

新	旧
<p style="text-align: center;">第 1 労働者派遣事業の意義等</p> <p>1 労働者派遣 (1)～(4) (略) (5) 労働者供給との関係 イ 労働者供給とは「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第 2 条第 1 号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの」をいう（職業安定法第 4 条第 7 項）。 ロ～ニ (略) (6)～(8) (略)</p> <p>2・3</p> <p>4 紹介予定派遣 (1)～(3) (略) (4) 紹介予定派遣を行う場合には、派遣元事業主及び派遣先は次の措置等を講じなければならない。 ① (略) ② 紹介予定派遣を受け入れる期間の遵守（第 6 の 25 の (1) 及び第 7 の 18 の (1) 参照） ③ 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（第 6 の 25 の (2) 及び第 7 の 18 の (2) 参照） ④ 派遣労働者の特定に当たっての年齢、性別等による差別防止に係る措置（第 7 の 18 の (3) 参照） ⑤～⑦ (略) ⑧ 派遣先管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（第 7 の 13 の (2) のハの⑬参照）</p> <p>5 (略)</p>	<p style="text-align: center;">第 1 労働者派遣事業の意義等</p> <p>1 労働者派遣 (1)～(4) (略) (5) 労働者供給との関係 イ 労働者供給とは「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第 2 条第 1 号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの」をいう（職業安定法第 4 条第 6 項）。 ロ～ニ (略) (6)～(8) (略)</p> <p>2・3</p> <p>4 紹介予定派遣 (1)～(3) (略) (4) 紹介予定派遣を行う場合には、派遣元事業主及び派遣先は次の措置等を講じなければならない。 ① (略) ② 紹介予定派遣を受け入れる期間の遵守（第 6 の 25 の (1) 及び第 7 の 17 の (1) 参照） ③ 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（第 6 の 25 の (2) 及び第 7 の 17 の (2) 参照） ④ 派遣労働者の特定に当たっての年齢、性別等による差別防止に係る措置（第 7 の 17 の (3) 参照） ⑤～⑦ (略) ⑧ 派遣先管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（第 7 の 12 の (2) のハの⑬参照）</p> <p>5 (略)</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

新	旧
<p>第3 労働者派遣事業者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 (1)～(6) (略)</p> <p>(7) 許可要件 (許可の欠格事由)</p> <p>労働者派遣事業の許可要件のうち、許可の欠格事由 (法第6条) に該当する者は、労働者派遣事業の許可を受けることができない。</p> <p><u>また、労働者派遣事業の許可を受けた後、派遣元事業主が許可の欠格事由に該当するに至り、当該事業主に労働者派遣事業を引き続き行わせることが適当でない場合には、許可が取り消されることになる (法第14条第1項第1号。第12の2の(2)のイ(イ)①参照)。</u></p> <p>申請者が法人か個人かの区分に応じて、次のイ及びロにより許可の欠格事由に該当するか否かの判断を行う。</p> <p>イ 法人の場合</p> <p>次のいずれかに該当する法人は、労働者派遣事業の許可を受けることができない (法第6条)。</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>(a)～(i) (略)</p> <p>※ 未成年者についての取扱い</p> <p>未成年者とは、満年齢が<u>18</u>歳に満たない者をいう (民法第4条)。</p> <p>未成年者の法定代理人は、通常その父母である (民法第818条) が、場合によっては、後見人が選任されている場合がある (同法第838条)。</p> <p>未成年者であっても、その法定代理人から労働者派遣事業につき民法第6条第1項の規定に基づく営業の許可を受けている者については、この要件につき判断する必要がない。</p> <p>ロ (略)</p>	<p>第3 労働者派遣事業者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 (1)～(6) (略)</p> <p>(7) 許可要件 (許可の欠格事由)</p> <p>労働者派遣事業の許可要件のうち、許可の欠格事由 (法第6条) に該当する者は、労働者派遣事業の許可を受けることができない。</p> <p>労働者派遣事業の許可を受けた後、許可の欠格事由に該当するに至ったときは、許可が取り消されることになる (法第14条第1項第1号。第12の2の(2)のイ(イ)①参照)。</p> <p>申請者が法人か個人かの区分に応じて、次のイ及びロにより許可の欠格事由に該当するか否かの判断を行う。</p> <p>イ 法人の場合</p> <p>次のいずれかに該当する法人は、労働者派遣事業の許可を受けることができない (法第6条)。</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>(a)～(i) (略)</p> <p>※ 未成年者等についての取扱い</p> <p>未成年者とは、満年齢が<u>20</u>歳に満たない者をいう (民法第4条)。<u>なお、婚姻した未成年者については、未成年者としては取り扱わない (同法第753条)。</u></p> <p>未成年者の法定代理人は、通常その父母である (民法第818条) が、場合によっては、後見人が選任されている場合がある (同法第838条)。</p> <p>未成年者であっても、その法定代理人から労働者派遣事業につき民法第6条第1項の規定に基づく営業の許可を受けている者については、この要件につき判断する必要がない。</p> <p>ロ (略)</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

(8) 許可要件（許可の基準）

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 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度（厚生労働大臣が定める基準を満たすものに限る。）を有すること（「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第1条の4第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」参照）

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）（略）

（ロ）派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制整備に関する判断

a 派遣元責任者に関する判断

(a) 派遣元責任者として雇用管理を適正に行い得る者が所定の要件及び手続に従って適切に選任、配置されていること。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

①～⑦（略）

⑧ 次のいずれかに該当する者であること。

(i) 成年（民法第4条に規定する成年。以下同じ。）に達した後、3年以上の雇用管理の経験を有する者

この場合において、「雇用管理の経験」とは、人事又は労務の担当者（事業主（法人の場合はその役員）、支店長、工場長その他事業所の長等労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」を含む。）であったと評価できること、又は労働者派遣事業における派遣労働者若しくは登録者等の労務の担当者であったことをいう。

(8) 許可要件（許可の基準）

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 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度（厚生労働大臣が定める基準を満たすものに限る。）を有すること（「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第1条の4第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」参照）

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）（略）

（ロ）派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制整備に関する判断

a 派遣元責任者に関する判断

(a) 派遣元責任者として雇用管理を適正に行い得る者が所定の要件及び手続に従って適切に選任、配置されていること。

・ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

①～⑦（略）

⑧ 次のいずれかに該当する者であること。

(i) 成年に達した後、3年以上の雇用管理の経験を有する者

この場合において、「雇用管理の経験」とは、人事又は労務の担当者（事業主（法人の場合はその役員）、支店長、工場長その他事業所の長等労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」を含む。）であったと評価できること、又は労働者派遣事業における派遣労働者若しくは登録者等の労務の担当者であったことをいう。

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>(ii)～(iv) (略)</p> <p>⑨～⑫ (略)</p> <p>(b) (略)</p> <p>b・c (略)</p> <p>ハ～ト (略)</p> <p>(9)～(14) (略)</p> <p>2 許可の有効期間の更新手続について</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 許可有効期間更新申請関係書類</p> <p>労働者派遣事業の許可有効期間更新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10条第5項において準用する法第5条第2項から第4項まで、則第5条第1項から第3項まで)。</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 個人の場合</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p><u>(ハ) 住民票の写し(ただし、既に提出されているものに変更があった場合に 限る。)</u></p> <p>(三)～(ル) (略)</p> <p>ハ・ニ (略)</p> <p>(4)～(7) (略)</p> <p>3～8 (略)</p>	<p>(ii)～(iv) (略)</p> <p>⑨～⑫ (略)</p> <p>(b) (略)</p> <p>b・c (略)</p> <p>ハ～ト (略)</p> <p>(9)～(14) (略)</p> <p>2 許可の有効期間の更新手続について</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 許可有効期間更新申請関係書類</p> <p>労働者派遣事業の許可有効期間更新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10条第5項において準用する法第5条第2項から第4項まで、則第5条第1項から第3項まで)。</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 個人の場合</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>(ハ)～(ヌ) (略)</p> <p>ハ・ニ (略)</p> <p>(4)～(7) (略)</p> <p>3～8 (略)</p>
--	--

新	旧
<p style="text-align: center;">第4 事業報告等</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 事業所ごとの情報提供 (1)～(3) (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。<u>また、インターネットの利用にあたっては、自社のホームページのみならず、人材サービス総合サイトを積極的に活用することが望ましい。</u> <u>なお、「その他の適切な方法」として、自社でホームページを有していない場合等については、人材サービス総合サイトの活用に加え、例えば、パンフレットの作成や事業所への書類の備付け等が考えられる。</u></p> <p>ロ～ホ (略)</p> <p>5 (略)</p> <p>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 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、その業務の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集、保管及び使用するに際し、以下の点に留意し</p>	<p style="text-align: center;">第4 事業報告等</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 事業所ごとの情報提供 (1)～(3) (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。</p> <p style="text-align: center;">「その他の適切な方法」としては、<u>例えば、事業所への書類の備付けや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。</u>なお、<u>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求められる。</u></p> <p>ロ～ホ (略)</p> <p>5 (略)</p> <p>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 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、その業務の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集、保管及び使用するに際し、以下の点に留意し</p>

なければならない。

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

なければならない。

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21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。

- 個人情報保護法[第27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27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27条第1項第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) 個人情報の適正管理

イ・ロ（略）

場合については、当該個人情報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。

- 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ないものであること。

(3) 個人情報の適正管理

イ・ロ（略）

ハ 派遣元事業主は、次に掲げる事項を含む個人情報適正管理規程を作成するとともに、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならない。

(イ)・(ロ) (略)

(ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ）の取扱いに関する事項

- ・ 「個人情報の開示又は訂正」については、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「利用の停止」及び「第三者への提供の停止」が排除されているものではないこと。
- ・ 派遣元事業主は、個人情報適正管理規程について、個人情報保護法第37条を踏まえた内容として所要の改正等を行うことが望ましいこと。

(ニ) (略)

(参考) (略)

ニ (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2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6の27及び第10参照）。

(5) (略)

ハ 派遣元事業主は、次に掲げる事項を含む個人情報適正管理規程を作成するとともに、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならない。

(イ)・(ロ) (略)

(ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ）の取扱いに関する事項

- ・ 「個人情報の開示又は訂正」については、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「利用の停止」及び「第三者への提供の停止」が排除されているものではないこと。
- ・ 派遣元事業主は、個人情報適正管理規程について、個人情報保護法第32条を踏まえた内容として所要の改正等を行うことが望ましいこと。

(ニ) (略)

(参考) (略)

ニ (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6の27及び第10参照）。

(5) (略)

新	旧
<p style="text-align: center;">第5 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 契約事項の定め</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>(ハ) 契約事項</p> <p>①～⑦ (略)</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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6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7の20参照））。 ・ 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。 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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6の27参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2 	<p style="text-align: center;">第5 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 契約事項の定め</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p> <p>(ハ) 契約事項</p> <p>①～⑦ (略)</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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6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7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。 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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6の27参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2

<p>の6の(1) (第7の20参照)。 (i)～(iv) (略) ⑨～⑰ (略) (二) (略) (ホ) 労働者派遣契約の定めに関する留意事項 a～d (略)</p> <p>(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) 1～5 (略)</p> <p>6 派遣期間 20XX年4月1日から20XX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。)</p> <p>7～22 (略)</p> <p>ロ 労働者派遣契約の締結に際しての手續 (ロ) 労働者派遣契約の締結の際の手續に関する留意点 c 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7の20参照))。</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供 イ～リ (略) ヌ 変更時の情報提供 (イ)・(ロ) (ハ) 変更時の情報提供の内容</p>	<p>の6の(1) (第7の19参照)。 (i)～(iv) (略) ⑩～⑰ (略) (二) (略) (ホ) 労働者派遣契約の定めに関する留意事項 a～d (略)</p> <p>(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) 1～5 (略)</p> <p>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。)</p> <p>7～22 (略)</p> <p>ロ 労働者派遣契約の締結に際しての手續 (ロ) 労働者派遣契約の締結の際の手續に関する留意点 c 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7の19参照))。</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供 イ～リ (略) ヌ 変更時の情報提供 (イ)・(ロ) (ハ) 変更時の情報提供の内容</p>
--	--

上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。

(二)～(ハ) (略)

ル (略)

(4) (略)

(5) 海外派遣の場合の労働者派遣契約

イ・ロ (略)

ハ 派遣先の講ずべき措置の定め

海外派遣の場合には、特に派遣先の講ずべき措置として次に掲げる事項を定めなくてはならない (則第24条)。

① 派遣先責任者を選任すること。

- ・ 法第41条の規定による派遣先責任者の選任と同様の方法とすること (第7の12参照)

② 派遣先管理台帳の作成、記載及び通知を行うこと。

- ・ 法第42条第1項及び第3項の規定による派遣先管理台帳の作成、記載及び通知と同様の方法とすること (第7の13参照)。

③～⑧ (略)

⑨ 第7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行う場合において、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継続して1年以上、同一の特定有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた場合であって、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、労働者を雇い入れようとするときの、当該特定有期雇用派遣労働者の雇用に関する措置

- ・ 法第40条の4と同様のものとする (第7の8参照)。

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7の11参照)。

⑫ (略)

上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。

(二)～(ハ) (略)

ル (略)

(4) (略)

(5) 海外派遣の場合の労働者派遣契約

イ・ロ (略)

ハ 派遣先の講ずべき措置の定め

海外派遣の場合には、特に派遣先の講ずべき措置として次に掲げる事項を定めなくてはならない (則第24条)。

① 派遣先責任者を選任すること。

- ・ 法第41条の規定による派遣先責任者の選任と同様の方法とすること (第7の11参照)

② 派遣先管理台帳の作成、記載及び通知を行うこと。

- ・ 法第42条第1項及び第3項の規定による派遣先管理台帳の作成、記載及び通知と同様の方法とすること (第7の12参照)。

③～⑧ (略)

⑨ 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行う場合において、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継続して1年以上、同一の特定有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた場合であって、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、労働者を雇い入れようとするときの、当該特定有期雇用派遣労働者の雇用に関する措置

- ・ 法第40条の4と同様のものとする (第7の8参照)。

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7の10参照)。

⑫ (略)

<p>二・ホ (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>3～5 (略)</p> <p>6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置</p> <p>(1) 概要</p> <p>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。</p> <p>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6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7の20参照））。</p> <p>(2)～(4) (略)</p>	<p>二・ホ (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>3～5 (略)</p> <p>6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置</p> <p>(1) 概要</p> <p>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。</p> <p>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6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7の19参照））。</p> <p>(2)～(4) (略)</p>
--	--

第6 派遣元事業主の講ずべき措置等

新	旧
<p style="text-align: center;">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 令和4年厚生労働省告示第92号)</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>1～10 (略)</p> <p>11 個人情報等の保護</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等</p> <p>(1)及び(2)に定めるもののほか、派遣元事業主は、個人情報の保護に関する法律第16条第2項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、同法第4章第2節に規定する義務を遵守しなければならないこと。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ること。</p> <p>(4) (略)</p> <p>12～16 (略)</p>	<p style="text-align: center;">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 令和2年厚生労働省告示第347号)</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>1～10 (略)</p> <p>11 個人情報等の保護</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等</p> <p>(1)及び(2)に定めるもののほか、派遣元事業主は、個人情報の保護に関する法律第2条第5項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、同法第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。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ること。</p> <p>(4) (略)</p> <p>12～16 (略)</p>

新	旧
<p data-bbox="450 293 810 323">第7 派遣先の講ずべき措置等</p> <p data-bbox="159 400 259 430">1 概要</p> <p data-bbox="152 454 1102 539">労働者派遣事業は、派遣労働者とその雇用されている派遣元事業主ではなく、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという形態で事業が行われる。</p> <p data-bbox="152 563 1102 699">このため、派遣労働者の保護を図るためには、現実の就業場所である派遣先において派遣労働者の適正な就業が確保され、派遣労働者が派遣先で指揮命令を受けることに伴い生じた苦情等が適切かつ迅速に処理されることが必要である。</p> <p data-bbox="152 722 1102 858">また、このような雇用と使用が分離した形態であることに伴い、派遣先の正社員との常用代替が生じやすいことから、有期雇用を中心とした不安定な雇用形態である派遣労働者との常用代替の防止を図ることが求められる。</p> <p data-bbox="152 882 1102 967">以上の観点から、派遣元事業主から労働者派遣を受けた派遣先は、次のような措置等を講じなければならない。</p> <ol data-bbox="152 991 1021 1337" style="list-style-type: none"> ① 労働者派遣契約に関する措置（法第39条） ② 適正な派遣就業の確保等のための措置（法第40条第1項） ③ 派遣先による均衡待遇の確保（法第40条第2項～第5項） ④ 派遣先の事業所単位の派遣期間の制限の適切な運用（法第40条の2） ⑤ 派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用（法第40条の3） ⑥ 派遣労働者の雇用の努力義務（法第40条の4） ⑦ 派遣先での常用労働者（いわゆる「正社員」）化の推進（法第40条の5） 	<p data-bbox="1424 293 1785 323">第7 派遣先の講ずべき措置等</p> <p data-bbox="1135 400 1236 430">1 概要</p> <p data-bbox="1128 454 2078 539">労働者派遣事業は、派遣労働者とその雇用されている派遣元事業主ではなく、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという形態で事業が行われる。</p> <p data-bbox="1128 563 2078 699">このため、派遣労働者の保護を図るためには、現実の就業場所である派遣先において派遣労働者の適正な就業が確保され、派遣労働者が派遣先で指揮命令を受けることに伴い生じた苦情等が適切かつ迅速に処理されることが必要である。</p> <p data-bbox="1128 722 2078 858">また、このような雇用と使用が分離した形態であることに伴い、派遣先の正社員との常用代替が生じやすいことから、有期雇用を中心とした不安定な雇用形態である派遣労働者との常用代替の防止を図ることが求められる。</p> <p data-bbox="1128 882 2078 967">以上の観点から、派遣元事業主から労働者派遣を受けた派遣先は、次のような措置等を講じなければならない。</p> <ol data-bbox="1128 991 1998 1337" style="list-style-type: none"> ① 労働者派遣契約に関する措置（法第39条） ② 適正な派遣就業の確保等のための措置（法第40条第1項） ③ 派遣先による均衡待遇の確保（法第40条第2項～第5項） ④ 派遣先の事業所単位の派遣期間の制限の適切な運用（法第40条の2） ⑤ 派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用（法第40条の3） ⑥ 派遣労働者の雇用の努力義務（法第40条の4） ⑦ 派遣先での常用労働者（いわゆる「正社員」）化の推進（法第40条の5）

⑧ 労働契約申込みみなし制度（法第40条の6～8）

⑨ 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（法第40条の9）

⑩ 派遣先責任者の選任（法第41条）

⑪ 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知（法第42条）

2～7（略）

8 特定有期雇用派遣労働者の雇用

(1) 概要

派遣先は、派遣元事業主から雇用安定措置として特定有期雇用派遣労働者への直接雇用の依頼を受けた場合において、引き続き当該特定有期雇用派遣労働者が従事していた業務に労働者を従事させるため、当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該直接雇用の依頼の対象となった特定有期派遣労働者であって、継続して就業することを希望している者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければならない（法第40条の4）。

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

(2)～(4)（略）

(新設)

⑧ 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（法第40条の9）

⑨ 派遣先責任者の選任（法第41条）

⑩ 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知（法第42条）

2～7（略）

8 特定有期雇用派遣労働者の雇用

(1) 概要

派遣先は、派遣元事業主から雇用安定措置として特定有期雇用派遣労働者への直接雇用の依頼を受けた場合において、引き続き当該特定有期雇用派遣労働者が従事していた業務に労働者を従事させるため、当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該直接雇用の依頼の対象となった特定有期派遣労働者であって、継続して就業することを希望している者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければならない（法第40条の4）。

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

(2)～(4)（略）

<p>9 (略)</p> <p><u>10 労働契約申込みみなし制度</u> <u>労働契約申込みみなし制度は、違法派遣の是正に当たって、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定が図られるようにするため、禁止業務に従事させた場合、無許可事業主から派遣労働者を受け入れた場合、労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限に違反した場合、又はいわゆる偽装請負等の場合については、当該行為を行った時点において、善意無過失の場合を除き、労働者派遣の役務の提供を受ける者が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す制度である。</u> <u>善意無過失の場合を除き、違法派遣を受け入れた者にも責任があり、そのような者に民事的な制裁を科すことにより、法の規制の実効性を確保することを制度の趣旨とするものである。(法第40条の6～8)</u> <u>※ 詳細は、平成27年9月30日付け職発第0930第13号「労働契約申込みみなし制度について」等を参照のこと</u></p> <p><u>11 (略)</u></p> <p><u>12 (略)</u></p> <p><u>13 派遣先管理台帳</u> (1) (略) (2) 派遣先管理台帳の作成、記載 イ～ロ (略)</p> <p>ハ 派遣先管理台帳の記載事項 派遣先管理台帳には、次の事項(第5の2の(1)のイのハ参照)について派遣労働者ごとに記載しなければならない(法第42条第1項、則第36条)。</p> <p>①～⑮ (略)</p> <p>⑯ 期間制限を受けない業務等について行う労働者派遣に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法第40条の2第1項第2号による60歳以上の者か否か ・ 法第40条の2第1項第3号イに掲げる有期プロジェクトの業務について 	<p>9 (略)</p> <p><u>(新設)</u></p> <p><u>10 (略)</u></p> <p><u>11 (略)</u></p> <p><u>12 派遣先管理台帳</u> (1) (略) (2) 派遣先管理台帳の作成、記載 イ～ロ (略)</p> <p>ハ 派遣先管理台帳の記載事項 派遣先管理台帳には、次の事項(第5の2の(1)のイのハ参照)について派遣労働者ごとに記載しなければならない(法第42条第1項、則第36条)。</p> <p>①～⑮ (略)</p> <p>⑯ 期間制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法第40条の2第1項第2号による60歳以上の者か否か ・ 法第40条の2第1項第3号イに掲げる有期プロジェクトの業務について
--	--

労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する業務である旨

- ・ 法第40条の2第1項第3号ロに掲げる日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1箇月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1箇月間の所定労働日数
- ・ 法第40条の2第1項第4号に掲げる育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日
- ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日

⑰ (略)

(3) 派遣先管理台帳の保存

イ 概要 (略)

ロ 意義

(イ)～(ロ) (略)

(ハ) 「労働者派遣の終了の日」とは、労働者派遣の役務の提供を受ける際に、派遣元事業主から通知(第6の15参照)を受けた当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間の終了の日であり、労働者派遣契約が更新された場合は、当該更新に当たって通知された当該派遣労働者に係る派遣期間の終了の日である。

(4) (略)

14～22 (略)

労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する業務である旨

- ・ 法第40条の2第1項第3号ロに掲げる日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1箇月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1箇月間の所定労働日数
- ・ 法第40条の2第1項第4号に掲げる育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日
- ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日

⑰ (略)

(3) 派遣先管理台帳の保存

イ 概要 (略)

ロ 意義

(イ)～(ロ) (略)

(ハ) 「労働者派遣の終了の日」とは、労働者派遣の役務の提供を受ける際に、派遣元事業主から通知(第6の12参照)を受けた当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間の終了の日であり、労働者派遣契約が更新された場合は、当該更新に当たって通知された当該派遣労働者に係る派遣期間の終了の日である。

(4) (略)

13～21 (略)

7 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の適用の特例

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主としての責任を負う（法第47条の3）。

①育児休業（※）を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第10条）、②介護休業を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条）、③子の看護休暇を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の4）、④介護休暇を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の7）、⑤所定外労働の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の10）、⑥時間外労働の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第18条の2）、⑦深夜業の制限（第20条の2）、⑧妊娠・出産等の申出をしたことを理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止（第21条第2項）、⑨所定労働時間の短縮措置等（第23条の2）、⑩職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の規定（第25条）、⑪職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する事業主の責務の規定（第25条の2第2項）

（※）令和4年10月より、出生時育児休業及び出生時育児休業期間中の就業可能日等の申出を行わなかったこと等を理由とする不利益取扱いも派遣元、派遣先の双方で禁止される。

8 （略）

7 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の適用の特例

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主としての責任を負う（法第47条の3）。

①育児休業を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第10条）、②介護休業を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条）、③子の看護休暇を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の4）、④介護休暇を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の7）、⑤所定外労働の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の10）、⑥時間外労働の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第18条の2）、⑦深夜業の制限（第20条の2）、⑧所定労働時間の短縮措置等（第23条の2）、⑨職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の規定（第25条第1項）、⑩職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する事業主の責務の規定（第25条の2第2項）

8 （略）

新	旧
<p style="text-align: center;">第 10 個人情報保護法の遵守等</p> <p>1 概要</p> <p>(1) (略)</p> <p>(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 2 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。</p> <p>(3) 個人情報保護法に違反した派遣元事業主については、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会による指導・助言等の対象となる。また、法に違反する場合には、法に基づく指導・助言等の対象ともなる。</p> <p>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</p> <p>派遣元事業主に課せられる義務に係る個人情報保護法及び個人情報保護法施行令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については、以下のとおりであること。</p> <p>(1) 個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主</p> <p>① 個人情報保護法等の遵守について</p> <p>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 2 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「<u>個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）</u>」</p>	<p style="text-align: center;">第 10 個人情報保護法の遵守等</p> <p>1 概要</p> <p>(1) (略)</p> <p>(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。</p> <p>(3) <u>なお、平成 29 年 5 月 30 日に全面施行の個人情報の保護に関する法律及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 65 号。以下「個人情報保護法等改正法」という。）により、個人情報保護法に違反した派遣元事業主については、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会による指導・助言等の対象となることとなり得るものである。</u></p> <p>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</p> <p>派遣元事業主に課せられる義務に係る個人情報保護法及び個人情報保護法施行令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については、以下のとおりであること。</p> <p>(1) 個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主</p> <p>① 個人情報保護法等の遵守について</p> <p>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「<u>個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン</u>」(http://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/)</p>

<p>(https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/2009_guidelines_tsusoku/)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 11 の (1) 及び (2) の遵守に当たって留意すべき点は第 4 の 6 のとおりであること。</p> <p>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とされている点に留意すること。</p> <p>② (略)</p> <p>(2) (略)</p>	<p>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 11 の (1) 及び (2) の遵守に当たって留意すべき点は第 4 の 6 のとおりであること。</p> <p>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とされている点に留意すること。</p> <p>② (略)</p> <p>(2) (略)</p>
---	--

第 12 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表

新					旧				
第12 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
第4条第1項～第37条（略）	（略）	（略）	（略）	（略）	第4条第1項～第37条（略）	（略）	（略）	（略）	（略）
第41条	派遣先責任者を選任しなかった者	第7の12	第61条第3号	30万円以下の罰金	第41条	派遣先責任者を選任しなかった者	第7の11	第61条第3号	30万円以下の罰金
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	第7の13			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	第7の12		

	。)を派遣 元事業主に 通知しな かった者					。)を派遣 元事業主に 通知しな かった者			
第49条第1項～(両罰規定) (略)	(略)	(略)	(略)	(略)	第49条第1項～(両罰規定) (略)	(略)	(略)	(略)	(略)

<p>2 違法行為による行政処分</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 労働者派遣事業に係る行政処分</p> <p>イ 許可の取消し</p> <p>(i) 概要</p> <p>厚生労働大臣は、派遣元事業主が次のいずれかに該当するときは、労働者派遣事業の許可を取り消すことができる（法第14条第1項）。</p> <p>① 許可の欠格事由のいずれかに該当しているとき。ただし、以下の場合を除く。</p> <p>a 労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日から起算して5年を経過しない者（法第6条第5号）。</p> <p>b 労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合（当該法人が法第6条第1号又は第2号に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消の処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に法人の役員であった者で、当該取消の日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第6号）。</p> <p>c 労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分する日又は処分しないことを決定する日までの間に労働者派遣事業の廃止の届出をした者（当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第7号）。</p>	<p>2 違法行為による行政処分</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 労働者派遣事業に係る行政処分</p> <p>イ 許可の取消し</p> <p>(i) 概要</p> <p>厚生労働大臣は、派遣元事業主が次のいずれかに該当するときは、労働者派遣事業の許可を取り消すことができる（法第14条第1項）。</p> <p>① 許可の欠格事由のいずれかに該当しているとき。ただし、以下の場合を除く。</p> <p>a 労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日から起算して5年を経過しない者（法第6条第4号）。</p> <p>b 労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合（当該法人が法第6条第1号又は第2号に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消の処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に法人の役員であった者で、当該取消の日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第5号）。</p> <p>c 労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分する日又は処分しないことを決定する日までの間に労働者派遣事業の廃止の届出をした者（当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第6号）。</p>
--	--

d 労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分する日又は処分しないことを決定する日までの間に労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、聴聞の通知の日前60日以内に当該法人（当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。）の役員であった者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第8号）。

②・③（略）

(v) 意義

a 許可の取消しは、当該事業主に労働者派遣事業を引き続き行わせることが適当でない場合に行うものである。

b 派遣元事業主が2以上の事業所を設けて労働者派遣事業を行っている場合、許可の取消しの要件のうち①については、全事業所が対象となることはもちろんであるが、②及び③の要件についても、一の事業所において違反行為があったときは、当該事業所以外の事業所においても許可が取り消されるものであるので留意しておくこと。

c 許可の取消しの要件の①は、原則として取消し処分に該当する蓋然性が高いと考えられるものである。

d・e（略）

(h)（略）

ロ（略）

(3)・(4)（略）

3～5（略）

d 労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分する日又は処分しないことを決定する日までの間に労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、聴聞の通知の日前60日以内に当該法人（当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。）の役員であった者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第7号）。

②・③（略）

(v) 意義

a 許可の取消しは、当該事業主に労働者派遣事業を引き続き行わせることが適当でない場合に行うものである。

b 派遣元事業主が2以上の事業所を設けて労働者派遣事業を行っている場合、許可の取消しの要件のうち①については、全事業所が対象となることはもちろんであるが、②及び③の要件についても、一の事業所において違反行為があったときは、当該事業所以外の事業所においても許可が取り消されるものであるので留意しておくこと。

c・d（略）

(h)（略）

ロ（略）

(3)・(4)（略）

3～5（略）

新	旧
<p style="text-align: center;">第14 その他</p> <p>1 (略)</p> <p>2 派遣元責任者講習 (1)～(5) (略)</p> <p>第14-1表 (略)</p> <p>第14-2表 派遣元責任者講習において配付する資料</p> <p>①～⑤ (略)</p> <p>⑥ 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40条の2第1項第3号ロの規定に基づき厚生労働大臣の定める日数 全部</p> <p>⑦～⑱ (略)</p> <p>⑲ 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 第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、 第20条の2、<u>第21条</u>、第23条の2、第25条、第25条の2</p> <p>⑳～㉒ (略)</p> <p>3・4 (略)</p>	<p style="text-align: center;">第14 その他</p> <p>1 (略)</p> <p>2 派遣元責任者講習 (1)～(5) (略)</p> <p>第14-1表 (略)</p> <p>第14-2表 派遣元責任者講習において配付する資料</p> <p>①～⑤ (略)</p> <p>⑥ 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40条の2第1項第2号ロの規定に基づき厚生労働大臣の定める日数 全部</p> <p>⑦～⑱ (略)</p> <p>⑲ 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 第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、 第20条の2、第23条の2、第25条、第25条の2</p> <p>⑳～㉒ (略)</p> <p>3・4 (略)</p>