

## 第8 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、一般労働者派遣事業であると特定労働者派遣事業であることを問わず、派遣元事業主は、次の措置等を講じなければならない。

- ① 派遣労働者等の福祉の増進のための措置（法第30条）
- ② 適正な派遣就業の確保のための措置（法第31条）
- ③ 派遣労働者であることの明示等（法第32条）
- ④ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止（法第33条）
- ⑤ 就業条件の明示（法第34条）
- ⑥ 派遣先への通知（法第35条）
- ⑦ 派遣受入期間の制限の適切な運用（法第35条の2）
- ⑧ 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知（法第35条の2）
- ⑨ 派遣元責任者の選任（法第36条）
- ⑩ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存（法第37条）

### 2 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、各人の希望及び能力に応じた就業の機会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）。

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」（18参照）において、派遣労働者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））

#### 8 派遣労働者の福祉の増進

##### (1) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

派遣元事業主は、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇

用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先において雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

(2) 派遣労働者の適性、能力、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、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なければならないこと。また、派遣労働者はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることにかんがみ、派遣元事業主は、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。

なお、この措置に関連して、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9の(1)（第9の15参照）において、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならないものとしていることにも十分留意すること。

(2) 意義

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、以下口からホまでの福祉の増進を図るよう努めなければならない。

ロ 「各人の希望及び能力に応じた就業の機会の確保」とは、個々の労働者の適正、能力を勘案してこれに最も適合し、かつ、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、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第4条第1項の規定を満たすだけでなく、労働者の就業機会を確保するのに適した教育訓練の機会を確保することであり、具体的には、例えば、派遣元事業主が許可を受けようとする際に提出する事業計画書中の教育訓練に関する計画に基づいて、適切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。

ホ 「労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等」とは、例えばOA機器操作を円滑に行うための周辺機器の貸与や、着衣への汚れを防止するための衣服、手袋等の支給、業務を迅速に進めるための研修の受講等、様々なものが考えられ、派遣元事業主は、派遣先に対し、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状について情報提供を求める、派遣労働者に要望を聴取する等を通じて実状を把握し、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものである。

### 3 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」（18参照）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））

#### 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。

#### 9 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。

「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きにくいようなことがないように、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7の5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7の5参照）。
- 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、現実には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10の2の(3)及び3の(6)参照）。

## 4 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い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い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、届出書の受理の機会等をとらえて、派遣労働者の雇入れの際に次のモデル労働条件通知書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（6参照）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雇用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、繰り返し雇用契約を締結し、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つて、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つては、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つては、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（第8の18参照））。

#### 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つては、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者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。）。

### (4) 違反の場合の効果

(1)及び(2)に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項、法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

なお、(1)及び(2)は、派遣労働者という地位を取得する場合に労働者保護の観点から加えられた公法的な規制であり、これに反して明示又は明示及び同意を経ない労働者を労働者派遣した場合における労働契約又は労働者派遣契約の効果に直接規律するものではない。

## 5 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（2の(2)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か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若しくは派遣先であった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。

## (4) 違反の場合の効果

(1)に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項、法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

## (5) 法第38条による準用

派遣労働者に係る雇用制限の禁止は、派遣元事業主以外の事業主が労働者派遣をする場合も適用される。

## 6 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及び当該派遣労働者に係る就業条件並びに派遣先が派遣受入期間の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7の2の(1)参照）及び派遣先への通知（7参照）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、派遣労働者が派遣先における派遣受入期間の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、派遣受入期間の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 派遣労働者が従事する業務の内容
- ② 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及び所在地その他派遣就業の場所
- ③ 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
- ④ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ⑥ 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7の2の(1)のイの(ハ)の⑥参照）
- ⑦ 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
- ⑧ 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
- ⑨ 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は、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雇用契約の期間の定めの有無等の労働者派遣契約において定めた紹介予定派遣に関する事項
- ・ 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（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）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

⑩ 派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日（(4)のイ参照）

⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

⑫ 派遣先が④の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⑤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

⑬ 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項

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、診療所、給食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。

⑭ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項

- ・ 第9の4の(3)のイの①に掲げる業務について労働者派遣を行う場合は、併せて当該業務の号番号を必ず付す必要がある。
- ・ 第9の4の(3)のイの②に掲げる有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第2号イに該当する旨を記載すること。
- ・ 第9の4の(3)のイの③に掲げる日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第2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か月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数を記載すること。
- ・ 第9の4の(3)のイの④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。
- ・ 第9の4の(3)のイの⑤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。

(以上については、第7の2の(1)のイの(ハ)参照)

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⑬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あればならない。

(4) 派遣先が派遣受入期間の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、第9の4の(3)のイの①から⑤までに掲げる業務以外の業務について労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、派遣労働者に対して、当該派遣労働者が従事する業務について派遣先が派遣受入期間の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条第1項第3号）。

派遣先が派遣受入期間の制限に抵触する日は、派遣労働者にとっても、当該抵触日が当該派遣先で就業することのできる上限であるため、当該抵触日をあらかじめ通知しておくことによって、派遣受入期間の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。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、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、労働者派遣契約の締結後に当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る業務について1年を超える派遣受入期間を定め、又はこれを変更したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該業務について派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならないこととされている（第9の4の(6)参照）が、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、当該通知に係る業務に従事する派遣労働者に対し、当該業務について派遣先が派遣受入期間の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条第2項）。

(参考)

- 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 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)
- 3 指揮命令者 国内マーケティング部営業課総務係長 △△△△△
- 4 派遣期間 平成22年4月1日から平成23年3月31日まで  
(派遣可能期間の制限に抵触する最初の日 平成23年4月1日)
- 5 就業日 土、日を除く毎日

- 6 就業時間 9時から18時まで  
7 休憩時間 12時から13時まで  
8 安全及び衛生 派遣先は、労働者派遣法第44条から第47条の2までの規定により自己に課された責任を負う。

9 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。

10 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。

11 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

12 派遣先責任者

総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 5720

13 時間外労働

6の就業時間外の労働は1日2時間、週6時間の範囲で命ぜられることがある。

14 □□□□株式会社内の診療所、職員食堂、職員休憩室の利用可。制服の貸与あり。

## (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25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（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）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（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）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。

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、この取扱いはあ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、雇用契約書等に記載欄を設け、ファクシミリ又は電子メール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なければならない。

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の交付により行うときは、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、届出書の受理の機会等をとらえて、労働者派遣を行う際に次のモデル就業条件明示書の様式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（第8の18）参照）、様式の利用を勧奨すること。

## (7) 違反の場合の効果

イ 労働者派遣をしようとする場合に、あらかじめ、当該派遣労働者に就業条件等の明示を行わなかったときは、法第61条第3号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。

ロ また、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項、法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可の取消し、事業廃止命令（法第21条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

ハ 就業条件等の明示義務違反は、イ及びロのように司法、行政処分の対象となるが、労働者派遣契約自体は有効に成立、存続するものである。

## (8) 法第38条による準用

就業条件（ただし、(4)のイ及びロを除く。）の明示は派遣元事業主以外の事業主が労働者派遣をする場合にも行わなければならない。

## 7 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等を派遣先に通知しなければならない（法第35条）。

### (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。

ロ 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。

ハ 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。

### (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 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へ通知しなければならない（則第27条の2））。

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、「雇用契約の期間が4週間であり、引き続き雇用されることが見込まれないた

め」「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ならず、「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。

- ③ 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7の2の(1)のイの(ハ)の④、⑤、⑩、⑪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。

〇〇〇〇〇 女

××××× 男

- 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○日には届出予定)

#### (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の送信をすること（以下、「書面の交付等」という。）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、書面の交付等ができない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ、書面の交付等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っ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等をしなければならない。

ニ (3)の②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」の場合の具体的な理由としては、(3)の②のとおり、「雇用契約の期間が6週間であり、引き続き雇用されることが見込まれないため」「現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的な理由又は手続の具体的な状況が明らかであることが必要である。また、具体的な理由が適正でない場合には、13に従い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。

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」第2の4の(2)により、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（13の(2)参照）。

また、派遣先は第9の9の考え方に従い対処する必要があり、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、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、派遣元事業主はその旨を派遣先に通知するものとする。

## (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及び②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及び②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、すべ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 (5)のハの「当該労働者派遣の期間」の意義は6の(6)のロと同様である。

ハ 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。

#### (7) 違反の場合の効果

- イ 派遣先への通知を行わなかった又は通知を所定の方法で行わなかった場合は、法第61条第3号に該当し30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。
- ロ また、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項、法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可の取消し、事業廃止命令（法第21条第1項）の対象となる（第13の2参照）。
- ハ 派遣先への通知義務違反は、イ及びロのように司法、行政処分の対象となるが、労働者派遣契約自体は有効に成立、存続するものである。

### 8 派遣受入期間の制限の適切な運用

#### (1) 概要

派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば、第9の4の派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行ってはならない（法第35条の2）。

#### (2) 意義

派遣先における常用雇用労働者の派遣労働者による代替の防止の確保を図るためである。

#### (3) 派遣受入期間の制限の適切な運用のための留意点

- イ 派遣先は、事業所その他就業の場所ごとの同一の業務（第9の4の(3)のイの①から⑤までに掲げる業務を除く。）について、派遣元事業主から派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けることはできないため、当該派遣受入期間の制限を超えて派遣元事業主が労働者派遣を行うことを禁止しているものである。
- ロ しかしながら、新たな労働者派遣を行うに際し、当該新たな労働者派遣を行う前に異なる派遣元事業主から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、派遣受入期間の制限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。従って、第9の4の(3)のイの①から⑤までに掲げる業務以外の業務について派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第7の労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該業務について派遣受入期間の制限に抵触する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ものである（第7の2の(3)参照）。
- ハ 派遣元事業主は、ロにより通知された派遣受入期間の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ものである。

#### (4) 違反の場合の効果

イ 派遣受入期間の制限を超えて労働者派遣を行った場合は、法第61条第3号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ロ また、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項、法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可取消し、事業停止命令（法第21条第1項）の対象となる。

## 9 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知

### (1) 概要

派遣元事業主は、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の一月前の日から当該抵触することとなる最初の日の前日までの間に、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行わない旨を当該派遣先及び当該労働者派遣に係る派遣労働者に通知しなければならない（法第35条の2第2項）。

### (2) 意義

この通知は派遣受入期間の制限を徹底させるためのものであり、派遣受入期間の制限に抵触する日に近接したタイミングで、派遣元事業主から、派遣先及び派遣労働者に対し、当該抵触日以降継続して労働者派遣を行わない旨を通知させることにより、当事者間で派遣受入期間の制限を再確認し、派遣受入期間の制限違反の発生を未然に防止するためのものである。

なお、この通知は、派遣先による派遣労働者への雇用契約の申込み義務の要件ともなっており、非常に重要な通知であることから、通知の義務に違反する派遣元事業主に対しては、十分に指導を行い、指導に従わない場合には、許可の取消しを含め、厳しく対応すること。

### (3) 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4項）。

- ① 派遣労働者に対する通知の場合は、派遣受入期間の制限への抵触日を明示した上で当該日以降継続して労働者派遣を行わない旨を書面、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により通知することによる。なお、この場合のファクシミリ又は電子メールによる通知に関しては、6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。
- ② 派遣先に対する通知の場合は、派遣受入期間の制限への抵触日を明示した上で当該日以降継続して労働者派遣を行わない旨を記載した書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることによる。

## 10 派遣元責任者の選任

### (1) 概要

派遣元事業主は、(4)に掲げる事項を行わせるため、派遣元責任者を選任しなければならない（法

第36条)。

## (2) 意義

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させ、派遣元事業主による適正な雇用管理を確保するためのものである。

## (3) 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

派遣元責任者は、次の①から④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)。

- ① 禁錮以上の刑に処せられ、又は第4の1の(5)「許可の欠格事由」の1の(1)のイからハまで及びトからヲまでの規定に違反し又はニ、ホ及びヘ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
- ② 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの
- ③ 一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者
- ④ 未成年者

この場合において、一般労働者派遣事業においては、許可について派遣元責任者に雇用管理能力に係る一定の基準を満たすこと及び派遣元責任者講習を受講していることを選任の要件としている(第4の1の(5)参照)。特定労働者派遣事業については、法令上一定の資格能力は要求されていないが、同様に派遣元責任者が労働関係法令に関する知識を有し、雇用管理に関し専門的知識又は相当期間の経験を有する者を選任することが適当であるのでその旨周知徹底を図ること。

### 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ことを妨げない。

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である。

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。

- (ロ) 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、一般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。また、特定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も、可能な限り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。

(ニ) 例えば、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。

(ホ) また、例えば、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。

### (4) 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。

- ① 派遣労働者であることの明示等（4参照）
- ② 就業条件等の明示（6参照）
- ③ 派遣先への通知（7参照）
- ④ 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知（9参照）
- ⑤ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存（11参照）
- ⑥ 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。

#### ⑦ 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。

#### ⑧ 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⑦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。

#### ⑨ 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。

#### ⑩ 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。

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

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

#### (5) 違反の場合の効果

イ 派遣元責任者を選任しなかった場合又は派遣元責任者の選任が所定の要件を満たさず、若しくは所定の方法により行われていなかった場合は、法第61条第3号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。

- ロ また、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項、法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可の取消し、事業廃止命令（法第21条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

## 11 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4の1の(2)参照）ごとに作成しなければならない（則第30条第1項）。
- (ロ) 一般派遣元事業主は、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当該事業所に常時雇用される者とそれ以外の者に分けて作成しなければならない。ただし、平成11年11月30日までに既に派遣元管理台帳を作成している場合はこの限りではない。
- (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⑧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、⑧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9の8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7の2の(1)のイの(ハ)参照）。

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 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。
- ③ 派遣先の事業所の名称
- ④ 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所

第9の4の(3)のイの①から⑤までに掲げる業務以外の業務について労働者派遣を行うときは、派遣先の事業所において当該派遣労働者が就業する最小単位の組織（第9の4の(4)参照）を記載すること。
- ⑤ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑥ 始業及び終業の時刻
- ⑦ 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。
- ⑧ 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（第8の18参照））。
  - ・ 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（第8の18参照））。
  - ・ 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。
- ⑨ 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
- ⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑪ 派遣先が法第37条第1項第3号に掲げる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、又は同項第4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できるとされている場合には、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
- ⑫ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項
- ・ 第9の4の(3)のイの①に掲げる業務について労働者派遣を行うときは、当該業務の号番号
  - ・ 第9の4の(3)のイの②に掲げる有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第2号イに該当する業務である旨
  - ・ 第9の4の(3)のイの③に掲げる日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第2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か月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数
  - ・ 第9の4の(3)のイの④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
  - ・ 第9の4の(3)のイの⑤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
- ⑬ 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。）

(参 考) 派遣元管理台帳の例

- 1 派遣労働者氏名 ○○○○○
- 2 派遣先の名称 □□□□株式会社
- 3 派遣先の事業所の名称 □□□□株式会社××支店
- 4 就業の場所 経理課  
(〒100-1234 千代田区大手町1-2-3○ビル4階  
TEL 3593-\*\*\*\* 内線 571)
- 5 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。
- 6 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ 内線 100
- 7 派遣先責任者 □□□□株式会社 ××支店人事課人事係長 ●●●●● 内線 5720
- 8 就業期間 平成××年×月×日から平成××年×月×日まで

- 9 就業する日 土曜、日曜を除く毎日
- 10 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
- 11 10の就業時間外の労働 1日2時間、週6時間の範囲で命ずることができる。
- 12 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
- 13 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、派遣先の施設が利用できるよう申入れ。
- 14 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

## (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（期間の定めなく雇用されている者を除く。）を同一の就業の場所及び従事する業務の種類において就業させる労働者派遣については、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か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。

### (3) 違反の場合の効果

イ 派遣元管理台帳を所定の方法により作成、記載又は保存しなかった場合は、法第61条第3号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。

ロ また、許可の取消し（法第14条1項）、事業停止命令（法第14条第2項、法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可の取消し、事業廃止命令（法第21条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

## 12 派遣受入期間の制限に違反する労働者派遣の禁止

### (1) 概要

派遣元事業主は、派遣先が派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば、労働者派遣の役務の提供を受ける派遣受入期間の制限に抵触することとなる場合には、当該抵触することとなる最初の日以降労働者派遣を行ってはならない（法35条の2、第9の4参照）。

### (2) 派遣受入期間の制限に抵触する日の通知

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、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない（法第26条第5項）。また、派遣元事業主は当該通知のないときは、その者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない（法第26条第6項、第7の2の(3)参照）。

### (3) 違反の場合の効果

イ 派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日以降労働者派遣を行った場合は、法第61条第3号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。

ロ また、許可の取消し（法第14条1項）、事業停止命令（法第14条第2項、法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可の取消し、事業廃止命令（法第21条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

## 13 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の(1)（第8の7の(5)のニ、18参照））。

### (2) 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。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の4の(2)（第8の7の(5)の二、18参照））。

## 14 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11の(1)（第8の18参照））。

「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9の11、15参照））に対する協力はすべて含まれる。

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11の(1)、18参照）。

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。

## 15 性・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、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示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11の(2)（第8の18参照））。

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。

## (2) 年齢による不合理な差別的派遣に対する指導等

派遣元事業主は雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10条及び職業安定法第3条の趣旨にかんがみ、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。

## (3) 派遣労働者の募集及び採用に係る年齢制限の禁止に向けた取組

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、原則として雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）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、雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第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、雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第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雇用対策法施行規則第1条の3第1項各号に掲げる例外事由（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、雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第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」を超えて個人情報を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。

- (4) 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)及び(4)において、派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下、「特定等」という。）を行うに当たっては、直接採用する場合と同様に、雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第1条の3並びに男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）」の内容と同様の内容の措置を適切に講ずるものとするものとされている（第9の13の(3)参照）ことに十分に留意すること。

## 16 紹介予定派遣

紹介予定派遣を行う場合の取扱いについては、第1の4によるほか、派遣元事業主は次の(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か月を超えて、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12の(1)、18参照）。

### (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（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、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12の(2)、18参照）。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による明示に関しては、6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。

ニ 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)及び(4)において、派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定(以下、「特定等」という。)を行うに当たっては、直接採用する場合と同様に、雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第1条の3並びに男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」の内容と同様の内容の措置を適切に講ずるものとすることとされている(第9の13の(3)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かんがみ、派遣先が、試験、面接、履歴書の送付等により派遣労働者を特定する場合は、業務遂行能力に係る試験の実施や資格の有無等、

社会通念上、公正と認められる客観的な基準によって行われることが必要であることに、派遣元事業主としても十分に留意すること。

#### (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 派遣受入期間の制限を免れる目的で紹介予定派遣を行うものではないこと。

ハ 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4（求職者等の個人情報取扱い）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。

### 17 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7の2の(1)のイの(ハ)の⑨参照）、紹介予定派遣に必要なとされる措置を行うことが必要である。

### 18 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3）。

#### (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。

### 19 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8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) 趣旨（日雇派遣指針第1）**

「日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者」には、反復更新して日々又は30日以内の期間を定めて雇用されることにより、雇用期間が30日を超えることとなる者についても含まれるものであること。

**(2) 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。

**(3) 雇用契約の期間の長期化（日雇派遣指針第2の3）**

雇用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雇用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。「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（以下第8において、「派遣元指針」という。）では、雇用契約の期間を「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雇用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、雇用契約を「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雇用契約を長期にすることが考えられること。

**(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が、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就業条件の整備等に関する法律、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) 情報の公開（日雇派遣指針第10）**

イ 労働者派遣の実績を公開する際には、派遣先の実数、派遣労働者の数、日雇派遣労働者の数を公開し、事業報告書に記載した数を記載すること。また、教育訓練について公開する際には、事業報告書に記載した教育訓練の種類及びその内容を記載すること。

ロ 派遣料金の額及び派遣労働者の賃金の額を公開する際には、労働者派遣事業全体のそれぞれの平均的な1人1日（8時間として算定する。）当たりの額、日雇派遣に係るもののそれぞれの平均的な1人1日（8時間として算定する。）当たりの額を公開し、事業報告書に記載した額を記載すること。また、派遣労働者等にとって分かりやすい業務の種類別に、派遣料金の額及び派遣労働者の賃金の額の公開を行うことが望ましく、例えば、営業、販売、製造、一般事務などの区分が考えられること。

ハ イ及びハにかかわらず、派遣先及び派遣労働者が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、さらに詳細に情報を公開することは望ましいこと。

ニ 派遣元事業主による情報の公開については、事業運営の状況に関する情報の公開を求めるものであって、個別の派遣労働者に係る派遣料金の額及び賃金を公開することを定めたものではないこと。

ホ 情報の公開の方法としては、ホームページに掲載すること、派遣労働者及び派遣先の求めに応じて開示できるよう文書を用意しておくこと等が考えられること。

**(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。

## 労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり( ) ( 年 月 日 ~ 年 月 日 )
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)~(5)のうち該当するもの一つに付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業( 時 分) 終業( 時 分)</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(2) 変形労働時間制等；( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <p>〔 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 )</p> <p>〔 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 )</p> <p>〔 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 )</p> <p>(3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分)</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業( 時 分) 終業( 時 分)</p> <p>(5) 裁量労働制；始業( 時 分) 終業( 時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条</p> <p>2 休憩時間( )分</p> <p>3 所定時間外労働の有無 ( 有 ( 1週 時間、1か月 時間、1年 時間) , 無 )</p> <p>4 休日労働( 有 ( 1か月 日、1年 日) , 無 )</p>
休日及び勤務日	<p>・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他( )</p> <p>・非定例日；週・月当たり 日、その他( )</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合 - 年間 日 (勤務日)</p> <p>毎週( )、その他( )</p> <p>詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条</p>
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) か月経過で 日</p> <p>2 その他の休暇 有給( ) 無給( )</p> <p>詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条</p>

(次頁に続く)



## 【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。  
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)を明示すること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。  
また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
  - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を = で抹消しておくこと。
  - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを = で抹消しておくこと。
  - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
  - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、」の部分 を = で抹消しておくこと。
  - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を = で抹消しておくこと。
7. 「休日及び勤務日」の欄については、所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。  
また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。

9. 前期6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
- ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
  - ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、短時間労働者については、昇給の有無、賞与の有無及び退職金の有無については必ず記入すること。
  - ・ 昇給、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示すること。
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
- なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
- また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳（ ）までの安定した雇用を確保するため、次の から のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。
- 定年の引上げ      継続雇用制度の導入      定年の定め廃止
- （      ただし、平成19年4月1日から平成22年3月31日までは、63歳、平成22年4月1日から平成25年3月31日までは、64歳であること。）
12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
- \* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

労働条件通知書

年 月 日	
( 労働者名 ) 殿	
事業場名称・所在地	
使用者職氏名	
就労日	年 月 日
就業の場所	
従事すべき 業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、 所定時間外労働の有無に関する 事項	・ 時 分から 時 分まで 休憩時間 ( ) 分 ・ 所定時間外労働 ( 有 ( 時間 ) 、 無 )
賃 金	1 基本賃金 イ 時間給 ( 円 ) 、 ロ 日給 ( 円 ) ハ 出来高給 ( 基本単価 円 、 保障給 円 ) ニ その他 ( 円 ) 2 諸手当の額及び計算方法 イ ( 手当 円 / 計算方法 : ) ロ ( 手当 円 / 計算方法 : ) 3 所定時間外又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外 法定超 ( ) % 、 所定超 ( ) % 、 ロ 深夜 ( ) % 4 賃金支払日 ( ) - ( 就業当日・その他 ( ) ) ( ) - ( 就業当日・その他 ( ) ) 5 賃金の支払方法 ( ) 6 労使協定に基づく賃金支払時の控除 ( 無、有 ( ) )
そ の 他	・ 社会保険の加入状況 ( 健康保険 その他 ( ) ) ・ 雇用保険の適用 ( 有 、 無 ) ・ 具体的に適用される就業規則名 ( ) ・ その他 [ ]

登録型派遣労働者に対し、本通知書と就業条件明示書を同時に交付する場合、両者の記載事項のうち一致する事項について、一方を省略して差し支えないこと。

## 【記載要領】

- 1 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限を持つ者が作成し、本人に交付すること。
  - 2 各欄において複数項目の一を選択する場合には、該当項目に をつけること。
  - 3 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項等については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
  - 4 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、具体的かつ詳細に記載すること。
  - 5 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な金額を明記すること。
    - ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割以上の割増率とすること。
    - ・ 賃金の支払方法については、口座振込み等による場合においては、労働者の同意を得なければならないこと。
    - ・ 破線内の事項については、制度として設けている場合は記入することが望ましいこと。
  - 6 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
  - 7 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
- \* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。



## モデル就業条件明示書記載要領

- 1 各欄において複数項目の一を選択する場合には該当項目に 印を付すこと。
- 2 「業務内容」欄には、派遣先において従事する業務の内容、その業務に必要なとされる能力等を具体的に記載すること。
- 3 「就業の場所」欄には、主な就業場所を記載するものとし、それ以外に出張等により就業の場所が異なることがある場合には、備考欄に記載すること。
- 4 派遣受入期間の制限を受ける業務について労働者派遣を行う場合は、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を「派遣期間」欄の〔 〕内に記載すること。
- 5 「就業日」は、具体的な曜日又は日を記載すること。
- 6 「安全及び衛生」欄には、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こと。
  - ・ 危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項（例えば、危険有害業務に従事させる場合には、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等）
  - ・ 健康診断の実施等健康管理に関する事項（例えば、有害業務従事者に対する特別な健康診断が必要な業務に就かせる場合には、当該健康診断の実施に関する事項等）
  - ・ 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（例えば、派遣元及び派遣先で実施する安全衛生教育の内容等）
  - ・ 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（例えば、就業制限業務を行わせる場合には、当該業務を行うための免許や技能講習の種類等）
  - ・ 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
- 7 「時間外・休日労働」については、5の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、当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数を記載すること。

なお、労働者派遣契約においてこの定めをする場合には、当該定めの内容が派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約又は派遣元事業場における36協定により定められている内容の範囲内であることが必要である。
- 8 「派遣先責任者」は、派遣先責任者の選任を要しない場合であっても、派遣先責任者が選任されている場合には記載すること。
- 9 「福利厚生施設の利用等」欄には、派遣先が派遣労働者に対し、診療所、給食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、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を提供する旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、その定めを記載すること。
- 10 「苦情の処理・申出先」欄には、派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情の処理について、労働者派遣契約に定めた苦情の申出先、苦情の処理方法、派遣元事業主と派遣先の連携体制等を具体的に記載すること。
- 11 「派遣契約解除の場合の措置」欄には、派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由による労働者派遣契約の解除が行われた場合には派遣先と連携して新たな就業機会の確保を図ること、労働者派遣契約の解除に伴う解雇を行った場合には労働基準法等に基づく責任を果たすこと等派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を具体的に記載すること。
- 12 「備考」欄

派遣受入期間の制限を受けない業務に労働者派遣を行う場合は、それぞれ必要事項を「備考」欄に記載すること。

  - ・ 政令で定める業務について労働者派遣を行う場合は、政令の号番号を必ず付すこと。
  - ・ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務について労働者派遣を行う場合

は、その旨を記載すること。

- ・ その業務が1か月間に行われる日数が当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なくかつ月10日以下である業務について労働者派遣を行う場合は、( )その旨、( )当該派遣先においてその業務が1か月間に行われる日数、( )当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数を記載すること
- ・ 産前産後休業、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場合は、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。
- ・ 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場合は、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

紹介予定派遣に係る労働者派遣である場合には、( )紹介予定派遣である旨、( )紹介予定派遣を得て派遣先が雇用する場合に予定される雇用契約の期間の定めの有無等の労働者派遣契約において定めた紹介予定派遣に関する事項、( )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る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（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）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を「備考」欄に記載すること。

- 13 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あればならないこと。

## モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）

（派遣労働者名）殿

（派遣元事業主の事業所の名称） （派遣元事業主の事業所の所在地） 電話 （電話番号）

次の条件で労働者派遣を行います。

業務内容 （業務内容）

就業場所 （就業場所の名称） （就業場所の所在地）

指揮命令者 （指揮命令者の職名） （指揮命令者の氏名）

派遣期間 （派遣期間の開始日）から（派遣期間の終了日）まで

派遣受入期間制限抵触日 （派遣先が派遣受入期間の制限に抵触する日）

就業日 （就業日）

就業時間 （就業開始時間）から（就業終了時間）まで

休憩時間 （休憩開始時間）から（休憩終了時間）まで

安全及び衛生 （安全及び衛生に関すること）

時間外労働 （有又は無） （1日、1週又は1月当たりの時間数）

休日労働 （有又は無）

派遣元責任者 （派遣元責任者の職名） （派遣元責任者の氏名）

派遣先責任者 （派遣先責任者の職名） （派遣先責任者の氏名）

福利厚生施設の利用等 （福利厚生施設の利用等に関すること）

苦情の処理・申出先 派遣元 （処理・申出先の職名） （処理・申出先の氏名） （処理・申出先の電話番号） 派遣先 （処理・申出先の職名） （処理・申出先の氏名） （処理・申出先の電話番号）

派遣契約解除の場合の措置 （派遣契約解除の場合の措置に関すること）

備考

## モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）記載要領

- 1 派遣労働者の使用する携帯電話において受信することのできる最大の文字数を考慮し、最大の文字数を超える場合においては、分割して送信すること。
- 2 携帯電話の画面においては、1行に表示できる文字数が少ないことから、派遣労働者が就業条件を確認しやすくするため、項目ごとに改行するとともに、項目間においては1行空けること。
- 3 カッコが付されているものについては、カッコをはずしてカッコ内の事項を具体的にメール本文に記載すること。また、カッコが付されていないものについては、そのままメール本文に記載すること。
- 4 「業務内容」欄には、派遣先において従事する業務の内容、その業務に必要とされる能力等を具体的に記載すること。
- 5 「就業の場所」欄には、主な就業場所を記載するものとし、それ以外に出張等により就業の場所が異なることがある場合には、備考欄に記載すること。
- 6 派遣受入期間の制限を受ける業務について労働者派遣を行う場合は、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を「派遣受入期間制限抵触日」欄に記載すること。
- 7 「就業日」は、具体的な曜日又は日を記載すること。
- 8 「安全及び衛生」欄には、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こと。
  - ・ 危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項（例えば、危険有害業務に従事させる場合には、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等）
  - ・ 健康診断の実施等健康管理に関する事項（例えば、有害業務従事者に対する特別な健康診断が必要な業務に就かせる場合には、当該健康診断の実施に関する事項等）
  - ・ 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（例えば、派遣元及び派遣先で実施する安全衛生教育の内容等）
  - ・ 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（例えば、就業制限業務を行わせる場合には、当該業務を行うための免許や技能講習の種類等）
  - ・ 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
- 9 「時間外・休日労働」については、その有無を記載すること。また、7の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、当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる1日当たり、1週当たり又は1月当たりの時間数を記載すること。

なお、労働者派遣契約においてこの定めをする場合には、当該定めの内容が派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約又は派遣元事業場における36協定により定められている内容の範囲内であることが必要である。
- 10 「派遣先責任者」は、派遣先責任者の選任を要しない場合であっても、派遣先責任者が選任されている場合には記載すること。
- 11 「福利厚生施設の利用等」欄には、派遣先が派遣労働者に対し、診療所、給食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、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を提供する旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、その定めを記載すること。
- 12 「苦情の処理・申出先」欄には、派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情の処理について、労働者派遣契約に定めた苦情の申出先、苦情の処理方法、派遣元事業主と派遣先の連携体制等を具体的に記載すること。
- 13 「派遣契約解除の場合の措置」欄には、派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由による

労働者派遣契約の解除が行われた場合には派遣先と連携して新たな就業機会の確保を図ること、労働者派遣契約の解除に伴う解雇を行った場合には労働基準法等に基づく責任を果たすこと等派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を具体的に記載すること。

14 「備考」欄

派遣受入期間の制限を受けない業務に労働者派遣を行う場合は、それぞれ必要事項を「備考」欄に記載すること。

- ・ 政令で定める業務について労働者派遣を行う場合は、政令の号番号を必ず付すこと。
- ・ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務について労働者派遣を行う場合は、その旨を記載すること。
- ・ その業務が1か月間に行われる日数が当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なくかつ月10日以下である業務について労働者派遣を行う場合は、( )その旨、( )当該派遣先においてその業務が1か月間に行われる日数、( )当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数を記載すること
- ・ 産前産後休業、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場合は、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。
- ・ 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場合は、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

紹介予定派遣に係る労働者派遣である場合には、( )紹介予定派遣である旨、( )紹介予定派遣を得て派遣先が雇用する場合に予定される雇用契約の期間の定めの有無等の労働者派遣契約において定めた紹介予定派遣に関する事項、( )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る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(ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、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を「備考」欄に記載すること。

15 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あればならないこと。

# 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 平成21年厚生労働省告示第244号)

## 第1 趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第24条の3、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。

## 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、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) 雇用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、雇用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

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

#### (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。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。

### 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

#### (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。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。

#### (2) 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。

### 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と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。

### 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 派遣労働者の福祉の増進

### (1) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

派遣元事業主は、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先において雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

### (2) 派遣労働者の適性、能力、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なければならないこと。また、派遣労働者はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることにかんがみ、派遣元事業主は、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。

## 9 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。

## 10 個人情報の保護

### (1) 個人情報の収集、保管及び使用

イ 派遣元事業主は、派遣労働者となるようとする者を登録する際には当該労働者の希望及び能力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、派遣労働者となるようとする者及び派遣労働者（以下「派遣労働者等」という。）の個人情報（(1)及び(2)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の新規卒業予定者であって派遣労働者となるよ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。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条の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、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（平成15年法律

第57号)第2条第3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1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。

11 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、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、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。
- (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(昭和22年法律第141号)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。

12 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、六箇月を超えて、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(ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、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。

13 情報の公開

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、派遣料金の額、派遣労働者の賃金の額、教育訓練その他事業運営の状況に関する情報を公開すること。

# 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)

## 第1 趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（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、日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者（以下「日雇派遣労働者」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 雇用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、雇用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。

### 4 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。
- (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反していない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就業条件の整備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（昭和22年法律第49号）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すること。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すること。

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に行わなければならないこと。
- 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適切に行えるよう、日雇派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、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。
- 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 情報の公開

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、派遣料金の額、派遣労働者の賃金の額、教育訓練その他事業運営の状況に関する情報を公開すること。

#### 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。