

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 貴社は、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、いわゆる「偽装請負」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条第6号】

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。

【労働者派遣法第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 貴社は、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

【労働者派遣法第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、並びに第二十三条第二項、第四項及び第五項において単に「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

【労働者派遣法施行令第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、当該業務に係る労働者派遣が法第四十条の二第一項第四号又は第五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)第四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 貴社は、派遣労働者の性別や年齢の指定、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

【労働者派遣法第26条第6項】

第二十六条

6 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 派遣労働者と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、派遣労働者又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。

NO.4 派遣法において、派遣元事業主以外（無許可、無届出の事業者）から派遣労働者を受け入れてはいけないことになっていますが、派遣事業主の許可、届出の確認を行っていますか？

行っていない 行っている

【労働者派遣法第24条の2】

第二十四条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から、労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

NO.5 貴社を過去 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

【労働者派遣法第 35 条の 5】

第三十五条の五 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九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。

【労働者派遣法第 40 条の 9】

第四十条の九 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.6 労働者派遣契約（以下「派遣契約」といいます。）の内容が書面に記載されていますか？

書面に記載されていない 書面に記載されている

【労働者派遣法第 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並びに組織単位（労働者の配置の区分であって、配置された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が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）

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つては、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

【労働者派遣法施行規則第 21 条第 3 項】

第二十一条

- 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。

【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、派遣先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（第三十二条の三号各号に掲げるものを除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与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
- 四 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講じる措置
- 五 派遣労働者を無期雇用派遣労働者（法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。）又は第三十二条の五に規定する者に限るか否かの別

【労働者派遣法施行規則第 22 条の 2】

第二十二條の二 第二十一條第三項に規定する書面には、同項及び同條第四項に規定する事項のほか、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める事項を記載しなければならない。

- 二 法第四十條の二第一項第三号イの業務について行われる労働者派遣の場合 同号イに該当する旨
- 三 法第四十條の二第一項第三号ロの業務について行われる労働者派遣の場合 次のイからハまでに掲げる事項
 - イ 法第四十條の二第一項第三号ロに該当する旨
 - ロ 当該派遣先において当該業務が一箇月間に行われる日数
 - ハ 当該派遣先に雇用される通常の労働者の一箇月間の所定労働日数
- 四 法第四十條の二第一項第四号の労働者派遣の場合 次のイ及びロに掲げる事項
 - イ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五條第一項若しくは第二項の規定による休業（以下「産前産後休業」という。）、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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二條第一号に規定する育児休業（以下「育児休業」という。）又は第三十三條に規定する場合における休業をする労働者の氏名及び業務
 - ロ イの労働者がする産前産後休業、育児休業又は第三十三條に規定する場合における休業の開始及び終了予定の日
- 五 法第四十條の二第一項第五号の労働者派遣の場合 次のイ及びロに掲げる事項
 - イ 育児・介護休業法第二條第二号に規定する介護休業（以下「介護休業」という。）又は第三十三條の二に規定する休業をする労働者の氏名及び業務
 - ロ イの労働者がする介護休業又は第三十三條の二に規定する休業の開始及び終了予定の日

NO.7 派遣就業する事業所所内の組織単位を定めていますか？

※組織単位とは、課、グループ等を想定していますが、同等の複数の課、グループ等がある場合、業務の類似性や関連性のある組織単位とし、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単位となります。

定めていない 定めている

【労働者派遣法第 26 条第 1 項 2 号】

第二十六條 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並びに組織単位（労働者の配置の区分であって、配置された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が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）

- 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

【労働者派遣法施行規則第21条の2】

第二十一条の二 法第二十六条第一項第二号の厚生労働省令で定める区分は、名称のいかんを問わず、業務の関連性に基づいて法第二条第四号に規定する派遣先（以下単に「派遣先」という。）が設定した労働者の配置の区分であって、配置された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が当該労働者の業務の配分及び当該業務に係る労務管理に関して直接の権限を有するものとする。

（参考）

【「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第8の6の(3)】

6 派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用

(3) 期間制限の考え方

事業所等における組織単位については、（中略）具体的には、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一般に大きな単位を想定しているが、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものである。

NO.8 派遣契約に派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置を定めていますか？

定めていない 定めている

【労働者派遣法第26条第1項10号】

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並びに組織単位（労働者の配置の区分であって、配置された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が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）
- 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つては、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

【労働者派遣法施行規則第22条第4号】

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、派遣先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、診療所等の施設であって、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（第三十二条の三号各号に掲げるものを除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与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

四 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講じる措置

五 派遣労働者を無期雇用派遣労働者（法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。）又は第三十二条の五に規定する者に限るか否かの別

NO.9 貴社は、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

【労働者派遣法第26条第1項第4号】

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並びに組織単位（労働者の配置の区分であって、配置された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が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）

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つては、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

【労働者派遣法施行規則第 21 条第 3 項】

第二十一条

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られた事項を、書面に記載しておかなければならない。

【「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第 6 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 派遣契約の締結に当たって、派遣元事業主に対し事業所単位の期間制限に抵触する最初の日の通知を行っていますか？（派遣労働者を無期雇用労働者又は 60 歳以上の労働者に限定する場合を除く）

行っていない 行っている

派遣受入期間に制限のある派遣労働者を受け入れたことがない

【労働者派遣法第 26 条第 4 項】

第二十六条

4 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（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。次項において同じ。）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労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の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。

(参考)

【「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第 8 の 5 の(3)ハ】

ハ 事業所とは、雇用保険法等雇用関係法令における概念と同様のものであり、出張所、支所等で、規模が小さく、その上部機関等との組織的関連ないし事務能力からみて一の事業所という程度の独立性がないものについては、直近上位の組織に包括して全体を一の事業所として取り扱う。

NO.11 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

【労働者派遣法第 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

【労働者派遣法第 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

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 (省略)

(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

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 (省略)

(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った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.12 貴社は、同一の事業所において、3年を超える期間、継続して労働者派遣を受け入れてはいけないことを知っていますか？（派遣労働者を無期雇用労働者又は60歳以上の労働者に限定する場合を除く）

知らない 知っている

【労働者派遣法第40条の2第1項、第2項】

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業務について、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。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。

- 一 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣
- 二 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働者省令で定める者に係る労働者派遣
- 三 次のイ又はロに該当する業務に係る労働者派遣
 - イ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているもの
 - ロ その業務が一箇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の

一箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下である業務

四 当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第六十五条第一項及び第二項の規定により休業し、並びに育児休業、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(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業をする場合における当該労働者の業務その他のこれに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

五 当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、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第二条第二号に規定する介護休業をし、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

2 前項の派遣可能期間(以下「派遣可能期間」という。)は、三年とする。

【「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) 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。

(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。

NO.13 貴社は、同一の組織単位において、3年を超える期間、継続して同一の労働者の労働者派遣を受け入れてはいけないことを知っていますか？（派遣労働者を無期雇用労働者又は60歳以上の労働者の場合を除く）

知らない 知っている

【労働者派遣法第40条の2第1項】

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業務について、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。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。

- 一 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣
- 二 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図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者に係る労働者派遣
- 三 次のイ又はロに該当する業務に係る労働者派遣
 - イ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているもの
 - ロ その業務が一箇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の一箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下である業務
- 四 当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第六十五条第一項及び第二項の規定により休業し、並びに育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業をする場合における当該労働者の業務その他のこれに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣
- 五 当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、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第二条第二号に規定する介護休業をし、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

【労働者派遣法第40条の3】

第四十条の三 派遣先は、前条第三項の規定により派遣可能期間が延長された場合において、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所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（同条第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）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) 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。
- (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。

NO.14 貴社は、同一の事業所において、派遣元事業主から3年を超える期間、継続して労働者派遣を受けようとするときは、事業所単位の期間制限の抵触日の1か月前の日までに、受け入れを行う事業所の過半数労働組合等から意見聴取を行う必要があることを知っていますか？

知らない 知っている

【労働者派遣法第40条の2第4項、第5項、第6項】

第四十条の二

- 4 派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、厚生労働省令で定めるところにより、過半数労働組合等（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、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をいう。次項において同じ。）の意見を聴かなければならない。
- 5 派遣先は、前項の規定により意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときは、当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、延長前の派遣可能期間が経過することとなる日の前日までに、当該過半数労働組合等に対し、派遣可能期間の延長の理由その他厚生労働省令で定める事項について説明しなければならない。
- 6 派遣先は、第四項の規定による意見の聴取及び前項の規定による説明を行うに当たっては、この法律の趣旨にのっとり、誠実にこれらを行うよう努めなければならない。

NO.15 貴社は、派遣契約に定める就業条件の確保を図るため、就業場所の巡回による確認や指揮命令者等へ派遣就業条件の周知徹底を行っていますか？

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。

No.16 貴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事業主に対し求めるとともに、派遣元事業主から提示されてくる被保険者証の写し等を確認していますか？

確認していない 確認している

【労働者派遣法施行規則第 27 条第 4 項】

第二十七条

4 第二項に定めるほか、派遣元事業主は、法第三十五条第一項の規定により次条第一項各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届けるべきこととされている行政機関に提出されていることを派遣先に通知するときは、その事実を当該事実を証する書類の提示その他の適切な方法により示さなければならない。

【「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ているものを含む。）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。

【労働者派遣事業関係業務取扱要領第 8 の 13】

13 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ているものを含む。）を受け入れるべきものであり、派遣元事業主から労働・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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 8）。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、派遣元事業主から送付されてくる被保険者証の写し等を確認すること。

NO.17 貴社が、労働者派遣を受け入れている事業所等において、派遣先責任者を自己のする労働者の中から選任していますか？(事業所等の貴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

【労働者派遣法第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 第四十条の二第七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。

【労働者派遣法施行規則第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 事業所等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.18 貴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？(事業所等の貴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

【労働者派遣法第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 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
- 二 第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
- 三 派遣元事業主の氏名又は名称
- 四 派遣就業をした日
- 五 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
- 六 従事した業務の種類
- 七 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 八 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
- 九 教育訓練（厚生労働省令で定めるものに限る。）を行った日時及び内容
- 十 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（第三号を除く。）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。

【労働者派遣法施行規則第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並びに組織単位
- 五 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- 六 令第四条第一項各号に掲げる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号番号
- 七 法第四十条の二第一項第三号イの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第二号の事項
- 八 法第四十条の二第一項第三号ロの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第三号の事項
- 九 法第四十条の二第一項第四号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第四号の事項
- 十 法第四十条の二第一項第五号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第五号の事項
- 十一 第二十七条の二の規定による通知の内容

第三十七条 法第四十二条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。

NO.19 貴社は、派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の以下の事項について、均衡待遇が確保されるよう配慮していますか？

① 派遣元事業主からの求めに応じ、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準に関する情報等の提供を行うよう配慮していますか。

配慮していない 配慮している

【労働者派遣法第 40 条第 5 項】

第四十条

5 派遣先は、第三十の三第一項の規定により賃金が適切に決定されるようするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供することその他の厚生労働省令で定める措置を講ずるよう配慮しなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 32 条の 4】

第三十二条の四 法第四十条第五項の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報の提供
- 二 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準に関する情報の提供
- 三 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する労働者の募集に係る事項（賃金に係る情報に関する部分に限る。）の提供
- 四 その他法第三十条の三第一項の規定により派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の賃金が適切に決定されるようにするために必要な措置

【労働者派遣法第 30 条の 3 第 1 項】

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

② 派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者が実施する教育訓練を派遣労働者にも実施するよう配慮していますか？

配慮していない 配慮している

【労働者派遣法第 40 条第 2 項】

第四十条

2 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、派遣労働者に対しても、これを実施するよう配慮しなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 32 条の 2】

第三十二条の 2 法第四十条第二項の厚生労働省令で定める場合は、当該教育訓練と同様の教育訓練を派遣元事業主が既に実施した場合又は実施することができる場合とする。

【「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 9 (3)】

9 適正な派遣就業の確保

(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よう配慮するほか、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、必要に応じた当該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。

③ 派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設（給食施設・休憩室・更衣室）の利用の機会を与えるよう配慮していますか？

配慮していない 配慮している

【労働者派遣法第40条第3項】

第四十条

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

【労働者派遣法施行規則第32条の3】

第三十二条の三 法第四十条第三項の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次のとおりとする。

- 一 給食施設
- 二 休憩室
- 三 更衣室

NO.20 貴社は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣元事業主によるキャリアアップ措置が適切に講じられるよう、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するよう努めていますか？

努めていない 努めている

【労働者派遣法第40条第6項】

第四十条

6 前項に定めるもののほか、派遣先は、第三十条の二及び第三十条の三の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならない。

【労働者派遣法第 30 条の 2】

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者（期間を定めないで雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

【労働者派遣法第 30 条の 3】

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

NO.21 貴社が 1 年以上継続して派同一の派遣労働者を受け入れていた組織単位に、派遣受け入れ終了後、同じ業務に従事させるため新たに労働者派遣を雇い入れようとする際、それまで受け入れていた派遣労働者を雇い入れるよう努めていますか？

努めていない 努めている

【労働者派遣法第 40 条の 4】

第四十条の四 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの同一の業務について派遣元事業主から継続して一年以上の期間同一の特定有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）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、当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間（以下この条において「派遣実施期間」という。）が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定める者に限る。）を、遅滞なく、雇い入れるように努めなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 33 条の 7】

第三十三条の七 法第四十条の四の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第一項（同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により同条第一項第一号の措置が講じられた者とする。

【労働者派遣法第 30 条第 1 項】

第三十条 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であつて派遣先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一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。

- 一 派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。
- 二 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 三 派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるものを講ずること。

NO.22 貴社の事業所で、1 年以上継続して受け入れている派遣労働者に対して、その事業所で行う正社員の募集情報を周知していますか？

周知していない 周知している

【労働者派遣法第 40 条の 5】

第四十条の五 派遣先は、当該派遣先の同一の事業所その他派遣就業の場所において派遣元事業主から一年以上の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、当該事業所その他派遣就業の場所において労働に従事する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、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該派遣労働者に周知しなければならない。

- 2 派遣先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三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）に係る前項の規定の適用については、同項中「労働者派遣」とあるのは「労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）」と、「通常の労働者」とあるのは「労働者」とする。

NO.23 貴社の事業所で、3年間継続して受け入れる見込みの派遣労働者（有期雇用派遣労働者）に対して、その事業所で行う正社員及びその他労働者の募集情報を周知していますか？

周知していない 周知している

【労働者派遣法第40条の5】

第四十条の五 派遣先は、当該派遣先の同一の事業所その他派遣就業の場所において派遣元事業主から一年以上の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、当該事業所その他派遣就業の場所において労働に従事する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、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該派遣労働者に周知しなければならない。

2 派遣先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三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）に係る前項の規定の適用については、同項中「労働者派遣」とあるのは「労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）」と、「通常の労働者」とあるのは「労働者」とする。

【労働者派遣法第30条】

第三十条 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であつて派遣先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一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。

- 一 派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。
- 二 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 三 派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるものを講ずること。

2 派遣先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三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に係る前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努めなければ」とあるのは、「講じなければ」とする。

【労働者派遣法施行規則第 33 条の 8】

第三十三条の八 法第四十条の五第二項の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定により同項第一号の措置が講じられたものとする。

4 その他

NO.24 派遣先が違法派遣（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）を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元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ることを知っていますか？

知らない 知っている

【労働者派遣法第 40 条の 6】

第四十条の六 労働者派遣の役務の提供を受ける者…（略）…が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係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す。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときは、この限りでない。

- 一 第四条第三項の規定に違反して派遣労働者を同条第一項各号のいずれかに該当する業務に従事させること。
- 二 第二十四条の二の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
- 三 第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること（同条第四項に規定する意見の聴取の手続のうち厚生労働省令で定めるものが行われないうちにより同条第一項の規定に違反することとなったときを除く。）。
- 四 第四十条の三の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
- 五 この法律又は次節の規定により適用される法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、第二十六条第一項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること。

- 2 前項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働契約の申込みに係る同項に規定する行為が終了した日から一年を経過する日までの間は、当該申込みを撤回することができない。
- 3 第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該申込みに対して前項に規定する期間内に承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示を受けなかったときは、当該申込み、その効力を失う。
- 4 第一項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から求めがあった場合においては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、速やかに、同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 33 条の 9】

第三十三条の九 法第四十条の六第一項第三号の厚生労働省令で定める意見の聴取の手続きは、次のとおりとする。

- 一 第三十三条の三第一項の規定による通知
- 二 第三十三条の三第三項の規定による書面の記載及びその保存
- 一 第三十三条の三第四項の規定による周知

【労働者派遣法施行規則第 33 条の 3】

第三十三条の三 法第四十条の二第四項の規定により労働者の過半数で組織する労働組合（以下「過半数労働組合」という。）又は労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）の意見を聴くに当たっては、当該過半数労働組合又は過半数代表者に、次に掲げる事項を書面により通知しなければならない。

- 一 派遣可能期間を延長しようとする事業所等
- 二 延長しようとする期間

【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】

〒108-8432 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