

派遣労働者の適正受け入れ 自主点検チェックリスト(解説資料編)

(点線の囲みの中には派遣法などから関連する箇所を引用しています)

1 行ってはならない事項や制限のある事項

NO.1 御社は、請負や委託など、労働者派遣契約以外の契約により、他人の労働者を自己の指揮命令のもとで労働に従事させる事業を行っていませんか？

行っている 行っていない

【職業安定法第4条⑥】

⑥ この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて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。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

【職業安定法第44条】

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

【派遣法第2条第1号】

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 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ものとする

【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4月17日 労働省告示第37号)

第3条 前条各号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つて、その事業の真の目的が法第2条第1号に規定する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。

NO.2 御社は、建設の業務、港湾運送の業務、警備の業務、病院等における医療の業務に労働者派遣を受け入れていませんか？

受け入れている 受け入れていない

【派遣法第4条】

第四条 何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

一 港湾運送業務（港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）第二条第二号に規定する港湾運送の業務及び同条第一号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令

で定める業務をいう。)

二 建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。)

三 警備業法（昭和四十七年法律第百十七号）第二条第一項 各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（次節、第二十三条第二項、第四項及び第五項並びに第四十条の二第一項第一号において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務

【派遣法施行令第2条】

第二条 法第四条第一項第三号の政令で定める業務は、次に掲げる業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合、当該業務が法第四十条の二第一項第三号又は第四号に該当する場合及び第一号に掲げる業務に係る派遣労働者の就業の場所がへき地にあり、又は地域における医療の確保のためには同号に掲げる業務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（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）とする。

一 医師法（昭和二十三年法律第二百一号）第十七条に規定する医業（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院若しくは同条第二項に規定する診療所（厚生労働省令で定めるものを除く。以下この条において「病院等」という。）、同法第二条第一項に規定する助産所（以下この条において「助産所」という。）、介護保険法（平成九年法律第百二十三号）第八条第二十七項に規定する介護老人保健施設（以下この条において「介護老人保健施設」という。）又は医療を受ける者の居宅（以下この条において「居宅」という。）において行われるものに限る。）

二 歯科医師法（昭和二十三年法律第二百二号）第十七条に規定する歯科医業（病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）

三 薬剤師法（昭和三十五年法律第百四十六号）第十九条に規定する調剤の業務（病院等において行われるものに限る。）

四 保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）第二条、第三条、第五条、第六条及び第三十一条第二項に規定する業務（他の法令の規定により、同条第一項及び第三十二条の規定にかかわらず、診療の補助として行うことができることとされている業務を含み、病院等、助産所、介護老人保健施設又は居宅において行われるもの（介護保険法第八条第三項に規定する訪問入浴介護及び同法第八条の二第三項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）に限る。）

五 栄養士法（昭和二十二年法律第二百四十五号）第一条第二項に規定する業務（傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導に係るものであつて、病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）

六 歯科衛生士法（昭和二十三年法律第二百四号）第二条第一項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）

七 診療放射線技師法（昭和二十六年法律第二百二十六号）第二条第二項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）

- 八 歯科技工士法（昭和三十年法律第百六十八号）第二条第一項に規定する業務（病院等において行われるものに限る。）
- 2 前項のへき地とは、次の各号のいずれかに該当する地域をその区域に含む厚生労働省令で定める市町村とする。
- 一 離島振興法（昭和二十八年法律第七十二号）第二条第一項の規定により離島振興対策実施地域として指定された離島の区域
 - 二 奄美群島振興開発特別措置法（昭和二十九年法律第百八十九号）第一条に規定する奄美群島の区域
 - 三 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和三十七年法律第八十八号）第二条第一項に規定する辺地
 - 四 山村振興法（昭和四十年法律第六十四号）第七条第一項の規定により指定された振興山村の地域
 - 五 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和四十四年法律第七十九号）第二条第一項に規定する小笠原諸島の地域
 - 六 過疎地域自立促進特別措置法（平成十二年法律第十五号）第二条第一項に規定する過疎地域
 - 七 沖縄振興特別措置法（平成十四年法律第十四号）第三条第三号に規定する離島の地域

NO.3 御社は、派遣労働者の性別や年齢の指定や事前面接の要求など、派遣労働者を特定する行為を行っていませんか（紹介予定派遣を除く）？

行っている 行っていない

【派遣法第26条第7項】

第二十六条

- 7 労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）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、当該労働者派遣契約に基づく労働者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しないように努めなければならない。

【「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の3】

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こと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。

【「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の11】

11 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（昭和22年法律第141号）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。

NO.4 御社は、派遣受入期間に制限のある業務について、同一場所の同一業務に、3年以上継続して労働者派遣を受け入れていませんか？

受け入れている 受け入れていない

派遣受入期間に制限のある業務に派遣を受け入れたことがない

【派遣法第35条の2】

第三十五条の二 派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる場合には、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行ってはならない。

【派遣法第40条の2】

第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（次に掲げる業務を除く。第三項において同じ。）について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

【「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の14】

14 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の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替の防止の確保を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から同条第2項に規定する派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこと。

- (1) 事業所その他派遣就業の場所については、課、部、事業所全体等、場所的に他の部署と独立していること、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) 同一の業務については、労働者派遣契約を更新して引き続き当該労働者派遣契約に定める業務に従事する場合は同一の業務に当たること。このほか、派遣先における組織の最小単位において行われる業務は、同一の業務であるとみなすこと。なお、この場合における最小単位の組織としては、業務

の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のもをいい、係又は班のほか、課、グループ等が該当する場合もあり、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとする。ただし、派遣労働者の受入れに伴い係、班等を形式的に分ける場合、労働者数の多いこと等に伴う管理上の理由により係、班等に分けている場合又は係、班等の部署を設けていない場合であっても、就業の実態等から最小単位の組織に該当すると認められる組織において行われる業務については、同一の業務であるものとみなすこと。偽りその他不正の行為により労働者派遣の役務の提供を受けている又は受けていた係、班等の名称を変更し、又は組織変更を行う等、従来の係、班等とは異なる係、班等に新たに労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとする場合には、同一の業務について労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとしているものと判断すること。その他労働者派遣法第40条の2の規定に照らし、就業の実態等に即して同一の業務であるか否かを判断すること。

- (3) 労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が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。

NO.5 御社は、派遣受入期間に制限のある業務について、1年を超えて派遣を受け入れる場合には、受け入れを行う事業所の労働者から意見聴取を行っていますか？

行っていない 行っている

派遣受入期間に制限のある業務に派遣を受け入れたことがない

【派遣法第40条の2第3項、第4項】

第四十条の二

- 3 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から一年を超え三年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めなければならない。
- 4 派遣先は、前項の期間を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合に対し、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとする。

NO.6 御社が、派遣受入期間に制限のない業務に労働者派遣を受け入れている場合に、その業務に付随的に派遣受入期間に制限のある業務が含まれる場合には、その業務の内容や時間、割合等を派遣契約の中に定めていますか？

定めていない 定めている

派遣受入期間に制限のない業務に派遣を受け入れたことがない

【「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第7の2の(1)イ(ハ)①、⑤】

① 派遣労働者が従事する業務の内容

- ・業務の内容は、その業務に必要とされる能力、行う業務等が具体的に記述され、当該記載により当該労働者派遣に適格な派遣労働者を派遣元事業主が決定できる程度のものであることが必要であり、できる限り詳細であることが適当である。
- ・同一の派遣労働者が複数の業務に従事する場合については、それぞれの業務の内容について記載すること。

⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

- ・また、いわゆる「複合業務」である場合（令第4条に規定する業務（いわゆる「26業務」）と、それ以外の業務とを併せて行う場合）等、第9の4の(3)のイの①から⑤に掲げる派遣受入期間の制限がない業務と、それ以外の派遣受入期間の制限のある業務とを併せて行う場合であって、第9の4の(3)のロにより、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱う場合については、それぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を記載すること。

【「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第9の4の(3)ロ】

ロ イの①に該当する業務（注：政令第4条第1項の業務及び第5条の業務）であっても、イの①から⑤までに掲げる業務以外の業務（注：派遣受入期間に制限のある業務）を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

ただし、イの①から⑤の派遣受入期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的にイの①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えない。

なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要である（第7の2の(1)のイの(ハ)の①及び⑤参照）。

また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。

NO.7 御社を過去 1 年以内に離職した労働者を、派遣労働者として受け入れていませんか？

受け入れている 受け入れていない

【派遣法第 35 条の 4】

第三十五条の四 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の六第一項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない。

【派遣法第 40 条の 6】

第四十条の六 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

2 派遣先は、第三十五条第一項の規定による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前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。

2 労働者派遣契約

NO.8 御社は、派遣契約の締結にあたって、派遣法及び施行規則に定められたすべての事項をすべて定め、かつ、書面に記載していますか？

定めておらず、記載されていない 定めており、記載されている

【派遣法第 26 条第 1 項】

第二十六条 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をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

- 一 派遣労働者が従事する業務の内容
- 二 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
- 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
- 四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- 六 安全及び衛生に関する事項
- 七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 八 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（労働基準法（昭和二十二

年法律第四十九号) 第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。) 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

九 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の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

十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

【派遣法施行規則第 21 条】

第二十一条 法第二十六条第一項の規定による定めは、同項各号に掲げる事項の内容の組合せが一であるときは当該組合せに係る派遣労働者の数を、当該組合せが二以上であるときは当該それぞれの組合せの内容及び当該組合せごとの派遣労働者の数を定めることにより行わなければならない。

2 法第二十六条第一項第一号の業務の内容に令第五条の業務が含まれるときは、当該業務が該当する令第四条第一項各号に掲げる業務又は令第五条各号に掲げる業務の条番号及び号番号を付するものとする。

3 労働者派遣契約の当事者は、当該労働者派遣契約の締結に際し法第二十六条第一項の規定により定めた事項を、書面に記載しておかなければならない。

4 派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働者派遣契約の締結に当たり法第二十六条第四項の規定により明示された内容を、前項の書面に併せて記載しておかなければならない。

【派遣法施行規則第 22 条】

第二十二条 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

二 労働者派遣の役務の提供を受ける者が法第二十六条第一項第四号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第五号に掲げる派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合における当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数

三 派遣元事業主が、法第三十条の二第一項に規定する派遣先（以下単に「派遣先」という。）である者又は派遣先となろうとする者との間で、これらの者が当該派遣労働者に対し、診療所、給食施設等の施設であつて現に当該派遣先である者又は派遣先になろうとする者に雇用される労働者が通常利用しているものの利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合における当該便宜供与の内容及び方法

NO.9 御社は、派遣契約の締結にあたって、就業日や時間、休日等がシフト表や派遣先カレンダーを参照しなければ明らかにならない場合には、それらの資料を添付していますか？

添付していない 添付している

【派遣法第 26 条第 1 項】

(No. 8 を参照)

【派遣法施行規則第 21 条第 3 項】

(No. 8 を参照)

【「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第 7 の 2 の(1)イ(ハ)④、⑤】

④労働者派遣の期間及び派遣就業をする日

- ・当該労働者派遣契約に基づき、派遣労働者が労働者派遣される期間及び派遣労働者が具体的に派遣就業をする日であり、期間については、具体的な労働者派遣の開始の年月日及び終了の年月日、就業する日については、具体的な曜日又は日を指定しているものであること。

⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

- ・派遣就業すべき日の派遣労働者の日々の始業、終業の時刻並びに休憩時間（法律上は時間数のみであるが、一般的には休憩の開始及び終了の時刻を特定して記載することが適当）である。
- ・この定めの内容は、労働基準法で定める労働時間、休憩時間に関する規定に反しておらず、かつ、派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約の枠内でなければならない。

NO.10 御社は、派遣契約の締結にあたり、派遣元事業主が一般労働者派遣事業の許可を受け、又は特定労働者派遣事業の届出を行っている旨を明示した内容を契約書に記載していますか？

記載していない 記載している

【派遣法第 26 条第 4 項】

第二十六条

- 4 派遣元事業主は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、第五条第一項の許可を受け、又は第十六条第一項の規定により届出書を提出している旨を明示しなければならない。

【派遣法施行規則第 21 条第 4 項】

第二十一条

- 4 派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働者派遣契約の締結に当たり法第二十六条第四項の規定により明示された内容を、前項の書面に併せて記載しておかななければならない。

NO.11 御社は、派遣受入期間に制限のある業務に労働者派遣を受け入れる場合に、派遣契約の締結にあたって抵触日の通知を行っていますか？

行っていない 行っている

派遣受入期間に制限のある業務に派遣を受け入れたことがない

【派遣法第 26 条第 5 項、第 6 項】

第二十六条

- 5 第四十条の二第一項各号に掲げる業務以外の業務について派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該業務について同条第一項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。
- 6 派遣元事業主は、第四十条の二第一項各号に掲げる業務以外の業務について新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による通知がないときは、当該者との間で、当該業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

NO.12 御社は、派遣先の都合で派遣契約を中途解除する際に、「派遣契約の解除を事前に申し入れること」、「派遣先における就業機会を確保すること」、これができなければ「休業手当及び解雇予告手当に相当する額以上の額について損害賠償を行うこと」を、すべて定めていますか？

定めていない 定めている

【派遣法第26条第1項第8号】

第二十六条

八 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（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）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

【派遣法第29条の2】

第二十九条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該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その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

【「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2】

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

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労働者派遣契約の解除が行われる場合には、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。

【「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6】

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

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。

(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) 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。

3 派遣先が講ずべき措置

NO.13 御社は、派遣契約に定められた就業条件に反することのないよう、指揮命令者への就業条件の周知徹底や就業場所の巡回などを行っていますか？

行っていない 行っている

【「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の2】

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。

No14. 御社が受入れる派遣労働者が、労働・社会保険に加入していない理由が適正でないと考えられる場合は、労働・社会保険に加入してから派遣するよう派遣元に対し求めていますか？

求めていない 求めている

【「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の8】

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。

NO.15 御社が、派遣受入期間に制限のない業務に3年を超えて継続して受け入れている派遣労働者の業務と同一の業務に、新たに労働者を雇い入れようとするときには、その派遣労働者に労働契約の申し込みをしていますか（その労働者が派遣元事業主の無期雇用労働者である場合を除く）？

申込をしていない 申込をしている

【派遣法第40条の5】

第四十条の五 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（第四十条の二第一項各号に掲げる業務に限る。）について、派遣元事業主から三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いる場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該三年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、労働契約の申し込みをしなければならない。ただし、当該同一の派遣労働者について第三十五条の規定による期間を定めずに雇用する労働者である旨の通知を受けている場合は、この限りでない。

NO.16 御社が、労働者派遣を受け入れている事業所等において、派遣先責任者を選任していますか（事業所等の御社の労働者と派遣労働者の合計人数が5人以下の場合を除く）？

選任していない 選任している

【派遣法第41条】

第四十一条 派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任者を選任しなければならない。

- 一 次に掲げる事項の内容を、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周知すること。
- イ この法律及び次節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）
- ロ 当該派遣労働者に係る第三十九条に規定する労働者派遣契約の定め
- ハ 当該派遣労働者に係る第三十五条の規定による通知
- 二 第四十条の二第五項及び次条に定める事項に関すること。
- 三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
- 四 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所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当該派遣元事業主との連絡調整を行うこと。
- 五 前号に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

【派遣法施行規則第34条】

第三十四条 法第四十一条の規定による派遣先責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 事業所その他の派遣就業の場所（以下この条及び次条において「事業所等」という。）ごとに当該事業所等に専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者とするを妨げない。
- 二 事業所等において派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を選任すること。ただし、当該派遣労働者の数に当該派遣先が当該事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が五人を超えないときは、派遣先責任者を選任することを要しない。
- 三 製造業務に五十人を超える派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、当該事業所等の派遣先責任者のうち、製造業務に従事させる派遣労働者の数が五十人を超え百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を、当該派遣労働者を専門に担当する者（以下「製造業務専門派遣先責任者」という。）とすること。ただし、製造業務専門派遣先責任者のうち一人は、製造業務に従事させない派遣労働者を併せて担当することができ、また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務（以下「製造付随業務」という。）に従事させる派遣労働者を、同一の派遣先責任者が担当することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、一人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に従事させる派遣労働者と製造付随業務に従事させる派遣労働者の合計数が百人を超えない範囲内で、製造業務専門派遣先責任者に製造付随業務に従事させる派遣労働者を併せて担当させることができる。

NO.17 御社が受け入れている派遣労働者について、受け入れている事業所等ごとに、派遣先管理台帳を作成していますか(事業所等の御社の労働者と派遣労働者の合計人数が5人以下の場合を除く)?

作成していない 作成している

【派遣法第42条】

第四十二条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 派遣元事業主の氏名又は名称
- 二 派遣就業をした日
- 三 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
- 四 従事した業務の種類
- 五 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 六 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- 七 その他厚生労働省令で定める事項

2 派遣先は、前項の派遣先管理台帳を三年間保存しなければならない。

3 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項各号（第一号を除く。）に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなければならない。

【施行規則第35条、第36条、第37条】

第三十五条 法第四十二条第一項の規定による派遣先管理台帳の作成は、事業所等ごとに行わなければならない。

2 法第四十二条第一項の規定による派遣先管理台帳の記載は、労働者派遣の役務の提供を受けるに際し、行わなければならない。

3 前二項の規定にかかわらず、当該派遣先が当該事業所等においてその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数に当該事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が五人を超えないときは、派遣先管理台帳の作成及び記載を行うことを要しない。

第三十六条 法第四十二条第一項第七号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 派遣労働者の氏名
- 二 派遣元事業主の事業所の名称
- 三 派遣元事業主の事業所の所在地
- 四 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
- 五 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- 六 法第四十条の二第一項第一号の業務について労働者派遣をするときは、第二十一条第二項の規定により付することとされている条番号及び号番号

- 七 法第四十条の二第一項第二号イの業務について労働者派遣をするときは、第二十二條の二第二号の事項
- 八 法第四十条の二第一項第二号ロの業務について労働者派遣をするときは、第二十二條の二第三号の事項
- 九 法第四十条の二第一項第三号の業務について労働者派遣をするときは、第二十二條の二第四号の事項
- 十 法第四十条の二第一項第四号の業務について労働者派遣をするときは、第二十二條の二第五号の事項
- 十一 第二十七條の二の規定による通知の内容

(保存期間の起算日)

第三十七條 法第四十二條第二項の規定による派遣先管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣の終了の日とする。

【派遣労働者の適正な受け入れについてのご質問等は以下へおたずねください】

〒108-0022 東京都港区海岸3-9-45 東京労働局海岸庁舎

東京労働局 需給調整事業部 需給調整事業第2課

電話 03-3452-1474(ダイヤルイン) FAX 03-3452-5361