

日雇派遣に関わる

派遣元事業主

派遣先

派遣労働者

の皆様へ

日雇派遣指針 労働者派遣法施行規則改正 について

厚生労働省では、日雇派遣指針の策定、労働者派遣法施行規則の改正により、日雇派遣労働者の雇用の安定等に向けた取組を進めており、この指針等に基づいて、都道府県労働局が周知啓発や指導監督を行っていきます。

適正な派遣就業のために、日雇派遣にかかわる派遣元事業主・派遣先・派遣労働者におかれては、十分に内容を理解してください。

厚生労働省・都道府県労働局

目次

1. 日雇派遣指針の概要 P.2
2. 労働者派遣法施行規則改正の概要 P.8
3. 日雇派遣指針（本文） P.9
4. 都道府県労働局需給調整事業担当連絡先一覧 . . P.12

日雇派遣指針の概要

第1 趣旨

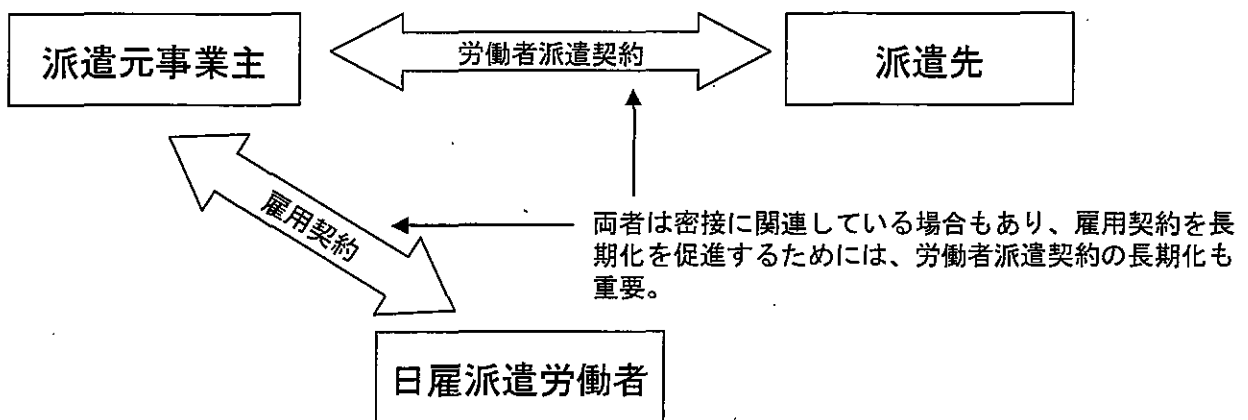
- この指針の対象となる日雇派遣労働者の範囲は、日々又は30日以内の期間を定めて派遣元事業主に雇用される者となります。また、この指針は、日雇派遣労働者を雇用する派遣元事業主、日雇派遣労働者に指揮命令する派遣先が講ずべき措置を定めたものとなっています。

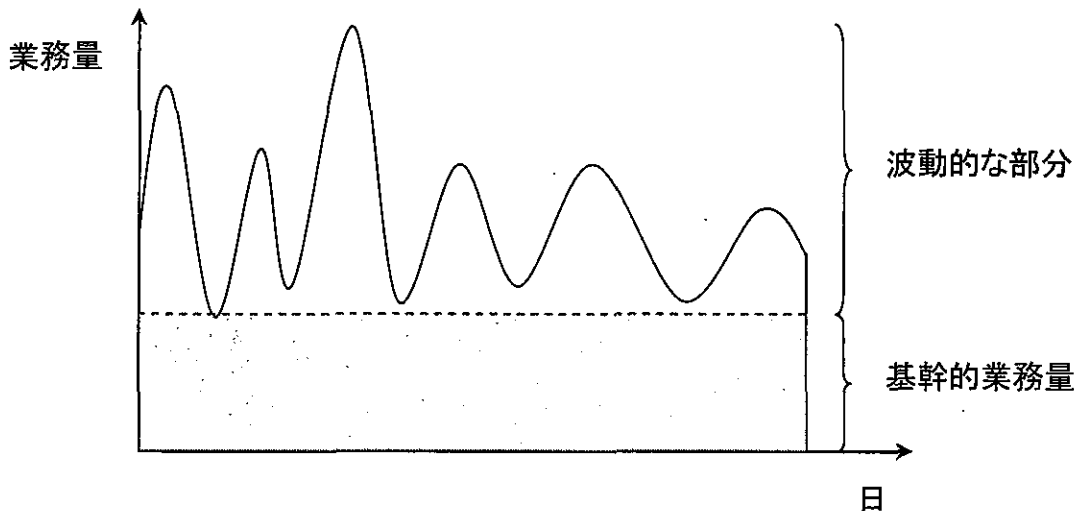
※30日以内の期間を定めた雇用契約を更新して通算30日を超えるような場合でも対象となります。

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

- 派遣元事業主と派遣先は、労働者派遣契約を締結する前に、互いに、日雇派遣労働者の就業条件をよく確認しなければなりません。

- 派遣元事業主と派遣先は、協力して、労働者派遣契約の期間を長くしなければなりません。それに伴い、派遣元事業主は、雇用契約の期間を長くしなければなりません。





例えば、波動性のある業務であっても、少なくとも、基幹的業務量については、労働者派遣契約の期間を長期化することは可能。

- 派遣先は、労働者派遣契約の解除の際には、派遣元事業主の合意を得なければなりません。
- 派遣元事業主と派遣先は、連携して、労働者派遣契約の解除が行われた場合には、派遣先の関連会社での就業のあっせんをするなど、日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図らなければなりません。
- 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を解除する場合には、日雇派遣労働者の新たな就業の確保を図らなければなりません。これができないときには、派遣元事業主に対して、損害賠償等を行わなければなりません。
- 派遣先は、派遣元事業主から請求があったときは、解除の理由を明らかにしなければなりません。

第3 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

- 派遣元事業主は、定期的な派遣先の巡回、派遣労働者からの就業状況の確認等により労働者派遣契約に定められた就業条件を確保しなければなりません。
- 派遣先は、指揮命令者等の関係者への就業条件の周知徹底、労働者派遣契約ごとに少なくとも1回以上の就業場所の巡回・指揮命令者からの就業状況の報告等により労働者派遣契約に定められた就業条件を確保しなければなりません。

※派遣先による就業場所の巡回等については、日々の労働者派遣契約であれば、毎日行わなければなりません。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りません。

第4 労働・社会保険の適用の促進

- 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が所持する手帳への印紙の貼付又は必要な届出などの手続を適切に行わなければなりません。
- 派遣元事業主は、派遣先に対し、当該日雇派遣労働者に係る労働・社会保険の手続状況を通知し、これが行われていない場合は、派遣先と派遣労働者にその理由の通知を行わなければなりません。
- 派遣先は、派遣元事業主が適切に手続を行っていないと考えられる場合には、適切に行ってから派遣するよう求めなければなりません。

日雇労働被保険者（雇用保険）として給付を受けるには・・・

日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者が一定の要件を満たす場合は、労働者本人が公共職業安定所に対し、手帳の交付申請を行います。

派遣元事業主は、手帳を所持する労働者を日雇派遣労働の形態で雇用し、賃金を支払う都度、手帳に印紙の貼付を行います。

前2月に26枚以上の印紙が手帳に貼られていると、給付を受ける資格が発生します。

なお、契約上、日々又は30日以内の期間を定めて雇用している労働者であっても、実質的に継続的な雇用を行っている場合は、雇用保険の一般被保険者に該当する可能性があります。この場合、派遣元事業主は、公共職業安定所に対し、雇用保険被保険者資格取得届を提出する必要があります。（特に、当該事業所における週所定労働時間が2月連続で20時間以上を超える場合は、一般被保険者に該当する可能性が高くなります。）

また、労働者の方が一般被保険者に該当することの確認をハローワークに請求することもできます。（下図※）

日雇特別被保険者（健康保険）として給付を受けるには・・・

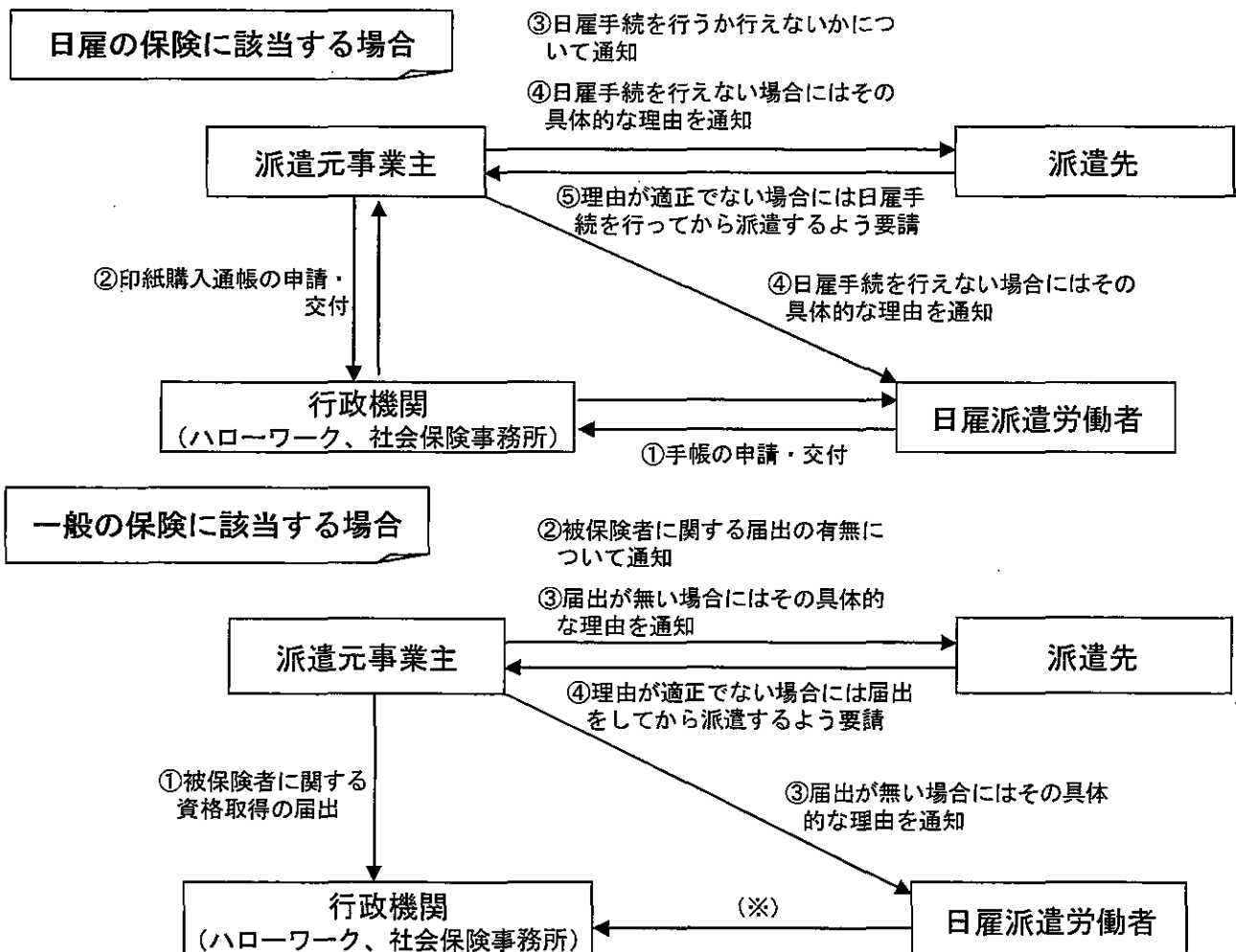
日々又は2月以内の期間を定めて雇用される者等が一定の要件を満たす場合は、労働者本人が社会保険事務所に対し、手帳の交付申請を行います。

派遣元事業主は、手帳を所持する労働者を日雇派遣労働の形態で雇用し、使用する日ごとに、手帳に印紙の貼付を行います。

さらに、受診する月の前2月に26枚（又は前6月に78枚）以上の印紙が手帳に貼られていると、保険給付を受ける資格が発生します（初めて手帳の交付を受けた者には、一定期間に限り特別療養費が支給され、3割の窓口負担で受診できます）。

なお、契約上、日々又は2月以内の期間を定めて雇用している労働者であっても、①日々契約の労働者については1月を超え同一の事業所に引き続き雇用される場合、②2月以内の契約の労働者については契約の雇用期間を超え同一の事業所に引き続き雇用される場合には、健康保険の一般被保険者に該当します。この場合、派遣元事業主は、社会保険事務所等に対し、健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届を提出する必要があります。

また、労働者の方が一般被保険者に該当することの確認を社会保険事務所に請求することもできます。（下図※）



各保険の詳しい内容や手続等に関しては、最寄りのハローワーク（雇用保険関係）又は社会保険事務所（健康保険、厚生年金保険関係）へお尋ねください。

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（抜粋）

（平成20年厚生労働省告示第36号）

第一 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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第三章第一節から第三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（平成十一年労働省告示第百三十七号。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（平成十一年労働省告示第百三十八号。以下「派遣先指針」という。）に加えて、日々又は三十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。

第二 ～ 第三（略）

第四 労働・社会保険の適用の促進

一 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（昭和四十九年法律第百十六号）第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者又は健康保険法（大正十一年法律第七十号）第三条第二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。

二 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（昭和六十一年労働省令第二十号）第二十七条の二第一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。

三 派遣先に対する通知

派遣元事業主は、労働者派遣法第三十五条に基づき、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。

四 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。

五 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。

第五 ～ 第十三（略）