

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

1 概要

労働者派遣事業は、派遣労働者が派遣元事業主に雇用されながら、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという複雑な形態で事業が行われる。

このため、派遣労働者の保護と雇用の安定を図る観点から、派遣元事業主に対し、適正な雇用管理のための措置を講じさせる必要がある。

以上の観点から、派遣元事業主は、次の措置等を講じなければならない。

- ① 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置（法第30条）
- ② 段階的かつ体系的な教育訓練等（法第30条の2）
- ③ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置（法第30条の3）
- ④ 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（法第30条の4）
- ⑤ 職務の内容等を勘案した賃金の決定（法第30条の5）
- ⑥ 就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者への意見聴取（法第30条の6）
- ⑦ 派遣労働者等の福祉の増進のための措置（法第30条の7）
- ⑧ 適正な派遣就業の確保のための措置（法第31条）
- ⑨ 待遇に関する事項等の説明（法第31条の2）
- ⑩ 派遣労働者であることの明示等（法第32条）
- ⑪ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止（法第33条）
- ⑫ 就業条件等の明示（法第34条）
- ⑬ 労働者派遣に関する料金の額の明示（法第34条の2）
- ⑭ 派遣先への通知（法第35条）
- ⑮ 派遣可能期間の適切な運用（法第35条の2、法第35条の3）
- ⑮ 日雇労働者についての労働者派遣の原則禁止（法第35条の4）
- ⑰ 離職した労働者についての労働者派遣の禁止（法第35条の5）
- ⑱ 派遣元責任者の選任（法第36条）
- ⑲ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存（法第37条）

2 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置

(1) 概要

派遣元事業主は、後述の個人単位の期間制限（同じ組織単位で3年）（16 参照）に達する見込みの派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、以下のいずれかの措置を講じなければならない。（法第30条第2項）

- ① 派遣先への直接雇用の依頼

- ② 新たな就業機会（派遣先）の提供
- ③ 派遣元事業主において無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

このうち、①を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後②から④のいずれかを講ずるものとする。（則第25条の2第2項）

1年以上継続して派遣先の同一の組織単位に派遣された派遣労働者が、個人単位の期間制限に達する前に当該組織単位での派遣就業を終了する場合であって、派遣労働者が引き続き就業することを希望するときには、派遣元事業主は、上記①から④までのいずれかを講ずるよう努めるものとする。

上記に加え、当該派遣元事業主に通算して1年以上雇用された有期雇用派遣労働者（雇用しようとする者を含む）に対しては、②から④のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。

派遣元事業主は、雇用安定措置（法第30条に規定する措置をいう。以下同じ。）を講ずるに当たっては、対象となる派遣労働者が希望する措置の内容を聴取し、その内容を派遣元管理台帳に記載しなければならない。（則第25条の2第3項及び第31条第10号）

(2) 意義

派遣労働者については、派遣労働への固定化防止の観点から派遣先の同一の組織単位において3年の期間制限が課せられているが、この期間制限に達した後に次の就業先がなければ職を失うことになる可能性がある。このため、雇用主である派遣元事業主に派遣期間終了後に派遣労働者の雇用が継続されるようにするための措置を講ずべき責務を課すことにより派遣労働者の雇用の安定を図ることとしたものである。

また、3年未満の期間においても、派遣契約の終了により職を失うことがないようにすることは重要であることから、1年以上同一の組織単位に派遣されている労働者については雇用安定を図る努力義務を課すこととしている。

(3) 具体的な措置の内容

派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者であって派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「派遣先の事業所等」という。）における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間派遣労働に従事する見込みがある者等の一定の者（以下「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対して、次のイからホまでのいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない（法第30条第1項、則第25条の2）。

また、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1年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）のうち、3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者については、次のイからホまでのいずれかの措置を講じなければならない、イの措置を講じた場合であって、その後派遣先に雇用されなかった場合には、ロからホまでのいずれかの措置をさらに講じなければならない（法第30条第2項、則第25条の2第2項）。

この「特定有期雇用派遣労働者等」とは、次の①～③に掲げる者をいう（則第25条）。

- ① 派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について、継続して1年以上の期間派遣労働者として就業する見込みがある有期雇用派遣労働者であつて、予定されている派遣期間終了後も引き続き就業することを希望している者（特定有期雇用派遣労働者）
- ② 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である有期雇用派遣労働者（特定有期雇用派遣労働者を除く。）
- ③ 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）
（派遣元事業主が講ずべき措置）

イ 特定有期雇用派遣労働者に係る派遣先に対し、当該特定有期雇用派遣労働者に対して雇用契約の申込みをすることを求めること。

ロ 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験、派遣労働者の居住地、就業場所、通勤時間、賃金等の以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

ハ 派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

ニ 派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。

ホ イからニまでに掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等に対する教育訓練であつて、新たな就業機会を提供するまでの間に報酬を与えて受けさせる教育訓練を実施することその他雇用の安定を図るために必要な措置を講じること。

なお、この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（27参照）において、次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

（1）無期雇用派遣労働者について留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

（2）特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項

イ 派遣元事業主が、労働者派遣法第30条第2項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る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。)における同一の組織単位(労働者派遣法第26条第1項第2号に規定する組織単位をいう。以下同じ。)の業務について継続して労働者派遣に係る労働に従事する期間を三年未満とすることは、労働者派遣法第30条第2項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条第1項(同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。)の規定により同条第一項の措置(以下「雇用安定措置」という。)を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等(同条第1項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。)(近い将来に該当する見込みのある者を含む。))に対し、キャリアコンサルティング(職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第2条第5項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。)や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

ハ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること。また、派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者(労働者派遣法第30条第1項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。)が同項第1号の措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めること。

ニ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に当該特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取した上で、十分な時間的余裕をもって当該措置に着手すること。

(4) 対象者についての留意点

イ 義務の対象となるのは、事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者であって、派遣先の当該組織単位での派遣就業が終了した後も働き続けることを希望する者(以下「義務対象者」という。)である。3年間従事する見込みがあるとは、個人単位の期間制限の上限まで就業することが予定されていることを指し、例えば、1年単位で契約期間が更新されている労働者派遣契約について、2回目の更新をして通算契約期間が3年になった時点において、当該派遣労働者が最初の派遣契約に基づく派遣就業の開始時点から同一の組織単位で継続して就業している場合には、3年間派遣就業に従事する見込みがあると判断すること。つまり、派遣元事業主の主観的な意思ではなく、契約期間という客観的な指標により判断すること。

ロ 法第30条第1項及び第2項の「特定有期雇用派遣労働者」に該当するか否かの判断に当たり、

同一有期雇用派遣労働者が、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、派遣の終了と次の派遣開始の間の期間が3箇月を超えないときは、派遣労働者に係る労働に「継続して」従事しているものとみなす。

- ハ 「派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上」とは、派遣元事業主に最初に雇用されてからその時点までの雇用期間が通算して1年以上であるかどうかで判断すること（派遣労働者が複数の事業所に所属していた場合であっても、労働契約の相手方である派遣元事業主が同一である場合には、その期間を通算する。）。

ただし、労働基準法等の規定により関係書類の保存が義務付けられている期間を超える部分については、派遣元事業主の人事記録等により雇用関係の有無が実際に確認できる範囲で判断することとして差し支えない。

なお、労働者が当該派遣元事業主から給与が支払われた事実が確認できる書類（給与明細等）を持参してきた場合には、当該給与の支払対象となった期間については、雇用関係があったものとして取り扱う。

- ニ (3)②に該当する者は、主に、同一の派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である有期雇用派遣労働者のうち、派遣先の同一の組織単位で継続して就業している期間が1年未満の者である。

- ホ 「派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者」とは、労働者派遣の対象となるものとして将来期間を定めて雇用しようとする労働者をいう。具体的には、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者であって、今後派遣労働者として実際に雇用しようとするものが該当する。

- ヘ ニとホの、派遣元事業主と通算して1年以上の労働契約を結んでいた派遣労働者は、派遣契約の期間に関わらず雇用安定措置の対象となることに留意すること。特に、派遣契約が終了したとしても、派遣元との雇用が継続しており通算雇用期間が1年以上であれば努力義務の対象となることに留意すること。

(5) 措置を講ずるに当たっての希望の聴取

- イ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、特定有期雇用派遣労働者等から、当該特定有期雇用派遣労働者等が希望する雇用安定措置の内容を聴取しなければならない。（則第25条の2第3項）

例えば、当該特定有期雇用派遣労働者等に対し、キャリアコンサルティングや労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、希望する措置の内容を聴取すること。

なお、措置を講ずるに当たっての希望の聴取は、(7)ホの労働者派遣の終了後に継続して就業する希望の有無の把握と併せて行うこと。

- ロ 聴取に当たっては、あらかじめ、第1号から第4号までの措置の内容（特定有期雇用派遣労働者以外の者については第2号から第4号までの措置の内容）を示しながら、当該事業所で想定される

具体的な措置の内容を説明した上で行うこととするが、いずれの措置を希望するかは派遣労働者の意思に委ねられるものであるため、特定の措置を希望するよう示唆しないこと。また、希望する措置については、複数を優先順位とともに聴取しておくことが望ましい。

ハ 聴取した日時及び内容は、派遣元管理台帳に記録し、3年間保存すること。（則第31条第10号、法第37条第1項）（20参照）

(6) 講ずべき措置の内容についての留意点

イ 雇用安定措置のうちいずれの措置を講ずるかについては派遣労働者の意向を尊重することが重要であることから、(5)により聴取した内容を踏まえ、派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること。

ロ (3)イについて、義務対象者においては、当該派遣先で直接雇用されなかった場合には別の措置を講じなければならないことに留意し、時間的な余裕をもって行うことが望ましい。なお、どの雇用安定措置を講ずるかには派遣元事業主の裁量に委ねられているが、派遣労働者が直接雇用の依頼を希望している場合は、(3)イの直接雇用の依頼により直接雇用が実現するよう努めること。

さらに、(3)イの直接雇用の申込みを依頼するにあたっては、派遣元事業主は派遣先に対して書面の交付等により行うことが望ましいこと。

ハ (3)ロについて、「派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保」とは、当該派遣労働者の能力、経験、居住地、就業場所、通勤時間、賃金等の以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等を踏まえ、合理的な範囲のものでなければならない。この待遇については、賃金のみならず福利厚生等幅広いものが含まれること。

なお、派遣労働者を無期雇用派遣労働者にすると、期間制限の対象外となることから、従前と同一の組織単位での就業の機会を確保することも可能となることに留意すること。

また、その際には以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇について当然考慮されるべきである。例えば、システムエンジニアの業務に従事していた派遣労働者に対して本人が希望していないにも関わらず清掃業務に従事することを提示すること、現在の居住地の通勤圏内に派遣先があるにも関わらず、転居を伴う遠方の派遣先を提示すること（本人が希望していた場合は除く。）は合理的な範囲のものとは言えない。「合理的な範囲」か否かは個別具体的に判断されることになるが、当該派遣労働者の能力、経験、居住地、就業場所、通勤時間、賃金等の以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等の客観的な要件のみならず、本人の希望についても事前に把握しておくことが望ましい。

なお、これらの条件に合致した派遣先を派遣労働者に対して提示した場合には、派遣労働者の事情によって当該派遣先で就業しなかったとしても、派遣元事業主は義務違反とはならないが、派遣労働者の希望を全く考慮せず義務を履行する形を示すだけの形式的な提示とならないようにすることは当然である。

ニ (3)ハの措置は、当該派遣元事業主における直接雇用のポストを提示することであり、具体的には、当該派遣元における営業や派遣労働者を管理する仕事等を指す。

ホ (3)ホの措置は、派遣労働者の雇用の継続が確実に図られる措置であれば教育訓練に限定されるわけではなく、例えば、派遣元事業主が職業紹介をできる場合にあっては当該派遣労働者を職業紹介の対象とすること（ただし雇用に結びついた場合に限る）等も含まれる。

ヘ 派遣労働者に対して実施した雇用安定措置の日時及び内容については、派遣元管理台帳に記載すること（法第37条第1項第9号）。特に、派遣先に対して行った直接雇用の依頼については、派遣先からの受入れの可否についても併せて記載すること。この台帳に記載することで、派遣労働者に対するキャリアコンサルティングや雇用安定措置に係る派遣労働者の意向の確認等にも積極的に活用することが望ましいこと。

(7) その他特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置に関する留意点

イ「同一の組織単位の業務」とは、課や室その他名称の如何を問わず、業務の関連性に基づいて派遣先が設定した労働者の配置の区分であって、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する者が当該労働者の業務の配分及び労務管理に関して直接の権限を有するものとする（則第21条の2）（第5の2参照）。

ロ 雇用安定措置を円滑に実施する観点から、以下のように労働契約書において定めることが望ましい。

雇用安定措置について

派遣労働者が派遣先の同一の組織単位の業務について継続して3年間就業する見込みがあり、当該派遣就業の終了後も継続した就業の希望がある場合は、派遣元事業主は派遣労働者に対し、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第30条の規定に基づき、派遣先への直接雇用の依頼等（※）の措置を講ずる。

（※）雇用安定措置の具体的な措置の項目を列挙することや、特定の措置のみを規定することも可能。

ハ 派遣労働者を義務対象者としないう、同一の組織単位への派遣期間を故意に3年未満とすることは、法の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。このような行為を行い、繰り返し行政により指導があったにも関わらず是正しない派遣元事業主は許可基準を満たさず許可の更新を行わないこととなることに留意すること。

ニ 本人が希望していないにもかかわらず、有期の労働契約を締結している派遣労働者については、その希望に応じできる限り無期の労働契約で雇用されるようにしていくことが、派遣労働者の雇用の安定を図るうえで重要である。そのため派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者等の希望に応じ、無期雇用契約での雇用も念頭に置きながら、雇用安定措置を講ずるよう留意すること。

ホ 雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（近い将来該当する見込みのある者を含む。）に対し、キャリアコンサルティングや労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、継続して就業する希

望の有無及び(5)による希望する措置の内容を把握すること。なお、特定有期雇用派遣労働者になる可能性のある者について、継続して就業することの希望の有無は、当該派遣労働者に係る派遣就業が終了する日の前日までに聴取しなければならないが、可能な限り早期に把握することが望ましいこと。また、(5)による希望の聴取に当たっては、当該派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に希望する雇用安定措置の内容について聴取を行い、十分な時間的余裕をもって当該雇用安定措置に着手すること。

へ (4)イの雇用安定措置の義務化の対象となる派遣労働者については、派遣元事業主によって当該義務が適切に履行されるか、当該派遣労働者が就業することを希望しなくなるまでその効力が失われることがないため、労働契約の終期が到来した後であっても、(3)ニ又はホにより、派遣元事業主は、労働契約を継続して有給で雇用の安定を図るために必要な措置を講ずること等を通じて、その義務を履行しなければならないことに留意すること。

ト 派遣元が(3)イからホまでのいずれかの雇用安定措置を実施できることが明確であるにもかかわらず実施しない場合には、厚生労働大臣は新たな就業機会の確保等雇用安定措置に係る指示を行い、その指示に従わない場合には許可の取消を行うことができる。

チ 雇用安定措置のうち、派遣先への直接雇用の依頼については、直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合は、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用化の推進に向けた助言・指導を行うものとする。

(8) 労働契約法の適用について留意すべき事項

雇用安定措置の真に実効性ある実施により労働契約法第18条の無期転換申込権を得ることのできる派遣労働者を拡大することが、派遣労働の中では比較的安定的な無期雇用派遣労働者への転換を望む派遣労働者の希望をかなえることにつながることから、同法第18条の立法趣旨（16(3)ホ参照）を周知徹底すること。また、派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第18条第1項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、または、空白期間を設けることは、同条の規定の趣旨に反する脱法的な運用であることに留意すること。

3 派遣労働者に対するキャリアアップ措置

(1) 概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない（法第30条の2第

1 項)。

また、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない（法第30条の2第2項）。

(2) 意義

派遣労働者の中には、正規雇用の労働者として働きたい、あるいは派遣労働者としてスキルアップしたいというニーズもあるが、派遣労働者は一般に、正規雇用労働者に比べ、教育訓練の受講機会確保等の職業能力形成の機会が乏しい状況にある。そこで、派遣労働者のキャリアアップを図ることの重要性に鑑み、派遣元事業主に派遣労働者に対する教育訓練を義務づけるものである。

また、派遣労働者が正規雇用労働者になったり派遣労働者のままステップアップしていくためには、派遣労働者がどのようなキャリアパス（ある職位や職務等に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置、異動のルートやスキルの積み重ね等をいう。）を歩んでいくのか、当該派遣労働者の希望を聴取しながら、適切な派遣先の選択や必要な資格取得等についての知識を付与する等の支援を行うことが重要である。このため、希望者に対してキャリアコンサルティング（労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）を実施することを求めることとしたものである。

(3) 段階的かつ体系的な教育訓練について

どのような教育訓練を行うかについては、一義的には派遣元事業主の裁量に委ねられるが、教育訓練を段階的かつ体系的に行うために、次に掲げる要件を満たす教育訓練計画を作成し、それに沿って行う必要がある。

労働者派遣事業の許可又は更新を行った年については、都道府県労働局に提出した教育訓練計画に基づいた教育訓練を実施することが求められる。なお、教育訓練計画については年度変わり等の時期に随時見直すことは可能であり、その都度、都道府県労働局に提出する必要はないが、以下の要件は満たしている必要があることに留意すること。

イ 派遣元事業主に雇用されている派遣労働者全員を対象とするものであること。

雇用期間が1年以上見込みの常用的な労働者のみならず、登録型の有期雇用派遣労働者や日雇派遣労働者も対象となること。登録型の者については、労働契約が締結された状態で教育訓練が実施されること。そのため、労働契約の締結・延長等の措置を講ずる必要があり得ること。

ただし、過去に同じ派遣元事業主の下で同じ内容の訓練を受けた者、訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者については、訓練の対象者ではあるが、実際の訓練の受講に際しては受講済みとして扱って差し支えない。

なお、「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」とは、例えば資格取得のための訓練については既に当該資格を有する者、初めて就労する者を対象とした社会人用マナー研修については、正社員等の経験がある者が考えられる。

ロ 有給、無償で実施されるものであること

当該訓練の実施時間は、労働基準法上の労働時間と同様の扱いをすることを原則とし、当該取

扱いを就業規則又は労働契約に規定する必要がある。その場合の賃金の額は、原則として通常の労働の場合と同額とすべきである（例外としては、複数の派遣先・派遣業務に就いていた場合にその平均額を用いること、業務に関する特殊な手当は不支給とすることを想定。）。

ただし、派遣先が派遣元事業主の事業所から通常の交通手段では半日（概ね4時間）以上を必要とする等の遠隔地に散らばっており集合研修をするための日程調整等が困難であることに加え、e ラーニングの施設も有していない等については、キャリアアップに資する自主教材を派遣労働者に提供した上で、当該教材の学習に必要とされる時間数に見合った手当の支給を行うこととしても差し支えない。

また、派遣労働者が教育訓練を受講するためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費より高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきものであること。

さらに、登録型派遣の派遣労働者や日雇派遣の派遣労働者にも実施するにあたっては、労働契約が締結された状況で行われなければならない。そのため必要に応じて労働契約の締結・延長等の措置を講ずる必要があること。

なお、教育訓練を有給無償で行うために、当該費用をマージン率の引上げによる派遣労働者の賃金の削減で補うことは望ましくないこと。

ハ 派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること

教育訓練の内容については派遣元事業主の裁量に委ねられるが、一般的にヨガ教室のような趣味的要素が強いキャリア形成と無関係であることが明確な場合は本措置に基づく訓練とは認められない。具体的な教育訓練項目がキャリアアップに資する理由については教育訓練計画に記載する必要がある。

また、教育訓練の内容としては、OFF-JT のみならず計画的に実施される OJT も含めても差し支えないが、教育訓練計画に記載しておく必要があるほか、派遣先に協力を求める場合は、労働者派遣契約等において具体的な時間数や必要とする知識の付与や訓練方法等について記載しておくことが必要である。

ニ 入職時の訓練が含まれたものであること

短期雇用の者であっても当該訓練を受講させることができるよう、派遣元事業主と派遣先が協力することが望ましい。

また、その後もキャリアの節目等の一定の期間ごとにキャリアパスに応じた訓練が準備されている必要がある。

なお、派遣労働者一人あたり、少なくとも最初の3年間は毎年1回以上の機会の提供が必要であり、最初の3年間を過ぎた後の提供の時期については、事業主の裁量に委ねられる。

1年以上の雇用見込みのある者について、フルタイム勤務の者に対しては、毎年概ね8時間以上の訓練機会の提供が必要であり、短時間勤務の者に対しては、フルタイム勤務の者の勤務時間に比した時間の訓練機会を提供しなければならない。1年以上の雇用の見込みがない者については、少なくとも入職時の訓練は実施しなければならない。

ホ 無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること

無期雇用派遣労働者については、派遣労働者以外の期間の定めなく雇用されている労働者と同様に、長期的なキャリア形成を念頭において教育訓練を行う必要がある。例えば同一の派遣先に長期間勤務した者については、職場のリーダーとして役割が期待されるので、コミュニケーション能力やマネジメントスキルに係る研修を行うことが考えられる。

(4) 段階的かつ体系的な教育訓練に関する留意点(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の8(5)、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9(3)参照)

イ 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約締結時までに、教育訓練計画を明示し、説明しなければならない。また、当該教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを説明しなければならない。

ロ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が教育訓練計画に基づく教育訓練を受けられるよう配慮しなければならない。特に、教育訓練計画の策定に当たっては、複数の受講機会を設け、又は開催日時や時間に配慮する等により、可能な限り派遣労働者が受講しやすいものとするのが望ましい。

ハ 派遣元事業主は、派遣労働者が良質な派遣元事業主を選択できるよう、教育訓練に関する事項等に関する情報として、段階的かつ体系的な教育訓練計画の内容がわかる情報をインターネットの利用その他適切な方法により提供する必要がある。

ニ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、(3)の要件を満たした教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するのみならず、さらなる教育訓練を実施することが望ましい。なお、さらなる教育訓練については、必ずしも(3)の要件を満たしている必要はないが、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすることで、派遣労働者が教育訓練を受講しやすいようにすることが望ましい。なお、この場合であっても、派遣労働者の参加が強制される場合、派遣労働者が当該教育訓練に参加した時間は労働時間であり有給とする必要があること。

ホ 派遣元事業主は、個々の派遣労働者の適切なキャリアアップについて、個人単位のキャリアアップ計画を当該派遣労働者との(5)のキャリアコンサルティング等に基づいて策定し、派遣労働者の意向に沿った実効性ある教育訓練等が実施されることが望ましい。

ヘ 段階的かつ体系的な教育訓練を実施するために、派遣料金の引き上げ等ではなく、マージン率を引き上げ、派遣労働者の賃金削減で対応することは望ましくない。

ト 段階的かつ体系的な教育訓練を受けるためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費よりも高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきものである。

(5) 希望者に対するキャリアコンサルティング等の実施について

イ キャリアコンサルティングを実施するため、キャリアコンサルティングの知見を有する相談員又は派遣先と連絡調整を行う担当者を相談窓口配置しなければならない。この「キャリアコンサルティングの知見」とは必ずしも国家資格の取得を必要とするものではなくキャリアコンサル

ティングの経験でも可とする。また、「派遣先と連絡調整を行う担当者」は派遣先の事情など労働市場の状況等を考慮した相談を行うことが求められる。なお、外部のキャリアコンサルタントに委嘱して対応することとしても差し支えない。また、相談窓口はその雇用するすべての派遣労働者が利用できるものである必要がある。

ロ キャリアコンサルティングは、希望に応じて行うものであることから、希望があるにもかかわらず実施しないことは認められない。実施方法については派遣元事業主の裁量に委ねられるため、対面のみならず電話等で行うことも差し支えない。

ハ 雇用安定措置の実施に当たっては、キャリアコンサルティングの結果を踏まえて行うことが望ましい。また、キャリアコンサルティングを受けることにより、今後の自身のキャリアを見つめ直すきっかけになることや、教育訓練当該訓練を受けることにより習得できる知識・技能と希望する職務の関連性を理解することにつながるということが考えられること等から、キャリアコンサルティングを受けることが望ましい旨を派遣労働者に対して周知することが望ましい。

(6) その他の留意事項

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、法第30条の2による段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時及び内容等を記載した書類を中長期的に管理・保存するように努めること。これは、人事記録等の書類でも構わないが、派遣元管理台帳の一部として管理・保存すること。

ロ キャリアアップ支援については、派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながることを目的とするべきであり、派遣労働者の賃金表に反映させることが望ましい。

4 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置

(1) 概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない（法第30条の3第1項）。

また、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない（法第30条の3第2項）。

さらに、この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（27参照）において、次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

（6）労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等

- イ 労働者派遣法第30条の3の規定による措置を講じた結果のみをもって、派遣労働者の賃金を従前より引き下げようとする取扱いは、同条の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。
- ロ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣に係る派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。
- ハ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額が引き上げられた場合には、可能な限り、当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること。

（2）意義

派遣労働者の待遇については、実態として正社員との間で格差が存在すること等が指摘されている。同一就業先における通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消することにより、派遣労働という働き方を選択しても納得が得られる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、派遣元事業主に対し、派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との間で均等・均衡を確保する措置を講ずることを義務付けたものである。

（3）均衡を考慮した待遇の確保のための措置の考え方

- イ 派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消を図るため、派遣先の通常の労働者との均衡（バランス）をとることを目指すものである。「均衡」とは、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先の通常の労働者の待遇との間で、「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」及び「その他の事情」のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことをいう。
- ロ 派遣労働者の待遇については、派遣労働者と同一の事業所で就業する派遣先に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけではなく、派遣先に雇用される全ての通常の労働者との間で、不合理と認められる待遇の相違を設けることが禁止されるものであること。
- ハ 「待遇」には、基本的に、全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇が含まれる。一方、例えば、労働時間及び労働契約の期間については、

個々の待遇を決定する要素であり、ここにいう「待遇」には含まれない。なお、派遣先ではなく、派遣先の労使が運営する共済会、派遣先に雇用される労働者が被保険者として加入する健康保険組合等が実施しているものは、均等・均衡待遇の確保の措置の対象となる「待遇」には含まれない。

ニ 「通常の労働者」については、第5の2の(3)のニの(イ)を参照のこと。

ホ 「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」については、第5の2の(3)のニの(ロ)及び同(3)のニの(ハ)を参照のこと。

ヘ 「その他の事情」

「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」に関連する事情に限定されるものではなく、具体的には、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。

また、法第31条の2第4項に基づく待遇の相違の内容及びその理由等に関する説明については労使交渉の前提となりうるものであり、派遣元事業主が十分な説明をせず、その後の労使交渉においても十分な話し合いがなされず、労使間で紛争となる場合があると考えられる。「その他の事情」に労使交渉の経緯が含まれると解されることを考えると、このように待遇の相違の内容及びその理由等について十分な説明をしなかったと認められる場合には、その事実も「その他の事情」に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮されうると考えられるものである。

ト 法第30条の3第1項については、私法上の効力を有する規定であり、派遣労働者に係る労働契約のうち、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されるものである。また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との待遇の相違が法第30条の3第1項に違反する場合であっても、同項の効力により、当該派遣労働者の待遇が比較の対象である派遣先に雇用される通常の労働者の待遇と同一となるものではないと解されるものである。

チ 法第30条の3第1項に基づき民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、待遇の相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については派遣労働者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については派遣元事業主が主張立証責任を負うものと解され、同項の司法上の判断は、派遣労働者及び派遣元事業主双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担が派遣労働者側に一方的に負わされることにはならないと解されるものである。

(4) 均衡を考慮した待遇の確保のための措置の実施

イ 派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、次に掲げる情報等に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮した待遇を確保するための措置を講ずることとなる。

① 労働者派遣契約の締結に当たってあらかじめ派遣先から提供される比較対象労働者の待遇等に関する情報

② 比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があった場合に派遣先から提供される比較対象労働者の待遇等に関する情報

働者の待遇等に関する情報

- ③ 派遣元事業主の求めに応じて派遣先から提供される派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等

(5) 均等待遇の確保のための措置の考え方

イ 均等待遇の確保のための措置（法第30条の3第2項）の要件を満たした場合については、派遣元事業主は、派遣労働者であることを理由として、賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇について、当該待遇に対応する派遣先の通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

この場合、待遇の取扱いが同じであっても、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者について査定や業績評価等を行うに当たり、意欲、能力、経験、成果等を勘案することにより、それぞれの賃金水準が異なることは、通常の労働者の間であっても生じうることであって問題とはならないが、当然、当該査定や業績評価等は客観的かつ公正に行われるべきである。また、労働時間が短いことに比例した取扱いの差異として、査定や業績評価等が同じである場合であっても、賃金が時間比例分少ないといった合理的な差異は許容される。

ロ 「待遇」、「通常の労働者」、「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」については、(3)の場合と同じ解釈となる。

ハ 「当該派遣先における慣行」とは、当該派遣先において繰り返し行われることによって定着している人事異動等の態様をいう。

ニ 「その他の事情」とは、例えば、人事規程等により明文化されたもの等が含まれるものであること。なお、ここでいう「その他の事情」とは、職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み、運用等）を判断するに当たって、当該派遣先における「慣行」と同等と考えられるべきものを指すものであり、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者の待遇の相違の不合理性を判断する考慮要素としての法第30条の3第1項の「その他の事情」とは異なる。

ホ 「当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間」とは、当該派遣労働者が派遣先に雇用される通常の労働者と「職務の内容」が同一となり、かつ、「職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が派遣先に雇用される通常の労働者と同一となってから雇用関係が終了するまでの間であること。すなわち、派遣先に派遣された後、上記要件を満たすまでの間に派遣先に雇用される通常の労働者と「職務の内容」が異なり、また、「職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が派遣先に雇用される通常の労働者と異なっていた期間があっても、その期間まで「全期間」に含めるものではなく、同一となった時点から将来に向かって判断するものである。

ヘ 「見込まれる」とは将来の見込みも含めて判断されるものであること。したがって、労働者派遣契約が更新されることが未定の段階であっても、更新をした場合には、どのような扱いがされるかということを含めて判断されるものであること。

(6) 均等待遇の確保のための措置の実施

イ 次に掲げる要件に該当するときは、均等待遇の確保のための措置（法第30条の3第2項）の適用対象となる。

- ① 職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一であること
- ② 職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み、運用等）が、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、派遣先に雇用される通常の労働者と同一であること

ロ 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から法第26条第7項に基づき提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報における当該比較対象労働者が第5の2の(3)のハの①である場合は、均等待遇の確保のための措置を講ずることが基本となるものである。ただし、同①以外の場合であっても、実態として法第30条の3第2項の要件を満たす場合には、同項の適用対象となることに留意が必要である。

ハ なお、均等待遇を確保するための措置として、短時間・有期雇用労働法第9条においては、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者について「短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、法第30条の3第2項とは規定ぶりが異なる。これは、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の待遇を決定する立場にないため、法第30条の3第2項では「差別的取扱い」という文言を用いなかったことによるものであるが、同項は短時間・有期雇用労働法第9条と同様の趣旨であり、これらの規定の内容が異なるものではない。

(7) 同一労働同一賃金ガイドライン

イ 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（以下「ガイドライン」という。）は、法第30条の3及び第30条の4等に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。我が国が目指す同一労働同一賃金は、協定対象派遣労働者以外の派遣労働者にあつては、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消、協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が法第30条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていることを目指すものである。

ロ 派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが併存するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められることに留意すること。

ハ また、ガイドラインは、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるか、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。派遣元事業主が、この原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、ガイドラインに原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求

められる。このため、各派遣元事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

- ニ なお、ガイドラインの第4の1（注）において、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に賃金の決定基準・ルール相違がある場合の考え方を記載しており、この考え方は基本給に限られたものではないが、賃金の決定基準・ルールが異なるのは、基本的に、基本給に関する場合が多いと考えられることから、ガイドライン第4の1において規定しているものである。

(8) 短時間・有期雇用労働者である派遣労働者についての短時間・有期雇用労働法の適用

イ 短時間・有期雇用労働者である派遣労働者については、労働者派遣法及び短時間・有期雇用労働法の両方が適用されるものであること。このため、基本的に、労働者派遣法において、派遣先に雇用される通常の労働者との間の待遇の相違（協定対象派遣労働者にあつては、労働者派遣法第30条の4第1項の協定が同項に定められた要件を満たすものであること及び当該協定に沿った運用がなされていることの有無をいう。以下同じ。）が問題になるとともに、短時間・有期雇用労働法において、派遣元事業主に雇用される通常の労働者との間の待遇の相違が問題になるものである。

ロ このことから、短時間・有期雇用労働者である派遣労働者の待遇のうち、職務の内容に密接に関連するものに当たらない待遇については、派遣先に雇用される通常の労働者との間の待遇の相違に加えて、短時間・有期雇用労働者である派遣労働者と派遣元事業主に雇用される通常の労働者との間の待遇の相違が問題になると考えられるものであること。

一般に、ガイドライン第3の3（7）及び第4の3（7）の通勤手当及び出張旅費、ガイドライン第3の3（8）及び第4の3（8）の食事手当、ガイドライン第3の3（9）及び第4の3（9）の単身赴任手当、ガイドライン第3の4及び第4の4並びに第5の2の福利厚生（ガイドライン第3の4（1）及び第4の4（1）並びに第5の2（1）の福利厚生施設を除く。）については、職務の内容に密接に関連するものに当たらないと考えられるものであること。

ハ 他方で、職務の内容に密接に関連する待遇については、派遣労働者が派遣先の指揮命令の下において派遣先の業務に従事するという労働者派遣の性質から、特段の事情がない限り（ニ参照）、派遣元事業主に雇用される通常の労働者との待遇の相違は、実質的に問題にならないと考えられるものであること。

職務の内容に密接に関連する待遇に当たるか否かは、個々の待遇の実態に応じて判断されるものであるが、例えば、ガイドライン第3の1及び第4の1の基本給、ガイドライン第3の2及び第4の2の賞与、ガイドライン第3の3（1）及び第4の3（1）の役職手当、ガイドライン第3の3（2）及び第4の3（2）の特殊作業手当、ガイドライン第3の3（4）及び第4の3（4）の精皆勤手当、ガイドライン第3の3（5）及び第4の3（5）の時間外労働手当、ガイドライン第3の3（6）及び第4の3（6）の深夜労働手当及び休日労働手当、ガイドライン第3の5（1）、第4の5（1）及び第5の3（1）の教育訓練、ガイドライン第3の5（2）、第4の5（2）及

び第5の3(2)の安全管理に関する措置及び給付については、一般に、職務の内容に密接に関連するものと考えられるものであること。

なお、これらの点については、協定対象派遣労働者であるか否かによって異なるものではないと考えられるものであること。

ニ ただし、職務の内容に密接に関連する待遇であっても、派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡とは異なる観点から、短時間・有期雇用労働者ではない派遣労働者に対して、短時間・有期雇用労働者である派遣労働者よりも高い水準の待遇としている場合には、短時間・有期雇用労働者ではない派遣労働者と短時間・有期雇用労働者である派遣労働者との間の待遇の相違について、短時間・有期雇用労働法において問題となることがあると考えられるものであること。

ホ また、職務の内容に密接に関連するものに当たらない待遇であっても、短時間・有期雇用労働者である派遣労働者と短時間・有期雇用労働者でない派遣労働者が異なる派遣先に派遣されている場合において、待遇を比較すべき派遣先に雇用される通常の労働者が異なることにより待遇に相違がある場合には、当該待遇の相違は、短時間・有期雇用労働法において問題になるものではないと考えられるものであること。

(9) 留意点

イ 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から提供される比較対象労働者の待遇等に関する情報について、比較対象労働者が適切に選出されているかどうかを確認することが重要である。

このため、例えば、比較対象労働者が第5の2の(3)のハの(イ)の⑤又は⑥である場合には、第5の2の(3)のハの(イ)の⑤の比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で均衡待遇が確保されている根拠又は第5の2の(3)のハの(イ)の⑥の比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている根拠を確認するため、派遣労働者からの求めも踏まえながら、法第40条第5項に基づき派遣先に追加の情報提供を求めるなど、適切に対応することが求められること。

ロ 派遣元事業主の派遣料金交渉が、派遣労働者の賃金も含めた待遇改善にとって重要であることに留意することを踏まえつつ、当該交渉に当たること。また、派遣料金が引き上げられたときは、できる限りそれを派遣労働者の賃金の引上げに反映するよう努めること。

ハ 派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱い、法第30条の3の趣旨を踏まえた対応とはいえず、労働契約の一方的な不利益変更との関係でも問題が生じうる。

ニ また、特に通勤手当に関し、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」(27参照)において、次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。通勤手当はあくまで例示であり、有期雇用派遣労働者のその他の待遇についても同様に、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条の対象となる旨、注意すること。

(派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(抄))

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(3) 労働契約法等の適用について留意すべき事項

イ・ロ (略)

ハ 派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第8条の規定により、その雇用する有期雇用派遣労働者の通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用派遣労働者及び通常の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その他の事情のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。また、派遣元事業主は、同法第9条の規定により、職務の内容が通常の労働者と同一の有期雇用派遣労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該派遣元事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について、差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第30条の3又は第30条の4第1項の規定の適用があることに留意すること。

5 一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保のための措置

(1) 概要

派遣元事業主は、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（5において「過半数労働組合」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（5において「過半数代表者」という。）との書面による協定（以下単に「労使協定」という。）により、その雇用する派遣労働者の待遇（法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設に係るものを除く。）について、一定の事項を定めたときは、派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡を確保するための措置（法第30条の3の規定に基づく措置）は適用しない（法第30条の4第1項）。ただし、労使協定で定めた事項を遵守していない場合又は労使協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない（法第30条の4第1項ただし書）。

また、労使協定を締結した派遣元事業主は、労使協定をその雇用する労働者に周知しなければならない（法第30条の4第2項）。

(2) 意義

派遣労働者については、その就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するためには、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保するための措置を講ずることは重要な観点

である。一方、この場合には、派遣先が変わるたびに派遣労働者の賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定され、また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にあるが、派遣労働者が担う職務の難易度は、同様の業務であっても、大企業であるほど高度で、小規模の企業であるほど容易とは必ずしも言えず、結果として、派遣労働者個人の段階的かつ体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことがあり得る。

このため、派遣元事業主が、労使協定を締結した場合には、労使協定に基づき派遣労働者の待遇を決定することで、計画的な教育訓練や職務経験による人材育成を経て、段階的に待遇を改善するなど、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができるようにしたものである。

(3) 労使協定の締結方法

イ 労使協定は、派遣元事業主単位又は労働者派遣事業を行う事業所単位で締結することが可能である。ただし、待遇を引き下げることが目的として、恣意的に締結単位を分けることは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、適当ではないことに留意すること。

ロ 派遣元事業主は、労使協定により派遣労働者の待遇を決定することとする場合には、過半数労働組合又は過半数代表者との間で書面による協定を締結しなければならない。書面によらず協定した場合には、法第30条の4第1項の協定とは認められず、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇を確保しなければならない。

ハ 過半数労働組合との間で労使協定を締結する場合における過半数労働組合は、派遣元事業主における労働者又は派遣元事業主の各事業所における労働者の過半数で組織する労働組合である。「労働組合」とは、労働組合法第2条に規定する要件を満たすものに限る。

ニ 過半数代表者との間で労使協定を締結する場合には、過半数代表者は、以下の①及び②のいずれにも該当する者として（則第25条の6第1項）。また、過半数代表者は、派遣労働者を含む全ての労働者から選出されることとなる。過半数代表者が適切に選出されなかった場合には、法第30条の4第1項の協定とは認められず、派遣先の通常の労働者との均等・均衡による待遇を確保しなければならない。なお、労働者の過半数の信任を得ていない労働者個人は、過半数代表者とは認められないことから、派遣元事業主は当該労働者個人との間で労使協定を締結することは認められないことに留意すること。

① 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者ではないこと。

② 労使協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

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。

ただし、①に該当する者がいない派遣元事業主（労使協定を派遣元事業主単位で締結する場合）又は①に該当する者がいない事業所（労使協定を事業所単位で締結する場合）にあつては、②

に該当する者とする（則第25条の6第1項）。

また、派遣元事業主は、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、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益な取扱いをしないようにしなければならない（則第25条の6第2項）。

「過半数代表者として正当な行為」には、労使協定の締結の拒否等も含まれる。

ホ 派遣元事業主は、過半数代表者が労使協定の事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない（則第25条の6第3項）。この「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含む。）や事務スペースの提供を行うことが含まれるものである。

ヘ なお、派遣中の派遣労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合があるが、その場合には、過半数代表者を選任するための投票等に併せて意見、希望等を提出させ、これを過半数代表者が集約するなどにより、派遣労働者の意思が反映されることが望ましいことに留意すること。

(4) 労使協定の保存

派遣元事業主は、労使協定を締結したときは、労使協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から起算して3年を経過する日まで保存しなければならない（則第25条の12）。

(5) 労使協定の対象とならない待遇

労使協定の対象とならない待遇は、派遣先に実施が義務付けられている法第40条第2項の教育訓練及び利用の機会の付与が義務付けられている法第40条第3項の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）である（則第25条の7）。これらの待遇については、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇を確保しなければ実質的な意義を果たすことができないため、労使協定の対象となる待遇から除いている。

(6) 労使協定の記載事項

労使協定には、次のイからへまでに掲げる事項を記載しなければならない（法第30条の4第1項各号）。

イ その待遇が労使協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

全ての派遣労働者を一律に労使協定の対象とするのではなく、派遣労働者の職種、雇用期間の有無等の特性に応じて、労使協定の対象とするか否かを判断すべきものであることから、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を労使協定に定めることとしたもの。一つの派遣元事業主において、派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡によりその待遇を決定する者と労使協定によりその待遇を決定する者が併存することはあり得る。

労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を定めるに当たっては、職種（一般事務、エンジニア等）や労働契約期間（有期、無期）などといった客観的な基準によらなければならない。また、客観的な基準であったとしても、性別、国籍等、他の法令に照らして不適切な基準によることは認められない。この他、例えば、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を「賃金水準が高い企業に派遣

する労働者」とすることは、労使協定方式を設けた趣旨に照らして適当ではない。

これらの事項が遵守されている場合には、実際にどのような範囲を定めるかは基本的に労使に委ねられるが、当該範囲の設定については、労使協定方式の趣旨に沿って労使協定の対象となる範囲を定めることが望ましい。

ロ 派遣労働者の賃金の決定方法

(イ) 「賃金」の範囲は、労働基準法の賃金に含まれるかどうかにより判断し、基本給のみならず諸手当も含まれることに留意すること。

(ロ) 労使協定に定める賃金の決定方法は、次の①及び②を満たさなければならない。ただし、職務の内容に密接に関連しない賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当が考えられるが、名称の如何を問わない。）については、職務の内容、職務の成果等に応じて決定することになじまないものであることから、②の要件を満たす必要はない。

- ① 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金（以下「一般賃金」という。）の額と同等以上の賃金の額となるものであること
- ② 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものであること

これは、派遣労働者の待遇について、派遣先に雇用される通常の労働者との比較ではなく、様々な派遣先に雇用される通常の労働者一般との比較において一定の水準を確保しようとするものである。

①については、具体的には、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額と同等以上であることが必要である（則第25条の9）。この比較対象となる一般賃金の具体的な額、同等以上の確認方法等については、別途通知により示す。

②については、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項のうちどの事項を勘案するか、その事項をどのように勘案するかは、基本的には労使に委ねられるものであるが、手当を追加支給すること、新たな派遣就業の機会を提示することなど、就業の実態に関する事項の向上があった場合の具体的な措置の内容を労使協定に記載することが求められる。

なお、常時10人以上の労働者を使用する派遣元事業主は、労働基準法第89条に基づき、賃金の決定等に関する事項を就業規則に記載し、労働基準監督署に届け出なければならないこととされていることに留意すること。

ハ 公正な評価に基づく賃金の決定

派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価され、賃金の改善に反映されるよう、適切な評価方法を定めることが必要である。

評価の具体的な方法としては様々なものが考えられるが、例えば、

- ・ キャリア（スキル）マップを整備し、一定期間ごとに能力評価、派遣就業の状況の確認等に

より、派遣労働者の就業の実態の当てはめを行うこと

- ・ 派遣労働者と面談して成果目標を設定し、一定期間後に達成状況について改めて面談を行って評価を決めること

など、公正さを担保する工夫がなされていることが必要である。なお、正社員の評価方法と同様の方法により派遣労働者の評価を行うことも考えられる。

ニ 賃金を除く待遇の決定の方法

派遣労働者の待遇（賃金を除く。ニにおいて同じ。）のそれぞれについて、派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。ニにおいて同じ。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることのないものでなければならない。

なお、この「待遇」には、法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設は含まれないことに留意すること。

ホ 段階的かつ体系的な教育訓練

教育訓練計画に基づき、段階的かつ体系的に実施されるものでなければならない。

ヘ その他の事項

(イ) 有効期間（則第25条の10第1号）

労使協定は、その対象となる派遣労働者の待遇の根拠となるものであり、労働者の入れ替わりがあるため、労使協定で明らかにしておくこととするものである。具体的には、労使協定の始期と終期を記載すること。

有効期間の長さについては、その対象となる派遣労働者の待遇の安定性や予見可能性、実務上の対応を考慮すれば長くすることが考えられる一方で、労働者の意思を適正に反映することを考慮すれば短くすることが考えられるため、画一的な基準を設けることはしていないが、目安として2年以内とすることが望ましい。

なお、労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、労使協定に定める派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額であるか否かを確認すること。派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、労使協定に定める賃金の決定方法を変更するために労使協定を締結し直す必要があること。一方、派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額である場合には、派遣元事業主は、同等以上の額であることを確認した旨の書面を労使協定に添付すること。

(ロ) 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合には、その理由（則第25条の10第2号）

労使協定の対象となる派遣労働者の範囲が、労使合意のもとで適正に定められるようにすることを担保するためのものである。具体的な理由としては、例えば、「派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐため」と記載することが考

えられる。

- (ハ) 特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとししないこと（則第25条の10第3号）

派遣労働者の待遇決定方式（派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式）が、派遣先の変更を理由として、一の労働契約期間中に変更されることは、所得の不安定化を防ぎ、中長期的なキャリア形成を可能とする労使協定方式の趣旨に反するおそれがあることから、特段の事情がない限り、認められないことを記載するものである。

「特段の事情」とは、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲が職種によって定められている場合であって派遣労働者の職種の転換によって待遇決定方式が変更される場合、待遇決定方式を変更しなければ派遣労働者が希望する就業機会を提供できない場合であって当該派遣労働者から合意を得た場合等のやむを得ないと認められる事情がある場合が考えられる。

(7) 労使協定の周知

イ 労使協定を締結した派遣元事業主は、次のいずれかの方法により、労使協定をその雇用する労働者に周知しなければならない（法第30条の4第2項）。当該方法については、派遣元事業主が派遣労働者の待遇に関する重要な事項を定めた労使協定を周知するに当たっては、周知対象である派遣労働者の就業場所が派遣元事業主の事業所ではなく、派遣先の様々な場所であり、派遣元事業主の事業所内における掲示等では不十分であることを踏まえたものである。なお、周知対象となる労働者は、派遣労働者に限らず、派遣元事業主が雇用する全ての労働者である。

- ① 書面の交付の方法
- ② 次のいずれかによることを労働者が希望した場合における当該方法
 - ・ ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ・ 電子メール等の送信の方法
- ③ 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法

具体的には、例えば、派遣労働者にログイン・パスワードを発行し、イントラネット等で常時確認できる方法等をいうこと。
- ④ 常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法（労使協定の概要について、①又は②の方法によりあわせて周知する場合に限る。）

概要については、少なくとも、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲、派遣労働者の賃金（基本給、賞与、通勤手当、退職手当等）の決定方法及び有効期間を盛り込み、派遣労働者が容易に理解できるようにすることが望ましい。

、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金を除く。）を決定するように努めなければならない（法第30条の5）。

(2) 意義

イ 均衡待遇を確保する対象となる派遣労働者の賃金については、派遣先に雇用される通常の労働者との間において、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該賃金の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。不合理と認められない相違がある中で、派遣労働者の納得感の向上、就業の促進等を図るためには、働き又は貢献に関する事情を考慮して賃金を決定するように努めることが望ましいことから、均衡待遇の確保の上乗せの措置として、職務の内容等を勘案して派遣労働者の賃金を決定する努力義務を課すこととしたものである。

ロ なお、均等待遇の対象となる派遣労働者については、派遣先に雇用される通常の労働者と同様の賃金が担保されることから、職務の内容等を勘案した賃金の決定の対象とはしていない。また、協定対象派遣労働者については、職務の内容等の向上があった場合に賃金が改善されるもの等の要件を満たす賃金の決定方法を労使で合意して労使協定に定めて遵守することとされていることから、職務の内容等を勘案した賃金の決定の対象とはしていない。

(3) 職務の内容等を勘案した賃金の決定の対象外となる賃金

通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）については、職務の内容等を勘案した賃金の決定の対象外となる（則第25条の13）。

賃金が職務の内容に密接に関連して支払われるものに該当するかを判断するに当たっては、名称のみならず、支払い方法、支払いの基準等の実態を見て判断する必要があるものであること。例えば、通勤手当について、現実に通勤に要する交通費等の費用の有無や金額如何にかかわらず、一律の賃金が支払われている場合など、名称は「通勤手当」であるが、実態として基本給などの一部として支払われているものや、家族手当について、名称は「家族手当」であるが、家族の有無にかかわらず、一律に支払われているものについては、職務の内容に密接に関連して支払われるものに該当する可能性があること。

(4) 具体的な措置の内容

イ 派遣労働者の「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し」とは、派遣労働者の働きや貢献に見合った賃金決定がなされるよう、働きや貢献を評価する要素である職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験を勘案要素の例示として挙げているものであること。勘案要素のうち、その要素によることとするかは、各派遣元事業主の判断に委ねられるものであるが、その勘案については、法第31条の2第4項による説明（10参照）を求められることを念頭に、どの要素によることとしたのか、またその要素をどのように勘案しているのかについて客観的かつ具体的な説明ができるものとされるべきであること。

ロ 「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項」を勘案した措置の例としては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を踏まえた①賃金水準の見直し、②昇給・昇格制度や成績等の考課制度の整備、③職務手当、役職手当、成果手当の支給等が考えられること。例えば、職務の内容を勘案する場合、責任の重さや業務の困難度で賃金等級に差を設けることなどが考えられるが、職務の内容等を勘案した賃金の決定の趣旨は、この措置の結果として、派遣労働者の中で賃金の差を生じさせることにあるのではなく、職務の内容等を適切に賃金に反映させることにより、結果として通常の労働者の待遇との均衡を図っていくことにある点に留意すべきであること。

なお、「その他の就業の実態に関する事項」としては、例えば、派遣先における就業期間が考えられること。

ハ 「派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、派遣労働者の職務の内容が同一である派遣先に雇用される通常の労働者だけではなく、職務の内容が異なる派遣先に雇用される通常の労働者との均衡も考慮することを指しているものであること。具体的には、派遣先に雇用される通常の労働者の賃金決定に当たっての勘案要素を踏まえ、例えば、職務の内容が同一の派遣先に雇用される通常の労働者の賃金が経験に応じて上昇する決定方法となっているならば、派遣労働者についても経験を考慮して賃金決定を行うこととする等、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項」に応じた待遇に係る措置等を講ずることが望まれる。

ニ この措置を講ずる時期については、派遣元に雇用される通常の労働者の定期昇給や賃金表の改定に合わせて実施すること等が考えられるが、例えば、労働者派遣契約を更新する際に、あわせて賃金の決定方法について均衡を考慮したものとなるよう見直すことも考えられる。

7 就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者への意見聴取

(1) 概要

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表するものの意見を聴くように努めなければならない（法第30条の6）。

(2) 意義

イ 派遣労働者を含む常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法第89条の定めるところにより、就業規則を作成する義務があるが、その作成又は変更に当たっては、同法第90条において、使用者は事業場の過半数労働組合等の意見を聴かななければならないこととされている。派遣労働者に適用される就業規則についてもこの手続がとられなければならないことは当然であるが、派遣労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、これに加えて、就業規則の適用を受ける派遣労働者の意見が反映されることが望ましい。

このため、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当

該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとしたものである。

(3) 具体的な措置の内容

- イ 「派遣労働者の過半数を代表すると認められるもの」は、事業所の派遣労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、派遣労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は派遣労働者の過半数を代表する者（この(3)において「派遣労働者の過半数代表者」という。）が考えられる。
- ロ 派遣労働者の過半数代表者については、以下のいずれにも該当する者として考えられること。また、①に該当する者がいない事業所にあつては、②に該当する者として考えられること。
- ① 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者ではないこと。
 - ② 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から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、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ハ なお、これは、派遣労働者の過半数を代表すると認められる者の意見の聴取を要請するものであつて、就業規則を労働基準監督署に届け出る際に意見書の添付を義務付けるものではない。

8 派遣労働者等の福祉の増進

(1) 概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会（派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。）及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない（法第30条の7）。なお、ここでの就業の機会の中には、派遣労働以外の就業の機会も含まれることから、直接雇用を希望する者については、派遣元事業主は正社員等の直接雇用の機会を確保して提供するように努めなければならない。

この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（27参照）において、派遣労働者等の福祉の増進に関し次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

（4）派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者（以下「派遣労働者等」という。）について、当該派遣労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、最も適した就業の

機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者等はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の2の規定による教育訓練等の措置を講じなければならないほか、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

(2) 直接雇用の推進

派遣労働者の中には直接雇用を希望する者も相当程度存在することから、派遣元事業主は、一般的な責務として、雇用する派遣労働者の希望に応じ、直接雇用の労働者として雇用されることができるよう雇用の機会を確保し、その機会を提供するよう努めることが求められる。

法第30条の7では就業機会の中に含まれる事項として「派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む」と記述しているだけであるが、このような趣旨にかんがみ直接雇用の機会の提供については雇用安定措置やキャリアアップ措置とあいまって積極的に行うことが求められる。

(3) 派遣労働者等の福祉の増進に関する留意点

イ 「派遣労働者として雇用しようとする労働者」とは、労働者派遣の対象となるものとして将来雇用しようとする労働者をいう。具体的には、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者が主に想定される。

したがって、派遣元事業主は、現に雇用している労働者だけではなく、登録中の労働者等、派遣労働者として雇用しようとする労働者についても、以下ロからニまでの福祉の増進を図るよう努めなければならない。

ロ 「各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保」とは、個々の労働者の適性、能力及び経験を勘案してこれに最も適合し、かつ、直接雇用を望むのか派遣労働者としての就業を望むのかといった当該労働者の就業ニーズ、就業する期間、日、1日における就業時間、就業場所、派遣先の職場環境についてその希望に適合するような就業機会の確保のことである。

ハ 「教育訓練の機会の確保」とは、派遣元事業主に最低限義務付けられているもの（3参照）の他に教育訓練を実施することである。

ニ 「労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置」とは、賃金、労働時間、安全衛生、災害補償等労働者の職場における待遇である労働条件について、よりよい条件の下における労働者の就業機会の確保、社会保険、労働保険の適用の促進、福利厚生施設の充実等に努めることである。

(4) 育児休業から復帰する際の就業機会の確保

派遣元事業主は、派遣労働者が育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意することが求められる（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の8（9）（27参照））。

(5) 障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための措置

派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第2条第1号に規定する障害者（以下単に「障害者」という。）である派遣労働者から派遣先の職場において障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第36条の3の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請することが求められる（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の8（10）（27参照））。

9 適正な派遣就業の確保

(1) 概要

派遣元事業主は、派遣先がその指揮命令の下に当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者を労働させるに当たって、当該派遣就業に関し法又は法第3章第4節の規定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。）に違反することがないように、その他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講じる等適切な配慮をしなければならない（法第31条）。

なお、この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（27参照）において、①派遣先との連絡体制の確立、②関係法令の関係者への周知に関し次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

5 派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。特に、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は、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、同項の協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第6条の2の規定に基づき、適正に行うこと。

また、派遣元事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する派遣労働者の実際の労働時間等について、派遣先に情報提供を求めること。

「派遣先との連絡調整」には、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために必要となる連絡調整が広く含まれるものであり、例えば、派遣労働者に対する年次有給休暇、産前産後休業、育児休業又は

介護休業の付与は、派遣元事業主の義務となっているところであるが、派遣労働者が派遣先における業務遂行に気兼ねして休業の申出を行いにくいことがないよう、これらの休業の取得に関して十分な連絡調整を行うこと等、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために必要となる連絡調整が広く含まれるものである。

「関係者」とは、派遣労働者（登録中のものを含む。）、派遣先等がこれに該当するものである。

(2) 意義

「法又は法第3章第4節の規定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。）」は、第5の4の(3)と同じ規定である。

(3) 具体的配慮の内容

「適切な配慮」の内容は、具体的には、例えば、次のようなものである。

- ① 法違反の是正を派遣先に要請すること。
- ② 法違反を行う派遣先に対する労働者派遣を停止し、又はその派遣先との間の労働者派遣契約を解除すること（第5の4参照）。
- ③ 派遣先に適用される法令の規定を習得すること。
- ④ 派遣元責任者に派遣先の事業所を巡回させ、法違反がないよう事前にチェックすること。
- ⑤ 派遣先との密接な連携の下に、派遣先において発生した派遣就業に関する問題について迅速かつ的確に解決を図ること。

(4) 法第44条第3項及び第4項並びに法第45条第6項及び第7項との関係

この配慮に加えて、派遣先が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させれば、労働基準法の労働時間、休憩、休日、深夜業、危険有害業務の就業制限等の規定又は労働安全衛生法上の就業制限、病者の就業禁止等の規定に抵触することとなる場合に、労働者派遣を行い、現実に派遣先が当該規定に抵触した場合には、派遣元事業主も派遣先と同様に罰せられることとなるので留意しておくこと（第8の2の(3)及び第8の3の(6)参照）。

(5) 安全衛生に係る措置

派遣元事業者は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣先から入手すること、健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整等を行うこと（「派遣元が講ずべき措置に関する指針」第2の14（27参照））。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連絡調整等として、具体的には、以下に掲げるものがあること。

イ 安全衛生教育に係る連絡調整等

- (イ) 派遣元事業主は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する具体的な業務に係る情報を派遣先から事前に入手するとともに、教育カリキュラムの作成支援等の必要な協力を派遣先に対して求めること。

(ロ) 派遣元事業主は、派遣先に対し、雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の実施を委託した場合は、その実施結果について確認すること。また、派遣元事業主は、派遣労働者が、危険有害業務に従事する場合には、派遣先が行った労働安全衛生法第59 条第3 項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育の実施結果を確認すること。

(ハ) 派遣元事業主は、派遣先において派遣労働者の作業内容が変更されたことを把握した場合には、派遣先が行った作業内容変更時の安全衛生教育の実施結果を確認すること。

ロ 危険有害業務に係る連絡調整等

派遣元事業主は、派遣労働者が従事することが予定されている労働安全衛生法第59 条第3 項又は第61 条第1 項に規定する業務及びこれらの業務に係る当該派遣労働者の資格等の有無を確認し、必要な資格等がない者がこれらの業務に従事することがないように、派遣先と連絡調整を行うこと。

ハ 健康診断の実施後の就業上の措置等に係る連絡調整等

(イ) 派遣元事業主は、面接指導の実施又は健康診断の結果についての医師からの意見の聴取を適切に行えるよう、派遣先から通知された当該派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じ、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報の提供を派遣先に対して求めること。

(ロ) 派遣元事業主は、派遣労働者に対し、健康診断又は面接指導の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること。この場合において、派遣元事業主は、あらかじめ、就業上の措置の内容について当該派遣労働者の意見を聴くよう努めるとともに、派遣先への要請について当該派遣労働者の同意を得ること。

(ハ) 派遣元事業主は、派遣先が行った特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の内容に関する情報の提供を派遣先に対して求めること。

ニ 労働災害の再発防止対策に係る連絡調整等について

派遣元事業主は、派遣先に対し、派遣労働者に係る労働災害について、所轄労働基準監督署に報告した労働者死傷病報告の内容の報告を受け、その内容を踏まえた労働者死傷病報告の報告事項を所轄労働基準監督署に報告すること。この場合において、派遣元事業主は、派遣先に対し、当該労働災害の原因、再発防止のための対策等について必要な情報の提供を求め、これらの情報を雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育に活用するとともに、当該労働災害に係る業務と同種の業務に従事する派遣労働者にこれらの情報を提供すること。

ホ 派遣労働者の安全衛生に係る措置について

イからニまでのほか、派遣元事業主は、労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項に係る措置その他の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。

10 待遇に関する事項等の説明

(1) 派遣労働者として雇用しようとするときの説明

イ 概要

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項等を説明しなければならない（法第31条の2第1項）。

ロ 意義

派遣労働者として就労しようとする労働者が、実際の就労時の賃金の額の見込み等を事前に把握し、安心・納得して働くことができるよう、派遣元事業主に対し、待遇に関する事項等の説明義務を課すものである。

ハ 説明すべき待遇に関する事項等

説明すべき事項は、次のとおりである（則第25条の14第2項）。

（イ）労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項

- ・ 「賃金の額の見込み」とは、当該労働者の能力・経験・職歴・保有資格等を考慮し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合の現時点における賃金額の見込みであり、一定の幅があっても差し支えないこと。
- ・ 「健康保険、厚生年金保険、雇用保険の各労働・社会保険の被保険者となることに関する事項」については、社会保険等の制度に関する一般的な加入条件の説明で足りるが、予定されている派遣就業がある場合には、当該派遣就業に就いた場合の社会保険等の被保険者資格の取得の有無を明示すること。
- ・ 「その他の当該労働者の待遇に関する事項」とは、想定される就業時間や就業日・就業場所・派遣期間、教育訓練（教育訓練実施計画による教育訓練は除く）、福利厚生等が該当するが、当該時点において説明可能な事項について労働者に説明することで差し支えないこと。

（ロ）事業運営に関する事項

具体的には、派遣元事業主の会社の概要（事業内容、事業規模等）を指しており、例えば、既存のパンフレット等がある場合には、それを活用して説明することで差し支えないこと。

（ハ）労働者派遣に関する制度の概要

- ・ 「労働者派遣に関する概要」の説明については、労働者派遣制度の概要が分かれば足りるものであるが、特に派遣労働者の保護に関する規定については十分な説明が求められ、この説明には労働契約申込みみなし制度の内容を含むことが必要であること。
- ・ 労働者派遣法に改正があった場合は、改正法の内容についても説明することが求められること。なお、既に派遣労働者として雇用している者については、派遣元責任者の責務として、同様に改正の内容について説明すること（16（3）ホ参照）。
- ・ 説明の際、例えば、厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレット又はそれと同等以上の内容が盛り込まれた派遣元事業主で作成している資料を活用して説明することでも差し支えないこと。

（ニ）キャリアアップ措置（教育訓練や希望者に対して実施するキャリアコンサルティング）の

内容

- ・ 「キャリアアップ措置」の内容については、法第30条の2第1項の規定による教育訓練（訓練内容や受講方法）及び同条第2項の規定によるキャリアコンサルティングの相談窓口（相談先や利用手法）について説明すること。
- ・ その説明に際しては、派遣労働者のキャリア形成支援につながるように、例えば、キャリアパスに応じた教育訓練の体系（受講のモデルケース）や、キャリアコンサルティングの相談例も示し、派遣労働者にわかりやすく説明することが望ましいこと。

ニ 説明の方法

- (イ) 待遇に関する事項等の説明は、書面の交付、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その他の適切な方法により行わなければならない。ただし、賃金の額の見込みを説明する場合には、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により行わなければならない。（則第25条の14第1項）。
- (ロ) 「その他の適切な方法」としては、例えば、口頭やインターネットによる説明が考えられること。なお、インターネットにより説明する場合には、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示するなど、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があること。なお、(3)ハの「労働者派遣に関する制度」については、口頭のみにより説明することはできないと考えられることから、派遣労働者に直接パンフレット等を配布することや、ファクシミリ又は電子メールを利用して資料を送付することとし、インターネットにより説明する際も、厚生労働省や派遣元事業主が作成した資料が掲載されたホームページのリンク先を電子メール等に明示することにより、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があること。
- (ハ) 賃金の額の見込みを電子メールの送信により説明する場合には、電子メールの本文の中で賃金の額の見込みを明示する必要がある、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示することによって説明に代えることは原則として認められない。
- (ニ) 「派遣労働者として雇用しようとする労働者」とは、例えば、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者の他、いわゆる常用型で労働者派遣事業が行われる場合で、新たに労働者を派遣労働者として雇用しようとする者（雇い入れ後に一定期間研修を受講したり、派遣による就業以外の業務を行ったりした後に派遣される者を含む。）等も該当すること。

(2) 派遣労働者として雇い入れようとするときの明示及び説明

イ 概要

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付等により、労働条件に関する事項を明示するとともに、第30条の3（均等・均衡待遇の確保）、第30条の4第1項（一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保）、第30条の5（職務の内容等を勘案した賃金の決定）の規定により措置を講ずべきこととされて

いる事項に関し講ずることとしている措置の内容を説明しなければならない（法第31条の2第2項）。

ロ 意義

派遣労働者の労働条件は、営業や派遣労働者を管理する仕事等に従事する労働者に比べて、個々の事情に応じて多様に設定されることが多く、派遣労働者の雇入れ後に労働条件に関する疑義が生じることも少なくない。また、そもそも派遣元事業主が派遣労働者についてどのような雇用管理の改善等の措置を講じているのかについて、派遣労働者が認識していない場合も多いと考えられ、こうしたことが派遣労働者の不安や不満につながっていると考えられる。

このため、派遣労働者の待遇に関する納得性を高め、紛争の防止を図れるよう、派遣元事業主に対し、労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のもののうち、特に派遣労働者にとって重要である労働条件に関する事項の明示義務を課すとともに、派遣労働者の待遇について措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容の説明義務を課すものである。

ハ 明示すべき労働条件に関する事項

明示すべき労働条件に関する事項は、次の①～⑤の事項であり、これらは事実と異なるものとしてはない（則第25条の16、則第25条の17）。

① 昇給の有無

「昇給」とは、一つの労働契約の中での賃金の増額をいう。したがって、有期労働契約の契約更新時の賃金改定は、「昇給」に当たらない。

「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある旨を明示することが必要である。また、「賃金改定（増額）：有」等の「昇給」の有無が明らかである表示をしている場合には義務の履行といえるが、「賃金改定：有」と表示し、「賃金改定」が「昇給」のみであるか明らかでない場合等の「昇給」の有無が明らかでない表示をしている場合には義務の履行とはいえない。

② 退職手当の有無

「退職手当」とは、労使間において、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確になっており、退職により支給されるものであればよく、その支給形態が退職一時金であるか、退職年金であるかを問わない。「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある旨について明示することが必要である。

③ 賞与の有無

「賞与」とは、定期又は臨時に支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものをいう。「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある旨を明示するこ

とが必要である。

- ④ 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）

- ⑤ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

「派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項」とは、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主及び派遣先において苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等をいう。

ニ 明示の方法

明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等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。）の送信により行わなければならない（法第31条の2第2項、則第25条の15）。

ホ 説明すべき措置の内容

説明の内容は、次の①～③に掲げる内容である。

- ① 法第30条の3の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容

派遣労働者の待遇のうち均衡待遇の対象となるものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な相違を設けない旨をいうこと。派遣労働者の待遇のうち均等待遇の対象となるものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で差別的な取扱いをしない旨をいうこと。

- ② 法第30条の4第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容

派遣労働者の賃金及び賃金以外の待遇（法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設を除く。）が法第30条の4第1項の労使協定に基づき決定される旨をいうこと。

- ③ 法第30条の5の規定により措置を講ずべきこととされている事項

均衡待遇の対象となる派遣労働者の賃金について、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項のうちどの要素を勘案するかをいうこと。

ヘ 説明の方法

説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならない（則第25条の18）。

派遣労働者が、派遣元事業主が講ずる措置の内容を理解できるよう、書面を活用し、口頭により行うことが基本である。当該書面としては、就業規則、賃金規程、派遣先に雇用される通常の労働者の待遇のみを記載した書面が考えられる。また、派遣労働者が措置の内容を的確に理解することができるようにするという観点から、説明に活用した書面を交付することが望ましい。

一方、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の書面を用いる場合には、当該書面を交付する等の方法でも差し支えない。なお、待遇の内容の説明に関しては、就業規則の条項を書面に記載し、その詳細は、別途就業規則を閲覧させるという方法も考えられるが、派

遣元事業主は、就業規則を閲覧する者からの質問に、誠実に対応する必要がある。

ト 明示及び説明に関する留意点

(イ) 有期雇用派遣労働者については、労働契約の更新をもって雇い入れることとなるため、労働契約の更新の都度、法第31条の2第2項に基づく明示及び説明が必要となる。

(ロ) 明示及び説明に当たっては、個々の派遣労働者ごとに行うほか、雇い入れ時の説明会等において複数の派遣労働者に同時に説明を行う等の方法によっても差し支えない。

(ハ) 労働者を無期雇用派遣労働者として雇い入れる場合、その時点では派遣先が決まっていない場合がある。

この場合の明示に当たっては、その時点で締結しようとしている労働契約に基づく昇給の有無等を明示すること。また、この場合の説明に当たっては、派遣先が決定されていない場合には、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から派遣元事業主への比較対象労働者の待遇等に関する情報が提供されておらず、具体的な説明は困難であることから、待遇決定方法に関する制度の説明で足りることとする。

(3) 労働者派遣をしようとするときの明示及び説明

イ 概要

派遣元事業主は、労働者派遣（労使協定に係るものを除く。）をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、労働条件に関する事項を明示するとともに、法第30条の3（均等・均衡待遇の確保）、第30条の4第1項（一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保）、第30条の5（職務の内容等を勘案した賃金の決定）の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容を説明しなければならない（法第31条の2第3項）。

ロ 意義

法第30条の3（均等・均衡待遇の確保）が適用される場合、一つの労働契約を継続している場合でも、派遣先が変わるごとに待遇の内容が変わることがあり得る。一方、労働者派遣をしようとするときには、労働基準法第15条第1項に基づく労働条件の明示は義務付けられていない。

このため、派遣元事業主に対し、均等・均衡待遇の確保により大きく変更されることがあり得る労働条件に関する事項について、労働者派遣の都度明示する義務を課したものである。また、待遇の内容に加えて、派遣元事業主が講ずる措置も大きく変更されることがあり得ることから、労働条件に関する事項とあわせて説明することを義務付けたものである。

ハ 明示すべき労働条件に関する事項

明示すべき労働条件は、労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び雇い入れようとするときに明示しなければならない事項から厚生労働省令で定める事項を除いたものであり、具体的には、次の①～⑥に掲げる事項である（法第31条の2第3項第1号、則第25条の20）。協定対象派遣労働者以外の派遣労働者にあつては①～⑥に掲げる事項、協定対象派遣労働者にあつては⑥に掲げる事項を明示しなければならない。

① 賃金（※）の決定等に関する事項

（※）退職手当、臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与、精勤手当、勤続手当、奨励加給及び能率手当を除く。

② 休暇に関する事項

③ 昇給の有無

④ 退職手当の有無

⑤ 賞与の有無

⑥ 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）

ニ 明示の方法

（イ）明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等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。）の送信により行わなければならない（法第31条の2第3項）。

（ロ）ただし、当該労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ、（イ）のいずれかの方法によることができない場合は、明示すべき事項を、あらかじめ、（イ）のいずれかの方法以外の方法で明示すればよい（則第25条の19第1項）。

この「緊急の必要があるため、あらかじめ、（イ）のいずれかの方法によることができない場合」とは、社会通念上（イ）のいずれかの方法によるための時間的余裕がないことを意味するものであり、この取扱いはいくまで例外的な取扱いであることに十分留意すること。

（ハ）（ロ）の場合でも、派遣労働者から労働者派遣の開始よりも前に個別の請求（その方法は問わない。）があったとき、又は当該請求がなくても当該労働者派遣の期間が一週間を超えるときは、当該労働者派遣の開始後、遅滞なく、当該明示すべき事項を（イ）のいずれかの方法により個々の派遣労働者に明示しなければならない（則第25条の19第2項）

ホ 説明すべき措置の内容

措置の内容は、(2)のホの①～③に掲げる内容である。ただし、法第30条の4第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容については、説明を要しない。

ヘ 説明の方法

当該説明は、(2)のヘと同様の方法により行わなければならない。

(4) 待遇の相違の内容及び理由等の説明

イ 概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該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並びに第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならない（法第31条の2第4項）。

ロ 意義

派遣労働者の待遇に関する納得性を高めるとともに、派遣労働者が自らの待遇に納得できない場合に、まずは、労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくとともに、事業主しか持っていない情報のために、派遣労働者が訴えを起こすことができないことを防止する等のため、派遣元事業主に対し、派遣労働者の求めに応じ、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義務を課すこととしたものである。

ハ 説明すべき内容

説明の内容は、次のとおりである（派遣元指針第2の9の(1)及び(2)）。

(イ) 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並びに第30条の3及び第30条の4の規定より講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項

a 協定対象派遣労働者以外の派遣労働者の場合

派遣元事業主は、法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた情報に基づき、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を説明しなければならない。

「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」とは、次に掲げる事項をいい、あわせて、比較対象労働者が第5の2の(3)のハの(イ)の①～⑥のいずれに該当するか、どのような区分等であるか（一人の労働者、複数人の労働者、雇用管理区分、過去1年以内に雇用していた一人の労働者、標準的なモデル等）及び派遣先による比較対象労働者の選定理由についても、説明を求めた派遣労働者に説明する必要がある。なお、個人情報保護の観点から、説明を受けた派遣労働者において、比較対象労働者が特定されることのないよう配慮する必要があることに留意すること。

(a) 派遣労働者及び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

(b) 次の①又は②に掲げる事項

① 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容

例えば、賃金であれば、比較対象労働者が一人である場合にはその金額、比較対象労働者が複数人である場合にはその平均額又は上限額・下限額をいうこと。

② 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準

説明を求めた派遣労働者が比較対象労働者の待遇の水準を把握できるものであることが必要である。例えば、賃金であれば、賃金規程や等級表等の支給基準をいうが、あわせて比較対象労働者がどの賃金水準となるかを含む内容であることが必要である。

また、「派遣労働者と比較対象労働者の待遇の相違の理由」については、派遣元事業主は、派遣労働者及び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その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、説明しなければならない。

具体的には、派遣先から提供を受けた比較対象労働者の待遇に関する情報等を踏まえつつ、

派遣労働者と比較対象労働者の待遇に関する基準が同一である場合には、同一の基準のもとで違いが生じている理由（職務の成果、能力、経験の違い等）を、派遣労働者と比較対象労働者の待遇に関する基準が異なる場合には、待遇の性質・目的を踏まえ、待遇に関する基準に違いを設けている理由（職務の内容、職務の内容及び配置の変更範囲、労使交渉の経緯等）並びにそれぞれの基準を派遣労働者及び比較対象労働者にどのように適用しているかを説明しなければならない。

b 協定対象派遣労働者の場合

協定対象派遣労働者の賃金について、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労使協定で定めた事項及び労使協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明しなければならない。また、労使協定に定められた待遇の決定方法をどのように適用したか、例えば、能力をどのような方法でどのように評価して賃金を決定したか、を説明しなければならない。

加えて、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇（賃金、法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設を除く。）について、当該待遇が労使協定で定めた決定方法に基づき決定されていること、法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設について、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で均等・均衡が確保されていることについて、（イ）の説明に準じて説明しなければならない。

（ロ）法第30条の5（職務の内容等を勘案した賃金の決定）の規定より講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項

賃金の決定に当たって勘案する職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等のうちどれを勘案しているか、どのように勘案しているかをいう。

（ハ）法第30条の6（就業規則の作成の手続）の規定より講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項

就業規則の作成又は変更しようとするときの意見聴取の対象となった派遣労働者がどのように選出され、どのような事項に関して意見聴取したのかをいう。

二 説明の方法

当該説明は、(2)のへと同様の方法により行わなければならない（派遣元指針第2の9の(3)）

。

ホ 不利益な取扱いの禁止

派遣元事業主は、派遣労働者が法第31条の2第4項の規定により説明を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（法第31条の2第5項）

。

へ 比較対象労働者が短時間・有期雇用労働者又は仮想の通常の労働者である場合の説明

比較対象労働者が第5の2の(3)のハの(イ)の⑤の短時間・有期雇用労働者である場合には、派遣労働者の求めに応じ、比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で、短時間・有期

雇用労働法第8条の規定に基づく均衡が確保されている根拠を説明しなければならない。

また、比較対象労働者が第5の2の(3)のハの(イ)の⑥の仮想の通常の労働者である場合には、派遣労働者の求めに応じ、比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で、適切な待遇が確保されている根拠を説明しなければならない。

これらの場合において、法第26条第7項に基づき派遣先から提供されている比較対象労働者の待遇等に関する情報による説明が困難な場合は、派遣元事業主は、法第40条第5項により派遣先に雇用される労働者に関する情報の提供を求めることができ、派遣先はその求めに応じ的確に対応することが求められる。

ト 派遣労働者からの求めがない場合の対応

派遣元事業主は、派遣労働者から求めがない場合でも、当該派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに法第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましい（派遣元指針第2の9の(4)）。

11 派遣労働者であることの明示等

(1) 雇入れの際の明示

イ 概要

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあつては、その旨を含む。）を明示しなければならない（法第32条第1項）。

また、派遣労働者の労働条件の明確化を図るため、モデル労働条件通知書により労働契約内容が明示されるようにする。

ロ 雇入れの際の明示の意義

(イ) 雇入れの際の明示は、労働者が派遣労働者という地位（第1の2参照）を取得して雇用されること（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあつては、その旨を含む。）を個々に明確にするために行うものである。このため、派遣労働者となるのかどうか（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあつては、紹介予定派遣に係る派遣労働者となるのかどうか）が不明確なものであつてはならない。

(ロ) 明示は、労働契約の締結に際し、事前に行われなければならない。

(ハ) 労働者を派遣労働者として雇入れようとする際に、あらかじめ、その旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあつては、その旨を含む。）を明示し、それを承知で当該労働者が雇い入れられた場合は、派遣労働者となることについて同意が得られたものと解され、それが労働契約の内容となっていると解される。

ハ モデル労働条件通知書の普及

派遣労働者の労働条件の明確化を図るため、許可の機会等をとらえて、派遣労働者の雇入れの

際にモデル労働条件通知書（第15 様式集参照）により当該派遣労働者との労働契約内容を明示するよう、様式の利用を勧奨すること。

- ニ 登録型については、労働条件の通知と就業条件等の明示（13参照）が同時に行われ、また、短期の雇用契約を繰り返し行う派遣労働者については、その都度行われるものであるが、労働条件通知書の雇用・社会保険の加入状況は派遣労働者と新たな労働契約を締結して雇い入れ、労働条件通知書を明示する際に加入又は適用されていなくても、繰り返し労働契約を締結し、被保険者資格を取得した際に加入又は適用とすればよく、その旨の徹底を図ることにより、この加入又は適用状況の明示ができないことを理由に通知、明示が遅れることのないよう努めること。

(2) 雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意

イ 概要

派遣元事業主は、その雇用する労働者であって、派遣労働者として雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあっては、その旨を含む。）明示し、その同意を得なければならない（法第32条第2項）。

ロ 意義

(イ) 「新たに労働者派遣の対象としようとする」とは、派遣労働者としての地位を取得していない労働者に対し新たに当該地位を取得させようとするをいい、既に当該地位を取得している派遣労働者については労働者派遣を行うごとに同意を要するものではない。

ただし、派遣労働者として雇い入れた労働者を、新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合には、明示及び同意を要するものである。

(ロ) 明示及び同意は、労働者派遣の実施に際し、事前に行われなければならない。

(3) 派遣労働者であることの明示等に関する留意点

- イ 雇入れの際の明示に当たって、労働協約又は就業規則に「労働者派遣の対象となる」旨（紹介予定派遣の対象となる場合にはその旨）の定めがある場合に当該労働協約等を明示し当該労働者が当該労働協約又は就業規則の適用対象であることが明確である場合は、当該労働協約等の明示をすれば雇入れの際の明示と解し得るものであること。

- ロ 雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意については、当該労働者を採用した後に、新たに労働協約又は就業規則に「労働者派遣の対象となる」旨の定めを設けた場合であっても、それだけでは、明示及び同意があったとは解されず新たに労働者派遣の対象とする際に個々の労働者について、あらかじめ、行わなければならないものである。

ハ 労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止

派遣元事業主は、労働者を新たに派遣労働者としてしようとする場合であって、当該労働者がその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあっては、その旨を含む。）同意をしないときにおいて、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の7（27参照））。

ニ 労働者を派遣労働者として転籍させる場合の取扱い

事業主が自ら雇用する労働者を転籍させる場合における一般的な取扱いと同じく、事業主は雇用する労働者を当該事業主以外の派遣元事業主に雇用される派遣労働者として転籍させようとするときについても、あらかじめ労働者にその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあっては、その旨を含む。）を明示し、その同意を得なければならないものであり、その旨の周知、指導の徹底を図る。

ホ 紹介予定派遣の対象者として登録を行う場合の取扱い

派遣元事業主は紹介予定派遣の対象として登録しようとするときは、あらかじめその旨を当該労働者に明示しなければならないものであり、その旨の周知、指導の徹底を図ること（既に労働者派遣の登録を行い、又は求職の申込みをしている者を紹介予定派遣の対象とする場合も同様の取扱いとする。）。

12 派遣労働者に係る雇用制限の禁止

(1) 概要

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者（8の(3)のイ参照）との間で、正当な理由がなく、その者に係る派遣先若しくは派遣先であった者又は派遣先となることとなる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない（法第33条第1項）。

例えば、「退職後6箇月間は派遣先に雇用されないこと」等を定める契約は原則として締結できない。

ロ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、正当な理由がなく、その者が当該派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨の契約を締結してはならない（法第33条第2項）。

例えば、「派遣先が労働者派遣を受けた派遣労働者について、当該労働者派遣の終了後、1年間は雇用しないこと」等を定める契約は原則として締結できない。

(2) 派遣労働者に係る雇用制限の禁止の意義

イ 派遣労働者に係る雇用を制限する契約の定めは、憲法第22条により保障されている労働者の職業選択の自由を実質的に制約し、労働者の就業機会を制限し、労働権を侵害するものであり、派遣元事業主と派遣労働者間における派遣先に雇用されない旨の定め、あるいは、派遣元事業主と派遣先間における派遣先が派遣労働者を雇用しない旨の定めをすることは禁止される。

ロ このような契約の定めは、一般の雇用関係の下にある労働者についても、公序に反し、民法第90条により無効とされており、仮に契約上そのような定めがあっても、契約の相手方である派遣労働者又は派遣先はこれに従う必要はない。

ハ なお、禁止されるのは雇用関係の終了後、雇用し、又は雇用されることを禁ずる旨の契約であって、雇用契約の終了以前（特に期間の定めのある雇用契約においては当該期間内）について、

派遣労働者を雇用し、又は雇用されることを禁ずる旨の契約を締結すること自体は、許容することができるものである。

(3) 「正当な理由」の意義

「正当な理由」は、競業避止義務との関係で問題となるが、雇用契約の終了後特定の職業に就くことを禁ずる定めについては、次のように考えられる。

イ 労働者が雇用関係継続中に習得した知識、技術、経験が普遍的なものではなく、特殊なものであり、他の使用者の下にあっては、習得できないものである場合には、当該知識、技術、経験は使用者の客体的財産となり、これを保護するために、当該使用者の客体的財産について知り得る立場にある者（例えば、技術の中核部に接する職員）に秘密保持義務を負わせ、かつ、当該秘密保持義務を実質的に担保するため雇用契約終了後の競業避止義務を負わせることが必要である場合については、正当な理由が存在するといえる。

ロ 具体的には、制限の時間、場所的範囲、制限の対象となる機種の範囲、代償の有無について、使用者の利益（企業秘密の保護）、労働者の不利益（職業選択の自由の制限）、社会的利害（独占集中のおそれ等）を総合的に勘案して正当な理由の存否を決定する。

ハ しかしながら、派遣労働者が、もともと他社に派遣され就業するという性格を有することからすると、このような正当な理由が存在すると認められる場合は非常に少ないと解される。

13 就業条件等の明示

(1) 概要

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、労働者派遣をする旨、当該派遣労働者に係る就業条件並びに派遣先の事業所単位の期間制限に抵触することとなる最初の日及び派遣労働者個人単位の期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない（法第34条）。

(2) 意義

派遣労働者に対する就業条件等の明示は、労働者派遣契約の締結に際しての手續等（第5の2の(1)参照）及び派遣先への通知（15参照）と相まって派遣元事業主、派遣先、派遣労働者の三者間において就業条件等を明確化し、トラブルの発生を防止するとともに、派遣労働者が当該労働者派遣に係る期間制限を認識できるようにすることは派遣労働者のためにも望ましく、また、派遣先の事業所単位の期間制限及び派遣労働者個人単位の期間制限の規定を遵守させるためにも有用であると考えられるためのものである。

(3) 明示すべき就業条件等

イ 明示すべき具体的就業条件等

具体的には、労働者派遣契約で定めた次に掲げる事項のうち当該契約により労働者派遣される個々の派遣労働者に係るものを明示しなければならない（法第34条）。

① 当該労働者派遣をしようとする旨

② 派遣労働者が従事する業務の内容

- ・ 令第4条第1項各号に掲げる業務が含まれるときは、当該業務が該当する同項各号に掲げる業務の号番号を付すこと。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、この限りではない。
- ・ 「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、かつその旨が就業条件等の明示の際に派遣労働者に明示されている場合である。

③ 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・程度等をいうこと。
- ・ 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明示することで足りるが、派遣労働者が自ら従事する業務に伴う責任の程度について正確に認識できるよう、より具体的に明示することが望ましい。

④ 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称、所在地その他派遣就業の場所及び組織単位

⑤ 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

⑥ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日

⑦ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

⑧ 安全及び衛生に関する事項

- ・ 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（危険有害業務の内容）等の労働者派遣契約において定めた安全及び衛生に関する事項（第5の2の(1)のイの(ハ)の⑦参照）

⑨ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項

⑩ 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当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項

⑪ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項として以下の事項

- ・ 紹介予定派遣である旨
- ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される労働条件

【例】

I 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項（変更の範囲を含む。）

II 労働契約の期間に関する事項

III 試用期間に関する事項

※ 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ない。

IV 就業の場所に関する事項（変更の範囲を含む。）

V 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、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 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害保険及び雇用保険法による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

IX 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

- ・ 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職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等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。）により、派遣労働者に対して明示する旨
- ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨
- ・ 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

⑫ 派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日（期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨）（(4)のイ参照）

⑬ 派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日（期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨）（(4)のロ参照）

⑭ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

⑮ 派遣先が⑥の派遣就業をする日以外の日には派遣就業をさせることができ、又は⑦の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、当該派遣就業させることができる日又は当該延長することができる時間数

⑯ 派遣元事業主及び派遣先との間で、派遣先が当該派遣労働者に対し、派遣先が設置及び運営する物品販売所、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、保養施設等の施設であって現に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、休憩室及び更衣室を除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与、教育訓練その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合には、当該便宜の供与に関する事項についても記載すること。

なお、派遣先の給食施設、休憩室及び更衣室の利用については、法律上の就業条件の明示事項

ではないが、法第40条第3項の規定に基づき利用機会を付与しなければならないものとされていることに留意し、法第31条の2第2項及び第3項に基づく待遇に関する事項の説明に加え、就業条件の明示を行う際に重ねて明示するなど、わかり易く明示することが望ましいこと。

- ⑰ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、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労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者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

なお、派遣労働者に対する就業条件等の明示の際には、紛争防止措置を簡潔に示すことでも差し支えない。

- ⑱ 則第27条の2第1項各号に掲げる健康保険被保険者資格取得届等の書類が行政機関に提出されていない場合は、その理由（則第26条の2）

- ⑲ 期間制限のない労働者派遣に関する事項

- ・ 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3号イに該当する旨を記載すること。
- ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1箇月間に行われる日数、③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。
- ・ 法第40条の2第1項第4号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を記載すること。
- ・ 法第40条の2第1項第5号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を記載すること。

ロ 就業条件の明示に関する留意点

- (イ) 労働者派遣契約においては、①から⑱までの内容の組合せごとに派遣労働者の人数を定めることとされているが、この就業条件の明示は個々の派遣労働者に係るこれらの事項であるため、労働者派遣契約に定めた派遣期間内等において派遣労働者を入れ替える等の場合には、労働者派遣契約に定めるこれらの事項の内容とこの就業条件の明示の内容が相違するものである。

- (ロ) 個々の派遣労働者に明示される就業条件は、労働者派遣契約の定めた就業条件の範囲内でなければならない。

(4) 期間制限に抵触することとなる最初の日の明示

イ 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、当該労働者派遣が期間制限の適用を受けないものである場合を除き、あらかじめ、派遣労働者に対して、

- ① 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が期間制限に抵触することとなる最初の日（個人単位の期

間制限の抵触日。法第34条第1項第3号)

- ② 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所等の業務について、派遣先が期間制限に抵触することとなる最初の日（派遣先の事業所単位の期間制限の抵触日。法第34条第1項第4号）

を明示しなければならない。

派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する日は、当該派遣労働者が当該派遣先の同一の組織単位で就業することを超える日であるため、当該抵触日をあらかじめ通知しておくことによって、個人単位の期間制限の到来により労働者派遣が終了したことによる雇用契約の更新をめぐるトラブルを未然に防ぐことができる。また、派遣先の事業所単位の期間制限については、派遣労働者の個人単位の期間制限の日が到来する前に当該派遣先の事業所単位の期間制限の抵触日が到来し派遣可能期間が延長されない場合は、その時点において当該派遣先で就業できる上限となる。こうしたことから、派遣元事業主に対し、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、派遣労働者個人単位と派遣先の事業所単位の双方の期間制限抵触日を派遣労働者に明示する義務を課すものである。

- ロ 派遣先は、派遣先の事業所単位の派遣可能期間が延長された場合には、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣先の事業所単位の期間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こととされている。（第7の5の(5)参照）派遣元事業主は派遣先から当該通知を受けたときは、遅滞なく、当該通知に係る事業所等における派遣労働に従事する派遣労働者に対し、当該日を明示しなければならない（法第34条第2項）。

- ハ 派遣元事業主は、派遣労働者に対し就業条件等の明示をするに当たっては、派遣先が派遣先の事業所ごとの派遣期間の制限又は同一の派遣労働者に係る組織単位ごとの派遣期間の制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けた場合には労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨を併せて明示しなければならない。

さらに、派遣元事業主は、労働契約申込みみなし制度が適用される場合については、期間制限以外の事由によるものもあることについて厚生労働省が公表しているリーフレット等により明示することが望ましいこと。

（参考）就業条件等の明示の例

次の条件で労働者派遣を行います。

- 1 従事する業務の内容 営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務
- 2 業務の内容に伴う責任の程度 副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有）
- 3 事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所
□□□□株式会社本社 国内マーケティング部営業課総務係
(〒110-8988 千代田区霞が関1-2-2〇ビル14階 TEL 3593-****内線 5745)
- 4 組織単位 国内マーケティング部営業課

5 指揮命令者 国内マーケティング部営業課総務係長 △△△△△

6 派遣期間 令和○年○月○日から令和○年○月○日まで

(派遣先の事業所における期間制限に抵触する最初の日 令和○年○月○日)

(組織単位における期間制限に抵触する最初の日 令和○年○月○日)

※派遣先の事業所における期間制限の抵触日は延長されることがあるが、組織単位における期間制限の抵触日は延長されることはない。

なお、派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続を適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。

7 就業日 土、日を除く毎日

8 就業時間 9時から18時まで

9 休憩時間 12時から13時まで

10 安全及び衛生

次の事項のうち、派遣労働者が派遣先において業務を遂行するに当たって、当該派遣労働者の安全、衛生を確保するために必要な事項に関し、就業条件を記載する

○危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項

○健康診断の実施等健康管理に関する事項

○換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項

○安全衛生教育に関する事項

○免許の取得、技能講習の終了の有無等就業制限に関する事項

(○安全衛生管理体制に関する事項
○その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項)

11 派遣労働者からの苦情の処理

(1) 苦情の申出を受ける者

派遣元においては、派遣事業運営係主任 ☆☆☆☆☆ TEL 3597-**** 内線 101

派遣先においては、総務部秘書課人事係主任 ※※※※※ 内線 5721

(2) 苦情処理方法、連携体制等

① 派遣元における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣元責任者の◎◎◎◎◎へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

② 派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣先責任者の●●●●●へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

- ③ 派遣元事業主及び派遣先は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。

12 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払の労働基準法等に基づく責任を果たすこととする。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法の規定を遵守することはもとより、少なくとも30日前に予告することとし、30日前に予告しないときは労働基準法第20条第1項に基づく解雇予告手当を支払うこと、休業させる場合には労働基準法第26条に基づく休業手当を支払うこと等、雇用主に係る労働基準法等の責任を負うこととする。

13 派遣元責任者

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

14 派遣先責任者

総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 5720

15 就業日外労働

7の就業日以外の日の労働は1箇月に2日の範囲で命ずることができるものとする。

16 時間外労働

8の就業時間外の労働は1日4時間、1箇月45時間、1年360時間の範囲で命ぜられることがある。

17 福祉施設の利用等

□□□□株式会社内の診療所の利用可。制服の貸与あり。

18 労働者派遣に関する料金

日額 **** *円（労働契約時に明示しており、変更がない場合は不要）

19 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。

また、職業紹介を経由して行うこととし、紹介手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の●●分の●●に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃

金額の●分の●に相当する額とする。

(紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載)

20 紹介予定派遣に関する事項

(1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

契約期間	期間の定めなし
業務内容	営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の 業務 (変更の範囲) ○○事務
試用期間に関する事項	なし
就業場所	□□□□株式会社本社 国内マーケティング部営業課総務係 (〒110-8988 千代田区霞が関1-2-2〇ビル14階 TEL 3593-****内線 5745) (変更の範囲) □□□□株式会社▲▲支社
始業・終業	始業：9時 終業：18時
休憩時間	12時から13時まで
所定時間外労働	有 (1日4時間、1箇月45時間、1年360時間の範囲内)
休日	毎週土、日、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、 夏季休業(8月13日から8月16日)
休暇	年次有給休暇：10日 (6箇月継続勤務後) その他：有給 (慶弔休暇)
賃金	基本賃金 月給 180,000～240,000円 (毎月15日締切、毎月20日支払) 通勤手当：通勤定期券代の実費相当 (上限月額35,000円) 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 ・所定時間外：法定超 25%、休日：法定休日 35%、深夜：25% 昇給：有 (0～3,000円/月) 賞与：有 (年2回、計1箇月分)
社会保険の加入状況	厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険 有
労働者を雇用しようとする者の名称	□□□□株式会社
就業の場所における受動喫煙を防止するための措置	屋内禁煙

(2) その他

- ・ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった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、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示する。
- ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する。

(5) 明示の方法

就業条件等の明示は次により行うこととする (則第26条)。

イ 就業条件等の明示は、労働者派遣に際し、あらかじめ、明示すべき事項を書面、ファクシミリ

又は電子メール等（※）（ファクシミリ又は電子メール等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。）により個々の派遣労働者に明示することにより行わなければならない。また、(4)のロの明示については、派遣先から当該通知を受けた後、遅滞なく、明示すべき事項を書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等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。）により個々の派遣労働者に明示することにより行わなければならない。

※ 「電子メール等」とは

「電子メール等」とは、「電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」をいう。

この「その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」とは、具体的には、LINE や Facebook 等の SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）メッセージ機能等を利用した電気通信が該当すること。

また、電子メール等により行う就業条件等の明示等の派遣労働者への明示又は説明については、当該明示又は説明された事項を派遣労働者がいつでも確認することができるよう、当該派遣労働者が保管することのできる方法により明示する必要がある。このため、電子メール等については、当該派遣労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ることとしている。この場合において、「出力することにより書面を作成することができる」とは、当該電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルについて、紙による出力が可能であることをいうが、就業条件等の明示等を巡る紛争の未然防止及び書類管理の徹底の観点から、モデル就業条件明示書等に記入し、電子メール等に添付し送信する等、可能な限り紛争を防止しつつ、書類の管理がしやすい方法とすることが望ましい。

なお、これらのサービスによっては、情報の保存期間が一定期間に限られている場合があることから、派遣労働者が内容を確認しようと考えた際に情報の閲覧ができない可能性があるため、派遣元事業主は、当該明示又は説明を行うにあたっては、派遣労働者に対し、当該明示又は説明の内容を確認した上でその内容を適切に保管するよう伝えることが望ましい。また、仮に保存期間が経過するなど、派遣労働者が内容を確認することなく必要な情報が削除されてしまった場合には、派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、再度その情報を送信するなど適切に対応することが望ましい。

ロ ただし、就業条件等の明示については、当該労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ、イのいずれかの方法によることができない場合は、明示すべき事項を、あらかじめ、イのいずれかの方法以外の方法で明示すればよいこととする。「緊急の必要があるため、あらかじめ、イのいずれかの方法によることができない」とは、社会通念上、イのいずれかの方法によるための時間的余裕がないことを意味するものであり、この取扱いはいくまで例外的な取扱

いであることに十分留意すること。

- ハ ロの場合でも、派遣労働者から労働者派遣の開始より前に個別の請求（その方法は問わない。）があったとき、又は当該請求がなくても当該労働者派遣の期間が一週間を超えるときは、当該労働者派遣の開始後、遅滞なく、当該明示すべき事項をイのいずれかの方法により個々の派遣労働者に明示しなければならない。

(6) 明示に関する留意点

- イ 就業条件等の明示及び(4)の明示をファクシミリ又は電子メール等により行うことについては、当該派遣労働者が当該方法によることを希望することが条件となっている。派遣元事業主による派遣労働者の希望の確認は、事後のトラブルを防止する観点から、口頭により行うのではなく、派遣労働者が希望したことを事後的に確認できる方法（例えば、労働契約書等に記載欄を設け、ファクシミリ又は電子メール等による明示を希望する派遣労働者はその旨を同欄に記載することとする等）により行うことが望ましい。また、派遣元事業主がファクシミリ又は電子メール等による明示を希望するよう派遣労働者に強いてはならないことは、当然である。
- ロ また、就業条件等の明示及び(4)の明示をファクシミリ又は電子メール等により行う場合にあっては、到達の有無に関して事後のトラブルが起きることを防止する観点から、派遣元事業主はファクシミリ又は電子メール等の到達の有無について確認を行う（例えば、到達した旨の返信を派遣労働者に求め、当該返信がない場合は、再送することとする等）ことが望ましい。
- ハ さらに、派遣元事業主は、派遣労働者のメールアドレスを取得した場合は、法第24条の3により、労働者の個人情報 の適正な取扱いが求められていることに留意する必要がある。
- ニ 就業条件及び(4)の明示は個々の派遣労働者に就業条件等を明確にするためのものであり、就業条件の一部を変更して（例えば、派遣期間のみを変更して）再度労働者派遣をしようとする場合は、就業条件等のうち当該変更される事項及び変更内容が明確にされ、他の就業条件等は同一であることが明確にされていれば足りるものである。
- ホ (5)のハの「当該労働者派遣の期間」とは、実際に派遣される期間であり、労働者派遣契約の派遣期間が一週間以内とされているものであっても、契約の更新等により、実質的に一週間を超えることとなる場合には(5)のイのいずれかの方法による明示が必要である。
- ヘ 派遣労働者の請求がなく、かつ、労働者派遣の期間が一週間以内の場合であっても、派遣労働者の就業条件等の明確化のためには、可能な限り労働者派遣の開始の後、遅滞なく、(5)のイのいずれかの方法により就業条件等を明らかにすることが適当であり、その旨周知徹底、指導を図ること。特に、個々の派遣期間が一週間以内の就業であってもそれが継続的に続く場合は必ず(5)のイのいずれかの方法により就業条件等の明示を行わせるよう指導することとする。
- ト 労働基準法第15条では、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないこととされているが、労働契約の締結の際と労働者派遣を行おうとする際が一致するような場合（いわゆる、登録型の場合に発生しやすい。）において、就業条件等の明示を書面、ファクシミリ又は電子メール等により行うときは、明示する事項が一致する

範囲内で両方の明示を兼ねて行って差し支えないものである。

チ 派遣労働者の就業条件等の明確化を図るため、許可の機会等をとらえて、労働者派遣を行う際にモデル就業条件明示書の様式（第15 様式集参照）により当該派遣労働者に係る就業条件の内容を明示するよう（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の6（27）参照）、様式の利用を勧奨すること。

14 労働者派遣に関する料金の額の明示

(1) 概要

派遣元事業主は、イ及びロに掲げる場合には、当該イ及びロに定める労働者に対し、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額を明示しなければならない（法第34条の2）。

イ 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者

ロ 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者

(2) 意義

派遣労働者による派遣元事業主の選択に資するよう、派遣元事業主に対し、派遣労働者の雇入れ時（労働契約を締結する場合）、派遣開始時（実際に派遣する場合）及び労働者派遣に関する料金の額の変更時に、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額の明示義務を課すものである。

(3) 明示すべき労働者派遣に関する料金の額

イ 明示すべき労働者派遣に関する料金の額は、次のいずれかとする（則第26条の3第3項）。

① 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額

② 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額

- ・ 具体的には、事業所ごとの情報提供を行う場合に用いる前事業年度における派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう（第4の4の(2)参照）。なお、料金の額の単位についてはロを参照のこと。

また、事業年度期間中に派遣料金の平均額が大きく変わる見込みがある場合には、再度明示することが望ましい。

- ・ なお、法第23条第5項の規定による情報の提供を行うに当たり、当該事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合において、その範囲内で労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（いわゆるマージン率）を算出している場合には、当該マージン率の算定に用いた労働者派遣に関する料金の額の平均額を明示することとして差し支えない（第4の4参照）。

ロ 明示すべき労働者派遣に関する料金の額について、時間額・日額・月額・年額等は問わないが、その料金額の単位（時間額・日額・月額・年額等）がわかるように明示する必要がある。

(4) 明示の方法

- イ 労働者派遣に関する料金の明示は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メール等の送信の方法により行わなければならない（則第26条の3第1項）。
- ロ 派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における当該労働者に係る労働者派遣に関する料金が、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合に明示した額（法第34条の2第1号）と同一である場合には、再度の明示は要しない（則第26条の3第2項）

15 派遣先への通知

(1) 概要

派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名、当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別、当該労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別、当該労働者派遣に係る派遣労働者が60歳以上の者であるかの別、当該派遣労働者の労働・社会保険への加入状況等を派遣先に通知しなければならない（法第35条第1項）。

また、通知した後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者について協定対象派遣労働者であるか否かの別、無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別、60歳以上の者であるかの別又は労働・社会保険への加入状況等について変更があったときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない（法第35条第2項）。

(2) 通知の趣旨

イ 派遣労働者を派遣先にいつ、どのように派遣するかは派遣元事業主が決定し、派遣先は、当該派遣元事業主が定めた派遣労働者を当該派遣労働者に係る派遣就業の条件に従って就業させることとなる。

しかしながら、派遣元事業主と派遣先との間で締結された労働者派遣契約においては、当該労働者派遣に係る全体としての就業条件と派遣労働者の人数は定められるものの、実際の派遣就業に当たって、どのような派遣労働者が労働者派遣され、かつ、どのような就業条件で当該派遣労働者を就業させることができるのかは定められていない。

このため、労働者派遣契約の適正な履行を確保する観点から、派遣元事業主から派遣先に対して、労働者派遣する派遣労働者の氏名のほか、当該派遣労働者の派遣就業に係る就業条件と当該労働者派遣契約に定めた就業条件の関係を明確にする等派遣先における適正な派遣労働者の雇用管理を確保するために必要な情報を通知させるものである。

また、協定対象派遣労働者であるか否かについては、法第26条第7項及び第10項による情報提供の内容、派遣料金に係る配慮の内容に関わる情報であり、派遣先の義務の履行に当たって重要な情報であることから、当該情報を派遣元事業主から派遣先に対して通知させるものである。

ロ さらに、法第40条の2第1項第1号の規定により、無期雇用派遣労働者は期間制限の対象外となるとともに、法第40条の5第2項の規定により、派遣先は、直接雇用の依頼があった特定有期雇用派遣労働者に対しては当該派遣先における労働者等の募集情報を提供しなければならないが

、無期雇用派遣労働者は対象にならない。

そのため、派遣先が、無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者の別を事前に把握できるよう、当該情報を派遣元事業主から派遣先に対して通知させるとともに、通知後に当該事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を派遣先に通知させるものである。

ハ また、労働者派遣に係る期間制限の遵守及び労働・社会保険の適正な加入を担保するため、派遣労働者が期間制限の例外の対象者になるか否かに関係する事項や労働・社会保険の加入状況、またその変更について、その旨を派遣先に通知させるものである。

(3) 通知すべき事項

派遣先に通知しなければならない事項は、次に掲げるものである（法第35条、則第27条の2、則第28条）。

- ① 派遣労働者の氏名及び性別（派遣労働者が45歳以上である場合にあってはその旨並びに当該派遣労働者の氏名及び性別、派遣労働者が18歳未満である場合にあっては当該派遣労働者の年齢並びに氏名及び性別）

労働者派遣をする際に、性別等を派遣先に通知する趣旨は、派遣先における労働関係法令の遵守を担保することにあることに留意すること。

- ② 協定対象派遣労働者であるか否かの別

通知をした後に当該事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を派遣先に通知しなければならない（法第35条第2項）。

- ③ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者であるかの別

通知をした後に当該事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を派遣先に通知しなければならない（法第35条第2項）。

- ④ 派遣労働者が法第40条の2第1項第2号による60歳以上の者であるか否かの別

通知をした後に当該事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を派遣先に通知しなければならない（法第35条第2項）。

- ⑤ 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、当該書類が提出されていない具体的な理由を付して派遣先及び派遣労働者へ通知しなければならない（則第27条の2第2項））。

具体的な理由としては、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の適用基準を満たしていない場合にあっては、単に「適用基準を満たしていないため」、「被保険者に該当しないため」等と記載するのでは足りず、「1週間の所定労働時間が15時間であるため」等、適用基準を満たしていないことが具体的にわかるものであることが必要である。

また、被保険者資格の取得届の受付中である場合にあっては、単に「受付中であるため」等と記載するのでは足りず、「現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定」等と、手続の具体的な状況を記載することが必要である。

なお、当該通知により、派遣先は当該労働者派遣に係る派遣労働者が派遣元において労働・社会

保険に加入するか否かについての明確な認識を持った上で、当該労働者派遣の受入れを行う効果が期待できるものであることに留意すること。

さらに、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況について変更があった場合にも通知を行わなければならないので留意する。（法第35条第2項）

- ⑥ 当該派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約の就業条件（第5の2の(1)のイの(ハ)の⑤、⑥、⑪、⑫、⑬に係る就業条件に限られる。）の内容と異なる場合における当該派遣労働者の就業条件の内容

（参 考） 派遣元事業主から派遣先への通知の例

- ① 労働者派遣契約に基づき次の者を派遣します。

〇〇〇〇 女【a 18歳未満（ 歳）⑥ 45歳以上60歳未満 c 60歳以上 d aからcまでの
いずれにも該当せず】

×××× 男【a 18歳未満（ 歳）b 45歳以上60歳未満 c 60歳以上 ④ aからcまでの
いずれにも該当せず】

- ② 社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無は次のとおりです。

健康保険 厚生年金保険 雇用保険

〇〇〇〇〇 有 有 有

××××× 無（加入手続中）無（加入手続中）無（加入手続中）

（理由：現在、必要書類の準備中であり、今月の〇日には届出予定）

- ③ 派遣労働者の雇用期間は次のとおりです。

〇〇〇〇〇 無期雇用

××××× 有期雇用（6箇月契約）

- ④ 派遣労働者の協定対象派遣労働者であるか否かの別（待遇決定方式）は次のとおりです。

〇〇〇〇〇 協定対象派遣労働者（労使協定方式）

××××× 協定対象派遣労働者（労使協定方式）

(4) 通知の方法

通知は次の方法により行わなければならない（則第27条第1項）。

イ 労働者派遣契約に定める派遣労働者の就業条件の内容の組合せが一つである場合は、当該組合せに係る(3)の事項を通知すること。

ロ 労働者派遣契約に定める派遣労働者の就業条件の内容の組合せが複数である場合には、当該組合せごとに当該組合せに係る(3)の事項を通知すること。

(5) 通知の手続

通知は、次の手続により行わなければならない（則第27条第2項及び第3項）。

イ 通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ、(3)の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等の送信をすることにより行うこと。

ロ ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、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等の送信ができない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ、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等の送信以外の方法で通知すればよいこととする。

ハ この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であつて当該労働者派遣の期間が2週間を超えるときは、当該労働者派遣の開始後、遅滞なく、当該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等の送信をしなければならない。

ニ (3)の⑤の事項については、派遣労働者に係る次の各書類が関係行政機関に提出されていること（労働者派遣に当たって派遣労働者を新たに雇用する場合には、当該労働者派遣の開始の後速やかに提出すること）の有無とする（則第27条の2第1項）。ただし、「無」の場合は、その理由を具体的に記載することとする（則第27条の2第2項）。

(イ) 健康保険法施行規則第24条第1項に規定する健康保険被保険者資格取得届

(ロ) 厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届

(ハ) 雇用保険法施行規則第6条に規定する雇用保険被保険者資格取得届

「無」の場合の具体的理由としては、(3)の④のとおり、「一週間の所定労働時間が15時間であるため」「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であることが必要である。また、具体的理由が適正でない場合には、派遣元事業主に対し、労働・社会保険に加入するよう所要の指導を行うこと。

また、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知することが必要である（法第34条第1項第2号、則第26条の2）。

また、派遣先は第7の14の考え方に従い対処する必要がある、適正でないと考えられる理由の通知を受けた場合には、派遣元事業主に対して、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とされていることに留意すること。

なお、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に加入させた上で労働者を派遣するとき又は労働者派遣の開始の後、加入手続中の派遣労働者について被保険者資格取得届が提出されたときは、派遣元事業主はマイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの、資格確認書の写し、資格情報のお知らせの写し、健康保険の加入者の氏名・保険者名・資格取得年月日の情報等の加入させていることがわかる資料を派遣先に提示又は送付すること。

さらに、派遣元事業主が派遣先に、マイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの、資格確認書の写し等を提示又は送付する場合は、健康保険の保険者番号及び被保険者等記号・番号を黒塗りした上で、原則として労働者本人の同意を得ることとするが、この同意が得られなかった場合には、生年月日、年齢等も黒塗りするとともに、派遣先に確認後には派遣元に返送することを依頼する等個人情報の保護に配慮すること。

ホ 派遣元事業主は、第35条第1項第2号から第5号までの事項（協定対象派遣労働者であるか否かの別、期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別、60歳以上の者であるか否かの別、

各種保険の加入状況に係る事項）の通知をした後に当該事項に変更があり、同条第2項の通知をするときには、遅滞なくその旨を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等の送信により派遣先に通知する必要がある（則第27条第5項）。

(6) 通知に際しての留意点

- イ 労働者派遣契約において就業条件の内容の組合せごとに派遣労働者の人数を定めなければならないため、同一の組合せの範囲内で派遣労働者が交代する場合を除き、派遣労働者の就業条件は、当該派遣労働者の属する組合せと同一となる。このため、同一の組合せの範囲内で派遣労働者が交代しない場合は、それぞれの組合せごとに(3)の①から⑤までを通知し、派遣労働者が交代する場合は、それぞれの組合せごとの(3)の①から⑤並びに当該交代することとなる派遣労働者の氏名及び当該交代により労働者派遣契約と異なることとなる就業条件の内容を明確にして通知すれば足りるものであり、全ての派遣労働者ごとにその就業条件を併せて通知する必要はない。
- ロ 当該派遣先で就業することとなる業務の遂行について当該業務を行う労働者に免許、資格等を有することが法令により義務付けられている場合には、派遣元事業主は当該免許、資格等を有する者を派遣する必要があるので留意すること。

16 労働者派遣期間の制限の適切な運用

(1) 概要

派遣元事業主は、派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣可能期間を超えて継続して労働者派遣を行ってはならない。（法第35条の2、第7の5参照）。また、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派遣労働者に係る労働者派遣（第40条の2第1項各号のいずれかに該当するものを除く。）を行ってはならない（法第35条の3）。

(2) 意義

派遣労働については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則とするともに、派遣先の常用労働者（いわゆる「正社員」）との代替が生じないよう、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とし、その旨は厚生労働大臣が行う運用上の配慮について規定した法第25条にも明記している。

具体的には、常用代替防止の観点から派遣先の事業所等ごとの業務に係る派遣について原則3年までとする事業所単位の期間制限（以下「事業所単位の期間制限」という）が設けられ、また、派遣労働への固定化防止の観点からは、派遣先の事業所その他就業の場所における組織単位ごとの業務についての同一の派遣労働者の派遣を3年までとする個人単位の期間制限（以下「個人単位の期間制限」という）が設けられている。なお、この常用代替防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することも含むことに留意すること。

派遣元事業主は、この趣旨を踏まえ、事業所単位の期間制限と個人単位の期間制限が守られるようにする必要がある。

(3) 派遣期間の制限の適切な運用のための留意点

イ 派遣先は、事業所等において、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ることはできず、また、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らないため、派遣元事業主がこれらの期間制限に違反する労働者派遣を行うことを禁止しているものである。

ロ なお、新たな労働者派遣を行うに際し、当該派遣先の事業所等においてすでに労働者派遣の役務の提供が行われていたか否かについて、当該派遣元事業主は把握することができず、事業所単位の派遣可能期間を超えて労働者派遣の提供を行ってしまうおそれがある。したがって、第7の5の(3)のイの①から⑥までに該当する以外の場合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者は、第5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派遣先の事業所その他派遣就業の場所において期間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。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こととされていることに留意すること（第5の2の(2)参照）。

ハ 「継続して労働者派遣の役務の提供を行う」の「継続して」とは、労働者派遣の役務の提供を行っていない期間があったとしても、それが3箇月以内であれば継続しているとみなされるので注意すること。

なお、3箇月を超える空白期間を設定した後に再度同一の組織単位で就業させることは、当該派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくないものであるので留意すること。

ニ 派遣元事業主は、ロにより通知された派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する日以降継続して労働者派遣を行ってはならない。また、派遣先の事業所単位の派遣可能期間が延長された場合であっても、派遣労働者個人単位の期間制限を超えて同一の組織単位に同一の派遣労働者を派遣してはならない。

ホ なお、期間制限の対象となる派遣労働者については、労働契約法の各規定の趣旨にも留意すること。

① 労働契約法第18条の趣旨

有期労働契約の現状を踏まえ、労働契約法第18条において、有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

② 労働契約法第19条の趣旨

有期労働契約は契約期間の満了によって終了するものであるが、契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであり、有期労働契約の更新等に関するルール

をあらかじめ明らかにすることにより、雇止めに際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要がある。

このため、労働契約法第19条において、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしたものであること。

17 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 概要

派遣元事業主は、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のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下同じ。）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない（法第35条の4第1項）。

(2) 意義

日雇派遣（日雇労働者についての労働者派遣をいう。以下同じ。）については、必要な雇用管理がなされず、労働者保護が果たされない等といった課題が指摘されている。そのため、適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等を除き、日雇派遣を原則禁止するものである。

(3) 禁止の範囲

禁止される日雇派遣の範囲は、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣である。そのため、労働契約の期間が31日以上であれば、労働者派遣契約の期間が30日以内であったとしても、日雇派遣の禁止に違反するものではない。

ただし、例えば、労働者派遣の期間が1日しかないにもかかわらず31日以上の労働契約を締結する、労働契約の初日と最終日しか労働者派遣の予定がないにもかかわらず当該期間を通じて労働契約を締結するなど、社会通念上明らかに適当とはいえない労働契約については、日雇派遣の禁止の適用を免れることを目的とした行為であると解される。

(4) 禁止の例外

日雇派遣の禁止の例外として認められるものは、次のとおりである。

イ 労働者派遣の対象となる日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務

令第4条第1項各号に掲げる業務が該当する。

ロ 雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等

労働者派遣の対象となる日雇労働者が次の①から④までのいずれかに該当する場合（令第4条第2項、則第28条の2、則第28条の3）。

- ① 労働者派遣の対象となる日雇労働者が60歳以上である場合
- ② 労働者派遣の対象となる日雇労働者が学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条、第124条又は第134条第1項の学校の学生又は生徒である場合

雇用保険の適用を受けない昼間学生の範囲と同一であるが、次のいずれかに該当する場合には、日雇派遣の例外となる学生又は生徒に含まれない。

- ・ 定時制の課程に在学する者（大学の夜間学部、高等学校の夜間等）
- ・ 通信制の課程に在学する者
- ・ 卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業に就職し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定のもの
- ・ 休学中の者
- ・ 事業主の命により（雇用関係を存続したまま）、大学院等に在学する者（社会人大学生等）
- ・ その他一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、当該事業において同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められるもの

- ③ 労働者派遣の対象となる日雇労働者の生業収入の額が500万円以上である場合（副業として日雇派遣に従事させる場合）

- ・ 「生業収入」とは、主たる業務の収入のことをいい、例えば、労働者派遣の対象となる日雇労働者が複数の業務を兼務している場合には、その収入額が最も高い業務が主たる業務となること。また、使用者から労働の対価として支払われるものに限られるものではなく、例えば、不動産の運用収入やトレーディング収入（株式売買、投資信託、外国為替及び先物取引等による収入）等も「生業収入」に含まれること。

- ④ 労働者派遣の対象となる日雇労働者が主として生計を一にする配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）その他の親族（以下「配偶者等」という。）の収入により生計を維持している場合であって、世帯収入が500万円以上である場合（主たる生計者以外の者を日雇派遣に従事させる場合）

- ・ 「主として生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持している」とは、世帯全体の収入に占める労働者派遣の対象となる日雇労働者の収入の割合が50%未満であることをいうこと。
- ・ 「生計を一にする」か否かの判断は、実態として、労働者派遣の対象となる日雇労働者が配偶者等の収入により生計を維持しているかどうかにより確認するものとし、必ずしも配偶者等と同居している必要はないこと。したがって、例えば、両親の収入により生計を維持している子供が単身で生活をしている場合であっても、世帯収入が500万円以上であれば対象となること。
- ・ 「世帯収入」には、労働者派遣の対象となる日雇労働者の収入も含まれること。また、「収

入」とは、使用者から労働の対価として支払われるものに限られるものではなく、例えば、不動産の運用収入やトレーディング収入（株式売買、投資信託、外国為替及び先物取引等による収入）等も含まれること。

(5) 要件の確認方法

イ (4)のロの①、②又は④に該当するか否かの確認は、年齢が確認できる公的書類（住民票、運転免許証、個人番号カード等）、学生証、配偶者等と生計を一にしているかどうかを確認できる公的書類（住民票、マイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの（提示を受ける場合には、保険者番号及び被保険者等記号・番号を書き写すことのないようにすること））等によることを基本とする。ただし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合、これらの書類等のみでは判断できない場合（昼間学生に該当するか否か等）等には、やむを得ない措置として日雇労働者本人からの申告（誓約書の提出）によることとしても差し支えない。

ロ (4)のロの③又は④の収入要件を満たしているか否かの確認は、労働者派遣の対象となる日雇労働者本人やその配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等によることを基本とする。ただし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合等には、やむを得ない措置として労働者派遣の対象となる日雇労働者本人からの申告（誓約書の提出）によることとしても差し支えない。

ハ (4)のロの③又は④の収入要件は前年の収入により確認することとするが、前年の収入が500万円以上である場合であっても、当年の収入が500万円を下回ることが明らかとなった場合には、日雇派遣の禁止の例外として認められない。

ニ 労働者派遣の対象となる日雇労働者の従事する業務が(4)のイに該当するかどうか、又は労働者派遣の対象となる日雇労働者が(4)のロに該当するかどうかの確認は、労働契約の締結ごとに行う必要がある。また、(4)のロに該当するかどうかについて、労働契約の締結時には書類等による確認ができなかったが、その後、書類等による確認ができるようになった場合には、事後的であっても書類等により確認することを基本とする。

また、要件の確認時に、本人に公的書類等の提出・提示を求めず、合理的な理由がないにも関わらず、誓約書の提出で代替するように誘導することは不適切であること。

ホ 派遣元事業主は、要件の確認に用いた書類等を保存しておく必要はないが、例えば、派遣元管理台帳に記録を残しておくなど、どのような種類の書類等により要件の確認を行ったかが分かるようにしておく必要がある。ただし、要件の確認を誓約書の提出により行った場合には、事後のトラブル等を未然に防止するためにも、当該誓約書を派遣元管理台帳と合わせて管理しておくこと。その際、書類等による確認ではなく誓約書によることとなった理由についても分かるようにしておくこと。

令第4条の業務

（日雇派遣の原則禁止の例外として認められる業務（17の(4)のイ参照））

（1）情報処理システム開発関係（令第4条第1項第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つて、一の結果を得ることができるよう組み合わされたものをいう。（17）及び（18）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。

- ① 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
- ② 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）
- ③ プログラムの設計、作成又は保守
- ④ ①から③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
- ⑤ 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
- ⑥ 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（（3）、（10）及び（17）において同じ。）。

（2）機械設計関係（令第4条第1項第2号）

機械、装置若しくは器具（これらの部品を含む。以下この（2）及び（18）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。

- ① 電気、電子機器、加工機械、輸送用機械（車両、船舶）、クレーン、ボイラー、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。）
- ② 原子力発電配管プラント、化学プラント等各種プラント
- ③ ①、②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①仕様、構造、能力等の検査、②据え着け、及び③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) 機器操作関係（令第4条第1項第3号）

電子計算機、タイプライター又はこれらに準ずる事務用機器（(17)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、タイプライターほか、これらに準ずるワードプロセッサ、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、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。

(4) 通訳、翻訳、速記関係（令第4条第1項第4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 ロ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。

- ① 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）
- ② 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）
- ③ 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（リライター業務）
- ④ 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

(5) 秘書関係（令第4条第1項第5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。

(6) ファイリング関係（令第4条第1項第6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。以下この(6)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。

(7) 調査関係（令第4条第1項第7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。）。

(8) 財務関係（令第4条第1項第8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。

- ① 仕訳、仕入帳・売上帳・勘定科目別台帳等の会計帳簿の作成
- ② 保険証券の作成
- ③ 社会保険料・税金の計算及び納付手続
- ④ 医療保険の事務のうち財務の処理の業務
- ⑤ 原価計算
- ⑥ 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
- ⑦ 資産管理、予算編成のための資料の作成
- ⑧ 株式事務

ロ 当該財務の処理、特に①から④まで及び⑧については、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、これらの行為に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。

(9) 貿易関係（令第4条第1項第9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。

- ① 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
- ② 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1項第9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1項第9号の業務には含まれないものであるので留意すること。

(10) デモンストレーション関係（令第4条第1項第10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、高度の専門的な知識、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。

(11) 添乗関係（令第4条第1項第11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(11)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。

- ① 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)。

- i 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
- ii 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。)
- iii 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。)
- iv 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

- ② 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イの業務の一部として行われる場合を除き含まれない。

(12) 受付・案内関係（令第4条第1項第12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

イ 次のいずれかの業務をいう。

- ① 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
- ② 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

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①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。

(13) 研究開発関係（令第4条第1項第13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。

- ① 研究課題の探索及び設定
- ② 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
- ③ 開発すべき新製品又は製品の新たな製造方法の考案
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 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
- ⑦ 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。

- ① 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
- ② 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②に該当しない。

(14) 事業の実施体制の企画、立案関係（令第4条第1項第14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。

- ① 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
- ② 各種統計データ、他社の事例等資料の収集
- ③ 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摘出
- ④ 事業の実施体制の改善策の策定
- ⑤ 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、①賃金、労働時間、福利厚生、安全衛生等の労働条件管理、②募集、採用、配置、昇進、能力開発等の人事管理、③人事相談その他の人間管理、④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。

(15) 書籍等の制作・編集関係（令第4条第1項第15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。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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）
- ④ 編集者自身が行う取材、資料収集及び執筆
- ⑤ 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
- ⑥ 書籍等の用紙、装丁、割付け等の考案及び決定
- ⑦ 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。

(16) 広告デザイン関係（令第4条第1項第16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（2の(6)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)のロ参照）。

ホ なお、次の業務は含まれない。

- ① 2の(6)に該当する業務
- ② 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
- ③ 決定された方法のとおりに商品の陳列を専ら行う業務

(17) ＯＡインストラクション関係（令第4条第1項第17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法又はプログラムの使用法を習得させるための教授又は指導の業務

イ (3)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(3)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（(3)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。

(18) 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1項第18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（金融サービスの提供及び利用環境の整理等に関する法律（平成12年法律第101号）第3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。

- ① 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
 - i 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
 - ii 顧客との交渉又は見積書作成
 - iii 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
 - iv 上記に付随する納入（運送業務を含む。）及びその管理
- ② 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
 - i 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
 - ii 顧客との交渉又は見積書作成
 - iii 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①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①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①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②の i には、①企業調査、産業調査に基づき行う個別証券の分析、評価、②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②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。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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。）
- ⑤ （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。

- ① 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
- ② 建築設計の業務（(2)のニ参照）
- ③ 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
- ④ 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

(19) 看護業務関係（令第4条第1項第19号）

保健師助産師看護師法第5条に規定する療養上の世話及び診療の補助の業務（病院等、助産所、介護老人保健施設、介護医療院及び医療を受ける者の居宅において行われるもの（介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第3項に規定する訪問入浴介護及び同法第8条の2第2項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）を除く。）

イ 「療養上の世話及び診療の補助の業務」について、社会福祉施設等における利用者の日常的な健康管理業務（例えば、入所者等のバイタルチェック、口腔ケア、服薬管理等）の範囲内で実施する必要があることに留意すること。

ロ 保健師助産師看護師法第6条及び第31条第2項並びにその他法令の規定により准看護師やその他の看護師以外の医療関連職種が行う看護業務は該当しない。

ハ その他、派遣元事業主及び派遣先は「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施行令の一部を改正する政令の公布について」（令和3年3月2日医政発0302第14号・職発0302第5号・子発0302第1号・老発0302第6号・障発0302第1号）に基づく対応が必要となる。

18 離職した労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 概要

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば法第40条の9第1項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない（法第35条の5）（第7の11参照）。

(2) 意義

労働者派遣事業は、常用雇用の代替防止を前提として制度化されているものであり、ある企業を離職した労働者を当該企業において派遣労働者として受け入れ、当該企業の業務に従事させることは、法の趣旨に鑑みても適当ではない。そのため、派遣元事業主に対し、派遣先を離職した後1年を経過しない労働者（60歳以上の定年退職者を除く。）を派遣労働者として当該派遣先へ労働者派遣することを禁止するものである。

(3) 離職した労働者についての労働者派遣の禁止の留意点

イ 離職した労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる「60歳以上の定年退職者」の取扱いは、第4の2の(2)のロ及びハと同様である。

ロ 「派遣先」とは、事業者単位で捉えられるものであり、例えば、ある会社のA事業所を離職した労働者を同じ会社のB事業所へ派遣することは、離職後1年を経過しない場合は認められないこと。なお、グループ企業への派遣に関しては、同一の事業者には該当しないため、離職した労働者についての労働者派遣の禁止対象になるものではないこと。

ハ 「労働者」とは、正社員に限定されるものではなく、非正規労働者も含まれる。

19 派遣元責任者の選任

(1) 概要

派遣元事業主は、(3)に掲げる事項を行わせるため、派遣先で就業することとなる派遣労働者に係る派遣元事業主の雇用管理上の責任を一元的に負う「派遣元責任者」を選任し、派遣元事業主による適正な雇用管理を確保しなければならない（法第36条）。

(2) 派遣元責任者の選任の方法等

イ 派遣元責任者となる者の要件

(イ) 派遣元責任者は、次のaからhまでのいずれにも該当しない者のうちから選任しなくてはならない（法第36条、則第29条の2）。

- a 禁錮以上の刑に処せられ、又は第3の1の(7)「許可要件（許可の欠格事由）」のイの(イ)のaからcまで及びgからlまでの規定に違反し、又はd、e及びfの罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者
- b 精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者

- c 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者
- d 労働者派遣事業若しくは、平成27年9月29日以前に（旧）一般労働者派遣事業の許可を取り消され、又は（旧）特定労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して5年を経過しない者
- e 労働者派遣事業若しくは、平成27年9月29日以前に（旧）一般労働者派遣事業の許可を取り消され、又は（旧）特定労働者派遣事業の廃止を命じられた者が法人である場合において、当該取消し又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生したときに当該法人の役員であった者で、当該取消し又は命令の日から起算して5年を経過しないもの
- f 労働者派遣事業若しくは、平成27年9月29日以前に（旧）一般労働者派遣事業の許可の取消し又は（旧）特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に労働者派遣事業及び平成27年9月29日以前に（旧）一般労働者派遣事業又は（旧）特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの
- g fの期間内に廃止の届出をした者が法人である場合において、聴聞の通知の日前60日以内に当該法人の役員であった者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの
- h 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条第6号に規定する暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者
- i 未成年者
 - (v) 労働者派遣事業の許可において、派遣元責任者は雇用管理能力に係る一定の基準を満たすこと及び過去3年以内に厚生労働大臣に開催を申し出た者が実施する派遣元責任者講習を受講していること（則第29条の2）を選任の要件としている（第3の1の（8）参照）。

ロ 派遣元責任者の選任方法

派遣元責任者は、次の方法により選任しなければならない（則第29条）。

- (イ) 派遣元事業主の事業所ごとに当該事業所に専属（※）の派遣元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、派遣元事業主（法人の場合は、その役員）を派遣元責任者とするのを妨げない。

※ 専属とは

この場合において、専属とは当該派遣元責任者に係る業務のみを行うということではなく、他の事業所の派遣元責任者と兼任しないという意味。

なお、会社法等の規定により、法人の会計参与は同一の法人又はその子会社の取締役、監査役、執行役又は従業員を兼ねることはできず、監査役は同一の法人又はその子会社の取締役若しくは従業員又は当該子会社の会計参与（会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員）若しくは執行役を兼ねることはできないため、これらの者については派遣元責任者として選任できないので、留意すること。

- (v) 当該事業所の労働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人以上ずつ選任しなければならない。

ハ 派遣元責任者講習の受講

派遣元責任者として選任された後においても、労働者派遣事業に関する知識、理解を一定の水準に保つため、労働者派遣事業において選任された派遣元責任者については、派遣元責任者として在任中は3年ごとに「派遣元責任者講習」を受講するよう指導を行うこと。

ニ 製造業務専門派遣元責任者の選任

(イ) 物の製造の業務に労働者派遣をする事業所等にあつては、物の製造の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、物の製造の業務に従事させる派遣労働者を専門に担当する者（以下、「製造業務専門派遣元責任者」という。）を、選任しなければならない（則第29条第3号）。

(ロ) ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち1人は、物の製造の業務に労働者派遣をしない派遣労働者（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。

(ハ) 物の製造業務に労働者派遣をする場合には、製造現場での就業の実情を考慮し、派遣労働者の適正な就業を確保するため、派遣労働者の雇用管理体制の一層の充実を図る必要があることから、物の製造業務へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者と、それ以外の業務へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者とを区分して選任するものである。

例えば、以下のようなケースが考えられる。

- a 労働者派遣事業を行う事業所における全派遣労働者300人のうち、物の製造の業務へ派遣されている派遣労働者が150人、物の製造の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、製造業務専門派遣元責任者を2人（うち1人は物の製造の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。）を選任することが必要である。
- b 労働者派遣事業を行う事業所における全派遣労働者50人のうち、物の製造の業務へ派遣されている派遣労働者が20人、物の製造の業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者が30人である場合、製造業務専門派遣元責任者を1人（この1人については物の製造の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。）を選任する必要がある。

(3) 派遣元責任者の職務

派遣元責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

イ 派遣労働者であることの明示等（11参照）

ロ 就業条件等の明示（13参照）

ハ 派遣先への通知（15参照）

ニ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存（20参照）

ホ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施

- ・ 具体的には、例えば、法に沿って、労働者派遣事業制度の趣旨、内容、労働者派遣契約の趣旨、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置、労働基準法等の適用に関すること、苦情等の申出方法等につき必要な助言及び指導を行うことである。

- ・ 特に労働者派遣法に改正があった場合は、改正の内容について説明会等の実施、文書の配布等により、派遣労働者に周知すること（10、22及び「派遣元が講ずべき措置に関する指針」指針第2の10（27参照）参照）。説明の際には、例えば、厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレットのほか、それと同等以上の内容が盛り込まれた派遣元事業主で作成している資料等を配布することや、ファクシミリ又は電子メール等を利用して資料を送付すること、厚生労働省や派遣元事業主が作成した資料が掲載されたホームページのリンク先を電子メール等に明示することなどにより、派遣労働者が確認すべき画面を分かるようにする必要があること。

ヘ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理

具体的には、例えば、派遣労働者から直接申出を受けた苦情及び法第40条第1項の規定により派遣先から通知のあった苦情に、適切な処理を行うことである。

なお、派遣元責任者が苦情処理を適切に処理し得るためには、本人が派遣先に直接出向いて処理する必要性も高いことから、派遣先の対象地域については派遣元責任者が日帰りで苦情処理を行い得る地域とされていることが必要であることに留意すること。

ト 派遣先との連絡・調整

具体的には、例えば、派遣先の連絡調整の当事者となる派遣先責任者との間においてへ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。

チ 派遣労働者の個人情報の管理に関すること

具体的には、例えば、派遣労働者等の個人情報が目的に応じ正確かつ最新のものに保たれているか、個人情報が紛失、破壊、改ざんされていないか、個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者が当該個人情報にアクセスしていないかについての管理を行うこと、また、目的に照らして必要がなくなった個人情報の破棄又は削除を行うこと等である。

リ 当該派遣労働者についての教育訓練の実施及び職業生活設計に関する相談の機会の確保に関すること

(a) 段階的かつ体系的な教育訓練の実施に関すること

派遣元事業主において作成した教育訓練が実施されるよう管理を行うことが必要である。

(b) キャリアコンサルティングの機会の確保に関すること

キャリアコンサルティングに関して、キャリアコンサルティングを希望する派遣労働者との相談窓口としての連絡及び調整及び派遣先との連絡、調整等に関する業務を行うこと。

ただし、別途キャリアコンサルティング等についての窓口担当者が選任された場合、派遣元責任者がキャリアコンサルティングの窓口担当である必要はないこと。

ヌ 安全衛生に関すること

派遣労働者の安全衛生に関し、当該派遣元事業所において労働者の安全衛生に関する業務を統括する者（※）及び派遣先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。

- (イ) 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）
- (ロ) 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）
- (ハ) 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
- (ニ) 事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

※ 労働者の安全・衛生に関する業務を統括する者とは

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、統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。

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。

20 派遣元管理台帳

(1) 派遣元管理台帳の作成、記載

イ 概要

派遣元事業主は、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとにホに掲げる事項を記載しなければならない（法第37条第1項）。

ロ 意義

派遣元管理台帳は、派遣元事業主が派遣先において派遣就業する派遣労働者の雇用主として適正な雇用管理を行うためのものである。

ハ 派遣元管理台帳の作成の方法

- (イ) 派遣元管理台帳は、派遣元事業主の事業所（第3の6参照）ごとに作成しなければならない（則第30条第1項）。
- (ロ) 派遣元事業主は、派遣労働者の雇用管理が円滑に行われるよう派遣労働者を有期雇用労働者と無期雇用労働者に分けて作成しなければならない。
- (ハ) 派遣元事業主は、労働基準法第107条第1項の労働者名簿や同法第108条の賃金台帳と派遣元管理台帳とをあわせて調製することができる。

ニ 派遣元管理台帳の記載方法

- (イ) 派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行われなければならない（則第30条第2項）。これは、ホ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（ホの⑫、⑬、⑭、⑮及び⑯を除くすべての事項は、労働者派遣をする際には、あらかじめ記載されている必要があるが、⑫、⑬、⑭、⑮及び⑯の事項については、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、教育訓練やキャリアコンサルティングを行った都度又は雇用安定措置の希望の聴取や措置実施の都度記載することとなる）。また、派遣先からの派遣就業の実績に関する通知（第7の13の(4)参照）を受けた場合に当該派

遣就業の実績があらかじめ予定していた就業の時間等と異なるときは、当該通知を受けた都度当該異なった派遣就業の実績内容を記載しなければならない（則第30条第3項）。

(ロ) 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元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元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

ホ 派遣元管理台帳の記載事項

派遣元管理台帳には、次の事項を記載しなければならない（法第37条第1項、則第31条）（第5の2の(1)のイの(ハ)参照）。

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ③ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間
- ④ 法40条の2第1項第2号による60歳以上の者であるか否かの別
- ⑤ 派遣先の氏名又は名称
 - ・ 個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載する。
- ⑥ 派遣先の事業所の名称
- ⑦ 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位

派遣先の事業所において当該派遣労働者が就業する組織単位（第7の6の(3)参照）を記載すること。
- ⑧ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑨ 始業及び終業の時刻
- ⑩ 従事する業務の種類
 - ・ 従事する業務については可能な限り詳細に記載すること。
 - ・ 令第4条第1項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、当該号番号を付すこと。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

ではない。

- ・「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、かつその旨が派遣元管理台帳に明記されている場合である。

⑪ 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・程度等をいうこと。
- ・ 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。

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

- ・ 苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の3（27参照））。
- ・ 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（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の3（27参照））。
- ・ なお、苦情の処理に関する事項を派遣労働者ごとに管理している趣旨は、派遣元事業主が派遣労働者の過去の苦情に応じた的確な対応を行うためのものであることに留意すること。

⑬ 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
- ・ 求人・求職の意思確認等の職業紹介の時期及び内容
- ・ 採否結果
- ・ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合に、派遣先から明示された理由

⑭ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

⑮ 労働者派遣契約において、派遣先が法第37条第1項第6号に掲げる派遣就業をする日以外の日

に派遣就業をさせることができ、又は同項第7号に掲げる始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業させることができる日または延長することのできる時間数

⑯ 期間制限のない労働者派遣に関する事項

- ・ 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3号イに該当する業務である旨
- ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する

旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1箇月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1箇月間の所定労働日数

- ・ 法第40条の2第1項第4号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
- ・ 法第40条の2第1項第5号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

⑰ 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合はその理由を具体的に付すこと。また、手続終了後は「有」に書き換えること。）

⑱ 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時とその内容に関する事項
法第30条の2第1項に規定する教育訓練（OFF-JT及び計画的なOJT）について記述する。

⑲ キャリアコンサルティングを行った日とその内容に関する事項
法第30条の2第2項に規定するキャリアコンサルティングについて記述する。

⑳ 雇用安定措置を講ずるに当たって聴取した希望の内容
派遣労働者から聴取した日付、派遣労働者が希望する措置の内容について記載すること。

㉑ 雇用安定措置の内容
派遣労働者に対して実施した措置の日付、内容とその結果について記載すること。派遣先に対して直接雇用の依頼を行った場合については、派遣先の受入れの可否についても記載すること。

（参 考） 派遣元管理台帳の例

- 1 派遣労働者氏名 ○○○○○（60歳未満）
- 2 協定対象派遣労働者ではない（派遣先均等・均衡方式）
- 3 有期雇用派遣労働者（労働契約期間 令和○年○月○日～令和○年○月○日）
- 4 派遣先の名称 □□□□株式会社
- 5 派遣先の事業所の名称 □□□□株式会社××支店
- 6 就業の場所及び組織単位 経理課
(〒100-1234 千代田区大手町1-2-3○ビル4階
TEL 3593-**** 内線 571)
- 7 業務の種類 営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務。
- 8 責任の程度 副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有）
- 9 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ 内線 100
- 10 派遣先責任者 □□□□株式会社 ××支店人事課人事係長 ●●●●● 内線 5720
- 11 派遣就業の期間 令和××年×月×日から令和××年×月×日まで
- 12 就業する日 土曜、日曜を除く毎日

- 13 就業時間 9時から18時までとし、休憩時間は12時から13時まで
- 14 13の就業時間外の労働 1日4時間、1箇月45時間、1年360時間の範囲で命ずることができる。
- 15 就業状況
○月○日（月） 2時間の就業時間外の労働
×月×日（水） カゼにより欠勤
- 16 派遣労働者からの苦情処理状況
（申出を受けた日） （苦情内容、処理状況）
△月△日（木） 派遣先において社員食堂の利用に関して便宜が図られていないとの苦情。
法の趣旨を説明し、以後、派遣先の他の労働者と同様に、派遣先の施設を利用できるよう申入れ。
- 17 労働・社会保険の被保険者資格取得届の提出の有無
雇用保険 有
健康保険 無（現在、被保険者資格の取得届の必要書類の準備中であり、今月の○日に届出予定）・・・○月○日手続完了、有
厚生年金保険 無（現在、被保険者資格の取得届の必要書類の準備中であり、今月の○日に届出予定）・・・○月○日手続完了、有
- 18 教育訓練の日時及び内容 令和○年○月○日～○月○日 各日15：00～17：00
入職時の基本業務の研修（エクセル、パワーポイントによるデモ資料作成等）
- 19 キャリアコンサルティングの日及び内容
令和○年○月○日 キャリアコンサルタントによる能力の棚卸しの実施
令和○年○月○日 前回の能力の棚卸しに基づく今後のキャリアパスについて相談
- 20 希望する雇用安定措置の内容
令和○年○月○日 派遣先への直接雇用の依頼を希望（雇用形態：正社員）
- 21 雇用安定措置の内容
1 派遣先への直接雇用の依頼
依頼日時、方法 令和○年○月○日文書により依頼。
派遣先の回答日時、内容 令和○年○月○日 受入可（雇用形態：正社員）
2 他の派遣先の紹介 省略
3 期間を定めない雇用の機会の確保 省略
4 その他 省略

(2) 派遣元管理台帳の保存

イ 概要

派遣元事業主は、派遣元管理台帳を3年間保存しなければならない（法第37条第2項）。

ロ 意義

- (イ) 派遣元管理台帳の保存は、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うためのものである。
- (ロ) 派遣元管理台帳を保存すべき期間の計算の起算日は、労働者派遣の終了の日とする（則第32条）。
- (ハ) 「労働者派遣の終了」とは、労働者派遣に際し定められた当該派遣労働者に係る派遣期間の終了であり、労働者派遣契約が更新された場合には、当該更新に伴い定められた当該派遣労働者に係る派遣期間の終了とする。ただし、同一の派遣労働者を、同一の就業の場所及び組織単位で就業させる労働者派遣（法第40条の2第1項各号のいずれかに該当するものを除く。）については、当該労働者派遣契約が更新されていない場合であっても当該派遣就業の終了の日から次の同一の派遣就業の開始の日までの期間が3箇月以下のときは労働者派遣の終了とは取り扱わない。
- (ニ) 保存は、当該事業所ごとに行わなければならない。
- (ホ) 紹介予定派遣とそれ以外の派遣については、派遣元管理台帳は別々に管理することが適当である。

21 労働・社会保険の適用の促進

(1) 労働・社会保険への適切な加入

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと（新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入の手続を行うときを含む。）（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の4（15の(5)の二、27参照））。

(2) 社会保険等の加入に係る確認書類の提示

派遣元事業主は、健康保険法施行規則第24条第1項に規定する健康保険被保険者資格取得届、厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届、雇用保険法施行規則第6条に規定する雇用保険被保険者資格取得届の提出がなされている派遣労働者に係る労働者派遣をする場合には、派遣先に対し、当該派遣労働者に係るマイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの、資格確認書の写し、資格情報のお知らせの写し、健康保険の加入者の氏名・保険者名・資格取得年月日の情報等を郵送する又は持参する等により、提示しなければならない。（則第27条第4項）これにより、派遣先も派遣労働者が社会保険等に適切に加入していることを確認することが可能となる。

また、派遣就業開始後に上記資格取得届が提出された場合も同様に取り扱う（則第27条第6項）。

なお、派遣元が派遣先にマイナポータル上の医療保険資格情報を保存したもの、資格確認書の写し等を送付する場合には、健康保険の保険者番号及び被保険者等記号・番号を黒塗りした上で、原則として当該派遣労働者の同意を得て行うこととするが、当該同意が得られない場合には、生年月日、年

齢も黒塗りする等の個人情報に配慮することが適当である。

(3) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知

派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること（15の(5)のニ参照）。

22 関係法令の関係者への周知

派遣元事業主は、法の規定により派遣元事業主及び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（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10（27参照））。

23 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者の特定を目的とする行為に協力してはならない（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(1)（27参照））。

「特定を目的とする行為」への「協力」とは、派遣先からの派遣労働者の指名行為に応じることだけでなく、例えば、派遣先への履歴書の送付、派遣先による派遣労働者の事前面接への協力等特定を目的とする行為（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第7の16、19参照））に対する協力は全て含まれる。

ただし、本取扱いは、あくまでも個々の派遣労働者の特定につながる行為を禁止する趣旨であるため、一定の技術や技能の水準を特定することをもって、当該禁止対象の行為とするものではない。

したがって、派遣先において必要とされる技術・技能の水準が明確な場合であって、派遣元が派遣先に対して候補となる派遣労働者（派遣労働者となろうとする者も含む。）に係るいわゆるスキルシートの提供を行う場合は、当該派遣労働者の現時点における技術・技能レベル（取得資格等）と当該技術・技能に係る経験年数のみを記載したものを提供することとし、特定目的行為に該当することがないように十分に配慮する必要がある。

なお、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、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者又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への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(1)（27参照））。

また、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、事業所訪問等を行わないことを理由とする不利益取扱いを行ってはならないものであること。

24 性・障害の有無・年齢による差別的な取扱いの禁止等

(1) 派遣労働者の性別の労働者派遣契約への記載の禁止等

職業安定法第3条の規定は労働者派遣事業にも適用があるものであること（職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）第2条の1参照）。

このため、派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法第3条の規定を遵守し、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならず、また、性別による不合理な差別的労働者派遣を行ってはならないので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(2)（27参照））。

(2) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止等

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、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、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(3)（27参照））。

なお、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り、障害者であることを理由として差別的労働者派遣を行ってはならないものであることに留意すること。

(3) 年齢による不合理な差別的派遣に対する指導等

派遣元事業主は労働施策総合推進法第9条及び職業安定法第3条の趣旨に鑑み、年齢による不合理な差別的労働者派遣を行うことは不適當である旨、周知、指導に努めること。

(4) 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

法に規定する労働者派遣に関し、派遣元事業主が行う派遣労働者の募集及び採用についても、原則として労働施策総合推進法第9条及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第1条の3の規定は適用されること。なお、以下の点について留意すること。

イ いわゆる登録型派遣の場合における募集及び採用について

派遣元事業主が登録された者の中から派遣労働者の募集及び採用を行うに当たっても、労働施策総合推進法第9条及び労働施策総合推進法施行規則第1条の3の規定は当然に適用されること。

ロ いわゆる登録型派遣の場合における「登録」の取扱い

① 具体的な雇用契約の締結を前提とした「登録」の場合

具体的な雇用契約の締結を前提とし、派遣労働者になろうとする者に「登録」を呼びかける行為は、労働者の募集に該当するものであり、労働施策総合推進法第9条及び労働施策総合推進法施行規則第1条の3の規定が適用され、年齢の制限を行うことができるのは労働施策総合推進法

施行規則第1条の3第1項各号に掲げる例外事由（以下「例外事由」という。）に該当するときに限られるものであること。

② 具体的な雇用契約の締結を前提としない「登録」の場合

具体的な雇用契約の締結を前提とせず派遣労働者になろうとする者に呼びかけて「登録」をさせる場合において、当該「登録」をした者から派遣労働者を募集又は採用するときには、労働施策総合推進法第9条及び労働施策総合推進法施行規則第1条の3の規定が適用され、年齢の制限を行うことができるのは例外事由に該当するときに限られるものであること。

したがって、上記①及び②のいずれの「登録」であっても、例外事由に該当する条件の下で派遣労働者を募集又は採用することを最終的な目的とする「登録」でなければ、個人の年齢に関する情報を収集し、保管し、又は使用することは法第24条の3に基づき許容される「業務の目的の達成に必要な範囲内」を超えて個人情報収集することに該当して同条の規定に違反することとなり、例外事由に該当する条件の下で派遣労働者を募集又は採用することを最終的な目的とするものでなければ派遣労働者の雇用に結びつけることはできないものであること。また、例外事由に該当することとなる条件の下で年齢制限をして派遣労働者を募集又は採用することを最終的な目的とする「登録」を行うときには、年齢情報を含む登録者の情報を収集し、保管し、又は使用するに当たり、当該年齢制限をした事由ごとに明確に区分して登録情報を取り扱わなければならないものであること。

(5) 紹介予定派遣における派遣労働者の特定に当たっての年齢、性別、障害の有無等による差別防止に係る措置

上記の措置と関連して、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(3)、(4)及び(5)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、労働施策総合推進法第9条及び労働施策総合推進法施行規則第1条の3、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（平成18年厚生労働省告示第614号）」並びに障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止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（平成27年厚生労働省告示第116号）」の内容と同旨の内容の措置を適切に講ずるものとしてとされている（第7の18の(3)参照）ことに十分に留意すること。

(6) 「派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止等」との関係

性別、障害（障害者雇用促進法第2条第1項に規定する障害）の有無、年齢等による差別的な取扱いの禁止の観点と特定目的行為の禁止の観点から提供が望ましくない情報は別のものであるので、留意する必要がある。

25 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及び第5の2の(1)によるほか、派遣元事業

主は次の(1)から(6)に留意すること。

(1) 紹介予定派遣の期間

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、6箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないものとする（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の15の(1)、27参照）。

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

イ 派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対して、それぞれその理由について、書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示するよう求めるものとする。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等（ファクシミリ又は電子メール等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。）により明示するものとする（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の15の(2)、27参照）。なお、この場合の派遣労働者に対するファクシミリ又は電子メール等による明示に関しては、10の(6)のイからハまでに掲げる留意点に十分留意する必要があること。

ロ イに関連して、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(2)において、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等により明示することとされているので、十分留意すること。

(3) 派遣就業期間の短縮

イ 当初予定していた紹介予定派遣の派遣期間については、三者（派遣労働者、派遣先、派遣元事業主）の合意の下これを短縮し、派遣先と派遣労働者との間で雇用契約を締結することが、可能であること。

ロ 早期の職業紹介による派遣先の直接雇用を実現できるようにする観点から、三者の合意に基づき、当初の契約において、派遣就業期間の短縮（派遣契約の終了）がある旨及びその短縮される期間に対応する形で紹介手数料の設定を行うことが認められる旨を定めることは可能であり、この場合において派遣就業期間が短縮されたときには、当該契約に基づき派遣元事業主（職業紹介事業者）がこれに対応した手数料を徴収しても差し支えないこと。

ハ イ及びロの特約による派遣就業期間の短縮（派遣契約の終了）は、あくまで職業紹介による派遣先の直接雇用の早期実現を可能とするために認められるものであり、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約の中途解除が行われるような目的で行ってはならない旨派遣先に周知すること。

(4) 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

イ 当初予定していた紹介予定派遣の求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期については、三者（派遣労働者、派遣先及び派遣元事業主）の合意の下、これを早期化することが可

能であること。

ロ 早期の派遣先の直接雇用を実現できるようにする観点から、三者の合意に基づき、当初の契約において、求人・求職の意思確認及び職業紹介の早期化がある旨を定めることは可能であること。

ハ イ及びロの特約による求人・求職の意思確認及び職業紹介の早期化は、あくまで派遣先の直接雇用の早期実現を可能とするために認められるものであり、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約の中途解除が行われるような目的で行ってはならない旨派遣先に周知すること。

(5) 紹介予定派遣における派遣労働者を特定することを目的とする行為

イ 年齢・性別・障害の有無による差別の禁止

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)、(4)及び(5)において、派遣先は、紹介予定派遣に係る特定等を行うに当たっては、直接採用する場合と同様に、労働施策総合推進法第9条及び労働施策総合推進法施行規則第1条の3、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」並びに障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止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（平成27年厚生労働省告示第116号）」の内容と同旨の内容の措置を適切に講ずるものとしてとされている（第7の18参照）ことに派遣元事業主としても十分に留意すること。

ロ 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鑑み、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、派遣元事業主としても十分に留意すること。

ハ 派遣先が障害者に対して特定することを目的とする行為を行う場合の措置

事業主は、派遣先が障害者に対し、面接その他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を行う場合に、障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるに当たっては、障害者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の15の(3)（27参照））。

(6) その他

イ 紹介予定派遣においては、派遣先及び派遣労働者の求人・求職の意思等を確認して職業紹介が行われるものであり、当該意思等のいかんによっては職業紹介が行われないこともあることを派遣労働者及び派遣先に明示すること。

ロ 紹介予定派遣の場合に派遣元事業主が行う職業紹介についても、当然に職業安定法第3条（均等待遇）、第5条の3（労働条件等の明示）、第5条の4（求人等に関する情報の的確な表示）、第

5条の5（求職者等の個人情報の取扱い）等の職業紹介に係る関係法令が適用されるものであり、その旨派遣元事業主に対して十分周知すること。

26 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、①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、及び、②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、①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5の2の(1)のイの(ハ)の⑩参照）、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。

27 派遣元事業主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元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする（法第47条の12）。

(2) 指針の公表

指針は、平成11年労働省告示第137号「派遣元事業主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。

(3) 無期雇用派遣労働者の募集

派遣元指針において、派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこととしている。

これは、平成27年の派遣法改正において無期雇用派遣が期間制限の例外とされたこと等を契機として、無期雇用派遣を「正社員」と誤解されかねない募集広告により求職者を集めようとしたビジネスモデルが国会において問題視されたこと等から、このような誤解を招かないようにする趣旨である。

したがって、現在、既に定着している派遣形態として見られる、派遣元の「正社員」として採用しており、待遇面も「正社員」に相応しいものとなっている技術者派遣まで直ちに規制しようとするのではなく、当分の間、現在の取扱いを認めること。ただし、この場合も、可能な限り早期に「無期雇用派遣」という標記に移行することが望ましいこと。

なお、このような、既に「正社員派遣」として行っている事業についてであっても、以下に該当するケースについては「正社員」として募集することは指針の規制の対象となること

① 採用時点が明確になっていないこと（派遣先が見つかるまで無給で待機となっていること）

② 事業所内の正社員に係る就業規則又は同等の内容の就業規則の適用がないこと

28 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」（以下第7において、「日雇派遣指針」という。）の取扱い等については、以下のとおりとする。

(1) 労働者派遣契約の期間の長期化（日雇派遣指針第2の2）

労働者派遣契約の期間の長期化については、「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」行うものであり、長期にすることが可能と考えられる労働者派遣契約を短期の細切れのものとする 것을防止しようとするものであること。

(2) 労働契約の期間の長期化（日雇派遣指針第2の4）

労働契約の期間の長期化については、労働者派遣契約の期間の長期化と同様、「労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して」行うものであり、長期にすることが可能と考えられる労働契約を短期の細切れのものとする 것을防止しようとするものであること。派遣元指針では、労働契約の期間を「労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等」としているが、日雇派遣の場合には、この労働者派遣の期間が短期であるために労働契約の期間も短期にしかならないため、日雇派遣指針においては、労働契約を「できるだけ長期にする」ということを定めているものであること。その方法としては、複数の労働者派遣契約について、同一の派遣労働者を派遣することにより、当該派遣労働者との労働契約を長期にすることが考えられること。

(3) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置（日雇派遣指針第2の5）

労働契約締結後に労働者派遣契約が解除された場合、派遣元事業主は派遣先と連携して新たな就業機会の確保を図るとともに、これが確保できない場合には、休業による雇用の維持や休業手当の支払い等を行う必要があること。日々雇用の派遣労働者の場合であっても、休業手当の支払い等により当該措置を適切に講ずる必要があることに留意すること。

(4) 労働者派遣契約に定める就業条件の確保（日雇派遣指針第3）

イ 派遣先による就業場所の巡回等については、「1の労働者派遣契約について少なくとも1回以上の頻度で定期的に」行うこととしており、例えば、日々の労働者派遣契約であれば、毎日行わなければならない、また、1週間の労働者派遣契約であれば、1週間に1回以上行わなければならないものであること。

ロ 日雇派遣指針第3の2(1)において派遣先は「日雇派遣労働者の就業場所を巡回」することとしているが、「日雇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」ために行うものであり、巡回する者については、労働者派遣契約の内容を把握していることはもちろん、当該内容を確保することに責任を有する者でなければ、派遣先が適切に行ったことにはならないものであること。したがって、就業の現場に派遣先の労働者がいることをもって、派遣先が就業

場所の巡回をしたこととはならないことに留意すること。

(5) 労働・社会保険の適用の促進（日雇派遣指針第4）

日雇派遣指針第4の3の日雇手続を「行えないとき」とは、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和47年労働省令第8号）第39条の規定に反して日雇労働被保険者である日雇派遣労働者が日雇労働被保険者手帳を提出しない場合や、健康保険法第169条第4項の規定に反して日雇特例被保険者である日雇派遣労働者が日雇特例被保険者手帳を提出しない場合等、例外的なものであること。

(6) 関係法令等の関係者への周知（日雇派遣指針第7）

日雇派遣指針第7の「関係法令」に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、職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法、雇用保険法、健康保険法及びこれらに基づく政省令等が含まれるものであること。

(7) 日雇派遣労働者の安全衛生の確保（日雇派遣指針第8）

安全衛生教育又は危険有害業務の特別教育の実施の有無を確認する時点については、雇入時の安全衛生教育であれば、派遣初日に、派遣先から派遣元事業主に電話等により確認する、派遣先が派遣労働者本人に口頭で確認すること等により対応すること。また、危険有害業務の特別教育であれば、派遣初日に、派遣元事業主から派遣先に電話等により確認すること等により対応すること。

(8) 派遣先への説明（日雇派遣指針第12）

派遣元事業主による派遣先への説明については、派遣労働者との雇用契約の当事者である派遣元事業主が派遣先に対して、派遣労働者が日雇派遣労働者であるか否かを説明しない場合、派遣先がこの指針を適用し、労働者派遣事業の適正な運営を確保することができないことから、求めているものであること。

29 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

ガイドラインは、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保し、及び一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇を確保するに当たっては、ガイドラインも踏まえて適切に対応すること。詳細は4の(7)を参照のこと。

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成11年労働省告示第137号)

(最終改正 令和4年厚生労働省告示第92号)

第1 趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第24条の3並びに第3章第1節及び第2節の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

また、労働者派遣法第24条の3の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）の遵守等についても定めたものである。

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（8及び9において「職務の内容」という。）、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

2 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

イ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に当該労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、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派遣先が雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法（昭和22年法律第141号）その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定めるよう求めること。

(3) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和22年法律第49号）等に基づく責任を果たすこと。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法（平成19年法律第128号）の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

(4) 労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項

イ 派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条の2第1項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

ロ 派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条第1項に規定する有期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合であって、当該労働者派遣に係る有期雇用派遣労働者との労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

3 適切な苦情の処理

派遣元事業主は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めること。また、派遣元管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

4 労働・社会保険の適用の促進

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。

5 派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。特に、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は、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、同項の協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第6条の2の規定に基づき、適正に行うこと。

また、派遣元事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する派遣労働者の実際の労働時間等について、派遣先に情報提供を求めること。

6 派遣労働者に対する就業条件の明示

派遣元事業主は、モデル就業条件明示書の活用等により、派遣労働者に対し就業条件を明示すること。

7 労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止

派遣元事業主は、その雇用する労働者であって、派遣労働者として雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとする場合であって、当該労働者が同意をしないことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(1) 無期雇用派遣労働者について留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

(2) 特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項

イ 派遣元事業主が、労働者派遣法第30条第2項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る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。）における同一の組織単位（労働者派遣法第26条第1項第2号に規定する組織単位をいう。以下同じ。）の業務について継続して労働者派遣に係る労働に従事する期間を3年未満とすることは、労働者派遣法第30条第2項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条第1項（同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）の規定により同条第1項の措置（以下「雇用安定措置」という。）を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（同条第1項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）（近い将来に該当する見込みのある者を含む。）に対し、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第2条第5項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

ハ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること。また、派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条第1項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。）が同項第1号の措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めること。

ニ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に当該特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取した上で、十分な時間的余裕をもって当該措置に着手すること。

(3) 労働契約法等の適用について留意すべき事項

イ 派遣元事業主は、派遣労働者についても労働契約法の適用があることに留意すること。

ロ 派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第18条第1項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、また、空白期間（同条第2項に規定する空白期間をいう。）を設けることは、同条の規定の趣旨に反する脱法的な運用であること。

ハ 派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第8条の規定により、その雇用する有期雇用派遣労働者の通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用派遣労働者及び通常の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その他の事情のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を

設けてはならないこと。また、派遣元事業主は、同法第9条の規定により、職務の内容が通常の労働者との有期雇用派遣労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該派遣元事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第30条の3又は第30条の4第1項の規定の適用があることに留意すること。

(4) 派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者（以下「派遣労働者等」という。）について、当該派遣労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、最も適した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者等は、その有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の2の規定による教育訓練等の措置を講じなければならないほか、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

(5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施するに当たっては、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第1条の4第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第391号）第4号に規定する教育訓練の実施計画（以下「教育訓練計画」という。）に基づく教育訓練を行わなければならないこと。

ロ 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約の締結時までに教育訓練計画を説明しなければならないこと。また、派遣元事業主は、当該教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを説明しなければならないこと。

ハ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が教育訓練計画に基づく教育訓練を受講できるよう配慮しなければならないこと。特に、教育訓練計画の策定に当たっては、派遣元事業主は、教育訓練の複数の受講機会を設け、又は開催日時や時間の設定について配慮すること等により、可能な限り派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。

ニ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するほか、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすることで、派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。

ホ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、労働者派遣法第37条第1項第10号に規定する教育訓練を行った日時及びその内容等を記載した書類を保存するよう努めること。

(6) 労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等

イ 労働者派遣法第30条の3の規定による措置を講じた結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げようとする取扱いは、同条の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣に係る派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。

ハ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額が引き上げられた場合には、可能な限り、当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること。

(7) 同一の組織単位の業務への労働者派遣

派遣元事業主が、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年間同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った場合において、当該派遣労働者が希望していないにもかかわらず、当該労働者派遣の終了後3月が経過した後に、当該同一の組織単位の業務について再度当該派遣労働者を派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくないこと。

(8) 派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者（労働者派遣法第30条の5に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。

(9) 派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。

(10) 障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための措置

派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用

促進法」という。)第2条第1号に規定する障害者(以下単に「障害者」という。)である派遣労働者から派遣先の職場において障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第36条の3の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

9 派遣労働者の待遇に関する説明等

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第31条の2第4項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意すること。

(1) 派遣労働者(協定対象派遣労働者を除く。以下この(1)及び(2)において同じ。)に対する説明の内容

イ 派遣元事業主は、労働者派遣法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた情報(11及び12において「待遇等に関する情報」という。)に基づき、派遣労働者と比較対象労働者(労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者をいう。以下この9において同じ。)との間の待遇の相違の内容及び理由について説明すること。

ロ 派遣元事業主は、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として、次の(イ)及び(ロ)に掲げる事項を説明すること。

(イ) 派遣労働者及び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の相違の有無

(ロ) 次の(イ)又は(ロ)に掲げる事項

(イ) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容

(ロ) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準

ハ 派遣元事業主は、派遣労働者及び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その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明すること。

(2) 協定対象派遣労働者に対する説明の内容

イ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労働者派遣法第30条の4第1項第2号に掲げる事項であって同項の協定で定めたもの及び同項第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。

ロ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇(賃金、労働者派遣法第40条第2項の教育訓練及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第20号)第32条の3各号に掲げる福利厚生施設を除く。)が労働者派遣法第30条の4第1項第4号に基づき決定されていること等について、派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。

(3) 派遣労働者に対する説明の方法

派遣元事業主は、派遣労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とすること。ただし、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないこと。

(4) 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供

派遣元事業主は、派遣労働者から求めがない場合でも、当該派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに労働者派遣法第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいこと。

10 関係法令の関係者への周知

派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

11 個人情報等の保護

(1) 個人情報の収集、保管及び使用

イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報(以下この(1)、(2)及び(4)において単に「個人情報」という。)を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

(イ) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

(ロ) 思想及び信条

(ハ) 労働組合への加入状況

ロ 派遣元事業主は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

ハ 派遣元事業主は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者であつて派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類によりその提出を求めること。

ニ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。このため、例えば、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、労働者派遣法第30条の2、第30条の3、第30条の4第1項、第30条の5及び第31条の2第4項の規定による待遇の確保等という目的（(4)において「待遇の確保等の目的」という。）の範囲に限られること。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報は、労働者派遣法第35条第1項各号に掲げる派遣先に通知しなければならない事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(2) 適正管理

イ 派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

(イ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

(ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

(ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

(ニ) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

ロ 派遣元事業主が、派遣労働者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

ハ 派遣元事業主は、次に掲げる事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

(イ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

(ロ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

(ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項

(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

ニ 派遣元事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(1) 及び(2)に定めるもののほか、派遣元事業主は、個人情報の保護に関する法律第16条第2項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第4章第2節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

(4) 待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用

派遣元事業主は、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管又は使用を待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切に対応すること。

12 秘密の保持

待遇等に関する情報は、労働者派遣法第24条の4の秘密を守る義務の対象となるものであること。

13 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

(1) 派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。なお、派遣労働者等が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者等に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。

(2) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法第3条の規定を遵守するとともに、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

(3) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、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、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

14 安全衛生に係る措置

派遣元事業主は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣先から入手すること、健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整等を行うこと。

15 紹介予定派遣

(1) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、6箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこと。

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

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれその理由を書面、ファクシミリ又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この(2)において「電子メール等」という。）（当該派遣元事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示するよう求めること。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等（当該派遣労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）（ファクシミリ又は電子メール等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。）により明示すること。

(3) 派遣元事業主は、派遣先が障害者に対し、面接その他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を行う場合に、障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるに当たっては、障害者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

16 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項、労働者派遣法第30条の4第1項の協定を締結しているか否かの別並びに当該協定を締結している場合における協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期等の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により、広く関係者とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために 派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成20年厚生労働省告示第36号)

(最終改正 令和2年厚生労働省告示第346号)

第1 趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第3章第1節から第3節までの規定により、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示137号。以下「派遣元指針」という。）及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号。以下「派遣先指針」という。）に加えて、日雇労働者（労働者派遣法第35条の4第1項に規定する日雇労働者をいう。以下単に「日雇労働者」という。）について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

- (1) 派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の日雇派遣労働者（労働者派遣の対象となる日雇労働者をいう。以下同じ。）を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること。
- (2) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

2 労働者派遣契約の期間の長期化

派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、相互に協力しつつ、当該派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をすること。

3 労働契約の締結に際して講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該日雇派遣労働者が従事する業務が労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令（昭和61年政令第95号）第4条第1項各号に掲げる業務に該当するかどうか、又は当該日雇派遣労働者が同条第2項各号に掲げる場合に該当するかどうかを確認すること。

4 労働契約の期間の長期化

派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、できるだけ長期にする、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をすること。

5 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

- (1) 派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ること。
- (2) 派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に日雇派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、互いに連携して、当該派遣先の関連会社での就業のあっせん等により、当該労働者派遣契約に係る日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該日雇派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和22年法律第49号）等に基づく責任を果たすこと。
- (3) 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、速やかに、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は、派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。
- (4) 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

第3 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

- 1 派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことの確認等を行うとともに、日雇派遣労働者の適正な派遣就業の確保のためにきめ細かな情報提供を行う等により派遣先との連絡調整を的確に行うこと。また、派遣元事業主は、日雇派遣労働者からも就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していなかったことを確認すること。
- 2 派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずること。

(1) 就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該日雇派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

(2) 就業場所の巡回

1の労働者派遣契約について少なくとも1回以上の頻度で定期的に日雇派遣労働者の就業場所を巡回し、当該日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことを確認すること。

(3) 就業状況の報告

日雇派遣労働者を直接指揮命令する者から、1の労働者派遣契約について少なくとも1回以上の頻度で定期的に当該日雇派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

(4) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

日雇派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反することとなる業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

第4 労働・社会保険の適用の促進

1 日雇労働被保険者及び日雇特例被保険者に係る適切な手続

派遣元事業主は、日雇派遣労働者が雇用保険法（昭和49年法律第116号）第43条第1項に規定する日雇労働被保険者又は健康保険法（大正11年法律第70号）第3条第2項に規定する日雇特例被保険者に該当し、日雇労働被保険者手帳又は日雇特例被保険者手帳の交付を受けている者（以下「手帳所持者」という。）である場合には、印紙の貼付等の手続（以下「日雇手続」という。）を適切に行うこと。

2 労働・社会保険に係る適切な手続

派遣元事業主は、その雇用する日雇派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険に係る手続を適切に進め、被保険者である旨の行政機関への届出（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第27条の2第1項各号に掲げる書類の届出をいう。以下単に「届出」という。）が必要とされている場合には、当該届出を行ってから労働者派遣を行うこと。ただし、当該届出が必要となる日雇派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに当該届出を行うときは、この限りでないこと。

3 派遣先に対する通知

派遣元事業主は、労働者派遣法第35条第1項に基づき、派遣先に対し、日雇派遣労働者について届出を行っているか否かを通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合においては、派遣先に対し、日雇手続を行うか行えないかを通知すること。

4 届出又は日雇手続を行わない理由に関する派遣先及び日雇派遣労働者への通知

派遣元事業主は、日雇派遣労働者について届出を行っていない場合には、その具体的な理由を派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合であって、日雇手続を行えないときには、その具体的な理由を派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。

5 派遣先による届出又は日雇手続の確認

派遣先は、派遣元事業主が届出又は日雇手続を行う必要がある日雇派遣労働者については、当該届出を行った又は日雇手続を行う日雇派遣労働者（当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに当該届出が行われるものを含む。）を受け入れるべきであり、派遣元事業主から日雇派遣労働者について当該届出又は当該日雇手続を行わない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該日雇派遣労働者について当該届出を行ってから派遣するよう又は当該日雇手続を行うよう求めること。

第5 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示

1 派遣元事業主は、労働基準法第15条に基づき、日雇派遣労働者との労働契約の締結に際し、労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、労働時間に関する事項、賃金に関する事項（労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いを含む。）及び退職に関する事項について、書面の交付による明示を確実に行うこと。また、その他の労働条件についても、書面の交付により明示を行うよう努めること。

2 派遣元事業主は、モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）の活用等により、日雇派遣労働者に対し労働者派遣法第34条に規定する就業条件等の明示を確実に行うこと。

第6 教育訓練の機会の確保等

1 派遣元事業主は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）及び労働者派遣法第30条の4に基づき、日雇派遣労働者の職業能力の開発及び向上を図ること。

2 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、派遣就業前に実施しなければならないこと。

3 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職務を効率的に遂行するために必要な能力を付与するための教育訓練を実施するよう努めること。

4 派遣元事業主は、2及び3に掲げる教育訓練以外の教育訓練については、日雇派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、実施することが望ましいこと。

5 派遣元事業主は、日雇派遣労働者又は日雇派遣労働者として雇用しようとする労働者について、当該労働者の適性、能力等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間

及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該労働者の希望と適合するよう
な就業機会を確保するよう努めること。

- 6 派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や日雇派遣労働者の自主的な能力開発等の日雇派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めること。

第7 関係法令等の関係者への周知

- 1 派遣元事業主は、日雇派遣労働者を登録するためのホームページを設けている場合には、関係法令等に関するコーナーを設けるなど、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。また、派遣元事業主は、登録説明会等を活用して、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。
- 2 派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令について、派遣先、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。
- 3 派遣先は、労働者派遣法の規定による派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令について、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。
- 4 派遣先は、日雇派遣労働者の受入れに際し、日雇派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容についての説明、日雇派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと。

第8 安全衛生に係る措置

1 派遣元事業主が講ずべき事項

- (1) 派遣元事業主は、日雇派遣労働者に対して、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第59条第1項に規定する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行わなければならないこと。その際、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務の内容について、派遣先から確実に聴取した上で、当該業務の内容に即した安全衛生教育を行うこと。
- (2) 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が労働安全衛生法第59条第3項に規定する危険有害業務に従事する場合には、派遣先が同項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。

2 派遣先が講ずべき事項

- (1) 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を適切に行えるよう、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、日雇派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。
- (2) 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。
- (3) 派遣先は、日雇派遣労働者の安全と健康の確保に責務を有することを十分に認識し、労働安全衛生法第59条第3項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育の適切な実施等必要な措置を確実に行わなければならないこと。

第9 労働条件確保に係る措置

- 1 派遣元事業主は、日雇派遣労働者の労働条件の確保に当たっては、第5の1に掲げる労働条件の明示のほか、特に次に掲げる事項に留意すること。

(1) 賃金の一部控除

派遣元事業主は、日雇派遣労働者の賃金について、その一部を控除する場合には、購買代金、福利厚生施設の費用等事理明白なものについて適正な労使協定を締結した場合に限り認められることに留意し、不適正な控除が行われないようにすること。

(2) 労働時間

派遣元事業主は、集合場所から就業場所への移動時間等であっても、日雇派遣労働者がその指揮監督の下にあり、当該時間の自由利用が当該日雇派遣労働者に保障されていないため労働時間に該当する場合には、労働時間を適正に把握し、賃金を支払うこと。

- 2 1に掲げる事項のほか、派遣元事業主及び派遣先は、日雇派遣労働者に関して、労働基準法等関係法令を遵守すること。

第10 情報の提供

派遣元事業主は、日雇派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。

第11 派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等

- 1 派遣元責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第36条に規定する派遣労働者に対する必要な助言及び指導等を十分に行うこと。
- 2 派遣元責任者及び派遣先責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第36条及び第41条に規定する派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣労働者の安全、衛生等に関する相互の連絡

調整等を十分に行うこと。

第12 派遣先への説明

派遣元事業主は、派遣先が日雇派遣労働者についてこの指針に定める必要な措置を講ずることができるようにするため、派遣先に対し、労働者派遣契約の締結に際し、日雇派遣労働者を派遣することが予定されている場合には、その旨を説明すること。また、派遣元事業主は、派遣先に対し、労働者派遣をするに際し、日雇派遣労働者を派遣する場合には、その旨を説明すること。

第13 その他

日雇派遣労働者について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先に対しても、派遣元指針及び派遣先指針は当然に適用されるものであることに留意すること。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

(平成30年厚生労働省告示第430号)

目次

第1	目的
第2	基本的な考え方
第3	短時間・有期雇用労働者
1	基本給
2	賞与
3	手当
4	福利厚生
5	その他
第4	派遣労働者
1	基本給
2	賞与
3	手当
4	福利厚生
5	その他
第5	協定対象派遣労働者
1	賃金
2	福利厚生
3	その他

第1 目的

この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第8条及び第9条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第30条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。

もとより賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性が

ある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

なお、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成19年法律第128号）第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げること、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

加えて、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

第3 短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働法第8条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、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、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。

また、短時間・有期雇用労働法第9条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこととされている。

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者との同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者との同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。

ロ A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。

ハ A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

ニ A社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるXと短時間労働者であるYがいるが、XとYに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土

曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

（問題となる例）

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している A 社において、通常の労働者である X が有期雇用労働者である Y に比べて多くの経験を有することを理由として、X に対し、Y よりも基本給を高く支給しているが、X のこれまでの経験は X の現在の業務に関連性を持たない。

（2）基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

（問題とならない例）

イ 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給している A 社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者である X に対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分の支給している。

ロ A 社においては、通常の労働者である X は、短時間労働者である Y と同様の業務に従事しているが、X は生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Y は、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A 社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、X に Y に比べ基本給を高く支給している。

（問題となる例）

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給している A 社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者である X について通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

（3）基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

（問題とならない例）

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給している A 社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者である X に対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

（問題となる例）

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給している A 社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者である X に対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

（4）昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同じ昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

（注）

1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルール相違がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用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その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第 8 条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期

雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

2 賞与

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3 手当

(1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名(例えば、店長)であって同一の内容(例えば、営業時間中の店舗の適切な運営)の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。

ロ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当(例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあつては、通常の労働者の半分の役職手当)を支給している。

(問題となる例)

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

(2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

(3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁忙等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

(4) 精皆動手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆動手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い(例えば、週4日以上)通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない(例えば、週3日以下)又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

(8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない(例えば、午後2時から午後5時までの勤務)短時間労働者であるYには支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

(9) 単身赴任手当

通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

4 福利厚生

(1) 福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。)

通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

(2) 転勤者用住宅

通常の労働者との同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

- (3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障（以下この(3)、第4の4(3)及び第5の2(3)において「有給の保障」という。）

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

- (4) 病気休職

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者との同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

- (5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者との同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

(問題とならない例)

A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

- (1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

- (2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者との同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

第4 派遣労働者

労働者派遣法第30条の3第1項において、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、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、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。

また、同条第2項において、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者との同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないこととされている。

他方、労働者派遣法第30条の4第1項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、同項各号に規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第30条の3の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合は同項第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないこととされている。

派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この第4において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

- (1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との同一の能力又は経験を有する派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者との同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じ

た基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

- イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している派遣先であるA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。A社の通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得したため、その能力に応じた基本給をXに支給している。これに対し、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、その能力を習得していないため、B社はその能力に応じた基本給をYには支給していない。
- ロ 派遣先であるA社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であってA社で就業する間は職務の内容及び配置に変更のないYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社がXにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、B社はYに対し、当該定型的な業務における能力又は経験はXを上回っているものの、Xほど基本給を高く支給していない。
- ハ 派遣先であるA社においては、かつては有期雇用労働者であったが、能力又は経験が一定の水準を満たしたため定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用されたXと、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYとが同一の職場で同一の業務に従事している。B社は、A社で就業する間は職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Yに対して、Xほど基本給を高く支給していない。
- ニ 派遣先であるA社に雇用される通常の労働者であるXと、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYとが同一の能力又は経験を有しているところ、B社は、A社がXに適用するのと同じ基準をYに適用し、就業の時間帯や就業日が土日祝日か否か等の違いにより、A社がXに支給する時間当たりの基本給との間に差を設けている。

(問題となる例)

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対し、A社に雇用される通常の労働者であるXに比べて経験が少ないことを理由として、A社がXに支給するほど基本給を高く支給していないが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業績又は成果を有する派遣労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

(問題とならない例)

- イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、その販売実績がA社に雇用される通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、A社に雇用される通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分の基本給を支給している。
- ロ 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXは、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYと同様の業務に従事しているが、XはA社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。B社はYに対し、待遇上の不利益を課していないこととの見合いに応じて、A社がXに支給するほど基本給を高く支給していない。

(問題となる例)

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、当該通常の労働者が販売目標を達成した場合にA社が行っている支給を、Yについて当該通常の労働者と同じの販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、労働者の勤続年数（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この(3)において同じ。）に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの勤続年数である派遣労働者には、勤続年数に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新し

ている派遣労働者であるYに対し、A社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価した上で基本給を支給している。

(問題となる例)

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるYに対し、YのA社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみにより就業期間を評価した上で基本給を支給している。

- (4) 昇給であって、労働者の勤続(派遣労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業の継続。以下この(4)において同じ。)による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した派遣労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者との昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

- (注) 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として当該通常の労働者と派遣労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、当該通常の労働者と派遣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その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 賞与

賞与であって、派遣先及び派遣元事業主が、会社(派遣労働者にあつては、派遣先。以下この2において同じ。)の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との貢献である派遣労働者には、貢献に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者との賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一のA社の業績等への貢献があるYに対して、A社がXに支給するのと同一の賞与を支給している。

ロ 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、A社に雇用される通常の労働者であるZや、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社はXに対して賞与を支給しているが、Zに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していないところ、B社はYに対して、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一のA社の業績等への貢献があるYに対して、A社がXに支給するのと同一の賞与を支給していない。

ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している派遣先であるA社においては、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞与を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYに賞与を支給していない。

3 手当

- (1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、派遣先及び派遣元事業主が、役職の内容に対して支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との内容の役職に就く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同一の役職名(例えば、店長)であって同一の内容(例えば、営業時間中の店舗の適切な運営)の役職に就くYに対し、A社がXに支給するのと同一の役職手当を支給している。

ロ 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、役職の内容

に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分の派遣労働者にあつては、当該通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

（問題となる例）

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くYに対し、A社がXに支給するのに比べ役職手当を低く支給している。

（2）業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

（3）交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ 派遣先であるA社においては、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する通常の労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、就業する時間帯及び曜日を特定していない通常の労働者には労働者の採用が難しい時間帯又は曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、就業する時間帯及び曜日を特定して就業していないYに対し、採用が難しい時間帯や曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社への労働者派遣に当たり、派遣先で交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給にA社において通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が盛り込まれている。A社には、職務の内容がYと同一であり通常勤務のみに従事することが予定され、実際に通常勤務のみに従事する労働者であるZがいるところ、B社はYに対し、A社がZに対して支給するのに比べ基本給を高く支給している。A社はXに対して特殊勤務手当を支給しているが、B社はYに対して特殊勤務手当を支給していない。

（4）精皆勤手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

派遣先であるA社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが待遇に反映される通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、B社からA社に派遣されている派遣労働者であって、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていないYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

（5）時間外労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の所定労働時間を超えて、当該通常の労働者と同一の時間外労働を行った派遣労働者には、当該通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

（6）深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、A社がXに支給するのと同じの深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

（問題となる例）

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、Yが派遣労働者であることから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を当該通常の労働者より低く設定している。

（7）通勤手当及び出張旅費

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ 派遣先であるA社においては、本社の採用である労働者に対し、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、それぞれの店舗の採用である労働者については、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、B社の店舗採用であってA社に派遣される派遣労働者であるYが、A社への労働者派遣の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ 派遣先であるA社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者に、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する派遣労働者に、日額の交通費に相当する額を支給している。

(8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに食事手当を支給している。その一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）派遣労働者であるYに支給していない。

(問題となる例)

派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXに食事手当を支給している。派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYにA社がXに支給するのに比べ食事手当を低く支給している。

(9) 単身赴任手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの支給要件を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの地域で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXについて、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社に派遣されている間は勤務地の変更がなく、その派遣先の所在する地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

派遣先であるA社に雇用される通常の労働者であるXは、その地域で採用され転勤はないにもかかわらず、A社はXに対し地域手当を支給している。一方、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社に派遣されている間転勤はなく、B社はYに対し地域手当を支給していない。

4 福利厚生

(1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。）

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

(2) 転勤者用住宅

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの転勤者用住宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されているYに対しては、A社がXに付与すると同様に慶弔休暇を付与しているが、A社に派遣されている派遣労働者であって、週2日の勤務であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

派遣元事業主は、派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、当該派遣先における派遣就業期間が1年である派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。

- (5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)であって、勤続期間(派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この(5)において同じ。)に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)であって、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者との勤続期間である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要する。

(問題とならない例)

派遣先であるA社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与している。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

- (1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、労働者派遣法第30条の2第1項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

- (2) 安全管理に関する措置又は給付

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との業務環境に置かれている派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第45条等の規定に基づき、派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

第5 協定対象派遣労働者

協定対象派遣労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 賃金

労働者派遣法第30条の4第1項第2号イにおいて、協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法については、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものでなければならないこととされている。

また、同号ロにおいて、その賃金の決定の方法は、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならないこととされている。

さらに、同項第3号において、派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定しなければならないこととされている。

2 福利厚生

- (1) 福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。)

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者との事業所で働く協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

- (2) 転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との支給要件(例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額)を満たす協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

- (3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

派遣元事業主であるB社においては、慶弔休暇について、B社の雇用する通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている協定対象派遣労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の協定対象派遣労働者であるWに対しては、勤務

日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるB社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との同一の勤続期間である協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるB社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、B社に雇用される通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、協定対象派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

3 その他

(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

また、協定対象派遣労働者と派遣元事業主が雇用する通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者と派遣元事業主の雇用する通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、労働者派遣法第30条の2第1項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との同一の業務環境に置かれている協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第45条等の規定に基づき、協定対象派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。