

新	旧
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 1 事業主の行う許可手続について (1)～(7) (8) 許可要件（許可の基準） 労働者派遣事業の許可要件のうち、許可の基準に適合していると認めるときでなければ労働者派遣事業の許可をしてはならない（法第7条第1項）。 許可の基準については、労働者派遣事業の健全化及び派遣労働者の実効性ある保護を図る観点から、次に掲げるイからニまでの全てに適合していると認められることとする。 イ （略） ロ 法第7条第1項第2号の要件（申請者が当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。） 「厚生労働省令で定める基準に適合するもの」とは、 ① （略） ② ①のほか、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制が整備されていること の2点である（則第1条の4）。 (イ) 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度の内容に関する判断 派遣元事業主は、派遣労働者のキャリア形成を行うために、次のa、b、c、d及びeを満たすキャリア形成支援制度を有しなければならない。 a～d （略） e 教育訓練計画の周知等 (a) （略） (b) 派遣元事業主は教育訓練計画について、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約を締結する時までに<u>説明しなければならないこと</u>。	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 1 事業主の行う許可手続について (1)～(7) (8) 許可要件（許可の基準） 労働者派遣事業の許可要件のうち、許可の基準に適合していると認めるときでなければ労働者派遣事業の許可をしてはならない（法第7条第1項）。 許可の基準については、労働者派遣事業の健全化及び派遣労働者の実効性ある保護を図る観点から、次に掲げるイからニまでの全てに適合していると認められることとする。 イ （略） ロ 法第7条第1項第2号の要件（申請者が当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。） 「厚生労働省令で定める基準に適合するもの」とは、 ① （略） ② ①のほか、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制が整備されていること の2点である（則第1条の4）。 (イ) 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度の内容に関する判断 派遣元事業主は、派遣労働者のキャリア形成を行うために、次のa、b、c、d及びeを満たすキャリア形成支援制度を有しなければならない。 a～d （略） e 教育訓練計画の周知等 (a) （略） (b) 派遣元事業主は教育訓練計画について、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約を締結する時までに<u>周知するよう努めること</u>。

2020年4月改訂第2版 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

(c) 教育訓練計画は事業所に備え付ける等の方法により派遣労働者に周知するとともに、計画に変更があった際にも派遣労働者に<u>説明しなければならないこと</u>。 (d) ～ (f) (略) (ロ) (略) ハ～ト (略) (9) ～ (14) (略) 2 ～ 9 (略)	(c) 教育訓練計画は事業所に備え付ける等の方法により派遣労働者に周知するとともに、計画に変更があった際にも派遣労働者に<u>周知するよう努めること</u>。 (d) ～ (f) (略) (ロ) (略) ハ～ト (略) (9) ～ (14) (略) 2 ～ 9 (略)
--	--

P41

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第5 労働者派遣契約

新	旧
第5 労働者派遣契約 1 (略) 2 契約の内容等 (1) 契約内容 イ (略) ロ 労働者派遣契約の締結に際しての手続 (イ) 労働者派遣契約締結の際の手続 a 契約の当事者は、契約の締結に際し上記イの(ハ)の契約の内容を上記イの(ハ)の組み合わせごとに書面に記載しておかなければならない（則第21条第3項）。 <u>なお、電磁的記録により当該書面の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行わなければならない。</u> <u>また、電磁的記録により当該書面の保存を行う場合は、次のいずれかの方法によって行った上で、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を表示できるようにしなければならない。</u> <u>(a) 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</u> <u>(b) 書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含む。）により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</u> b (略) (ロ) (略) (2)～(6) (略)	第5 労働者派遣契約 1 (略) 2 契約の内容等 (1) 契約内容 イ (略) ロ 労働者派遣契約の締結に際しての手続 (イ) 労働者派遣契約締結の際の手続 a 契約の当事者は、契約の締結に際し上記イの(ハ)の契約の内容を上記イの(ハ)の組み合わせごとに書面に記載しておかなければならない（則第21条第3項）。 b (略) (ロ) (略) (2)～(6) (略)

P109

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第5 労働者派遣契約

3～6 (略)	3～6 (略)
---------	---------

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

新	旧
第6 派遣元事業主の講ずべき措置等 1・2 (略) 3 派遣労働者に対するキャリアアップ措置 (1)～(3) (略) (4) 段階的かつ体系的な教育訓練に関する留意点(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の8(5)、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9(3)参照) イ 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、労働契約締結時まで、教育訓練計画を明示し、説明しなければならない。また、当該教育訓練計画に変更があった場合にも、その雇用する派遣労働者に対し、これを説明しなければならない。 ロ～ト (略) (5)・(6) (略) 4～9 (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・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) 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 「賃金の額の見込み」とは、当該労働者の能力・経験・職歴・保有資格等を考慮し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合の現時点における賃金額の見込みであり、一定の幅があっても差し支えないこと。	第6 派遣元事業主の講ずべき措置等 1・2 (略) 3 派遣労働者に対するキャリアアップ措置 (1)～(3) (略) (4) 段階的かつ体系的な教育訓練に関する留意点(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の8(5)、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9(3)参照) イ 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、労働契約締結時まで、教育訓練計画を明示するとともに、事務所に備え付ける等の方法で周知することが望ましい。また、当該教育訓練計画に変更があった場合にも、その雇用する派遣労働者に対し、これを周知することが望ましい。 ロ～ト (略) (5)・(6) (略) 4～9 (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・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6第2項)。 (イ) 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 「賃金の額の見込み」とは、当該労働者の能力・経験・職歴・保有資格等を考慮し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合の現時点における賃金額の見込みであり、一定の幅があっても差し支えないこと。

P135

P152

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

P152

P152

- ・ 「健康保険、厚生年金保険、雇用保険の各労働・社会保険の被保険者となることに関する事項」については、社会保険等の制度に関する一般的な加入条件の説明で足りるが、予定されている派遣就業がある場合には、当該派遣就業に就いた場合の社会保険等の被保険者資格の取得の有無を明示すること。
- ・ 「その他の当該労働者の待遇に関する事項」とは、想定される就業時間や就業日・就業場所・派遣期間、教育訓練（教育訓練実施計画による教育訓練は除く）、福利厚生等が該当するが、当該時点において説明可能な事項について労働者に説明することで差し支えないこと。

(ロ) (略)

(ハ) 労働者派遣に関する制度の概要

- ・ 「労働者派遣に関する概要」の説明については、労働者派遣制度の概要が分かれば足りるものであるが、特に派遣労働者の保護に関する規定については十分な説明が求められ、この説明には労働契約申込みみなし制度の内容を含むことが必要であること。
- ・ 労働者派遣法に改正があった場合は、改正法の内容についても説明することが求められること。なお、既に派遣労働者として雇用している者については、派遣元責任者の責務として、同様に改正の内容について説明すること（16（3）ホ参照）。
- ・ 説明の際、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又は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を活用して説明することでも差し支えないこと。

(二) キャリアアップ措置（教育訓練や希望者に対して実施するキャリアコンサルティング）の内容

- ・ 「キャリアアップ措置」の内容については、法第30条の2第1項の規定による教育訓練（訓練内容や受講方法）及び同条第2項の規定によるキャリアコンサルティングの相談窓口（相談先や利用手法）について説明すること。
- ・ その説明に際しては、派遣労働者のキャリア形成支援につながるように、例えば、キャリアパスに応じた教育訓練の体系（受講のモデルケース）や、

- ・ 「健康保険、厚生年金保険、雇用保険の各労働・社会保険の被保険者となることに関する事項」については、社会保険等の制度に関する一般的な加入条件の説明で足りるが、予定されている派遣就業がある場合には、当該派遣就業に就いた場合の社会保険等の被保険者資格の取得の有無を明示すること。
- ・ 「その他の当該労働者の待遇に関する事項」とは、想定される就業時間や就業日・就業場所・派遣期間、教育訓練、福利厚生等が該当するが、当該時点において説明可能な事項について労働者に説明することで差し支えないこと。

(ロ) (略)

(ハ) 労働者派遣に関する制度の概要

- ・ 「労働者派遣に関する概要」の説明については、労働者派遣制度の概要が分かれば足りるものであるが、特に派遣労働者の保護に関する規定については十分な説明が求められること。
- ・ 労働者派遣法に改正があった場合は、改正法の内容についても説明することが求められること。なお、既に派遣労働者として雇用している者については、派遣元責任者の責務として、同様に改正の内容について説明すること（16（3）ホ参照）。
- ・ 説明の際、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又は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を活用して説明することでも差し支えないこと。

(新設)

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

<u>キャリアコンサルティングの相談例も示し、派遣労働者にわかりやすく説明することが望ましいこと。</u> (ホ) (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14第1項)。 (ロ)～(ニ) (略) (2)～(4) (略) 11～16 (略) 17 日雇労働者についての労働者派遣の禁止 (1)～(4) (略) (5) 要件の確認方法 イ～ハ (略) ニ 労働者派遣の対象となる日雇労働者の従事する業務が(4)のイに該当するかどうか、又は労働者派遣の対象となる日雇労働者が(4)のロに該当するかどうかの確認は、労働契約の締結ごとに行う必要がある。また、(4)のロに該当するかどうかについて、労働契約の締結時には書類等による確認ができなかったが、その後、書類等による確認ができるようになった場合には、事後的であっても書類等により確認することを基本とする。 <u>また、要件の確認時に、本人に公的書類等の提出・提示を求めず、合理的な理由がないにも関わらず、誓約書の提出で代替するように誘導することは不適切であること。</u> ホ 派遣元事業主は、要件の確認に用いた書類等を保存しておく必要はないが、例えば、派遣元管理台帳に記録を残しておくなど、どのような種類の書類等により要件の確認を行ったかが分かるようにしておく必要がある。ただし、要件	(二) (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)～(ニ) (略) (2)～(4) (略) 11～16 (略) 17 日雇労働者についての労働者派遣の禁止 (1)～(4) (略) (5) 要件の確認方法 イ～ハ (略) ニ 労働者派遣の対象となる日雇労働者の従事する業務が(4)のイに該当するかどうか、又は労働者派遣の対象となる日雇労働者が(4)のロに該当するかどうかの確認は、労働契約の締結ごとに行う必要がある。また、(4)のロに該当するかどうかについて、労働契約の締結時には書類等による確認ができなかったが、その後、書類等による確認ができるようになった場合には、事後的であっても書類等により確認することを基本とする。 ホ 派遣元事業主は、要件の確認に用いた書類等を保存しておく必要はないが、例えば、派遣元管理台帳に記録を残しておくなど、どのような種類の書類等により要件の確認を行ったかが分かるようにしておく必要がある。ただし、要件	P154
		P175

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

の確認を誓約書の提出により行った場合には、事後のトラブル等を未然に防止するためにも、当該誓約書を派遣元管理台帳と合わせて管理しておくこと。その際、書類等による確認ではなく誓約書によることとなった理由についても分かるようにしておくこと。 18～27 (略) 28 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針 「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」(以下第7において、「日雇派遣指針」という。)の取扱い等については、以下のとおりとする。 (1)・(2) (略) <u>(3) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置(日雇派遣指針第2の5)</u> <u>労働契約締結後に労働者派遣契約が解除された場合、派遣元事業主は派遣先と連携して新たな就業機会の確保を図るとともに、これが確保できない場合には、休業による雇用の維持や休業手当の支払い等を行う必要があること。日々雇用の派遣労働者の場合であっても、休業手当の支払い等により当該措置を適切に講ずる必要があることに留意すること。</u> (4)～(8) (略) 29 (略)	の確認を誓約書の提出により行った場合には、事後のトラブル等を未然に防止するためにも、当該誓約書を派遣元管理台帳と合わせて管理しておくこと<u>が望ましい</u>。その際、書類等による確認ではなく誓約書によることとなった理由についても分かるようにしておくこと<u>が望ましい</u>。 18～27 (略) 28 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針 「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」(以下第7において、「日雇派遣指針」という。)の取扱い等については、以下のとおりとする。 (1)・(2) (略) (新設) (3)～(7) (略) 29 (略)
--	--

P175

P194

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

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 <u>令和2</u>年厚生労働省告示第<u>346</u>号) 第1 略 第2 派遣元事業主が講ずべき措置 1～7 (略) 8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等 (1)～(4) (略) (5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置 イ (略) ロ 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、労働契約の締結時までに教育訓練計画を<u>説明しなければならないこと</u>。また、派遣元事業主は、当該教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを<u>説明しなければならないこと</u>。 ハ～ホ (略) (6)～(10) (略) 9～16 (略)	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 <u>平成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 1～7 (略) 8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等 (1)～(4) (略) (5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置 イ (略) ロ 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、労働契約の締結時までに教育訓練計画を<u>周知するよう努めること</u>。また、派遣元事業主は、当該教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを<u>周知するよう努めること</u>。 ハ～ホ (略) (6)～(10) (略) 9～16 (略)

P196

P199

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

新	旧	
日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために 派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針 (平成20年厚生労働省告示第36号) (最終改正 <u>令和2</u>年厚生労働省告示第<u>346</u>号) 第1 略 第2 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置 1～4 (略) 5 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置 (1) (略) (2) 派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に日雇派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、互いに連携して、当該派遣先の関連会社での就業のあっせん等により、当該労働者派遣契約に係る日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。<u>また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該日雇派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和22年法律第49号）等に基づく責任を果たすこと。</u> (3)～(4) (略) 第3～第4 (略) 第5 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示 1 派遣元事業主は、労働基準法第15条に基づき、日雇派遣労働者との労働契約の締結に際し、労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、労働時間に関する事項、賃金に関する事項（労使協定に基づく	日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために 派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針 (平成20年厚生労働省告示第36号) (最終改正 <u>平成27</u>年厚生労働省告示第<u>395</u>号) 第1 略 第2 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置 1～4 (略) 5 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置 (1) (略) (2) 派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に日雇派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、互いに連携して、当該派遣先の関連会社での就業のあっせん等により、当該労働者派遣契約に係る日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。 (3)～(4) (略) 第3～第4 (略) 第5 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示 1 派遣元事業主は、労働基準法 <u>(昭和22年法律第49号)</u> 第15条に基づき、日雇派遣労働者との労働契約の締結に際し、労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、労働時間に関する事項、賃金に関する	P204 P204 P205

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

賃金の一部控除の取扱いを含む。)及び退職に関する事項について、書面の交付による明示を確実に行うこと。また、その他の労働条件についても、書面の交付により明示を行うよう努めること。 2 (略) 第6～第13 (略)	事項(労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いを含む。)及び退職に関する事項について、書面の交付による明示を確実に行うこと。また、その他の労働条件についても、書面の交付により明示を行うよう努めること。 2 (略) 第6～第13 (略)
--	---

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第7 派遣先の講ずべき措置等

新	旧
第7 派遣先の講ずべき措置等	第7 派遣先の講ずべき措置等
1・2 (略)	1・2 (略)
3 適正な派遣就業の確保	3 適正な派遣就業の確保
(1) (略)	(1) (略)
(2) 苦情の適切な処理	(2) 苦情の適切な処理
イ・ロ (略)	イ・ロ (略)
ハ 苦情の処理の方法	ハ 苦情の処理の方法
(イ)・(ロ) (略)	(イ)・(ロ) (略)
(ハ) 派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに当たっては、派遣先の労働組 合法上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令の内容に 留意し、特に、 <u>法の規定により、派遣先の事業を行う者を派遣中の労働者を使 用する事業者とみなして適用する労働関係法令上の義務に関する苦情等につ いては、誠実かつ主体的に対応しなければならないこと。</u>	(ハ) 派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに当たっては、派遣先の労働組 合法上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令の内容に 留意 <u>する必要がある。</u>
(ニ) (略)	(ニ) (略)
二 (略)	二 (略)
(3)～(6) (略)	(3)～(6) (略)
4～21 (略)	4～21 (略)

P208

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

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 <u>令和2</u>年厚生労働省告示第<u>346</u>号) 第1 略 第2 派遣先が講ずべき措置 1～6 (略) 7 適切な苦情の処理 (1) (略) (2) 苦情の処理を行う際の留意点等 派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法(昭和24年法律第174号)上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に<u>留意し、特に、労働者派遣法第44条の規定により派遣先の事業を派遣中の労働者を使用する事業と、労働者派遣法第45条及び第46条の規定により派遣先の事業を行う者を派遣中の労働者を使用する事業者と、労働者派遣法第47条の2から第47条の4までの規定により労働者派遣の役務の提供を受ける者を派遣労働者を雇用する事業主とみなして労働関係法令を適用する事項に関する苦情については、誠実かつ主体的に対応しなければならない</u>こと。また、派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めるとともに、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派	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 <u>平成30</u>年厚生労働省告示第<u>428</u>号)) 第1 略 第2 派遣先が講ずべき措置 1～6 (略) 7 適切な苦情の処理 (1) (略) (2) 苦情の処理を行う際の留意点等 派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法(昭和24年法律第174号)上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に<u>留意すること</u>。また、派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めるとともに、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

P224

P225

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第7 派遣先の講ずべき措置等

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。 9～18 (略)	9～18 (略)
--	----------

新	旧
第4 事業報告等 1～3 (略) 4 事業所ごとの情報提供 (1)・(2) (略) (3) 情報提供の方法等 イ 情報提供の方法は、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、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、<u>事業所への書類の備付け</u>やパンフレットの作成等が考えられるが、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<u>求められる</u>。 ロ～ホ (略) 5・6 (略)	第4 事業報告等 1～3 (略) 4 事業所ごとの情報提供 (1)・(2) (略) (3) 情報提供の方法等 イ 情報提供の方法は、<u>事業所への書類の備付け</u>、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、<u>マージン率及び(2)のへの事項</u>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<u>や人材サービス総合サイトの活用</u>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<u>望ましい</u>。 ロ～ホ (略) 5・6 (略)

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

新	旧
第6 派遣元事業主の講ずべき措置等 1 (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）（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 派遣先への直接雇用の依頼 ② 新たな就業機会（派遣先）の提供 ③ 派遣元事業主において無期雇用 ④ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置 このうち、①を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後②から④のいずれかを講ずるものとする。（則第25条の2第2項） 1年以上継続して派遣先の同一の組織単位に派遣された派遣労働者が、個人単位の期間制限に達する前に当該組織単位での派遣就業を終了する場合であつて、派遣労働者が引き続き就業することを希望するときには、派遣元事業主は、上記①から④までのいずれかを講ずるよう努めるものとする。 上記に加え、当該派遣元事業主に通算して1年以上雇用された有期雇用派遣労働者（雇用しようとする者を含む）に対しては、②から④のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。 <u>派遣元事業主は、雇用安定措置（法第30条に規定する措置をいう。以下同じ。）を講ずるに当たっては、対象となる派遣労働者が希望する措置の内容を聴取し、その内容を派遣元管理台帳に記載しなければならない。（則第25条の2第3項及び第31条第10号）</u> (2) (略)	第6 派遣元事業主の講ずべき措置等 1 (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）（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 派遣先への直接雇用の依頼 ② 新たな就業機会（派遣先）の提供 ③ 派遣元事業主において無期雇用 ④ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置 このうち、①を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後②から④のいずれかを講ずるものとする。（則第25条の2第2項） 1年以上継続して派遣先の同一の組織単位に派遣された派遣労働者が、個人単位の期間制限に達する前に当該組織単位での派遣就業を終了する場合であつて、派遣労働者が引き続き就業することを希望するときには、派遣元事業主は、上記①から④までのいずれかを講ずるよう努めるものとする。 上記に加え、当該派遣元事業主に通算して1年以上雇用された有期雇用派遣労働者（雇用しようとする者を含む）に対しては、②から④のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならない。 (2) (略)

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

(3) 具体的な措置の内容 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者であって派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「派遣先の事業所等」という。）における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間派遣労働に従事する見込みがある者等の一定の者（以下「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対して、次のイからホまでのいずれかの措置を講ずるように努めなければならない（法第30条第1項、則25条の2）。 また、派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）のうち、3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者については、次のイからホまでのいずれかの措置を講じなければならない、イの措置を講じた場合であって、その後派遣先<u>に雇用され</u>なかった場合には、ロからホまでのいずれかの措置をさらに講じなければならない（法第30条第2項、則第25条の2第2項）。 この「特定有期雇用派遣労働者等」とは、次の①～③に掲げる者をいう（則第25条）。 ①～③ （略） （派遣元事業主が講ずべき措置） イ～ホ （略） (4) （略） <u>(5) 措置を講ずるに当たっての希望の聴取</u> <u>イ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、特定有期雇用派遣労働者等から、当該特定有期雇用派遣労働者等が希望する雇用安定措置の内容を聴取しなければならない。（則第25条の2第3項）</u> <u>例えば、当該特定有期雇用派遣労働者等に対し、キャリアコンサルティングや労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、希望する措置の内容を聴取すること。</u> <u>なお、措置を講ずるに当たっての希望の聴取は、(7)ホの労働者派遣の終了後に継続して就業する希望の有無の把握と併せて行うこと。</u>	(3) 具体的な措置の内容 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者であって派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「派遣先の事業所等」という。）における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間派遣労働に従事する見込みがある者等の一定の者（以下「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対して、次のイからホまでのいずれかの措置を講ずるように努めなければならない（法第30条第1項、則25条の2）。 また、派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）のうち、3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者については、次のイからホまでのいずれかの措置を講じなければならない、イの措置を講じた場合であって、その後派遣先<u>が当該派遣労働者に対し労働契約の申込みをし</u>なかった場合には、ロからホまでのいずれかの措置をさらに講じなければならない（法第30条第2項、則第25条の2第2項）。 この「特定有期雇用派遣労働者等」とは、次の①～③に掲げる者をいう（則第25条）。 ①～③ （略） （派遣元事業主が講ずべき措置） イ～ホ （略） (4) （略） <u>(新設)</u>
--	--

P129

P130

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

<u>ロ 聴取に当たっては、あらかじめ、第1号から第4号までの措置の内容（特定有期雇用派遣労働者以外の者については第2号から第4号までの措置の内容）を示しながら、当該事業所で想定される具体的な措置の内容を説明した上で行うこととするが、いずれの措置を希望するかは派遣労働者の意思に委ねられるものであるため、特定の措置を希望するよう示唆しないこと。また、希望する措置については、複数を優先順位とともに聴取しておくことが望ましい。</u> <u>ハ 聴取した日時及び内容は、派遣元管理台帳に記録し、3年間保存すること。（則第31条第10号、法第37条第1項）（20参照）</u>		P131
(6) 講ずべき措置の内容についての留意点 <u>イ 雇用安定措置のうちいずれの措置を講ずるかについては派遣労働者の意向を尊重することが重要であることから、(5)により聴取した内容を踏まえ、派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること。</u> <u>ロ</u> (3)イについて、義務対象者においては、当該派遣先で直接雇用されなかった場合には別の措置を講じなければならないことに留意し、時間的な余裕をもって行うことが望ましい。なお、どの雇用安定措置を講ずるかは派遣元事業主の裁量に委ねられているが、派遣労働者が直接雇用の依頼を希望している場合は、(3)イの直接雇用の依頼により直接雇用が実現するよう努めること。 さらに、(3)イの直接雇用の申込みを依頼するにあたっては、派遣元事業主は派遣先に対して書面の交付等により行うことが望ましいこと。	(5) 講ずべき措置の内容についての留意点 <u>(新設)</u> <u>イ</u> (3)イについて、義務対象者においては、当該派遣先で直接雇用されなかった場合には別の措置を講じなければならないことに留意し、時間的な余裕をもって行うことが望ましい。なお、どの雇用安定措置を講ずるかは派遣元事業主の裁量に委ねられているが、派遣労働者に<u>継続就業の希望を聴取した際に</u>直接雇用の依頼を希望している<u>ことを把握した</u>場合は、(3)イの直接雇用の依頼により直接雇用が実現するよう努めること。 さらに、(3)イの直接雇用の申込みを依頼するにあたっては、派遣元事業主は派遣先に対して書面の交付等により行うことが望ましいこと。	P131
<u>ハ～ヘ</u> (略) (7) その他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に関する留意点 <u>イ～ニ</u> (略) <u>ホ</u> 雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（近い将来該当する見込みのある者を含む。）に対し、キャリアコンサルティングや労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、継続して就業する希望の有無及び<u>(5)による希望する措置の内容を把握すること</u>。なお、特定有期雇用派遣労働者になる可	<u>ロ～ホ</u> (略) (6) その他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に関する留意点 <u>イ～ニ</u> (略) <u>ホ</u> 雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（近い将来該当する見込みのある者を含む。）に対し、キャリアコンサルティングや労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、継続して就業する希望の有無及び希望する措置の内容を把握する<u>よう努める</u>こと。なお、特定有期雇用派遣労働者になる可	P132

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

能性のある者について、継続して就業することの希望の有無は、当該派遣労働者に係る派遣就業が終了する日の前日までに聴取しなければならないが、可能な限り早期に把握することが望ましいこと。<u>また、(5)による希望の聴取に当たっては、当該派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に希望する雇用安定措置の内容について聴取を行い、十分な時間的余裕をもって当該雇用安定措置に着手すること。</u> <u>(削除)</u> <u>へ～チ</u> (略) <u>(8)</u> (略) 3～19 (略) 20 派遣元管理台帳 (1) 派遣元管理台帳の作成、記載 イ～ニ (略) ホ 派遣元管理台帳の記載事項 派遣元管理台帳には、次の事項を記載しなければならない（法第37条第1項、則第31条）（第5の2の(1)のイの(ハ)参照）。 ①～⑱ (略) <u>⑳ 雇用安定措置を講ずるに当たって聴取した希望の内容</u> <u>派遣労働者から聴取した日付、派遣労働者が希望する措置の内容について記載すること。</u> <u>㉑</u> (略) (参 考) 派遣元管理台帳の例	能性のある者について、継続して就業することの希望の有無は、当該派遣労働者に係る派遣就業が終了する日の前日までに聴取しなければならないが、可能な限り早期に把握することが望ましいこと。 <u>へ また、雇用安定措置のうちいずれの措置を講ずるかについては派遣労働者の意向を尊重することが重要であることから、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること。また、当該派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に希望する雇用安定措置の内容について聴取を行い、十分な時間的余裕をもって当該雇用安定措置に着手すること。</u> <u>ト～リ</u> (略) <u>(7)</u> (略) 3～19 (略) 20 派遣元管理台帳 (1) 派遣元管理台帳の作成、記載 イ～ニ (略) ホ 派遣元管理台帳の記載事項 派遣元管理台帳には、次の事項を記載しなければならない（法第37条第1項、則第31条）（第5の2の(1)のイの(ハ)参照）。 ①～⑱ (略) <u>(新設)</u> <u>㉑</u> (略) (参 考) 派遣元管理台帳の例	P132
		P133
		P187

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

1～19 (略) <u>20</u> 希望する雇用安定措置の内容 <u>〇年〇月〇日</u> <u>派遣先への直接雇用の依頼を希望（雇用形態：正社員</u> <u>）</u> <u>21</u> (略)	1～19 (略) <u>(新設)</u> <u>20</u> (略)
(2) (略) 21～29 (略)	(2) (略) 21～29 (略)

P188

2020年4月改訂第2版 新旧対照表

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 <u>令和2</u>年厚生労働省告示第<u>347</u>号) 第1 略 第2 派遣元事業主が講ずべき措置 1～15 (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、教育訓練に関する事項、労働者派遣法第30条の4第1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、<u>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。</u>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 <u>平成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 1～15 (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 <u>(以下この16において「マージン率」という。)</u>、教育訓練に関する事項、労働者派遣法第30条の4第1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 <u>(以下この16において「協定の締結の有無等」という。)</u> 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。

P196

P203

2021年4月改訂 新旧対照表

第2 適用除外業務

新	旧
第2 適用除外業務等	第2 適用除外業務等
1 (略)	1 (略)
2 適用除外業務の範囲	2 適用除外業務の範囲
(1)～(4) (略)	(1)～(4) (略)
(5) その他の業務	(5) その他の業務
イ 1の④に該当する業務は、次に掲げる <u>医療関連業務</u> （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 <u>る場合並びに</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）（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）。	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 <u>あり、又は</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）（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）。
(イ)～(ロ) (略)	(イ)～(ロ) (略)
(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。）	(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。）
(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、	(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（※

2021年4月改訂 新旧対照表

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。） (ホ) ～ (ヘ) (略) (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。） (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。） ※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。 ①～⑤ (略) 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> 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> ※2）～※4） (略) 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。	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。） (ホ) ～ (ヘ) (略) (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。） (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。） ※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。 ①～⑤ (略) 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> 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> ※2）～※4） (略) 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せざ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。
--	--

2021年4月改訂 新旧対照表

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<u>医業等</u>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<u>医業等</u>の医療関連業務については、原則として労働者派遣事業 <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>の対象とならないが、以下の診療所において行われる<u>医業等</u>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
--	---

2021年4月改訂 新旧対照表

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。 ①～④ (略) ニ～ト (略) 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及び臨床検査医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） 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	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。 ①～④ (略) ニ～ト (略) チ 医業に係る派遣労働者の就業場所がへき地にある場合（以下「へき地の場合」という。）又は地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（※2）の場合（以下「地域医療の場合」という。）に労働者派遣を行うにあたっては、派遣労働者である医師による適正な医療を確保するため、派遣後に医業を円滑に行うために必要な研修（以下「事前研修」という。）をあらかじめ受けた医師を派遣すべきであり、派遣先となる病院等が派遣労働者として医師を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた医師を受け入れるべきであること。（※6） この点については、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令の施行について」（平成18年3月31日医政発第0331022号・職発第0331028号・老発第0331011号）及び「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令の一部を改正する政令等の施行について」（平成19年12月14日医政発第1214004号・職発第1214001号）において、
---	--

2021年4月改訂 新旧対照表

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

2021年4月改訂 新旧対照表

新	旧
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 1 事業主の行う許可手続について (1)～(4) (略) (5) 許可申請関係書類等の種類 イ 許可申請関係書類 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)。 (イ) 法人の場合 a～h (略) 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。 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。 (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。 (b) (略) j～n (略) (ロ) (略) ロ～ハ (略)	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 1 事業主の行う許可手続について (1)～(4) (略) (5) 許可申請関係書類等の種類 イ 許可申請関係書類 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)。 (イ) 法人の場合 a～h (略) 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。 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。 (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。 (b) (略) j～n (略) (ロ) (略) ロ～ハ (略)

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

(6)～(14) (略) 2 (略) 3 事業主の行う変更の届出手続 (1) (略) (2) 変更届出関係書類 イ～ヌ (略) 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） (イ) 法人の場合 a～e (略) 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。） h～j (略) (ロ) 個人の場合 a～d (略) 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	(6)～(14) (略) 2 (略) 3 事業主の行う変更の届出手続 (1) (略) (2) 変更届出関係書類 イ～ヌ (略) 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） (イ) 法人の場合 a～e (略) 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。） h～j (略) (ロ) 個人の場合 a～d (略) 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
--	---

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

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。） f～i (略) (ハ) (略) ヲ～ワ (略) (3) (略) 4～8 (略) 9 参考一覧表 (1)～(2) (略) (3) 用語の整理 ○ 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。 (イ) (略) (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。 (ハ)～(ホ) (略) ○ 製造の業務～○ キャリアコンサルティングとは (略) (4)～(5) (略)	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。） f～i (略) (ハ) (略) ヲ～ワ (略) (3) (略) 4～8 (略) 9 参考一覧表 (1)～(2) (略) (3) 用語の整理 ○ 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。 (イ) (略) (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。 (ハ)～(ホ) (略) ○ 製造の業務～○ キャリアコンサルティングとは (略) (4)～(5) (略)
---	---

2021年4月改訂 新旧対照表

新	旧
第4 事業報告等 1 事業報告書、収支決算書 (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>）。 イ～ホ （略） (2) （略） 2～6 （略）	第4 事業報告等 1 事業報告書、収支決算書 (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。 イ～ホ （略） (2) （略） 2～6 （略）

2021年4月改訂 新旧対照表

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 契約の定め (イ)～(ホ) (略) (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) 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。 1～14 (略) 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。 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。 17～22 (略) ロ (略) (2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知 イ 概要 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)。 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)。	第6 労働者派遣契約 1 (略) 2 契約の内容等 (1) 契約内容 イ 契約の定め (イ)～(ホ) (略) (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) 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。 1～14 (略) 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。 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。 17～22 (略) ロ (略) (2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知 イ 概要 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)。 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)。

2021年4月改訂 新旧対照表

なお、当該抵触する日の判断は第7の5の(4)により行う。 ロ～ホ (略) (3) 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供 イ～ロ (略) ハ 比較対象労働者の内容 (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）。 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。 ①～④ (略) 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、当該抵触する日の判断は第7の5の(4)により行う。 ロ～ホ (略) (3) 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供 イ～ロ (略) ハ 比較対象労働者の内容 (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）。 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。 ①～④ (略) 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（<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</u>
--	---

2021年4月改訂 新旧対照表

⑥ (略) (ロ) ～ (ハ) (略) ニ～ル (略) (4)～(6) (略) 3～6 (略)	<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つてはならない。</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)
--	--

2021年4月改訂 新旧対照表

新	旧
第7 派遣元事業主の講ずべき措置等 1～4 (略) 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> (9) (略) 6～9 (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～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) ニ (略) (2) 派遣労働者として雇入れようとするときの明示及び説明	第7 派遣元事業主の講ずべき措置等 1～4 (略) 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。 (9) (略) 6～9 (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～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</u> <u>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> ニ (略) (2) 派遣労働者として雇入れようとするときの明示及び説明

2021年4月改訂 新旧対照表

イ～ハ (略) 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)。 ホ～ト (略) (3) (略) (4) 待遇の相違の内容及び理由等の説明 イ～ホ (略) 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。 ト (略) 11～12 (略) 13 就業条件等の明示	イ～ハ (略) 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)。 ホ～ト (略) (3) (略) (4) 待遇の相違の内容及び理由等の説明 イ～ホ (略) 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。 ト (略) 11～12 (略) 13 就業条件等の明示
---	---

2021年4月改訂 新旧対照表

(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 具体的には、労働者派遣契約で定めた次に掲げる事項のうち当該契約により労働者派遣される個々の派遣労働者に係るものを明示しなければならない(法第34条)。 ①～⑭ (略) 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。 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>。 ⑯～⑰ (略) ⑱ 期間制限のない労働者派遣に関する事項 ・ 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	(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 具体的には、労働者派遣契約で定めた次に掲げる事項のうち当該契約により労働者派遣される個々の派遣労働者に係るものを明示しなければならない(法第34条)。 ①～⑭ (略) 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。 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。 ⑯～⑰ (略) ⑱ 期間制限のない労働者派遣に関する事項 ・ 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
---	--

2021年4月改訂 新旧対照表

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。 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。 ロ (略) (4) (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。 1～14 (略) 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。 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。 17～20 (略) (5)～(6) (略) 14～16 (略) 17 日雇労働者についての労働者派遣の禁止 (1)～(3) (略) (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。 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。 ロ (略) (5) (略)	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。 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。 ロ (略) (4) (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。 1～14 (略) 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。 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。 17～20 (略) (5)～(6) (略) 14～16 (略) 17 日雇労働者についての労働者派遣の禁止 (1)～(3) (略) (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。 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。 ロ (略) (5) (略)
--	--

2021年4月改訂 新旧対照表

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>	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>
18～19 (略) 20 派遣元管理台帳 (1) 派遣元管理台帳の作成、記載 イ～ホ (略) (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	18～19 (略) 20 派遣元管理台帳 (1) 派遣元管理台帳の作成、記載 イ～ホ (略) (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

2021年4月改訂 新旧対照表

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 きる。 15～21 (略)	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 きる。 15～21 (略)
(2) (略)	(2) (略)
21～29 (略)	21～29 (略)