

派遣先の講ずべき措置は・・・

派遣先には、次の措置等を講じることが義務づけられています。派遣元責任者等と十分連携をとり、適正な派遣就業が確保されるように努めてください。

1 労働者派遣契約に関する措置（法第 39 条）

派遣先は、労働者派遣契約の定め反することのないように適切な措置を講じなければなりません。

- 「適切な措置」には、具体的には次のものがあります。
 - ① 労働者派遣契約で定められた就業条件の関係者への周知
 - ② 派遣労働者の就業場所の巡回による就業状況の確認
 - ③ 派遣労働者を直接指揮命令する者からの就業状況の報告
 - ④ 労働者派遣契約の内容に違反しないよう、直接指揮命令する者への指導の徹底
- 派遣先は、労働者派遣契約違反の事実を知った場合、早急に是正し、違反した者や派遣先責任者に契約遵守のための措置を講じる等、適切な対応をする必要があります。

2 適正な派遣就業の確保（法第 40 条第 1 項及び第 4 項）

派遣先は、派遣労働者からの苦情の処理を適切かつ迅速に行わなければなりません。また、派遣労働者の適切な就業環境の維持等に配慮しなければなりません。

- 派遣先は、派遣労働者から派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、その内容を派遣元事業主に通知するとともに、派遣元事業主との密接な連携の下、誠意をもって遅滞なく、苦情の処理を図らなければなりません。また、派遣労働者から苦情の申し出を受けたことを理由として、派遣労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。
- 派遣先は、派遣就業が適正かつ円滑に行われるよう、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等、必要な措置を講ずるよう配慮しなければなりません（3(3)も参照）。
- 配慮義務とは、何らかの具体的な措置を講ずることを求めるものですが、セクシュアルハラスメントの防止については、派遣元事業主のほか、派遣先においても、男女雇用機会均等法に基づく雇用管理上の配慮に関する義務を負っていることに留意が必要です。

3 派遣先による均衡待遇の確保（法第40条第2、3、4、5項）

- (1) 派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付するための教育訓練を行っている場合は、これらのものと同種の業務に従事する派遣労働者に対しても、派遣元事業主からの求めに応じ、当該訓練を実施する等必要な措置を講じなければなりません。
- (2) 派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければなりません。
- (3) 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（給食施設、休憩室、更衣室を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければなりません。
- (4) 派遣先は、派遣元事業主において段階的かつ体系的な教育訓練やキャリアコンサルティング、派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置、一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等の説明が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先の労働者に関する情報や、派遣先の指揮命令の下に労働させる派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報を派遣元事業主に提供する等必要な協力をするよう配慮しなければなりません。

- 「診療所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」とは、派遣先が設置及び運営し、その雇用する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、保養施設等の施設をいいます（派遣先指針第2の9の(1)参照）。

なお、配慮義務とは、派遣先の労働者と同様の取扱いをすることが困難な場合まで当該取扱いを求めるものではなく、例えば定員の関係で派遣先の労働者と同じ時間帯に診療所の利用を行わせることが困難であれば、別の時間帯に設定する等の措置を行うこと等でも差し支えありません。

4 事業所単位の期間制限（法第40条の2第1、2、7項）

派遣先は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務（下記(2)に該当する場合を除く。）について、派遣可能期間を超えて継続して労働者派遣を受け入れてはなりません。

(1) 事業所単位の派遣可能期間

事業所単位の派遣可能期間は、原則3年です。ただし、下記5による意見聴取を経て、事業所単位の派遣可能期間について3年以内の期間の延長を行うことができます。

(2) 派遣可能期間の制限がない場合

- ① 労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用労働者の場合
- ② 労働者派遣に係る派遣労働者が60歳以上の者である場合
- ③ 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の期間内に完了することが見込まれるものについて、労働者派遣の役務の提供を受ける場合
- ④ 日数限定業務：その業務が1箇月間に行われる日数が、その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箇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 日以下である業務について、労働者派遣の役務の提供を受ける場合

- ⑤ 派遣先の労働者が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の当該労働者の業務について、労働者派遣の役務の提供を受ける場合
- ⑥ 派遣先の労働者が介護休業及び介護休業に後続する休業であって、対象家族を介護するための休業をする場合の当該労働者の業務について、労働者派遣の役務の提供を受ける場合

(3) 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見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が一の事業所として取り扱われます。

(4) 新たな労働者派遣の役務の提供を受ける場合に、その直前の労働者派遣との間が 3 箇月を超えないときは、継続しているとみなされます。従って、この場合、派遣可能期間は、最初の労働者派遣の開始日から最後の労働者派遣の最終日までになると判断されま

す。
(5) 派遣先は、新たな労働者派遣契約を締結する際には、あらかじめ、派遣元事業主に対し、事業所単位の期間制限に抵触する日（抵触日）を書面、FAX 又は電子メール等で通知しなければなりません。また、派遣先は、労働者派遣契約の締結後に派遣可能期間を延長したときは、速やかに派遣元事業主に対し、延長後の抵触日を通知しなければなりません（35 ページ、52 ページ参照）。

5 事業所単位の期間制限の延長方法等（法第 40 条の 2 第 3、4、5、6 項）

3 年を超える期間継続して労働者派遣を受けようとする派遣先は、労働者派遣が開始された日から事業所単位の期間制限の抵触日の 1 箇月前の日までの間（意見聴取期間）に、以下の手続を行うことにより、3 年以内の期間であれば派遣可能期間を延長することができます。また、延長した期間が経過した場合にこれをさらに延長しようとするときも、同様の手続による必要があります。

- 派遣先は派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、過半数労働組合（過半数労働組合がない場合には過半数代表者）の意見を聴かなければなりません。
- 「過半数労働組合」とは、派遣先の事業所における労働者の過半数で組織する労働組合、「過半数代表者」とは労働者の過半数を代表する者をいいます。
- 過半数労働組合及び過半数代表者（以下、過半数労働組合等といいます。）の意見を聴くこととする趣旨は、派遣労働者の受入を一律に制限するのではなく、現場の実状等をよく把握している労使の判断に委ねることとするものです。
- 意見聴取の際、派遣先は、過半数労働組合等に、①労働者派遣を受け入れようとする事業所その他派遣就業の場所、②延長しようとする派遣期間を書面により通知しなければなりません。
- 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過半数労働組合等への通知事項及び通知日、③過半数労働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、派遣可能期間を変更したときは、その変更した期間を書面に記載し、当該労働者派遣に係る事業所単位の期間制限の抵触日から 3 年間保存しなければなりません。

- 意見聴取にあたっては、通知から意見を聴くまでに十分な考慮期間を設けてください。
- 派遣先は、派遣可能期間の延長について意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときには、事業所単位の期間制限の抵触日の前日までに、当該過半数労働組合等に対し、延長しようとする期間及びその理由、過半数労働組合の異議への対応に関する方針を説明しなければなりません。
- 派遣先は、過半数労働組合等から、労働者派遣の受入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説明すること、意見を勘案し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なければなりません。
- 意見聴取は、派遣を受け入れようとする者の事業所等ごとに行う必要があります。
- 労働者の過半数を代表する者を選出する場合、①労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者でないこと、②労働者可能期間の延長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って、派遣先の意向に基づき選出されたものでないことのいずれにも該当することが必要です。

6 個人単位の期間制限（法第 40 条の 3）

派遣先は、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3 年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません。

- 5 により派遣先の事業所単位の期間制限が延長された場合であっても、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から 3 年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません。
- 派遣労働者個人単位の期間制限の延長はできません。
- 同一の派遣労働者について、派遣先の同一の組織単位における就業の日と次回の就業の日との間の期間が 3 箇月以下であれば、派遣先は、事業所等における組織単位ごとの業務について、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ものとみなされます。

7 派遣労働者の雇入れ努力義務・募集情報の提供義務（法第 40 条の 4、40 条の 5）

- (1) 派遣先は、派遣元事業主から雇用安定措置として特定有期雇用派遣労働者への直接雇用の依頼を受けた場合において、引き続き当該特定有期雇用派遣労働者が従事していた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日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該直接雇用の依頼の対象となった特定有期派遣労働者であって、継続して就業することを希望している者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければなりません。
- (2) 上記(1)の直接雇用の依頼の対象となった特定有期雇用派遣労働者であって、継続して就業することを希望している者のうち、派遣先の同一の組織単位において継続して 3 年間就業する見込みがある者に対しては、当該派遣先における募集情報を提供しなければなりません。
- (3) 派遣先は、派遣先の同一の事業所等において継続して 1 年以上就労している派遣労働者について、当該事業所等において通常の労働者の募集を行うときは、派遣就業する場所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他当該募集に係る事項を、当該派遣労働者に周知しなければなりません。

- 派遣先は、以下の①から③までをすべて満たす場合、受け入れている特定有期雇用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。
 - ① 派遣先の事業所等の組織単位ごとの同一の業務について1年以上継続して従事した特定有期雇用派遣労働者であること。
 - ② 派遣元から法に定める雇用安定措置の一つとして直接雇用の依頼があったこと。
 - ③ 引き続き同一の業務に労働者を従事させるため、派遣可能期間後、労働者を雇い入れようとする事。
- (2)の派遣先における募集情報の提供の対象となる特定有期雇用派遣労働者は、以下の要件を満たす者です。
 - ① 派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して3年間派遣就労する見込みのある特定有期雇用派遣労働者。
 - ② 当該特定有期派遣労働者について、派遣元事業主から雇用安定措置の一つとして直接依頼があったこと。
- (3)の対象となる派遣労働者は、有期雇用派遣労働者のみならず無期雇用派遣労働者も含まれます。また、同一の事業所等において1年以上の継続勤務があれば対象となり、途中で事業所内の組織単位を変更した場合も含まれます。

8 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（法第40条の9）

派遣先は、派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間、当該派遣労働者（60歳以上の定年退職者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受け入れてはなりません。

- 派遣先は、離職した労働者についての労働者派遣の受入れの禁止に抵触することになるときは、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。また、通知は書面、FAX又は電子メール等により行わなければなりません。

9 派遣先責任者の選任（法第41条）

派遣先は、下記(1)の職務を行わせるため、派遣先責任者を選任しなければなりません。

(1) 派遣先責任者の職務

- ① 労働者派遣法及び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、派遣労働者に係る労働者派遣契約の定め並びに派遣元事業主から受けた通知の内容についての関係者への周知
- ② 派遣可能期間の延長通知に関する事
- ③ 派遣先における均衡待遇の確保に関する事
 - ・ 派遣先における教育訓練の実施状況の把握
 - ・ 利用できる福利厚生施設の把握
 - ・ 派遣元に提供した派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行状況等の情報の把握
- ④ 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知に関する事
- ⑤ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- ⑥ 安全衛生に関する事（派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元事業主との連絡調整）
 - ※ 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す。

- ・ 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
- ⑦ その他、派遣元事業主との連絡調整
- ※ 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、⑤、⑥のほか、派遣就業にともない生じた問題の解決を図っていくことです。

(2) 派遣先責任者の選任方法

- 派遣先責任者は、自己の雇用する労働者（個人事業主や法人の役員も可）の中から、事業所その他派遣就業の場所ごとに専属の派遣先責任者を選任しなければなりません。
- 事業所の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人以上ずつ派遣先責任者を選任しなければなりません。
- 事業所の派遣労働者数と派遣先の労働者数の合計が5人以下のときは、選任する必要はありません。
- 物の製造の業務に50人を超える派遣労働者を従事させる事業所では、原則として、製造業務に従事す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、当該派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者（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りません。ただし、製造業務専門派遣先責任者のうち1人は、製造業務以外の業務に従事する派遣労働者を併せて担当しても構いません。また、安全衛生上必要な場合は、製造業務専門派遣先責任者に、製造業務に従事する派遣労働者と製造業務に付随する製造以外の業務（製造付随業務）に従事する派遣労働者を、派遣労働者の合計数が100人を超えない範囲内で、併せて担当させることができます。
- 派遣先責任者は、①労働関係法令の知識を持ち、②人事・労務管理等についての専門的知識や相当期間の経験を有し、③派遣就業に関して一定の決定・変更の権限を有する等、職務を的確に遂行できる者を選任するよう努めてください。

10 派遣先管理台帳（法第42条）

派遣先は、派遣先管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに以下の事項を記載しなければなりません。

- 派遣先管理台帳の記載事項（156 ページ参照）
 - 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 協定対象派遣労働者か否かの別
 - ⑥ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別
 - ⑦ 派遣就業した日
 - ⑧ 派遣就業をした日ごとの始業・終業時刻、休憩時間
 - ・ 実際の始業・終業時刻及び休憩時間の実績を記載してください。
 - ⑨ 従事した業務の種類
 - ・ 労働者派遣法施行令第4条第1項各号に掲げる業務について日雇派遣をするときは、当該号番号を付して下さい。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われな

いことが明らかである場合は、この限りではありません。

- ・ 「日雇い労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、
 - (i) 無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合
 - (ii) 契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合
 - (iii) (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合のいずれかであり、かつその旨が派遣先管理台帳に明記されている場合です。

⑩ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

- ・ 派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいいます。
- ・ チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を記載することで足りませんが、派遣労働者の適正な雇用管理を行うため、より具体的に記載することが望ましいです。

⑪ 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・所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位

⑫ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

- ・ 苦情の申し出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申し出を受け、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してください。

⑬ 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

- ・ (i)紹介予定派遣である旨、(ii)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、(iii)採否結果、(iv)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してください。

⑭ 教育訓練を行った日時及び内容

⑮ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項

⑯ 派遣可能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

- ・ 記載内容は、労働者派遣契約の記載事項(35ページ)と同じです。

⑰ 派遣労働者に係る社会保険・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、手続終了後は「有」に書き換えてください。

○ 派遣先管理台帳は、3年間保存しなければなりません。

○ 派遣先は、派遣先管理台帳に記載した事項を派遣元事業主に通知しなければなりません。通知は1箇月に1回以上、一定の期日を定め、派遣労働者ごとに書面、FAX又は電子メール等により行わなければなりません。また、派遣元事業主から請求があったときも、遅滞なく同様に通知しなければなりません。

○ 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は、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せられる場合があります。

11 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止(法第26条第6項)

派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、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りません(ただし、紹介予定派遣を除きます。)

○ 「派遣労働者を特定することを目的とする行為」には、派遣先がその受け入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接や履歴書の送付要請、若年者に限定すること等が

該当します。

- 派遣労働者又は派遣労働者になろうとする者が、派遣就業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可能ですが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者等に対してこれらの行為を求めない等、派遣労働者の特定を目的とする行為の禁止に触れないように十分留意することが必要です。

12 派遣先が講ずべき措置に関する指針等

上記のほか、労働者派遣法の適切かつ有効な実施を図るため、派遣先指針及び日雇派遣指針（目次裏面を参照）を遵守するようにして下さい。

また、派遣労働者の待遇のうち、派遣先が実施し、又は利用の機会を付与することが必要である法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、ガイドラインも踏まえて適切に対応するようにして下さい。

【派遣先が講ずべき措置に関する指針（抜粋・要旨）】

(1) 労働・社会保険の適用促進

- 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具体的な理由の通知を受けたが、当該理由が適正でないと考えられる場合は、派遣元事業主に対し、当該労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めなければなりません。
- 「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ます。

(2) 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、解雇後3箇月以内に派遣労働者を受け入れる場合、派遣期間を必要最小限度とするとともに、受け入れ理由を説明する等、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めなければなりません。

(3) 安全衛生に係る措置

派遣先は、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る場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、必要な協力や配慮を行わなければなりません。

(4) 苦情の適正な処理

派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに当たっては、派遣先の労働組合法上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令の内容に留意し、特に、法の規定により、派遣先の事業を行う者を派遣中の労働者を使用する事業者とみなして適用する労働関係法令上の義務に関する苦情等については、誠実かつ主体的に対応しなければなりません。

※ その他、派遣契約の解除については38ページ、紹介予定派遣については84ページをご覧ください。

13 労働契約申込みみなし制度について（法第40条の6、40条の7）

派遣先が一定の違法派遣を受けた場合には、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、派遣元事業主との労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなされます。なお、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は、適用されません。

- 派遣先が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から一年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先との間の労働契約が成立します。
- 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 派遣労働者を禁止業務（7ページ参照）に従事させること
 - ・派遣先が禁止業務に派遣労働者を従事させた場合には、その派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされます。
 - 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
 - ・無許可事業所から労働者派遣を受けた場合には、その事業所から受け入れた派遣労働者に対して労働者派遣を受けた者が労働契約を申し込んだものとみなされます。許可事業所については、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で確認することができます。
 - 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
 - ・以下の場合、期間制限の抵触日以降、受け入れた派遣労働者（期間制限の対象外の派遣労働者を除く）に対して派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。
 - (i) 抵触日の1箇月前までに過半数労働者組合等から派遣可能期間を延長するための意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合
 - (ii) 意見を聴取した過半数代表者が管理監督者であった場合
 - (iii) 派遣可能期間を延長するための代表者選出であることを明示せずに選出された者から、意見聴取を行った場合
 - (iv) 使用者の指名等の非民主的方法によって選出された者から意見聴取を行った場合
 - 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
 - ・同一の派遣労働者を、3年を超えて派遣先の同一の組織単位に従事させた場合、その派遣労働者に対して派遣先が労働契約を申し込んだものと見なされます。
 - ⑤ いわゆる偽装請負等
 - ・労働者派遣法または同法により適用される労働基準法等の適用を免れる目的で、請負契約等の契約を締結し、実際には労働者派遣を受けた場合には、労働契約申込みみなし制度が適用されます。
 - ・労働者派遣と請負の区分については、厚生労働省のホームページで「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」等を公開しています。