

第9 派遣先の講ずべき措置等

1 概要

労働者派遣事業は、派遣労働者がその雇用されている派遣元事業主ではなく、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという形態で事業が行われる。

このため、派遣労働者の保護を図るためには、現実の就業場所である派遣先において派遣労働者の適正な就業が確保され、派遣労働者が派遣先で指揮命令を受けることに伴い生じた苦情等が適切かつ迅速に処理されることが必要である。

以上の観点から、一般労働者派遣事業であると特定労働者派遣事業であるとを問わず、派遣元事業主から労働者派遣を受けた派遣先は、次のような措置等を講じなければならない。

労働者派遣契約に関する措置（法第39条）

適正な派遣就業の確保等のための措置（法第40条）

派遣受入期間の制限の適切な運用（法第40条の2）

派遣労働者の雇用の努力義務（法第40条の3）

派遣労働者への雇用契約の申込み義務（法第40条の4、法第40条の5）

派遣先責任者の選任（法第41条）

派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知（法第42条）

2 労働者派遣契約に関する措置

(1) 概要

派遣先は、労働者派遣契約の定め（第7の2の(1)のイにおける定め）に反することのないように適切な措置を講じなければならない（法第39条）。

(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ものとする（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の2（第9の15参照））。

イ 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。

ロ 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。

ハ 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。

二 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) 労働者派遣契約の定め違反した事実を知った場合の是正措置等

派遣先は、労働者派遣契約の定め違反した事実を知った場合には、これを早急に是正するとともに、労働者派遣契約の定め違反した行為を行った者及び派遣先責任者に対し労働者派遣契約を遵守させるために必要な措置を講ずること、派遣元事業主と十分に協議した上で損害賠償等の善後処理方を講ずること等の適切な措置を講ずるものとする（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の5（第9の15参照））。

(4) 法第43条による準用

労働者派遣契約に関する措置は、派遣元事業主以外の事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける場合も適用される。

3 適正な派遣就業の確保

(1) 概要

イ 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けた時は、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、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らなければならない（法第40条第1項）。

ロ その他、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、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所、給食施設等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう努めなければならない（法第40条第2項）。

(2) 苦情の適切な処理

イ 苦情の申出

派遣労働者から出される派遣先における苦情の申出（例えば、指揮命令の方法の改善等）は、派遣先事業主、派遣労働者を直接指揮命令する者、派遣先責任者に限らず派遣先や派遣先に代わって派遣労働者を管理する職務上の地位にある者が認識し得るものであれば申出としての効果を持つものであり、その方法は、書面によると口頭によるとを問うものではない。

ロ 苦情の内容の派遣元事業主への通知

苦情の申出を受けた場合は、当該苦情の内容を、遅滞なく、派遣元事業主に通知しなければならない。ただし、派遣先において、申出を受けた苦情の解決が容易であり、現実的にその苦情を即時

に処理してしまったような場合は、あえて派遣元事業主に通知するまでの必要はない。

八 苦情の処理の方法

(イ) 派遣労働者の苦情が、派遣先の派遣労働者への対処方法のみに起因する場合は派遣先のみで解決が可能であるが、その原因が派遣元事業主にもある場合は、単独では解決を図ることが困難であり、派遣元事業主と密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図っていくことが必要である。いずれの場合においても、中心となってその処理を行うのは派遣先責任者であり、後者の場合にあっては、派遣先責任者が派遣元責任者と連絡調整を行いつつ、その解決を図らなければならない。

(ロ) 派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、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労働者派遣契約の内容について派遣労働者に説明するものとする（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の7（第9の15参照））。

二 苦情の申出を理由とする不利益取扱いの禁止

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することは禁じられている（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7（第9の15参照））。この禁止される「不利益な取扱い」には、苦情の申出を理由として当該派遣労働者が処理すべき業務量を増加させる等のような派遣労働者に対して直接行う不利益取扱いのほか、苦情の申出を理由として派遣元事業主に対して派遣労働者の交代を求めたり、労働者派遣契約の更新を行わない等の間接的に派遣労働者の不利益につながる行為も含まれるものである。

また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由とする労働者派遣契約の解除は、法第27条に違反するものでもある（第7の3の(3)の八参照）ので、これらについて十分に周知指導を行うこと。

(3) 適正な就業環境の確保

イ 適正な就業環境の確保

(イ) 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。

また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の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等の協力をするよう努めなければならないこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9の(1)（第9の15参照））。

この場合において、派遣先は、派遣労働者に対して、派遣先において同様の業務に従事する派遣先の労働者の均衡等を考慮した適切な就業環境の維持や、便宜を図るよう努めることが必

要であることに留意すること。

(ロ) 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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9の(2)（第9の15参照））。

ロ 派遣労働者に対する説明会等の実施

派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施し、派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容についての説明、派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の12（第9の15参照））。

ハ 派遣元事業主との連絡体制の確立

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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の11（第9の15参照））。

(4) 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労働者派遣の受け入れ

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か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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の16（第9の15参照））。

この趣旨は、安易な雇用調整の結果、派遣を受け入れるということは許されるものでなく、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の受入れについては、特に慎重に判断すべきことにある。なお、労働者派遣の「臨時的・一時的」な労働力の適正・迅速な需給調整としての位置づけを踏まえると、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の受入れについては、解雇後3か月以内かどうかにかかわらず、慎重に対応することが適当であること。

(5) 安全衛生に係る措置

派遣先は、派遣元事業主が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提供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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の17（第9の15参照））。

なお、「派遣労働者が従事する業務に係る情報提供」の内容としては、例えば、派遣労働者が派

遣先で使用する機械・設備の種類・型式の詳細、作業内容の詳細、派遣先の事業場における労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を行う際に使用している教材、資料等が考えられる。

4 派遣受入期間の制限の適切な運用

(1) 概要

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（一部の業務を除く。）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（法第40条の2）。

(2) 意義

「臨時的・一時的」な労働力の適正・迅速な需給調整のために行う労働者派遣について、派遣先における常用雇用労働者の派遣労働者による代替の防止の確保を図るためである。

(3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲

イ 派遣先は、次の から までの場合を除いて、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から派遣可能期間（5）により意見聴取を経て3年以内の派遣受入期間が定められている場合は当該定められた期間、それ以外の場合は1年）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。

次の（ ）又は（ ）に該当する業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして二に掲げる業務（令第4条）（「26業務」）

（ ） その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務

（ ） その業務に従事する労働者について、雇用形態の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務

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の期間内に完了することが予定されているもの（「有期プロジェクト業務」）

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の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、月10日以下である業務（「日数限定業務」）

（ ） 「通常の労働者」の所定労働日数とは、原則として、派遣先のいわゆる正規の従業員（常用雇用的な長期勤続を前提として雇用される者）の所定労働日数が「通常の労働者」の所定労働日数に該当する。

ただし、当該派遣先の正規の従業員の方が少数である場合には、労働者派遣を受け入れようとする業務が属する事業場その他派遣就業の場所に、主として従事する労働者の所定労働日数を、「通常の労働者」の所定労働日数とする。

したがって、例えば、正規の従業員が約2割の場外馬券売場の事業場で、所定労働日数が

月8日の有期雇用の労働者が主として従事する馬券販売の担当部門において、日数限定業務として派遣受入期間の制限なしに労働者派遣を受けようとする場合には、「通常の労働者」の所定労働日数は、月8日となる。

() 「相当程度少なく」とは半分以下である場合をいう。したがって、例えば、通常の労働者の所定労働日数が月20日の場合には、月10日以下しか行われない業務が対象となる。

() 日数限定業務に該当するためには、その業務が、通常の労働者の1か月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月10日以下しか行われない業務であることが必要である。

したがって、「通常の労働者の1か月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月10日以下」を超える日数行われている業務を分割又は集約し、その一部を「通常の労働者の1か月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月10日以下」となる範囲において派遣労働者に従事させ、他の日は派遣先に雇用されている従業員のみで対応するような場合は、日数限定業務には該当せず、派遣受入期間の制限を受けることとなる。(例えば月15日発生する業務について分割し、月10日間を派遣労働者に従事させ、残りの月5日間を派遣先に雇用されている従業員に行わせるような場合は、その業務は月15日間行われていることから、日数限定業務に当たらない。)また、「通常の労働者の1か月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月10日以下」を超える日数行われている業務について、繁忙対策として、業務量の多い日のみ派遣先に雇用されている従業員に加え派遣労働者にも従事させるような場合も、日数限定業務には該当せず、派遣受入期間の制限を受けることとなる。

() なお、日数限定業務に該当する業務としては、例えば、書店の棚卸し業務や、土日のみに行われる住宅展示場のコンパニオンの業務が想定される。

産前産後休業及び育児休業、並びに産前休業に先行し、又は産後休業若しくは育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするための休業をする場合における当該労働者の業務(則第33条)

介護休業及び介護休業に後続する休業であって、育児・介護休業法第2条第4号に規定する対象家族を介護するためにする休業をする場合における当該労働者の業務(則第33条の2)

なお、及びの業務については、当該業務に従事していた派遣労働者が、休業を終えて当該業務に復帰する労働者に対して引継ぎを行う場合は、当該時間が必要最小限のものである限り、及びの業務に含めて差し支えない。

ロ イの に該当する業務であっても、イの から までに掲げる業務以外の業務を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

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

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

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

ハ イの 「一定の期間内」とは、3年以内とする。

ニ イの に該当する業務は、次に掲げる業務である。

令第4条で定める業務

(1) 情報処理システム開発関係（令第4条第1号）

電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守（これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。）又はプログラム（電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わされたものをいう。（23）及び（25）において同じ。）の設計、作成若しくは保守の業務

イ 情報処理システムの開発に係る次の業務をいう。

情報処理システム開発の可否を決定するための、又は既存のシステムのメンテナンスのための調査、分析、システム化計画書の作成

情報処理システムの設計（システム基本設計、システム詳細設計）

プログラムの設計、作成又は保守

から までに付随して行われるプログラムテスト又はシステムテスト

情報処理システム又はプログラムの使用マニュアルの作成の業務

本稼働と同じ、又はそれに近い環境で、ユーザーの用いる条件下において運用できるか否かを検証、評価する運用テスト

ロ この場合において、電子計算機とは「演算、判別、照合などのデータ処理を高速で行う電子機器でプログラムの実行に最低限必要な機能を有しているもの」であり、データ入力機を含むものである（（5）、（12）及び（23）において同じ。）。

(2) 機械設計関係（令第4条第2号）

機械、装置若しくは器具（これらの部品を含む。以下（2）及び（25）において「機械等」という。）又は機械等により構成される設備の設計又は製図（現図製作を含む。）の業務

イ 建築又は土木に係る設計・製図の分野以外の次のような機械等の設計又は製図（現図製作を含む。）の業務をいう。

電気、電子機器、加工機械、輸送用機械（車両、船舶）、クレーン、ボイラ -、労働安全衛生法施行令上の急停止措置、安全装置、タンク、タワー -、ベッセル（槽）、玩具、家具等の機械、装置、器具又はこれらの部品（IC、LSI、電線、プリント基板等を含む。）

原子力発電配管プラント、化学プラント等各種プラント

、 に係る配管、配線

ロ 「設計」とは、機械等の製作に当たり、その目的に即して費用、材料及び構造上の諸点についての計画を立て、図面その他の方式で明示することをいい、必ずしも図面を用いるものに限らず、数表等を用いるものあるいはコンピュータを用いるもの（いわゆるCAD）も含む。

また、自らの設計に基づき製作された機械等の機能、構造等が製作の目的に適合しない場合にその原因を検討し必要な設計の変更を行う等の作業を的確に遂行するために、当該機械等の仕様、

構造、能力等の検査、据え着け、及び他の装置、部品等との組立、に立合う業務は設計の業務に含まれるものである。

ハ 「製図」とは、設計に基づき、製図機器（コンピュータを含む。）を使って機械等を図面を用いて紙面等を書き表すことをいう。

ニ 建築設計・製図とは、建築基準法（昭和25年法律第201号）第2条第1号に規定される「建築物」（建築設備そのものを除く。）に係る設計・製図である。このため、建築士法の一級、二級建築士はこの業務に含まれない。また、原子力プラント等における建屋の設計は含まれない。

ホ 土木設計・製図とは、建設業法（昭和24年法律第100号）別表第一「土木工事業」に係るもので、道路、河川、鉄道、橋りょう、港湾、空港、都市計画等の設計、製図をいう。

(3) 放送機器操作関係（令第4条第3号）

映像機器、音声機器等の機器であって、放送番組等（放送法（昭和25年法律第132号）第2条第1号に規定する放送、有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律（昭和26年法律第135号）第2条に規定する有線ラジオ放送及び有線テレビジョン放送法（昭和47年法律第114号）第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組その他映像又は音声その他の音響により構成される作品であって録画され、又は録音されているものをいう。以下同じ。）の制作のために使用されるものの操作の業務

イ 「放送番組等」とは、無線、有線のテレビ、ラジオの放送番組の他、映像若しくは音声その他の音響により構成される作品であって、録画又は録音されているものであり、具体的には、次のようなものをいう（(4)、(22)及び(26)において同じ。）。

テレビ、ラジオ番組

演劇、コンサート等を録画、録音したレコード、ビデオ、映画等の作品

教育、宣伝用ビデオ、映画

なお、テレビ、ラジオ番組以外で録画、録音しない作品（例えば録画、録音しない演劇）はここには含まれない。

ロ 「制作」には、狭義の「制作」のみではなく、「中継」、「送出」（コントロールルームから送信施設、他局へ送り出す業務）も該当するが、送信所における送信の業務は含まれない（(4)において同じ。）。

ハ 「機器」とは、次のものをいう。

制作機器（狭義） - 照明機器（ライト、調光機器等）、映像機器（カメラ、カメラ制御器、VTR、フィルム送像装置、スイッチャー、効果機器等）、音声機器（マイク、ミキサー、効果機器、テープレコーダー、レコードプレーヤー等）

中継機器 - 中継用無線機器（マイクロ波送信機等）その他中継用の制作機器

送出機器 - コントロールルームの主調整卓の映像、音声のスイッチャー、ミキサー等、VTR、フィルム送像装置、テープレコーダー、APC（番組自動送出装置）、ネットワーク送出用卓のネットワークマスター、ネットワークスイッチャー、フィルム編集機等その他送出及び送出

準備用の制作機器

ニ 「操作」とは、機器の準備から撤収までの一連の行為（カメラのケーブルさばきのように機器の操作と密接不可分かつ、一体的に行われるものを含む。）をいうが、機器の保守、管理は含まれない。

なお、中継車の運転は中継機器の操作には含まれない。

(4) 放送番組等の制作関係（令第4条第4号）

放送番組等の制作における演出の業務（一の放送番組等の全体的形成に係るものを除く。）

イ 「演出」とは、ドラマ、ニュース番組、報道番組等の放送番組等における企画、計画、取材、技術指導、演技指導、編集、制作進行等をいう。具体的には次のような者の行う業務である。

ディレクター（番組の演出担当責任者であるプログラムディレクター）

アシスタントディレクター（ディレクターの補助を行う者、フロアディレクターともいう。）

テクニカルディレクター（技術スタッフを指揮し、ディレクターと協力して番組制作に当たる技術部門の責任者）

ライティングディレクター（照明の計画設計、照明関係の担当責任者）

オーディオディレクター（音声担当責任者）

アートディレクター（番組制作の美術部門全般の責任者）

ロ なお、大道具、小道具、衣裳、美術、結髪、メイク等の業務は含まれない。

ハ この場合において、「一の放送番組等の全体的形成に係るもの」とは、NHKのプロデューサー、ディレクター、民放のプロデューサー等の一つのまとまった番組全体の責任者と判断される者の行う業務をいい、いわゆる「コーナー」の制作責任者に係るものをいうものではない。

(5) 機器操作関係（令第4条第5号）

電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器（(23)において「事務用機器」という。）の操作の業務

イ (1)のロに掲げる電子計算機、タイプライター、テレックスほか、これらに準ずるワードプロセッサ、テレタイプ等の事務用機器についての操作の業務及びその過程において一体的に行われる準備及び整理の業務をいう。

ロ 当該機器は、法第40条の2第1項第1号イの趣旨から迅速かつ的確な操作に習熟を必要とするものに限られるものであり、ファクシミリ、シュレッダー、コピー、電話機、バーコード読取器等迅速かつ的確な操作に習熟を必要としない機器は含まれない。

ハ 機器の保守管理、中継車の運転等は、当該機器の操作でもなく機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」とも解することができないので留意すること。

ニ 電子計算機の操作を行う者が行う処理結果が印字された連続紙の切離し、仕分けの業務は、機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」の業務に含まれる。ただし、当該連続紙を梱包し又は発送する業務はこれに含まれない。

(6) 通訳、翻訳、速記関係（令第4条第6号）

通訳、翻訳又は速記の業務

次のいずれかの業務をいう。

イ 通訳 一の言語を他の言語に訳して相手方に伝達する業務又は通訳案内士法（昭和24年法律第210号）第2条の通訳案内業務

ロ 翻訳 一の言語を他の言語に訳す業務

ハ 口の翻訳業務の一環として行われる次の業務で主として、外国語の文書について行われるもの。

高度な技術により製作された機器の使用、操作、保守のためのマニュアル等の文書を使用目的に応じた的確かつ理解しやすく作成する業務（テクニカルライター業務）

翻訳文書を使用目的に応じて編集、修正する業務（エディター業務）

翻訳文書を使用目的に応じて翻訳言語の発想に従って書き直す業務（リライト業務）

翻訳文書の文法、表記上等の誤りを訂正する業務（チェッカー業務）

ニ 速記 人の話を速記符号で書き取り、一般の人々に読めるよう書き直す業務

(7) 秘書関係（令第4条第7号）

法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務

イ 取締役又はこれに準ずる者の秘書として文書の作成、受発信管理、資料・情報の整理及び管理、関係部門との連絡調整、スケジュール表の作成、来客の応対等を行う業務をいう。

ロ 単に来客に対するお茶の接待、会議室の準備、文書の受発信等のみを行う庶務的な補助業務は含まれない。

(8) ファイリング関係（令第4条第8号）

文書、磁気テープ等のファイリング（能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書、磁気テープ等の整理（保管を含む。）をいう。以下(8)において同じ。）に係る分類

の作成又はファイリング（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）の業務

イ 文書、図書、新聞、雑誌、帳簿、伝票、カード、ディスク、カタログ、地図、図面、フィルム、磁気テープ、写真、カルテ等についてファイリングの分類の作成又はファイリングを行う業務をいう。

この場合において、「ファイリング」とは、事務の能率化を図るために、文書等の分類基準を作成した上で当該分類基準に従って文書等の整理保管を行う、文書等の整理、保管の組織化、能率化の意であり、例えば、全社的に統一された文書整理規定を作成し、キャビネット等の整理用の器具を配置し、この文書整理規定に基づいて文書等の整理、保管を行うことをいう。

また、「高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。」とは、文書等の整理のために当該文書等の内容又は整理の方法等について相当程度の知識、技術又は経験を必要とするものに限られ、単に機械的な仕分けを行うものではないことをいう。

ロ 個人の机の周囲の片付けや文書等の番号順の並べ換えの業務はもとより、郵便物を発信元あるいは受信先別に仕分けする業務や売上、経理伝票等を取引先別に仕分けする業務等文書等の内容や整

理の方法等について専門的な知識等を用いることのない業務は含まれない。

(9) 調査関係（令第4条第9号）

新商品の開発、販売計画の作成等に必要な基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務

市場調査等の調査を企画若しくは実施し（電話又は面接による聴き取り調査を含む。）、又はその結果を集計若しくは分析し、最終的に統計表の作成を行う業務をいう（特定個人を対象として行われるものは含まれない。）。

(10) 財務関係（令第4条第10号）

貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務

イ 次のような財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務をいう。

仕訳、仕入帳・売上帳・勘定科目別台帳等の会計帳簿の作成

保険証券の作成

社会保険料・税金の計算及び納付手続

医療保険の事務のうち財務の処理の業務

原価計算

試算表、棚卸表、貸借対照表、損益計算書等の決算書類の作成

資産管理、予算編成のための資料の作成

株式事務

ロ 当該財務の処理、特に から まで及び については、法第40条の2第1項第1号イの趣旨から専門的な業務、すなわち、その迅速かつ的確な実施に習熟を必要とする業務に限られるものであり、単なる現金、手形等の授受、計算や書き写しのみを行うようなその業務の処理について特に習熟していなくても、平均的な処理をし得るような業務は含まれないものである。

ハ なお、店頭における商品（有価証券を含む。）売買に伴う現金又はこれに準ずるものの授受の行為及びセールスマンの行う商品の勧誘の行為は財務の処理には当たらず、これらの行為を伴う業務は含まれない。

また、銀行の貸金庫、セーフティケースの管理や社会保険の得喪手続も財務の処理とは解すことができないので留意すること。

(11) 貿易関係（令第4条第11号）

外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成（港湾運送事業法第2条第1項第1号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法（昭和42年法律第122号）第2条第1号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。）の業務

イ 次の書類の作成及びそのために必要な資料の収集、電話照会等の業務をいう。

貿易、海外調達等対外取引に際しての商品又はサービスの受発注契約書又はインボイス、パッキング・リスト、船積指図書等船積・通関業務に必要な書類

国内取引に際しての商品又はサービスの受発注契約書又は船積等輸送に必要な書類

ロ なお、取引とは関係のない官庁等への申請、届出をするための書類の作成は含まれない。また、商品（有価証券を含む。）売買に伴う現金又はこれに準ずるものの授受の行為及びセールスマンの行う商品の勧誘の行為は、文書の作成には該当せず、これらの行為を伴う業務は含まれない。

ハ 「港湾運送事業法第2条第1項第1号に掲げる行為に附帯して行うもの」とは、同法上の一般港湾運送事業を行う者が行うイの文書の作成のことであり、一般港湾運送事業を行う者に労働者を派遣し、当該文書を作成する業務は、令第4条第11号の業務には含まれないものであるので留意すること。

ニ 「通関業法第2条第1号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成」とは、関税法等の規定に基づき税関官署又は財務大臣に対して提出する通関業法第2条第1号イの（1）に規定する通関手続又は同号イの（2）の不服申立てに係る申告書、申請書、不服申立書等の通関業法第2条第1号ロに規定する通関書類の作成をいい、通関業者に通関業務の従事者として労働者を派遣し、通関書類を作成する業務は、令第4条第11号の業務には含まれないものであるので留意すること。

(12) デモンストレーション関係（令第4条第12号）

電子計算機、自動車その他その用途に応じた的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務

イ 電子計算機、各種産業用機械（ワードプロセッサ、タイプライター等の事務用機器を含む。）又は自動車について紹介及び説明を行う業務（実演を含む。）をいう。これらは、通常は商品の販売促進のためのキャンペーン等におけるいわゆるデモンストレーション業務に対応する。

ロ 当該機械は、用途に応じた的確な操作をするためには、高度の専門的知識、技術又は経験を必要とするものであり、ファクシミリ等の機器は、当然これには含まれず、また、民生用商品について紹介及び説明を行う業務は、パーソナルコンピューター等の例外を除き通常これには含まれない（(2)参照）。

また、家具、衣料品、食料品等機械に該当しないものは当然含まれるものではない。

(13) 添乗関係（令第4条第13号）

旅行業法（昭和27年法律第239号）第12条の11第1項に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行うものに限る。）若しくは同法第4条第1項第4号に規定する企画旅行（参加する旅行者の募集をすることにより実施するものに限る。）以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務（以下(13)において「旅程管理業務等」という。）、旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務（車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。）又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合いの用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務

イ 次のいずれかの業務をいう。

添乗員の行う旅行業法第12条の11第1項に規定される旅程管理業務若しくは同法第4条第1項

第4号に規定する企画旅行（参加する旅行者の募集をすることにより実施するものに限る。）以外の旅行における旅程管理業務に相当する業務又はそれらに付随する旅行者のパスポートの紛失等の事故処理、旅行者の苦情処理等の業務

この場合において、「旅程管理業務」とは、旅行者に対する運送又は宿泊のサービスの確実な提供、旅行に関する計画の変更を必要とする事由が生じた場合における代替サービスの手配その他の企画旅行を円滑に実施するための次の措置を講ずるために必要な業務を意味する（旅行業法施行規則第32条）。

旅行に関する計画に定めるサービスの旅行者への確実な提供を確保するために旅行の開始前に必要な予約その他の措置

旅行地において旅行に関する計画に定めるサービスの提供を受けるために必要な手続の実施その他の措置（本邦内の旅行であって、契約の締結の前に旅行者にこれらの措置を講じない旨を説明し、かつ、当該旅行に関する計画に定めるサービスの提供を受ける権利を表示した書面を交付した場合を除く。）

旅行に関する計画に定めるサービスの内容の変更を必要とする事由が生じた場合における代替サービスの手配及び当該サービスの提供を受けるために必要な手続の実施その他の措置（本邦内の旅行であって、契約の締結の前に旅行者にこれらの措置を講じない旨を説明し、かつ、当該旅行に関する計画に定めるサービスの提供を受ける権利を表示した書面を交付した場合を除く。）

旅行に関する計画における2人以上の旅行者が同一の日程により行動することを要する区間における円滑な旅行の実施を確保するために必要な集合時刻、集合場所その他の事項に関する指示

空港、港湾、鉄道駅、バスターミナルに設けられた旅客の乗降又は待合いの用に供する建築物内（ロビー、待合室等）における送迎並びに送迎に付随する案内及び接遇の業務

空港等の施設内において行う旅行者の集合の確認、乗車券等必要な書類の手渡し、海外渡航事務手続等必要な手続の実施、旅行日程及び注意事項についての説明、利用する交通機関の確認及び当該交通機関への案内、旅行に関する計画の変更を必要とする事由が生じた場合における代替サービスの手配等の業務を含む。

ロ なお、バスガイド、スチュワーデス等が業務として行う車両、船舶又は航空機内における案内の業務、旅行者に同行するのではない海外渡航事務手続、空港、港湾等とそれ以外の施設との間の送迎はこの業務の一部として行われる場合を除き含まれない。

(14) 建築物清掃関係（令第4条第14号）

建築物における清掃の業務

イ 次のいずれかの業務をいう。

床、天井、壁面、トイレ、洗面湯沸所、照明器具、窓ガラス、エレベーター、エスカレーター等の建築物の内部の清掃

外壁、窓ガラス、屋上、建築物に付随するプール等の建築物の外部の清掃

又は に付随するゴミの収集、焼却

宿泊施設の客室整備（ベッドメイキング、備品の整備補充等）

ロ 害虫、ねずみ等の防除（イの清掃に付随して行われるものは除く。）、各種の槽の清掃、下水処理場の清掃及び輸送機器（車両、船舶又は航空機）の清掃は、「建築物における清掃」には該当しないものである。

(15) 建築設備運転等関係（令第4条第15号）

建築設備（建築基準法第2条第3号に規定する建築設備をいう。（16）において同じ。）の運転、点検又は整備の業務（法令に基づき行う点検及び整備の業務を除く。）

イ 建築基準法第2条第3号に規定する建築設備の運転、点検又は整備の業務をいう。

この場合において、「建築設備」とは、建築物に設ける電気、ガス、給水、排水、換気、暖房、冷房、消火、排煙若しくは汚物処理の設備又は煙突、昇降機若しくは避雷針をいう（建築基準法第2条第3号）。

ロ 機械警備に用いられる機械の運転等や、下水処理場の設備の点検等は含まれない。

ハ なお、点検及び整備の中でも、建築基準法第12条の建築設備の調査又は検査の業務、浄化槽法（昭和58年法律第43号）第10条の浄化槽の保守点検、清掃の業務、消防法（昭和23年法律第186号）第17条の3の3の防火対象物の点検等の法令に基づき定期に行う点検及び整備の業務は除かれる。

また、高圧ガス保安法（昭和26年法律第204号）、液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律（昭和42年法律第149号）及び特定ガス消費機器の設置工事の監督に関する法律（昭和54年法律第33号）並びにこれらに基づく命令の定めるところにより選任する者が行うべき職務等に係る業務は含まれない。

(16) 受付・案内、駐車場管理等関係（令第4条第16号）

建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務、建築物に設けられ、又はこれに附属する駐車場の管理の業務その他建築物に出入りし、勤務し、又は居住する者の便宜を図るために当該建築物に設けられた設備（建築設備を除く。）であって当該建築物の使用が効率的に行われることを目的とするものの維持管理の業務（（14）に掲げる業務を除く。）

イ 次のいずれかの業務をいう。

建築物の入り口又は建築物内の事業所の入り口等における受付又は案内

博覧会場の入退場口又は博覧会場内に設けられた案内所における受付又は案内

駐車料金の徴収、機械式操作盤の操作、出入車両の記録等の駐車場（建築物及び専ら当該建築物の利用の用に供するために設けられているものに限る。）の管理

電話交換機、館内放送設備等の設備（建築設備であるものを除く。）の操作、点検、整備

この場合において「博覧会場」とは、国、地方公共団体又はそれらの設立した公益法人等が主催する博覧会のために設けられた展示等のための建築物、施設又は広場等からなる会場をいい、

具体的には国際博覧会又は地方博覧会の会場をいう。

ロ イの 又は には、中高層分譲住宅等の建築物の管理業務は含まれない。

ハ イの には、車両の誘導は含まれない。

ニ イの には、一般廃棄物及び産業廃棄物の処理の用に供される施設、設備は含まれない。

(17) 研究開発関係（令第4条第17号）

科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務（（1）及び（2）に掲げる業務を除く。）

イ 研究又は開発に係る次のような業務をいう。

研究課題の探索及び設定

文献、資料、類例、研究動向等関連情報の収集、解析、分析、処理等

開発すべき新製品又は製品の新たな製造方法の考案

実験、計測、解析及び分析、実験等に使用する機器、装置及び対象物の製作又は作成、標本の製作等

新製品又は製品の新たな製造方法の開発に必要な設計及び試作品の製作等

研究課題に関する考察、研究結果のとりまとめ、試作品等の評価、研究報告書の作成

前記の業務に関して必要なデータベースの構築及び運用

ロ 次の業務は含まれない。

専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務でないものを専ら行うもの

製品の製造工程に携わる業務を専ら行うもの

ハ 科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品の開発又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発を目的とした試作品の製作の業務はロの に該当しない。

(18) 事業の実施体制の企画、立案関係（令第4条第18号）

企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務（労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。）

イ 企業等における事業の実施体制又は運営方法の整備に関する次の業務をいう。

自企業・ユーザー企業に対するアンケート、ヒアリング等、自企業・他の企業の現場視察及び事業内容の分析等を通じての実態把握並びに改善が必要と思料される事項に関する問題意識の提起

各種統計データ、他社の事例等資料の収集

統計的手法を用いての調査結果の分析並びに自企業における事業の実施上の問題点の分析及び
抽出

事業の実施体制の改善策の策定

実施すべき内容のとりまとめ及び提案

ロ 「労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務」とは、賃金、労働時間、福利厚生、安全衛生等の労働条件管理、募集、採用、配置、昇進、能力開発等の人事管理、人事相談その他の人間管理、団体交渉、苦情処理等の労使関係管理等のいわゆる人事労務管理に係わる業務をいい、例えば、就業規則の作成又は変更に関する検討、個別の労働者に係わる具体的な配置の提案、労働組合及び個々の労働者に対する説明・説得等をいう。

一方、例えば、新規事業等を開始するに当たり、業務量及びそれに必要な人員数についての試算を行う業務等は「労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務」には含まれない。

ハ なお、アンケート、ヒアリングの実施又はその結果を集計する業務、統計データ、事例等の資料収集を専ら行う等の補助的な業務は含まれない。

(19) 書籍等の制作・編集関係（令第4条第19号）

書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務

イ 書籍等の制作における編集に係わる次の業務をいう。

書籍等の内容、読者層、価格、発売時期、発行部数等の企画及び決定

企画に沿った執筆者等の選定並びに執筆者等に対する執筆等の依頼及び交渉

執筆者等（執筆者、写真家、画家、イラストレーター等のうち、編集者と交渉を行い、編集者から業務委託を受ける者）の補助（資料収集及び取材並びにそれらの補助）

編集者自身が行う取材、資料収集及び執筆

原稿等の点検及び原稿等の内容の調整並びに執筆者等との交渉及び調整

書籍等の用紙、装丁、割付け等の考案及び決定

上記に付随する校正及び校閲

ロ この場合において、「書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品」とは、文章、写真、図表等により構成され、紙等（CD-ROM、マイクロフィルム等を含む。）に記録されるものをいう。

ハ なお、校正等を専ら行うような補助的な業務は含まれない。

(20) 広告デザイン関係（令第4条第20号）

商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務（(21)に掲げる業務を除く。）

イ 商品若しくはその包装のデザイン又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的とするデザインについての考案、設計、試作品の作成又はデザイン自体の作成の業務、ショールーム等における商品の陳列を考案し、設計し又は実施する業務をいう。

ロ 「企業等」には、私企業、公企業の他、企業団体、一般社団法人又は一般財団法人、個人事業主が含まれる。

ハ この場合において、「広告」の媒体としては、テレビ、新聞、雑誌、パンフレット、カタログ、ポスター、看板等が想定される。

ニ また、この場合において、「設計」とは、あくまでデザインの設計及び作図のことをいい、(2)における設計とは異なる(2)の口参照)。

ホ なお、次の業務は含まれない。

(21)に該当する業務

デザイン作成に当たって、印刷又は決定されたデザインのとおりに彩色等を専ら行う業務

決定された方法のとおりに商品の陳列を専ら行う業務

(21) インテリアコーディネータ関係(令第4条第21号)

建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務(法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。)

イ 建築物内における照明器具、家具等(以下「インテリア」という。)のデザイン又は配置に関する次の業務をいう。

インテリアに関する相談、説明又はインテリアの選定に係る助言

インテリアのデザイン、配置等の考案

提案書の作成(イメージの考案及び表現)及び模型の作成並びにそれらの提示

インテリアの販売業者との交渉、家具等の配置の際の立会い等

ロ この場合において、「建築物内における照明器具、家具等」には、照明器具、家具の他、建具、建装品(ブラインド、びょうぶ、額縁等)、じゅうたん・カーテン等繊維製品等が含まれる。

ハ なお、次の業務は含まれない。

法第4条第1項第2号に規定する建設業務に該当するもの(内装等の施工を含む。(第2の1の、第2の2の(3)参照))

清書、模型の作成等を専ら行う業務

(22) アナウンサー関係(令第4条第22号)

放送番組等における高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする原稿の朗読、取材と併せて行う音声による表現又は司会の業務(これらの業務に付随して行う業務であって、放送番組等の制作における編集への参画又は資料の収集、整理若しくは分析の業務を含む。)

イ 放送番組等における次の業務をいう。

ニュース番組その他の報道番組等におけるニュース等の原稿の朗読及びいわゆるナレーション

ニュース番組、スポーツ番組、事件があった場合等の特別番組等における実況中継又はインタビュー

報道番組の司会及び進行

上記の業務に付随して行う編集会議への出席等編集への参画、資料収集、打合せ等の業務

映画、ビデオ、CD等において前記の業務に該当するものを行う業務

(23) OAインストラクション関係(令第4条第23号)

事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラムの使用方法を習得させるための教授又は指導の業務

イ (5)のイの事務用機器の操作方法の教授又は指導の業務又は(1)のロに掲げる電子計算機を使用することにより機能するシステム又はプログラムの使用方法の教授又は指導の業務並びにそれらに付随して行う指導方針等に係るユーザー企業との打合せ及びこれに基づくテキストの作成の業務をいう。

ロ この場合において、「事務用機器」は(5)における「事務用機器」と同一であり、ファクシミリ、シュレッダー、コピー、電話機、バーコード読取機等迅速かつ的確な操作に習熟を必要としない機器は含まない((5)参照)。

ハ なお、事務用機器の操作方法等に関するテキスト等の作成を専ら行う業務及びVTR、OHPその他教授のための教材の操作を専ら行う業務は含まれない。

(24) テレマーケティングの営業関係(令第4条第24号)

電話その他の電気通信を利用して行う商品、権利若しくは役務に関する説明若しくは相談又は商品若しくは権利の売買契約若しくは役務を有償で提供する契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

イ 電話その他の電気通信を利用して行う次の業務をいう。

顧客に架電する等により行う、商品等に対する関心の有無の確認、商品等の説明、売買契約等についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

顧客からの架電等に対応して行う、商品等の説明、商品等に関する相談、売買契約等についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務(購入後の商品等に関する問い合わせ、苦情への対応等を含む。)

ロ イの又はの業務に付随して行われる予約内容に係る伝票作成、コンピューター入力等の業務は含まれる。

ハ 「その他の電気通信」には、ファクシミリ、パソコン通信等が含まれる。

ニ この場合において、商品とは売買契約の対象となる物品のことを、権利とは、例えば保養のための施設やスポーツ施設を利用する権利など役務を受ける等の権利を、役務とは、例えば保養のための施設やスポーツ施設を利用させることをいう。

ホ なお、次の業務は含まれない。

(9)に該当する業務

(16)に該当する業務

アポイント取りを行う業務(商品等の説明等を行っている際に直接面接して商品等に関する説明等を行う必要が生じた場合等を除く。)

予め録音した音声により顧客からの架電への対応を行う業務

放送番組において行うもの等不特定多数の者に向けての商品等の説明の業務

予約内容の伝票作成、コンピューター入力等を専ら行う業務

(25) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業関係(令第4条第25号)

顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む。）を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品（金融商品の販売等に関する法律（平成12年法律第101号）第2条第1項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。）に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約（これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。）についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務
イ 次のいずれかの業務をいう。

顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む。）を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラムに係る次の業務

顧客の要求の把握並びに顧客に対する説明又は相談及びそれらに必要な説明資料の作成

顧客との交渉又は見積書作成

売買契約の締結等売買契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘

上記に付随する納入（運送業務を含む。）及びその管理

顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品に係る次の業務

金融商品の特性、リスク等に関する説明（情報提供）又は相談及びそれらに必要な説明資料の作成

顧客との交渉又は見積書作成

ニーズの的確な把握等を踏まえ選定された金融商品についての売買契約の締結等売買契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘
ロ イの には、既製品や既製品に既成の付属物を付加するものの営業に係わる業務は含まれないことに留意すること。

ハ イの において、「機械等若しくは機械等により構成される設備」には、電気・電子機器、加工機器、輸送用機器、産業用機器（クレーン、ボイラー、タンク、タワー等）、原子力プラント、化学プラント等が該当する。

ニ イの において、「プログラム」には、IT関連商品としてのシステム、ソフトウェア、ネットワーク等が該当する。

ホ イの のiには、企業調査、産業調査に基づき行う個別証券の分析、評価、顧客のライフプラン等を踏まえたポートフォリオ（運用資産のもっとも有利な分散投資の選択）の作成等も含む。

ヘ イの とは、具体的には、次のような資格を有する者（これに相当すると認められる者を含む。）の行う専門的知識を要する業務をいう。

デリバティブに係る業務まで行い得る一種外務員資格を有する証券外務員

損害保険のほぼ全種目につき必要な知識を持ち、十分に自立して取り扱う能力があると認められていた従前の特級又は上級資格を有する損害保険外務員

ファイナンシャル・プランニング・サービスに必要な知識の習得を目的とする応用課程試験合

格者である生命保険外務員

日本ファイナンシャル・プランナーズ協会のAFP（Affiliated Financial Planner）資格審査試験に合格し同協会に個人正会員として入会している者（AFP認定者。）

（社）日本証券アナリスト協会の試験に合格し同協会の会員として登録している証券アナリスト

ト なお、次の業務は含まれない。

機械等の設計若しくは製造又はその管理の業務及びプログラムの設計若しくは作成又はその管理の業務

建築設計の業務（(2)のニ参照）

機械等又はプログラムの納入及びそれに付随する輸送を専ら行う業務

機械等又はプログラムの保守及びアフターサービスの業務

(26) 放送番組等における大道具・小道具関係（令第4条第26号）

放送番組等の制作のために使用される舞台背景、建具等の大道具又は調度品、身辺装飾用品等の小道具の調達、製作、設置、配置、操作、搬入又は搬出の業務（法第4条第1項第2号に規定する建設業務を除く。）

イ 次のいずれかの業務をいう。

放送番組等の制作のために使用される舞台背景、建具等の大道具の調達、製作、設置、操作、搬入又は搬出の業務（法第4条第1項第2号に規定する建設業務（第2の1の、第2の2の(3)参照）に該当するものを除く。）

放送番組等の制作のために使用される調度品、身辺用装飾品等の小道具（衣装を除く。）の調達、製作、配置、搬入、搬出又は保管の業務

ここで、及びにおいては、放送番組等のディレクター等の指示の下に、予め設定された企画に基づいて行う次の業務が含まれる。

大道具若しくは小道具の調達若しくは製作に関する計画の作成又は大道具若しくは小道具の調達

大道具のデザイン又は設計

大道具又は小道具の原材料の調達、製作（彩色を含む。）又は改造

大道具又は小道具の搬入

大道具の組立若しくは設置又は小道具の配置（放送番組等の本番中において行うものを含む。）

放送番組等の本番中における、大道具の操作若しくは手直し又は小道具の手直し

放送番組等の終了後における、大道具の解体若しくは搬出又は小道具の搬出若しくは保管

ロ この場合において、「放送番組等」とは、(3)及び(4)における「放送番組等」と同一である。また、「制作」には、(3)に掲げる「制作」のうち「中継」及び「送出」を除いたものが該当する（(3)参照）。

ハ この場合において、「大道具」には、建具、背景、壁、窓、扉、植込み等が含まれ、「大道具」の製作には、建築物その他の工作物に該当するものの製作は含まれない。

ニ また、「小道具」には、室内の調度品、家具、飾り物、日用品等、出演者が持ってでるもの、はきもの、(いわゆる「持道具」と呼ばれるもの)等が含まれるが、衣装、かつら等は含まれない。

また、小道具の業務には、メイク、結髪等は含まれない。

ホ なお、大道具又は小道具の搬入、搬出又は保管を専ら行う業務は含まれない。

(参考)

なお、(1)から(26)までの業務に加え、同一の派遣元事業主から一の作業を共同して処理するために複数の労働者が派遣される場合において、当該労働者の中で指導者的ないし調整者的役割を果たすこととされている者が、当該(1)から(26)までの業務を円滑、的確に遂行するために派遣先の指揮命令の下に行う次に掲げる業務(以下「チームリーダー業務」という。)は(1)から(26)までのそれぞれの業務に含まれる。

当該複数の労働者を代表して派遣先等と行う業務上の打合わせ

派遣先からの業務上の指揮命令その他派遣労働者への伝達

他の派遣労働者に対して行う仕事の割り付け、順序、緩急の調整等業務の遂行方法に関する調整

他の派遣労働者に対して行う業務遂行に関する技術的指導

また、(1)情報処理システム開発関係、(2)機械設計関係、(6)通訳・翻訳・速記関係及び(16)受付・案内、駐車場管理等関係中博覧会に係るものについては、指導者的ないし調整者的役割を果たすこととされている者の業務が主としてチームリーダー業務であっても各号のそれぞれの業務に含まれるものとする。

(4) 派遣受入期間の制限の適切な運用

派遣先は、法第40条の2の規定に基づき常用雇用労働者の派遣労働者による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（法第40条の2、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の14（第9の15参照））。

イ 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。

ロ 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ものとする。

上記のほか、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。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いい、係又は班のほか、課、グループ等が該当する場合もあり、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとする。

ただし、派遣労働者の受入に伴い係、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、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これら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、同一の業務であるとみなすものとする。

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など、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。

その他法第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。

ハ 「同一の業務」に係る判断の具体例は次のとおりである。

「同一の業務」に係る具体例

<p>組織の最小単位（係、班等）内で異動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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も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。 ・ 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。
<p>組織の最小単位を超えた異動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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」として解釈すべき。
<p>組織の最小単位の名称（プロジェクトの場合）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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」の判断の中心にすべき。 ・ 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。

派遣就業中に組織を再編した場合	<ul style="list-style-type: none"> 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。
-----------------	---

(参考)

なお、「同一の業務」については、更新された労働者派遣契約に基づき従前と同じ業務に就く場合のように紛れなく「同一の業務」に該当すると判断できる場合もあるが、我が国の企業組織においては、一般に個々の労働者の業務が細分化されて定義されておらず、上司の日々の指揮命令により所属組織の所掌事務の範囲内で柔軟に業務を遂行している実態からすると、個々人の業務はめまぐるしく変わっていくため、いかなる範囲を「同一の業務」ととらえるか判断が難しい場合が多い。このため、業務の内容についての最小の指揮命令単位（指揮命令権者は通常何らかの役職者であるから、最小の指揮命令単位は最末端の役職者（「係長」、「班長」、「グループ・リーダー」等）及びその指揮命令を受ける労働者のまとめり＝組織の最小単位となる。）における業務を「同一の業務」とみなすことを判断基準とするものである。

二 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、当該新たな労働者派遣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との間の期間が3か月を超えないときは、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。

派遣受入期間の判断は第7の2の(2)のホの(ハ)とは異なり、継続していると判断される最初の契約の始期から最後の契約の終期までの期間により行う。

ホ なお、ここでいう事業所とは、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。

(5) 派遣受入期間の設定方法等

イ (3)のイの から 以外の業務の派遣受入期間の制限は、次のとおりである（法第40条の2第2項）。

(イ) ロにより労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間が定められている場合

・・・ その定められている期間

(ロ) (イ)以外の場合

・・・ 1年

ロ 派遣先は当該派遣先の事業所その他の派遣就業の場所ごとの同一の業務（(3)のイの から 以

外の業務)について、派遣元事業主から1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、あらかじめ、八により、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めなければならない(法第40条の2第3項)。

八 派遣先は口の期間を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合(以下、「過半数組合」という。)、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、「過半数代表者」という。)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)。

派遣先が過半数組合又は過半数代表者(以下、「過半数組合等」という。)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あるが、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ある。

こうした趣旨や以下に掲げる内容を十分に踏まえ、意見聴取が確実に行われるよう、また意見が尊重されるよう、関係者に対する十分な周知及び指導を行うこと。

なお、当該手続は、次によるものとする。

(イ) 意見聴取の際に、過半数組合等に次に掲げる事項を書面により通知すること(則第33条の4第4項)。

労働者派遣の役務の提供を受けようとする業務

労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を新たに定める場合にあっては、当該業務に労働者派遣を受けようとする期間及び開始予定時期(労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を変更する場合は、変更しようとする期間)

なお、及び以外の項目、例えば労働者派遣を受けようとする人数等を通知することについては、法令で求めるものではないが、関係労使間で通知するか否かを決定すべきものであること。

(ロ) また、派遣先は、当該派遣受入期間を定めるに当たっては、次に掲げる事項を書面に記載し、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らない(則第33条の3)。

(イ)により、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

(イ)により過半数組合等に通知した事項及び通知した日

過半数組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容

意見を聴いて、(イ)の労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間又は変更しようとする期間を変更したときは、その変更した期間

電磁的記録により当該書面の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行わなければならない。

また、電磁的記録により当該書面の保存を行う場合は、次のいずれかの方法によって行った上で、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然と

した形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を作成できるようにしなければならない。

a 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

b 書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含む。）により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

(H) 過半数代表者は、以下のいずれにも該当する者とする（則第33条の4）。

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。

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。

なお、 に該当する者がいない事業所にあつては、 に該当する者とする。

また、派遣先は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

なお、「投票、挙手等」の方法としては、「投票、挙手」のほか、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。

二 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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の15（第9の15参照））

(イ) 派遣先は、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過半数組合等に対し、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ものとする。

(ロ) 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、当該意見を勘案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ものとする。

ホ その他

(イ) 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るが、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は可能である。

(ロ) 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る。

(ハ) 1年以内の派遣受入期間の予定で派遣の受入れを開始した後に、過半数労働組合等からの意見聴取を行い、1年を超える派遣期間を定めることも可能である。

(ニ) なお、意見聴取に当たっては、派遣先は、十分な考慮期間を設けた上であれば、過半数組合等

の意見の提出に際して期限を付することが可能である。また、当該期限までに意見がない場合には意見がないものとみなす旨、過半数組合等に事前に通知した場合には、そのように取り扱って差し支えない。

(6) 派遣受入期間の制限の適切な運用のための留意点

イ 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、(3)のイの から までに掲げる業務以外の業務について派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、第7の労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該業務について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らない。また、派遣元事業主は、当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない(第7の2の(3)参照)。

ロ また、派遣先は、労働者派遣契約の締結後に当該派遣労働者に基づく労働者派遣に係る業務について、(5)のロの期間を定め、又はこれを変更したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、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を通知しなければならない(法第40条の2第5項)。

ハ なお、イ及びロの通知については、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者又は派遣先から派遣元事業主に対して、通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない(則第24条の2、則第33条の4第5項)が、イ又はロの通知である旨が明確になっていれば、他の連絡等と併せて一葉の書面等で通知することとしても差し支えない。

ニ これらの規定は、労働者派遣契約に基づき労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方が、派遣受入期間の制限の規定を遵守できるようにすることを目的としているものである。

(7) 派遣受入期間の制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合の取扱い

イ 概要

厚生労働大臣は、派遣受入期間の制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている者に対し、法第48条第1項の規定による指導又は助言をしたにもかかわらず、その者がなお当該期間の制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている場合には、当該者に対し、当該派遣就業を是正するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる(法第49条の2第1項)。

また、厚生労働大臣は、派遣受入期間の制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けており、かつ、当該労働者派遣の役務の提供に係る派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望している場合において、当該派遣先に対し、法第48条第1項の規定により指導又は助言をしたにもかかわらず、当該派遣先がこれに従わなかったときは、当該派遣先に対し、当該派遣労働者を雇い入れるよう勧告することができる(法第49条の2第2項)。

厚生労働大臣はこれらの勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる(法第49条の2第3項、第13の3参照)。

ロ 雇入れの指導又は助言、勧告、公表の内容

- (イ) 法の規定により派遣先に対し派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言、勧告する際には、当該派遣労働者の希望による場合を除き、期間の定めなき雇用によるよう指導又は助言、勧告する。
- (ロ) 勧告に従わなかったときの公表の際には、企業名及び所在地、事業所名及び所在地並びに指導、助言、勧告及び公表の経緯について公表する。

ハ 権限の委任

勧告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

ニ 雇入れの指導又は助言、勧告、公表の手続

- (イ) 勧告の対象となる事案を把握してから原則として1か月以内に、指導又は助言を経て勧告すべく手続をとる。指導又は助言、勧告の決定は厚生労働大臣又は都道府県労働局長が行う。公表の決定は厚生労働大臣が行う。

なお、最終的に勧告の前提となる段階における指導及び助言並びに勧告については、文書により期限を設けて行う。

雇入勧告書には、当該勧告に従わない場合は、その旨を公表することがある旨を記載する。また、併せて公表方法を示すものとする。

- (ロ) 雇入勧告を行うことを決定した場合には、次の様式による雇入勧告書を作成し、当該雇入勧告の対象となる者に対して交付する。

- (ハ) また、勧告から原則として1か月以内に公表すべく手続をとる。公表の方法は、ロの(ロ)の内容からなる資料を作成し、新聞発表することによる。

- (ニ) なお、上記の目的はあくまで派遣労働者の雇用の安定を図ることであることにかんがみ、個別の事案に即して弾力的な対応を図ること。

ホ 雇入れ勧告の対象となった派遣先と派遣労働者の法的関係

雇入れ勧告を行うケースは、派遣元事業主と派遣先との間で、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について労働者派遣契約が派遣受入期間を超えて締結されることが想定し難い中では、既に労働者派遣契約の根拠なく、また、派遣元事業主と派遣労働者の間の雇用契約の根拠なく、事実上派遣先において就業を継続している状態であって、更に勧告の実施要件を満たしている場合と考えられる。

このため、派遣先が、労働者派遣契約による授権がない中で、派遣労働者の指揮命令を継続している状態を前提として、以下のような法解釈が行えると考えられる。

- (イ) 派遣労働者が派遣元事業主との雇用契約を解除したり、雇用契約期間が満了する等派遣元事業主との雇用関係が既に終了している場合には、派遣先との雇用関係が成立していると推定でき、訴訟において、派遣労働者は、勧告の内容に従った雇用関係の確認や損害賠償請求を行うことが可能である。

(ロ) 派遣元事業主との雇用関係が終了していない場合であっても、勧告の実施後派遣労働者が派遣元事業主との雇用関係を終了させれば、(イ)と同様の請求が可能である。

(注)

派遣元事業主は、法律上派遣先の「同一の業務」について派遣受入期間を超えて労働者派遣を行ってはならない義務を課せられており（法第35条の2）、違反に対しては、許可の取消し等の行政処分のみでなく、直接罰則も付されることから、派遣受入期間を超える労働者派遣の締結は想定し難い。

厚生労働省発職 号
年 月 日

雇 入 勧 告 書

殿

厚 生 労 働 大 臣 印
労 働 局 長 印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第49条の2第2項に基づき、下記理由により 年 月 日までに の事業所において、下記の事項を実施するよう勧告する。

なお、この勧告に従わない場合には、その旨を公表することがあることを申し添える。

記

事業所において派遣就業を行っている派遣労働者 を期間の定めなく雇用するよう勧告する。

(理由)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2第1項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けており、かつ、当該労働者派遣に係る派遣労働者が に雇用されることを希望しているため。

5 派遣労働者への雇用契約の申込み義務

(1) 派遣受入期間の制限のある業務に係る雇用契約の申込み義務

イ 概要

派遣先は、第8の9による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、4の(3)の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継続して派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用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、当該派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するものに対し、雇用契約の申込みをしなければならない(法第40条の4)。

ロ 趣旨

派遣受入期間の制限に抵触する前に、イの行為をすることを義務付けることにより、派遣受入期間の制限に違反して労働者派遣が行われることを未然に防止し、労働者派遣から派遣先の直接雇用へと移行させるためである。

ハ 派遣労働者の希望の把握方法

派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望しているかどうかは、派遣労働者が希望を申し出ている場合は明らかであるが、申し出していない場合には、ロの趣旨にかんがみ、雇用契約の申込み義務が課せられている派遣先が、その義務を果たすために、自ら派遣労働者に希望の有無を確認することにより把握しなければならない。

ニ 雇用契約の申込みの時期及び方法

雇用契約の申込みは、4の(3)の派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の前日までに、任意の方法により行うことが必要である。

なお、申込み義務に係る派遣労働者の労働条件は、当事者間で決定されるべきものであるが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められる。

ホ 雇用契約の申込み義務を果たさない場合の取扱い

- (イ) 厚生労働大臣は、派遣停止の通知を受けながら派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の前日までに雇用契約の申込みをせず、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継続して派遣労働者を使用した派遣先に対し、法第48条第1項の規定による指導又は助言をしたにもかかわらず、その者がなお当該規定に違反している場合には、当該者に対し、法第40条の4の規定による雇用契約の申込みをすべきことを勧告することができる(法第49条の2第1項)。

また、厚生労働大臣はこの勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる(法第49条の2第3項)(第13の3参照)。

- (ロ) 勧告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働

大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

- (ハ) 指導、助言又は勧告の決定は厚生労働大臣又は都道府県労働局長が行う。公表の決定は厚生労働大臣が行う。

なお、最終的に勧告の前提となる段階における指導及び助言並びに勧告については、文書により期限を設けて行う。

雇用契約申込勧告書には、当該勧告に従わない場合は、その旨を公表することがある旨を記載する。また、併せて公表方法を示すものとする。

- (ニ) 勧告を行うことを決定した場合には、次の様式による雇用契約申込勧告書を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。

- (ホ) また、勧告から原則として1か月以内に公表すべく手続をとる。勧告に従わなかったときの公表の際には、企業名及び所在地、事業所名及び所在地並びに指導、助言、勧告及び公表の経緯について公表する。公表はこれらの内容からなる資料を作成し、新聞発表することによる。

- (ア) なお、上記の目的はあくまで派遣労働者の雇用の安定を図ることであることにかんがみ、個別の事案に即して弾力的な対応を図ること。

ヘ 派遣停止の通知がされなかった場合の取扱い

派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の一月前の日から当該抵触することとなる最初の日の前日までの間に、派遣元事業主から派遣停止の通知がなされなかった場合については、派遣先は雇用申込みの義務の対象とはしないものである。

なお、派遣停止の通知がなされずに、派遣受入期間の制限に抵触する日以後も労働者派遣が行われている場合には、派遣元事業主は法第35条の2第1項違反に該当し（第8の12参照）、派遣先は法第40条の2第1項違反に該当しているものであり（4の(7)参照）、直ちに労働者派遣が中止されなければならない。

(2) 派遣受入期間の制限のない業務に係る雇用契約の申込み義務

イ 概要

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）ごとの同一の業務（4の(3)のイの から に掲げる業務に限る。）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いる場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該3年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない（法第40条の5）。

「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」とは、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。

「同一の業務（4の(3)のイの から に掲げる業務に限る。）」とは、事業所等における4の(3)のイの から までに相当する業務のうち同種のものをいう。

例えば、機械設計の業務（４の(3)のイの業務（いわゆる「26業務」））に、３年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先については、当該派遣先において機械設計に主として従事する業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行わなければならない。

「３年を超える期間継続して」とは、当該３年を超える期間中に、労働者派遣の受入れを停止していた期間があった場合であっても、当該停止期間が３か月を超えない場合には、「３年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いる場合として取り扱う。

「当該３年を経過した日以後労働者を雇い入れようとするとき」とは、派遣労働者の受入れが３年を超える日以後に雇用関係が開始される場合をいう。

例えば、平成20年４月１日に同一の派遣労働者の受入れが３年を超えることとなる業務があり、当該業務と同一の業務に平成20年４月１日から労働者を雇用する場合には、当該労働者の募集・採用行為を平成19年度中に行う場合であっても、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行うことが必要である。

「労働者を雇入れ」とは、雇入れの形態は特に問わないものであり、常用雇用に限らないものである。

なお、いわゆる在籍型出向の受入れについては、形式としては派遣先と出向労働者との間で雇用関係が生じるものであるが、一定期間経過後に出向元企業へ復職することが前提となっていること等から、労働者の「雇入れ」には該当しないものとする。

ロ 趣旨

派遣労働者の雇用の安定を図るため、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先に直接雇用される機会をより多く確保するためである。

ハ 雇用契約の申込みの方法等

新たに労働者を雇い入れようとする業務について、３年を超えて受け入れている派遣労働者が、雇い入れようとする人数を超えて複数名いる場合については、３年を超えて受け入れている派遣労働者全員に対し、雇用契約の申込みを受ける地位に対する応募の機会を与えた上で、試験等の公平な方法により、雇用契約の申込みを受ける派遣労働者を選考することで足りる。

申込み義務に係る派遣労働者の労働条件は、当事者間で決定されるべきものであるが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等総合的に勘案して決定されることが求められる。

派遣労働者が法第40条の５に基づく派遣先からの雇用契約の申込みを断った場合において、当該申込みを断った時点から１か月以内に、当該派遣先が同一条件で再度労働者を雇い入れようとするときは、再度の申込みをしなくても差し支えない。

ニ 雇用契約の申込み義務を果たさない場合の取扱い

(イ) 厚生労働大臣は、３年を超えて派遣労働者を受け入れている派遣先が雇用契約の申込み義務を果たさなかった場合であって、法第48条第１項の規定による指導又は助言をしたにもかかわらず、

その者がなお当該規定に違反している場合には、当該者に対し、法第40条の5の規定による雇用契約の申込みをすべきことを勧告することができる（法第49条の2第1項）。

また、厚生労働大臣はこの勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる（法第49条の2第3項）（第13の3参照）。

(D) 勧告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

(H) 指導、助言又は勧告の決定は厚生労働大臣又は都道府県労働局長が行う。公表の決定は厚生労働大臣が行う。

なお、最終的に勧告の前提となる段階における指導及び助言並びに勧告については、文書により期限を設けて行う。

雇用契約申込勧告書には、当該勧告に従わない場合は、その旨を公表することがある旨を記載する。また、併せて公表方法を示すものとする。

(二) 勧告を行うことを決定した場合には、次の様式による雇用契約申込勧告書を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。

(ホ) また、勧告から原則として1か月以内に公表すべく手続をとる。勧告に従わなかったときの公表の際には、企業名及び所在地、事業所名及び所在地並びに指導、助言、勧告及び公表の経緯について公表する。公表の方法はこれらの内容からなる資料を作成し、新聞発表することによる。

(ハ) なお、上記の目的はあくまで派遣労働者の雇用の安定を図ることであることにかんがみ、個別の事案に即して弾力的な対応を図ること。

(3) その他留意点

常用型の派遣労働者の場合であっても、登録型の派遣労働者と同様に、派遣先による雇用契約の申込み義務の対象となるものである。

厚生労働省発職 号
年 月 日

雇用契約申込勧告書

殿

厚生労働大臣 印
労働局長 印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第49条の2第2項の規定に基づき、下記理由により、年 月 日までに下記の事項を実施するよう勧告する。

なお、この勧告に従わない場合には、その旨を公表することがあることを申し添える。

記

事業所において派遣就業を行っている派遣労働者 に対して第40条の4 / 第40条の5の規定による雇用契約の申込みをするよう勧告する。

(理由)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の4 / 第40条の5の規定に違反しており、又は違反するおそれがあると認められるため。

6 派遣労働者の雇用の努力義務

(1) 概要

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（4の(3)のイの からまでに掲げる業務を除く。以下6について同じ。）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、「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派遣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（法第40条の3）。

(2) 目的

派遣先における常用雇用労働者の派遣労働者による代替の防止を確保するとともに、常用雇用を希望する派遣労働者の常用雇用への移行を促進するためのものである。

(3) 雇用の努力義務が発生する要件

イ 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について派遣元事業主から継続して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、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、派遣実施期間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派遣労働者であって次の(イ)及び(ロ)を満たす者を、遅滞なく、雇い入れるよう努めなければならない。言い換えれば、労働者を雇用する場合には、当該業務について労働者派遣を受けていた労働者を優先的に雇い入れることを促進するための優先雇用の努力義務である。

(イ) 派遣実施期間が経過した日までに、当該派遣先に雇用されて当該同一の業務に従事することを希望する旨を当該派遣先に申し出たこと。

(ロ) 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。

ロ 雇用の努力義務が発生するのは、同一の業務について継続して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であって、かつ、当該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についてであることから、たとえば、同一の業務であっても、派遣労働者が派遣実施期間の途中で代わった場合や、同一の派遣労働者であっても、業務が変わった場合には、努力義務は発生するものではない。

ハ また、同一の業務について、たとえば午前と午後に分けて異なる派遣労働者が従事していた場合であって、いずれも派遣実施期間継続して従事していた場合は、両者について雇用の努力義務が発生する。この場合、いずれの派遣労働者に対しても派遣実施期間従事していた就業時間に対し、発生するものであるから、たとえば、派遣先が派遣実施期間を経過した日以後、午前のみ労働者を雇い入れる必要があるのであれば、午前に従事していた派遣労働者を雇い入れるよう努めなければならないこととなる。

7 派遣先責任者の選任

(1) 概要

派遣先は、派遣就業に関し(4)に掲げる事項を行わせるために、派遣先責任者を選任しなければならない（法第41条）。

(2) 意義

派遣先において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させ、派遣先における派遣労働者の適正な就業を確保するためのものである。

(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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の13（第9の15参照））。

(4) 派遣先責任者の選任の方法

派遣先責任者は次の方法により選任しなければならない（則第34条）。

イ 事業所その他派遣就業の場所（以下7及び8において「事業所等」という。）ごと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ことを妨げない。

「専属」とは派遣元責任者の場合と同じである（第8の10の(3)の口の(イ)参照）。

また、派遣先責任者についても、派遣元責任者と同様、株式会社及び有限会社の監査役は選任できないものであるので留意すること。

ロ 事業所等における派遣労働者の数について1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ選任しなければならない。

ハ 事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が5人以下のときについては選任することを要しない。

二 製造業務専門派遣先責任者の選任

(イ) 製造業務に派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、製造業務に従事させる派遣労働者の数について1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ、製造業務に従事させる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。）を、選任しなければならない。

なお、事業所等における製造業務に従事させる派遣労働者の数が50人以下の事業所等については、製造業務専門派遣先責任者を選任することを要しない（この場合、通常の派遣先責任者が製造業務に従事させる派遣労働者を含めて担当することとなる。）。

この趣旨は、派遣先における派遣労働者の就業管理体制の一層の充実を図る必要があることから、製造業務に派遣された派遣労働者が一定数以上いる場合、当該派遣労働者を担当する派遣先責任者と、それ以外の業務に派遣された派遣労働者を担当する派遣先責任者とを区分して選任するものである。

(ロ) ただし、製造業務専門派遣先責任者のうち1人は、製造業務に従事させない派遣労働者（それ以外の業務へ労働者派遣された派遣労働者）を併せて担当することができる。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、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100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。

- (ハ) 例えば、派遣先における全派遣労働者300人のうち、製造業務へ派遣されている派遣労働者が40人、製造業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者が260人である場合、製造業務専門派遣先責任者については選任することを要しない(通常の派遣先責任者3名で足りる。)が、例えば、派遣先における全派遣労働者300人のうち、製造業務へ派遣されている派遣労働者が150人、製造業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者が150人である場合には、製造業務専門派遣先責任者を2人(うち1人は製造業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者を併せて担当することができる。)、製造業務以外の業務に従事する派遣労働者を担当する派遣先責任者を2人(製造業務専門派遣先責任者のうち1人が、製造業務以外の業務に従事する派遣労働者を併せて担当する場合は、1人)を選任する必要がある。

(5) 派遣先責任者の職務

派遣先責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

- イ 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。

この場合において、「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」とは、派遣労働者を直接指揮命令する者だけでなく、派遣労働者の就業の在り方を左右する地位に立つ者はすべて含む。また、「その他の関係者」とは、派遣労働者の就業に関わりのある者すべてをいう。

法及び法第3章第4節の労働基準法等の適用に関する特例等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。)

当該派遣労働者に係る法第39条に規定する労働者派遣契約の定め(2の(1)及び第7の2の(1)のイ参照)

当該派遣労働者に係る派遣元事業主からの通知(第8の7参照)。

- ロ 派遣受入期間の変更通知に関すること(4の(6)参照)。

ハ 派遣先管理台帳の作成、記録、保存及び記載事項の通知に関すること(8参照)。

ニ 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(3参照)。

- ホ 安全衛生に関すること。

派遣労働者の安全衛生に関し、当該派遣先において労働者の安全衛生に関する業務を統括する者及び派遣元事業主と必要な連絡調整を行うこと。

具体的には、派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう、例えば、以下の内容に係る連絡調整を行うことである。

- ・ 健康診断（一般定期健康診断、有害業務従事者に対する特別な健康診断等）の実施に関する事項（時期、内容、有所見の場合の就業場所の変更等の措置）
- ・ 安全衛生教育（雇入れ時の安全衛生教育、作業内容変更時の安全衛生教育、特別教育、職長等教育等）に関する事項（時期、内容、実施責任者等）
- ・ 労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況の確認
- ・ 事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

なお、労働者の安全衛生に関する業務を統括する者とは、労働安全衛生法における安全管理者、衛生管理者等が選任されているときは、その者をいい、総括安全衛生管理者が選任されているときは、その者をいうものである。また、小規模事業場で、これらの者が選任されていないときは、事業主自身をいうものである。

へ 上記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。

具体的には、例えば、派遣元の連絡調整の中心となる派遣元責任者との間において、二及びホのほか、派遣就業に伴い生じた問題の解決を図っていくことである。

(6) 違反の場合の効果

派遣先責任者を選任しなかった場合又は所定の方法により派遣先責任者を選任しなかった場合は、法第61条第3号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。

8 派遣先管理台帳

(1) 意義

派遣先管理台帳は、派遣先が、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とともに、当該台帳の記載内容を派遣元事業主に通知することにより、派遣元事業主の適正な雇用管理の実施に資するためのものである。

(2) 派遣先管理台帳の作成、記載

イ 概要

派遣先は、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、八に掲げる事項を記載しなければならない（法第42条）。

ロ 派遣先管理台帳の作成及び記載方法

(イ) 派遣先管理台帳は、当該派遣労働者の就業する事業所等ごとに作成しなければならない（則第35条第1項）。

(ロ) 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（則第35条第2項）。これは、八の事項の確定する都度記載していくという意味であり、事項の内容により記載時期は、異なるものである（例えば、派遣労働者の氏名や派遣元事業主の氏名又は名称等については労働者派遣を受ける際には、既に記載されている必要があるが、就業した日ごとのその始業及び終業の時刻については、一般的には当該就業の日の就業が終了した

段階で遅滞なく記載することで足りる。)。また、八の の事項の派遣先管理台帳への記載は、派遣労働者から苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、行わなければならない。

(ハ) 事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が5人以下のときについては派遣先管理台帳を作成及び記載することを要しない(則第35条第3項)。

(ニ) 記載については、所要の事項が記載されておれば足りるものである。

なお、書面によらず電磁的記録により派遣先管理台帳の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行わなければならない。

また、書面によらず電磁的記録により派遣先管理台帳の保存を行う場合は、次のいずれかの方法によって行った上で、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を作成できるようにしなければならない。

a 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

b 書面に記載されている事項をスキャナ(これに準ずる画像読取装置を含む。)により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

八 派遣先管理台帳の記載事項

派遣先管理台帳には、次の事項(第7の2の(1)のイの(ハ)参照)について派遣労働者ごとに記載しなければならない(法第42条第1項、則第36条)。

派遣労働者の氏名

派遣元事業主の氏名又は名称

- ・ 個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載する。

派遣元事業主の事業所の名称

派遣元事業主の事業所の所在地

- ・ 派遣先が必要な場合に派遣元事業主と連絡がとれる程度の内容であることが必要である。

派遣就業をした日

- ・ 実際に就業した日の実績を記載する。

派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間

- ・ 実際の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の実績を記載する。
- ・ なお、いわゆる「複合業務」等、4の(3)のイの から に掲げる業務と、それ以外の業務とを併せて行う場合であって、4の(3)のニにより、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱う場合については、それぞれの業務の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。

従事した業務の種類

- ・ 従事した業務の内容については可能な限り詳細に記載すること。
- ・ いわゆる「複合業務」等、同一の派遣労働者が複数の業務に従事する場合については、それぞれの業務の内容について記載すること。
- ・ 4の(3)のイの から までに掲げる業務以外の業務について労働者派遣の役務の提供を受けるときは、就業場所において当該派遣労働者が就業する最小の単位の組織（4の(4)参照）を記載すること。

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

派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

- ・ 苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。
- ・ 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。（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7（第9の3の(2)の二、第9の15参照））。
- ・ なお、苦情の処理に関する事項を労働者ごとに管理している趣旨は、派遣先が労働者の過去の苦情に応じた的確な対応を行うためであることに留意すること。

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

- ・ 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た者を雇用しなかった場合には、その理由

派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項

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

- ・ 4の(3)のイの に掲げる業務について労働者派遣を行うときは、当該業務の号番号
- ・ 4の(3)のイの に掲げる有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第2号イに該当する業務である旨
- ・ 4の(3)のイの に掲げる日数限定業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第2号ロに該当する旨、当該派遣先において、同号ロに該当する業務が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
- ・ 4の(3)のイの に掲げる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ときは、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
- ・ 4の(3)のイの に掲げる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と

きは、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

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すこと。）

なお、派遣元事業主は、当該派遣労働者について被保険者資格の取得届の提出がなされていない場合には、その「具体的な」理由を派遣先に通知しなければならないこととされており、「雇用契約の期間が6週間であり、引き続き雇用されることが見込まれないため」「現在、必要書類の準備中であり、今月の 日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的理由又は手続の具体的状況が明らかとなるようなものでなければならないこととされている。

（参考） 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 株式会社霞が関支店
- 4 派遣元事業主の事業所の所在地 〒100-8988 千代田区霞が関 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就業条件の整備等に関する法律施行令第4条第5号事務用機器操作に該当。）
- 6 派遣就業した事業所の名称 株式会社霞が関支店
- 7 派遣就業した事業所の所在地
〒100-8916 千代田区霞が関 - - 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5号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時間を含む。））
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 日(金) 同一の部署内の男性労働者が、顔を合わせると必ず容姿や身体に関して言及するとの苦情。当該部署内にセクシュアルハラスメント防止に関する啓発用資料を配布するとともに、説明を行ったところ、以後、そのような不適切な発言はなくなった。

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 日には届出予定)

..... 月 日手続完了を確認、有

厚生年金保険 無(ただし、現在、必要書類の準備中であり、今月の 日には届出予定)

..... 月 日手続完了を確認、有

(3) 派遣先管理台帳の保存

イ 概要

派遣先は、派遣先管理台帳を3年間保存しなければならない(法第42条第2項)。

ロ 意義

(イ) 派遣先管理台帳の保存は、派遣労働者の派遣就業に関する紛争の解決を図り、行政による監督の用に供するために行わせるものである。

(ロ) 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(則第37条)。

(ハ) 「労働者派遣の終了の日」とは、労働者派遣の役務の提供を受ける際に、派遣元事業主から通知(第8の7参照)を受けた当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間の終了の日であり、労働者派遣契約が更新された場合は、当該更新に当たって通知された当該派遣労働者に係る派遣期間の終了の日である。

(4) 派遣元事業主への通知

イ 概要

派遣先は、(2)の八の 、 、 、 及び の事項を派遣元事業主に通知しなければならない(法第42条第3項、則第38条)。

ロ 通知の方法

派遣元事業主への通知は、1か月ごとに1回以上、一定の期日を定めて派遣労働者ごとに通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない(則第38条第1項)。

派遣元事業主から請求があった場合は、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を利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより通知しなければならない(則第38条第2項)。

(5) 違反の場合の効果

派遣先管理台帳を所定の方法により作成、記載、保存若しくは通知しなかった場合、派遣先は、法第61条第3号に該当し、30万円以下の罰金に処される場合がある。

9 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（第9の15参照）、第8の7の(5)の二参照）。

「理由が適正でないと考えられる場合」の例は、「派遣労働者が労働・社会保険への加入を希望していないため」等のように加入の有無を派遣労働者の希望にかからしめている場合や、社会保険について「雇用期間が6箇月であるため」等のように適用基準を満たしているにもかかわらず、加入させていない場合等が考えられる。

なお、法第35条の規定に基づき、派遣元事業主は、労働者派遣をするに際し、当該労働者派遣に係る派遣労働者の労働・社会保険の被保険者の資格の有無等を通知することとなっており（第8の7参照）、これにより派遣先は事実関係を把握し、上記のように対処するものである。

10 関係法令の関係者への周知

派遣先は、法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容や法第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の関係者への周知を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の10（第9の15参照））。

11 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

(1) 概要

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努めなければならない（法第26条第7項）。

(2) 意義

イ 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の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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第9の15参照））。

ロ 例えば、派遣労働者を35歳未満の者と限定することや男性（女性）と限定することも、当該規定に抵触するものである。

ハ 短期間の労働者派遣契約を締結し派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けた後に、更に労働者派遣の役務の提供を受ける段階で、派遣先が当該派遣労働者を指名する場合についても、当該規定に違反するものである。

12 性別・年齢による差別的取扱いの禁止等

(1) 性別による差別的取扱いの禁止等

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ので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の4（第9の15参照））。

また、職業安定法第3条、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）の趣旨からも、性別を理由とする差別的取扱いを行ってはならない。

(2) 年齢による差別的取扱いに対する指導等

派遣先が派遣労働者を雇用しているわけではなく、雇用対策法第10条及び職業安定法第3条の趣旨からも年齢による差別的な受入れ拒否等を行うことは不相当である旨周知、指導に努めること。また、職業安定法第3条による差別的取扱いの禁止の対象には、障害者であることも含まれるものであることから、同様に障害者であることを理由として差別的な受入れ拒否等を行うことは不相当である旨周知、指導に努めること。

(3) 派遣労働者の募集及び採用に係る年齢制限の禁止に向けた取組

派遣先は、派遣労働者を雇用する立場とならないことから、従来から一般的な募集、採用に関する考え方は適用できないが、雇用対策法第10条の趣旨を踏まえ、また、派遣元事業主が雇用対策法施行規則第1条の3第1項各号に掲げる例外事由を除き、募集、採用に係る年齢制限の禁止が義務化されたことにかんがみ、派遣先が派遣元事業主に対し、例外事由を除く年齢制限をした募集、採用を求めることは認められないこと。

13 紹介予定派遣

紹介予定派遣を行う場合の取扱いについては、第1の4によるほか、派遣先は次の(1)から(7)に留意すること。

(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か月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(1)（第9の15参照））。

(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

イ 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、それぞれの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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(2)（第9の15参照））。

ロ イに関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の12の(2)において、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、それぞれその理由について、派遣先に対して書面、電子メール又はファクシミリにより明示するよう求めるものとし、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っては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）で明示するものとするものとされているので十分留意すること。

(3) 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

紹介予定派遣については、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可能であるが、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(3)及び(4)において、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、直接採用する場合と同様に、雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第1条の3並びに男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」の内容と同様の内容の措置を適切に講ずるものとするものとされている。したがって、派遣労働者の特定等を行うに当たっては、これらの指針に従って年齢・性別による差別を行ってはならない。

（派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄））

18 紹介予定派遣

(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

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 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い入れ、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。

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。

長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校（小学校及び幼稚園を除く。）、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。）。

当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者。以下「特定労働者」という。）の数が相当程度少ない場合（特定労働者の年齢について、30歳から49歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行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数の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。）。

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

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

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

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。

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。

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、にかかわらず、行って差し支えない。

次に掲げる場合において 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取扱いをしているとは解されず、 に

かかわらず、行って差し支えない。

ア 次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合

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

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。）

及び 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

(4) 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であることにかんがみ、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あることに十分に留意して行うこと。

(5) 派遣就業期間の短縮

派遣就業期間の短縮については、第8の16の(3)に同じ。

(6) 求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化

求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化については、第8の16の(4)に同じ。

(7) その他

紹介予定派遣が行われる場合については、派遣先に対し、次のような指導を行うこととするので配慮の上、的確な指導の実施を図ること。

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必要な指導を行うものとする。

派遣就業終了後に派遣先が職業紹介を受けることを希望せず、又は職業紹介の結果派遣労働者を採用することとならなかった場合であって、当該派遣先が当該派遣労働者を特定して労働者派遣を受けることを希望した場合には、当該派遣先に対し、当該派遣労働者の雇入れについて必要な指導を行うものとする。

派遣就業期間中に派遣先が派遣労働者に対して採用内定を行うことは可能であるが、紹介予定派遣における採用内定についても、紹介予定派遣によらない通常の採用内定の取扱い（解約権を留保した労働契約が成立したものとする判例がある。）と同様と考えられ、また、採用内定の取消しの取扱いについても同様（解約権留保の趣旨・目的に照らし社会通念上相当として是認することができなければ、解約権の濫用に当たり無効とする判例がある。）と考えられることから、必要な指導を行うものとする。

14 派遣労働者の判断で行う派遣就業開始前の事業所訪問等

イ 派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため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る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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第9の15参照））。

ロ 紹介予定派遣以外の派遣として派遣就業を開始した場合における求人条件の明示等

当初より紹介予定派遣として派遣就業が開始された場合でなくとも、派遣就業期間中に、職業紹介事業者でもある派遣元事業主が、派遣労働者又は派遣先の希望に応じて、求人条件の明示、求人・求職の意思等の確認を行うこと、又は、派遣先が派遣労働者に対して採用内定を行うことは可能である。

なお、の求人条件の明示等の結果、派遣労働者及び派遣先が職業紹介を受けることに合意した場合（労働者派遣をその時点で中止する場合を除く。）には、その時点で当該労働者派遣は紹介予定派遣に該当することとなることから、速やかに、従前の労働者派遣契約の変更を行い、紹介予定派遣に係る事項を定める等（第7の2の(1)のイの(II)の参照）、紹介予定派遣に必要とされる措置を行うことが必要である。

15 派遣先が講ずべき措置に関する指針

(1) 概要

厚生労働大臣は、法に規定され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必要な指針を公表するものとする（法第47条の3）。

(2) 指針の公表

指針は、平成11年労働省告示第138号「派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び平成20年厚生労働省告示第36号「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」による。

16 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

「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」の取扱い等については、第8の19を参照のこと。

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21年厚生労働省告示第245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就業条件の整備等に関する法律（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違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違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、当該労働者派遣契約に(1)に掲げる事項の定めがない場合であっても、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) 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、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の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等の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。

11 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。

12 派遣労働者に対する説明会等の実施

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

13 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。

14 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用

派遣先は、労働者派遣法第40条の2の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替の防止の確保を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から同条第2項に規定する派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこと。

- (1) 事業所その他派遣就業の場所については、課、部、事業所全体等、場所的に他の部署と独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断すること。
 - (2) 同一の業務については、労働者派遣契約を更新して引き続き当該労働者派遣契約に定める業務に従事する場合は同一の業務に当たること。このほか、派遣先における組織の最小単位において行われる業務は、同一の業務であるとみなすこと。なお、この場合における最小単位の組織としては、業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のものを行い、係又は班のほか、課、グループ等が該当する場合もあり、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとする。ただし、派遣労働者の受入れに伴い係、班等を形式的に分ける場合、労働者数の多いこと等に伴う管理上の理由により係、班等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、当該意見を勘案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。
- 18 紹介予定派遣
- (1) 紹介予定派遣を受け入れる期間

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

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

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メール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

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 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。

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。

長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校（小学校及び幼稚園を除く。）、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。）。

当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者。以下「特定労働者」という。）の数が相当程度少ない場合（特定労働者の年齢について、30歳から49歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行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数の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。）。

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

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

(4) 派遣先が特定等に当たり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号。以下「均等法」という。）第五条及び第七条の趣旨に照らし行っていない措置等

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。

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とを要件とすること。

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、均等法第八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、にかかわらず、行って差し支えない。

次に掲げる場合において、にかかわらず、行って差し支えない。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取扱いをしているとは解されず、にかかわらず、行って差し支えない。

ア 次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合

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

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い警備業法（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を内容とするものを除く。）

及び 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 労働基準法第六十一条第一項、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第二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（昭和二十三年法律第二百三号）第三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