

第3 労働者派遣事業の運営

労働者派遣契約は・・・

1 必要契約事項（法第26条第1項）

労働者派遣契約の当事者は、労働者派遣契約の締結に当たり、以下の事項を定めるとともに、その就業条件の組合せごとに派遣労働者の人数を定めなくてはなりません。

○ 労働者派遣契約に定めるべき事項（125ページの例も参照）

① 派遣労働者が従事する業務の内容

- ・ 業務の内容は、その業務に必要とされる能力、行う業務等が具体的に記述され、当該記載により当該労働者派遣に適切な派遣労働者を派遣元事業主が決定できる程度のものであることが必要であり、できる限り詳細であることが適当です。
- ・ 適用除外業務以外の業務に限られます（7ページ参照）。
- ・ 同一の派遣労働者が複数の業務に従事する場合、それぞれの業務内容
- ・ 業務の内容に令第4条第1項各号に掲げる業務が含まれるときは、日雇労働者派遣が可能な業務であることを労働者派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該番号を付するものとされています。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、かつその旨が派遣契約において明記されている場合です。

② 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るものですが、派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度について共通認識を持つことができるよう、より具体的に記載することが望ましいです。

③ 派遣労働者が派遣労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位

④ 派遣先のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項

⑤ 労働者派遣の期間、派遣就業をする日

⑥ 派遣就業の開始・終了時刻、休憩時間

⑦ 安全衛生に関する事項

- ・ 以下のうち、派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項
 - (i) 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項（例：危険有害業務に従事させる場合、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等）
 - (ii) 健康診断の実施等健康管理に関する事項（例：有害業務従事者に対する特別な健康診断が必要な業務に就かせる場合、当該健康診断の実施に関する事項等）
 - (iii) 換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項

- (iv) 安全衛生教育に関する事項（例：派遣元及び派遣先で行う安全衛生教育の内容等）
 - (v) 免許の取得、技能講習の修了の有無等就業制限に関する事項（例：就業制限業務を行わせる場合、当該業務を行うための免許や技能講習の種類等）
 - (vi) 安全衛生管理体制に関する事項
 - (vii) その他派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な事項
- ⑧ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情処理に関する事項
- ⑨ 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法第26条に基づく手当）等の支払費用を確保するための費用負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- ⑩ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合
- ・ 紹介予定派遣である旨を記載すること
 - ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合の業務内容、労働条件等
- 【例】
- I 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
 - II 労働契約の期間に関する事項
 - III 試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項
 - ※ ただし、紹介予定派遣により雇い入れた労働者について試用期間を設けることは望ましくありません。
 - IV 就業の場所に関する事項
 - V 始業及び終業の時刻、時間外労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
 - VI 賃金の額に関する事項
 - VII 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険、雇用保険の適用に関する事項
 - VIII 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- ・ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は派遣労働者を直接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、書面、FAX 又は電子メールにより、派遣元事業主に対して明示する旨を記載すること
 - ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金について、労働者派遣の期間を勤務期間に算入する場合はその旨を記載すること
 - ・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨を記載すること
- ⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ・ 派遣元責任者及び派遣先責任者の役職、氏名及び連絡方法である旨を記載すること。
 - ・ 派遣労働者が従事する業務の内容（①）が製造業務である場合、派遣元責任者及び派遣先責任者がそれぞれ製造業務専門派遣元責任者又は製造業務専門派遣先責任者である旨を記載すること
- ⑫ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が⑤の派遣就業日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑥の派遣就業の開始時刻から終了時刻までの時間を延長できる旨の定めをした場合には、当該派遣就業ができる日又は延長できる時間数
- ⑬ 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項
- ⑭ 派遣先が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対し示すこと、派遣元事業主が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置
- 紹介手数料のことを定める場合については、可能な限り詳細に記載することが望ましいが、紹介手数料の額までを記載することまでは要しません（紹介手数料については別途定めるといった記載でも差し支えない。）。

- ⑮ 派遣労働者を協定対象派遣労働者（法第 30 条の 4 第 1 項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者）に限定するか否かの別（法第 30 条の 4 第 1 項の一定の要件をみたす労使協定で定めるところによる待遇の確保のための措置に関しては、42 ページ参照）
- ⑯ 派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は 60 歳以上の者に限定するか否かの別
- ⑰ 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
 - ・ 有期プロジェクトの業務に労働者派遣を行う場合は、法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号イに該当する旨を記載すること
 - ・ 「日数限定業務」に労働者派遣を行う場合は、(i)法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号ロに該当する旨、(ii)その業務が 1 箇月間に行われる日数、(iii)当該派遣先の通常の労働者の 1 箇月間の所定労働日数を記載すること
 - ・ 産前産後休業、育児休業等及び介護休業等の代替要員として労働者派遣を行う場合は、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日を記載すること
- 上記の事項のほか、就業条件の組合せごとに、派遣労働者の人数を定めなければなりません。
- 契約の当事者は、契約の締結に際し上記の契約の内容を就業条件の組み合わせごとに書面に記載しておく必要があります。なお、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持って調製する方法により作成を行う必要があります。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、及び書面を表示できるようにしなければなりません。
 - ① 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
 - ② 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

2 派遣元事業主であることの明示（法第 26 条第 3 項）

派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ相手方に、労働者派遣事業の許可を受けている旨を明示しなければなりません。

- 労働者派遣契約の書面に、許可番号を明示してください。

3 派遣可能期間の適切な運用（法第 26 条第 4 項、第 5 項）

- (1) 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、労働者派遣の受入れ開始の日以後、事業所単位の派遣可能期間の制限に抵触する最初の日（抵触日）を通知しなければなりません。
- (2) 派遣先から抵触日の通知がない場合は、派遣元事業主は新たに労働者派遣契約を締結してはなりません。

- 派遣可能期間の制限のある派遣先事業所その他派遣就業の場所ごとの業務については、その制限を超えて労働者派遣を行うことはできません（62 ページ参照）。
- 派遣先からの抵触日の通知は、書面、FAX 又は電子メールで行う必要があります。

- 契約締結後に、派遣先において抵触日が変更された場合は、その都度、派遣元事業主に対して通知する必要があります。
- 派遣元事業主は、派遣労働者に対して個人単位の期間制限（64 ページ参照）と事業所単位の期間制限（62 ページ参照）の 2 種類を示す必要があります。

4 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供（法第 26 条第 7 項、第 8 項、第 9 項、第 10 項）

- (1) 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇等に関する情報を提供しなければなりません。
- (2) 派遣先から情報提供がない場合は、派遣元事業主は労働者派遣契約を締結してはなりません。
- (3) 派遣先は、提供した情報に変更があったときは、遅滞なく、派遣元事業主に対し、変更の内容に関する情報を提供しなければなりません。

(1) 比較対象労働者

「比較対象労働者」とは、派遣先の通常の労働者であって、具体的には、次に掲げる労働者をいいます。

なお、比較対象労働者の選定に際しては、派遣労働者が就業する場所にとどまらず、派遣先の事業所全体の労働者が対象となります。

- ① 職務の内容並びに職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
 - ・ 「職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいいます。
 - ・ 「業務の内容」とは、職業上継続して行う仕事の内容をいいます。
 - ・ 「責任の程度」とは、授權されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等をいいます。
 - ・ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」とは、転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲を総合判断した人材活用の仕組み、運用等をいいます。
 - ・ 「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者及び期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。
- ② ①に該当する労働者がいない場合には、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ③ ①及び②に該当する労働者がいない場合には、業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ④ ①～③に該当する労働者がいない場合には、職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ⑤ ①～④に該当する労働者がいない場合には、①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者
 - ・ 当該短時間・有期雇用労働者の待遇については、派遣先が雇用する通常の労働者との待遇の間で、短時間・有期雇用労働法第 8 条に基づき、不合理と認められる相違を設けてはなりません。
- ⑥ ①～⑤に該当する労働者がいない場合には、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（以下「仮想の通常の労働者」という。）

- ・ 仮想の通常の労働者の待遇は、実際に雇い入れた場合の待遇であることを証する一定の根拠に基づき決定されていることが必要です。

(2) 情報提供の方法

派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、書面、FAX 又は電子メール等により派遣元事業主に情報提供しなければなりません。

(3) 情報提供に係る書面等の保存

派遣元事業主及び派遣先は、情報提供に係る書面等を、当該契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年間保存しなくてはなりません。

(4) 情報提供すべき事項（128 ページの例も参照）

- 労働者派遣契約に、派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合は次に掲げる事項
 - ① 比較対象労働者の職務の内容、当該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（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について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の決定に当たって考慮したもの
- 労働者派遣契約に、派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合は次に掲げる事項
 - ① 法第 40 条第 2 項の教育訓練の内容（ない場合には、その旨）
 - ② 則第 32 条の 3 各号に掲げる福利厚生施設の内容（ない場合には、その旨）

5 派遣料金の配慮（法第 26 条第 11 項）

派遣先は、派遣料金について、派遣元事業主が派遣先に雇用される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及び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を遵守することができるように配慮しなければなりません。

- 派遣元事業主が、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、派遣先に雇用される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及び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を行う場合には、これらの措置を行うための原資を確保することが必要となるため、派遣先は派遣料金について配慮しなければなりません。

6 海外派遣の場合の労働者派遣契約（法第 26 条第 2 項）

派遣元事業主は、海外派遣に係る労働者派遣契約の締結に際しては、上記 1 及び 3 のほか、派遣先が以下の措置を講ずべき旨を定めなければなりません。

- 海外派遣に際して定めるべき派遣先が講ずる措置
 - ① 派遣先責任者を選任すること（法第 41 条と同様）
 - ② 派遣先管理台帳の作成、記載及び派遣元事業主への記載事項の通知を行うこと（法第 42 条第 1 項及び第 3 項と同様）
 - ③ 労働者派遣契約の定めと反することのないように適切な措置を講ずること（法第 39

条と同様)

- ④ 派遣労働者の派遣先における就業に伴って生じる苦情等について、派遣元事業主に通知し、その適切かつ迅速な処理を図ること（法第 40 条第 1 項と同様）
 - ⑤ 派遣元からの求めに応じ、派遣労働者に対する教育訓練を実施すること（法第 40 条第 2 項と同様）
 - ⑥ 福利厚生施設の利用機会を付与すること（法第 40 条第 3 項と同様）
 - ⑦ 疾病、負傷等の場合における療養の実施その他派遣労働者の福祉の増進に係る必要な援助を行うこと
 - ⑧ 事業所単位の派遣可能期間の制限に抵触する最初の日の通知を行うこと（法第 26 条第 4 項と同様）
 - ⑨ 派遣可能期間の制限の対象とならない労働者派遣を行う場合において、派遣就業の場所における組織単位の業務について継続して 1 年以上、同一の特定有期雇用派遣労働者（40 ページ参照）に係る労働者派遣の役務の提供を受けた場合であって、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、労働者を雇い入れるときの、当該特定有期雇用派遣労働者の雇用に関する措置を講ずること（法第 40 条の 4 と同様）
 - ⑩ 同一の事業所等において、派遣元事業主から 1 年以上の期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、当該場所において通常の労働者の募集を行う時の募集情報の提供に関する措置。また、特定有期雇用派遣労働者が、事業所等における同一の組織単位の業務について 3 年間継続して従事する見込みがある場合、当該場所において労働者の募集をし、かつ、派遣元事業主から派遣先に対して労働契約の申し込みが求められた時は、当該募集情報の提供に関する措置を講ずること（法第 40 条の 5 と同様）
 - ⑪ 派遣先を離職した労働者について、派遣受入れの禁止に関する通知を行うこと（法第 40 条の 9 第 2 項と同様）
 - ⑫ その他派遣就業が適正に行われるための必要な措置を行うこと
- 派遣元事業主は、上記により定めた事項を書面に記載して、海外派遣に係る派遣先に対し、書面、FAX 又は電子メールにより通知しなければなりません。

7 労働者派遣契約の解除（法第 27 条、第 28 条、第 29 条の 2）

- (1) 派遣先は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として労働者派遣契約を解除してはなりません。
- (2) 派遣先は、派遣先の都合で労働者派遣契約を解除する場合は、派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣元事業主による休業手当等の支払費用の負担等、派遣労働者の雇用安定を図るために必要な措置を講じなければなりません。

- (1)に違反して行われた契約の解除は無効とされます。
- (2)の場合、派遣先は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必要があります。また、解除に当たり、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図るか、これができない時は派遣労働者の休業等により生じた派遣元事業主の損害（休業手当、解雇予告手当等）の賠償を行う必要があります、このことを労働者派遣契約に定めておく必要があります。
- 派遣元事業主は、(2)に基づき損害賠償の実施を労働者派遣契約に定めるよう、派遣先に求めてください。
- 派遣元事業主は、派遣先が派遣就業に関し、労働者派遣法又は同法により適用される労働基準法等に違反した場合には、その労働者派遣を停止し、又は労働者派遣契約を解除することができます。この契約の解除により派遣先が損害を被っても、損害賠償の責は負い

ません。

8 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置等（派遣元指針、派遣先指針）

上記のほか、派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置等を講じなければなりません。

- 派遣先は、派遣契約期間を定めるに当たっては、派遣労働者の雇用安定を図るため、実際に派遣を受けようとする期間を考慮して可能な限り長く定める等、必要な配慮をするよう努めなければなりません。
- 派遣先は、労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはなりません。また、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又は労働者派遣契約の条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはなりません。

*** 労働者派遣事業適正運営協力員にご相談ください ***

- 「労働者派遣事業適正運営協力員」は、労働者派遣事業の適正な運営及び適正な派遣就業の確保を図るため、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等からの相談に対し、専門的な助言を行う者で、民間から選任されています。
- 労働者派遣事業適正運営協力員は、社会的信望があり、労働者派遣事業の運営及び派遣就業について専門的な知識経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が委嘱しています。労働者派遣法の施行に当たり、行政機関を補完し、民間の自主的な活動によって労働者派遣事業の適正運営の確保等を図ることを目的としています。
- 地域の労働者派遣事業適正運営協力員の氏名、連絡先は、各都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。