

労働者派遣事業関係業務取扱要領

平成23年4月

厚生労働省職業安定局

目次

第1 労働者派遣事業の意義等	1
1 労働者派遣	1
(1) 「労働者派遣」の意義	1
(2) 「労働者」及び「雇用関係」の意義	1
(3) 「指揮命令」の意義	1
(4) 出向との関係	8
(5) 労働者供給との関係	10
(6) ジョイント・ベンチャー（JV）との関係	11
(7) 派遣店員との関係	14
(8) その他	14
2 派遣労働者	14
(1) 「派遣労働者」の意義	14
(2) 「事業主が雇用する労働者」の意義	15
(3) 「労働者派遣の対象」の意義	15
3 労働者派遣事業	15
(1) 「労働者派遣事業」の意義	15
(2) 「業として行う」の意義	15
(3) 適用除外業務との関係	15
(4) 一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業	16
4 紹介予定派遣	17
5 法の適用範囲	17
(1) 法の適用範囲の原則	17
(2) 公務員等に対する法の適用	18
(3) 船員に対する法の適用除外	18
第2 適用除外業務等	20
1 適用除外業務に係る制限	20
2 適用除外業務の範囲	20
(1) 港湾労働法第2条第1号に規定する港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門）における同条第2号に規定する港湾運送業務	20
(2) 港湾労働法第2条第1号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送業務	23
(3) 建設業務	24
(4) 警備業務	25
(5) その他の業務	26
(6) 違反の場合の効果	30
3 適用除外業務以外の業務に係る制限	31

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続の原則	42
1 事業主の行う手続の種類	42
(1) 一般労働者派遣事業手続	42
(2) 特定労働者派遣事業手続	43
(3) 一般労働者派遣事業及び特定労働者派遣事業に共通する手続	43
2 事業主の手続の原則	44
(1) 書類の提出の経由	44
(2) 提出すべき書類の部数	44
(3) 許可権者等	44
3 手数料の納付	45
(1) 概要	45
(2) 手数料の納付方法	45
(3) 手数料の返還	45
4 登録免許税の課税	46
(1) 概要	46
(2) 登録免許税の納付方法	46
(3) 納期限について	46
(4) 還付について	47
5 事業所台帳の作成等	47
(1) 事業所台帳の作成、記載	47
(2) 事業所台帳の記載事項の変更	48
(3) 事業所台帳の保管	48
(4) 事業所台帳の写しの作成、送付	48
(5) 事業主台帳の作成等	48
第4 一般労働者派遣事業の許可等	49
1 許可手続	49
(1) 一般労働者派遣事業の許可	49
(2) 「事業所」の意義	50
(3) 許可申請関係書類	51
(4) 法人の「役員」の意義等	54
(5) 許可要件	54
(6) 労働政策審議会への諮問	68
(7) 許可及び不許可処分	68
(8) 許可番号の付与	70
(9) 許可の条件	71
(10) 事業所台帳の整備	73
(11) 違反の場合の効果	73
(12) 労働者派遣事業制度に係る周知	73
2 許可の有効期間の更新手続	73
(1) 許可の有効期間	73

(2) 一般労働派遣事業の許可の有効期間の更新	73
(3) 許可有効期間更新申請関係書類	74
(4) 許可有効期間更新要件	76
(5) 更新及び不更新処分	77
(6) 事業所台帳の整備	78
(7) 違反の場合の効果	78
(8) 労働者派遣事業制度に係る周知	78
3 変更の届出手続	78
(1) 一般労働者派遣事業の変更の届出	78
(2) 変更届出関係書類	79
(3) 変更の届出の受理	83
(4) 事業所台帳の整備	84
(5) 一般労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る届出の受理について	85
(6) 違反の場合の効果	87
4 許可証の取扱い	87
(1) 許可証の備付け及び提示	87
(2) 許可証の再交付手続	87
(3) 許可証の返納手続	88
5 事業廃止届出手続	89
(1) 一般労働者派遣事業の廃止の届出	89
(2) 事業廃止の届出の受理	89
(3) 許可の効力	89
(4) 事業所台帳の整備等	89
(5) 違反の場合の効果	89
6 名義貸しの禁止	90
(1) 名義貸し禁止の意義	90
(2) 違反の場合の効果	90
7 その他	90
(1) 個人事業主が死亡した場合の取扱い	90
(2) 法人の合併等に際しての取扱い	90
(3) 事業主管轄労働局の行う事務、事業所管轄労働局の行う事務	92
8 一般労働者派遣事業関係手続提出書類一覧	95
第5 特定労働者派遣事業の届出等	111
1 届出手続	111
(1) 特定労働者派遣事業の届出	111
(2) 「事業所」の意義	111
(3) 届出関係書類	111
(4) 法人の「役員」の意義等	113
(5) 事業開始の欠格事由	113

(6) 届出の受理	113
(7) 届出受理番号の付与	114
(8) 事業所台帳の整備	116
(9) 違反の場合の効果	116
(10) 書類の備付け等	116
(11) 労働者派遣事業制度に係る周知	117
2 変更の届出手続	117
(1) 特定労働者派遣事業の変更の届出	117
(2) 変更届出関係書類	118
(3) 変更の届出の受理	121
(4) 事業所台帳の整備等	121
(5) 違反の場合の効果	122
3 事業廃止届出手続	122
(1) 特定労働者派遣事業の廃止の届出	122
(2) 事業廃止の届出の受理	122
(3) 届出の効力	123
(4) 事業所台帳の整備等	123
(5) 違反の場合の効果	123
4 名義貸しの禁止	123
(1) 名義貸し禁止の意義	123
(2) 違反の場合の効果	123
5 その他	123
6 特定労働者派遣事業関係手続提出書類一覧	126
 第6 事業報告等	 134
1 定期報告	134
(1) 定期報告の意義	134
(2) 事業報告書	134
(3) 収支決算書	134
(4) 事業報告書、収支決算書の受理	134
(5) 違反の場合の効果	135
2 海外派遣の届出	135
(1) 海外派遣の届出の意義	135
(2) 「海外派遣」の意義	135
(3) 届出の方法	135
(4) 海外派遣の届出の受理	135
(5) 違反の場合の効果	136
3 労働争議に対する不介入	136
(1) 概要	136
(2) 労働争議に対する不介入の趣旨	137

(3) 現に同盟罷業又は作業所閉鎖の行われているときの規制	137
(4) 争議行為が発生しており、同盟罷業や作業所閉鎖に至るおそれの多いときの規制	137
(5) 違反の場合の効果	138
4 個人情報の保護	138
(1) 概要	138
(2) 個人情報の収集、保管及び使用	138
(3) 個人情報の適正管理	139
(4) 個人情報の保護に関する法律の遵守等	141
(5) 秘密を守る義務	141
(6) 違反の場合の効果	141
第7 労働者派遣契約	151
1 意義	151
2 契約の内容等	151
(1) 契約内容	151
(2) 派遣契約期間の制限	159
(3) 派遣受入期間の制限に抵触する日の通知	162
(4) 海外派遣の場合の労働者派遣契約	163
(5) 派遣元事業主であることの明示	166
3 労働者派遣契約の解除の制限	167
(1) 概要	167
(2) 解除の禁止の意義	167
(3) 労働者派遣契約の解除が禁止される事由	167
4 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置	168
(1) 概要	168
(2) 派遣先の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	168
(3) 派遣元事業主の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	169
(4) その他	170
5 派遣労働者の保護等のための労働者派遣契約の解除等	170
(1) 概要	170
(2) 労働者派遣契約の解除の意義	170
(3) 労働者派遣契約の解除等を行える具体的事由	171
6 労働者派遣契約の解除の非遡及	171
(1) 概要	171
(2) 意義	171
第8 派遣元事業主の講ずべき措置等	172
1 概要	172
2 派遣労働者等の福祉の増進	172
(1) 概要	172

(2) 意義	173
3 適正な派遣就業の確保	174
(1) 概要	174
(2) 意義	175
(3) 具体的配慮の内容	175
(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	175
4 派遣労働者であることの明示等	175
(1) 雇入れの際の明示	175
(2) 雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意	176
(3) 派遣労働者であることの明示等に関する留意点	176
(4) 違反の場合の効果	177
5 派遣労働者に係る雇用制限の禁止	177
(1) 概要	177
(2) 派遣労働者に係る雇用制限の禁止の意義	178
(3) 「正当な理由」の意義	178
(4) 違反の場合の効果	178
(5) 法第38条による準用	178
6 就業条件等の明示	179
(1) 概要	179
(2) 意義	179
(3) 明示すべき就業条件等	179
(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	181
(5) 明示の方法	183
(6) 明示に関する留意点	183
(7) 違反の場合の効果	184
(8) 法第38条による準用	185
7 派遣先への通知	185
(1) 概要	185
(2) 通知の趣旨	185
(3) 通知すべき事項	185
(4) 通知の方法	186
(5) 通知の手続	186
(6) 通知に際しての留意点	187
(7) 違反の場合の効果	188
8 派遣受入期間の制限の適切な運用	188
(1) 概要	188
(2) 意義	188
(3) 派遣受入期間の制限の適切な運用のための留意点	188
(4) 違反の場合の効果	188
9 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知	189

(1) 概要	189
(2) 意義	189
(3) 通知の方法	189
10 派遣元責任者の選任	189
(1) 概要	189
(2) 意義	190
(3) 派遣元責任者の選任の方法等	190
(4) 派遣元責任者の職務	191
(5) 違反の場合の効果	192
11 派遣元管理台帳	193
(1) 派遣元管理台帳の作成、記載	193
(2) 派遣元管理台帳の保存	196
(3) 違反の場合の効果	197
12 派遣受入期間の制限に違反する労働者派遣の禁止	197
(1) 概要	197
(2) 派遣受入期間の制限に抵触する日の通知	197
(3) 違反の場合の効果	197
13 労働・社会保険の適用の促進	197
(1) 労働・社会保険への適切な加入	197
(2) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知	197
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	198
15 性・年齢による差別的な取扱いの禁止等	198
(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	198
(2) 年齢による不合理な差別的派遣に対する指導等	199
(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	199
(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	200
16 紹介予定派遣	200
(1) 紹介予定派遣の期間	200
(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	200
(3) 派遣就業期間の短縮	200
(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	201
(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	201
(6) その他	201
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	202
18 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	202
(1) 概要	202
(2) 指針の公表	202
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	202
(1) 趣旨（日雇派遣指針第1）	203
(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）	203
(3) 雇用契約の期間の長期化（日雇派遣指針第2の3）	203
(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）	203
(5) 労働・社会保険の適用の促進（日雇派遣指針第4）	203
(6) 関係法令等の関係者への周知（日雇派遣指針第7）	204
(7) 情報の公開（日雇派遣指針第10）	204
(8) 派遣先への説明（日雇派遣指針第12）	204
第9 派遣先の講ずべき措置等	223
1 概要	223
2 労働者派遣契約に関する措置	223
(1) 概要	223
(2) 労働者派遣契約に定める就業条件の確保	223
(3) 労働者派遣契約の定めに違反する事実を知った場合の是正措置等	224
(4) 法第43条による準用	224
3 適正な派遣就業の確保	224
(1) 概要	224
(2) 苦情の適切な処理	224
(3) 適正な就業環境の確保	225
(4) 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの労働者派遣の受け入れ	226
(5) 安全衛生に係る措置	226
4 派遣受入期間の制限の適切な運用	227
(1) 概要	227
(2) 意義	227
(3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲	227
(4) 派遣受入期間の制限の適切な運用	245
(5) 派遣受入期間の設定方法等	247
(6) 派遣受入期間の制限の適切な運用のための留意点	250
(7) 派遣受入期間の制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合の取扱い	250
5 派遣労働者への雇用契約の申込み義務	254
(1) 派遣受入期間の制限のある業務に係る雇用契約の申込み義務	254
(2) 派遣受入期間の制限のない業務に係る雇用契約の申込み義務	255
(3) その他留意点	257
6 派遣労働者の雇用の努力義務	258
(1) 概要	258
(2) 目的	259
(3) 雇用の努力義務が発生する要件	259
7 派遣先責任者の選任	259

(1) 概要	259
(2) 意義	259
(3) 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行	260
(4) 派遣先責任者の選任の方法	260
(5) 派遣先責任者の職務	261
(6) 違反の場合の効果	262
8 派遣先管理台帳	262
(1) 意義	262
(2) 派遣先管理台帳の作成、記載	262
(3) 派遣先管理台帳の保存	266
(4) 派遣元事業主への通知	266
(5) 違反の場合の効果	267
9 労働・社会保険の適用の促進	267
10 関係法令の関係者への通知	267
11 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止	267
(1) 概要	267
(2) 意義	267
12 性別・年齢による差別的取扱いの禁止等	268
(1) 性別による差別的取扱いの禁止等	268
(2) 年齢による差別的取扱いに対する指導等	268
(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	268
13 紹介予定派遣	268
(1) 紹介予定派遣を受け入れる期間	268
(2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示	269
(3) 派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別による差別防止に係る措置	269
(4) 派遣労働者の特定	272
(5) 派遣就業期間の短縮	272
(6) 求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化	272
(7) その他	272
14 派遣労働者の判断で行う派遣就業開始前の事業所訪問等	273
15 派遣先が講ずべき措置に関する指針	273
(1) 概要	273
(2) 指針の公表	274
16 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針	274
第10 労働基準法等の適用に関する特例等	280
1 概要	280
2 労働基準法の適用に関する特例等	286
3 労働安全衛生法の適用に関する特例等	287

4	じん肺法の適用に関する特例等	290
5	作業環境測定法の適用の特例	292
6	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用の特例	292
第11	個人情報保護法の遵守等	293
1	概要	293
2	個人情報保護法における用語の定義等	293
3	個人情報保護法等の規定並びに派遣元事業主が講ずべき措置及びその主な留意点等	295
第12	違法行為の防止、摘発	311
1	概要	311
2	労働者等の相談への対応	311
(1)	概要	311
(2)	意義	311
(3)	不利益取扱いの禁止	311
3	派遣元事業主、派遣先への周知徹底	312
4	指導及び助言	312
(1)	概要	312
(2)	意義	312
(3)	権限の委任	312
5	報告	312
(1)	概要	312
(2)	意義	312
(3)	報告の徴収の手続	313
(4)	権限の委任	313
(5)	違反の場合の効果	313
6	立入検査	313
(1)	立入検査の実施	313
(2)	証明書	314
(3)	立入検査の権限	314
(4)	権限の委任	314
(5)	違反の場合の効果	314
第13	違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表	317
1	違法行為による罰則	317
2	違法行為による行政処分	321
(1)	概要	321
(2)	一般労働者派遣事業に係る行政処分	321
(3)	特定労働者派遣事業に係る行政処分	322

(4) 改善命令	323
(5) 労働者派遣の停止命令	323
3 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第40条の4又は第40条の5 の規定に違反している者に対する勧告、公表	324
(1) 概要	324
(2) 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項の規定、第40条の4又は第 40条の5に違反している者に対する勧告	324
(3) 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第40条の4又は第40条の 5の規定に違反している者に対する公表	328
4 労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とし て行われている場合の勧告	328
(1) 概要	328
(2) 意義	328
(3) 「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」の判断基準等	328
(4) 勧告の対象としない事由	329
(5) 勧告の内容	329
(6) 権限の委任	330
(7) 勧告実施の手続等	330
第14 その他	332
1 行政機関の連携体制の確立	332
(1) 都道府県労働局間の連携	332
(2) 他の労働行政との連携	332
2 派遣元責任者講習	332
(1) 目的	332
(2) 派遣元責任者講習の実施機関	332
(3) 受講対象者	333
(4) 派遣元責任者講習開催に係る申出手続	333
(5) 受講者名簿の作成等	333
(6) 派遣元責任者講習の内容	334
(7) テキスト・資料の内容	336
(8) その他留意事項	338
(9) 講習の適正な実施等について	340
3 民間の協力体制の整備	347
(1) 概要	347
(2) 労働者派遣事業適正運営協力員	347

第1 労働者派遣事業の意義等

1 労働者派遣

(1) 「労働者派遣」の意義

労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」ものをいう（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「法」という。）第2条第1号）。

したがって、労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と派遣労働者との間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づき、派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は派遣元から委託された指揮命令の権限に基づき、派遣労働者を指揮命令するというものである。

(2) 「労働者」及び「雇用関係」の意義

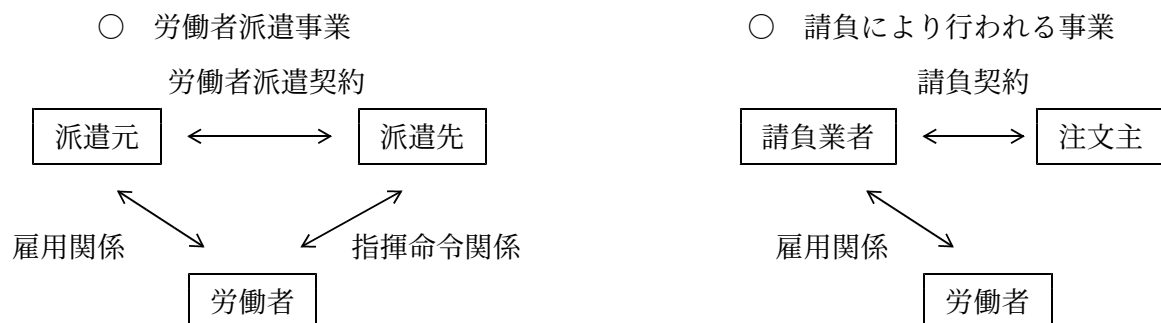
イ 「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から賃金を支払われる者をいう。

ロ 「雇用関係」とは、民法（明治29年法律第89号）第623条の規定による雇用関係のみではなく、労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に従属的地位において労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係をいう。労働者派遣に該当するためには、派遣元との間において当該雇用関係が継続していることが必要である。

(3) 「指揮命令」の意義

イ 労働者派遣は、労働者を「他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」であり、この有無により、労働者派遣を業として行う労働者派遣事業（3参照）と請負により行われる事業とが区分される（第1-1図参照）。

第1-1図 労働者派遣事業と請負により行われる事業との差異



ロ 「他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる」ものではないとして、労働者派遣事業に該当せず、請負により行われる事業に該当すると判断されるためには、

第1に、当該労働者の労働力を当該事業主が自ら直接利用すること、すなわち、当該労働者の作業の遂行について、当該事業主が直接指揮監督のすべてを行うとともに、

第2に、当該業務を自己の業務として相手方から独立して処理すること、すなわち、当該業務が当該事業主の業務として、その有する能力に基づき自己の責任の下に処理されることが必要であるが、具体的には、次のような基準に基づき判断を行う（昭和61年労働省告示第37号）。

なお、労働者派遣を受け、当該派遣労働者を用いて、請負により事業を行うことが可能であるのは当然であるので留意すること。

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

(昭和61年労働省告示第37号)

- I この基準は、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。
- II 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の1及び2のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。
- 1 次の(1)から(3)までのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。
- (1) 次の①及び②のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
- ① 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整等につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

「総合的に勘案して行う」とは、これらのうちいずれかの事項を事業主が自ら行わない場合であっても、これについて特段の合理的な理由が認められる場合は、直ちに当該要件に該当しないとは判断しない（以下同様。）という趣旨である。

〔製造業務の場合〕

受託者は、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文を注文主から受けるようにし、当該業務を処理するのに必要な労働者数等を自ら決定し、必要な労働者を選定し、請け負った内容に沿った業務を行っていること。

受託者は、作業遂行の速度を自らの判断で決定することができること。また、受託者は、作業の割り付け、順序を自らの判断で決定することができること。

〔車両運行管理業務の場合〕

あらかじめ定められた様式により運行計画（時刻、目的地等）を注文主から提出させ当該運行計画が安全運転の確保、人員体制等から不適切なものとなっている場合には、受託者がその旨を注文主に申し入れ変更できるものとなっていること。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務従事者が病院等の管理者又は病院職員等から、その都度業務の遂行方法に関する指示を受けることがないよう、受託するすべての業務について、業務内容やその量、遂行手順、実施日時、就業場所、業務遂行に当たっての連絡体制、トラブル発生時の対応方

法等の事項について、書面を作成し、管理責任者が受託業務従事者に対し具体的に指示を行うこと。

〔バンケットサービスの場合〕

受託者は、バンケットコンパニオンがホテル等から業務の遂行に関する指示を受けることのないよう、あらかじめホテル等と挨拶、乾杯、歓談、催し物等の進行順序並びにそれぞれの時点におけるバンケットコンパニオンが実施するサービスの内容及びサービスの実施に際しての注意事項を打ち合わせ、取り決めていること。

② 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者の業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託者は、管理責任者を通じた定期的な受託業務従事者や病院等の担当者からの聴取、又はこれらの者との打ち合わせの機会を活用し、受託業務従事者の業務の遂行についての評価を自ら行っていること。

(2) 次の①及び②のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

① 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

当該要件の判断は、受託業務の実施日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等）について、事前に事業主が注文主と打ち合わせているか、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面が作成されているか、それに基づいて事業主側の責任者を通じて具体的に指示が行われているか、事業主自らが業務時間の実績把握を行っているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の行う具体的な日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等）については、事前に受託者と注文主とで打ち合わせ、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面を作成し、それに基づいて受託者側の現場責任者を通じて具体的に指示を行っていること。

受託業務従事者が実際に業務を行った業務時間については、受託者自らが把握できるような方策を採っていること。

② 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

当該要件の判断は、労働者の時間外、休日労働は事業主側の責任者が業務の進捗状況等をみて自ら決定しているか、業務量の増減がある場合には、事前に注文主から連絡を受け体制としているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の業務量の増加に伴う受託業務従事者の時間外、休日労働は、受託者側の現場責任者が業務の進捗状況等をみて決定し、指示を行っていること。

〔バンケットサービスの場合〕

宴席が予定した時間を超えた場合の請負契約に定められたサービス提供の終了時間の延長についてのホテル等との交渉及び延長することとした場合のバンケットコンパニオンへの指示については、現場に配置している責任者が行っていること。

(3) 次の①及び②のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

① 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に係る事業所への入退場に関する規律、服装、職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、管理につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

なお、安全衛生、機密の保持等を目的とする等の合理的な理由に基づいて相手方が労働者の服務上の規律に関与することがあっても、直ちに当該要件に該当しないと判断されるものではない。

〔医療事務受託業務の場合〕

職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、指示を受託者が自ら行う（衛生管理上等別途の合理的理由に基づいて病院等が労働者の服務上の規律に関与する場合を除く。）ほか、聴取及び打合せの際に、あるいは定期的な就業場所の巡回の際に、勤務場所での規律、服装、勤務態度等の管理を受託者が自ら行っていること。また、あらかじめ病院等の担当者に対して、この旨の説明を行っていること。

② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に係る勤務場所、直接指揮命令する者等の決定及び変更につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

なお、勤務場所については、当該業務の性格上、実際に就業することとなる場所が移動すること等により、個々具体的な現実の勤務場所を当該事業主が決定又は変更できない場合は当該業務の性格に応じて合理的な範囲でこれが特定されれば足りるものである。

〔製造業務の場合〕

自らの労働者の注文主の工場内における配置も受託者が決定すること。

また、業務量の緊急の増減がある場合には、前もって注文主から連絡を受ける体制にし、受託者が人員の増減を決定すること。

〔バンケットサービスの場合〕

業務に従事するバンケットコンパニオンの決定についてはホテル等による指名や面接選考等を行わずバンケット業者自らが決定すること。また、同一の宴席におけるバンケットサービスを複数のバンケット業者が請け負う場合には、異なるバンケット業者のバンケットコンパニオンが共同して1つのサービスを実施することのないよう、あらかじめ各バンケット業者が担当するテーブルやサービス内容を明確に区分していること。

2 次の(1)から(3)までのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

(1) 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

(2) 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

当該要件の判断に当たり、資金についての調達、支弁の方法は特に問わないが、事業運転資金等はすべて自らの責任で調達し、かつ、支弁していることが必要である。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務の処理により、病院等及び第三者に損害を与えたときは、受託者が損害賠償の責任を負う旨の規定を請負契約に定めていること。

〔車両運行管理業務の場合〕

自動車事故等が発生し、注文主が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う（又は求償権に応ずる）旨の規定を契約書に明記するとともに、当該責任を負う意思及び履行能力を担保するため、受託者が自動車事故等に係る任意保険に加入していること。

〔給食受託業務の場合〕

契約書等に食中毒等が発生し損害賠償が求められる等注文主側が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う（又は求償権に応ずる）旨の規定を明記していること。

(3) 次のイ又はロのいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

イ 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

当該要件は、機械、設備、資材等の所有関係、購入経路等の如何を問うものではないが、機械、資材等が相手方から借入れ又は購入されたものについては、別個の双務契約（契約当事者双方に相互に対価的關係をなす法的義務を課する契約）による正当なものであることが必要である。なお、機械、設備、器材等の提供の度合については、単に名目的に軽微な部分のみを提供するにとどまるものでない限り、請負により行われる事業における一般的な社会通念に照らし通常提供すべきものが業務処理の進捗状況に応じて随時提供使用されていけばよいものである。

〔製造業務の場合〕

注文主からの原材料、部品等の受取りや受託者から注文主への製品の受渡しについて伝票等による処理体制が確立されていること。また、注文主の所有する機械、設備等の使用については、請負契約とは別個の双務契約を締結しており、保守及び修理を受託者が行うか、ないしは保守及び修理に要する経費を受託者が負担していること。

〔車両運行管理業務の場合〕

運転者の提供のみならず、管理車両の整備（定期整備を含む。）及び修理全般、燃料・油脂等の購入及び給油、備品及び消耗品の購入、車両管理のための事務手続、事故処理全般等についても受託することで注文主の自動車の管理全体を行っているものであり、また、当該受託業務の範囲を契約書に明記していること。

ロ 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

当該要件は、事業主が企業体として有する技術、技能等に関するものであり、業務を処理する個々の労働者が有する技術、技能等に関するものではない。

III IIの1及び2のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が法第2条第1号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

ハ(イ) 「他人のために労働に従事させる」とは、当該労働への従事に伴って生ずる利益が、当該指揮命令を行う他人に直接に帰属するような形態で行われるものをいう。したがって、事業主が、自己の雇用する労働者を指揮命令する方法の一つとして、当該事業主自身の事業所の作業の遂行について専門的能力を有する「他人」に当該事業主自身のための指揮命令の実施を委任等の形式により委託し、当該指揮命令の下に自己の雇用する労働者を労働に従事させるような場合は、「他人のために労働に従事させる」とはいえず、労働者派遣には該当しない。

(ロ) 「労働に従事させる」の前提として場所的な移動は前提ではなく、他人が派遣元の事業所に向いて指揮命令を実施する場合であっても、当該指揮命令に伴って生ずる利益が当該他人に直接に帰属する限りは労働者派遣に該当する。

(ハ) なお、「労働に従事させる」とは、派遣元が雇用主としての資格に基づき、労働者について自己の支配により、その規律の下に従属的地位において労働を提供させることをいうものであり、労働者に対する指揮命令に係る権限についても、派遣元から派遣先へ委託されてはいるが本来的には、派遣元に留保され、労働についても観念的には派遣元に提供されているものであることに留意する必要がある。

ニ ロに掲げる基準は労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準であるが、労働者派遣契約に係る規制（第7参照）、派遣労働者に係る雇用制限の禁止に係る規定及び就業条件の明示に係る規定の派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主についての準用（第8の5の(5)及び第8の6の(8)参照）、労働者派遣契約に関する措置に係る規定の派遣先以外の労働者派遣の役務の提供を受ける者についての準用（第9の2の(4)参照）並びに労働基準法（昭和22年法律第49号）等の適用に関する特例等の規定（第10参照）において必要となる「業として行わない労働者派遣」と請負の形態の区分においても、当該基準を準用するものとする。

(4) 出向との関係

イ 労働者派遣には、「当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」が、これによりいわゆる在籍型出向が除外される（第1－2図参照）。

第1－2図 労働者派遣と在籍型出向との差異



ロ いわゆる出向は、出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先事業主との間において新た

な雇用契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態であるが、出向元事業主との関係から、次の二者に分類できる。

① 在籍型出向

出向元事業主及び出向先事業主双方との間に雇用契約関係がある（出向先事業主と労働者との間の雇用契約関係は通常の雇用契約関係とは異なる独特のものである）。

形態としては、出向中は休職となり、身分関係のみが出向元事業主との関係で残っていると認められるもの、身分関係が残っているだけでなく、出向中も出向元事業主が賃金の一部について支払義務を負うもの等多様なものがある。

なお、労働者保護関係法規等における雇用主としての責任は、出向元事業主、出向先事業主及び出向労働者三者間の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元事業主又は出向先事業主が負うこととなる。

② 移籍型出向

出向先事業主との間にのみ雇用契約関係がある。

なお、労働者保護関係法規等における雇用主としての責任は、出向先のみが負うこととなる。

ハ 移籍型出向については、出向元事業主との雇用契約関係は終了しており、労働者派遣には該当しない。

ニ 在籍型出向については、出向元事業主との間に雇用契約関係があるだけでなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われている（この判断は、出向、派遣という名称によることなく、出向先と労働者との間の実態、具体的には、出向先における賃金支払、社会、労働保険への加入、懲戒権の保有、就業規則の直接適用の有無、出向先が独自に労働条件を変更することの有無をみることにより行う。）ことから、労働者派遣には該当しない。

ホ ニのとおり、在籍型出向は労働者派遣に該当するものではないが、その形態は、労働者供給（（5）参照）に該当するので、その在籍型出向が「業として行われる」（3の（2）参照）ことにより、職業安定法（昭和22年法律141号）第44条により禁止される労働者供給事業に該当するようなケースが生ずることもあるので、注意が必要である。

ただし、在籍型出向と呼ばれているものは、通常、①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有しており、出向が行為として形式的に繰り返し行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えられるので、その旨留意すること（3の（2）参照）。

ヘ 二重の雇用契約関係を生じさせるような形態のものであっても、それが短期間のものである場合は、一般的には在籍型出向と呼ばれてはいないが、法律の適用関係は在籍型出向と異なるものではないこと（例えば、短期間の教育訓練の委託、販売の応援等においてこれに該当するものがある）。

ト なお、移籍型出向については、出向元事業主と労働者との間の雇用契約関係が終了しているため、

出向元事業主と労働者との間の事実上の支配関係を認定し、労働者供給に該当すると判断し得るケースは極めて少ないと考えられるので、その旨留意すること。

ただし、移籍型出向を「業として行う」（３の(2)参照）場合には、職業紹介事業に該当し、職業安定法第30条、第33条等との関係で問題となる場合もあるので注意が必要である。

チ いわゆる出向は、法の規制対象外となるが、出向という名称が用いられたとしても、実質的に労働者派遣とみられるケースがあるので注意が必要である。

(5) 労働者供給との関係

イ 労働者供給とは「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第２条第１号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの」をいう（職業安定法第４条第６項）。

ロ 労働者供給を「業として行う」（３の(2)参照）ことは、職業安定法第44条による労働者供給事業の禁止規定により禁止されることとなる。

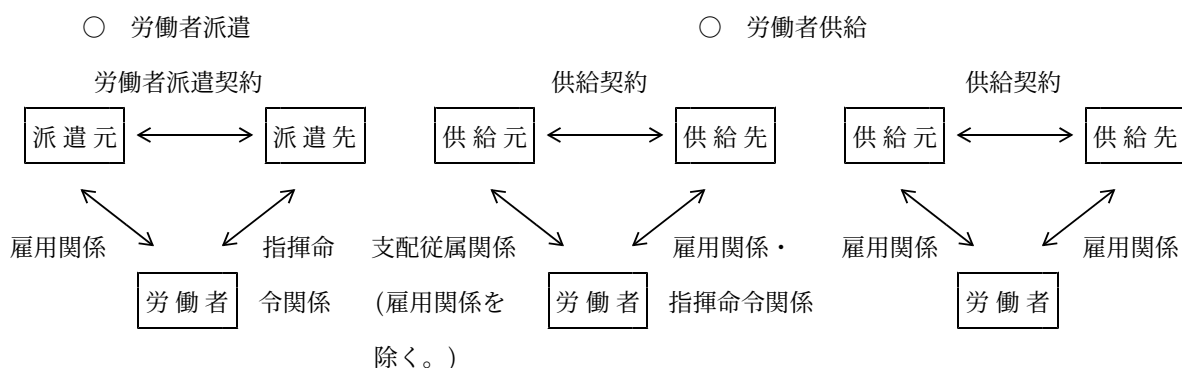
ハ 労働者供給と労働者派遣の区分は次により行うこととする（第１－３図参照）。

(イ) 供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させる場合のうち、供給元と労働者との間に雇用契約関係がないものについては、すべて労働者供給に該当する。当該判断は、具体的には、労働保険・社会保険の適用、給与所得の確認等に基づき行う。

(ロ) (イ)の場合とは異なり、供給元と労働者との間に雇用契約関係がある場合であっても、供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものについては、労働者派遣には該当せず、労働者供給となる（法第２条第１号）。

ただし、供給元と労働者との間に雇用契約関係があり、当該雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて労働に従事させる場合において、労働者の自由な意思に基づいて結果として供給先と直接雇用契約が締結されたとしても、これは前もって供給元が供給先に労働者を雇用させる旨の契約があった訳ではないため、労働者派遣に該当することとなる。

第１－３図 労働者派遣と労働者供給との差異



(ハ) (ロ)における「派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるもの」の判断については、契約書等において派遣元、派遣先間で労働者を派遣先に雇用させる旨の意思の合致が客観的に認

められる場合はその旨判断するが、それ以外の場合は、次のような基準に従い判断するものとする。

- ① 労働者派遣が法の定める枠組に従って行われる場合は、原則として、派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものとは判断しないこと。
- ② 派遣元が企業としての人的物的な実体（独立性）を有しない個人又はグループであり派遣元自体も当該派遣元の労働者とともに派遣先の組織に組み込まれてその一部と化している場合、派遣元は企業としての人的物的な実体を有するが当該労働者派遣の実態は派遣先の労働者募集・賃金支払の代行となっている場合その他これに準ずるような場合については、例外的に派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものと判断することがあること。

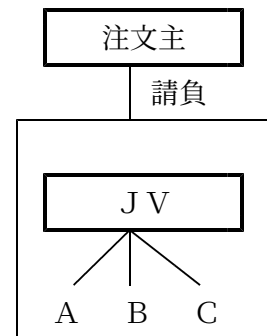
ニ いわゆる「二重派遣」は、派遣先が派遣元事業主から労働者派遣を受けた労働者をさらに業として派遣することをいうが、この場合、当該派遣先は当該派遣労働者を雇用している訳ではないため、形態としては労働者供給を業として行うものに該当するものであり、職業安定法第44条の規定により禁止される。

これについては、派遣労働者を雇用する者と、当該派遣労働者を直接指揮命令する者との間のみに労働者派遣契約（第7参照）が締結されている場合は、「二重派遣」に該当しないものである。したがって、労働者派遣契約を単に仲介する者が存する場合は、通常「二重派遣」に該当するものとは判断できないものであること（詳しくは(6)のロ及びハ参照）。

(6) ジョイント・ベンチャー（JV）との関係

イ JVの請負契約の形式による業務の処理

(イ) JVは、数社が共同して業務を処理するために結成された民法上の組合（民法第667条）の一種であり、JV自身がJV参加の各社（以下「構成員」という。）の労働者を雇用するという評価はできないが、JVが民法上の組合である以上、構成員が自己の雇用する労働者をJV参加の他社の労働者等の指揮命令の下に従事させたとしても、通常、それは自己のために行われるものとなり、当該法律関係は、構成員の雇用する労働者を他人の指揮命令を受けて、「自己のために」労働に従事させるものであり、法第2条第1号の「労働者派遣」には該当しない。



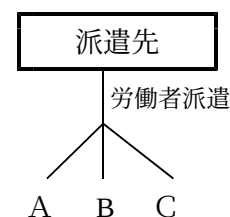
しかしながら、このようなJVは構成員の労働者の就業が労働者派遣に該当することを免れるための偽装の手段に利用されるおそれがあり、その法的評価を厳格に行う必要がある。

(ロ) JVが民法上の組合に該当し、構成員が自己の雇用する労働者をJV参加の他社の労働者等の指揮命令の下に労働に従事させることが労働者派遣に該当しないためには、次のいずれにも該当することが必要である。

- a JVが注文主との間で締結した請負契約に基づく業務の処理についてすべての構成員が連帯して責任を負うこと。

- b J Vの業務処理に際し、不法行為により他人に損害を与えた場合の損害賠償義務についてすべての構成員が連帯して責任を負うこと。
- c すべての構成員が、J Vの業務処理に関与する権利を有すること。
- d すべての構成員が、J Vの業務処理につき利害関係を有し、利益分配を受けること。
- e J Vの結成は、すべての構成員の間において合同的に行わなければならない、その際、当該J Vの目的及びすべての構成員による共同の業務処理の2点について合意が成立しなければならないこと。
- f すべての構成員が、J Vに対し出資義務を負うこと。
- g 業務の遂行に当たり、各構成員の労働者間において行われる次に掲げる指示その他の管理が常に特定の構成員の労働者等から特定の構成員の労働者に対し一方的に行われるものではなく、各構成員の労働者が、各構成員間において対等の資格に基づき共同で業務を遂行している実態にあること。
 - ① 業務の遂行に関する指示その他の管理（業務の遂行方法に関する指示その他の管理、業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理）
 - ② 労働時間等に関する指示その他の管理（出退勤、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。））、時間外労働、休日労働における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。））
 - ③ 企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理（労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理、労働者の配置等の決定及び変更）
- h 請負契約により請け負った業務を処理するJ Vに参加するものとして、a、b及びfに加えて次のいずれにも該当する実態にあること。
 - ① すべての構成員が、業務の処理に要する資金につき、調達、支弁すること。
 - ② すべての構成員が、業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としての責任を負うこと。
 - ③ すべての構成員が次のいずれかに該当し、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。
 - i 業務の処理に要する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材を、自己の責任と負担で相互に準備し、調達すること。
 - ii 業務の処理に要する企画又は専門的な技術若しくは経験を、自ら相互に提供すること。
- (h) J Vが(ロ)のいずれの要件をも満たす場合については、J Vと注文主との間で締結した請負契約に基づき、構成員が業務を処理し、また、J Vが代表者を決めて、当該代表者がJ Vを代表して、注文主に請負代金の請求、受領及び財産管理等を行っても、法において特段の問題は生じないと考えられる。
- ロ J Vによる労働者派遣事業の実施

(イ) JVは、数社が共同して業務を処理するために結成された民法上の組合（民法第667条）であるが、法人格を取得するものではなく、JV自身が構成員の労働者を雇用するという評価はできないため（イの(イ)参照）、JVの構成員の労働者を他人の指揮命令を受けて当該他人のための労働に従事させ、これに伴い派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置を講ずるような労働者派遣事業を行う主体となることは不可能である。



したがって、JVがイに述べた請負契約の当事者となることはあっても、法第26条に規定する労働者派遣契約の当事者となることはない。

(ロ) このため、数社が共同で労働者派遣事業を行う場合にも、必ず個々の派遣元と派遣先との間でそれぞれ別個の労働者派遣契約が締結される必要があるが、この場合であっても、派遣元がその中から代表者を決めて、当該代表者が代表して派遣先に派遣料金の請求、受領及び財産管理等を行うことは、法において特段の問題は生じないものと考えられる。

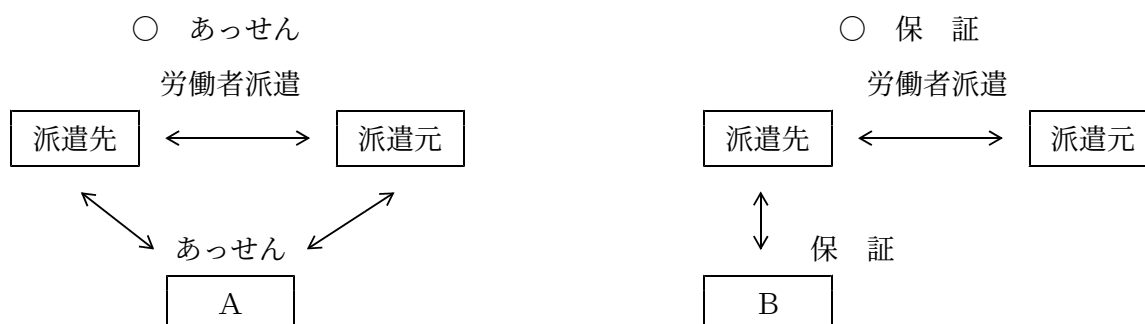
(ハ) この場合、派遣先において、派遣元の各社が自己の雇用する労働者を派遣元他社の労働者の指揮命令の下に労働に従事させる場合、例えば特定の派遣元（A）の労働者が特定の派遣元（B、C）の労働者に対し一方的に指揮命令を行うものであっても、派遣元（A）の労働者は派遣先のために派遣先の業務の遂行として派遣元（B、C）の労働者に対して指揮命令を行っており、派遣元（B、C）の労働者は、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事するものとなるから、ともに法第2条第1号の「労働者派遣」に該当し、法において特段の問題は生じない。

ハ その他

JVの行う労働者派遣事業に類するものとして、次の点に留意すること。

- (イ) 派遣元に対して派遣先を、派遣先に対して派遣元をそれぞれあっせんし、両者間での労働者派遣契約の結成を促し、援助する行為は法上禁止されていないこと（5）の二、第1－4図参照）。
- (ロ) また、派遣元のために、当該派遣元が締結した労働者派遣契約の履行について派遣先との間で保証その他その履行を担保するための種々の契約の締結等を行うことも、同様に法上禁止されていないこと（第1－4図参照）。

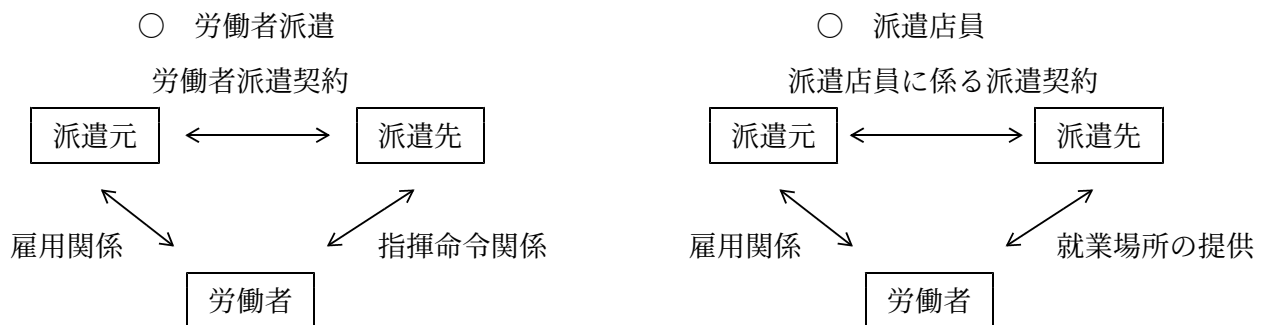
第1－4図 労働者派遣に係るあっせんと保証



(7) 派遣店員との関係

- イ デパートやスーパー・マーケットのケース貸し等に伴ってみられるいわゆる派遣店員は、派遣元に雇用され、派遣元の業務命令により就業するが、就業の場所が派遣先事業所であるものである。
- ロ この場合において、就業に当たって、派遣元の指揮命令を受け、通常派遣先の指揮命令は受けないものは、請負等の事業と同様（(3)参照）「他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させる」ものではなく、労働者派遣には該当しないが、派遣先が当該派遣店員を自己の指揮命令の下に労働に従事させる場合は労働者派遣に該当することとなる（第1－5図参照）。

第1－5図 労働者派遣と派遣店員との差異



- ハ 現実にも、派遣店員に関する出退勤や休憩時間に係る時間の把握等については、派遣先の事業主や従業者等に委任される場合があるが、このことを通じて、実質的に労働者派遣に該当するような行為（例えば、派遣先の事業主や従業者から派遣元の事業とは無関係の業務の応援を要請される等）が行われることのないよう、関係事業主に対し、派遣店員に係る法律関係についての周知徹底等を行っていく必要がある。

(8) その他

老人、身体障害者等に対する家庭奉仕員派遣事業、母子家庭等介護人派遣事業、盲人ガイドヘルパー派遣事業、手話奉仕員派遣事業、脳性マヒ者等ガイドヘルパー派遣事業その他これらに準ずる社会福祉関係の個人を派遣先とする派遣事業については、法施行前は職業安定法第44条で禁止する労働者供給事業に該当しないものとして判断されてきたが、これらの事業が、今後従来と同様法第2条第1号の「労働者派遣」に該当しない態様により行われる限りにおいて、「派遣」という名称とは関わりなく、①派遣元が国、地方公共団体、民間のいずれであるかを問わず、また、②派遣先が不特定多数の個人であるか、特定の会員等であるかを問わず、労働者派遣事業とはならないものであること。

2 派遣労働者

(1) 「派遣労働者」の意義

派遣労働者とは、「事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるもの」をいう（法第2条第2号）。

(2) 「事業主が雇用する労働者」の意義

派遣労働者は、事業主が現に雇用している状態にある者である。したがって、いわゆる登録型の労働者派遣事業（3の(4)のニ参照）において登録されているだけで、当該事業主が雇用していない労働者は派遣労働者に該当しない。

なお、当該登録中の労働者についても、法第30条及び第33条において「派遣労働者として雇用しようとする者」として派遣労働者とは異なる規制の対象となる（第8の2の(1)及び第8の5の(1)参照）。

(3) 「労働者派遣の対象」の意義

イ 派遣労働者は、事業主が雇用する労働者のうち、労働者派遣の対象となる者である。この労働者派遣の対象とは、現に労働者派遣をされていると否とを問わず、労働者派遣をされる地位にある者のことをいう。

ロ 労働者派遣の対象となるか否かの判断は、具体的には、労働協約、就業規則、労働契約等の定めを確認することにより行う。

ハ なお、派遣労働者としての地位を取得させるためには、法第32条の定めに従った手続が必要である（第8の4参照）。

3 労働者派遣事業

(1) 「労働者派遣事業」の意義

労働者派遣事業とは、「労働者派遣を業として行うこと」をいう（法第2条第3号）。

(2) 「業として行う」の意義

イ 「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、1回限りの行為であったとしても反復継続の意思をもって行えば事業性があるが、形式的に繰り返し行われていたとしても、すべて受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思をもって行われていなければ、事業性は認められない。

ロ 具体的には、一定の目的と計画に基づいて経営する経済的活動として行われるか否かによって判断され、必ずしも営利を目的とする場合に限らず（例えば、社会事業団体や宗教団体が行う継続的活動も「事業」に該当することがある。）、また、他の事業と兼業して行われるか否かを問わない。

ハ しかしながら、この判断も一般的な社会通念に則して個別のケースごとに行われるものであり、営利を目的とするか否か、事業としての独立性があるか否かが反復継続の意思の判定の上で重要な要素となる。例えば、①労働者の派遣を行う旨宣伝、広告をしている場合、②店を構え、労働者派遣を行う旨看板を掲げている場合等については、原則として、事業性ありと判断されるものであること。

(3) 適用除外業務との関係

労働者派遣事業は、労働者派遣を業として行うことをいうものであり、派遣労働者が従事する業務に応じて労働者派遣に該当したり、該当しなかったりするものではなく、適用除外業務（第2の1参照）について労働者派遣を業として行ったとしても労働者派遣事業に該当する。

(4) 一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業

イ 労働者派遣事業は、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の二者に分けられる。「一般労働者派遣事業」は、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいい（法第2条第4号）、「特定労働者派遣事業」は、その事業の派遣労働者（業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る。）が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいう（法第2条第5号）。

ロ 一般労働者派遣事業に該当するか、特定労働者派遣事業に該当するかについては、事業所ごとに判断されることとなるため、一つの事業所において一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業とが共存することはなく、常時雇用される労働者以外の派遣労働者が存在する場合は、一般労働者派遣事業を行う事業所となる（「事業所」の意義については第4の1の(2)参照）。

ハ 「常時雇用される」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことをいう。

具体的には、次のいずれかに該当する場合に限り「常時雇用される」に該当する。

① 期間の定めなく雇用されている者

② 一定の期間（例えば、2か月、6か月等）を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

③ 日日雇用される者であって、雇用契約が日日更新されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、②の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

なお、雇用保険の被保険者とは判断されないパートタイム労働者であっても、①から③までのいずれかに該当すれば「常時雇用される」と判断するものであるので留意すること。

ニ 派遣労働を希望する労働者を登録しておき、労働者派遣をするに際し、当該登録されている者の中から期間の定めのある労働者派遣をするいわゆる登録型の労働者派遣事業は、一般労働者派遣事業の典型的な形態であり、当該登録型の事業が当該事業所において行われる事業に含まれている場合は、一般労働者派遣事業である。

ホ イのとおり、「常時雇用される」労働者以外の者が派遣労働者（業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る。）の中に存在する場合は、一般労働者派遣事業となる。しかしながら、通常は常時雇用される労働者を労働者派遣することを業として行っている者については、臨時的な理由により、たまたま一時的に常時雇用される労働者以外の労働者を労働者派遣する場合であっても、今後とも、常時雇用される労働者以外の者を、反復して労働者派遣する意図が客観的に認められないときは特定労働者派遣事業としての取り扱いを変える必要はないものであるので留

意すること。

4 紹介予定派遣

- (1) 紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、法第5条第1項の許可を受けた一般派遣元事業主又は法第16条第1項の規定により届出書を提出した特定派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び派遣先に対して、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、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含む（法第2条第6号）。
- (2) 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の禁止に係る規定を適用しない（法第26条第7項）。
- (3) 紹介予定派遣については、円滑かつ的確な労働力需給の結合を図るための手段として設けられたものであり、具体的には次の①から③までの措置を行うことができるものである。
 - ① 派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等
 - ② 派遣就業開始前及び派遣就業期間中の求人条件の明示
 - ③ 派遣就業期間中の求人・求職の意思等の確認及び採用内定
- (4) 紹介予定派遣を行う場合には、派遣元事業主及び派遣先は次の措置等を講じなければならない。
 - ① 労働者派遣契約に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（第7の2の(1)の⑨参照）
 - ② 紹介予定派遣を受け入れる期間の遵守（第8の16の(1)及び第9の13の(1)参照）
 - ③ 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（第8の16の(2)及び第9の13の(2)参照）
 - ④ 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（第9の13の(3)参照）
 - ⑤ 派遣労働者であることの明示等（第8の4の参照）
 - ⑥ 就業条件等の明示（第8の6の(3)のイの⑨参照）
 - ⑦ 派遣元管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（第8の11の(1)のホの⑨参照）
 - ⑧ 派遣先管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（第9の8の(2)のハの⑩参照）

5 法の適用範囲

(1) 法の適用範囲の原則

法は、(3)によりその適用を除外される「船員」を除き、公務員も含めたあらゆる労働者、あらゆる事業に適用される。

(2) 公務員等に対する法の適用

- イ 国家公務員、地方公務員が派遣労働者となる場合にも、法の規制が適用される（国家公務員法（昭和22年法律第120号）附則第16条、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条）。そのため、法第3章第4節の規定だけではなく、当該規定により適用される労働基準法等の規定も適用されることとなる。特定独立行政法人及び国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員や水道事業、軌道事業、自動車運送事業、地方鉄道事業、電気事業、ガス事業等の地方公営企業及び特定地方独立行政法人の職員についても同様である（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第37条、地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第17条、地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第39条、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第53条）
- ロ 国、地方公共団体が派遣先である場合についても、法（第3章第4節の規定及び当該規定により適用される労働基準法等の規定を含む。）は全面的に適用される。

(3) 船員に対する法の適用除外

- イ 船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1項に規定する船員については、法は適用されない（法第3条）。
- ロ 船員職業安定法第6条第1項に規定する船員とは船員法による船員及び同法による船員でない者で日本船舶以外の船舶に乗り組むものをいう。
 - (イ) 船員法（昭和22年法律第100号）による船員とは「日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶（船員法施行規則（昭和22年運輸省令第23号）第1条）に乗り組む船長及び海員並びに予備船員」のことをいう（船員法第1条第1項）。
 - (ロ) 「船舶」には、①総トン数5トン未満の船舶、②湖、川又は港のみを航行する船舶、③政令で定める総トン数30トン未満の漁船、④船舶職員及び小型船舶操縦者法（昭和26年法律第149号）第2条第4項に規定する小型船舶であって、スポーツ又はレクリエーションの用に供するヨット、モーターボートその他のその航海の目的、期間及び態様、運航体制等からみて、船員労働の特殊性が認められない船舶として国土交通省令で定めるものは含まれない（船員法第1条第2項）。
 - (ハ) 「海員」とは、「船内で使用される船長以外の乗組員で労働の対償として給料その他の報酬を支払われる者」をいう（船員法第2条第1項）。したがって、船内における酒場、理髪店、洗たく屋、売店、事務室内で働く労働者も、船舶内で使用される乗組員に該当する以上、直接に運航業務に従事しなくても、この海員に含まれる。
 - (ニ) 「予備船員」とは、「船舶に乗り組むため雇用されている者で船内で使用されていないもの」をいう（船員法第2条第2項）。
- ハ 船員について法が適用除外されるとは、船員である者を派遣労働者として船員の業務以外の業務に就かせること及び船員以外の者を船員の業務に就かせることの双方について法の規定が適用されないという意味である。例えば船員以外の者が派遣先であるロの(ロ)の「船舶」内で就業する限りにおいて（ロの(イ)に該当する必要がある。）、派遣労働者は船員に該当することとなり、法の適

用は受けない。

- ニ なお、船員に係る労働者派遣事業に相当する事業については、船員職業安定法第55条第1項により、国土交通大臣の許可を受けた者は、船員派遣事業を行うことができることとされている。「船員派遣」とは、船舶所有者が、自己の常時雇用する船員を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために船員として労務に従事させることをいい、当該他人に対し当該船員を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものをいう（船員職業安定法第6条第1項）。その旨に留意するとともに、必要な場合には、地方運輸局等運輸関係行政機関と相互に連携を保ちつつ、的確な行政運営を行うこと。

第2 適用除外業務等

1 適用除外業務に係る制限

何人も、次のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない（法第4条第1項）。

- ① 港湾運送業務（港湾労働法（昭和63年法律第40号）第2条第2号に規定する港湾運送の業務及び同条第1号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。）
- ② 建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務をいう。）
- ③ 警備業法（昭和47年法律第117号）第2条第1項各号に掲げる業務
- ④ その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（第2から第5までにおいて単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として2の(5)に掲げる業務

以上の業務（以下「適用除外業務」という。）については、一般労働者派遣事業であると特定労働者派遣事業であるとを問わず、また、許可を受け、又は届出をして労働者派遣事業を行っているか否かを問わず、労働者派遣事業を行ってはならない。

また、労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その指揮命令の下に当該適用除外業務のいずれかに該当する業務に従事させてはならない（法第4条第3項）。

（参考）港湾運送事業を営んでいる事業主は、港湾労働法第12条により、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、港湾運送業務に労働者派遣を行うことができる。

また、港湾労働法第30条により、同法第28条第1項の指定を受けた港湾労働者雇用安定センターは港湾運送の業務に関し労働者派遣を行うこととされている。

2 適用除外業務の範囲

(1) 港湾労働法第2条第1号に規定する港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門）における同条第2号に規定する港湾運送業務

イ 港湾労働法第2条第2号に規定する港湾運送業務の範囲

1の①に掲げる港湾運送業務のうち港湾労働法第2条第2号に規定する港湾運送の業務とは、次に掲げる行為であること。

- (イ) 港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第2条第1項第2号から第5号までに規定する、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役及びいかだ運送の各行為（港湾労働法第2条第2号イ）
- (ロ) (イ)の行為と本質的機能を同じくするとともに、港湾運送の波動性の影響を受ける等労働の態様が港湾運送と類似し、実際に港湾運送との間に労働者の相互の流動が見られる行為である次

に掲げる行為であって、他人の需要に応じて行うもの（港湾労働法第2条第2号ロ）

a 船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画又は船積貨物の荷造り若しくは荷直し

b (イ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃

c 船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾の水域の沿岸からおおむね500メートル（東京及び大阪の港湾にあっては200メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んで運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下「港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であって、港湾運送事業法第2条第3項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第1号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第3条第1号から第4号までに掲げる事業又は倉庫業法（昭和31年法律第121号）第2条第2項に規定する倉庫業のうち港湾倉庫に係るものを営む者（以下「港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であって、港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

d 道路運送車両法（昭和26年法律第185号）第2条第1項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下「車両等」という。）により運送された貨物の港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

ロ イの(ロ)のaの「船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画」とは、船舶に積み込まれた貨物の移動又は荷くずれ等を防止するために行う支持または固縛の行為であって、通常ラッシング又はショアリングと呼ばれているものをいい、「船積貨物の荷造り若しくは荷直し」とは、船内、岸壁又は上屋等の荷さばき場において行われる船積貨物の梱包、袋詰め等の荷造り若しくは荷の詰めかえ又は包装の修理等の荷直しの行為をいうものである。

ハ イの(ロ)のbの「(イ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃」とは、船倉（タンクを含む。）の清掃をいい、船員の居住区域、機関区域、燃料タンク、飲料水タンク等直接港湾運送事業の業務と関連のない区域の清掃の行為は含まないものであること。

ニ イの(ロ)のc及びdにおける「港湾倉庫」については、昭和63年労働省告示第101号（港湾労働法施行令第2条第3号の規定に基づいて厚生労働大臣が指定する区域）により厚生労働大臣が指

定する区域（具体的には別表１のとおり。）にある倉庫のうち、船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送になる貨物以外の貨物のみを通常取り扱うもの以外のものであること。

ホ イの(ロ)のcのいわゆる海側倉庫荷役については、次のとおりとする。

(イ) 「船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾倉庫への搬入」には、単に港湾倉庫に運び入れる作業だけでなく、港湾倉庫にはいつける作業まで含まれるものであること。

(ロ) 「船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾倉庫への搬出」には、単に港湾倉庫から運び出す作業だけでなく、港湾倉庫にはいくずす作業まで含まれるものであること。

(ハ) 「上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入」及び「上屋その他の荷さばき場へ搬入すべき貨物の搬出」については、港湾運送関係事業者が行う場合に限り対象となるが、港湾運送関係事業者であることの判断は、港湾労働法施行通達により判断された事業者をもって港湾運送関係事業者とすること。

(ニ) 「貨物の港湾倉庫における荷さばき」とは、はい替え、仕訳け（特殊仕訳けを除く。）、看貫及び庫移しの作業を指すこと。

この場合において「貨物」とは、船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物だけではなく、当該倉庫にあるすべての貨物をいうものであること。

(ホ) 冷蔵倉庫に係る海側倉庫荷役については、冷蔵倉庫に附属する荷さばき場（冷蔵倉庫にプラットホーム等冷蔵室における作業に従事する労働者がその作業の一環として従事する場所をいう。以下同じ。）と冷蔵室との間における荷役作業及び冷蔵室における荷さばきの作業に限り、港湾運送の業務に入らないのであって、いわゆる水切りをした貨物をプラットホームに搬入する作業、冷蔵室外における荷さばき等それ以外の作業については、港湾運送の業務となること。

(ヘ) 港湾倉庫以外の倉庫に係る寄託契約による貨物についてはのはしけへの積込み又ははしけからの取卸し（いわゆる水切り作業）については、当該倉庫に係る倉庫荷役として取り扱うものであること。

ヘ イの(ロ)のdのいわゆる山側倉庫荷役については、次のとおりとすること。

(イ) 「貨物の港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場への搬入」には、単に港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場に運び入れる作業だけでなく、はいつける作業まで含まれるものであること。

(ロ) 「貨物の港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場への搬出」には、単に港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場から運び出す作業だけでなく、はいくずす作業まで含まれるものであること。

(ハ) 冷蔵倉庫に係る山側倉庫荷役については、ホの(ホ)と同様であること。

ト 港湾運送事業法第２条第１項に規定する港湾運送の中には、検数（第６号）、鑑定（第７号）及び検量（第８号）の各行為が含まれているが、これらについては法第４条第１項に規定する港湾運送の業務には含まれないので留意すること。また、元請（第１号）の行為のうち、港湾運送

事業法第2条第1項第2号から第5号までに掲げる行為については、法第4条第1項に規定する港湾運送業務に含まれるものであること。

(2) 港湾労働法第2条第1号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送業務

(1) 以外の業務であって、港湾運送事業法の指定港湾（6大港を除く。具体的には別表2の港湾）において行われる同様の業務を定めるものである。

イ 港湾労働法第2条第1号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送の業務に相当する業務の範囲

1の①掲げる港湾運送業務のうち、港湾労働法第2条第1号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送の業務とは、次に掲げる行為に係る業務とする。

(イ) 港湾運送事業法第2条第1項第2号から第5号までに規定する、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役及びいかだ運送の各行為

(ロ) (イ)の行為と本質的機能を同じくするとともに、港湾運送の波動性の影響を受ける等労働の態様が港湾運送と類似し、実際に港湾運送との間に労働者の相互の流動が見られる行為である次に掲げる行為であって、他人の需要に応じて行うもの

a 船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画又は船積貨物の荷造り若しくは荷直し

b (イ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃

c 船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の特定港湾の水域の沿岸からおおむね500メートル（水島港にあっては1,000メートル、鹿児島港にあっては1,500メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域（別表2参照）内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んで運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下「特定港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であって、港湾運送事業法第2条第3項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第1号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第3条第1号から第4号までに掲げる事業又は倉庫業法第2条第2項に規定する倉庫業のうち特定港湾倉庫に係るものを営む者（以下「特定港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の特定港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であって、特定港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の特定港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

d 道路運送車両法第2条第1項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下「車両等」という。）により運送された貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出

（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

ロ 各語の定義は(1)のロ以下と同様とすることとする。

(3) 建設業務

イ 1の②の建設業務は、「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務」をいうが、この業務は建設工事の現場において、直接にこれらの作業に従事するものに限られる。したがって、例えば、建設現場の事務職員が行う業務は、これによって法律上当然に適用除外業務に該当するということにはならないので留意すること。

ロ 土木建築等の工事についての施工計画を作成し、それに基づいて、工事の工程管理（スケジュール、施工順序、施工手段等の管理）、品質管理（強度、材料、構造等が設計図書どおりとなっているかの管理）、安全管理（従業員の災害防止、公害防止等）等工事の施工の管理を行ういわゆる施工管理業務は、建設業務に該当せず労働者派遣の対象となるものであるので留意すること。

なお、工程管理、品質管理、安全管理等に遺漏が生ずることのないよう、請負業者が工事現場ごとに設置しなければならない専任の主任技術者及び監理技術者については、建設業法（昭和24年法律第100号）の趣旨に鑑み、適切な資格、技術力等を有する者（工事現場に常駐して専らその職務に従事する者で、請負業者と直接的かつ恒常的な雇用関係にあるものに限る。）を配置することとされていることから、労働者派遣の対象とはならないものとされていることに留意すること。

ハ 林業の業務は、造林作業（①地ごしらえ、②植栽、③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打、⑦間伐）及び素材（丸太）生産作業（①伐採（伐倒）、②枝払い、③集材、④玉切り（造材））に分けることができるが、このうち造林作業の①地ごしらえの業務については建設現場における整地業務と作業内容が類似していること、②植栽の業務については土地の改変が行われることから、いずれも労働者派遣法の解釈としては建設業務に該当するものである。一方、造林作業の③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打及び⑦間伐の各業務及び素材（丸太）生産作業の各業務については、いずれも建設業務と類似する点は認められないため、建設業務に該当せず、労働者派遣事業の対象となるものである。ただし、同一の派遣労働者が同時に、造林作業のうちの①又は②の業務と、造林作業のうちの③から⑦までの業務又は素材（丸太）生産作業の各業務のうちのいずれかの業務を併せて行う場合のように、当該労働者派遣に適用除外業務が一部含まれているときは、全体として違法な労働者派遣となるものである。

また、造林作業のうちの③から⑦までの業務又は素材（丸太）生産作業の各業務を実施するに当たっては、作業場・土場の整備、集材機の架設等建設業務に該当する業務を併せて行う場合があるが、同一の派遣労働者が同時に素材（丸太）生産作業の各業務のうちのいずれかの業務と作

業道・土場の整備、集材機の架設等建設業務に該当する業務を併せて行う場合のように、当該労働者派遣に適用除外業務が一部含まれているときは、全体として違法な労働者派遣となるものである。

- ニ また、派遣労働者が従事する業務の一部に「建設業務」に該当する業務が含まれている場合も違法な労働者派遣となるものである。

(4) 警備業務

イ 1の③の警備業務に相当する業務は、次に掲げる業務をいう。

- (イ) 事務所、住宅、興行場、駐車場、遊園地等（以下「警備業務対象施設」という。）における盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務

- ・ 「事務所、住宅、興行場、駐車場、遊園地等」とは、警備業務を行う対象となる施設を例示的に列記しているものである。施設とは、建物その他の工作物等の物的設備のほか、事業活動の全体を指す総合的な概念であるが、ある施設が警備業務対象施設に該当するかどうかの判断は、その施設における事故の発生の警戒、防止の業務について、警備業法による規制を行う社会的必要性が一般的に認められるかどうかという観点に基づいて行われるものである。

「事故の発生を警戒し、防止する業務」とは、施設における異常の有無を確認し、不審者を発見したときに警察へ通報したり、倒れている負傷者を救出するなどの活動を行う業務をいう。「事故」とは、施設における事業活動の正常な運行を妨げ、又は施設の正常な状態を損なうような出来事をいう。「警戒し、防止する」とは、事故の発生につながるあらゆる情報を把握する目的を持って巡回、監視等の活動を行い、事故の発生につながる情報を把握した場合には、事故の発生を防止するために必要な措置を行い、又は事故が発生した場合には被害の拡大を防止するために必要な措置を行う一連の活動を意味するが、この一部分を行う業務であっても、「警戒し、防止する業務」に該当する。

- (ロ) 人若しくは車両の雑踏する場所又はこれらの通行に危険のある場所における負傷等の事故の発生を警戒し、防止する業務

- ・ 祭礼、催し物等によって混雑する場所での雑踏整理、道路工事等現場周辺での人や車両の誘導等を行う業務をいう。

- (ハ) 運搬中の現金、貴金属、美術品等に係る盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務

- ・ 現金、貴金属、美術品等の運搬に際し、その正常な運行を妨げるような事故の発生を警戒し、防止する業務をいう。「現金、貴金属、美術品等」とは、運搬中の事故が及ぼす社会的、経済的影響の大きい物品を例示的に列記しているものである。この業務としては、現金等の運搬に際し警備員を運搬車両に添乗させる等して事故の発生を警戒し、防止する業務のほか、現金等を運搬すると同時に事故の発生を警戒、防止するという形態の業務が含まれる。

- (ニ) 人の身体に対する危害の発生を、その身辺において警戒し、防止する業務

- ・ 人の身体に対する危害の発生をその周辺において警戒、防止するいわゆるボディーガード等の業務をいう。

ロ また、派遣労働者が従事する業務の一部にイの(イ)から(ニ)までの業務のうちいずれかの業務が含まれているときは、全体として違法な労働者派遣となるものである。

ハ なお、警備業務に係る労働者派遣事業が行われることのないよう労働者派遣事業を行う事業主に対する指導監督の強化を図るとともに、警備業務について労働者派遣事業を行っているおそれがあることを認知した場合には、都道府県公安委員会に対し速やかに通報するなどの必要な措置を講ずること。

(5) その他の業務

イ 1の④に該当する業務は、次に掲げる業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合、当該業務が法第40条の2第1項第3号又は第4号に該当する場合（第9の4の(3)の④又は⑤参照。以下同じ。）及び医師法（昭和23年法律第201号）第17条に規定する医業（以下単に「医業」という。）に係る派遣労働者の就業の場所がへき地（※1）にあり、又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）である（令第2条）。

※1）へき地とは、以下の①から⑦の法律に規定された地域をその区域に含む市町村として、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第2条第2項の市町村を定める省令（平成18年厚生労働省令第70号）により指定された地域であること。

- ① 離島振興法（昭和28年法律第72号）第2条第1項の規定により離島振興対策実施地域として指定された離島の区域
- ② 奄美群島振興開発特別措置法（昭和29年法律第189号）第1条に規定する奄美群島の区域
- ③ 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和37年法律第88号）第2条第1項に規定する辺地
- ④ 山村振興法（昭和40年法律第64号）第7条第1項の規定により指定された振興山村の地域
- ⑤ 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和44年法律第79号）第2条第1項に規定する小笠原諸島の地域
- ⑥ 過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）第2条第1項に規定する過疎地域
- ⑦ 沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第3条第3号に規定する離島の地域

※2）厚生労働省令で定める場所は、次に掲げる場所とする。

- ① 都道府県が医療法（昭和23年法律第205号）第30条の12第1項の協議を経て同項の必要な施策として地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認めた病院又は診療所（以下「病院等」という。）であって、厚生労働大臣が定めるもの

② ①の病院等に係る患者の居宅

- ・ 医業（病院等、助産所、介護老人保健施設又は医療を受ける者の居宅において行われるものに限る。）
- ・ 歯科医師法（昭和23年法律202号）第17条に規定する歯科医業（病院等、介護老人保健施設又は医療を受ける者の居宅において行われるものに限る。）
- ・ 薬剤師法（昭和35年法律第146号）第19条に規定する調剤の業務（病院等において行われるものに限る。）
- ・ 保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第2条、第3条、第5条、第6条及び第31条第2項に規定する業務（※3）（他の法令の規定により、保健師助産師看護師法第31条第1項及び第32条の規定にかかわらず、診療の補助として行うことができることとされている業務（※4）を含み、病院等、助産所、介護老人保健施設又は医療を受ける者の居宅において行われるもの（訪問入浴介護に係るものを除く。）に限る。）

※3）「保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第2条、第3条、第5条、第6条及び第31条第2項に規定する業務」とは、具体的には、保健師、助産師、看護師及び准看護師の業務である保健指導、助産、療養上の世話及び診療の補助をいう。

※4）「他の法令の規定により診療の補助として行うことができることとされている業務とは、歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士の行う業務が含まれる。

- ・ 栄養士法（昭和22年法律第245号）第1条第2項に規定する業務（傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導に係るものであって、病院等、介護老人保健施設又は医療を受ける者の居宅において行われるものに限る。）
- ・ 歯科衛生士法（昭和23年法律第204号）第2条第1項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設又は医療を受ける者の居宅において行われるものに限る。）
- ・ 診療放射線技師法（昭和26年法律第226号）第2条第2項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設又は医療を受ける者の居宅において行われるものに限る。）
- ・ 歯科技工士法（昭和30年法律168号）第2条第1項に規定する業務（病院等において行われるものに限る。）

注）なお、当該業務に紹介予定派遣が行われる場合には、これらの業務であっても労働者派遣事業を行うことができる。

ロ 労働者派遣事業（紹介予定派遣による場合、労働者派遣に係る業務が法第40条の2第1項第3号又は第4号に該当する場合及び労働者派遣に係る業務が医業に該当する場合であって、当該業務に係る派遣労働者の就業の場所がへき地にあり、又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）を行うことができない医業等の医療関連業務は、イに掲げるとおり、①病院、診療所（厚生労働省令で定めるものを除

く。※５）、助産所、②介護老人保健施設又は③医療を受ける者の居宅において行われるものに限られる。

このため、①から③以外の施設等（社会福祉施設等）において行われる医業等の医療関連業務は労働者派遣事業の対象となる。

【 労働者派遣事業の対象となる施設の例 】

- ・ 養護老人ホーム
 - ・ 特別養護老人ホーム
 - ・ 軽費老人ホーム
 - ・ 老人デイサービスセンター
 - ・ 老人短期入所施設
 - ・ 老人介護支援センター
 - ・ 障害者支援施設
 - ・ 乳児院
 - ・ 保育所
 - ・ 知的障害児施設
 - ・ 知的障害児通園施設
- 等

注）これらの施設は例示であって、これらの施設以外の施設であっても、上記の①～③以外の施設等において行われる医業等の医療関連業務は、労働者派遣事業の対象となる。

※５）診療所において行われる医業等の医療関連業務については、原則として労働者派遣事業（紹介予定派遣による場合、労働者派遣に係る業務が法第40条の２第１項第３号又は第４号に該当する場合及び労働者派遣に係る業務が医業に該当する場合であって、当該業務に係る派遣労働者の就業の場所がへき地にあり、又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※２）（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）の対象とならないが、以下の診療所において行われる医業等の医療関連業務については、労働者派遣事業の対象となる。

- ① 障害者支援施設の中に設けられた診療所
- ② 救護施設の中に設けられた診療所
- ③ 更生施設の中に設けられた診療所
- ④ 労災リハビリテーション施設の中に設けられた診療所
- ⑤ 養護老人ホームの中に設けられた診療所
- ⑥ 特別養護老人ホームの中に設けられた診療所
- ⑦ 原子爆弾被爆者養護ホームの中に設けられた診療所

ハ なお、社会福祉施設であっても、以下の施設は医療法上の病院、診療所又は助産所である場合が

ほとんどであり、その場合は労働者派遣事業（紹介予定派遣による場合、労働者派遣に係る業務が法第40条の2第1項第3号又は第4号に該当する場合及び労働者派遣に係る業務が医業に該当する場合であって、当該業務に係る派遣労働者の就業の場所がへき地にあり、又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）の対象とならないので留意すること。

- ① 肢体不自由児施設
- ② 肢体不自由児通園施設
- ③ 重症心身障害児施設
- ④ 第1種自閉症児施設
- ⑤ 助産施設
- ⑥ 医療保護施設

ニ 「医療を受ける者の居宅」において行われる医療関連業務については、一般の住居において行われるものに限らず、労働者派遣事業の対象となる社会福祉施設等において行われる往診・訪問看護についても該当するので留意すること。

ホ 訪問入浴介護において看護師又は准看護師が行うサービス利用者の身体の状態の把握等の業務は、居宅において行われる療養上の世話及び診療の補助の業務に該当するが、上記イのとおり労働者派遣事業の対象となる。

ヘ 病院等における看護補助の業務についてはイに掲げる業務には含まれず、労働者派遣を行うことができるので留意すること。

ト また、ホームヘルパー等介護の業務についてはイに掲げる業務には含まれず、労働者派遣を行うことができるので留意すること。

なお、介護業務の労働者派遣の形態としては個人家庭に対するもの、病院、福祉施設等に対するもの、介護業務の受託業者に対するものが想定される。

チ 医業に係る派遣労働者の就業場所がへき地にある場合（以下「へき地の場合」という。）又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）の場合（以下「地域医療の場合」という。）に労働者派遣を行うにあたっては、派遣労働者である医師による適正な医療を確保するため、派遣後に医業を円滑に行うために必要な研修（以下「事前研修」という。）をあらかじめ受けた医師を派遣すべきであり、派遣先となる病院等が派遣労働者として医師を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた医師を受け入れるべきであること。（※6）

この点については、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令の施行について」（平成18年3月31日医政発第0331022号・職発第0331028号・老発第0331011号）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就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令等の施行について」（平成19年12月

14日医政発第1214004号・職発第1214001号)において、派遣先である病院等に対しても、派遣労働者として医師を受け入れる場合には、事前研修を受けた医師であるか確認した上で受け入れるよう求めていること。

なお、医師を派遣する派遣元事業主が、派遣労働者に事前研修を受けさせてから派遣しているか否かの確認は、事前研修を修了した旨の証明書又はこれに準ずるものを確認することにより行うこととし、事前研修を受けさせず医師の派遣を行っていることが判明した場合には、派遣元事業主及び派遣先の双方に対し、事前研修を受けさせてから就業させるよう、指導及び助言を行うこと。

※6) 事前研修

事前研修の実施主体、内容等については、一般的には、以下のようなものが望ましいと考えられる。ただし、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、派遣される医師の個人的な属性(専門分野、派遣勤務経験等)や労働者派遣契約の内容(勤務場所、派遣期間、業務内容の特約等)等に応じた取扱いをしても差し支えないこと。

① 事前研修の実施主体

へき地の場合は各都道府県のへき地医療支援機構が、地域医療の場合は各都道府県が設ける医療対策協議会の協力の下で派遣元事業主が中心となって行うものであること。

② 事前研修の内容

- ・ 派遣先である病院等と医療機能の連携体制を図っている医療機関や消防・警察等の関係機関との連携体制のあり方について
- ・ 派遣先である病院等に係る医療圏における医療提供体制や、救急医療・在宅医療等に関する知識及び手技等について
- ・ 派遣先である病院等の地域固有の自然環境や生活環境(気候・地形、疾病構造・風土病、ライフラインの整備状況等)について

③ 事前研修の期間について

最低6時間以上であることが望ましいこと。

④ 事前研修を修了した旨の証明について

当該医師が事前研修を修了したと認められる場合には、へき地の場合はへき地医療支援機構、地域医療の場合は派遣元事業主において、その旨の証明書を発行又はこれに準ずる取扱いをもって明らかにすること。

⑤ 事前研修を実施する必要のない者について

事前研修の実施については、上記のとおり、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、一定の柔軟な取扱いをすることも可能であるが、へき地の場合又は地域医療の場合にそれぞれ医師不足病院等へ派遣労働者として派遣され、1年以上勤務した経験を有する者又はそれと同等以上の経験を有すると認められる者に対しては、事前研修を実施する必要はないものとして取り扱って差し支えないこと。

(6) 違反の場合の効果

イ 適用除外業務について労働者派遣事業を行った者は、法第59条第1号に該当し1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる場合がある。

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）。

ロ また、その指揮命令の下に派遣労働者を適用除外業務に従事させた者は、勧告（法第49条の2第1項）、公表（法第49条の2第2項）の対象となり（第13の3参照）、また、派遣労働者を適用除外業務に従事させる者へ労働者派遣を行った派遣元事業主は、労働者派遣の停止命令（法第49条第2項）の対象となる（第13の2の(5)参照）。

3 適用除外業務以外の業務に係る制限

以下の①から⑤の業務については、次のような観点から労働者派遣事業を行ってはならず、また、労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る派遣労働者をこれらの業務に従事させてはならないものであるので留意すること。

- ① 人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務（許可基準により、当該業務への労働者派遣を行う場合は許可しないこととしており、また当該業務への労働者派遣を行わない旨を許可条件として付すこととしている）であること（第4の1の(5)及び(9)参照）。
- ② 弁護士法(昭和24年法律第205号)、外国弁護士による法律事務の取扱いに関する特別措置法(昭和61年法律第66号)、司法書士法(昭和25年法律第197号)及び土地家屋調査士法(昭和25年法律第228号)に基づく弁護士、外国法事務弁護士、司法書士及び土地家屋調査士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う(当該業務については指揮命令を受けることがない)こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。
- ③ 公認会計士法（昭和23年法律第103号）に基づく公認会計士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、派遣元が監査法人（公認会計士を含む。）以外の者である場合であって、かつ、当該派遣の対象となる公認会計士が公認会計士法第2条第1項に規定する業務を行わない場合には、労働者派遣は可能であること。なお、公認会計士が、公認会計士法第2条第3項の規定により、監査証明に補助者として従事する業務は、同条第1項に規定する業務に該当するものであること。
- ④ 税理士法（昭和26年法律第237号）に基づく税理士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、派遣元が税理士及び税理士法人以外の者である場合であって、かつ、当該派遣の対象となる税理士が派遣先の税理士又は税

理士法人の補助者（同法第2条第3項に規定する補助者をいう。）として同条第1項又は第2項に規定する業務を行う場合には、税理士の労働者派遣は可能であること。なお、派遣される税理士は、派遣先の補助税理士として登録しなければならないとされていること。

- ⑤ 弁理士法（平成12年法律第49号）に基づく弁理士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、弁理士法第4条第1項及び第3項に規定する業務のうち同法第75条で規定する業務以外の業務となる、相談に応ずること（いわゆるコンサルティング）に係るものに関し、特許業務法人以外を派遣元とする場合には、労働者派遣は可能であること。

※ なお、当該弁理士の労働者派遣については、その業務が適正に実施されるよう、特許庁長官より職業安定局長あてに参考のとおり留意事項が示されているので留意されたい。

- ⑥ 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）に基づく社会保険労務士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、社会保険労務士法第2条に規定する業務に関し、社会保険労務士法人が派遣元となり、社会保険労務士法人の使用人である社会保険労務士を労働者派遣の対象とし、かつ、他の開業社会保険労務士又は社会保険労務士法人（社会保険労務士法施行規則（昭和43年厚生省・労働省令第1号）第17条の3第2号イ～ニのいずれかに該当するものを除く。）を派遣先とする場合には、社会保険労務士の労働者派遣は可能であること。
- ⑦ 行政書士法（昭和26年法律第4号）に基づく行政書士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、行政書士法第1条の2及び第1条の3に規定する業務に関し、行政書士又は行政書士法人が派遣元となり、他の行政書士又は行政書士法人を派遣先とする場合には、行政書士の労働者派遣は可能であること。
- ⑧ 建築士法（昭和25年法律第202号）第24条第1項に規定する建築士事務所の管理建築士については、同法により「専任」でなければならないとされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。

(参考)

20060209特許 0 0 2

平成 1 8 年 2 月 2 0 日

厚生労働省職業安定局長 鈴木 直和 殿

特許庁長官 中嶋 誠

弁理士が派遣労働者として業務に従事する場合に
留意すべき事項について

弁理士の業務については、その業務の特性からこれまで労働者派遣の対象とはなりえないとしてきたところである。しかし、平成 1 7 年 1 0 月 2 1 日付けで構造改革特別区域推進本部決定において、弁理士法第 4 条第 1 項及び第 3 項に規定する業務のうち同法第 7 5 条で規定する業務以外となる、相談に応ずること（いわゆるコンサルティング）に係るものに関し、特許業務法人以外を派遣元とする場合には、労働者派遣の対象としても差し支えないこととしたところである。

ついては、留意すべき事項を別添のとおり日本弁理士会会長に対し通知しましたので、貴局におかれましては、弁理士の労働者派遣が適正に実施されるようご協力方お願いします。

(別添)

20060209特許 0 0 2

平成 1 8 年 2 月 2 0 日

日本弁理士会会長 佐藤 辰彦 殿

特許庁長官 中嶋 誠

弁理士が派遣労働者として業務に従事する場合に
留意すべき事項について

弁理士法（平成 1 2 年法律第 4 9 号）に基づく弁理士の業務については、その業務の特性からこれまで労働者派遣の対象とはなりえないとしてきたところである。しかし、平成 1 7 年 1 0 月 2 1 日付けで構造改革特別区域推進本部決定（以下「本部決定」という。）において、弁

理士法第4条第1項及び第3項に規定する業務のうち同法第75条で規定する業務以外となる、相談に応ずること（いわゆるコンサルティング）に係るものに関し、特許業務法人以外を派遣元とする場合には、労働者派遣の対象としても差し支えないこととしたところである。

ついては、弁理士の労働者派遣が適正に実施されるよう留意すべき事項を下記のとおり通知しますので、御了知の上、貴会の会員である弁理士に対して、周知徹底を図られるようお願いいたします。

記

1. 業務範囲の明確化

弁理士が派遣労働者として行う業務は、コンサルティング業務の範囲内（個別事案に係るものを除く）とし、具体的かつ明確に業務内容を派遣契約（派遣元と派遣先の契約（以下同じ。））、雇用契約（派遣元と派遣弁理士の契約（以下同じ。））に明記すること。

（理由）

弁理士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）ことから、労働者派遣事業の対象とはならないとしてきたところである。しかし、上記の本部決定において、「弁理士法第4条第1項及び第3項に規定する業務のうち同法第75条で規定する業務以外となる、相談に応ずること（いわゆるコンサルティング）に係るものに関し、特許業務法人以外を派遣元とする場合には、労働者派遣を認めること。」及び「当該弁理士の労働者派遣事業については適正に実施されるようコンサルティング業務の範囲の明確化（個別事案に係るものを除外）、守秘及び利益相反行為防止の徹底の措置を講ずる。」として決定されたところである。

コンサルティング業務のうち、個別事案に係るものを除外することとしたのは、弁理士法第75条に規定する業務（以下「独占業務」という。）と密接な連続性を有することから、これを派遣された弁理士が行えることとすると、実態上派遣先において独占業務が行われるおそれが高くなるためである。

なお、派遣された弁理士が派遣先において独占業務を行った場合には、雇用主である派遣元が実質的にその業務を行ったと判断されるおそれが高く、その場合には、派遣元に対して弁理士法第79条（1年以下の懲役又は100万円以下の罰金）の適用がありうる。

2. 守秘及び利益相反行為防止

（1）雇用契約及び派遣契約に守秘義務規定を明記すること。

（2）雇用契約に、派遣労働者である弁理士が業務の委託を受けていた企業と競合関係にある

企業及び派遣先企業と競合関係にある企業（以下単に「競合企業」という。）への派遣を拒否できる規定を明記すること。

（理由）

派遣された弁理士は業務上派遣先の秘密を知得する機会があることから守秘を徹底するとともに、競合企業への派遣がありうることから利益相反行為を防止する必要がある。守秘及び利益相反行為防止については、上記の本部決定においても示されているところである。

なお、派遣された弁理士に対しては、守秘義務違反につき弁理士法第80条（6月以下の懲役又は50万円以下の罰金）の適用がありうる。さらに、派遣元及び派遣先に対しては、秘密開示教唆につき刑法第61条（6月以下の懲役又は50万円以下の罰金）の適用及び派遣された弁理士からの営業秘密取得につき不正競争防止法第21条（法人：1億5千万円以下の罰金）の適用がありうる。

また、弁理士に対しては、利益相反行為（弁理士法第31条）につき弁理士法第32条による懲戒処分（経済産業大臣による処分）がありうる。

港湾労働法施行令第2条第3号の規定に基づく厚生労働大臣が指定する区域

(昭和63年労働省告示第101号)

港湾労働法施行令（昭和63年政令第335号）第2条第3号の規定に基づき、厚生労働大臣が指定する区域を次のように定める。

港湾労働法施行令（以下「令」という。）第2条第3号に規定する厚生労働大臣が指定する区域は、次の表の上欄に掲げる令別表の上欄に掲げる港湾ごとに、それぞれ次の表の下欄に掲げる区域とする。

令別表の上欄に掲げる港湾	区 域
東京	一 荒川口左岸突端から東日本旅客鉄道株式会社（以下「東日本旅客会社」という。）総武本線荒川橋りょうに至る同川左岸の線、同橋りょうから東日本旅客会社総武本線に沿って同線都道上野月島線橋りょうに至る線、同橋りょうから都道上野月島線、都道本郷亀戸線、都道吾妻橋伊興町線、一般国道4号、都道言問橋南千住線、一般国道6号、特別区道中日第3号路線、特別区道中日第6号路線、都道日本橋芝浦大森線、一般国道15号、一般国道131号及び都道東京大師横浜線に沿って多摩川大師橋に至る線、同橋から多摩川口左岸突端に至る同川左岸の線並びに陸岸により囲まれた区域 二 東京灯標（北緯35度33分58秒東経139度49分41秒）から25度30分9,280メートルの地点から199度5,370メートルの地点まで引いた線、同地点から190度10,610メートルの地点（以下「A地点」という。）まで引いた線、A地点から多摩川の河口における東京都と神奈川県との境界に当たる地点（以下「B地点」という。）まで引いた線及び陸岸により囲まれた区域内の埋立地 三 令別表の上欄に掲げる東京の港湾の水域のうち陸岸から200メートルの範囲内の海面及び多摩川多摩川大橋下流の東京都の区域内の河川水面
横浜	一 多摩川口右岸突端から同川多摩川大橋に至る同川右岸の線、同橋から市道幸多摩線及び県道川崎府中線に沿って東日本旅客会社東海道本線県道川崎府中線橋りょうに至る線、同橋りょうから東日本旅客会社東海道本線に沿って同線県道大師河原幸線橋りょうに至る線、同橋りょうから県道大師河原幸線、県道東京大師横浜線、一般国道15号及び一般国道1号に沿って派新田間川金港橋に至る線、同橋から新田間川新田間橋

	に至る派新田間川及び新田間川左岸の線、同橋から県道横浜生田線及び一般国道16号に沿って東日本旅客会社根岸線一般国道16号橋りょうに至る線、同橋りょうから東日本旅客会社根岸線に沿って同線中村川橋りょうに至る線、同橋りょう、同橋りょうから堀川山下橋に至る中村川及び堀川右岸の線、同橋から市道山下本牧磯子線、一般国道16号及び市道杉田方面389号線に沿って杉田川つくも橋に至る線、同橋、同橋から杉田川神戸橋に至る同川右岸の線、同橋から一般国道357号に沿って横浜市金沢区福浦三丁目の陸岸まで引いた線並びに陸岸により囲まれた区域 二 B地点からA地点まで引いた線、A地点から233度9,360メートルの地点まで引いた線、同地点から219度6,000メートルの地点まで引いた線、同地点から204度7,230メートルの地点まで引いた線、同地点から226度30分1,450メートルの地点まで引いた線、同地点から神奈川県横須賀市夏島町北端（北緯35度19分49秒東経139度38分27秒）まで引いた線及び陸岸により囲まれた区域内の埋立地 三 令別表の上欄に掲げる横浜の港湾の水域のうち陸岸から500メートルの範囲内の海面及び多摩川多摩川大橋下流の神奈川県の区域内の河川水面
名古屋	一 矢田川口右岸突端から名古屋鉄道株式会社常滑線矢田川橋りょうに至る同川右岸の線、同橋りょうから名古屋鉄道株式会社常滑線に沿って同線東海旅客鉄道株式会社（以下この号において「東海旅客会社」という。）東海道本線橋りょうに至る線、同橋りょうから東海旅客会社東海道本線に沿って同線一般国道19号橋りょうに至る線、同橋りょうから一般国道19号及び市道広小路線に沿って東海旅客会社関西本線市道広小路線橋りょうに至る線、同橋りょうから東海旅客会社関西本線に沿って市道名古屋環状線東海旅客会社関西本線橋りょうに至る線、同橋りょうから市道名古屋環状線及び一般国道23号（名四道路）に沿って同国道が海部郡飛島村大字飛鳥新田字竹之郷ヨタレ南の割の位置に達する地点に至る線、同地点から村道新政成三福線及び県道104号に沿って筏川樋門に至る線、同門、同門から名古屋港防潮堤及び名古屋港高潮防波堤に沿って同防波堤屈曲部南西角（北緯35度1分6秒東経136度46分53秒。次号において「C地点」という。）に至る線並びに陸岸により囲まれた区域（東海旅客会社東海道本線市道江川線橋りょうから東海旅客会社東海道本線及び日本貨物鉄道株式会社東臨港貨物線に沿って同線市道東海橋線橋りょうに至る線並びに同橋りょうから市道東海橋線、一般国道154号、市道西町線及び市道江川線に沿って東海旅客会社東海道本線市道江川線橋りょうに至る線により囲まれた区域を除く。） 二 大野港北防波堤灯台（北緯34度55分58秒東経136度49分19秒）から340度100メートルの地点から伊勢湾灯標（北緯34度56分16秒東経136度47分33秒）まで引いた線、同灯標から353度30分980メートルの地点まで引いた線、同地点から331度30分4,520メートルの地点まで引いた線、同地点から38度2,420メートルの地点まで引いた線、同地点から

	C地点まで引いた線、C地点から名古屋港高潮防波堤北西基点（北緯35度2分6秒東経136度45分58秒）まで引いた線及び陸岸により囲まれた区域内の埋立地 三 令別表の上欄に掲げる名古屋の港湾の水域のうち陸岸から500メートルの範囲内の海面
大 阪	一 神崎川口右岸突端から左門殿川辰巳橋に至る神崎川及び左門殿川右岸の線、同橋から一般国道43号、市道福町浜町線、一般国道2号、市道海老江九条線、市道安井町線、市道川口西九条線、市道西野田線、市道曾根崎川北岸線、府道大阪伊丹線、市道江戸堀線、府道大阪臨海線、市道玉造西九条線、市道南北線、市道難波境川線、府道大阪臨海線、一般国道26号、府道堺狭山線及び府道堺阪南線に沿って大津川大津川橋に至る線、同橋、同橋から大津川口左岸突端に至る同川左岸の線並びに陸岸により囲まれた区域 二 大阪南港南防波堤灯台（北緯34度37分42秒東経135度23分22秒）から12度7,920メートルの地点から214度18,000メートルの地点まで引いた線、同地点から130度に引いた線及び陸岸に囲まれた区域内の埋立地 三 令別表の上欄に掲げる大阪の港湾の水域のうち陸岸から200メートルの範囲内の海面
神 戸	一 芦屋川口左岸突端から同川芦屋川橋に至る同川左岸の線、同橋から一般国道43号、一般国道2号、市道中央幹線及び市道税関線に沿って西日本旅客鉄道株式会社（以下この号において「西日本旅客会社」という。）東海道本線市道税関線橋りょうに至る線、同橋りょうから西日本旅客会社の東海道本線、山陽本線及び和田岬線に沿って一般国道2号西日本旅客会社和田岬線橋りょうに至る線、同橋りょうから一般国道2号に沿って妙法寺川若宮橋に至る線、同橋、同橋から妙法寺川口右岸突端に至る同川右岸の線並びに陸岸により囲まれた区域 二 神戸第七防波堤東灯台（北緯34度40分34秒東経135度17分45秒）から10度4,800メートルの地点から175度9,870メートルの地点まで引いた線、同地点から259度11,940メートルの地点まで引いた線、同地点から301度5,430メートルの地点まで引いた線、同地点から270度に引いた線及び陸岸により囲まれた区域内の埋立地 三 令別表上欄に掲げる神戸の港湾の水域のうち陸岸から500メートルの範囲内の海面
関 門	一 一般国道2号と市道長府才川19号線との交会点から同市道及び市道長府扇町1号線に沿って陸岸に至る線、同交会点から一般国道2号、一般国道9号及び一般国道191号に沿って同国道が下関市今浦町57番地の1の位置に達する地点に至る線、同地点から210度に引いた陸岸に至る線並びに陸岸により囲まれた区域 二 彦島関彦橋から県道南風泊港線、県道田の首下関線、県道福浦港金比羅線及び県道

南風泊港線に沿って竹ノ子島昭和橋に至る線並びに陸岸により囲まれた区域

三 響灘大橋から0度に引いた線及び陸岸により囲まれた区域

四 令別表上欄に掲げる関門の港湾の、海上における南西側の境界線と交わる陸岸の地点（北緯33度56分43秒東経130度45分09秒）から180度1,587メートルの地点まで引いた線、同地点から202度38分に引いた響灘西1号道路に至る線、同道路、一般国道495号、市道浜町19号線、市道本町20号線、市道本町33号線、一般国道199号、 県道本城熊手線、一般国道3号、県道八幡戸畑線及び一般国道199号に沿って一般国道 199号九州旅客鉄道株式会社鹿児島本線橋りょうに至る線、同橋りょうから九州旅客鉄道株式会社鹿児島本線に沿って同線県道小倉港線橋りょうに至る線、同橋りょうから県道小倉港線、一般国道199号、一般国道3号、一般国道2号及び県道黒川白野江東本町線に沿って同県道が北九州市門司区大字田野浦1,206番の1の位置に達する地点に至る線、同地点から部埼灯台（北緯33度57分34秒東経131度1分23秒）まで引いた線、同灯台から10度30分に引いた陸岸に至る線並びに陸岸により囲まれた区域

五 吉志橋から142度に引いた陸岸に至る線、同橋から県道門司荊田線に沿って北九州市門司区大字畑847番の1の位置に達する地点に至る線、同地点から38度に引いた陸岸に至る線及び陸岸により囲まれた区域

六 令別表の上欄に掲げる関門の港湾の水域のうち陸岸から500メートルの範囲内の海面

令第1条第3号に規定する厚生労働大臣が指定する区域

平成11年11月17日
労働省告示第139号

令第1条第3号に規定する厚生労働大臣が指定する区域は、次の表の上欄に掲げる港湾ごとに、それぞれ下欄に掲げる区域とする。

港 湾	区 域
稚内	稚内の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
留萌	留萌の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
小樽	小樽の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
函館	函館の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
室蘭	室蘭の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
苫小牧	苫小牧の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
釧路	釧路の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
青森	青森の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
八戸	八戸の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
宮古	宮古の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
釜石	釜石の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
石巻	石巻の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
塩釜	塩釜の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
小名浜	小名浜の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
秋田船川	秋田船川の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
酒田	酒田の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
新潟	新潟の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
直江津	直江津の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
日立	日立の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
鹿島	鹿島の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
木更津	木更津の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
千葉	千葉の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
田子の浦	田子の浦の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
清水	清水の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
三河	三河の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
衣浦	衣浦の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
四日市	四日市の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
伏木富山	伏木富山の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
敦賀	敦賀の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
舞鶴	舞鶴の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
和歌山下津	和歌山下津の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
阪南	阪南の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
尼崎西宮芦屋	尼崎西宮芦屋の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
東播磨	東播磨の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域

姫路	姫路の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
徳島小松島	徳島小松島の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
高松	高松の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
坂出	坂出の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
新居浜	新居浜の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
今治	今治の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
松山	松山の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
高知	高知の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
水島	水島の港湾の水域の沿岸から1,000メートルの範囲内の区域
笠岡	笠岡の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
福山	福山の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
尾道糸崎	尾道糸崎の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
呉	呉の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
広島	広島をの港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
境	境の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
岩国	岩国の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
徳山下松	徳山下松の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
三田尻中関	三田尻中関の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
宇部	宇部の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
小野田	小野田の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
苅田	苅田の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
博多	博多の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
三池	三池の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
唐津	唐津の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
伊万里	伊万里の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
三角	三角の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
八代	八代の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
水俣	水俣の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
大分	大分の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
細島	細島の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
油津	油津の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
鹿児島	鹿児島をの港湾の水域の沿岸から1,300メートルの範囲内の区域
名瀬	名瀬の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
那覇	那覇の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
石垣	石垣の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続の原則

1 事業主の行う手続の種類

労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る事業主により行われる手続は、次に掲げるとおりである。

(1) 一般労働者派遣事業手続

事項	参照箇所	許可・届出等の別	条項
許可	第4の1	許可	法第5条第1項
許可証の亡失、滅失による再交付（許可証再交付申請）	第4の4の(2)	事後申請	法第8条第3項
許可有効期間の更新	第4の2	許可有効期間の更新	法第10条第2項
事業を行う者の氏名若しくは名称 又は住所、法人の場合その代表者の氏名 法人の場合その役員の氏名又は住所 一般労働者派遣事業を行う 事業所の名称又は所在地 派遣元責任者の氏名又は住所 特定製造業務への労働者派遣の開始・終了 一般労働者派遣事業を行う事業所の新設（事業所における事業の開始） 一般労働者派遣事業を行う事業所の廃止（事業所における事業の終了）	第4の3 に係る変更 （許可証書換 申請を含む。）	事後届出、申請	法第11条第1項及び第2項
事業の廃止	第4の5		法第13条第1項
許可証の返納	第4の4の(3)	返納	則第4条

(2) 特定労働者派遣事業手続

事項	参照箇所	許可・届出等の別	条項
届出	第 5 の 1	事前届出	法第16条第 1 項
事業を行う者の氏名若しくは名称 又は住所、法人の場合その代表者の氏名 法人の場合その役員の氏名又は住所 特定労働者派遣事業を行う 事業所の名称又は所在地 派遣元責任者の氏名又は住所 特定製造業務への労働者派遣の開始・終了 特定労働者派遣事業を行う事業所の新設（事業所における事業の開始） 特定労働者派遣事業を行う事業所の廃止（事業所における事業の終了）	第 5 の 2	事後届出	法第19条第 1 項及び第 2 項
事業の廃止	第 5 の 3		法第20条

(3) 一般労働者派遣事業及び特定労働者派遣事業に共通する手続

事項	参照箇所	許可・届出等の別	条項
事業報告	第 6 の 1 の (2)	書面提出	法第23条第 1 項
収支決算書	第 6 の 1 の (3)		
海外派遣	第 6 の 2	事前届出	法第23条第 3 項

2 事業主の手続の原則

(1) 書類の提出の経由

イ 1に掲げた労働者派遣事業に係る許可、届出等の手続を行うに際し、事業主が厚生労働大臣に提出する書類（申請書、届出書等だけではなく、これらに添付すべきこととされている書類を含む。）は、原則として当該事業主の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下、「事業主管轄労働局」という。）を経て厚生労働大臣に提出される（則第19条）。

ただし、事業所における次に掲げる事項のみを申請又は届け出るときは、当該事項に係る事業所の所在地を管轄する労働局（以下、「事業所管轄労働局」という。）へ書類を提出しても差し支えない。

- ① 一般労働者派遣事業及び特定労働者派遣事業の変更の届出（第4の3の(1)のイ、第5の2の(1)のイ参照）
- ② 許可証再交付の申請（第4の4の(2)参照）
- ③ 許可証の返納（第4の4の(3)参照）

ロ したがって、各手続において、書類の提出期限が定められている場合における期限内か否かの判断は、原則として事業主管轄労働局に提出された時点を基準に行う。

(2) 提出すべき書類の部数

イ (1)のイについて提出すべき書類（許可証を除く。）の部数は、正本一通及びその写し二通であり、原則として事業主管轄労働局に提出する。ただし、各手続における申請書、届出書等以外の添付書類（一般労働者派遣事業計画書及び特定労働者派遣事業計画書を除く。）（第4の1の(3)の二等参照）については、正本一通及びその写し一通で足るものである（則第20条）。

ロ このうち、正本一通については本省に送付するとともに、写し一通は管轄労働局が保管する（第4の7の(3)及び第5の5の(2)参照）。残りの写し一通（イのただし書による添付書類は含まないもの）は、書類の提出者に控として渡すこととする。

(3) 許可権者等

イ 1に掲げた労働者派遣事業に係る許可、届出等の手続に際し、書類の提出は原則として事業主管轄労働局を経由して行われるが、許可、許可の有効期間の更新等の権限はすべて厚生労働大臣が有するものである。

ロ したがって、許可等の申請については、都道府県労働局を経由する段階では関係書類の「受付」が行われるのであって、都道府県労働局は、①必要な書類が添付されていること、②書面に記入もれないこと及び記入事項に誤りがないこと等を確認した上で、関係書類を本省に送付し、最終的に本省に到達した段階で「申請に対する処分（許可等）」が行われる。

ハ なお、届出については、届出書の記載事項に不備がないこと、届出書に必要な書類が添付されていることその他の法令に定められた届出の形式上の要件に適合している場合は、都道府県労働局において「受理」が行われる。

3 手数料の納付

(1) 概要

1 に掲げた手続のうち次表①欄に掲げる手続を行おうとする者はそれぞれ同表②欄に定める手数料を納付しなければならない（法第54条、令第9条）。

①手続	②手数料	③申請書様式
一般労働者派遣事業の許可申請	許可手数料 120,000円+55,000円 ×（一般労働者派遣事業を行う事業所の数から一を減じた数）	様式第1号
許可証の亡失または滅失の際の許可証の再交付申請	許可証再交付手数料 許可証1枚につき 1,500円	様式第5号
一般労働者派遣事業の許可の有効期間の更新申請	許可有効期間更新手数料 55,000円×（一般労働者派遣事業を行う事業所の数）	様式第1号
許可証の書換申請 （一般労働者派遣事業において氏名若しくは名称、所在地、事業所の名称又は事業所の所在地を変更する場合。）	許可証書換手数料 許可証1枚につき 3,000円	様式第5号

(2) 手数料の納付方法

手数料は上表①欄に掲げる手続を行う者がそれぞれ同表③欄に掲げる申請書に、同表②欄に掲げる額に相当する額の収入印紙を貼って納付しなければならない（則第54条第1項）。

(3) 手数料の返還

手数料は、それぞれの申請書を受理し、受理印を押印し当該収入印紙に消印した後は返還しないものであること（則第54条第2項）。

4 登録免許税の課税

(1) 概要

イ 1 に掲げた手続のうち、一般労働者派遣事業の許可申請を行おうとする者は登録免許税を納付しなければならない（登録免許税法（昭和42年法律第35号）第3条）。ただし、国及び登録免許税法別表第2に掲げる者については、登録免許税が課されないこと（登録免許税法第4条第1項）。

ロ 納税額として、許可一件当たり9万円が課されること（登録免許税法別表第1第81号）。

(2) 登録免許税の納付方法

登録免許税については、登録免許税の納付に係る領収証書を申請書（様式第1号の第1面の裏面）に貼って提出するものとする（登録免許税法第21条）。納付方法は、現金納付が原則であり、国税の収納機関である日本銀行、日本銀行歳入代理店（銀行等や郵便局）又は都道府県労働局の所在地を管轄する税務署において、登録免許税の相当額を現金で納付するものであること（国税通則法（昭和37年法律第66号）第34条）。

(3) 納期限について

登録免許税の納期限（許可日（登録免許税法第27条））までに、領収証書の提出がなく、納付の確認ができない場合には、許可を受けた者の当該登録免許税に係る同法第8条第2項の規定による納税地の所轄税務署長に対し、その旨を次の様式例により通知すること。

			年	月	日
〇〇税務署長 殿					
〇〇労働局需給調整事業担当部長					
登録免許税の納付不足額の通知について					
登録免許税法第28条第1項の規定により、下記のとおり通知します。					
記					
1	区	分	一般労働者派遣事業の許可		
2	登 録 免 許 税 の 額		9万円		
3	未	納	額	〇〇円	
4	納	期	限	年	月 日
5	申請者の氏名又は名称				

(4) 還付について

登録免許税の納付をして許可の申請をした者につき当該申請が却下された場合及び当該申請の取り下げがあった場合には、納付された登録免許税の額及び登録免許税法施行令第31条に規定する事項を許可の申請をした者の当該登録免許税に係る同法第8条第2項の規定による所轄税務署長に対し、次の様式例により通知すること。

年 月 日

〇〇税務署長 殿

〇〇労働局需給調整事業担当部長

登録免許税の過誤納の通知について

登録免許税法第31条第1項の規定により、下記のとおり通知します。

記

- 1 納 付 額 〇〇円
- 2 過 誤 納 の 理 由 登録免許税法第31条第〇項に該当
及び該当することとなった日 年 月 日
- 3 申請者の氏名又は名称

5 事業所台帳の作成等

(1) 事業所台帳の作成、記載

イ 1に掲げた手続のうち、一般労働者派遣事業の許可（許可有効期間更新）申請があった場合には、事業主管轄労働局においては、一般労働者派遣事業を行おうとする各事業所の事業所管轄労働局に対して、申請書の写し及び各事業所に関する書類を送付することとし、当該申請者に対し、許可がされたときは、事業所管轄労働局において各事業所について一般労働者派遣事業所台帳を作成

し、所要の事項を記載する。

- ロ 特定労働者派遣事業の届出書の提出があった場合において、形式上の不備がなく、当該届出書が受理された場合も、同様に各事業所管轄労働局に書類を送付、事業所管轄労働局において特定労働者派遣事業所台帳を作成し、所要の事項を記載する。

(2) 事業所台帳の記載事項の変更

(1)のイ及びロの手続以外の1に掲げた手続により事業所台帳の記載事項に変更が加えられたときは、事業所管轄労働局は、利用の便を考慮して、原則として新たに事業所台帳を作成することなく、従来使用した事業所台帳の関係事項の記載を、その都度、補正するものとする。

(3) 事業所台帳の保管

- イ 事業所台帳は、事業所管轄労働局において保管するものとし、利用の便を考慮して一般労働者派遣事業、特定労働者派遣事業別等適宜分類し、編綴するものとする。
- ロ 一般労働者派遣事業所台帳であって許可の有効期間内のもの及び特定労働者派遣事業所台帳については、イにより保管するが、許可の有効期間経過後（一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業を廃止した場合等それぞれの事業を行わなくなった場合を含む。）の一般（特定）労働者派遣事業所台帳は別途保管するものとする。
- ハ 事業所台帳の保存期限は原則として永年とする。

(4) 事業所台帳の写しの作成、送付

- イ 事業所管轄労働局は、(1)により事業所台帳を作成、記載したときは当該事業所台帳の写しを、それぞれ二部作成すること。
- ロ (1)の手続を行う都度、当該写しのうち一通は事業主管轄労働局に、残りの一通については本省に、送付すること。なお、当該送付を受けた事業主管轄労働局及び本省においては、事業主毎にまとめて、(3)の事業所台帳の保管の方式に従い、当該事業所台帳の写しを保管すること。

(5) 事業主台帳の作成等

事業所を管轄しない事業主管轄労働局においても、一般労働者派遣事業の許可（許可有効期間更新）申請又は特定労働者派遣事業の届出書の提出があった場合には、(1)から(4)と同様に、事業主に係る事項について一般派遣元事業主台帳又は特定派遣元事業主台帳を作成し、所要の事項を記載、保管すること。

第4 一般労働者派遣事業の許可等

1 許可手続

(1) 一般労働者派遣事業の許可

イ 一般労働者派遣事業を行おうとする者は、管轄都道府県労働局を経て厚生労働大臣に対して、許可を申請しなければならない（法第5条第1項）。

ロ イの許可の申請は、(3)に掲げる許可申請関係書類を事業主管轄労働局に提出することにより行う（法第5条第2項から第4項まで）。

なお、許可は「事業主」ごとに行うものであるが、事業主は申請に際して一般労働者派遣事業を行おうとする各事業所の名称等について申請書に記載するとともに、事業所ごとに事業計画書等の書類を提出することが必要である（法第5条第2項から第4項まで）。

ハ 申請を受けた事業主管轄労働局及び事業所管轄労働局においては、速やかに(5)の許可要件について、(3)に掲げる許可申請関係書類、実地調査等により確認し、その結果を事業主管轄労働局を経由して本省に報告する（7の(3)参照）。

ニ なお、事業主としては、一般労働者派遣事業を行う事業所と特定労働者派遣事業を行う事業所の双方を持ちうるが、同一の事業所において一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の双方を行いうるものではない（第1の3の(4)参照）。

ホ 許可の申請に際し、特定製造業務（物の製造の業務で、第9の4の(3)のイの④及び⑤以外のもの）を行う場合には、その旨を記載した申請書を提出しなければならない。（法附則第4項）

なお、物の製造の業務とは、具体的には、物を溶融、鑄造、加工、又は組み立て、塗装する業務、製造用機械の操作の業務及びこれらと密接不可分の付随業務として複数の加工・組立て業務を結ぶ場合の運搬、選別、洗浄等の業務をいうものである。

したがって、例えば、製品の設計、製図の業務、物を直接加工し、又は組み立てる業務等の工程に原料、半製品等を搬入する業務、加工、組立て等の完了した製品を運搬、保管、包装する業務、製造用機械の点検の業務、製品の修理の業務はこれに含まれない。

林業の業務は、造林作業（①地ごしらえ、②植栽、③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打、⑦間伐）及び素材（丸太）生産作業（①伐採（伐倒）、②枝払い、③集材、④玉切り（造材））に分けることができるが、このうち素材（丸太）生産作業については、立木を伐採し、最終的に丸太という人工物に「加工」するものであり、製造業務に該当するものであること、①から④までの業務が時間的にも空間的にも連続的・一体的に営まれる業務であることから、素材（丸太）生産作業のすべての業務が製造業務に該当するものである。

また、造林作業の③から⑦までの業務は労働者派遣の対象となるものである（第2の2の(3)のハ参照）が、これらの業務と素材（丸太）生産作業の業務を同一の派遣労働者が同時に併せて行う場合は、当該労働者派遣に製造業務が含まれているため、全体として製造業務に該当するものであ

る。

なお、林業における労働災害の発生頻度は、他産業に比べ高い水準にあることにかんがみ、労働者派遣の受け入れに当たっては、労働安全衛生法等に十分に留意すること。

また、労働者派遣事業の対象となる業務については、安全衛生の徹底を図るため、以下の措置等を講ずることとしているので、十分留意すること。

- ① 労働者派遣契約に安全及び衛生に関する事項を記載すること（第7の2の(1)のイの(ハ)の⑥参照）。
- ② 物の製造の業務に労働者派遣を行う場合には、製造業務専門派遣元責任者及び製造業務専門派遣先責任者を選任すること（第8の10の(3)のニ、第9の7の(4)のニ参照）。
- ③ 派遣元責任者及び派遣先責任者は、派遣労働者の安全及び衛生に関し、必要な連絡調整を行うこと（第8の10の(4)の⑩、第9の7の(5)のホ参照）。
- ④ 派遣先は、派遣元事業主が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（第9の3の(5)参照）。

(2) 「事業所」の意義

イ 「事業所」とは、労働者の勤務する場所又は施設のうち、事業の内容としての活動が有機的、組織的に行われる場所のことであり、作業組織上相当の独立性を有するものである。

ロ 具体的には雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一であり、次の要件に該当するか否かを勘案することによって判断する。

- ① 場所的に他の（主たる）事業所から独立していること。
- ② 経営（又は業務）単位としてある程度の独立性を有すること。すなわち、人事、経理、経営（又は業務）上の指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること。
- ③ 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること。

労働者の勤務する場所又は施設が①、②及び③のすべてに該当する場合並びに事業主が法人である場合であってその登記簿上の本店又は支店に該当するときは、もとより、一の事業所として取り扱うものであるが、それ以外の場合であっても、他の社会保険の取扱い等によっては、一の事業所と認められる場合があるから、実態を把握の上慎重に事業所か否かの判断を行う。

ハ 事業主が許可を受け、及び届け出る必要があるのは、イ及びロにより「事業所」とされたもののうち、「一般労働者派遣事業を行う事業所」であるが、これについては、次のように判断する。

(イ) 実質的に一般労働者派遣事業の内容となる業務処理の一部又は全部を行っている事業所であること。すなわち、派遣労働者に対し派遣就業の指示を行い労働に従事させていると評価できる事業所であって、具体的には、法第34条の就業条件の明示、派遣労働者に係る雇用契約の締結若しくは派遣労働者となろうとする者の登録、派遣労働者に係る雇用管理の実施等の事務の処理機能を有しているいわば、派遣労働者が帰属する事業所である（ロの①に該当する事業所（特に異なった都道府県に所在する事業所）については、このように判断される蓋然性が極めて高くなるので留意すること。）。

一般労働者派遣事業の事業所の事業主が法人である場合の登記簿上の本店又は支店であっても同様の基準により判断する。

- (ロ) なお、(イ)の基準により一般労働者派遣事業の内容となる業務処理を行っている場所又は施設がイ及びロにより「事業所」とされない場合（そのようなことは通常考えられない。）は、当該施設が他の一般労働者派遣事業を行う事業所に附属し一般労働者派遣事業を行っているものとして取り扱う。この場合において、事業主が許可を受け及び届け出る必要があるのは、当該「他の一般労働者派遣事業を行う事業所」である。
- (ハ) 派遣労働者の教育訓練のみを行う事業所、派遣労働者の募集のみを行う事業所、派遣先の開拓のみを行う事業所、一般労働者派遣事業に係る会計、財務の処理のみを行っている事業所等については、一般労働者派遣事業を行う事業所ではないと判断されるものである。
- (ニ) (イ)の派遣労働者となろうとする者の登録申込みについて、真に偶発的にこれを受理するに過ぎない場合には一般労働者派遣事業の許可を要するものではないが、(ハ)のような業務を行う事業所については、その事業内容からも、登録申込みの受理を行う場合には業として労働者派遣事業（の一部）を行っているとして解される蓋然性が高く、一般労働者派遣事業を行う事業所として許可を受け、及び届け出ることが適当である。また、当該事業所において、登録の申込みの受理が繰り返し行われる場合には、業として労働者派遣事業（の一部）を行っているとして解されるものであることから、一般労働者派遣事業を行う事業所としての許可及び届出が必要である。
- (ホ) (イ)により、一般労働者派遣事業を行う事業所と判断した事業所が現実の雇用保険の取扱いにおいては、事業所非該当施設とされている場合にあっては、雇用保険部門にその旨連絡し、事業所に関する取扱いに齟齬が生じないよう調整を行うこと。

(3) 許可申請関係書類

一般労働者派遣事業の許可申請関係書類は法人及び個人の区分に応じ次のイ及びロのとおりとする（法第5条第2項から第4項まで、則第1条の2第1項から第3項まで）（一般労働者派遣事業関係手続に要する書類の総括については8参照）。

イ 法人の場合

- (イ) 一般労働者派遣事業許可申請書（様式第1号）（4欄の⑤には、派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所に加えて、派遣元責任者講習受講証明書（様式第18号）に記載された番号を付記すること（平成19年3月31日までに派遣元責任者講習を受講した場合を除く。）。）
- (ロ) 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書（様式第3号）
- (ハ) 定款又は寄附行為
- (ニ) 登記事項証明書
- (ホ) 役員の住民票（本籍地の記載のあるものに限る。外国人にあっては、外国人登録証明書。以下同じ。）の写し及び履歴書（職歴、賞罰及び役職員への就任解任状況を明らかにしたものであることが必要。以下同じ。）（役員が未成年者であって一般労働者派遣事業に関し法定代理人から

営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））。）

(ハ) 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）

(ト) 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書（持分会社にあっては、社員資本等変動計算書。以下「株主資本等変動計算書等」という。）（税務署に提出したもの。ただし、最近の事業年度における決算が終了しているが株主総会の承認を得られていないため未だ税務署に提出していない場合については、当該決算に係る貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等が確実に税務署に提出される場合には、当該貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等であっても差し支えない。また、この場合(フ)のaの①及び②を提出させる必要はない。設立後最初の決算期を終了していない法人の申請に係る場合は、会社法（平成17年法律第86号）第435条第1項に規定する会社成立時の貸借対照表、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）第123条第1項（同法第199条において準用する場合を含む。）に規定する法人成立時の貸借対照表等のみでよい。）

(フ) 一般労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

a ① 最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1及び4は、必ず提出させること。）

（なお、連結納税制度を採用している法人については次に掲げる書類

- ・ 最近の連結事業年度における連結法人税の納税申告書の写し（連結親法人の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1の2「各連結事業年度分の連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表7の2付表2「連結欠損金個別帰属額に関する明細書」が提出される場合には、その写しを併せて提出させること。）

- ・ 最近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書（申請法人に係るものに限る。）の写し（税務署に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあっては別表4の2付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。）

② 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの）

（なお、連結納税制度を採用している法人については納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による最近の連結事業年度における連結所得金額に関するもの））

（設立後最初の決算を終了していない法人の申請に係る場合は、①及び②は不要。）

b 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証

明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

- (リ) 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と役員が同一である場合においては、提出を要しない。）

ロ 個人の場合

- (イ) 一般労働者派遣事業許可申請書（様式第1号）（4欄の⑤には、派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所に加えて、派遣元責任者講習受講証明書（様式第18号）に記載された番号を付記すること（平成19年3月31日までに派遣元責任者講習を受講した場合を除く。）。）

- (ロ) 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書（様式第3号）

- (ハ) 住民票の写し及び履歴書（申請者が未成年者であって一般労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））。）

- (ニ) 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）

- (ホ) 一般労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

- a ① 最近の納税期における所得税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるもの）

- ② 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号イに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による最近の納税期における金額に関するもの）

- ③・青色申告の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）は、最近の納税期における所得税法施行規則第65条第1項第1号の貸借対照表及び損益計算書（所得税青色申告決算書（一般用）の写し（税務署の受付印のあるもの））

- ・白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、(ロ)の一般労働者派遣事業計画書の「7 資産等の状況」欄に記載された土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書

- ④ 預金残高証明書（納税期末日のもの）

（事業開始後最初の納税を終了していない個人の申請に係る場合は、①から④までの書類に代えて、(ロ)の一般労働者派遣事業計画書の「7 資産等の状況」欄（近接する適当な日の状況につき記載する。）に記載された土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書並びに現金・預金に係る預金残高証明書を提出する。）

- b 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

- (ヘ) 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と申請者が同一である場合においては、提出を要しない。）

ハ 特定派遣元事業主（法第16条第1項の規定により特定労働者派遣事業の届出書を提出した者をいう。以下同じ。）が、一般労働者派遣事業の許可を申請するに際しては、イの(ハ)及び(ニ)、(ホ)のうち役員の住民票の写し及び履歴書（法人の場合）又はロの(ハ)のうち住民票の写し及び履歴書（個人の場合）を添付することを要しない（則第1条の2第4項）。

ニ イ及びロに掲げる書類のうち、イの(イ)及び(ロ)並びにロの(イ)及び(ロ)に掲げる書類は、正本一通及びその写し二通を提出することを要するが、それ以外の書類については、正本一通及びその写し一通で足りる（則第20条）（第3の2の(2)参照）。

(4) 法人の「役員」の意義等

イ 法人の役員とは、おおむね次に掲げる者をいう。

- ① 株式会社については、代表取締役、取締役（会計参与設置会社である場合は会計参与、監査役設置会社である場合は監査役、委員会設置会社である場合は執行役）
- ② 合名会社及び合同会社については、総社員（定款をもって業務を執行する社員を定めた場合は、当該社員）
- ③ 合資会社については、総無限責任社員（定款をもって業務を執行する無限責任社員を定めた場合は、当該無限責任社員）
- ④ 特例有限会社（会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成17年法律第87号）第3条第2項に規定する特例有限会社をいう。）については、取締役、監査役を置いた場合には監査役
- ⑤ 一般社団法人及び一般財団法人については、理事及び監事
- ⑥ 特殊法人、独立行政法人及び地方独立行政法人については、総裁、理事長、副総裁、副理事長、専務理事、理事、監事等法令により役員として定められている者

ロ 中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）第3条第1項に規定する事業協同組合、事業協同小組合、企業組合、協業組合、商工組合や組合等登記令（昭和39年政令第29号）第1条に規定する組合等（以下単に「組合等」という。）のように法律上法人格を与えられているものは、組合等を構成する法人とは独立した別個の法人であり、当該組合等が許可を受け一般労働者派遣事業を行う主体となる（JVとの関係については第1の1の(6)参照）。

(5) 許可要件

イ 一般労働者派遣事業については、当該事業が法の趣旨に沿って、適正に運営され、労働力需給の適正な調整が図られるとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定が確保されることが必要である。

ロ このため、許可制を採用し、一定の要件を満たす者に限り許可することとしているが、この場合、労働者保護と雇用の安定のためのルールを遵守し、適正な事業運営を行い得る資質を有する者に限り事業の実施を認めるとともに、当該事業について、

- ① 専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものでないこと。
- ② 派遣労働者に対し適切な雇用管理を行うこと。
- ③ 個人情報適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられてい

ること

④ 一定水準の事業遂行能力を有すること。

を事前に確認した上で事業を行わせることが必要である。

ハ このような観点から、以下のとおり、許可の欠格事由（法第6条）及び許可基準（法第7条第1項）を定めているところであり、許可の申請に係る事業が、許可の欠格事由に該当せず、許可基準をすべて満たすと認められる場合にのみ許可されるものである。

ニ 一般労働者派遣事業の許可を受けた後、許可の欠格事由に該当するに至ったときは、許可が取り消されることになる（法第14条第1項第1号。第13の2の(2)のイ参照）。

許可の欠格事由

申請者が法人か個人かの区分に応じて、次の 1 及び 2 により許可の欠格事由に該当するか否かの判断を行う。

1 法人の場合

次のいずれかに該当する法人は、一般労働者派遣事業の許可を受けることができない(法第 6 条)。

- (1) 当該法人が、次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 年を経過していない場合

イ 法の規定

ロ 労働に関する法律の規定であって政令で定める規定 次のとおりとする（令第 3 条）。

- (イ) 労働基準法第117条、第118条第 1 項（同法第 6 条及び第56条の規定に係る部分に限る。）、第119条（同法第16条、第17条、第18条第 1 項及び第37条の規定に係る部分に限る。）及び第120条（同法第18条第 7 項及び第23条から第27条までの規定に係る部分に限る。）の規定並びに当該規定に係る同法第121条の規定（これらの規定が法第44条（第 4 項を除く。）の規定により適用される場合を含む。）
- (ロ) 職業安定法第63条、第64条、第65条（第 1 号を除く。）及び第66条の規定並びにこれらの規定に係る同法第67条の規定
- (ハ) 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第40条の規定及び同条の規定に係る同法第42条の規定
- (ニ) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第49条、第50条及び第51条（第2号及び第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- (ホ) 賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）第18条の規定及び同条の規定に係る同法第20条の規定
- (ヘ) 港湾労働法第48条、第49条（第 1 号を除く。）及び第51条（第 2 号及び第 3 号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- (ト) 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成 3 年法律第57号）第19条、第20条及び第21条（第 1 号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
- (チ) 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62条、第63条及び第65条の規定並びにこれらの規定に係る同法第66条の規定
- (リ) 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成 8 年法律第45号）第32条、第33条及び第34条（第 1 号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
- (ス) 法第44条第 4 項の規定により適用される労働基準法第118条、第119条及び第121条の規定並

びに法第45条第7項の規定により適用される労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第119条及び第122条の規定

ハ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）の規定（第48条の規定を除く。）

ニ 刑法（明治40年法律第45号）第204条、第206条、第208条、第208条の3、第222条又は第247条

ホ 暴力行為等処罰に関する法律（大正15年法律第60号）

ヘ 出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第73条の2第1項

ト 健康保険法（大正11年法律第70号）第208条、第213条の2又は第214条第1項の規定

チ 船員保険法（昭和14年法律第73号）第156条、第159条の3又は第160条第1項の規定

リ 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第51条前段又は第54条第1項（第51条前段の規定に係る部分に限る。）

ヌ 厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第102条第1項、第103条の2、第104条第1項（第102条第1項又は第103条の2の規定に係る部分に限る。）、第182条第1項若しくは第2項又は第184条（第182条第1項又は第2項の規定に係る部分に限る。）

ル 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）第46条前段又は第48条第1項（第46条前段の規定に係る部分に限る。）

ヲ 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第83条又は第86条（第83条の規定に係る部分に限る。）

ワ 執行猶予等の取扱い

刑の執行猶予の言渡を受けた後、その言渡を取り消されることがなく猶予の期間を経過した者は、刑の「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年を経過していない場合」には該当せず、猶予期間を無事経過することによって直ちに欠格事由を離脱する。大赦又は特赦により刑の言渡の効力を失った者についても同様である。なお、刑の時効の完成、仮出獄を許された者の刑の残余期間の満了その他の事由により、刑の執行の免除を得たものは、「執行を受けることがなくなった」に該当し、当該欠格事由につき判断する必要がある。

カ 法人の両罰規定による処罰

法人が両罰規定により処罰された場合についても当該欠格事由についての判断を行う必要があるが、法人については、罰金刑しか存在しないので、処罰の根拠となる法規定は、上記イ及びロ並びにヘからヲに掲げる規定のみである。

(2) 当該法人が破産宣告を受け復権していない場合

(3) 当該法人が法第14条第1項（第1号を除く。）の規定により一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該許可の取消しの日から起算して5年を経過していない場合

(4) 当該法人の役員のうちに次のいずれかに該当する者がある場合

イ 禁固以上の刑に処せられ、又は(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、

ホ及びへ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年を経過していない者

ロ 成年被後見人、被保佐人又は破産者

ハ 法第14条第1項（第1号を除く。）の規定により、個人事業主として受けていた一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該許可の取消しの日から起算して5年を経過していない者

ニ 一般労働者派遣事業について法定代理人から営業の許可を受けていない未成年者であって、その法定代理人が上記イ、ロ又はハのいずれかに該当する者

ホ 未成年者とは、満年齢が20歳に満たない者をいう（民法第4条）。なお、婚姻した未成年者については、未成年者としては取り扱わない（同法第753条）。

ヘ 未成年者の法定代理人は、通常その父母である（民法第818条）が、場合によっては（同法第838条）、後見人が選任されている場合がある。

ト 未成年者であっても、その法定代理人から一般労働者派遣事業につき民法第6条第1項の規定に基づく営業の許可を受けている者については、この要件につき判断する必要がある。

2 個人の場合

次のいずれかに該当する者は、一般労働者派遣事業の許可を受けることができない（法第6条）。

(1) 禁固以上の刑に処せられ、又は(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、ホ及びへ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年を経過していない者

(2) 成年被後見人、被保佐人又は破産者

(3) 法第14条第1項（第1号を除く。）の規定により、個人事業主として受けていた一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該許可の取消しの日から起算して5年を経過していない者

(4) 一般労働者派遣事業について法定代理人から営業の許可を受けていない未成年者であって、その法定代理人が上記(1)、(2)又は(3)のいずれかに該当する者

この内容は、それぞれ1の(4)のイ、ロ、ハ及びニと同様である。

許可基準

次に掲げる 1 から 4 までのすべてに適合していると認めるときでなければ、一般労働者派遣事業の許可をしてはならないこととすること（法第 7 条第 1 項）。

1 法第 7 条第 1 項第 1 号の要件（当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと。）

〔労働力需給の適正な調整を図るため、特定企業への労働者派遣に関して、次のとおり判断する。〕

- ・ 当該要件を満たすためには、法第 48 条第 2 項の勧告の対象とならないものであること、すなわち、当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるもの（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として厚生労働省令で定める場合において行われるものを除く。）でないことが必要である（第 13 の 4 参照）。
- ・ 「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」とは、特定の者に対してのみ当該労働者派遣を行うことを目的として事業運営を行っているものであって、それ以外の者に対して労働者派遣を行うことを目的としていない場合である。
- ・ 「厚生労働省令で定める場合」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、10 分の 3 以上の者が 60 歳以上の者（他の事業主の事業所を 60 歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限る。）である場合である。
- ・ なお、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと」を、一般労働者派遣事業の許可条件として付することに留意すること。

2 法第 7 条第 1 項第 2 号の要件（申請者が当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。）

〔派遣労働者を雇用する者と指揮命令する者が分離するという特性にかんがみ、派遣労働者に対する適切な雇用管理能力を要求することにより、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図るため、次のような事項につき判断する。〕

(1) 派遣元責任者に関する判断

イ 派遣元責任者として雇用管理を適正に行い得る者が所定の要件及び手続に従って適切に選任、配置されていること。

- ・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
 - ① 法第 36 条の規定により、未成年者でなく、法第 6 条第 1 号から第 4 号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。
 - ② 則第 29 条で定める要件、手続に従って派遣元責任者の選任がなされていること（第 8 の 10 の (3) 参照）。

- ③ 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。
- ④ 適正な雇用管理を行う上で支障がない健康状態であること。
- ⑤ 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。
- ⑥ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。
- ⑦ 派遣元責任者となり得る者の名義を借用して、許可を得ようとするものでないこと。
- ⑧ 次のいずれかに該当する者であること。

(i) 成年に達した後、3年以上の雇用管理の経験を有する者

この場合において、「雇用管理の経験」とは、人事又は労務の担当者（事業主（法人の場合はその役員）、支店長、工場長その他事業所の長等労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」を含む。）であったと評価できること、又は労働者派遣事業における派遣労働者若しくは登録者等の労務の担当者（法施行前のいわゆる業務処理請負業における派遣的労働者の労務の担当者を含む。）であったことをいう。

(ii) 成年に達した後、職業安定行政又は労働基準行政に3年以上の経験を有する者

(iii) 成年に達した後、民営職業紹介事業の従事者として3年以上の経験を有する者

(iv) 成年に達した後、労働者供給事業の従事者として3年以上の経験を有する者

- ⑨ 職業安定局長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（許可の申請の受理の日前3年以内の受講に限る。）した者であること。
- ⑩ 外国人にあっては、原則として、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）（以下「入管法」という。）別表第一の一及び二の表並びに別表第二の表のいずれかの在留資格を有する者であること。
- ⑪ 派遣元責任者が苦情処理等の場合に、日帰りで往復できる地域に労働者派遣を行うものであること。

- ・ なお、上記⑧及び⑨に係る経過措置として、平成21年9月までの新規の許可（おおむね同年6月までに新規の許可の申請のあったもの）及び平成22年3月までの許可の有効期間の更新（おおむね同年1月までに許可の有効期間の更新の申請のあったもの）については、従来どおりとする。（上記⑧については、「成年に達した後の雇用管理の経験と派遣労働者としての業務の経験とを合わせた期間が3年以上のもの（ただし、雇用管理の経験が1年以上ある者に限る。）」又は「成年に達した後の雇用管理経験と職業経験を合わせた期間が5年以上の者（ただし雇用管理の経験が1年以上ある者に限る。）」に該当する者であっても差し支えない。また、上記⑨については、許可の申請の受理の日前5年以内に「派遣元責任者講習」を受講した者であっても差し支えない。）

ロ 派遣元責任者が不在の場合の臨時の職務代行者があらかじめ選任されていること。

ハ 一般派遣元事業主が一般労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る届出をする場合における派遣元責任者に関する判断に係る許可基準の取扱いについては、第4の3の（5）参照。

(2) 派遣元事業主に関する判断

派遣元事業主（法人の場合はその役員を含む。）が派遣労働者の福祉の増進を図ることが見込まれる等適正な雇用管理を期待し得るものであること。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

- ① 労働保険、社会保険の適用等派遣労働者の福祉の増進を図ることが見込まれるものであること。
- ② 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。
- ③ 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。
- ④ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。
- ⑤ 派遣元事業主となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。
- ⑥ 外国人にあつては、原則として、入管法別表第一の二の表の「投資・経営」若しくは別表第二の表のいずれかの在留資格を有する者、又は資格外活動の許可を受けて派遣元事業主としての活動を行う者であること。

なお、海外に在留する派遣元事業主については、この限りではない。

(3) 教育訓練に関する判断

イ 派遣労働者（登録者を含む。）に対する能力開発体制（適切な教育訓練計画の策定、教育訓練の施設、設備等の整備、教育訓練の実施についての責任者の配置等）が整備されていること。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

- ① 派遣労働者に係る教育訓練に関する計画が適切に策定されていること。
- ② 教育訓練を行うに適した施設、設備等が整備され、教育訓練の実施について責任者が配置される等能力開発体制の整備がなされていること。

ロ 派遣労働者に受講を義務付けた教育訓練について費用を徴収するものでないこと。

3 法第7条第1項第3号の要件（個人情報適正に管理し、派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。）

〔 業務の過程で得た派遣労働者等の個人情報を管理する能力を要求することにより、派遣労働者等の個人情報を適正に管理し、秘密を守るため、次のような事項につき判断する。 〕

(1) 個人情報管理の事業運営に関する判断

派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者（以下「派遣労働者等」という。）の個人情報を適正に管理するための事業運営体制が整備されていること。

イ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていることが必要である。

- ① 派遣労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。
- ② 業務上知り得た派遣労働者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。

③ 派遣労働者等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についての規定があり、かつ当該規定について派遣労働者等への周知がなされていること。

④ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する派遣元責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

- ・ ③において開示しないこととする個人情報としては、当該個人に対する評価に関する情報が考えられる。
- ・ ④として苦情処理の担当者等取扱責任者を定めること。

ロ 個人情報適正管理規程については、以下の点に留意するものとする。

① 派遣元事業主は、イの①から④までに掲げる規程を含む個人情報適正管理規程を作成するとともに、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

② 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ものとする。

- ・ ②の「不利益な取扱い」とは、具体的には、例えば、以後派遣就業の機会を与えないこと等をいう。

ハ 「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。

① 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者の登録を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（以下ハにおいて単に「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ものとする。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はない。

（i）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

（ii）思想及び信条

（iii）労働組合への加入状況

- ・ （i）から（iii）については、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

（i）関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

（ii）関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

（iii）関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

- ・ 「業務の目的の達成に必要な範囲」については、雇用することを予定する者を登録する

段階と、現に雇用する段階では、異なることに留意する必要がある。前者においては、例えば労働者の希望職種、希望勤務地、希望賃金、有する能力・資格など適切な派遣先を選定する上で必要な情報がこれに当たり、後者においては、給与事務や労働・社会保険の手続上必要な情報がこれに当たるものである。

- ・ なお、一部に労働者の銀行口座の暗証番号を派遣元事業主が確認する事例がみられるが、これは通常、「業務の目的の達成に必要な範囲」に含まれるとは解されない。

② 派遣元事業主は、個人情報収集の際には、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ものとする。

- ・ 「等」には本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合が含まれる。

③ 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る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（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めるものとする。

- ・ 当該応募書類は、新規卒業予定者だけでなく、卒業後１年以内の者についてもこれを利用することが望ましいこと。

④ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。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、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ものとする。ただし、他の保管又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、この限りではない。

(2) 個人情報管理の措置に関する判断

派遣労働者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

イ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

① 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が講じられていること。

② 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置が講じられていること。

③ 派遣労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者による派遣労働者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。

④ 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が講じられていること。

- ・ ④の措置の対象としては、本人からの破棄や削除の要望があった場合も含むものである。

ロ 「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

① 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適切な措置（イの①から④まで）を講ずるとともに、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ものとする。

② 派遣元事業主等が、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、当該個人情報に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ものとする。

- ・ 「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

4 法第7条第1項第4号の要件（2及び3の他、申請者が当該事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること。）

一般労働者派遣事業を的確、安定的に遂行するに足る財産的基礎、組織的基礎や当該事業に適した事業所の確保等一定以上の事業遂行能力を要求することにより、労働者派遣事業を労働力需給調整システムの一つとして適正かつ有効に機能させ、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図るため、次のような事項につき判断する。

(1) 財産的基礎に関する判断（事業主（法人又は個人）単位で判断）

イ 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が2,000万円に当該事業主が一般労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

- ・ 厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は一般労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「7 資産等の状況」欄により確認する。
- ・ 「繰延資産」とは、会社計算規則（平成18年法務省令第13号）第106条第3項第5号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第2編第2章第2節の「のれん」をいう。

ロ イの基準資産額が、負債の総額の7分の1以上であること。

ハ 事業資金として自己名義の現金・預金の額が1,500万円に当該事業主が一般労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

- ・ 厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は一般労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「7 資産等の状況」欄により確認する。

ニ 基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算による場合に限り、基準資産額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認するものとする。

なお、経過措置として、平成23年9月までの新規の許可（おおむね同年6月までに新規の許可の申請のあったもの）及び平成23年9月までの許可の有効期間の更新（同年5月までに許可の有効期間の更新の申請のあったもの）について上記の申し立てがあった場合の取扱いについては、従来ど

おりとする。

ホ 職業安定法第45条に規定する厚生労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者を対象として、一般労働者派遣事業を行うことを予定する場合については、イにおいて「2,000万円」を「1,000万円」と、ハにおいて「1,500万円」を「750万円」と読み替えて適用する。また、経過措置として、平成21年9月までの新規の許可（おおむね同年6月までに新規の許可の申請のあったもの）及び平成22年3月までの許可の有効期間の更新（おおむね同年1月までに許可の有効期間の更新の申請のあったもの）については、従来どおり、イにおいて「1,000万円」を「500万円」と、ハにおいて「800万円」を「400万円」と読み替えて適用する。

ヘ 一般派遣元事業主が一般労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る届出をする場合における財産的基礎に関する判断に係る許可基準の取扱いについては、第4の3の（5）参照。

（2）組織的基礎に関する判断

一般労働者派遣事業に係る指揮命令の系統が明確であり、登録者数に応じた適当な数の職員が配置される等組織体制が整備されていること。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

- ① 一般労働者派遣事業に係る組織における指揮命令の系統が明確であり、指揮命令に混乱の生ずるようなものではないこと。
- ② 登録制を採用している場合にあっては、登録者数（1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除く。）300人当たり1人以上の登録者に係る業務に従事する職員が配置されていること。

当該職員は、派遣元責任者と兼任であっても差し支えないものとする。

（3）事業所に関する判断

事業所について、事業に使用し得る面積がおおむね20㎡以上あるほか、その位置、設備等からみて、一般労働者派遣事業を行うのに適切であること。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

- ① 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）で規制する風俗営業や性風俗特殊営業等が密集するなど事業の運営に好ましくない位置にないこと。
- ② 事業に使用し得る面積がおおむね20㎡以上あること。

（4）適正な事業運営に関する判断

一般労働者派遣事業を当該事業以外の会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用しないこと、登録に際しいかなる名義であっても手数料に相当するものを徴収しないこと等法の趣旨に沿った適切な事業運営を行うものであること。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

- ① 労働者派遣事業において事業停止命令を受けた者が、当該停止期間中に、許可を受けようとするものではないこと。
- ② 法人にあっては、その役員が、個人事業主として労働者派遣事業について事業停止命令を受

け、当該停止期間を経過しない者ではないこと。

- ③ 一般労働者派遣事業を当該事業以外の会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものではないこと。

許可申請関係書類として提出された定款又は寄附行為及び登記簿の謄本については、その目的の中に「一般労働者派遣事業を行う」旨の記載があることが望ましいが、当該事業主の行う事業の目的中の他の項目において一般労働者派遣事業を行うと解釈される場合においては、一般労働者派遣事業を行う旨の明示的な記載は要しないものであること。

なお、定款又は寄附行為及び登記簿の謄本の目的の中に適用除外業務について労働者派遣事業を行う旨の記載がある場合については、そのままでは許可ができないものであるので留意すること。

- ④ 登録制度を採用している場合において、登録に際し、いかなる名義であっても手数料に相当するものを徴収するものではないこと。
- ⑤ 自己の名義をもって、他人に一般労働者派遣事業を行わせるために、許可を得ようとするものではないこと。
- ⑥ 法第25条の規定の趣旨にかんがみ、人事労務管理業務のうち、派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行おうとするものではないこと。

なお、当該業務について労働者派遣を行おうとするものではないことを一般労働者派遣事業の許可条件として付するものであることに留意すること。

5 民営職業紹介事業と兼業する場合の許可の要件

一般労働者派遣事業と民営職業紹介事業の許可の要件をともに満たす限りにおいて兼業が認められるものであるが、同一の事業所内において兼業を行おうとする場合は、更に次の事項につき併せて判断すること。

[事業運営の区分に関する判断]

派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報が別個に管理されること等事業運営につき明確な区分がなされていること。

- ・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
- ① 労働者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、同一の者について労働者派遣に係る登録と求職の申込みの受付を重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。
- ② 派遣の依頼者又は求人者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、派遣の依頼と求人の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。
- ③ 派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報が別個に作成され別個に管理されること。
- ④ 派遣の依頼者に係る情報と求人者に係る情報が別個に管理されること。
- ⑤ 労働者派遣の登録のみをしている派遣労働者に対して職業紹介を行わないこと、かつ、求職申

込みのみをしている求職者について労働者派遣を行わないこと。

- ⑥ 派遣の依頼のみを行っている者に対して職業紹介を行わないこと、かつ、求人申込みのみをしている求人者について労働者派遣を行わないこと。
- ⑦ 紹介予定派遣を行う場合を除き、求職者に対して職業紹介する手段として労働者派遣をするものではないこと。

6 海外派遣を予定する場合の許可の要件

1 から 4 までは掲げる要件の他、更に次の事項につき併せて判断すること（これは法第 7 条第 1 項各号の要件に基づくものである。）。

(1) 派遣元責任者が派遣先国の言語及び労働事情に精通するものであること。

- ・ 派遣先国の言語とは、派遣先国で一般的に通用する言語（例、英語、仏語等）を含み、必ずしも派遣先の現地語に限られない。

(2) 海外派遣に際し派遣労働者に対してガイダンスを実施すること、海外の事業所との連絡体制が整備されていること等派遣労働者の海外における適正な就業のための体制が整備されていること。

- ・ 海外の事業所とは派遣先の事業所をいう。

(6) 労働政策審議会への諮問

一般労働者派遣事業の許可申請については、労働政策審議会（労働力需給制度部会）へ諮問のうえ、許可又は不許可の処分を行うこととなるが（法第5条第5項）、同審議会は原則として毎月1回開催することとしているため、これに応じて、前月末までに本省に到達した許可申請は、当月の労働政策審議会（労働力需給制度部会）へ諮問する。

(7) 許可及び不許可処分

イ 許可申請の許可を行ったときは、一般労働者派遣事業許可証（様式第4号）を作成し事業主管轄労働局を経由して、一般労働者派遣事業を行う事業所の数に応じ申請者に交付する（法第8条第1項、則第2条）。

ロ 許可申請につき、不許可とした時は、遅滞なく、次の様式による一般労働者派遣事業不許可通知書を作成し、事業主管轄労働局を経由して申請者に交付する（法第7条第2項）。

ハ イ又はロに際しては、併せて一般労働者派遣事業許可申請書（様式第1号）の写し及び一般労働者派遣事業計画書（様式第3号）の写しそれぞれ一通を申請者に控えとして交付する（第3の2の(2)参照）。

厚生労働省発職第 号

年 月 日

一般労働者派遣事業不許可通知書
許可有効期間不更新

殿

厚生労働大臣 印

年 月 日付けの一般労働者派遣事業に係る申請については、下記の理由に

より、許可しない。
許可有効期間更新

なお、この処分に不服のあるときは、処分のあったことを知った日の翌日から起算して60日以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に厚生労働大臣に対し異議申立てをすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して6か月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、異議申立てをした場合には、処分の取消しの訴えは、その異議申立てに対する決定があったことを知った日の翌日から6か月以内（ただし、決定のあった日の翌日から起算して1年以内）に提起することができる。

記

(理由)

(8) 許可番号の付与

- イ 許可事業主については、次の一般労働者派遣事業許可番号設定要領に従い、当該事業主固有の許可番号を付与する。
- ロ 当該許可番号はその後、住所の変更等により事業主管轄労働局が変更される場合を除き、変更されることのないこと。
- ハ 一般労働者派遣事業許可証（様式第4号。（7）のイ参照）には、当該許可番号を必ず記載すること。

一般労働者派遣事業許可番号設定要領

1 一般労働者派遣事業である旨の表示

「般」の文字をもって表わす。

2 都道府県番号

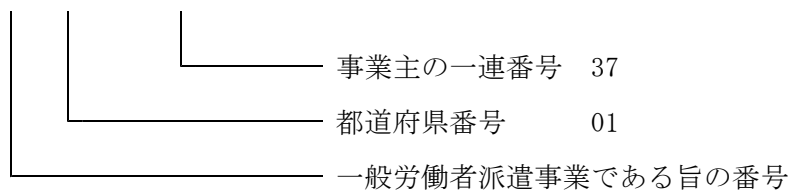
労働保険機械事務手引の「都道府県コード表」に定める2桁の数字で表わす。例えば、北海道は「01」と表わす。

3 事業主の一連番号

管轄労働局ごとに6桁の数字をもって表すものとし、原則として許可時期の早い事業主から起番する。「300001」から起番する。平成16年3月1日以降、37番目の許可事業主は「300037」と表す。

（具体例）

般 01 - 300037



注）平成16年2月末日以前の許可事業所に係る許可事業主については「010000～200000」番台の許可番号として改正法施行後も使用する。

（従来） 般 01-05-0037

↓

（今後） 般 01-050037

(9) 許可の条件

イ 許可の条件の意義

一般労働者派遣事業の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる（法第9条第1項）が、当該条件は、当該許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受けようとする者に不当な義務を課すこととなってはならない（同条第2項）。

ロ 許可の条件を付す場合

一般労働者派遣事業の運営に当たり、労働力需給の適正な調整を図り、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行わせる等の観点から、許可をした後においても一定の条件の下に当該事業を行わせることが必要であると考えられる場合に付されるものであり、具体的には、例えば専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと、派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと、労働保険・社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであることといった条件が付されるものである。

また、許可後に届出により新設される一般労働者派遣事業所においても、適正な事業運営がなされるよう、(5)の「許可基準」の所定の要件を満たすことが許可条件として付されるものである。

この他にも、例えば、①同一事業所において一般労働者派遣事業と民営職業紹介事業を兼業して行おうとする場合において、当該許可の後においても、(5)の「許可基準」の5の事項を遵守すること、②特定企業に対する一般労働者派遣事業の許可をする場合において、当該許可の後においても、同「許可基準」の1に掲げる厚生労働省令で定める条件を維持し続けること、③登録型で事業を行う場合において、当該許可の後においても、同「許可基準」の4の(4)の④の事項を遵守することを条件に付すことが考えられる。

ハ 許可の条件を付す場合は、(7)のイに定める一般労働者派遣事業許可証（様式第4号）とは別に、次の様式による一般労働者派遣事業許可条件通知書を作成し、事業主管轄労働局を經由して、申請者に交付する。

年 月 日

一般労働者派遣事業許可条件通知書

殿

厚生労働大臣 印

年 月 日付け許可番号 の許可は下記の理由により次の許可条件を付して行う。

なお、この処分に不服のあるときは、処分のあったことを知った日の翌日から起算して60日以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に厚生労働大臣に対し異議申立てをすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して6か月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、異議申立てをした場合には、処分の取消しの訴えは、その異議申立てに対する決定があったことを知った日の翌日から6か月以内（ただし、決定のあった日の翌日から起算して1年以内）に提起することができる。

(許可条件)

- ① 専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと。
- ② 派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと。
- ③ 労働保険・社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであること。
- ④ 一般労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合においても、「許可基準」の所定の要件を満たすこと。
- ⑤ また、一般労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合にあっては、届出を行うに先立って、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に事業計画の概要派遣元責任者となる予定の者等について説明を行うこと。

記

(①、②及び③の理由)

労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を考慮する必要があるため。

(④及び⑤の理由)

許可後に届出により新設される一般労働者派遣事業を行う事業所においても、適正な事業運営を確保する必要があるため。

(10) 事業所台帳の整備

一般労働者派遣事業の許可をしたときは、一般労働者派遣事業所台帳又は一般派遣元事業主台帳（以下、第4において「事業所台帳等」という。）の作成、記載を行う（第3の5参照）。

(11) 違反の場合の効果

イ 一般労働者派遣事業の許可を受けず一般労働者派遣事業を行った者及び偽りその他不正の行為により一般労働者派遣事業の許可を受けた者は、それぞれ、法第59条第2号及び同条第3号に該当し、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。また、法に違反するものとして、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）、改善命令（法第49条第1項）の対象ともなる（第13の2参照）。

なお、適用除外業務については、そもそも労働者派遣事業の許可、届出ということが想定されないものであり、適用除外業務について、無許可で、又は届出をせず労働者派遣事業を行った者は、適用除外業務について労働者派遣事業を行った者として、法第59条第1号に該当し、処罰の対象となるものである（第2の2の(7)、第13の1参照）。

ロ (3)に掲げる許可申請関係書類に虚偽の記載をして提出した者は、法第61条第2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）。また、法に違反するものとして、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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

ハ (9)により付された許可の条件に違反した場合、法第14条の規定に該当し、許可の取消し、事業停止命令の対象となる（第13の2参照）。

(12) 労働者派遣事業制度に係る周知

事業主管轄労働局においては、(7)イにより一般労働者派遣事業許可証を交付する際、当該事業主に対して以下の内容により適正な労働者派遣事業の運営に係る講習を実施するものとする。

イ 労働者派遣事業制度の適正な運営について

ロ 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分について

ハ その他労働者派遣事業の適正な運営の確保を図るために必要な事項

なお、当該講習の実施に当たっては、必要に応じ、労働基準行政、雇用均等行政、職業安定行政の需給調整事業担当部門以外の部門との連携を図ること。

2 許可の有効期間の更新手続

(1) 許可の有効期間

一般労働者派遣事業の許可の有効期間は、許可の日から起算して3年である（法第10条第1項）。

例えば、平成21年4月1日付けの許可は、平成24年3月31日まで有効である。

(2) 一般労働者派遣事業の許可の有効期間の更新

イ 許可の有効期間である3年が満了したときは、当該許可は失効することとなるので、許可の有効

期間の満了後、引き続き一般労働者派遣事業を行おうとする場合には、事業主管轄労働局を経て、厚生労働大臣に対して、許可の有効期間の更新を申請しなければならない。当該更新後の許可の有効期間は5年であり、以後それが繰り返される（法第10条第2項及び第4項、則第19条）。

ロ イの許可の有効期間の更新の申請は、当該許可の有効期間が満了する日の3月前までに、(3)に掲げる許可有効期間更新申請関係書類を、事業主管轄労働局に提出することにより行わなければならない（法第10条第5項において準用する法第5条第2項から第4項まで、則第5条第1項）。

ハ 申請を受けた事業主管轄労働局及び事業主管轄労働局より連絡を受けた事業所管轄労働局においては、速やかに(4)の許可有効期間更新要件について、(3)に掲げる許可有効期間更新申請関係書類、実地調査等により確認し、その結果を事業主管轄労働局でとりまとめて本省に報告する。

なお、やむを得ない理由により(3)に掲げる許可有効期間更新関係書類の送付及び報告が遅延する場合は、理由書を添付のうえ進達すること。

ニ 許可の有効期間の更新とは、更新時前と許可内容の同一性を存続させつつ、その有効期間のみを延長するものである。したがって、許可の有効期間の更新に際し、併せて、変更の届出を要する事項につき変更をしようとするときは、許可の有効期間の更新の手続と併せて、変更届出等の手続（3参照）を行う必要がある。

ホ また、許可の有効期間の更新については、労働政策審議会（労働力需給制度部会）への諮問は要しない。

(3) 許可有効期間更新申請関係書類

一般労働者派遣事業の許可有効期間更新申請関係書類は法人及び個人の区分に応じ次のイ及びロのとおりとする（1の(3)参照）（法第10条第5項において準用する法第5条第2項から第4項まで、則第5条第1項から第3項まで）（一般労働者派遣事業関係手続に要する書類の総括については8参照）。

イ 法人の場合

- (イ) 一般労働者派遣事業許可有効期間更新申請書（様式第1号）（4欄の⑤には、派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所に加えて、派遣元責任者講習受講証明書（様式第18号）に記載された番号を付記すること（平成19年3月31日までに派遣元責任者講習を受講した場合を除く。）。）
- (ロ) 一般労働者派遣事業を行う事業所（許可後に届出により新設した事業所を含む。以下同じ。）ごとの事業計画書（様式第3号）
- (ハ) 定款又は寄附行為（ただし、既に提出されているものに変更があった場合に限る。）
- (ニ) 登記事項証明書（ただし、既に提出されているものに変更があった場合に限る。）
- (ホ) 役員が未成年者であって一般労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））（ただし、法定代理人の変更があった場合に限る。）

(へ) 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）（ただし、既に提出されているものに変更があった場合に限る。）

(ト) 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等（税務署に提出したもの。）

(フ) 一般労働者派遣事業に関する資産の内容を証する書類

a 最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1及び4は、必ず提出させること。）

（なお、連結納税制度を採用している法人については次に掲げる書類

- ・ 最近の連結事業年度における連結法人税の納税申告書の写し（連結親法人の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1の2「各連結事業年度分の連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表7の2付表2「連結欠損金個別帰属額に関する明細書」が提出される場合には、その写しを併せて提出させること。）

- ・ 最近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書（申請法人に係るものに限る。）の写し（税務署に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあっては別表4の2付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。）

b 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの）

（連結納税制度を採用している法人については納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による最近の事業年度における連結所得金額に関するもの））

ロ 個人の場合

(イ) 一般労働者派遣事業許可有効期間更新申請書（様式第1号）（4欄の⑤には、派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所に加えて、派遣元責任者講習受講証明書（様式第18号）に記載された番号を付記すること（平成19年3月31日までに派遣元責任者講習を受講した場合を除く。）。）

(ロ) 一般労働者派遣を行う事業所ごとの事業計画書（様式第3号）

(ハ) 申請者が未成年者であって一般労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））（ただし、法定代理人の変更があった場合に限る。）

(ニ) 一般労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）（ただし、既に提出されているものに変更があった場合に限る。）

(ホ) 一般労働者派遣事業に関する資産の内容を証する書類

- a 最近の納税期における所得税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるもの）
- b 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号イに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による最近の納税期における金額に関するもの）
- c ・ 青色申告の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）は、最近の納税期における所得税法施行規則第65条第1項第1号の貸借対照表及び損益計算書（所得税青色申告決算書（一般用）の写し（税務署の受付印のあるもの）
- ・ 白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、(ロ)の一般労働者派遣事業計画書の「7 資産等の状況」欄に記載された土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書
- d 預金残高証明書（納税期末日のもの）

ハ イ及びロに掲げる書類のうち、イの(イ)及び(ロ)並びにロの(イ)及び(ロ)に掲げる書類は、正本一通及びその写し二通を提出することを要するが、それ以外の書類については、正本一通及びその写し一通で足りる（第3の2の(2)参照）。

(4) 許可有効期間更新要件

イ 許可の有効期間の更新については、法第6条の許可の欠格事由が準用されている（法第10条第5項。ただし、法第6条第4号は準用せず。）。したがって、1の(5)の「許可の欠格事由」（ただし、同「許可の欠格事由」中1の(3)、2の(3)を除く。）に従って許可の欠格事由に該当するか否かを判断する。

ロ 許可の有効期間の更新については、法第10条第3項に基づき1の(5)の「許可基準」によることとされているが、「許可基準」の4の(1)のロの判断については、教育訓練の機会の確保の観点から次によることとする。

(イ) 教育訓練のために既に利用されているか1年以内に利用することが確実であると認められる施設、機器等に投資を行った結果、1の(5)の「許可基準」中4の(1)のロを満たさなくなった場合は、負債の総額から当該施設、機器等に要した金額を控除して算定して差し支えない。

(ロ) この際、「当該施設、機器等に要した金額」に該当するのは、派遣元事業主が自ら雇用する派遣労働者を主たる対象として行う教育訓練に必要な土地の購入又は教室、実習場等の建物の新設若しくは増改築に要した金額及び当該教育訓練に必要な機器・備品等の購入に要した金額であつて、当該満了する許可の有効期間中に購入又は新設若しくは増改築した土地、建物及び機器・備品等に係る金額のうち(3)のイの(ト)又は(3)のロの(ホ)のcの貸借対照表の有形固定資産として記載されている金額に限る。

ただし、白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、当該満了する許可の有効期間中に購入又は新設若しくは増改築した土地、建物及び機器・備品等に係る金額とする。

(ハ) 「当該施設、機器等に要した金額」の確認は、次の書類を添付させることにより行う。

- a 土地又は建物の購入にあつては売買契約書の写し及び領収証の写し、建物の新設又は増改築にあつては請負契約書の写し及び領収証の写し、機器・備品等の購入にあつては領収証の写し
- b・法人にあつては、①「固定資産の取得及び処分並びに原価償却費の明細書」又は固定資産台帳の写し及び②法人税法施行規則別表16（定額法又は定率法による原価償却資産の償却額の計算に関する明細書）の写し
 - ・青色申告（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）を行った個人にあつては、「固定資産の取得及び処分並びに原価償却費の明細書」又は固定資産台帳の写し
- ハ 許可の有効期間の更新の判断を行うに際しては、法第9条第1項の規定に基づき付した条件（1の(9)参照）の①専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと、②派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないことに違反していないことについて、厳正に審査し、過去に違反の事実がみられた場合は、更新を許可しないこととする。
- ニ また、教育訓練の実績については、更新申請までの教育訓練の実績状況を確認し、実績がない場合には、指導を行うとともに、今後とも教育訓練を実施することが見込まれない場合は、更新を許可しないこともあり得ること。
- ホ 1の(5)の「許可基準」中2の(1)のイの⑨については、「許可の申請の受理の日」を「許可の有効期間が満了する日」に読み替えること。
- ヘ 許可の有効期間の更新の判断を行うに際しては、法第7条第1項において同項各号の「基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない」とされているのとは異なり、同項各号の「基準に適合していないと認めるときは、許可の更新をしてはならない」（法第10条第3項）とされていることにかんがみ、許可又は更新の処分をした後、特段の事情変更が認められない限り、当該基準を満たしているものと判断する。
- ト イの許可の欠格事由及びハの許可条件違反に該当せず、ニの基準を満たしている場合には、許可の有効期間の更新がなされる。

(5) 更新及び不更新処分

- イ 許可有効期間更新申請の更新を行ったときは、一般労働者派遣事業を行う事業所の数に応じた一般労働者派遣事業許可証（様式第4号）を新たに作成し、事業主管轄労働局を経由して、申請者に、当該申請者が所持していた許可証と引き換えに、交付する（則第5条第4項）（1の(7)のイ参照）。
- ロ 資産額の変動により許可の条件が変更される場合は、一般労働者派遣事業許可証（様式第4号）とは別に、1の(9)のハに掲げた様式による一般労働者派遣事業許可条件通知書を作成し、事業主管轄労働局を経由して申請者に交付する。
- ハ 許可有効期間更新申請につき不更新としたときは、遅滞なく、1の(7)のロに掲げた様式による一般労働者派遣事業許可有効期間不更新通知書を作成し、事業主管轄労働局を経由して申請者に交

付する（法第10条第5項において準用する法第7条第2項）。

- ニ イ又はハに際しては、併せて、一般労働者派遣事業許可有効期間更新申請書（様式第1号）の写し及び一般労働者派遣事業計画書（様式第3号）の写しそれぞれ一通を申請者に控として交付する（第3の2の(2)参照）。

(6) 事業所台帳の整備

一般労働者派遣事業の許可の有効期間の更新をしたときは、事業所管轄労働局は一般労働者派遣事業所台帳の作成、記載を行い、当該写しのうち一通は事業主管轄労働局に、もう一通は本省へ送付する（第3の4参照）。

なお、事業所を管轄しない事業主管轄労働局においても、一般労働者派遣元事業主台帳の作成、記載を行い、当該写し一通を本省へ送付する。

(7) 違反の場合の効果

イ 一般労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受けず、引き続き一般労働者派遣事業を行った者及び偽りその他不正の行為により一般労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受けた者は、それぞれ法第59条第2号及び同条第3号に該当し、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。また、法に違反するものとして、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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

ロ (3)に掲げる許可有効期間更新申請関係書類に虚偽の記載をして提出した者は、法第61条第1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）。また、法に違反するものとして、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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

(8) 労働者派遣事業制度に係る周知

事業主管轄労働局においては、(5)イにより一般労働者派遣事業許可証を交付する際、当該事業主に対して1(12)に準じて、適正な労働者派遣事業の運営に係る講習を実施するものとする。

3 変更の届出手続

(1) 一般労働者派遣事業の変更の届出

イ 一般派遣元事業主が次に掲げる事項を変更したときは、事業主管轄労働局を経て、厚生労働大臣に対して、変更の届出をしなければならない。ただし、事業所における次の⑥から⑫までに掲げる事項の変更のみを届け出るときは、当該変更に係る事業所管轄労働局へ届出を行っても差し支えない（法第11条第1項、則第19条）。

- ① 氏名又は名称
- ② 住所
- ③ 代表者の氏名

- ④ 役員（代表者を除く。）の氏名
- ⑤ 役員の住所
- ⑥ 一般労働者派遣事業を行う事業所の名称
- ⑦ 一般労働者派遣事業を行う事業所の所在地
- ⑧ 一般労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名
- ⑨ 一般労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所
- ⑩ 一般労働者派遣事業を行う事業所における特定製造業務（第4の1の(1)のホ参照）への労働者派遣の開始・終了
- ⑪ 一般労働者派遣事業を行う事業所の新設（事業所における一般労働者派遣事業の開始）
- ⑫ 一般労働者派遣事業を行う事業所の廃止（事業所における一般労働者派遣事業の終了）

ロ イの①から⑫まで（⑧及び⑨を除く。）の変更の届出は、当該変更に係る事項のあった日の翌日から起算して10日以内に、派遣元責任者を選任した場合におけるイの⑧及び⑨の変更の届出については当該変更に係る事項のあった日の翌日から起算して30日以内に、(2)に掲げるイの①から⑫までの区分に応じた変更届出関係書類を事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に提出することにより行う（法第11条第2項、則第8条第1項）。なお、イの②及び⑦の変更（同一労働局の管轄区域内の変更を除く。）の場合は、事業主管轄又は事業所管轄労働局とは、変更後のものをいうものである。

なお、⑪の届出に関しては、届出に不備のないよう、当該事業所において一般労働者派遣事業を開始する前に事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局へ、事業計画の概要、派遣元責任者となる予定の者等についてあらかじめ説明するよう指導するものとする（当該説明については、事前に届け出ようとする変更届出関係書類を提出することで足りる）。

ハ 変更の届出については、イの①から⑫までの事項のうち複数の事項の変更を1枚の届出書により行うことができる（この場合(2)に掲げる変更届出関係書類のうち重複するものにつき省略することができる。）。

ニ イの②、⑤、⑦及び⑨の事項について、単に市町村合併や住居番号の変更により住所又は所在地に変更が生じた場合には、当該変更に係る変更届出書又は変更届出書及び許可証書換申請書を提出することを要しない。なお、単に市町村合併や住居番号の変更による許可証書換申請が行われた場合には、当該申請に係る手数料を徴収しないこととするので、申請に当たっては各自治体から無料で交付される住所（所在地）表示変更証明書を添付するよう指導すること。

(2) 変更届出関係書類

一般労働者派遣事業の変更届出関係書類は、(1)のイの①から⑫までに掲げる変更された事項の区分に応じ、当該事項に係る次のイから㍷までに掲げる書類とする（則第8条第2項から第4項）（1の(3)参照）（一般労働者派遣事業関係手続に要する書類の総括については8参照）。

イ 氏名又は名称の変更

(イ) 法人の場合（名称の変更）

- a 一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）
 - b 定款又は寄附行為
 - c 登記事項証明書
- (ロ) 個人の場合（氏名の変更）
 - a 一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）
 - b 住民票の写し及び履歴書
- ロ 住所
 - (イ) 法人の場合
 - a 一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）
 - b 定款又は寄附行為（ただし、既に提出されているものに変更があった場合に限る。）
 - c 登記事項証明書（ただし、既に提出されているものに変更があった場合に限る。）
 - (ロ) 個人の場合
 - a 一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）
 - b 住民票の写し及び履歴書
- ハ 代表者の氏名（法人の場合のみ）
 - (イ) 一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）
 - (ロ) 登記事項証明書
 - (ハ) 代表者の住民票の写し及び履歴書（氏名のみの変更の場合、不要。代表者が未成年者であって一般労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）））
- ニ 役員（代表者を除く。）の氏名（法人の場合のみ）
 - (イ) 一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）
 - (ロ) 登記事項証明書
 - (ハ) 役員の住民票の写し及び履歴書（氏名のみの変更の場合、不要。役員が未成年者であって一般労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）））
- ホ 役員の住所（法人の場合のみ）
 - (イ) 一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）
 - (ロ) 登記事項証明書（代表者を除く役員の変更の場合、不要）
 - (ハ) 役員の住民票の写し
- ヘ 一般労働者派遣事業を行う事業所の名称
 - (イ) 法人の場合
 - a 一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）

b 定款又は寄附行為（事業所の名称の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）

c 登記事項証明書（事業所の名称の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）

(ロ) 個人の場合

a 一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）

ト 一般労働者派遣事業を行う事業所の所在地

(イ) 法人の場合

a 一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）

b 定款又は寄附行為（事業所の所在地の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）

c 登記事項証明書（事業所の所在地の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）

d 事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

(ロ) 個人の場合

a 一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）

b 事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

チ 一般労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名（法人・個人の場合共通）

(イ) 一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）（8欄の⑦の備考欄には、派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所に加えて、派遣元責任者講習受講証明書（様式第18号）に記載された番号を付記すること（平成19年3月31日までに派遣元責任者講習を受講した場合を除く。）。）

(ロ) 派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（氏名のみの変更の場合、不要。一般派遣元事業主が複数の事業所において一般労働者派遣事業を行っている場合において、他の一般労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、変更の届出に係る事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書）を添付することを要しない。）

なお、平成21年10月1日以後に派遣元責任者を変更する場合において、その変更の日前に当該一般派遣元事業主の他の事業所の派遣元責任者として選任されていた者以外の者に変更しようとするときは、可能な限り、1の(5)の「許可基準」の2の(1)のイの⑧及び⑨に該当する者を選任に変更するよう助言を行うこと。

リ 一般労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所（法人・個人の場合共通）

(イ) 一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）

(ロ) 派遣元責任者の住民票の写し

ヌ 一般労働者派遣事業を行う事業所における特定製造業務への労働者派遣の開始・終了（法人・個人の場合共通）

(イ) 一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）

ル 一般労働者派遣事業を行う事業所の新設（事業所における一般労働者派遣事業の開始）

(イ) 法人の場合

- a 一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）（8欄の⑨のへには、派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所に加えて、派遣元責任者講習受講証明書（様式第18号）に記載された番号を付記すること（平成19年3月31日までに派遣元責任者講習を受講した場合を除く。）。）
 - b 新設する事業所ごとの一般労働者派遣事業計画書（様式第3号）
 - c 新設する事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ) から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）
 - d 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等（税務署に提出したもの。）
 - e 一般労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類
 - (a) ① 最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1及び4は、必ず提出させること。）
なお、連結納税制度を採用している法人については次に掲げる書類
 - ・ 最近の連結事業年度における連結法人税の納税申告書の写し（連結親法人の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1の2「各連結事業年度分の連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表7の2付表2「連結欠損金個別帰属額に関する明細書」が提出される場合には、その写しを併せて提出させること。）
 - ・ 最近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書（申請法人に係るものに限る。）の写し（税務署に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあつては別表4の2付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。）
 - ② 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの。
なお、連結納税制度を採用している法人については納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による最近の連結事業年度における連結所得金額に関するもの）
 - (b) 新設する事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）
- f 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と役員が同一である場合においては提出を要しない。）（他の一般労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書）を添付することを要しない。）

(ロ) 個人の場合

a 一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）（8欄の⑨のへには、派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所に加えて、派遣元責任者講習受講証明書（様式第18号）に記載された番号を付記すること（平成19年3月31日までに派遣元責任者講習を受講した場合を除く。）。）

b 新設する事業所ごとの一般労働者派遣事業計画書（様式第3号）

c 新設する事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）

d 一般労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

(a)① 最近の納税期における所得税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるもの。）

② 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号イに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による最近の納税期における金額に関するもの。）

③・青色申告の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）は、最近の納税期における所得税法施行規則第65条第1項第1号の貸借対照表及び損益計算書（所得税青色申告決算書（一般用）の写し（税務署の受付印のあるもの。）

・白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、備考欄に記載された資産等の状況のうち、土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書

④ 預金残高証明書（納税期末日のもの。）

(b) 新設する事業所ごとの事業所の使用权を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

e 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と申請者が同一である場合においては提出を要しない。）（他の一般労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書）を添付することを要しない。）

フ 一般労働者派遣事業を行う事業所の廃止（事業所における一般労働者派遣事業の終了）

（法人・個人の場合共通）

(イ) 一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）

(ロ) 廃止する事業所ごとの許可証

フ イからフまでに掲げる書類のうち一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）及び一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）については、正本一通及びその写し二通を提出することを要するが、それ以外の書類については、正本一通及びその写し一通を提出することで足りる（則第20条）（第3の2の(2)参照）。

(3) 変更の届出の受理

- イ 一般労働者派遣事業の変更の届出を受理したときは、当該変更の届出を受理した事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局において、一般労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）又は一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）の写し一通を届出者に控として交付する（第3の2の(2)参照）。
- ロ 一般労働者派遣事業の変更の届出と併せて許可証の書換申請が行われたときは、一般労働者派遣事業許可証を新たに作成し、当該変更の届出を受理した労働局を経由して、申請者に、当該申請者が所持していた許可証と引き換えに交付する（1の(7)のイ参照）。
- ハ なお、(1)のイの①及び②に掲げる事項の変更の届出と併せて許可証の書換え申請が行われたときは、一般労働者派遣事業を行う事業所の数に応じた一般労働者派遣事業許可証を新たに作成し、当該事業主が所持していた許可証と引き換えに交付する。
- ニ 一般労働者派遣事業を行う事業所の新設については(5)参照のこと。

(4) 事業所台帳の整備

- イ 一般労働者派遣事業の変更の届出を受理したときは、事業所台帳等につき所要の補正又は整備を行う（第3の5参照）。
- ロ (1)のイの①から③までに掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は、当該事業主に係る全ての事業所管轄労働局へ、当該変更事項を一般労働者派遣事業変更届出書の複写を送付する等により連絡するものとする。この場合において、当該連絡を受けた事業所管轄労働局は、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備するものとする。
- ハ (1)のイの④及び⑤に掲げる事項の変更については、必要に応じ、事業主管轄労働局に問い合わせ、変更の事実を把握した場合において、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備すれば足りるものとする。
- ニ (1)のイの②及び⑦の変更（同一労働局の管轄区域内の変更を除く。）については、当該変更後の事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局において届出を受理することとなるため、当該変更届出関係書類が提出されたときは、当該変更前の事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に連絡し、管理されていた当該事業主又は事業所に関係するすべての書類を引き継ぐものとする。
- ホ (1)のイの⑥から⑩及び⑫に掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は当該変更に係る変更の届出については、当該変更後の事業所管轄労働局へ、事業所属性に係る書類（7の(3)のロの(イ)参照）が添付されている場合においては、あわせて当該事業所管轄労働局へ、当該変更事項を一般労働者派遣事業変更届出書の複写を送付する等により連絡するものとする。この場合において、当該連絡を受けた事業所管轄労働局は、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備するものとする。

なお、(1)のイの⑥から⑩及び⑫に係る変更の届出については、当該変更に係る事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備するとともに、届出書の複写を1部作成して関係書類と併せて保管するほか、届出書の写し1通及び事業主属性に係る書類（7の(3)のイの(イ)参照）に連絡文を添えて、事業主管轄労働

局へ送付する。

(5) 一般労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る届出の受理について

イ (1)のイの⑩に掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は、一般労働者派遣事業変更届出書の複写及び当該事業所属性に係る書類に、連絡文を添えて当該変更に係る事業所管轄労働局に送付する。この場合において、当該連絡を受けた事業所管轄労働局は、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備するものとする。

なお、(1)のイの⑩に掲げる事項の変更の届出については、当該変更に係る事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、新設された事業所の事業所台帳を補正又は整備するとともに、届出書の複写を1部作成して関係書類と併せて保管するほか、届出書の写し1通及び事業主属性に係る書類に連絡文を添えて、事業主管轄労働局へ送付する。

ロ イの⑩に係る変更の届出を受けた事業主管轄労働局及び事業主管轄労働局より連絡を受けた事業所管轄労働局（又は届出を受けた事業所管轄労働局と、当該事業所管轄労働局より連絡を受けた事業主管轄労働局）においては、速やかに法第9条第1項の規定に基づき付した許可条件（1の(9)参照）に違反していないことについて、イの届出関係書類、実地調査等により確認し、その結果を変更の届出を受理した管轄労働局でとりまとめて本省に報告する。

ハ また、届出関係書類によって、許可条件通知書に記載された条件である「「許可基準」の所定の要件を満たすこと」を確認するとともに、変更の届出を受理した管轄労働局でとりまとめて本省に報告する。

この場合、本省において当該新設に係る事業所ごとに一般労働者派遣事業許可証（様式第4号）を作成するとともに、1の(9)のハに掲げた様式による一般労働者派遣事業許可条件通知書を新たに作成し、変更の届出を受理した管轄労働局を経由して、当該届出者に交付する。

ニ ハの「「許可基準」の所定の要件を満たすこと」の確認に当たっては、派遣元責任者に関する判断に係る許可基準の取扱いは、次のとおりとする。

(イ) 当該事業所の新設の日が、平成21年9月30日以前であるときは、経過措置として、従来どおりとする。（1の(5)の「許可基準」の2の(1)のイの⑧については、「成年に達した後の雇用管理の経験と派遣労働者としての業務の経験とを合わせた期間が3年以上の者（ただし、雇用管理の経験が1年以上ある者に限る。）」又は「成年に達した後の雇用管理経験と職業経験とを合わせた期間が5年以上の者（ただし雇用管理の経験が1年以上ある者に限る。）」に該当する者であっても差し支えない。また、同2の(1)のイの⑨については、許可の申請の受理の日前5年以内に「派遣元責任者講習」を受講した者であっても差し支えない。）

(ロ) 当該事業所の新設の日が、平成21年10月1日から当該事業所に係る一般派遣元事業主の許可の有効期間の更新（平成22年4月1日以後に初めてなされる許可の有効期間の更新に限る。）の日までの間であるときは、経過措置として、次のとおりとする。

① 当該事業所の新設の日前に現に存する事業所の派遣元責任者については、従来どおりとする。

- ② 新設に係る事業所の派遣元責任者については、1の(5)の「許可基準」の2の(1)のイの⑧及び⑨のとおりとする。
- (ハ) 当該事業所の新設の日が、当該事業所に係る一般派遣元事業主の許可の有効期間の更新（平成22年4月1日以後に初めてなされる許可の有効期間の更新に限る。）後であるときは、すべての事業所の派遣元責任者について、1の(5)の「許可基準」の2の(1)のイの⑧及び⑨のとおりとする。
- ホ ハの「「許可基準」の所定の要件を満たすこと」の確認に当たっては、財産的基礎に関する判断に係る許可基準の取扱いは、次のとおりとする。
- (イ) 当該事業所の新設の日が、平成21年9月30日以前であるときは、経過措置として、従来どおり、次のとおりとする。
- ① 基準資産額（1の(5)の「許可基準」の4の(1)のイ）については、1,000万円に当該事業所（新設に係る事業所を含む。）の数を乗じた額以上とする。
- ② 現金・預金の額（同4の(1)のハ）については、800万円に当該事業所（新設に係る事業所を含む。）の数を乗じた額以上とする。
- (ロ) 当該事業所の新設の日が、平成21年10月1日から当該事業所に係る一般派遣元事業主の許可の有効期間の更新（平成22年4月1日以後に初めてなされる許可の有効期間の更新に限る。）の日までの間であるときは、経過措置として、次のとおりとする。
- ① 基準資産額については、1,000万円に当該事業所の新設の日前に現に存する事業所の数を乗じた額に、2,000万円に新設に係る事業所の数を乗じた額を加えた額以上とする。
- ② 現金・預金の額については、800万円に当該事業所の新設の日前に現に存する事業所の数を乗じた額に、1,500万円に新設に係る事業所の数を乗じた額を加えた額以上とする。
- (ハ) 当該事業所の新設の日が、当該事業所に係る一般派遣元事業主の許可の有効期間の更新（平成22年4月1日以後に初めてなされる許可の有効期間の更新に限る。）後であるときは、次のとおりとする。
- ① 基準資産額については、2,000万円に当該事業所（新設に係る事業所を含む。）の数を乗じた額以上とする。
- ② 現金・預金の額については、1,500万円に当該事業所（新設に係る事業所を含む。）の数を乗じた額以上とする。
- (ニ) 職業安定法第45条に規定する厚生労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者を対象として、一般労働者派遣事業を行う一般派遣元事業主に係る上記(イ)から(ハ)までの適用については、1の(5)の「許可基準」の4の(1)のニに準じて取り扱う。
- ヘ 上記ハからホまでにより「「許可基準」の所定の要件を満たすこと」を確認できない場合において、当該届出に係る事業所を新設することは、1の(9)により付された許可の条件に違反するものであること。この場合において、当該事業所の新設をしないこととした場合であっても、当該確認の結果、当該一般派遣元事業主について「許可基準」の所定の要件を満たさないことが明らかにな

る（例えば、上記ホの(ロ)の場合において、基準資産額が、1,000万円に現に存する事業所の数を乗じた額を下回っている）ことがあり得る。これについては、直ちに当該許可の条件に違反するものではないが、「許可基準」の所定の要件を満たすこととなるよう助言を行うこと。

ト なお、1の(9)により付された許可の条件に違反した場合には、法第14条の規定に該当し、許可の取消し、事業停止命令の対象となる（第13の2参照）。

(6) 違反の場合の効果

一般労働者派遣事業の変更の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、法第61条第2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）。また、法に違反するものとして、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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

4 許可証の取扱い

(1) 許可証の備付け及び提示

イ 一般労働者派遣事業の許可を受けた者は、交付を受けた一般労働者派遣事業許可証（様式第4号。以下「許可証」という。）を、一般労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があったときは、これを提示しなければならない（法第8条第2項）。

ロ 「関係者」とは、当該一般派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けている者若しくは受けようとする者、又は当該事業主に雇用されている者若しくは雇用されようとする者等、当該事業主が適法に事業活動を行っているか否かにつき利害関係を有すると認められる者のすべてを含む。

ハ 当該許可証の備付け及び提示は、労働者派遣契約締結時の許可を受け、又は届出書を提出している旨の明示（法第26条第4項）（第7の2の(5)参照）とともに、適法に事業活動を行っていることを関係者に知らせるための措置として重要な機能を有するものである。

ニ 違反の場合の効果

イに違反して、許可証を事業所に備え付けず、また、関係者から請求があったときにこれを提示しなかった一般派遣元事業主は、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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる。

(2) 許可証の再交付手続

イ 許可証の交付を受けた者が、許可証を亡失し、又は許可証を滅失したときは、速やかに許可証再交付申請書（様式第5号）を事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に提出し、許可証の再交付を受けなければならない（法第8条第3項、則第3条）。なお、一事業所において許可証を亡失又は滅失した場合には、当該事業所に係る事業所管轄労働局へ申請を行っても差し支えない（則第19条）。

ロ 「亡失」とは許可証を無くすことであり、「滅失」とは許可証が物理的存在を失うことである。

なお、「き損」した場合も、その程度が重大なものについては「滅失」したものとして取り扱うこととして差し支えない。

ハ 当該許可証の再交付手続は、(1)の許可証の備付け及び提示を確実にを行うための措置として機能するものである。

ニ 違反の場合の効果

イに違反して許可証の再交付を受けるため、所定の方法により許可証再交付申請書を提出しなかった者は、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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

(3) 許可証の返納手続

イ 許可証の交付を受けた者は、次のいずれかに該当することとなったときは、当該事実のあった日の翌日から起算して10日以内に許可証（③の場合には、発見し、又は回復した許可証）を事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に返納しなければならない（則第4条第1項、則第19条）。ただし、③又は④の場合であって、一事業所に係る許可証を返納する場合には、当該事実のあった事業所管轄労働局を経て返納することとしても差し支えない（則第19条）。

- ① 許可が取り消されたとき（法第14条第1項の規定による。）
- ② 許可の有効期間が満了したとき（2により許可の有効期間の更新が行われず許可の有効期間が満了し、許可が失効した場合である。）
- ③ 許可証の再交付を受けた場合（(2)による）において、亡失した許可証を発見し、又は回復したとき
- ④ 一般労働者派遣事業を行う事業所を廃止したとき（事業所における一般労働者派遣事業を終了したとき）（3の(2)のヲ参照）

ロ 許可証の交付を受けた者が次のいずれかに該当することとなったときは、それぞれに掲げる者は当該事実のあった日の翌日から起算して10日以内に許可証を事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に返納しなければならない（則第4条第2項、則第19条）。

- ① 死亡した場合にあっては、同居の親族又は法定代理人
- ② 法人が合併により消滅した場合にあっては、合併後存続し、又は合併により設立された法人の代表者

ハ イ及びロのいずれの場合においても、事業主管轄労働局において当該返納すべきこととなった事由及び当該事由の発生年月日を確認するとともに、イの①、②及び④並びにロの場合にあっては当該事業主の全ての事業所管轄労働局へ、イの③の場合にあっては当該事実のあった事業所を管轄する労働局へ、届出書の複写を送付する等により連絡するものとする。なお、イの③及び④に係る届出については、届出に係る事実のあった事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、届出書の複写を1部作成して保管するほか、届出書の写しに連絡文を添えて事業主管轄労働局へ送付する。イ及びロのいずれの場合においても事業所台帳等については、その旨を記載するとともに一般労働者派遣事業の廃止の届出があった場合と同様に当該台帳の保管

を行う（５の(4)のロ参照）。

ただし、

- ① 死亡した者の同居の親族又は法定代理人が、引き続き事業を実施することを希望する場合
- ② 合併により消滅する法人が有していた一般労働者派遣事業を実施する事業所において、合併後存続し、又は合併により設置された法人が、引き続き一般労働者派遣事業を実施しようとする場合等については、７により取扱うこととする。

５ 事業廃止届出手続

(1) 一般労働者派遣事業の廃止の届出

- イ 一般派遣元事業主は、一般労働者派遣事業を廃止したときは、当該廃止の日の翌日から起算して10日以内に、一般労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証を添えて事業主管轄労働局を経て、一般労働者派遣事業廃止届出書（様式第８号）を厚生労働大臣に提出しなければならない（法第13条第１項、則第９条）。
- ロ 一般労働者派遣事業廃止届出書（様式第８号）は、正本一通及びその写し二通を提出しなければならない（則第20条）。
- ハ なお、「廃止」とは「休止」とは異なる概念であり、今後事業を行わないことを一般派遣元事業主が決定し、現実に行わないこととなったことが必要である。

(2) 事業廃止の届出の受理

- 一般労働者派遣事業の廃止の届出を受理したときは、一般労働者派遣事業廃止届出書（様式第８号）の写し一通を届出者に控として交付する（第３の２の(2)参照）。

(3) 許可の効力

- (1)の届出により、一般労働者派遣事業の許可はその効力を失う（法第13条第２項）ので、たとえ許可の有効期間が残っていたとしても、当該廃止の届出の後、再び一般労働者派遣事業を行おうとするときは、新たに許可を受け直す必要がある。

(4) 事業所台帳の整備等

- イ 一般労働者派遣事業廃止届を受理したときは、事業主管轄労働局は、当該事業主に係る全ての事業所管轄労働局へ、届出書の複写を送付する等により連絡するものとする。事業所台帳等については当該廃止を行った旨の記載を行う。
- ロ 一般労働者派遣事業の廃止後においても、労働者の権利関係、労働関係に関する紛争の解決、監督上の必要から当該台帳を別途保存しておくこと（第３の５の(3)参照）。

(5) 違反の場合の効果

- 一般労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は法第61条第２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）。また、法に違反するものとして、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）、改善命令（法第49条第１項）の対象

となる（第13の2参照）。

6 名義貸しの禁止

(1) 名義貸し禁止の意義

一般労働者派遣事業は、欠格事由に該当せず、事業遂行能力、雇用管理能力等について許可基準に照らして審査を受けた事業主が自ら行うものでなければ許可制度自体の維持が困難となるため、一般派遣元事業主について許可を受けた自分の名義を他人に貸して一般労働者派遣事業を行わせることが禁止される（法第15条）。

(2) 違反の場合の効果

一般労働者派遣事業につき名義貸しを行った者は、法第59条第1号に該当し、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる場合がある（第13の1参照）。また法に違反するものとして、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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

7 その他

(1) 個人事業主が死亡した場合の取扱い

個人事業主が死亡した場合であって、その同居の親族又は法定代理人からその旨が届け出られた場合には、当該届出者の責任において、当該事実のあった日現在有効な労働者派遣契約に基づく労働者派遣に限り、当該事実のあった日から30日間継続しても差し支えないものとする。また、当該期間内に当該事業を継続しようとする者から一般労働者派遣事業の許可申請がなされた場合には、その時点で明らかに当該許可申請を許可できないと判断される場合を除き、許可が決定されるまでの間も当該労働者派遣契約に係る労働者派遣を継続実施することを認めて差し支えないものとする。なお、この場合、4の(3)のロ、ハの取扱いは行わないものとする。

(2) 法人の合併等に際しての取扱い

法人の合併等に際し、消滅する法人（以下「消滅法人」という。）が一般労働者派遣事業の許可（以下(2)において単に「許可」という。）を有しており、当該消滅法人の事業所において、合併後存続する法人（以下「存続法人」という。）又は合併により新たに設立される法人（以下「新設法人」という。）が引き続き一般労働者派遣事業を行おうとする場合等には、通常の手続き又は変更の手続きでは当該事業の継続的な実施に支障が生じ、派遣労働者の保護に欠けるおそれがあること等から、次のとおり取り扱うこととし、許可申請等必要な手続を行うよう指導するものとする。

イ 吸収合併の場合の取扱い

- (イ) 合併前に存続法人が許可を受けておらず、かつ、消滅法人が許可を受けている場合であって、合併後に存続法人が一般労働者派遣事業を行うときは、新規許可申請が必要となる。

この場合、一般労働者派遣事業の許可の期間に空白が生じることを避けるため、許可申請に当

たつては、例えば合併を議決した株主総会議事録等により合併が確実に行われることを確認することにより、合併の日付と同日付けで許可することが可能となるよう、存続法人において事前に許可申請を行わせることとする。

その際、合併により、事業開始予定日まで又は事業開始予定日付けで、法人の名称、住所、代表者、役員、派遣元責任者が変更するときであつて、これらについて、許可申請時に合併を議決した株主総会議事録等により当該変更が確認できるときは、一般労働者派遣事業許可申請書（様式第1号）においては、変更後のものを記載させ、変更後直ちに、その内容に違いがなかった旨を報告させるものとする。

(ロ) 合併前に存続法人が許可を受けている場合であつて、合併後に存続法人が一般労働者派遣事業を行うときは、新規許可申請を行う必要はないが、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の届出を行わせることが必要である。この場合において、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人の事業所数を超えることとなるときは、事業所の新設に係る届出を行わせることが必要である。

(ハ) (ロ)の場合において、存続法人及び消滅法人が合併前に許可を受けており、かつ、当該消滅法人の事業所において、合併後に存続法人が引き続き一般労働者派遣事業を行うときは、次のとおりとする。

ア 当該合併により、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人及び消滅法人の事業所数を合算した数以下であるときは、許可基準の特例として、3の(5)のホにかかわらず、当該事業所の新設をすることができるものとする。

イ 当該合併により、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人及び消滅法人の事業所数を合算した数を超えることとなるときは、3の(5)のホのとおり取り扱う。

ロ 新設合併の場合の取扱い

(イ) 新設合併の場合（合併する法人がすべて解散し、それと同時に新設法人が成立する場合）には、合併後に新設法人が一般労働者派遣事業を行うときは、新規許可申請が必要となる。

この場合、イの(イ)と同様の手続により事前に許可申請を行わせることとするが、申請時には新設法人の主体はないため、特例的に合併後の予定に基づいて申請書等を記載させるものとし、新設法人の成立後直ちに、その内容に違いがなかった旨を報告させるものとする。

(ロ) なお、すべての消滅法人が合併前に許可を受けており、かつ、当該消滅法人の事業所において、合併後に新設法人が引き続き一般労働者派遣事業を行うときであっても、財産的基礎に関する判断に係る許可基準については、通常どおり取り扱うこととする。

ハ 吸収分割の場合の取扱い

既に存在する他の法人に、分割する法人の営業を継承させる吸収分割の場合には、イに準じて取り扱うものとする。

なお、分割する法人について事業所数等が変更したときは、変更の届出又は事業の廃止の届出を行わせることが必要である。

ニ 新設分割の場合

分割により新たに創設した法人（以下「分割新設法人」という。）に、分割する法人の営業を承継させる新設分割（会社法第2条第30号）の場合には、分割する法人が一般労働者派遣事業の許可を有している場合であっても、分割新設法人が一般労働者派遣事業を行う場合は新規許可申請が必要となり、ロの(イ)及び(ロ)に準じて取り扱うものとする。

なお、分割する法人について事業所数等が変更したときは、変更の届出又は事業の廃止の届出を行わせることが必要である。

ホ 営業譲渡、譲受の場合の取扱い

ハに準じて取り扱うものとする。

ヘ 民営職業紹介事業を行う法人と合併する場合の取扱い

一般労働者派遣事業の許可を有する法人と民営職業紹介事業の許可を有する法人が合併するときであって、一般労働者派遣事業の許可を有する法人が消滅する場合は、合併後、当該法人において一般労働者派遣事業の新規許可申請が必要となる。一般労働者派遣事業の許可を有する法人が存続する場合は、合併後、当該事業所において新規許可申請を行う必要はないが、合併により法人の名称等が変更したときは、変更の届出を行わせることが必要である。

(3) 事業主管轄労働局の行う事務、事業所管轄労働局の行う事務

イ 事業主管轄労働局の行う事務

(イ) 事業主管轄労働局は、当該事業主の許可及び更新の申請並びに届出を受け付け、各事業所それぞれの属性に係る事項以外の事項、すなわち、当該事業主（法人及び個人並びに法人の役員）自身の属性に関する事項（以下、単に「事業主属性」という。）に係る許可・更新及び届出関係の事務を行うとともに、当該事業主の許可及び更新の申請並びに届出の際添付される書類のうち、事業主属性に係る次のものを管理する（1の(3)参照）。ただし、事業所における3の(1)のイの⑥から⑫までに掲げる事項の変更のみを届け出るときは、当該変更に係る事業所管轄労働局へ届出を行っても差し支えない。

a 当該事業主が法人である場合

- ① 申請書又は届出書の写し
- ② 定款又は寄附行為
- ③ 登記事項証明書
- ④ 役員の住民票の写し及び履歴書（役員が未成年者であって一般労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））。）
- ⑤ 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等（税務署に提出したもの。ただし、最近の事業年度における決算が終了しているが株主総会の承認を得られていないため未だ税務署に提出していない場合については、当該決算に係る貸借対照表及び

損益計算書が確実に税務署に提出される場合には、当該貸借対照表及び損益計算書であっても差し支えない。また、この場合 ⑥及び⑦を提出させる必要はない。設立後最初の決算期を終了していない法人の申請に係る場合は、会社法第435条第1項に規定する会社成立時の貸借対照表、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第123条第1項（同法第199条において準用する場合を含む。）に規定する法人成立時の貸借対照表等のみでよい。）

⑥ 最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1及び4は、必ず提出させること。）

（なお、連結納税制度を採用している法人については次に掲げる書類

- ・ 最近の連結事業年度における連結法人税の納税申告書の写し（連結親法人の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表1の2「各連結事業年度分の連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表7の2付表2「連結欠損金個別帰属額に関する明細書」が提出される場合には、その写しを併せて提出させること。）
- ・ 最近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書（申請法人に係るものに限る。）の写し（税務署に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあつては別表4の2付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。）

⑦ 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの）

（なお、連結納税制度を採用している法人については納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号ロに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による最近の連結事業年度における連結所得金額に関するもの））

b 当該事業主が個人である場合

① 申請書又は届出書の写し

② 住民票の写し及び履歴書（申請者が未成年者であつて一般労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））。）

③ 最近の納税期における所得税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるもの）

④ 納税証明書（国税通則法施行令第41条第1項第3号イに係る同施行規則別紙第8号様式（その2）による最近の納税期における金額に関するもの）

⑤・ 青色申告の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）は、最近の納税期における所得税法施行規則第65条第1項第1号の貸借対照表及び損益計算書（所得税青色申告決算書（一般用）の写し（税務署の受付印のあるもの））

- ・ 白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は(㍑)の一般労働者派遣事業許可申請書の「6 資産等の状況」欄に記載された土地・建物に係る不動産の

登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書

⑥ 預金残高証明書（納税期末日のもの）

（事業開始後最初の納税を終了していない個人の申請に係る場合は、③から⑥までの書類に代えて、一般労働者派遣事業計画書の「7 資産等の状況」欄（近接する適当な日の状況につき記載する。）に記載された土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書並びに現金・預金に係る預金残高証明書を提出する。）

c a又はbに付随する書類

- (ロ) そのため事業所の変更の届出等の手続に際し、事業所管轄労働局に対し、届出書及びaの①、②又は④の書類が提出される場合がある（3の(2)のヌ参照）が、この場合においては、当該提出を受けた労働局は、その提出の都度、当該書類に連絡文を添えて事業主管轄労働局に送付する。
- (ハ) なお、事業主の住所が変更になった場合については、変更前の事業主管轄労働局において管理していた(イ)のa、b及びcの書類に連絡文を添えて変更後の事業主管轄労働局に引き継ぐ。
- (ニ) 事業主管轄労働局は事業主属性に係る許可・更新及び届出の事務を一元的に行うものであるが、当該事業主が一般労働者派遣事業を行おうとする各事業所それぞれの属性に係る事項については、事業所管轄労働局が調査等を実施するものであり、事業主管轄労働局はこれら事業所管轄労働局によりなされた調査等の結果を利用するものである。

ロ 事業所管轄労働局の行う業務

- (イ) 事業所管轄労働局は、当該事業主の許可及び更新の申請並びに届出に際し、事業主管轄労働局より連絡を受けて、各事業所それぞれの属性に係る事項について調査等を実施するとともに、当該事業主の許可及び更新の申請並びに届出の際添付される書類のうち、各事業所属性に係る次のものを管理する（1の(3)参照）。

① 一般労働者派遣事業計画書

② 個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）

③ 事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

④ 派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書

⑤ ①～④に付随する書類

- (ロ) このため事業所の変更の届出等の手続に際し、事業主管轄労働局に対し、届出書及び(イ)の①～⑤の書類が提出された場合においては、当該提出を受けた事業主管轄労働局は、その提出の都度、当該届出書の複写を作成し、添付書類とともに連絡文を添えて当該事業所管轄労働局に送付する。
- (ハ) なお、事業所の所在地が変更になった場合については当該事業所管轄労働局において管理していた(イ)の①～⑤の書類に連絡文を添えて新たな事業所の所在地を管轄する労働局に引き継ぐ。

8 一 股 勸 者 派 會 事 業 開 闢 一 日 書 來 覽

(注1) 提出部数は、事項別提出書類様式については、正本一通、添付書類については、正本一通、写し一通である。
(注2) ◎印はすべての事業所ごとに提出が必要なもの、△印は当該書類に変更が加えられた場合にのみ提出を要するもの、▲は既に提出されているものに変更があった場合にのみ提出を要するもの、●印は許可条件通知書に記載された事業所数の上限を超えて事業所を新設する場合に提出を要するものである。

※ 許可番号	
※ 許可有効期間更新 可年月日	年 月 日

一般労働者派遣事業許可申請書
許可有効期間更新

年 月 日

厚生労働大臣 殿

申請者

印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 第5条第1項
第10条第2項の規定により
下記のとおり 許可 可
許可有効期間更新 を申請します。

申請者（法人にあつては役員を含む。）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第6条各号（個人にあつては第1号から第5号まで）のいずれにも該当せず、同法第36条の規定により選任する派遣元責任者は、未成年者に該当せず、かつ、同法第6条第1号から第4号までのいずれにも該当しないことを誓約します。

(ふりがな)		
1 氏名又は名称		
2 住 所 〒 () () ー		
3 役員の氏名、役名及び住所（法人の場合）		
(ふりがな) 氏 名	役 名	住 所
代 表 者		

収入印紙
(消印しては
ならない。)

4 一般労働者派遣事業を行う事業所に関する事項			
①事業所の名称 (ふりがな)		②事業所の所在地	
		〒 ()	
		() -	
③派遣元責任者の氏名、職名及び住所			
氏 名 (ふりがな)	職 名	住 所	備考
④特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		有 無	
⑤備考			
※			
①事業所の名称 (ふりがな)		②事業所の所在地	
		〒 ()	
		() -	
③派遣元責任者の氏名、職名及び住所			
氏 名 (ふりがな)	職 名	住 所	備考
④特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		有 無	
⑤備考			
※			
5 許可年月日	年 月 日	6 許可番号	
7 事業開始予定年月日	年 月 日		
その他			

様式第1号 (第3面)

記載要領

- 1 ※印欄には、記載しないこと。
- 2 許可を申請するときは、表題中及び第1面上方の「許可有効期間更新」の文字並びに第1面上方の「第10条第2項」の文字を抹消すること。この場合には、5欄及び6欄には記載しないこと。
- 3 許可の有効期間の更新を申請するときは、表題中及び第1面上方の「許可」の文字並びに第1面上方の「第5条第1項」の文字を抹消すること。この場合には、7欄には記載しないこと。
- 4 許可の有効期間の更新を申請する場合は、3欄の記載は要しないこと。
- 5 第1面上方の申請者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 6 4欄には、申請者が一般労働者派遣事業を行おうとする事業所を全て記載すること。
- 7 4欄の④は、該当する文字を○で囲むこと。なお、「有」の場合には、製造業務専門派遣元責任者として選任する者について、4欄の③「備考」欄に○印を記載すること。
- 8 4欄の⑤には、派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所を記載すること。
- 9 その他の欄に、許可の申請又は許可の有効期間の更新の申請に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。
- 10 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第1条の2第4項の規定により添付書類を省略する場合は、その他の欄にその旨を記載すること。
- 11 収入印紙は、申請書の正本にのみはり、消印をしないこと。
- 12 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

一般労働者派遣事業 計画書
特定労働者派遣事業

1 事業所の名称

2 計画対象期間 年 月 日から 年 月 日まで

3 派遣労働者雇用等計画

① 派遣労働者の数（人）	常用雇用労働者		常用雇用労働者 以外の労働者	（ ）
② 雇用保険及び社会保険の 加入の状況	雇用 保険	健康 保険	厚生年金 保 険	③ 労働保険番号

4 労働者派遣計画

① 労働者派遣の役務の提供を受ける者の確保の対象地域及び労働者派遣に関する料金	対象地域		平均的な1人1日（8時間）当たりの額（円）	
② 海外派遣の予定の有無	有 無			
③ 指揮命令の系統				
④ 派遣元責任者の職務代行者の氏名			⑤ 登録者関係従事者数（人）	

5 派遣労働者等教育訓練計画

(1) 教育訓練に用いる施設、設備等の概要

(2) 教育訓練に係る責任者の氏名

(3) 教育訓練計画の内容

①	②	③	④ 方法		⑤ 実施主体			⑥	⑦	備
教育訓練の 種 類	対象者	実施 予定 人員 （人）	OJT	Off-JT	派遣元 事業主	他の教育訓練 機関への委託	その他	実施予定期間	派遣労働者の 費用負担の有 無	考
			（賃金支給の状況）							
									有 無	
			有給	無給						
									有 無	
			有給	無給						
									有 無	
			有給	無給						

7 資産等の状況

区分		価 額 (円)	摘 要
資 産	現金・預金		
	土地・建物		
	その他		
	計		
負債	計		

氏名又は名称	所有株式数	割合 (%)
1		
2		
3		
4		
5		
その他の株主 (名)		
合 計 (名)		

10	特定労働者派遣事業 の実施の有無	有	無
----	------------------	---	---

11 雇用保険等の被保険者資格取得の状況

【雇用保険】

① 雇用保険適用事業所番号			
② 労働者の総数（派遣労働者以外の者も含む。）（人）		③ 派遣労働者数（人）	
④ 派遣労働者のうち雇用保険の未加入者数（人）			
⑤ 未加入者の氏名及び未加入の理由			
氏 名	未加入の理由		

【健康保険・厚生年金保険】

① 事業所整理記号		② 事業所番号	
③ 労働者の総数（派遣労働者以外の者も含む。）（人）		④ 派遣労働者数（人）	
⑤ 派遣労働者のうち社会保険の未加入者数（人）			
⑥ 未加入者の氏名、健康保険・厚生年金保険の未加入の状況及び未加入の理由			
氏 名	健康保険・厚生年金保険の未加入の状況	未加入の理由	
	健康・厚生		
	健康・厚生		
	健康・厚生		
	健康・厚生		
	健康・厚生		
	健康・厚生		
	健康・厚生		
	健康・厚生		

様式第3号 (第4面)

記載要領

- 1 一般労働者派遣事業の許可の申請をしようとする場合の記載方法
 - (1) 表題中「特定労働者派遣事業」の文字及び10欄の「一般労働者派遣事業」の文字を抹消すること。
 - (2) 2欄には、事業開始を予定する日及びその日の属する事業年度の次の事業年度の終了の日を記載すること。
- 2 一般労働者派遣事業の許可の有効期間の更新の申請をしようとする場合の記載方法
 - (1) 表題中「特定労働者派遣事業」の文字及び10欄の「一般労働者派遣事業」の文字を抹消すること。
 - (2) 2欄には、許可の有効期間の更新を予定する日及びその日の属する事業年度の次の事業年度の終了の日を記載すること。
- 3 特定労働者派遣事業の届出をしようとする場合の記載方法
 - (1) 表題中「一般労働者派遣事業」の文字及び10欄の「特定労働者派遣事業」の文字を抹消すること。
 - (2) 2欄には、事業開始を予定する日及びその日の属する事業年度の次の事業年度の終了の日を記載すること。
 - (3) 4の③欄及び⑤欄並びに7欄の記載を要しない。
- 4 3の①欄については、計画対象期間において労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第5条第1項の許可を受け、又は第16条第1項の届出書を提出して行っており、又は行おうとする労働者派遣事業に係る派遣労働者として雇用していることが予定される1日当たり平均数を記載すること。この場合において、「1日当たりの平均数」とは1日当たりの派遣労働者の労働時間数の合計を当該事業所における通常の労働者（例えば、派遣労働者の雇用管理や派遣先との連絡調整等の業務を行う者がこれに該当する。）の1人1日当たりの労働時間数で除した数をいうこと。
- 5 3の①の「常用雇用労働者以外の労働者」欄の（ ）内には、登録制度を採用している場合に限り、計画対象期間において労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第5条第1項の許可を受けて行っており、又は行おうとする一般労働者派遣事業に係る登録者であることが予定される者の1日当たりの平均数を合計欄に記載すること。この場合において、「登録制度」とは労働者派遣をするに際し、登録されている者の中から労働者を期間を定めて雇用し労働者派遣をする制度を、「登録者」とは当該制度を採用している場合における当該登録されている者（雇用されている者を含み、過去1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除く。）のことをいうものであること。
- 6 3の②欄は、加入している雇用保険及び社会保険の文字を○で囲むこと。
- 7 4の②欄は、該当する文字を○で囲むこと。
- 8 4の③欄には、労働者派遣事業関係業務に従事する者の指揮命令の系統及び派遣元責任者（派遣元責任者の職務代行者を含む。）の位置を記載すること。
- 9 4の⑤欄には、登録制度を採用している場合に限り、登録者に係る業務に従事する職員の数を記載すること。
- 10 5の(3)の①欄は、「新規採用者への訓練」、「派遣前訓練」、「維持・向上訓練」等具体的に記載し、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2第1項第1号に規定される業務に係る知識、技術等の開発、向上等を図ることを目的とする教育訓練の場合は、備考欄に○印を記載すること。
- 11 5の(3)の②欄は、「新規に採用した者」、「新規に登録した者」、「ワープロの操作業務を○年以上経験した、△△検定2級以上の者」等具体的に記載し、対象者が登録者である場合はその旨を記載すること。

- 12 5の(3)の④欄の「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「Off-JT」とはそれ以外の教育訓練のことをいうものであり、該当する欄に○印を記載すること。複数の方法により教育訓練を行うときは、該当する欄すべてに○印を記載すること。また、参加した者に対しての賃金の支給に関して、該当する文字を○で囲むこと。
- 13 5の(3)の⑤欄は、該当する欄に○印を記載すること。複数の実施主体により教育訓練を行うときは、該当する欄すべてに○印を記載すること。
- 14 7欄には、個人の場合には納税期末日における事業に係る資産等の状況について記載すること。
- 15 8欄には、株式会社のみ、持株数の多い順序に従い5名記載すること。
- 16 11の【雇用保険】の②欄及び③欄並びに【健康保険・厚生年金保険】の③欄及び④欄には、申請時点において雇用している者の人数をそれぞれ記載すること。
- 17 11の【雇用保険】の②欄及び【健康保険・厚生年金保険】の③欄には、派遣労働者以外の者も含めたすべての労働者の実数を記載すること。
- 18 11の【雇用保険】の④欄及び【健康保険・厚生年金保険】の⑤欄には、法定の適用除外事由に該当する者も含めた人数を記載すること。
- 19 11の【雇用保険】の⑤欄の「未加入の理由」欄には、雇用保険の適用基準を満たしていない場合にあっては、「雇用契約の期間が6か月未満であり、契約期間終了後においても引き続き雇用が見込まれないため」、「1週間当たりの所定労働時間が20時間未満であるため」等具体的に記載すること。
- 20 11の【健康保険・厚生年金保険】の⑥欄の「健康保険・厚生年金保険の未加入の状況」欄は該当する文字を○で囲むこと。
- 21 11の【健康保険・厚生年金保険】の⑥欄の「未加入の理由」欄は、健康保険及び厚生年金保険の適用基準を満たしていない場合にあっては、「雇用契約の期間が2か月以内であり、契約期間終了後においても引き続き雇用が見込まれないため」、「1日(又は1週間)当たりの所定労働時間が当該事業所の正社員のおおむね4分の3未満であるため」等具体的に記載すること。
- 22 一般労働者派遣事業
特定労働者派遣事業 計画書を複数の事業所について提出する場合は、一の事業所の一般労働者派遣
特定労働者派遣
事業 計画書に記載すれば、他の一般労働者派遣事業 計画書の7欄、8欄及び10欄の記載は要しない
事業 特定労働者派遣事業
こと。
- 23 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

許可番号

許可年月日

年

月

日

一般労働者派遣事業許可証

氏名又は名称

住所

事業所の名称

事業所の所在地

有効期間

年

月

日から

年

月

日まで

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第 5 条第 1 項の許可を受けて一般労働者派遣事業を行う者であることを証明する。

年

月

日

厚 生 労 働 大 臣

※ 再 交 付 書 換	年月日	年 月 日
----------------	-----	-------

許 可 証 再 交 付 申 請 書
 一 般 労 働 者 派 遣 事 業 変 更 届 出 書
 一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書

年 月 日

厚 生 労 働 大 臣 殿

申請者
届出者

印

- 1 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第8条第3項の規定により下記のとおり許可証の再交付を申請します。
- 2 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第11条第1項の規定により下記のとおり届けます。
- 3 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第11条第4項の規定により下記のとおり許可証の書換えを申請します。
- 4 届出者（法人にあつては役員を含む。）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第6条各号（個人にあつては第1号から第5号まで）のいずれにも該当しないことを誓約します。
- 5 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第36条の規定により選任する派遣元責任者は、未成年者に該当せず、かつ、同法第6条第1号から第4号までのいずれにも該当しないことを誓約します。

1 許可番号		2 許可年月日	年 月 日
(ふりがな)			
3 氏名又は名称			
4 住所	〒 () () -		
(ふりがな)			
5 代表者の氏名 (法人の場合)			
(ふりがな)			
6 事業所の名称			
7 事業所の所在地	〒 () () -		
			※

収入印紙
(消印しては
ならない。)

8 変更の内容					
変更に係る事項	変 更 後		変 更 前		変更年月日
(ふりがな) ① 氏名又は名称					年 月 日
② 住 所	〒 () () -		〒 () () -		年 月 日
(ふりがな) ③ 代表者の氏名 (法人の場合)					年 月 日
④ 役員の氏名及び住所 (法人の場合)	(ふりがな) 氏 名		(ふりがな) 氏 名		年 月 日
	住 所		住 所		
(ふりがな) ⑤ 事業所の名称					年 月 日
⑥ 事業所の所在地	〒 () () -		〒 () () -		年 月 日
⑦ 派遣元責任者の氏名 及び住所	(ふりがな) 氏 名		(ふりがな) 氏 名		年 月 日
	住 所		住 所		
備考					
⑧ 特定製造業務への 労働者派遣	開始年月日		年 月 日		
	終了年月日		年 月 日		
⑨ 一般労働者派遣事業を行う事業所の新設					
(ふりがな) イ 事業所の名称					
ロ 事業所の所在地	〒 () () -				
ハ 派遣元責任者の氏名、職名及び住所					
氏 名 (ふりがな)	職 名	住 所		備考	

ニ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無	有 無		
ホ 事業開始年月日	年 月 日		
ヘ 備考			
※			
⑩ 一般労働者派遣事業を行う事業所の廃止			
(ふりがな)			
イ 事業所の名称			
ロ 事業所の所在地	〒 () () -		
ハ 廃止年月日	年 月 日		
ニ 備考			
※			
9 再交付を申請する理由			
10 労働者派遣事業の実施の状況	① 届出受理番号		
② 事業所の名称 (ふりがな)	③ 事業所の所在地	④ 区 分	
		一般 特定	
		一般 特定	
		一般 特定	
		一般 特定	
		一般 特定	
		一般 特定	
		一般 特定	
備 考			

様式第5号 (第4面)

記載要領

- 1 ※印欄には、記載しないこと。
- 2 第1面上方の申請者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 3 3欄から7欄までには、8欄の「変更前」の事項と同一の事項を記載すること。
- 4 許可証の再交付を申請するときの記載方法
 - (1) 表題「一般労働者派遣事業変更届出書」及び「一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第1面上方の2から5までの全文並びに「届出者」の文字を抹消すること。
 - (2) 8欄及び10欄には記載しないこと。
 - (3) 収入印紙を申請書の正本にのみはり、消印はしないこと。
- 5 一般労働者派遣事業において、8欄の③、④、⑦又は⑧の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
 - (1) 表題「許可証再交付申請書」及び「一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第1面上方1及び3の全文並びに「申請者」の文字を抹消すること。また、8欄の③又は④の氏名に係る変更の届出をしようとする場合を除き、第1面上方の4の全文を、8欄の⑦の氏名に係る変更の届出をしようとする場合を除き、第1面上方の5の全文を抹消すること。
 - (2) 8欄の③又は④に係る変更の届出をしようとする場合には、6、7欄には記載しないこと。
 - (3) 8欄には、変更に係る事項のみを記載すること。
 - (4) 9欄には記載しないこと。
 - (5) 8欄の④、⑦又は⑧に係る変更の届出をしようとする場合には、10欄には記載しないこと。
 - (6) 8欄の⑦に係る変更の届出をしようとする場合には、備考欄に派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所を記載すること。
 - (7) 収入印紙をはる必要はないこと。
- 6 一般労働者派遣事業において、8欄の①、②、⑤又は⑥の事項に係る変更の届出及び許可証の書換えの申請をしようとする場合の記載方法
 - (1) 表題「許可証再交付申請書」及び「一般労働者派遣事業変更届出書」並びに第1面上方1、4及び5の全文並びに「届出者」の文字を抹消すること。
 - (2) 8欄の①、②に係る変更の届出をしようとする場合には6、7欄には記載しないこと。
 - (3) 8欄には、変更に係る事項のみを記載すること。
 - (4) 9欄には記載しないこと。
 - (5) 8欄の⑤又は⑥の事項に係る変更の届出をしようとする場合には、10欄には記載しないこと。
 - (6) 収入印紙を申請書の正本にのみはり、消印はしないこと。
- 7 一般労働者派遣事業において、8欄の⑨の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法

- (1) 表題「許可証再交付申請書」及び「一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第1面上方1、3及び4の全文並びに「申請者」の文字を抹消すること。
 - (2) 8欄の⑨ニは、該当する文字を○で囲むこと。なお、「有」の場合には、製造業務専門派遣元責任者として選任する者について、8欄の⑨ハ「備考」欄に○印を記載すること。
 - (3) 8欄の⑨のヘについては、派遣元責任者が派遣元責任者講習を受講した年月日及び場所を記載すること。
 - (4) 6欄、7欄及び9欄には記載しないこと。
 - (5) 収入印紙をはる必要はないこと。
 - (6) 備考欄に、一般労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。
- 8 一般労働者派遣事業において、8欄の⑩の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
- (1) 表題「許可証再交付申請書」及び「一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第1面上方1、3、4及び5の全文並びに「申請者」の文字を抹消すること。
 - (2) 6欄、7欄及び9欄には記載しないこと。
 - (3) 備考欄には、事業所を廃止した理由を具体的に記載すること。
 - (4) 収入印紙をはる必要はないこと。
- 9 10欄には、当該事業主が労働者派遣事業を行っている事業所について記載し、④欄は、一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業の区分に従い、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第5条第1項の許可を受け、又は第16条第1項の届出書を提出して労働者派遣事業を行っている事業所について該当する文字を○で囲むこと。①欄は、特定労働者派遣事業を行っている場合に記載すること。
- 10 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第8条第2項の規定により添付書類を省略する場合は、第3面下方の備考欄にその旨を記載すること。
- 11 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第8条第4項の規定により添付書類を省略する場合は、第3面下方の備考欄にその旨及び変更後の派遣元責任者が当該変更前に派遣元責任者として選任されていた事業所の名称を記載すること。
- 12 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

一般労働者派遣事業
特定労働者派遣事業

廃止届出書

年 月 日

厚生労働大臣 殿

届出者

印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 第13条第1項
第20条
の規定により下記のとおり届けます。

1 許可番号又は 届出受理番号		2 許可年月日又は 届出受理年月日		年 月 日
3 (ふりがな) 氏名又は名称				
4 (ふりがな) 代表者の氏名 (法人の場合)				
5 事業所の名称(ふりがな)		6 事業所の所在地		
		〒 () () -		
		〒 () () -		
		〒 () () -		
		〒 () () -		
		〒 () () -		
7 廃止年月日		年 月 日		
備考				

- 記載要領
- 1 一般労働者派遣事業の廃止を届け出るときは、「特定労働者派遣事業」及び「第20条」の文字を抹消すること。
 - 2 特定労働者派遣事業の廃止を届け出るときは、「一般労働者派遣事業」及び「第13条第1項」の文字を抹消すること。
 - 3 届出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
 - 4 5欄及び6欄には、事業を廃止した全ての事業所の名称及び所在地を記載すること。
 - 5 備考欄には、事業を廃止した理由を具体的に記載すること。

第5 特定労働者派遣事業の届出等

1 届出手続

(1) 特定労働者派遣事業の届出

- イ 特定労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣に対して届出書を提出しなければならない（法第16条第1項、則第19条）。
- ロ イの届出書の提出は、(4)に掲げる届出関係書類を事業主管轄労働局に提出することにより行う（法第16条、則第11条第1項から第3項まで）。
なお、届出は「事業主」ごとに行うものであるが、事業主の届出に際しては特定労働者派遣事業を行おうとする事業所について届出書に記載するとともに、事業所ごとに事業計画書等の書類を提出することが必要である（法第16条第2項から第4項まで）。
- ハ 届出書の提出を受けた事業主管轄労働局においては、速やかに(5)の欠格事由について、(3)に掲げる届出関係書類等により確認し、その結果を本省に報告する（5の(2)参照）。
- ニ なお、事業主としては、一般労働者派遣事業を行う事業所と特定労働者派遣事業を行う事業所の双方を持ちうるが、同一の事業所において一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の双方を行いうるものではない（第1の3の(4)参照）。
- ホ 届出に際し、特定製造業務を行う場合には、その旨を記載した届出書を提出しなければならない。（第4の1の(1)参照）。

(2) 「事業所」の意義

一般労働者派遣事業の場合と同様である（第4の1の(2)参照）。

(3) 届出関係書類

特定労働者派遣事業の届出関係書類は法人及び個人の区分に応じ次のイ及びロのとおりとする（法第16条、則第11条第1項から第3項まで。また、第4の1の(3)参照。なお、特定労働者派遣事業関係手続に要する書類の総括については6参照）。

イ 法人の場合

- (イ) 特定労働者派遣事業届出書（様式第9号）
- (ロ) 特定労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書（様式第3号）
- (ハ) 定款又は寄附行為
- (ニ) 登記事項証明書
- (ホ) 役員の住民票の写し及び履歴書（役員が未成年者であって、特定労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）））
- (ヘ) 特定労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措

置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）

(ト) 特定労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

(チ) 特定労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と役員が同一である場合においては、提出を要しない。また、届出者が一般労働者派遣事業を行っている場合において、当該届出者が一般労働者派遣事業を行っている他の事業所の派遣元責任者を移動させ、届出に係る事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任する派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書）を添付することを要しない。）

ロ 個人の場合

(イ) 特定労働者派遣事業届出書（様式第9号）

(ロ) 特定労働者派遣事業を行う事業所ごとの特定労働者派遣事業計画書（様式第3号）

(ハ) 住民票の写し及び履歴書（届出者が未成年者であって、特定労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）））

(ニ) 特定労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）

(ホ) 特定労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

(ヘ) 特定労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と届出者が同一である場合においては、提出を要しない。また、届出者が一般労働者派遣事業を行っている場合において、当該届出者が一般労働者派遣事業を行っている他の事業所の派遣元責任者を移動させ、届出に係る事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任する派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書）を添付することを要しない。）

ハ 一般派遣元事業主又は法第5条第1項による一般労働者派遣事業の許可の申請をしている者が、特定労働者派遣事業の届出をするに際しては、イの(ハ)及び(ニ)、(ホ)のうち役員の住民票の写し及び履歴書（法人の場合）又はロの(ハ)のうち住民票の写し及び履歴書（個人の場合）を添付することを要しない（則第11条第4項）。

ニ イ及びロに掲げる書類のうち、イの(イ)及び(ロ)並びにロの(イ)及び(ロ)に掲げる書類は、正本一通及びその写し二通を提出することを要するが、それ以外の書類については、正本一通及びその写し一通で足りる（則第20条）（第3の2の(2)参照）。

(4) 法人の「役員」の意義等

一般労働者派遣事業の場合と同様である（第4の1の(4)参照）。

(5) 事業開始の欠格事由

イ 概要

事業開始の欠格事由に該当する者は、新たに特定労働者派遣事業の事業所を設けて当該特定労働者派遣事業を行ってはならない（法第17条）。

ロ 意義

(イ) 特定労働者派遣事業は届出書を厚生労働大臣に提出すれば行えるものである。

(ロ) しかしながら、一般労働者派遣事業と同様欠格事由に該当する場合は法を遵守し、派遣労働者の保護と雇用の安定及び労働力需給調整システムとしての当該事業の適正な運営が期待し得ず、欠格事由に該当する者の特定労働者派遣事業が行えないものとしたものである。

(ハ) 「新たに特定労働者派遣事業の事業所を設けて当該特定労働者派遣事業を行ってはならない」とは、届出書を提出して特定労働者派遣事業を開始することを禁止するものであり、従来から一定の事業所で何らかの事業を行っていた者が欠格事由に該当するにもかかわらず事業所を新設せず、当該一定の事業所で特定労働者派遣事業を開始することを許容するものではないので留意すること。

(ニ) また、特定労働者派遣事業の届出書が提出されても、当該届出者が事業開始の欠格事由に該当し、かつ、当該届出の誓約に係る記載が法第61条第1号の虚偽の記載に該当することが、既に明らかになっている場合、当該届出は必要な内容を備えていないものであるため受理できないものである。

ハ 事業開始の欠格事由

事業開始の欠格事由は、一般労働者派遣事業の許可の欠格事由と同様である（第4の1の(5)の「許可の欠格事由」参照）。

ニ 特定労働者派遣事業の届出を行った者が、事業開始の欠格事由に該当するときは、当該労働者派遣事業の廃止を命ずることとなる（法第21条第1項。第13の2の(3)のイ参照）。

(6) 届出の受理

イ 届出書を受理したときは、特定労働者派遣事業届出書（様式第9号）の写しに(7)により付与された届出受理番号及び届出受理年月日を記載するとともに、当該写しに次の記載例により特定労働者派遣事業届出書が受理された旨を記載し、当該写し及び特定労働者派遣事業計画書（様式第3号）の写しそれぞれ一通を届出者に対して控として交付する（第3の2の(2)参照）。

〔記 載 例〕

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 第16条の規定による、 年 月 日付けの特定労働者派遣事業に係る届出書については (第19条)
--

上記、届出受理番号、届出受理年月日により受理した。

- ロ (5)ロ(ニ)に該当していることにより、届出者に係る届出書を受理できない場合は次の様式により、特定労働者派遣事業の届出が受理できない旨の書面を作成し、当該届出者に対して交付する。

(日本工業規格A列4)

年 月 日
殿
厚 生 労 働 大 臣 印
年 月 日付けの特定労働者派遣事業に係る届出者については、事業開始の欠格事由（法第6条第 号）に該当し、かつ、当該届出書の内容が法第61条第1号の虚偽の記載に該当することが、明らかであるため受理できない。
このため、特定労働者派遣事業を行うためには、当該欠格事由が解消された後、改めて、法第16条に基づく届出を行うことが必要である。

(7) 届出受理番号の付与

- イ 届出受理事業主については、次の特定労働者派遣事業届出受理番号設定要領に従い、当該事業主固有の届出受理番号を付与すること。この場合、当該届出受理番号はその後、事業主の住所の変更等により事業主管轄労働局が変更される場合を除き、変更されることのないこと。
- ロ 特定労働者派遣事業の届出を受理した旨を記載した通知書（(6)のイ参照）には、当該届出受理番号を必ず記載すること。

特定労働者派遣事業届出受理番号設定要領

1 特定労働者派遣事業である旨の表示

「特」の文字をもって表す。

2 都道府県番号

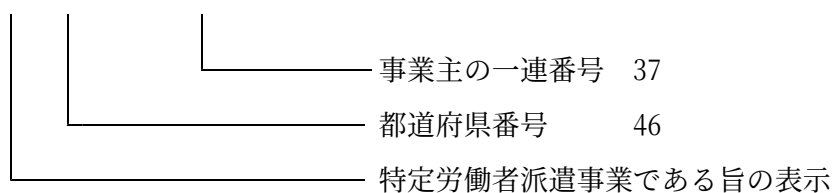
労働保険機械事務手引の「都道府県コード表」に定める2桁の数字で表す。例えば、鹿児島は「46」と表す。

3 事業主の一連番号

管轄労働局ごとに6桁の数字をもって表すものとし、原則として届出時期の早い事業主から番する。「300001」から起番する。平成16年3月1日以降、37番目の届出事業主は「300037」とす。

(具体例)

特 46 — 300037



注) 平成16年2月末日以前の届出事業所に係る事業主については「01000～200000」番台の届出受理番号を改正法施行後も使用する。

(従来) 特 46-05-0060

↓

(今後) 特 46-050060

(8) 事業所台帳の整備

特定労働者派遣事業の届出を受理したときは、特定労働者派遣事業所台帳又は特定派遣元事業主台帳（以下、第5において「事業所台帳等」という。）の作成、記載を行う（第3の4参照）。

(9) 違反の場合の効果

イ (1)のイに違反して、届出書を提出しないで特定労働者派遣事業を行った者は、法第60条第1号に該当し、6か月以下の懲役又は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）。

なお、適用除外業務については、そもそも労働者派遣事業の許可、届出ということが想定されないものであり、適用除外業務について、無許可で、又は届出をせず労働者派遣事業を行った者は、適用除外業務について労働者派遣事業を行った者として、法第59条第1号に該当し、処罰の対象となるものである（第2の2の(7)、第13の1参照）。

ロ (1)のイ又はロの届出書又は届出関係書類に虚偽の記載をして提出した者は、法第61条第1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）。

ハ また、上記イ又はロの場合、法に違反するものとして、事業停止命令（法第21条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となり、イ又はロの司法処分を受けた場合は事業廃止命令（法第21条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

(10) 書類の備付け等

イ 概要

特定派遣元事業主は、当該届出書を提出した旨その他の事項を記載した書類を、特定労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があったときは提示しなければならない（法第18条）。

ロ 意義

(イ) 当該書類の備付け及び提示は、一般労働者派遣事業の許可証と同様（第4の4の(1)のハ参照）に、特定労働者派遣事業を行う者が適法に事業活動を行っていることを関係者に知らせるための措置である。

(ロ) 「関係者」とは、一般労働者派遣事業における関係者と同様である（第4の4の(1)のロ参照）。

ハ 届出書を提出した旨その他の事項を記載した書類

(イ) 「届出書を提出した旨」は、届出書を提出した場合に交付される届出受理番号を記載させることにより確実に示すこととする。

(ロ) 「その他の事項」は次に掲げるものとする（則第12条）。

① 氏名又は名称及び法人にあっては、その代表者の氏名

② 事業所の名称及び所在地

(7) 当該書類については新たに所定の事項を記載、作成したものであることを要件としているわけではなく、所定の事項が記載されていればいかなる様式によっても、また複数の書類によっても

その要件を満たすものであれば足りるものである。このため、当該書類の備付け及び提示について、特定労働者派遣事業届出書の写し（１の(6)参照）及び 法第19条の規定による変更の届出を行った場合には、当該届出により交付される書類（２の(3)参照）の複写によって行っても差し支えない。

(二) 書面によらず電磁的記録により当該書類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、シーディー・ロムその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物（以下「磁気ディスク等」という。）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当該書類の備付けを行う場合は、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

さらに、電磁的記録により当該書類の備付けをしている場合において、当該書類の提示を行うときは、当該事業所に備え置く電子計算機の映像面における表示又は当該電磁的記録に記録された事項を出力した書類により行わなければならない。

ニ 違反の場合の効果

イに違反して当該書類を事業所に備え付けず、又は関係者からの請求があったときにこれを提示しなかった場合、特定派遣元事業主は事業停止命令（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）。

(11) 労働者派遣事業制度に係る周知

事業主管轄労働局においては、(6)イにより届出を受理した後、当該事業主に対して第４の１(12)イ～ハの内容により適正な労働者派遣事業の運営に係る講習を実施するものとする。

なお、当該講習については、労働基準行政、雇用均等行政、職業安定行政内の公正採用選考担当部門等との必要な連携を図りつつ実施すること。

２ 変更の届出手続

(1) 特定労働者派遣事業の変更の届出

イ 特定派遣元事業主が次に掲げる事項を変更したときは、事業主管轄労働局を経て、厚生労働大臣に対して、変更の届出をしなければならない。ただし、事業所における次の⑥から⑫までに掲げる

事項の変更のみを届け出るときは、当該変更後の事業所管轄労働局へ届出を行うことも差し支えない（法第19条、則第19条）。

- ① 氏名又は名称
- ② 住所
- ③ 代表者の氏名
- ④ 役員（代表者を除く。）の氏名
- ⑤ 役員の住所
- ⑥ 特定労働者派遣事業を行う事業所の名称
- ⑦ 特定労働者派遣事業を行う事業所の所在地
- ⑧ 特定労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名
- ⑨ 特定労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所
- ⑩ 特定労働者派遣事業を行う事業所における特定製造業務（第4の1の(1)のホ参照）への労働者派遣の開始・終了
- ⑪ 特定労働者派遣事業を行う事業所の新設（事業所における特定労働者派遣事業の開始）
- ⑫ 特定労働者派遣事業を行う事業所の廃止（事業所における特定労働者派遣事業の終了）

ロ イの①から⑫まで（（⑧及び⑨を除く。）の変更の届出は、当該変更に係る事項のあった日の翌日から起算して10日以内に、イの⑧及び⑨の変更の届出は、当該変更に係る事項のあった日の翌日から起算して30日以内に、(2)に掲げるイから㍷までの区分に応じた変更届出関係書類を事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に提出することにより行う（則第14条第1項）。なお、イの②及び⑦の変更（同一労働局の管轄区域内の変更を除く。）の場合は、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局とは、変更後のものを言うものである。

なお、⑪の届出に関しては、届出に不備のないよう、当該事業所において特定労働者派遣事業を開始する前に事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局へ、事業計画の概要、派遣元責任者となる予定の者等についてあらかじめ説明するよう指導するものとする（当該説明については、事前に届け出ようとする変更届出関係書類を提出することで足りる）。

ハ イの変更の届出については、イの①から⑫までの事項のうち複数の事項の変更を1枚の届出書により行うことができる（この場合(1)に掲げる変更届出関係書類のうち重複するものにつき省略することができる。）。

ニ イの②、⑤、⑦及び⑨までの事項について、単に市町村合併や住居番号の変更により住所又は所在地に変更が生じた場合には、当該変更に係る変更届出書を提出することを要しない。

(2) 変更届出関係書類

特定労働者派遣事業の変更届出関係書類は、(1)のイの①から⑫までに掲げる変更された事項の区分に応じ、当該事項に係る次のイから㍷までに掲げる書類とする（則第14条第1項。1の(3)参照。また、特定労働者派遣事業関係手続に要する書類の総括については6参照）。

イ 氏名又は名称の変更

(イ) 法人の場合（名称の変更）

- a 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
- b 定款又は寄附行為
- c 登記事項証明書

(ロ) 個人の場合（氏名の変更）

- a 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
- b 住民票の写し及び履歴書

ロ 住所

(イ) 法人の場合

- a 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
- b 定款又は寄附行為（ただし、既に提出されているものに変更があった場合に限る。）
- c 登記事項証明書（ただし、既に提出されているものに変更があった場合に限る。）

(ロ) 個人の場合

- a 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
- b 住民票の写し及び履歴書

ハ 代表者の氏名（法人の場合のみ）

(イ) 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）

(ロ) 登記事項証明書

(ハ) 代表者の住民票の写し及び履歴書（氏名のみの変更の場合は不要。また、代表者が未成年者であって特定労働者派遣事業に関し法定代理人より営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）））

ニ 役員（代表者を除く。）の氏名（法人の場合のみ）

(イ) 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）

(ロ) 登記事項証明書

(ハ) 役員の住民票の写し及び履歴書（氏名のみの変更の場合は不要。また、役員が未成年者であって特定労働者派遣事業に関し法定代理人より営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）））

ホ 役員の住所（法人の場合のみ）

(イ) 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）

(ロ) 登記事項証明書（代表者を除く役員の変更の場合、不要）

(ハ) 役員の住民票の写し

ヘ 特定労働者派遣事業を行う事業所の名称

(イ) 法人の場合

- a 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
 - b 定款又は寄附行為（事業所の名称の変更に伴い変更が加えられる場合に限る。）
 - c 登記事項証明書（事業所の名称の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）
- (d) 個人の場合
 - ・ 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
- ト 特定労働者派遣事業を行う事業所の所在地
 - (i) 法人の場合
 - a 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
 - b 定款又は寄附行為（事業所の所在地の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）
 - c 登記事項証明書（事業所の所在地の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）
 - d 事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）
 - (ii) 個人の場合
 - a 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
 - b 事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）
- チ 特定労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名（法人・個人の場合共通）
 - (i) 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
 - (ii) 派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（氏名のみの変更の場合、不要。また当該特定派遣元事業主が複数の事業所において一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業を行っている場合において、他の一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を移動させ、変更の届出に係る事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書）を添付することを要しない。）
- リ 特定労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所（法人・個人の場合共通）
 - (i) 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
 - (ii) 派遣元責任者の住民票の写し
- ヌ 特定労働者派遣事業を行う事業所における特定製造業務への労働者派遣の開始・終了（法人・個人の場合共通）
 - (i) 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
- ル 特定労働者派遣事業を行う事業所の新設（法人・個人の場合共通）
 - (i) 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）
 - (ii) 新設する事業所ごとの特定労働者派遣事業計画書（様式第3号）
 - (iii) 新設する事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(i)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参

照)。)

(ニ) 新設する事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

(ホ) 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と役員が同一である場合においては、提出を要しない。また、特定派遣元事業主が複数の事業所において一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業を行っている場合において、他の一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を移動させ、当該新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書）を添付することを要しない。）

ヲ 特定労働者派遣事業を行う事業所の廃止（事業所における特定労働者派遣事業の終了）（法人・個人の場合共通）

(イ) 特定労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）

ワ ただし、届出者が、一般労働者派遣事業を行う事業所を有しており、法第11条第1項の規定による変更の届出（第4の3参照）において、当該変更に係る書類として、以下の書類を添付したときは、特定労働者派遣事業に係る当該変更の届出についてはこれらの書類を添付することを要しない（則第14条第1項）。

(イ) 届出者が法人である場合

- ・ 定款又は寄附行為
- ・ 登記事項証明書
- ・ 役員の住民票の写し及び履歴書

(ロ) 届出者が個人である場合

- ・ 住民票の写し及び履歴書

カ イからワまでに掲げる書類のうち特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）については、正本一通及びその写し二通を提出することを要するが、それ以外の書類については、正本一通及びその写し一通を提出することで足りる（則第20条）（第3の2の(2)参照）。

(3) 変更の届出の受理

(1)の特定労働者派遣事業の変更の届出を受理したときは、特定労働者派遣事業変更届出書（様式第10号）の写し一通を届出者に控として交付する（第3の2の(2)参照）。

(4) 事業所台帳の整備等

イ (1)の特定労働者派遣事業の変更の届出を受理したときは、事業所台帳等につき所要の補正又は整備を行う（第3の5参照）。

ロ (1)のイの①から③までに掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は、当該事業主に係る全ての事業所管轄労働局へ、当該変更事項を特定労働者派遣事業変更届出書の複写を送付する等により連絡するものとする。この場合において、当該連絡を受けた事業所管轄労働局は、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備するものとする。

ハ (1)のイの④及び⑤に掲げる事項の変更については、必要に応じ、事業主管轄労働局に問い合わせ、変更の事実を把握した場合において、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備すれば足りるものとする。

ニ (1)のイの②及び⑦の変更（同一労働局の管轄区域内の変更を除く。）については、当該変更後の管轄労働局において届出を受理することとなるため、当該変更届出関係書類が提出されたときは、当該変更前の管轄労働局に連絡し、管理されていた当該事業主又は事業所に関係するすべての書類を引き継ぐものとする。

ホ (1)のイの⑥から⑫に掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は当該変更に係る事業所管轄労働局へ、当該変更事項を特定労働者派遣事業変更届出書の複写を送付する等により連絡するものとする（事業所属性に係る書類（5の(2)のロ参照）が添付されている場合においては、あわせて当該事業所管轄労働局に送付する）。この場合において、当該連絡を受けた事業所管轄労働局は、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備するものとする。

なお、(1)のイの⑥から⑫に係る変更の届出については、当該変更に係る事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備するとともに、届出書の複写を1部作成して関係書類と併せて保管するほか、届出書の写し1通及び事業主属性に係る書類（5の(2)のイ参照）に連絡文を添えて、事業主管轄労働局へ送付する。

(5) 違反の場合の効果

イ 特定労働者派遣事業の変更の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、法第61条第2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、法に違反するものとして、事業停止命令（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、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）。

3 事業廃止届出手続

(1) 特定労働者派遣事業の廃止の届出

イ 特定派遣元事業主は、特定労働者派遣事業を廃止したときは、当該廃止の日の翌日から起算して10日以内に、事業主管轄労働局を経て、特定労働者派遣事業廃止届出書（様式第8号）を厚生労働大臣に提出しなければならない（法第20条、則第15条、則第19条）（第4の5の(1)参照）。

ロ 特定労働者派遣事業廃止届出書（様式第8号）は、正本一通及びその写し二通を提出しなければならない（則第20条）。

ハ 「廃止」の概念については、第4の5の(1)のハ参照。

(2) 事業廃止の届出の受理

特定労働者派遣事業の廃止の届出を受理したときは、特定労働者派遣事業廃止届出書（様式第8

号)の写し一通を届出者に控として交付する(第3の2の(2)参照)。

(3) 届出の効力

(1)の届出により、特定労働者派遣事業は行えなくなるので、当該廃止の届出の後、再び特定労働者派遣事業を行おうとするときは、新たに特定労働者派遣事業の届出書を提出し直す必要がある。

(4) 事業所台帳の整備等

一般労働者派遣事業所台帳又は一般派遣元事業主台帳と同様である(第4の5の(4)参照)。

(5) 違反の場合の効果

- イ 特定労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は法第61条第2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、法に違反するものとして、事業停止命令(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、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)。

4 名義貸しの禁止

(1) 名義貸し禁止の意義

特定労働者派遣事業につき、名義貸しが行われることとなれば欠格事由に該当する者が特定労働者派遣事業を行う等、本法における届出制度自体の維持が困難となるため、自分の名義を他人に貸して、当該他人に特定労働者派遣事業を行わせることが禁止される(法第22条)。

(2) 違反の場合の効果

- イ 特定労働者派遣事業につき名義貸しを行った者は、法第60条第2号に該当し、6か月以下の懲役又は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、法に違反するものとして、事業停止命令(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、事業廃止命令(法第21条第1項)の対象となる(第13の1参照)。

5 その他

- (1) 個人事業主が死亡した場合の取扱い、法人の合併等の際しての取扱いについては、第4の7に準じて行うものとする。
- (2) 事業主管轄労働局の行う事務と事業所管轄労働局の行う事務
 - イ 事業主管轄労働局の行う事務
 - (イ) 事業主管轄労働局は、当該事業主の届出を受け付け、事業主属性に係る届出関係の事務を行うとともに、当該事業主の届出書の提出及び変更の届出手続の際添付される書類のうち、事業主属性に係る次のものを管理する(1の(3)参照)。ただし、事業所における2の(1)のイの⑥から⑫までに掲げる事項の変更のみを届け出るときは、当該変更に係る事業所管轄労働局へ届出を行っ

ても差し支えない（法第19条、則第19条）。

a 当該事業主が法人である場合

- ① 届出書の写し
- ② 定款又は寄附行為
- ③ 登記事項証明書
- ④ 役員の住民票の写し及び履歴書（役員が未成年者であって特定労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）））

b 当該事業主が個人である場合

- ① 届出書の写し
- ② 住民票の写し及び履歴書（未成年者であって特定労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていないときは、その法定代理人の住民票の写し及び履歴書（許可を受けているときは、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）））

c a又はbに付随する書類

(p) 事業所の変更の届出の手續に際し、当該事業所に係る事業所管轄労働局に対し、aの②又は③の書類が提出される場合がある（2の(2)のハ及び2の(4)のヌ参照）が、この場合においては、当該提出を受けた労働局は、その提出の都度当該書類に連絡文を添えて事業主管轄労働局に送付する。

(h) なお、事業主の住所が変更になった場合については、事業主管轄労働局において管理していた(イ)のa、b及びcの書類に連絡文を添えて新たな事業主の所在地を管轄する労働局に引き継ぐ。

(二) 事業主管轄労働局は、事業主属性に係る届出関係の事務を一元的に行うものであるが、当該事業主が特定労働者派遣事業を行おうとする各事業所それぞれの属性に係る事項については各事業所管轄労働局が確認等を実施するものであり、事業主管轄労働局はこれら事業所管轄労働局によりなされた確認結果等を利用するものである。

ロ 事業所管轄労働局の行う事務

(イ) 事業所管轄労働局は、当該事業主の届出に際し、事業主管轄労働局より連絡を受けて、各事業所それぞれの属性に係る事項について確認等を実施するとともに当該事業主の届出手続の際添付される書類のうち、各事業所属性に係る次のものを管理する（1の(3)参照）

- ① 特定労働者派遣事業計画書
- ② 個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(2)のハの(イ)から(ニ)までの内容が含まれていることが必要（第8の18参照）。）
- ③ 事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契

約書の写し)

④ 派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書

⑤ ①～④に付随する書類

- (ロ) このため届出の手續に際し、事業主管轄労働局に対し、届出書及び(イ)の①～⑤の書類が提出された場合においては、当該提出を受けた事業主管轄労働局は、その提出の都度、当該届出書の写しを作成し、添付書類とともに連絡文を添えて当該事業所管轄労働局に送付する。
- (ハ) なお、事業所の所在地が変更になった場合については、当該事業所管轄労働局において管理していた(イ)の①～⑤の書類に連絡文を添えて新たな事業所の所在地を管轄する労働局に引き継ぐ。

6 特定労働者派遣事業関係手続提出書類一覧

届 出		変 更 の 届 出														事業廃止届出	
		氏 名 （個人）又は （法人）	住 所	代 表 者	代 表 者 の 氏 名 の み	く役員（代表者を除 氏 名 の み を 除	く役員（代表者を除 氏 名 の み を 除	役 員 の 住 所	事業所の 名 称	事業所の 所 在 地	派 遣 元 責 任 者	名 派 遣 元 責 任 者 の 氏 の み	所 派 遣 元 責 任 者 の 住	特 定 製 造 業 務 へ の 派 遣	事業所新設	事業所廃止	
		1(1) 及び(4)	2(1) 及び (2)ロ	2(1) 及び (2)ハ	2(1) 及び (2)ハ	2(1) 及び (2)ニ	2(1) 及び (2)ニ	2(1) 及び (2)ホ	2(1) 及び (2)ヘ	2(1) 及び (2)ト	2(1) 及び (2)チ	2(1) 及び (2)チ	2(1) 及び (2)リ	2(1) 及び (2)ヌ	2(1) 及び (2)ル	2(1) 及び (2)ヲ	1(3)ハ 及び 3(1) 8号
	参 考 箇 所	9号 3号															
添 付 書 類	法 人	○ ○ ○ ○ ◎ ◎ ◎ ◎	○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	△ △ ○	△ △	△ △ ◎					◎ ◎ ◎ ◎		
	個 人	○ ◎ ◎ ◎ ◎	○							◎	◎ ◎		◎		◎ ◎ ◎ ◎		

(注1) 提出部数は、事項別提出書類様式については、正本一通、写し二通、添付書類については、正本一通、写し一通である。
(注2) ◎印はすべての事業所ごとに提出が必要なもの、△印は当該書類に変更が加えられた場合にのみ提出を要するものである。

※ 届出受理番号	
※ 届出受理年月日	年 月 日

年 月 日

印

届出者（法人にあつては役員を含む。）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第6条各号（個人にあつては第1号から第5号まで）のいずれにも該当せず、同法第36条の規定により選任する派遣元責任者は、未成年者に該当せず、かつ、同法第6条第1号から第4号までのいずれにも該当しないことを誓約します。

[illegible]

4 特定労働者派遣事業を行う事業所に関する事項			
①事業所の名称（ふりがな）		②事業所の所在地	
		〒()	
		() —	
③派遣元責任者の氏名、職名及び住所			
氏 名(ふりがな)	職 名	住 所	備考
④特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		有 無	
※			
①事業所の名称（ふりがな）		②事業所の所在地	
		〒()	
		() —	
③派遣元責任者の氏名、職名及び住所			
氏 名(ふりがな)	職 名	住 所	備考
④特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		有 無	
※			
5 事業開始予定年月日		年 月 日	
備考			

様式第9号 (第3面)

記載要領

- 1 ※印欄には、記載しないこと。
- 2 第1面上方の届出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 3 4欄には、届出者が特定労働者派遣事業を行おうとする事業所を全て記載すること。
- 4 4欄の④は、該当する文字を○で囲むこと。なお、「有」の場合には、製造業務専門派遣元責任者として選任する者について、4欄の③「備考」欄に○印を記載すること。
- 5 備考欄に、特定労働者派遣事業の届出に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。
- 6 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第11条第4項の規定により添付書類を省略する場合には、備考欄にその旨を記載すること。
- 7 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第11条第5項の規定により添付書類を省略する場合には、備考欄にその旨及び選任する派遣元責任者が現在派遣元責任者として選任されている事業所の名称を記載すること。
- 8 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

特定労働者派遣事業変更届出書

年 月 日

厚 生 労 働 大 臣 殿

届出者



- 1 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第19条第1項の規定により下記のとおり届けます。
- 2 届出者（法人にあつては役員を含む。）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第6条各号（個人にあつては第1号から第5号まで）のいずれにも該当しないことを誓約します。
- 3 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第36条の規定により選任する派遣元責任者は、未成年者に該当せず、かつ、同法第6条第1号から第4号までのいずれにも該当しないことを誓約します。

1 届出受理番号			2 届出受理年月日	年 月 日	
(ふりがな)					
3 氏名又は名称					
4 住所	〒 () () ー				
(ふりがな)					
5 代表者の氏名 (法人の場合)					
(ふりがな)					
6 事業所の名称					
7 事業所の所在地	〒 () () ー				
				※	
8 変 更 の 内 容					
変更に係る事項	変 更 後		変 更 前		変更年月日
(ふりがな)					年 月 日
① 氏名又は名称					年 月 日
② 住 所	〒 () () ー		〒 () () ー		年 月 日
(ふりがな)					年 月 日
③ 代表者の氏名 (法人の場合)					年 月 日
④ 役員の氏名及び住所 (法人の場合)	(ふりがな)		(ふりがな)		年 月 日
	氏 名		氏 名		
	住 所		住 所		

(ふりがな) ⑤ 事業所の名称					年 月 日
⑥ 事業所の所在地	〒 ()		〒 ()		年 月 日
	()		()		
⑦ 派遣元責任者の氏名 及び住所	(ふりがな) 氏 名		(ふりがな) 氏 名		年 月 日
	住 所		住 所		
⑧ 特定製造業務への労働者派遣	開始年月日		年 月 日		
	終了年月日		年 月 日		
⑨ 特定労働者派遣事業を行う事業所の新設					
(ふりがな) イ 事業所の名称					
ロ 事業所の所在地	〒 () ()				
ハ 派遣元責任者の氏名、職名及び住所					
氏 名 (ふりがな)	職 名	住 所	備考		
ニ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		有 無			
ホ 事業開始年月日		年 月 日			
※					
⑩ 特定労働者派遣事業を行う事業所の廃止					
(ふりがな) イ 事業所の名称					
ロ 事業所の所在地	〒 () ()				
ハ 廃止年月日	年 月 日				
ニ 備考					
※					

9 労働者派遣事業の実施の状況		① 許可番号	
② 事業所の名称（ふりがな）	③ 事業所の所在地		④ 区 分
		一般	特定
		一般	特定
		一般	特定
		一般	特定
		一般	特定
		一般	特定
		一般	特定
		一般	特定
備 考			

様式第10号 (第4面)

記載要領

- 1 ※印欄には、記載しないこと。
- 2 第1面上方の届出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 3 3欄から7欄までには8欄の「変更前」の事項と同一の事項を記載すること。
- 4 8欄には、変更に係る事項のみを記載すること。
- 5 8欄の③の事項又は④の氏名に係る変更の届出をしようとする場合を除き、第1面上方の2の全文を、8欄の⑦の氏名に係る変更の届出及び⑨の事項に係る変更の届出をしようとする場合を除き、第1面上方の3の全文を抹消すること。
- 6 8欄の④から⑧までのいずれかの事項に係る変更の届出をしようとする場合には、9欄には記載しないこと。
- 7 8欄の①から④まで並びに⑨及び⑩に係る変更の届出をしようとする場合には、6欄及び7欄には記載しないこと。
- 8 8欄の⑨ニは、該当する文字を○で囲むこと。なお、「有」の場合には、製造業務専門派遣元責任者として選任する者について、8欄の⑨ハ「備考」欄に○印を記載すること。
- 9 8欄の⑨の事項に係る変更の届出をしようとする場合には、備考欄に特定労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。
- 10 8欄の⑩の事項に係る変更の届出をしようとする場合には、備考欄には、事業所を廃止した理由を具体的に記載すること。
- 11 9欄には、当該事業主が労働者派遣事業を行つている事業所について記載し、④欄は、一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業の区分に従い、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第5条第1項の許可を受け、又は第16条第1項の届出書を提出して労働者派遣事業を行つている事業所について該当する文字を○で囲むこと。①欄は一般労働者派遣事業を行つている場合に記載すること。
- 12 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第14条第2項又は第3項の規定により添付書類を省略する場合は、備考欄にその旨及び変更後の派遣元責任者が当該変更前に派遣元責任者として選任されていた事業所の名称を記載すること。
- 13 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

第6 事業報告等

1 定期報告

(1) 定期報告の意義

- イ 派遣元事業主は、毎事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に提出しなければならない（法第23条第1項、則第17条、則第19条。また第3の2の(1)参照）。
- ロ 事業報告書及び収支決算書は、当該労働者派遣事業の労働力需給調整機能や当該事業の派遣労働者の就業実態等、事業運営の状況を的確に把握するためのものであり、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図り、労働力需給調整システムとして適正に機能させていくために必要な行政措置を講じていく上での前提となるものである。

(2) 事業報告書

事業報告書は、労働者派遣事業報告書（様式第11号及び様式第11号の2）のとおりであり、派遣元事業主には労働者派遣事業を行う事業所ごとにこれを記載して正本一通及びその写し二通を提出させること（則第17条第2項、則第20条）。

なお、平成22年3月31日までに終了する事業年度に係る事業報告書は、従来の労働者派遣事業報告書（様式第11号）のとおりとする。

(3) 収支決算書

- イ 派遣元事業主が法人である場合及び個人が青色申告をしている場合（記載事項の簡易な損益計算書を作成する場合を除く。）には、当該事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書（税務署に提出したもの）（青色申告をしている場合には、所得税青色申告決算書（一般用）中に貸借対照表及び損益計算書が記載されている。）を正本一通及びその写し二通を提出させるものとする。
- ロ イに該当する者以外の者は、労働者派遣事業収支決算書（様式第12号）に記載して正本一通及びその写し二通を提出させること。
- ハ 当該派遣元事業主が兼業する場合等において、イの貸借対照表及び損益計算書並びにロの労働者派遣事業収支決算書には、労働者派遣事業のみの収支の状況や当該事業所のみの収支の状況を抜き出して記載する必要はなく、当該事業主の行う事業全体の収支の状況を記載することとして差し支えない。

(4) 提出期限

(2)の労働者派遣事業報告書及び(3)の収支決算書の提出期限は、それぞれ次のとおりである（則第17条第3項）。

イ 労働者派遣事業報告書

- ① 労働者派遣事業報告書（様式第11号） 当該事業主の事業の毎事業年度経過後1か月以内
- ② 労働者派遣事業報告書（様式第11号－2） 毎年6月30日

ただし、平成22年1月31日までに終了する事業年度に係る労働者派遣事業報告書の提出期限は、従来どおり、毎事業年度経過後3か月以内とし、平成22年2月1日から28日までに終了する事業年度に係る労働者派遣事業報告書の提出期限は、平成22年4月30日までとする。

ロ 収支決算書（貸借対照表及び損益計算書又は労働者派遣事業収支決算書（様式第12号））

当該事業主の事業の事業年度経過後3か月以内

(5) 事業報告書、収支決算書の受理

事業報告書及び収支決算書を受理したときは、労働者派遣事業報告書（様式第11号及び様式第11号一2）並びに貸借対照表及び損益計算書又は労働者派遣事業収支決算書（様式第12号）の写しそれぞれ一通を提出者に控として交付する（第3の2の(2)参照）。

(6) 違反の場合の効果

イ (2)及び(3)による定期的な報告が(4)の提出期限までになされなかった場合には、法第50条の規定に基づき必要な事項の報告を求める（第12の5参照）場合がある。

ロ また、当該違反をした派遣元事業主は、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）。

2 海外派遣の届出

(1) 海外派遣の届出の意義

海外派遣については、派遣先に対しては国内法が適用されず、法の規定のみによっては、派遣労働者の適正な就業の確保が困難であるため、派遣元事業主には事前に届出をすることとさせ（法第23条第3項）法第26条第3項の規定（第7の2の(4)参照）と相まって海外派遣に係る派遣労働者の保護を図ることとしている。

(2) 「海外派遣」の意義

法第23条第3項に規定する海外派遣は「この法律の施行地外の地域に所在する事業所その他の施設において就業させるための労働者派遣」をいうものであり、したがって海外の事業所その他の施設において指揮命令を受け派遣労働者を就業させることを目的とする限り、海外に所在する法人又は個人である場合はもとより、派遣先が国内に所在する法人又は個人である場合において、当該派遣先の海外支店等において就業させるときもこれに該当する。

なお、派遣就業の場所が一時的に国外となる場合であったとしても出張等の形態により業務が遂行される場合、すなわち、主として指揮命令を行う者が日本国内にあり、その業務が国内に所在する事業所の責任により当該事業所に帰属して行われている場合は、法の派遣先の講ずべき措置等の規定が直接当該派遣先に適用され、ここにおける「海外派遣」には該当しないものであるので特に留意すること。

(3) 届出の方法

イ 海外派遣の届出は、海外派遣をしようとするときに、あらかじめ、海外派遣届出書（様式第13

号)を事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に提出することにより行う(則第18条、則第19条)(第3の2の(1)参照)。

ロ この場合、則第23条の規定による書面(第7の2の(4)参照)の写しを添付させること(則第18条)。

ハ 海外派遣届出書(様式第13号)及び則第23条の規定による書面は、それぞれ正本一通及びその写し二通を提出しなければならない(則第20条)。

ニ なお、海外派遣に該当するか否かの判断には極めて微妙な要素もあることから派遣先が国内に所在する法人又は個人である場合における当該派遣先の海外の事業所その他の施設において就業する労働者派遣であって、当該労働者派遣の期間がおおむね1か月を超えないものについては、「海外派遣」には該当せず、当該届出を要しないものとして取り扱って差し支えない(第7の2の(4)においても同様である。))。

(4) 海外派遣の届出の受理

海外派遣の届出を受理したときは、海外派遣届出書(様式第13号)及び則第23条の規定による書面の写しそれぞれ一通を届出者に控えとして交付する(第3の2の(2)参照)。

海外派遣の届出を受理した事業主管轄労働局は、当該事業所に係る事業所管轄労働局へ海外派遣届出書の複写及び関係書類を送付するものとする。

(5) 違反の場合の効果

イ 海外派遣の届出を所定の方法により行わなかった場合は、法第61条第2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、法に違反するものとして、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)。

3 労働争議に対する不介入

(1) 概要

イ 派遣元事業主は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は事業所閉鎖の行われている事業所に關し、労働者派遣(当該同盟罷業又は作業所閉鎖の行われる際現に当該事業所に關し労働者派遣をしている場合にあっては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。)をしてはならない(法第24条、職業安定法第20条第1項)。

ロ イのほか、労働委員会が公共職業安定所に対し、事業所において、同盟罷業又は作業所閉鎖に至るおそれの多い争議が発生していること及び無制限に労働者派遣が行われることによって、当該争議の解決が妨げられることを通報した場合においては、公共職業安定所は、その旨を派遣元事業主に通報するものとし、当該通報を受けた派遣元事業主は、当該事業所に關し、労働者派遣(当該通報の際現に当該事業所に關し労働者派遣をしている場合にあっては、当該労働者派遣及びこれに相

当するものを除く。)をしてはならない。ただし、当該争議の発生前、通常使用されていた労働者(労働者派遣に係る労働に従事していた労働者を含む。)の員数を維持するため必要な限度まで労働者派遣をする場合はこの限りでない(法第24条、職業安定法第20条第2項)。

(2) 労働争議に対する不介入の趣旨

労働争議は、労使対等の立場で行われその解決も自主的に行われるべきものである。ところが労働者派遣事業等の労働力需給調整システムが争議が行われている事業所に対し労働力の提供を行うことは、争議の自主的解決を妨げることとなり、適当ではない。

そのための民営職業紹介事業、労働者募集及び労働組合の行う労働者供給事業について準用されている職業安定法第20条をこれらと同様に準用することにより労働者派遣事業も労働争議に対して中立的立場に立ち、労働争議の自主的な解決を妨げないこととしたものである。

(3) 現に同盟罷業又は作業所閉鎖の行われているときの規制

イ 労働争議のうち同盟罷業(ストライキ)又は作業所閉鎖(ロックアウト)の行われている事業所に労働者派遣をすることが禁止される。

ロ 「同盟罷業」とは、労働者が団結して労働力の提供を拒否し、労働力を使用者に利用させない行為をいい、一部スト、部分スト、波状スト等ストライキ一般が含まれる。また、「作業所閉鎖」とは、労働者に対して作業所を閉鎖して労働者を就業不能の状態におき、労働者の提供する労務の受領を拒否することをいい、いわゆるロックアウトがこれに当たる。

ハ イの趣旨は、公正な労働関係を維持するためであるから、法律により争議行為が禁止された国、地方公共団体又は公共企業体において、争議行為が行われる等違法な争議行為が行われている場合に、労働者派遣をすることはイの趣旨に反するものではない。

ニ 禁止されるのは、同盟罷業又は作業所閉鎖が行われて以後、新たに労働者派遣をすることであり、その際現に、労働者派遣をしている場合には、その範囲内で引き続き労働者派遣をすることまで禁止するものではない(同盟罷業又は作業所閉鎖中に同一内容の契約の更新、更改を行うことも許容される)。ただし、従来から労働者派遣はしていても派遣労働者を増加させるような行為は許されない。

同盟罷業又は作業所閉鎖が予定されている場合に、その直前に、新たに労働者派遣をすることは法の趣旨に反するものであり、同様に許されないものと考えられる。

(4) 争議行為が発生しており、同盟罷業や作業所閉鎖に至るおそれの多いときの規制

イ 労働委員会から公共職業安定所に対し、無制限に労働者派遣をすることによって、当該争議の解決が妨げられることが通報された場合、公共職業安定所は派遣元事業主に対しその旨を通報する。

この場合、当該派遣元事業主が労働者派遣をすることが一定の範囲において禁止される。

ロ 禁止される労働者派遣の範囲は、(3)と同様新たに労働者派遣をすることであり、通報の際に、現に労働者派遣をしている場合に、引き続き労働者派遣をすることまで禁止する趣旨ではない。

ハ また、当該労働争議の発生前に、通常使用されていた労働者の員数を維持するため必要な限度まで新たに労働者派遣をし、又は派遣労働者を増加させることは禁止されない。ここにいう通常使用

されていた労働者の員数とは、派遣労働者を含めた数であり、一応労働争議発生前3か月の平均をもって判断するが、季節や時期によって事情が異なる場合もあり、このような場合には、例年のその時期の労働者数を考慮して判断する。

(5) 違反の場合の効果

(3)及び(4)に違反して労働者派遣を行った派遣元事業主は、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）。

4 個人情報の保護

(1) 概要

派遣元事業主は、労働者派遣に関し、その業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。）の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集、保管及び使用し（法第24条の3第1項）、当該個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない（法第24条の3第2項）。また、派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない（法第24条の4）。

なお、紹介予定派遣をする場合において職業紹介を行う段階では、職業紹介事業主として、個人情報の保護等について職業安定法その他の法律の規定が適用となることに留意し、紹介予定派遣の各段階に応じ、派遣元事業所及び職業紹介事業所としてそれぞれ必要な個人情報保護措置を講じること（職業紹介事業関係業務取扱要領11の3参照）。

(2) 個人情報の収集、保管及び使用

派遣元事業主は、労働者派遣に関し、その業務の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集、保管及び使用するに際し、以下の点に留意しなければならない。

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、派遣労働者となろ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（(2)及び(3)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。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はない。

(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

・ (イ)から(ハ)については、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

(イ)関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

(ロ)関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(ハ)関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

・ 「業務の目的の達成に必要な範囲」については、雇用することを予定する者を登録する段階と、現に雇用する段階では、異なることに留意する必要がある。前者においては、例えば労働者の希望職種、希望勤務地、希望賃金、有する能力・資格など適切な派遣先を選定する上で必要な情報がこれに当たり、後者においては、給与事務や労働・社会保険の事務上必要な情報がこれに当たるものである。

・ なお、一部に労働者の銀行口座の暗証番号を派遣元事業主が確認する事例がみられるが、これは通常、「業務の目的の達成に必要な範囲」に含まれるとは解されない。

ロ 派遣元事業主は、個人情報収集する際には、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。

・ 「等」には本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合が含まれる。

なお、これ以外の場合で、問題が生じた場合には、本省あて相談すること。

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（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めることが必要であること。

なお、当該応募書類は、新規卒業予定者だけでなく、卒業後1年以内の者についてもこれを利用することが望ましいこと。

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、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。ただし、他の保管又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、この限りではない。

(3) 個人情報の適正管理

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。

(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（本人からの破棄や削除の要望があった場合を

含む。) 個人情報を破棄又は削除するための措置

- ロ 派遣元事業主等が、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。

「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

- 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するとともに、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならない。

(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

なお、(ハ)において開示しないこととする個人情報とは、当該個人に対する評価に関する情報が考えられる。

また、(ニ)に関して苦情処理の担当者等取扱責任者を定めることが必要である。

(参考) 個人情報適正管理規程の例

- 1 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、営業課派遣事業係及び総務課総務係とすることとする。個人情報取扱責任者は派遣事業係長〇〇〇〇とすることとする。
- 2 派遣元責任者は、個人情報を取り扱う1に記載する事業所内の職員に対し、個人情報の取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。また、派遣元責任者は少なくとも5年に1回は派遣元責任者講習を受講し、個人情報の保護に関する事項等の知識・情報を得るよう努めることとする。
- 3 1の個人情報取扱責任者は、派遣労働者等から本人の個人情報について開示の請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行うこととする。更にこれに基づく訂正（削除を含む。以下同じ。）の請求があった場合は、当該請求の内容が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正を行うこととする。

また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、派遣元責任者は派遣労働者等への周知に努めることとする。

- 4 派遣労働者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合には、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。

なお、個人情報に係る苦情処理担当者は派遣元責任者◇◇◇◇とすることとする。

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。

「不利益な取扱い」とは、具体的には、例えば、以後、派遣就業の機会を与えないこと等をいう。

(4) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(1)から(3)まで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、以下「個人情報保護法」という。）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、個人情報保護法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならない。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なければならない（第8の18及び第11参照）。

(5) 秘密を守る義務

派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。また、派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とする。

なお、「正当な理由がある場合」とは、本人の同意がある場合、他の法益との均衡上許される場合等をいう。

また、「秘密」とは、個々の派遣労働者（雇用することを予定する者を含む。）及び派遣先に関する個人情報をいい、私生活に関するものに限られない。職務を執行する機会に知り得た個人情報を含むものである。

さらに、「他に」とは、当該秘密を知り得た事業所内の使用人その他の従業員以外の者をいうものである。

(6) 違反の場合の効果

個人情報の保護に関する規定に違反した場合、派遣元事業主は、許可取消し（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）。

年 月 日

提出者

印

報告対象期間 年 月 日から
 年 月 日まで

[illegible]

① 労働者の総数(派遣労働者以外の者を含む。)(報告対象期間末日) (人)	常時雇用される労働者	常時雇用される労働者以外の労働者
② 派遣労働者の数及び登録者の数(1日平均) (人)	日雇派遣労働者 (通常の常時雇用される労働者換算)	日雇派遣労働者以外の労働者
		常時雇用される労働者 (通常の常時雇用される労働者換算)
		常時雇用される労働者以外の労働者 (通常の常時雇用される労働者換算)
	過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者(雇用されている者を含む。)の数	

① 派遣労働者の数（１日平均） （人）	日雇派遣労働者（実数）	日雇派遣労働者以外の労働者	
		常時雇用される労働者（実数）	常時雇用される労働者以外の労働者 （実数）
② 派遣先の実数 （件）			

③ 労働者派遣の料金	1日(8時間当たり)の額 (円)					
日雇派遣労働者が従事した業務に係る労働者派遣の料金	1日(8時間当たり)の額 (円)					
労働者派遣法施行令第4条各号に掲げる26種類の業務に係る労働者派遣の料金	種類	1日(8時間当たり)の額 (円)	種類	1日(8時間当たり)の額 (円)	種類	1日(8時間当たり)の額 (円)
④ 派遣期間中の派遣労働者の賃金	1日(8時間当たり)の額 (円)					
日雇派遣労働者の賃金	1日(8時間当たり)の額 (円)					
労働者派遣法施行令第4条各号に掲げる26種類の業務に係る派遣労働者の賃金	種類	1日(8時間当たり)の額 (円)	種類	1日(8時間当たり)の額 (円)	種類	1日(8時間当たり)の額 (円)
⑤ 労働者派遣事業に係る売上高 (円)						
⑥ 海外派遣	実績の有無	有	無	海外派遣労働者数(人)		
⑦ 紹介予定派遣	実績の有無	有	無			
	紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数(人)			紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数(人)		
	紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数(人)			紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用につながった労働者数(人)		
⑧ 労働者派遣契約の期間別件数(件)	1日以下のもの	1日を超え7日以下のもの	7日を超え1月以下のもの	1月を超え2月以下のもの	2月を超え3月以下のもの	
	3月を超え6月以下のもの	6月を超え12月以下のもの	1年を超え3年以下のもの	その他	合計	

3 派遣労働者等教育訓練実績

① 教育訓練の種類	② 対象者	③ 実施人員 (人)	④ 方法		⑤ 実施主体			⑥ 実施期間 (日)	⑦ 派遣労働者の費用負担の有無	備考
			0JT	Off-JT	派遣元事業主	他の教育訓練機関への委託	その他			
									有 無	
			有給	無給					有 無	
			有給	無給					有 無	
			有給	無給					有 無	

4 民営職業紹介事業との兼業の有無

有 無

様式第11号 (第3面)

記載要領

- 1 報告対象期間は、事業年度の開始の日（事業を事業年度の途中で開始した場合にあつては当該事業の開始の日）及び当該事業年度の終了の日を記載すること。
- 2 第1面上方の提出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 3 許可番号又は届出受理番号を記載する際、一般派遣元事業主は「般」を、特定派遣元事業主は「特」を○で囲むこと。
- 4 1の①欄の「労働者の総数」欄には、報告対象期間の末日において雇用しているすべての労働者に係る実数を常時雇用される労働者と常時雇用される労働者以外の労働者の別に記載すること。
 (注) 本記載要領4及び5における「常時雇用される労働者」とは、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2条第5号に規定する常時雇用される労働者のことをいうものであること。
- 5 1の②欄の「日雇派遣労働者」欄には、報告対象期間において、労働者派遣法第5条第1項の許可を受け、又は第16条第1項の届出を提出して行っている労働者派遣事業として、日雇派遣労働者が労働者派遣により業務に従事した労働時間数の1日当たりの合計を、通常の常時雇用される労働者（例えば、派遣労働者の雇用管理や派遣先との連絡調整等の業務を行う者がこれに該当する。以下同じ。）の1人1日当たりの労働時間数で除した数を記載すること。
 1の②欄の「日雇派遣労働者以外の労働者」欄の「常時雇用される労働者」欄には、報告対象期間において、労働者派遣法第5条第1項の許可を受け、又は第16条第1項の届出を提出して行っている労働者派遣事業として、日雇派遣労働者以外の労働者のうち、常時雇用される労働者が労働者派遣により業務に従事した労働時間数の1日当たりの合計を、通常の常時雇用される労働者の1人1日当たりの労働時間数で除した数を記載すること。
 また、「日雇派遣労働者以外の労働者」欄の「常時雇用される労働者以外の労働者」欄には、報告対象期間において、労働者派遣法第5条第1項の許可を受けて行っている労働者派遣事業として、日雇派遣労働者以外の労働者のうち、常時雇用される労働者以外の労働者が労働者派遣により業務に従事した労働時間数の1日当たりの合計を、通常の常時雇用される労働者の1人1日当たりの労働時間数で除した数を記載すること。
 (注) 本記載要領5、10及び11における「日雇派遣労働者」とは、派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する者のことをいうものであること。
- 6 1の②欄の「過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者の数」欄には、報告対象期間において一般労働者派遣事業に係る登録者であつた者の1日当たりの平均数を記載すること。
 (注) 本記載要領6及び16における「登録者」とは、労働者派遣をするに際し登録されている者の中から労働者を期間を定めて雇用し労働者派遣をする制度を採用している場合における当該登録されている者（雇用されている者を含み、6にあつては過去1年を超える期間にわたり一度も雇用されたことのない者を除く。）のことをいうものであること。
- 7 2の①欄には、報告対象期間において労働者派遣された労働者の1日当たりの平均数を記載すること。
- 8 2の②欄には、報告対象期間における派遣先（労働者派遣の役務の提供を受けた者（企業の場合は事業所単位））の実数を記載すること。
- 9 2の③及び④の「種類」欄には、派遣労働者が従事していた業務が労働者派遣法第40条の2第1項第1号に規定する業務に該当する場合に限り、当該業務を記載すること。
 この場合において、該当する労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令（以下「労働者派遣法施行令」という。）第4条各号に掲げる業務の号番号を記載すること。
- 10 2の③欄には、当該事業年度における平均的な1人1日（8時間として算定する。）当たりの額を、日雇派遣労働者が従事した業務がある場合は当該業務に係る額を及び派遣労働者が従事していた業務が労働者派遣法第40条の2第1項第1号に規定する業務に該当する場合は当該業務の種類別に区分したものを記載すること。

- この場合において、業務処理能力の水準に応じてそれぞれ一定の額を定めたときは、併せて当該水準の区分に応じた当該それぞれの額を別紙に記載して添付すること。
- 11 2の④欄には、当該事業年度における平均的な1人1日（8時間として算定する。）当たりの額を、日雇派遣労働者が従事した業務がある場合は当該業務に係る額を、及び派遣労働者が従事していた業務が労働者派遣法第40条の2第1項第1号に規定する業務に該当する場合は当該業務の種類別に区分したものを記載すること。
- この場合において業務処理能力の水準に応じてそれぞれ一定の額を定めたときは、併せて当該水準の区分に応じた当該それぞれの額を別紙に記載して添付すること。
- 12 2の⑥欄の「実績の有無」欄は、該当する文字を○で囲むこと。また、「海外派遣労働者数」欄には、報告対象期間において海外派遣された派遣労働者の実数を記載すること。
- 13 2の⑦欄の「実績の有無」欄は、該当する文字を○で囲むこと。また、「紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数」欄には、報告対象期間中に、新たに、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込みのあつた派遣労働者の人数を記載すること。「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」欄には、報告対象期間において労働者派遣された派遣労働者数の実数を記載すること。「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数」欄には、報告対象期間において派遣先で雇用された派遣労働者の実数を記載すること。
- 14 2の⑧欄の「労働者派遣契約の期間別件数」欄には、報告対象期間に締結した労働者派遣契約における労働者派遣の期間について期間別に区分した件数を記載すること。
- 15 3の①欄には、「新規採用者への訓練」、「派遣前訓練」、「維持・向上訓練」等具体的に記載し、労働者派遣法第40条の2第1項第1号に規定される業務に係る知識、技術等（接遇等業務に従事するに当たり一般的に必要なものを除く。）の開発、向上等を図ることを目的とする教育訓練の場合は、備考欄に当該業務に係る労働者派遣法施行令第4条各号に掲げる業務の号番号（複数にわたる場合は該当する複数の号番号）を記載すること。
- 16 3の②欄には、「新規に採用した者」、「新規に登録した者」、「ワープロの操作業務を○年以上経験した、△△検定2級の者」等具体的に記載し、対象者が登録者である場合はその旨を記載すること。
- 17 3の④欄において、「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「Off-JT」とはそれ以外の教育訓練のことをいうものであり、該当する欄に○印を記載すること。複数の方法により教育訓練を行つたときは、該当する欄すべてに○印を記載すること。また、参加した者に対しての賃金の支給に関して、該当する文字を○で囲むこと。
- 18 3の⑤欄には、該当する欄に○印を記載すること。複数の実施主体により教育訓練を行つたときは、該当する欄すべてに○印を記載すること。
- 19 3の⑥欄には、教育訓練の種類ごとに、当該教育訓練の実施に要する日数（1日8時間として算定する。）を、小数点第1位まで記載すること。
- 20 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

労働者派遣事業報告書（6月1日現在の状況報告）

年 月 日

厚生労働大臣 殿

提出者

印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第23条第1項の規定により下記のとおり事業報告を提出します。

報告対象日 年 6 月 1 日

① 許可番号又は届出受理番号	般特	②許可年月日又は届出受理年月日	年 月 日
(ふりがな)			
③ 氏名又は名称			
(ふりがな)			
④ 代表者の氏名 (法人の場合)			
(ふりがな)			
⑤ 事業所の名称			
⑥ 事業所の所在地	〒 () () -		

1 派遣労働者の数及び登録者の数（6月1日現在*）（人）

日雇派遣労働者	日雇派遣労働者以外の労働者		
	常時雇用される労働者		常時雇用される労働者以外の労働者
過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者(雇用されている者を含む。)の数			
	種類	日雇派遣労働者以外の労働者	
		常時雇用される労働者	常時雇用される労働者以外の労働者
物の製造の業務(特定製造業務に限る。)に従事した派遣労働者の数			
派遣可能期間に制限のない次の各種別の業務に従事した派遣労働者の数 [1～26]労働者派遣法施行令第4条各号に掲げる26種類の業務 [完]一定期間内に完了が予定される業務 [短]1か月の労働日数が相当程度少ない業務 [育]育児休業者等の業務 [介]介護休業者等の業務			

2 雇用保険及び社会保険の派遣労働者への適用状況（6月1日現在*）（人）

	雇用保険	健康保険	厚生年金保険
常時雇用される労働者			
常時雇用される労働者以外の労働者			

*6月1日が日曜日に当たる場合は6月2日現在とし、土曜日に当たる場合は6月3日現在とする。

様式第11号-2 (裏面)

記載要領

- 1 表面上方の提出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 2 許可番号又は届出受理番号を記載する際、一般派遣元事業主は「般」を、特定派遣元事業主は「特」を○で囲むこと。
- 3 1 欄には、報告の対象となる6月1日現在（6月1日が日曜日に当たる場合は6月2日現在とし、土曜日に当たる場合は6月3日現在とする。）において労働者派遣していた労働者の実数（「過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者の数」欄については、当該日現在において一般労働者派遣事業に係る登録者であつた者の実数）を記載すること。
- 4 「常時雇用される労働者」とは、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2条第5号に規定する常時雇用される労働者のことをいうものであること。
- 5 「日雇派遣労働者」とは、派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する者のことをいうものであること。
- 6 「登録者」とは、労働者派遣をするに際し登録されている者の中から労働者を期間を定めて雇用し労働者派遣をする制度を採用している場合における当該登録されている者（雇用されている者を含み、過去1年を超える期間にわたり一度も雇用されたことのない者を除く。）のことをいうものであること。
- 7 「物の製造の業務に従事した派遣労働者」とは、報告の対象となる6月1日現在（6月1日が日曜日に当たる場合は6月2日現在とし、土曜日に当たる場合は6月3日現在とする。）において労働者派遣法附則第4項の「特定製造業務」に従事した派遣労働者のことをいうものであること。
- 8 1 欄の「種類」欄には、派遣労働者が従事していた業務が労働者派遣法第40条の2第1項各号に規定する業務に該当する場合に限り、当該業務を記載すること。
この場合において、同項第1号に該当するときには該当する労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令（以下「労働者派遣法施行令」という。）第4条各号に掲げる業務の号番号を、労働者派遣法第40条の2第1項第2号のイに該当するときには「完」を、同号のロに該当するときには「短」を、同項第3号に該当するときには「育」を、同項第4号に該当するときには「介」を記載すること。
ただし、1 欄の「派遣可能期間に制限のない次の各種類の業務に従事した派遣労働者の数」欄に同項第1号に該当する業務に従事した日雇派遣労働者又は日雇派遣労働者以外の労働者の数を記載するに当たり、複数種類の労働者派遣法施行令第4条各号に掲げる業務に従事した一の派遣労働者については、報告の対象となる6月1日現在（6月1日が日曜日に当たる場合は6月2日現在とし、土曜日に当たる場合は6月3日現在とする。）においてもつとも多く従事した業務に従事したものとして算入すること。
- 9 2 欄には、報告の対象となる6月1日現在（6月1日が日曜日に当たる場合は6月2日現在とし、土曜日に当たる場合は6月3日現在とする。）において労働者派遣していた労働者について、それぞれの保険の種類ごとに適用されている者の実数を記載すること。
- 10 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

労働者派遣事業収支決算書

年 月 日

厚生労働大臣 殿

提出者

印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第23条第1項の規定により下記のとおり収支決算書を提出します。

		決算対象期間		年	月	日から
1 許可番号又は 届出受理番号		2 許可年月日又は 届出受理年月日		年	月	日まで
(ふりがな)						
3 氏名又は名称						
(ふりがな)						
4 事業所の名称						
5 事業所の所在地		〒 () () ー				
6 収支の状況						
科 目		金 額 (円)		適 要		
売上高 費用 売上原価 事業費 水道光熱費 旅費交通費 通信費 広告宣伝費 修繕費 消耗品費 減価償却費 福利厚生費 給料賃金 利子割引料 地代家賃 貸倒金 租税公課 その他						
事業所得金額						
備考						

様式第12号 (裏面)

記載要領

- 1 この収支決算書は、貸借対照表及び損益計算書を提出しない場合のみ提出すること。
- 2 表面上方の提出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 3 決算対象期間は、事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日を記載すること。
- 4 6欄には事業主が兼業している場合における労働者派遣事業以外の事業に係る収支の状況と併せて記載しても差し支えないこと。
- 5 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

海外派遣届出書

年 月 日

厚生労働大臣 殿

届出者

印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第23条第3項の規定により下記のとおり届けます。

1 許可番号又は 届出受理番号 (ふりがな)			2 許可年月日又は 届出受理年月日	年 月 日	
3 氏名又は名称 (ふりがな)					
4 代表者の氏名 (法人の場合) (ふりがな)					
5 事業所の名称 (ふりがな)					
6 事業所の所在地	〒 () () ー				
7 海外派遣予定者数計	人				
海外派遣の期間	派遣先事業所の名称	派遣先事業所の所在地	派遣労働者が従事 する業務の内容	海外派遣 予定者数	
年 月 日から 年 月 日まで				人	
年 月 日から 年 月 日まで				人	
備考					

記載要領

- 1 届出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 2 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第23条の規定により定めた事項を記載した書面の写しを添えること。
- 3 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

第7 労働者派遣契約

1 意義

- (1) 法第26条にいう「労働者派遣契約」は、「契約の当事者の一方が、相手方に対し労働者派遣することを約する契約」であり、当事者の一方が労働者派遣を行う旨の意思表示を行いそれに対してもう一方の当事者が同意をすること又は当事者の一方が労働者派遣を受ける旨の意思表示を行いそれに対してもう一方の当事者が同意をすることにより成立する契約であり、その形式については、文書であるか否か、又有償であるか無償であるかを問うものではない。
- (2) 労働者派遣に関する契約については、恒常的に取引先との間に労働者派遣をする旨の基本契約を締結し、個々具体的に労働者派遣をする場合に個別に就業条件をその内容に含む個別契約を締結するという場合があるが、この場合、法第26条の意味における労働者派遣契約とは、後者の個別契約をいうものである。
- (3) 「労働者派遣契約の当事者」とは、業として行うものであるか否かを問わず、当事者の一方が労働者派遣を行い、相手方がその役務の提供を受ける場合をすべて含むものであり、労働者派遣をする者及び労働者派遣の役務の提供を受ける者のすべてを指すものである。

2 契約の内容等

(1) 契約内容

イ 契約事項の定め

(イ) 概要

労働者派遣契約の締結に当たっては、(ハ)の事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない（法第26条第1項、則第22条）。

(ロ) 意義

法で定める契約事項の定めは、労働者派遣を行うに当たっての必要最低限のものであり、それ以外の派遣料金、債務不履行の場合の賠償責任等の定めについては当事者の自由に委ねられる。

(ハ) 契約事項

労働者派遣契約には、次の事項を定めなければならない。

① 派遣労働者が従事する業務の内容

- ・ 業務の内容は、その業務に必要とされる能力、行う業務等が具体的に記述され、当該記載により当該労働者派遣に適格な派遣労働者を派遣元事業主が決定できる程度のものであることが必要であり、できる限り詳細であることが適当である。
- ・ 適用除外業務（第2の1参照）以外の業務に限られるものである。
- ・ 従事する業務の内容については可能な限り詳細に記載すること。

（例 環境関連機器の顧客への販売、折衝、相談及び新規顧客の開拓並びにそれらに付帯する業務）

- ・ 同一の派遣労働者が複数の業務に従事する場合については、それぞれの業務の内容について記載すること。
- 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労働者派遣に係る派遣労働者の就業（以下「派遣就業」という。）の場所
- ・ 派遣労働者が実際に派遣就業する事業所その他の施設の名称、所在地だけではなく具体的な派遣就業の場所も含むものであり、原則として、派遣労働者の所属する部署、電話番号等必要な場合に派遣元事業主が当該派遣労働者と連絡がとれる程度の内容であること。
 - ・ また、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。
- ③ 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、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
- ・ 派遣労働者を具体的に指揮命令する者の部署、役職及び氏名である。
- ④ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ・ 当該労働者派遣契約に基づき、派遣労働者が労働者派遣される期間及び派遣労働者が具体的に派遣就業をする日であり、期間については、具体的な労働者派遣の開始の年月日及び終了の年月日、就業する日については、具体的な曜日又は日を指定しているものであること。
 - ・ 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、派遣労働者が労働者派遣される期間は、(3)により通知を受けた日以降とすることはできない。
- ⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- ・ 派遣就業すべき日の派遣労働者の日々の始業、終業の時刻並びに休憩時間（法律上は時間数のみであるが、一般的には休憩の開始及び終了の時刻を特定して記載することが適当）である。
 - ・ この定めの内容は、労働基準法で定める労働時間、休憩時間に関する規定に反しておらず、かつ、派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約の枠内でなければならない。
 - ・ また、いわゆる「複合業務」である場合（令第4条に規定する業務（いわゆる「26業務」）と、それ以外の業務とを併せて行う場合）等、第9の4の(3)のイの①から⑤に掲げる派遣受入期間の制限がない業務と、それ以外の派遣受入期間の制限のある業務とを併せて行う場合であって、第9の4の(3)のロにより、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱う場合については、それぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を記載すること。
- ⑥ 安全及び衛生に関する事項
- 次に掲げる事項のうち、派遣労働者が派遣先において①の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必要がある

る。

(i) 派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項

(例えば、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)

(ii) 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)

(iii) 換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項

(iv) 安全衛生教育に関する事項

(例えば、派遣元及び派遣先で実施する安全衛生教育の内容等)

(v) 免許の取得、技能講習の修了の有無等就業制限に関する事項

(例えば、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)

(vi) 安全衛生管理体制に関する事項

(vii) その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項

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

- ・ 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元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)及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7(第9の15参照))。
- ・ 派遣労働者の苦情の申出を受ける者については、その者の氏名の他、部署、役職、電話番号についても記載すること。

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

- ・ 労働者派遣契約の解除に際して、派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、当該労働者派遣契約の当事者である派遣元事業主及び派遣先が協議して次の事項等に係る必要な措置を具体的に定めること(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(2)(第8の18参照)及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(2)から(5)まで(第9の15参照))。

(i) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うものとする。

(ii) 派遣先における就業機会の確保

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派遣労働者の責

に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図るものとする。

(iii) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、当該労働者派遣契約に損害賠償についての定めがない場合であっても、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないものとする。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害賠償を行わなければならないものとする。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ものとする。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ものとする。

(iv) 労働者派遣契約の解除の理由の明示

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おうとする場合であって、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った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにするものとする。

- 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労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合は、次に掲げる当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（第1の4参照）。

- ・ 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（期間の定めのない雇用であるか有期雇用であるか）
- ・ 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、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の方法により、派遣元事業主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 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

- ・ 派遣元責任者及び派遣先責任者の役職、氏名及び連絡方法である。また、①（派遣労働者が従事する業務の内容）が製造業務である場合には、当該派遣元責任者及び派遣先責任者が、それぞれ製造業務専門派遣元責任者（則第29条第3号）又は製造業務専門派遣先責任者（則第34条第3号）である旨を記載すること。
- ・ なお、法第36条の派遣元責任者の選任義務規定の適用を受けない「派遣元事業主以外の者」、又は法第41条の派遣先責任者の選任義務規定の適用を受けない「派遣元事業主以外の者から労働者派遣の役務の提供を受ける者」若しくは「派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者（以下「派遣先」という。）であって、派遣先責任者の選任を要しない者（第9の7の(4)のハ参照）」が労働者派遣契約の当事者である場合は、当該当事者に係る派遣元責任者又は派遣先責任者に関する事項の記載は要しない。ただし、それらの者が派遣元責任者又は派遣先責任者を選任している場合には、記載を要するものである。

⑪ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が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した場合には、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

- ・ 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なければならない。

⑫ 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。

⑬ 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（則第21条第2項第1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号イに該当する旨を記載すること（則第22条の2第2号）。
- ・ 第9の4の(3)のイの③に掲げる業務（日数限定業務）について労働者派遣を行うときは、i）法第40条の2第1項第2号ロに該当する旨、ii）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、iii）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（則第22条の2第3号）。
- ・ 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（則第22条の2第4号）。

- ・ 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（則第22条の2第5号）。

(二) 派遣労働者の人数の定め

a 派遣労働者の人数の定めは次により行わなければならない（則第21条第1項）。

- ① (ハ)の①から⑫に掲げる就業条件の組合せが1つの場合は、当該労働者派遣に係る派遣労働者の人数
- ② (ハ)の①から⑫に掲げる就業条件の組合せが複数の場合は、当該組合せごとの派遣労働者の人数

b 派遣労働者の人数とは、当該就業条件の組合せで常時いることとなる人数であり、複数の者が交替して行うこととなる場合であってもその複数の者分の人数を定めるものではない。例えば、午前と午後で1人ずつ就業することとなる場合は1人となる。

(ホ) 労働者派遣契約の定めに関する留意事項

a (ハ)の①から⑫の契約事項の内容を一部（④の労働者派遣の期間については必ず変更される。）変更し、再度労働者派遣契約を締結するに際しては、一部変更することとなる以前締結した契約を指定し、当該一部変更事項を定めることで足りるものとし、再度すべての契約内容の定めを行うことは要しないものとする。また、(二)における派遣労働者の人数についても変更する場合は、併せて、人数を定める（就業条件の組合せが複数であるときには、組合せごとに人数を定める。）ことで足りるものとする。

b 派遣労働者が複数の事業対象業務を兼任して行う旨の労働者派遣契約を定めることができること。

c 就業条件の組合せについては、次のような就業条件は複数とはならないものであり、当該就業条件をもって、就業条件の組合せが複数あることとはならないこと。

- ・ 派遣労働者が令第2条各号の二以上の業務を兼任する場合
- ・ 派遣労働者を直接指揮命令する者が時間制により交替する場合
- ・ 派遣元責任者及び派遣先責任者が時間制により交替する場合

d 第9の4の(3)のイの③に掲げる業務（日数限定業務）について労働者派遣を行う場合は、当該派遣先において、(ハ)の⑬のii（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）に記載した日数に係る日以外には当該業務が行われないものであることを、労働者派遣契約の当事者において十分確認すること。

(参考) 労働者派遣契約の定め例

〇〇〇〇株式会社（派遣先）と□□□□株式会社（派遣元事業主）とは、次のとおり労働者派

遣契約を締結する。

- 1 業務内容 OA機器の操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務。
(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第4条第5号事務用機器操作に該当。)
- 2 就業場所 ○○○○株式会社本社 国内マーケティング部営業課販売促進係
(〒110-0010千代田区霞が関1-2-20ビル2階
TEL 3593-****)
- 3 指揮命令者 国内マーケティング部営業課販売促進係長★★★★★
- 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
- 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
派遣先 営業課総務係主任 ☆☆☆☆☆ TEL3597-**** 内線101
派遣元事業主 派遣事業運営係主任 ※※※※※ TEL3593-**** 内線5721
 - (2) 苦情処理方法、連携体制等
 - ①派遣元事業主における(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派遣先及び派遣元事業主は、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
 - (1) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ
派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間

をもって派遣元に解除の申入れを行うこととする。

(2)就業機会の確保

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派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除を行った場合には、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。

(3)損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。例えば、派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこととする。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とする。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とする。

(4)労働者派遣契約の解除の理由の明示

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おうとする場合であって、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った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることとする。

11 派遣元責任者 派遣元事業主の派遣事業運営係長○○○○○○ TEL3597—****内線100

12 派遣先責任者 派遣先の総務部秘書課人事係長●●●●● TEL3593—****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時間の範囲で命ずることができるものとする。

14 派遣人員 業務2人

15 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与

派遣先は、派遣労働者に対し、派遣先が雇用する労働者が利用する診療所、給食施設、レクリエーション施設等の施設又は設備について、利用することができるよう便宜供与することとする。

ロ 労働者派遣契約の締結に際しての手続

(イ) 労働者派遣契約締結の際の手続

- a 契約の当事者は、契約の締結に際し上記イの(ハ)及び(ニ)の契約の内容を書面に記載しておかなければならない（則第21条第3項）。
- b 派遣先は、当該労働者派遣契約の締結に当たり、法第26条第4項の規定により派遣元事業主からなされる、許可を受け、又は届出を行っている旨の明示の内容（具体的には許可番号又は届出受理番号）を上記aの書面に記載しておかなければならない（則第21条第4項）。

(ロ) 労働者派遣契約の締結の際の手続に関する留意点

- a イの(ホ)のaにより、以前締結した契約の一部を変更した契約を締結する際に行う書面への記載は、当該以前締結した契約の内容により労働者派遣を行い、又は受ける旨の記載並びに変更される契約事項について、その契約事項及びその変更内容を記載すれば足りるものとする。

例えば、「平成○年○月○日付け労働者派遣契約と同内容で○○○○株式会社は、□□□□株式会社に対し、労働者派遣を行うものとする。ただし、派遣期間については平成○年○月○日から平成○年○月○日まで、派遣人員は3人とする。」という記載となる。

- b 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（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の1（第8の18参照））。

特に、労働者派遣の期間について1年を超える期間を定める場合は、派遣先はあらかじめ派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対して意見聴取を行う必要がある（法第40条の2第4項）ことから、派遣元事業主は派遣先に対し、当該意見聴取が実施されているか確認してから労働者派遣契約を締結すること。

- c 派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の派遣労働者を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の1（第9の15参照））。

ハ 違反の場合の効果

労働者派遣契約の締結に当たり、所定の事項を定めず又は所用の手続きを行わなかった場合、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）。

(2) 派遣契約期間の制限

イ 概要

派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結する際に定めなければならない労働者派遣の期間については、厚生労働大臣が期間を定めた業務に関しては、当該期間を超える定めをしてはならない（法第26条第2項）。

なお、派遣契約期間の制限のほか、派遣受入期間の制限（第9の4）にも十分に留意すること。

ロ 派遣契約期間の制限の趣旨

- (イ) 派遣先が安易に派遣労働者を利用する事態を防止し、派遣先の労働者の雇用の安定を図るためのものである。
- (ロ) 禁止されるのは、派遣元事業主が厚生労働大臣の定める期間を超えた労働者派遣の期間を労働者派遣契約において定めることであり、契約の更新をすべて禁止するものではない。ただし、この場合も第9の4の派遣受入期間の制限を超えて、派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けることはできない（法第40条の2第1項）。
- (ハ) 派遣元事業主以外の者が労働者派遣を行う場合について規制するものではない。

ハ 厚生労働大臣の定める期間

厚生労働大臣が定める期間は、当該労働力の需給の適正な調整を図るため必要があると認められる場合に定められ、業務の種類に応じ当該労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮し、併せて常用雇用労働者の代替への影響、日本的雇用慣行との調和、派遣労働者の雇用の安定等についても勘案して定める。

具体的には次のとおりとする（平成2年労働省告示第83号）。

- (イ) 第9の4の(3)のニの「令第4条で定める業務」のうち、(1)から(13)まで及び(16)のうち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並びに(17)から(23)まで、(25)及び(26)の業務 3年
- (ロ) 上記以外の業務 なし

なお、同一の派遣労働者が複数の業務に従事した場合についての派遣契約期間としては、第9の4の(3)のイの①に掲げる業務のみ行う場合については、その主として従事する業務に係る期間を適用することとする。なお、第9の4の(3)のイに掲げる業務以外の業務と併せ行う場合については、派遣契約期間の制限とは別に、派遣受入期間の制限（第9の4参照）があるため、派遣受入期間の制限を超えない範囲内において、派遣契約期間を定める必要がある（第9の4の(3)のロ参照）。

ニ 労働者派遣契約の更新

- (イ) 「契約の更新」とは、「一定の期間を定めた契約において、その期間の満了に際して、当事者の約定によりその契約の同一性を存続させつつ、その存続期間のみを延長すること」又は「従来の契約期間の満了に際して、従前の契約に代えてこれと同一内容の別個な契約を新しく締結すること」をいう。
- (ロ) 労働者派遣の期間が定められ、当該契約の更新が行われるにしても、当該更新が自動的に行われる定めとなっている場合（いわゆる自動更新条項がある場合）は、労働者派遣の期間を設定していると評価できないものであり、当該定めをしている場合は法第26条第2項に違反することとなる。

ただし、有期的事業の遂行のために臨時的に設けられた組織において就業させる労働者派遣については、当該更新された労働者派遣の期間を通算した期間が3年を超えないものについては当該更新が自動的に行われる旨を労働者派遣契約に定めることができるものとする。

この場合において、

- a 「更新が自動的に行われる定め」とは、具体的には、例えば、「特段の事情（例えば、契約当事者の契約解除の意思表示）がない限り労働者派遣契約を自動的に更新する」旨の定めが該当する。
- b 「有期的事業」とは、当該事業の始期及び終期が明確に定められているなど当該事業が一定の期間で完了することが客観的に明確であるものをいうものであり、例えば完成期日が契約により定められている情報処理システムの開発や各種プラント工事等をいうものである。
- c 「臨時的に設けられた組織」とは、当該事業を行うために、新たに設けられた事業所及び部、課、室等の部署をいうものであり、かつ、当該事業の終了後は当該組織が解散又は消滅することが客観的に明確であるものをいうものである。なお、いわゆるプロジェクトチームについては、当該プロジェクトチームに専属の労働者が相当数存在し、かつ、業務上の指揮命令系統が明確に他の部門と区別されているものについてはこれに該当するものである。

(ハ) 労働者派遣契約において、「契約当事者の合意により労働者派遣契約を更新する」旨の定めをすることは許容されるものである。

(ニ) 契約上は自動更新を行うものとはなっていない場合であっても、実態として自動更新となっているものは、法第26条第2項の趣旨に反するものであるので留意すること。

(ホ) なお、派遣契約期間の制限の限度を超える労働者派遣契約であっても、その超える部分が民事上当然無効となるものとは評価できないものであるので留意すること。

ホ その他

(イ) 派遣契約期間の制限の趣旨は、ロの(イ)に掲げるように、派遣先に常用雇用される労働者の派遣労働者による代替を防止することにあることから、3年を超えて引き続き同一の業務に継続して派遣労働者を従事させるような場合は、本来は直接雇用にすることが望ましい旨派遣元責任者講習及び定期指導はもとより、求人説明会、関係事業主団体等の会議の機会をとらえて周知を行うこと。

(ロ) なお、派遣先に直接雇用されることを希望する派遣労働者に対し派遣先による直接雇用の機会をより多く確保する目的から、第9の4の(3)のイの①から⑤までに掲げる業務について3年を超えて同一業務に同一派遣労働者を受け入れている派遣先が、当該業務と同一の業務に従事させるために労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し雇用契約の申込みをしなければならないものであるので留意すること（法第40条の5、第9の5の(2)参照）。

(ハ) 「継続して」の判断については、当該派遣労働者に係る派遣就業の終了の日から次の派遣就業の開始の日までの期間が3か月以下の場合は当該労働者派遣を継続して行っているものとする。

この場合において、継続して行われる労働者派遣の期間の算定については、それぞれ派遣契約

に係る当該派遣労働者の労働者派遣の開始の日から終了の日までの期間を合計するものとする。

ヘ 違反の場合の効果

派遣契約期間の制限に違反した場合、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。

(3) 派遣受入期間の制限に抵触する日の通知

イ 概要

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、当該労働者派遣の開始の日以後、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（法第26条第6項）。

なお、当該抵触する日の判断は第9の4の(4)により行う。

ロ 通知の趣旨

新たな労働者派遣契約を締結する派遣元事業主に対し、自らの行う労働者派遣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把握させ、派遣元事業主及び派遣先の双方に派遣受入期間の制限の規定を遵守させることを目的とする。

ハ 通知の方法等

(イ) 派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日に関する通知については、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、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に対して、通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない（則第24条の2）。

(ロ) 通知すべき事項は、締結しようとする労働者派遣契約に係る労働者派遣の役務の提供が、当該労働者派遣の開始の日以後、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日とする。中高年齢者臨時特例措置の対象である派遣労働者のみを当該業務に従事させる場合にあっては、その旨及び3年の派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日とする。

(ハ) 同一の労働者派遣契約において、派遣就業の場所ごとの同一の業務の範囲を超える複数の業務に係る労働者派遣が組み合わされている場合は、当該業務ごとの派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日をすべて通知することとする。

(ニ) 派遣元事業主は、当該通知がないときは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない。

ニ 派遣労働者への明示

(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）。なお、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は、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を書面、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。）を交付することにより行わなければならない（則第25条、第8の6の(4)及び(5)参照）。

(ロ) 当該通知については、派遣労働者が派遣先における派遣就業に係る期間の制限を認識できることが派遣労働者のために望ましく、また、派遣先に対して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ことから、行われるものである。

ホ その他

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（法第40条の2第5項）。

なお、当該通知については、派遣先から派遣元事業主に対して、通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない（則第27条第2項、第9の4の(6)参照）。

ヘ 違反の場合の効果

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知を受けず、当該者との間で新たな労働者派遣契約を締結した場合、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）。

(4) 海外派遣の場合の労働者派遣契約

イ 概要

派遣元事業主は海外派遣（第6の2の(2)参照）に係る労働者派遣契約の締結に際しては、上記(1)及び(2)で定めるもののほか、ハの派遣先が講ずべき措置等を定めた事項を書面に記載して、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者に対し、当該定めた事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより通知しなければならない（法第26条第3項、則第23条、則第24条）。

ロ 意義

海外派遣の場合の労働者派遣契約の定めに関する措置は、当該海外派遣が行われる場合、法が派遣先に適用されないことから、特に労働者派遣契約において派遣先の講ずべき措置を定めさせることにより、民事的にその履行を確保させようとするものである。

ハ 派遣先の講ずべき措置の定め

海外派遣の場合には、特に派遣先の講ずべき措置として次に掲げる事項を定めなくてはならない（則第24条）。

① 派遣先責任者を選任すること。

- ・ 法第41条の規定による派遣先責任者の選任と同様の方法とすること（第9の7参照）
- ② 派遣先管理台帳の作成、記載及び通知を行うこと。
 - ・ 法第42条第1項及び第3項の規定による派遣先管理台帳の作成、記載及び通知と同様の方法とすること（第9の8参照）。
- ③ 派遣労働者に関する労働者派遣契約の定めに反することのないように適切な措置を講ずること。
 - ・ 法第39条の規定による措置と同様のものとする（第9の2参照）。
- ④ 派遣労働者の派遣先における就業に伴って生ずる苦情等について、派遣元事業主に通知し、その適切かつ迅速な処理を図ること。
 - ・ 法第40条第1項と同様のものとする（第9の3参照）。
- ⑤ 疾病、負傷等の場合における療養の実施その他派遣労働者の福祉の増進に係る必要な援助を行うこと。
 - ・ 海外への派遣であるために、特に求められる派遣労働者の福祉の増進のための援助である。
 - ・ 「その他派遣労働者の福祉の増進のための援助」とは、例えば、派遣労働者の帰国に対する援助である。
- ⑥ その他派遣就業が適正に行われるため必要な措置を行うこと。
 - ・ 法第40条第2項と同様のものであること（第9の3参照）。
- ⑦ 派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知を行うこと。
 - ・ 法第26条第5項と同様のものとする（(3)参照）。
- ⑧ 第9の4の(3)のイの①から⑤に掲げる業務以外の業務について労働者派遣を行う場合には、同一の業務について継続して1年以上、第9の4の派遣受入期間以内の期間、労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き同一の業務に労働者を従事させるため、労働者を雇い入れようとするときの、当該派遣労働者の雇用に関する措置
 - ・ 法第40条の3と同様のものとする（第9の6参照）。
- ⑨ 第9の4の(3)のイの①から⑤に掲げる業務以外の業務について労働者派遣を行う場合には、同一の業務について第9の4の派遣受入期間を超えて、引き続き当該派遣労働者を使用しようとするときの、当該派遣労働者に対する雇用契約の申込みに関する措置
 - ・ 法第40条の4と同様のものとする（第9の5の(1)参照）。
- ⑩ 第9の4の(3)のイの①から⑤に掲げる業務について労働者派遣を行う場合には、同一の業務について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た場合において、当該業務に労働者を雇い入れようとするときの当該派遣労働者に対する雇用契約の申込みに関する措置
 - ・ 法第40条の5と同様のものとする（第9の5の(2)参照）。

（参考） 海外派遣に係る労働者派遣契約における派遣先が講ずべき措置の定め例

〇〇〇〇株式会社東京支店（甲）と、□□□□株式会社（乙）は甲の労働者2人を乙のアメ

リカ支局における秘書業務に従事させるための労働者派遣について次の事項を約するものとする

1 乙は甲の労働者に係る次の業務を行う派遣先責任者を1人選任すること。

(1) 次に掲げる事項の内容を、当該甲の労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。

a 当該甲の労働者に係る労働者派遣契約の定め

b 当該甲の労働者に係る甲からの通知

(2) 当該契約に基づく労働者派遣に係る業務について、契約締結後に労働者派遣の役務の提供を受ける期間を定めた場合又はこれを変更した場合の甲への通知及び派遣先管理台帳の作成、記録、保存及び通知に関すること。

(3) 当該甲の労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。

(4) 当該甲の労働者の安全及び衛生に関し、乙の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び甲との連絡調整を行うこと。

(5) (1)～(4)に掲げるもののほか、甲との連絡調整に関すること。

2 乙は甲の労働者の就業に関し、派遣先管理台帳を作成するものとし、当該派遣先管理台帳に次の事項について甲の労働者ごとに記載し、このうち(1)、(4)、(5)、(6)及び(7)につき甲に通知すること。

(1) 甲の労働者の氏名

(2) 甲の事業主の名称

(3) 甲の事業所の名称及び所在地

(4) 派遣就業をした日

(5) 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間

(6) 従事した業務の種類

(7) 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所

(8) 派遣労働者からの苦情の申出を受けた苦情の処理に関する事項

(9) 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項

3 乙は本契約に定める甲の労働者の就業条件の定めに従うことなく、適当な措置を講ずること。

4 乙は甲の労働者の派遣就業に伴って生じる苦情等について、甲に通知するとともに、甲との密接な連携の下に誠意をもって、遅滞なく、その適切かつ迅速な処理を図ること。

5 乙は甲の労働者の疾病、負傷等に際し療養の実施を行うほか、甲の労働者の福祉の増進のために必要な援助を行うこと。

6 乙は甲の労働者の派遣期間終了後等の帰国について責任をもって行うこと。

7 乙が甲から本契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けることにより、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は○年○月○日であること。

- 8 乙は1年以上派遣受入期間以内労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該業務に労働者を従事させるため労働者を雇い入れようとするときは、当該業務に派遣実施期間中継続して従事した甲の労働者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければならないこと。ただし当該派遣労働者が派遣実施期間が経過した日までに当該業務に従事することを希望する旨を乙に申し出ない場合、又は派遣実施期間が経過した日から起算して7日以内に甲と当該派遣労働者の雇用関係が終了しない場合はこの限りではないこと。
- 9 乙は、甲より派遣停止の通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば、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も継続して甲の労働者を使用しようとするときには、当該抵触することとなる最初の日の前日までに、甲の労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならないこと。ただし、当該派遣労働者が乙に雇用されることを希望しない旨を乙に申し出た場合にはこの限りではないこと。

ニ 海外派遣に係る労働者派遣契約の締結の際の手続等

派遣元事業主は、海外派遣に係る労働者派遣契約の締結に際し、上記ハの契約内容を当該海外派遣に係る派遣先に対して、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより通知しなければならない。（則第23条）。

ホ 派遣先が当該労働者派遣契約の定めに反した場合

(イ) 派遣先が当該海外派遣に係る労働者派遣契約の定めに反した場合、当該契約について債務不履行となり、派遣元事業主は、その履行を派遣先に求めることができ、また、それを理由に労働者派遣契約を解除することができる。

(ロ) したがって、海外派遣については、派遣元事業主を通じて、派遣先における一定の措置の履行を確保するものである。

ヘ 違反の場合の効果

海外派遣に係る労働者派遣契約の締結に際し、所定の方法により派遣先の講ずべき措置等を定めなかった場合、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) 派遣元事業主であることの明示

イ 概要

派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、当該事業所について一般労働者派遣事業の許可を受け、又は特定労働者派遣事業の届出書を提出している旨を明示しなければならない（法第26条第4項）。

ロ 具体的な明示の方法

具体的な明示の方法は次により行うこと。

- ① 一般労働者派遣事業を行う事業主は、許可証に記載される許可番号により明示すること。
- ② 特定労働者派遣事業を行う事業主は、届出受理通知書に記載される届出受理番号により明示

すること。

3 労働者派遣契約の解除の制限

(1) 概要

労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない（法第27条）。

(2) 解除の禁止の意義

イ 禁止されるのは、労働者派遣契約について、業として行われる労働者派遣であると否とを問わず、また、当該労働者派遣契約の一部であるか全部であるかを問わず、これを解除する行為である。

なお、労働者派遣の役務の提供を受ける者が労働者派遣をする者と合意の上、労働者派遣契約を解除する場合であっても、(3)の事由を理由とする限り、当該解除は、労働者派遣の役務の提供を受ける者について禁止されるものである。

ロ 法第27条に違反して、労働者派遣契約を解除した場合には、当該解除は公序良俗に反するものとして無効となる。したがって、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該解除を主張したとしても、労働者派遣をする者は解除の無効を主張して契約の履行を求めることができ、さらに、損害を被った場合には、損害賠償の請求をすることができる。

(3) 労働者派遣契約の解除が禁止される事由

イ 「国籍」とは、国民たる資格で、「信条」とは特定の宗教的又は政治的信念を、「社会的身分」とは生来的な地位をそれぞれいうものである。

ロ 「労働組合の正当な行為」とは、労働組合法上の労働組合員が行う行為であって、労働組合の社会的相当行為として許容されるものであるが、具体的には、団体交渉、正当な争議行為はもちろん、労働組合の会議に出席し、決議に参加し、又は組合用務のために出張する等の行為も含まれるものである。

これに該当しない行為としては、例えば、いわゆる政治ストや山猫ストがある。

なお、「労働組合の正当な行為」に該当するか否かは、主として派遣労働者が組合員となっている組合と労働者派遣をする事業主との間の問題として決定することとなると考えられる。

ハ 労働者派遣契約の解除が禁止される不当な事由は、労働関係において形成されている公序に反するものであり、その他には人種、門地、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産したこと、心身障害者であること、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、又はこれを結成しようとしたこと、法第40条第1項の規定により派遣先へ苦情を申し出たこと、労働者派遣の役務の提供を受ける者が法に違反したことを関係行政機関に申告したこと等も含まれるものである。

ニ 「理由として」とは、国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等の事由が労働者派遣契約の解除の決定的原因となっていると判断される場合をいう。

この場合、当該事由が決定的原因であるものか否かについては、個々具体的事実に基づいて判断する。

4 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 概要

短期間の労働者派遣契約の反復更新に伴い、短期間の雇用契約を反復更新することは、派遣労働者の雇用が不安定になる面があり、望ましくないため、派遣労働者の雇用の安定を図られるように、派遣元事業主及び派遣先は、雇用契約及び労働者派遣契約の締結に当たり必要な配慮をするよう努めるとともに、労働者派遣契約の解除に際して、当該労働者派遣契約の当事者である派遣元事業主及び派遣先が協議して必要な措置を具体的に定めることとしている（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2（第8の18参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6（第9の15参照））。

(2) 派遣先の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

イ 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

ロ 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

ハ 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

ニ 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、当該労働者派遣契約に損害賠償についての定めがない場合であっても、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、

少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害賠償を行わなければならない。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に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。

なお、派遣元事業主が派遣労働者を休業させる場合における休業手当に相当する額、又は派遣元事業主がやむを得ない事由により派遣労働者を解雇する場合における解雇予告手当に相当する額（＝派遣先による労働者派遣契約の解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額）については、派遣元事業主に生ずる損害の例示であり、休業手当及び解雇予告手当以外のものについても、それが派遣先の責に帰すべき事由により派遣元事業主に実際に生じた損害であれば、賠償を行わなければならない。

ホ 労働者派遣契約の解除の理由の明示

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おうとする場合であって、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った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

(3) 派遣元事業主の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

イ 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。

ロ 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。

ハ 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) その他

- イ 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に基づく派遣就業をしている派遣労働者を交替させる場合は、当該派遣労働者について(2)のロ、ハ及びホ並びに(3)のロに準じた取扱いをすること。
- ロ 労働者派遣契約の解除があった場合に、派遣元事業主が、当該労働者派遣をしていた派遣労働者との雇用契約書を派遣労働者の同意なく差し換え、又はその同意を強要することは適切ではない旨指導すること。

5 派遣労働者の保護等のための労働者派遣契約の解除等

(1) 概要

労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、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。）に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除することができる（法第28条）。

(2) 労働者派遣契約の解除の意義

- イ 法第31条の規定による派遣元事業主の適正な派遣就業の確保を実質的に担保するためのものである。
- ロ 解除を行うことができるのは、業として行われると否とを問わず、労働者派遣をする事業主であり、派遣元事業主以外の事業主であっても労働者派遣をする場合には、当該解除を行える。
- ハ 当該労働者派遣の停止又は労働者派遣契約の解除は、直ちに行うことができるものであり、当該労働者派遣契約において解除制限事由又は解除予告期間が定められていたとしても当該定めは無効となるものである。
- ニ 一般に、契約は、解除事由につき別段の定めがあり、また、契約の当事者の合意がある場合を

除き、法定の解除事由である債務不履行がある場合以外一方的に解除することはできず、一方的に解除した場合には、債務不履行で損害賠償の責を負うこととなるが、法第28条の規定により、当該労働者派遣の停止又は労働者派遣契約の解除により当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が損害を被っても、解除又は停止を行った労働者派遣を行う事業主は債務不履行による損害賠償の責を負うことはない。

(3) 労働者派遣契約の解除等を行える具体的事由

労働者派遣の役務の提供を受ける者が次の規定に違反した場合である。

- ① 法第39条から第42条まで、第45条第10項及び第46条第7項
- ② 労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法及び作業環境測定法の規定であって法第3章第4節の規定により労働者派遣の役務の提供を受ける者に適用される規定（第10参照）

6 労働者派遣契約の解除の非遡及

(1) 概要

労働者派遣契約の解除は、将来に向かってのみその効力を生ずる（法第29条）。

(2) 意義

- イ 労働者派遣契約は、雇用契約と同様に継続的給付の実施を内容とするものであるため、契約の解除がなされた場合にその効果を遡及すると当該契約の当事者間に著しい不均衡が生じ、給付の返還を行うことが不可能となる等適當ではないことから、当該労働者派遣契約の解除の意思表示がなされたとき以後についてのみ解除の効果が生ずることとされたものである。
- ロ 法第29条は、強制法規であり、当事者間において、労働者派遣契約においてこれに反する定めをしても無効となる。

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に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、以下ロ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はなく、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っては、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っては、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っては、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ってはならない。

(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っては、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（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。）。

(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を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ないといけない。

(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行わなければならない。

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ると認め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後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、事業廃止命令（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)の二、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ものとされている(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。

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、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。

(短時間労働者・派遣労働者用；常用、有期雇用型)

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○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (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。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） (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） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (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。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 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 ） 4 休日労働（ 有 （1か月 日、1年 日）、 無 ）	
休日及び勤務日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日（勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	
休暇	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 2 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	

(次頁に続く)

賃金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 /計算方法： ） ロ（ 手当 円 /計算方法： ） ハ（ 手当 円 /計算方法： ） ニ（ 手当 円 /計算方法： ） 3 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 イ 所定時間外、法定超（ ）%、所定超（ ）%、 ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）%、 ハ 深夜（ ）% 4 賃金締切日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 5 賃金支払日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無 , 有（ ）） 8 昇給（ 有（時期、金額等 ） , 無 ） 9 賞与（ 有（時期、金額等 ） , 無 ） 10 退職金（ 有（時期、金額等 ） , 無 ）
退職に関する事項	1 定年制（ 有（ 歳） , 無 ） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで） , 無 ） 3 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 4 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 , 無 ） ・その他 ・具体的に適用される就業規則名（ ）

※ 「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

更新の有無	1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）
-------	--

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 短時間労働者の場合、本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 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＝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、高年齢者の65歳（※）までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。
- ①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③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。

(派遣労働者 日雇型)

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

平成 年 月 日

殿

事業所 名 称

所在地

使用者 職氏名

印

次の条件で労働者派遣を行います。

業務内容	
就業場所	事業所、部署名 所在地 (電話番号)
指揮命令者	職名 氏名
派遣期間	平成 年 月 日から平成 年 月 日まで (派遣先が派遣受入期間の制限に抵触する日) 平成 年 月 日
就業日及び就業時間	就業日 就業時間 時 分から 時 分まで (うち休憩時間 時 分から 時 分まで)
安全及び衛生	
時間外労働及び休日労働	時間外労働 (無/有) → (1日 時間/週 時間/月 時間) 休日労働 (無/有) → (1月 回)
派遣元責任者	職名 氏名 (電話番号)
派遣先責任者	職名 氏名 (電話番号)
福利厚生施設の利用等	
苦情の処理・申出先	申出先 派遣元：職名 氏名 (電話番号) 派遣先：職名 氏名 (電話番号)
派遣契約解除の場合の措置	
備 考	

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
 - ① 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、(i)その旨、(ii)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、(iii)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

② 紹介予定派遣に係る労働者派遣である場合には、(i)紹介予定派遣である旨、(ii)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、(iii)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、(iv)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

① 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、(i)その旨、(ii)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、(iii)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

② 紹介予定派遣に係る労働者派遣である場合には、(i)紹介予定派遣である旨、(ii)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、(iii)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、(iv)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、派遣労働者となろ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、派遣労働者となろ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。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。

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うおとする場合には、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。

第9 派遣先の講ずべき措置等

1 概要

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

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

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

- ① 労働者派遣契約に関する措置（法第39条）
- ② 適正な派遣就業の確保等のための措置（法第40条）
- ③ 派遣受入期間の制限の適切な運用（法第40条の2）
- ④ 派遣労働者の雇用の努力義務（法第40条の3）
- ⑤ 派遣労働者への雇用契約の申込み義務（法第40条の4、法第40条の5）
- ⑥ 派遣先責任者の選任（法第41条）
- ⑦ 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知（法第42条）

2 労働者派遣契約に関する措置

(1) 概要

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

(2) 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずるものとする（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の2（第9の15参照））。

イ 就業条件の周知徹底

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

ロ 就業場所の巡回

定期的に派遣労働者の就業場所を巡回し、当該派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認すること。

ハ 就業状況の報告

派遣労働者を直接指揮命令する者から、定期的に当該派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

ニ 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

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

(3) 労働者派遣契約の定めに違反する事実を知った場合の是正措置等

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

(4) 法第43条による準用

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

3 適正な派遣就業の確保

(1) 概要

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

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

(2) 苦情の適切な処理

イ 苦情の申出

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

ロ 苦情の内容の派遣元事業主への通知

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

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

ハ 苦情の処理の方法

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

(ロ) 派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等労働者派遣契約の内容について派遣労働者に説明するものとする（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の7（第9の15参照））。

ニ 苦情の申出を理由とする不利益取扱いの禁止

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

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

(3) 適正な就業環境の確保

イ 適正な就業環境の確保

(イ) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければならない。

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

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

要であることに留意すること。

(ロ) 教育訓練、能力開発

派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9の(2)（第9の15参照））。

ロ 派遣労働者に対する説明会等の実施

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

ハ 派遣元事業主との連絡体制の確立

派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される労働基準法第36条第1項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元事業主に情報提供を求める等により、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の11（第9の15参照））。

(4) 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの労働者派遣の受け入れ

派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後3か月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の16（第9の15参照））。

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

(5) 安全衛生に係る措置

派遣先は、派遣元事業主が雇入れ時の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣労働者が従事する業務に係る情報提供を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の17（第9の15参照））。

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

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

4 派遣受入期間の制限の適切な運用

(1) 概要

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（一部の業務を除く。）について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（法第40条の2）。

(2) 意義

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

(3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲

イ 派遣先は、次の①から⑤までの場合を除いて、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から派遣可能期間（(5)により意見聴取を経て3年以内の派遣受入期間が定められている場合は当該定められた期間、それ以外の場合は1年）を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

① 次の(i)又は(ii)に該当する業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして二に掲げる業務（令第4条）（「26業務」）

(i) 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

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

② 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの（「有期プロジェクト業務」）

③ その業務が1か月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、月10日以下である業務（「日数限定業務」）

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

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

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

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

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

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

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

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

④ 産前産後休業及び育児休業、並びに産前休業に先行し、又は産後休業若しくは育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするための休業をする場合における当該労働者の業務（則第33条）

⑤ 介護休業及び介護休業に後続する休業であって、育児・介護休業法第2条第4号に規定する対象家族を介護するためにする休業をする場合における当該労働者の業務（則第33条の2）

なお、④及び⑤の業務については、当該業務に従事していた派遣労働者が、休業を終えて当該業務に復帰する労働者に対して引継ぎを行う場合は、当該時間が必要最小限のものである限り、④及び⑤の業務に含めて差し支えない。

ロ イの①に該当する業務であっても、イの①から⑤までに掲げる業務以外の業務を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

ただし、イの①から⑤の派遣受入期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的にイの①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えない。

なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要である（第7の2の(1)のイの(ハ)の①及び⑤参照）。

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

ハ イの②の「一定の期間内」とは、3年以内とする。

ニ イの①に該当する業務は、次に掲げる業務である。

令第4条で定める業務

(1) 情報処理システム開発関係（令第4条第1号）

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

イ 情報処理システムの開発に係る次の業務をいう。

- 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（（5）、（12）及び（23）において同じ。）。

(2) 機械設計関係（令第4条第2号）

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

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

- 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を書き表すことをいう。

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

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

(3) 放送機器操作関係（令第4条第3号）

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

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

- ① テレビ、ラジオ番組
- ② 演劇、コンサート等を録画、録音したレコード、ビデオ、映画等の作品
- ③ 教育、宣伝用ビデオ、映画

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

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

ハ 「機器」とは、次のものをいう。

- ① 制作機器（狭義）－ 照明機器（ライト、調光機器等）、映像機器（カメラ、カメラ制御器、VTR、フィルム送像装置、スイッチャー、効果機器等）、音声機器（マイク、ミキサー、効果機器、テープレコーダー、レコードプレーヤー等）
- ② 中継機器－ 中継用無線機器（マイクロ波送信機等）その他中継用の制作機器
- ③ 送出機器－ コントロールルームの主調整卓の映像、音声のスイッチャー、ミキサー等、VTR、フィルム送像装置、テープレコーダー、APC（番組自動送出装置）、ネットワーク送出用卓のネットワークマスター、ネットワークスイッチャー、フィルム編集機等その他送出及び送出

準備用の制作機器

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

なお、中継車の運転は中継機器の操作には含まれない。

(4) 放送番組等の制作関係（令第4条第4号）

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

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

- ① ディレクター（番組の演出担当責任者であるプログラムディレクター）
- ② アシスタントディレクター（ディレクターの補助を行う者、フロアディレクターともいう。）
- ③ テクニカルディレクター（技術スタッフを指揮し、ディレクターと協力して番組制作に当たる技術部門の責任者）
- ④ ライティングディレクター（照明の計画設計、照明関係の担当責任者）
- ⑤ オーディオディレクター（音声担当責任者）
- ⑥ アートディレクター（番組制作の美術部門全般の責任者）

ロ なお、大道具、小道具、衣裳、美術、結髪、メイク等の業務は含まれない。

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

(5) 機器操作関係（令第4条第5号）

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

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

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

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

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

(6) 通訳、翻訳、速記関係（令第4条第6号）

通訳、翻訳又は速記の業務

次のいずれかの業務をいう。

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

ロ 翻訳 一の言語を他の言語に訳す業務

ハ 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て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

(7) 秘書関係（令第4条第7号）

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

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

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

(8) ファイリング関係（令第4条第8号）

文書、磁気テープ等のファイリング（能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書、磁気テープ等の整理（保管を含む。）をいう。以下(8)において同じ。）に係る分類の作成又はファイリング（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）の業務

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

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

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

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

理の方法等について専門的な知識等を用いることのない業務は含まれない。

(9) 調査関係（令第4条第9号）

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

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

(10) 財務関係（令第4条第10号）

貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務

イ 次のような財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務をいう。

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

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

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

(11) 貿易関係（令第4条第11号）

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

イ 次の書類の作成及びそのために必要な資料の収集、電話照会等の業務をいう。

- 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11号の業務には含まれないものであるので留意すること。

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

(12) デモンストレーション関係（令第4条第12号）

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

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

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

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

(13) 添乗関係（令第4条第13号）

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

イ 次のいずれかの業務をいう。

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。

(14) 建築物清掃関係（令第4条第14号）

建築物における清掃の業務

イ 次のいずれかの業務をいう。

- ① 床、天井、壁面、トイレ、洗面湯沸所、照明器具、窓ガラス、エレベーター、エスカレーター等の建築物の内部の清掃

- ② 外壁、窓ガラス、屋上、建築物に付随するプール等の建築物の外部の清掃
 - ③ ①又は②に付随するゴミの収集、焼却
 - ④ 宿泊施設の客室整備（ベッドメイキング、備品の整備補充等）
- ロ 害虫、ねずみ等の防除（イの清掃に付随して行われるものは除く。）、各種の槽の清掃、下水処理場の清掃及び輸送機器（車両、船舶又は航空機）の清掃は、「建築物における清掃」には該当しないものである。

(15) 建築設備運転等関係（令第4条第15号）

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

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

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

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

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

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

(16) 受付・案内、駐車場管理等関係（令第4条第16号）

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

イ 次のいずれかの業務をいう。

- 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
- ③ 駐車料金の徴収、機械式操作盤の操作、出入車両の記録等の駐車場（建築物及び専ら当該建築物の利用の用に供するために設けられているものに限る。）の管理
- ④ 電話交換機、館内放送設備等の設備（建築設備であるものを除く。）の操作、点検、整備

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

具体的には国際博覧会又は地方博覧会の会場をいう。

ロ イの①又は④には、中高層分譲住宅等の建築物の管理業務は含まれない。

ハ イの③には、車両の誘導は含まれない。

ニ イの④には、一般廃棄物及び産業廃棄物の処理の用に供される施設、設備は含まれない。

(17) 研究開発関係（令第4条第17号）

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

イ 研究又は開発に係る次のような業務をいう。

- 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。

(18) 事業の実施体制の企画、立案関係（令第4条第18号）

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

イ 企業等における事業の実施体制又は運営方法の整備に関する次の業務をいう。

- 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。

(19) 書籍等の制作・編集関係（令第4条第19号）

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

イ 書籍等の制作における編集に係わる次の業務をいう。

- 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。

(20) 広告デザイン関係（令第4条第20号）

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

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

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

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

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

ホ なお、次の業務は含まれない。

- ① (21)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

(21) インテリアコーディネータ関係（令第4条第21号）

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

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

- ① インテリアに関する相談、説明又はインテリアの選定に係る助言
- ② インテリアのデザイン、配置等の考案
- ③ 提案書の作成（イメージの考案及び表現）及び模型の作成並びにそれらの提示
- ④ インテリアの販売業者との交渉、家具等の配置の際の立会い等

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

ハ なお、次の業務は含まれない。

- ① 法第4条第1項第2号に規定する建設業務に該当するもの（内装等の施工を含む。（第2の1の②、第2の2の(3)参照））
- ② 清書、模型の作成等を専ら行う業務

(22) アナウンサー関係（令第4条第22号）

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

イ 放送番組等における次の業務をいう。

- ① ニュース番組その他の報道番組等におけるニュース等の原稿の朗読及びいわゆるナレーション
- ② ニュース番組、スポーツ番組、事件があった場合等の特別番組等における実況中継又はインタビュー
- ③ 報道番組の司会及び進行
- ④ 上記の業務に付随して行う編集会議への出席等編集への参画、資料収集、打合せ等の業務
- ⑤ 映画、ビデオ、CD等において前記の業務に該当するものを行う業務

(23) OAインストラクション関係（令第4条第23号）

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

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

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

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

(24) テレマーケティングの営業関係（令第4条第24号）

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

イ 電話その他の電気通信を利用して行う次の業務をいう。

① 顧客に架電する等により行う、商品等に対する関心の有無の確認、商品等の説明、売買契約等についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

② 顧客からの架電等に対応して行う、商品等の説明、商品等に関する相談、売買契約等についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくはこれらの契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務（購入後の商品等に関する問い合わせ、苦情への対応等を含む。）

ロ イの①又は②の業務に付随して行われる予約内容に係る伝票作成、コンピューター入力等の業務は含まれる。

ハ 「その他の電気通信」には、ファクシミリ、パソコン通信等が含まれる。

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

ホ なお、次の業務は含まれない。

① (9)に該当する業務

② (16)に該当する業務

③ アポイント取りを行う業務（商品等の説明等を行っている際に直接面接して商品等に関する説明等を行う必要が生じた場合等を除く。）

④ 予め録音した音声により顧客からの架電への対応を行う業務

⑤ 放送番組において行うもの等不特定多数の者に向けての商品等の説明の業務

⑥ 予約内容の伝票作成、コンピューター入力等を専ら行う業務

(25) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業関係（令第4条第25号）

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

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

(26) 放送番組等における大道具・小道具関係（令第4条第26号）

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

イ 次のいずれかの業務をいう。

- ① 放送番組等の制作のために使用される舞台背景、建具等の大道具の調達、製作、設置、操作、搬入又は搬出の業務（法第4条第1項第2号に規定する建設業務（第2の1の②、第2の2の(3)参照）に該当するものを除く。）
- ② 放送番組等の制作のために使用される調度品、身辺用装飾品等の小道具（衣装を除く。）の調達、製作、配置、搬入、搬出又は保管の業務

ここで、①及び②においては、放送番組等のディレクター等の指示の下に、予め設定された企画に基づいて行う次の業務が含まれる。

- i 大道具若しくは小道具の調達若しくは製作に関する計画の作成又は大道具若しくは小道具の調達
- ii 大道具のデザイン又は設計
- iii 大道具又は小道具の原材料の調達、製作（彩色を含む。）又は改造
- iv 大道具又は小道具の搬入
- v 大道具の組立若しくは設置又は小道具の配置（放送番組等の本番中において行うものを含む。）
- vi 放送番組等の本番中における、大道具の操作若しくは手直し又は小道具の手直し
- vii 放送番組等の終了後における、大道具の解体若しくは搬出又は小道具の搬出若しくは保管

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

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

ニ また、「小道具」には、①室内の調度品、家具、飾り物、日用品等、②出演者が持ってでるもの、はきもの、（いわゆる「持道具」と呼ばれるもの）等が含まれるが、衣装、かつら等は含まれない。

また、小道具の業務には、メイク、結髪等は含まれない。

ホ なお、大道具又は小道具の搬入、搬出又は保管を専ら行う業務は含まれない。

（参考）

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

- ① 当該複数の労働者を代表して派遣先等と行う業務上の打合わせ
- ② 派遣先からの業務上の指揮命令その他派遣労働者への伝達
- ③ 他の派遣労働者に対して行う仕事の割り付け、順序、緩急の調整等業務の遂行方法に関する調整
- ④ 他の派遣労働者に対して行う業務遂行に関する技術的指導

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

(4) 派遣受入期間の制限の適切な運用

派遣先は、法第40条の2の規定に基づき常用雇用労働者の派遣労働者による代替の防止の確保を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（法第40条の2、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の14（第9の15参照））。

イ 事業所その他派遣就業の場所については、課、部、事業所全体等、場所的に他の部署と独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断する。

ロ 同一の業務については、労働者派遣契約を更新して引き続き当該労働者派遣契約に定める業務に従事する場合は同一の業務に当たるものとする。

上記のほか、派遣先における組織の最小単位において行われる業務は、同一の業務であるともみなす。なお、この場合における最小単位の組織としては、業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のものをいい、係又は班のほか、課、グループ等が該当する場合もあり、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとする。

ただし、派遣労働者の受入に伴い係、班等を形式的に分ける場合、労働者数の多いこと等に伴う管理上の理由により係、班等を分けている場合、係、班等の部署を設けていない場合であっても就業の実態等からこれらに該当すると認められる組織において行われる業務については、同一の業務であるともみなすものとする。

偽りその他不正の行為により労働者派遣の役務の提供を受けている又は受けていた係、班等の名称を変更し、又は組織変更を行うなど、従来の係、班等とは異なる係、班等に新たに労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとする場合には、同一の業務について労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとしているものと判断する。

その他法第40条の2の規定に照らし、就業の実態等に即して同一の業務であるか否かを判断する。

ハ 「同一の業務」に係る判断の具体例は次のとおりである。

「同一の業務」に係る具体例

組織の最小単位（係、班等）内で異動	・ 仮に隣の机に変わった場合でも、それが同じ係、班の中の業務であれば、表面上は違った仕事に見えても「同一の業務」として規制される。 ・ 1つの係で庶務的な業務と営業事務補助の業務をしている場合に、派遣労働者が営業事務補助の業務で派遣されてきたが、3年経ったので隣の人が行っていた庶務的な業務も併せて行うことはありうるが、こうしたものは期間制限違反として禁止される。同様に、3年経ったので営業事務補助の業務での派遣就業を終了し、隣の人が行っていた庶務的な業務での派遣就業をすることも期間制限違反として禁止される。 ・ 1つの係で庶務的な業務と営業事務補助の業務をしている場合に、派遣労働者が営業事務補助の業務で派遣されてきたが、3年後に当該業務が消滅し、隣の人が行っていた庶務的な業務に移ることも期間制限違反として禁止される。
組織の最小単位を超えた異動	・ 脱法を避けるという点に留意しながら解釈する必要があるが、基本的には「係」、「班」等場所が変われば「同一の業務」を行うとは解釈できず、違った派遣が受けられる。 ・ 組織が、例えば類似の業務が多くていくつかの班に管理上便宜的に分けているに過ぎない場合には、実態を見て「同一の業務」かどうか判断する。 ・ 班を越えても、労務管理の便宜上、例えば特定の管理者の管理の範囲を超えるので班を3つから5つに増やした場合に、ある班にいた派遣労働者が同様の仕事を別の班に移って行うことは「同一の業務」として解釈すべき。
組織の最小単位の名称（プロジェクトの場合）	・ 企業経営も変化を遂げて、中間管理職の排除であるとか組織のフラット化といった現象が進行していることから、係や班というのは例示として位置付け、基本的な概念は、同種労働を行って企業を支えている最小の企業組織を「同一の業務」の判断の中心にすべき。 ・ 単に名前がプロジェクト・チームであっても実際には恒常的な係や班だということになれば、「同一の業務」の規定の適用を受ける。

派遣就業中に組織を再編した場合	・ 1つの係が2つに分かれてその係が実質的に違った業務を行っている、そういう再編成であれば「同一の業務」といえない場合もある。一方、形式的に分けた場合であれば、「同一の業務」を相変わらず行っていると判断される。
-----------------	---

(参考)

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

ニ 労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合に、当該新たな労働者派遣と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣との間の期間が3か月を超えないときは、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなす。

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

ホ なお、ここでいう事業所とは、雇用保険法等雇用関係法令における概念と同様のものであり、出張所、支所等で、規模が小さく、その上部機関等との組織的関連ないし事務能力からみて一の事業所という程度の独立性がないものについては、直近上位の組織に包括して全体を一の事業所として取り扱う。

(5) 派遣受入期間の設定方法等

イ (3)のイの①から⑤以外の業務の派遣受入期間の制限は、次のとおりである（法第40条の2第2項）。

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

・・・ その定められている期間

(ロ) (イ)以外の場合

・・・ 1年

ロ 派遣先は当該派遣先の事業所その他の派遣就業の場所ごとの同一の業務（(3)のイの①から⑤以

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

ハ 派遣先はロの期間を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合(以下、「過半数組合」という。)、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者(以下、「過半数代表者」という。)に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとする(法第40条の2第4項)。

派遣先が過半数組合又は過半数代表者(以下、「過半数組合等」という。)の意見を聴くこととする趣旨は、臨時的・一時的な業務の処理にどの程度の期間が必要かは、派遣先が判断すべき事項であるが、この判断をよりの確に行うため、派遣先が臨時的・一時的な業務の処理に必要な期間であると判断したものが適当であるかについて、現場の実状等をよく把握している派遣先の労働者の意見を聴くこととするものである。

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

なお、当該手続は、次によるものとする。

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

- ① 労働者派遣の役務の提供を受けようとする業務
- ② 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を新たに定める場合にあっては、当該業務に労働者派遣を受けようとする期間及び開始予定時期(労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を変更する場合は、変更しようとする期間)

なお、①及び②以外の項目、例えば労働者派遣を受けようとする人数等を通知することについては、法令で求めるものではないが、関係労使間で通知するか否かを決定すべきものであること。

(ロ) また、派遣先は、当該派遣受入期間を定めるに当たっては、次に掲げる事項を書面に記載し、当該労働者派遣の終了の日から3年間保存しなければならない(則第33条の3)。

- ① (イ)により、意見を聴取した過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名
- ② (イ)により過半数組合等に通知した事項及び通知した日
- ③ 過半数組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容
- ④ 意見を聴いて、(イ)の②の労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間又は変更しようとする期間を変更したときは、その変更した期間

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

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

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

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

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

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

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ないこと。

② 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

なお、①に該当する者がいない事業所にあつては、②に該当する者とする。

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

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

ニ 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見聴取の適切かつ確実な実施（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の15（第9の15参照））

(イ) 派遣先は、法第40条の2第4項の規定に基づき、当該派遣先の事業所の過半数組合等に対し、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間について意見を聴くに当たっては、当該期間等を過半数組合等に通知してから意見を聴くまでに、十分な考慮期間を設けるものとする。

(ロ) 派遣先は、過半数組合等から、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、当該意見に対する派遣先の考え方を過半数組合等に説明すること、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間について再検討を加えること等により、過半数組合等の意見を十分に尊重するよう努めるものとする。

ホ その他

(イ) 意見聴取は、派遣を受け入れようとする業務ごとに行う必要があるが、一時に複数の業務についてまとめて意見聴取を行うことは可能である。

(ロ) 意見聴取を行う時期については、1年を超える派遣を受け入れようとする業務の発生が事前に見込まれる場合には、派遣の受入れ日に近接した時点でなくとも、事前に意見聴取を行っておくことができる。

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

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

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

(6) 派遣受入期間の制限の適切な運用のための留意点

- イ 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、(3)のイの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ときは、第7の労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該業務について派遣受入期間の制限に抵触する最初の日を通知しなければならない。また、派遣元事業主は、当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない（第7の2の(3)参照）。
- ロ また、派遣先は、労働者派遣契約の締結後に当該派遣労働者に基づく労働者派遣に係る業務について、(5)のロの期間を定め、又はこれを変更したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該業務について派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない（法第40条の2第5項）。
- ハ なお、イ及びロの通知については、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者又は派遣先から派遣元事業主に対して、通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない（則第24条の2、則第33条の4第5項）が、イ又はロの通知である旨が明確になっていれば、他の連絡等と併せて一葉の書面等で通知することとしても差し支えない。
- ニ これらの規定は、労働者派遣契約に基づき労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方が、派遣受入期間の制限の規定を遵守できるようにすることを目的としているものである。

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

イ 概要

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

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

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

ロ 雇入れの指導又は助言、勧告、公表の内容

(イ) 法の規定により派遣先に対し派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言、勧告する際には、当該派遣労働者の希望による場合を除き、期間の定めなき雇用によるよう指導又は助言、勧告する。

(ロ) 勧告に従わなかったときの公表の際には、企業名及び所在地、事業所名及び所在地並びに指導、助言、勧告及び公表の経緯について公表する。

ハ 権限の委任

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

ニ 雇入れの指導又は助言、勧告、公表の手続

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

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

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

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

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

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

ホ 雇入れ勧告の対象となった派遣先と派遣労働者の法的関係

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

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

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

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

(注)

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

厚生労働省発職 号
年 月 日

雇 入 勧 告 書

殿

厚 生 労 働 大 臣 印
○ ○ 労 働 局 長 印

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

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

記

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

(理由)

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

5 派遣労働者への雇用契約の申込み義務

(1) 派遣受入期間の制限のある業務に係る雇用契約の申込み義務

イ 概要

派遣先は、第8の9による派遣停止の通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば、4の(3)の派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日以降継続して派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、当該抵触することとなる最初の日の前日までに、当該派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するものに対し、雇用契約の申込みをしなければならない（法第40条の4）。

ロ 趣旨

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

ハ 派遣労働者の希望の把握方法

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

ニ 雇用契約の申込みの時期及び方法

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

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

ホ 雇用契約の申込み義務を果たさない場合の取扱い

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

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

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

大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

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

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

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

- (ニ) 勧告を行うことを決定した場合には、次の様式による雇用契約申込勧告書を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。
- (ホ) また、勧告から原則として1か月以内に公表すべく手続をとる。勧告に従わなかったときの公表の際には、企業名及び所在地、事業所名及び所在地並びに指導、助言、勧告及び公表の経緯について公表する。公表はこれらの内容からなる資料を作成し、新聞発表することによる。
- (ハ) なお、上記の目的はあくまで派遣労働者の雇用の安定を図ることであることにかんがみ、個別の事案に即して弾力的な対応を図ること。

ヘ 派遣停止の通知がされなかった場合の取扱い

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

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

(2) 派遣受入期間の制限のない業務に係る雇用契約の申込み義務

イ 概要

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）ごとの同一の業務（4の(3)のイの①から⑤に掲げる業務に限る。）について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該3年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない（法第40条の5）。

- ① 「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」とは、課、部、事業所全体等、場所的に他の部署と独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断する。
- ② 「同一の業務（4の(3)のイの①から⑤に掲げる業務に限る。）」とは、事業所等における4の(3)のイの①から⑤までに相当する業務のうち同種のものをいう。

例えば、機械設計の業務（４の(3)のイの①の業務（いわゆる「26業務」））に、３年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先については、当該派遣先において機械設計に主として従事する業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行わなければならない。

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

- ④ 「当該３年を経過した日以後労働者を雇い入れようとするとき」とは、派遣労働者の受入れが３年を超える日以後に雇用関係が開始される場合をいう。

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

- ⑤ 「労働者を雇入れ」とは、雇入れの形態は特に問わないものであり、常用雇用に限らないものである。

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

ロ 趣旨

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

ハ 雇用契約の申込みの方法等

- ① 新たに労働者を雇い入れようとする業務について、３年を超えて受け入れている派遣労働者が、雇い入れようとする人数を超えて複数名いる場合については、３年を超えて受け入れている派遣労働者全員に対し、雇用契約の申込みを受ける地位に対する応募の機会を与えた上で、試験等の公平な方法により、雇用契約の申込みを受ける派遣労働者を選考することで足りる。
- ② 申込み義務に係る派遣労働者の労働条件は、当事者間で決定されるべきものであるが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等総合的に勘案して決定されることが求められる。
- ③ 派遣労働者が法第40条の５に基づく派遣先からの雇用契約の申込みを断った場合において、当該申込みを断った時点から１か月以内に、当該派遣先が同一条件で再度労働者を雇い入れようとするときは、再度の申込みをしなくても差し支えない。

ニ 雇用契約の申込み義務を果たさない場合の取扱い

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) その他留意点

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

厚生労働省発職 号
年 月 日

雇用契約申込勧告書

殿

厚生労働大臣 印
〇〇労働局長 印

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

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

記

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

(理由)

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

6 派遣労働者の雇用の努力義務

(1) 概要

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（4の(3)のイの①から⑤までに掲げる業務を除く。以下6について同じ。）について派遣元事業主から継続して1年以上派遣受入期間以内の期間労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の業務に労働

者を従事させるため、当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間（以下、「派遣実施期間」という。）が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した派遣労働者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければならない（法第40条の3）。

(2) 目的

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

(3) 雇用の努力義務が発生する要件

イ 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について派遣元事業主から継続して1年以上派遣受入期間以内の期間労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、派遣実施期間が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した派遣労働者であって次の(イ)及び(ロ)を満たす者を、遅滞なく、雇い入れるよう努めなければならない。言い換えれば、労働者を雇用する場合には、当該業務について労働者派遣を受けていた労働者を優先的に雇い入れることを促進するための優先雇用の努力義務である。

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

(ロ) 派遣実施期間が経過した日から起算して7日以内に派遣元事業主との雇用関係が終了したこと。

ロ 雇用の努力義務が発生するのは、同一の業務について継続して1年以上派遣受入期間以内の期間労働者派遣の役務の提供を受けた場合であって、かつ、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した派遣労働者についてであることから、たとえば、同一の業務であっても、派遣労働者が派遣実施期間の途中で代わった場合や、同一の派遣労働者であっても、業務が変わった場合には、努力義務は発生するものではない。

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

7 派遣先責任者の選任

(1) 概要

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

(2) 意義

派遣先において労働者派遣された派遣労働者に関する就業の管理を一元的に行う派遣先責任者を選任させ、派遣先における派遣労働者の適正な就業を確保するためのものである。

(3) 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

派遣先は、派遣先責任者の選任に当たっては、労働関係法令に関する知識を有する者であること、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること、派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること等派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の13（第9の15参照））。

(4) 派遣先責任者の選任の方法

派遣先責任者は次の方法により選任しなければならない（則第34条）。

イ 事業所その他派遣就業の場所（以下7及び8において「事業所等」という。）ごとに専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者とするのを妨げない。

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

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

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

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

ニ 製造業務専門派遣先責任者の選任

(イ) 製造業務に派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、製造業務に従事させる派遣労働者の数について1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ、製造業務に従事させる派遣労働者を専門に担当する者（以下、「製造業務専門派遣先責任者」という。）を、選任しなければならない。

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

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

(ロ) ただし、製造業務専門派遣先責任者のうち1人は、製造業務に従事させない派遣労働者（それ以外の業務へ労働者派遣された派遣労働者）を併せて担当することができる。また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務（以下、「製造付随業

務」という。)に従事させる派遣労働者を、同一の派遣先責任者が担当することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、製造業務に従事させる派遣労働者と製造付随業務に従事させる派遣労働者の合計数が100人を超えない範囲内で、製造業務専門派遣先責任者に、製造付随業務に従事させる派遣労働者を併せて担当させることができる。

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

(5) 派遣先責任者の職務

派遣先責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

- イ 次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。

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

- ① 法及び法第3章第4節の労働基準法等の適用に関する特例等により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）
- ② 当該派遣労働者に係る法第39条に規定する労働者派遣契約の定め（2の(1)及び第7の2の(1)のイ参照）
- ③ 当該派遣労働者に係る派遣元事業主からの通知（第8の7参照）。

- ロ 派遣受入期間の変更通知に関すること（4の(6)参照）。

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

- ニ 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること（3参照）。

- ホ 安全衛生に関すること。

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

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

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

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

へ 上記に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

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

(6) 違反の場合の効果

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

8 派遣先管理台帳

(1) 意義

派遣先管理台帳は、派遣先が、労働日、労働時間等の派遣労働者の就業実態を的確に把握するとともに、当該台帳の記載内容を派遣元事業主に通知することにより、派遣元事業主の適正な雇用管理の実施に資するためのものである。

(2) 派遣先管理台帳の作成、記載

イ 概要

派遣先は、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに、ハに掲げる事項を記載しなければならない（法第42条）。

ロ 派遣先管理台帳の作成及び記載方法

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

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

段階で遅滞なく記載することで足りる。）。また、ハの⑧の事項の派遣先管理台帳への記載は、派遣労働者から苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、行わなければならない。

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

(ニ) 記載については、所要の事項が記載されておれば足りるものである。

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

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

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

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

ハ 派遣先管理台帳の記載事項

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

① 派遣労働者の氏名

② 派遣元事業主の氏名又は名称

・ 個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載する。

③ 派遣元事業主の事業所の名称

④ 派遣元事業主の事業所の所在地

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

⑤ 派遣就業をした日

・ 実際に就業した日の実績を記載する。

⑥ 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間

・ 実際の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の実績を記載する。

・ なお、いわゆる「複合業務」等、4の(3)のイの①から⑤に掲げる業務と、それ以外の業務とを併せて行う場合であって、4の(3)のニにより、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱う場合については、それぞれの業務の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合の実績を記載すること。

⑦ 従事した業務の種類

- ・ 従事した業務の内容については可能な限り詳細に記載すること。
 - ・ いわゆる「複合業務」等、同一の派遣労働者が複数の業務に従事する場合については、それぞれの業務の内容について記載すること。
 - ・ 4の(3)のイの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の役務の提供を受けるときは、就業場所において当該派遣労働者が就業する最小の単位の組織（4の(4)参照）を記載すること。
- ⑧ 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所
- ⑨ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ・ 苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。
 - ・ また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない。（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7（第9の3の(2)の二、第9の15参照））。
 - ・ なお、苦情の処理に関する事項を労働者ごとに管理している趣旨は、派遣先が労働者の過去の苦情に応じた的確な対応を行うためであることに留意すること。
- ⑩ 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- ・ 紹介予定派遣である旨
 - ・ 派遣労働者を特定することを目的とする行為を行った場合には、当該行為の内容及び複数人から派遣労働者の特定を行った場合には当該特定の基準
 - ・ 採否結果
 - ・ 職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、その理由
- ⑪ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- 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
- ・ 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
 - ・ 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
 - ・ 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
 - ・ 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
 - ・ 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 派遣元事業主から通知を受けた派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は、その具体的な理由を付すこと。）

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

（参考） 派遣先管理台帳の例

- 1 派遣労働者の氏名 □□□□□
- 2 派遣元事業主の名称 ○○○○株式会社
- 3 派遣元事業主の事業所の名称 ○○○○株式会社霞が関支店
- 4 派遣元事業主の事業所の所在地 〒100-8988 千代田区霞が関1-2-2△ビル12階
TEL 3597-****
- 5 業務の種類 パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務。
(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第4条第5号事務用機器操作に該当。)
- 6 派遣就業した事業所の名称 △△△△株式会社霞が関支店
- 7 派遣就業した事業所の所在地
〒100-8916 千代田区霞が関○-○-○ TEL 3593-****
- 8 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ 内線 100
- 9 派遣先責任者 総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 5720
- 10 就業状況（業務の種類について、令第4条第5号事務用機器操作に従事した時間数を「事務用機器操作業務」とする。）

（就業日）	（就業時間）	（休憩時間）
◎月1日（月）	9：00～19：00	12：00～13：00
（事務用機器操作業務：9時間（時間外労働1時間を含む。））		
◇月2日（火）	9：00～18：00	12：00～13：00
（事務用機器操作業務：8時間）		
●月3日（水）	9：00～18：00	12：00～13：00
（事務用機器操作業務：8時間）		
- 11 派遣労働者からの苦情処理状況

(申出を受けた日) (苦情内容、処理状況)

☆月○日(金) 同一の部署内の男性労働者が、顔を会わせると必ず容姿や身体に関して言及するとの苦情。当該部署内にセクシュアルハラスメント防止に関する啓発用資料を配布するとともに、説明を行ったところ、以後、そのような不適切な発言はなくなった。

12 雇用保険・社会保険の被保険者資格取得届の提出の有無

雇用保険 有

健康保険 無(ただし、現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定)
……○月○日手続完了を確認、有

厚生年金保険 無(ただし、現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定)
……○月○日手続完了を確認、有

(3) 派遣先管理台帳の保存

イ 概要

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

ロ 意義

- (イ) 派遣先管理台帳の保存は、派遣労働者の派遣就業に関する紛争の解決を図り、行政による監督の用に供するために行わせるものである。
- (ロ) 派遣先管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣の終了の日とする(則第37条)。
- (ハ) 「労働者派遣の終了の日」とは、労働者派遣の役務の提供を受ける際に、派遣元事業主から通知(第8の7参照)を受けた当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間の終了の日であり、労働者派遣契約が更新された場合は、当該更新に当たって通知された当該派遣労働者に係る派遣期間の終了の日である。

(4) 派遣元事業主への通知

イ 概要

派遣先は、(2)のハの①、⑤、⑥、⑦及び⑧の事項を派遣元事業主に通知しなければならない(法第42条第3項、則第38条)。

ロ 通知の方法

- ① 派遣元事業主への通知は、1か月ごとに1回以上、一定の期日を定めて派遣労働者ごとに通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない(則第38条第1項)。
- ② 派遣元事業主から請求があった場合は、遅滞なく、派遣労働者ごとに書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより通知しなければならない(則第38条第2項)。

(5) 違反の場合の効果

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

9 労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者（派遣元事業主が新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後、速やかに労働・社会保険への加入手続が行われているものを含む。）を受け入れるべきものであり、派遣元事業主から労働・社会保険に加入していない具体的な理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の8（第9の15参照）、第8の7の(5)のニ参照）。

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

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

10 関係法令の関係者への周知

派遣先は、法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容や法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等の関係者への周知を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の10（第9の15参照））。

11 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

(1) 概要

労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければならない（法第26条第7項）。

(2) 意義

イ 派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとすること等の派遣労働者を特定するこ

とを目的とする行為を行わないこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第9の15参照））。

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

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

12 性別・年齢による差別的取扱いの禁止等

(1) 性別による差別的取扱いの禁止等

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、当該労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはならないので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の4（第9の15参照））。

また、職業安定法第3条、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）の趣旨からも、性別を理由とする差別的取扱を行ってはならない。

(2) 年齢による差別的取扱いに対する指導等

派遣先が派遣労働者を雇用しているわけではなく、雇用対策法第10条及び職業安定法第3条の趣旨からも年齢による差別的な受入れ拒否等を行うことは不適當である旨周知、指導に努めること。

また、職業安定法第3条による差別的取扱いの禁止の対象には、障害者であることも含まれるものであることから、同様に障害者であることを理由として差別的な受入れ拒否等を行うことは不適當である旨周知、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

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

13 紹介予定派遣

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

(1) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるに当たっては、6か月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(1)（第9の15参照））。

(2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

イ 派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれのその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示すること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(2)（第9の15参照））。

ロ イに関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の12の(2)において、派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、それぞれその理由について、派遣先に対して書面、電子メール又はファクシミリにより明示するよう求めるものとし、また派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）で明示するものとするものとされているので十分留意すること。

(3) 派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別による差別防止に係る措置

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

（派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄））

18 紹介予定派遣

(3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10条の趣旨に照らし講ずべき措置

① 派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる措置を講ずること。

ア ②に該当するときを除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。

イ 派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇い入れ、かつ、派遣労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、特定等に係る職務の内容当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり求められる事項をできる限り明示すること。

- ② 年齢制限が認められるとき（派遣労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外のとき）

派遣先が行う特定等が次のアからウまでのいずれかに該当するときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

ア 派遣先が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。

イ 派遣先が、労働基準法その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する派遣労働者以外の派遣労働者の特定等を行うとき。

ウ 派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

i 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校（小学校及び幼稚園を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の6第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。）。

ii 当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者。以下「特定労働者」という。）の数が相当程度少ない場合（特定労働者の年齢について、30歳から49歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行おうとする任意の労働者の年齢の範囲（当該範囲内の年齢のうち最も高いもの（以下「範囲内最高年齢」という。）と最も低いもの（以下「範囲内最低年齢」という。）との差（以下「特定数」という。）が4から9までの場合に限る。）に属する労働者数が、範囲内最高年齢に1を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者数の2分の1以下であり、かつ、範囲内最低年齢から1に特定数を加えた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から1を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の2分の1以下である場合をいう。）において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者である派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。

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

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

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

① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。

ア 特定等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

イ 特定等に当たっての条件を男女で異なるものとする。

ウ 特定に係る選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

エ 特定等に当たって男女のいずれかを優先すること。

オ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。

② 派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、次に掲げる措置については、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が派遣就業又は雇用の際に予定される雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

ア 派遣労働者の特定等に当たって、派遣労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

イ 将来、コース別雇用管理における総合職の労働者として当該派遣労働者を採用することが予定されている場合に、派遣労働者の特定等に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

③ 紹介予定派遣に係る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、特定等の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、均等法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、①にかかわらず、行って差し支えない。

④ 次に掲げる場合において①において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、①に

かかわらず、行って差し支えない。

ア 次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合

- i 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ii 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務（労働者派遣事業を行ってはならない警備業法（昭和47年法律第117号）第2条第1項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。）
- iii i 及び ii に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

イ 労働基準法第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ウ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(4) 派遣労働者の特定

紹介予定派遣について派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が認められるのは、あくまで円滑な直接雇用を図るためであることにかんがみ、派遣先が、試験、面接、履歴書の送付等により派遣労働者を特定する場合は、業務遂行能力に係る試験の実施や資格の有無等、社会通念上、公正と認められる客観的な基準によって行われることが必要であることに十分に留意して行うこと。

(5) 派遣就業期間の短縮

派遣就業期間の短縮については、第8の16の(3)に同じ。

(6) 求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化

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

(7) その他

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

- ① 派遣先は、紹介予定派遣により雇い入れた労働者については試用期間を設けないよう必要な指導を行うものとする。

- ② 派遣就業終了後に派遣先が職業紹介を受けることを希望せず、又は職業紹介の結果派遣労働者を採用することとならなかった場合であって、当該派遣先が当該派遣労働者を特定して労働者派遣を受けることを希望した場合には、当該派遣先に対し、当該派遣労働者の雇入れについて必要な指導を行うものとする。
- ③ 派遣就業期間中に派遣先が派遣労働者に対して採用内定を行うことは可能であるが、紹介予定派遣における採用内定についても、紹介予定派遣によらない通常の採用内定の取扱い（解約権を留保した労働契約が成立したものとする判例がある。）と同様と考えられ、また、採用内定の取消しの取扱いについても同様（解約権留保の趣旨・目的に照らし社会通念上相当として是認することができなければ、解約権の濫用に当たり無効とする判例がある。）と考えられることから、必要な指導を行うものとする。

14 派遣労働者の判断で行う派遣就業開始前の事業所訪問等

イ 派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう、十分留意すること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第9の15参照））。

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

当初より紹介予定派遣として派遣就業が開始された場合でなくとも、派遣就業期間中に、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、又は、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（労働者派遣をその時点で中止する場合を除く。）には、その時点で当該労働者派遣は紹介予定派遣に該当することとなることから、速やかに、従前の労働者派遣契約の変更を行い、紹介予定派遣に係る事項を定める等（第7の2の(1)のイの(ハ)の⑨参照）、紹介予定派遣に必要とされる措置を行うことが必要である。

15 派遣先が講ずべき措置に関する指針

(1) 概要

厚生労働大臣は、法に規定される派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする（法第47条の3）。

(2) 指針の公表

指針は、平成11年労働省告示第138号「派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び平成20年厚生労働省告示第36号「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」による。

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

「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」の取扱い等については、第8の19を参照のこと。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成11年労働省告示第138号)
(最終改正 平成21年厚生労働省告示第245号)

第1 趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第3章第1節及び第3節の規定により派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 派遣先が講ずべき措置

1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の派遣労働者を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること。

2 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずること。

(1) 就業条件の周知徹底

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

(2) 就業場所の巡回

定期的に派遣労働者の就業場所を巡回し、当該派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認すること。

(3) 就業状況の報告

派遣労働者を直接指揮命令する者から、定期的に当該派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

(4) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

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

3 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとすること等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう十分留意すること。

4 性別による差別の禁止

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、当該労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはならないこと。

5 労働者派遣契約の定めに違反する事実を知った場合の是正措置等

派遣先は、労働者派遣契約の定めに反する事実を知った場合には、これを早急に是正するとともに、労働者派遣契約の定めに反する行為を行った者及び派遣先責任者に対し労働者派遣契約を遵守させるために必要な措置を講ずること、派遣元事業主と十分に協議した上で損害賠償等の善後処理方策を講ずること等適切な措置を講ずること。

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

(3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

(4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、当該労働者派遣契約に(1)に掲げる事項の定めがない場合であっても、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

- (5) 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

7 適切な苦情の処理

派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等を、労働者派遣契約において定めること。また、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

8 労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者（派遣元事業主が新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険への加入手続が行われるものを含む。）を受け入れるべきであり、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。

9 適正な派遣就業の確保

(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければならないこと。また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならないこと。

(2) 教育訓練・能力開発

派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。

10 関係法令の関係者への周知

派遣先は、労働者派遣法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法（昭和22年法律第49号）等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

11 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立

派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される労働基準法第36条第1項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元事業主に情報提供を求める等により、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うこと。

12 派遣労働者に対する説明会等の実施

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

13 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

派遣先は、派遣先責任者の選任に当たっては、労働関係法令に関する知識を有する者であること、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること、派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること等派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること。

14 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用

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

- (1) 事業所その他派遣就業の場所については、課、部、事業所全体等、場所的に他の部署と独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断すること。
- (2) 同一の業務については、労働者派遣契約を更新して引き続き当該労働者派遣契約に定める業務に従事する場合は同一の業務に当たること。このほか、派遣先における組織の最小単位において行われる業務は、同一の業務であるとみなすこと。なお、この場合における最小単位の組織としては、業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のもをいい、係又は班のほか、課、グループ等が該当する場合もあり、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとする。ただし、派遣労働者の受入れに伴い係、班等を形式的に分ける場合、労働者数の多いこと等に伴う管理上の理由により係、班等を分けている場合又は係、班等の部署を設けていない場合であっても、就業の実態等から最小単位の組織に該当すると認められる組織において行われる業務については、同一の業務であるものとみなすこと。偽りその他不正の行為により労働者派遣の役務の提供を受けている又は受けていた係、班等の名称を変更し、又は組織変更を行う等、従来の係、班等とは異なる係、班等に新たに労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとする場合には、同一の業務について労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとしているものと判断すること。その他労働者派遣法第40条の2の規定に照らし、就業の実態等に即して同一の業務であるか否かを判断すること。
- (3) 労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。
- 15 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見聴取の適切かつ確実な実施
- (1) 派遣先は、労働者派遣法第40条の2第4項の規定に基づき、当該派遣先の事業所の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「過半数組合等」という。）に対し、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間について意見を聴くにあたっては、当該期間等を過半数組合等に通知してから意見を聴くまでに、十分な考慮期間を設けること。
- (2) 派遣先は、過半数組合等から、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、当該意見に対する派遣先の考え方を過半数組合等に説明すること、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間について再検討を加えること等により、過半数組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。
- 16 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ
- 派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後3箇月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること。
- 17 安全衛生に係る措置
- 派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。
- 18 紹介予定派遣
- (1) 紹介予定派遣を受け入れる期間
- 派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるにあたっては、6箇月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこと。
- (2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示
- 派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示すること。
- (3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10条の趣旨に照らし講ずべき措置
- ① 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。）を行うにあたっては、次に掲げる措置を講ずること。
- ア ②に該当するときを除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。
- イ 派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇入れ、かつ、派遣労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、特定等に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり求められる事項をできる限り明示すること。
- ② 年齢制限が認められるとき（派遣労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外のとき）
- 派遣先が行う特定等が次のアからウまでのいずれかに該当するときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

- ア 派遣先が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。
- イ 派遣先が、労働基準法その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する派遣労働者以外の派遣労働者の特定等を行うとき。
- ウ 派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。
- i 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校（小学校及び幼稚園を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の6第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。）。
 - ii 当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者。以下「特定労働者」という。）の数が相当程度少ない場合（特定労働者の年齢について、30歳から49歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行おうとする任意の労働者の年齢の範囲（当該範囲内の年齢のうち最も高いもの（以下「範囲内最高年齢」という。）と最も低いもの（以下「範囲内最低年齢」という。）との差（以下「特定数」という。）が4から9までの場合に限る。）に属する労働者数が、範囲内最高年齢に1を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者数の2分の1以下であり、かつ、範囲内最低年齢から1に特定数を加えた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から1を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の2分の1以下である場合をいう。）において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者である派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。
 - iii 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき。
 - iv 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（60歳以上の者に限る。）である派遣労働者の特定等を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用を促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）。
- (4) 派遣先が特定等に当たり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号。以下「均等法」という。）第五条及び第七条の趣旨に照らし行っていない措置等
- ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。

ア 特定等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

イ 特定等に当たっての条件を男女で異なるものとする。

ウ 特定に係る選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

エ 特定等に当たって男女のいずれかを優先すること。

オ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。
 - ② 派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、次に掲げる措置については、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が派遣就業又は雇用の際に予定される雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

ア 派遣労働者の特定等に当たって、派遣労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

イ 将来、コース別雇用管理における総合職の労働者として当該派遣労働者を採用することが予定されている場合に、派遣労働者の特定等に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること。
 - ③ 紹介予定派遣に係る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、特定等の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、均等法第八条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、①にかかわらず、行って差し支えない。
 - ④ 次に掲げる場合において①において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、①にかかわらず、行って差し支えない。

ア 次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合

- i 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
 - ii 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務（労働者派遣事業を行ってはない警備業法（昭和四十七年法律第百十七号）第二条第一項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。）
 - iii i 及び ii に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務
- イ 労働基準法第六十一条第一項、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第二項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）第三条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- ウ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

第10 労働基準法等の適用に関する特例等

1 概要

(1) 労働基準法等の労働者保護法規の労働者派遣事業に対する適用については、原則として派遣中の労働者と労働契約関係にある派遣元の事業主が責任を負う立場にある。しかしながら、派遣中の労働者に関しては、その者と労働契約関係にない派遣先の事業主が業務遂行上の具体的指揮命令を行い、また実際の労働の提供の場における設備、機械等の設置・管理も行っているため、派遣中の労働者について、その保護に欠けることのないようにする観点から、派遣先における具体的な就業に伴う事項であって、労働者派遣の実態から派遣元の事業主に責任を問うことの困難な事項、派遣労働者保護の実効を期すうえから派遣先の事業主に責任を負わせることが適当な事項については、派遣先の事業主に責任を負わせることとし、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律につき適用の特例等に関する規定を設けている（法第44条から第47条の2まで）。

(2) 適用の特例等に関する規定の基本原則は次のとおりである。

イ 労働基準法等の適用の特例に関する規定は、当該特例規定がなければ派遣元の事業主が負担しなければならない責任を、特定のものについて派遣先の事業主に負わせるものであり、このような特例規定が存しない労働基準法等の規定については、すべて派遣元の事業主が責任を負担することになる。

ロ 労働基準法等の適用の特例に関する規定は、派遣元事業主が雇用し、派遣先は指揮命令は行いが雇用はしていないという就業形態に着目して現に労働者派遣されている派遣中の労働者について適用されるものであり（第10-1図参照）、派遣労働者であっても、労働者派遣されていない状態の者についてはこれらの規定が及ばず、派遣元の事業主が労働基準法等の規定の適用をすべて受けることになる。

また、これらの規定は労働者派遣という就業形態に着目して、労働基準法等に関する特例を定めるものであり、労働者派遣事業の実施につき許可を受け又は届出書を提出した者である派遣元事業主が行う労働者派遣だけではなく、それ以外の事業主が行う労働者派遣についても適用され、また業として行われる労働者派遣だけでなく業として行われるのではない労働者派遣についても適用されることになるので注意すること。

さらに、派遣中の労働者が派遣先の事業主と雇用契約関係にあると評価し得る状態にある場合については、労働者派遣されている状態とはいえず、派遣先と派遣労働者間についてはこの特例規定の適用はない（この意味では、法第2条第1号の「労働者派遣」の観念とは若干異なるものである（第1の1参照））。

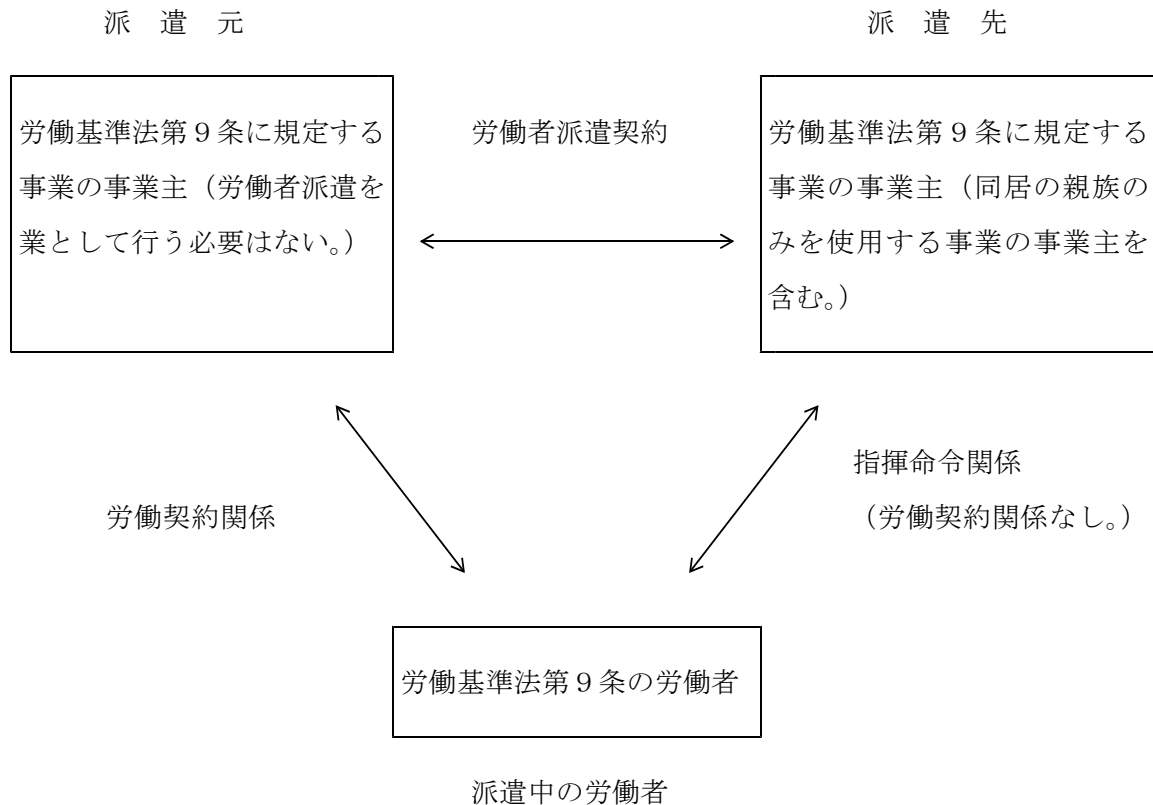
派遣元の事業主、派遣先の事業主双方との間に二重に雇用契約関係が成立していると認められる場合は、いわゆる在籍型出向と同じであり、派遣元の事業主及び派遣先の事業主がそれぞれ権限と

責任を有する事項について、労働基準法等が適用される（第1の1の(4)のロ参照）。

ハ 派遣先が労働基準法等の適用の対象となる事業でない場合（派遣先が事業を行っていない場合）は、仮に派遣先が直接労働者を雇用する場合にも労働基準法等の適用はないことにかんがみ、特例の適用はないこととなるので、このような派遣先に労働基準法等の規定が適用されることはない。

この場合には、原則どおり派遣元の事業主が労働基準法等における使用者責任をすべて負うことになる。

第10－1図 法第44条以下の特例等の規定が適用される場合



(3) 具体的には、次のような特例規定等を通じて、派遣中の労働者の労働条件を確保している（第10－1表参照）。

イ 労働時間、休憩、休日等の労働者の具体的就業に関連する事項については、派遣先の事業主が責任を負う。ただし、「労働時間、休日の枠組みの設定」は、派遣元の事業主が行うこととしている。

また、労働基準法第38条の4の規定による裁量労働制は、その性質上労働者派遣されている派遣労働者は適用を受けない。

ロ 安全衛生に関する事項については、作業環境の重要な要素である設備等の設置・管理、業務遂行上の具体的指揮命令に関係することから、原則として派遣先の事業主が措置義務を負うものであるが、一般健康診断等の雇用期間中継続的に行うべき事項については、派遣元の事業主が義務を負う。

ハ 労働者派遣契約に定める就業条件に従って、派遣中の労働者を派遣先の事業主が指揮命令して労働させたならば、一定の法規定に抵触することとなる場合には、当該労働者派遣をしてはならず、

違反者に対しては罰則を適用する。

ニ 派遣先の事業主が、派遣中の労働者について、特殊健康診断を行った場合には、当該健康診断の結果を記録した書類を派遣元の事業主に送付しなければならない。

(4) 法の施行に当たり、労働基準法等の適用に関する特例等の部分については、職業安定機関が事務を担当することはなく、労働基準監督機関又は雇用均等行政機関が事務を担当することとなっている。

しかしながら、法の適正な施行を確保する観点から職業安定機関及び労働基準監督機関相互間において通報、通知を行うとともに、相談、苦情に対して迅速かつ適正な対応を図るため、職業安定機関及び雇用均等行政機関相互間で連絡体制を整備する等、密接な連携を確保する（第14の1の(2)参照）こととしており、また、職業安定機関が労働者派遣契約（第7参照）の締結、派遣元による派遣契約の解除等（法第28条）、適正な派遣就業の確保のための派遣元事業主の配慮義務（法第31条）等に係る適切な指導、改善命令の実施（第49条第1項）等を実施していく上で当該部分について十分な理解を有することが必要不可欠である。

第10－1表 派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担

1 労働基準法

派遣元	派遣先
均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止 労働契約 賃金 1か月単位の変形労働時間制、フレックスタ イム制、1年単位の変形労働時間制の協定の 締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結 ・届出、事業場外労働に関する協定の締結・ 届出、専門業務型裁量労働制に関する協定の 締結・届出 時間外・休日、深夜の割増賃金 年次有給休暇 最低年齢 年少者の証明書	均等待遇 強制労働の禁止 公民権行使の保障 労働時間、休憩、休日 労働時間及び休日（年少者）

帰郷旅費（年少者） 産前産後の休業 徒弟の弊害の排除 職業訓練に関する特例 災害補償 就業規則 寄宿舎 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務 労働者名簿 賃金台帳 記録の保存 報告の義務	深夜業（年少者） 危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦等） 坑内労働の禁止（年少者） 坑内業務の就業制限（妊産婦等） 産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 徒弟の弊害の排除 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務（就業規則を除く） 記録の保存 報告の義務
---	---

2 労働安全衛生法

派 遣 元	派 遣 先
職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 衛生管理者の選任等	職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 安全管理者の選任等 衛生管理者の選任等

安全衛生推進者の選任等	安全衛生推進者の選任等
産業医の選任等	産業医の選任等
	作業主任者の選任等
	統括安全衛生責任者の選任等
	元方安全衛生管理者の選任等
	店社安全衛生管理者の選任等
	安全委員会
衛生委員会	衛生委員会
安全管理者等に対する教育等	安全管理者等に対する教育等
	労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
	事業者の講ずべき措置
	労働者の遵守すべき事項
	事業者の行うべき調査等
	元方事業者の講ずべき措置
	特定元方事業者の講ずべき措置
	定期自主検査
	化学物質の有害性の調査
安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）	安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時）
	職長教育
危険有害業務従事者に対する教育	危険有害業務従事者に対する教育
	就業制限
中高年齢者等についての配慮	中高年齢者等についての配慮
事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助	事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助
	作業環境測定
	作業環境測定の結果の評価等
	作業の管理
	作業時間の制限
健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）	健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）
健康診断(健康診断実施後の作業転換等の措置)	健康診断(健康診断実施後の作業転換等の措置)
健康診断の結果通知	
医師等による保健指導	
医師による面接指導等	

健康教育等	病者の就業禁止
体育活動等についての便宜供与等	健康教育等
	体育活動等についての便宜供与等
	快適な職場環境の形成のための措置
	安全衛生改善計画等
	機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等
申告を理由とする不利益取扱禁止	申告を理由とする不利益取扱禁止
	使用停止命令等
報告等	報告等
法令の周知	法令の周知
書類の保存等	書類の保存等
事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助	事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助
疫学的調査等	疫学的調査等

3 じん肺法

派遣元	派遣先
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務	事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務
粉じんさらされる程度を軽減させるための措置	じん肺の予防及び健康管理に関する教育
作業の転換	じん肺健康診断の実施＊
転換手当	じん肺管理区分の決定等＊
作業転換のための教育訓練	じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務
政府の技術的援助等	粉じんさらされる程度を軽減させるための措置
申告を理由とする不利益取扱禁止	作業の転換
報告	作業転換のための教育訓練
	政府の技術的援助等
	法令の周知＊
	申告を理由とする不利益取扱禁止
	報告

(注) *の規定は、粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

4 作業環境測定法

派 遣 元	派 遣 先
	作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施

5 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

派 遣 元	派 遣 先
妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

2 労働基準法の適用に関する特例等

(1) 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の使用者のほか、派遣先の使用者も使用者としての責任を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第1項）。

①均等待遇の規定（第3条）、②強制労働の禁止の規定（第5条）、③徒弟の弊害排除の規定（第69条）

(2) 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣先の使用者のみが使用者としての責任を負う（これらの規定に基づいて発する省令の規定及びこれらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第2項）。

①公民権行使の保障の規定（第7条）、②労働時間の規定（第32条）、③災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の規定（第33条）、④休憩の規定（第34条）、⑤休日の規定（第35条）、⑥時間外及び休日の労働の規定（第36条）、⑦労働時間及び休憩の特例の規定（第40条）、⑧労働時間等に関する規定の適用除外の規定（第41条）、⑨年少者に係る労働時間及び休日の規定（第60条）、

⑩年少者に係る深夜業の規定（第61条）、⑪年少者に係る危険有害業務の就業制限の規定（第62条）、⑫年少者に係る坑内労働の禁止の規定（第63条）、⑬女性に係る坑内労働の禁止の規定（第64条の2）、⑭妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限の規定（第64条の3）、⑮妊産婦に係る時間外労働、休日労働及び深夜業の規定（第66条）、⑯育児時間の規定（第67条）、⑰生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置の規定（第68条）

なお、この場合における変形労働時間制の定め並びに時間外・休日労働の協定の締結及び届出は派遣元の利用者が行うこととしており、派遣先の利用者は派遣元の利用者が定めた変形労働時間制により労働させ、また、締結した時間外・休日労働の協定の範囲内において時間外・休日労働をさせることができる。

(3) 派遣元の利用者は、派遣先の利用者が労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従って派遣中の労働者を労働させれば、次に掲げる規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない（法第44条第3項）。

①労働時間の規定（第32条）、②休憩の規定（第34条）、③休日の規定（第35条）、④有害業務に係る時間外労働制限の規定（第36条第1項ただし書）、⑤労働時間及び休憩の特例の規定（第40条）、⑥年少者に係る深夜業の規定（第61条）、⑦年少者に係る危険有害業務の就業制限の規定（第62条）、⑧年少者に係る坑内労働の禁止の規定（第63条）、⑨妊産婦等に係る坑内業務の就業制限の規定（第64条の2）、⑩妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限の規定（第64条の3）

派遣元の利用者がこれに違反して労働者派遣を行い、派遣先の利用者が違反行為を実行した場合（規定に抵触すれば足り、故意、処罰は必要ではない。）については、派遣元の利用者が派遣先の利用者に適用される規定に違反したものとして、これらの規定に係る罰則の規定が適用される（法第44条第4項）。

(4) 労働基準法の適用に関する特例等により適用される同法の規定に関しては、次に掲げる規定は、所要の読替えを行った上で適用される（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第5項）。

①監督組織の規定（第100条及び第100条の2）、②労働基準監督官の権限の規定（第101条及び102条）、③監督機関に対する申告の規定（第104条）、④報告の義務の規定（第104条の2）、⑤国の援助義務の規定（第105条の2）、⑥法令等の周知義務の規定（第106条）、⑦記録の保存の規定（第109条）、⑧国及び公共団体についての適用の規定（第112条）

3 労働安全衛生法の適用に関する特例等

(1) 次に掲げる規定については、派遣元の事業者のみならず、派遣先の事業者も事業者としての義務を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第45条第1項）。

①事業者等の責務等の規定（第3条第1項及び第4条）、②総括安全衛生管理者の規定（第10条）、③衛生管理者の規定（第12条）、④安全衛生推進者等の規定（第12条の2）、⑤産業医等の規定（第

13条及び第13条の2)、⑥衛生委員会の規定(第18条)、⑦安全管理者等に対する教育等の規定(第19条の2)、⑧作業内容変更時の安全衛生教育の規定(第59条第2項)、⑨危険有害業務従事者に対する安全衛生教育の規定(第60条の2)、⑩中高年齢者等についての配慮の規定(第62条)、⑪健康診断実施後の措置の規定(第66条の5第1項)、⑫健康教育等の規定(第69条)、⑬体育活動等についての便宜供与等の規定(第70条)

(2) 派遣中の労働者についての派遣元の事業における安全衛生管理体制に係る次に掲げる規定を派遣元の事業者に適用する場合、派遣元の事業者の義務の範囲は、(1)により派遣先の事業者に課された義務以外に限られる(法第45条第2項)。

①総括安全衛生管理者の規定(第10条第1項)、②衛生管理者の規定(第12条第1項)、③安全衛生推進者等の規定(第12条の2)、④産業医の規定(第13条第1項)、⑤衛生委員会の規定(第18条第1項)

(3) 次に掲げる規定については、派遣先の事業者のみが事業者としての義務を負う(これらの規定に基づいて発する政・省令の規定及びこれらの規定に関する罰則の規定も適用される)(法第45条第3項及び第5項)。

①安全管理者の規定(第11条)、②作業主任者の規定(第14条)、③統括安全衛生責任者の規定(第15条)、④元方安全衛生管理者の規定(第15条の2)、⑤店社安全衛生管理者の規定(第15条の3)、⑥安全委員会の規定(第17条)、⑦危険防止等のための事業者の講ずべき措置等の規定(第20条から第27条まで及び第31条の2)、⑧元方事業者等の講ずべき措置等の規定(第29条から第30条の2まで)、⑨厚生労働省令への委任の規定(第36条(第30条第1項及び第4項並びに第30条の2第1項及び第4項の部分に限る。))、⑩定期自主検査の規定(第45条(第2項を除く))、⑪化学物質の有害性の調査の規定(第57条の3から第57条の5まで)、⑫事業者の行うべき調査等の規定(第58条)、⑬特別の安全衛生教育の規定(第59条第3項)、⑭指導監督者に対する安全衛生教育の規定(第60条)、⑮就業制限の規定(第61条第1項)、⑯作業環境測定等の規定(第65条及び第65条の2)、⑰作業の管理の規定(第65条の3)、⑱作業時間の制限の規定(第65条の4)、⑲健康診断等の規定(第66条第2項から第5項まで、第66条の3及び第66条の4)、⑳病者の就業禁止の規定(第68条)、㉑快適な職場環境形成のため事業者が講ずべき措置の規定(第71条の2)㉒安全衛生改善計画の規定(第78条及び第79条)、㉓安全衛生診断の規定(第80条)、㉔建設物の設置等に関する計画の届出等の規定(第88条)、㉕建設物の設置等に関する計画についての厚生労働大臣等の審査等の規定(第89条及び第89条の2)

(4) 派遣先の事業に関しては、一定の機械等についての特定自主検査の規定(第45条第2項)は適用されるが、当該検査を実施する者に派遣中の労働者をあててはならない(法第45条第4項)。

(5) 派遣元の事業に関する(3)の規定及び特定自主検査の規定(第45条第2項)の適用については、派遣中の労働者は派遣元労働者と労働契約関係にないものとみなす。これにより、(3)の規定について事業者が負う義務は、派遣先の事業者のみが負う。また、特定自主検査(第45条第2項)を、派遣元の事業者は派遣中の労働者に実施させることはできない(法第45条第5項)。

(6) 派遣元の事業者は、派遣先の事業者が労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従って派遣中の労働者を労働させれば、次に掲げる規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない（法第45条第6項）。

①特別の安全衛生教育の規定（第59条第3項）、②就業制限の規定（第61条第1項）、③作業時間の制限の規定（第65条の4）、④病者の就業禁止の規定（第68条）

派遣元の事業者がこれに違反して労働者派遣を行い、派遣先の事業者がこれらの規定に抵触した場合（規定に抵触する事実があれば足り、処罰は必要でない。）、派遣元の事業者は当該規定に違反したものと、当該規定に係る罰則の規定が適用される（法第45条第7項）。

(7) (1)、(3)及び(4)のほかにも、派遣先の事業に関しては、次に掲げる規定が所要の読替えを行った上で適用される（法第45条第8項）。

①ジョイントベンチャーについての適用の特例規定（第5条第1項及び第4項）、②安全衛生責任者の規定（第16条第1項）、③安全衛生委員会の規定（第19条）

(8) 派遣元の事業に関し、安全衛生委員会の設置に係る規定（第19条第1項）は、所要の読替えを行った上で適用される（法第45条第9項）。

(9) 派遣先の事業者は、第66条第2項、第3項及び第4項の規定により、派遣中の労働者に対し健康診断を行ったとき、又は当該派遣中の労働者から同条第5項ただし書の規定による健康診断の結果を証明する書面の提出があったときは、遅滞なくこれらの健康診断の結果を記載した書面を作成し、派遣元の事業者へ送付しなければならない（法第45条第10項）。

また、当該書面の送付を受けた派遣元の事業者は、当該書面を一定期間保存しなければならない（法第45条第11項）。

これらの規定に違反した者は、30万円以下の罰金に処せられ（法第45条第12項）、また、法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、これらの義務に違反する行為をしたときは、行為者が罰せられるほか、その法人又は人に対しても同様の罰金刑が科される（法第45条第13項）。

(10) 派遣先の事業者は、(3)の第66条の4の規定により、医師等の意見を聴いたときは、遅滞なく派遣元の事業者へ通知しなければならない（法第45条第14項）。

(11) 労働安全衛生法の適用に関する特例等により適用される同法の規定に関しては、次に掲げる規定は、所要の読替えを行った上で適用される（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第45条第15項）。

①労働災害の防止に関する厚生労働大臣の勧告等の規定（第9条）、②技術上の指針等に関する厚生労働大臣の指導等の規定（第28条第4項）、③注文者の講ずべき措置の規定（第31条第1項）、④注文者の違法な指示の禁止の規定（第31条の3）、⑤請負人の講ずべき措置の規定（第32条）、⑥機械等貸与者の講ずべき措置の規定（第33条第1項）、⑦建築物貸与者の講ずべき措置の規定（第34条）、⑧安全衛生教育に関する国の援助に関する規定（第63条）、⑨健康診断実施後の措置のための指針に関する厚生労働大臣の指導等の規定（第66条の5第3項）、⑩健康の保持増進のための指

針に関する厚生労働大臣の指導等の規定（第70条の2第2項）、⑪快適な職場環境の形成のための指針に関する厚生労働大臣の指導等に関する規定（第71条の3第2項）、⑫快適な職場環境の形成に関する国の援助の規定（第71条の4）、⑬労働基準監督署長及び労働基準監督官の規定（第90条）、⑭労働基準監督官の権限の規定（第91条第1項及び第92条）、⑮産業安全専門官及び労働衛生専門官の規定（第93条第2項及び第3項）、⑯労働者の申告の規定（第97条）、⑰使用停止命令等の規定（第98条第1項及び第99条第1項）、⑱労働災害の再発防止のための講習の指示の規定（第99条の2第1項及び第2項）、⑲報告等の規定（第100条）、⑳法令の周知の規定（第101条）、㉑ガス工作物等設置者の義務の規定（第102条）、㉒書類の保存等の規定（第103条第1項）、㉓国の援助の規定（第106条第1項）、㉔疫学的調査等の規定（第108条の2第3項）、㉕適用除外の規定（第115条第1項）

(12) (1)～(11)まで（(10)を除く。）の労働安全衛生法の適用の特例等に違反した者は、労働安全衛生法においてこれに相当する規定に違反した者と同じく、労働安全衛生法に基づく免許の取消処分事由、指定の欠格事由等に該当するに至った者として取り扱う（法第45条第16項）。

4 じん肺法の適用に関する特例等

(1) 粉じん作業に係る派遣先の事業において常時粉じん作業に従事している又はしたことがある派遣中の労働者については派遣先の事業者は次に掲げる規定に係る措置を講ずべき義務を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第1項）

①じん肺の予防の規定（第5条）、②じん肺に関する予防及び健康管理のための教育の規定（第6条）、③じん肺健康診断の規定（第7条から第9条の2まで）、④労働者の受診義務の規定（第11条）、⑤事業者によるエックス線写真等の提出の規定（第12条）、⑥じん肺管理区分の決定手続、通知等の規定（第13条から第16条まで）、⑦エックス線写真等の提出命令の規定（第16条の2）、⑧じん肺健康診断に関する記録の作成及び保存等の規定（第17条）、⑨法令の周知の規定（第35条の2）

これにより、派遣先の事業者が負う義務については、派遣元の事業者が負うことはない（法第46条第2項）。

また、派遣先の事業者が派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行った場合は、その限度において、派遣先の事業者にあつては労働安全衛生法第66条第2項の有害な業務に係る健康診断を、派遣元の事業者にあつては同条第1項又は第2項の健康診断を行うことを要しない（法第46条第3項）。

(2) 粉じん作業に係る派遣先の事業において常時粉じん作業に従事している又はしたことがある派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の事業者のみならず派遣先の事業者も事業者としての義務を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第4項）。

①じん肺健康診断の結果に基づく、労働者の健康保持に関する責務の規定（第20条の2）、②粉じんにさらされる程度を低減するための措置の規定（第20条の3）、③作業の転換の規定（第21条）、④作業転換のための教育訓練の規定（第22条の2）

(3) 粉じん作業に係る派遣先の事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、転換手当の規定(第22条)による義務は派遣元の事業者が負う(法第46条第5項)。

(4) 派遣先の事業において常時粉じん作業に従事したことのある労働者であつて、現に派遣元の事業に雇用され、かつ、常時粉じん作業に従事する労働者以外の者(当該派遣先の事業において現に粉じん作業以外の作業に常時従事している者を除く。)については、派遣元の事業者が、次に掲げる規定に係る措置を講ずべき義務を負う(これらの規定に係る罰則の規定も適用される。)(法第46条第6項)。

①じん肺健康診断の実施等の規定(第8条から第11条まで)、②事業者によるエックス線写真等の提出の規定(第12条)、③じん肺管理区分の決定手続、通知等の規定(第13条及び第14条)、④じん肺管理区分の決定等の申請の規定(第15条第3項及び第16条)、⑤エックス線写真等の提出命令の規定(第16条の2)、⑥記録の作成及び保存の規定(第17条)、⑦じん肺健康診断の結果に基づく、労働者の健康を保持するための事業者の責務の規定(第20条の2)、⑧作業転換のための教育訓練の規定(第22条の2)、⑨法令の周知の規定(第35条の2)

(5) 派遣先の事業者は、派遣中の労働者に対して、じん肺健康診断を実施し(第7条、第8条、第9条及び第9条の2)、又は、当該派遣中の労働者からじん肺健康診断の結果を証明する書面その他の書面の提出があつたときは、じん肺健康診断に関する記録(第17条第1項)に基づいて、この記録の写しを作成し、これを遅滞なく派遣元の事業者へ送付しなければならない。また、派遣先の事業者が都道府県労働局長から派遣中の労働者に係るじん肺管理区分の決定の通知を受けたときは、当該通知の内容を記載した書面を作成し、遅滞なくこれを派遣元の事業者へ送付しなければならない(法第46条第7項)。

(6) (5)により書面の送付を受けた派遣元の事業者は、派遣先の事業者による健康診断の結果を記載した書面については、7年間、じん肺管理区分の決定の通知の内容を記載した書面については3年間、これを保存しなければならない(法第46条第8項)。

(7) 派遣元の事業者は、派遣中の労働者で常時粉じん作業に従事するもの(じん肺管理区分が管理2、管理3又は管理4と決定されている労働者を除く。)が労働安全衛生法第66条第1項の健康診断又は第2項の健康診断(派遣先の事業者が行うものを除く。)において、じん肺の所見があり、又はじん肺にかかっている疑いがあると診断されたときは、遅滞なく、その旨を派遣先の事業者へ通知しなければならない(法第46条第9項)。

(8) (5)、(6)又は(7)の規定に違反した者は、30万円以下の罰金に処せられる(法第46条第10項)。

(9) 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、(5)、(6)又は(7)に述べた規定に違反する行為をしたときは、行為者が罰せられるほか、その法人又は人に対しても同様の罰金刑が科せられる(法第46条第11項)。

(10) じん肺法の適用に関する特例等により適用される同法の規定に関しては、次に掲げる規定は、所要の読替えを行った上で適用される(これらの規定に関する罰則の規定も適用される。)(法第46条第12項)。

①政府の技術的援助等に関する規定(第32条)、②じん肺診査医、労働基準監督署長及び労働基準

監督官に関する規定（第39条から第43条まで）、③労働者の申告の規定（第43条の2）、及び報告の規定（第44条）である。

- (11) 粉じん作業に係る事業を行う派遣元の事業者が、派遣先の事業において常時粉じん作業に従事したことがある労働者に対してじん肺健康診断を行った場合は、その限度において、派遣先の事業者にあつては労働安全衛生法第66条第2項の有害な業務に係る健康診断を、派遣元の事業者にあつては同条第1項又は第2項の健康診断を行うことを要しない（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第13項）。

5 作業環境測定法の適用の特例

- (1) 派遣中の労働者に関する作業環境測定法の適用については、派遣先の事業者が同法上の事業者に含まれるものとして次に掲げる規定を適用する（法第47条第1項）。
- ①作業環境測定の実施等の総則規定（第1条から第4条まで）、②作業環境測定士名簿の閲覧の規定（第8条第2項）、③行政機関による監督、指導、援助等の雑則の規定（第38条から第51条まで）、④罰則の規定（第52条から第56条まで）
- (2) 3の労働安全衛生法の適用の特例等又は(1)の作業環境測定法の適用の特例に違反した者は、労働安全衛生法又は作業環境測定法においてこれに相当する規定に違反した者と同じく、作業環境測定士の登録の欠格事由等に該当するに至った者として取り扱う（法第47条第2項）

6 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用の特例

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主としての責任を負う。（法第47条の2）

- ①妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第9条第3項）、②職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮の規定（第11条第1項）、③妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置の規定（第12条及び第13条第1項）

第11 個人情報保護法の遵守等

1 概要

- (1) 派遣元事業主による個人情報の適正な取扱いについては、法第24条の3及び第24条の4において、労働者の個人情報の取扱いに関する規定及び秘密を守る義務に関する規定が設けられ、さらに、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第11において「派遣元指針」という。）第2の10の(1)及び(2)において、派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者（第11において「派遣労働者等」という。）の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている（第6の4及び第8の18参照）。
- (2) また、派遣元指針第2の10の(3)において、派遣元事業主による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、法に基づく事業実施上の責務の一つとして、派遣元事業主は、個人情報取扱事業者に該当する場合にあっては、個人情報保護法第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とされるとともに、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とされている。
- (3) 個人情報保護法に違反した派遣元事業主については、個人情報保護法に基づく助言等の対象となると同時に、法に基づく指導助言等の対象ともなり得るものである。
- (4) 雇用管理に関する個人情報の取扱いについては、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成16年厚生労働省告示第259号）に留意すること。

2 個人情報保護法における用語の定義等

- (1) 個人情報（個人情報保護法第2条第1項）

「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいうものであること。

また、法第24条の3並びに派遣元指針第2の10の(1)及び(2)の措置の対象は、派遣労働者等の個人情報に限定されているが、個人情報保護法（派遣元指針第2の10の(3)を含む。）に基づく措置の対象については、派遣労働者等以外の者の個人情報（例：派遣先の担当者の個人情報、派遣労働者以外の労働者の個人情報等）も対象となるものであることに留意すること。

- (2) 個人情報データベース等（個人情報保護法第2条第2項及び個人情報保護法施行令第1条）

「個人情報データベース等」とは、個人情報を含む情報の集合体であつて、次に掲げるものをいうものであること。

イ 特定の個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したもの

ロ イのほか、これに含まれる個人情報を一定の規則に従って整理することにより特定の個人情報を

容易に検索することができるように体系的に構成した情報の集合物であって、目次、索引その他検索を容易にするためのものを有するもの

(3) 個人情報取扱事業者（個人情報保護法第2条第3項及び個人情報保護法施行令第2条）

「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者をいうものであること。ただし、次に掲げる者を除くものであること。

イ 国の機関

ロ 地方公共団体

ハ 独立行政法人等（独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）第2条第1項に規定する独立行政法人等をいう。）

ニ 地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第1項に規定する地方独立行政法人をいう。）

ホ その事業の用に供する個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数（当該個人情報データベース等の全部又は一部が他人の作成に係る個人情報データベース等で個人情報として氏名又は住所若しくは居所（地図上又は電子計算機の映像面上において住所又は居所の所在の場所を示す表示を含む。）若しくは電話番号のみが含まれる場合であって、これを編集し、又は加工することなくその事業の用に供するときは、当該個人情報データベース等の全部又は一部を構成する個人情報によって識別される特定の個人数を除く。）の合計が過去6月以内のいずれの日においても5,000を超えない者

なお、ホの適用に関して、個人情報保護法施行令第2条の施行日（平成15年12月10日）の過去6月以内のいずれかの日において、当該特定の個人数の合計が5,000を超えたことがある場合は、個人情報取扱事業者該当するものであり、一方、5,000を超えたことがない場合は、個人情報取扱事業者に該当しないものであること。ただし、個人情報取扱事業者に該当することとなった場合であっても、5,000を超えない日が6月間継続している場合には、当該6月を経過した日以降は、再び5,000を超えるまで、個人情報取扱事業者に該当しないものであること。また、個人情報取扱事業者に該当しないこととなった場合であっても、5,000を超えた場合には、当該日以降は、5,000を超えない日が6月間継続するまで、個人情報取扱事業者に該当するものであること。

(4) 個人データ（個人情報保護法第2条第4項）

「個人データ」とは、個人情報データベース等を構成する個人情報をいうものであること。

(5) 保有個人データ（個人情報保護法第2条第5項並びに個人情報保護法施行令第3条及び第4条）

「保有個人データ」とは、個人情報取扱事業者が、開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止を行うことのできる権限を有する個人データであって、次に掲げるもの又は6月以内に消去することとなるもの以外のものをいうものであること。

イ 当該個人データの存否が明らかになることにより、本人又は第三者の生命、身体又は財産に危害が及ぶおそれがあるもの

ロ 当該個人データの存否が明らかになることにより、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発する

おそれがあるもの

ハ 当該個人データの存否が明らかになることにより、国の安全が害されるおそれ、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれがあるもの

ニ 当該個人データの存否が明らかになることにより、犯罪の予防、鎮圧又は捜査その他の公共安全と秩序の維持に支障が及ぶおそれがあるもの

(6) 本人（個人情報保護法第2条第6項）

個人情報について「本人」とは、個人情報によって識別される特定の個人をいうものであること。

3 個人情報保護法等の規定並びに派遣元事業主が講ずべき措置及びその主な留意点等

派遣元事業主に課せられる義務に係る個人情報保護法及び個人情報保護法施行令の規定並びに派遣元事業主が講ずべき措置及びその主な留意点等については、以下のとおりであること。

(1) 個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主

派遣元事業主は、派遣元指針第2の10の(3)により、個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第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とされていること。具体的には、個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主は、次に掲げる措置を講じなければならないこと。

イ 利用目的の特定（個人情報保護法第15条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的（以下「利用目的」という。）をできる限り特定しなければならないこと。

② 個人情報取扱事業者は、利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

① (イ)の①の個人情報の利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、可能な限り、具体的、個別的に特定するとともに、当該個人情報の本人からみて、自らの個人情報の利用される範囲が合理的に予想できる程度に特定することが必要であること。

② 派遣元事業主にあつては、法第24条の3第1項並びに派遣元指針第2の10の(1)のイ及びニにより、労働者派遣業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。）の目的の達成に必要な範囲内（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、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）でのみ派遣労働者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でのみこれを保管し、及び使用する（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、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。) ことが原則とされていること。

このため、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報については、法第24条の3第1項ただし書及び派遣元指針第2の10の(1)の二のただし書に該当する場合(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)を除き、「労働者派遣業務(自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる業務をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。)」又は紹介予定派遣も行う場合にあっては「労働者派遣業務(自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる業務をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。)及び紹介予定派遣をする場合における職業紹介業務(求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんする業務)」として利用目的を特定すべきものであり、その変更も基本的に想定されないものであること。

また、派遣元指針第2の10の(1)のイにおいて、派遣労働者となろうとする者を登録する際及び派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際の派遣労働者等の個人情報の収集目的は限定されていることにも留意すること。

- ③ なお、法及び派遣元指針においては、法第24条の3第1項ただし書及び派遣元指針第2の10の(1)の二のただし書に該当する場合は、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報の労働者派遣業務(紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。)以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあっては、(イ)の①のとおり、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

ロ 利用目的による制限(個人情報保護法第16条関係)

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、イにより特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、合併その他の事由により他の個人情報取扱事業者から事業を承継することに伴って個人情報を取得した場合は、あらかじめ本人の同意を得ないで、承継前における当該個人情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該個人情報を取り扱ってはならないこと。
- ③ ①及び②は、次に掲げる場合については、適用しないこと。
- i 法令に基づく場合
 - ii 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - iii 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

- iv 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

法及び派遣元指針においては、法第24条の3第1項ただし書及び派遣元指針第2の10の(1)のニのただし書に該当する場合（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）を除き、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報については、労働者派遣業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。）に利用目的が限定されるものであり、当該利用目的の達成に必要な範囲を超えた利用は、基本的に想定されないものであること。

ハ 適正な取得（個人情報保護法第17条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

派遣元事業主は、派遣元指針第2の10の(1)のロにより、派遣労働者等の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ることとされているものであること。

ニ 取得に際しての利用目的の通知等（個人情報保護法第18条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表しなければならないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、①にかかわらず、本人との間で契約を締結することに伴って契約書その他の書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。②及び(ロ)の②において同じ。）に記載された当該本人の個人情報を取得する場合その他本人から直接書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめ、本人に対し、その利用目的を明示しなければならないこと。ただし、人の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要がある場合は、この限りでないこと。
- ③ 個人情報取扱事業者は、利用目的を変更した場合は、変更された利用目的について、本人に通知し、又は公表しなければならないこと。
- ④ ①から③までは、次に掲げる場合については、適用しないこと。
 - i 利用目的を本人に通知し、又は公表することにより本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合
 - ii 利用目的を本人に通知し、又は公表することにより当該個人情報取扱事業者の権利又は正当な利益を害するおそれがある場合
 - iii 国の機関又は地方公共団体が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある

る場合であって、利用目的を本人に通知し、又は公表することにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

iv 取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合

(ii) 講ずべき措置及びその主な留意点等

取得に際しての利用目的の通知等については、具体的には、特に以下の点について留意すべきこと。

- ① (イ)の①のとおり、個人情報取扱事業者は、個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表することとされていることから、派遣元事業主にあつては、あらかじめその利用目的を公表しておくことが望ましいものであること。なお、この「公表」は、一定の方式によることが必要である要式行為ではないが、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け、パンフレット等の配布等が考えられるものであること。

(イ)の①の「個人情報を取得した場合」とは、派遣労働者となろうとする者の登録等による個人情報の取得のほか、例えば、以下のような場合も含まれることに特に留意すること。

- i インターネット上で本人が自発的に公表している個人情報を取得した場合
- ii インターネット、官報、職員録等から個人情報を取得した場合
- iii 電話による問い合わせやクレームのように本人により自発的に提供される個人情報を取得した場合
- iv 個人情報の第三者提供を受けた場合

- ② また、(イ)の②のとおり、個人情報取扱事業者は、(イ)の①にかかわらず、本人との間で契約を締結することに伴って契約書その他の書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合その他本人から直接書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめ、当該本人に対し、その利用目的を明示しなければならないこととされていることに留意すべきこと。

- ③ なお、「派遣労働者登録申込書」等により直接当該本人から個人情報を取得する場合については、当該個人情報が労働者派遣業務に利用されることが明らかであることから、(イ)の④のivの「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当するものとして、(イ)の①及び②の利用目的の通知等の対象となるものではないこと。一方、アンケート調査票等に記載された個人情報を労働者派遣業務に利用する場合にあつては、(イ)の④のivに該当するものではなく、(イ)の①又は②による利用目的の通知等が必要となるものであること。

ただし、トラブル防止等の観点からは、派遣労働者登録申込書、アンケート調査票等、本人から直接個人情報を取得する書面には、当該書面により取得される個人情報の利用目的を併せて記載する等により、当該利用目的が明示されるようにしておくことが望ましいものであること。

- ④ (イ)の③のとおり、個人情報取扱事業者は、利用目的を変更した場合は、変更された利用目

的について、本人に通知し、又は公表しなければならないこととされているが、この利用目的の変更は、イの(イ)の②のとおり、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならないものであること。

なお、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報については、イの(ロ)の②のとおり、利用目的の変更は基本的に想定されないものであること。

- ⑤ (イ)の①から③までにかかわらず、(イ)の④の i からivまでに掲げる場合には、利用目的の通知等を行うことは要しないものとされていること。例えば、一般の慣行として名刺を交換する場合において、取得した個人情報の利用目的が「今後の連絡のため」であるとき、①の iiiのような場合において、取得した個人情報の利用目的が「問い合わせ等に回答するため」であるとき等については、(イ)の④のivの「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当するものと考えられることから、このような場合には利用目的の通知等の対象となるものではないこと。ただし、当該名刺等により取得した個人情報をその他の目的に転用する場合には、「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」とはいえず、個人情報取扱事業者は、(イ)の①又は②のとおり、利用目的の通知等をする必要があること。

ホ データ内容の正確性の確保（個人情報保護法第19条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確かつ最新の内容に保つよう努めなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

派遣元事業主は、法第24条の3第2項及び派遣元指針第2の10の(2)のイの(イ)により、その保管又は使用に係る派遣労働者等の個人情報に関し、派遣労働者等の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を適切に講ずることとされているものであること。

なお、これらは、保有する個人データを一律に最新化することを求めるものではなく、それぞれの利用目的に応じて、その必要な範囲内で正確性・最新性を確保することを求めるものであること。また、(イ)の趣旨を踏まえると、不要となった個人情報は廃棄又は削除するなど、特に派遣元指針第2の10の(2)のイの(ニ)の措置が重要となることに留意すべきこと。

ヘ 安全管理措置（個人情報保護法第20条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

派遣元事業主は、法第24条の3第2項並びに派遣元指針第2の10の(2)のイの(ロ)、(ハ)及び(ニ)、ロ並びにハの(イ)及び(ロ)により、その保管又は使用に係る派遣労働者等の個人情報に関し、

派遣労働者等の個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置を適切に講ずること等とされているものであること。

ト 従業者の監督（個人情報保護法第21条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、その従業者に個人データを取り扱わせるに当たっては、当該個人データの安全管理が図られるよう、当該従業者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 派遣元事業主は、法第24条の3第2項並びに派遣元指針第2の10の(2)のイの(ロ)、(ハ)及び(ニ)、ロ並びにハの(イ)及び(ロ)により、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等を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守すること等とされているものであること。
- ② 「従業者」とは、個人情報取扱事業者の組織内にあって直接間接に事業主の指揮監督を受けて事業主の業務に従事している者をいい、事業主と雇用関係にある労働者（正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等）のみならず、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者、取締役等も含まれるものであること。

チ 委託先の監督（個人情報保護法第22条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 派遣元指針第2の10の(2)のロの「厳重な管理」等には、委託先の監督も当然に含まれるものであるが、(イ)のとおり、個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、当該委託者である個人情報取扱事業者は、当該委託先に対する監督責任を有することが明確にされたものであること。
- ② 「必要かつ適切な監督」には、委託先が行うべき必要かつ適切な安全管理措置の内容を委託契約に盛り込むこと、当該安全管理措置の内容が遵守されていることを定期的に確認すること等が含まれるものであること。

リ 第三者提供の制限（個人情報保護法第23条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならないこと。
 - i 法令に基づく場合
 - ii 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得るこ

とが困難であるとき。

iii 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

iv 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

② 個人情報取扱事業者は、第三者に提供される個人データについて、本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止することとしている場合であって、次に掲げる事項について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているときは、①にかかわらず、当該個人データを第三者に提供することができること。

i 第三者への提供を利用目的とすること。

ii 第三者に提供される個人データの項目

iii 第三者への提供の手段又は方法

iv 本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止すること。

③ 個人情報取扱事業者は、②のii又はiiiに掲げる事項を変更する場合は、変更する内容について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置かなければならないこと。

④ 次に掲げる場合において、当該個人データの提供を受ける者は、①から③までの適用については、第三者に該当しないものとする。

i 個人情報取扱事業者が利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合

ii 合併その他の事由による事業の承継に伴って個人データが提供される場合

iii 個人データを特定の者との間で共同して利用する場合であって、その旨並びに共同して利用される個人データの項目、共同して利用する者の範囲、利用する者の利用目的及び当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているとき。

⑤ 個人情報取扱事業者は、④のiiiの利用する者の利用目的又は個人データの管理について責任を有する者の氏名若しくは名称を変更する場合は、変更する内容について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置かなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

① 派遣先に対して派遣労働者等の個人データを示す行為は、「第三者提供」に該当するものであること。また、同一事業主内での他部門への個人データの提供は、「第三者提供」に該当しないが、親子会社間、グループ会社間等での個人データの交換については、「第三者提供」に該当するものであること。

② 法第35条により、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こととされているが、派遣元事業主が同条各号に掲げる事項を派遣先に通知する場合は、(イ)の①の i の「法令に基づく場合」に該当し、派遣元事業主は、あらかじめ本人の同意を得る必要がないものであること。

③ (イ)の①の同意を取得することが困難な場合 ((イ)の①の i からivまでに該当する場合を除く。)において、第三者提供を行おうとするときは、個人情報取扱事業者は、必ず、(イ)の②の措置を講じる必要があることに留意すること。なお、(イ)の②の「本人が容易に知りうる状態」とは、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け等の「公表」が継続的に行われている状態をいうものであること。また、(イ)の②の「個人データの第三者への提供を停止する」とは、当該個人データの新たな第三者提供を停止することをいうものであり、既に第三者に提供された個人データの回収まで求めるものではないこと。

④ また、(イ)の②の措置を講じていない場合 ((イ)の①の i からivまでに該当する場合を除く。)において、第三者提供を行おうとするときにあっては、個人情報取扱事業者は、(イ)の①により、あらかじめ、第三者に提供される個人データに係る本人の同意を得ることが必要となるものであること。この場合においては、例えば、派遣労働者登録申込書に、派遣先に提供されることとなる個人データの範囲を明らかにしつつ、労働者派遣に必要な範囲（派遣元指針第2の10の(1)のニに定める範囲）で個人データが派遣先に提供されることに関する同意欄を設けること等により、必ず派遣労働者となろうとする者から同意をあらかじめ得ようすることが必要となるものであること。なお、この「同意」の取得の方法は、特段の要式行為とされているものではないが、トラブル防止等の観点からも、書面による取得など事後に「同意」の事実を確認できるような形で行うことが望ましいものであること。

⑤ なお、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については、派遣元指針第2の10の(1)のニにより、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を除き、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ことに留意すること。

ヌ 保有個人データに関する事項の公表等（個人情報保護法第24条及び個人情報保護法施行令第5条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、保有個人データに関し、次に掲げる事項について、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置かなければならないこと。
 - i 当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称
 - ii すべての保有個人データの利用目的（ニの(イ)の④の i からiiiまでに該当する場合を除く。）
 - iii ②、ルの(イ)の①、ヲの(イ)の①又はワの(イ)の①若しくは②による求めに応じる手続（タの(イ)の②により手数料の額を定めたときは、その手数料の額を含む。）

- iv 当該個人情報取扱事業者が行う保有個人データの取扱いに関する苦情の申出先
- v 当該個人情報取扱事業者が認定個人情報保護団体の対象事業者である場合にあっては、当該認定個人情報保護団体の名称及び苦情の解決の申出先

② 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの利用目的の通知を求められたときは、本人に対し、遅滞なく、これを通知しなければならないこと。ただし、次のいずれかに該当する場合は、この限りでないこと。

- i ①により当該本人が識別される保有個人データの利用目的が明らかな場合
- ii 二の(イ)の④の i からiiiまでに該当する場合

③ 個人情報取扱事業者は、②に基づき求められた保有個人データの利用目的を通知しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

① 派遣元事業主は、派遣元指針第2の10の(2)のハの(ハ)及び(ニ)により、個人情報の開示等の取扱いに関する事項及び個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成することとされているが、(イ)の①により、個人情報取扱事業者にあつては、保有個人データに関し、当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称、その利用目的（(イ)の①により特定された利用目的）、開示等の求めに応じる手続等について、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置くべきものであること。

② なお、(イ)の①の「本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）」とは、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け等の「公表」が継続的に行われている状態、問い合わせ窓口において問い合わせに対応できる状態等をいうものであること。

ル 開示（個人情報保護法第25条及び個人情報保護法施行令第6条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示（当該本人が識別される保有個人データが存在しないときにその旨を知らせることを含む。以下同じ。）を求められたときは、本人に対し、書面の交付による方法（開示の求めを行った者が同意した方法があるときは、当該方法）により、遅滞なく、当該保有個人データを開示しなければならないこと。ただし、開示することにより次のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができること。

- i 本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合
- ii 当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合
- iii 他の法令に違反することとなる場合

② 個人情報取扱事業者は、①に基づき求められた保有個人データの全部又は一部について開示しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならないこと。

- ③ 他の法令の規定により、本人に対し①の本文に規定する方法に相当する方法により当該本人が識別される保有個人データの全部又は一部を開示することとされている場合には、当該全部又は一部の保有個人データについては、①は、適用しないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 派遣元事業主は、派遣元指針第2の10の(2)のハの(ハ)により、個人情報の開示等の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされているが、(イ)の①により、個人情報取扱事業者にあつては、本人の求めに応じて保有個人データの開示を行うべきものであること。
- ② 個人情報取扱事業者は、特に以下の点に留意しつつ、当該開示の求めに十分に対応できるよう必要な体制整備等を図ることが重要であること。
- i (イ)の①のiからiiiまでに該当しない場合には、書面の交付による方法（開示の求めを行った者が同意した方法があるときは、当該方法）により、遅滞なく、当該保有個人データの開示することが必要であること。
- ii 当該開示の求めに係る保有個人データの全部又は一部について開示しないこととしたときは、当該本人に対し、遅滞なく、その旨を通知することが必要であること。
- ③ 保有個人データの中に人事評価等の情報が含まれている場合であつて、開示することにより人事管理等の業務の実施に著しい支障を及ぼすおそれがあるときについては、(イ)の①のiiの「当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当し得るものであること。

ヲ 訂正等（個人情報保護法第26条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの内容が事実でないという理由によって当該保有個人データの内容の訂正、追加又は削除（以下ヲにおいて「訂正等」という。）を求められた場合には、その内容の訂正等に関して他の法令の規定により特別の手續が定められている場合を除き、利用目的の達成に必要な範囲内において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行わなければならないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、①に基づき求められた保有個人データの内容の全部若しくは一部について訂正等を行ったとき、又は訂正等を行わない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨（訂正等を行ったときは、その内容を含む。）を通知しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 派遣元事業主は、派遣元指針第2の10の(2)のハの(ハ)により、個人情報の開示又は訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされているが、(イ)の①により、個人情報取扱事業者にあつては、一定の場合に、

本人の求めに応じて保有個人データの内容の訂正等を行うべきものであること。なお、派遣元指針第2の10の(2)のハの(ハ)においては、「追加」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「追加」は「訂正」に含まれているものであること。

- ② 個人情報取扱事業者は、特に以下の点に留意しつつ、当該訂正等の求めに十分に対応できるよう必要な体制整備等を図ることが重要であること。
 - i 他の法令により特別の手続が定められている場合を除き、利用目的の達成に必要な範囲において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行うことが必要であること。
 - ii 当該訂正等の求めに係る保有個人データの内容の全部又は一部について訂正等を行ったとき、又は訂正等を行わない旨の決定をしたときは、当該本人に対し、遅滞なく、その旨（訂正等を行ったときは、その内容を含む。）を通知することが必要であること。
 - iii 本人が訂正等の求めを行うことができるのは、当該本人に係る「保有個人データの内容が事実でないという理由」がある場合に限られるものであり、当該訂正等の求めを行う本人は、その理由があることについての客観的にみて合理的な説明を行う必要があること。

ワ 利用停止等（個人情報保護法第27条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データがロの(イ)に違反して取り扱われているという理由又はハの(イ)に違反して取得されたものであるという理由によって、当該保有個人データの利用の停止又は消去（以下ワにおいて「利用停止等」という。）を求められた場合であって、その求めに理由があることが判明したときは、違反を是正するために必要な限度で、遅滞なく、当該保有個人データの利用停止等を行わなければならないこと。ただし、当該保有個人データの利用停止等に多額の費用を要する場合その他の利用停止等を行うことが困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りでないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データがリの(イ)の①に違反して第三者に提供されているという理由によって、当該保有個人データの第三者への提供の停止を求められた場合であって、その求めに理由があることが判明したときは、遅滞なく、当該保有個人データの第三者への提供を停止しなければならないこと。ただし、当該保有個人データの第三者への提供の停止に多額の費用を要する場合その他の第三者への提供を停止することが困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りでないこと。
- ③ 個人情報取扱事業者は、①に基づき求められた保有個人データの全部若しくは一部について利用停止等を行ったとき若しくは利用停止等を行わない旨の決定をしたとき、又は②に基づき求められた保有個人データの全部若しくは一部について第三者への提供を停止したとき若しくは第三者への提供を停止しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その

旨を通知しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 派遣元事業主は、派遣元指針第2の10の(2)のハの(ハ)により、個人情報の開示又は訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされているが、(イ)の①及び②により、個人情報取扱事業者にあつては、一定の場合に、本人の求めに応じて保有個人データの利用停止等又は第三者への提供の停止を行うべきものであること。なお、派遣元指針第2の10の(2)のハの(ハ)においては、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「利用の停止」及び「第三者への提供の停止」が排除されているものではないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、特に以下の点に留意しつつ、当該利用停止等又は第三者への提供の停止の求めに十分に対応できるよう必要な体制整備等を図ることが重要であること。
 - i 利用停止等又は第三者への提供の停止が困難な場合であつて、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときを除き、当該利用停止等又は第三者への提供の停止の求めに理由があることが判明したときは、違反を是正するために必要な限度で、遅滞なく、当該保有個人データの利用停止等を行い、又は遅滞なく、当該保有個人データの第三者への提供の停止を行うことが必要であること。
 - ii 当該利用停止等若しくは第三者への提供の停止の求めに係る保有個人データの全部若しくは一部について利用停止等若しくは第三者への提供の停止を行ったとき、又は利用停止等若しくは第三者への提供の停止を行わない旨の決定をしたときは、当該本人に対し、遅滞なく、その旨を通知することが必要であること。
 - iii 本人が利用停止等の求めを行うことができるのは、当該本人に係る「保有個人データがロの(イ)に違反して取り扱われているという理由又はハの(イ)に違反して取得されたものであるという理由」がある場合に限られるものであり、また、本人が第三者への提供の停止を求めを行うことができるのは、当該本人に係る「保有個人データがリの(イ)の①に違反して第三者に提供されているという理由」がある場合に限られるものであること。当該利用停止等又は第三者への提供の停止の求めを行う本人は、その理由があることについての客観的にみて合理的な説明を行う必要があること。

カ 理由の説明（個人情報保護法第28条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、ヌの(イ)の③、ルの(イ)の①、ヲの(イ)の①又はワの(イ)の③により、本人から求められた措置の全部又は一部について、その措置をとらない旨を通知する場合又はその措置と異なる措置をとる旨を通知する場合は、本人に対し、その理由を説明するよう努めなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

(イ)の理由の説明については、努力義務であるが、派遣元指針において明示的に求められてい

ない手続であるので十分留意する必要があること。

ヨ 開示等の求めに応じる手続（個人情報保護法第29条並びに個人情報保護法施行令第7条及び第8条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、ヌの(イ)の①、ルの(イ)の①、ヲの(イ)の①又はワの(イ)の①若しくは②による求め（以下ヨにおいて「開示等の求め」という。）に関し、その求めを受け付ける方法として次に掲げる事項を定めることができること。この場合において、本人は、当該方法に従って、開示等の求めを行わなければならないこと。

i 開示等の求めの申出先

ii 開示等の求めに際して提出すべき書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。）の様式その他の開示等の求めの方式

iii 開示等の求めをする者が本人又はウの代理人であることの確認の方法

iv タの(イ)の①の手数料の徴収方法

② 個人情報取扱事業者は、本人に対し、開示等の求めに関し、その対象となる保有個人データを特定するに足りる事項の提示を求めることができること。この場合において、個人情報取扱事業者は、本人が容易かつ的確に開示等の求めをすることができるよう、当該保有個人データの特定に資する情報の提供その他本人の利便を考慮した適切な措置をとらなければならないこと。

③ 開示等の求めは、次に掲げる代理人によってすることができること。

i 未成年者又は成年被後見人の法定代理人

ii 開示等の求めをするにつき本人が委任した代理人

④ 個人情報取扱事業者は、①から③までに基づき開示等の求めに応じる手続を定めるに当たっては、本人に過重な負担を課するものとならないよう配慮しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

① 派遣元事業主は、派遣元指針第2の10の(2)のハの(ハ)により、個人情報の開示又は訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成することとされているが、個人情報適正管理規程について、(イ)を踏まえた内容として所要の改正等を行うことが望ましいこと。

② 開示等の求めは代理人によってすることができることとされていることにも留意すること。

タ 手数料（個人情報保護法第30条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、ヌの(イ)の②による利用目的の通知又はルの(イ)の①による開示を求められたときは、当該措置の実施に関し、手数料を徴収することができること。

② 個人情報取扱事業者は、①により手数料を徴収する場合は、実費を勘案して合理的である

と認められる範囲内において、その手数料の額を定めなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① (イ)の手数料については、派遣元指針において特段の定めはなく、当該手数料を設けるか否かは、最終的に各事業者の判断に委ねられるものであるが、手数料を設定し、これを徴収することができるのは、(イ)の①のとおり、又の(イ)の②による利用目的の通知又はルの(イ)の①による開示の場合に限られるものであることに留意する必要があること。
- ② 手数料を定める場合にあっては、(イ)の②のとおり、実費を勘案して合理的であると認められる範囲内で定めるとともに、又の(イ)の①のiiiにより、これを本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置かなければならないことに留意すること。

レ 個人情報取扱事業者による苦情の処理（個人情報保護法第31条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければならないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、①の目的を達成するために必要な体制の整備に努めなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

派遣元事業主は、派遣元指針第2の10の(2)のハの(ニ)により、派遣労働者等の個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされているが、苦情の適切かつ迅速な処理に努めることが必要であること。

(2) 個人情報取扱事業者に該当しない派遣元事業主

派遣元事業主は、派遣元指針第2の10の(3)により、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とされていること。

なお、法第24条の3及び派遣元指針第2の10の(1)及び(2)に定める派遣労働者等の個人情報の取扱いに係る規定については、個人情報取扱事業者に該当しない派遣元事業主であっても、遵守する必要があるものであること。

雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針

(平成16年厚生労働省告示第259号)

第一 趣旨

この指針は、個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）に定める事項に関し、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置について、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。

なお、雇用管理に関する個人情報については、本指針によるほか、当該個人情報取扱事業者が行う事業を所管する大臣等が策定した指針その他の必要な措置に留意するものとする。

第二 用語の定義

法第二条に定めるもののほか、この指針において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 事業者 法第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者のうち雇用管理に関する個人情報を取り扱う者をいう（第四に規定する場合を除く。）。

二 労働者等 前号に規定する事業者に使用されている労働者、前号に規定する事業者を使用される労働者になろうとする者及びなろうとした者並びに過去において事業者に使用されていた者をいう。

第三 事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

一 法第十五条に規定する利用目的の特定に関する事項

事業者は利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報が利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的、個別的に特定すること。

二 法第十六条及び法第二十三条第一項に規定する本人の同意に関する事項

事業者が労働者等本人の同意を得るに当たっては、当該本人に当該個人情報の利用目的を通知し、又は公表した上で、当該本人が口頭、書面等により当該個人情報の取扱いについて承諾する意思表示を行うことが望ましいこと。

三 法第二十条に規定する安全管理措置及び法第二十一条に規定する従業者の監督に関する事項
事業者は、雇用管理に関する個人データの安全管理のために次に掲げる措置を講ずるように努めるものとする。

- (一) 雇用管理に関する個人データを取り扱う従業者及びその権限を明確にした上で、その業務を行わせること。
- (二) 雇用管理に関する個人データは、その取扱いについての権限を与えられた者のみが業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うこと。
- (三) 雇用管理に関する個人データを取り扱う者は、業務上知り得た個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用してはならないこと。その業務に係る職を退いた後も同様とすること。
- (四) 雇用管理に関する個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を選任すること。
- (五) 雇用管理に関する個人データ管理責任者及び個人データを取り扱う従業者に対し、その責務の重要性を認識させ、具体的な個人データの保護措置に習熟させるため、必要な教育及び研修を行うこと。

四 法第二十二条に規定する委託先の監督に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの取扱いの委託に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (一) 個人情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること。
- (二) 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置の内容が委託契約において明確化されていること。具体的な措置としては、以下の事項が考えられること。
 - (1) 委託先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
 - (2) 当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨文書をもって報告すること。
 - (3) 委託契約期間等を明記すること。
 - (4) 利用目的達成後の個人データの返却又は委託先における破棄若しくは削除が適切かつ確実になされること。
 - (5) 委託先における個人データの加工（委託契約の範囲内のものを除く。）、改ざん等を禁止し、又は制限すること。
 - (6) 委託先における個人データの複製又は複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするもの等委託契約範囲内のものを除く。）を禁止すること。
 - (7) 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託元への報告

義務を課すこと。

- (8) 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託先の責任が明確化されていること。

五 法第二十三条に規定する第三者提供に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの第三者への提供（法第二十三条第一項第一号から第四号までに該当する場合を除く。）に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (一) 提供先において、その従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報
を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
- (二) 当該個人データの再提供を行うに当たっては、あらかじめ文書をもって事業者の了承を
得ること。但し、当該再提供が、法第二十三条第一項第一号から第四号までに該当する場
合を除く。
- (三) 提供先における保管期間等を明確化すること。
- (四) 利用目的達成後の個人データの返却又は提供先における破棄若しくは削除が適切かつ確
実になされること。
- (五) 提供先における個人データの複写及び複製（安全管理上必要なバックアップを目的とす
るものを除く。）を禁止すること。

六 法第二十五条第一項に規定する保有個人データの開示に関する事項

事業者は、あらかじめ、労働組合等と必要に応じ協議した上で、労働者等本人から開示を求められた保有個人データについて、その全部又は一部を開示することによりその業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合に該当するとして非開示とすることが想定される保有個人データの開示に関する事項を定め、労働者等に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならないこと。

七 法第二十九条第二項に規定する本人の利便を考慮した適切な措置に関する事項

事業者は、労働者等からの雇用管理に関する個人データの開示等の求めができるだけ円滑に行われるよう、閲覧の場所及び時間等について十分配慮すること。

八 法第三十一条に規定する苦情の処理に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理を行うため苦情及び相談を受け付けるための窓口の明確化等必要な体制の整備に努めること。

九 その他事業主等が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

- (一) 事業者は、六に定める保有個人データの開示に関する事項その他雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する重要事項を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し、必要に応じて、協議を行うことが望ましいものであること。
- (二) 事業者は、九の（一）の重要事項を定めたときは、労働者等に周知することが望ましいものであること。

第四 個人情報取扱事業者以外の事業者による雇用管理に関する個人情報の取扱い

法第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者以外の事業者であって、雇用管理に関する個人情報を取り扱う者は、第三に準じて、その適正な取扱いの確保に努めること。

第12 違法行為の防止、摘発

1 概要

労働者派遣事業の適正な運用を確保し労働力需給の適正な調整を図るとともに、派遣労働者の適正な就業条件を確保することにより、その保護及び雇用の安定を図るため、派遣労働者等からの相談に対する適切な対応や、派遣元事業主、派遣先等に対する労働者派遣事業制度の周知徹底、指導、助言を通じて違法行為の防止を行うとともに法違反を確認した場合には、所要の指導、助言、行政処分又は告発を行うこととする。

2 労働者等の相談への対応

(1) 概要

公共職業安定所は、派遣就業に関する事項について、労働者等の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる（法第52条）。

(2) 意義

イ 派遣就業に関し、適切な就業条件が確保されていない、あるいは違法行為があるといった相談が派遣労働者等から公共職業安定所に対して行われた場合には、公共職業安定所は当該問題事案を解消するための助言を行う。

なお、派遣就業に関する労働者等からの相談については、公共職業安定所で受け付け、助言を行うものであるが、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対する事実確認、所要の指導及び助言、行政処分等の措置については、原則として都道府県労働局が講ずるものである（則第55条）。

ロ 「労働者等」とは、派遣労働者のほか、派遣労働者として雇用されることを予定する者、以前に派遣労働者として雇用されていた者も含むものである。

(3) 不利益取扱いの禁止

労働者派遣を行う事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者が、法又は法に基づく命令の規定に違反していた場合については、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができるが、当該申告を行ったことを理由として、労働者派遣を行う事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者が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こととされている（法第49条の3）。

なお、不利益取扱いの禁止の規定に違反した場合は、法第60条第2号に該当し、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる場合がある。

また、派遣元事業主については、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）の対象となり、不利益取扱いの禁止の規定違反による司法処分を受けた場合は、許可取消し、事業廃止命令（法第21条第1項）の対象とな

る。

3 派遣元事業主、派遣先への周知徹底

労働者派遣事業の適正な運営と、派遣労働者の保護を図るためには、労働者派遣事業制度に関する正しい理解が必要不可欠であることから、派遣元事業主、派遣先、労使団体等に対するリーフレット等の作成・配布、労働者派遣事業制度の概要に関する説明会の開催、公共職業安定所内への労働者派遣事業制度に関する啓蒙ポスターの掲示、派遣元事業主、派遣先等に対する集団指導の実施等その啓蒙、啓発を本省、都道府県労働局及び公共職業安定所のすべてにおいて積極的に行うこととする。

4 指導及び助言

(1) 概要

厚生労働大臣は、法（第3章第4節の規定は除く。）の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる（法第48条第1項）。

(2) 意義

イ 当該指導及び助言は、違法行為があり、それが軽微なものである場合に、行政処分又は司法処分を即時に行使せず、当該事業主等の自主的な改善努力を助長し、違法とは言えないまでも法の趣旨に反した行為等を改善させ、又は違法行為を行うおそれがある場合にそれを防止するためのものである。

ロ 「労働者派遣をする事業主」とは、許可を受け又は届出をした派遣元事業主のほか違法に労働者派遣事業を行っている事業主及び業として行われるものではない労働者派遣をする事業主も含むものであり、「労働者派遣の役務の提供を受ける者」とは、当該労働者派遣をする事業主から労働者派遣を受けるすべての者をいう。

(3) 権限の委任

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

5 報告

(1) 概要

厚生労働大臣は、法（第3章第4節の規定は除く。）を施行するために必要な限度において、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、必要な事項を報告させることができる（法第50条）。

(2) 意義

イ 当該報告は、定期報告（法第23条第1項。第6の1参照）とは異なり、当該定期報告だけでは、事業運営の状況及び派遣労働者の就業状況を十分把握できない場合であって、違法行為の行われているおそれのある場合等特に必要がある場合について個別的に必要な事項を報告させるものである。

ロ 「労働者派遣事業を行う事業主」とは、許可を受け又は届出をした派遣元事業主のほか違法に労働者派遣事業を行っている事業主も含むものであり、「当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者」とは、派遣元事業主に限らず許可を受け又は届出をせず違法に労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受けている者も含むものである。

ハ 「必要な事項」とは、労働者派遣事業の運営に関する事項及び派遣労働者の就業に関する事項であり、具体的には、例えば、個々の労働者の就業条件、派遣期間、派遣先における具体的就業の状況等である。

(3) 報告の徴収の手続

必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び理由並びに報告期日を書面により通知するものとする（則第47条）。

(4) 権限の委任

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

(5) 違反の場合の効果

イ この報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は、法第61条第4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、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。

6 立入検査

(1) 立入検査の実施

イ 概要

厚生労働大臣は、法（第3章第4節の規定は除く。）を施行するために必要な限度において、職業安定機関の職員に、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる（法第51条第1項）。

ロ 意義

(イ) 当該立入検査は、違法行為の申告があり、許可の取消し、事業停止命令等の行政処分をするに当たって、その是非を判断する上で必要な場合等5の報告のみでは、事業運営の内容や派遣

労働者の就業の状況を十分に把握できないような場合に、限定的に、必要最小限の範囲において行われるものである。

立入検査の対象となるのは、当該立入検査の目的を達成するため必要な事業所及び帳簿、書類その他の物件に限定されるものである。

(ロ) 「労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者」は、5の(2)のロと同様である。

(ハ) 「事業所その他の施設」とは、労働者派遣事業を行う事業主の事業所及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設のほか、派遣労働者の就業を管理する施設等に限られる。

(ホ) 「関係者」とは、労働者派遣事業運営の状況や派遣労働者の就業の状況について質問するのに適当な者をいうものであり、具体的には、派遣労働者、労働者派遣事業を行う事業主、その雇用する一般の労働者、労働者派遣の役務の提供を受ける者、その雇用する労働者等である。

(ヘ) 「帳簿、書類その他の物件」とは、派遣元管理台帳、派遣先管理台帳、労働者派遣契約等はもちろん、その他労働者派遣事業の運営及び派遣労働者の就業に係る労働関係に関する重要な書類が含まれるものである。

(2) 証明書

イ 立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を必ず携帯し、関係者に提示しなければならない（法第51条第2項）。

ロ 立入検査のための証明書は、労働者派遣事業立入検査証（様式第14号）によるものとする（則第48条）。

なお、貼付する写真には、厚生労働省若しくは都道府県労働局の刻印又は厚生労働大臣若しくは都道府県労働局長の印により割印する。

(3) 立入検査の権限

イ 概要

当該立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない（法第51条第3項）。

ロ 意義

職業安定機関は、司法警察員の権限を有せず、当該立入検査の権限は行政による検査のために認められたものであり、犯罪捜査のために認められたものと解してはならないものである。

(4) 権限の委任

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

(5) 違反の場合の効果

イ この立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした場合は、法第61条第5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、許可の取消し、事業廃止命令（法第21条第1項）の対象となる。

(日本工業規格 B 列 8)

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(抄)

第51条 厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第1項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第56条 この法律に定め厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第61条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

五 第51条第1項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第62条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第58条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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(抄)

第55条 次に掲げる厚生労働大臣の権限は、労働者派遣事業を行う者の主たる事務所及び当該事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

七 法第51条の規定による立入検査

第13 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表

1 違法行為による罰則

法の規定（第3章第4節の規定を除く。）に違反する行為に対する罰則は次のとおりである。

罰則適用条項	違反の内容	参考箇所	罰則規定	刑罰の内容
第4条第1項	適用除外業務について、労働者派遣事業を行った者	第2の1及び2	第59条第1号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第5条第1項	厚生労働大臣の許可を受けないで一般労働者派遣事業を行った者	第4の1及び2の(2)のイ	第59条第2号	
	偽りその他不正の行為により一般労働者派遣事業の許可を受けた者	第4の1	第59条第3号	
第5条第2項又は第3項（第10条第5項において準用する場合を含む。）	一般労働者派遣事業の許可又は許可の有効期間の更新の申請書、事業計画書等の書類に虚偽の記載をして提出した者	第4の1及び2	第61条第1号	30万円以下の罰金
第10条第2項	偽りその他不正の行為により一般労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受けた者	第4の2	第59条第3号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第11条第1項	①一般労働者派遣事業の氏名等の変更の届出をせず、又は虚偽の届出をした者 ②一般労働者派遣事業を行う事業所の	第4の3	第61条第2号	30万円以下の罰金

	新設に係る変更届出の際、事業計画書等の添付書類に虚偽の記載をして提出した者			
第13条第1項	一般労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第4の5		
第14条第2項	期間を定めた一般労働者派遣事業の全部又は一部の停止についての厚生労働大臣の命令に違反した者	第13の2の(2)のロ	第59条第4号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第15条	一般派遣元事業主の名義をもって、他人に一般労働者派遣事業を行わせた者	第4の6	第59条第1号	
第16条第1項	厚生労働大臣に届出書を提出しないで特定労働者派遣事業を行った者	第5の1	第60条第1号	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金
	特定労働者派遣事業の届出書に虚偽の記載をして提出した者	第5の1	第61条第1号	30万円以下の罰金
第16条第2項	特定労働者派遣事業の事業計画書等の書類に虚偽の記載をして提出した者			
第19条第1項	①特定労働者派遣事業の届出書の記載事項の変更の届出をせず、又は虚偽の届出をした者 ②特定労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る変更届出の際、事業計画書等の添付書類に虚偽の記載をして提出した者	第5の2	第61条第2号	30万円以下の罰金
第20条	特定労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第5の3		

第21条	特定労働者派遣事業の廃止又は期間を定めた事業の全部又は一部の停止についての厚生労働大臣の命令に違反した者	第13の2の(3)のロ	第59条第4号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第22条	特定派遣元事業主の名義をもって、他人に特定労働者派遣事業を行わせた者	第5の4	第60条第2号	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金
第23条第3項	海外派遣の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第6の2	第61条第2号	30万円以下の罰金
第34条	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者	第8の6	第61条第3号	
第35条	労働者派遣をするとき、派遣労働者の氏名等を派遣先に通知しなかった者	第8の7		
第35条の2第1項	労働者派遣の役務の提供を受ける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た者	第8の8		
第36条	派遣元責任者を選任しなかった者	第8の10		
第37条	派遣元管理台帳を作成若しくは記載せず、又はそれを3年間保存しなかった者	第8の11		
第41条	派遣先責任者を選任しなかった者	第9の7		
第42条	派遣先管理台帳を作成若しくは記載せず、それを3年間保存せず、又はその記載事項（派遣元事業主の氏名及び名称は除く。）を派遣元事業主に通知しなかった者	第9の8		
第49条第1項	派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべき旨の厚生労働大臣の命令（改善命令）	第13の2の(4)	第60条第3号	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金

	に違反した者			
第49条第2項	継続させることが著しく不適當であると認められる派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣を停止する旨の厚生労働大臣の命令に違反した者	第13の2の(5)		
第49条の3 第2項	法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合において、派遣労働者がその事実を厚生労働大臣に申告し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た者	第12の2の(3)	第60条第2号	
第50条	必要な報告をせず、又は虚偽の報告をした者	第12の5	第61条第4号	30万円以下の罰金
第51条第1項	関係職員の立入検査に際し、立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をした者	第12の6	第61条第5号	
その他	公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をした者		第58条	1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金
(両罰規定)	法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業員が、その法人又は人の義務に関して、上記の違反行為をしたときは、その法人又は人に対しても、各々の罰金刑を科す。		第62条	

2 違法行為による行政処分

(1) 概要

派遣元事業主において法（改善命令以外の行政処分については第3章第4節の規定を除く。）に違反する行為があった場合、一般派遣元事業主は、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）及び改善命令（法第49条第1項）の行政処分の対象となり、特定派遣元事業主は、事業廃止命令（法第21条第1項）、事業停止命令（法第21条第2項）及び改善命令（法第49条第1項）の行政処分の対象となる。この場合、許可の取消し及び事業廃止命令の行政処分を行うときは聴聞を行い、事業停止命令及び改善命令の行政処分を行うときは弁明の機会を付与しなければならない。

また、派遣先において法第4条第3項の規定に違反する行為があった場合、当該派遣先へ労働者派遣をする派遣元事業主は労働者派遣の停止命令（法第49条第2項）の行政処分の対象となる。

(2) 一般労働者派遣事業に係る行政処分

イ 許可の取消し

(イ) 概要

厚生労働大臣は、一般派遣元事業主が次のいずれかに該当するときは、一般労働者派遣事業の許可を取り消すことができる（法第14条第1項）。

- ① 許可の欠格事由（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年を経過しない者は除く。）のいずれかに該当しているとき（第4の1の(5)参照）。
- ② 法（第3章第4節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく政省令若しくは処分に違反したとき。
- ③ 許可の条件（第4の1の(9)参照）に違反したとき。

(ロ) 意義

- a 許可の取消しは、当該事業主に一般労働者派遣事業を引き続き行わせること適当でない場合に行うものである。
- b 一般派遣元事業主が2以上の事業所を設けて一般労働者派遣事業を行っている場合、許可の取消しの要件のうち①については、全事業所が対象となることはもちろんであるが、②及び③の要件についても、一の事業所において違反行為があったときは、当該事業所以外の事業所においても許可が取り消されるものであるので留意しておくこと（②の要件については、他に特定労働者派遣事業を行っている事業所がある場合であって当該事業所で違反行為があったときの取扱いも同様である。）。
- c 許可の取消しの要件の②及び③の「違反」は、職業安定機関が判断するものであり、一般派遣元事業主が当該違反を理由に刑を科せられ又は逮捕されている等を前提とする必要はないものであるので留意すること。

(ハ) 違反の場合の効果

許可の取消しを受けた事業主が引き続き労働者派遣事業を行った場合は、許可を受けず一般労働者派遣事業を行った者として法第59条第2号に該当し、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ロ 事業停止命令

(イ) 概要

厚生労働大臣は、一般派遣元事業主が次のいずれかに該当するときは、期間を定めて当該一般労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる（法第14条第2項）。

① 法（第3章第4節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく政省令若しくは処分に違反したとき。

② 許可の条件に違反したとき。

(ロ) 意義

a 事業停止命令は、当該事業主に事業を引き続き行わせることが適当でないといえないような場合について、当該停止期間中に事業運営方法の改善を図るため、また、一定の懲戒的な意味において行うものである。

b 事業停止命令の要件は、イの(イ)の許可の取消しの②及び③の要件と同一であるが、この場合に、許可の取消しを行うか、事業停止命令を行うかは、違法性の程度等によって判断する（イの(ロ)のc参照）。

(ハ) 権限の委任

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

(3) 特定労働者派遣事業に係る行政処分

イ 事業廃止命令

厚生労働大臣は、特定派遣元事業主が欠格事由（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年を経過しない者は除く。）のいずれかに該当しているときは当該特定労働者派遣事業の廃止を、当該特定労働者派遣事業（2以上の事業所を設けて特定労働者派遣事業を行う場合にあっては、各事業所ごとの特定労働者派遣事業。）の開始の当時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年を経過しない者に該当するときは当該特定労働者派遣事業の廃止を、命ずることができる（法第21条第1項）。

ロ 事業停止命令

(イ) 概要

厚生労働大臣は、特定派遣元事業主が法（第3章第4節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく政省令若しくは処分に違反したときは、期間を定めて当該特定労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる（法第21条第2項）。

(ロ) 権限の委任

事業停止命令に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、

厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

(4) 改善命令

イ 概要

厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関し法その他労働に関する法律の規定（これらの規定に基づく政省令の規定を含む。）に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる（法第49条第1項）。

ロ 意義

- (イ) 改善命令は、違法行為そのものの是正を図るのではなく、法違反を起こすような雇用管理体制その他の労働者派遣事業の運営方法そのものの改善を行わせるものである。
- (ロ) 「その他労働に関する法律」とは、職業安定法、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律等の労働に関する法令の規定で法違反が確認できる規定はすべて含まれる。当該違反については、職業安定機関が判断するものである。
- (ハ) 「適正な派遣就業を確保するため必要があると認める」とは、当該労働関係法規違反が労働者派遣事業の実施に関する雇用管理体制その他事業運営の問題により生じたと認められる場合である。
- (ニ) 「雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置」とは、派遣労働者の保護を図るために当該事業主の雇用管理体制、事業運営方法を改善させるための措置であり、具体的には、例えば、派遣元責任者の交代、派遣元責任者の増員、労働者派遣事業制度に関する教育の充実、派遣先との間における派遣労働者の苦情処理体制の確立等である。
- (ホ) なお、他の事業と兼業している事業主については、当該改善命令により当該他の事業は何ら影響を受けるものではない。

ハ 権限の委任

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

(5) 労働者派遣の停止命令

イ 概要

厚生労働大臣は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者を適用除外業務に従事させている場合（法第4条第3項の規定違反）において、当該派遣就業を継続させることが著しく不適當であると認めるときは、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣就業に係わる労働者派遣契約による労働者派遣の停止を命ずることができる（法第49条第2項）。

ロ 意義

- (イ) 労働者派遣の停止命令は、派遣先の法第4条第3項違反の態様が極めて悪質で、当該派遣先における派遣就業を継続させることが労働者保護の観点から著しく不適當であると認められる場合

に、指導又は助言（第12の4参照）を前置せずに、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、即時、当該派遣就業に係る労働者派遣自体の停止を行わせるものである。

(ロ) 「同項の規定に違反している派遣就業を継続させることが著しく不相当であると認めるとき」とは、具体的には、例えば、公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に係る派遣就業等労働者保護に著しく欠ける状態のことである。

(ハ) なお、派遣元事業主は、労働者派遣事業を行っている以上、当該事業に係る派遣労働者の保護に最大限の責任を負うものであり、継続させることが著しく不相当であると認められる派遣就業が行われているときには、派遣元に法違反の事実がないとしても、公益的見地から停止命令をうけるべきものである。

ハ 権限の委任

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

3 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第40条の4又は第40条の5の規定に違反している者に対する勧告、公表

(1) 概要

労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者において、法第4条第3項の規定、第24条の2、第40条の2第1項、第40条の4又は第40条の5の規定に違反する行為があった場合、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者は、勧告（法第49条の2第1項及び第2項）及び公表（法第49条の2第3項）の措置の対象となる。

(2) 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項の規定、第40条の4又は第40条の5に違反している者に対する勧告

イ 概要

厚生労働大臣は、その指揮命令の下に派遣労働者を適用除外業務に従事させている（法第4条第3項の規定違反）者、又は派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から、労働者派遣の役務の提供を受けている（法第24条の2の規定違反）者に対し、法の規定による指導又は助言（第12の4参照）をした場合において、その者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該者に対し、これらの規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又はこれらの派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の2第1項）。

また、厚生労働大臣は、派遣先の事業所その他の派遣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期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている（法第40条の2第1項の規定違反）者に対し、法の規定による指導又は助言（第12の4参照）をした場合において、その者がなお、違法行為

を行っており又は行うおそれがあると認めるときは、当該者に対し、これらの規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は当該派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の2第1項）（法第49条の2第2項の規定に基づく、厚生労働大臣による派遣先への派遣労働者の雇入れ勧告制度については、第9の4の(7)参照）。

厚生労働大臣は、派遣停止の通知を受けながら派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の前日までに雇用契約の申込みをせず、派遣受入期間に抵触することとなる最初の日以降継続して派遣労働者を使用した（法第40条の4違反）者に対し、法の規定による指導又は助言（第12の4参照）をしたにもかかわらず、その者がなお法第40条の4の規定に違反しており又は違反するおそれがあると認めるときは、当該者に対し、法第40条の4の規定による雇用契約の申込みをすべきことを勧告することができる（法第49条の2第1項、第9の5の(1)のホ参照）。

また、厚生労働大臣は、第9の4の(3)のイの①から⑤までに掲げる業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている派遣先が雇用契約の申込み義務を果たさなかった場合（法第40条の5違反）であって、法の規定による指導又は助言（第12の4参照）をしたにもかかわらず、その者がなお法第40条の5の規定に違反しており、又は違反するおそれがあると認めるときは、当該者に対し、法第40条の5の規定による雇用契約の申込みをすべきことを勧告することができる（法第49条の2第1項、第9の5の(2)のニ参照）。

ロ 意義

- (イ) 勧告は、指導又は助言によっても、なお違法行為を是正しない、又は違法行為を行う可能性がある悪質な場合に行う。
- (ロ) 「派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主」とは、許可を受けず又は届出を行わずに違法に労働者派遣事業を行う事業主のことである。
- (ハ) 「違法行為を行うおそれがあると認めるとき」とは、現時点では法違反の状態にはないが、例えば、これまでに不適正な派遣就業を行わせたことのある者であって、その者における業務の処理状況、派遣先責任者等の業務の遂行状況、労働者派遣契約の締結状況等から、今後、再び法違反を犯すおそれがあると判断される場合をいうものである。
- (ニ) 「是正するために必要な措置」とは、当該違法な派遣就業を行わせることを中止することである。
- (ホ) 「防止するために必要な措置」とは、具体的には、例えば、派遣労働者が従事していた業務の処理体制の改善、派遣先責任者等による適正な派遣就業を図るための業務遂行体制の確立等のことである。

ハ 権限の委任

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

ニ 勧告実施の手続等

(イ) 厚生労働大臣は勧告を行うことを決定したときは、ただちに次の様式による労働者派遣受入適正実施勧告書又は第９の５の(1)のホ及び(2)のニの様式による雇用契約申込勧告書を作成し、管轄都道府県労働局を経由して当該勧告の対象となる者に対して交付する。

都道府県労働局長は勧告を行うことを決定したときは、ただちに次の様式による労働者派遣受入適正実施勧告書又は第９の５の(1)のホ及び(2)のニの様式による雇用契約申込勧告書を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。

(ロ) 労働者派遣受入適正実施勧告書及び雇用契約申込勧告書には、当該勧告に従わない場合は、その旨を公表することがある旨を記載する。

厚生労働省発職 号
年 月 日

労働者派遣受入適正実施勧告書

殿

厚生労働大臣 印
〇 〇 労働局長 印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する
法律第49条の2第1項の規定に基づき、下記の理由により 年 月 日
の事業所において、下記の事項を実施するよう勧告する。

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

記

(3) 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第40条の4又は第40条の5の規定に違反している者に対する公表

イ 概要

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

ロ 意義

公表は、公表される者に対する制裁効果に加え、派遣元事業主及び派遣労働者に対する情報提供・注意喚起及び他の労働者派遣事業主より労働者派遣の役務の提供を受ける者に対する違法行為の抑止といった効果を期待することができる。

ハ 公表を行う場合

「勧告を受けた者がこれに従わなかったとき」とは、勧告された必要な措置を講じていない場合であって、指導によってもこれを改めようとし不在する場合をいう。

ニ 公表の決定

公表の決定は厚生労働大臣が行う。

4 労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合の勧告

(1) 概要

厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合（一定の事由に該当する場合を除く。）であって必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的又は内容を変更するよう勧告することができる（法第48条第2項）。

(2) 意義

イ 「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」とは、特定の者に対してのみ当該労働者派遣を行うことを目的として事業運営を行っているものであって、それ以外の者に対して、労働者派遣を行うことを目的としていない場合である。

ロ なお、労働者派遣事業が不特定の者に対して行うことを目的として事業運営を行っている場合、結果として、特定の者に対してしか労働者派遣をすることができなかつたときは含まれないものである。

ハ 「特定の者」とは、一つであると複数であるとを問わず対象が特定されていることである。

ニ この該当の有無は、事業所ごとに判断するものである。

(3) 「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」の判断基準等

定款等に記載され具体的に明らかにされている事業目的だけでなく、事業運営の実態にも照らし客観的に特定の者への労働者派遣を目的としているか否かを判断する。

具体的には、次に掲げるいずれかに該当する場合は、当該労働者派遣事業が「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」ものであると判断する。

- ① 定款、寄附行為、登記事項証明書等に当該事業の目的が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供する旨の記載等が行われている場合
- ② 派遣先の確保のための努力が客観的に認められない（派遣元事業主に複数事業所があり、本社等で一括して当該派遣事業に係る派遣先の開拓を行っている場合は除く。）場合
 - ・ 「派遣先の確保のための努力が客観的に認められない場合」とは、不特定の者を対象とした派遣先の確保のための宣伝、広告等を正当な理由なく随時行っていない場合である。
 - ・ 「正当な理由」とは、業務そのものが限定的に行われていることから他に派遣先を確保しようとしてもできない場合又は派遣労働者の人数が足りないことに起因して派遣先の確保ができない場合（派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められる場合に限る。）である。
- ③ 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者からの労働者派遣の依頼に関し、特定の者以外からのものについては、正当な理由なくすべて拒否している場合
 - ・ 「正当な理由」とは、派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められるにもかかわらず派遣労働者の人数が足りない場合等である。

(4) 勧告の対象としない事由

イ 概要

勧告の対象としない事由は、「当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、3／10以上の者が60歳以上の者（他の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限る。）であること。」とする（則第1条の3）。

ロ 意義

- (イ) 「当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者」とは、専ら労働者派遣の役務の提供を特定の者に提供することを目的として労働者派遣事業を行う事業所において雇用する派遣労働者であり、当該派遣元事業主が他の事業所で労働者派遣事業を行っている場合に、当該他の事業所の派遣労働者は含まないものである。
- (ロ) 「他の事業主の事業所」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主以外の事業主の事業所であり、当該派遣元事業主の事業所はすべて含まない。
- (ハ) 「60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者」とは、60歳以上の定年により退職し又は60歳以上の定年に達した後の再雇用、勤務延長若しくは出向が終了し離職した後当該労働者派遣事業を行う事業所で雇用される派遣労働者である。

(5) 勧告の内容

(3)により特定の者に対してのみ労働者派遣事業を行うことを目的としていると判断された労働者派遣事業については、(4)の勧告の対象としない事由に該当しないもののすべてに対し「(3)の①から③までのいずれにも該当しないように事業目的及び運営の方法を変更しなければならない」旨の勧告を実施する。

(6) 権限の委任

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

(7) 勧告実施の手続等

厚生労働大臣は勧告を行うことを決定したときは、ただちに、次の様式による労働者派遣事業勧告書を作成し、管轄都道府県労働局を経由して当該勧告の対象となる者に対して交付する。

都道府県労働局長は勧告を行うことを決定したときは、ただちに、次の様式による労働者派遣事業勧告書を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。

なお、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと」を許可条件として付している（第4の1の(9)参照）ことから、違反した場合は、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）の対象ともなるものである。

厚生労働省発職 号

年 月 日

労働者派遣事業勧告書

殿

厚生労働大臣 印

〇 〇 労働局長 印

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する
法律第48条第2項の規定に基づき、 年 月 日 許可、許可番号
届出受理、届出受理番号

の事業所において、下記の事項を実施するよう勧告する。

記

第14 その他

1 行政機関の連携体制の確立

(1) 都道府県労働局間の連携

都道府県労働局は、その管轄する派遣元事業主、派遣先等労働者派遣に係る違法行為の防止、摘発を全責任をもってこれに当たることは、いうまでもないが、派遣元事業主と当該派遣元事業主に係る派遣先を管轄する労働局が異なる等の場合においても、一貫した違法行為の防止、摘発が行われ、派遣労働者の保護と労働者派遣事業の適正な運営を確保することが必要である。

このため、労働局は必要に応じ関係労働局に違法行為に関する通報、調査事務の委嘱を行い、当該通報、調査事務の委嘱を受けた労働局はそれに対応して報告の徴収、立入検査等を行う等その連携を図ること。

(2) 他の労働行政との連携

イ 労働基準監督行政との連携

法の施行に当たっては労働基準監督行政が法第3章第4節（法第47条の2を除く。）に係る部分を所管し、同節以外の部分については、職業安定行政が所管することとなるが、派遣元事業主が労働基準法等の労働基準局所管法令に違反した場合には、職業安定行政において改善命令、許可の取消し、事業廃止命令等の処分を実施する必要がある場合があり、また、相互に自己の所管する以外の法規定について違法行為を発見する場合もある。

このため、職業安定行政は労働基準監督行政との相互間で情報提供を行う等密接な連携を確保し、派遣労働者の保護及び労働者派遣事業の適正な運営の確保を図ることとする。

ロ 雇用均等行政との連携

法第47条の2に係る部分は雇用均等・児童家庭局が所管しているものであり、当該規定に関連して派遣労働者等から相談、苦情があった場合は、職業安定行政は雇用均等行政と必要な連絡調整を行い、迅速かつ的確な処理に努めるほか、日頃から職業安定行政及び雇用均等行政は相互に十分な情報交換に努めることとする。

2 派遣元責任者講習

(1) 目的

法第36条により選任を義務づけられている派遣元責任者に対し、法の趣旨、派遣元責任者の職務、必要な事務手続等について講習を実施することにより、派遣元事業所における適正な雇用管理及び事業運営の適正化に資することを目的とする。

(2) 派遣元責任者講習の実施機関

派遣元責任者講習は、職業安定局長に講習の開催に係る申出を行い、次の事項について確認された者が実施するものとする。

- イ 労働者派遣事業に関わる講習又は研修等の事業実績を申出の日の属する年度又はその前年度を含む連続する3年において少なくとも各1回以上有する法人であること。
- ロ 法人及びその役員が、労働者派遣事業の許可の欠格事由（第4の1参照）に該当しないものであること。
- ハ 資産について、債務超過の状況にないこと。
- ニ 労働者派遣事業及び職業紹介事業のいずれについても、自ら営むものでないこと。
- ホ その他不相当であると判断するに足る理由がないこと。

(3) 受講対象者

派遣元責任者講習は、派遣元事業主又は労働者派遣事業を行おうとする者により派遣元責任者として選任されることが予定されている者及び派遣元責任者に選任されている者その他労働者派遣事業に関する一定水準の知識を習得し、理解を深めようとする者を対象として実施することとする。

(4) 派遣元責任者講習開催に係る申出手続

開催が予定される講習については、開催日の前々月の末日までに厚生労働省のホームページに掲載する。このため、講習の開催を予定する者は、厚生労働省のホームページ掲載希望日の2週間前までに、職業安定局長に掲載を申し出るものとする。掲載申出は、次の書類を厚生労働省職業安定局需給調整事業課に提出することにより行うものとする。

なお、厚生労働省ホームページへの掲載申出に当たり、当該ホームページへの掲載申出日の2週間後の日の属する月の翌々月の1日から起算して、少なくとも6ヶ月以上に渡る期間の開催予定について申し出るものとする。

また、講習開催予定者は、厚生労働省のホームページ掲載日以降、受講者の募集を開始するものとする。

- イ 派遣元責任者講習実施申出書（様式第15号）
- ロ 定款又は寄附行為
- ハ 労働者派遣事業に関わる講習又は研修等の事業実績を証する書類
- ニ 代表者及び役員の履歴書
- ホ 直近年度の貸借対照表及び損益計算書
- ヘ 開催日時、開催場所、受講定員、受講料、講師（予定者）、受講者募集開始日時、募集締切日時、応募窓口、問い合わせ先を記載した書類（様式第16号）

(5) 受講者名簿の作成等

講習の実施機関は、次の事項を行うものとする。

- イ 開催者番号、講習会場番号、受講者番号、受講年月日、受講者氏名を記載した受講者名簿（様式第17号）を作成すること。
- ロ 講習終了後、速やかに受講修了者に対し、受講証明書（様式第18号）を交付すること。
- ハ 受講者名簿は、講習終了後2週間以内に職業安定局長に提出することとし、その際には受講証明書交付済みの印を付した受講者名簿の写しを併せて提出すること。

ニ 講習に係る課目ごとの講義時間及び講師の氏名、肩書きを記載した実施報告書を上記ハと併せて提出すること。

ホ 上記ハ及びニの書類（職業安定局長に提出したものの原本）については、当該講習終了後５年間保存すること。

(6) 派遣元責任者講習の内容

派遣元責任者講習は、次の内容により行わなければならない。

ただし、各講義課目の時間数が減少しない限り、講義内容を充実させることは差し支えない。

なお、新規受講者とは、派遣元責任者講習の受講を予定する日の前３年間に於いて、派遣元責任者としての職務経験がなく、かつ、派遣元責任者講習を受講したことの無い者とする。

講義課目	講義時間	講義内容
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 (新規受講者必修)	２時間	①わが国の労働力需給調整の体系（労働者派遣事業、職業紹介事業、労働者供給事業、募集を含む。） ②法の意義、目的（第１章総則関係） ③適用除外業務（法第４条） ④一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業 ⑤労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置（法第５条～第25条） ⑥労働者派遣契約（法第26条～第29条） ⑦派遣元事業主の講ずべき措置等（法第30条～第38条及び第47条の３）（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「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」を含む。） ⑧派遣先の講ずべき措置等（法第39条～第43条及び第47条の３）（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び「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」を含む。） ⑨行政指導、行政処分、罰則等（法第48条～第62条等）
労働基準法等の適用に関する特例等について (全受講者)	１時間	①労働基準法等の適用に関する特例等（法第３章第４節） ②最近の労働基準法等の改正の動向とポイント
労働者派遣事業運営の状	２時間	①最近（過去５年間程度とする。以下同じ。）の労働者派遣事業

況及び派遣元責任者の職務遂行上の留意点について (全受講者)		制度の改正等 ・法令、指針、労働者派遣事業関係業務取扱要領等 ②最近の労働者派遣事業の運営状況 ・労働者派遣事業報告の集計（厚生労働省公表）からみた実情（派遣労働者数、料金、賃金等の推移等） ・各種調査による労働者派遣事業の実態 ③最近の監督指導状況（厚生労働省公表）を踏まえた事業運営上の問題点 ④派遣元責任者の職務遂行上の留意点 ・苦情処理を円滑に行うために必要とする知識の付与（労使関係法規、労働基準関係法規、派遣労働者からの苦情に対処するための心がまえ等） ⑤事例紹介 （経験者のみを対象とする講習の場合にあっては参加者によるディスカッション（講師が指導的なコメントを付することが必要）をもって事例紹介に代えることができる。） ⑥その他派遣元責任者の職務に関して留意が必要な事項 ・雇用政策の方向、社会経済情勢一般等
関係法令、制度の動向とポイント (全受講者)	20分	①職業安定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律等 ②労働保険制度、社会保険制度
個人情報保護の取扱いに係る労働者派遣法の遵守と公正な採用選考の推進について (全受講者)	40分	①労働者派遣法、職業安定法等における個人情報の取扱い ②公正な採用選考の推進について

(7) テキスト・資料の内容

講習で使用するテキスト等については、実施機関において定めるものとするが、第14－1表に掲げる資料を必ず含めるものとする。

第14－1表 派遣元責任者講習において配付する資料

資料の項目	配付する部分等
① 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	全部
② 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令	全部
③ 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	全部
④ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第2条第2項の市町村を定める省令	全部
⑤ 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示	全部
⑥ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第26条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める期間	全部
⑦ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第40条の2第1項第2号ロの規定に基づき厚生労働大臣の定める日数	全部

⑧ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令第1条の規定に基づき厚生労働大臣が指定する区域を定める告示	全部
⑨ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	全部
⑩ 派遣先が講ずべき措置に関する指針	全部
⑪ 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	全部
⑫ 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	全部
⑬ 労働者派遣事業関係業務取扱要領	全部
⑭ 労働基準法	第3条、第5条、第7条、第32条、第33条～第36条、第40条、第41条、第60条～第63条、第64条の2、第64条の3、第66条～第69条、第100条～第102条、第104条、第104条の2、第105条の2、第106条、第109条、第112条
⑮ 労働安全衛生法	第3条第1項、第4条、第5条第1項、第5条第4項、第9条～第15条の3、第16条第1項、第17条～第19条の2、第20条～第27条、第28条第4項、第29条、第30条の2、第31条第1項、第31条の2、第31条の3、第32条、第33条第1項、第34条、第36条、第45条、第57条の3～第57条の5、第59条第2項及び第3項、第60条、第60条の2、第61条第1

	項、第62条、第63条、第65条～第65条の4、第66条第2項～第5項、第66条の3、第66条の4、第66条の5第1項及び第3項、第68条、第69条、第70条、第70条の2第2項、第71条の2、第71条の3第2項、第71条の4、第78条～第80条、第88条～第89条の2、第90条、第91条第1項、第92条、第93条第2項及び第3項、第97条、第98条第1項、第99条第1項、第99条の2第1項及び第2項、第100条～第102条、第103条第1項、第106条第1項、第108条の2第3項、第115条第1項
⑯ じん肺法	第5条～第17条、第20条の2～第21条、第22条の2、第32条、第35条の2、第39条～第44条
⑰ 作業環境測定法	第1条～第4条、第8条第2項、第38条～第56条
⑱ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	第21条～第23条
⑲ 「公正な採用選考をめざして」	全部の写し
⑳ その他厚生労働省から指示するもの	

(8) その他留意事項

イ 受講希望者の募集及び登録

(イ) 募集締切日時については、

- ① 特定の日時を定める方法
- ② あらかじめ定めた定員に達した時点とする方法
- ③ ①又は②のいずれか速いものとする方法

のいずれかの方法をもって定めるものとする。募集締切日時を経過後に空き定員が生じた場合には、厚生労働省のホームページに掲載した募集締切日時にかかわらず、引き続き受講者の募集を行って差し支えないものであること。

- (ロ) 受講希望者の登録は、応募順又は募集締切日時後の抽選とし、これ以外の方法により、例えば、募集開始日前等に一部の受講希望者を対象として優先的な登録等を行ってはならないものとする。

ただし、開催日の翌月又は翌々月に派遣元責任者に就任することを予定する者のみに限定した募集枠を設けることは差し支えないものとする。この場合、限定募集枠に係る上記(4)のへの募集締切日時及び受講定員を記載すること。

- (ハ) 講習実施機関においては、あらかじめ定めた受講定員に達した後、キャンセル待ちの応募を受け付けることができるものとする。キャンセル待ちでの受付を行う場合には、あらかじめその方法について定め、明示するとともに、キャンセル待ちの対象となっている受講希望者にはその旨を通知すること。

ロ 講習の追加・削除、変更等

- (イ) 講習の追加・削除及び上記(4)のへの項目については、当該追加・削除、変更に係る講習の開催日の前々月の末日の2週間前までに限り、申し出ることができるものとする。

ただし、講師予定者の変更については、随時、申し出ることができることとするが、厚生労働省のホームページへの反映は2週間後となり、開催までに反映されない場合がある。

- (ロ) 既に申出済みの期間内における講習の追加・削除、変更を行う場合については、上記(4)のなお書は適用しない。

ハ 受講対象者の限定及び受講料

上記イの(ロ)のただし書による場合を除き、講習実施機関の従業員、構成員等の関係者、講習実施機関の営む事業の利用者その他の特定の者に対象を限定し又は募集枠を設けて講習を実施するものではないこと。

なお、受講料については、あらかじめ対象者及び金額を明確にした上で、別に定めをすることができるものとする。ただし、この場合は、上記(4)のへにおいてその内容を具体的に記載すること。

ニ 受講証明書交付

遅刻又は離席があった者、受講の態度が良好でないものと実施機関が判断した者に対しては、受講証明書を交付してはならない。ただし、遅刻又は離席の場合にあっては、その理由が実施機関において真にやむを得ないものと認めるときは、この限りでない。

ホ 欠席、遅刻等に係る受講料の取扱い

受講者の欠席、遅刻等の場合における受講料の取扱いについては、あらかじめ実施機関において定め、明示するものとする。

ヘ 講習における休憩時間の確保

講習の実施に当たっては、所定の講義時間とは別に、概ね2時間に10分以上の休憩時間を設けることとする。

(9) 講習の適正な実施等について

- イ 実施機関においては、講習の講義時間、講習で使用するテキスト・資料を当該講習以外の宣伝等他の目的の手段として利用するものではないこと。
- ロ 講習の適正な実施等の観点から必要があると認められるときは、厚生労働省は実施機関に対して報告を求め、又は調査を行うことができるものとする。報告を求められた実施機関は、それに応じるものとする。
- ハ 実施機関が適正に講習を実施していないと認められる場合、実施機関がロの報告又は調査に正当な理由なく応じなかった場合には、職業安定局長は、講習の実施内容の改善又は講習の一部停止を指示し、又は2(2)の確認を撤回することがあること。
- ニ ハにより2(2)の確認を撤回された者については、撤回された日から3年の間、講習の実施について確認を受けることはできないものであること。

様式第15号

派遣元責任者講習実施申出書

年 月 日

厚生労働省職業安定局長 殿

申出者名（実施機関名）

代表者名

印

住 所

電話番号

別添の実施日程により、派遣元責任者講習を実施いたしたく申し出ますので、貴省ホームページへの掲載について、よろしくお取り計らい下さい。

申出者（役員を含む。）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第6条各号のいずれにも該当しないことを誓約します。

派遣元責任者講習実施日程書

※開催者番号

申出者名（実施機関名）

応 募 窓 口 ：
問 合 わ せ 先 ：

開催日時	※講習会場番号	開催場所	受講定員	講師（予定者）	募集開始日	募集締切日	受講料

- （記載要領）
- 1 実施申出書は、厚生労働省職業安定局需給調整事業課から電子媒体で配付する様式に記入し、書面及び電子媒体により提出すること。
 - 2 ※欄は厚生労働省において番号を付与するものであるもので、実施機関においては記入しないこと。

派遣元責任者講習受講者名簿

厚生労働省職業安定局長 殿

開催者番号

申出者名（実施機関名）
代表者名
住 所
電話番号

印

講習会場番号	受講者番号	受講年月日	受講者氏名

- （記載要領）
- 1 受講者名簿は、厚生労働省職業安定局需給調整事業課から電子媒体で配付する様式に記入し、書面及び電子媒体（印は省略するものとする）により提出すること。
 - 2 開催者番号及び講習会場番号は、講習実施申出の際に厚生労働省から付与したものを記入すること。
 - 3 受講者番号は、各講習ごとに付与すること。

開催者番号

講習会場番号	受講者番号	受講年月日	受講者氏名

派遣元責任者講習受講証明書

殿

生年月日

平成 年 月 日、〇〇県において、派遣元責任者講習
を受講したことを証明する。

平成 年 月 日

番号 (— —)

実施機関の代表者

印

(記載要領)

番号の欄には、左から順に開催者番号、講習会場番号、受講者番号を記載し、
各番号の間に－を記載すること。

3 民間の協力体制の整備

(1) 概要

法の施行に当たっては、行政機関による違法行為の防止、摘発に加え、民間の自主的な活動によって労働者派遣事業の適正な運営及び派遣労働者の保護を図っていくことが必要不可欠である。

このため、上記の観点からの派遣元事業主団体の育成、当該事業主団体を通じての派遣元事業主への法の周知徹底、指導等が行われるよう努めるとともに、行政機関の違法行為の防止、摘発を補完するものとして派遣先、派遣労働者等に対する相談援助等を行う協力員を民間から選任し、設置する等民間の総合的な協力体制を整備するものとする。

(2) 労働者派遣事業適正運営協力員

イ 概要

厚生労働大臣は、社会的信望があり、かつ、労働者派遣事業の運営及び派遣就業について専門的な知識経験を有する者のうちから、労働者派遣事業適正運営協力員（以下「協力員」という。）を委嘱することができる（法第53条）。

ロ 目的

労働者派遣事業の適正な運営及び派遣就業の確保に関する施策に協力して、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等の相談に応じ、専門的な助言を行うことを目的とする。

ハ 運営

(イ) 協力員制度が、派遣労働者、派遣元事業主、派遣先等に広く認識され、積極的に活用されるよう、当該制度周知用ポスターを作成し、公共職業安定所や派遣元事業主団体に配付するほか、派遣先責任者研修等においても十分周知するものとする。

(ロ) 各公共職業安定所に地域の協力員の氏名、連絡先を記載した名簿を掲示し、又は備え付け、派遣労働者や派遣元事業主等からの問い合わせに応じるほか、各都道府県労働局においても、協力員制度の概要や協力員名簿をホームページに掲載すること等により、それらの者が自由に閲覧できる体制を整える。

(ハ) 相談を受けた協力員が、派遣元事業主や派遣先に接触しやすいように、身分証明書を作成し、協力員の円滑な相談、援助活動の一助とする。

なお、身分証明書は次の様式により、都道府県労働局長が交付する。

(ニ) 各都道府県労働局は、「労働者派遣事業適正運営協力員会議」を年1回以上開催することとし、協力員間の情報交換や協力員への情報提供を十分に行う。

身 分 証 明 証

No. _____

下記の者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第53条第1項により厚生労働大臣の委嘱した労働者派遣事業適正運営協力員であることを証明する。

氏 名 _____ (年 月 日生)

任 期 _____ 年 月 日まで

発行日 _____ 年 月 日

所在地 ○○○○○

発行者 ○○労働局長

(写真)

(注意事項)

- ・この証明書の記載事項の訂正したものは無効とする。
- ・この証明書の有効期間は表面の任期の終了日までとする。
- ・この証明書は他人に貸与し、又は譲渡してはならない。
- ・この証明書を紛失したときは、直ちに発行者に届け出なければならない。
- ・この証明書は、新たな証明書の交付を受けたとき、任期を終了したとき、又は退任したときには直ちに返納しなければならない。

(労働者派遣事業適正運営協力員について)

- ・労働者派遣事業適正運営協力員は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する施策に協力して、労働者派遣をする事業主、労働者派遣の役務の提供を受ける者、労働者等の相談に応じ、及びこれらの者に対する専門的な助言を行う。
- ・労働者派遣事業適正運営協力員は、正当な理由がある場合でなければ、その職務に関して知り得た秘密を他に漏らしてはならない。労働者派遣事業適正運営協力員でなくなった後においても、同様とする。