

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
労働者派遣法改正の概要（一部）平成24年10月1日施行	8
派遣受入期間・派遣契約期間の制限	9
受入期間の確認	10
「同一の業務」にかかる判断の具体例	11
「物の製造の業務」の定義	11
派遣労働者の雇用の努力義務	12
派遣労働者への雇用契約の申込義務	13
労働基準法等の規定の適用	14
派遣労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担	15
紹介予定派遣	19
労働者派遣のフロー（派遣受入期間の制限がある場合）	21
①派遣受入期間の制限に抵触する日の通知	22
※労働組合等の意見聴取書	23
②労働者派遣契約	24
※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	28
③-1労働者への通知（労働条件）	29
③-2労働者への通知（派遣条件）	31
④派遣先への派遣労働者の通知	34
⑤-1派遣元管理台帳の整備	35
⑤-2派遣先管理台帳の整備	37
※派遣受入期間の設定	39
⑥派遣停止の通知	40
派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	41
派遣先が講ずべき措置に関する指針	45
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	52
～参照先ホームページ～	
◎ 栃木労働局 <a href="http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/">http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/</a>	
◎ 厚生労働省 <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai.html</a>	
◎ 東京労働局 <a href="http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/haken/index.html">http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/haken/index.html</a>	
◎ 社団法人日本人材派遣協会 <a href="http://www.jassa.jp/">http://www.jassa.jp/</a>	
◎ 社団法人日本人材派遣協会 相談センター <a href="http://www.jassa.jp/association/advice/index.html">http://www.jassa.jp/association/advice/index.html</a>	

# 労働力需給調整システムの関係図

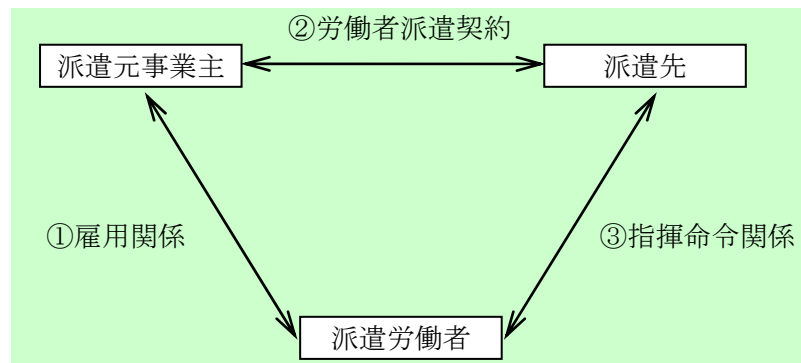
## (1) 労働者派遣事業

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行わ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]

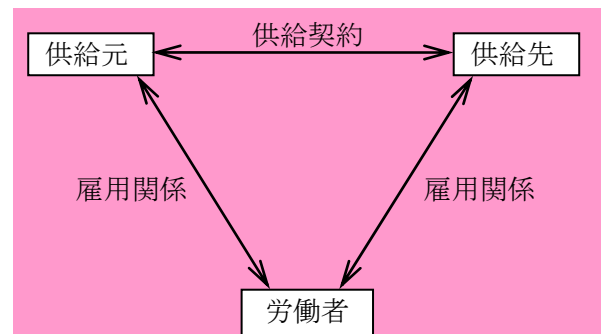
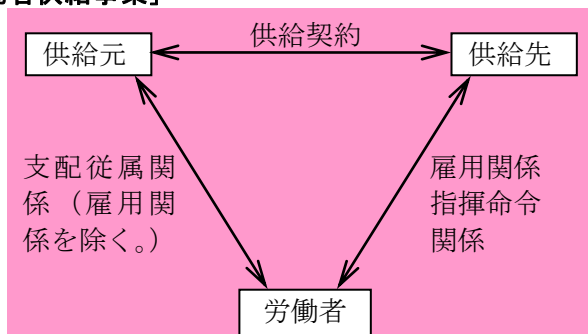
### [労働者派遣事業]



## (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)。

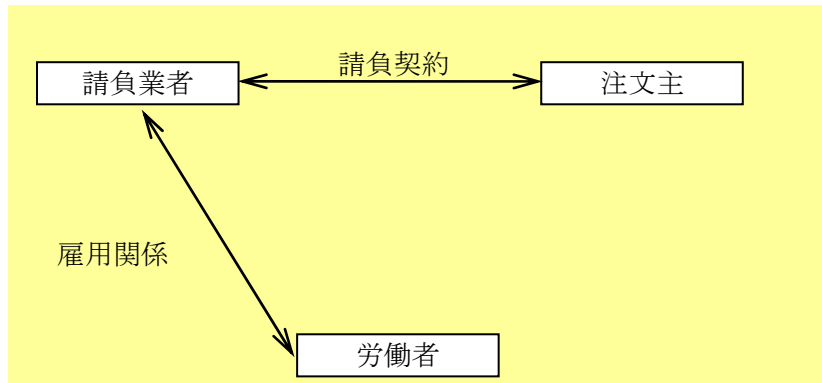
### [労働者供給事業]



### (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るため、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]

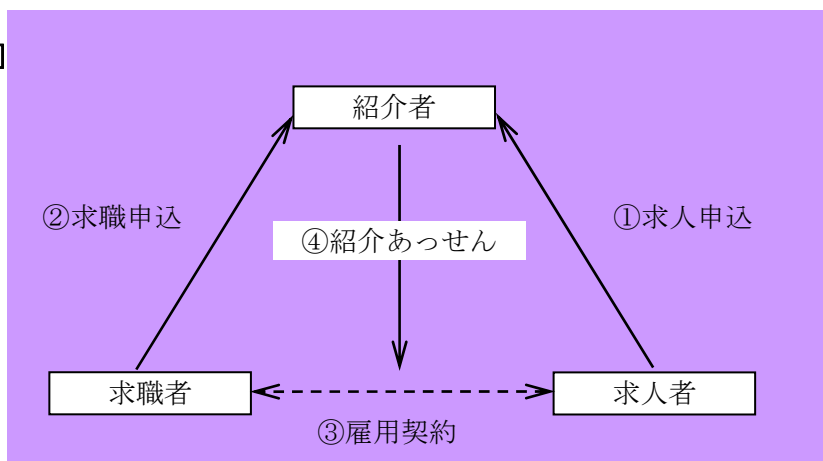


イ 労働者派遣事業については、請負により行われる事業との関係が問題になりますが、この区分を明確に判断することができるよう「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)が定められています。 [⇒ P 4 参照]

### (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、「①求人及び②求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における③雇用関係の成立を④あっせんすることをいう。」と定義されています。

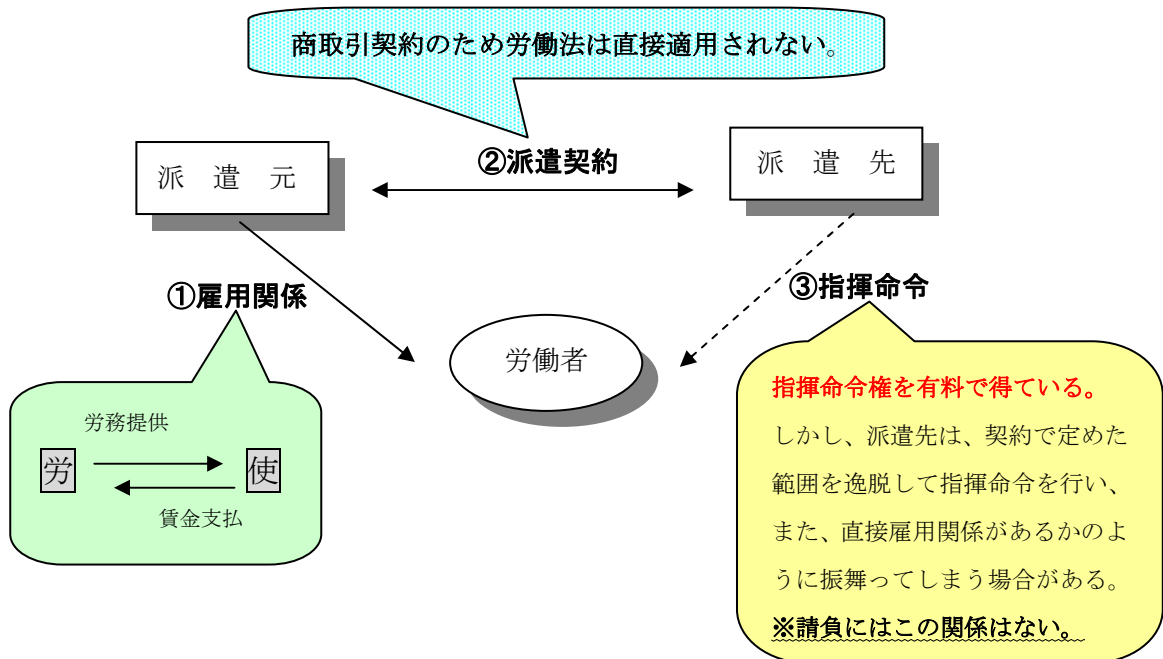
#### [職業紹介事業]



# 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
<b>1 労務管理上の独立性</b> ※ 下記(1)～(3)のいずれにも該当しなければならない。	<b>☞ 受託者の雇用する労働力を自ら直接利用すること。</b>
(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。
<b>2 事業経営上の独立性</b> ※ 下記(1)～(3)のいずれにも該当しなければならない。	<b>☞ 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。</b>
(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。 <b>注</b> 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、本局およ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」を参照下さい。]

## ◇◇◇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・届出が必要
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。
<b>× 偽装請負 （違法派遣）</b>	<b>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。</b>		

- × 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

### 労働者派遣事業

労働者派遣を業として行うことをいう。

#### 一般労働者派遣事業

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。)

⇒ 許可制

#### 特定労働者派遣事業

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。)

⇒ 届出制

「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

(以下の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。

※へき地や離島等、医師の確保が困難な一定の地域において行なわれる医師の業務については、事前研修を条件に可。

※地域における医療の確保のために、病院又は診療所の開設者が行う厚生労働省令で定める場所における医師の業務については、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

# 一 労働者派遣法改正の概要（一部） 一

平成24年10月1日施行

## 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ります。ただし、①または②の場合は例外として認められます

- 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】
- 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500万円以上の者（副業）
  - 4)生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持する者であり、世帯収入の額が500万円以上（主たる生計者以外の者）

## 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割以下に制限されます。

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

\*%表記にした場合の小数点以下第2位以下を切り捨て

## 離職後1年以内の労働者派遣の禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできなくなりました（法第35条の4）

元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されます（法第40条の6第1項）。

- \*60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。
- \*禁止対象となる勤務先の範囲は事業者単位となります。
- \*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、その旨を派遣元事業主に通知しなければなりません（法第40条の6第2項）。

平成27年10月1日施行

## 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す。（注意）違法派遣について、派遣先に過失がない場合を除く。

【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・無届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）

## 派遣受入期間の制限

業務の種類		受入期間
①	②～⑥以外の業務	原則1年。最長3年まで（※1）
②	ソフトウェア開発等の政令で定める業務（いわゆる「26業務」）	制限なし
③	3年以内の「有期プロジェクト業務」（※2）	プロジェクト期間内は制限なし
④	日数限定業務（※3）	制限なし
⑤	産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務	制限なし
⑥	介護休業等を取得する労働者の業務	制限なし

（※1）1年を超える派遣を受けようとする派遣先は、あらかじめ派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対しての意見聴取が必要

（※2）事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了予定の業務

（※3）その業務が1ヶ月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務（例：書店の棚卸業務、土日のみに行われる住宅展示場のコンパニオン）

## 派遣契約期間の制限

以下の政令で定める26業務のうち、一部の業務（「あり」の業務）については、派遣契約において3年を超える派遣契約期間の定めをしてはなりません。＜\*（ ）は改正前の政令26業務＞

業務の内容（施行令第4条）	3年制限	業務の内容（施行令第5条）	3年制限
1号 情報処理システム開発（旧1号）	あり	1号 放送機器操作（旧3号）	あり
2号 機械設計（旧2号）	あり	2号 放送番組等の制作（旧4号）	あり
3号 機器操作（旧5号）	あり	3号 建築物清掃（旧14号）	無
4号 通訳、翻訳、速記（旧6号）	あり	4号 建築設備運転等（旧15号）	無
5号 秘書（旧7号）	あり	5号 駐車場管理等（旧16号）	無
6号 ファイリング（旧8号）	あり	6号 インテリアコーディネーター（旧21号）	あり
7号 調査（旧9号）	あり	7号 アナウンサー（旧22号）	あり
8号 財務（旧10号）	あり	8号 テレマーケティングの営業（旧24号）	無
9号 貿易（旧11号）	あり	9号 放送番組等における大道具・小道具（旧26号）	あり
10号 デモンストレーション（旧12号）	あり	10号 水道設備等の設備運転等（旧15号）	あり
11号 添乗（旧13号）	あり		
12号 案内・受付（旧16号）	あり		
13号 研究開発（旧17号）	あり		
14号 事業の実施体制の企画、立案（旧18号）	あり		
15号 書籍等の制作・編集（旧19号）	あり		
16号 広告デザイン（旧20号）	あり		
17号 O Aインストラクション（旧23号）	あり		
18号 セールスエンジニア・金融商品の営業（旧25号）	あり		

㊦労働者派遣契約の再契約、更新自体は許容されていますが、自動更新条項は認められておりません。

## 受入期間の確認

■派遣会社、派遣労働者を入れ替えても臨時的・一時的な業務のために派遣労働者を継続して受入れることができる期間は最長3年です。

派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一の業務（26業務等を除きます。）について、派遣元事業主から派遣可能期間を超えて継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません（法第40条の2第1項）。

派遣先は、派遣期間が1年を超え3年以内の期間継続して派遣を受入れる場合には、派遣先において労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとする（法第40条の2第4項）。 [→P23参照]

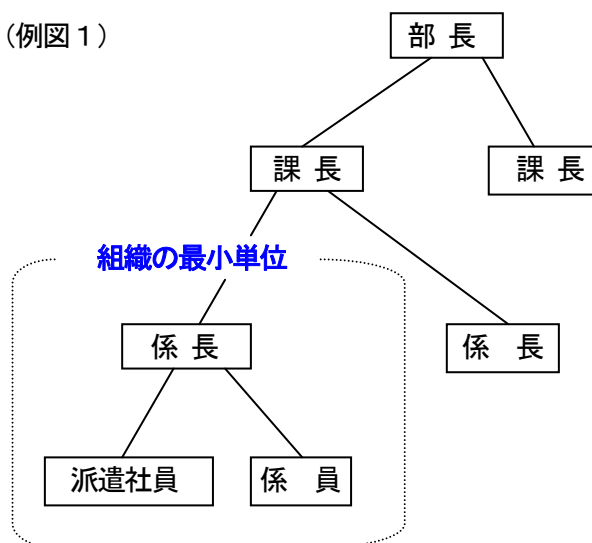
### ○ 同一業務とは…

労働者派遣契約を更新して引き続き同じ業務を行う場合のほか、派遣先における**組織の最小単位**において行われる業務も同一の業務であるとみなします。この場合の「**組織の最小単位**」と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最小単位のものをいい、係や班、課、グループなどが該当します。

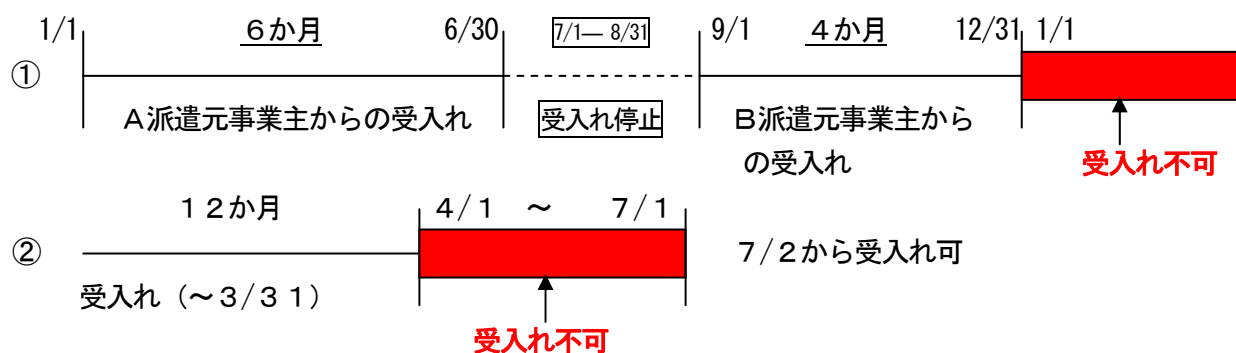
### ○ 継続とは…

派遣先が新たな労働者派遣を受ける場合に、その直前の労働者派遣との間が**3カ月を超えないとき**は、継続しているとみなされます。

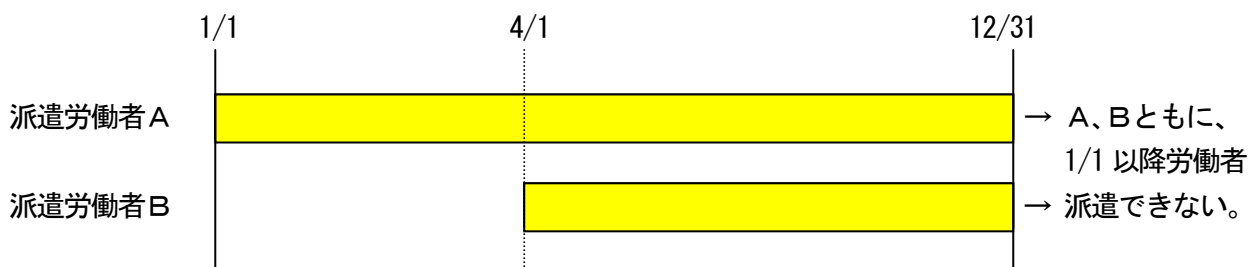
(例図1)



(例図2) 同一業務に複数の派遣会社から受入れている場合（受入可能期間が1年間の場合）



(例図3) 同一業務に複数の派遣労働者を受入れた場合（受入可能期間が1年間の場合）



## ～「同一の業務」にかかる判断の具体例～

<p><b>組織の最小単位 (係、班等) 内で異動</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仮に隣の机に変わった場合でも、それが同じ係、班の中の業務であれば、表面上は違った仕事に見えても「同一の業務」として規制される。</li> <li>・ 1つの係で庶務的な業務と営業事務補助の業務をしている場合に、派遣労働者が営業事務補助の業務で派遣されてきたが、3年経ったので隣の人が行っていた庶務的な業務を併せて行うことはありうるが、こうしたものは期間制限違反として禁止される。同様に、3年経ったので営業事務補助の業務での派遣就業を終了し、隣の人が行っていた庶務的な業務での派遣就業をすることも期間制限違反として禁止される。</li> <li>・ 1つの係で庶務的な業務と営業事務補助の業務をしている場合に、派遣労働者が営業事務補助の業務で派遣されてきたが、3年後に当該業務が消滅し、隣の人が行っていた庶務的な業務に移ることも期間制限違反として禁止される。</li> </ul>
<p><b>組織の最小単位を超えた異動</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 脱法を避けるという点に留意しながら解釈する必要があるが、基本的には「係」、「班」等場所が変われば「同一の業務」を行うとは解釈できず、違った派遣が受けられる。</li> <li>・ 組織が、例えば類似の業務が多くていくつかの班に管理上便宜的に分けているに過ぎない場合には、実態を見て「同一の業務」かどうか判断する。</li> <li>・ 班を越えても、労務管理の便宜上、例えば特定の管理者の管理の範囲を超えるので班を3つから5つに増やした場合に、ある班にいた派遣労働者が同様の仕事を別の班に移って行うことは「同一の業務」として解釈する。</li> </ul>
<p><b>組織の最小単位の名称 (プロジェクトの場合)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業経営も変化を遂げて、中間管理職の排除であるとか組織のフラット化といった現象が進行していることから、係や班というのは例示として位置付け、基本的な概念は、同種労働を行って企業を支えている最小の企業組織を「同一の業務」の判断の中心とする。</li> <li>・ 単に名前がプロジェクト・チームであっても実際には恒常的な係や班だということになれば、「同一の業務」の規定の適用を受ける。</li> </ul>
<p><b>派遣就業中に組織を再編した場合</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1つの係が2つに分かれてその係が実質的に違った業務を行っている、そういう再編成であれば「同一の業務」といえない場合もある。 一方、形式的に分けた場合であれば、「同一の業務」を相変わらず行っていると判断される。</li> </ul>

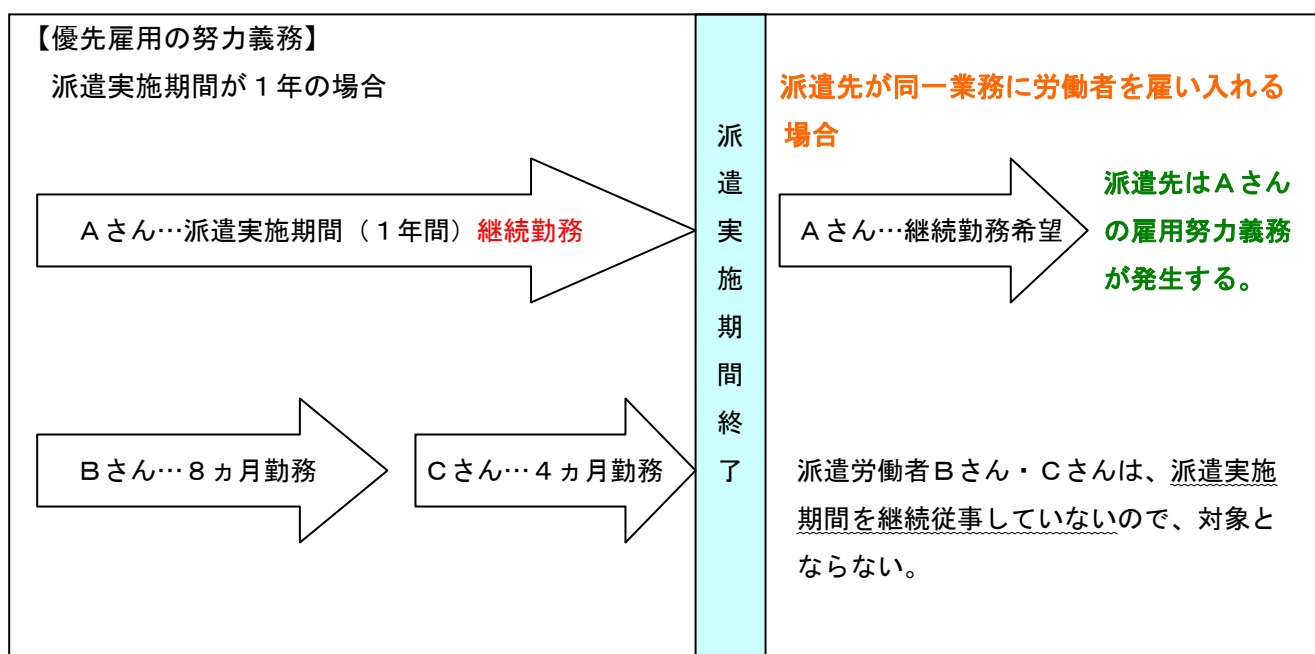
### 「物の製造の業務」の定義

「物の製造の業務（製造業務）」とは、具体的には、物を直接融解、鋳造、加工し、又は組み立て、塗装する業務、製造用機械の操作の業務及びこれらと密接不可分の付随業務として複数の加工・組立て業務を結ぶ場合の運搬、選別、洗浄等の業務をいうものである。

したがって、例えば、製品の設計、製図の業務、物を直接加工し、又は組み立てる業務等の工程に原料、半製品等を搬入する業務、加工、組立て等の完了した製品を運搬、保管、包装する業務、製造用機械の点検の業務、製品の修理の業務はこれに含まれない。

## 派遣労働者の雇用の努力義務

派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一の業務（P9の②～⑥を除く。）について派遣元事業主から継続して1年以上派遣受入期間内の期間派遣労働者を受け入れていた場合であって、引き続き同一の業務に労働者を従事させるため、その派遣労働者を受け入れていた期間（以下「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、その同一の業務に派遣実施期間継続して従事した派遣労働者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければなりません（法第40条の3）。



雇用の努力義務が生じるのは、次の①及び②の要件を満たす派遣労働者です。

- ① 派遣実施期間が経過した日までに、派遣先に雇用されて同一の業務に従事することを希望する旨を派遣先に申し出たこと。
- ② 派遣実施期間が経過した日から起算して7日以内に派遣元事業主との雇用関係が終了したこと。

※この雇用努力義務は、労働者を雇用しようとする場合の優先雇用の努力義務であり、同一の業務について派遣実施期間継続して従事した派遣労働者に対してのみ生じるものです。

## 派遣労働者への雇用契約の申込義務

### ■派遣受入期間の制限がある業務（法第40条の4）

- ① 派遣停止の事前通知：派遣元は、派遣期間の制限に抵触することとなる最初の日の1月前から前日までの間に派遣先及び派遣労働者に派遣停止を通知しなければならない（法第35条の2第2項）。
 

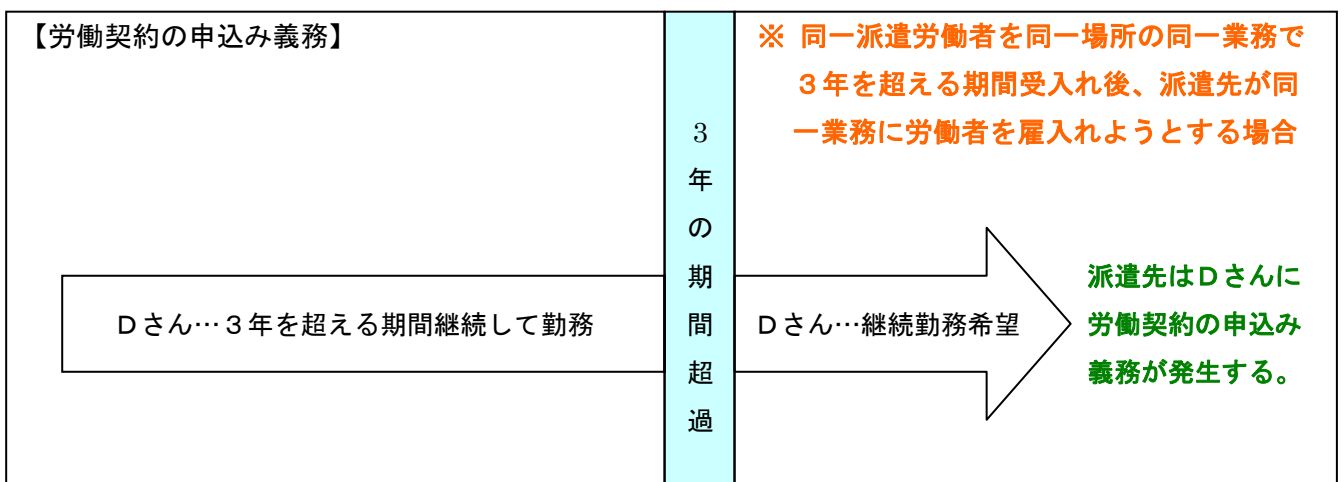
↓
- ② 労働契約の申込み義務：派遣受入期間の制限に抵触する日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先は、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者（派遣停止通知を受けた派遣労働者）に対し、労働契約の申込みをしなければなりません。



### ■派遣受入期間の制限がない業務（法第40条の5）

同一の業務（法第40条の2第1項各号に掲げる業務に限る。）に同一の派遣労働者を3年を超える期間継続して受入れており、②その業務に新たに労働者を雇入れようとするときは、派遣先は、その労働者に対して労働契約の申込みをしなければなりません。

ただし、同一の派遣労働者について、法第35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、この限りではない。



## 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て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。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

均等法は雇用する事業主を対象としていますが、労働者派遣法では派遣先を雇用する事業主とみなし均等法第21条から第23条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、セクシュアルハラスメント防止のため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。



## ◇◇◇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（年少者及び女性）  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>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）</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     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 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）</p>

一般健康診断の結果通知 医師等による保健指導 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等  申告を理由とする不利益取扱禁止  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	病者の就業禁止 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 安全衛生改善計画等 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
--	---

### 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
職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置	職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置
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

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。

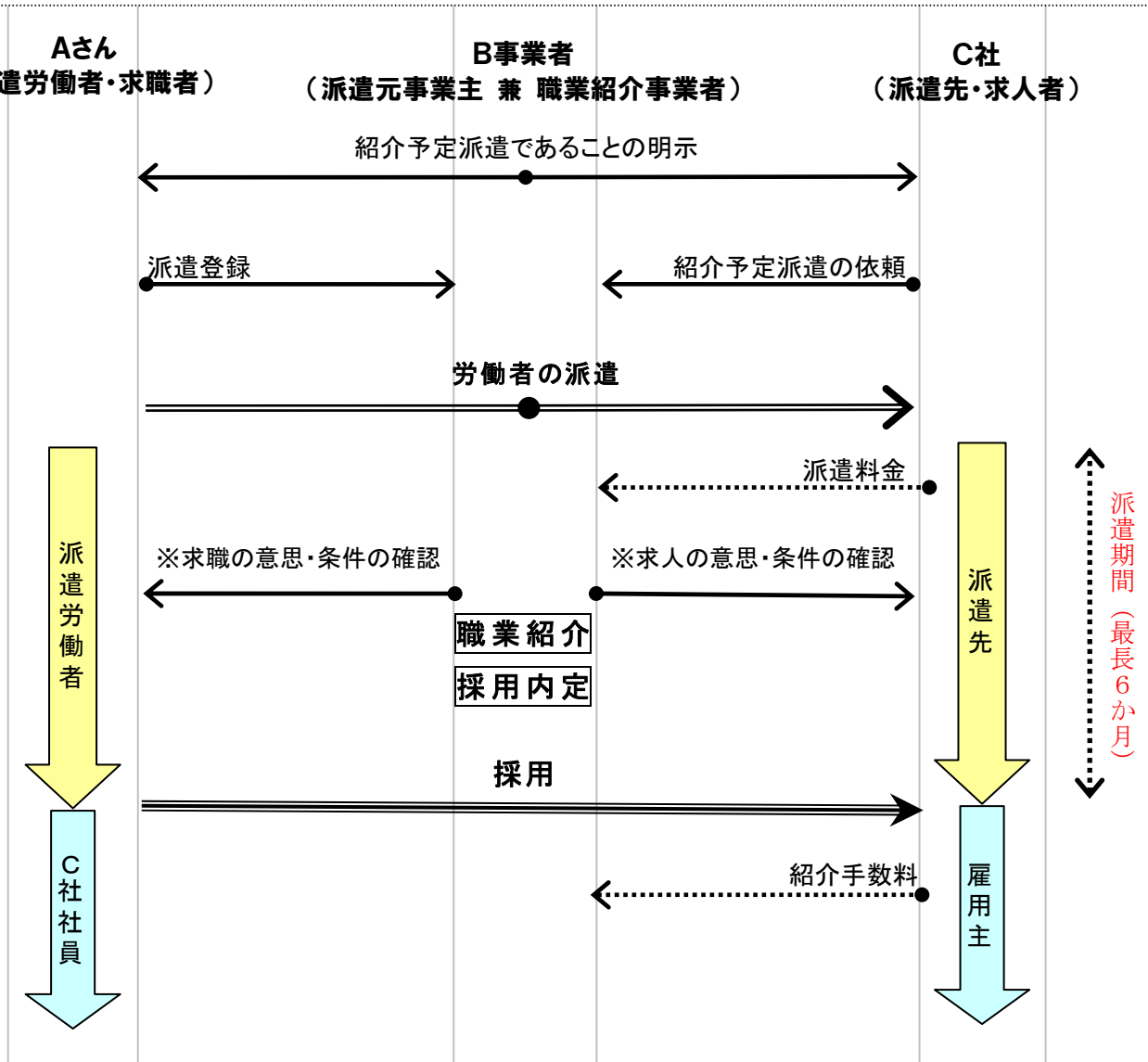
③ 派遣労働者が労働災害等により死亡し、又は休業したときには、派遣先及び派遣元の双方の事業者は、派遣先の事業場の名称・郵便番号等を記入の上それぞれ所轄労働基準監督署に労働者死傷病報告（労働安全衛生規則第23号）を提出する必要があります。

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（法第2条第6号）。

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。（法第26条第1項第9号）



※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。（法第34条）
- 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。

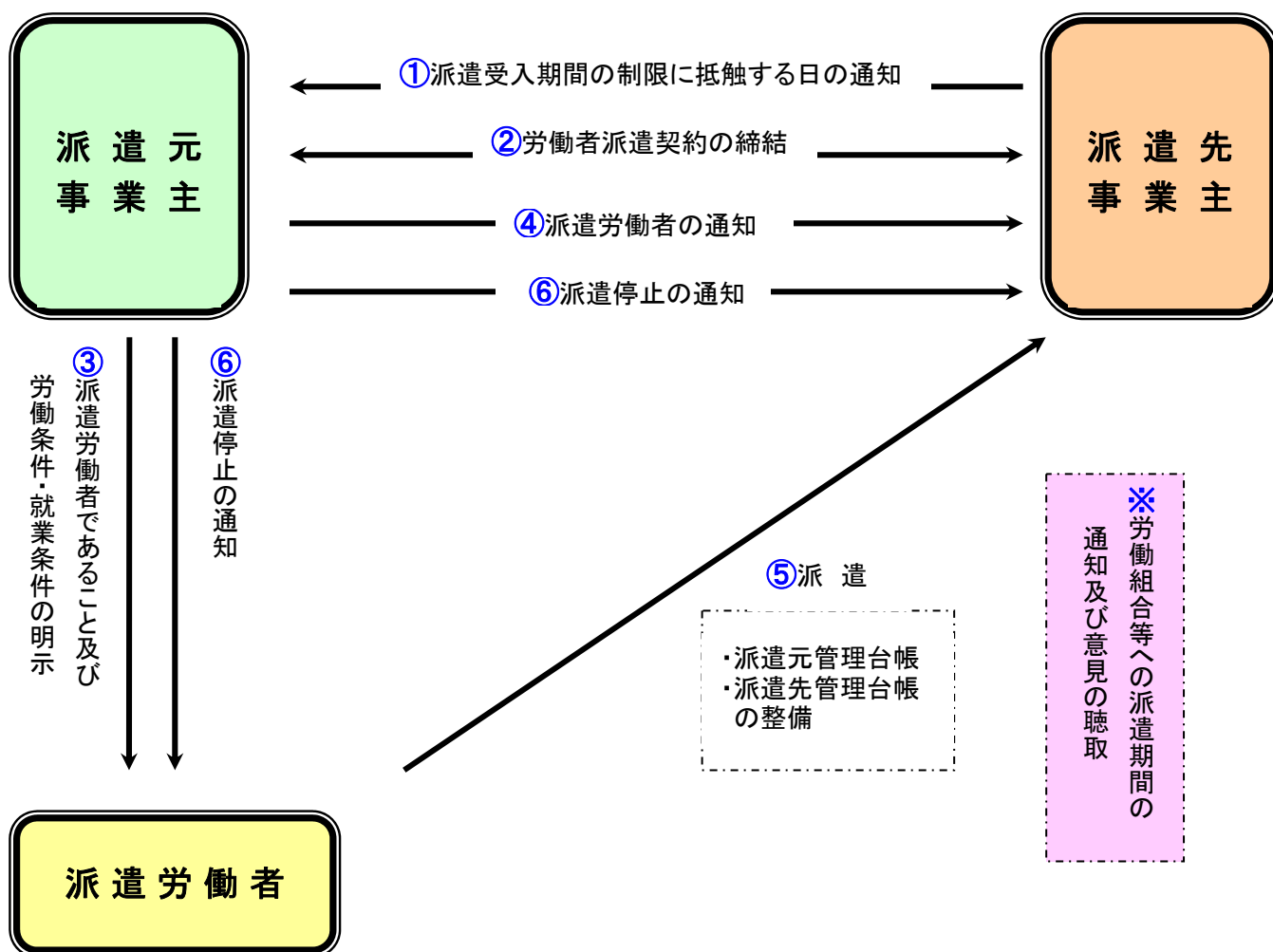
### (5) 派遣労働者の特定

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（派遣受入期間の制限がある場合）



①	派遣元事業主は、派遣先から「派遣受入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（法第26条第6項）
②	派遣元事業主は、あらかじめ派遣先事業主に対し、許可を受けていること、あるいは届出書を提出していることを明示しなければならない（法第26条第4項）
③	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（法第32条第2項） 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受入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（法第34条）
④	派遣労働者の氏名・性別（年齢）・社会保険、雇用保険の資格取得状況・労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別・その他の事項の通知（法第35条）
⑤	派遣先事業主の指揮命令による労働（法第2条1号）
⑥	派遣元事業主は、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の1か月前から前日までの間に、派遣先及び派遣労働者に派遣停止を通知しなければならない（法第35条の2第2項）

※ 派遣期間が1年を超え3年以内の期間継続して派遣を受入れる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合等に対して意見を聴かななければならない。（法第40条の2第4項）

①

## 派遣受入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、**労働者派遣契約の締結以前**に、派遣元事業主に対し、労働者派遣の受入れ開始の日以後、派遣受入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。

平成 年 月 日

\_\_\_\_\_  
(派遣元事業主) 殿

\_\_\_\_\_  
(派遣先事業主) 印

### 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、当該派遣業務は「派遣受入期間の制限」にかかる業務ですので、下記のとおり労働者派遣法第 26 条第 5 項に基づく抵触日の通知を行います。

(なお、1 年を超える派遣受入れについての労働組合等の意見は聴取済みです。)

記

- |  |   |
|--|---|
| 1. 派遣労働者の就業場所                                      | 栃木県〇〇市〇〇町 1 丁目 2 番 3 号<br>当社△△工場 生産 2 課 |
| 2. 派遣労働者の行う業務                                      | 自動車部品組立業務                               |
| 3. 当該就業場所における同一業務<br>での派遣受入開始日                     | 平成 2 4 年 1 0 月 1 日                      |
| 4. 当該業務について派遣受入期間<br>の制限に抵触する最初の日<br>(変更の場合は変更後の日) | 平成 2 5 年 1 0 月 1 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あり、労働者派遣を更新する場合は不要です。  
しかし、労働者派遣契約を締結後に、労働者の過半数代表の意見を聴取し、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らない。(法第 2 6 条第 6 項)**

(参考) 派遣元事業主は、派遣労働者に対して派遣先の派遣受入期間の制限に抵触する日を、書面(本人の希望があれば FAX・電子メールも可。)により明示しなければなりません。



## 【 労働組合等の意見聴取書の例 】

平成××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

派遣受入部署及び業務	派遣受入開始及び終了予定日	期間
栃木支店 営業1課・営業業務	平成□□年 □月 □日から 平成□□年 □月□□日まで	2年
〃 販売企画課・販売促進業務	平成■ ■年 ■ ■月 ■ 日から 平成■ ■年 ■ 月 ■ ■日まで	2年5ヶ月

平成××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

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

## 【必要契約事項】

- ① 派遣労働者が従事する業務の内容
  - ・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。
- ② 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労働者派遣に係る派遣労働者の就業の場所
- ③ 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
- ④ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
  - ・複合業務（26 業務等とそれ以外の業務とを併せて行なう業務）を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。
  - ⇒厚生労働省ホームページ「Q & A いわゆる「複合業務」における派遣受入期間の制限等について」参照
- ⑥ 安全及び衛生に関する事項
- ⑦ 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
- ⑧ 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
- ⑨ 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（期間の定めのない雇用であるか有期雇用であるか。）
  - (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
- ⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
  - ・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。
- ⑪ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、④以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑤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
- ⑫ 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
- ⑬ 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
  - ・26 業務 … 政令の号番号（法律施行令第 4 条第 1 項各号、第 5 条各号）
  - ・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 … 一般派遣元事業主（例：般 09－300456）  
 特定派遣元事業主（例：特 09－300789）

## 【 労働者派遣契約書の例 】

〇〇〇〇株式会社（派遣先）と、□□□□株式会社（派遣元事業主）（般\* \* - \* \* \* \* \*）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 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-\*\*\*\*)
- 3 指揮命令者 国内マーケティング部営業課販売促進係長 ★★★★★
- 4 派遣期間 平成25年4月1日から平成26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。)
- 5 就業日 月～金（ただし、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）を除く。)
- 6 就業時間 9時から18時まで
- 7 休憩時間 12時から13時まで
- 8 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2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。
- 9 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 営業課総務主任 ☆☆☆☆☆ TEL 3597-\*\*\*\* 内線 101  
派遣元事業主 派遣事業運営係主任 ※※※※※ TEL 3593-\*\*\*\* 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。

10 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。

11 派遣元責任者 派遣元事業主の派遣事業運営係長 ○○○○○○ TEL 3597-\*\*\*\* 内線 100

12 派遣先責任者 派遣先の総務部秘書課人事係長 ●●●●●● TEL 3593-\*\*\*\* 内線 5720

13 就業日外労働 5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。

14 時間外労働 6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。

15 派遣人員 2人

16 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、派遣先が雇用する労働者が利用する診療所、給食施設、レクリエーション施設等の施設又は設備について、利用することができるよう便宜供与することとする。

平成 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)

17 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	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 〇ビル2階 TEL 3593-****)
始業・終業	始業：9時 終業：18時
休憩時間	60分
所定時間が労働	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、P24の⑨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】

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あたること。
  - (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)、(4)、(5)、(6)及び(7)につき甲に通知すること。
  - (1) 甲の労働者の氏名
  - (2) 甲の事業主の名称
  - (3) 甲の事業所の名称及び所在地
  - (4) 派遣就業をした日
  - (5) 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
  - (6) 従事した業務の種類
  - (7) 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
  - (8) 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
  - (9) 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受入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は、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1年以上派遣受入期間以内の期間労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該業務に労働者を従事するための労働者を雇い入れようとするときは、当該業務に派遣実施期間中継続して従事した甲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。ただし当該派遣労働者が派遣実施期間が経過した日まで当該業務に従事することを希望する旨を乙に申し出ない場合、又は派遣実施期間が経過した日から起算して7日以内に甲と当該派遣労働者の雇用関係が終了しない場合はこの限りではないこと。
- 10 乙は、甲より派遣停止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、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日以降も継続して甲の労働者をしようとするときは、当該抵触することとなる最初の日の前日までに、甲の労働者に対して労働契約の申込みをしなければならないこと。ただし、当該派遣労働者が乙に雇用されることを希望しない旨を乙に申し出た場合にはこの限りではないこと。

（短時間労働者・派遣労働者；常用、有期雇用型）

## モデル労働条件通知書

平成 年 月 日										
殿 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>・契約期間満了時の業務量</td> <td>・勤務成績、態度</td> <td>・能力</td> </tr> <tr> <td>・会社の経営状況</td> <td>・従事している業務の進捗状況</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・その他（</td> <td></td> <td>）</td> </tr> </table>	・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（		）								
就業の場所										
従事すべき業務の内容										
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>始業（ 時 分）</td> <td>終業（ 時 分）</td> <td>（適用日）</td> </tr> <tr> <td>始業（ 時 分）</td> <td>終業（ 時 分）</td> <td>（適用日）</td> </tr> <tr> <td>始業（ 時 分）</td> <td>終業（ 時 分）</td> <td>（適用日）</td> </tr> </table> (3) フラックタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フラックタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 ertime 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 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働（有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無） 4 休日労働（有（1か月 日、1年 日）、無）	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									





## 【 就業条件明示書の例 】

平成○年○月○日

殿

事業所 名 称  
所在地  
使用者 職氏名

印

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  
営業課内における事務の補助、電話対応、郵便物の仕分・発送の業務
- 2 就業の場所 □□□□株式会社 国内マーケティング部営業課総務係  
(〒110-8988 千代田区霞ヶ関1-2-2 ○ビル14階 TEL 3593-\*\*\*\*内線 5745)
- 3 指揮命令者 国内マーケティング部営業課総務係長 △△△△△
- 4 派遣期間 平成25年4月1日から平成26年3月31日まで  
(派遣可能期間の制限に抵触する最初の日 平成26年4月1日)
- 5 就業日 月～金（ただし、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）を除く。）
- 6 就業時間 9時から18時まで
- 7 休憩時間 12時から13時まで
- 8 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
- 9 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 101  
派遣先においては、総務部秘書課人事係主任 ※※※※※ 内線 5721
  - (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へ

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。

10 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。

11 派遣元責任者

〇〇〇〇株式会社 派遣事業運営係長 ○○○○○ TEL 3597-\*\*\*\* 内線 100

12 派遣先責任者

総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 5720

13 就業日外労働

5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。

14 時間外労働

6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。

15 □□□□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。

16 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)

(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)

17 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、電話対応、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14階 T TEL 3593-****内線5745)
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。

平成 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

平成 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き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 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 18歳未満 →( 歳) <input type="checkbox"/> 45歳以上 <input type="checkbox"/> その他	
被保険者資格取得届の提出状況	健康保険	有	無 (加入手続中)
	厚生年金保険	有	無 (加入手続中)
	雇用保険	有	無 (現在、必要書類準備中。 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)	

(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 派遣先の氏名又は名称
- ③ 派遣先の事業所の名称
- ④ 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所（派遣受入期間の制限を受ける業務について労働者派遣を行うときは、派遣先の事業所において当該派遣労働者が就業する最小単位の組織）
- ⑤ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑥ 始業及び終業の時刻
- ⑦ 従事する業務の種類
- ⑧ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑨ 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
- ⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑪ 派遣先が⑤の派遣就業をする日以外の日には派遣就業をさせることができ、又は⑥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
- ⑫ 派遣先から通知を受けた派遣就業の実績が予定していた⑥の就業の時間等と異なるときはその実績の内容
- ⑬ 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
  - ◇政令で定める業務について労働者派遣を行う場合は、政令業務の条番号及び号番号を必ず付すこと
  - ◇事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務について労働者派遣を行う場合は、その旨を記載すること
  - ◇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
- ⑭ 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。）

○ 派遣元管理台帳の作成は派遣労働者ごとに記載を行わなければなりません。また、一般派遣元事業主は、派遣労働者の雇用管理が円滑に行われるよう派遣労働者を常時雇用される者とそれ以外の者に分けて派遣元管理台帳を作成してください

(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 派遣先の名称 □□□□株式会社
- 3 派遣先の事業所の名称 □□□□株式会社××支店
- 4 就業の場所 経理課  
(〒100-8988 千代田区大手町1-2-3 ○ビル14階 TEL 3593-\*\*\*\* 内線 5745)
- 5 業務の種類 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
- 6 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ 内線 100
- 7 派遣先責任者 □□□□株式会社 ××支店人事課人事係長 ●●●●● 内線 5720
- 8 就業期間 平成××年×月×日から平成××年×月×日まで
- 9 就業する日 月～金（ただし、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）を除く。）
- 10 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
- 11 9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。
- 12 10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。
- 13 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
- 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（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。
- 15 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
- 16 雇用期間 無期雇用

※紹介予定派遣の場合には、P35の⑨の事項を記載すること。

**⑤-2****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 派遣就業をした日
- ⑥ 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  
・ 複合業務を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は、それぞれの業務の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の実績を記載すること
- ⑦ 従事した業務の種類  
・ 同一の派遣労働者が複数の業務に従事した場合は、それぞれの業務の内容について記載すること
- ⑧ 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
- ⑨ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑩ 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
- ⑪ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- ⑫ 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
- ⑬ 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。)

**【参考】**

- 派遣労働者（常時雇用される者を除く。）の雇用保険適用基準  
31日以上雇用見込みがあり、かつ、1週間の所定労働時間が20時間以上あること
- 社会保険適用基準  
2ヶ月を超える雇用期間があり、1日又は1週間の労働時間、1ヶ月の労働日数が共に通常の社員の概ね4分の3以上であること

(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・⑤・⑥・⑦・⑧）を派遣元事業主に通知しなければなりません。（派遣法第42条第3項、則第38条）

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が、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 派遣就業した事業所の名称 △△△△株式会社霞ヶ関支店
- 7 派遣就業した事業所の所在地 〒100-8916 千代田区霞ヶ関〇-〇-〇 TEL 3593-\*\*\*\*
- 8 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ 内線 100
- 9 派遣先責任者 総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 5720
- 10 就業状況  
(業務の種類について、令第4条第1項第3号の事務用機器操作に従事した時間数を「事務用機器操作業務」とする。)  

(就業日)	(就業時間)	(休憩時間)
◎月1日(月)	9:00~19:00	12:00~13:00
	(事務用機器操作業務:9時間(時間外労働1時間含む。))	
◇月2日(火)	9:00~18:00	12:00~13:00
	(事務用機器操作業務:8時間)	
●月3日(水)	9:00~18:00	12:00~13:00
	(事務用機器操作業務:8時間)	
- 11 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)  
☆月〇日(金) 同一の部署内の男性労働者が、顔を会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。
- 12 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、今月の〇日には届出予定)  
…〇月〇日手続完了を確認、有  
厚生年金保険 無(ただし、現在、必要書類の準備中であり、今月の〇日には届出予定)  
…〇月〇日手続完了を確認、有
- 13 雇用期間 無期雇用

※紹介予定派遣の場合には、P37の⑩の事項を記載すること。





## 派遣受入期間の設定

1. 派遣受入期間の制限がある業務について、1年を超えて労働者派遣を受けようとする派遣先は、**あらかじめ派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合、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**（以下「過半数組合等」という。）の意見を聴いたうえで、派遣受入期間を定めなければなりません。
2. 過半数組合等の意見を聴くこととする趣旨は、臨時的・一時的な業務の処理にどの程度の期間が必要かは、派遣先が判断すべき事項ですが、この判断をよりの確に行うため、派遣先が臨時的・一時的な業務の処理に必要な期間であると判断したものが適当であるかについて、現場の実状等をよく把握している派遣先の労働者の意見を聴くこととするものです。
3. 意見聴取の際、派遣先は、過半数組合等に、
  - ①労働者派遣の役務の提供を受けようとする業務
  - ②労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間及び開始予定時期（派遣受入期間を変更する場合は変更しようとする期間）を書面により通知しなければなりません。
4. 派遣先は、
  - ①意見を聴取した過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名
  - ②過半数組合等に通知した事項及び通知した日
  - ③過半数組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容
  - ④意見を聴いて労働者派遣を受けようとする期間を変更した場合はその変更した期間を書面に記載し、当該労働者派遣の終了の日から**3年間保存**しなければなりません。
5. 労働者の過半数を代表する者は、以下のいずれにも該当する必要があります。
  - ①労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
  - ②労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。
6. 派遣先は、過半数組合等に対して意見を聴くにあたっては、通知してから意見を聴くまでに**十分な考慮期間**を設けることが必要です。
7. 派遣先は、過半数組合等から、労働者派遣を受けようとする期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、その意見に対する派遣先の考え方を説明する、意見を勘案して再検討を加える等により、**過半数組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません。**
8. なお、意見聴取は、**派遣を受け入れようとする業務ごと**に行う必要がありますが、一時に複数の業務についてまとめて意見聴取を行うことができます。また、意見聴取を行う時期については、1年を超える派遣を受け入れようとする業務の発生が事前に見込まれる場合には、派遣の受入れ日に近接した時点でなくとも、事前に意見聴取を行っておくことができます。

⑥

## 派遣停止の通知

派遣元事業主は、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の1ヶ月前から前日までの間に、派遣受入期間の制限に抵触する日以降継続して労働者派遣を行わない旨を派遣先及び派遣労働者に通知しなければなりません。

### 【 抵触日（派遣停止）通知書の例 】

	平成 年 月 日
( 派遣先事業主 )	} 殿
[ 派遣労働者 ]	
	( 派遣元事業主 ) 印

**派遣停止通知書**

・ ( 貴社 ) と締結した平成 年 月 日付の労働者派遣個別契約による派遣就業について、

・ [ 貴殿 ] に平成 年 月 日付で明示した派遣就業について、

下記の派遣受入期間の制限に抵触する最初の日以降の労働者派遣は行わないことを通知します。

記

1. 派遣業務

工場 生産2課組立係における自動車部品組立業務

2. 派遣受入期間制限に抵触する日

平成〇〇年〇〇月〇〇日

※この通知は非常に重要な通知であることから、通知の義務に違反し指導に従わない派遣元事業主に対しては許可の取消しを含めた厳しい対応をすることとされています。

# 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 平成24年厚生労働省告示第474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)第8条の規定に基づき派遣元事業主が個人情報を適正に取り扱うために講ずべき措置に関する必要な事項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、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

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。

### 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

#### (1) 労働・社会保険への適切な加入

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。

#### (2) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知

派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること。

### 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。

### 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) 有期雇用派遣労働者等の期間を定めずに雇用される労働者への転換の推進

派遣元事業主は、労働者派遣法第 30 条の規定による措置を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる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。）に対し、労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、同条各号に掲げる期間を定めずに雇用される労働者への転換を推進するための措置の派遣労働者等の希望を把握するよう努めること。

#### (2) 派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定に当たっては、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の趣旨を踏まえ、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、能力若しくは経験等を勘案するよう努めること。また、派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めること。

ロ 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、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

ハ 派遣元事業主は、労働者派遣法第 30 条

の2第2項の趣旨を踏まえ、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等を始めとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、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派遣先に雇用される労働者の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先に雇用される労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

(3) 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、派遣労働者等について、当該労働者等の適正、能力、経験等を勘案して、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、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。

## 9 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。

## 10 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（(1)及び(2)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。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項の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、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、当該個人情報に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

(ニ) 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3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。

### 1.1 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。

### 1.2 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、六箇月を超えて、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（ファクシミリ又は電子メール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。

### 1.3 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。

# 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 平成24年厚生労働省告示第475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、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。

### 4 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。

### 5 労働者派遣契約の定めに違反する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に反する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に反する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

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。

## 7 適切な苦情の処理

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する方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等を、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、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、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努め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3項の規定に基づき、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している労働者等の賃金水準、教育訓練、福利厚生等の実状を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努めなければならないこと。

### (2) 教育訓練・能力開発

派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の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なければならないこと。

## 10 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。

### 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確実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のを用い、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こと。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、班等を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。

#### 15 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見聴取の適切かつ確実な実施

(1) 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、当該派遣先の事業所の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「過半数組合等」という。）に対し、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間について意見を聴くに当たっては、当該期間等を過半数組合等に通知してから意見を聴くまでに、十分な考慮期間を設けること。

(2) 派遣先は、過半数組合等から、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、当該意見に対する派遣先の考え方を過半数組合等に説明すること、当該意見を勧告して労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間について再検討を加えること等により、過半数組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。

#### 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の安全衛生教育を適切に行えるよう、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、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。

## 1.8 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により明示すること。

### (3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10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用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6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用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お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、当該職種の業務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实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。）。

#### 雇用対策法

第10条 事業主は、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として厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

(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。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第8条 前3条の規定は、事業主が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して女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

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、行なって差し支えない。

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

警備業法（第2条第1項）

第2条 この法律において「警備業法」とは、次の各号のいずれかに該当する業務であつて、他人の需要に応じて行うものをいう。

- 一 事務所、住宅、興業場、駐車場、遊園地等における盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務
- 二 人若しくは車両の雑踏する場所又はこれらの通行に危険のある場所における負傷等の事故の発生を警戒し、防止する業務
- 三 運搬中の現金、貴金属、美術品等に係る盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務
- 四 人の身体に対する危害の発生、その周辺において盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務

労働基準法（抄）

（深夜業）

第61条 使用者は、満18歳に満たない者を午後十時から午前五時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によって使用する満16歳以上の男性については、この限りでない。

（抗内労働の禁止）

第64条の2 使用者は、満18歳以上の女性を坑内で労働させてはならない。

（妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限）

第64条の3 使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

② 前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。

# 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 平成24年厚生労働省告示第476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3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。

(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3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 1 1 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 3 6 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 3 6 条及び第 4 1 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 1 2 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 1 3 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。