

## 第7 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。

また、このような雇用と使用が分離した形態であることに伴い、派遣先の正社員との常用代替が生じやすいことから、有期雇用を中心とした不安定な雇用形態である派遣労働者との常用代替の防止を図ることが求められる。

以上の観点から、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条第1項）
- ③ 派遣先による均衡待遇の確保（法第40条第2項～第5項）
- ④ 派遣先の事業所単位の派遣期間の制限の適切な運用（法第40条の2）
- ⑤ 派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用（法第40条の3）
- ⑥ 派遣労働者の雇用の努力義務（法第40条の4）
- ⑦ 派遣先での常用労働者（いわゆる「正社員」）化の推進（法第40条の5）
- ⑧ 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（法第40条の9）
- ⑨ 派遣先責任者の選任（法第41条）
- ⑩ 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5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（19参照））。

##### 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違反した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違反した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違反した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針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（19参照））。

(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

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ときは、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）。

(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、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業、介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等）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) 派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべきである苦情には、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業、介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれていることに留意しなければならない（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7（1）（19 参照）、なお、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及び育児休業、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に関する適用の特例により派遣先の事業主が責任を負う規定については第8 参照。）。
- (ロ) 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、後者の場合にあつては、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。
- (ハ) 派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに当たっては、派遣先の労働組合法上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令の内容に留意し、特に、法の規定により、派遣先の事業を行う者を派遣中の労働者を使用する事業者とみなして適用する労働関係法令上の義務に関する苦情等については、誠実かつ主体的に対応しなければならないこと。
- (ニ) 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（19 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（19 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5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 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、（中略）等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない（法第40条第4項）。

#### ロ 適正な就業環境の確保

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の措置を講ずるように配慮しなければならない（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の9の(1)（19参照））。

なお、配慮義務というのは、何らかの具体的な措置を講ずることを求めるものであるが、セクシュアルハラスメントの防止については、派遣元事業主のほか、派遣先においても、男女雇用機会均等法に基づく雇用管理上の配慮に関する義務を負っていることに留意が必要である。

#### ハ 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（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の12（19参照））。

#### ニ 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（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の11（19参照））。

### (4) 障害者である派遣労働者の適正な就業の確保

イ 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差別的取扱いをしてはならない（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の9の(4)①（19参照））。

ロ 派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならない（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の9の(4)②（19参照））。

### (5) 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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の16（19参照））。

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箇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。

また、派遣先が派遣労働者を受け入れたことによりその雇用する労働者を解雇することは、常用代替そのものであり、派遣労働の利用の在り方として適当ではない。

#### (6) 安全衛生に係る措置

派遣先は、派遣元事業主が雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、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及び作業内容変更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こと、派遣元事業主が健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため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（19参照））。

派遣先が行うべき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として、具体的には、以下に掲げるものがあること。

##### イ 安全衛生教育に係る協力や配慮

(イ) 派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する具体的な業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から教育カリキュラムの作成支援等の依頼があった場合には、可能な限りこれに応じるよう努めること。また、派遣先は、派遣労働者の受入れに当たり、派遣元事業主が行った雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の実施結果を確認すること。

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。

(ロ) 派遣先は、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更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とともに、当該申入れに応じ、安全衛生教育を実施した場合には、その実施結果を派遣元事業主に報告すること。

(ハ) 派遣先は、派遣労働者の作業内容を変更した場合における作業内容変更時の安全衛生教育を実施したときは、その実施結果を派遣元事業主に報告すること。

#### ロ 危険有害業務に係る連絡調整等

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

#### ハ 健康診断の実施後の就業上の措置等に係る連絡調整等

(イ) 派遣先は、派遣元事業主が面接指導の実施又は健康診断の結果についての医師からの意見の聴取を適切に行えるよう、派遣元事業主に当該派遣労働者の労働時間を通知するほか、派遣元事業主から当該派遣労働者のその他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供の依頼があった場合には、必要な情報を提供すること。

(ロ) 派遣先は、派遣元事業主が健康診断や面接指導、心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと。この場合において、派遣先は、派遣元事業主から就業上の措置に関する協力の要請があったことを理由として、派遣労働者の変更を求めることその他の当該派遣労働者に対する不利益な取扱いをしてはならないこと。

(ハ) 派遣先は、特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たっては、あらかじめ、就業上の措置の内容について当該派遣労働者の意見を聴くよう努めるとともに、派遣元事業主と連絡調整を行った上でこれを実施すること。また、派遣先は、就業上の措置を講じたときは、派遣元事業主に対し、当該措置の内容に関する情報を提供すること。

#### ニ 労働災害の再発防止対策に係る連絡調整等

派遣先は、派遣労働者に係る労働災害について労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署に提出した場合には、派遣元事業者に対し、遅滞なく、その写しを送付するとともに、当該労働災害の原因、再発防止のための対策等について必要な情報を提供すること。

#### ホ 派遣労働者の安全衛生に係る措置について

イからニまでのほか、派遣先は、労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項に係る措置その他の派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

## 4 派遣先による均衡待遇の確保

### (1) 概要

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇を推進し、派遣労働者の処遇改善を図るのは一義的には雇用主たる派遣元事業主であるが、実際は派遣先による対応がないと処遇の改善が進まないため、派遣先においても、教育訓練、福利厚生等に関し、必要な措置を講じるものとしている。

### (2) 教育訓練・能力開発

派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付すための教育訓練を行って

る場合は、これらの者と同種の業務に従事する派遣労働者に対しても、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合や派遣元事業主で同様の訓練を実施することが可能である場合を除き、当該訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない（法第40条第2項）。

本来、派遣労働者に対しては、雇用主である派遣元事業主が必要な教育訓練を行うべきであるが、派遣先の業務に密接に関連した教育訓練については、実際の就業場所である派遣先が実施することが適当であり、また、実施可能な訓練も想定されるところである。実際、派遣労働者に対する教育訓練が少なくなりがちという実情にもかんがみ、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じて、派遣先の労働者と同様の訓練を実施する等必要な措置を講ずる義務を課したものである。

なお、派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対し段階的かつ体系的な教育訓練を実施するに当たって、求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、当該派遣労働者が当該教育訓練を受けられるよう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。派遣元事業主が行うその他の教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等についても同様である（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9（3）（19参照））。

### (3) 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない（法第40条第3項）。

食堂、休憩室、更衣室は、業務の円滑な遂行に資する施設であり、派遣労働者と派遣先の労働者で別の取扱いをすることは適当でないことから、同様の取扱いをする義務を派遣先に課すこととしたものである。

### (4) 福利厚生（(3)の施設を除く。）

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（4(3)の施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない（法第40条第4項）。

「診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの」とは、派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設をいうこと（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第2の9の(1)（19参照））。なお、配慮義務というのは、何らかの具体的な措置を講ずることを求めるものであるが、派遣先の労働者と同様の取扱いをすることが困難な場合まで当該取扱いを求めるものではなく、例えば、定員の関係で派遣先の労働者と同じ時間帯に診療所の利用を行わせることが困難であれば別の時間帯に設定する等の措置を行うことにより配慮義務を尽くしたと解される。

### (5) 派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の職務遂行状況等の情報について提供する配慮義務

イ 派遣先は、派遣元事業主において段階的かつ体系的な教育訓練やキャリアコンサルティング、派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置、一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等の説明が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先の労働者に関する情報や、派遣先の指揮命令の下に労働させる派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報を派遣元事業主に提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない。「業務の遂行の状況」とは、仕事の処理速度や目標の達成度合いに関する情報を指し、派遣先の能力評価の基準や様式により示されたもので足りる。

ロ 特に、派遣先の労働者に関する情報のうち、派遣先の通常の労働者と第5の2の(3)のハの(イ)の⑤の比較対象労働者との間で均衡待遇が確保されている根拠又は派遣先の通常の労働者と第5の2の(3)のハの(イ)の⑥の比較対象労働者との間で適切な待遇が確保されている根拠について、派遣元事業主から求めがあった場合には、派遣先は、派遣元事業主による派遣労働者の均等・均衡待遇の確保や比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等の説明が適切になされるようにするため、それぞれの根拠について情報提供することが求められることに留意すること。

ハ 派遣元事業主が派遣労働者の職務能力の評価を行う場合には、当該情報のみならず、派遣元事業主が自ら収集した情報に基づき評価を行うことが必要である。

#### (6) 派遣先が業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施せず、又は福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を付与しない場合の取扱い

厚生労働大臣は、派遣先が派遣元事業主の求めに応じて業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施しない場合若しくは福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を付与しない場合又はこれらの場合に当該派遣先に対して法第48条第1項の規定による指導若しくは助言をしたにもかかわらず、当該派遣先がその指導等に従わなかった場合等には、当該派遣先に対し、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、当該勧告を行った場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかった場合には、その旨を公表することができる（法第49条の2第2項）。

## 5 派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用

### (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（以下「派遣先の事業所等」という。）ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して有期雇用の者に係る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

派遣労働者については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣就業を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者



(いわゆる「正社員」)との代替が生じないよう、労働者派遣の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則としている。

このうち常用労働者との代替を防止する観点及び派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止の観点から、派遣先の事業所等ごとの業務における有期雇用派遣の受入れについて原則3年までとする事業所単位の期間制限が設けられている。

なお、この常用代替防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することも含むものである。また、特に、派遣先が派遣労働者を受け入れたことによりその雇用する労働者を解雇することは常用代替そのものであり、派遣労働者の利用の在り方として適当でないことに留意すること。

### (3) 派遣可能期間の考え方

イ 派遣先は、次の①から⑥までの場合を除いて、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、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。

- ① 労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用労働者の場合
- ② 労働者派遣に係る派遣労働者が60歳以上の者である場合
- ③ 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」第40条の2第1項第3号イ）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

なお、「一定の期間内」とは、特に年数を定めるものではないが、終期が明確でなければならない。

- ④ 派遣労働者の従事する業務が1箇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箇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」第40条の2第1項第3号ロ）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

(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、派遣先の事業所等に、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可能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場合が対象となる。

(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箇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 箇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 箇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、期間制限の適用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 箇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、期間制限の適用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。

⑤ 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（法第 40 条の 2 第 1 項第 4 号）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

⑥ 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（法第 40 条の 2 第 1 項第 5 号）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

なお、⑤及び⑥の業務については、休業に入る労働者が従事していた業務を、休業に入る前に派遣労働者に対して引継ぎを行う場合及び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、⑤及び⑥の場合に含めて差し支えない。

ロ 「事業所等」については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、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。

ハ 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。その他派遣就業の場所とは、事業を行っていない者が派遣先となる場合に当該労働者派遣の役務の提供を受ける場所を指し、例えば、個人宅が派遣先になる場合は当該家庭（居宅）を、大学の研究室が派遣先になる場合は、当該研究室を指す。

ニ 労働者派遣の役務（(3)のイの①から⑥までの場合を除く。以下において同じ。）の提供を受

けていた派遣先の事業所等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箇月を超えないときは、当該派遣先の事業所等は、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。

派遣先において継続して労働者派遣の役務の提供を受けている期間の判断は、継続していると判断される最初の労働者派遣契約の始期から最後の労働者派遣契約の終期までの期間により行う。

#### (4) 派遣可能期間の延長等

イ 派遣可能期間は、3年とする（法第40条の2第2項）。

ロ 派遣先は当該派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、当該派遣先の事業所等ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日から事業所単位の期間制限の抵触日の1箇月前の日までの間（意見聴取期間）に、以下の手続を行うことにより、3年以内の期間であれば派遣可能期間を延長することができる。また、延長した期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするときも、同様の手続による（法第40条の2第3項）。

なお、派遣労働の利用は臨時的・一時的なものが原則であることから、その利用は3年以内が原則であることに留意すること。

特に、派遣先が派遣可能期間の延長の是非を判断するに当たっては、必ずハに定める過半数労働組合等からの意見聴取を実施し、この原則を尊重するべきであることを周知徹底すること。

ハ 派遣先は派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、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「過半数労働組合」という。）、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）の意見を聴かなければならない（法第40条の2第4項）。

派遣先が過半数労働組合又は過半数代表者（以下「過半数労働組合等」という。）の意見を聴くことで派遣可能期間を延長できるとする趣旨は、派遣労働者の受入を一律に制限するのではなく、現場の実状等をよく把握している労使の判断に委ねることとする点にあることから、派遣先の使用者と過半数労働組合等はお互いの意見を尊重し、実質的な話し合いが行われることが期待される。また、使用者が行うべき説明等の内容は、労使のコミュニケーションを通じて明確化されるべきものであり、意見聴取の際の説明は法律上の義務ではないが、過半数労働組合等から質問があれば説明を行うことが期待される。さらに、最初の派遣労働者の受入れに当たっては、過半数労働組合等にその受入れの考え方を説明することが望ましい。

このような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。

ニ 意見聴取は、次の手続によらなければならない。

(イ) 意見聴取の際に、過半数労働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3第1項)。

- ① 労働者派遣の役務の提供を受けようとする事業所その他派遣就業の場所
- ② 延長しようとする派遣期間

また、派遣先は、過半数労働組合等に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、派遣先の事業所等の業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合は、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数及び期間を定めずに雇用する労働者（正社員）の数の推移に関する資料等、意見聴取の参考となる資料も過半数労働組合等に提供すること。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、過半数労働組合等からの求めに応じ、部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましい。

（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の15（1）（19参照））

(ロ) 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3第2項）。

- 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 派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的であることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、派遣先の意向に基づき選出されたものでないこと。

なお、「投票、挙手等」の方法としては、「投票、挙手」のほか、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。

ただし、①に該当する者がいない事業所にあつては、②に該当する者とする（則第33条の3第2項）。

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（則第33条の5）。

意見を聴取した過半数代表者が、使用者の指名等の民主的な方法により選出されたものではない場合、派遣先の意向に基づき選出された場合、派遣可能期間の延長手続のための代表者選出であることを明らかにせずに選出された場合、管理監督者である場合については、事実意見聴取が行われていないものと同視できることから、労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日より施行）の適用があることに留意すること。

また、派遣先は、過半数代表者が意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない（則第33条の3第5項）。この「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含む。）や事務スペースの提供を行うことが含まれるものである。

(ハ) 派遣先は、派遣可能期間を延長するに当たっては、次に掲げる事項を書面に記載し、事業所単位の期間制限の抵触日から3年間保存しなければならない（則第33条の3第3項）。

- 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  
 ※過半数代表者の場合は選出方法についても併せて記載することが望ましい。
- ② (イ)により過半数労働組合等に通知した事項及び通知した日
- ③ 過半数労働組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容
- ④ 意見を聴いて、(イ)の②の延長しようとする派遣可能期間を変更したときは、その変更した派遣可能期間

なお、電磁的記録により当該書面の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等を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

派遣先が意見聴取の過程及び結果並びに対応方針等の説明の内容について故意に記録を記録せず又は記録を破棄した場合、意見聴取に当たり合理的な意見表明が可能となるような資料が派遣先から提供されない場合等については、延長手続を困難にすることから、厳正な対処が行われるべきであること。

(ニ) 派遣可能期間を延長するに当たっては、(ハ)①～④の事項を次に掲げるいずれかの方法によって、当該事業所の労働者に周知しなければならない。（則第33条の3第4項）

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- ② 書面を労働者に交付すること。
- ③ 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準じる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

ホ 派遣先は、派遣可能期間の延長について意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときは、事業所単位の期間制限の抵触日の前日までに、当該過半数労働組合等に対し、

(イ) 延長しようとする期間及びその理由

(ロ) 過半数労働組合等の異議（常用代替に関する意見に限る。）への対応に関する方針を説明しなければならない（法第40条の2第5項、則第33条の4第1項）。

また、派遣先は、過半数労働組合等に説明した日及び説明した内容を書面に記載し、事業所単位の期間制限の抵触日から3年間保存しなければならない。書面に記載した事項を(4)の二の(ニ)の①～③の方法によって、当該事業所等の労働者に周知しなければならない（則第33条

の4第2項及び第3項)。

なお、過半数労働組合等の異議への対応に関する方針等の説明は、労使自治の考え方に基づく実質的な話し合いができる仕組みの構築が目的であることに留意すること。

異議とは、派遣可能期間を延長することに反対する旨の意見のみならず、延長する期間を短縮する旨の意見や、例えば今回限り延長を認めるといった意見や、受入派遣労働者数を減らすことを前提に延長を認めるといった条件付き賛成の旨の意見も含まれる。

派遣先は、過半数労働組合等から、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労働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、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めるものとする。異議への対応に関する方針とは、例えば、派遣可能期間を延長しないことや、提示した延長する期間を短縮すること等を指す。

また、派遣先は、派遣可能期間を延長する際に過半数労働組合等から異議があった場合において、当該延長に係る期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするに当たり、再度、過半数労働組合等から異議があったときには、当該意見を十分に尊重し、派遣可能期間の延長の中止又は延長する期間の短縮、延長しようとする派遣労働者の数の減少等の対応を採ることについて検討した上で、その結論をより一層丁寧に過半数労働組合等に説明しなければならない。

なお、派遣先は派遣可能期間を延長しようとする場合の過半数労働組合等からの意見の聴取及び過半数労働組合等が異議を述べた場合の当該過半数労働組合等に対する派遣可能期間の延長の理由等の説明を行うにあたっては、誠実にこれらを行うよう努めなければならない。

#### へ その他

- (イ) 意見聴取は、派遣を受け入れようとする者の事業所等ごとに行う必要がある。
- (ロ) 派遣先は過半数労働組合等から(イ)の意見を聴くに当たっては、実際に意見の取りまとめに要する期間を過半数労働組合等に確認する等十分な考慮期間を設けること。意見聴取を行う時期については、意見聴取期間内であれば問題はないが、意見聴取の趣旨が常用代替が生じていないかの判断を現場の労使が行うことにある点にかんがみると、労働者派遣の役務の提供の受入開始に接近した時点よりも、ある程度の期間経過した後の方が望ましい。
- (ハ) なお、意見聴取に当たっては、派遣先は、意見聴取期間内であれば、過半数労働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を過半数労働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。ただし、この場合であっても、過半数労働組合等に十分な考慮期間を設けること。
- (ニ) 派遣を受け入れる前に意見聴取をすることや、複数回分の意見聴取をまとめて一度の意見聴取で3年を超える期間延長することはできない。
- (ホ) 派遣期間を延長する際には、意見聴取が必要であることから、新たな業務において派遣労働

者を受け入れる際に、派遣期間を延長する可能性がある場合は、その受入の考え方について過半数労働組合等に説明することが望ましい。

#### (5) 派遣先の事業所単位の期間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⑥までに掲げる場合以外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5の労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る事業所単位の期間制限の抵触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5の2の(2)参照）。

ロ また、派遣先は、派遣可能期間を延長したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、延長後の事業所単位の期間制限に抵触する日を通知しなければならない（法第40条の2第7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等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）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、派遣可能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。

ホ 派遣先は、派遣可能期間の延長に係る意見聴取の手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後3箇月が経過した後に再度当該労働者派遣の役務の提供を受けるような、実質的に派遣労働者の役務の受入れを継続する行為は、法の趣旨に反するものである。

## 6 派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用

### (1) 概要

派遣先は、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（法第40条の3）。

### (2) 意義

前述のとおり、派遣労働については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とするとともに、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則としている。

このような観点及び派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止の確保を図る観点から、特に雇用安定等の観点で課題がある有期雇用の派遣労働者については、課などの同一の組織単位

における継続的な受入れを3年までとする個人単位の期間制限を設けることとしたものである。つまり、有期雇用派遣労働者について、節目節目でキャリアを見つめ直し、キャリアアップの契機とすることで派遣労働への固定化の防止を図るものである。

### (3) 期間制限の考え方

5(3)イの場合を除き、派遣先の事業所単位の期間制限が延長された場合であっても、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

事業所等における組織単位については、法第40条の3の期間制限の目的が、派遣労働者がその組織単位の業務に長期にわたって従事することによって派遣就業に望まずに固定化されることを防止することであることに留意しつつ判断することになる。具体的には、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しているが、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものである。

ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意する必要がある。

### (4) その他

#### イ 労働者派遣期間の継続性の考え方

(イ) 同一の派遣労働者について、派遣先の同一の組織単位における就業の日と次回の就業の日との間の期間が3箇月以下であれば、派遣先は、事業所等における組織単位ごとの業務について、継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなす。この場合、同一の派遣労働者について、派遣元事業主が異なる場合であっても同一の派遣労働者と評価されることに留意すること。派遣先は、派遣労働者個人単位の期間制限に違反することをもって、派遣元事業主に対し、派遣労働者の交代を要求することができる。

(ロ) 派遣先は、派遣先の事業所等における業務について派遣元事業主から3年間を超える期間継続して労働者派遣（5(3)イ①から⑥までのいずれかに該当する場合を除く。）の役務の提供を受けようとする場合において、派遣可能期間の延長に係る手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後3箇月が経過した後に、再度当該派遣労働者の役務の提供を受けることは、趣旨に反するものであること。

ロ 派遣労働者個人単位の期間制限の延長はできない。

## 7 期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合の取扱い

### (1) 概要

厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、過半数労働組合等からの意見聴取をせずに事業所単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている場合、意見聴取をした際に過半数労働組合等が異議を述べたにもかかわらず説明義務を果たさなかった場合、派遣労働者



働者個人単位の期間制限を超えて同一の組織単位において同一の派遣労働者から労働者派遣の役務の提供を受けている場合、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、その者がその指導等に従わなかった場合等には、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）。

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2項、第12の3参照）。

## (2) 勧告、公表の内容

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。

## (3) 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。

## (4) 勧告、公表の手続

(イ) 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、最終的に勧告については、文書により期限を設けて行う。

また、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) また、勧告から原則として1箇月以内に公表すべく手続をとる。公表の方法は、(2)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鑑み、個別の事案に即して弾力的な対応を図ること。

## (5) 労働契約申込みみなし制度

労働者派遣の役務の提供を受ける者が、過半数労働組合等からの意見聴取をせずに事業所単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている場合（5（4）二（イ）、（ハ）及び（ニ）の場合を除く。）及び派遣労働者個人単位の期間制限を超えて同一の組織単位において同一の派遣労働者から労働者派遣の役務の提供を受けている場合には、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる（法第40条の6）。

なお、派遣先は、労働契約申込みみなし制度の下で、有期の労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、当該労働者の意向を踏まえつつ、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきものである。

## 8 特定有期雇用派遣労働者の雇用

### (1) 概要

派遣先は、派遣元事業主から雇用安定措置として特定有期雇用派遣労働者への直接雇用の依頼を

受けた場合において、引き続き当該特定有期雇用派遣労働者が従事していた業務に労働者を従事させるため、当該労働者派遣の役務の提供を受けた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、当該直接雇用の依頼の対象となった特定有期派遣労働者であって、継続して就業することを希望している者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければならない（法第40条の4）。

また、当該直接雇用の依頼の対象となった特定有期雇用派遣労働者であって、継続して就業することを希望している者のうち、派遣先の同一の組織単位において継続して3年間就業する見込みがある者に対しては、当該派遣先における求人情報を提供しなければならない（法第40条の5第2項）。

## (2) 意義

派遣労働への固定化防止の観点から派遣労働者個人単位の期間制限を設けているが、これにより派遣期間の上限等に達した派遣労働者については派遣先を失うことにより失職するおそれがある。このため雇用安定措置を設けているが、派遣労働者の中には、正社員等での直接雇用を希望しつつも、やむを得ず派遣就労に従事している者も存在していることから、雇用安定措置として派遣元事業主から直接雇用の依頼があったときは、派遣先も可能な限り雇用する等の責務を課すこととしたものである。

また、同一の組織単位において3年間継続就労した派遣労働者については、直接雇用の希望がよりかなえられるよう、上記の措置に加えて派遣先における直接雇用に係る募集情報を提供することとしたものである。

## (3) 優先雇用の努力義務

派遣先は、以下の①から③までをすべて満たす場合、受け入れている特定有期雇用派遣労働者を遅滞なく、雇い入れるよう努めなければならない。（法第40条の4）

- ① 派遣先の事業所等の組織単位ごとの同一の業務について1年以上継続して有期雇用派遣労働者（特定有期雇用派遣労働者）が派遣労働に従事したこと
- ② 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派遣の受入れ期間以後労働者を雇い入れようとする事
- ③ 当該特定有期雇用派遣労働者について派遣元事業主から法に定める雇用安定措置の一つとして直接雇用の依頼があったこと

## (4) 労働者募集情報の提供

派遣先は、一定の要件を満たした特定有期雇用派遣労働者について当該事業所における募集情報を提供する義務が課せられるがその具体的な要件は以下のとおり。（第40条の5第2項）

### イ 対象となる特定有期雇用派遣労働者

以下の①及び②を満たす者である。

- ① 派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して3年間派遣就労する見込みのある特定有期雇用派遣労働者
- ② 当該特定有期雇用派遣労働者について派遣元事業主から法に定める雇用安定措置の一つとして

直接雇用の依頼があったこと

ロ 派遣先が講ずる措置

当該特定有期雇用派遣労働者が就労している事業所等において労働者の募集を行うときは、当該募集を行う事業所等にその者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を掲示すること等により当該派遣労働者に周知すること

この募集情報は、正規雇用労働者に関するもののみならずパートタイム労働者、契約社員など当該事業所等において労働に従事する直接雇用の労働者に関するものである。ただし、特殊な資格を必要とするなど当該有期雇用派遣労働者が募集条件に該当しないことが明らかな場合まで周知が必要となるものではない。

周知の方法としては、事業所の掲示板に求人票を貼り出すこと、直接メール等で通知すること等のほか、派遣先から派遣元事業主に募集情報を提供し、当該派遣元事業主を通じて当該特定有期雇用派遣労働者に周知することとしても差し支えない。また、派遣元を通じずに募集情報を提供した際には、提供したことを派遣元にも情報提供することが望ましい。

周知した事項の内容については、派遣先において記録及び保存をすることが望ましい。

## 9 派遣先での正社員化の推進

### (1) 概要

派遣先は、当該派遣先の事業所等において1年以上就業している派遣労働者について、当該事業所その他派遣就業の場所において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときは、当該募集に係る事業所等に掲示することその他の措置を講ずることにより、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該派遣労働者に周知しなければならない（法第40条の5第1項）。

### (2) 意義

派遣労働者の中には、いわゆる正社員での直接雇用を希望しつつも、やむを得ず派遣就労に従事している者も存在していることから、これらの者について正社員として雇用される可能性の機会をできるだけ提供しようとするものである。

### (3) 具体的な措置の内容

派遣先は、受け入れている一定の派遣労働者について通常の労働者の募集情報を提供しなければならないこととされているが、その対象者と措置の内容は以下のとおり。

イ 対象となる派遣労働者

- (イ) 派遣先の同一の事業所等において1年以上の期間継続して就労している派遣労働者
- (ロ) この派遣労働者は、有期雇用派遣労働者に限らず、無期雇用派遣労働者も含まれる。
- (ハ) 同一の事業所等において1年以上の継続勤務があれば対象となり、これには途中で事業所内の組織単位を異動した場合も含まれる。

ロ 講ずべき措置

- (イ) 当該事業所等において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときに、当該募集に係る情報を当該派遣労働者に周知すること。
- (ロ) 「通常の労働者」とは、派遣先のいわゆる正規雇用労働者（常用雇用的な長期勤続を前提として雇用される者）を言う。
  - ※ 有期雇用は含まない。
- (ハ) 当該募集に係る情報は、新卒の学生を対象とした全国転勤の総合職の求人情報など当該派遣労働者に応募資格がないことが明白である場合は周知する必要はない。
- (ニ) 周知の方法としては、事業所の掲示板に求人票を貼り出すこと、直接メール等で通知すること等のほか、派遣先から派遣元事業主に募集情報を提供し、当該派遣元事業主を通じて当該派遣労働者に周知することとしても差し支えない。また、派遣元を通じずに募集情報を提供した際には、提供したことを派遣元にも情報提供することが望ましい。
- (ホ) 周知した事項の内容については、派遣先において記録及び保存をすることが望ましい。

## 10 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止

### (1) 概要

- イ 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（60歳以上の定年退職者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受け入れてはならない（法第40条の9第1項、則第33条の10第1項）。
- ロ 派遣先は、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば、イに抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない（法第40条の9第2項）。

### (2) 意義

第6の18を参照のこと。

### (3) 通知の方法

通知は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信により行わなければならない（則第33条の10第2項）。

### (4) 離職して1年を経過していない労働者を派遣労働者として受け入れた場合の取扱い

厚生労働大臣は、離職して1年を経過していない労働者を派遣労働者として受け入れた場合及び法第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、なお当該規定に違反している場合には、当該派遣先に対し、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、当該勧告を行った場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかった場合には、その旨を公表することができる（法第49条の2第2項）。

## 11 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、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」を選任し、派遣労働者の適正な就業を確保しなければならない(法第41条)。

### (2) 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(19参照))。

### (3) 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11及び12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

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

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。

例えば、以下のようなケースが考えられる。

- a 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。）
- b 一方で、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。

#### (4) 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全て含む。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全てをいう。

- 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5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6の15参照）。

- ロ 派遣可能期間の延長通知に関すること（5の(5)参照）。

ハ 派遣先における均衡待遇の確保に関すること

- ① 派遣先における教育訓練の実施状況の把握
- ② 利用できる福利厚生施設の把握
- ③ 派遣元に提供した派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行状況等の情報の把握

ニ 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（12 参照）。

ホ 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）。

ヘ 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。

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

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。

ト 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、ホ及びヘのほか、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。

#### (5) 派遣先責任者講習の受講

派遣先は、選任した派遣先責任者について、派遣就業に関する労働者派遣法や労働基準法等の趣旨、派遣先責任者の職務、必要な事務手続等に関する適切な知識を取得できるよう、派遣先責任者を新たに選任したとき、労働関係法令の改正が行われたとき等の機会を捉え、「派遣先責任者講習」を受講させることが望ましい。

## 12 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⑫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5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を直接訪れて連絡がとれる程度の内容であることが必要である。
- ⑤ 協定対象派遣労働者か否かの別
- ⑥ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別
- ⑦ 派遣就業をした日
- ・ 実際に就業した日の実績を記載する。
- ⑧ 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。
- ⑨ 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。
  - ・ 令第4条第1項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、当該号番号を付すこと。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではない。
  - ・ 「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、
    - (i) 無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合
    - (ii) 契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合
    - (iii) (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合
 のいずれかであり、かつその旨が派遣先管理台帳に明記されている場合である。
- ⑩ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ・ 派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこと。
  - ・ チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を記載することで足りるが、派遣労働者の適正な雇用管理を行うため、より具体的に記載することが望ましい。
- ⑪ 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位
- ⑫ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ・ 苦情の申出を受けた年月日、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（3の(2)のニ、19参照））。

- ・ 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。
- ⑬ 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- ・ 紹介予定派遣である旨
  - ・ 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
- ⑭ 教育訓練を行った日時及び内容
- ・ 業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る教育訓練（OJT）であって計画的に行われるもの及び業務の遂行の過程外において行われる教育訓練（off-JT）をいう。（則第35条の2第1号、第2号）
- ⑮ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- ⑯ 期間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
- ・ 法第40条の2第1項第2号による60歳以上の者か否か
  - ・ 法第40条の2第1項第3号イ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3号イに該当する業務である旨
  - ・ 法第40条の2第1項第3号ロ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3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1箇月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1箇月間の所定労働日数
  - ・ 法第40条の2第1項第4号に掲げる育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日
  - ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日
- ⑰ 派遣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な理由

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ぬこととされている。

(参考) 派遣先管理台帳の例

- 1 派遣労働者の氏名 □□□□□ (60歳未満)
- 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。
- 6 業務に伴う責任の程度 副リーダー (部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週  
1回程度有)
- 7 協定対象派遣労働者かの別 協定対象派遣労働者ではない
- 8 無期雇用か有期雇用かの別 有期雇用
- 9 派遣就業した事業所の名称、就業場所及び組織単位 △△△△株式会社霞が関支店 経理課
- 10 派遣就業した事業所の所在地  
〒100-8916 千代田区霞が関〇-〇-〇 TEL 3593-\*\*\*\* (内線571)
- 11 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ 内線 100
- 12 派遣先責任者 総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 5720
- 13 就業状況
 

(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)		
- 14 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)

☆月〇日(金) 同一の部署内の男性労働者が、顔を合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。
- 15 教育訓練の日時及び内容  
〇月〇日(水) 15:00~17:00

入職時に社内で通常使用するPC等を利用しての基礎的訓練の実施

16 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6の12参照）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、⑦、⑧、⑨、⑩及び⑪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箇月ごとに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等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）。

13 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（19参照）、第6の15の(5)のニ参照）。また、労働・社会保険に加入している派遣労働者については、派遣元事業主から送付されてくる被保険者証の写し等を確認すること。

「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。

## 14 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（19参照））。

## 15 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6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（19参照））。

ロ 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。

ハ ただし、本取扱いは、あくまでも個々の派遣労働者の特定につながる行為をしないようにすることを目的とするものであり、業務に必要な技術や技能の水準を指定するため、技術・技能レベル（取得資格等）と当該技術・技能に係る経験年数などを記載するいわゆるスキルシートを送付することをもってこの規定に違反しているということにはならないこと。

なお、スキルシートに「当社に就労経験を有すること」のような記述を行うことは、必要とす

る技術を明確にしていないほか、具体的な派遣労働者が特定される可能性が高いことから適当ではないこと。

## 16 性別・障害の有無・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（19参照））。

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) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止等

派遣先は、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、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないので、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（19参照））。

また、職業安定法第3条、障害者雇用促進法の趣旨からも、障害の有無を理由とする差別的取扱いを行ってはならない。

### (3) 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、労働施策総合推進法第9条及び職業安定法第3条の趣旨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。

### (4) 派遣労働者の募集及び採用に係る年齢制限の禁止に向けた取組

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、労働施策総合推進法第9条の趣旨を踏まえ、また、派遣元事業主が労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号に掲げる例外事由を除き、募集、採用に係る年齢制限の禁止が義務化されたことに鑑み、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。

### (5) 15の「派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止等」との関係

性別、年齢等による差別的な取扱いの禁止の観点と特定目的行為の禁止の観点から提供が望ましくない情報は別のものであるので、留意する必要がある。

## 17 紹介予定派遣

紹介予定派遣を行う場合の取扱いについては、第1の4及び第5の2の(1)のイの(ハ)⑩によるほ

か、派遣先は次の(1)から(7)までに留意すること。

### (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箇月を超えて、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)（19参照））。

### (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等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)（19参照））。

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13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、電子メール等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等（ファクシミリ又は電子メール等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。）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・障害の有無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)、(4)及び(5)において、派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、直接採用する場合と同様に、労働施策総合推進法第9条及び労働施策総合推進法施行規則第1条の3、男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」並びに障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）」の内容と同旨の内容の措置を適切に講ずるものと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・障害の有無による差別を行ってはならない。

また、派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならない（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(1)（19参照））。

（派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄））

第2 派遣先が講ずべき措置

18 紹介予定派遣

(3) 派遣先が特定等に当たり労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の

充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第9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（義務教育学校の前期課程を含む。）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7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 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7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

(5) 派遣先が特定等に当たり障害者雇用促進法第34条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

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、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること。

イ 特定等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ウ 特定等に当たって、障害者でない者を優先すること。

エ 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の特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者と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 ①に関し、特定等に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行って差し支えないこと。一方、特定等に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行ってはならないこと。
- ③ ①及び②に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。
- ④ 派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

#### (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鑑み、派遣先が、試験、面接、履歴書の送付等により派遣労働者を特定する場合は、業務遂行能力に係る試験の実施や資格の有無等、社会通念上、公正と認められる客観的な基準によって行われることが必要であることに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6の25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6の25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。

## 18 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（19参照））。

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5の2の(1)のイの(ハ)の⑩参照）、紹介予定派遣に必要とされる措置を行うことが必要である。

## 19 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12）。

### (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」、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」及び平成30年厚生労働省告示第430号「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」による。

## 20 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

日雇派遣については、必要な雇用管理がなされず、労働者保護が果たされない等といった課題が

指摘されている。そのため、適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められている業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等を除き、原則禁止とされている（第6の17参照）。

なお、日雇派遣の禁止の例外として認められる場合であっても、日雇派遣労働者の安全衛生確保は重要な課題であり、日雇派遣の禁止の例外として日雇派遣労働者を受け入れる場合には、派遣先においても、派遣元事業主における雇入時の安全衛生教育の実施状況の確認を確実に実施するとともに、派遣先の義務とされている危険有害業務の特別教育や日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容の派遣元事業主への積極的な情報提供等を確実に実施すること。

「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」の取扱い等については、第6の28を参照のこと。

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

ガイドラインは、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。この「待遇」のうち、法第40条第2項の教育訓練（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練）及び法第40条第3項の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、派遣先が実施し、又は利用の機会を付与することが必要であることから、ガイドラインも踏まえて適切に対応すること。詳細は第6の4の(7)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 令和2年厚生労働省告示第346号)

### 第1 趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（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、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、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 性別による差別及び障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

##### (1) 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。

##### (2) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

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、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第2条第1号に規定する障害者（以下単に「障害者」という。）であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないこと。

#### 5 労働者派遣契約の定め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違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違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

イ 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 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派

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

(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、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) 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う場合であつて、派遣元事業主から請求があつたときは、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

(1) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれることに留意すること。

(2) 苦情の処理を行う際の留意点等

派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法（昭和24年法律第174号）上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に留意し、特に、労働者派遣法第44条の規定により派遣先の事業を派遣中の労働者を使用する事業と、労働者派遣法第45条及び第46条の規定により派遣先の事業を行う者を派遣中の労働者を使用する事業者と、労働者派遣法第47条の2から第47条の4までの規定により労働者派遣の役務の提供を受ける者を派遣労働者を雇用する事業主とみなして労働関係法令を適用する事項については、誠実かつ主体的に対応しなければならぬこと。また、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とともに、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つて、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、労働者派遣法第40条第1項から第3項までに定めるもののほか、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並びに派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよ

うに配慮しなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣法第40条第5項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者の賃金、教育訓練、福利厚生等の実状をよりの確に把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供するとともに、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の職務の評価等に協力するように配慮しなければならないこと。

(2) 労働者派遣に関する料金の額

イ 派遣先は、労働者派遣法第26条第11項の規定により、労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、労働者派遣法第30条の4第1項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては労働者派遣法第30条の3の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第2号から第5号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならないこととされているが、当該配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められるものであること。

ロ 派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければならないこと。

(3) 教育訓練・能力開発

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対して労働者派遣法第40条第2項の規定による教育訓練を実施する等必要な措置を講ずるほか、派遣元事業主が労働者派遣法第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施するに当たり、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、派遣労働者が当該教育訓練を受講できるよう可能な限り協力するとともに、必要に応じた当該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。派遣元事業主が行うその他の教育訓練、派遣労働者の自主的な能力開発等についても同様とすること。

(4) 障害者である派遣労働者の適正な就業の確保

① 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと。

② 派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力す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。

また、労働者派遣法第42条第1項及び第3項において、派遣先は派遣先管理台帳に派遣就業をした日ごとの始業及び終業時刻並びに休憩時間等を記載し、これを派遣元事業主に通知しなければならないとされており、派遣先は、適正に把握した実際の労働時間等について、派遣元事業主に正確に情報提供すること。

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及び第40条の3の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替及び派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることの防止を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）ごとの業務について、派遣元事業主から労働者派遣法第40条の2第2項の派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣（同条第1項各号のいずれかに該当するものを除く。以下この14において同じ。）の役務の提供を受けてはならず、また、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこと。

(1) 事業所等については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、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) 事業所等における組織単位については、労働者派遣法第40条の3の労働者派遣の役務の提供を



受ける期間の制限の目的が、派遣労働者がその組織単位の業務に長期間にわたって従事することによって派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることを防止することにあることに留意しつつ判断すること。すなわち、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しており、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものであること。ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意すること。

- (3) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等ごとの業務について、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。
  - (4) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、同一の派遣労働者に係る新たな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。
  - (5) 派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について派遣元事業主から3年間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、派遣可能期間の延長に係る手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後3月が経過した後再度当該労働者派遣の役務の提供を受けるような、実質的に派遣労働者の受入れを継続する行為は、同項の規定の趣旨に反するものであること。
- 15 派遣可能期間の延長に係る意見聴取の適切かつ確実な実施
- (1) 意見聴取に当たっての情報提供
 

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、過半数労働組合等（同項に規定する過半数労働組合等をいう。以下同じ。）に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合には、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数及び当該派遣先に期間を定めずに雇用される労働者の数の推移に関する資料等、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるに当たり参考となる資料を過半数労働組合等に提供するものとする。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、過半数労働組合等からの求めに応じ、当該派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましいこと。
  - (2) 十分な考慮期間の設定
 

派遣先は、過半数労働組合等に対し意見を聴くに当たっては、十分な考慮期間を設けること。
  - (3) 異議への対処
 

イ 派遣先は、派遣可能期間を延長することに対して過半数労働組合等から異議があった場合に、労働者派遣法第40条の2第5項の規定により当該意見への対応に関する方針等を説明するに当たっては、当該意見を勘案して当該延長について再検討を加えること等により、当該過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。

ロ 派遣先は、派遣可能期間を延長する際に過半数労働組合等から異議があった場合において、当該延長に係る期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするに当たり、再度、過半数労働組合等から異議があったときは、当該意見を十分に尊重し、派遣可能期間の延長の中止又は延長する期間の短縮、派遣可能期間の延長に係る派遣労働者の数の削減等の対応を採ることについて検討した上で、その結論をより一層丁寧に当該過半数労働組合等に説明しなければならないこと。
  - (4) 誠実な実施
 

派遣先は、労働者派遣法第40条の2第6項の規定に基づき、(1)から(3)までの内容を含め、派遣可能期間を延長しようとする場合における過半数労働組合等からの意見の聴取及び過半数労働組合等が異議を述べた場合における当該過半数労働組合等に対する派遣可能期間の延長の理由等の説明を行うに当たっては、誠実にこれらを行うよう努めなければならないものとする。
- 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及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣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及び作業内容変更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こと、派遣元事業主が健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため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当たっては、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その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この(2)において「電子メール等」という。）（当該派遣元事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示すること。

## (3) 派遣先が特定等に当たり労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第9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、派遣労働者がある年齢にかかわらず、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（派遣労働者がある年齢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場合）

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しない場合であって学校（小学校（義務教育学校の前期課程を含む。）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7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つてはならない措置等

- 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できることと要件とすること。
- 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
- (5) 派遣先が特定等に当たり障害者雇用促進法第34条の趣旨に照らし行ってはならない措置等
- 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、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること。
  - イ 特定等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ウ 特定等に当たって、障害者でない者を優先すること。
  - エ 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の特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者と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 ①に関し、特定等に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行って差し支えないこと。一方、特定等に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行ってはならないこと。
- ③ ①及び②に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。
- ④ 派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。