働組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容
 - ④ 過半数労働組合等に対し説明した内容
 - ⑤ 意見を聴いて、延長しようとする派遣可能期間を変更したときは、その変更した派遣可能期間

○対応方針等の説明

- ・ 派遣先は、意見を聴いた過半数労働組合等が異議を述べた時は、延長しようとする派遣可能期間の終了日までに、次の事項について説明しなければなりません。
 - ① 派遣可能期間の延長の理由及び延長の期間
 - ② 異議への対応方針
- ・ 派遣先は、説明した日及び内容を書面に記載し、事業所の労働者に周知しなければなりません。なお、書面は、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間は保存する必要があります。
- ・ 意見聴取手続において過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は十分その意見を尊重するようにしてください。

○過半数労働組合と過半数代表者

- ・ 派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合は、その労働組合に意見を聴くこととなります。派遣先の事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）に意見を聴くこととなります。
- ・ 過半数代表者は、管理監督者以外で、投票・挙手等の民主的な手続により選出された者でなければなりません。

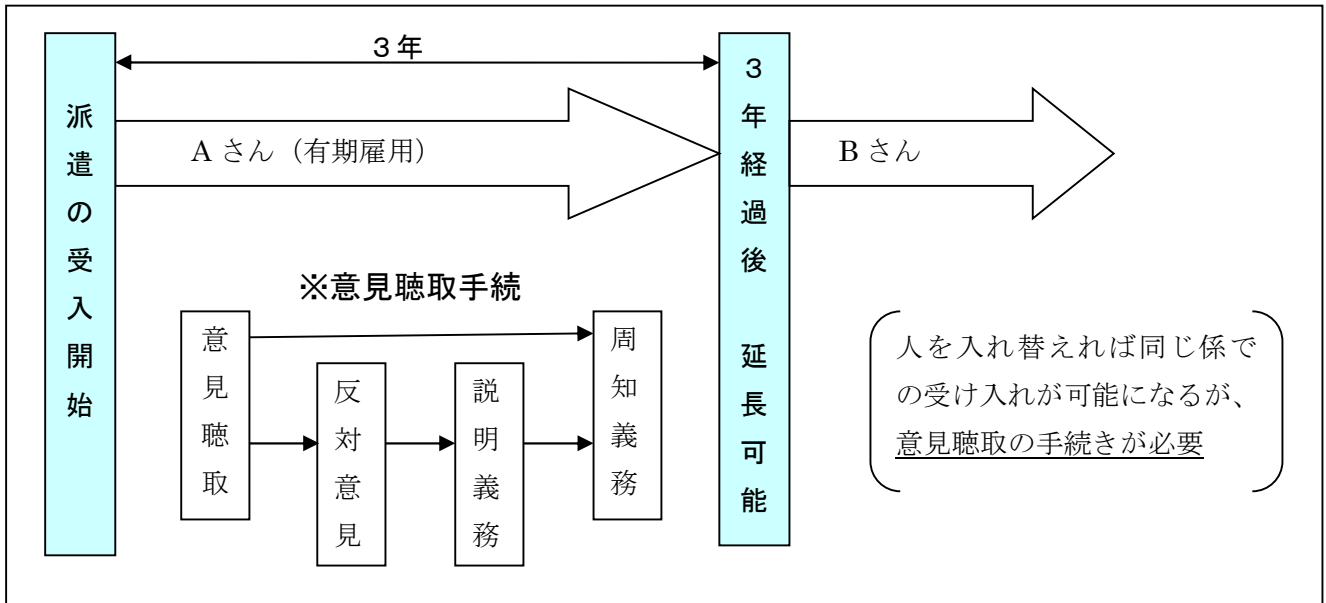
○労働契約申込みみなし制度の適用

- ・ 期間制限に違反した場合は、労働契約申込みみなし制度の対象となります。また、以下のケースも適用されますので、ご注意ください。
 - ① 抵触日の1か月前までに過半数労働組合等から意見聴取を行わずに、事業所単位の期間制限を延長した場合
 - ② 過半数代表者が管理監督者であった場合
 - ③ 派遣期間の延長手続の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した場合
 - ④ 投票、挙手等の民主的な方法によらずに、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

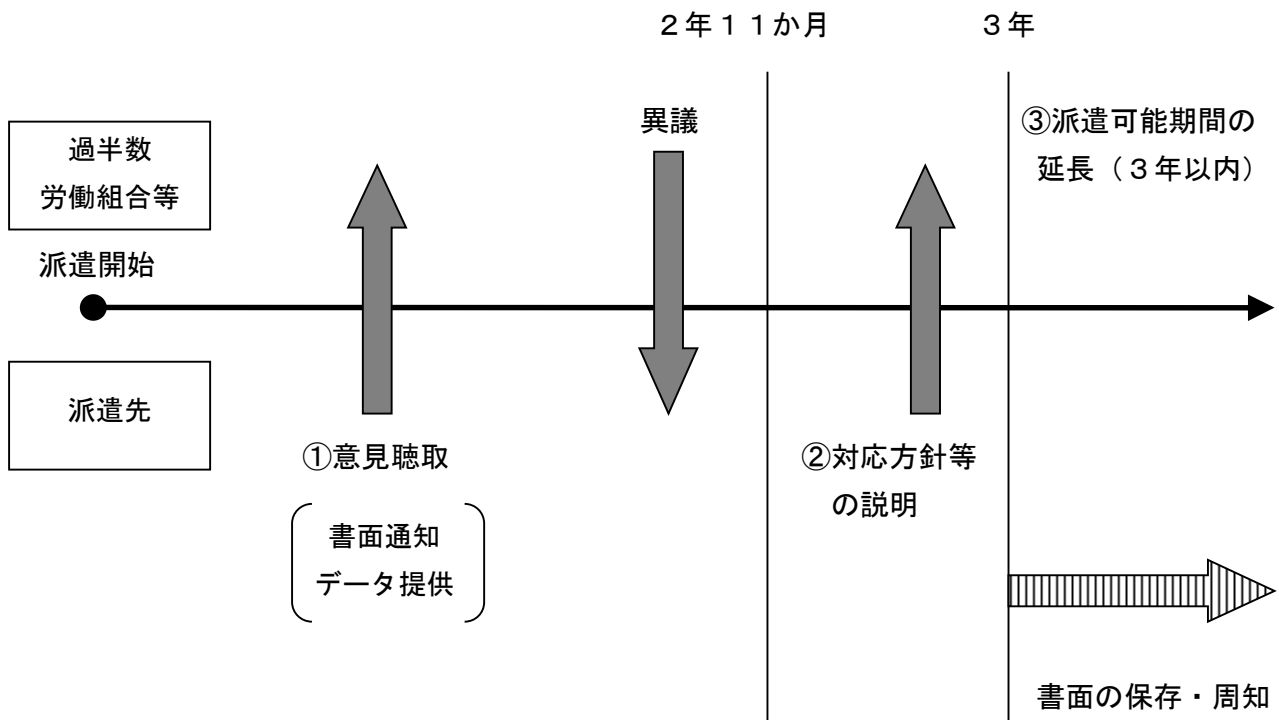
派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、3年が限度となります。

派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。

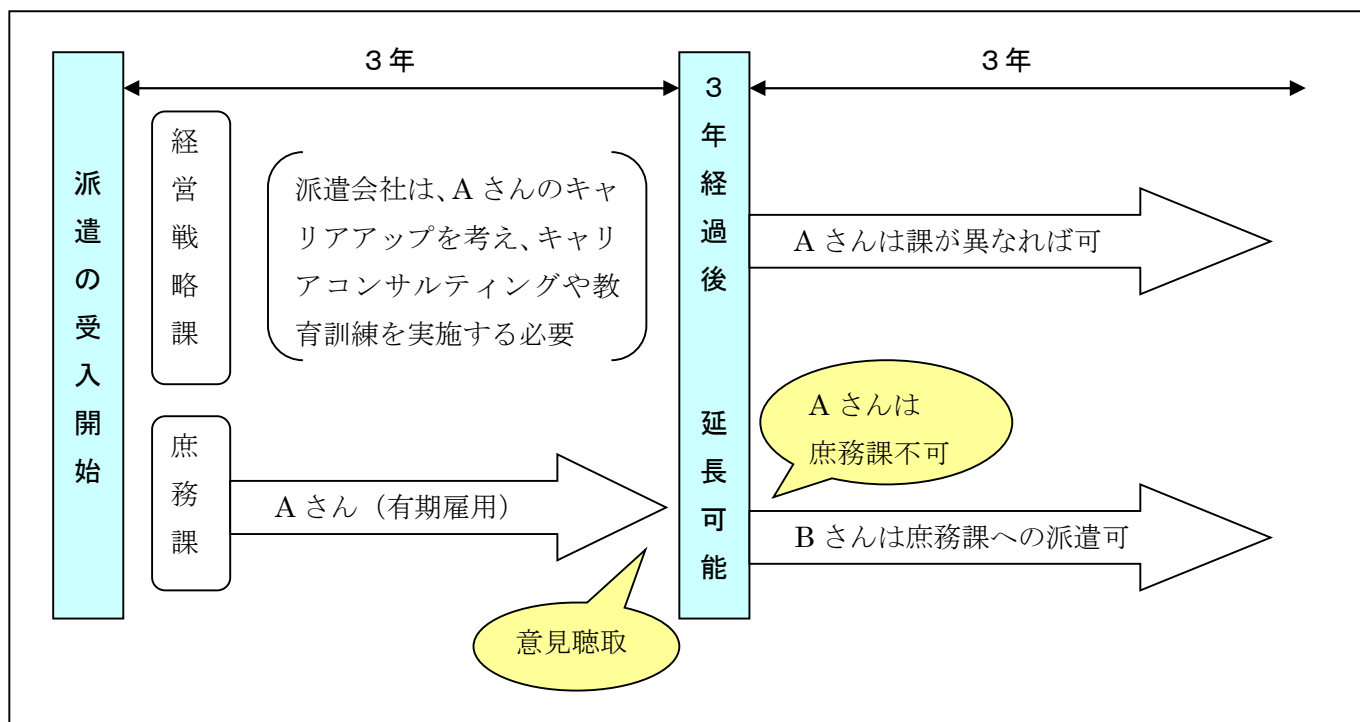


■意見聴取の流れ



派遣労働者個人単位の期間制限

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に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。



- ・組織単位を変えれば、同一の事業所に引き続き同一の派遣労働者を（3年を限度として）派遣することができますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります。（この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります。）
- ・事業所単位の期間制限、個人単位の期間制限の両方に、いわゆる「クーリング期間」の考え方が設けられます。
- ・事業所単位・個人単位の期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となります。

労働基準法等の規定の適用

■ 労働基準法の適用について

派遣先事業主と派遣労働者の間には雇用関係がありませんが、実際に派遣労働者が指揮命令を受け業務に従事しているのは派遣先事業所です。そのため派遣法第44条には、派遣先事業主もまた、派遣労働者を使用する事業主とみなし労働基準法の規定を適用するという特例があります。

例えば、法定外労働時間の場合には、派遣先は、派遣元が36協定により定めを設けた場合等を除いて、派遣労働者に週40時間、1日8時間を超えて労働させてはなりません（労働基準法第32条）。仮に、これに反して1日9時間労働させた場合には、派遣先は労働基準法違反の責任を問われることとなります。

■ 労働安全衛生法の適用について

派遣法第45条には、派遣労働者も派遣先に使用される労働者とみなして、安衛法に関する規定を適用するという特例が定められています。

例えば、派遣労働者に関して、総括安全衛生管理者の選任義務（安衛法第10条）は派遣先にも課されています。この場合、派遣先は、派遣労働者も含めて当該事業所で常時使用する労働者数をカウントし、総括安全衛生管理者の選任義務の有無を判断することとなります（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等及び産業医の選任義務並びに安全委員会及び衛生委員会の設置義務についても同様です。）。

■ 安全衛生教育について

雇い入れ時の安全衛生教育を行う義務は派遣元にありますが、作業内容変更時の安全衛生教育の実施義務（安衛法第59条第2項）は、派遣先にも課されています。例えば、派遣先が新方式の機械等を導入し、今まで旧方式の機械等を取り扱っていた派遣労働者にこれを取り扱わせるような場合、派遣先が本教育を実施することになります。

■ 健康診断について

一般（定期）健康診断は、労働者を雇い入れた時点と、常時使用する労働者に年1回実施しなければなりません。派遣先には実施義務はありません。しかし、健康診断の結果、派遣労働者の健康に異常がある場合は、就業場所の変更、深夜業の回数の減少など、労働条件や作業環境について適切な措置を講じなければなりません。（安衛法第66条の5）

また、特殊健康診断を実施する義務は派遣元にはありません。派遣労働者を有害業務に就かせている場合は、派遣先に実施義務が発生することになります。

■ 男女雇用機会均等法の適用について

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主として、均等法第9条第3項、第11条第1項、第11条の2第2項、第11条の3第1項、第11条の4第2項、第12条及び第13条第1項の規定を適用するとしています（法第47条の2）。このため、派遣先には、性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮や妊娠中及び出産

後の健康管理に関する措置についての実施義務が発生することになります。

■ 育児・介護休業法の適用について

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主として、育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条第1項及び第25条の2第2項の規定を適用するとしています（法第47条の3）。このため、派遣先には、育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令の措置等についての実施義務が発生することになります。

■ 労働施策総合推進法の適用について

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主として、労働施策総合推進法第30条の2第1項及び第30条の3第2項の規定を適用するとしています（法第47条の4）。このため、派遣先には、職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令の措置等についての実施義務が発生することになります。

◇◇◇派遣労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担◇◇◇

1 労働基準法

派遣元	派遣先
均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止 労働契約 賃金 1 カ月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1 年単位の変形労働時間制の協定の締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結・届出、事業場外労働に関する協定の締結・届出、専門業務型裁量労働制に関する協定の締結・届出 時間外・休日、深夜の割増賃金 年次有給休暇 最低年齢 年少者の証明書 帰郷旅費（年少者） 産前産後の休業 徒弟の弊害の排除 職業訓練に関する特例 災害補償 就業規則 寄宿舎 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務 労働者名簿 賃金台帳 記録の保存 報告の義務	均等待遇 強制労働の禁止 公民権行使の保障 労働時間、休憩、休日 労働時間及び休日（年少者） 深夜業（年少者） 危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦等） 坑内労働の禁止（年少者） 坑内業務の就業制限（妊産婦等） 産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 徒弟の弊害の排除 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務（就業規則を除く） 記録の保存 報告の義務

2 労働安全衛生法

派遣元	派遣先
<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等</p> <p>衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等</p> <p>衛生委員会 安全管理者等に対する教育等</p> <p>安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）</p> <p>危険有害業務従事者に対する教育</p> <p>中高年齢者等についての配慮 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助</p>	<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 安全管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等 作業主任者の選任等 統括安全衛生責任者の選任等 元方安全衛生管理者の選任等 店社安全衛生管理者の選任等 安全委員会 衛生委員会 安全管理者等に対する教育等 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 事業者の講ずべき措置 労働者の遵守すべき事項 事業者の行うべき調査等 元方事業者の講ずべき措置 特定元方事業者の講ずべき措置 定期自主検査 化学物質の有害性の調査 安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時） 職長教育 危険有害業務従事者に対する教育 就業制限 中高年齢者等についての配慮 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助 作業環境測定 作業環境測定の結果の評価等 作業の管理 作業時間の制限</p>

健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置） 健康診断の結果通知 医師等による保健指導 医師による面接指導等	健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）
健康教育等 体育活動等についての便宜供与等	病者の就業禁止 受動喫煙の防止 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 快適な職場環境の形成のための措置 安全衛生改善計画等
申告を理由とする不利益取扱禁止	機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等 申告を理由とする不利益取扱禁止 使用停止命令等
報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等	報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等

3 じん肺法

派遣元	派遣先
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 転換手当 作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告	事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務 じん肺の予防及び健康管理に関する教育 じん肺健康診断の実施* じん肺管理区分の決定等* じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等 法令の周知* 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告

（注）*の規定は、粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

4 作業環境測定法

派遣元	派遣先
	作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施

5 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

派遣元	派遣先
妊娠、出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止	妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置
職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置
妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

6 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

派遣元	派遣先
育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を理由とする不利益取扱いの禁止	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を理由とする不利益取扱いの禁止
職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置	職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置

7 労働施策総合推進法

派遣元	派遣先
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務	職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務

なお、次の点は特に留意してください。

① 派遣労働者の日常の勤務時間等の管理は派遣先が行いますが、労働時間等の枠組みの設定は派遣元事業主が行うものであるため、派遣先が派遣労働者に時間外労働や休日労働を行わせるためには、派遣元事業主が適法な36協定の締結・届出等を行っておかなければなりません。

② 派遣先が労働者派遣契約で定める就業条件に従って派遣労働者を労働させれば、派遣先が労働基準法又は労働安全衛生法の一定の規定に抵触することとなる場合には、派遣元事業主はその労働者派遣契約を締結してはなりません。

派遣元事業主がそれに反して労働者派遣を行った場合であって、派遣先がその派遣労働者を労働させたことによって労働基準法又は労働安全衛生法に抵触することとなったときには、派遣元事業主も処罰されます。

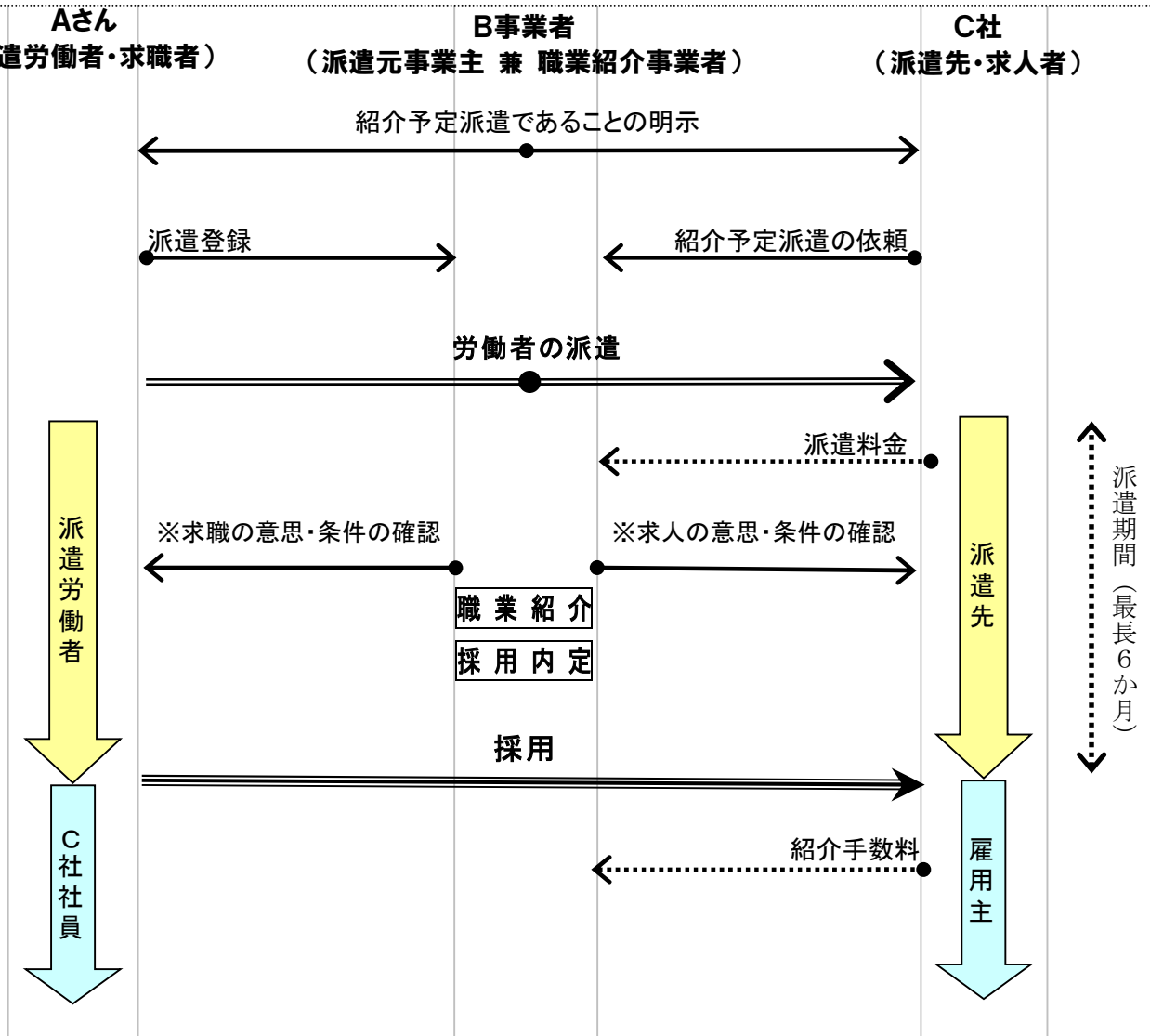
③ 派遣労働者が労働災害等により死亡し、又は休業したときには、派遣先及び派遣元の双方の事業者は、派遣先の事業場の名称・郵便番号等を記入の上それぞれ所轄労働基準監督署に労働者死傷病報告（様式第23号）を提出する必要があります。

なお、派遣先の事業者は、労働者死傷病報告を提出したとき、その写しを派遣元の事業者へ送付しなければなりません。

紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が労働者派遣の開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先について、許可を受け又は届出をして職業紹介（派遣労働者・派遣先間の雇用関係の成立のあつせん）を行い、又は行うことを予定して行うものです。

紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の締結の際、職業紹介後に労働者が従事する業務の内容、労働条件など、紹介予定派遣に関する事項を定めること。



※職業紹介の時期に制限はありません。

◆紹介予定派遣の場合は以下の行為を行うことが可能

- ①派遣就業にかかる就業条件明示書において、職業紹介による従事すべき業務内容及び労働条件その他事項を明示しなければならない。
- ②派遣期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定
- ③派遣先による派遣労働者の特定（派遣就業開始前の面接や履歴書の送付等）

※紹介予定派遣を行う場合は、労働者派遣事業及び職業紹介事業の両方の許可（届出）を得ている事業者しか行えません。

～ 紹介予定派遣実施時の留意点 ～

(1) 紹介予定派遣の派遣受入期間

紹介予定派遣の場合は、同一の派遣労働者について6か月を超えて労働者派遣を行ってはなりません。

(2) 派遣先が派遣労働者を雇用しない場合等の理由の明示

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行っ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派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれの理由を書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示するよう求めなければなりません。

また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じて、それぞれの理由を派遣元事業主に対し書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示しなければなりません。さらに、派遣元事業主は、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面等により明示しなければなりません。

(3) 紹介予定派遣に関する事項の記載及び明示等

紹介予定派遣の場合は、労働者派遣契約、派遣労働者への就業条件明示書、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳に、紹介予定派遣に関する事項を記載してください。

また、派遣元事業主は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇い入れる場合はその旨を派遣労働者に明示すること、既に雇い入れている労働者を新たに紹介予定派遣の対象とする場合はその旨を労働者に明示し、同意を得ることが必要です。

(4) 派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別による差別防止に係る措置

派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者の特定等を行うに当たっては、直接採用する場合と同様に、性別や年齢を理由とする差別的な取扱いを行ってはなりません。

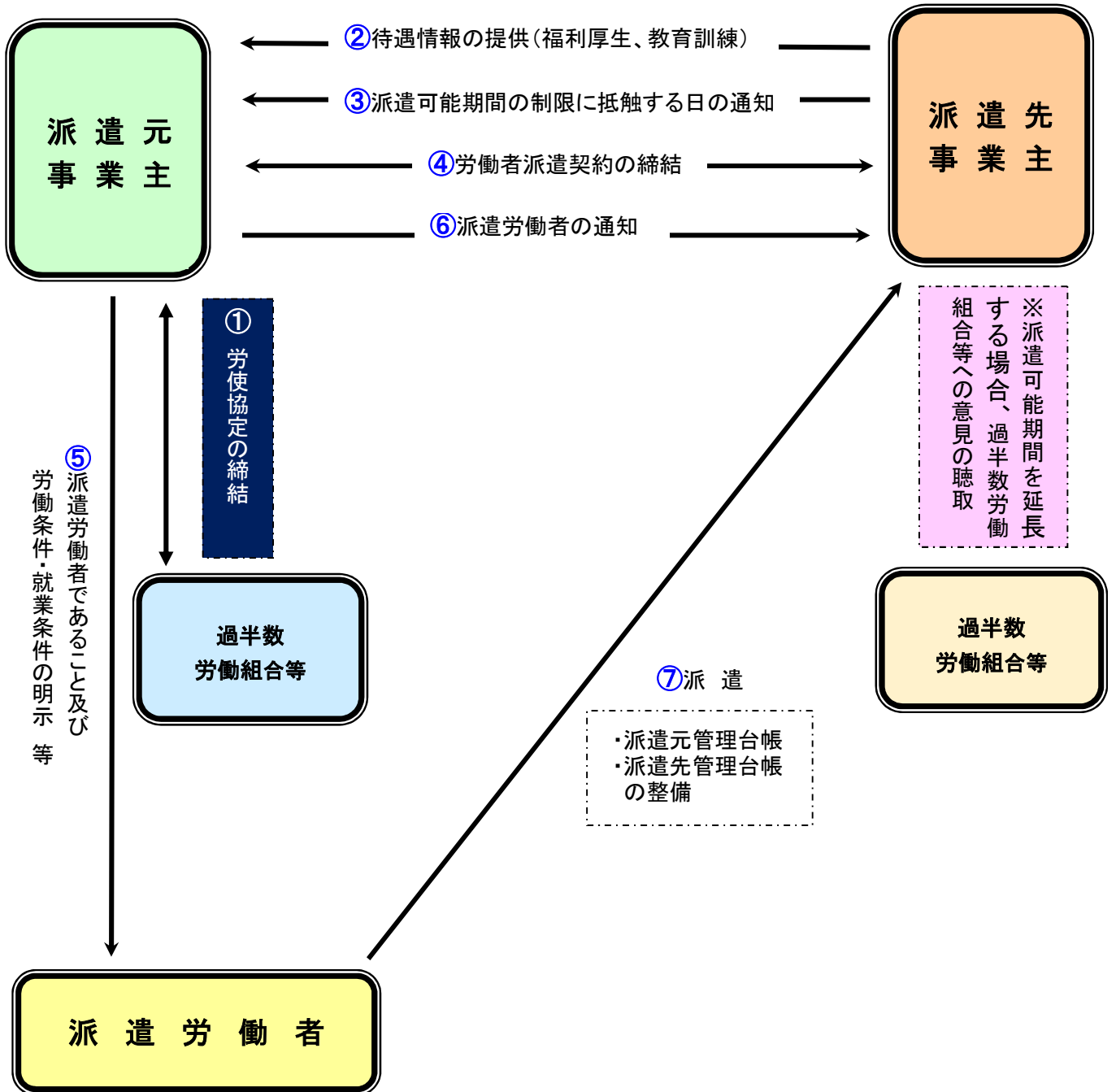
(5) 派遣労働者の特定

紹介予定派遣について派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が認められるのは、あくまで円滑な直接雇用を図るためのものであり、派遣先が、試験、面接、履歴書の送付等により派遣労働者を特定する場合は、業務遂行能力に係る試験の実施や資格の有無等、社会通念上、公正と認められる客観的な基準によって行われることが必要です。

(6) その他

派遣先は、紹介予定派遣により雇い入れた労働者については試用期間を設けないようにしなければなりません。

労働者派遣のフロー（労使協定方式の例）



①	<p>(法第30条の4)</p> <p>派遣元事業主は、過半数労働組合又は過半数代表者との間で、一定の事項を定めた協定を書面で締結したときは、一部の待遇を除き、協定に基づき待遇を決定することとなる。</p>
②	<p>(法第26条第7項)</p> <p>派遣先事業主は、労働者派遣契約を締結するにあたり、あらかじめ派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る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その他の待遇等に関する情報を提供しなければならない。</p>
③	<p>(法第26条第5項)</p> <p>派遣元事業主は、派遣先から「派遣可能期間の制限に抵触する日の通知」がないときは、労働者派遣契約を締結してはならない。</p>
④	<p>(法第26条第3項) 派遣元事業主は、あらかじめ派遣先事業主に対し、許可を受けている旨を明示しなければならない。</p>
⑤	<p>(法第31条の2第1項)</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省の定めるところにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。</p> <p>※ 賃金額の見込みの説明は、書面の交付、FAX 又は電子メールのいずれかの方法により行われなければなりません。</p> <p>(法第31条の2第2項)</p> <p>派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れるときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付等により定められた事項を明示するとともに、措置の内容を説明しなければならない。</p> <p>(法第31条の2第3項)</p> <p>派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により定められた事項を明示するとともに、措置の内容を説明しなければならない。</p> <p>(法第32条第2項)</p> <p>既に雇い入れている労働者を新たに派遣労働者とする場合は、その旨を労働者に明示し、同意を得なければならない。</p> <p>(法第34条)</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者に対し就業条件ならびに派遣可能期間の制限に抵触することとなる日を明示しなければならない。</p>
⑥	<p>(法第35条)</p> <p>派遣労働者の氏名・性別・年齢等・社会保険、雇用保険の資格取得状況・無期雇用か有期雇用かの別・その他の事項の通知</p>
⑦	<p>(法第2条1号)</p> <p>派遣先事業主の指揮命令による労働</p>

※ 派遣先は、事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長しようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間の終了の1か月前までに、事業所の過半数労働組合等からの意見を聴取しなければなりません。

(記入例：労使協定方式の場合の記載例)

② 待遇に関する情報提供 (例)

令和△年△月△日

(派遣元)

〇〇〇株式会社 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)
(待遇の内容)

① 食堂：施設有
利用可 利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）

② 休憩室：施設有
利用可 利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）

③ 更衣室：施設有
就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可

④ 教育訓練：制度有
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

(記入例：労使協定方式の場合の記載例)

※ 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>

〇〇及び〇〇については、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。

※ 派遣元は、派遣先からこの待遇に関する情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結することができない。

※ 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>

③ 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知

労働者派遣の役務を受けようとする場合は、労働者派遣契約を締結するに当たり、予め、派遣元事業主に対し、労働者派遣の開始の日以後、派遣可能期間の制限に抵触する最初の日を通知しなければなりません。

令和 年 月 日

_____(派遣元事業主) 殿

_____(派遣先事業主) ⑩

派遣受入期間の制限抵触日(変更)通知書

当社は以下の業務に派遣労働者の受入れを予定しているところですが、下記のとおり労働者派遣法第26条第4項に基づく抵触日の通知を行います。

記

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. 事業所その他派遣就業の場所 | 栃木県〇〇市〇〇町1丁目2番3号
当社△△工場 |
| 2. 事業所その他派遣就業の場所
における派遣受入開始日 | 令和 年 月 日 |
| 3. 当該事業所その他派遣就業の
場所における派遣受入期間の
制限に抵触する最初の日
(変更の場合は変更後の日) | 令和 年 月 日 |

- ① 通知は、書面の交付・FAX・電子メールの送信により行う必要があります。
- ② 通知は新たな労働者派遣を締結する際に行うものです。
しかし、労働者派遣契約を締結後に、労働者の過半数組合等の意見を聴取し、派遣受入期間の制限に抵触する日が変更された場合は、その都度、派遣元事業主に対して通知する必要があります。
- ⇒ 派遣元事業主は、この派遣先からの通知がない場合は労働者派遣契約を締結してはなりません。

【 労働組合等の意見聴取書の例 】

令和××年×月×日

過半数労働者代表者
栃木支店 ○○○○ 殿

株式会社△△△△△
栃木支店長 ▲▲▲▲▲ 印

派遣受入期間についての通知書

下記のとおり、栃木支店の業務に関し派遣労働者を受け入れることについて意見を求めます。

記

労働者派遣の役務の提供を受けようとする事業所その他派遣就業の場所	延長しようとする派遣期間
栃木支店	令和□□年 □月 □日から 令和□□年 □月□□日まで

参考資料：当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時から、当該業務に従事した派遣労働者の数 及び 派遣先が無期雇用する労働者数の推移に関する資料等

令和××年×月×日

株式会社△△△△△
栃木支店長 ▲▲▲▲▲ 殿

過半数労働者代表者
栃木支店 ○○○○ 印

意見書

令和××年×月×日付の通知書による派遣受入期間について、特に異議はありません。

※過半数労働組合等により異議が出された場合は、①派遣可能期間の延長の理由及びその延長の期間②異議への対応に関する方針を説明し、その説明した日及び説明した内容を書面に記載し、事業所の労働者に周知するとともに、3年間保存する必要があります。

④ 労働者派遣契約

【必要契約事項】 ※労働者派遣契約書は、書面によらず電磁的記録による作成、出力でも可能。

- ① 派遣労働者が従事する業務の内容（出来る限り詳細であること）
 - ・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のこと。
 - ・業務の内容が、令第4条第1項の業務である場合は、当該番号を付すること。
- ② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ③ 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及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位
 - ・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とれる内容であること。
 - ・組織単位を特定するために必要な事項（組織の名称及び組織の長の職名）を明記すること。
- ④ 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（部署、役職及び氏名）
- ⑤ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑥ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ⑦ 安全及び衛生に関する事項
- ⑧ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における苦情の処理に関する事項
 - ・苦情を受ける者（氏名、部署、役職、電話番号）、苦情処理方法、派遣元と派遣先との連携のための体制
- ⑨ 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、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
- ⑩ 紹介予定派遣の場合には、当該職業紹介により従事すべき業務内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項
 - (i) 紹介予定派遣である旨
 - (ii) 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、雇用契約の期間の定めの有無
 - (iii) 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る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元事業主に対して明示する旨
 - (iv) 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
- ⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項（役職、氏名及び連絡方法）
 - ・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は、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。
- ⑫ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、⑤以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑥の時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業をさせることができる（休日の労働）日又は延長することができる（時間外労働の）時間数
- ⑬ 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項
- ⑭ 派遣先が派遣終了後に当該派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に派遣元に対し示すこと、派遣元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、その他の派遣終了後に労働者派遣契約の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
- ⑰ 派遣受入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
 - ・有期プロジェクト業務 … 該当する旨
 - ・日数限定業務 … 該当する旨・当該業務が1か月間に行なわれる日数・通常の労働者の1か月間の所定労働日数
 - ・産前産後休業、育児休業等の代替要員としての業務
 - …休業する労働者氏名・業務、当該休業の開始及び終了予定の日
 - ・介護休業等の代替要員としての業務
 - …休業する労働者氏名・業務、当該休業の開始及び終了予定の日

○派遣労働者の人数

○派遣元事業主であることの明示（例：派09-300XXX）

【 労働者派遣契約書の例 】

(有期雇用派遣労働者を派遣する場合)

〇〇〇〇株式会社(派遣先)と、□□□□株式会社(派遣元事業主)(派**ー*****)とは、次のとおり労働者派遣契約を締結する。

- 1 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。
(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令第4条第1項第3号の事務用機器操作に該当)
- 2 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回程度あり)
- 3 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
(〒110-0010 千代田区霞が関1-2-2 ○ビル2階 TEL 3593-****)
- 4 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部営業課長)
- 5 指揮命令者 国内マーケティング部営業課販売促進係長 ★★★★★
- 6 派遣期間 令和1年10月1日から令和2年3月31日まで
(※紹介予定派遣の場合は、6ヶ月以内の期間とする。)
- 7 就業日 月～金(ただし、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、夏季休業(8月13日から8月16日)を除く。)
- 8 就業時間 9時から18時まで
- 9 休憩時間 12時から13時まで
- 10 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。
- 11 派遣労働者からの苦情の処理
 - (1) 苦情の申出を受ける者
派遣先 営業課総務係主任 ☆☆☆☆☆ TEL 3593-**** 内線 101
派遣元事業主 派遣事業運営係主任 ※※※※※ TEL 3597-**** 内線 5721
 - (2) 苦情処理方法、連携体制等
 - ① 派遣元事業主における(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。
 - 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。

12 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

(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ときは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対し明らかにすることとする。

13 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ○○○○○○ TEL 3597-**** 内線 5729

14 派遣先責任者 総務部秘書課人事係長 ●●●●●● TEL 3593-**** 内線 100

15 就業日外労働 6の就業日以外の日の労働は1か月に2日の範囲で命ずることができるものとする。

16 時間外労働 7の就業時間外の労働は1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲で命ずることができるものとする。

17 派遣人員 2人

18 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与

派遣先は、派遣労働者に対して、利用の機会を与える給食施設、休憩室、及び更衣室については、本契約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ように配慮しなければならないこととする。

19 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

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。

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●●分の●●に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の●分の●に相当する額とする。

20 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
協定対象派遣労働者に限定する。

21 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
無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定しない。

令和 年 月 日

(派遣元事業主) □□□□株式会社
代表取締役 □□□□

(派遣先) ○○○○株式会社
代表取締役 ○○○○

(紹介予定派遣に係る契約である場合には下記の項目例を記載)

22 紹介予定派遣に関する事項

(1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

契約期間 期間の定めなし

業務内容 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及び来客
応対

就業場所 ○○○○株式会社・本社 国内マーケティング部営業課販売促進係
(〒110-0010 千代田区霞が関1-2-2 ○ビル2階 TEL 3593-****)

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か月45時間、1年360時間の範囲内)

休日 毎週土、日、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、
夏季休業(8月13日から8月16日)

休暇 年次有給休暇：10日(6か月継続勤務後)

その他：有給(慶弔休暇)

賃金 基本賃金 月給 180,000～240,000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か月分)

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

(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。

※紹介予定派遣の場合には、P31の⑩の事項を記載すること。

【海外派遣に係る労働者派遣契約における派遣先が講ずべき措置の定め例】

(特定有期雇用派遣労働者の場合)

〇〇〇〇株式会社東京支店(甲)と、□□□□株式会社(乙)は甲の労働者2人を乙のアメリカ支局における秘書業務に従事させるための労働者派遣について次の事項を約するものとする。

- 1 乙は甲の労働者に係る次の業務を行う派遣先責任者を1人選任すること。
 - (1) 次に掲げる事項の内容を、当該甲の労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。
 - a 当該甲の労働者に係る労働者派遣契約の定め
 - b 当該甲の労働者に係る甲からの通知
 - (2) 当該契約に基づく労働者派遣に係る業務について、契約締結後に労働者派遣の役務の提供を受ける期間を定めた場合又はこれを変更した場合の甲への通知及び派遣先管理台帳の作成、記録、保存及び通知に関する事。
 - (3) 当該甲の労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
 - (4) 当該甲の労働者の安全及び衛生に関し、乙の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び甲との連絡調整を行うこと。
 - (5) (1)～(4)に掲げるもののほか、甲との連絡調整に関する事。
- 2 乙は甲の労働者の就業に関し、派遣先管理台帳を作成するものとし、当該派遣先管理台帳に次の事項について甲の労働者ごとに記載し、このうち、(1)、(6)、(7)、(8)及び(9)につき甲に通知すること。
 - (1) 甲の労働者の氏名
 - (2) 有期雇用派遣労働者(無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者の別)
 - (3) 60歳未満(60歳以上の者か否かの別)
 - (4) 甲の事業主の名称
 - (5) 甲の事業所の名称及び所在地
 - (6) 派遣就業をした日
 - (7) 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間
 - (8) 従事した業務の種類
 - (9) 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及び所在地その他派遣就業をした場所
 - (10) 教育訓練を行った日時及び内容
 - (11) 派遣労働者からの苦情の申出を受けた苦情の処理に関する事項
 - (12) 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- 3 乙は本契約に定める甲の労働者の就業条件の定め反することのないように適切な措置を講ずること。
- 4 乙は甲の労働者の派遣就業に伴って生じる苦情等について、甲に通知するとともに、甲との密接な連携の下に誠意をもって、遅滞なく、その適切かつ迅速な処理を図ること。
- 5 乙は甲の労働者の疾病、負傷等に際し療養の実施を行うほか、甲の労働者の福祉の増進のために必要な援助を行うこと。
- 6 乙は甲の労働者の派遣期間終了後等の帰国について責任をもって行うこと。
- 7 乙が甲から本契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けることにより、当該業務について派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日は〇年〇月〇日であること。
- 8 乙は甲から本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者の氏名の通知を受けた場合に、当該労働者が乙を離職して1年を経過していない者である場合はその旨を甲に通知すること。ただし、当該者が60歳以上の定年退職者である場合は除く。

- 9 乙は、甲からの求めに応じ、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者について、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乙の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、当該派遣労働者に対しても実施するなど必要な措置を講じなければならないこと。
- 10 乙は、乙に雇用される労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室、及び更衣室については、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないこと。
- 11 乙は、甲からの求めに応じ、乙に雇用される労働者に関する情報、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報を提供する等必要な協力をするよう配慮しなければならないこと。
- 12 乙は1年以上の期間甲の同一の労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の業務に派遣実施期間中継続して従事した甲の当該同一の労働者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければならないこと。ただし、当該同一の労働者が継続就業を希望する旨を乙に申し出ない場合、又は希望する旨を乙に申し出た場合でも、甲が乙に対し当該同一の労働者に対する労働契約の申込みを依頼しない場合はこの限りではないこと。
- 13 乙は、乙の同一の事業所その他派遣就業の場所において甲から1年以上の期間継続して同一の労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該事業所その他派遣就業の場所において通常の労働者の募集を行うときは、当該募集に係る事業所その他派遣就業の場所に掲示することその他の措置を講ずることにより、業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該同一の労働者に周知しなければならないこと。
- 14 乙は、乙の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して3年間従事する見込みがある有期雇用派遣労働者に対しては、当該事業所その他派遣就業の場所において労働者の募集を行うときは、当該募集に係る事業所その他派遣就業の場所に掲示することその他の措置を講ずることにより、業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該有期雇用派遣労働者に周知しなければならないこと。
- 15 乙は、乙に雇用される通常の労働者であって、その職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるもの等の当該派遣労働者と比較すべき労働者の待遇等に関する情報を甲に提供するとともに、当該情報に変更があったときは、遅延なく、当該変更の内容に関する情報を甲に提供しなければならないこと。
- 16 乙は、甲が派遣労働者の不合理な待遇の禁止等に関する措置を遵守できるよう、労働者派遣に関する料金の額について配慮しなければならないこと。

⑤-1 派遣労働者として雇い入れようとするときの明示（例）

（労働者派遣法第31条の2第2項）

令和 年 月 日

（派遣労働者） 殿

（派遣元事業所名）

（許可番号）

<p>協定対象派遣労働者であるか否か</p>	<p><input type="checkbox"/> 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> <p><input type="checkbox"/> 協定対象派遣労働者ではない</p>
<p>昇給・賞与・退職手当の有無</p>	<p>・昇給 （有（時期、金額等）、無）</p> <p>・賞与 （有（時期、金額等）、無）</p> <p>・退職手当 （有（時期、金額等）、無）</p>
<p>派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項</p>	<p>（1）苦情の申出先、処理方法、連絡体制</p> <p>派遣先（部署）（電話） （役職）（氏名）</p> <p>派遣元（部署）（電話） （役職）（氏名）</p> <p>（2）苦情処理方法</p> <p>① 派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けた時は、直ちに派遣先責任者へ連絡し、当該派遣先責任者が中心となり誠意をもって遅延なく当該苦情の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。</p> <p>② 派遣元における(1)記載の者が苦情の申出を受けた時は、直ちに派遣元責任者へ連絡し、当該派遣元責任者が中心となり誠意をもって遅延なく当該苦情の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。</p> <p>③ 派遣先及び派遣元は、自らでその解決が容易であり即日処理した苦情の他は、相互に遅延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>

(派遣労働者として雇い入れようとするときの明示 記載要領)

- 1 「昇給」とは、一つの労働契約の中での賃金の増額をいう。従って、有期労働契約の契約更新時の賃金改定は、「昇給」に当たらない。
「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある旨を明示することが必要である。また、「賃金改定(増額):有」等の「昇給」の有無が明らかである表示をしている場合には義務の履行といえるが、「賃金改定:有」と表示し、「賃金改定」が「昇給」のみであるか明らかでない場合等の「昇給」の有無が明らかでない表示をしている場合には義務の履行とはいえない。
- 2 「退職手当」とは、労使間において、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確になっており、退職により支給されるものであればよく、その支給形態が退職一時金であるか、退職年金であるかを問わない。「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては、「有」と明示しつつ、あわせて、「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある旨について明示することが必要である。
- 3 「賞与」とは、定期又は臨時に支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものをいう。「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある旨を明示することが必要である。
- 4 協定対象派遣労働者であるか否かについて、協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期を記載すること。
- 5 「派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項」とは、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、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いう。
- 6 この条件については、就業条件明示書等に記載し明示しても差し支えない。

※ 派遣労働者を雇用しようとするとき(面接時)の賃金額の見込みの説明は、書面の交付、FAX又は電子メールのいずれかの方法により行われなければならない。

※労使協定方式の例

⑤-2 労働者派遣をしようとするときの明示（例）
（労働者派遣法第31条の2第3項）

令和 年 月 日

(派遣労働者) 殿

(派遣元事業所名)

(許可番号)

次の条件で労働者派遣を行います。

協定対象派遣労働者であるか否か

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)

※この条件については、就業条件明示書等に記載し明示しても差し支えない。

⑤-3 労働者への通知（労働条件）

（派遣労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

年 月 日

	事業場名称・所在地 使用者職氏名																		
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 0 5px;">・</td><td style="padding: 0 5px;">契約期間満了時の業務量</td><td style="padding: 0 5px;">・</td><td style="padding: 0 5px;">勤務成績、態度</td><td style="padding: 0 5px;">・</td><td style="padding: 0 5px;">能力</td></tr> <tr> <td style="padding: 0 5px;">・</td><td style="padding: 0 5px;">会社の経営状況</td><td style="padding: 0 5px;">・</td><td style="padding: 0 5px;">従事している業務の進捗状況</td><td colspan="2"></td></tr> <tr> <td style="padding: 0 5px;">・</td><td colspan="5">その他（ ）</td></tr> </table>] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））	・	契約期間満了時の業務量	・	勤務成績、態度	・	能力	・	会社の経営状況	・	従事している業務の進捗状況			・	その他（ ）				
・	契約期間満了時の業務量	・	勤務成績、態度	・	能力														
・	会社の経営状況	・	従事している業務の進捗状況																
・	その他（ ）																		
	【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができ る。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）																		
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間																		
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）																		
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲）																		
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）																		
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 0 5px;">[</td><td style="padding: 0 5px;">始業（ 時 分）</td><td style="padding: 0 5px;">終業（ 時 分）</td><td style="padding: 0 5px;">（適用日</td><td style="padding: 0 5px;">）</td></tr> <tr> <td style="padding: 0 5px;">[</td><td style="padding: 0 5px;">始業（ 時 分）</td><td style="padding: 0 5px;">終業（ 時 分）</td><td style="padding: 0 5px;">（適用日</td><td style="padding: 0 5px;">）</td></tr> <tr> <td style="padding: 0 5px;">[</td><td style="padding: 0 5px;">始業（ 時 分）</td><td style="padding: 0 5px;">終業（ 時 分）</td><td style="padding: 0 5px;">（適用日</td><td style="padding: 0 5px;">）</td></tr> </table>] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分）終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分）終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条	[始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日	）	[始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日	）	[始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日	）			
[始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日	）															
[始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日	）															
[始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日	）															
休日及び勤務日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日（勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条																		
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 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（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条																		

⑤-4 労働者への通知（就業条件等の明示）

【必要契約事項】

- ① 派遣労働者が従事する**業務の内容**（出来る限り詳細であること）
 - ・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のこと。
 - ・業務の内容が、令第4条第1項の業務である場合は、当該号番号を付すること。
- ② 派遣労働者が従事する**業務に伴う責任の程度**
- ③ 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する**事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位**
- ④ 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（部署、役職及び氏名）
- ⑤ 労働者派遣の**期間及び派遣就業をする日**
- ⑥ 派遣就業の**開始及び終了の時刻並びに休憩時間**
- ⑦ **安全及び衛生**に関する事項
- ⑧ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における**苦情の処理**に関する事項
 - ・苦情を受ける者（氏名、部署、役職、電話番号）、苦情処理方法、派遣元と派遣先との連携のための体制
- ⑨ 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、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
- ⑩ 紹介予定派遣の場合には、当該職業紹介により従事すべき業務内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項
- ⑪ 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）
- ⑫ 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）
 - ※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。
- ⑬ **派遣元責任者及び派遣先責任者**に関する事項（役職、氏名及び連絡方法）
 - ・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は、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。
- ⑭ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、⑤以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑥の時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業をさせることができる（**休日の労働の**）日又は延長することができる（**時間外労働の**）**時間数**
- ⑮ 派遣労働者の**福祉の増進のための便宜の供与**に関する事項
- ⑯ 派遣先が派遣終了後に当該派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に派遣元に対し示すこと、派遣元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、その他の派遣終了後に労働者派遣契約の間の紛争を防止するために講ずる**措置**
- ⑰ 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**
- ⑱ 期間制限のない労働者派遣に関する事項
 - ・満60歳以上の者である場合…該当する旨
 - ・有期プロジェクト業務 … 該当する旨
 - ・日数限定業務 … 該当する旨・当該業務が1か月間に行なわれる日数・通常の労働者の1か月間の所定労働日数
 - ・産前産後休業、育児休業等の代替要員としての業務
 - …休業する労働者氏名・業務、当該休業の開始及び終了予定の日
 - ・介護休業等の代替要員としての業務
 - …休業する労働者氏名・業務、当該休業の開始及び終了予定の日

【 就業条件明示書の例 】

令和〇年〇月〇日

殿

事業所 名 称

所在地

使用者 職氏名

㊞

次の条件で労働者派遣を行います。

1 従事する業務の内容

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。

(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令第4条第1項第3号の事務用機器操作に該当)

2 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回程度あり)

3 就業の場所 ○○○○株式会社 国内マーケティング部営業課 販売促進係
(〒110-0010 千代田区霞が関1-2-2 ○ビル2階 TEL 3593-****内線110)

4 組織単位 国内マーケティング部営業課

5 指揮命令者 国内マーケティング部営業課販売促進係長 ★★★★★

6 派遣期間 令和1年10月1日から令和2年3月31日まで

(派遣先の事業所における期間制限に抵触する最初の日 令和4年10月1日)

(組織単位における期間制限に抵触する最初の日 令和4年10月1日)

※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、組織単位における期間制限の抵触日は延長されることはない。

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。

7 就業日 月～金 (ただし、祝日、年末年始 (12月29日から1月3日)、夏季休業 (8月13日から8月16日) を除く。)

8 就業時間 9時から18時まで

9 休憩時間 12時から13時まで

10 安全及び衛生

次の事項のうち、派遣労働者が派遣先において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。

- 危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項
- 健康診断の実施等健康管理に関する事項
- 換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項
- 安全衛生教育に関する事項
- 免許の取得、技能講習の終了の有無等就業制限に関する事項
- 安全衛生管理体制に関する事項
- その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項

11 派遣労働者からの苦情の処理

(1) 苦情の申出を受ける者

派遣元においては、派遣事業運営係主任 ※※※※※ TEL 3597-**** 内線 5721

派遣先においては、営業課総務係主任 ☆☆☆☆☆ TEL 3593-**** 内線 101

(2) 苦情処理方法、連携体制等

- 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。
- 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。
- ③ 派遣元及び派遣先事業主は、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。

12 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

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、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。

13 派遣元責任者

□□□□株式会社 派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ TEL 3597-**** 内線 5720

14 派遣先責任者

総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 100

15 就業日外労働

6の就業日以外の日の労働は1月に2日の範囲で命ぜられることがある。

16 時間外労働

7の就業時間外の労働は1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲で命ぜられることがある。

17 ○○○○株式会社内の診療所、職員食堂、職員休憩室の利用可。制服の貸与あり。

18 労働者派遣に関する料金

日額 ※※※※※円（労働契約時に明示しており、変更がない場合は不要）

19 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

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。

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●●分の●●に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあつては、6箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の●分の●に相当する額とする。

(紹介予定派遣に係る契約である場合には下記の項目例を記載)

20 紹介予定派遣に関する事項

(1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

契約期間	期間の定めなし
業務内容	営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務
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 (〒110-8988 千代田区霞が関1-2-2 ○ビル2階 T TEL 3593-****内線110)
始業・終業	始業：9時 終業：18時
休憩時間	12時から13時まで
所定時間外労働	有(1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲内)
休日	毎週土、日、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、 夏季休業(8月13日から8月16日)
休暇	年次有給休暇：10日(6か月継続勤務後) その他：有給(慶弔休暇)
賃金	基本賃金 月給 180,000～240,000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ヶ月分)
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

(2) その他

- ・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又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。

※ 上記は健康保険・厚生年金保険・雇用保険の全てに加入済みの例。
各保険の資格取得届が提出されていない場合には、その具体的な理由も明示する必要があることに留意。

⑥ 派遣先への派遣労働者の通知

令和 年 月 日

_____(派遣先事業主) 殿

_____(派遣元事業主) 印

派遣労働者通知書

令和 年 月 日付の労働者派遣個別契約に基づき次の者を派遣します。
 なお、被保険者資格取得手続中のものについては、資格取得後通知します。

氏 名	★★★★★	●●●●●	
性 別	女	男	
年 齢 等	<input type="checkbox"/> 18歳未満 →(歳) <input type="checkbox"/> 45歳以上 60歳未満 <input type="checkbox"/> 60歳以上 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 18歳未満 →(歳) <input type="checkbox"/> 45歳以上 60歳未満 <input type="checkbox"/> 60歳以上 <input type="checkbox"/> その他	
取得届の提出状況	健康保険	有	無（加入手続中。現在、必要書類準備中であり、今月○日には届出予定）
	厚生年金保険	有	無（加入手続中。現在、必要書類準備中であり、今月○日には届出予定）
	雇用保険	有	無（加入手続中。現在、必要書類準備中であり、今月○日には届出予定）
派遣労働者の 雇用期間	<input type="checkbox"/> 無期雇用 <input type="checkbox"/> 有期雇用（○ヶ月契約）	<input type="checkbox"/> 無期雇用 <input type="checkbox"/> 有期雇用（○ヶ月契約）	
派遣労働者が協定対象 派遣労働者であるか 否かの別	協定対象派遣労働者	協定対象派遣労働者	

※健康保険・厚生年金保険及び雇用保険に加入させた上で労働者派遣をするとき、又は労働者派遣の開始後、加入手続き中の派遣労働者について被保険者資格取得届が提出されたときは、派遣元事業主は被保険者証の写し等の加入させていることが分かる資料を派遣先に提示又は送付すること。

⑦-1 派遣元管理台帳の整備

(1) 派遣元事業主は、派遣就業に関し派遣元管理台帳を作成し、その台帳に派遣労働者ごとの就業条件等を記載しなければなりません。

○ 就業条件等とは次に掲げるものです。

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 協定対象派遣労働者か否かの別
- ③ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間、60歳以上の者であるか否かの別
- ④ 派遣先の氏名又は名称
- ⑤ 派遣先の事業所の名称
- ⑥ 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
- ⑦ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑧ 始業及び終業の時刻
- ⑨ 従事する業務の種類（可能な限り詳細に）
- ⑩ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ⑪ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
 - ◇苦情の申し出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について苦情の申し出を受け、及び苦情の処理に当たった都度記載
- ⑫ 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
 - ◇紹介予定派遣である旨
 - ◇求人・求職の意思確認等の職業紹介の時期及び内容
 - ◇採否結果
 - ◇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派遣先から明示された理由
- ⑬ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑭ 派遣先が⑦の派遣就業をする日以外の日派遣就業をさせることができ、又は⑧の始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長できるとされている場合には、当該派遣就業させることのできる日又は延長することのできる時間数
- ⑮ 期間制限のない労働者派遣に関する事項
 - ◇有期プロジェクトの業務に就いて労働者派遣を行う時はその旨
 - ◇その業務が1か月間に行われる日数が当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者（原則として正規の従業員）の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく（半分以下）かつ月10日以下である業務（「日数限定業務」）について労働者派遣を行う場合
 - ・日数限定業務である旨
 - ・当該派遣先においてその業務が1か月間に行われる日数
 - ・当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数
 - ◇産前産後休業、育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行う場合は、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること
 - ◇介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行う場合は、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること
- ⑯ 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合はその理由を具体的に付記してください。また、手続終了後は「有」に書き換えてください。）
- ⑰ 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時とその内容に関する事項
- ⑱ キャリア・コンサルティングを行った日とその内容に関する事項
- ⑲ 雇用安定措置の内容（派遣労働者に対して実施した措置の日付、内容とその結果を記載すること。派遣先に対し、直接雇用の依頼を行った場合は受入の可否含む）

(2) 派遣元事業主は、派遣元管理台帳を3年間保存しなければなりません。

【 派遣元管理台帳の例 】

- 1 派遣労働者氏名 ★★★★★
- 2 協定対象派遣労働者か否かの別 協定対象派遣労働者（労使協定方式）
- 3 有期雇用派遣労働者（労働契約期間 令和1年10月1日～令和2年3月31日）、
60歳未満の者
- 4 派遣先の名称 ○○○○株式会社
- 5 派遣先の事業所の名称 ○○○○株式会社 本社
- 6 就業の場所及び組織単位 国内マーケティング部営業課
（〒100-8988 千代田区大手町1-2-2 ○ビル2階 TEL 3593-**** 内線110）
- 7 業務の種類 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。
（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令
第4条第1項第3号の事務用機器操作に該当）
- 8 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回程度あり）
- 9 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ 内線 5720
- 10 派遣先責任者 ○○○○株式会社 総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 100
- 11 就業期間 令和1年10月1日から令和2年3月31日まで
- 12 就業する日 月～金（ただし、祝日、年末年始（12月29日から1月3日）、夏季休業（8月13
日から8月16日）を除く。）
- 13 就業時間 9時から18時までとし、休憩時間は12時から13時まで
- 14 10の就業日以外の日の労働は1月に2日の範囲で命ずることができる。
- 15 11の就業時間外の労働は1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲で命ずることが
できる。
- 16 就業状況
○月○日（月） 2時間の就業時間外の労働
×月×日（水） カゼにより欠勤
- 17 派遣労働者からの苦情処理状況
（申出を受けた日） （苦情内容・処理状況）
△月△日（木） 派遣先において社員食堂の利用に関して便宜が図られていないとの苦情。
法の趣旨を説明し、以後、派遣先の他の労働者と同様に、派遣先内の施設

が利用できるよう申入れ。

18 労働・社会保険の被保険者資格取得届の提出の有無

雇用保険	有
健康保険	無（現在、被保険者資格の取得届出の必要書類の準備中であり、今月の○日に届出予定）…○月○日手続完了、有
厚生年金保険	無（現在、被保険者資格の取得届出の必要書類の準備中であり、今月の○日に届出予定）…○月○日手続完了、有

19 教育訓練の日時及び内容

令和○年○月○日～令和○年○月○日 各日 15：00～17：00

入職時の基本業務の研修（エクセル、パワーポイントによるデモ資料作成等）

20 キャリア・コンサルティングの日時及び内容

令和○年○月○日 キャリアコンサルタントによる能力の棚卸しの実施

令和○年○月○日 前回の能力の棚卸しに基づく今後のキャリアパスについての相談

21 雇用安定措置の内容

1 派遣先への直接雇用の依頼

依頼日時、方法 令和○年○月○日文書により依頼。

派遣先の回答日時、内容 令和○年○月○日受入可（雇用形態：正社員）

2 他の派遣先の紹介 省略

3 期間の定めない雇用の機会の確保 省略

4 その他 省略

※紹介予定派遣の場合には、P 47の⑫の事項を記載すること。

⑦-2 派遣先管理台帳の整備

(1) 派遣先は、派遣就業に関し、就業先事業所等ごとに派遣先管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに必要な事項を記載しなければなりません。

○ 必要な事項とは次に掲げるものです。

- 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 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、60歳以上の者か否かの別
- ⑥ 派遣就業をした日（実際に就業した日の実績）
- ⑦ 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間
・実際の始業及び就業の時刻並びに休憩時間の実績を記載する
- ⑧ 従事した業務の種類（可能な限り詳細に）
- ⑨ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ⑩ 協定対象派遣労働者か否かの別
- 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及び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
・苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け及び苦情の処理に当たった都度記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること
- 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
 - ◇ 紹介予定派遣である旨
 - ◇ 派遣労働者を特定することを目的とする行為を行った場合には、当該行為の内容及び複数人から派遣労働者の特定を行った場合には当該特定の基準
 - ◇ 採否結果
 - ◇ 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る者を雇用しなかった場合にはその理由を記載すること
- 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 派遣受入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
※P. 31⑰の事項を参考に記載すること
- ⑰ 派遣元事業主から通知を受けた派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無
（「無」の場合はその具体的な理由を付記してください。また、手続終了後は「有」に書き換えてください。）

※理由は、適用基準を満たしていない具体的な理由、又は、手続きの具体的な状況が明らかとなるようなものでなければなりません。

例：雇用契約の期間が6週間であり、引き続き雇用されることが見込まれないため。現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定。

(2) 派遣先管理台帳は3年間保存しなければなりません。また、派遣先は、派遣先管理台帳に記載した事項（(1)の①・⑥・⑦・⑧・⑨・⑪）を派遣元事業主に通知しなければなりません。

通知は1か月に1回以上、一定の期日を定め、派遣労働者ごとに書面の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信により行わなければならない。派遣元事業主が請求すれば、遅滞なく派遣労働者ごとに書面の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信により通知しなければなりません。

【 派遣先管理台帳の例 】

- 1 派遣労働者の氏名 ★★★★★
- 2 派遣元事業主の名称 □□□□株式会社
- 3 派遣元事業主の事業所の名称 □□□□株式会社霞ヶ関支店
- 4 派遣元事業主の事業所の所在地 〒100-8988 千代田区霞ヶ関1-2-2 △ビル12階
TEL 3597-****
- 5 業務の種類 パーソナルコンピューターの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料の作成業務。
(労働者派遣事業の適正な運営確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第4条第1項第3号の事務用機器操作に該当。)
- 6 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回程度あり)
- 7 協定対象派遣労働者か否かの別 協定対象派遣労働者
- 8 無期雇用か有期雇用かの別、60歳未満の者かの別 有期雇用、60歳未満の者
- 9 派遣就業した事業所の名称、就業場所及び組織単位 ○○○○株式会社 本社
国内マーケティング部営業課
- 10 派遣就業した事業所の所在地 〒100-8916 千代田区霞ヶ関1-2-2 TEL 3593-****
- 11 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ○○○○○ 内線 5720
- 12 派遣先責任者 総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 100
- 13 就業状況

(就業日)	(就業時間)	(休憩時間)
○月1日(月)	9:00~19:00	12:00~13:00
◇月2日(火)	9:00~18:00	12:00~13:00
●月3日(水)	9:00~18:00	12:00~13:00
- 14 派遣労働者からの苦情処理状況

(申出を受けた日) (苦情内容・処理状況)

☆月○日(金) 同一の部署内の男性労働者が、顔を合わせると必ず容姿や身体に関して言及するとの苦情。当該部署内にセクシュアルハラスメント防止に関する啓発用資料を配布するとともに、説明を行ったところ、以後、そのような不適切な発言はなくなった。
- 15 教育訓練の日時及び内容

○月○日(水) 15:00~17:00

入職時に社内で通常使用するPC等を利用しての基礎的訓練の実施
- 16 雇用保険・社会保険の被保険者資格取得届の提出の有無

雇用保険	有
健康保険	無 (ただし、現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定) …○月○日手続完了を確認、有
厚生年金保険	無 (ただし、現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定) …○月○日手続完了を確認、有

※紹介予定派遣の場合には、P50の⑬の事項を記載すること。

派遣元事業主が講ずべき措置に

関する指針

(平成 11 年労働省告示第 137 号)

(最終改正 令和 2 年厚生労働省告示第 347 号)

第 1 趣旨

この指針は、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。)第 24 条の 3 並びに第 3 章第 1 節及び第 2 節の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

また、労働者派遣法第 24 条の 3 の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律(平成 15 年法律第 57 号)の遵守等についても定めたものである。

第 2 派遣元事業主が講ずべき措置

1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(8 及び 9 において「職務の内容」という。)、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

2 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

イ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、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当該労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及び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ることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、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派遣先が雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法(昭和 22 年法律第 141 号)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は、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定めるよう求めること。

(3) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

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。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ようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等に基づく責任を果たすこと。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（平成 19 年法律第 128 号）の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、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。

(4) 労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項

- イ 派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者（労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならない。
- ロ 派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第 30 条第 1 項に規定する有期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合であって、当該労働者派遣に係る有期雇用派遣労働者との労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

3 適切な苦情の処理

派遣元事業主は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めること。また、派遣元管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること。

また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

4 労働・社会保険の適用の促進

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。

5 派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めと反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。特に、労働基準法第 36 条第 1 項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについては、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、同項の協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 6 条の 2 の規定に基づき、適正に行うこと。

また、派遣元事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する派遣労働者の実際の労働時間等について、派遣先に情報提供を求めること。

6 派遣労働者に対する就業条件の明示

派遣元事業主は、モデル就業条件明示書の活用等により、派遣労働者に対し就業条件を明示すること。

7 労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止

派遣元事業主は、その雇用する労働者であって、派遣労働者として雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としよう

とする場合であって、当該労働者が同意をしないことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(1) 無期雇用派遣労働者について留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

(2) 特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項

イ 派遣元事業主が、労働者派遣法第30条第2項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）における同一の組織単位（労働者派遣法第26条第1項第2号に規定する組織単位をいう。以下同じ。）の業務について継続して労働者派遣に係る労働に従事する期間を3年未満とすることは、労働者派遣法第30条第2項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条第1項（同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）の規定により同条第1項の措置（以下「雇用安定措置」という。）を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（同条第1項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）（近い将来に該当する見込みのある者を含む。）に対し、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第2条第5項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること

等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

- ハ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること。また、派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条第1項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。）が同項第1号の措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めること。
- 二 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に当該特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取した上で、十分な時間的余裕をもって当該措置に着手すること。

(3) 労働契約法の適用について留意すべき事項

- イ 派遣元事業主は、派遣労働者についても労働契約法の適用があることに留意すること。
- ロ 派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第18条第1項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、また、空白期間（同条第2項に規定する空白期間をいう。）を設けることは、同条の規定の趣旨に反する脱法的な運用であること。
- ハ 派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第8条の規定により、その雇用する有期雇用派遣労働者の通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用派遣労働者及び通常の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その他の事情のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照ら

して適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。また、派遣元事業主は、同法第9条の規定により、職務の内容が通常の労働者と同じの有期雇用派遣労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該派遣元事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第30条の3又は第30条の4第1項の規定の適用があることに留意すること。

(4) 派遣労働者等の適正、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者（以下「派遣労働者等」という。）について、当該派遣労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、最も適した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者等はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の2の規定による教育訓練等の措置を講じなければならないほか、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

(5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施するに当たっては、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1条の4第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第391号）第4号に規定する教

育訓練の実施計画（以下「教育訓練計画」という。）に基づく教育訓練を行わなければならないこと。

ロ 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約の締結時までに教育訓練計画を説明しなければならないこと。また、派遣元事業主は、当該教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを説明しなければならないこと。

ハ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が教育訓練計画に基づく教育訓練を受講できるよう配慮しなければならないこと。特に、教育訓練計画の策定に当たっては、派遣元事業主は、教育訓練の複数の受講機会を設け、又は開催日時や時間の設定について配慮すること等により、可能な限り派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。

二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するほか、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすることで、派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。

ホ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、労働者派遣法第37条第1項第9号に規定する教育訓練を行った日時及びその内容等を記載した書類を保存するよう努めること。

(6) 労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等

イ 労働者派遣法第30条の3の規定による措置を講じた結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、同条の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣に係る派遣労働者の待遇の改善にとつ

て極めて重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。

- ハ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額が引き上げられた場合には、可能な限り、当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること。

- (7) 同一の組織単位の業務への労働者派遣
派遣元事業主が、派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して3年間同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った場合において、当該派遣労働者が希望していないにもかかわらず、当該労働者派遣の終了後3月が経過した後に、当該同一の組織単位の業務について再度当該派遣労働者を派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくないこと。
- (8) 派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者(労働者派遣法第30条の5に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。)に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。
- (9) 派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第2条第1号に規定する育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。
- (10) 障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための措置
派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。)第2条第1号に規定する障害者(以下単に「障害者」という。)である派遣労働者から派遣先

の職場において障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第36条の3の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

9 派遣労働者の待遇に関する説明等

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第31条の2第4項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意すること。

- (1) 派遣労働者(協定対象派遣労働者を除く。以下この(1)及び(2)において同じ。)に対する説明の内容
 - イ 派遣元事業主は、労働者派遣法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた情報(11及び12において「待遇等に関する情報」という。)に基づき、派遣労働者と比較対象労働者(労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者をいう。以下この9において同じ。)との間の待遇の相違の内容及び理由について説明すること。
 - ロ 派遣元事業主は、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容として、次の(イ)及び(ロ)に掲げる事項を説明すること。
 - (イ) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の相違の有無
 - (ロ) 次の(i)又は(ii)に掲げる事項
 - (i) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容
 - (ii) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準
 - ハ 派遣元事業主は、派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明すること。

(2) 協定対象派遣労働者に対する説明の内容

- イ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号に掲げる事項であって同項の協定で定めたもの及び同項第 3 号に関する当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。
- ロ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇（賃金、労働者派遣法第 40 条第 2 項の教育訓練及び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（昭和 61 年労働省令第 20 号）第 32 条の 3 各号に掲げる福利厚生施設を除く。）が労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 4 号に基づき決定されていること等について、派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。

(3) 派遣労働者に対する説明の方法

派遣元事業主は、派遣労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とすること。ただし、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないこと。

(4) 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供

派遣元事業主は、派遣労働者から求めがない場合でも、当該派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに労働者派遣法第 30 条の 3 から第 30 条の 6 までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいこと。

10 関係法令の関係者への周知

派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第 3 章第 4 節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の

実施、文書の配布等の措置を講ずること。

11 個人情報の保護

(1) 個人情報の収集、保管及び使用

- イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（以下この(1)、(2)及び(4)において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。
 - (イ) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - (ロ) 思想及び信条
 - (ハ) 労働組合への加入状況
 - ロ 派遣元事業主は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
 - ハ 派遣元事業主は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者であって派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類によりその提出を求めること。
- 二 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。このため、例えば、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、労働者派遣法第 30 条の 2、第 30 条の 3、第 30 条の 4 第 1 項、第 30 条の 5 及び第 31 条の 2 第 4 項の規定による待遇の確保等という目的（(4)において「待遇の確保等の目的」という。）の範囲に限られること。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報は、労働者派遣法第 35 条第 1 項各号に掲げる派遣先に通知しなければならない事項のほか、当該派

遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(2) 適正管理

イ 派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

(イ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

(ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

(ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

(二) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

ロ 派遣元事業主が、派遣労働者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

ハ 派遣元事業主は、次に掲げる事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

(イ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

(ロ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

(ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項

(二) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

二 派遣元事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(1) 及び(2)に定めるもののほか、派

遣元事業主は、個人情報の保護に関する法律第2条第5項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

(4) 待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用

派遣元事業主は、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管又は使用を待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切に対応すること。

1 2 秘密の保持

待遇等に関する情報は、労働者派遣法第24条の4の秘密を守る義務の対象となるものであること。

1 3 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

(1) 派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。なお、派遣労働者等が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者等に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。

(2) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法第3条の規定を遵守するとともに、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

(3) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業

主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとはならず、かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

1.4 安全衛生に係る措置

派遣元事業主は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣先から入手すること、健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整等を行うこと。

1.5 紹介予定派遣

(1) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、6箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこと。

(2) 派遣先が職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行っ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派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれその理由を書面、ファクシミリ又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和59年法律第86号)第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この(2)において「電子メール等」という。)(当該派遣元事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)により明示するよう求めること。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等(当該派遣労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することが

できるものに限る。)(ファクシミリ又は電子メール等による場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。)により明示すること。

(3) 派遣元事業主は、派遣先が障害者に対し、面接その他紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為を行う場合に、障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるに当たっては、障害者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

1.6 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項、労働者派遣法第30条の4第1項の協定を締結しているか否かの別並びに当該協定を締結している場合における協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期等の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成 11 年労働省告示第 138 号)

(最終改正 令和 2 年厚生労働省告示第 346 号)

第 1 趣旨

この指針は、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。)第 3 章第 1 節及び第 3 節の規定により派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第 2 派遣先が講ずべき措置

1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の派遣労働者を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること。

2 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずること。

(1) 就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

(2) 就業場所の巡回

定期的に派遣労働者の就業場所を巡回し、当該派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認すること。

(3) 就業状況の報告

派遣労働者を直接指揮命令する者から、定期的に当該派遣労働者の就業の状況について

報告を求めること。

- (4) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導
派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反することとなる業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

3 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る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等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう十分留意すること。

4 性別による差別及び障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

(1) 性別による差別の禁止

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、当該労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはならないこと。

(2) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業

主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。)第2条第1号に規定する障害者(以下単に「障害者」という。)であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないこと。

5 労働者派遣契約の定め違反した事実を知った場合の是正措置等

派遣先は、労働者派遣契約の定め違反した事実を知った場合には、これを早急に是正するとともに、労働者派遣契約の定め違反した行為を行った者及び派遣先責任者に対し労働者派遣契約を遵守させるために必要な措置を講ずること、派遣元事業主と十分に協議した上で損害賠償等の善後処理方策を講ずること等適切な措置を講ずること。

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

イ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、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、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及び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ることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

ロ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、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は、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求め

に応じ、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法(昭和22年法律第141号)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は、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定め、これらの措置を適切に講ずること。

(2) 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こと。

(3) 派遣先における就業機会の確保

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こと。

(4) 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ときは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、損害の賠償を行わなければならないこと。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こと。

(5) 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う場合であって、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う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

7 適切な苦情の処理

(1) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれることに留意すること。

(2) 苦情の処理を行う際の留意点等

派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に留意すること。また、派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めるとともに、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者

に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

8 労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者（派遣元事業主が新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険への加入手続が行われるものを含む。）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労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該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、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。

9 適正な派遣就業の確保

(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、労働者派遣法第 40 条第 1 項から第 3 項までに定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持並びに派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、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、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣法第 40 条第 5 項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者の賃金、教育訓練、福利厚生等の実状をよりの確に把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供するとともに、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の職務の評価等に協力をするように配慮しなければならないこと。

(2) 労働者派遣に関する料金の額

イ 派遣先は、労働者派遣法第 26 条第 11 項の規定により、労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、労働者派遣

法第 30 条の 4 第 1 項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては労働者派遣法第 30 条の 3 の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第 2 号から第 5 号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならないこととされているが、当該配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められるものであること。

ロ 派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければならないこと。

(3) 教育訓練・能力開発

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対して労働者派遣法第 40 条第 2 項の規定による教育訓練を実施する等必要な措置を講ずるほか、派遣元事業主が労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定による教育訓練を実施するに当たり、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、派遣労働者が当該教育訓練を受講できるよう可能な限り協力するとともに、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。派遣元事業主が行うその他の教育訓練、派遣労働者の自主的な能力開発等についても同様とすること。

(4) 障害者である派遣労働者の適正な就業の確保

① 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと。

② 派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障害者雇用促進法第 36 条の 3 の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあった

ときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

1 0 関係法令の関係者への周知

派遣先は、労働者派遣法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第 3 章第 4 節に規定する労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

1 1 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立

派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される労働基準法第 36 条第 1 項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元事業主に情報提供を求める等により、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うこと。

また、労働者派遣法第 42 条第 1 項及び第 3 項において、派遣先は派遣先管理台帳に派遣就業をした日ごとの始業及び終業時刻並びに休憩時間等を記載し、これを派遣元事業主に通知しなければならないとされており、派遣先は、適正に把握した実際の労働時間等について、派遣元事業主に正確に情報提供すること。

1 2 派遣労働者に対する説明会等の実施

派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施し、派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容についての説明、派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと。

1 3 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

派遣先は、派遣先責任者の選任に当たっては、労働関係法令に関する知識を有する者であること、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者である

こと、派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること等派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること。

1.4 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用

派遣先は、労働者派遣法第40条の2及び第40条の3の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替及び派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることの防止を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）ごとの業務について、派遣元事業主から労働者派遣法第40条の2第2項の派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣

（同条第1項各号のいずれかに該当するものを除く。以下この14において同じ。）の役務の提供を受けてはならず、また、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこと。

- (1) 事業所等については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断すること。
- (2) 事業所等における組織単位については、労働者派遣法第40条の3の労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の目的が、派遣労働者がその組織単位の業務に長期間にわたって従事することによって派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることを防止することにあることに留意しつつ判断すること。すなわち、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おり、名称にとらわれるこ

となく実態により判断すべきものであること。

ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意すること。

- (3) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等ごとの業務について、新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入の直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。
- (4) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、同一の派遣労働者に係る新たな労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。
- (5) 派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について派遣元事業主から3年間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、派遣可能期間の延長に係る手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後3月が経過した後に再度当該労働者派遣の役務の提供を受けるような、実質的に派遣労働者の受入れを継続する行為は、同項の規定の趣旨に反するものであること。

1.5 派遣可能期間の延長に係る意見聴取の適切かつ確実な実施

- (1) 意見聴取に当たっての情報提供
派遣先は、労働者派遣法第40条の2第4項の規定に基づき、過半数労働組合等（同項に規定する過半数労働組合等をいう。以下同

じ。)に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合には、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数及び当該派遣先に期間を定めずに雇用される労働者の数の推移に関する資料等、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるに当たり参考となる資料を過半数労働組合等に提供するものとする。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、過半数労働組合等からの求めに応じ、当該派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましいこと。

(2) 十分な考慮期間の設定

派遣先は、過半数労働組合等に対し意見を聴くに当たっては、十分な考慮期間を設けること。

(3) 異議への対処

イ 派遣先は、派遣可能期間を延長することに対して過半数労働組合等から異議があった場合に、労働者派遣法第40条の2第5項の規定により当該意見への対応に関する方針等を説明するに当たっては、当該意見を勘案して当該延長について再検討を加えること等により、当該過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。

ロ 派遣先は、派遣可能期間を延長する際に過半数労働組合等から異議があった場合において、当該延長に係る期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするに当たり、再度、過半数労働組合等から異議があったときは、当該意見を十分に尊重し、派遣可能期間の延長の中止又は延長する期間の短縮、派遣可能期間の延長に係る派遣労働者の数の削減等の対応を採ることについて、検討した上で、その結論をより一層丁寧に当該過半数労働組合等に説明しなければならないこと。

(4) 誠実な実施

派遣先は、労働者派遣法第40条の2第6項の規定に基づき、(1)から(3)までの内容

を含め、派遣可能期間を延長しようとする場合における過半数労働組合等からの意見の聴取及び過半数労働組合等が異議を述べた場合における当該過半数労働組合等に対する派遣可能期間の延長の理由等の説明を行うに当たっては、誠実にこれらを行うよう努めなければならないものとする。

16 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ

派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後3箇月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること。

17 安全衛生に係る措置

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めること、派遣元事業主が健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

18 紹介予定派遣

(1) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるに当たっては、6箇月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこと。

(2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、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派遣労働者

を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和 59 年法律第 86 号）第 2 条第 1 号に規定する電気通信をいう。以下この（2）において「電子メール等」という。）（当該派遣元事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示すること。

（3）派遣先が特定等に当たり労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 9 条の趣旨に照らし講ずべき措置

① 派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる措置を講ずること。

ア ②に該当するときを除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。

イ 派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇入れ、かつ、派遣労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、特定等に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり求められる事項をできる限り明示すること。

② 年齢制限が認められるとき（派遣労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外のとき）

派遣先が行う特定等が次のアからウまでのいずれかに該当するときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

ア 派遣先が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている

場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。

イ 派遣先が、労働基準法その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する派遣労働者以外の派遣労働者の特定等を行うとき。

ウ 派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

i 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校（小学校（義務教育学校の前期課程を含む。）及び幼稚園を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の 7 第 1 項各号に掲げる施設又は同法第 27 条第 1 項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。）。

ii 当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者。以下「特定労働者」という。）の数が相当程度少ない場合（特定労働者の年齢について、30 歳から 49 歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行うとする任意の労働者の年齢の範囲（当該範囲内の年齢のうち最も高いもの（以下「範囲内最高年齢」という。）と最も低いもの（以下「範囲内最低年齢」という。）との差（以下「特定数」という。）

が4から9までの場合に限る。)に属する労働者数が、範囲内最高年齢に1を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者の2分の1以下であり、かつ、範囲内最低年齢から1に特定数を加えた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から1を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の2分の1以下である場合をいう。)において、当該職種の仕事の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者である派遣労働者の特定等を行うとき(当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。)

iii 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき。

iv 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者(60歳以上の者に限る。)である派遣労働者の特定等を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき(当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。)

(4) 派遣先が特定等に当たり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。)第5条及び第7条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。

ア 特定等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

イ 特定等に当たっての条件を男女で異なるものとする。

ウ 特定に係る選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

エ 特定等に当たって男女のいずれかを優先すること。

オ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。

② 派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、次に掲げる措置については、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が派遣就業又は雇用の際に予定される雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

ア 派遣労働者の特定等に当たって、派遣労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

イ 将来、コース別雇用管理における総合職の労働者として当該派遣労働者を採用することが予定されている場合に、派遣労働者の特定等に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

③ 紹介予定派遣に係る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、特定等の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、均等法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置(ポジティブ・アクション)として、①にかかわらず、行って差し支えない。

④ 次に掲げる場合において①において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的な取扱いをしているとは解されず、①にかかわらず、行って差し支えない。

ア 次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合

i 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務

- ii 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務（労働者派遣事業を行ってはならない警備業法（昭和47年法律第117号）第2条第1項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。）
 - iii i及びiiに掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務
- イ 労働基準法第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- ウ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(5) 派遣先が特定等を行うに当たり障害者雇用促進法第34条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

- ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。
 - ア 特定等に当たって、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること。
 - イ 特定等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ウ 特定等に当たって、障害者でない者を優先すること。
 - エ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等の特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者と異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。

- ② ①に関し、特定等に際して一定の能力を有

することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行って差し支えないこと。一方、特定等に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行ってはならないこと。

- ③ ①及び②に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。
- ④ 派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために 派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に 関する指針

(平成 20 年厚生労働省告示第 36 号)

(最終改正 令和 2 年厚生労働省告示第 346 号)

第 1 趣旨

この指針は、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（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 3 章第 1 節から第 3 節までの規定により、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 137 号。以下「派遣元指針」という。）及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号。以下「派遣先指針」という。）に加えて、日雇労働者（労働者派遣法第 35 条の 4 第 1 項に規定する日雇労働者をいう。以下単に「日雇労働者」という。）について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第 2 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

(1) 派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の日雇派遣労働者（労働者派遣の対象となる日雇労働者をいう。以下同じ。）を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること。

(2) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

2 労働者派遣契約の期間の長期化

派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、相互に協力しつつ、当該派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をすること。

3 労働契約の締結に際して講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該日雇派遣労働者が従事する業務が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令（昭和 61 年政令第 95 号）第 4 条第 1 項各号に掲げる業務に該当するかどうか、又は当該日雇派遣労働者が同条第 2 項各号に掲げる場合に該当するかどうかを確認すること。

4 労働契約の期間の長期化

派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、できるだけ長期にする、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をすること。

5 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

(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、派遣元事業主の合意を得ること。

(2) 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日雇派遣労働者

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、互いに連携して、当該派遣先の関連会社での就業のあっせん等により、当該労働者派遣契約に係る日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。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、当該日雇派遣労働者の雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払い等の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等に基づく責任を果たすこと。

(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、日雇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、速やかに、損害の賠償を行わなければならないこと。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こと。

(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う場合であって、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う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

第 3 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

1 派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定め反していないことの確認等を行うとともに、日雇派遣労働者の適正な派遣就業の確保のためにきめ細かな情報提供を行う等により派遣先との連絡調整を的確に行うこと。また、派遣元事業主は、日雇派遣労働者からも就業の状況が労働者派遣契約の定め反していなかったことを確認すること。

2 派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣

先の実態に即した適切な措置を講ずること。

(1) 就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該日雇派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

(2) 就業場所の巡回

1 の労働者派遣契約について少なくとも 1 回以上の頻度で定期的に日雇派遣労働者の就業場所を巡回し、当該日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定め反していないことを確認すること。

(3) 就業状況の報告

日雇派遣労働者を直接指揮命令する者から、1 の労働者派遣契約について少なくとも 1 回以上の頻度で定期的に当該日雇派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

(4) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

日雇派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反することとなる業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

第 4 労働・社会保険の適用の促進

1 日雇労働被保険者及び日雇特例被保険者に係る適切な手続

派遣元事業主は、日雇派遣労働者が雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 43 条第 1 項に規定する日雇労働被保険者又は健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 3 条第 2 項に規定する日雇特例被保険者に該当し、日雇労働被保険者手帳又は日雇特例被保険者手帳の交付を受けている者（以下「手帳所持者」という。）である場合には、印紙の貼付等の手続（以下「日雇手続」という。）を適切に行うこと。

2 労働・社会保険に係る適切な手続

派遣元事業主は、その雇用する日雇派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険に係る手続を適切に進め、被保険者である

旨の行政機関への届出（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（昭和 61 年労働省令第 20 号）第 27 条の 2 第 1 項各号に掲げる書類の届出をいう。以下単に「届出」という。）が必要とされている場合には、当該届出を行ってから労働者派遣を行うこと。ただし、当該届出が必要となる日雇派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに当該届出を行うときは、この限りでないこと。

3 派遣先に対する通知

派遣元事業主は、労働者派遣法第 35 条第 1 項に基づき、派遣先に対し、日雇派遣労働者について届出を行っているか否かを通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合においては、派遣先に対し、日雇手続を行うか行えないかを通知すること。

4 届出又は日雇手続を行わない理由に関する派遣先及び日雇派遣労働者への通知

派遣元事業主は、日雇派遣労働者について届出を行っていない場合には、その具体的な理由を派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合であって、日雇手続を行えないときには、その具体的な理由を派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。

5 派遣先による届出又は日雇手続の確認

派遣先は、派遣元事業主が届出又は日雇手続を行う必要がある日雇派遣労働者については、当該届出を行った又は日雇手続を行う日雇派遣労働者（当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに当該届出が行われるものを含む。）を受け入れるべきであり、派遣元事業主から日雇派遣労働者について当該届出又は当該日雇手続を行わない理由の通知を受けた場合において、当該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、当該日雇派遣労働者について当該届出を行ってから派遣するよう又は当該日雇手続を行うよう求めること。

第 5 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示

1 派遣元事業主は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 15 条に基づき、日雇派遣労働者との労働契約の締結に際し、労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、労働時間に関する事項、賃金に関する事項（労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いを含む。）及び退職に関する事項について、書面の交付による明示を確実に行うこと。また、その他の労働条件についても、書面の交付により明示を行うよう努めること。

2 派遣元事業主は、モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）の活用等により、日雇派遣労働者に対し労働者派遣法第 34 条に規定する就業条件等の明示を確実に行うこと。

第 6 教育訓練の機会の確保等

1 派遣元事業主は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）及び労働者派遣法第 30 条の 4 に基づき、日雇派遣労働者の職業能力の開発及び向上を図ること。

2 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職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、派遣就業前に実施しなければならないこと。

3 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職務を効率的に遂行するために必要な能力を付与するための教育訓練を実施するよう努めること。

4 派遣元事業主は、2 及び 3 に掲げる教育訓練以外の教育訓練については、日雇派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、実施することが望ましいこと。

5 派遣元事業主は、日雇派遣労働者又は日雇派遣労働者として雇用しようとする労働者について、当該労働者の適性、能力等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該労働者の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めること。

- 6 派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や日雇派遣労働者の自主的な能力開発等の日雇派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めること。

第7 関係法令等の関係者への周知

- 1 派遣元事業主は、日雇派遣労働者を登録するためのホームページを設けている場合には、関係法令等に関するコーナーを設けるなど、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。また、派遣元事業主は、登録説明会等を活用して、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。
- 2 派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令について、派遣先、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。
- 3 派遣先は、労働者派遣法の規定による派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令について、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。
- 4 派遣先は、日雇派遣労働者の受入れに際し、日雇派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容についての説明、日雇派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと。

第8 安全衛生に係る措置

- 1 派遣元事業主が講ずべき事項
 - (1) 派遣元事業主は、日雇派遣労働者に対して、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第59条第1項に規定する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行わなければならないこと。その際、日雇派遣労働者が従事す

る具体的な業務の内容について、派遣先から確実に聴取した上で、当該業務の内容に即した安全衛生教育を行うこと。

- (2) 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が労働安全衛生法第59条第3項に規定する危険有害業務に従事する場合には、派遣先が同項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。

2 派遣先が講ずべき事項

- (1) 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を適切に行えるよう、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、日雇派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

- (2) 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。

- (3) 派遣先は、日雇派遣労働者の安全と健康の確保に責務を有することを十分に認識し、労働安全衛生法第59条第3項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育の適切な実施等必要な措置を確実に行わなければならないこと。

第9 労働条件確保に係る措置

- 1 派遣元事業主は、日雇派遣労働者の労働条件の確保に当たっては、第5の1に掲げる労働条件の明示のほか、特に次に掲げる事項に留意すること。

(1) 賃金の一部控除

派遣元事業主は、日雇派遣労働者の賃金について、その一部を控除する場合には、購買代金、福利厚生施設の費用等事理明白なものについて適正な労使協定を締結した場合に限り認められることに留意し、不適正な控除が行われないようにすること。

(2) 労働時間

派遣元事業主は、集合場所から就業場所への移動時間等であっても、日雇派遣労働者とその指揮監督の下にあり、当該時間の自由利用が当該日雇派遣労働者に保障されていないため労働時間に該当する場合には、労働時間を適正に把握し、賃金を支払うこと。

- 2 1に掲げる事項のほか、派遣元事業主及び派遣先は、日雇派遣労働者に関して、労働基準法等関係法令を遵守すること。

第10 情報の提供

派遣元事業主は、日雇派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。

第11 派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等

- 1 派遣元責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第36条に規定する派遣労働者に対する必要な助言及び指導等を十分に行うこと。
- 2 派遣元責任者及び派遣先責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第36条及び第41条に規定する派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣労働者の安全、衛生等に関する相互の連絡調整等を十分に行うこと。

第12 派遣先への説明

派遣元事業主は、派遣先が日雇派遣労働者についてこの指針に定める必要な措置を講ずることができるようにするため、派遣先に対し、労働者派遣契約の締結に際し、日雇派遣労働者を派遣することが予定されている場合には、その旨を説明すること。また、派遣元事業主は、派遣先に対し、労働者派遣をするに際し、日雇派遣労働者を派遣する場合には、その旨を説明すること。

第13 その他

日雇派遣労働者について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先に対しても、派遣元指針及び派遣先指針は当然に適用されるものであることに留意すること。

冒頭もしくは各項目ごとに、事業年度などいつの時点のデータかわかるように記載することが望ましい。

令和3年〇月決算時点
(令和3年6月1日時点 等)

派遣労働者数	直近の「6月1日現在の報告」の数字でも可。	〇人	
派遣先事業所数		〇社	
派遣料金の平均額 (1人1日(8時間)あたり)	直近の「年度報告」の数字でも可。	〇〇〇円	小数点以下を四捨五入
派遣労働者賃金の平均額 (1人1日(8時間)あたり)		〇〇〇円	小数点以下を四捨五入
マージン率(※参照)		〇〇.〇%	小数点以下第2位を四捨五入
教育訓練に関する事項		新規採用研修 〇〇研修	段階的かつ体系的な教育訓練制度についてもある方がよい。
労使協定の締結に関する事項	締結している 対象となる派遣労働者の範囲 〇〇〇〇〇 有効期間の終期 令和〇年〇月〇日		締結していない場合は『締結していない』旨を記載すればよい。
その他の労働者派遣事業の業務に関して参考となること	福利厚生に関する事項 定期健康診断		対象となる労働者の範囲については、『職種名』を記載すること。 (例:プログラマー 等)

※ マージン率計算方法 = (派遣料金 - 派遣労働者賃金) ÷ 派遣料金

- マージン率の算定は事業所単位が基本ですが、他の営業所と一体的な経営を行っている場合は、その範囲内で算定することも可能です。
- 情報提供は、**少なくとも** 毎事業年度終了後、可能な限り速やかに最新のデータ・情報にすることが必要です。
- **情報提供の方法は、原則、インターネット(自社HP又は人材サービス総合サイト等)の利用により行うことが必要です(派遣元指針)。**
- マージン率の情報提供義務の条文等について
 - ・労働者派遣法第23条第5項
 - ・労働者派遣法施行規則第18条の2
 - ・派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針