

新	旧	
第5 事業報告等 1 事業報告書、収支決算書 略 (1) 事業報告書 略 イ 年度報告については、派遣元事業主における事業年度（<u>事業主ごとに定められた決算期に基づく。</u>）の事業報告であって、派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金・賃金の額、労働者派遣事業の売上高、キャリアアップに資する教育訓練の実施状況等としている。 ロ～ニ 略 ホ 提出期限 事業報告書の提出期限は、<u>派遣元事業主</u>の事業年度の終了の日の属する月の翌月以後最初の毎年6月30日とする（則第17条第3項第1号）。したがって、例えば、事業年度が6月に終了する派遣元事業主については、<u>α</u>年6月30日までに提出すべき事業報告書は、<u>α</u>－1年6月に終了した事業年度 ホ 提出期限 事業報告書の提出期限は、<u>派遣元事業主</u>の事業年度の終了の日の属する月の翌月以後最初の毎年6月30日とする（則第17条第3項第1号）。したがって、例えば、事業年度が6月に終了する派遣元事業主については、<u>α</u>年6月30日までに提出すべき事業報告書は、<u>α</u>－1年6月に終了した事業年度 (2) 収支決算書 収支決算書は、派遣元事業主の<u>報告対象</u>事業年度における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売り上げ等の状況について厚生労働大臣に報告を求めているものである。 報告内容としては、<u>報告対象</u>事業年度末における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売上高等としており、以下<u>に留意すること。</u> イ 派遣元事業主が法人である場合 収支決算書の記載に代えて、<u>報告対象</u>事業年度における<u>確定した決算</u>の貸借対照表及び損益計算書を添付することとして<u>も</u>差し支えない。 なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）<u>による記</u>	第5 事業報告等 1 事業報告書、収支決算書 略 (1) 事業報告書 略 イ 年度報告については、派遣元事業主における事業年度（<u>派遣元事業主ごとに</u> <u>り異なるものである。</u>）の事業報告であって、派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金・賃金の額、労働者派遣事業の売上高、キャリアアップに資する教育訓練の実施状況等としている。 ロ～ニ 略 ホ 提出期限 事業報告書（<u>I 年度報告・II 6月1日現在の状況報告</u>）の提出期限は、<u>毎事業年度</u> <u>における</u>事業年度の終了の日の属する月の翌月以後最初の毎年6月30日とする（則第17条第3項第1号）。したがって、例えば、事業年度が6月に終了する派遣元事業主については、<u>平成α</u>年6月30日までに提出すべき事業報告書は、<u>平成α</u>－1年6月に終了した事業年度 (2) 収支決算書 収支決算書は、<u>各</u>派遣元事業主の<u>当該</u>事業年度における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売り上げ等の状況について厚生労働大臣に報告を求めているものである。 報告内容としては、<u>当該</u>事業年度末における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売上高等としており、以下<u>の留意点がある。</u> イ 派遣元事業主が法人である場合 収支決算書に代えて、<u>当該</u>事業年度における<u>労働者派遣事業に係る</u>貸借対照表及び損益計算書（<u>確定した決算であること。</u>）を提出することとして差し支えない。 なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）<u>のもので</u>	P88 上から 13行目 P88 下から 10行目 ～ 12行目 P88 下から 1行目 ～ 3行目 P89 上から 2行目 ～ 4行目

載となっており、労働者派遣事業に係る売上額が確認できる状況が望ましいこと。

ロ 派遣元事業主が個人事業主である場合

個人事業主で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、収支決算書の記載に代えて、報告対象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。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。）を添付することとしても差し支えない。

なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）による記載となっており、労働者派遣事業に係る売上額が確認できる状況が望ましいこと。

ハ 派遣元事業主が労働者派遣事業以外の事業と兼業する場合等において、収支決算書については、事業区分単位（セグメント）による記載となっており、のもので労働者派遣事業に係る内容の確認をできる状況が望ましいこと。ただし、事業区分単位（セグメント）の決算としていない場合やその把握が困難な場合等については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。

なお、記載に代えて、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。

ニ 略

ホ 提出部数等

派遣元事業主は、作成した収支決算書について、正本1通及びその写し2通について、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。（則第20条）。

なお、記載に代えて、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。

事業主管轄労働局は、派遣元事業主から提出された収支決算書について記載事項に不備がないことを確認の上受理し、正本1通を本省に送達すると共に、そのうち1通を提出者に控えとして交付する。

ヘ 略

(削除)

労働者派遣事業に係る売上額が確認できるものであること。

ロ 派遣元事業主が個人事業主である場合

個人事業主で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、収支決算書に代えて、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。）を提出することとして差し支えない。

なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）のもので労働者派遣事業に係る売上額が確認できるものであること。

ハ 当該派遣元事業主が労働者派遣事業以外の事業と兼業する場合等において、収支決算書については、事業区分単位（セグメント）のもので労働者派遣事業に係る内容の確認をできるものであること、ただし、事業区分単位（セグメント）の決算としていない場合等、その把握が困難な場合等については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。

これは、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。

ニ 略

ホ 提出部数等

派遣元事業主は、作成した収支決算書について、正本1通及びその写し2通について、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。（則第20条）。

これは、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。

事業主管轄労働局は、派遣元事業主から提出された収支決算書について記載事項に不備がないことを確認の上受理し、正本1通を本省に送達すると共に、そのうち1通を提出者に控えとして交付する。

ヘ 略

ト 留意事項

労働政策審議会（労働力需給制度部会）には、その適切な審議に資するよう様々な報告事項がある。

P89
上から
5行目

P89
上から
11行目

P89
下から
16行目

P89
下から
10行目

2 関係派遣先に対する労働者派遣の制限等 略 (1)～(2) 略 (3) 報告の方法等 イ 略 ロ 提出期限 関係派遣先割合報告書の提出期限は、派遣元事業主の事業年度経過後3箇月以内とする(則第17条の2)。 ハ 略 3～5 略 6 個人情報等の保護 (1) 略 (2) 個人情報の収集、保管及び使用 略 イ～ハ 略 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、法第35条第1項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。	<u>第3の1の(10)のロの(ロ)のとおり、労働政策審議会(労働力需給制度部会)への報告事項として、初めての許可より2年後における資産等の状況の報告を行うこととなったことから、収支決算書の内容に関する追加報告事項を求める場合があるが、同審議会の審議を円滑にするため、派遣元事業主に対して可能な限り協力するように求めること。</u> 2 関係派遣先に対する労働者派遣の制限等 略 (1)～(2) 略 (3) 報告の方法等 イ 略 ロ 提出期限 関係派遣先割合報告書の提出期限は、派遣元事業主の事業の毎事業年度経過後3箇月以内とする(則第17条の2)。 ハ 略 3～5 略 6 個人情報の保護 (1) 略 (2) 個人情報の収集、保管及び使用 略 イ～ハ 略 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、法第35条第1項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。	P89 下から 5行目 から 10行目
		P91 上から 15行目
		P95 下から 6行目

・ 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（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。

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）のニ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、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

・ 「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、個人情報保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）第18条第4項に規定する「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、同条第1項及び第2項による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っては、「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」に該当するものではなく、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。

・ 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（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。

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）のニ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、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

・ 「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、個人情報保護法第18条第4項に規定する「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、同条第1項及び第2項による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っては、「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」に該当するものではなく、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。

P97
上から
18行目

・ 個人情報保護法第23条において、個人データを第三者に提供することについて定めているものであるが、労働者派遣業務においては、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、派遣労働者となろうとする者から同意をあらかじめ得るように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。 ・ 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、個人情報保護法第23条第1項の「第三者提供」に該当するものであるが、派遣元事業主が法第35条第1項各号に掲げる事項を派遣先に通知する場合は、個人情報保護法第23条第1号の「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）略 （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、<u>個人情報保護法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。）</u>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7の24及び第10参照）。 （5）略	・ 個人情報保護法第23条において、個人データを第三者に提供することについて定めているものであるが、労働者派遣業務においては、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、派遣労働者となろうとする者から同意をあらかじめ得るように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。 ・ 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、個人情報保護法第23条第1項の「第三者提供」に該当するものであるが、派遣元事業主が法第35条第1項各号に掲げる事項を派遣先に通知する場合は、個人情報保護法第23条第1号の「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）略 （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、<u>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。）</u>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7の24及び第10参照）。 （5）略
---	--

新	旧
第6 労働者派遣契約 1 略 2 契約の内容等 (1) 契約内容 イ 契約事項の定め (i)～(v) 略 (ハ) 契約事項 略 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こと。 ・ 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。 ・ 業務の内容に令第4条第1項各号に掲げる業務が含まれるときは、日雇労働者に係る労働者派遣が可能な業務であることを労働者派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該号番号を付すること。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	第6 労働者派遣契約 1 略 2 契約の内容等 (1) 契約内容 イ 契約事項の定め (i)～(v) 略 (ハ) 契約事項 略 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こと。 ・ 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。 ・ 業務の内容に令第4条第1項各号に掲げる業務が含まれるときは、日雇労働者派遣が可能な業務であることを労働者派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該号番号を付すること。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<u>労働者派遣契約</u>において明記されている場合である。 ②～⑧ 略 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あっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項 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従事すべき業務の内容及び労働条件等 【例】 I 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項 II 労働契約の期間に関する事項 III 試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項 ※ ただし、紹介予定派遣により雇い入れた労働者について試用期間を設けることは望ましくない。 IV 就業の場所に関する事項 V 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項 VI 賃金の額に関する事項 VII 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項 VIII 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項 ・ 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、派遣元事業主の求めに応じ、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	(iii) (a) 又は(b)の労働者派遣に限る場合 のいずれかであり、<u>かつその旨が派遣契約</u>において明記されている場合である。 ②～⑧ 略 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あっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項 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従事すべき業務の内容及び労働条件等 【例】 I 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項 II 労働契約の期間に関する事項 III 試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項 ※ ただし、紹介予定派遣により雇い入れた労働者について試用期間を設けることは望ましくない。 IV 就業の場所に関する事項 V 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項 VI 賃金の額に関する事項 VII 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項 VIII 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項 ・ 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、派遣元事業主の求めに応じ、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
--	---

P101
上から
1行目

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「電子メール等」という。）の送信の方法（当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。以下同じ。）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
- ・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

⑩～⑪ 略

⑫ 派遣元事業主及び派遣先との間で、派遣先が当該派遣労働者に対し、派遣先が設置及び運営する物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設であって現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（給食施設、休憩室及び更衣室を除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与、教育訓練その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合には、当該便宜の供与に関する事項についても記載すること（法40条第4項、則第22条第3号、派遣先指針第2の9(1)）。

⑬ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置（則第22条第4号）。

なお、派遣先が派遣元事業主に紹介手数料を払うのは、派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合において、派遣先がその職業紹介により当該派遣労働者を雇用したときに限られる。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2(2)ロ）。紹介手数料のことを定める場合については、可能な限り記載例のように詳細に記載することが望ましいが、紹介手数料の額までを記載することまでは要しない（紹介手数料については別途定めるといった記載でも差し支えない。）。

⑭～⑮ 略

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
- ・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

⑩～⑪ 略

⑫ 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（法40条第4項、則第22条第3号、派遣先指針第2の9(1)）。

⑬ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置（則第22条第4号）。

なお、派遣先が派遣元事業主に手数料を払うのは、派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合において、派遣先がその職業紹介により当該派遣労働者を雇用したときに限られる。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2(2)ロ）。紹介手数料のことを定める場合については、可能な限り記載例のように詳細に記載することが望ましいが、紹介手数料の額までを記載することまでは要しない（紹介手数料については別途定めるといった記載でも差し支えない。）。

⑭～⑮ 略

P103
上から
21行目

P103
下から
5行目

P104
上から
4行目

(参考) 労働者派遣契約の定め例(有期雇用派遣労働者を派遣する場合) 〇〇〇〇株式会社(派遣先)と□□□□株式会社(派遣元事業主)(派 ***-*****)とは、次のとおり労働者派遣契約を締結する。 1～4 略 5 派遣期間 <u>2019年4月</u>1日から<u>2019年</u>9月30日まで (※紹介予定派遣の場合は、6箇月以内の期間とする。) 6～16 略 17 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与 派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える<u>診療所</u>については、 本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるよ うに配慮しなければならないこととする。 18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合 には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。 また、職業紹介を経由して行うこととし、<u>紹介</u>手数料として、派遣先は派遣元 事業主に対して、支払われた賃金額の●●分の●●に相当する額を支払うもの とする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の 雇用に係る賃金として支払われた賃金額の●分の●に相当する額とする 19～20 略	(参考) 労働者派遣契約の定め例(有期雇用派遣労働者を派遣する場合) 〇〇〇〇株式会社(派遣先)と□□□□株式会社(派遣元事業主)(派 ***-*****)とは、次のとおり労働者派遣契約を締結する。 1～4 略 5 派遣期間 <u>平成27年10月</u>1日から<u>平成28年</u>9月30日まで (※紹介予定派遣の場合は、6箇月以内の期間とする。) 6～16 略 17 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与 派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える<u>給食施設、休憩室、 及び更衣室</u>については、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対 しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならないこととする。 18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合 には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。 また、職業紹介を経由して行うこととし、<u>手数料</u>として、派遣先は派遣元事業 主に対して、支払われた賃金額の●●分の●●に相当する額を支払うもの とする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の 雇用に係る賃金として支払われた賃金額の●分の●に相当する額とする 19～20 略	P105 上から 19行目
ロ 略 (2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知 イ～ロ 略 ハ 通知の方法等 (イ) 派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知については、労働者 派遣契約の締結に際し、あらかじめ、労働者派遣(第8の5の(3)のイの①から⑥ までに該当する労働者派遣を除く)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<u>等</u>の送信をすることにより行わなければならない(則第24	ロ 略 (2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知 イ～ロ 略 ハ 通知の方法等 (イ) 派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知については、労働者 派遣契約の締結に際し、あらかじめ、労働者派遣(第8の5の(3)のイの①から⑥ までに該当する労働者派遣を除く)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<u>電子メール</u>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	P106 下から 5行目
		P107 上から 1行目
		P109 上から 5行目

条の2)。 (ロ)～(ハ) 略 ニ 派遣労働者への明示 (イ) 派遣元事業主は、第8の5の(3)のイの①から⑥までに掲げる労働者派遣以外の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、当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が期間制限に抵触することとなる最初の日及び当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない(法第34条第1項第3号、第4号)。なお、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日の明示は、派遣可能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等(ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。)を交付することにより行わなければならない(則第26条、第7の10の(4)及び(5)参照)。 また、派遣労働者への明示については、個人単位の期間制限(第8の6参照)と事業所単位の期間制限(第8の5参照)の2種類を示す必要がある点に留意すること(第7の10の(4)参照)。 (ロ)～(ハ) 略 ホ その他 派遣先は、事業所における派遣可能期間を延長した時は、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可能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7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等の送信をすることにより行わなければならない(則第33条の6、第8の5の(5)参照)。 (3) 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5の3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	の2)。 (ロ)～(ハ) 略 ニ 派遣労働者への明示 (イ) 派遣元事業主は、第8の5の(3)のイの①から⑥までに掲げる労働者派遣以外の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、当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が期間制限に抵触することとなる最初の日及び当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない(法第34条第1項第3号、第4号)。なお、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日の明示は、派遣可能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26条、第7の10の(4)及び(5)参照)。 また、派遣労働者への明示については、個人単位の期間制限(第8の6参照)と事業所単位の期間制限(第8の5参照)の2種類を示す必要がある点に留意すること(第7の10の(4)参照)。 (ロ)～(ハ) 略 ホ その他 派遣先は、事業所における派遣可能期間を延長した時は、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可能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7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33条の6、第8の5の(5)参照)。 (3) 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5の3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	P109 上から 18行目	P109 下から 4行目
--	--	------------------------------	-----------------------------

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<u>等</u>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2項、則第23条、則第24条）。 ロ 略 ハ 派遣先の講ずべき措置の定め 略 ①～⑪ 略 ⑫ 法第40条の9第2項の離職後1年以内の派遣労働者の受入れ禁止について、派遣先が派遣元事業主より派遣する労働者名等の通知を受けたときに、その者を受け入れたときに当該離職後1年以内の受け入れ禁止規定に抵触する場合は、速やかにその旨を通知する旨（第8の10参照）。 ⑬ 略 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<u>等</u>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 略 （4）略 3～6 略	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2項、則第23条、則第24条）。 ロ 略 ハ 派遣先の講ずべき措置の定め 略 ①～⑪ 略 ⑫ 法第40条の9第2項（平成27年10月1日より法第40条の6が第40条の9に条文名が変更）の離職後1年以内の派遣労働者の受入れ禁止について、派遣先が派遣元事業主より派遣する労働者名等の通知を受けたときに、その者を受け入れたときに当該離職後1年以内の受け入れ禁止規定に抵触する場合は、速やかにその旨を通知する旨（第8の10参照）。 ⑬ 略 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 略 （4）略 3～6 略	P110 上から 3行目
		P111 上から 3行目
		P113 上から 7行目

新	旧
第 7 派遣元事業主の講ずべき措置等 1～9 略 10 就業条件等の明示 (1)～(2) 略 (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 略 ①～⑧ 略 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あっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項として以下の事項 ・ 紹介予定派遣である旨 ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される労働条件 【例】 I～VIII 略 ・ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により、派遣労働者に対して明示する旨 ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨 ・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨 ⑩～⑬ 略	第 7 派遣元事業主の講ずべき措置等 1～9 略 10 就業条件等の明示 (1)～(2) 略 (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 略 ①～⑧ 略 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あっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項として以下の事項 ・ 紹介予定派遣である旨 ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される労働条件 【例】 I～VIII 略 ・ 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 ・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨 ⑩～⑬ 略

P135
上から
18 行目

⑭ 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、<u>派遣先が設置及び運営する物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設</u>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（<u>給食施設、休憩室及び更衣室を除く。</u>）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。 ⑮～⑰ 略 ロ 略 (4) 略 ハ 略	⑭ 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、<u>給食施設</u>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。 ⑮～⑰ 略 ロ 略 (4) 略 ハ 略
(参考) 就業条件等の明示の例 略 1～15 略 16 □□□□株式会社内の診療所の利用可。制服の貸与あり。 17 略 18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。 また、職業紹介を経由して行うこととし、<u>紹介</u>手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の●●分の●●に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の●分の●に相当する額とする。 (紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載) 19 紹介予定派遣に関する事項 (1) 略 (2) その他 ・ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場	(参考) 就業条件等の明示の例 略 1～15 略 16 □□□□株式会社内の診療所、<u>職員食堂、職員休憩室</u>の利用可。制服の貸与あり。 17 略 18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。 また、職業紹介を経由して行うこととし、<u>手数料</u>として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の●●分の●●に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、6箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の●分の●に相当する額とする。 (紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載) 19 紹介予定派遣に関する事項 (1) 略 (2) その他 ・ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場

P135
下から
9行目P138
下から
3行目P139
上から
4行目

合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示する。 ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する。	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により明示する。 ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する。	P139 下から 9行目
(5) 明示の方法 就業条件等の明示は次により行うこととする（則第26条）。 イ 就業条件等の明示は、労働者派遣に際し、あらかじめ、明示すべき事項を書面、ファクシミリ又は電子メール等（※）（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により個々の派遣労働者に明示することにより行わなければならない。また、(4)のロの明示については、派遣先から当該通知を受けた後、遅滞なく、明示すべき事項を書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により個々の派遣労働者に明示することにより行わなければならない。	(5) 明示の方法 就業条件等の明示は次により行うこととする（則第26条）。 イ 就業条件等の明示は、労働者派遣に際し、あらかじめ、明示すべき事項を書面、ファクシミリ又は電子メール（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。	
※ 「電子メール等」とは 「電子メール等」とは、「電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」をいう。 この「その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」とは、具体的には、LINEやFacebook等のSNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）メッセージ機能等を利用した電気通信が該当すること。 また、電子メール等により行う就業条件等の明示等の派遣労働者への明示又は説明については、当該明示又は説明された事項を派遣労働者がいつでも確認することができるよう、当該派遣労働者が保管することのできる方法により明示する必要がある。このため、電子メール等については、当該派遣労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ることとしている。この場合において、「出力することにより書面を作成することができる」とは、当該電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルについて、紙による出力が可能であることをいう。	（新設）	P139 下から 4行目 ～ P140 上から 1行目

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

ロ～ハ 略

(6) 明示に関する留意点

イ 就業条件等の明示及び(4)の明示をファクシミリ又は電子メール等により行うことについては、当該派遣労働者が当該方法によることを希望することが条件となっている。派遣元事業主による派遣労働者の希望の確認は、事後のトラブルを防止する観点から、口頭により行うのではなく、派遣労働者が希望したことを事後的に確認できる方法（例えば、労働契約書等に記載欄を設け、ファクシミリ又は電子メール等による明示を希望する派遣労働者はその旨を同欄に記載することとする等）により行うことが望ましい。また、派遣元事業主がファクシミリ又は電子メール等による明示を希望するよう派遣労働者に強いてはならないことは、当然である。

ロ また、就業条件等の明示及び(4)の明示をファクシミリ又は電子メール等により行う場合にあっては、到達の有無に関して事後のトラブルが起きることを防止する観点から、派遣元事業主はファクシミリ又は電子メール等の到達の有無について確認を行う（例えば、到達した旨の返信を派遣労働者に求め、当該返信がない場合は、再送することとする等）ことが望ましい。

ハ～ヘ 略

ト 労働基準法第15条では、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないこととされているが、労働契約の締結の際と労働者派遣を行おうとする際が一致するような場合（いわゆる、登録型の場合に発生しやすい。）において、就業条件等の明示を書面、ファクシミリ又は電子メール等により行うときは、明示する事項が一致する範囲内で両方の明示を兼ね

ロ～ハ 略

(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、労働契約書等に記載欄を設け、ファクシミリ又は電子メール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～ヘ 略

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

P140
上から
12行目
～
19行目

P140
下から
2行目

て行って差し支えないものである。 チ 略 11 労働者派遣に関する料金の額の明示 (1)～(2) 略 (3) 明示すべき労働者派遣に関する料金の額 イ 略 ① 略 ② 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額 ・ 具体的には、事業所ごとの情報提供を行う場合に用いる前事業年度における派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう（第5の4の(2)参照）。なお、料金の額の単位についてはロを参照のこと。 また、事業年度期間中に派遣料金の平均額が大きく変わる見込みがある場合には、再度明示することが望ましい。 ・ なお、法第23条第5項の規定による情報の提供を行うに当たり、当該事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合において、その範囲内で労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（いわゆるマージン率）を算出している場合には、当該マージン率の算定に用いた労働者派遣に関する料金の額の平均額を明示することとして差し支えない（第5の4参照）。 ロ 略 (4) 明示の方法 イ 労働者派遣に関する料金の明示は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メール等の送信の方法により行わなければならない（則第26条の3第1項）。 ロ 略 12 派遣先への通知	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 略 11 労働者派遣に関する料金の額の明示 (1)～(2) 略 (3) 明示すべき労働者派遣に関する料金の額 イ 略 ① 略 ② 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額 ・ 具体的には、事業所ごとの情報提供を行う場合に用いる前事業年度における派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう（第5の4の(2)参照）。なお、料金の額の単位についてはロを参照のこと。 また、事業年度期間中に派遣料金の平均額が大きく変わる見込みがある場合には、再明示することが望ましい。 ・ なお、法第23条第5項の規定による情報の提供を行うに当たり、当該事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合において、その範囲内で労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（いわゆるマージン率）を算出している場合には、当該マージン率の算定に用いた労働者派遣に関する料金の額の平均額を明示することとして差し支えない（第5の4参照）。 ロ 略 (4) 明示の方法 イ 労働者派遣に関する料金の明示は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メールの送信の方法により行わなければならない（則第26条の3第1項）。 ロ 略	P141 下から 15 行目 P141 下から 5 行目
--	--	--

(1)～(4) 略 (5) 通知の手續 略 イ 通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ、(3)の通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより行うこと。 ロ ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信ができない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信以外の方法で通知すればよいこととする。 ハ この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であ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若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をしなければならない。 ニ 略 ホ 派遣元事業主は、第35条第1項第2号から第4号までの事項（期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別、60歳以上の者であるか否かの別、各種保険の加入状況に係る事項）の通知をした後に当該事項に変更があり、同条第2項の通知をするときには、遅滞なくその旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信により派遣先に通知する必要がある（則第27条第5項）。 (6) 略 13 労働者派遣期間の制限の適切な運用 (1) 略 (2) 意義 派遣労働については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則とするともに、派遣先の常用労働者（いわゆる「正社員」）との代替が生じないよう、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とし、その旨は厚生労働大臣	12 派遣先への通知 (1)～(4) 略 (5) 通知の手續 略 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により行うこと。 ロ ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信ができない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信以外の方法で通知すればよいこととする。 ハ この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であ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しなければならない。 ニ 略 ホ 派遣元事業主は、第35条第1項第2号から第4号までの事項（期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別、60歳以上の者であるか否かの別、各種保険の加入状況に係る事項）の通知をした後に当該事項に変更があり、同条第2項の通知をするときには、遅滞なくその旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により派遣先に通知する必要がある（則第27条第5項）。 (6) 略 13 労働者派遣期間の制限の適切な運用 (1) 略 (2) 意義 派遣労働については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則とするともに、派遣先の常用労働者（いわゆる「正社員」）との代替が生じないよう、派遣
--	---

P144
上から
10行目
12行目
13行目
16行目

P145
上から
3行目

が行う運用上の配慮について規定した法第25条にも明記している。 具体的には、常用代替防止の観点から派遣先の事業所等ごとの業務に係る派遣について原則3年までとする事業所単位の期間制限（以下「事業所単位の期間制限」という）が設けられ、また、派遣労働への固定化防止の観点からは、派遣先の事業所その他就業の場所における組織単位ごとの業務についての同一の派遣労働者の派遣を3年までとする個人単位の期間制限（以下「個人単位の期間制限」という）が設けられている。なお、この常用代替防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することも含むことに留意すること。 派遣元事業主は、この趣旨を踏まえ、事業所単位の期間制限と個人単位の期間制限が守られるようにする必要がある。 (3) 略 14 略 15 離職した労働者についての労働者派遣の禁止 (1) 概要 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば法第40条の9第1項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない（法第35条の5）（第8の10参照）。 (2)～(3) 略 16～21 略 22 紹介予定派遣 略 (1) 略 (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	労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とし、その旨は厚生労働大臣が行う運用上の配慮について規定した労働者派遣法第25条にも明記している。 具体的には、常用代替防止の観点から派遣先の事業所等ごとの業務に係る派遣について原則3年までとする事業所単位の期間制限（以下「事業所単位の期間制限」という）が設けられ、また、派遣労働への固定化防止の観点からは、派遣先の事業所その他就業の場所における組織単位ごとの業務についての同一の派遣労働者の派遣を3年までとする個人単位の期間制限（以下「個人単位の期間制限」という）が設けられている。なお、この常用代替防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することも含むことに留意すること。 派遣元事業主は、この趣旨を踏まえ、事業所単位の期間制限と個人単位の期間制限が守られるようにする必要がある。 (3) 略 14 略 15 離職した労働者についての労働者派遣の禁止 (1) 概要 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば法第40条の9第1項（平成27年9月30日までは法第40条の6第1項）の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない（法第35条の5）（第8の10参照）。 (2)～(3) 略 16～21 略 22 紹介予定派遣 略 (1) 略 (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	P145 下から 13 行目
		P154 下から 20 行目

イ 派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対して、それぞれその理由について、書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示するよう求めるものとする。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示するものとする（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(2)、第7の24参照）。なお、この場合の派遣労働者に対するファクシミリ又は電子メール等による明示に関しては、10の(6)のイからハまでに掲げる留意点に十分留意する必要があること。

ロ イに関連して、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(2)において、派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれのその理由を、派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示することとされているので、十分留意すること。

(3)～(6) 略

23～25 略

の明示

イ 派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対して、それぞれその理由について、書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示するよう求めるものとする。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示するものとする（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(2)、第7の24参照）。なお、この場合の派遣労働者に対するファクシミリ又は電子メール等による明示に関しては、10の(6)のイからハまでに掲げる留意点に十分留意する必要があること。

ロ イに関連して、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(2)において、派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれのその理由を、派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示することとされているので、十分留意すること。

(3)～(6) 略

23～25 略

P164
下から
3行目
～
11行目

新	旧
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<u>30</u>年厚生労働省告示第<u>417</u>号) 第1 略 第2 派遣元事業主が講ずべき措置 1～12 略 13 紹介予定派遣 (1) 略 (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<u>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。）</u>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<u>電子メール等（当該派遣労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）</u>（ファクシミリ又は<u>電子メール等</u>による場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示すること。 (3) 略 14 略	派遣元事業主の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<u>29</u>年厚生労働省告示第<u>210</u>号) 第1 略 第2 派遣元事業主が講ずべき措置 1～12 略 13 紹介予定派遣 (1) 略 (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<u>電子メール</u>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<u>電子メール</u>（ファクシミリ又は<u>電子メール</u>による場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示すること。 (3) 略 14 略

P164
下から
11 行目

新	旧
第8 派遣先の講ずべき措置等 1～3 略 4 派遣先による均衡待遇の確保 (1) 略 (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いる場合は、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よう配慮しなければならない（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配慮義務を課したものである。 配慮義務というのは、派遣先の労働者と同様の訓練実施が難しいときまで義務を課すものではなく、別の措置を講ずることも認めるものである。例えば、研修機材の不足やコストが多額になる等の事情がある場合に、派遣先の労働者は集団研修を行うが、派遣労働者に対しては同内容のDVDを視聴させる等でも差し支えない。 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	第8 派遣先の講ずべき措置等 1～3 略 4 派遣先による均衡待遇の確保 (1) 略 (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いる場合は、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よう配慮しなければならない（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配慮義務を課したものである。 配慮義務というのは、派遣先の労働者と同様の訓練実施が難しいときまで義務を課すものではなく、別の措置を講ずることも認めるものである。例えば、研修機材の不足やコストが多額になる等の事情がある場合に、派遣先の労働者は集団研修を行うが、派遣労働者に対しては同内容のDVDを視聴させる等でも差し支えない。 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

P180
右列
下から
3行目

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））。 (3) 福利厚生施設 <u>(給食施設、休憩室、更衣室)</u> 略 (4)～(5) 略 5 派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用 (1)～(3) 略 (4) 派遣可能期間の延長等 イ～ハ 略 ニ 意見聴取は、次の手続によらなければならない。 (イ) 略 (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 略 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<u>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。</u> 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、<u>派遣先の意向に基づき選出された場合</u>、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 <u>(平成 27 年</u>	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））。 (3) 福利厚生施設 略 (4)～(5) 略 5 派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用 (1)～(3) 略 (4) 派遣可能期間の延長等 イ～ハ 略 ニ 意見聴取は、次の手続によらなければならない。 (イ) 略 (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 略 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<u>であること。</u> 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 <u>(平成 27 年</u>	P181 左列 上から 21 段目	P183 右列 上から 7 行目	P183 右列 上から 17 行目	P183 右列 上から 21 行目
--	---	--------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

ら、労働契約申込みみなし制度の適用があることに留意すること。 <u>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。</u> (ハ)～(ニ) 略 ホ～ヘ 略 (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～ロ 略 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<u>等</u>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～ホ 略 6 略 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)～(4) 略 (5) 労働契約申込みみなし制度 略 8～9 略 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 略 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	<u>10月1日より施行)</u>の適用があることに留意すること。 (ハ)～(ニ) 略 ホ～ヘ 略 (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～ロ 略 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<u>電子メール</u>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～ホ 略 6 略 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)～(4) 略 (5) 労働契約申込みみなし制度 <u>(平成27年10月1日施行)</u> 略 8～9 略 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 略 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	P183 右列 上から 21行目	P184 右列 下から 7行目
--	--	-------------------------------------	------------------------------------

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) 略 (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<u>等</u>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) 略 11 略 12 派遣先管理台帳 (1)～(3) 略 (4) 派遣元事業主への通知 イ 略 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<u>等</u>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<u>等</u>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）。 13～16 略 17 紹介予定派遣 略 (1) 略 (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	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）。<u>※平成27年10月1日までは法第40条の6第2項</u> (2) 略 (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<u>電子メール</u>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) 略 11 略 12 派遣先管理台帳 (1)～(3) 略 (4) 派遣元事業主への通知 イ 略 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<u>電子メール</u>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<u>電子メール</u>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）。 13～16 略 17 紹介予定派遣 略 (1) 略 (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
--	--

P187
左列
下から
12行目

P192
左列
上から
24行目

P192
左列
上から
29行目

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)（第8の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)～(7) 略

18～19 略

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7の14参照）。

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。

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8の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（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)～(7) 略

18～19 略

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7の14参照）。

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。

P193
左列
下から
1行目

P193
右列
上から
7行目

「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7の25を参照のこと。	<u>おって</u>、「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7の25を参照のこと。	P194 右列 下から 4行目
--	---	------------------------------------

新	旧
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30年厚生労働省告示第417号) 第1 略 第2 派遣先が講ずべき措置 1～17 略 18 紹介予定派遣 (1) 略 (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<u>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。）</u>により明示すること。 (3)～(5) 略	派遣先の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30年厚生労働省告示第261号) 第1 略 第2 派遣先が講ずべき措置 1～17 略 18 紹介予定派遣 (1) 略 (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<u>電子メール</u>により明示すること。 (3)～(5) 略

P199
左列
上から
2行目

新			旧		
第14 その他			第14 その他		
1 略 2 派遣元責任者講習 (1)～(5) 略 第14－1表 派遣元責任者講習の内容			1 略 2 派遣元責任者講習 (1)～(5) 略 第14－1表 派遣元責任者講習の内容		
講義課目	講義時間	講義内容	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保護等に関する法律	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労働者派遣事業(法第5条) 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条の2) ⑦派遣元事業主の講ずべき措置等(法第30条～第38条)(「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	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	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労働者派遣事業(法第5条) 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条の2) 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

指針
別添付

派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」並びに「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」を含む。）

⑧派遣先の講ずべき措置等（法第39条～第43条）（「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」並びに「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」を含む。）

⑨行政指導、行政処分、罰則等（法第48条～第62条等）

略

略

略

表14-2表 略

3～4 略

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雇用安定措置（法第30条）

⑨キャリアアップ措置（法第30条の2）

⑩派遣労働者の均衡待遇を確保（法第31条の2）

⑪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。）

⑫行政指導、行政処分、罰則等（法第48条～第62条等）

略

略

略

表14-2表 略

3～4 略

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①

(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)

- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

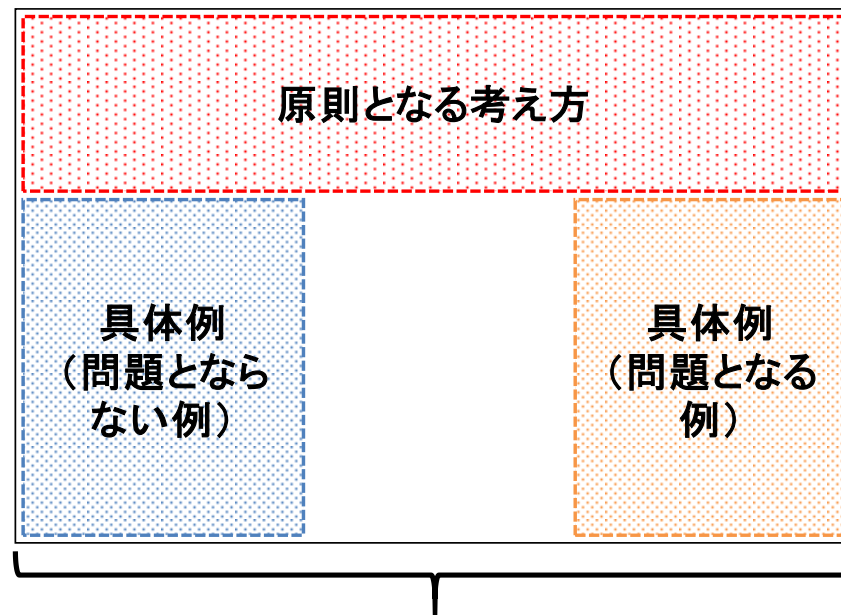
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



⚠ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合**であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。

ガイドラインの構造



「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②

(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（１）

① 基本給

- **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- **昇給**であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- **ボーナス（賞与）**であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当**・**出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールが異なる場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮されうる。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
(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)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（２）

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

新	旧
第5 事業報告等 1 事業報告書、収支決算書 略 (1) 事業報告書 事業報告書は、各派遣元事業主の事業所ごとの毎事業年度における業務の運営状況（以下「年度報告」という。）及び毎年6月1日現在の業務の運営状況（以下「6月1日現在の状況報告」という。）の2つの内容について、厚生労働大臣に報告を求めているものである。 報告内容としては、以下のとおりとしている。<u>また、法第30条の4第1項の労使協定を締結した派遣元事業主は、事業報告書に当該協定を添付しなければならない。</u> イ 年度報告については、派遣元事業主における事業年度（<u>事業主ごとに定められた決算期に基づく。</u>）の事業報告であって、派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金・賃金の額、労働者派遣事業の売上高、キャリアアップに資する教育訓練の実施状況等としている。 ロ～ニ 略 ホ 提出期限 事業報告書の提出期限は、<u>派遣元事業主の事業年度の終了の日の属する月の翌月以後最初の毎年6月30日とする（則第17条第3項第1号）</u>。したがって、例えば、事業年度が6月に終了する派遣元事業主については、<u>α</u>年6月30日までに提出すべき事業報告書は、<u>α</u>－1年6月に終了した事業年度についての事業報告を提出することになる。 (2) 収支決算書 収支決算書は、派遣元事業主の<u>報告対象</u>事業年度における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売り上げ等の状況について厚生労働大臣に報告を求めているものである。	第5 事業報告等 1 事業報告書、収支決算書 略 (1) 事業報告書 事業報告書は、各派遣元事業主の事業所ごとの毎事業年度における業務の運営状況（以下「年度報告」という。）及び毎年6月1日現在の業務の運営状況（以下「6月1日現在の状況報告」という。）の2つの内容について、厚生労働大臣に報告を求めているものである。 報告内容としては、以下のとおりとしている。 イ 年度報告については、派遣元事業主における事業年度（<u>派遣元事業主ごとににより異なるものである。</u>）の事業報告であって、派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金・賃金の額、労働者派遣事業の売上高、キャリアアップに資する教育訓練の実施状況等としている。 ロ～ニ 略 ホ 提出期限 事業報告書（<u>I 年度報告・II 6月1日現在の状況報告</u>）の提出期限は、<u>毎事業年度における</u>事業年度の終了の日の属する月の翌月以後最初の毎年6月30日とする（則第17条第3項第1号）。したがって、例えば、事業年度が6月に終了する派遣元事業主については、<u>平成α</u>年6月30日までに提出すべき事業報告書は、<u>平成α</u>－1年6月に終了した事業年度についての事業報告を提出することになる。 (2) 収支決算書 収支決算書は、<u>各</u>派遣元事業主の<u>当該</u>事業年度における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売り上げ等の状況について厚生労働大臣に報告を求めているものである。

報告内容としては、<u>報告対象</u>事業年度末における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売上高等としており、以下<u>に留意すること</u>。 イ 派遣元事業主が法人である場合 収支決算書の<u>記載</u>に代えて、<u>報告対象</u>事業年度における<u>確定した決算</u>の貸借対照表及び損益計算書を<u>添付</u>することとして<u>も</u>差し支えない。 なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）<u>による記載となっており</u>、労働者派遣事業に係る売上額が確認できる<u>状況が望ましいこと</u>。 ロ 派遣元事業主が個人事業主である場合 個人事業主で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、収支決算書の<u>記載</u>に代えて、<u>報告対象</u>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。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<u>添付</u>することとして<u>も</u>差し支えない。 なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）<u>による記載となっており</u>、労働者派遣事業に係る売上額が確認できる<u>状況が望ましいこと</u>。 ハ 派遣元事業主が労働者派遣事業以外の事業と兼業する場合等において、収支決算書については、事業区分単位（セグメント）<u>による記載となっており</u>、<u>のもので労働者派遣事業に係る内容の確認をできる状況が望ましいこと</u>。ただし、事業区分単位（セグメント）の決算としていない場合<u>や</u>その把握が困難な場合等については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。 <u>なお、記載に代えて</u>、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。 ニ 略 ホ 提出部数等 派遣元事業主は、作成した収支決算書について、正本1通及びその写し2通について、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。（則第20条）。 <u>なお、記載に代えて</u>、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。 事業主管轄労働局は、派遣元事業主から提出された収支決算書について記載事項	報告内容としては、<u>当該</u>事業年度末における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売上高等としており、以下<u>の留意点がある</u>。 イ 派遣元事業主が法人である場合 収支決算書に代えて、<u>当該</u>事業年度における<u>労働者派遣事業に係る</u>貸借対照表及び損益計算書（<u>確定した決算であること</u>。）を<u>提出</u>することとして差し支えない。 なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）<u>のもので労働者派遣事業に係る売上額が確認できるものであること</u>。 ロ 派遣元事業主が個人事業主である場合 個人事業主で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、収支決算書に代えて、<u>当該</u>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。<u>青色申告をしている場合には</u>、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<u>提出</u>することとして差し支えない。 なお、損益計算書については、可能な限り事業区分単位（セグメント）<u>のもので労働者派遣事業に係る売上額が確認できるものであること</u>。 ハ <u>当該</u>派遣元事業主が労働者派遣事業以外の事業と兼業する場合等において、収支決算書については、事業区分単位（セグメント）<u>のもので労働者派遣事業に係る内容の確認をできるものであること</u>、ただし、事業区分単位（セグメント）の決算としていない場合<u>等</u>、その把握が困難な場合等については<u>当該事業主の行う</u>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。 <u>これは</u>、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。 ニ 略 ホ 提出部数等 派遣元事業主は、作成した収支決算書について、正本1通及びその写し2通について、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。（則第20条）。 <u>これは</u>、貸借対照表及び損益計算書を提出することとした場合も同様とする。 事業主管轄労働局は、派遣元事業主から提出された収支決算書について記載事項
---	--

に不備がないことを確認の上受理し、正本1通を本省に送達すると共に、そのうち1通を提出者に控えとして交付する。 へ 略 <u>(削除)</u> 2 関係派遣先に対する労働者派遣の制限等 略 (1) ～ (2) 略 (3) 報告の方法等 イ 略 ロ 提出期限 関係派遣先割合報告書の提出期限は、派遣元事業主の事業年度経過後3箇月以内とする（則第17条の2）。 ハ 略 3 略 4 事業所ごとの情報提供 (1) 略 (2) 情報提供すべき事項 略 イ～ホ 略 <u>へ 法第30条の4第1項の労使協定を締結しているか否かの別等</u>	に不備がないことを確認の上受理し、正本1通を本省に送達すると共に、そのうち1通を提出者に控えとして交付する。 へ 略 <u>ト 留意事項</u> <u>労働政策審議会（労働力需給制度部会）には、その適切な審議に資するよう様々な報告事項がある。</u> <u>第3の1の(10)のロの(ロ)のとおり、労働政策審議会（労働力需給制度部会）への報告事項として、初めての許可より2年後における資産等の状況の報告を行うこととなったことから、収支決算書の内容に関する追加報告事項を求める場合があるが、同審議会の審議を円滑にするため、派遣元事業主に対して可能な限り協力するように求めること。</u> 2 関係派遣先に対する労働者派遣の制限等 略 (1) ～ (2) 略 (3) 報告の方法等 イ 略 ロ 提出期限 関係派遣先割合報告書の提出期限は、派遣元事業主の<u>事業の毎</u>事業年度経過後3箇月以内とする（則第17条の2）。 ハ 略 3 略 4 事業所ごとの情報提供 (1) 略 (2) 情報提供すべき事項 略 イ～ホ 略 <u>(新設)</u>
---	--

(イ) 法第30条の4第1項の労使協定を締結している場合には、当該協定の対象となる派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期、当該協定を締結していない場合には、当該協定を締結していない旨を情報提供すること。

(ロ) また、法第30条の4第1項の労使協定を締結している否かの別等の情報は、比較対象労働者の待遇等に関する情報提供等の派遣先の義務の履行に重要な情報であることを踏まえ、派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結や更新等の機会を捉え、当該情報を派遣先に積極的に提供することが望ましい。

ト 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

(イ) 派遣元事業主には、希望者全員へのキャリアコンサルティングの実施及びキャリア形成に資する教育訓練の実施等が義務づけられている。

このため、キャリアコンサルティングの相談窓口の連絡先やキャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容（その概要を含む）を示すことが求められる。

(ロ) ～ (二) 略

(3) 情報提供の方法等

イ 情報提供の方法は、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこととする（則第18条の2第1項）。なお、派遣元指針により、マージン率及び（2）のへの事項の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすることとされているので留意すること。

「その他の適切な方法」としては、例えば、パンフレットの作成や人材サービス総合サイトの活用等が考えられるが、情報提供の趣旨に鑑みて適切な方法による必要がある。なお、人材サービス総合サイトについては、上記のインターネットの利用が原則とされていることにかんがみ、自社でホームページを有していない場合等については積極的に活用することが望ましい。

ロ 情報提供（（2）のへのに係るものを除く。）は、少なくとも、毎事業年度終了後可能な限り速やかに前年度分の実績を公表することが必要であるが、情報公開を積極的に進める観点から、派遣元事業主の判断により、当年度分の実績を追加的に情報提供することとしても差し支えない。（2）のへの事項の情報提供について、法第30条の4第1項の労使協定を締結していない派遣元事業主が当該協定を締結したとき、当該協定の対象となる派遣労働者の範囲又は有効期間が変更されたとき

ハ 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

(イ) 派遣元事業主には、希望者全員へのキャリアコンサルティングの実施及びキャリア形成に資する教育訓練の実施等が義務づけられたところである。

このため、キャリアコンサルティングの相談窓口の連絡先やキャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容（その概要を含む）を示すことが求められる。

(ロ) ～ (二) 略

(3) 情報提供の方法等

イ 情報提供の方法は、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこととする（則第18条の2第1項）。なお、派遣元指針により、マージン率の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすることとされているので留意すること。

「その他の適切な方法」としては、例えば、パンフレットの作成や人材サービス総合サイトの活用等が考えられるが、情報提供の趣旨に鑑みて適切な方法による必要がある。なお、人材サービス総合サイトについては、上記のインターネットの利用が原則とされていることにかんがみ、自社でホームページを有していない場合等については積極的に活用することが望ましい。

ロ 情報提供は、少なくとも、毎事業年度終了後可能な限り速やかに前年度分の実績を公表することが必要であるが、情報公開を積極的に進める観点から、派遣元事業主の判断により、当年度分の実績を追加的に情報提供することとしても差し支えない。

など、当該事項に変更があったときは、速やかに情報提供することが必要である。

ハ～ホ 略

5 略

6 個人情報等の保護

(1) 略

(2) 個人情報の収集、保管及び使用

略

イ～ハ 略

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、法第35条第1項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。

・ 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（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。

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

5 略

6 個人情報の保護

(1) 略

(2) 個人情報の収集、保管及び使用

略

イ～ハ 略

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、法第35条第1項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。

・ 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（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。

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11の(1)のニ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、この場合にあっても、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

・ 「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、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18条第4項に規定する「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、同条第1項及び第2項による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、「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」に該当するものではなく、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。

・ 個人情報保護法第23条において、個人データを第三者に提供することについて定めているものであるが、労働者派遣業務においては、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11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、派遣労働者となろうとする者から同意をあらかじめ得るように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。

・ 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、個人情報保護法第23条第1項の「第三者提供」に該当するものであるが、派遣元事業主が法第35条第1項各号に掲げる事項を派遣先に通知する場合は、個人情報保護法第23条第1号の「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

針第2の10の(1)のニ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、この場合にあっても、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

・ 「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、個人情報保護法第18条第4項に規定する「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、同条第1項及び第2項による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、「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」に該当するものではなく、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。

・ 個人情報保護法第23条において、個人データを第三者に提供することについて定めているものであるが、労働者派遣業務においては、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、派遣労働者となろうとする者から同意をあらかじめ得るように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。

・ 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、個人情報保護法第23条第1項の「第三者提供」に該当するものであるが、派遣元事業主が法第35条第1項各号に掲げる事項を派遣先に通知する場合は、個人情報保護法第23条第1号の「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) 略 (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、個人情報保護法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7の27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」には、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<u>が含まれるものであり</u>、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。<u>この他、例えば、法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により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提供を受けた情報についても、この「秘密」に含まれる（派遣元指針第2の12）。</u> 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。	ないものであること。 (3) 略 (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、<u>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。）</u>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7の24及び第10参照）。 (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<u>をいい</u>、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。
--	---

新	旧
第6 労働者派遣契約 1 略 2 契約の内容等 (1) 契約内容 イ 契約事項の定め (イ)～(ロ) 略 (ハ) 契約事項 略 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こと。 ・ 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。 ・ 業務の内容に令第4条第1項各号に掲げる業務が含まれるときは、日雇労働者に係る労働者派遣が可能な業務であることを労働者派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該号番号を付すること。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	第6 労働者派遣契約 1 略 2 契約の内容等 (1) 契約内容 イ 契約事項の定め (イ)～(ロ) 略 (ハ) 契約事項 略 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こと。 ・ 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。 ・ 業務の内容に令第4条第1項各号に掲げる業務が含まれるときは、日雇労働者派遣が可能な業務であることを労働者派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該号番号を付すること。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<u>労働者</u>派遣に限る場合 のいずれかであり、かつその旨が労働者派遣契約において明記されている場合である。 <u>② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度（則第22条第1号）</u> ・ <u>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。</u> ・ <u>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、派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度について共通認識を持つことができるよう、より具体的に記載することが望ましい。</u> <u>③～⑦ 略</u> <u>⑧ 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</u> ・ 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、派遣元事業主及び派遣先において苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を記載すること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第7の27参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7（第8の19参照））。 ・ 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。 <u>⑨ 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法第26条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。以下同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項</u> ・ 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（法第29条の2、「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7の27参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(1)（第8の19参照））。	(iii) (a)又は(b)の派遣に限る場合 のいずれかであり、かつその旨が労働者派遣契約において明記されている場合である。 <u>②～⑥ 略</u> <u>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</u> ・ 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、派遣元事業主及び派遣先において苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を記載すること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第7の24参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7（第8の19参照））。 ・ 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。 <u>⑧ 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法第26条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。以下同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項</u> ・ 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（法第29条の2、「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7の24参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(1)（第8の19参照））。
--	---

(i)～(iv) 略 <u>⑩</u> 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項 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従事すべき業務の内容及び労働条件等 【例】 I 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項 II 労働契約の期間に関する事項 III 試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項 ※ ただし、紹介予定派遣により雇い入れた労働者について試用期間を設けることは望ましくない。 IV 就業の場所に関する事項 V 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項 VI 賃金の額に関する事項 VII 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項 VIII 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項 ・ 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、派遣元事業主の求めに応じ、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<u>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「電子メール等」という。）</u>の送信の方法（当該電子メール等の受信	(i)～(iv) 略 <u>⑨</u> 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項 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従事すべき業務の内容及び労働条件等 【例】 I 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項 II 労働契約の期間に関する事項 III 試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項 ※ ただし、紹介予定派遣により雇い入れた労働者について試用期間を設けることは望ましくない。 IV 就業の場所に関する事項 V 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項 VI 賃金の額に関する事項 VII 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項 VIII 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項 ・ 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、派遣元事業主の求めに応じ、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
---	--

をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。以下同じ。)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

- ・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項（則第22条第2号）

略

⑫ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が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⑥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（則第22条第3号）

- ・ 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い限りならない。

⑬ 派遣元事業主及び派遣先との間で、派遣先が当該派遣労働者に対し、派遣先が設置及び運営する物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設であって現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（給食施設、休憩室及び更衣室を除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与、教育訓練その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合には、当該便宜の供与に関する事項についても記載すること（法第40条第4項、則第22条第4号、派遣先指針第2の9（1））。

なお、派遣先の給食施設、休憩室及び更衣室の利用については、法律上の労働者派遣契約の記載事項ではないが、法第40条第3項の規定に基づき利用機会を付与しなければならないものとされていることに留意すること。

⑭ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置（則第22条第5号）。

- ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨

- ・ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項（則第22条第1号）

略

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⑥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（則第22条第2号）

- ・ 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い限りならない。

⑫ 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（給食施設、休憩室及び更衣室を除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与、教育訓練その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合には、当該便宜の供与に関する事項についても記載すること（法40条第4項、則第22条第3号、派遣先指針第2の9（1））。

⑬ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置（則第22条第4号）。

なお、派遣先が派遣元事業主に紹介手数料を払うのは、派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合において、派遣先がその職業紹介により当該派遣労働者を雇用したときに限られる。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2(2)ロ）。

紹介手数料のことを定める場合については、可能な限り記載例のように詳細に記載することが望ましいが、紹介手数料の額までを記載することまでは要しない（紹介手数料については別途定めるといった記載でも差し支えない。）。

⑮ 派遣労働者を協定対象派遣労働者（法第30条の4第1項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者をいう。以下同じ。）に限定するか否かの別（則第22条第6号）

⑯ 派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別（則第22条第7号）

⑰ 略

(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⑯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⑯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 略

(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⑯の契約事項の内容を一部変更し、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に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（⑤の労働者派遣の期間については、一部変更した内容で改めて派遣期間を決定することとなるため、必ず変更を伴うものである）。また、(ニ)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～c 略

なお、派遣先が派遣元事業主に手数料を払うのは、派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合において、派遣先がその職業紹介により当該派遣労働者を雇用したときに限られる。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2(2)ロ）。

紹介手数料のことを定める場合については、可能な限り記載例のように詳細に記載することが望ましいが、紹介手数料の額までを記載することまでは要しない（紹介手数料については別途定めるといった記載でも差し支えない。）。

⑭ 派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別（則第22条第5号）

⑮ 略

(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⑭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⑭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 略

(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⑭の契約事項の内容を一部変更し、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に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（④の労働者派遣の期間については、一部変更した内容で改めて派遣期間を決定することとなるため、必ず変更を伴うものである）。また、(ニ)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～c 略

d 第8の5の(3)のイの④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、法第40条の2第1項第3号ロに該当する業務が1箇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（有期雇用派遣労働者を派遣する場合）

〇〇〇〇株式会社（派遣先）と□□□□株式会社（派遣元事業主）（派**-*）とは、次のとおり労働者派遣契約を締結する。

1 略

2 責任の程度 副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有）

3～5 略

6 派遣期間 2020年4月1日から2021年3月31日まで
（※紹介予定派遣の場合は、6箇月以内の期間とする。）

7～17 略

18 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与

派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える診療所については、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならないこととする。

19 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

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

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

20 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別協定対象派遣労働者に限定しない。

d 第8の5の(3)のイの④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⑮のii（当該派遣先において、法第40条の2第1項第3号ロに該当する業務が1箇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（有期雇用派遣労働者を派遣する場合）

〇〇〇〇株式会社（派遣先）と□□□□株式会社（派遣元事業主）（派**-*）とは、次のとおり労働者派遣契約を締結する。

1 略

2～4 略

5 派遣期間 平成27年10月1日から平成28年9月30日まで
（※紹介予定派遣の場合は、6箇月以内の期間とする。）

6～16 略

17 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与

派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室、及び更衣室については、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならないこととする。

18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

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

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

（新設）

21～22 略

ロ 労働者派遣契約の締結に際しての手続

(イ) 略

(ロ) 労働者派遣契約の締結の際の手続に関する留意点

ア 略

イ 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、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7の27参照））。

特に、労働者派遣の期間について、派遣先は派遣可能期間を延長する場合において、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（以下「意見聴取期間」という。）に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。

ロ 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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の1（第8の19参照））。

(2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知

イ～ロ 略

ハ 通知の方法等

(イ) 派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知については、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、労働者派遣（第8の5の(3)のイの①から⑥までに該当する労働者派遣を除く）の役務の提供を受けようとする者から派遣元事

19～20 略

ロ 労働者派遣契約の締結に際しての手続

(イ) 略

(ロ) 労働者派遣契約の締結の際の手続に関する留意点

ア 略

イ 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7の24参照））。

特に、労働者派遣の期間について、派遣先は派遣可能期間を延長する場合において、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（以下「意見聴取期間」という。）に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。

ロ 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8の19参照））。

(2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知

イ～ロ 略

ハ 通知の方法等

(イ) 派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知については、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、労働者派遣（第8の5の(3)のイの①から⑥までに該当する労働者派遣を除く）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）。

(ロ)～(ハ) 略

ニ 派遣労働者への明示

(イ) 派遣元事業主は、第8の5の(3)のイの①から⑥までに掲げる労働者派遣以外
の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
労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における
組織単位の業務について派遣元事業主が期間制限に抵触することとなる最初の日
及び当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の
場所の業務について派遣先が期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しな
なければならない（法第34条第1項第3号、第4号）。なお、派遣可能期間の制限に
抵触することとなる最初の日の明示は、派遣可能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等（ファクシミリ又は電子メール等
による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）を交付すること
により行わなければならない（則第26条、第7の13の(4)及び(5)参照）。

また、派遣労働者への明示については、個人単位の期間制限（第8の6参照）
と事業所単位の期間制限（第8の5参照）の2種類を示す必要がある点に留意する
こと（第7の13の(4)参照）。

(ロ) 略

(ハ) 派遣元事業主は、上記の個人単位と事業所単位の期間制限の抵触日の明示を
行うに当たっては、当該個人単位の期間制限の抵触日以降同一の組織単位に派遣さ
れた場合、又は、派遣先において過半数労働組合等の意見聴取がされずに当該事業
所単位の期間制限の抵触日以降派遣された場合には、法第40条の6の労働契約申込
みみなし制度の適用があり、派遣先は当該派遣労働者に対して労働契約の申込みを
したものと同みなされることとなる旨を明示すること。これは、労働契約申込みみな
し制度が適用される場合が必ずしも派遣労働者にとって明らかでないことがある
ので、明示することによって派遣労働者が労働契約申込みみなし制度の適用がある
場合を認識することを容易にしようとするものである。

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)～(ハ) 略

ニ 派遣労働者への明示

(イ) 派遣元事業主は、第8の5の(3)のイの①から⑥までに掲げる労働者派遣以外
の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
労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における
組織単位の業務について派遣元事業主が期間制限に抵触することとなる最初の日
及び当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の
場所の業務について派遣先が期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しな
なければならない（法第34条第1項第3号、第4号）。なお、派遣可能期間の制限に
抵触することとなる最初の日の明示は、派遣可能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26条、第7の10の(4)及び(5)参照）。

また、派遣労働者への明示については、個人単位の期間制限（第8の6参照）
と事業所単位の期間制限（第8の5参照）の2種類を示す必要がある点に留意する
こと（第7の10の(4)参照）。

(ロ) 略

(ハ) 派遣元事業主は、上記の個人単位と事業所単位の期間制限の抵触日の明示を
行うに当たっては、当該個人単位の期間制限の抵触日以降同一の組織単位に派遣さ
れた場合、又は、派遣先において過半数労働組合等の意見聴取がされずに当該事業
所単位の期間制限の抵触日以降派遣された場合には、法第40条の6（平成27年10月
1日より施行）の労働契約申込みみなし制度の適用があり、派遣先は当該派遣労働
者に対して労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨を明示するこ
と。これは、労働契約申込みみなし制度が適用される場合が必ずしも派遣労働者にと
って明らかでないことがあるので、明示することによって派遣労働者が労働契約
申込みみなし制度の適用がある場合を認識することを容易にしようとするもので
ある。

ホ その他 派遣先は、事業所における派遣可能期間を延長した時は、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可能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7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等の送信をすることにより行わなければならない（則第33条の6、第8の5の(5)参照）。 <u>(3) 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供</u> <u>イ 概要</u> <u>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、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇等に関する情報を提供しなければならない（法第26条第7項）。</u> <u>また、派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から、当該情報提供がないときは、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9項）。</u> <u>ロ 意義</u> <u>派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、均等・均衡待遇（法第30条の3第1項又は第2項の規定に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な待遇の禁止等に係る措置を講ずることをいう。以下同じ。）を確保しなければならない（法第30条の3）。派遣元事業主は、派遣労働者の均等・均衡待遇を確保するため、派遣先の労働者の待遇等に関する情報が必要となることから、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に対し、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、比較対象労働者の待遇等に関する情報を派遣元事業主に提供する義務を課すこととしたものである。</u> <u>ハ 比較対象労働者の内容</u> <u>(イ) 比較対象労働者とは、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働</u>	ホ その他 派遣先は、事業所における派遣可能期間を延長した時は、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可能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7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33条の6、第8の5の(5)参照）。 <u>(新設)</u>
---	--

者と待遇を比較すべき労働者であり、具体的には、次に掲げる労働者である（法第26条第8項、則第24条の5）。

なお、比較対象労働者の選定に際しては、派遣労働者が就業する場所にとどまらず、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所全体の労働者が対象となることに留意が必要である。

① 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者

② ①に該当する労働者がいない場合にあっては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者

③ ①及び②に該当する労働者がいない場合にあっては、業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者

④ ①～③に該当する労働者がいない場合にあっては、職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者

⑤ ①～④に該当する労働者がいない場合にあっては、①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第2条第3項に規定する「短時間・有期雇用労働者」をいう。）

当該短時間・有期雇用労働者の待遇については、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が雇用する通常の労働者の待遇との間で、短時間・有期雇用労働法第8条に基づき、不合理と認められる相違を設けてはならない（なお、中小企業事業主

（※）においては、短時間・有期雇用労働法が2021年4月1日より適用されるため、同年3月31日までの間は、短時間労働者にあっては、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第8条に基づき、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者との間の待遇の相違は不合理と認められるものであってはならず、有期雇用労働者にあっては、労働契約法（平成19年法律第128号）第20条に基づき、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される無期雇用労働者との間の労働条件の相違は不合理と認められるものであってはならない。）。

（※）資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業と

する事業主について5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主

⑥ ①～⑤に該当する労働者がいない場合にあっては、派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者（以下「仮想の通常の労働者」という。）

仮想の通常の労働者の待遇は、実際に雇い入れた場合の待遇であることを証する一定の根拠に基づき決定されていることが必要である。「一定の根拠」とは、例えば、これまで適用実績はないが、仮に雇い入れるとすれば適用される待遇が示されている就業規則等が考えられ、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が明示的に説明できることが必要である。

また、仮想の通常の労働者は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている必要がある。「適切な待遇が確保されている」とは、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が、仮想の通常の労働者の待遇について、実際に雇用する通常の労働者との間で「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」等も考慮しつつ、客観的・具体的な実態に照らして不合理でないことについて派遣元事業主に説明できる状態であることをいう。

なお、仮想の通常の労働者については、その時点では実在しない労働者を指すが、例えば、過去1年以内に雇用していた者や現存する就業規則等に基づき設定され、適用実績のある労働者の標準的なモデルがある場合は、当該者が①から⑤までに該当する可能性があることに留意すること。

(ロ) 比較対象労働者が(イ)の①から⑤までの同じ分類に複数の労働者が該当する場合には、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、例えば、次の観点から、派遣労働者と最も近いと考える者を選定すること。

- ・ 基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態

- ・ 派遣労働者と同一の事業所に雇用されているかどうか

(ハ) (イ)の①から⑤までの比較対象労働者に関しては、例えば、次に掲げる者又は

区分等を比較対象として選定することが考えられる。

- ・ 一人の労働者
- ・ 複数人の労働者又は雇用管理区分
- ・ 過去1年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者
- ・ 労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）

二 比較対象労働者の選定手順

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が比較対象労働者を選定するに当たっては、その雇用する労働者と受け入れようとする派遣労働者との間で「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であるかどうかを以下の(イ)から(ハ)までに基づき判断すること。

(イ) 「通常の労働者」の定義

「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者及び期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者（以下「無期雇用フルタイム労働者」という。）をいう。「いわゆる正規型の労働者」とは、労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇給の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。また、「無期雇用フルタイム労働者」とは、その業務に従事する無期雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が最長の労働者をいうこと。

(ロ) 「職務の内容」が同一であると見込まれることの判断

a 「職務の内容」の定義

「職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいう。

「業務の内容」とは、職業上継続して行う仕事の内容をいう。

「責任の程度」とは、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。具体的には、授權されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等を指す。

b 「職務の内容」が同一であると見込まれることの判断手順

「職務の内容が同一である」とは、個々の作業まで完全に一致していることを求め

るものではなく、それぞれの労働者の職務の内容が「実質的に同一」であることを意味するものであり、「業務の内容」が「実質的に同一」であるかどうかを判断し、次いで「責任の程度」が「著しく異なって」いないかを判断するものであること。また、これらの判断に当たっては、将来にわたる可能性についても勘案した上で、「同一であると見込まれる」かどうかを判断すること。

まず、「業務の内容」が「実質的に同一」であることの判断に先だって、「業務の種類」が同一であるかどうかを確認する。これは、『厚生労働省編職業分類』の細分類を目安として比較し、この時点で異なっていれば、「職務の内容が同一でない」と判断することとなる。

他方、「業務の種類」が同一であると判断された場合には、次に労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者及び派遣労働者の職務を業務分担表、職務記述書等により個々の業務に分割し、その中から「中核的業務」をそれぞれ抽出する。

なお、「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、当該職務を代表する中核的なものを指し、以下の基準に従って総合的に判断する。

- ① 与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務
- ② その成果が事業に対して大きな影響を与える業務
- ③ 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者と派遣労働者について、抽出した「中核的業務」を比較し、同じであれば、「業務の内容」は「実質的に同一」と判断し、明らかに異なっていれば、業務の内容は「異なる」と判断する。なお、抽出した「中核的業務」が一見すると異なっている場合には、当該業務に必要とされる知識や技能の水準等を含めて比較した上で、「実質的に同一」と言えるかどうかを判断する。

ここまで比較した上で「業務の内容」が「実質的に同一である」と判断された場合には、最後に、両者の業務に伴う「責任の程度」が「著しく異なって」いないかどうかを確認すること。その確認に当たっては、「責任の程度」の内容に当たる以下のような事項について比較を行う。

- ① 授權されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）

② <u>業務の成果について求められる役割</u> ③ <u>トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度</u> ④ <u>ノルマ等の成果への期待の程度</u> ⑤ <u>上記の事項の補助的指標として所定外労働の有無及び頻度</u> <u>この比較においては、例えば、管理する部下の数が一人でも違えば、「責任の程度」が異なる、といった判断をするのではなく、「責任の程度」の差異が「著しい」といえるものであるかどうかを見るものであること。なお、いずれも役職名等外見的なものだけで判断せず、実態を見て比較することが必要である。</u> <u>以上の判断手順を経て、「業務の内容」及び「責任の程度」の双方について、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者と派遣労働者が同一であると判断された場合が、「職務の内容が同一である」こととなる。</u> <u>(ハ)「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれることの判断</u> <u>a 「職務の内容及び配置の変更の範囲」の定義</u> <u>現在の我が国の雇用システムにおいては、長期的な人材育成を前提として待遇に係る制度が構築されていることが多く、このような人材活用の仕組み、運用等に応じて待遇の違いが生じることも合理的であると考えられている。</u> <u>人材活用の仕組み、運用等については、ある労働者が、ある事業主に雇用されている間又はある派遣先に派遣されている間にどのような職務経験を積むこととなっているかを見るものであり、転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等（以下「人事異動等」という。）の有無や範囲を総合判断するものであるが、これを法律上「職務の内容及び配置の変更の範囲」と規定したものである。</u> <u>「職務の内容の変更」と「配置の変更」は、現実にはそれらが生じる際には重複が生じ得るものである。つまり、「職務の内容の変更」とは、配置の変更によるものであるか、そうでなく業務命令によるものであるかを問わず、職務の内容が変更される場合を指すこと。他方、「配置の変更」とは、人事異動等によるポスト間の移動を指し、結果として職務の内容の変更を伴う場合もあれば、伴わない場合もあるものであること。</u> <u>それらの変更の「範囲」とは、変更により経験する職務の内容又は配置の広がりを目指すものである。</u> <u>b 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれることの判断に</u>	
---	--

おける留意点

「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であるかどうかの判断にあたっては、一つ一つの「職務の内容及び配置の変更」の態様が同様であることを求めるものではなく、それらの変更が及び得ると予定されている範囲を画した上で、これが同一であるかどうかを判断する。例えば、ある会社において、一部の部門に限っての人事異動等の可能性がある者と、全部門にわたっての人事異動等の可能性がある者とは、「配置の変更の範囲」が異なることとなり、「職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が同一であるとは言えない。

ただし、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であるかどうかの判断に当たっては、その「範囲」が完全に一致することまでを求めるものではなく、実質的に同一と考えられるかどうかという観点から判断するものである。

また、「職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が同一であるかどうかを判断するにあたっては、将来にわたる可能性についても勘案するものである。ただし、この「将来にわたる可能性」（見込み）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の主観によるものではなく、文書や慣行によって確立されているものなど客観的な事情によって判断されるものであること。また、例えば、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者の集団は定期的に転勤等があることが予定されているが、ある職務に従事する派遣労働者については転勤等がないという場合にも、そのような形式的な判断だけでなく、例えば、同じ職務に従事している他の派遣労働者には転勤等があるといった「可能性」についての実態を考慮して具体的な見込みがあるかどうかで判断するものである。

なお、育児又は家族介護などの家族的責任を有する労働者については、その事情を配慮した結果として、その労働者の人事異動等の有無や範囲が他と異なることがあるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」を比較するにあたっては、そのような事情を考慮することが必要となる。例えば、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者のうち、人事異動等があり得る人材活用の仕組み、運用等である者が、育児又は家族介護に関する一定の事由で配慮がなされ、その配慮によって異なる取扱いを受けた場合、「職務の内容及び配置の変更の範囲」を比較するに際しては、その取扱いについては除いて比較することが考えられる。

c 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれることの判断手順

まず、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者と派遣労働者について、配置の変更に関して、転勤の有無が同じかどうかを比較すること。この時点で異なっていれば、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれないと判断することとなる。

次に、転勤が双方ともあると判断された場合には、全国転勤の可能性があるのか、エリア限定なのかといった転勤により移動が予定されている範囲を比較する。この時点で異なっていれば、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれないと判断することとなる。

転勤が双方ともない場合、及び双方ともあつてその範囲が実質的に同一であると判断された場合には、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者における「職務の内容」の変更の態様について比較する。まずは、「職務の内容」の変更（労働者派遣の役務の提供を受けようとする者における「配置」の変更の有無を問わない。）の有無を比較し、この時点で異なっていれば、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれないと判断することとなる。同一であれば、「職務の内容」の変更により経験する可能性のある範囲も比較し、同一であるかどうかを判断する。

二 情報提供の方法

比較対象労働者の待遇に関する情報提供については、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、情報提供すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを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3第1項）。

ホ 情報提供に係る書面等の保存

派遣元事業主は、比較対象労働者の待遇に関する情報提供に係る書面等を、派遣先は、当該書面等の写しを、労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年を経過する日まで保存しなければならない（則第24条の3第2項）。

ヘ 情報提供すべき事項

(イ) 労働者派遣契約に、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

<u>者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合</u> <u>次のaからeまでに掲げる情報を提供しなければならない。</u> <u>a 比較対象労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態</u> <u>(a) 職務の内容</u> 「職務の内容」とは、業務の内容及び当該業務の内容に伴う責任の程度をいう。 「業務の内容」とは、職業上継続して行う仕事の内容をいう。『厚生労働省編職業分類』等を参考として、具体的な内容を提供すること。 「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている授權の範囲・程度等をいう。具体的には、授權されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等を指すものであり、それぞれについて具体的な内容を提供すること。 <u>(b) 職務の内容及び配置の変更の範囲</u> 「職務の内容及び配置の変更の範囲」とは、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者が、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用されている間にどのような職務経験を積むこととなっているかを見るものであり、転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲を総合判断するものであるが、これらの具体的な内容を提供すること。 <u>(c) 雇用形態</u> ここでいう「雇用形態」とは、通常の労働者、短時間労働者、有期雇用労働者又は仮想の通常の労働者をいう。比較対象労働者がこれらのどの雇用形態に該当するか、これとあわせて雇用期間（期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者にあつては、当初の労働契約の開始時からの通算雇用期間をいう。）を提供することが必要であることに留意すること。 <u>b 比較対象労働者を選定した理由</u> 次に掲げる事項を情報提供することが必要。 ・ ハの(イ)の①から⑥までのうち選択した比較対象労働者の分類とその理由。例えば、ハの(イ)の③の比較対象労働者を選定した場合の理由は、「派遣労働者と職	
---	--

務の内容が同一である通常の労働者はいないが、業務の内容が同一である通常の労働者がいるため」と記載すること等が考えられる。

・ 比較対象労働者としてどういう者又は区分等を情報提供するか（一人の労働者、複数人の労働者、雇用管理区分、過去1年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者、労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など））

c 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）

次に掲げるいずれかの内容を情報提供することが必要。なお、待遇ごとに(a)～(c)のいずれの方法によることとしても差し支えない。ただし、例えば、扶養家族の人数に応じて支給される家族手当等、機械的に計算・適用がなされる待遇であって、扶養家族の人数などの比較対象労働者と派遣労働者のとの間で計算・適用の前提となる実態が異なり得るものについては、(c)の内容が提供されることが必要であることに留意すること。また、基本給等が時給単位で確認できるよう、年間の所定労働時間をあわせて提供することが必要であることに留意すること。

(a) 比較対象労働者が一人である場合に、当該者に対する個別具体の待遇の内容。例えば、賃金であればその額、教育訓練であればその実施状況。

(b) 比較対象労働者が複数人である場合に、これらの者に対する個別具体の待遇の内容。数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容。

(c) 比較対象労働者が一人又は複数人である場合に、それぞれの適用している待遇の実施基準（比較対象労働者の賃金水準等を把握できるものに限る。）。例えば、賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準並びに比較対象労働者が当該賃金テーブル及び等級表等の賃金水準のいずれに該当するかがわかるもの。

d 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
待遇の具体的な性質や待遇を行う具体的な目的をいうこと。例えば、通勤手当であれば「通勤に要する交通費を補填する目的」、精皆勤手当であれば「一定数の業務を行う人数を確保するため、皆勤を奨励する目的」等が考えられること。

e 比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

考慮した具体的な職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情をいうこと。

(ロ) 労働者派遣契約に、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協定対象派遣労働者に限定することを定める場合

次のa及びbに掲げる情報を提供すること。

a 法第40条第2項の教育訓練（派遣先が派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者に対して行う業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練をいう。このaにおいて単に「教育訓練」という。）の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）

教育訓練の実施の有無及び具体的な内容をいうこと。

b 則第32条の3各号に掲げる福利厚生施設（派遣先が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給食施設、休憩室及び更衣室をいう。このbにおいて単に「福利厚生施設」という。）の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

福利厚生施設それぞれの利用の機会の付与の有無及び利用時間等の具体的な内容をいうこと。

ト 比較対象労働者の待遇に関する情報の取扱い

(イ) 比較対象労働者の待遇に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、法第30条の3等の規定による待遇の確保等の目的に限られるものである（派遣元指針第2の11の(1)の二）。

(ロ) 比較対象労働者の待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用については、個人情報保護法の適用はないが、派遣元事業主は、当該情報の保管又は使用を法第30条の3等の規定による待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切に対応することが必要である（派遣元指針第2の11の(4)）。この「等」には、例えば、当該情報の保存義務経過後に利用することがなくなった情報について、当該情報を速やかに消去すること等が含まれる。

(ハ) 比較対象労働者の待遇等に関する情報は、法第24条の4の秘密を守る義務の対象となるため、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比較対象労働者の待遇等に関する情報を他に漏らしてはならない。

(ニ) この他、例えば、派遣先に雇用される通常の労働者が1名である場合等、比較対象労働者が一定の個人に特定されるおそれがある場合には、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、当該比較対象労働者の意向を斟酌し、比較対象労働者の待遇等の情報を提供する際、個人が特定されないよう、標準的なモデルとしての待遇情報を提供すること等の配慮を行うことが考えられる。

チ 派遣先に雇用される通常の労働者がいない場合の取扱い

派遣先に雇用される通常の労働者がいない場合、法第30条の3の規定は適用されない。比較対象労働者の待遇に関する情報提供は、同条の適正な履行のために行うものであり、当該場合には、当該情報提供を行う必要はないものであること。

リ 変更時の情報提供

(イ) 概要

派遣先は、比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があったときは、遅滞なく、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない（法第26条第10項）。

(ロ) 意義

労働者派遣契約を締結するに当たって提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があった場合には、その変更の内容によっては、派遣労働者の待遇と派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間で不合理な待遇差が生じることとなりかねない。このため、派遣元事業主は、変更された比較対象労働者の待遇等に関する情報をもとに、派遣労働者の待遇を変更することについて検討し、必要な対応を行うことができるよう、派遣先に対し、労働者派遣契約の締結に当たっての比較対象労働者の待遇等に関する情報提供と同様の義務を課すこととしたものである。

(ハ) 変更時の情報提供の内容

への情報提供すべき事項のうち変更があった内容を提供すること。あわせて、当該変更が生じた時点を提供することが必要であることに留意すること。

(ニ) 変更の内容に関する情報提供の方法

比較対象労働者の待遇に関する情報の変更時の情報提供については、当該情報の変更があったときは、遅滞なく、派遣先から派遣元事業主に対して、情報提供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6第1項）。

「遅滞なく」とは、1か月以内に派遣労働者の待遇に適正に反映されるよう、可能な限り速やかに情報提供を行うことをいうこと。なお、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、情報提供を受けた時点からではなく、比較対象労働者の待遇が変更された時点から、法第30条の3に基づき、派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇を確保しなければならないことに留意すること。

(ホ) 変更時の情報提供が不要である場合

a 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定めた労働者派遣契約に基づき現に行われている労働者派遣契約に係る派遣労働者の中に協定対象派遣労働者以外の者がいない場合には、法第40条第2項の教育訓練（派遣先が派遣先に雇用される労働者に対して行う業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練）及び則第32条の3各号に掲げる福利厚生施設（派遣先が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給食施設、休憩室及び更衣室）を除き、比較対象労働者の待遇等に関する情報の変更時の派遣先から派遣元事業主に対する当該変更の内容に関する情報の提供を要しない（則第24条の6第2項）。

b 労働者派遣契約が終了する日前一週間以内における変更であつて、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても法第30条の3の規定に違反しないものであり、かつ、当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合には、比較対象労働者の待遇等に関する情報の変更時の派遣先から派遣元事業主に対する当該変更の内容に関する情報の提供を要しない（則第24条の6第3項）。

(ハ) 変更時の情報提供に係る書面等の保存

派遣元事業主は、比較対象労働者の待遇等に関する変更時の情報提供に係る書面等を、派遣先は、当該書面等の写しを、労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年を経過する日まで保存しなければならない（則第24条の6第4項）。

ヌ 比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供せず、又は虚偽の情報を提供した場合の取扱い

厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供せず、若しくは虚偽の情報を提供した場合又は派遣先が

<u>比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があったときに当該変更の内容に関する情報を提供せず、若しくは虚偽の情報を提供した場合又はこれらの場合に派遣先等に法第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、当該派遣先等がその指導等に従わなかった場合等には、当該派遣先等に対し、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）。</u> <u>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）。</u> <u>（4）派遣料金の配慮</u> <u>イ 概要</u> <u>労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額（以下「派遣料金」という。）について、派遣元事業主が派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置及び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を遵守することができるように配慮しなければならない（法第26条第11項）。</u> <u>ロ 意義</u> <u>派遣元事業主が、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置及び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を行う場合には、これらの措置を行うための原資を確保することが必要となるため、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先に対し、派遣料金に関する配慮義務を課すこととしたものである。</u> <u>ハ 派遣料金の配慮に関する留意点</u> <u>（イ） この派遣料金の配慮義務は、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（派遣先指針第2の9の（2）のイ）。</u> <u>（ロ） また、派遣先は、派遣料金の決定に当たっては、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（派遣先指針第2の9の（2）のロ）。</u>	<u>（新設）</u>
--	--------------------

<u>(ハ) 例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が法第30条の3又は法第30条の4第1項に基づく賃金を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得るものであること。</u> <u>(5) 海外派遣の場合の労働者派遣契約</u> イ 概要 派遣元事業主は海外派遣（第5の3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等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2項、則第23条、則第24条）。 ロ 略 ハ 派遣先の講ずべき措置の定め 略 ①～④ 略 ⑤ 法第40条第2項に規定する教育訓練の実施<u>等必要な措置</u>と同様の規定 ⑥ 法第40条第3項に規定する福利厚生施設の利用の機会の付与と同様の規定 <u>(削除)</u> ⑦ 略 ⑧ 事業所単位の期間制限に係る派遣可能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4項と同様のものとする（(2)、第8の5及び⑪参照）。 ⑨～⑩ 略 ⑪ 法第40条の9第2項の離職後1年以内の派遣労働者の受入れ禁止について、派遣先が派遣元事業主より派遣する労働者名等の通知を受けたときに、その者を受け	<u>(3) 海外派遣の場合の労働者派遣契約</u> イ 概要 派遣元事業主は海外派遣（第5の3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等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2項、則第23条、則第24条）。 ロ 略 ハ 派遣先の講ずべき措置の定め 略 ①～④ 略 ⑤ 法第40条第2項に規定する教育訓練の実施<u>に係る配慮</u>と同様の規定 ⑥ 法第40条第3項に規定する福利厚生施設の利用の機会の付与<u>に係る配慮</u>と同様の規定 <u>⑦ 法第40条第5項に規定する賃金水準に関する情報の提供その他の措置の実施に係る配慮と同様の規定</u> ⑧ 略 ⑨ 事業所単位の期間制限に係る派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知、<u>及び離職した労働者についての労働者派遣の役務の受入れの禁止に関する通知</u>を行うこと。 法第26条第4項<u>及び第40条の9第2項</u>と同様のものとする（(2)、第8の5及び⑫参照）。 ⑩～⑪ 略 ⑫ 法第40条の9第2項（平成27年10月1日より法第40条の6が第40条の9に<u>条文名が変更</u>）の離職後1年以内の派遣労働者の受入れ禁止について、派遣先が派遣元
--	--

入れたときに当該離職後1年以内の受け入れ禁止規定に抵触する場合は、速やかにその旨を通知する旨（第8の10参照）。

⑫ 略

（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（特定有期雇用派遣労働者の場合）

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

1～8 略

9 乙は、甲からの求めに応じ、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者について、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する乙の労働者が従事する業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、当該派遣労働者に対しても実施するなど必要な措置を講じなければならないこと。

10 乙は、乙に雇用される労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室、及び更衣室については、本契約に基づく労働者派遣に係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こと。

11 乙は、甲からの求めに応じ、乙に雇用される労働者に関する情報、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報を提供する等必要な協力をするよう配慮しなければならないこと。

12～14 略

15 乙は、乙に雇用される通常の労働者であって、その職務の内容及び配置の変更の範囲が、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるもの等の当該派遣労働者と比較すべき労働者の待遇等に関する情報を甲に提供するとともに、当該情報に変更があったときは、遅滞なく、当該変更の内容に関する情報を甲に提供しなければならないこと。

事業主より派遣する労働者名等の通知を受けたときに、その者を受け入れたときに当該離職後1年以内の受け入れ禁止規定に抵触する場合は、速やかにその旨を通知する旨（第8の10参照）。

⑬ 略

（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（特定有期雇用派遣労働者の場合）

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

1～8 略

9 乙は、甲からの求めに応じ、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者について、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する乙の労働者が従事する業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、当該派遣労働者に対しても実施するよう配慮しなければならないこと。

10 乙は、乙に雇用される労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室、及び更衣室については、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならないこと。

11 乙は、甲からの求めに応じ、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する乙に雇用される労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項の提供等を行うように配慮しなければならないこと。

12～14 略

（新設）

<u>16 乙は、甲が派遣労働者の不合理な待遇の禁止等に関する措置を遵守できるよう、労働者派遣に関する料金の額について配慮しなければならないこと。</u>	<u>(新設)</u>
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<u>等</u>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 略 (6) 略 3～5 略 6 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、短期間の労働契約を反復更新することは、派遣労働者の雇用の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が図られるように、派遣元事業主及び派遣先は、労働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。 また、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならないこととしている(法第26条第1項第8号、法第29条の2、「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7の27参照)及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(1)(第8の19参照))。	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<u>等</u>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 略 (4) 略 3～5 略 6 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、短期間の労働契約を反復更新することは、派遣労働者の雇用の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が図られるように、派遣元事業主及び派遣先は、労働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。 また、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならないこととしている(法第26条第1項第8号、法第29条の2、「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7の24参照)及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(1)(第8の19参照))。

(2)～(4) 略	(2)～(4) 略
-----------	-----------

新	旧
第7 派遣元事業主の講ずべき措置等 1 概要 略 ① 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置（法第30条） ② 段階的かつ体系的な教育訓練等（法第30条の2） ③ <u>派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置（法第30条の3）</u> ④ <u>一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置（法第30条の4）</u> ⑤ <u>職務の内容等を勘案した賃金の決定（法第30条の5）</u> ⑥ <u>就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者への意見聴取（法第30条の6）</u> ⑦ 派遣労働者等の福祉の増進のための措置（法第30条の7） ⑧～⑱ 略 2 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置 (1) 概要 派遣元事業主は、後述の個人単位の期間制限（同じ組織単位で3年）（第7の16参照）に達する見込みの派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、以下のいずれかの措置を講じなければならない。（法第30条第2項） ①～④ 略 略 (2) 略 (3) 具体的な措置の内容 略	第7 派遣元事業主の講ずべき措置等 1 概要 略 ① 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置（法第30条） ② 段階的かつ体系的な教育訓練等（法第30条の2） ③ 均衡を考慮した待遇の確保のための措置（法第30条の3） <u>（新設）</u> <u>（新設）</u> <u>（新設）</u> ④ 派遣労働者等の福祉の増進のための措置（法第30条の4） ⑤～⑱ 略 2 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置 (1) 概要 派遣元事業主は、後述の個人単位の期間制限（同じ組織単位で3年）（第7の13参照）に達する見込みの派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、以下のいずれかの措置を講じなければならない。（法第30条第2項） ①～④ 略 略 (2) 略 (3) 具体的な措置の内容 略

①～③ 略

(派遣元事業主が講ずべき措置)

イ～ホ 略

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7の27参照)において、次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

(派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(抄))
略

(4)～(6) 略

(7) 労働契約法の適用について留意すべき事項

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

3 略

4 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置(1) 概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならな

①～③ 略

(派遣元事業主が講ずべき措置)

イ～ホ 略

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7の24参照)において、次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

(派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(抄))
略

(4)～(6) 略

(7) 労働契約法の適用について留意すべき事項

雇用安定措置の真に実効性ある実施により労働契約法第18条の無期転換申込権を得ることのできる派遣労働者を拡大することが、派遣労働の中では比較的安定的な無期雇用派遣労働者への転換を望む派遣労働者の希望をかなえることにつながることから、同法第18条の立法趣旨(13(3)ホ参照)を周知徹底すること。また、派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第18条第1項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、または、空白期間を設けることは、同条の規定に反する脱法的な運用であることについて留意すること。

3 略

(新設)

い（法第30条の3第1項）。

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

さらに、この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第7の27参照）において、次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(6) 労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等

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

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

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

(2) 意義

派遣労働者の待遇については、実態として正社員との間で格差が存在すること等が指摘されている。同一就業先における通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消することにより、派遣労働という働き方を選択しても納得が得られ

る待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、派遣元事業主に対し、派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との間で均等・均衡を確保する措置を講ずることを義務付けたものである。

(3) 均衡を考慮した待遇の確保のための措置の考え方

イ 派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消を図るため、派遣先の通常の労働者との均衡（バランス）をとることを目指すものである。「均衡」とは、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先の通常の労働者の待遇との間で、「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」及び「その他の事情」のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことをいう。

ロ 派遣労働者の待遇については、派遣労働者と同一の事業所で就業する派遣先に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけではなく、派遣先に雇用される全ての通常の労働者との間で、不合理と認められる待遇の相違を設けることが禁止されるものであること。

ハ 「待遇」には、基本的に、全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇が含まれる。一方、例えば、労働時間及び労働契約の期間については、個々の待遇を決定する要素であり、ここにいう「待遇」には含まれない。なお、派遣先ではなく、派遣先の労使が運営する共済会、派遣先に雇用される労働者が被保険者として加入する健康保険組合等が実施しているものは、均等・均衡待遇の確保の措置の対象となる「待遇」には含まれない。

ニ 「通常の労働者」については、第6の2の(3)のニの(イ)を参照のこと。

ホ 「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」については、第6の2の(3)のニの(ロ)及び同(3)のニの(ハ)を参照のこと。

ヘ 「その他の事情」

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

ものである。

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

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

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

(4) 均衡を考慮した待遇の確保のための措置の実施

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

- ① 労働者派遣契約の締結に当たってあらかじめ派遣先から提供される比較対象労働者の待遇等に関する情報
- ② 比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があった場合に派遣先から

提供される比較対象労働者の待遇等に関する情報

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

(5) 均等待遇の確保のための措置の考え方

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

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

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

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

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

ホ 「当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間」とは、当該派遣労働者が派遣先に雇用される通常の労働者と「職務の内容」が同一となり、かつ、「職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が派遣先に雇用される通常の労働者と同じとなってから雇用関係が終了するまでの間であ

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

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

(6) 均等待遇の確保のための措置の実施

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

① 職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同じであること

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

ロ 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から法第26条第7項に基づき提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報における当該比較対象労働者が第6の2の(3)のハのイの①である場合は、均等待遇の確保のための措置を講ずることが基本となるものである。ただし、同①以外の場合であっても、実態として法第30条の3第2項の要件を満たす場合には、同項の適用対象となることに留意が必要である。

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

異なるものではない。

(7) 同一労働同一賃金ガイドライン

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

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

ハ また、ガイドラインは、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるか、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。派遣元事業主が、この原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、ガイドラインに原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各派遣元事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

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

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

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

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

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

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

職務の内容に密接に関連する待遇に当たるか否かは、個々の待遇の実態に応じて判断されるものであるが、例えば、ガイドライン第3の1及び第4の1の基本給、ガイドライン第3の2及び第4の2の賞与、ガイドライン第3の3（1）及び第4の3（1）の役職手当、ガイドライン第3の3（2）及び第4の3（2）の特殊作業手当、ガイドライン第3の3（4）及び第4の3（4）

の精皆勤手当、ガイドライン第3の3（5）及び第4の3（5）の時間外労働手当、ガイドライン第3の3（6）及び第4の3（6）の深夜労働手当及び休日労働手当、ガイドライン第3の5（1）、第4の5（1）及び第5の3（1）の教育訓練、ガイドライン第3の5（2）、第4の5（2）及び第5の3（2）の安全管理に関する措置及び給付については、一般に、職務の内容に密接に関連するものと考えられるものであること。

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

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

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

(9) 留意点

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

このため、例えば、比較対象労働者が第6の2の(3)のハの(イ)の⑤又は⑥である場合には、第6の2の(3)のハの(イ)の⑤の比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で均衡待遇が確保されている根拠又は第6の2の(3)のハの(イ)の⑥の比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている根拠を確認するため、派遣労働者からの求め

も踏まえながら、法第40条第5項に基づき派遣先に追加の情報提供を求めるなど、適切に対応することが求められること。

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

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

ニ また、特に通勤手当に関し、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第7の27参照）において、次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。通勤手当はあくまで例示であり、有期雇用派遣労働者のその他の待遇についても同様に、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条の対象となる旨、注意すること。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(3) 労働契約法等の適用について留意すべき事項

イ・ロ （略）

ハ 派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第8条の規定により、その雇用する有期雇用派遣労働者の通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。また、派遣元事業主は、同法第9条の規定により、職務の内容が通常の労働者と同一の有期雇用派遣労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみ

て、当該派遣元事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について、差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第30条の3又は第30条の4第1項の規定の適用があることに留意すること。

5 一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保のための措置

(1) 概要

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

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

(2) 意義

派遣労働者については、その就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するためには、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保するための措置を講ずることは重要な観点である。一方、この場合には、派遣先が変わるたびに派遣労働者の賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定され、また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にあるが、派遣労働者が担う職務の難易度は、同様の業務であっても、大企業であるほど高度で、小規模の企業であるほど容易とは必ずしも言えず、結果と

(新設)

して、派遣労働者個人の段階的かつ体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことがあり得る。

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

(3) 労使協定の締結方法

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

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

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

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

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

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

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

ただし、①に該当する者がいない派遣元事業主（労使協定を派遣元事業主単位で締結する場合）又は①に該当する者がいない事業所（労使協定を事業所単位で締結する場合）にあつては、②に該当する者とする（則第25条の6第1項）。

また、派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益な取扱いをしないようにしなければならない（則第25条の6第2項）。「過半数代表者として正当な行為」には、労使協定の締結の拒否等も含まれる。

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

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

(4) 労使協定の保存

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

(5) 労使協定の対象とならない待遇

労使協定の対象とならない待遇は、派遣先に実施が義務付けられている法第40条

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

(6) 労使協定の記載事項

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

イ その待遇が労使協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

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

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

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

ロ 派遣労働者の賃金の決定方法

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

(ロ) 労使協定に定める賃金の決定方法は、次の①及び②を満たさなければならない。ただし、職務の内容に密接に関連しない賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当が考えられるが、名称の如何を問わ

ない。)については、職務の内容、職務の成果等に応じて決定することになじまないものであることから、②の要件を満たす必要はない。

① 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金（以下「一般賃金」という。）の額と同等以上の賃金の額となるものであること

② 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものであること

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

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

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

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

ハ 公正な評価に基づく賃金の決定

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

評価の具体的な方法としては様々なものが考えられるが、例えば、

- ・ キャリア（スキル）マップを整備し、一定期間ごとに能力評価、派遣就業の状況の確認等により、派遣労働者の就業の実態の当てはめを行うこと
- ・ 派遣労働者と面談して成果目標を設定し、一定期間後に達成状況について改めて面談を行って評価を決めること

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

ニ 賃金を除く待遇の決定の方法

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

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

ホ 段階的かつ体系的な教育訓練

教育訓練計画に基づき、段階的かつ体系的に実施されるものでなければならない。

ヘ その他の事項

(イ) 有効期間（則第25条の10第1号）

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

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

なお、労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変更された場合には、有効期

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

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

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

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

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

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

(7) 労使協定の周知

イ 労使協定を締結した派遣元事業主は、次のいずれかの方法により、労使協定をその雇用する労働者に周知しなければならない（法第30条の4第2項）。当該方法については、派遣元事業主が派遣労働者の待遇に関する重要な事項を定めた労使協定を周知するに当たっては、周知対象である派遣労働者の就業場所

が派遣元事業主の事業所ではなく、派遣先の様々な場所であり、派遣元事業主の事業所内における掲示等では不十分であることを踏まえたものである。なお、周知対象となる労働者は、派遣労働者に限らず、派遣元事業主が雇用する全ての労働者である。

① 書面の交付の方法

② 次のいずれかによることを労働者が希望した場合における当該方法

- ・ ファクシミリを利用してする送信の方法
- ・ 電子メール等の送信の方法

③ 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法

具体的には、例えば、派遣労働者にログイン・パスワードを発行し、インターネット等で常時確認できる方法等をいうこと。

④ 常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法（労使協定の概要について、①又は②の方法によりあわせて周知する場合に限る。）

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

労使協定の概要（例）

○ 対象となる派遣労働者の範囲:プログラマーの業務に従事する従業員

○ 賃金の構成:基本給、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職手当

○ 賃金の決定方法

<基本給+賞与>

等級（※1）	職務の内容	基本給額（※2）	賞与額（※3）	合計額
Aランク	上級プログラマー （AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発）	1,800～	320	1,820
Bランク	中級プログラマー （Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発）	1,250～	250	1,500
Cランク	初級プログラマー （Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発）	1,000～	200	1,200

※1 半期ごとの勤務評価の結果、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた派遣就業の機会を提示するよう努めるものとする。

※2 半期ごとの勤務評価の結果、経歴の蓄積や能力の向上があると認められた場合には、基本給額の1～3％の範囲で能力手当を加算する。

※3 半期ごとの勤務評価の結果、A評価（標準より優秀）であれば基本給額の25％相当、B評価（標準）であれば基本給額の20％相当、C評価（標準より物足りない）であれば基本給額の15％相当を支給する。

<時間外労働手当、深夜・休日労働手当> 法律の定めに従って支給

<通勤手当> 通勤に要する実費に相当する額を支給

<退職手当>

勤続年数		3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 25年未満	25年以上 35年未満
支給率 （月数）	自己都合退職	1.0	3.0	7.0	10.0	15.0
	会社都合退職	2.0	5.0	9.0	12.0	17.0

※1 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給しない。

※2 退職時の基本給額に退職手当の支給月数を乗じて得た額を支給する。

平成●年●月●日

●●人材サービス株式会社 取締役人事部長 ●●●●

●●人材サービス労働組合 執行委員長 ●●●●

○ 有効期間:平成●年●月●日から平成●年●月●日までの●年間

※ 労使協定の概要には、派遣労働者の賃金の決定方法に加えて、比較対象である一般賃金の額を記載することが望ましい。

ロ 労使協定の周知の趣旨を踏まえると、派遣労働者が求める場合には、労使協定を常時閲覧できるようにすることが必要であるため、派遣労働者が希望する場合には、労使協定本体を書面の交付等により周知することが望ましい。

(8) 行政機関への報告

労使協定を締結した派遣元事業主は、事業報告書に労使協定を添付するとともに、協定対象派遣労働者の職種ごとの人数及び職種ごとの賃金額の平均額を報告しなければならない。

(9) 協定対象派遣労働者に対する安全管理に関する措置及び給付

派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましい（派遣元指針第2の8の(8)）。

6 職務の内容等を勘案した賃金の決定

(1) 概要

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（均等待遇の対象となる派遣労働者及び協定対象派遣労働者を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金を除く。）を決定するように努めなければならない（法第30条の5）。

(2) 意義

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

(新設)

として、職務の内容等を勘案して派遣労働者の賃金を決定する努力義務を課すこととしたものである。

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

(3) 職務の内容等を勘案した賃金の決定の対象外となる賃金

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

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

(4) 具体的な措置の内容

イ 派遣労働者の「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し」とは、派遣労働者の働きや貢献に見合った賃金決定がなされるよう、働きや貢献を評価する要素である職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験を勘案要素の例示として挙げているものであること。勘案要素のうち、その要素によることとするかは、各派遣元事業主の判断に委ねられるものであるが、その勘案については、法第31条の2第4項による説明（第7の10参照）を求められることを念頭に、どの要素によることとしたのか、またその要素をどのように勘案しているのかについて客観的かつ具体的な説明ができるものとされるべきであること。

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

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

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

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

7 就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者への意見聴取

(1) 概要

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数

(新設)

を代表するものの意見を聴くように努めなければならない（法第30条の6）。

(2) 意義

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

このため、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとしたものである。

(3) 具体的な措置の内容

イ 「派遣労働者の過半数を代表すると認められるもの」は、事業所の派遣労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、派遣労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は派遣労働者の過半数を代表する者（この(3)において「派遣労働者の過半数代表者」という。）が考えられる。

ロ 派遣労働者の過半数代表者については、以下のいずれにも該当する者とすることが考えられること。また、①に該当する者がいない事業所にあつては、②に該当する者とすることが考えられること。

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

② 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものではないこと。

ハ なお、これは、派遣労働者の過半数を代表すると認められる者の意見の聴取を要請するものであつて、就業規則を労働基準監督署に届け出る際に意見書の添付を義務付けるものではない。

(削除)

4 均衡を考慮した待遇の確保のための措置

(1) 概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない（法第30条の3第1項）。

また、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために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30条の3第2項）。

さらに、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、均衡待遇の確保のために配慮すべきとされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該派遣労働者に説明しなければならない（法第31条の2第2項）。（後述7参照）

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7の24参照）において、均衡を考慮した待遇の確保に関し次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(6) 派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定に当たっては、労働者派遣法第30条の3第1項の規定の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、能力若しくは経験等を勘案するよう努めること。また、派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めること。

ロ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の

	<u>賃金を従前より引き下げよう取扱い、労働者派遣法第30条の3第1項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。</u> <u>ハ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣に係る派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。</u> <u>ニ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額が引き上げられた場合には、可能な限り、当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること。</u> <u>ホ 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の3第2項の規定の趣旨を踏まえ、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始めとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先に雇用され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。</u> <u>ヘ 派遣元事業主は、派遣労働者が労働者派遣法第31条の2第2項の規定により説明を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。</u> <u>(2) 意義</u> <u>イ 派遣労働者の待遇については、実態として正社員との間で格差が存在すること等が指摘されている。このため、派遣元事業主に対し、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準、当該派遣労働者の職務内容等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するよう配慮義務を課すものである。</u> <u>ロ また、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、教育訓練・福利厚生の実施等の措置を講ずるよう配慮義務を課すものである。</u> <u>(3) 均衡を考慮した待遇の確保のための措置に関する留意点</u> <u>イ 「派遣労働者の従事する業務と同種の業務」に該当するか否かについては、</u>
--	--

	<u>業務内容等を勘案しつつ、個々の実態に即して判断する必要があるが、例えば、複数の労働者がチームを組んで作業する場合に、そのチームメンバーの一員として派遣労働者も参画し、かつ、派遣先に雇用される労働者と同様の業務に従事している場合等には、基本的には「同種の業務」に従事しているものとして取扱うことが考えられる。また、厚生労働省編職業分類の細分類項目を参考にすることも考えられる。一般の労働者との比較に際しても、このような取扱いを参考にすることが考えられる。</u> <u>ロ 均衡を考慮又は賃金を決定するにあたり勘案する際の賃金水準における「賃金」の範囲は、労働基準法の賃金に含まれるかどうかにより判断すること。この「賃金」には基本給のみならず諸手当も含まれることに留意すること。</u> <u>ハ 派遣元事業主の派遣料金交渉が、派遣労働者の賃金も含めた待遇改善にとって重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たること。また、派遣料金が引き上げられたときは、できる限りそれを派遣労働者の賃金の引き上げに反映するよう努めること。</u> <u>ニ 派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適正な賃金を決定するよう努めなければならない。なお、派遣元事業主からの求めに応じ派遣先から、派遣先に当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報や当該派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報が提供された場合であっても、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いて評価を行うことに留意すること。</u> <u>ホ 各種手当等の取扱いについても、派遣先に雇用される労働者等との均衡等を踏まえた措置を講ずることが望ましい。なお、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、法第30条の3第1項の趣旨を踏まえた対応とはいえず、労働契約の一方的な不利益変更との関係でも問題が生じうる。</u> <u>ヘ 特に派遣元指針において示している、通勤手当に係る派遣元の通常の労働者と派遣労働者との労働条件の相違は、労働契約法第20条に基づき、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範</u>
--	---

8 派遣労働者等の福祉の増進

(1) 概要

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

困その他の事情を考慮して派遣労働者にとって不合理と認められるものであってはならない。

通勤手当はあくまで例示であり、その他の労働条件においても同様に、派遣労働者にとって不合理と認められるものであってはならない旨、注意すること。

なお、この通勤手当の取扱いについては、基本給と別に支給すると課税標準には含まれないため、例えば、正社員には別支給とし、派遣労働者は賃金の内数として取扱うことで課税標準に含まれることとなった場合には、その取扱いの差異が派遣労働者の不満となり得ることに留意すること。

ト 「派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置」とは、例えば、福利厚生施設の利用、職場内研修への参加等が考えられること。

チ 「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。

リ 派遣元事業主は、派遣労働者が法第31条の2第2項の規定により説明を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対し不利益な取扱いをしてはならないこと。

5 派遣労働者等の福祉の増進

(1) 概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会（派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。）及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない（法第30条の4）。なお、ここでの就業の機会の中には、派遣労働以外の就業の機会も含まれることから、直接雇用

の就業の機会の中には、派遣労働以外の就業の機会も含まれることから、直接雇用を希望する者については、派遣元事業主は正社員等の直接雇用の機会を確保して提供しよう努めなければならない。

この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第7の27参照）において、派遣労働者等の福祉の増進に関し次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））
略

（2）直接雇用の推進

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

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

（3）略

（4）育児休業から復帰する際の就業機会の確保

派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意することが求められる（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の8（9）（第7の27参照））。

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

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

を希望する者については、派遣元事業主は正社員等の直接雇用の機会を確保して提供しよう努めなければならない。

この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第7の24参照）において、派遣労働者等の福祉の増進に関し次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））
略

（2）直接雇用の推進

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

法第30条の4では就業機会の中に含まれる事項として「派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む」と記述しているだけであるが、このような趣旨にかんがみ直接雇用の機会の提供については雇用安定措置やキャリアアップ措置とあいまって積極的に行うことが求められる。

（3）略

（4）育児休業から復帰する際の就業機会の確保

派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意することが求められる（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の8（8）（第7の24参照））。

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

派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第2条第1号に規定する障害者（以下単に「障

以下「障害者雇用促進法」という。) 第 2 条第 1 号に規定する障害者(以下単に「障害者」という。)である派遣労働者から派遣先の職場において障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第 36 条の 3 の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請することが求められる(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 8 (10) (第 7 の 27 参照))。

9 適正な派遣就業の確保

(1) 概要

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

なお、この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」(第 7 の 27 参照)において、①派遣先との連絡体制の確立、②関係法令の関係者への周知に関し次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

(派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針 (抄))
略

略

(2)～(4) 略

(5) 安全衛生に係る措置

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

る」という。)である派遣労働者から派遣先の職場において障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第 36 条の 3 の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請することが求められる(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 8 (9) (第 7 の 24 参照))。

6 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」(第 7 の 24 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))
略

略

(2)～(4)

(5) 安全衛生に係る措置

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

ること等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整等を行うこと（「派遣元が講ずべき措置に関する指針」第2の14（第7の27参照））。派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な連絡調整等として、具体的には、以下に掲げるものがあること。

イ～ホ 略

10 待遇に関する事項等の説明

(1) 派遣労働者として雇用しようとするときの説明

イ 概要

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

ロ 意義

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

ハ 説明すべき待遇に関する事項等

略

（イ）～（ニ） 略

ニ 説明の方法

（イ） 待遇に関する事項等の説明は、書面の交付、ファクシミリを利用して

調整等を行うこと（「派遣元が講ずべき措置に関する指針」第2の12（第7の24参照））。派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な連絡調整等として、具体的には、以下に掲げるものがあること。

イ～ホ 略

7 待遇に関する事項等の説明

(1) 概要

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

また、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、賃金、教育訓練、福利厚生の実施等に関し均衡を考慮した待遇の確保のために配慮した事項について、当該派遣労働者に説明しなければならない（法第31条の2第2項）。

(2) 意義

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

また、派遣元事業主に派遣労働者に係る均衡待遇の確保のため実施した措置についての説明をする義務を課すことにより、均衡待遇の確保のための実施について説明責任が生じ、派遣労働者についても納得して就労できることに資するようにしたものである。

(3) 説明すべき待遇に関する事項等

略

イ～ニ 略

(4) 説明の方法

イ 待遇に関する事項等の説明は、書面の交付、ファクシミリを利用して送信又は電子メールの送信その他の適切な方法により行わなければならない。た

する送信又は電子メールの送信その他の適切な方法により行わなければならない。ただし、賃金の額の見込みを説明する場合には、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行わなければならない。（則第25条の6第1項）。

（ロ） 「その他の適切な方法」としては、例えば、口頭やインターネットによる説明が考えられること。なお、インターネットにより説明する場合には、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示するなど、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があること。なお、(3)ハの「労働者派遣に関する制度」については、口頭のみにより説明することはできないと考えられることから、派遣労働者に直接パンフレット等を配布することや、ファクシミリ又は電子メールを利用して資料を送付することとし、インターネットにより説明する際も、厚生労働省や派遣元事業主が作成した資料が掲載されたホームページのリンク先を電子メール等に明示することにより、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があること。

（ハ） 賃金の額の見込みを電子メールの送信により説明する場合には、電子メールの本文の中で賃金の額の見込みを明示する必要がある、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示することによって説明に代えることは原則として認められない。

（ニ） 「派遣労働者として雇用しようとする労働者」とは、例えば、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者の他、いわゆる常用型で労働者派遣事業が行われる場合で、新たに労働者を派遣労働者として雇用しようとする者（雇い入れ後に一定期間研修を受講したり、派遣による就業以外の業務を行ったりした後に派遣される者を含む。）等も該当すること。

(2) 派遣労働者として雇い入れようとするときの明示及び説明

イ 概要

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

だし、賃金の額の見込みを説明する場合には、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行わなければならない。

（則第25条の6第1項）。

ロ 「その他の適切な方法」としては、例えば、口頭やインターネットによる説明が考えられること。なお、インターネットにより説明する場合には、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示するなど、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があること。なお、(3)ハの「労働者派遣に関する制度」については、口頭のみにより説明することはできないと考えられることから、派遣労働者に直接パンフレット等を配布することや、ファクシミリ又は電子メールを利用して資料を送付することとし、インターネットにより説明する際も、厚生労働省や派遣元事業主が作成した資料が掲載されたホームページのリンク先を電子メール等に明示することにより、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があること。

ハ 賃金の額の見込みを電子メールの送信により説明する場合には、電子メールの本文の中で賃金の額の見込みを明示する必要がある、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示することによって説明に代えることは原則として認められない。

ニ 「派遣労働者として雇用しようとする労働者」とは、例えば、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者の他、いわゆる常用型で労働者派遣事業が行われる場合で、新たに労働者を派遣労働者として雇用しようとする者（雇い入れ後に一定期間研修を受講したり、派遣による就業以外の業務を行ったりした後に派遣される者を含む。）等も該当すること。

案した賃金の決定)の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容を説明しなければならない(法第31条の2第2項)。

ロ 意義

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

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

ハ 明示すべき労働条件に関する事項

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

① 昇給の有無

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

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

② 退職手当の有無

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

③ 賞与の有無

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

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

⑤ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

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

二 明示の方法

明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信により行わなければならない（法第31条の2第2項、則第25条の16）。

ホ 説明すべき措置の内容

説明の内容は、次の①～③に掲げる内容である。

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

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

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

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

③ 法第30条の5の規定により措置を講ずべきこととされている事項

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

へ 説明の方法

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

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

一方、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えない。なお、待遇の内容の説明に関しては、就業規則の条項を資料に記載し、その詳細は、別途就業規則を閲覧させるという方法も考えられるが、派遣元事業主は、就業規則を閲覧する者からの質問に、誠実に対応する必要がある。

ト 明示及び説明に関する留意点

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

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

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

この場合の明示に当たっては、その時点で締結しようとしている労働契約に

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

(3) 労働者派遣をしようとするときの明示及び説明

イ 概要

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

ロ 意義

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

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

ハ 明示すべき労働条件に関する事項

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

⑥に掲げる事項を明示しなければならない。 ① 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定等に関する事項 ② 休暇に関する事項 ③ 昇給の有無 ④ 退職手当の有無 ⑤ 賞与の有無 ⑥ 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期） 二 明示の方法 （イ）明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信により行わなければならない（法第31条の2第3項）。 （ロ）ただし、当該労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ、（イ）のいずれかの方法によることができない場合は、明示すべき事項を、あらかじめ、（イ）のいずれかの方法以外の方法で明示すればよい（則第25条の19第1項）。 この「緊急の必要があるため、あらかじめ、（イ）のいずれかの方法によることができない場合」とは、社会通念上（イ）のいずれかの方法によるための時間的余裕がないことを意味するものであり、この取扱いはいくまで例外的な取扱いであることに十分留意すること。 （ハ）（ロ）の場合でも、派遣労働者から労働者派遣の開始よりも前に個別の請求（その方法は問わない。）があったとき、又は当該請求がなくても当該労働者派遣の期間が一週間を超えるときは、当該労働者派遣の開始後、遅滞なく、当該明示すべき事項を（イ）のいずれかの方法により個々の派遣労働者に明示しなければならない（則第25条の19第2項） ホ 説明すべき措置の内容 措置の内容は、（2）のホの①～③に掲げる内容である。ただし、法第30条の4第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容については、説明を要しない。 ヘ 説明の方法	
--	--

当該説明は、(2)のへと同様の方法により行わなければならない。

(4) 待遇の相違の内容及び理由等の説明

イ 概要

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

ロ 意義

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

ハ 説明すべき内容

説明の内容は、次のとおりである（派遣元指針第2の9の(1)及び(2)）。

(イ) 派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第30条の3及び第30条の4の規定より講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項

a 協定対象派遣労働者以外の派遣労働者の場合

派遣元事業主は、法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた情報に基づき、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明しなければならない。

「派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容」とは、次に掲げる事項をいい、あわせて、比較対象労働者が第6の1の(3)のハの(イ)の①～⑥のいずれに該当するか、どのような区分等であるか（一人の労働者、複数人の労働者、雇用管理区分、過去1年以内に雇用していた一人の労働者、標準的なモデル等）及び派遣先による比較対象労働者の選定理由についても、説明を求めた派遣労働者に説明する必要がある。なお、個人情報の観点

から、説明を受けた派遣労働者において、比較対象労働者が特定されることのないよう配慮する必要があることに留意すること。

(a) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

(b) 次の①又は②に掲げる事項

① 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容

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

② 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準

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

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

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

b 協定対象派遣労働者の場合

協定対象派遣労働者の賃金について、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労使協定で定めた事項及び労使協定の定めによる公正な評価に

に基づき決定されていることについて説明しなければならない。また、労使協定に定められた待遇の決定方法をどのように適用したか、例えば、能力をどのような方法でどのように評価して賃金を決定したか、を説明しなければならない。

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

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

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

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

就業規則の作成又は変更しようとするときの意見聴取の対象となった派遣労働者がどのように選出され、どのような意見聴取が行われたのかをいう。

ニ 説明の方法

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

ホ 不利益な取扱いの禁止

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

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

比較対象労働者が第6の1の（3）のハの（イ）の⑤の短時間・有期雇用労働者である場合には、派遣労働者の求めに応じ、比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で、短時間・有期雇用労働法第8条等の規定に基づく均衡が確

保されている根拠を説明しなければならない。

また、比較対象労働者が第6の1の(3)のハの④の仮定の通常の労働者である場合には、派遣労働者求めに応じ、比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で、適切な待遇が確保されている根拠を説明しなければならない。

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

ト 派遣労働者からの求めがない場合の対応

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

11 派遣労働者であることの明示等

(1) 雇入れの際の明示

イ～ロ 略

ハ モデル労働条件通知書の普及

派遣労働者の労働条件の明確化を図るため、許可の機会等をとらえて、派遣労働者の雇入れの際にモデル労働条件通知書（第16 様式集参照）により当該派遣労働者との労働契約内容を明示するよう、様式の利用を勧奨すること。

ニ 登録型については、労働条件の通知と就業条件等の明示（第7の13参照）が同時に行われ、また、短期の雇用契約を繰り返し行う派遣労働者については、その都度行われるものであるが、労働条件通知書の雇用・社会保険の加入状況は派遣労働者と新たな労働契約を締結して雇入れ、労働条件通知書を明示する際に加入又は適用されていなくても、繰り返し労働契約を締結し、被保険者資格を取得した際に加入又は適用とすればよく、その旨の徹底を図ることにより、この加入又は適用状況の明示ができないことを理由に通知、明示が遅れる

8 派遣労働者であることの明示等

(1) 雇入れの際の明示

イ～ロ 略

ハ モデル労働条件通知書の普及

派遣労働者の労働条件の明確化を図るため、許可の機会等をとらえて、派遣労働者の雇入れの際にモデル労働条件通知書（第15 様式集参照）により当該派遣労働者との労働契約内容を明示するよう、様式の利用を勧奨すること。

ニ 登録型については、労働条件の通知と就業条件等の明示（第7の10参照）が同時に行われ、また、短期の雇用契約を繰り返し行う派遣労働者については、その都度行われるものであるが、労働条件通知書の雇用・社会保険の加入状況は派遣労働者と新たな労働契約を締結して雇入れ、労働条件通知書を明示する際に加入又は適用されていなくても、繰り返し労働契約を締結し、被保険者資格を取得した際に加入又は適用とすればよく、その旨の徹底を図ることにより、この加入又は適用状況の明示ができないことを理由に通知、明示が遅れる

ことのないよう努めること。

(2) 略

(3) 派遣労働者であることの明示等に関する留意点

イ～ロ 略

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

ニ～ホ 略

12 派遣労働者に係る雇用制限の禁止

(1) 概要

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者（第7の8の(3)のイ参照）との間で、正当な理由がなく、その者に係る派遣先若しくは派遣先であった者又は派遣先となることとなる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない（法第33条第1項）。

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

ロ 略

(2) ～(3) 略

13 就業条件等の明示

(1) 略

(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6の2の(1)参照）及び派遣先への通知（第7の15参照）と相まって派遣元事業主、派遣先、派遣労働者の三者間において就業条件等を明確化し、トラブルの

ことのないよう努めること。

(2) 略

(3) 派遣労働者であることの明示等に関する留意点

イ～ロ 略

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つて、当該労働者がある旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあつては、その旨を含む。）同意をしないときにおいて、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の7（第7の24参照））。

ニ～ホ 略

9 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（第7の5の(3)のイ参照）との間で、正当な理由がなく、その者に係る派遣先若しくは派遣先であった者又は派遣先となることとなる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない（法第33条第1項）。

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

ロ 略

(2) ～(3) 略

10 就業条件等の明示

(1) 略

(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6の2の(1)参照）及び派遣先への通知（第7の12参照）と相まって派遣元事業主、派遣先、派遣労働者の三者間において就業条件等を明確化し、トラブルの

発生を防止するとともに、派遣労働者が当該労働者派遣に係る期間制限を認識できるようにすることは派遣労働者のためにも望ましく、また、派遣先の事業所単位の期間制限及び派遣労働者個人単位の期間制限の規定を遵守させるためにも有用であると考えられるためのものである。

(3) 明示すべき就業条件等

イ 明示すべき具体的就業条件等

略

① 略

② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

・派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこと。

・チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を明示することで足りるが、派遣労働者が自ら従事する業務に伴う責任の程度について正確に認識できるよう、より具体的に明示することが望ましい。

③～⑥ 略

⑦ 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6の2の(1)のイの(ハ)の⑦参照）

⑧～⑨ 略

⑩ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項として以下の事項

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

【例】

- I 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- II 労働契約の期間に関する事項
- III 試用期間に関する事項

発生を防止するとともに、派遣労働者が当該労働者派遣に係る期間制限を認識できるようにすることは派遣労働者のためにも望ましく、また、派遣先の事業所単位の期間制限及び派遣労働者個人単位の期間制限の規定を遵守させるためにも有用であると考えられるためのものである。

(3) 明示すべき就業条件等

イ 明示すべき具体的就業条件等

略

① 略

②～⑤ 略

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6の2の(1)のイの(ハ)の⑥参照）

⑦～⑧ 略

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あっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項として以下の事項

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

【例】

- I 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- II 労働契約の期間に関する事項
- III 試用期間に関する事項

※ ただし、紹介予定派遣により雇い入れた労働者について試用期間を設けることは望ましくない。

IV 就業の場所に関する事項

V 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

VI 賃金の額に関する事項

VII 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項

VIII 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

・紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により、派遣労働者に対して明示する旨

・紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨

・労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

⑪～⑬ 略

⑭ 派遣先が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⑥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

⑮ 派遣元事業主及び派遣先との間で、派遣先が当該派遣労働者に対し、派遣先が設置及び運営する物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設であつて現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（給食施設、休憩室及び更衣室を除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸

※ ただし、紹介予定派遣により雇い入れた労働者について試用期間を設けることは望ましくない。

IV 就業の場所に関する事項

V 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

VI 賃金の額に関する事項

VII 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項

VIII 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

・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つては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により、派遣労働者に対して明示する旨

・紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨

・労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

⑩～⑫ 略

⑬ 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

⑭ 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つ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。

与、教育訓練その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合には、当該便宜の供与に関する事項についても記載すること。

なお、派遣先の給食施設、休憩室及び更衣室の利用については、法律上の就業条件の明示事項ではないが、法第40条第3項の規定に基づき利用機会を付与しなければならないものとされていることに留意すること。

16～18 略

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16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) 略

(4) 期間制限に抵触することとなる最初の日の明示

イ～ハ 略

(参考) 就業条件等の明示の例

次の条件で労働者派遣を行います。

1 略

2 業務の内容に伴う責任の程度 副リーダー(部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有)

3～14 略

15 就業日外労働

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

16 時間外労働

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

17 □□□□株式会社内の診療所の利用可。制服の貸与あり。

18 略

15～17 略

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15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) 略

(4) 期間制限に抵触することとなる最初の日の明示

イ～ハ 略

(参考) 就業条件等の明示の例

次の条件で労働者派遣を行います。

1 略

(新設)

2～13 略

14 就業日外労働

6の就業日以外の日の労働は1箇月に2日の範囲で命ずることができるものとする。

15 時間外労働

7の就業時間外の労働は1日4時間、1箇月45時間、1年360時間の範囲で命ぜられることがある。

16 □□□□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。

17 略

19 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

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

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

(紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載)

20 紹介予定派遣に関する事項

(1) 略

(2) その他

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

(5) 明示の方法

就業条件等の明示は次により行うこととする（則第26条）。

イ 就業条件等の明示は、労働者派遣に際し、あらかじめ、明示すべき事項を書面、ファクシミリ又は電子メール**等** **(※)**（ファクシミリ又は電子メール**等**による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により個々の派遣労働者に明示することにより行わなければならない。また、(4)のロの明示については、派遣先から当該通知を受けた後、遅滞なく、明示すべき事項を書面、ファクシミリ又は電子メール**等**（ファクシミリ又は電子メール**等**による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により個々の派遣労働者に明示することにより行わなければならない。

18 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

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

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

(紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載)

19 紹介予定派遣に関する事項

(1) 略

(2) その他

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

(5) 明示の方法

就業条件等の明示は次により行うこととする（則第26条）。

イ 就業条件等の明示は、労働者派遣に際し、あらかじめ、明示すべき事項を書面、ファクシミリ又は電子メール（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。

(新設)

※ 「電子メール等」とは

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

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

また、電子メール等により行う就業条件等の明示等の派遣労働者への明示又は説明については、当該明示又は説明された事項を派遣労働者がいつでも確認することができるよう、当該派遣労働者が保管することのできる方法により明示する必要がある。このため、電子メール等については、当該派遣労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ることとしている。この場合において、「出力することにより書面を作成することができる」とは、当該電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルについて、紙による出力が可能であることをいう。

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

ロ～ハ 略

(6) 明示に関する留意点

イ 就業条件等の明示及び(4)の明示をファクシミリ又は電子メール等により行うことについては、当該派遣労働者が当該方法によることを希望することが条件となっている。派遣元事業主による派遣労働者の希望の確認は、事後のトラブルを防止する観点から、口頭により行うのではなく、派遣労働者が希望したことを事後的に確認できる方法（例えば、労働契約書等に記載欄を設け、ファクシミリ又は電子メール等による明示を希望する派遣労働者はその旨を同欄に記

ロ～ハ 略

(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、労働契約書等に記載欄を設け、ファクシミリ又は電子メールによる明示を希望する派遣労働者はその旨を同欄に記

に記載することとする等) により行うことが望ましい。また、派遣元事業主がファクシミリ又は電子メール等による明示を希望するよう派遣労働者に強いてはならないことは、当然である。

- ロ また、就業条件等の明示及び(4)の明示をファクシミリ又は電子メール等により行う場合にあっては、到達の有無に関して事後のトラブルが起きることを防止する観点から、派遣元事業主はファクシミリ又は電子メール等の到達の有無について確認を行う（例えば、到達した旨の返信を派遣労働者に求め、当該返信がない場合は、再送することとする等）ことが望ましい。

ハ〜ヘ 略

- ト 労働基準法第15条では、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないこととされているが、労働契約の締結の際と労働者派遣を行おうとする際が一致するような場合（いわゆる、登録型の場合に発生しやすい。）において、就業条件等の明示を書面、ファクシミリ又は電子メール等により行うときは、明示する事項が一致する範囲内で両方の明示を兼ねて行って差し支えないものである。

- チ 派遣労働者の就業条件等の明確化を図るため、許可の機会等をとらえて、労働者派遣を行う際にモデル就業条件明示書の様式（第16 様式集参照）により当該派遣労働者に係る就業条件の内容を明示するよう（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の6（第7の27）参照）、様式の利用を勧奨すること。

14 労働者派遣に関する料金の額の明示

(1)〜(2) 略

(3) 明示すべき労働者派遣に関する料金の額

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

① 略

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

・具体的には、事業所ごとの情報提供を行う場合に用いる前事業年度における

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〜ヘ 略

- 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、許可の機会等をとらえて、労働者派遣を行う際にモデル就業条件明示書の様式（第15 様式集参照）により当該派遣労働者に係る就業条件の内容を明示するよう（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の6（第7の24）参照）、様式の利用を勧奨すること。

11 労働者派遣に関する料金の額の明示

(1)〜(2) 略

(3) 明示すべき労働者派遣に関する料金の額

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

① 略

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

・具体的には、事業所ごとの情報提供を行う場合に用いる前事業年度における

派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう（第5の4の(2)参照）。なお、料金の額の単位についてはロを参照のこと。

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

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

ロ 略

(4) 明示の方法

イ 労働者派遣に関する料金の明示は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メール等の送信の方法により行わなければならない（則第26条の3第1項）。

ロ 略

15 派遣先への通知

(1) 概要

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

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

派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう（第5の4の(2)参照）。なお、料金の額の単位についてはロを参照のこと。

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

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

ロ 略

(4) 明示の方法

イ 労働者派遣に関する料金の明示は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メールの送信の方法により行わなければならない（則第26条の3第1項）。

ロ 略

12 派遣先への通知

(1) 概要

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

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

35条第2項)。

(2) 通知の趣旨

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

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

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

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

ロ～ハ 略

(3) 通知すべき事項

略

① 略

② 協定対象派遣労働者であるか否かの別

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

③～⑤ 略

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

(2) 通知の趣旨

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

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

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

ロ～ハ 略

(3) 通知すべき事項

略

① 略

②～④ 略

⑤ 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6の2の(1)のイの(ハ)の④、⑤、⑩、⑪、⑫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	件の内容
(参 考) 派遣元事業主から派遣先への通知の例 ①～③ 略 <u>④ 派遣労働者の協定対象派遣労働者であるか否かの別(待遇決定方式)は次のとおりです。</u> <u>〇〇〇〇〇 協定対象派遣労働者(労使協定方式)</u> <u>××××× 協定対象派遣労働者ではない(派遣先均等・均衡方式)</u>	(参 考) 派遣元事業主から派遣先への通知の例 ①～③ 略 <u>(新設)</u>
(4) 略 (5) 通知の手続 略 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<u>等</u>の送信をすることにより行うこと。 ロ ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール<u>等</u>の送信ができない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール<u>等</u>の送信以外の方法で通知すればよいこととする。 ハ この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であ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<u>等</u>の送信をしなければならない。 ニ (3)の④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)～(ハ) 略	(4) 略 (5) 通知の手続 略 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により行うこと。 ロ ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信ができない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信以外の方法で通知すればよいこととする。 ハ この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であ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しなければならない。 ニ (3)の④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)～(ハ) 略

略

ホ 派遣元事業主は、第35条第1項第2号から第5号までの事項（協定対象派遣労働者であるか否かの別、期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別、60歳以上の者であるか否かの別、各種保険の加入状況に係る事項）の通知をした後に当該事項に変更があり、同条第2項の通知をするときには、遅滞なくその旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信により派遣先に通知する必要がある（則第27条第5項）。

(6) 通知に際しての留意点

イ 労働者派遣契約において就業条件の内容の組合せごとに派遣労働者の人数を定めなければならないため、同一の組合せの範囲内で派遣労働者が交代する場合を除き、派遣労働者の就業条件は、当該派遣労働者の属する組合せと同一となる。このため、同一の組合せの範囲内で派遣労働者が交代しない場合は、それぞれの組合せごとに(3)の①から⑤までを通知し、派遣労働者が交代する場合は、それぞれの組合せごとの(3)の①から⑤並びに当該交代することとなる派遣労働者の氏名及び当該交代により労働者派遣契約と異なることとなる就業条件の内容を明確にして通知すれば足りるものであり、全ての派遣労働者ごとにその就業条件を併せて通知する必要はない。

ロ 略

16 労働者派遣期間の制限の適切な運用

(1) 略

(2) 意義

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

具体的には、常用代替防止の観点から派遣先の事業所等ごとの業務に係る派遣について原則3年までとする事業所単位の期間制限（以下「事業所単位の期間制限」という）が設けられ、また、派遣労働への固定化防止の観点からは、派遣先の事業

略

ホ 派遣元事業主は、第35条第1項第2号から第4号までの事項（期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別、60歳以上の者であるか否かの別、各種保険の加入状況に係る事項）の通知をした後に当該事項に変更があり、同条第2項の通知をするときには、遅滞なくその旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により派遣先に通知する必要がある（則第27条第5項）。

(6) 通知に際しての留意点

イ 労働者派遣契約において就業条件の内容の組合せごとに派遣労働者の人数を定めなければならないため、同一の組合せの範囲内で派遣労働者が交代する場合を除き、派遣労働者の就業条件は、当該派遣労働者の属する組合せと同一となる。このため、同一の組合せの範囲内で派遣労働者が交代しない場合は、それぞれの組合せごとに(3)の①から④までを通知し、派遣労働者が交代する場合は、それぞれの組合せごとの(3)の①から④並びに当該交代することとなる派遣労働者の氏名及び当該交代により労働者派遣契約と異なることとなる就業条件の内容を明確にして通知すれば足りるものであり、全ての派遣労働者ごとにその就業条件を併せて通知する必要はない。

ロ 略

13 労働者派遣期間の制限の適切な運用

(1) 略

(2) 意義

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

具体的には、常用代替防止の観点から派遣先の事業所等ごとの業務に係る派遣について原則3年までとする事業所単位の期間制限（以下「事業所単位の期間制限」という）が設けられ、また、派遣労働への固定化防止の観点からは、派遣先の事業

所その他就業の場所における組織単位ごとの業務についての同一の派遣労働者の派遣を3年までとする個人単位の期間制限（以下「個人単位の期間制限」という）が設けられている。なお、この常用代替防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することも含むことに留意すること。

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

(3) 派遣期間の制限の適切な運用のための留意点

イ～ニ 略

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

①～② 略

17 略

18 離職した労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 概要

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば法第40条の9第1項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない（法第35条の5）（第8の10参照）。

(2)～(3) 略

19 派遣元責任者の選任

(1)～(2) 略

(3) 派遣元責任者の職務

派遣元責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

イ 派遣労働者であることの明示等（11参照）

ロ 就業条件等の明示（13参照）

所その他就業の場所における組織単位ごとの業務についての同一の派遣労働者の派遣を3年までとする個人単位の期間制限（以下「個人単位の期間制限」という）が設けられている。なお、この常用代替防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することも含むことに留意すること。

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

(3) 派遣期間の制限の適切な運用のための留意点

イ～ニ 略

ホ なお、改正法により新たに期間制限の対象となる派遣労働者について、改正法の施行を理由として労働契約の更新を拒絶する動きがあるとの指摘があるが、労働契約法の各規定の趣旨については以下のとおりであること。

①～② 略

14 略

15 離職した労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 概要

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば法第40条の9第1項（平成27年9月30日までは法第40条の6第1項）の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない（法第35条の5）（第8の10参照）。

(2)～(3) 略

16 派遣元責任者の選任

(1)～(2) 略

(3) 派遣元責任者の職務

派遣元責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

イ 派遣労働者であることの明示等（8参照）

ロ 就業条件等の明示（10参照）

ハ 派遣先への通知 (15参照)

ニ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存 (20参照)

ホ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施

- ・ 具体的には、例えば、法に沿って、労働者派遣事業制度の趣旨、内容、労働者派遣契約の趣旨、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置、労働基準法等の適用に関すること、苦情等の申出方法等につき必要な助言及び指導を行うことである。
- ・ 特に労働者派遣法に改正があった場合は、改正の内容について説明会等の実施、文書の配布等により、派遣労働者に周知すること (10、22及び「派遣元が講ずべき措置に関する指針」指針第2の10 (第7の27参照) 参照)。説明の際には、例えば、厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレットのほか、それと同等以上の内容が盛り込まれた派遣元事業主で作成している資料等を配布することや、ファクシミリ又は電子メール等を利用して資料を送付すること、厚生労働省や派遣元事業主が作成した資料が掲載されたホームページのリンク先を電子メール等に明示することなどにより、派遣労働者が確認すべき画面を分かるようにする必要があること。

〜〜ヌ 略

20 派遣元管理台帳

(1) 派遣元管理台帳の作成、記載

イ〜ハ 略

ニ 派遣元管理台帳の記載方法

(イ) 派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行われなければならない (則第30条第2項)。これは、ホの事項の確定する都度記載していくという意味であり、事項の内容により記載時期は、異なるものである (ホの12、18及び19を除くすべての事項は、労働者派遣をする際には、あらかじめ記載されている必要があるが、12、18及び19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及び教育訓練やキャリアコンサルティングを行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8の12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

ハ 派遣先への通知 (12参照)

ニ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存 (17参照)

ホ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施

- ・ 具体的には、例えば、法に沿って、労働者派遣事業制度の趣旨、内容、労働者派遣契約の趣旨、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置、労働基準法等の適用に関すること、苦情等の申出方法等につき必要な助言及び指導を行うことである。
- ・ 特に労働者派遣法に改正があった場合は、改正の内容について説明会等の実施、文書の配布等により、派遣労働者に周知すること (7、19及び「派遣元が講ずべき措置に関する指針」指針第2の9 (第7の24参照) 参照)。説明の際には、例えば、厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレットのほか、それと同等以上の内容が盛り込まれた派遣元事業主で作成している資料等を配布することや、ファクシミリ又は電子メールを利用して資料を送付すること、厚生労働省や派遣元事業主が作成した資料が掲載されたホームページのリンク先を電子メール等に明示することなどにより、派遣労働者が確認すべき画面を分かるようにする必要があること。

〜〜ヌ 略

17 派遣元管理台帳

(1) 派遣元管理台帳の作成、記載

イ〜ハ 略

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10、16及び17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、10、16及び17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及び教育訓練やキャリアコンサルティングを行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8の12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) 略

ホ 派遣元管理台帳の記載事項

略

① 略

② 協定対象派遣労働者であるか否かの別

③～⑩ 略

⑪ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

- ・ 派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこと。
- ・ チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を記載することで足りるが、派遣労働者の適正な雇用管理を行うため、より具体的に記載することが望ましい。

⑫ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

- ・ 苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第7の27参照））。
- ・ 派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第7の27参照））。
- ・ なお、苦情の処理に関する事項を派遣労働者ごとに管理している趣旨は、派遣元事業主が派遣労働者の過去の苦情に応じた的確な対応を行うためのものであることに留意すること。

⑬～⑭ 略

⑮ 労働者派遣契約において、派遣先が法第37条第1項第6号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第7号に掲げる始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業させることができる日または延長することのできる時間数

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) 略

ホ 派遣元管理台帳の記載事項

略

① 略

②～⑨ 略

(新設)

⑩ 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7の24参照））。
- ・ 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7の24参照））。
- ・ 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。

⑪～⑫ 略

⑬ 労働者派遣契約において、派遣先が法第37条第1項第5号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第6号に掲げる始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業させることができる日または延長することのできる時間数

16～20 略

(参 考) 派遣元管理台帳の例

1 略

2 協定対象派遣労働者ではない（派遣先均等・均衡方式）3～7 略8 副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有）9～10 略11 派遣就業の期間 ××年×月×日から××年×月×日まで12～17 略18 教育訓練の日時及び内容 ○年○月○日～○月○日 各日15：00～17：00

入職時の基本業務の研修(エクセル、パワーポイントによるデモ資料作成等)

19 キャリアコンサルティングの日及び内容

○年○月○日 キャリアコンサルタントによる能力の棚卸しの実施

○年○月○日 前回の能力の棚卸しに基づく今後のキャリアパスについて

相談

20 雇用安定措置の内容

1 派遣先への直接雇用の依頼

依頼日時、方法 ○年○月○日文書により依頼。

派遣先の回答日時、内容 ○年○月○日 受入可（雇用形態：正社員）

2 他の派遣先の紹介 省略

3 期間を定めない雇用の機会の確保 省略

4 その他 省略

(2) 略

21 労働・社会保険の適用の促進

(1) 労働・社会保険への適切な加入

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会

14～18 略

(参 考) 派遣元管理台帳の例

1 略

(新設)2～6 略(新設)7～8 略9 派遣就業の期間 平成××年×月×日から平成××年×月×日まで10～15 略16 教育訓練の日時及び内容 平成○年○月○日～○月○日 各日15：00～17：00

入職時の基本業務の研修(エクセル、パワーポイントによるデモ資料作成等)

17 キャリアコンサルティングの日及び内容平成○年○月○日 キャリアコンサルタントによる能力の棚卸しの実施平成○年○月○日 前回の能力の棚卸しに基づく今後のキャリアパスについて相談18 雇用安定措置の内容

1 派遣先への直接雇用の依頼

依頼日時、方法 平成○年○月○日文書により依頼。派遣先の回答日時、内容 平成○年○月○日 受入可（雇用形態：正社員）

2 他の派遣先の紹介 省略

3 期間を定めない雇用の機会の確保 省略

4 その他 省略

(2) 略

18 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（第7の15の(5)の二、27参照））。

(2) 略

(3) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知

派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること（第7の15の(5)の二参照）。

22 関係法令の関係者への周知

派遣元事業主は、法の規定により派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容や法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等の関係者への周知を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10（第7の27参照））。

23 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者の特定を目的とする行為に協力してはならない（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(1)（第7の27参照））。

「特定を目的とする行為」への「協力」とは、派遣先からの派遣労働者の指名行為に応じることだけでなく、例えば、派遣先への履歴書の送付、派遣先による派遣労働者の事前面接への協力等特定を目的とする行為（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の3（第8の15、18参照））に対する協力は全て含まれる。

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

したがって、派遣先において必要とされる技術・技能の水準が明確な場合であって、派遣元が派遣先に対して候補となる派遣労働者（派遣労働者となろうとす

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（第7の12の(5)の二、24参照））。

(2) 略

(3) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知

派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること（第7の12の(5)の二参照）。

19 関係法令の関係者への周知

派遣元事業主は、法の規定により派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容や法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等の関係者への周知を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の9（第7の24参照））。

20 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7の24参照））。

「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8の15、18参照））に対する協力は全て含まれる。

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

したがって、派遣先において必要とされる技術・技能の水準が明確な場合であって、派遣元が派遣先に対して候補となる派遣労働者（派遣労働者となろうとす

る者も含む。)に係るいわゆるスキルシートの提供を行う場合は、当該派遣労働者の現時点における技術・技能レベル(取得資格等)と当該技術・技能に係る経験年数のみを記載したものを提供することとし、特定目的行為に該当することがないよう十分に配慮する必要がある。

なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。

(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(1)(第7の27参照))。

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

24 性・障害の有無・年齢による差別的な取扱いの禁止等

(1) 派遣労働者の性別の労働者派遣契約への記載の禁止等

職業安定法第3条の規定は労働者派遣事業にも適用があるものであること(職業紹介事業者、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13の(2)(第7の27参照))。

(2) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止等

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣

る者も含む。)に係るいわゆるスキルシートの提供を行う場合は、当該派遣労働者の現時点における技術・技能レベル(取得資格等)と当該技術・技能に係る経験年数のみを記載したものを提供することとし、特定目的行為に該当することがないよう十分に配慮する必要がある。

なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。

(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の11の(1)(第7の24参照))。

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。

21 性・障害の有無・年齢による差別的な取扱いの禁止等

(1) 派遣労働者の性別の労働者派遣契約への記載の禁止等

職業安定法第3条の規定は労働者派遣事業にも適用があるものであること(職業紹介事業者、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7の24参照))。

(2) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止等

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣

元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(3)（第7の27参照））。

なお、職業安定法第3条による差別的取扱いの禁止の対象には、障害者であることも含まれるものであり、障害者であることを理由として差別的労働者派遣を行ってはならないものであることに留意すること。

(3)～(6) 略

25 紹介予定派遣

略

(1) 紹介予定派遣の期間

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、6箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないものとする（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の15の(1)、第7の27参照）。

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

イ 派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対して、それぞれその理由について、書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示するよう求めるものとする。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）等により明示するものとする（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の15の(2)、第7の27参照）。なお、この場合の派遣労働者に対するファクシミリ又は電子メール等による明示に関しては、13の(6)のイからハまでに掲げる留意点に十分留意すること。

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

元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の11の(3)（第7の24参照））。

なお、職業安定法第3条による差別的取扱いの禁止の対象には、障害者であることも含まれるものであり、障害者であることを理由として差別的労働者派遣を行ってはならないものであることに留意すること。

(3)～(6) 略

22 紹介予定派遣

略

(1) 紹介予定派遣の期間

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、6箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないものとする（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(1)、第7の24参照）。

(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13の(2)、第7の24参照）。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、10の(6)のイからハまでに掲げる留意点に十分留意すること。

ロ イに関連して、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(2)にお

いて、派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれのその理由を、派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示することとされているので、十分留意すること。

(3)～(4) 略

(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～ロ 略

ハ 派遣先が障害者に対して特定することを目的とする行為を行う場合の措置

事業主は、派遣先が障害者に対し、面接その他紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為を行う場合に、障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるに当たっては、障害者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の15の(3)（第7の27参照））。

(6) 略

26 紹介予定派遣以外の派遣として派遣就業を開始した場合における求人条件の明示等

当初より紹介予定派遣として派遣就業が開始された場合でなくとも、派遣就業期間中に、①職業紹介事業者でもある派遣元事業主が、派遣労働者又は派遣先の希望に応じて、求人条件の明示、求人・求職の意思等の確認を行うこと、及び、②派遣先が派遣労働者に対して採用内定を行うことは可能である。

なお、①の求人条件の明示等の結果、派遣労働者及び派遣先が職業紹介を受けることに合意した場合には、その時点で当該労働者派遣は紹介予定派遣に該当することとなることから、速やかに、従前の労働者派遣契約の変更を行い、紹介予定派遣に係る事項を定める等（第6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。

27～28 略

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)～(4) 略

(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～ロ 略

ハ 派遣先が障害者に対して特定することを目的とする行為を行う場合の措置

事業主は、派遣先が障害者に対し、面接その他紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為を行う場合に、障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるに当たっては、障害者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(3)（第7の24参照））。

(6) 略

23 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6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。

24～25 略

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

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

(新設)

新	旧
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<u>30</u>年厚生労働省告示第<u>427</u>号) 第1 略 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<u>及び当該業務に伴う責任の程度(8及び9において「職務の内容」という。)</u>、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。 2～7 略 8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等 (1)～(2) 略 (3) 労働契約法<u>等</u>の適用について留意すべき事項 イ～ロ 略 ハ <u>派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。また、派遣元事業主は、同法第九条の規定により、職務の内容が通常の労働者と同一の有期雇用派遣労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該派遣元事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者</u>	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<u>29</u>年厚生労働省告示第<u>210</u>号) 第1 略 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。 2～7 略 8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等 (1)～(2) 略 (3) 労働契約法の適用について留意すべき事項 イ～ロ 略 ハ <u>有期雇用派遣労働者の通勤手当に係る労働条件が、期間の定めがあることにより同一の派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の通勤手当に係る労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働契約法第20条の規定により、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下このハにおいて「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないこと。</u>

の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第三十条の三又は第三十条の四第一項の規定の適用があることに留意すること。

(4) 略

(5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置

イ～ニ 略

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

(6) 労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等
(削除)

イ 労働者派遣法第三十条の三の規定による措置を講じた結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、同条の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

ロ～ハ 略

(削除)

(4) 略

(5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置

イ～ニ 略

ホ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、労働者派遣法第37条第1項第9号に規定する教育訓練を行った日時及びその内容等を記載した書類を保存するよう努めること。

(6) 派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定に当たっては、労働者派遣法第30条の3第1項の規定の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、能力若しくは経験等を勘案するよう努めること。また、派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めること。

ロ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、労働者派遣法第30条の1第1項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

ハ～ニ 略

ホ 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の3第2項の規定の趣旨を踏まえ、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始めとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の福利厚生等の実状を把握

<u>(削除)</u> (7) 略 <u>(8)派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者（労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。</u> <u>(9)～(10) 略</u> <u>9 派遣労働者の待遇に関する説明等</u> <u>派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第三十一条の二第四項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意すること。</u> <u>(1)派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この(1)及び(2)において同じ。）に対する説明の内容</u> <u>イ 派遣元事業主は、労働者派遣法第二十六条第七項及び第十項並びに第四十条第五項の規定により提供を受けた情報（十一及び十二において「待遇等に関する情報」という。）に基づき、派遣労働者と比較対象労働者（労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。以下この九において同じ。）との間の待遇の相違の内容及び理由について説明すること。</u> <u>ロ 派遣元事業主は、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容として、次の(イ)及(ロ)びに掲げる事項を説明すること。</u> <u>(イ)派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の相違の有無</u> <u>(ロ)次の(イ)又は(ii)に掲げる事項</u> <u>(イ)派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容</u> <u>(ii)派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準</u> <u>ハ 派遣元事業主は、派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及</u>	<u>し、当該派遣先に雇用され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。</u> <u>ヘ 派遣元事業主は、派遣労働者が労働者派遣法第31条の2第2項の規定により説明を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。</u> (7) 略 <u>(新設)</u> <u>(8)～(9) 略</u> <u>(新設)</u>
--	---

<u>ひ配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明すること。</u> <u>(2) 協定対象派遣労働者に対する説明の内容</u> <u>イ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労働者派遣法第三十条の四第一項第二号に掲げる事項であって同項の協定で定めたもの及び同項第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。</u> <u>ロ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇（賃金、労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設を除く。）が労働者派遣法第三十条の四第一項第四号に基づき決定されていること等について、派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。</u> <u>(3) 派遣労働者に対する説明の方法</u> <u>派遣元事業主は、派遣労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とすること。ただし、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないこと。</u> <u>(4) 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供</u> <u>派遣元事業主は、派遣労働者から求めがない場合でも、当該派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに労働者派遣法第三十条の三から第三十条の六までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいこと。</u> <u>10 略</u> <u>11 個人情報等の保護</u> (1) 個人情報の収集、保管及び使用 イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目	<u>9 略</u> <u>10 個人情報の保護</u> (1) 個人情報の収集、保管及び使用 イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目
--	--

的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（以下この(1)、(2)及び(4)において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

(イ)～(ハ) 略

ロ～ハ 略

ニ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。このため、例えば、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、労働者派遣法第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項、第三十条の五及び第三十一条の二第四項の規定による待遇の確保等という目的（において「待遇の確保等の目的」という。）の範囲に限られること。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報は、労働者派遣法第35条第1項各号に掲げる派遣先に通知しなければならない事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(2)～(3) 略

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

12 秘密の保持

待遇等に関する情報は、労働者派遣法第二十四条の四の秘密を守る義務の対象となるものであること。

13～14 略

15 紹介予定派遣

(1) 略

(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

的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（(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)～(ハ) 略

ロ～ハ 略

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条第1項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)～(3) 略

(新設)

(新設)

11～12 略

13 紹介予定派遣

(1) 略

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

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

(3) 略

16 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（以下この16において「マージン率」という。）、教育訓練に関する事項、労働者派遣法第三十条の四第一項の協定を締結しているか否かの別並びに当該協定を締結している場合における協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期（以下この十六において「協定の締結の有無等」という。）等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。特に、マージン率及び協定の締結の有無等の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれその理由を書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示するよう求めること。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示すること。

(3) 略

14 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（以下「マージン率」という。）、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。特に、マージン率の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

新	旧
第8 派遣先の講ずべき措置等 1 概要 略 ①～② 略 ③ 派遣先による均衡待遇の確保（法第40条第2項～第<u>6</u>項） ④～⑩ 略 2 略 3 適正な派遣就業の確保 (1)～(2) 略 (3) 適正な就業環境の確保 <u>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配慮しなければならない（法第40条第4項）。</u> <u>ロ 適正な就業環境の確保</u> 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<u>の措置を講ずるよう配慮し</u>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)（第8の19 参照））。 <u>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。</u> <u>(削除)</u>	第8 派遣先の講ずべき措置等 1 概要 略 ①～② 略 ③ 派遣先による均衡待遇の確保（法第40条第2項～第<u>5</u>項） ④～⑩ 略 2 略 3 適正な派遣就業の確保 (1)～(2) 略 (3) 適正な就業環境の確保 <u>(新設)</u> <u>イ 適正な就業環境の確保</u> 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、<u>給食施設、休憩室、更衣室などのほか、</u>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<u>を図るよう努め</u>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)（第8の19 参照））。 <u>ロ 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</u>

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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の12（第8の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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の11（第8の19参照））。

(4)～(6) 略

(6) 安全衛生に係る措置

略

イ～ロ 略

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) 略

(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) 略

ニ～ホ 略

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努めなければならない（法第40条第4項）。

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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の12（第8の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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の11（第8の19参照））。

(4)～(5) 略

(6) 安全衛生に係る措置

略

イ～ロ 略

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) 略

(ロ) 派遣先は、派遣元事業主が健康診断又は面接指導の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、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) 略

ニ～ホ 略

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いる場合は、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。

(削除)

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)）。

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、賃金に関し、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いる場合は、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よう配慮しなければならない（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配慮義務を課したものである。

配慮義務というのは、派遣先の労働者と同様の訓練実施が難しいときまで義務を課すものではなく、別の措置を講ずることも認めるものである。例えば、研修機材の不足やコストが多額になる等の事情がある場合に、派遣先の労働者は集団研修を行うが、派遣労働者に対しては同内容のDVDを視聴させる等でも差し支えない。

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)）。

(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)（第8の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。

(削除)(3) 福利厚生施設

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、利用の機会を与えるよう配慮しなければならない（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配慮義務を派遣先に課すこととしたものである。

(新設)

なお、配慮義務というのは、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食堂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。

(4) 賃金

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定に当たって、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するよう配慮

(5) <u>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</u>について提供する<u>配慮義務</u> 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、<u>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</u>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<u>配慮</u>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6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6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	<u>しなければならない(法第30条の3)。</u>この派遣元事業主の均衡考慮を実効たらしめるためには、派遣先の協力が不可欠である。このため、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先の労働者の賃金水準に関する情報を提供するように配慮しなければならない(法第40条第5項)。 ロ この場合、提供すべき情報としては、派遣先に雇用される同種の業務に従事する労働者に関する賃金水準についての情報が望ましいが、対外的に提供することに支障がある場合は、次の(イ)、(ロ)あるいはこれに準じた情報であっても差し支えない。 (イ) <u>派遣先において同種の業務に従事する労働者が属する職種(雇用グループ)について求人情報を公表したことがある場合にはその情報</u> (ロ) <u>派遣先において同種の業務に従事する労働者が属する職種(雇用グループ)に係る一般的な賃金相場(業界における平均賃金等)</u> (5) 派遣労働者の職務遂行状況等について提供する<u>努力義務</u> イ <u>(4)のほか、</u>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、<u>賃金等に係る均衡待遇の確保のための措置</u>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、<u>派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の情報や、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努め</u>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。 <u>(新設)</u>
---	---

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)～(3) 略

(4) 派遣可能期間の延長等

イ～ハ 略

ニ 意見聴取は、次の手続によらなければならない。

(イ) 略

(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 略

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

ロ 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。

5 派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用

(1)～(3) 略

(4) 派遣可能期間の延長等

イ～ハ 略

ニ 意見聴取は、次の手続によらなければならない。

(イ) 略

(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 略

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に該当すること（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)～(ニ) 略

ホ～ヘ 略

(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～ロ 略

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。

た者であること。

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に該当すること（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。

(ハ)～(ニ) 略

ホ～ヘ 略

(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～ロ 略

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。

二～ホ 略 6 略 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)～(4) 略 (5) 労働契約申込みみなし制度 略 8～9 略 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7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^{（注）}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) 略 11 派遣先責任者の選任	二～ホ 略 6 略 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)～(4) 略 (5) 労働契約申込みみなし制度 <u>（平成27年10月1日施行）</u> 略 8～9 略 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）。<u>※平成27年10月1日までは法第40条の6第2項</u> (2) 意義 第7の15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) 略 11 派遣先責任者の選任
--	--

(1)～(3) 略 (4) 派遣先責任者の職務 略 イ 略 ①～② 略 ③ 当該派遣労働者に係る派遣元事業主からの通知（第7の15参照）。 ロ 略 ハ 派遣先における均衡待遇の確保に関すること ①～② 略 ③ 派遣元に提供した<u>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</u>の把握 ニ～ト 略 (5) 略 12 派遣先管理台帳 (1) 略 (2) 派遣先管理台帳の作成、記載 イ 略 ロ 派遣先管理台帳の作成及び記載方法 (イ) 略 (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)～(ニ) 略	(1)～(3) 略 (4) 派遣先責任者の職務 略 イ 略 ①～② 略 ③ 当該派遣労働者に係る派遣元事業主からの通知（第7の12参照）。 ロ 略 ハ 派遣先における均衡待遇の確保に関すること ①～② 略 ③ 派遣元に提供した<u>賃金水準に係る資料の種類</u>の把握 ニ～ト 略 (5) 略 12 派遣先管理台帳 (1) 略 (2) 派遣先管理台帳の作成、記載 イ 略 ロ 派遣先管理台帳の作成及び記載方法 (イ) 略 (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10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)～(ニ) 略
--	---

ハ 派遣先管理台帳の記載事項 略 ①～④ 略 <u>⑤ 協定対象派遣労働者か否かの別</u> <u>⑥～⑨ 略</u> <u>⑩ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度</u> ・ <u>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。</u> ・ <u>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。</u> <u>⑪～⑰ 略</u> (参考) 派遣先管理台帳の例 1～5 略 <u>6 業務に伴う責任の程度 副リーダー</u> <u>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</u> <u>8～16 略</u>	ハ 派遣先管理台帳の記載事項 略 ①～④ 略 <u>(新設)</u> <u>⑤～⑧ 略</u> <u>(新設)</u> <u>⑨～⑮ 略</u> (参考) 派遣先管理台帳の例 1～5 略 <u>(新設)</u> <u>(新設)</u> <u>6～14 略</u>
(3) 略 (4) 派遣元事業主への通知 イ 概要 派遣先は、(2)のハの①、<u>⑦、⑧、⑨、⑩</u>及び<u>⑪</u>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<u>等</u>の送信をすることにより行わなければならない	(3) 略 (4) 派遣元事業主への通知 イ 概要 派遣先は、(2)のハの①、<u>⑥、⑦、⑧</u>及び<u>⑨</u>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

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（第8の18参照）、第7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。 14～16 略 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6の2①（1）①イ①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) 略 (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	（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）。 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（第8の18参照）、第7の12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。 14～16 略 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6の2（1）イ（ハ）⑨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) 略 (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)（第8の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)～(4) 略

(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7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7の25の(4)に同じ。

(7) 略

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 略

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

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8の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)～(4) 略

(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7の22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7の22の(4)に同じ。

(7) 略

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 略

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6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) 略

(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7の14参照）。

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7の28を参照のこと。

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6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。

19 派遣先が講ずべき措置に関する指針

(1) 略

(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。

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7の14参照）。

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。

おって、「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7の25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、ガイドラインを踏まえて適切に対応すること。詳細は第7の4の(7)を参照のこと。

(新設)

新	旧
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30年厚生労働省告示第428号) 第1 略 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。 2～8 略 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し及び運営し、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をするように配慮し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 (平成11年労働省告示第138号) (最終改正 平成30年厚生労働省告示第261号) 第1 略 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。 2～8 略 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3項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、その雇用する労働者が通常利用している診療所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、労働者派遣法第40条第6項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事している労働者等の教育訓練、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をするよう努め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、労働者派遣法第二十六条第十一項の規定により、労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、労働者派遣法第三十条の四第一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三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五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) 略

10～17 略

18 紹介予定派遣

(1) 略

(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

(2) 労働者派遣に関する料金の額

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、労働市場の状況等を勘案し、当該派遣労働者の賃金水準が、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣契約の更新の際の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、労働市場の状況等に加え、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よう配慮するほか、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) 略

10～17 略

18 紹介予定派遣

(1) 略

(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。

<u>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。)</u>により明示すること。 (3)～(5) 略	(3)～(5) 略
---	------------------

新	旧																
第9 労働基準法等の適用に関する特例等 1 概要 (1)～(2) 略 (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及び労働基準法第41条の2の規定による高度プロフェSSIONナル制度は、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～ニ 略 (4) 略 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 略 2 労働安全衛生法 <table border="1"> <tr> <th>派遣元</th><th>派遣先</th></tr> <tr> <td>略</td><td>略</td></tr> <tr> <td>医師等による保健指導</td><td></td></tr> <tr> <td>医師による面接指導等</td><td><u>労働時間の状況の把握</u></td></tr> </table>	派遣元	派遣先	略	略	医師等による保健指導		医師による面接指導等	<u>労働時間の状況の把握</u>	第9 労働基準法等の適用に関する特例等 1 概要 (1)～(2) 略 (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～ニ 略 (4) 略 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 略 2 労働安全衛生法 <table border="1"> <tr> <th>派遣元</th><th>派遣先</th></tr> <tr> <td>略</td><td>略</td></tr> <tr> <td>医師等による保健指導</td><td></td></tr> <tr> <td>医師による面接指導等</td><td><u>(新設)</u></td></tr> </table>	派遣元	派遣先	略	略	医師等による保健指導		医師による面接指導等	<u>(新設)</u>
派遣元	派遣先																
略	略																
医師等による保健指導																	
医師による面接指導等	<u>労働時間の状況の把握</u>																
派遣元	派遣先																
略	略																
医師等による保健指導																	
医師による面接指導等	<u>(新設)</u>																

<u>心理的な負担の程度を把握するための検査等（検査の実施、結果の通知、医師による面接指導、当該検査結果の意見聴取、作業転換等の措置）</u> 略	（新設） 略
3～6 略 2 労働基準法の適用に関する特例等 (1) 略 (2) 略 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条第1項<u>及び第6項</u>）、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使用が行うこととしており、派遣先の使用は派遣元の	3～6 略 2 労働基準法の適用に関する特例等 (1) 略 (2) 略 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使用が行うこととしており、派遣先の使用は派遣元の

使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。<u>時間外労働の上限規制の適用が猶予される事業・業務に関する規定（第139条から第142条まで）は、派遣先の事業・業務について判断することとなるため、派遣元においては、派遣先の事業や業務の内容を踏まえて、時間外・休日労働の協定を締結する必要がある。</u> (3) 略 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時間外労働<u>及び休日労働</u>の制限の規定（第36条第6項）、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）、<u>⑪医業に従事する医師（医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。）の時間外労働及び休日労働の制限の規定（141条第3項）</u> 派遣元の使用者がこれに違反して労働者派遣を行い、派遣先の使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、派遣元の使用者が派遣先の使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) 略 3～7 略	使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) 略 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<u>有害業務に係る</u>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） 派遣元の使用者がこれに違反して労働者派遣を行い、派遣先の使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、派遣元の使用者が派遣先の使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) 略 3～7 略
--	--

新	旧
<u>第10 紛争の解決</u> <u>1 苦情の自主的解決</u> <u>(1) 概要</u> <u>イ 派遣元事業主は、次の①～⑥に掲げる事項に関し、派遣労働者からの苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない（法第47条の4第1項）</u> <u>① 派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保の措置（法第30条の3）</u> <u>② 一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保の措置（法第30条の4）</u> <u>③ 雇入れようとするときの待遇に関する事項の説明（法第31条の2第2項）</u> <u>④ 労働者派遣をしようとするときの待遇に関する事項の説明（法第31条の2第3項）</u> <u>⑤ 派遣労働者から求めがあったときの待遇に関する事項の説明（法第31条の2第4項）</u> <u>⑥ 派遣労働者が待遇に関する事項の説明を求めたことを理由とする不利益な取扱いの禁止（法第31条の2第5項）</u> <u>ロ 派遣先は、次の①及び②に掲げる事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない（法第47条の4第2項）。</u> <u>① 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施（第40条第2項）</u> <u>② 給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与（法第40条第3項）</u> <u>(2) 意義</u> <u>イ 派遣労働者からの苦情や派遣労働者と派遣元事業主又は派遣労働者と派遣先の間の紛争（主張が一致せず、対立している状態をいう。以下同じ。）のう</u>	<u>(新設)</u> <u>(新設)</u>

<u>ち公正な待遇の確保に関するものについては、その解決方法が様々であり、本来当事者間で自主的に解決することが望ましいことに鑑み、当該紛争についてまず当事者間で自主的解決の努力を行うこととしたものである。</u> <u>ロ なお、苦情の自主的解決の努力は、3の紛争の解決の援助や4の調停の開始の要件とされているものではないが、これらの手続の前に行われることが望ましい。</u> <u>2 紛争の解決の促進に関する特例</u> <u>1の(1)のイの①～⑥の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び1の(1)のロの①及び②の事項についての派遣労働者と派遣先との間の紛争（以下この章において「待遇関連紛争」という。）については、個別労働関係紛争解決促進法第4条、第5条及び第12条から第19条のまでの規定は適用せず、法第47条の6から第47条の9までに定めるところによる（法第47条の5）。</u> <u>派遣労働者の公正な待遇の確保に関する私法上の紛争は、派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差の是正や差別的取扱いの禁止等に関する紛争であり、その解決に向けては、より広範な検証や制度面に関する専門的な知識を要するものであり、事実認定を行った上で必要な見直し案の調停案を示し、受諾の勧告を行うことが有効であることから、個別労働関係紛争解決促進法の適用を除外し、専門性を対応できる機能を併せ持った調停等の対象とすることとしたものである。</u> <u>3 紛争の解決の援助</u> <u>(1) 概要</u> <u>都道府県労働局長は、待遇関連紛争に関し、これらの紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる（法第47条の6第1項）。</u> <u>派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に援助を求め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（法第47条の6第2項）。</u> <u>(2) 意義</u> <u>イ 派遣労働者の公正な待遇の確保に関する紛争を簡易で迅速に解決できるよ</u>	<u>(新設)</u> <u>(新設)</u>
---	---------------------------------------

<u>うにするため、知見等を有する都道府県労働局長が、紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告を行うことができることとしたものである。</u> <u>ロ 「紛争の当事者」とは、現に紛争の状態にある派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先をいい、第三者である労働組合等は含まれない。</u> <u>ハ 「助言、指導又は勧告」は、紛争の解決を図るため、当該紛争の当事者に対して具体的な解決策を提示し、これを自発的に受け入れることを促す手段として定められたものであり、紛争の当事者にこれに従うことを強制するものではない。</u> <u>(3) 援助を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止</u> <u>「不利益な取扱い」とは、解雇、配置転換、降格、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否等をいうこと。</u> <u>4 調停</u> <u>(1) 概要</u> <u>都道府県労働局長は、待遇関連紛争について、これらの紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする（法第47条の7第1項）。</u> <u>派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が調停の申請をし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（法第47条の7第2項）。</u> <u>(2) 意義</u> <u>イ 苦情の自主的解決及び都道府県労働局長による紛争解決の援助に加え、公正、中立な第三者機関による調停による解決を図ることとしたものである。</u> <u>ロ 「紛争の当事者」とは、3の(2)のロを参照のこと。</u> <u>ハ 「調停」とは、紛争の当事者の間に第三者が関与し、当事者の互譲によって紛争の現実的な解決を図ることを基本とするものであり、行為が法律に抵触するか否か等を判定するものではなく、むしろ行為の結果生じた損害の回復等について現実的な解決策を提示して、当事者の歩み寄りにより当該紛争を解決しようとするものであること。</u> <u>(3) 調停の対象となる事案</u>	<u>(新設)</u>
---	---------------------------

次の要件に該当する事案については、「当該紛争の解決のために必要があると認め」られないものとして、原則として、調停に付すことは適当であるとは認められない。

イ 申請が、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する措置の場合にあつてはその終了した日）から1年以上を経過した紛争に係るものであるとき

ロ 申請に係る紛争が既に司法的救済又は他の行政的救済に係属しているとき（紛争の当事者双方に、当該手続よりも調停を優先する意向がある場合を除く。）

ハ 集団的な労使紛争に関係したものであるとき

都道府県労働局長が「紛争の解決のために必要がある」か否かを判断するに当たっては、上記のイ～ハに該当しない場合は、法第47条の4による自主的解決の努力の状況も考慮の上、原則として調停を行う必要があると判断されるものである。

(4) 調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

「不利益取扱い」とは、3の(3)を参照のこと。

(5) 調停の手続

調停の手続については、法第47条の8において準用する男女雇用機会均等法 第19条、第20条第1項及び第21条から第26条までの規定並びに則第46条の2の規定において準用する男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号）第3条から第12条までの規定に基づき行われる。

イ 個別労働関係紛争解決促進法第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）の会長は、調停委員のうちから、法第47条の7第1項の規定により委任を受けて待遇関連紛争についての調停を行うための会議（以下「派遣労働者待遇調停会議」という。）を主任となって主宰する調停委員（以下「主任調停委員」という。）を指名する。また、主任調停委員に事故があるときは、あらかじめその指名する調停委員が、その職務を代理する。

ロ 派遣労働者待遇調停会議は、調停委員2人以上の出席をもって、主任調停委員が招集する非公開の会議である。また、派遣労働者待遇調停会議の庶務は、都道府県労働局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつては、需給調整事業部）において処理する。

ハ 調停を申請しようとする者は、調停申請書を当該調停に係る紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）である労働者に係る事業所（派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争にあつては派遣労働者を雇用する派遣元事業主の事業所、派遣労働者と派遣先との間の紛争にあつては派遣労働者が就業する派遣先の事業所）の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない。都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは、遅滞なく、その旨を会長及び主任調停委員に通知すること。また、都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは関係当事者の双方に対して、調停を行わせないこととしたときは調停を申請した関係当事者に対して、遅滞なく、その旨を書面によって通知すること。

ニ 調停は、3人の調停委員により行われ、当該調停委員は、委員会のうちから、会長によりあらかじめ指名される。

ホ 委員会は、調停のために必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人（以下「関係当事者等」という。）の出頭を求め、その意見を聴くことができる。ただし、この「出頭」は強制的な権限に基づくものではなく、相手の同意によるものであり、必ず関係当事者等（法人である場合には、委員会が指定する者）により行われることが必要である。「その他の参考人」とは、関係当事者である派遣労働者が就業している派遣先に雇用されている労働者、当該派遣先で就業する関係当事者ではない派遣労働者、関係当事者である派遣労働者が雇用されている事業所に過去に雇用されていた者、関係当事者である派遣労働者と異なる事業所に雇用されている労働者等を指す。

委員会から出頭を求められた関係当事者等は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴って出頭することができる。補佐人は、主任調停委員の許可を得て陳述を行うことができる。ただし、補佐人の陳述は、あくまでも関係当事者等の主張や説明を補足するためのものであり、補佐人が自ら主張を行ったり、関係当事者等に代わって意思表示を行ったりすることはできない。

ヘ 委員会から出頭を求められた関係当事者等は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができるほか、他人に代理させることができる。他人に代理させることについて主任調停委員の許可を得ようとする者は、

代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して主任調停委員に提出しなければならない。

ト 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者等に対し、当該事件に係りのある文書又は物件の提出を求めることができる。

チ 委員会は、必要があると認めるときは、調停の手続の一部を特定の調停委員に行わせることができる。「調停の手続の一部」とは、現地調査や、提出された文書等の分析・調査、関係当事者等からの事情聴取等を指す。また、委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあっては、需給調整事業部）の職員に委嘱することができる。

リ 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から意見を聴くこと。「主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者」については、主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の氏名を求めること。関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名は、事案ごとに行うこと。指名を求めるに際しては、管轄区域内の全ての主要な労働者団体及び事業主団体から指名を求めなければならないものではなく、調停のため必要と認められる範囲で、主要な労働者団体又は事業主団体のうちの一部の団体の指名を求めることで足りる。委員会が氏名を求めた場合には、当該労働者団体又は事業主団体は、当該事件につき意見を述べる者の氏名及び住所を委員会に通知する。

ヌ 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。調停案の作成は、調停委員の全員一致をもって行う。また、「受諾を勧告する」とは、両関係当事者に調停案の内容を示し、その受諾を勧めるものであり、その受諾を義務付けるものではない。委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行う。

関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を

委員会に提出しなければならない。この「書面」は、関係当事者が調停案を受諾した事実を委員会に対して示すものであって、それのみをもって関係当事者間において民事的効力をもつものではない。

ル 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができ、その場合、その旨を関係当事者に通知しなければならない。「調停による解決の見込みがないと認めるとき」とは、調停により紛争を解決することが期待し難いと認められる場合や調停により紛争を解決することが適当でない認められる場合をいい、具体的には、調停開始後長期の時間的経過を見ている場合、当事者の一方が調停に非協力的で再三にわたる要請にもかかわらず出頭しない場合のほか、調停が当該紛争の解決のためでなく労使紛争を有利に導くために利用される場合等が原則としてこれに含まれる。

(6) 時効の完成猶予

調停が打ち切られた場合に、当該調停の申請をした者が打ち切りの通知を受けた日から30日以内に調停の目的となった請求について訴えを提起したときは、調停申請書を都道府県労働局長に提出した日（調停の過程において申請人が調停を求める事項の内容を変更又は追加した場合には、当該変更又は追加したとき）に遡り、時効の完成が猶予される。

(7) 訴訟手続の中止

当事者が調停による紛争解決が適当であると考えた場合であって、調停の対象となる紛争のうち民事上の紛争であるものについて訴訟が係属しているとき、当事者が和解交渉に専念する環境を確保することができるよう、受訴裁判所は、訴訟手続を中止することができる。

具体的には、待遇関連紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨を決定することができる。

イ 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

ロ イの場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

<u>なお、受訴裁判所は、いつでも訴訟手続を中止する旨の決定を取り消すことができる。また、関係当事者の申立てを却下する決定及び訴訟手続を中止する旨の決定を取り消す決定に対しては不服を申し立てることができない。</u> <u>(8) 資料提供の要求等</u> <u>委員会は、当該委員会に継続している事件の解決のために必要があると認めるときは、国の機関の地方支分部局や都道府県等の地方自治体等の関係行政庁に対し、資料の提供や便宜の供与等を求めることができる。</u>	
---	--

新	旧
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5の6及び第7の26参照)。 (2) また、派遣元指針第2の11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) 略 2 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 略 (1) 個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主 ① 個人情報保護法等の遵守について 派遣元事業主は、派遣元指針第2の11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、個人情報保護委員会が定める「個人情報の保護に関する法律につ	第10 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10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10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5の6及び第7の23参照)。 (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) 略 2 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 略 (1) 個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主 ① 個人情報保護法等の遵守について 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、個人情報保護委員会が定める「個人情報の保護に関する法律につ

いてのガイドライン」(<http://www.ppc.go.jp/personal/legal/>)等に留意しなければならない。また、法第24条の3及び派遣元指針第2の10の(1)及び(2)の遵守に当たって留意すべき点は第5の6のとおりであること。

なお、個人情報保護法等改正法により、取り扱う個人情報が5,000人分以下の事業者に対しても個人情報保護法が適用されることがとされている点に留意すること。

② 略

(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11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11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。

いてのガイドライン」(<http://www.ppc.go.jp/personal/legal/>)等に留意しなければならない。また、法第24条の3及び派遣元指針第2の10の(1)及び(2)の遵守に当たって留意すべき点は第5の6のとおりであること。

なお、個人情報保護法等改正法により、取り扱う個人情報が5,000人分以下の事業者に対しても個人情報保護法が適用されることがとされている点に留意すること。

② 略

(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。

新	旧
第12 違法行為の防止、摘発 1～6 略 7 違反の場合の効果 (1) 適用除外業務等（第2参照） 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）、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2参照）。 (2) 労働者派遣事業の許可等（第3参照） イ 許可に関する違反 (イ) 労働者派遣事業の許可を受けず、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）の対象となる（第13の2参照）。 (ロ) 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11 違法行為の防止、摘発 1～6 略 7 違反の場合の効果 (1) 適用除外業務等（第2参照） 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）、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、許可の取消しの対象となる（第12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12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12の2参照）。 (2) 労働者派遣事業の許可等（第3参照） イ 許可に関する違反 (イ) 労働者派遣事業の許可を受けず、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12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12の2参照）。 (ロ) 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12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) 第3の1(12)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、許可の取消しの対象となる。(第13の2参照)。

ロ 許可の有効期間の更新に関する違反

(イ) 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) 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)。

ハ 変更の届出又は虚偽の届出に関する違反

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)。

ニ 許可証に関する違反

(イ) 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。なお、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にもかかわらず、これ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

第14条第2項)、改善命令(法第49条第1項)の対象となる(第12の2参照)。
 (ハ) 第3の1(12)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、許可の取消しの対象となる。(第12の2参照)。

ロ 許可の有効期間の更新に関する違反

(イ) 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12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12の2参照)。

(ロ) 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12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12の2参照)。

ハ 変更の届出又は虚偽の届出に関する違反

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12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12の2参照)。

ニ 許可証に関する違反

(イ) 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。なお、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にもかかわらず、これ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)。

- (㇔) 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)。

ホ 廃止の届出に関する違反

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)。

ヘ 名義貸しに関する違反

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)。

(3) 事業報告等(第5参照)

イ 事業報告及び収支決算書に関する違反

- (イ) 事業報告書及び収支決算書が提出期限までに提出されなかった場合、又は法第30条の4第1項に定める協定を締結した派遣元事業主が、当該協定を事業報告書に添付して提出しなかった場合には、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)場合があり、これに従わず報告せず、又は虚偽の報告をした場合は、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(第13の1参照)。

- (㇔) 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)、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、許可の取消しの対象となる(第13の2参照)。

ロ 海外派遣の届出に関する違反

- (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)。

12の2参照)。

- (㇔) 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12の2参照)。

ホ 廃止の届出に関する違反

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12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12の2参照)。

ヘ 名義貸しに関する違反

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12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12の2参照)。

(3) 事業報告等(第5参照)

イ 事業報告及び収支決算書に関する違反

- (イ) 事業報告書及び収支決算書が提出期限までに提出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11の5参照)場合があり、これに従わず報告せず、又は虚偽の報告をした場合は、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(第12の1参照)。

- (㇔) 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)、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、許可の取消しの対象となる(第12の2参照)。

ロ 海外派遣の届出に関する違反

- (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12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）、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、許可の取消しの対象となる（第13の2参照）。

ハ 関係派遣先割合報告書に関する違反

(イ) 略

(ロ) さらに、(イ)の指示を受けたにもかかわらず、なお関係派遣先派遣割合報告書が提出されない又は法第23条の2の規定に違反している場合には、許可の取消し（法第14条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

ニ 関係者への情報提供（情報公開）に関する違反

法第23条第5項に基づく関係者への情報提供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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

ホ 労働争議に関する違反

第5の5(3)及び(4)（法第24条、職業安定法第20条）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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

ヘ 個人情報の保護に関する違反

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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

ト 秘密を守る義務に関する違反

秘密を守る義務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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

(4) 労働者派遣契約（第6参照）

・労働者派遣契約の締結に関する違反

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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

(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）、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、許可の取消しの対象となる（第12の2参照）。

ハ 関係派遣先割合報告書に関する違反

(イ) 略

(ロ) さらに、(イ)の指示を受けたにもかかわらず、なお関係派遣先派遣割合報告書が提出されない又は法第23条の2の規定に違反している場合には、許可の取消し（法第14条第1項）の対象となる（第12の2参照）。

ニ 関係者への情報提供（情報公開）に関する違反

法第23条第5項に基づく関係者への情報提供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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第12の2参照）。

ホ 労働争議に関する違反

第5の5(3)及び(4)（法第24条、職業安定法第20条）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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第12の2参照）。

ヘ 個人情報の保護に関する違反

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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第12の2参照）。

ト 秘密を守る義務に関する違反

秘密を守る義務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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第12の2参照）。

(4) 労働者派遣契約（第6参照）

・労働者派遣契約の締結に関する違反

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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第12の2参照）。

・労働者派遣契約の締結に当たっての比較対象労働者の待遇等に関する情報提供に関する違反

労働者派遣契約の締結に当たり、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が、所定の方法により 派遣元事業主に対して比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供しなかった場合、当該者は、勧告（法第49条の2第1項）、公表（法第49条の2第2項）の対象となる（第13の3参照）。

また、当該比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があったときに、派遣先が、遅滞なく当該変更の内容に関する情報を所定の方法により 派遣元事業主に提供しなかった場合、勧告（法第49条の2第1項）、公表（法第49条の2第2項）の対象となる（第13の3参照）。

派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者からの比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供がないにも関わらず、当該者との間で労働者派遣契約を締結した場合は、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（第13の2参照）。

また、派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報、又は派遣先からの当該情報に変更があったときの当該変更の内容に関する情報を所定の期間保存しなかった場合は、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（第13の2参照）。

(5) 派遣元事業主の講ずべき措置等（第7参照）

イ 特定有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置

(i) 略

(ii) さらに、(i)の指示を受けたにもかかわらず、なお雇用安定措置を講じない場合には、許可の取消し（法第14条第1項）、事業廃止命令の対象となる（第13の2参照）。

ロ 段階的かつ体系的な教育訓練等

段階的かつ体系的な教育訓練等に関する規定（法第30条の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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

(5) 派遣元事業主の講ずべき措置等（第7参照）

イ 特定有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置

(i) 略

(ii) さらに、(i)の指示を受けたにもかかわらず、なお雇用安定措置を講じない場合には、許可の取消し（法第14条第1項）、事業廃止命令の対象となる（第12の2参照）。

ロ 段階的かつ体系的な教育訓練等

段階的かつ体系的な教育訓練等に関する規定（法第30条の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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第12の2参照）。

ハ 不合理な待遇の禁止等

不合理な待遇の禁止等に関する規定（法第30条の3）に違反した場合は、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（第13の2参照）。

二 待遇に関する事項等の説明

労働者を派遣労働者として雇い入れようとするとき、又は労働者派遣をしようとするとき等の待遇に関する事項等の説明に関する規定（法第31条の2第1項、第2項及び第3項）に違反した場合は、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（第13の2参照）。

また、派遣元事業主が、派遣労働者から求めがあったにもかかわらず、比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等について説明を行わなかった場合は、又は、当該求めがあったことを理由に解雇その他不利益な取扱いを行った場合は、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（第13の2参照）。

ホ 派遣労働者であることの明示等

雇入れの際の明示に関する規定（法第32条第1項）及び雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意に関する規定（法第32条第2項）に違反した場合は、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（第13の2参照）。

なお、これらの規定は、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。

ヘ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止

(イ) 派遣労働者に係る雇用制限の禁止に関する規定（法第33条）に違反した場合は、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（第13の2参照）。

(ロ) 略

ト 就業条件等の明示(新設)ハ 待遇に関する事項等の説明

待遇に関する事項等の説明に関する規定（法第31条の2）に違反した場合は、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（第12の2参照）。

二 派遣労働者であることの明示等

雇入れの際の明示に関する規定（法第32条第1項）及び雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意に関する規定（法第32条第2項）に違反した場合は、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（第12の2参照）。

なお、これらの規定は、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。

ホ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止

(イ) 派遣労働者に係る雇用制限の禁止に関する規定（法第33条）に違反した場合は、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（第12の2参照）。

(ロ) 略

ヘ 就業条件等の明示

(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（法第34条）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）、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、許可の取消しの対象となる（第13の2参照）。

(ハ) 略

(ニ) 法第38条による準用

就業条件（ただし、第7の13(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。

チ 労働者派遣に関する料金の額の明示

労働者派遣に関する料金の額に関する規定（法第34条の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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

リ 派遣先への通知

(イ) 法第35条に基づく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又は虚偽の通知をした場合（法第35条）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（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）、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、許可の取消しの対象となる（第13の2参照）。

(ハ) 略

ス 労働者派遣の期間の制限の適切な運用

(イ) 略

(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）、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、許可取消しの対象となる（第13の2参照）。

ル 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

日雇労働者についての労働者派遣の禁止に関する規定（法第35条の4）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

(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（法第34条）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12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）、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、許可の取消しの対象となる（第12の2参照）。

(ハ) 略

(ニ) 法第38条による準用

就業条件（ただし、第7の10(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。

ト 労働者派遣に関する料金の額の明示

労働者派遣に関する料金の額に関する規定（法第34条の2）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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第12の2参照）。

チ 派遣先への通知

(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又は虚偽の通知をした場合（法第35条）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（第12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）、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、許可の取消しの対象となる（第12の2参照）。

(ハ) 略

リ 労働者派遣の期間の制限の適切な運用

(イ) 略

(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）、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、許可取消しの対象となる（第12の2参照）。

ス 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

日雇労働者についての労働者派遣の禁止に関する規定（法第35条の4）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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

㍮ 離職した労働者についての労働者派遣の禁止

離職した労働者についての労働者派遣の禁止に関する規定（法第35条の5）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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第13の2参照）。

㍯ 派遣元責任者の選任

(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（法第36条）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）、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、許可の取消しの対象となる（第13の2参照）。

㍰ 派遣元管理台帳

(イ) 法第37条に基づく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（法第37条）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）、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、許可の取消しの対象となる（第13の2参照）。

(6) 派遣先の講ずべき措置等（第8参照）

㍱ 適正な派遣就業の確保等

派遣先が、教育訓練又は福利厚生施設に関する規定（法第40条第2項及び第3項）に違反する場合は、勧告（法第49条の2第1項）、公表（法第49条の2第2項）の対象となる（第13の3参照）。

㍲ 派遣先責任者の選任

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（法第41条）は、法第61条第3号に該当し、30万円以下の

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12の2参照）。

㍮ 離職した労働者についての労働者派遣の禁止

離職した労働者についての労働者派遣の禁止に関する規定（法第35条の5）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）、改善命令（法第49条第1項）の対象となる（第12の2参照）。

㍯ 派遣元責任者の選任

(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（法第36条）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12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）、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、許可の取消しの対象となる（第12の2参照）。

㍰ 派遣元管理台帳

(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（法第37条）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12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）、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、許可の取消しの対象となる（第12の2参照）。

(6) 派遣先の講ずべき措置等（第8参照）

(新設)

㍱ 派遣先責任者の選任

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（法第41条）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）。 <u>ハ</u> 派遣先管理台帳 <u>法第42条に基づく</u>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（法第42条）、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（第13の1参照）。 <u>(7) 紛争の解決（第10参照）</u> <u>派遣労働者が、当該派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争に関し、都道府県労働局に援助を求めたことを理由として、当該派遣元事業主が、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをした場合は、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（第13の2参照）。</u> <u>(8) 報告</u> イ 法第50条の報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は、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（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）、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、許可の取消しの対象となる（第13の2参照）。 <u>(9) 立入検査</u> イ 法第51条第1項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6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）、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、許可の取消しの対象となる（第13の2参照）。	罰金に処せられる場合がある（第12の1参照）。 <u>ロ</u> 派遣先管理台帳 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（法第42条）、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（第12の1参照）。 <u>(新設)</u> <u>(7) 報告</u> イ 法第50条の報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は、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（第12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）、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、許可の取消しの対象となる（第12の2参照）。 <u>(8) 立入検査</u> イ 法第51条第1項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6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12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）、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、許可の取消しの対象となる（第12の2参照）。
--	--

新					旧				
第13 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表					第12 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。					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	罰則適用 条項	違反の内容	参考箇所	罰則規定	刑罰の内容
略	略	略	略	略	略	略	略	略	略
第14条第 2項	期間を定めた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14条第 2項	期間を定めた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12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	派遣元事業主の名義をもって、他人に労働者派遣事業を行わせた者	第3の7	第59条第 1号		第15条	派遣元事業主の名義をもって、他人に労働者派遣事業を行わせた者	第3の7	第59条第 1号	
第23条第 4項	海外派遣の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第5の3	第61条第 2号	30万円以下の 罰金	第23条第 4項	海外派遣の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第5の3	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	第7の13	第61条第 3号		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	第7の10	第61条第 3号	

第13 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表

	遣労働者に就業条件等の明示を行わなかった者						遣労働者に就業条件等の明示を行わなかった者			
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をせず、又は虚偽の通知をした者	第7の15	第61条第4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をせず、又は虚偽の通知をした者	第7の12	第61条第4号	
第35条の2	派遣先の事業所等ごとの業務について派遣可能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7の16	第61条第3号			第35条の2	派遣先の事業所等ごとの業務について派遣可能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7の13	第61条第3号	
第35条の3	派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った者	第7の16				第35条の3	派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った者	第7の13		
第36条	派遣元責任者を選任しなかった者	第7の19				第36条	派遣元責任者を選任しなかった者	第7の16		
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7の20				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7の17		

第13 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表

第41条	派遣先責任者を選任しなかった者	第8の11			第41条	派遣先責任者を選任しなかった者	第8の11		
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8の12			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8の12		
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）に違反した者	第13の2の(3)	第60条第1号	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金	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）に違反した者	第12の2の(3)	第60条第1号	6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金
第49条第2項	継続させることが著しく不適当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(4)			第49条第2項	継続させることが著しく不適当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12の2の(4)		

第13 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表

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11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 5号	30万円以下の 罰金	第50条	必要な報告をせず、又は虚偽 の報告をした者	第11の5	第61条第 5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 6号		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11の6	第61条第 6号	
略	略	略	略	略	略	略	略	略	略
2 違法行為による行政処分 (1) 略 (2) 労働者派遣事業に係る行政処分 イ 許可の取消し (イ) 概要 略					2 違法行為による行政処分 (1) 略 (2) 労働者派遣事業に係る行政処分 イ 許可の取消し (イ) 概要 略				

①～③ 略 ④ 法第48条第3項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお法第23条第3項、第23条の2又は第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項の規定に違反したとき（第13の5参照）。 （ロ）～（ハ） 略 ロ 略 （3）～（4） 略 3 法第4条第3項、第24条の2、<u>第26条第7項若しくは第10項、第40条第2項若しくは第3項</u>、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項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、第24条の2、<u>第26条第7項若しくは第10項、第40条第2項若しくは第3項</u>、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定（第40条の9については平成27年10月1日より）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）及び公表（法第49条の2第2項）の措置の対象となる。 （2）法第4条第3項、第24条の2、<u>第26条第7項若しくは第10項、第40条第2項若しくは第3項</u>、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、<u>法第40条の3</u>若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する勧告 イ 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）、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場合（法第24条の2の規定違反）若しくは派遣先を離職して1年以内の者（60歳以上の定年退職者を除く。）について、当該派遣先が当該者を派遣労働者として受け入れ、労働者派遣の役務の提供を受けていた場合（法第40条の9第1項違反）又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第121の4参照）をした場合において、当該者がなお、違法行為	①～③ 略 ④ 法第48条第3項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお法第23条第3項、第23条の2又は第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項の規定に違反したとき（第12の5参照）。 （ロ）～（ハ） 略 ロ 略 （3）～（4） 略 3 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項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、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定（第40条の9については平成27年10月1日より）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）及び公表（法第49条の2第2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<u>規定</u>、第4項若しくは第5項若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する勧告 イ 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）、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場合（法第24条の2の規定違反）若しくは派遣先を離職して1年以内の者（60歳以上の定年退職者を除く。）について、当該派遣先が当該者を派遣労働者として受け入れ、労働者派遣の役務の提供を受けていた場合（法第40条の9第1項違反）又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第11の4参照）をした場合において、当該者がなお、違法行為を
---	--

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）。

厚生労働大臣は、労働者派遣契約の締結に当たり、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が、派遣元事業主に対して比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供しなかった場合又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第12の4参照）をした場合において、当該者がなお、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、当該比較対象労働者の情報に変更があったときに、派遣先が、遅滞なく当該変更の内容に関する情報を派遣元事業主に提供しなかった場合又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第12の4参照）をした場合において、当該者がなお、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）。

厚生労働大臣は、派遣先が、教育訓練又は福利厚生施設に関する規定（法第40条第2項及び第3項）に違反する場合又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第12の4参照）をした場合において、当該者がなお、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）。

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業務（第8の5の(3)のイの①から⑥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て

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）。

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業務（第8の5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て

いる場合（法第40条の2第1項の規定違反）又は当該派遣先に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第12の4参照）をした場合において、当該派遣先がなお、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、当該派遣先に対し、こ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）。

派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするとき、意見聴取期間に則第33条の3で定めるところにより、当該派遣先の事業所に、労働組合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の、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の意見を聴かなければならないこととされている（法第40条の2第4項）。また、派遣先は、過半数組合等が異議を述べたときは、派遣可能期間の延長の理由等について説明しなければならないこととされている（法第40条の2第5項）。しかるに、派遣先が過半数組合等からの意見を聴取せずに派遣可能期間を延長した場合、過半数代表に労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者を選任する若しくは投票、挙手等の民主的な方法による手続きによらず過半数代表者を選出するなど過半数代表者の選任手続に違反した場合等（法第40条の2第4項規定違反）若しくは過半数組合等からの異議があったにも関わらず説明をしない場合（法第40条の2第5項規定違反）又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第12の4参照）をした場合において、当該者がなお、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、当該派遣先に対し、必要な措置を講ず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8の7参照）。

なお、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（管理監督者でない者に該当する者がいない事業所を除く）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の適用があることに留意すること。

ロ～ハ 略

いる場合（法第40条の2第1項の規定違反）又は当該派遣先に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第11の4参照）をした場合において、当該派遣先がなお、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、当該派遣先に対し、こ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）。

派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするとき、意見聴取期間に則第33条の3で定めるところにより、当該派遣先の事業所に、労働組合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の、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の意見を聴かなければならないこととされている（法第40条の2第4項）。また、派遣先は、過半数組合等が異議を述べたときは、派遣可能期間の延長の理由等について説明しなければならないこととされている（法第40条の2第5項）。しかるに、派遣先が過半数組合等からの意見を聴取せずに派遣可能期間を延長した場合、過半数代表に労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者を選任する若しくは投票、挙手等の民主的な方法による手続きによらず過半数代表者を選出するなど過半数代表者の選任手続に違反した場合等（法第40条の2第4項規定違反）若しくは過半数組合等からの異議があったにも関わらず説明をしない場合（法第40条の2第5項規定違反）又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第11の4参照）をした場合において、当該者がなお、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、当該派遣先に対し、必要な措置を講ず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8の7参照）。

なお、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（管理監督者でない者に該当する者がいない事業所を除く）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。

ロ～ハ 略

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、ただちに労働者派遣受入適正実施勧告書（第16様式集参照）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、ただちに労働者派遣受入適正実施勧告書（第16様式集参照）を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。 (ロ) 略 (3) 法第4条第3項、第24条の2、<u>第26条第7項若しくは第10項、第40条第2項若しくは第3項、</u>第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する公表 イ～ニ 略 4 略 5 関係派遣先への派遣割合制限違反等に関する指示 (1)～(4) 略 (5) 指示の手続等 厚生労働大臣は指示を行うことを決定したときは、ただちに、労働者派遣事業指示書（第16 様式集参照）を作成し、管轄都道府県労働局を経由して当該指示の対象となる者に対して交付する。 都道府県労働局長は指示を行うことを決定したときは、ただちに、労働者派遣事業指示書（第16 様式集参照）を作成し、当該指示の対象となる者に対して交付する。 なお、当該指示に従わない場合は、許可の取消し（法第14条第1項第4号）の対象となるものである。	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、ただちに労働者派遣受入適正実施勧告書（第15様式集参照）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、ただちに労働者派遣受入適正実施勧告書（第15 様式集参照）を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。 (ロ) 略 (3) 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する公表 イ～ニ 略 4 略 5 関係派遣先への派遣割合制限違反等に関する指示 (1)～(4) 略 (5) 指示の手続等 厚生労働大臣は指示を行うことを決定したときは、ただちに、労働者派遣事業指示書（第15 様式集参照）を作成し、管轄都道府県労働局を経由して当該指示の対象となる者に対して交付する。 都道府県労働局長は指示を行うことを決定したときは、ただちに、労働者派遣事業指示書（第15 様式集参照）を作成し、当該指示の対象となる者に対して交付する。 なお、当該指示に従わない場合は、許可の取消し（法第14条第1項第4号）の対象となるものである。
--	---

新	旧
第14 無許可で労働者派遣事業を行った事業主の公表 1 概要 労働者派遣事業の許可を受けることなく労働者派遣事業を行う事業主（以下、無許可派遣事業主）については、適正な事業運営の確保及び派遣労働者の保護が十分に期待できないことから、派遣労働者になろうとする国民一般や派遣労働者の受入を予定している派遣先事業主に対する情報提供を目的とし、事業主名等を公表することとする。 本公表は、あくまで、情報提供の目的で実施するものであるところ、第13において違法行為について勧告を受けた者がこれに従わなかった際にその旨を公表（法第49条の2第2項）する場合のように、「公表される者に対する制裁効果や違法行為の抑止といった効果」を期待するものではなく、当該事業主に対する処罰を目的とするものではない。 2～3 略 〇〇年〇〇月〇〇日 株式会社〇〇 代表取締役 〇〇 〇〇 殿 通告書 略	第13 無許可で労働者派遣事業を行った事業主の公表 1 概要 労働者派遣事業の許可を受けることなく労働者派遣事業を行う事業主（以下、無許可派遣事業主）については、適正な事業運営の確保及び派遣労働者の保護が十分に期待できないことから、派遣労働者になろうとする国民一般や派遣労働者の受入を予定している派遣先事業主に対する情報提供を目的とし、事業主名等を公表することとする。 本公表は、あくまで、情報提供の目的で実施するものであるところ、第12において違法行為について勧告を受けた者がこれに従わなかった際にその旨を公表（法第49条の2第2項）する場合のように、「公表される者に対する制裁効果や違法行為の抑止といった効果」を期待するものではなく、当該事業主に対する処罰を目的とするものではない。 2～3 略 平成〇〇年〇〇月〇〇日 株式会社〇〇 代表取締役 〇〇 〇〇 殿 通告書 略

新			旧		
第15 その他			第14 その他		
1 略			1 略		
2 派遣元責任者講習			2 派遣元責任者講習		
(1)～(5) 略			(1)～(5) 略		
第14－1表 派遣元責任者講習の内容			第14－1表 派遣元責任者講習の内容		
講義課目	講義時間	講義内容	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保護等に関する法律	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労働者派遣事業（法第5条） 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条の2） ⑦派遣元事業主の講ずべき措置等（法第30条～第38条）（「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	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	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労働者派遣事業（法第5条） 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条の2） 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

		派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」並びに「 <u>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</u> 」を含む。） <u>⑧派遣先の講ずべき措置等（法第39条～第43条）</u> （「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」 <u>並びに「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</u> 」を含む。） <u>⑨行政指導、行政処分、罰則等（法第48条～第62条等）</u>			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。） <u>⑧雇用安定措置（法第30条）</u> <u>⑨キャリアアップ措置（法第30条の2）</u> <u>⑩派遣労働者の均衡待遇を確保（法第31条の2）</u> <u>⑪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）</u> （「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。） <u>⑫行政指導、行政処分、罰則等（法第48条～第62条等）</u>
略	略	略	略	略	略
表14-2表 略 3～4 略			表14-2表 略 3～4 略		

新	旧
第16 様式集	第15 様式集

様式第11号（第13面）

第6面

- 32 （9）キャリアアップ措置の実績については、報告対象期間内において労働者派遣法で求められるキャリアアップ措置の要件を満たしているものを記載すること。その上で、事業主が独自に実施したキャリアアップ措置についても追加的に記載してもよいこと。
- 33 （9）欄の①欄の「キャリアコンサルタント」とは、厚生労働大臣又は厚生労働大臣が指定する者が行う試験の合格者をいうこと。
- 34 （9）欄の①欄の「うち派遣元責任者との兼任状況」欄は、キャリアコンサルティングの窓口担当者の計の内数を記載すること。
- 35 （9）欄の①欄の「キャリアコンサルティングに関する職務経験・知見のある者」欄について、「職務経験あり」とは、過去において職務としてキャリアコンサルティングの経験がある者、職業能力開発推進者に就任したことがある者、人事部門で3年以上の経験を積んでいる者等をいうこと。また、「知見あり」とは、過去においてキャリアコンサルティング等についての職務経験はないがその知識を有する者をいう。
- 36 （9）欄の②欄の「実施した者の人数」については、①欄の担当者が行うキャリアコンサルティングを受けた実人数を記載すること。
- 37 （9）欄の③欄については、1年以上の雇用見込みのあるフルタイム勤務の者、1年以上の雇用見込みのある短時間勤務の者又は1年未満の雇用見込みである者ごとに別葉にして記載すること。なお、「1 フルタイム（1年以上雇用見込み）」、「2 短時間勤務（1年以上雇用見込み）」、「3 1年未満雇用見込み」のいずれかに該当する番号に○印を付けること。
- 38 （9）欄の③欄イ～ホについては、訓練の種類別に訓練コース単位で記載すること。記載欄以上のコースがある場合、別紙に記載すること。
- 39 （9）欄の③欄の「訓練の内容等」欄には、「係長・課長就任研修」、「〇〇語研修」等訓練が特定できるよう具体的に記載すること。
- 40 （9）欄の③欄の「対象となる派遣労働者」欄の上段については、該当する「種別」の番号を最大2つまで記載すること。この際、登録中の者は、キャリアアップに資する教育訓練の対象となる派遣労働者に含まれないことに留意すること。
「対象となる派遣労働者」欄の下段については、各年ごとの対象となる派遣労働者の実人数をそれぞれ記載すること。「対象となる派遣労働者」について、「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」は、受講済みとして扱い、「対象となる派遣労働者数」に算入しなくてもよいこと。
- 41 （9）欄の③欄の「（上段）実施時間の総計」については、各受講者に対する教育訓練実施時間の各年の1年間の合計（受講者数×教育訓練1コマの時間（複数回実施の場合は、その合計））を記載すること。対象となる派遣労働者に対して、ある訓練を1年目、2年目とそれぞれ段階ごとに行う場合は、1つの同じコースの中で、それぞれの年数の欄に記載すること。また、同一の派遣労働者に行う訓練であっても、2年目以降は1年目とは異なるコースに位置づける訓練等の場合は、2つ以上の異なるコースとして、それぞれの年数に応じた欄に記載すること。
おって、39の「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」を受講済みとした訓練については、当該者は実際には訓練を受講していないので、「（上段）実施時間の総計」に算入することはできないものであること。
「（下段）受講者の実人数」欄には、各年ごとの受講者の実人数を記載すること。各年に同一の訓練を複数回受講した者は、同年内に重複計上しないこと（例えば、1年目と2年目に同一の訓練を複数回受講した者は、それぞれの年数の欄に1人ずつ計上すること）。
- 42 （9）欄の③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こと。キャリアアップに資する教育訓練としてOJTを実施するに当たっては、派遣先と事前に調整等を行った上で計画的なOJTを実施しなければならないことに留意すること。
- 43 （9）欄の③欄の「訓練費負担の別」において、「1 無償（実費負担なし）」とは、テキスト代等を含め教育訓練の全てを無償で実施することを、「2 無償（実費負担あり）」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「3 有償」とは、これ以外をいうこと。
- 44 （9）欄の③欄の「賃金支給の別」において、「1 有給（無給部分なし）」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「2 有給（無給部分あり）」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「3 無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。
- 45 （9）欄の③欄の「厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間」については、「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計」を「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数」で除して算出された数字を記載すること。また、合計する各年ごとの訓練実施時間は、「訓練の方法の別」が「1 計画的なOJT」又は「2 OFF-JT」、「訓練費負担の別」が「1 無償（実費負担なし）」、「賃金支給の別」が「1 有給（無給部分なし）」である等、法で定めるキャリアアップに関する要件を満たすもの（厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練）のみを合計したものであること。なお、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのあるものについては、1年で概ね8時間以上とすることとされていること。
- 46 （9）欄の③欄の「1～3年目のaの合計（c）」及び「1～3年目のbの合計（d）」については、それぞれ1年目から3年目までの値を合計した数字を記載すること。
また、「1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間（c÷d）」には、上述の（c）を（d）で除して算出された数字を記載すること。
- 47 （9）欄の③欄については、上記44を満たさないものであっても派遣労働者のキャリアアップに資すると事業主が実施した全ての訓練について記載すること。ただし、上記44を満たしていない場合、都道府県労働局による指導の対象となる可能性があることに留意すること。
- 48 （9）欄の③欄の「「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った賃金額（1人1時間当たり平均）」については、キャリアアップに資する教育訓練時に支払った賃金の平均額を記載すること。

平成 年 月 日

(派遣元)

御中

(派遣先)

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 26 条第 7 項に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1. 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

(1) 業務の内容

- ① 職種：
- ② 中核的業務：
- ③ その他の業務：

(2) 責任の程度

- ① 権限の範囲：
- ② トラブル・緊急対応：
- ③ 成果への期待・役割：
- ④ 所定外労働：
- ⑤ その他：

(3) 職務の内容及び配置の変更の範囲

- ① 職務の内容の変更の範囲：
- ② 配置の変更の範囲：

(4) 雇用形態

例 1：正社員（年間所定労働時間〇時間）

例 2：有期雇用労働者（年間所定労働時間〇時間、通算雇用期間〇年）

例 3：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間〇時間）

2. 比較対象労働者を選定した理由

比較対象労働者：

(理由)

<参考：チェックリスト>

比較対象労働者（次の①～⑥の優先順位により選出）	対象者の有無 (○or×)
① <u>職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲</u> が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
② <u>職務の内容</u> が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
③ <u>業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と</u> 同一である見込まれる通常の労働者	
④ <u>職務の内容及び配置の変更の範囲</u> が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
⑤ <u>①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者</u> ※ 派遣先の通常の労働者との間で短時間・有期雇用労働法等に基づく均衡が確保されている者に限る。	
⑥ <u>派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者（仮想の通常の労働者）</u> ※ 派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている者に限る。	

3. 待遇の内容等

(1) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）

(2) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的

(3) 待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

(待遇の種類)		
(待遇の内容)	(待遇の性質・目的)	(待遇決定に当たって考慮した事項)

① 基本給		

② 賞与		

③ 役職手当：制度○		

④ 特殊作業手当：制度○		

⑤ 特殊勤務手当：制度○		

⑥ 精皆勤手当：制度○		

⑦ 時間外労働手当（法定割増率以上）：制度○		

⑧ 深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度○		

⑨ 通勤手当：制度○		

⑩ 出張旅費：制度○		
⑪ 食事手当：制度○		
⑫ 単身赴任手当：制度○		
⑬ 地域手当：制度○		
⑭ 食堂：施設○		
⑮ 休憩室：施設○		
⑯ 更衣室：施設○		
⑰ 転勤者用社宅：制度○		
⑱ 慶弔休暇：制度○		
⑲ 健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度○		
⑳ 病気休職：制度○		
㉑ 法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：制度○		
㉒ 教育訓練：制度○		

②③ 安全管理に関する措置及び給付：制度○		

②④ 退職手当：制度○		

②⑤ 住宅手当：制度○		

②⑥ 家族手当：制度○		

②⑦ ○○○：制度○		

※ 個々の待遇に係る制度がある場合には、(1)～(3)の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。

制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。

<制度がない旨の記載例>

○○手当、○○手当、○○手当、○○休暇については、制度がないため、支給等していない。

※ 提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報を提供した場合、比較対象労働者の選定が不適切であった場合等については、労働者派遣法第 26 条第 7 項違反として、派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）の勧告及び公表の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

※ 派遣元は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管及び使用について、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限ること。個人情報に該当しない待遇情報の保管及び使用等についても、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要となること。

また、比較対象労働者の待遇等に関する情報は労働者派遣法第二十四条の四の秘密を守る義務の対象となるため、派遣元は、正当な理由なく、当該情報を他に漏らしてはならないこと。

これらに違反する派遣元は、指導等の対象となることに留意すること。

平成△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社 御中

（派遣先）
□□□株式会社
役職 ・ ・ ・ 氏名 ・ ・ ・

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 26 条第 7 項に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1. 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態【則第 24 条の 4 第 1 項第 1 号関係】

（1）業務の内容

- ① 職種：衣服・身の回り品販売店員 <厚生労働省編職業細分類 323-04>

※ 例えば、厚生労働省編職業細分類により記載。

※ 例として細分類を記載しているのは、業務の内容が同一であるかどうかの判断を細分類を目安として行うこととしていることによる。

- ② 中核的業務：品出し、レジ、接客

- ③ その他の業務：クレーム対応

※ 中核的業務以外の比較対象労働者が従事する業務を記載。

（2）責任の程度

- ① 権限の範囲 ： 副リーダー（◇等級中◇等級）
（仕入れにおける契約権限なし、部下 2 名）

- ② トラブル・緊急対応：リーダー不在である間の週 1 回程度対応

- ③ 成果への期待・役割：個人単位で月の売上げ目標 30 万円

- ④ 所定外労働 ： 週 2 回、計 5 時間程度（品出しのため）

- ⑤ その他 ：)

※ 「その他」については、責任の程度を指すものがあれば記載

（３）職務の内容及び配置の変更の範囲

- ① 職務の内容の変更の範囲：他の服飾品の販売に従事する可能性あり
リーダー又は店長まで昇進する可能性あり
- ② 配置の変更の範囲：２～３年に１回程度、転居を伴わない範囲で人事異動あり

（４）雇用形態

例１：正社員（年間所定労働時間◇時間）

例２：有期雇用労働者（年間所定労働時間◇時間、通算雇用期間◇年）

例３：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間◇時間）

２．比較対象労働者を選定した理由【則第 24 条の 4 第 1 項第 2 号関係】

比較対象労働者：業務の内容が同一である通常の労働者（該当する 10 名中の 1 名）

【以下の参考の※の③】

（理由）

受け入れようとする派遣労働者と職務の内容及び配置の変更の範囲又は職務の内容が同一である通常の労働者はいないが、業務の内容が同一である通常の労働者がいるため。

<参考：チェックリスト>

比較対象労働者（次の①～⑥の優先順位により選出）	対象者の有無 （○or×）
① 職務の内容及びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
② 職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
③ 業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一である見込まれる通常の労働者	○
④ 職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	—
⑤ ①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者	—
⑥ 派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者（仮想の通常の労働者）	—

3. 待遇の内容等

- (1) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）【則第 24 条の 4 第 1 項第 3 号関係】
- (2) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的【則第 24 条の 4 第 1 項第 4 号関係】
- (3) 待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項【則第 24 条の 4 第 1 項第 5 号関係】

(待遇の種類)		
(待遇の内容)	(待遇の性質・目的)	(待遇決定に当たって考慮した事項)

① 基本給		
20 万円 ／月	・労働に対する基本的な対償として支払われるもの ・労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 ・長期勤続を奨励する目的	能力・経験、勤続年数を考慮。 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：1 年目（入社後 4 か月）

② 賞与		
40 万円 ／年	・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高める目的	基本給額、支給月数により算定 個人業績に係る評価を考慮 個人業績：B 評価（「特に優秀」、「優秀」、「普通」の三段階評価の中評価）

③ 役職手当：制度有		
2 万円 ／月	・一般社員にはない特別な責任と役割に応じて支給されるもの ・一定の責任と役割の履行を促進する目的	責任の程度を考慮 役職：副リーダー

④ 特殊作業手当：制度無		
—	—	—

⑤ 特殊勤務手当：制度無		
—	—	—

⑥ 精皆勤手当		
0 円	・ 一定数の業務を行う人数を確保するための皆勤を奨励する目的	責任の程度と意欲を考慮し、部下がいない場合であり、かつ無欠勤の場合に一律 1 万円を支給 責任の程度：部下 2 名 欠勤の有無：無欠勤

⑦ 時間外労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

⑧ 深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

⑨ 通勤手当：制度有		
2 万円 （実費） ／月	・ 通勤に要する交通費を補填する目的	通勤距離を考慮

⑩ 出張旅費：制度有		
0 円	・ 出張に要する交通費を補填する目的	出張距離を考慮 出張なし

⑪ 食事手当：制度無		
—	—	—

⑫ 単身赴任手当：制度無		
—	—	—

⑬ 地域手当：制度無		
—	—	—

⑭ 食堂：施設有		
食堂無	・ 業務の円滑な遂行に資する目的	就業する事業所に食堂があるか否かを考慮し、食堂がある場合には利用の機会を付与 就業する事業所：A 支店（食堂無）

⑮ 休憩室：施設無		
—	—	—

⑯ 更衣室：施設有		
利用可	・業務の円滑な遂行に資する目的	就業する事業所に更衣室があるか否かを考慮し、更衣室がある場合には利用の機会を付与 就業する事業所：A 支店（更衣室有）

⑰ 転勤者用社宅：制度有		
利用無	・住居を確保し、転勤に伴う負担を軽減する目的	職務の内容及び人材活用の範囲を考慮し、転勤がある場合に提供 職務の内容及び人材活用の範囲：転勤を伴う人事異動なし

⑱ 慶弔休暇：制度有		
10 日／年	・冠婚葬祭への参加を促進することで就業継続や業務能率の向上を図る目的	勤続年数を考慮 勤続 1 年以上の者に一律 10 日／年付与

⑲ 健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度無		
—	—	—

⑳ 病気休職：制度無		
—	—	—

㉑ 法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：制度無		
—	—	—

㉒ 教育訓練：制度有		
接客に関する教育訓練	・職務の遂行に必要な技能又は知識を習得する目的	業務の内容を考慮。 接客に従事する場合には、6 か月に 1 回、希望者に限り、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

㉓ 安全管理に関する措置及び給付：制度無		
—	—	—

②④ 退職手当：制度有		
0 円	・長期勤続を奨励する目的 ・退職後の生活を保障する目的	基本給額、勤続年数、離職理由により算定 勤続 3 年であって、会社都合により退職した場合は、基本給額 1 か月分の退職手当を支給 勤続年数：2 年目（入社後 1 年 3 か月）

②⑤ 住宅手当：制度無		
—	—	—

②⑥ 家族手当：制度有		
1 万円 ／月	・労働者の家族を扶養するための生活費を補助する目的	扶養家族の人数を考慮し、扶養家族 1 人につき 1 万円を支給（上限 3 万円） 扶養家族：1 人

②⑦ ◇◇◇：制度◇		
—	—	—

※ 個々の待遇に係る制度がある場合には、（１）～（３）の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。

制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。

<制度がない旨の記載例>

◇◇手当、◇◇手当、◇◇手当、◇◇休暇については、制度がないため、支給等していない。

※ 提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報を提供した場合、比較対象労働者の選定が不適切であった場合等については、労働者派遣法第 26 条第 7 項違反として、派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）の勧告及び公表の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

平成△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社 御中

（派遣先）
□□□株式会社
役職 ・ ・ ・ 氏名 ・ ・ ・

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 26 条第 7 項に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1. 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態【則第 24 条の 4 第 1 項第 1 号関係】

（1）業務の内容

- ① 職種：衣服・身の回り品販売店員 <厚生労働省編職業細分類 323-04>

※ 例えば、厚生労働省編職業細分類により記載。

※ 例として細分類を記載しているのは、業務の内容が同一であるかどうかの判断を細分類を目安として行うこととしていることによる。

- ② 中核的業務：品出し、レジ、接客

- ③ その他の業務：クレーム対応

※ 中核的業務以外の比較対象労働者が従事する業務を記載。

（2）責任の程度

- ① 権限の範囲：副リーダー（◇等級中◇等級）
（仕入れにおける契約権限なし、部下 1～3 名）

- ② トラブル・緊急対応：リーダー不在である間の週 1～2 回程度対応

- ③ 成果への期待・役割：個人単位で月の売上げ目標 20～50 万円

- ④ 所定外労働：週 0～3 回、計 0～6 時間程度（品出しのため）

- ⑤ その他：

※ 「その他」については、責任の程度を指すものがあれば記載

（３）職務の内容及び配置の変更の範囲

- ① 職務の内容の変更の範囲：他の服飾品の販売に従事する可能性あり
リーダー又は店長まで昇進する可能性あり
- ② 配置の変更の範囲：２～３年に１回程度、転居を伴わない範囲で人事異動あり

（４）雇用形態

例１：正社員（年間所定労働時間◇時間）

例２：有期雇用労働者（年間所定労働時間◇時間、通算雇用期間◇年）

例３：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間◇時間）

２．比較対象労働者を選定した理由【則第 24 条の 4 第 1 項第 2 号関係】

比較対象労働者：業務の内容が同一である通常の労働者（該当する 6 名）

【以下の参考の※の③】

（理由）

受け入れようとする派遣労働者と職務の内容及び配置の変更の範囲又は職務の内容が同一である通常の労働者はいないが、業務の内容が同一である通常の労働者がいるため。

<参考：チェックリスト>

比較対象労働者（次の①～⑥の優先順位により選出）	対象者の有無 （○or×）
① 職務の内容及びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
② 職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
③ 業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一である見込まれる通常の労働者	○
④ 職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	—
⑤ ①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者	—
⑥ 派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者（仮想の通常の労働者）	—

3. 待遇の内容等

- (1) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）【則第 24 条の 4 第 1 項第 3 号関係】
- (2) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的【則第 24 条の 4 第 1 項第 4 号関係】
- (3) 待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項【則第 24 条の 4 第 1 項第 5 号関係】

(待遇の種類)		
(待遇の内容)	(待遇の性質・目的)	(待遇決定に当たって考慮した事項)

① 基本給		
平均 21 万円／月 又は 20～22 万円／月	- 労働に対する基本的な対償として支払われるもの - 労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 - 長期勤続を奨励する目的	能力・経験、勤続年数を考慮。 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：2 年目（入社後 1 年 3 か月）

② 賞与		
平均 42 万円／年 又は 32～62 万円／年	会社の利益を分配することによって、社員の士気を高める目的	基本給額、支給月数により算定 個人業績に係る評価を考慮 個人業績：A～C 評価（「特に優秀」、「優秀」、「普通」の三段階評価）

③ 役職手当：制度有		
2 万円／月	- 一般社員にはない特別な責任と役割に応じて支給されるもの - 一定の責任と役割の履行を促進する目的	責任の程度を考慮 役職：副リーダー

④ 特殊作業手当：制度無		
—	—	—

⑤ 特殊勤務手当：制度無		
—	—	—

⑥ 精皆勤手当		
0 円	・ 一定数の業務を行う人数を確保するための皆勤を奨励する目的	責任の程度と意欲を考慮し、部下がいない場合であり、かつ無欠勤の場合に一律 1 万円を支給 責任の程度：部下 2 名 欠勤の有無：無欠勤

⑦ 時間外労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

⑧ 深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

⑨ 通勤手当：制度有		
2～3 万円 （実費） ／月	・ 通勤に要する交通費を補填する目的	通勤距離を考慮

⑩ 出張旅費：制度有		
0 円	・ 出張に要する交通費を補填する目的	出張距離を考慮 出張なし

⑪ 食事手当：制度無		
—	—	—

⑫ 単身赴任手当：制度無		
—	—	—

⑬ 地域手当：制度無		
—	—	—

⑭ 食堂：施設有		
食堂有 又は 食堂無	・業務の円滑な遂行に資する目的	就業する事業所に食堂があるか否かを考慮し、食堂がある場合には利用の機会を付与 就業する事業所：A支店（食堂無）、B支店（食堂有）

⑮ 休憩室：施設無		
—	—	—

⑯ 更衣室：施設有		
利用可	・業務の円滑な遂行に資する目的	就業する事業所に更衣室があるか否かを考慮し、更衣室がある場合には利用の機会を付与 就業する事業所：A支店・B支店（更衣室有）

⑰ 転勤者用社宅：制度有		
利用無	・住居を確保し、転勤に伴う負担を軽減する目的	職務の内容及び人材活用の範囲を考慮し、転勤がある場合に提供 職務の内容及び人材活用の範囲：転勤を伴う人事異動なし

⑱ 慶弔休暇：制度有		
0～10日／年	・冠婚葬祭への参加を促進することで就業継続や業務能率の向上を図る目的	勤続年数を考慮 勤続1年以上の者に一律10日／年付与

⑲ 健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度無		
—	—	—

⑳ 病気休職：制度無		
—	—	—

㉑ 法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：制度無		
—	—	—

②② 教育訓練：制度有		
接客に関する教育訓練を実施又は実施せず	・職務の遂行に必要な技能又は知識を習得する目的	業務の内容を考慮。 接客に従事する場合には、6 か月に 1 回、希望者に限り、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

②③ 安全管理に関する措置及び給付：制度無		
—	—	—

②④ 退職手当：制度有		
0 円	・長期勤続を奨励する目的 ・退職後の生活を保障する目的	基本給額、勤続年数、離職理由により算定 勤続 3 年であって、会社都合により退職した場合は、基本給額 1 か月分の退職手当を支給 勤続年数：2 年目（入社後 1 年 3 か月）

②⑤ 住宅手当：制度無		
—	—	—

②⑥ 家族手当：制度有		
平均 0.5 万円／月 又は 0～1 万円／月	・労働者の家族を扶養するための生活費を補助する目的	扶養家族の人数を考慮し、扶養家族 1 人につき 1 万円を支給（上限 3 万円） 扶養家族：0～1 人

②⑦ ◇◇◇：制度◇		
—	—	—

※ 個々の待遇に係る制度がある場合には、（１）～（３）の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。

制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。

<制度がない旨の記載例>

◇◇手当、◇◇手当、◇◇手当、◇◇休暇については、制度がないため、支給等していない。

- ※ 提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報を提供した場合、比較対象労働者の選定が不適切であった場合等については、労働者派遣法第 26 条第 7 項違反として、派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）の勧告及び公表の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

平成△年△月△日

（派遣元）
○○○株式会社 御中

（派遣先）
◇◇◇株式会社
役職 . . . 氏名 . . .

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 26 条第 7 項に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1. 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態【則第 24 条の 4 第 1 項第 1 号関係】

（1）業務の内容

- ① 職種：衣服・身の回り品販売店員 <厚生労働省編職業細分類 323-04>

※ 例えば、厚生労働省編職業細分類により記載。

※ 例として細分類を記載しているのは、業務の内容が同一であるかどうかの判断を細分類を目安として行うこととしていることによる。

- ② 中核的業務：品出し、レジ、接客

- ③ その他の業務：クレーム対応

※ 中核的業務以外の比較対象労働者が従事する業務を記載。

（2）責任の程度

- ① 権限の範囲 : 副リーダー（◇等級中◇等級）
(仕入れにおける契約権限なし、部下 1～3 名)

- ② トラブル・緊急対応：リーダー不在である間の週 1～2 回程度対応

- ③ 成果への期待・役割：個人単位で月の売上げ目標 20～50 万円

- ④ 所定外労働 : 週 0～3 回、計 0～6 時間程度（品出しのため）

- ⑤ その他 :

※「その他」については、責任の程度を指すものがあれば記載

(3) 職務の内容及び配置の変更の範囲

- ① 職務の内容の変更の範囲：他の服飾品の販売に従事する可能性あり
リーダー又は店長まで昇進する可能性あり
- ② 配置の変更の範囲：2～3年に1回程度、転居を伴わない範囲で人事異動あり

(4) 雇用形態

例 1：正社員（年間所定労働時間◇時間）

例 2：有期雇用労働者（年間所定労働時間◇時間、通算雇用期間◇年）

例 3：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間◇時間）

2. 比較対象労働者を選定した理由【則第 24 条の 4 第 1 項第 2 号関係】

比較対象労働者：業務の内容が同一である通常の労働者（標準的なモデル）

【以下の参考の※の③】

(理由)

受け入れようとする派遣労働者と職務の内容及び配置の変更の範囲又は職務の内容が同一である通常の労働者はいないが、業務の内容が同一である通常の労働者がいるため。

<参考：チェックリスト>

比較対象労働者（次の①～⑥の優先順位により選出）	対象者の有無 (○or×)
① 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
② 職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
③ 業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一である見込まれる通常の労働者	○
④ 職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	—
⑤ ①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者	—
⑥ 派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者（仮想の通常の労働者）	—

3. 待遇の内容等

- (1) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）【則第 24 条の 4 第 1 項第 3 号関係】
- (2) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的【則第 24 条の 4 第 1 項第 4 号関係】
- (3) 待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項【則第 24 条の 4 第 1 項第 5 号関係】

(待遇の種類)	
(待遇の内容)	
(待遇の性質・目的)	(待遇決定に当たって考慮した事項)

① 基本給	
・正社員賃金規程「別表第 1」の賃金表のうち、「1 級 1 号俸」から「1 級 10 号俸」までを適用。 ・級及び号俸は、正社員賃金規程別表第 2 の職能等級表により決定。 ・半期ごとに評価を行い、その結果により、職能等級の上昇の有無・程度を決定。 ・勤続 1 年につき、0.25 万円の加算。 <別途、別表第 1 及び別表第 2 を提供>	
・労働に対する基本的な対償として支払われるもの ・労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 ・長期勤続を奨励する目的	能力・経験、勤続年数を考慮。 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：2 年目（入社後 1 年 3 か月）

② 賞与	
・基本給 2 か月分に、個人業績に係る評価係数（※）を乗じた額を支給 ※ 評価係数は、A 評価（特に優秀）：1.2、B 評価（優秀）：1.0、C 評価（普通）：0.8	
・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高める目的	基本給額、支給月数により算定 個人業績に係る評価を考慮 個人業績：A～C 評価（「特に優秀」、「優秀」、「普通」の三段階評価）

③ 役職手当：制度有	
リーダー 5 万円／月、副リーダーに 3 万円／月を支給	
・ 一般社員にはない特別な責任と役割に応じて支給されるもの ・ 一定の責任と役割の履行を促進する目的	責任の程度を考慮 役職：副リーダー

④ 特殊作業手当：制度無	
—	
—	—

⑤ 特殊勤務手当：制度無	
—	
—	—

⑥ 精皆勤手当	
部下がおらず、かつ無欠勤の場合に一律 1 万円／月を支給	
・ 一定数の業務を行う人数を確保するための皆勤を奨励する目的	責任の程度：部下 1 ～ 3 名 欠勤の有無：無欠勤、欠勤 1 日

⑦ 時間外労働手当（法定割増率以上）：制度無	
—	
—	—

⑧ 深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度無	
—	
—	—

⑨ 通勤手当：制度有	
・ 実費を支給（上限 5 万円／月）	
・ 通勤に要する交通費を補填する目的	通勤距離を考慮

⑩ 出張旅費：制度有	
・ 出張に要する交通費を全額支給	
・ 出張に要する交通費を補填する目的	出張距離を考慮 出張なし

⑪ 食事手当：制度無	
—	
—	—

⑫ 単身赴任手当：制度無	
—	
—	—

⑬ 地域手当：制度無	
—	
—	—

⑭ 食堂：施設有	
就業する事業所に食堂がある場合には、利用の機会を付与	
・業務の円滑な遂行に資する目的	就業する事業所に食堂があるか否かを考慮 就業する事業所：A支店（食堂無）、B支店（食堂有）

⑮ 休憩室：施設無	
—	
—	—

⑯ 更衣室：施設有	
就業する事業所に更衣室がある場合には、利用の機会を付与	
・業務の円滑な遂行に資する目的	就業する事業所に更衣室があるか否かを考慮 就業する事業所：A支店・B支店（更衣室有）

⑰ 転勤者用社宅：制度有	
転勤があり、かつ就業する事業所が転勤者用社宅を保有している場合に提供	
・住居を確保し、転勤に伴う負担を軽減する目的	職務の内容及び人材活用の範囲 職務の内容及び人材活用の範囲：転勤を伴う人事異動なし

⑮ 慶弔休暇：制度有	
勤続 1 年以上の者に一律 10 日／年付与	
・冠婚葬祭への参加を促進することで就業継続や業務能率の向上を図る目的	勤続年数を考慮 勤続年数：2 年目（入社後 1 年 3 か月）

⑯ 健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度無	
—	
—	—

⑰ 病気休職：制度無	
—	
—	—

⑱ 法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：制度無	
—	
—	—

⑲ 教育訓練：制度有	
接客に従事する場合には、6 か月に 1 回、希望者に限り、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施	
・職務の遂行に必要な技能又は知識を習得する目的	業務の内容を考慮。 業務の内容：品出し、レジ、接客

⑳ 安全管理に関する措置及び給付：制度無	
—	
—	—

㉑ 退職手当：制度有	
勤続 3 年以上の場合に支給	
・長期勤続を奨励する目的 ・退職後の生活を保障する目的	基本給額、勤続年数、離職理由により算定 勤続年数：2 年目（入社後 1 年 3 か月）

㉒ 住宅手当：制度無	
—	
—	—

②⑥ 家族手当：制度有	
扶養家族 1 人につき 1 万円を支給（上限 3 万円）	
・労働者の家族を扶養するための生活費を補助する目的	扶養家族の人数を考慮。 扶養家族：0～1 人

②⑦ ◇◇◇：制度◇		
—	—	—

※ 個々の待遇に係る制度がある場合には、（１）～（３）の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。

制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。

<制度がない旨の記載例>

◇◇手当、◇◇手当、◇◇手当、◇◇休暇については、制度がないため、支給等していない。

※ 提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報を提供した場合、比較対象労働者の選定が不適切であった場合等については、労働者派遣法第 26 条第 7 項違反として、派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）の勧告及び公表の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定（イメージ）

〇〇人材サービス株式会社と〇〇人材サービス労働組合は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

（対象となる派遣労働者の範囲）←第1号「適用される派遣労働者の範囲」+第6号「その他厚生労働省令で定める事項」の一部

第1条 本協定は、派遣先でプログラマーの業務に従事する従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。

2 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、本労使協定の対象とする。

3 〇〇人材サービス株式会社は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。

（賃金の構成）

第2条 対象従業員の賃金は、基本給、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職手当とする。

（賃金の決定方法） ←第2号イ「賃金の決定方法」

第3条 対象従業員の基本給及び賞与の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1の「2」のとおりとする。

（1）比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、「平成〇〇年〇月〇日職発第〇〇〇〇〇号「労働者派遣法第30条の4第1項第2号イの同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額について（仮称）」」（以下「通達」という。）に定める「平成〇年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の「プログラマー」

※ 次の①～③の場合には、その理由を労使協定に記載することを求める予定

- ① 職種ごとに賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計を使い分ける場合
- ② 職業安定業務統計を用いる場合であって、次のように職業分類を使い分ける場合
 - ・ 「大分類」と「当該大分類内の中分類又は小分類」
 - ・ 「中分類」と「当該中分類内の小分類」
- ③ 職業安定局長通知で示したデータ以外の他の公式統計又は独自統計を用いる場合

（2）通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第6条のとおりとする。

（3）地域調整については、就業地が北海道内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「北海道」により調整

第4条 対象従業員の基本給及び賞与は、次の各号に掲げる条件を満たした別表2のとおりとする。

（1）別表1の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同額以上であること

- (2) 別表2の各等級の職務と別表1の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額との対応関係は次のとおりとすること

Aランク：10年

Bランク：3年

Cランク：0年

※ 職務給において職務の等級と基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値とを対応させて比較する場合の一例である

- 2 ○○人材サービス株式会社は、第9条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合には、基本給額の1～3%の範囲で能力手当を支払うこととする。

また、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた派遣就業の機会を提示するように努めるものとする。 ←第2号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」

※ 第2号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」の内容には、上記の他にも様々な方法が考えられる

第5条 対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、社員就業規則第○条に準じて、法律の定めに従って支給する。

第6条 対象従業員の通勤手当は、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

第7条 対象従業員の退職手当の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表3のとおりとする。

- (1) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達に定める「平成28年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最も回答割合の高かったもの（自己都合退職及び会社都合退職のいずれも3年）

- (2) 退職時の勤続年数ごと（3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、33年）の支給月数：

「平成28年中小企業の賃金・退職金事情」の大学卒の場合の支給率（月数）に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合をかけた数値として通達に定めるもの

第8条 対象従業員の退職手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表4のとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した平成○年以前の勤続年数の取扱いについては、労使で協議して別途定める。

- (1) 別表3に示したものと比べて、退職手当の受給に必要な最低勤続年数が同年数以下であること
- (2) 別表3に示したものと比べて、退職時の勤続年数ごとの退職手当の支給月数が同月数以上であること

(賃金の決定に当たっての評価) ←第3号「賃金の決定に当たっての評価」

第9条 賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は社員就業規則第○条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表2の備考1のとおり、賞与額を決定する。

(賃金以外の待遇) ←第4号「賃金以外の待遇」

第10条 教育訓練(次条に定めるものを除く。)、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員と同一とし、社員就業規則第○条から第○条までの規定を準用する。

(教育訓練) ←第5号「教育訓練」

第11条 労働者派遣法第30条の2に規定する教育訓練については、労働者派遣法に基づき別途定める「〇〇社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第12条 本協定に定めのない事項については、別途、労使で誠実に協議する。

(有効期間) ←第6号「その他厚生労働省令で定める事項」

第13条 本協定の有効期間は、平成○年○月○日から平成○年○月○日までの○年間とする。

平成○年 ○月○日

〇〇人材サービス株式会社 取締役人事部長 ○〇〇〇 印

〇〇人材サービス労働組合 執行委員長 ○〇〇〇 印

別表 1 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額
(基本給及び賞与の関係)

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0 年	1 年	2 年	3 年	5 年	1 0 年	2 0 年
1	プログラマー ※ 1	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,160	1,349	1,449	1,538	1,632	1,885	2,339
2	地域調整 ※ 2	(北海道) 91.7	1,064	1,237	1,329	1,410	1,497	1,729	2,145

記入上の注意

※ 1 賃金構造基本統計調査又は職業安定業務統計の対応する職種について、基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値別の数値を記載

※ 2 派遣先事業所の所在する場所に応じて、通達に定める地域指数を乗じた数値を記載

別表 2 対象従業員の基本給及び賞与の額

等級	職務の内容	基本給額 (※ 1)	賞与額 (※ 2)	合計額 (※ 4)		対応する一般の労働者の平均的な賃金の額 (※ 3)	対応する一般の労働者の能力・経験
A ランク	上級プログラマー (AI 関係等高度なプログラム言語を用いた開発)	1,600～	320	1,920	≧	1,729	10 年
B ランク	中級プログラマー (Web アプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,250～	250	1,500		1,410	3 年
C ランク	初級プログラマー (Excel のマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,000～	200	1,200		1,064	0 年

(備考)

- 賞与については、半期ごとの勤務評価の結果により、A 評価（標準より優秀）であれば基本給額の 25% 相当、B 評価（標準）であれば基本給額の 20% 相当、C 評価（標準より物足りない）であれば基本給額の 15% 相当を支給する。
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C 評価（標準より物足りない）とみなして支給する。
- 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価である B 評価の場合の額によることとする。

記入上の注意

- ※ 1 派遣労働者の基本給及び各種手当（賞与、超過勤務手当、通勤手当（分離して比較する場合）及び退職手当を除く）の合計を時給換算したものを記載。勤務評価の結果、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合には、1～3%の範囲で能力手当を加算
- ※ 2 賞与額は半期ごとの支給であったとしても時給換算したものを記載
- ※ 3 それぞれの等級の職務の内容が何年の能力・経験に相当するかの対応関係を労使で定め、それに応じた同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額を記載
- ※ 4 基本給額と賞与額の合計額を記載。この合計額が対応する同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同額以上になっていることを確認

※ 協定締結後に厚労省が公表する賃金データが改訂された場合、別表 2 と別表 4 に定める賃金の額は、改訂後の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同額以上であることを確認した旨の書面を添付すること。

別表 3 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額（退職手当の関係）

勤続年数		3 年	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.9	5.0	7.2	10.1	12.4	14.0
	会社都合 退職	1.2	1.8	3.8	6.2	8.7	11.6	14.1	15.7

(資料出所)「平成 28 年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)における退職金の支給率
(モデル退職金・大学卒)に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合をかけた数値として通達で定めたもの

別表 4 対象従業員の退職手当の額

勤続年数		3 年 以上 5 年 未満	5 年 以上 10 年 未満	10 年 以上 15 年 未満	15 年以上 25 年未満	25 年以上 35 年未満
支給月数	自己都合 退職	1.0	3.0	7.0	10.0	15.0
	会社都合 退職	2.0	5.0	9.0	12.0	17.0

別表 3 (再掲)

IIV

勤続年数		3 年	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.9	5.0	7.2	10.1	12.4	14.0
	会社都合 退職	1.2	1.8	3.8	6.2	8.7	11.6	14.1	15.7

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の基本給額に退職手当の支給月数を乗じて得た額を支給する。
- 2 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給しない。

※ 協定締結後に厚労省が公表する賃金データが改訂された場合、別表 2 と別表 4 に定める賃金の額は、改訂後の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同額以上であることを確認した旨の書面を添付すること。