

2021年4月改訂 新旧対照表

第2 適用除外業務

新	旧
<p style="text-align: center;">第2 適用除外業務等</p> <p>1 (略)</p> <p>2 適用除外業務の範囲</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) その他の業務</p> <p>イ 1の④に該当する業務は、次に掲げる医療関連業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合、当該業務が法第40条の2第1項第4号又は第5号に該当する場合（第7の5の(3)の⑤又は⑥参照。以下同じ。）、医師法（昭和23年法律第201号）第17条に規定する医業（以下単に「医業」という。）、<u>薬剤師法（昭和35年法律第146号）第19条に規定する調剤の業務、保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第5条及び第6条に規定する業務（診療放射線技師法（昭和26年法律第226号）第24条の2及び臨床検査医技師等に関する法律（昭和33年法律第76号）第20条の2第1項の規定により診療の補助として行うことができることとされている業務を含む）並びに診療放射線技師法第2条第2項に規定する業務</u>に係る派遣労働者の就業の場所がへき地（※1）にある場合並びに地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。<u>以下同じ。</u>）である（令第2条）。</p> <p>(イ)～(ロ) (略)</p> <p>(ハ) 薬剤師法第19条に規定する調剤の業務（病院等又は介護医療院において行われるものに限る。）</p> <p>(ニ) 保健師助産師看護師法第2条、第3条、第5条、第6条及び第31条第2項に規定する業務（※3）（他の法令の規定により、保健師助産師看護師法第31条第1項及び第32条の規定にかかわらず、診療の補助として行うことができることとされている業務（※4）を含み、病院等、助産所、</p>	<p style="text-align: center;">第2 適用除外業務等</p> <p>1 (略)</p> <p>2 適用除外業務の範囲</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) その他の業務</p> <p>イ 1の④に該当する業務は、次に掲げる業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合、当該業務が法第40条の2第1項第4号又は第5号に該当する場合（第7の5の(3)の⑤又は⑥参照。以下同じ。）<u>及び</u>医師法（昭和23年法律第201号）第17条に規定する医業（以下単に「医業」という。）に係る派遣労働者の就業の場所がへき地（※1）にあり、又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）である（令第2条）。</p> <p>(イ)～(ロ) (略)</p> <p>(ハ) 薬剤師法<u>（昭和35年法律第146号）</u>第19条に規定する調剤の業務（病院等又は介護医療院において行われるものに限る。）</p> <p>(ニ) 保健師助産師看護師法<u>（昭和23年法律第203号）</u>第2条、第3条、第5条、第6条及び第31条第2項に規定する業務（※3）（他の法令の規定により、保健師助産師看護師法第31条第1項及び第32条の規定にかかわらず、診療の補助として行うことができることとされている業務（※</p>

P20

P21

2021年4月改訂 新旧対照表

<p>介護老人保健施設、介護医療院又は医療を受ける者の居宅において行われるもの（訪問入浴介護及び介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）に限る。）</p> <p>(ホ)～(へ) (略)</p> <p>(ト) 診療放射線技師法第2条第2項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は医療を受ける者の居宅において行われるものに限る。）</p> <p>(チ) 歯科技工士法（昭和30年法律168号）第2条第1項に規定する業務（病院等又は介護医療院において行われるものに限る。）</p> <p>※1）へき地とは、以下の①から⑦の法律に規定された地域をその区域に含む市町村として、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第2条第2項の市町村を定める省令（平成18年厚生労働省令第70号）により指定された地域であること。</p> <p>①～⑤ (略)</p> <p>⑥ <u>沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第3条第3号に規定する離島の地域</u></p> <p>⑦ <u>過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年法律第19号）第2条第1項に規定する過疎地域</u></p> <p>※2）～※4） (略)</p> <p>ロ 労働者派遣事業を行うことができない医療関連業務は、イに掲げるとおり、①病院、診療所（厚生労働省令で定めるものを除く。※5）、助産所、②介護老人保健施設、③介護医療院又は④医療を受ける者の居宅において行われるものに限られる。</p>	<p>4）を含み、病院等、助産所、介護老人保健施設、介護医療院又は医療を受ける者の居宅において行われるもの（訪問入浴介護及び介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）に限る。）</p> <p>(ホ)～(へ) (略)</p> <p>(ト) 診療放射線技師法（<u>昭和26年法律第226号</u>）第2条第2項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は医療を受ける者の居宅において行われるものに限る。）</p> <p>(チ) 歯科技工士法（昭和30年法律168号）第2条第1項に規定する業務（病院等又は介護医療院において行われるものに限る。）</p> <p>※1）へき地とは、以下の①から⑦の法律に規定された地域をその区域に含む市町村として、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第2条第2項の市町村を定める省令（平成18年厚生労働省令第70号）により指定された地域であること。</p> <p>①～⑤ (略)</p> <p>⑥ <u>過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）第2条第1項に規定する過疎地域</u></p> <p>⑦ <u>沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第3条第3号に規定する離島の地域</u></p> <p>※2）～※4） (略)</p> <p>ロ 労働者派遣事業（<u>紹介予定派遣による場合、労働者派遣に係る業務が法第40条の2第1項第4号又は第5号に該当する場合及び労働者派遣に係る業務が医業に該当する場合であって、当該業務に係る派遣労働者の就業の場所がへき地にあり、又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。</u>）を行うことができない<u>医業等の</u>医療関連業務は、イに掲げるとおり、①病院、診療所（厚生労働省令で定めるものを除く。※5）、助産所、②介護老人保健施設、③介護医療院又は④医療を受ける者の居宅において行われるものに限られる。</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

P21

P22

2021年4月改訂 新旧対照表

P22

P22

このため、①から④以外の施設等（社会福祉施設等）において行われる医療関連業務は労働者派遣事業の対象となる。

【 労働者派遣事業の対象となる施設の例 】

- ・ 養護老人ホーム
- ・ 特別養護老人ホーム
- ・ 軽費老人ホーム
- ・ 老人デイサービスセンター
- ・ 老人短期入所施設
- ・ 老人介護支援センター
- ・ 障害者支援施設
- ・ 乳児院
- ・ 保育所
- ・ 福祉型障害児入所施設
- ・ 福祉型児童発達支援センター

等

注) これらの施設は例示であって、これらの施設以外の施設であっても、上記の①～④以外の施設等において行われる医業等の医療関連業務は、労働者派遣事業の対象となる。

※5) 診療所において行われる医療関連業務については、原則として労働者派遣事業の対象とならないが、以下の診療所において行われる医療関連業務については、労働者派遣事業の対象となる。

①～⑥ (略)

ハ なお、社会福祉施設であっても、以下の施設は医療法上の病院、診療所又は

このため、①から④以外の施設等（社会福祉施設等）において行われる医業等の医療関連業務は労働者派遣事業の対象となる。

【 労働者派遣事業の対象となる施設の例 】

- ・ 養護老人ホーム
- ・ 特別養護老人ホーム
- ・ 軽費老人ホーム
- ・ 老人デイサービスセンター
- ・ 老人短期入所施設
- ・ 老人介護支援センター
- ・ 障害者支援施設
- ・ 乳児院
- ・ 保育所
- ・ 福祉型障害児入所施設
- ・ 福祉型児童発達支援センター

等

注) これらの施設は例示であって、これらの施設以外の施設であっても、上記の①～④以外の施設等において行われる医業等の医療関連業務は、労働者派遣事業の対象となる。

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

①～⑥ (略)

ハ なお、社会福祉施設であっても、以下の施設は医療法上の病院、診療所又は

P22

P23

<p>助産所である場合がほとんどであり、その場合は労働者派遣事業の対象とならないので留意すること。</p> <p>①～④ (略)</p> <p>ニ～ト (略)</p> <p>チ 医業、<u>薬剤師法第19条に規定する調剤の業務、保健師助産師看護師法第5条及び第6条に規定する業務（診療放射線技師法第24条の2及び臨床検査技師等に関する法律第20条の2第1項の規定により診療の補助として行うことができることとされている業務を含む）並びに診療放射線技師法第2条第2項に規定する業務</u>に係る派遣労働者の就業場所がへき地にある場合（以下「へき地の場合」という。）又は<u>医業に係る派遣労働者の就業の場所が</u>地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）の場合（以下「地域医療の場合」という。）に労働者派遣を行うにあたっては、派遣労働者である医師、<u>看護師等</u>による適正な医療を確保するため、派遣後に<u>医療関連業務</u>を円滑に行うために必要な研修（以下「事前研修」という。）をあらかじめ受けた医師、<u>看護師等</u>を派遣すべきであり、派遣先となる病院等が派遣労働者として医師、<u>看護師等</u>を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた医師、<u>看護師等</u>を受け入れるべきであること。（※6）</p> <p>この点については、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令の施行について」（平成18年3月31日医政発第0331022号・職発第0331028号・老発第0331011号）及び「<u>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令の一部を改正する政令の公布について</u>」（令和3年3月2日医政発0302第14号・職発0302第5号・子発0302第1号・老発0302第</p>	<p>助産所である場合がほとんどであり、その場合は労働者派遣事業（<u>紹介予定派遣による場合、労働者派遣に係る業務が法第40条の2第1項第4号又は第5号に該当する場合及び労働者派遣に係る業務が医業に該当する場合であつて、当該業務に係る派遣労働者の就業の場所がへき地にあり、又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。</u>）の対象とならないので留意すること。</p> <p>①～④ (略)</p> <p>ニ～ト (略)</p> <p>チ 医業に係る派遣労働者の就業場所がへき地にある場合（以下「へき地の場合」という。）又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）の場合（以下「地域医療の場合」という。）に労働者派遣を行うにあたっては、派遣労働者である医師による適正な医療を確保するため、派遣後に医業を円滑に行うために必要な研修（以下「事前研修」という。）をあらかじめ受けた医師を派遣すべきであり、派遣先となる病院等が派遣労働者として医師を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた医師を受け入れるべきであること。（※6）</p> <p>この点については、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令の施行について」（平成18年3月31日医政発第0331022号・職発第0331028号・老発第0331011号）及び「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令等の施行について」（平成19年12月14日医政発第1214004号・職発第1214001号）において、</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><u>6号・障発0302第1号</u>並びに「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令等の施行について」(平成19年12月14日医政発第1214004号・職発第1214001号)において、派遣先である病院等に対しても、派遣労働者として医師、<u>看護師等</u>を受け入れる場合には、事前研修を受けた医師、<u>看護師等</u>であるか確認した上で受け入れるよう求めていること。</p> <p>なお、医師、<u>看護師等</u>を派遣する派遣元事業主が、派遣労働者に事前研修を受けさせてから派遣しているか否かの確認は、事前研修を修了した旨の証明書又はこれに準ずるものを確認することにより行うこととし、事前研修を受けさせず医師、<u>看護師等</u>の派遣を行っていることが判明した場合には、派遣元事業主及び派遣先の双方に対し、事前研修を受けさせてから就業させるよう、指導及び助言を行うこと。</p> <p>※6) 事前研修</p> <p>事前研修の実施主体、内容等については、一般的には、以下のようなものが望ましいと考えられる。ただし、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、派遣される医師、<u>看護師等</u>の個人的な属性(専門分野、派遣勤務経験等)や労働者派遣契約の内容(勤務場所、派遣期間、業務内容の特約等)等に応じた取扱いをしても差し支えないこと。</p> <p>① 事前研修の実施主体</p> <p>へき地の場合は各都道府県のへき地医療支援機構等が、地域医療の場合は各都道府県が設ける医療対策協議会の協力の下で派遣元事業主が中心となって行うものであること。</p> <p>②～③ (略)</p> <p>④ 事前研修を修了した旨の証明について</p> <p>当該医師、<u>看護師等</u>が事前研修を修了したと認められる場合には、へき地の場合はへき地医療支援機構等事前研修の実施主体において、地域医療の場合は派遣元事業主において、その旨の証明書を発行又はこれに準ずる取扱いをもって明らかにすること。</p> <p>⑤ (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p>派遣先である病院等に対しても、派遣労働者として医師を受け入れる場合には、事前研修を受けた医師であるか確認した上で受け入れるよう求めていること。</p> <p>なお、医師を派遣する派遣元事業主が、派遣労働者に事前研修を受けさせてから派遣しているか否かの確認は、事前研修を修了した旨の証明書又はこれに準ずるものを確認することにより行うこととし、事前研修を受けさせず医師の派遣を行っていることが判明した場合には、派遣元事業主及び派遣先の双方に対し、事前研修を受けさせてから就業させるよう、指導及び助言を行うこと。</p> <p>※6) 事前研修</p> <p>事前研修の実施主体、内容等については、一般的には、以下のようなものが望ましいと考えられる。ただし、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、派遣される医師の個人的な属性(専門分野、派遣勤務経験等)や労働者派遣契約の内容(勤務場所、派遣期間、業務内容の特約等)等に応じた取扱いをしても差し支えないこと。</p> <p>① 事前研修の実施主体</p> <p>へき地の場合は各都道府県のへき地医療支援機構が、地域医療の場合は各都道府県が設ける医療対策協議会の協力の下で派遣元事業主が中心となって行うものであること。</p> <p>②～③ (略)</p> <p>④ 事前研修を修了した旨の証明について</p> <p>当該医師が事前研修を修了したと認められる場合には、へき地の場合はへき地医療支援機構、地域医療の場合は派遣元事業主において、その旨の証明書を発行又はこれに準ずる取扱いをもって明らかにすること。</p> <p>⑤ (略)</p> <p>3 (略)</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

P23

P24

P24

2021年4月改訂 新旧対照表

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

新	旧
<p>第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続</p> <p>1 事業主の行う許可手続について</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 許可申請関係書類等の種類</p> <p>イ 許可申請関係書類</p> <p>許可申請関係書類は法人及び個人の区分に応じ次の(イ)及び(ロ)のとおりとする(法第5条第2項から第4項まで、則第1条の2第1項から第3項まで)。</p> <p>(イ) 法人の場合</p> <p>a～h (略)</p> <p>i 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書(持分会社にあっては、社員資本等変動計算書。以下「株主資本等変動計算書等」という。)であって納税地の所轄税務署長に提出したものの。</p> <p>なお、損益計算書については、可能な限り事業区分(セグメント)単位で売上額が確認できるものであること。</p> <p>(a) 最近の事業年度における決算は終了しているものの株主総会の承認を得ていないため納税地の所轄税務署長に提出していない場合は、当該決算に係る貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等を確実に納税地の所轄税務署長に提出することが確認できる場合に限り、当該貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等であれば差し支えない。なお、申請時においては、この場合 <u>i</u> の(a)の①及び②を提出させる必要はない。</p> <p>(b) (略)</p> <p>j～n (略)</p> <p>(ロ) (略)</p> <p>ロ～ハ (略)</p>	<p>第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続</p> <p>1 事業主の行う許可手続について</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 許可申請関係書類等の種類</p> <p>イ 許可申請関係書類</p> <p>許可申請関係書類は法人及び個人の区分に応じ次の(イ)及び(ロ)のとおりとする(法第5条第2項から第4項まで、則第1条の2第1項から第3項まで)。</p> <p>(イ) 法人の場合</p> <p>a～h (略)</p> <p>i 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書(持分会社にあっては、社員資本等変動計算書。以下「株主資本等変動計算書等」という。)であって納税地の所轄税務署長に提出したものの。</p> <p>なお、損益計算書については、可能な限り事業区分(セグメント)単位で売上額が確認できるものであること。</p> <p>(a) 最近の事業年度における決算は終了しているものの株主総会の承認を得ていないため納税地の所轄税務署長に提出していない場合は、当該決算に係る貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等を確実に納税地の所轄税務署長に提出することが確認できる場合に限り、当該貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等であれば差し支えない。なお、申請時においては、この場合 <u>i</u> の(a)の①及び②を提出させる必要はない。</p> <p>(b) (略)</p> <p>j～n (略)</p> <p>(ロ) (略)</p> <p>ロ～ハ (略)</p>

P30

2021年4月改訂 新旧対照表

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p>(6)～(14) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 事業主の行う変更の届出手続</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 変更届出関係書類</p> <p>イ～ヌ (略)</p> <p>ル 労働者派遣事業を行う事業所の新設（事業所における労働者派遣事業の開始）</p> <p>(イ) 法人の場合</p> <p>a～e (略)</p> <p>f 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し、履歴書及び当該派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）（他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書）を添付することを要しない。）</p> <p>h～j (略)</p> <p>(ロ) 個人の場合</p> <p>a～d (略)</p> <p>e 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し、履歴書及び当該派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）（他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任した派遣</p>	<p>(6)～(14) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 事業主の行う変更の届出手続</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 変更届出関係書類</p> <p>イ～ヌ (略)</p> <p>ル 労働者派遣事業を行う事業所の新設（事業所における労働者派遣事業の開始）</p> <p>(イ) 法人の場合</p> <p>a～e (略)</p> <p>f 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し、履歴書及び当該派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）<u>（派遣元責任者と役員が同一である場合においては提出を要しない。）</u>（他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書（選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書）を添付することを要しない。）</p> <p>h～j (略)</p> <p>(ロ) 個人の場合</p> <p>a～d (略)</p> <p>e 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し、履歴書及び当該派遣元責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）<u>（派遣元責任者と役員が同一である場合においては提出を要しない。）</u>（他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

P66

P67

2021年4月改訂 新旧対照表

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p>元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書)を添付することを要しない。</p> <p>f～i (略) (ハ) (略) ヲ～ワ (略) (3) (略)</p> <p>4～8 (略)</p> <p>9 参考一覧表 (1)～(2) (略) (3) 用語の整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所 (略) ○ 労働者派遣事業を行う派遣元事業所の判断 事業主が許可を受け、及び届け出る必要があるのは、「事業所」のうち「労働者派遣事業を行う派遣元事業所」であるが、これについては、次のように判断する。 <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) なお、(イ)の基準により労働者派遣事業の内容となる業務処理を行っている場所又は施設が「事業所」に該当しないと認められる場合は、当該施設が他の労働者派遣事業を行う事業所に附属し労働者派遣事業を行っているものとして取り扱う。この場合において、事業主が許可を受け及び届け出る必要があるのは、当該「他の労働者派遣事業を行う事業所」である。</p> <p>(ハ)～(ホ) (略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 製造の業務～○ キャリアコンサルティングとは (略) <p>(4)～(5) (略)</p>	<p>派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書)を添付することを要しない。</p> <p>f～i (略) (ハ) (略) ヲ～ワ (略) (3) (略)</p> <p>4～8 (略)</p> <p>9 参考一覧表 (1)～(2) (略) (3) 用語の整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所 (略) ○ 労働者派遣事業を行う派遣元事業所の判断 事業主が許可を受け、及び届け出る必要があるのは、「事業所」のうち「労働者派遣事業を行う派遣元事業所」であるが、これについては、次のように判断する。 <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) なお、(イ)の基準により労働者派遣事業の内容となる業務処理を行っている場所又は施設が「事業所」に該当しないと認められる場合 <u>(そのようなことは通常考えられない。)</u>は、当該施設が他の労働者派遣事業を行う事業所に附属し労働者派遣事業を行っているものとして取り扱う。この場合において、事業主が許可を受け及び届け出る必要があるのは、当該「他の労働者派遣事業を行う事業所」である。</p> <p>(ハ)～(ホ) (略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 製造の業務～○ キャリアコンサルティングとは (略) <p>(4)～(5) (略)</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

P77

新	旧
<p style="text-align: center;">第4 事業報告等</p> <p>1 事業報告書、収支決算書</p> <p>(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。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の写しを添付しなければならない（<u>当該協定において就業規則や賃金規程等を引用している場合は、就業規則や賃金規程等の該当箇所も併せて添付すること。</u>）。</p> <p>イ～ホ （略）</p> <p>(2) （略）</p> <p>2～6 （略）</p>	<p style="text-align: center;">第4 事業報告等</p> <p>1 事業報告書、収支決算書</p> <p>(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。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の写しを添付しなければならない。</p> <p>イ～ホ （略）</p> <p>(2) （略）</p> <p>2～6 （略）</p>

新	旧
<p style="text-align: center;">第6 労働者派遣契約</p> <p>1 (略)</p> <p>2 契約の内容等</p> <p>(1) 契約内容</p> <p>イ 契約の定め</p> <p>(イ)～(ホ) (略)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>(参考) 労働者派遣契約の定めの場合 (有期雇用派遣労働者を派遣する場合)</p> <p>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。</p> <p>1～14 (略)</p> <p>15 就業日外労働</p> <p><u>7</u>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。</p> <p>16 時間外労働</p> <p><u>8</u>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。</p> <p>17～22 (略)</p> </div> <p>ロ (略)</p> <p>(2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知</p> <p>イ 概要</p> <p>新たな労働者派遣契約に基づき、第7の5の(3)のイの①から⑥までに該当する労働者派遣以外の労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の開始の日以後、第<u>7</u>の5の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26条第4項)。</p> <p>また、派遣元事業主は当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない (法第26条第5項)。</p>	<p style="text-align: center;">第6 労働者派遣契約</p> <p>1 (略)</p> <p>2 契約の内容等</p> <p>(1) 契約内容</p> <p>イ 契約の定め</p> <p>(イ)～(ホ) (略)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>(参考) 労働者派遣契約の定めの場合 (有期雇用派遣労働者を派遣する場合)</p> <p>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。</p> <p>1～14 (略)</p> <p>15 就業日外労働</p> <p><u>6</u>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。</p> <p>16 時間外労働</p> <p><u>7</u>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。</p> <p>17～22 (略)</p> </div> <p>ロ (略)</p> <p>(2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知</p> <p>イ 概要</p> <p>新たな労働者派遣契約に基づき、第7の5の(3)のイの①から⑥までに該当する労働者派遣以外の労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の開始の日以後、第<u>8</u>の5の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26条第4項)。</p> <p>また、派遣元事業主は当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない (法第26条第5項)。</p>

<p>なお、当該抵触する日の判断は第7の5の(4)により行う。</p> <p>ロ～ホ (略)</p> <p>(3) 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供</p> <p>イ～ロ (略)</p> <p>ハ 比較対象労働者の内容</p> <p>(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）。</p> <p>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。</p> <p>①～④ (略)</p> <p>⑤ ①～④に該当する労働者がいない場合にあつては、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。）</p> <p>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。</p>	<p>なお、当該抵触する日の判断は第7の5の(4)により行う。</p> <p>ロ～ホ (略)</p> <p>(3) 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供</p> <p>イ～ロ (略)</p> <p>ハ 比較対象労働者の内容</p> <p>(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）。</p> <p>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。</p> <p>①～④ (略)</p> <p>⑤ ①～④に該当する労働者がいない場合にあつては、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。）</p> <p>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。<u>（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、短時間労働者にあつては、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つては</u></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>⑥ (略) (ロ) ~ (ハ) (略) ニ～ル (略) (4) ~ (6) (略) 3 ~ 6 (略)</p>	<p><u>ならず、有期雇用労働者にあつては、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。</u> <u>(※) 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</u> ⑥ (略) (ロ) ~ (ハ) (略) ニ～ル (略) (4) ~ (6) (略) 3 ~ 6 (略)</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

新	旧
<p style="text-align: center;">第7 派遣元事業主の講ずべき措置等</p> <p>1～4 (略)</p> <p>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)～(7) (略) (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。<u>また、(6)～(イ)に定める「同等以上の額であることを確認した旨の書面」を労使協定に添付した場合には、事業報告書に併せて、提出すること。</u></p> <p>(9) (略)</p> <p>6～9 (略)</p> <p>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～ロ (略) ハ 説明すべき待遇に関する事項等 説明すべき事項は、次のとおりである (則第25条の14第2項)。 (イ)～(ニ) (略) (削除)</p> <p>ニ (略)</p> <p>(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</p>	<p style="text-align: center;">第7 派遣元事業主の講ずべき措置等</p> <p>1～4 (略)</p> <p>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)～(7) (略) (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。</p> <p>(9) (略)</p> <p>6～9 (略)</p> <p>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～ロ (略) ハ 説明すべき待遇に関する事項等 説明すべき事項は、次のとおりである (則第25条の14第2項)。 (イ)～(ニ) (略) <u>(ホ) 均衡待遇確保のために配慮した内容 均衡を考慮した待遇の確保を図るために配慮した内容の説明とは、 例えば、派遣労働者の賃金の決定にあたって派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にした等の説明をいう。</u></p> <p>ニ (略)</p> <p>(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</p>

P148

P158

2021年4月改訂 新旧対照表

<p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ 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 <u>(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。)</u>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15)。</p> <p>ホ～ト (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) 待遇の相違の内容及び理由等の説明</p> <p>イ～ホ (略)</p> <p>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5の2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5の2の(3)のハの(イ)の⑥の仮想の通常の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、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ることができ、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。</p> <p>ト (略)</p> <p>11～12 (略)</p> <p>13 就業条件等の明示</p>	<p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ 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)。</p> <p>ホ～ト (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) 待遇の相違の内容及び理由等の説明</p> <p>イ～ホ (略)</p> <p>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5の2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<u>等</u>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5の2の(3)のハの(イ)の⑥の仮想の通常の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、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ることができ、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。</p> <p>ト (略)</p> <p>11～12 (略)</p> <p>13 就業条件等の明示</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>(1)～(2) (略)</p> <p>(3) 明示すべき就業条件等</p> <p>イ 明示すべき具体的就業条件等</p> <p>具体的には、労働者派遣契約で定めた次に掲げる事項のうち当該契約により労働者派遣される個々の派遣労働者に係るものを明示しなければならない(法第34条)。</p> <p>①～⑭ (略)</p> <p>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。</p> <p>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し、<u>法第31条の2第2項及び第3項に基づく待遇に関する事項の説明に加え、就業条件の明示を行う際に重ねて明示するなど、わかり易く明示することが望ましいこと。</u></p> <p>⑯～⑰ (略)</p> <p>⑱ 期間制限のない労働者派遣に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する旨を記載すること。 ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1箇月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1箇月間の所定労働日数を記載すること。 ・ 法第40条の2第1項第4号に掲げる育児休業等の代替要員としての業 	<p>(1)～(2) (略)</p> <p>(3) 明示すべき就業条件等</p> <p>イ 明示すべき具体的就業条件等</p> <p>具体的には、労働者派遣契約で定めた次に掲げる事項のうち当該契約により労働者派遣される個々の派遣労働者に係るものを明示しなければならない(法第34条)。</p> <p>①～⑭ (略)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑯～⑰ (略)</p> <p>⑱ 期間制限のない労働者派遣に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する旨を記載すること。 ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1箇月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1箇月間の所定労働日数を記載すること。 ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる育児休業等の代替要員としての業
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

P164

P164

<p>務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> 法第40条の2第1項第5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。 <p>ロ (略)</p> <p>(4) (略)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>(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。</p> <p>1～14 (略)</p> <p>15 就業日外労働 <u>7</u>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。</p> <p>16 時間外労働 <u>8</u>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。</p> <p>17～20 (略)</p> </div> <p>(5)～(6) (略)</p> <p>14～16 (略)</p> <p>17 日雇労働者についての労働者派遣の禁止</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 禁止の例外 日雇派遣の禁止の例外として認められるものは、次のとおりである。</p> <p>イ 労働者派遣の対象となる日雇労働者の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る業務 令第4条第1項各号に掲げる業務が該当する。</p> <p>ロ (略)</p> <p>(5) (略)</p>	<p>務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> 法第40条の2第1項第5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。 <p>ロ (略)</p> <p>(4) (略)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>(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。</p> <p>1～14 (略)</p> <p>15 就業日外労働 <u>6</u>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。</p> <p>16 時間外労働 <u>7</u>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。</p> <p>17～20 (略)</p> </div> <p>(5)～(6) (略)</p> <p>14～16 (略)</p> <p>17 日雇労働者についての労働者派遣の禁止</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 禁止の例外 日雇派遣の禁止の例外として認められるものは、次のとおりである。</p> <p>イ 労働者派遣の対象となる日雇労働者の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る業務 令第4条第1項各号に掲げる業務 <u>(17.5業務)</u> が該当する。</p> <p>ロ (略)</p> <p>(5) (略)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

P167

P175

2021年4月改訂 新旧対照表

第7 派遣元事業主の講ずべき措置等

<p>令第4条の業務 (日雇派遣の原則禁止の例外として認められる業務 (17の(4)のイ参照)) (1)～(18) (略) <u>(19) 看護業務関係 (令第4条第1項第19号)</u> <u>保健師助産師看護師法第5条に規定する療養上の世話及び診療の補助の業務 (病院等、助産所、介護老人保健施設、介護医療院及び医療を受ける者の居宅において行われるもの (介護保険法 (平成9年法律第123号) 第8条第3項に規定する訪問入浴介護及び同法第8条の2第2項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。)) を除く。)</u> <u>イ 「療養上の世話及び診療の補助の業務」について、社会福祉施設等における利用者の日常的な健康管理業務 (例えば、入所者等のバイタルチェック、口腔ケア、服薬管理等) の範囲内で実施する必要があることに留意すること。</u> <u>ロ 保健師助産師看護師法第6条及び第31条第2項並びにその他法令の規定により准看護師やその他の看護師以外の医療関連職種が行う看護業務は該当しない。</u> <u>ハ その他、派遣元事業主及び派遣先は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令の一部を改正する政令の公布について」(令和3年3月2日医政発0302第14号・職発0302第5号・子発0302第1号・老発0302第6号・障発0302第1号) に基づく対応が必要となる。</u></p>	<p>令第4条の業務 (日雇派遣の原則禁止の例外として認められる業務 (17の(4)のイ参照)) (1)～(18) (略) <u>(新設)</u></p>
<p>18～19 (略)</p> <p>20 派遣元管理台帳 (1) 派遣元管理台帳の作成、記載 イ～ホ (略)</p> <p>(参考) 派遣元管理台帳の例 1～13 (略) 14 <u>13</u>の就業時間外の労働</p>	<p>18～19 (略)</p> <p>20 派遣元管理台帳 (1) 派遣元管理台帳の作成、記載 イ～ホ (略)</p> <p>(参考) 派遣元管理台帳の例 1～13 (略) 14 <u>11</u>の就業時間外の労働</p>

P186

P190

2021年4月改訂 新旧対照表

第7 派遣元事業主の講ずべき措置等

<p>1日4時間、1箇月45時間、1年360時間の範囲で命ずることができ きる。 15～21 (略)</p>	<p>1日4時間、1箇月45時間、1年360時間の範囲で命ずることができ きる。 15～21 (略)</p>
<p>(2) (略)</p> <p>21～29 (略)</p>	<p>(2) (略)</p> <p>21～29 (略)</p>