医政発 0114 第９号
健発 0114 第２号
職発 0114 第４号
令和４年１月 14 日

各 都道府県知事
市町村長
特別区長 殿

厚生労働省医政局長
厚生労働省健康局長
厚生労働省職業安定局長
（公印省略）

新型コロナウイルスワクチン接種会場への看護師・准看護師の
労働者派遣について

へき地以外のワクチン接種会場への看護師・准看護師の労働者派遣については、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の公布・施行について」（令和３年４月 23 日付け医政発 0423 第 55 号、健発 0423 第８号、職発 0423 第８号厚生労働省医政局長、健康局長、職業安定局長通知）により通知したところであるが、予防接種法（昭和 23 年法律第 68 号）附則第７条第１項の規定により厚生労働大臣が指定する期間が令和４年９月 30 日まで延長されたことを踏まえ、へき地以外のワクチン接種会場への看護師・准看護師の労働者派遣が可能である期間及び留意事項等について、下記のとおり通知するので、御了知の上、管内市町村（特別区を含む。以下同じ。）、関係団体等にその周知徹底を図り、その円滑な運用に万全の対応をしていただくようお願いしたい。

なお、令和３年４月１日から可能となっている、へき地のワクチン接種会場への看護師・准看護師の労働者派遣についても、改めて下記にご留意いただくよう、管内市町村、関係団体等にその周知徹底をお願いしたい。

記

１　特例制度の概要

看護師及び准看護師（以下「看護職員」という。）が行う保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第５条及び第６条に規定する業務（以下「診療補助行為等」という。）については、医療機関への労働者派遣が原則禁止されている。

令和３年４月１日より可能となったへき地の医療機関への看護職員の労働者派遣に加え、へき地以外についても、以下のとおり、従事者、場所及び期間を限定して、労働者派遣を可能としている。

（１）従事者

看護職員が行う診療補助行為等のうち、予防接種法附則第７条第１項の規定による予防接種（以下「コロナワクチン接種」という。）に係るものに限る。

（２）場所

コロナワクチン接種を行うへき地以外の病院又は診療所（以下「接種会場」という。）に限る。

（３）期間

予防接種法附則第７条第１項の規定により厚生労働大臣が指定する期間（令和４年９月 30 日まで）に限る。

※　接種会場には、市町村が設置する特設会場、集団接種を行う医療機関、個別接種を行う医療機関のいずれも含まれる。

※　接種会場への労働者派遣であっても、看護職員が行う診療補助行為等のうち、コロナワクチン接種以外の業務について労働者派遣を行うこと（例：個別接種を行う診療所において、コロナワクチン接種とは関係のない、通常の診療に係る診療補助行為等を行う）は、今回の特例的な扱いの対象外である点に留意すること。

２　特例制度の趣旨

（１）　本措置については、従事者（看護職員）、場所（接種会場）、期間（令和４年９月 30 日まで）を限定の上で、労働者派遣を可能とするもので、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例措置として、例外的に認めるものであり、期間満了後は当然に延長されるものではないこと。

（２）　あくまで、接種会場における看護職員の確保の選択肢の一つとして労働者派遣の形態によることを可能とする趣旨であり、看護職員の確保に当たって必ず労働者派遣の形態によらなければならないこととするものではないこと。

接種会場における看護職員の確保に当たり、労働者派遣の活用を検討する場合は、これら特例制度の趣旨を十分踏まえること。

（３）　接種会場における看護職員の確保策については、現在、各都道府県ナースセンターにおいて、就職希望を登録している潜在看護職員に対し、各自治体におけるワクチン接種のための看護職員の求人ニーズについて積極的なマッチング支援を行っており、多数の自治体で活用されている。このため、接種会場における看護職員の確保に当たって、各都道府県ナースセンターに求人のご相談をいただくことが効果的であること。また、医療機関への看護職員の確保のため、民間職業紹介事業者を活用することも効果的であること。接種会場における看護職員の確保に当たっては、これらの方法を活用し、看護職員を直接雇用により確保することについて検討されたい。

３　労働者派遣制度の概要

労働者派遣制度の主な概要については以下のとおりであるが、同制度の詳細については別紙１のパンフレットを参照されたい。

なお、労働者派遣制度の詳細について不明な点等があれば、適宜、都道府県労働局に照会されたい。

（１）無許可事業主からの派遣労働者の受入れの禁止

派遣先は、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「法」という。）第５条に基づく労働者派遣事業の許可を受けていない派遣元事業主から派遣労働者を受け入れてはならないこととされていること（法第 24 条の２）。

なお、医療機関が派遣元事業主となる場合についても、当然に労働者派遣事業の許可を受けている必要があること。

（２）派遣労働者を特定することを目的とする行為の制限

派遣先は、労働者派遣契約を締結する際、派遣労働者を特定することを目的とする行為（事前面接や履歴書の送付等）をしないよう努めなければならないこととされていること（法第 26 条第６項）。

（３）派遣先責任者の選任

派遣先は、事業所その他派遣就業の場所ごとに労働者派遣された派遣労働者に関する就業の管理を一元的に行う派遣先責任者を選任し、派遣労働者の適正な就業を確保しなければならないこと（法第 41 条）。

（４）派遣先管理台帳の作成・管理

派遣先は、労働日、労働時間等の派遣労働者の就業実態を的確に把握するため、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、派遣就業をした日、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等の事項を記載しなければならないこと（法第 42 条）。

（５）労働基準法等の適用

労働者派遣制度においては、派遣先に対して、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく事業主としての責務の一部（労働時間の管理、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等）が課せられていること（法第３章第４節）。

（６）労働・社会保険の加入状況等の確認

派遣先は、派遣労働者を受け入れるに当たって、社会保険・労働保険への加入の有無を確認し、派遣労働者が社会保険・労働保険に加入していない場合には、派遣元事業主に対して、その理由を明らかにするよう求めること。

その際、加入していない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、社会保険・労働保険に加入させてから派遣するよう求めること。

４　接種会場においてコロナワクチン接種を行う看護職員の確保に当たり、派遣労働者を受け入れる際の留意点

労働者派遣の形態によりコロナワクチン接種を行う看護職員を確保する場合には、上記３の労働者派遣制度の特性を十分に踏まえるとともに、コロナワクチン接種の適正実施等の観点から、以下の点に留意の上、適切に対応する必要があること。

（１）派遣元事業主の選定に当たっての留意事項

労働者派遣制度においては、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ責任者を選任し、派遣労働者からの苦情の処理等の業務に当たらせることとしているところであるが、医療関連業務の専門性等にかんがみると、医療資格者の派遣を行う派遣元事業主は、医療資格者である派遣労働者からの相談・苦情等に

適切に対応し得る体制（専門的なスタッフの配置等）を有していることが望ましいものであること。

また、派遣先は、社会保険・労働保険への加入や適切な休暇の付与等の雇用管理が適正になされていることに加え、必要な教育訓練を適切に実施している等の適切な派遣元事業主を選定することが重要であること。

（２）業務内容の把握と派遣元事業主に対する適切な説明

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣労働者が従事する業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、派遣元事業主に対して事前に十分説明し、派遣元事業主がそのニーズに応じた派遣労働者の選定ができるよう努めること。

（３）派遣就業前の事前研修の実施

コロナワクチン接種の適切な実施を確保するため、コロナワクチン接種の実施主体である市町村において、派遣される看護職員に対し、ワクチンの接種方法等についての事前の研修（以下「事前研修」という。）を受けさせること。

現在、市町村においては、以下のような事前研修が行われているので参考にすること。

・薬液の取扱いや接種方法等について、コロナワクチン接種を行っている医師による事前研修を行う。
・接種会場において、薬液の取扱いや接種方法を撮影し、その映像を派遣される看護職員に事前に視聴させる。
・市町村が作成した接種会場の運営マニュアルや、ファイザー社やモデルナ社が作成・公開している薬液の取扱いに関する動画等、厚生労働省公式YouTube で公開されている筋肉注射の手技等に関する動画（「医療従事者のための新型コロナウイルスワクチンを安全に接種するための注意とポイント」）等を一つのパッケージにし、派遣元事業主の協力の下、派遣される看護職員に事前研修を行う。

また、市町村が研修を実施する方法の他、都道府県の調整の下、一部の都道府県看護協会・ナースセンターにおいて、コロナワクチン接種の基礎知識、接種手技の習得等のための講習会が実施されていることから、市町村が単独で研修を実施できない場合には、都道府県看護協会・ナースセンターに相談いただきたい。

（４）派遣される看護職員へのコロナワクチン接種について

「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引き（６版）」

（令和３年 12 月 17 日付け健発 1217 第３号厚生労働省健康局長通知別添）第２章の２の（２）のイ（表２）にて示したとおり、市町村がコロナワクチン接種に係る特設会場を設ける場合についても、当該特設会場は医療機関であることから、特設会場でコロナワクチン接種に従事する者であって、新型コロナウイルス感染症患者と頻繁に接すると当該特設会場を設ける自治体が判断した者を接種対象として差し支えない。ただし、この場合、直接会場で予診や接種等を行う者を対象とし、単に被接種者の送迎や会場設営等を行う者は含まない。

このため、派遣される看護職員に対しても、コロナワクチン接種（１回目、２回目接種及び３回目接種を含む。）について、接種会場で働く他の医療従事者等と同様の扱いとすること。

（５）その他派遣労働者受入後の対応

派遣先は、派遣労働者を受け入れた場合には、当該派遣労働者と当該派遣先において直接雇用している医師、看護師等の医療職やその他の職員との相互の意思疎通が十分になされるよう、必要な措置を講じるよう努めること。

また、派遣労働者からの苦情や相談に対応し得る体制を派遣先責任者の活用等により整え、当該苦情等の適切かつ迅速な処理を図らなければならないこと。

（６）円滑な業務引継のための対応

派遣先においては、派遣労働者の交代により業務の引継ぎの必要が生じた場合でも円滑に業務の引継ぎができるよう、業務に関する記録の作成や管理方法等の標準化に努めること。

（７）責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い患者等の第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、派遣労働者に対して指揮命令を行う派遣先が損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

（８）予防接種法に基づく健康被害救済

予防接種による健康被害について、予防接種と健康被害に因果関係があるものについては、接種に係る過失の有無にかかわらず、予防接種健康被害救済制度による救済の対象となること。制度の詳細については、「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引き（６版）」第６章を参照すること。

５　都道府県等による患者等の苦情や相談への対応

各都道府県等においては、医療に関する患者等の苦情や相談に対応し、医療安全対策を推進するため、医療法第６条の 13 に基づき設置された医療安全支援センターに相談窓口が設けられているところであるが、苦情や相談の内容が、派遣労働の問題に関わるような場合にも、必要に応じ都道府県労働局等とも連携の上、適切な対応を行うこと。

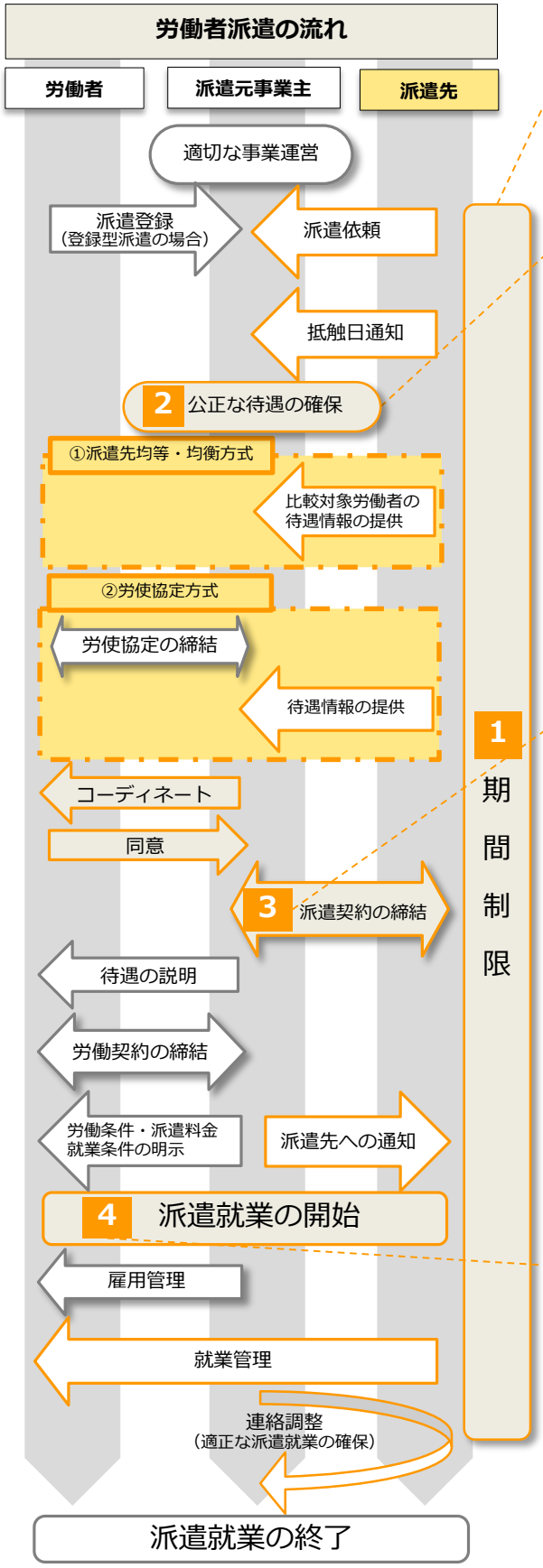
６　派遣元事業主との連携について

派遣元事業者団体に対しては、本日付けで、別紙２のとおり通知している。派遣先は、接種会場への看護職員の労働者派遣を受け入れるに当たっては、別紙２の通知の内容も踏まえ、派遣元事業主と連携を図ること。

派遣先の皆さまへ

別紙1

派遣社員を受け入れるときの主なポイント



1 期間制限

✓	チェック
	事業所単位・個人単位の期間制限を理解している
	労働契約申込みみなし制度を理解している

2 公正な待遇の確保にあたって

✓	チェック（派遣先均等・均衡方式の場合）
	適切な比較対象労働者を選出している
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック（労使協定方式の場合）
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック（待遇決定方式に関わらず共通）
	派遣元の求めに応じて業務の遂行に必要な教育訓練を行っている
	福利厚生施設の利用の機会を提供している

3 派遣契約の締結にあたって

✓	チェック
	派遣労働者への事前面接は行っていない
	派遣禁止業務への派遣受入れではない
	派遣契約に定めるべき事項はすべて網羅している
	派遣元事業者は労働者派遣事業の許可を有している

！！ご注意ください！！
～労働者派遣事業は原則許可制となりました～

無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合には、労働者派遣法違反となり行政指導の対象となるほか、労働契約申込みみなし制度（→p.７）の対象となる可能性があります。

（許可番号例）派13－000000（許可事業者）

4 派遣就業にあたって

✓	チェック
	自社を離職して１年以内の人の受入れではない
	社会・労働保険の加入の確認をしている
	派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成を行っている

厚生労働省 都道府県労働局

PL031022 需02

1　期間制限

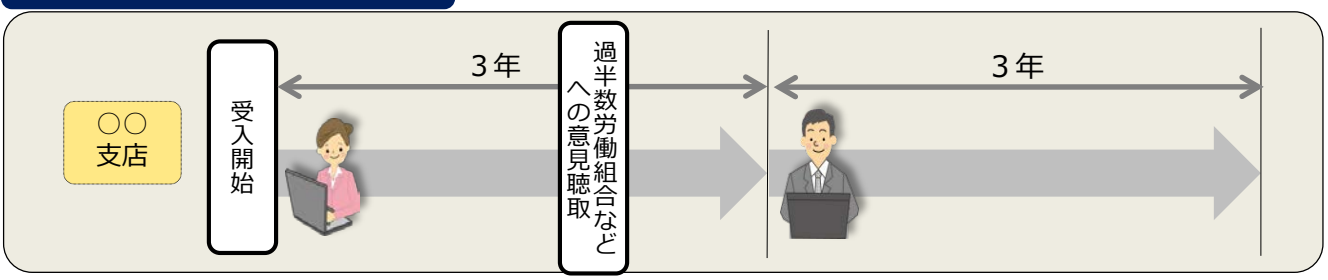
◆事業所単位・個人単位の期間制限

派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります。

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、３年が限度です。派遣先が３年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合など※からの意見を聴く必要があります。

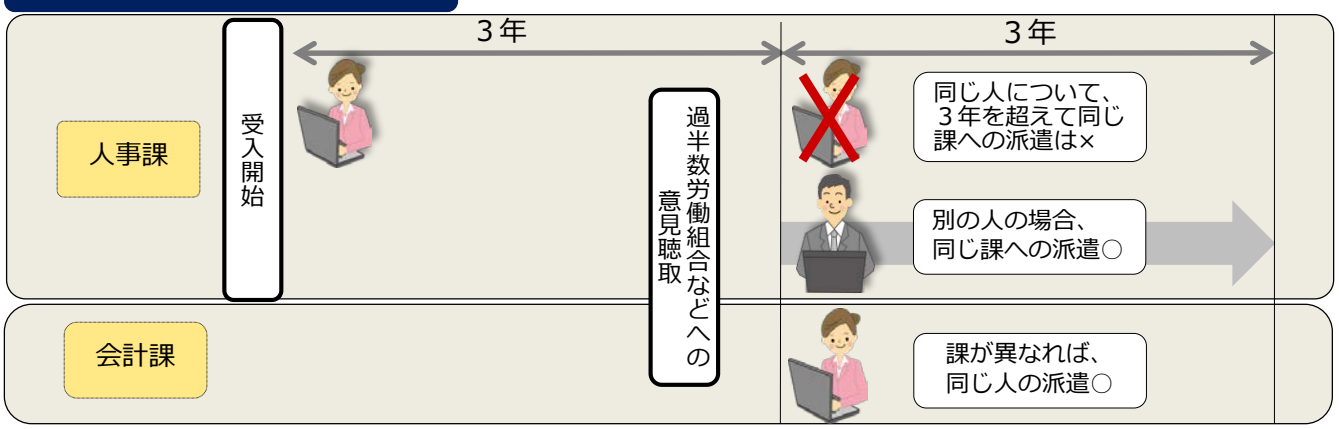
※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者

事業所単位の期間制限とは



同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、３年が限度です。

個人単位の期間制限とは



◆以下の人・業務は例外として期間制限の対象外となります。

・派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
・60歳以上の派遣労働者
・有期プロジェクト業務
　（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期間内に完了するもの）
・日数限定業務
　（１カ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの）
・産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

◆意見聴取手続

事業所単位の期間制限による３年の派遣可能期間を延長する場合、派遣先は、その事業所の過半数労働組合など※に対して、派遣労働者を受け入れる事業所・延長しようとする派遣期間を示した上で、意見を聴く必要があります。

※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する人

・意見聴取は、事業所単位の期間制限の抵触日の１カ月前までに行うことが必要です。
・過半数労働組合などから異議が示されたときは、対応方針などを説明する義務があります。

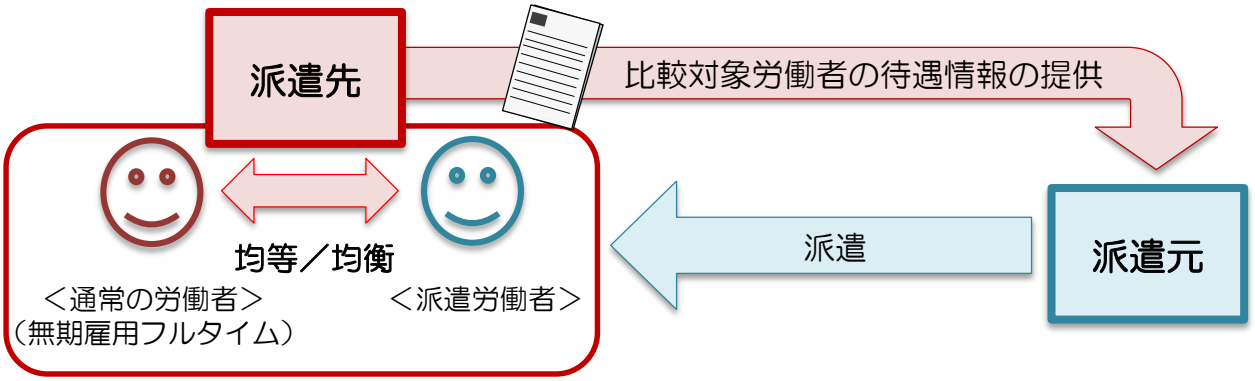
2　公正な待遇の確保にあたって

◆派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣元事業主が、以下の①【派遣先均等・均衡方式】または②【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保する必要があることについて、派遣先は認識しておく必要があります。

※①または②による待遇の確保は派遣元事業主の義務です。

①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保



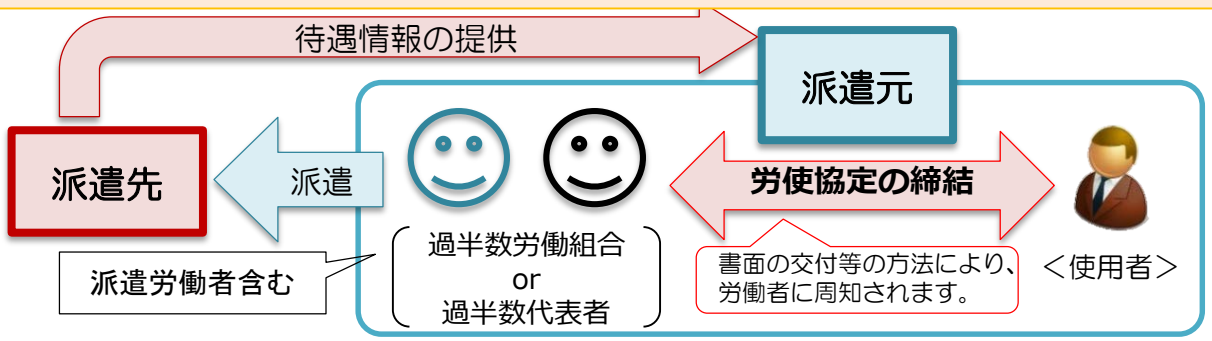
「均等待遇」　① 職務内容（※１）、② 職務内容・配置の変更範囲（※２）が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」　① 職務内容（※１）、②職務内容・配置の変更範囲（※２）、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※１ 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。
※２ 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保

※　**派遣先が実施する「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」や派遣先の食堂・休憩室・更衣室**については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要です。



＜労使協定に定める事項＞

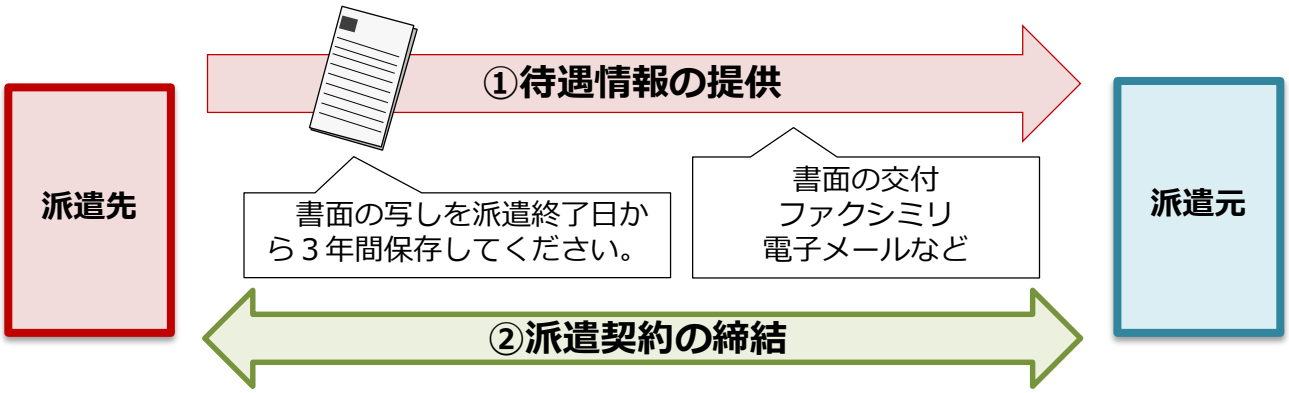
① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
② 賃金決定方法（以下に該当するものに限る）
　・同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上
　・職務の内容等が向上した場合に賃金が改善
③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
⑥ 有効期間　など

協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、**【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます**。

◆待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※　**情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。**



※　派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、**派遣料金について配慮義務がかかります。例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じないような場合等には、配慮義務を尽くしたとはいえないこととなります。**

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

①　比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
②　比較対象労働者を選定した理由
③　比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
④　比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
⑤　比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

①　派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第２項の教育訓練）
②　給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第３項の福利厚生施設）

比較対象労働者とは

※派遣先均等・均衡方式の場合

派遣先の通常の労働者のうち、次の①～⑥の優先順位によりそれぞれの派遣労働者ごとに「比較対象労働者」が派遣先により選定され、派遣元は比較対象労働者の待遇情報に基づいて、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保します。

①　「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
②　「職務の内容」が同じ通常の労働者
③　「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
④　「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
⑤　①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
⑥　派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者

◆福利厚生施設の利用と教育訓練

派遣先は以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会を提供する必要があります。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に実施する「**業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**」については、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、**派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません**。

福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する**食堂・休憩室・更衣室**について、**派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません**。

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している**物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮**しなければなりません。

3　派遣契約の締結にあたって

◆事前面接の禁止

事前に派遣労働者を指名すること、派遣就業の開始前に派遣先が面接を行うこと、 履歴書を送付させることなどは原則的にできません。（紹介予定派遣の場合は例外です。）

◆適切な派遣契約の締結

- 港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係業務（紹介予定派遣等の場合は例外）は派遣が禁止されています。
- 派遣契約を締結する前に、派遣元事業主に対して事業所単位の期間制限の抵触日を通知することが必要です。
- 派遣契約では、業務内容などの他に、派遣先の都合による派遣契約の中途解除の際に、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項（派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用の負担に関することなど）についても定めることが必要です。

◆日雇派遣・グループ企業派遣の制限

- 派遣元事業主との労働契約の期間が30日以内の労働者は、労働者派遣が原則禁止されています。
  ※　ソフトウェア開発などの政令で定める業務や、60歳以上の人、学生、副業として従事する人、主たる生計者でない人は例外
- 派遣元事業主が属するグループ企業への派遣は全体の８割以下にすることが必要です。

（参考）紹介予定派遣について

一定の労働者派遣の期間（６カ月以内）を経て、直接雇用に移行すること（職業紹介）を念頭に行われる派遣を紹介予定派遣といいます。

4　派遣就業にあたって

◆離職後１年以内の労働者の受入禁止

自社で直接雇用していた労働者（社員・アルバイトなど）※を、離職後１年以内に派遣元事業主を介して、派遣労働者として受け入れることはできません。

※60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外

◆社会・労働保険の適用

受け入れる派遣労働者について、社会・労働保険の加入が適切に行われていることを確認することが必要です。

◆派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成

派遣先は、受入事業所ごとに、派遣先責任者を選任し、派遣先管理台帳を作成しなければなりません。

◆労働関係法令上の責務

派遣先には、労働時間管理、労災防止措置等の労働関係法令に基づく事業主としての責務の一部が課せられており、適切にその責務を果たすことが必要です。

◆派遣労働者からの苦情の処理

派遣先は、派遣労働者からの苦情の処理体制を整備しなければなりません。特に、派遣先に課されている労働関係法令上の責務に関する苦情については、誠実に対応しましょう。

◆労働者の募集情報の提供

事業所で働く正社員を募集する場合、その事業所で継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいれば、その派遣先の派遣労働者に対しても、正社員の募集情報を周知しなければなりません。

派遣先の同一の組織単位の業務に継続して３年間受け入れる見込みがある派遣労働者について、派遣元事業主から雇用の安定を図るための措置として、直接雇用するよう依頼があった場合であって、その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集するときは、その派遣労働者に対しても、派遣先の労働者の募集情報を周知しなければなりません。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）について

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、**トラブルを早期に解決するため**、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。

この制度は**無料**で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、**プライバシーが保護されます。**また、これらを求めたことを理由として、派遣元および派遣先は派遣労働者に対して**不利益な取扱いをしてはならない**こととされています。

派遣元が講ずべき措置

①派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差の禁止
②労使協定に基づく待遇の決定
③雇入れ時・派遣時の明示・説明
④派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

派遣先が講ずべき措置

①業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
②食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

～裁判外紛争解決手続（行政ADR）の流れ～

事業主と労働者による、苦情の自主的解決

↓ 未解決

労働者派遣法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

＜当事者の希望等に応じて＞

都道府県労働局長 ⇔ 調停会議

都道府県労働局長による助言・指導・勧告

調停会議による調停・調停案の作成・受諾勧告

労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から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が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。）

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の５つの類型

① 労働者派遣を禁止業務※1に従事させること

② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること

③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※3

④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

⑤ いわゆる偽装請負等※4

※１　(1)港湾運送業務、(2)建設業務、(3)警備業務、(4) 病院等における医療関連業務※2

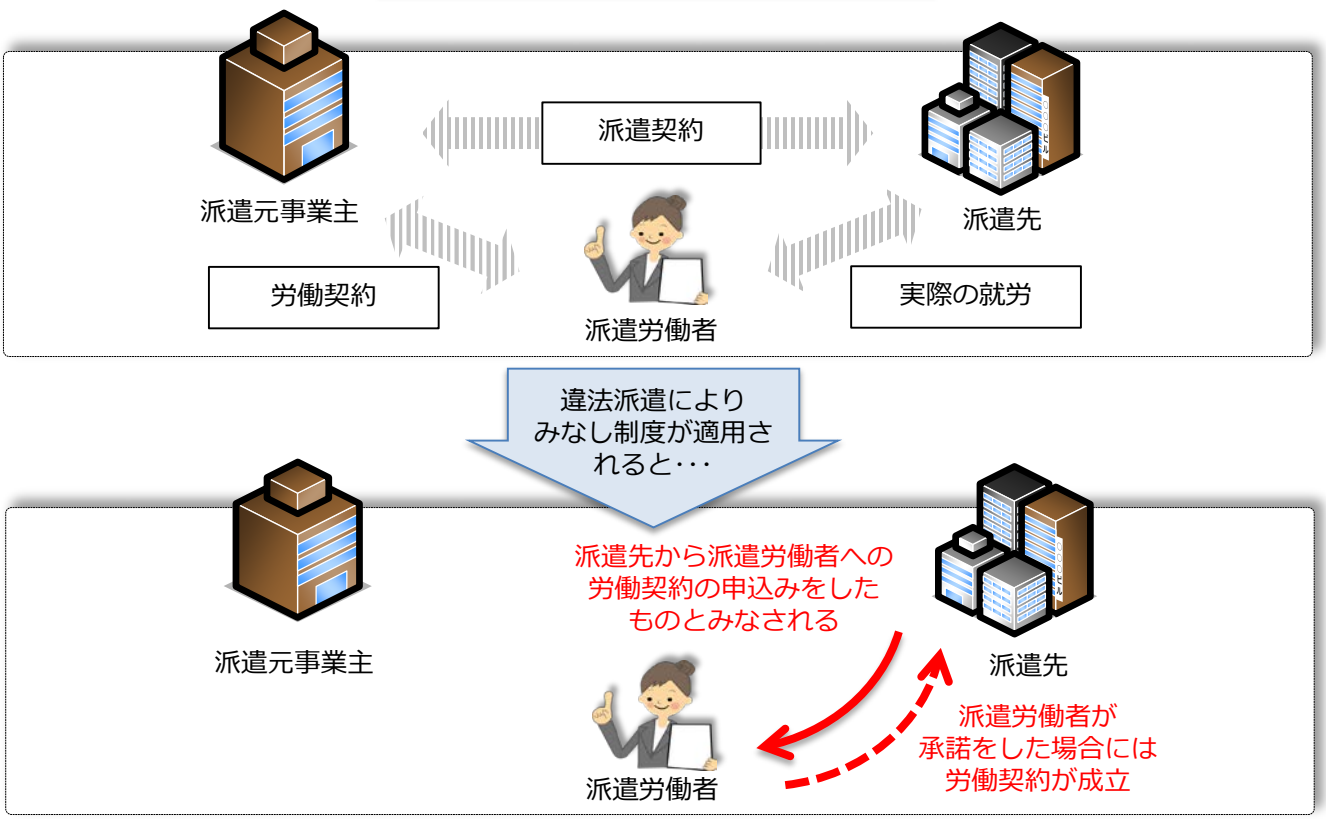
※２　(4)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。

※３　労働者派遣法第40条の２第４項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

※４　労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。

※　派遣就業を開始するときの就業条件の明示の際に、派遣元事業主から、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となることについての明示があります。

派遣労働とみなし制度のイメージ図



派遣契約の中途解除について

◆派遣先は、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派遣契約の解除の申入れを行うことが必要です。

◆派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

◆派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも派遣契約の中途解除によって派遣元事業主に生じた損害の賠償などを行うことが必要です。例えば、休業手当に相当する額や解雇予告手当に相当する額などを支払う必要がありますが、これらに限らず、派遣先の責任により派遣元事業主に実際に生じた損害については、賠償の必要があります。

◆派遣労働者の新たな就業機会の確保、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費用の負担に関する措置等の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ことを派遣契約に定める必要があります。

◆派遣契約を解除する場合、派遣元事業主から請求があったときは、派遣契約の解除を行う理由を派遣元事業主に対して明らかにする必要があります。

【問い合わせ先】　都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	滋　賀	需給調整事業室	077-526-8617
青　森	需給調整事業室	017-721-2000	京　都	需給調整事業課	075-241-3225
岩　手	需給調整事業室	019-604-3004	大　阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
宮　城	需給調整事業課	022-292-6071	兵　庫	需給調整事業課	078-367-0831
秋　田	需給調整事業室	018-883-0007	奈　良	需給調整事業室	0742-88-0245
山　形	需給調整事業室	023-676-4618	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
福　島	需給調整事業室	024-529-5746	鳥　取	職業安定課	0857-29-1707
茨　城	需給調整事業室	029-224-6239	島　根	職業安定課	0852-20-7017
栃　木	需給調整事業室	028-610-3556	岡　山	需給調整事業室	086-801-5110
群　馬	需給調整事業室	027-210-5105	広　島	需給調整事業課	082-511-1066
埼　玉	需給調整事業課	048-600-6211	山　口	需給調整事業室	083-995-0385
千　葉	需給調整事業課	043-221-5500	徳　島	需給調整事業室	088-611-5386
東　京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香　川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛　媛	需給調整事業室	089-943-5833
新　潟	需給調整事業室	025-288-3510	高　知	職業安定課	088-885-6051
富　山	需給調整事業室	076-432-2718	福　岡	需給調整事業課	092-434-9711
石　川	需給調整事業室	076-265-4435	佐　賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福　井	需給調整事業室	0776-26-8617	長　崎	需給調整事業室	095-801-0045
山　梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊　本	需給調整事業室	096-211-1731
長　野	需給調整事業室	026-226-0864	大　分	需給調整事業室	097-535-2095
岐　阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮　崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静　岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛　知	需給調整事業第二課	052-685-2555	沖　縄	需給調整事業室	098-868-1637
三　重	需給調整事業室	059-226-2165			

このパンフレットは、労働者派遣制度の主な内容を説明したものです。

◆　厚生労働省のホームページに、労働者派遣法や業務取扱要領などの資料を掲載しています。

厚生労働省　労働者派遣事業　検索

◆　「人材サービス総合サイト」（厚生労働省運営）にて派遣会社の情報などを掲載しています。

人材サービス総合サイト　検索

別紙2

職需発 0114 第 1 号
令和 4 年 1 月 14 日

一般社団法人　日本人材派遣協会会長　殿

厚生労働省職業安定局需給調整事業課長

新型コロナウイルスワクチン接種会場への看護師・准看護師の
労働者派遣について

労働者派遣事業行政に日頃から御協力を賜り感謝申し上げます。

さて、へき地以外のワクチン接種会場への看護師・准看護師の労働者派遣については、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の公布・施行について」（令和３年４月 23 日付け職需発 0423 第１号厚生労働省職業安定局需給調整事業課長通知）によりお知らせしたところです。

予防接種法（昭和 23 年法律第 68 号）附則第７条第１項の規定により厚生労働大臣が指定する期間が令和４年９月 30 日まで延長されたことを踏まえ、へき地以外のワクチン接種会場への看護師・准看護師の労働者派遣が可能である期間及び留意事項等について、下記のとおりお知らせいたしますので、その内容を十分に御了知いただき、貴団体会員企業に対する周知など特段の御配慮をお願いします。

記

１　特例制度の概要

看護師及び准看護師（以下「看護職員」という。）が行う保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第５条及び第６条に規定する業務（以下「診療補助行為等」という。）については、医療機関への労働者派遣が原則禁止されている。

令和３年４月１日より可能となったへき地の医療機関への看護職員の労働者派遣に加え、へき地以外についても、以下のとおり、従事者、場所及び期間を限

定して、労働者派遣を可能としている。

（１）従事者

看護職員が行う診療補助行為等のうち、予防接種法附則第７条第１項の規定による予防接種（以下「コロナワクチン接種」という。）に係るものに限る。

（２）場所

コロナワクチン接種を行うへき地以外の病院又は診療所（以下「接種会場」という。）に限る。

（３）期間

予防接種法附則第７条第１項の規定により厚生労働大臣が指定する期間（令和４年９月 30 日まで）に限る。

※　接種会場には、市町村（特別区を含む。以下同じ。）が設置する特設会場、集団接種を行う医療機関、個別接種を行う医療機関のいずれも含まれる。

※　接種会場への労働者派遣であっても、看護職員が行う診療補助行為等のうち、コロナワクチン接種以外の業務について労働者派遣を行うこと（例：個別接種を行う診療所において、コロナワクチン接種とは関係のない、通常の診療に係る診療補助行為等を行う）は、今回の特例的な扱いの対象外である点に留意すること。

２　特例制度の趣旨

本措置については、従事者（看護職員）、場所（接種会場）、期間（令和４年９月 30 日まで）を限定の上で、労働者派遣を可能とするもので、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例措置として、例外的に認めるものであり、期間満了後は当然に延長されるものではない。

派遣元事業主は、労働者派遣を行うに当たり、この特例制度の趣旨を十分踏まえること。

３　接種会場においてコロナワクチン接種を行う看護職員の労働者派遣を行う際の留意点

接種会場においてコロナワクチン接種を行う看護職員の労働者派遣を行う場合には、コロナワクチン接種の適正実施等の観点から、以下の点に留意の上、適切に対応する必要があること。

（１）業務内容の把握

労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣先から、派遣労働者が従事する業務の内容や、当該業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、事前に十分に聴取し、派遣先のニーズに応じた派遣労働者の選定ができるよう努めること。

（２）派遣就業前の事前研修の実施

コロナワクチン接種の適切な実施を確保するため、コロナワクチン接種の実施主体である市町村において、派遣される看護職員に対し、ワクチンの接種方法等についての事前の研修（以下「事前研修」という。）を受けさせるよう求めていることから、派遣元事業主においても、派遣する看護職員に対する事前研修の実施について、派遣先に確認するとともに、派遣先の市町村における事前研修が円滑に行われるよう、必要な範囲で協力すること。

（３）派遣される看護職員へのコロナワクチン接種について

「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引き（６版）」（令和３年 12 月 17 日付け健発 1217 第３号厚生労働省健康局長通知別添）第２章の２の（２）のイ（表２）にて示したとおり、市町村がコロナワクチン接種に係る特設会場を設ける場合についても、当該特設会場は医療機関であることから、特設会場でコロナワクチン接種に従事する者であって、新型コロナウイルス感染症患者と頻繁に接すると当該特設会場を設ける自治体が判断した者を接種対象として差し支えない。ただし、この場合、直接会場で予診や接種等を行う者を対象とし、単に被接種者の送迎や会場設営等を行う者は含まない。

このため、派遣される看護職員に対しても、コロナワクチンの接種（１回目、２回目接種及び３回目接種を含む。）について、接種会場で働く他の医療従事者等と同様の扱いとすることを、派遣先に対して求めているところであり、派遣元事業主においても必要な範囲で協力すること。

（４）責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い患者等の第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、派遣労働者に対して指揮命令を行う病院等が派遣先として損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

（５）その他派遣就業中の対応

労働者派遣制度においては、派遣元責任者を選任し、派遣労働者からの苦情の処理等の業務に当たらせることとしているところであるが、医療関連業務の専門性等にかんがみ、派遣元事業主は、派遣労働者からの相談・苦情等に適切かつ迅速に対応する体制を整え、派遣先責任者等、派遣先との連携を密にすること等により、接種会場においてコロナワクチン接種が円滑に行われるよう努めること。

４　派遣先との連携について

都道府県知事等に対しては、本日付で、別紙のとおり通知している。派遣元事業主は、接種会場への看護職員の労働者派遣を実施するに当たっては、別紙の通知の内容も踏まえ、派遣先と連携を図ること。