目次

第１　労働者派遣事業の意義等…… 1

１　労働者派遣…… 1

(1)　「労働者派遣」の意義…… 1

(2)「労働者」及び「雇用関係」の意義…… 1

(3)　「指揮命令」の意義…… 1

＊（労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準）…… 3

(4)　出向との関係…… 9

(5)　労働者供給との関係…… 11

(6)　ジョイント・ベンチャー（ＪＶ）との関係…… 12

(7)　派遣店員との関係…… 15

(8)　その他…… 15

２　派遣労働者…… 16

(1)　「派遣労働者」の意義…… 16

(2)　「事業主が雇用する労働者」の意義…… 16

(3)　「労働者派遣の対象」の意義…… 16

(4)　有期雇用派遣労働者と無期雇用派遣労働者…… 16

３　労働者派遣事業…… 16

(1)　「労働者派遣事業」の意義…… 16

(2)　「業として行う」の意義…… 16

(3)　適用除外業務との関係…… 17

(4)　「登録型派遣」と「常用型派遣」…… 17

４　紹介予定派遣…… 17

５　法の適用範囲…… 18

(1)　法の適用範囲の原則…… 18

(2)　公務員等に対する法の適用…… 18

(3)　船員に対する法の適用除外…… 19

第２　適用除外業務等…… 20

１　適用除外業務に係る制限…… 20

２　適用除外業務の範囲…… 20

(1) 港湾労働法第２条第１号に規定する港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門）における同条第２号に規定する港湾運送業務…… 20

(2) 港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送業務…… 22

(3)　建設業務…… 24

(4)　警備業務…… 25

(5)　その他の業務…… 26

３　適用除外業務以外の業務に係る制限.....30
＊　（港湾労働法施行令第２条第３号の規定に基づく厚生労働大臣が指定する区域）…　36
＊　（令第１条第３号に規定する厚生労働大臣が指定する区域）…　.....40

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…… 42
１　事業主の行う許可手続について…… 42
(1)　許可の概要…… 42
(2)　許可の申請手続…… 42
(3)　手数料の納付…… 43
(4)　登録免許税の納付等…… 43
(5)　許可申請関係書類等の種類…… 44
(6)　提出すべき書類の部数…… 50
(7)　許可要件（許可の欠格事由）…… 50
(8)　許可要件（許可の基準）…… 57
(9)　申請内容の確認…… 69
(10)　労働政策審議会への諮問等…… 69
(11)　許可及び不許可処分…… 70
(12)　許可の条件…… 70
(13)　許可番号の付与…… 73
(14)　労働者派遣事業制度に係る周知…… 74
２　許可の有効期間の更新手続について…… 74
(1)　許可の有効期間…… 74
(2)　労働者派遣事業の許可の有効期間の更新の手続…… 74
(3)　許可有効期間更新申請関係書類…… 75
(4)　許可の有効期間の更新要件等…… 80
(5)　更新前後の許可内容の同一性の判断…… 83
(6)　更新及び不更新処分…… 85
(7)　労働者派遣事業制度に係る周知…… 86
３　事業主の行う変更の届出手続…… 86
(1)　変更の届出…… 86
(2)　変更届出関係書類…… 87
(3)　変更の届出の受理…… 93
４　事業廃止届出手続…… 95
(1)　労働者派遣事業の廃止の届出…… 95
(2)　事業廃止の届出の受理…… 95
(3)　許可の効力…… 95
５　許可証の取扱い…… 95
(1)　許可証の備付け及び提示…… 95
(2)　許可証の再交付手続…… 96
(3)　許可証の返納手続…… 96

６　労働者派遣事業所台帳及び労働者派遣事業主台帳の整備等…… 97
(1)　許可時の対応…… 97
(2)　更新時の対応…… 97
(3)　変更時の対応…… 98
(4)　廃止時の対応…… 98
(5)　事業所台帳等の保管…… 98
７　名義貸しの禁止…… 99
８　その他…… 99
(1) 個人事業主が死亡した場合の取扱い…… 99
(2)　法人の合併等に際しての取扱い…… 99
９　参考一覧表……102
(1)　手数料の納付手続き一覧表……102
(2)　登録免許税の課税手続き一覧表……102
(3)　用語の整理……103
(4)　事業主の行う手続の種類……105
(5)　労働者派遣事業関係手続提出書類一覧……106

第４　事業報告等………**109**
１　事業報告書、収支決算書……109
(1)　事業報告書……109
(2)　収支決算書……110
２　関係派遣先に対する労働者派遣の制限等……111
(1)　「関係派遣先」の範囲………111
(2)　「派遣割合」の算出方法………112
(3)　報告の方法等……113
３　海外派遣の届出……113
(1)　法第23条第４項に規定する「海外派遣」の概要……113
(2)　届出の方法………114
(3)　海外派遣の届出の受理………114
４　事業所ごとの情報提供……114
(1)　概要……114
(2)　情報提供すべき事項……114
(3)　情報提供の方法等……117
５　労働争議に対する不介入………117
(1)　概要……117
(2)　労働争議に対する不介入の趣旨……118
(3)　現に同盟罷業又は作業所閉鎖の行われているときの規制……118
(4)　争議行為が発生しており、同盟罷業や作業所閉鎖に至るおそれの
多いときの規制……118
６　個人情報等の保護………119

(1)　概要……119
(2)　個人情報の収集、保管及び使用……119
(3)　個人情報の適正管理……122
(4)　個人情報の保護に関する法律の遵守等…　123
(5)　秘密を守る義務…　123

第５　労働者派遣契約…　125
１　意義…　125
２　契約の内容等…　125
(1)　契約内容……125
(2)　派遣可能期間の制限に抵触する日の通知……137
(3)　比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供……138
(4)　派遣料金の配慮……148
(5)　海外派遣の場合の労働者派遣契約…　149
(6)　派遣元事業主であることの明示……153
３　労働者派遣契約の解除の制限…　153
(1)　概要……153
(2)　意義……153
(3)　労働者派遣契約の解除が禁止される事由……154
４　派遣労働者の保護等のための労働者派遣契約の解除等…　154
(1)　概要……154
(2)　意義……154
(3)　労働者派遣契約の解除等を行える具体的事由……155
５　労働者派遣契約の解除の非遡及……155
(1)　概要……155
(2)　意義……155
６　派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置…　155
(1)　概要……155
(2)　派遣先の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……156
(3)　派遣元事業主の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…　157
(4)　その他…　158

第６　派遣元事業主の講ずべき措置等…　159
１　概要…　159
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……159
(1)　概要……159
(2)　意義……160
(3)　具体的な措置の内容……160
(4)　対象者についての留意点……162
(5)　措置を講ずるに当たっての希望の聴取……163

(6)　講ずべき措置の内容についての留意点 164
(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 …165
(8)　労働契約法の適用について留意すべき事項 166
3　派遣労働者に対するキャリアアップ措置 166
(1)　概要 166
(2)　意義 167
(3)　段階的かつ体系的な教育訓練について 167
(4)　段階的かつ体系的な教育訓練に関する留意点 169
(5)　希望者に対するキャリアコンサルティング等の実施について 169
(6)　その他の留意事項 170
4　派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置 170
(1)　概要 170
(2)　意義 171
(3)　均衡を考慮した待遇の確保のための措置の考え方 171
(4)　均衡を考慮した待遇の確保のための措置の実施… 172
(5)　均等待遇の確保のための措置の考え方 173
(6)　均等待遇の確保のための措置の実施 173
(7)　同一労働同一賃金ガイドライン 174
(8)　短時間・有期雇用労働者である派遣労働者についての短時間・有期雇用労働法の適用 175
(9)　留意点 176
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 177
(1)　概要 177
(2)　意義 177
(3)　労使協定の締結方法 178
(4)　労使協定の保存 179
(5)　労使協定の対象とならない待遇 179
(6)　労使協定の記載事項 179
(7)　労使協定の周知 182
(8)　行政機関への報告 183
(9)　協定対象派遣労働者に対する安全管理に関する措置及び給付 183
6　職務の内容等を勘案した賃金の決定 183
(1)　概要 183
(2)　意義 184
(3)　職務の内容等を勘案した賃金の決定の対象外となる賃金 184
(4)　具体的な措置の内容 184
7　就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者への意見聴取 185
(1)　概要 185
(2)　意義 185
(3)　具体的な措置の内容 186

８　派遣労働者等の福祉の増進……186
(1)　概要……186
(2)　直接雇用の推進……187
(3)　派遣労働者等の福祉の増進に関する留意点……187
(4)　育児休業から復帰する際の就業機会の確保……187
(5)　障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための措置…188
９　適正な派遣就業の確保…188
(1)　概要……188
(2)　意義……189
(3)　具体的配慮の内容……189
(4)　法第44条第３項及び第４項並びに法第45条第６項及び第７項との関係……189
(5)　安全衛生に係る措置……189
10　待遇に関する事項等の説明……190
(1)　派遣労働者として雇用しようとするときの説明……190
(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……192
(3)　労働者派遣をしようとするときの明示及び説明……195
(4)　待遇の相違の内容及び理由等の説明……196
11　派遣労働者であることの明示等……199
(1)　雇入れの際の明示……199
(2)　雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意…200
(3)　派遣労働者であることの明示等に関する留意点…200
12　派遣労働者に係る雇用制限の禁止…201
(1)　概要……201
(2)　派遣労働者に係る雇用制限の禁止の意義……201
(3)　「正当な理由」の意義…202
13　就業条件等の明示…202
(1)　概要……202
(2)　意義……202
(3)　明示すべき就業条件等…202
(4)　期間制限に抵触することとなる最初の日の明示…205
(5)　明示の方法…209
(6)　明示に関する留意点……211
14　労働者派遣に関する料金の額の明示……212
(1)　概要……212
(2)　意義……212
(3)　明示すべき労働者派遣に関する料金の額……212
(4)　明示の方法……213
15　派遣先への通知……213
(1)　概要……213

(2)　通知の趣旨…213
(3)　通知すべき事項…214
(4)　通知の方法…215
(5)　通知の手続…215
(6)　通知に際しての留意点…217
16　労働者派遣期間の制限の適切な運用…217
(1)　概要…217
(2)　意義…217
(3)　派遣期間の制限の適切な運用のための留意点…217
17　日雇労働者についての労働者派遣の禁止…219
(1)　概要…219
(2)　意義…219
(3)　禁止の範囲…219
(4)　禁止の例外…219
(5)　要件の確認方法…221
＊　日雇派遣の禁止の例外として認められる令第４条の業務…222
18　離職した労働者についての労働者派遣の禁止…233
(1)　概要…233
(2)　意義…233
(3)　離職した労働者についての労働者派遣の禁止の留意点…233
19　派遣元責任者の選任…233
(1)　概要…233
(2)　派遣元責任者の選任の方法等…233
(3)　派遣元責任者の職務…235
20　派遣元管理台帳…237
(1)　派遣元管理台帳の作成、記載…237
(2)　派遣元管理台帳の保存…241
21　労働・社会保険の適用の促進…242
(1)　労働・社会保険への適切な加入…242
(2)　被保険者証等の写し等の提示…242
(3)　派遣労働者に対する未加入の理由の通知…242
22　関係法令の関係者への周知…243
23　派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等…243
24　性・障害の有無・年齢による差別的な取扱いの禁止等…243
(1)　派遣労働者の性別の労働者派遣契約への記載の禁止等…243
(2)　障害者であることを理由とする不当な差別的取り扱いの禁止等…244
(3)　年齢による不合理な差別的派遣に対する指導等…244
(4)　派遣労働者の募集及び採用に係る年齢制限の禁止に向けた取組…244
(5)紹介予定派遣における派遣労働者の特定に当たっての年齢、性別、障害の有無等による差別防止に係る措置…245

(6)　「派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止等」との関係……245
25　紹介予定派遣……245
(1)　紹介予定派遣の期間……246
(2)　派遣先が職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示　246
(3)　派遣就業期間の短縮…246
(4)　求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化…246
(5)　紹介予定派遣における派遣労働者を特定することを目的とする行為…247
(6)　その他……247
26　紹介予定派遣以外の派遣として派遣就業を開始した場合における
求人条件の明示等……248
27　派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針……248
(1)　概要……248
(2)　指針の公表…248
(3)　無期雇用派遣労働者の募集……248
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…249
(1)　労働者派遣契約の期間の長期化（日雇派遣指針第２の２）……249
(2)　労働契約の期間の長期化（日雇派遣指針第２の４）……249
(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）……249
(4)　労働者派遣契約に定める就業条件の確保（日雇派遣指針第３）…249
(5)　労働・社会保険の適用の促進(日雇派遣指針第４)……250
(6)　関係法令等の関係者への周知（日雇派遣指針第７）……250
(7)　日雇派遣労働者の安全衛生の確保（日雇派遣指針第８）……250
(8)　派遣先への説明(日雇派遣指針第１２)……250
29　短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な
待遇の禁止等に関する指針…250
＊　派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針…251
＊　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…257
＊　短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する
不合理な待遇の禁止等に関する指針……261

第７　派遣先の講ずべき措置等……273
１　概要…273
２　労働者派遣契約に関する措置…273
(1)　概要……273
(2)　労働者派遣契約に定める就業条件の確保……273
(3)　労働者派遣契約の定めに違反する事実を知った場合の是正措置等……274
(4)　法第43条による準用……274

３　適正な派遣就業の確保…274
(1)　概要…274
(2)　苦情の適切な処理…274
(3)　適正な就業環境の確保…276
(4)　障害者である派遣労働者の適正な就業の確保…276
(5)　雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの労働者派遣の受け入れ…276
(6)　安全衛生に係る措置…277
４　派遣先による均衡待遇の確保…278
(1)　概要…278
(2)　教育訓練・能力開発…278
(3)　福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）…279
(4)　福利厚生（（３）の施設を除く。）…279
(5)　派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の職務遂行状況等の情報について提供する配慮義務…280
(6)派遣先が業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を　実施せず、又は福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を付与しない場合の取扱い…280
５　派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用…280
(1)　概要…280
(2)　意義…280
(3)　派遣可能期間の考え方…281
(4)　派遣可能期間の延長等…283
(5)　派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用のための留意点…287
６　派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用…287
(1)　概要…287
(2)　意義…287
(3)　期間制限の考え方…288
(4)　その他…288
７　期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合の取扱い…288
(1)　概要…288
(2)　勧告、公表の内容…289
(3)　権限の委任…289
(4)　勧告、公表の手続…289
(5)　労働契約申込みみなし制度…289
８　特定有期雇用派遣労働者の雇用…289
(1)　概要…289
(2)　意義…290
(3)　優先雇用の努力義務…290
(4)　労働者募集情報の提供…290
９　派遣先での正社員化の推進…291

(1)　概要……291
(2)　意義……291
(3)　具体的な措置の内容……291
10　労働契約申込みみなし制度……292
11　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……292
(1)　概要……292
(2)　意義……293
(3)　通知の方法……293
(4)　離職して１年を経過していない労働者を派遣労働者として受け入れた場合の取扱い　293
12　派遣先責任者の選任……293
(1)　概要……293
(2)　派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行…　……293
(3)　派遣先責任者の選任の方法……293
(4)　派遣先責任者の職務……294
(5)　派遣先責任者講習の受講……296
13　派遣先管理台帳……296
(1)　意義……296
(2)　派遣先管理台帳の作成、記載…　……296
(3)　派遣先管理台帳の保存…　……300
(4)　派遣元事業主への通知…　……300
14　労働・社会保険の適用の促進…　……301
15　関係法令の関係者への周知……301
16　派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止……301
(1)　概要……301
(2)　意義……301
17　性別・障害の有無・年齢による差別的取扱いの禁止等…　……302
(1)　性別による差別的取扱いの禁止等…　……302
(2)　障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止等……302
(3)　年齢による差別的取扱いに対する指導等……302
(4)　派遣労働者の募集及び採用に係る年齢制限の禁止に向けた取組…　……302
(5)　15の「派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止等」との関係……302
18　紹介予定派遣…　……303
(1)　紹介予定派遣を受け入れる期間……303
(2)　職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示…　……303
(3)　派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別・障害の有無による差別防止
に係る措置……303
(4)　派遣労働者の特定……307
(5)　派遣就業期間の短縮…　……307
(6)　求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化…　……307

(7)　その他…307
19　派遣労働者の判断で行う派遣就業開始前の事業所訪問等 …308
20　派遣先が講ずべき措置に関する指針…308
(1)　概要…309
(2)　指針の公表…309
21　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…309
22　短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針…309
＊ 派遣先が講ずべき措置に関する指針…310

第８　労働基準法等の適用に関する特例等…316
１　概要…316
２　労働基準法の適用に関する特例等…323
３　労働安全衛生法の適用に関する特例等…324
４　じん肺法の適用に関する特例等…327
５　作業環境測定法の適用の特例…328
６ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用の特例…329
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…329
８　労働施策総合推進法の適用の特例…329

第９　紛争の解決…331
１　苦情の自主的解決…331
(1)　概要…331
(2)　意義…331
２　紛争の解決の促進に関する特例…331
３　紛争の解決の援助…332
(1)　概要…332
(2)　意義…332
(3)　援助を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止…332
４　調停…332
(1)　概要…332
(2)　意義…332
(3)　調停の対象となる事案…333
(4)　調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止…333
(5)　調停の手続…333
(6)　時効の完成猶予…335
(7)　訴訟手続の中止…335
(8)　資料提供の要求等…336

第10　個人情報保護法の遵守等……337
１　概要…337
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…337
(1)　個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主……337
(2)　個人情報取扱事業者に該当しない派遣元事業主……338

第11　違法行為の防止、摘発…339
１　概要…339
２　労働者等の相談への対応…339
(1)　概要……339
(2)　意義……339
(3)　不利益取扱いの禁止……339
３　派遣元事業主、派遣先への周知徹底……340
４　指導及び助言…340
(1)　概要……340
(2)　意義……340
(3)　権限の委任…340
５　報告…340
(1)　概要……340
(2)　意義……341
(3)　報告の徴収の手続……341
(4)　権限の委任…341
６　立入検査…341
(1)　立入検査の実施…341
(2)　証明書…342
(3)　立入検査の権限…342
(4)　権限の委任…342
７　違反の場合の効果…342
(1)　適用除外業務等……342
(2)　労働者派遣事業の許可等……343
(3)　事業報告等…344
(4)　労働者派遣契約……345
(5)　派遣元事業主の講ずべき措置等……346
(6)　派遣先の講ずべき措置等…349
(7)　紛争の解決……349
(8)　報告……349
(9)　立入検査……349

第12　違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表…351
1　違法行為による罰則 351
2　違法行為による行政処分…354
(1)　概要 354
(2)　労働者派遣事業に係る行政処分 354
(3)　改善命令 356
(4)　労働者派遣の停止命令…356
3　法第４条第３項、第24条の２、第26条第７項若しくは第10項、第40条第２項若しくは第３項、第40条の２第１項、第４項若しくは第５項、第40条の３若しくは第40条の９第１項の規定に違反している者に対する勧告、公表 357
(1)　概要 357
(2) 法第４条第３項、第24条の２、第26条第７項若しくは第10項、第40条第２項若しくは第３項、第40条の２第１項、第４項若しくは第５項、第40条の３若しくは第40条の９第１項の規定に違反している者に対する勧告 357
(3) 法第４条第３項、第24条の２、第26条第７項若しくは第10項、第40条第２項若しくは第３項、第40条の２第１項、第４項若しくは第５項、第40条の３若しくは第40条の９第１項の規定に違反している者に対する公表 360
4　労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合の勧告 360
(1)　概要 360
(2)　意義 360
(3)　「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」の判断基準等…361
(4)　勧告の対象としない事由…361
(5)　勧告の内容… 362
(6)　権限の委任… 362
(7)　勧告実施の手続等 362
5　関係派遣先への派遣割合制限違反等に関する指示 362
(1)　概要 362
(2)　指示の対象となる判断基準等 362
(3)　指示の内容 363
(4)　指示の委任 364
(5)　指示の手続等 364

第13 行政処分を行った派遣元事業主及び無許可で労働者派遣事業を行った事業主の公表 365
1　概要 365
2　行政処分を行った派遣元事業主への対応 365
3　無許可派遣事業主への対応 365

第14　公正な採用選考をめざして… 367

第15　法令集

1 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 ……419
2 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 ……431
3 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 …435

第16　様式集

・ 労働者派遣事業許可申請書／許可有効期間更新申請書（様式第１号） ……466
・ 労働者派遣事業計画書（様式第３号） ……467
・ 労働者派遣事業許可証（様式第４号）……471
・ 許可証再交付申請書／労働者派遣事業変更届出書／労働者派遣事業
・変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号） ……472
・ 労働者派遣事業廃止届出書（様式第８号）……474
・労働者派遣事業報告書（様式第11号） ……474
・労働者派遣事業収支決算書（様式第12号） ……481
・ 関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号-2） ……482
・海外派遣届出書（様式第13号） ……483
・労働者派遣事業立入検査証（様式第14号） ……484
・労働者派遣事業の許可申請にあたっての自己チェックの結果について（様式第15号） ……484
・ 財産的基礎に関する要件についての誓約書（様式第16号）……486
・ 常時雇用する派遣労働者数の報告（様式第17号）……486
・ 派遣元責任者講習実施申出書（様式第18号）……487
・ 派遣元責任者講習実施日程書（様式第19号）……487
・ 派遣元責任者講習受講者名簿（様式第20号）……488
・ 派遣元責任者講習受講証明書（様式第21号）……488
・ 派遣先責任者講習実施申出書（様式第22号）……489
・ 派遣先責任者講習実施日程書（様式第23号）……489
・ 派遣元責任者講習廃止申出書（様式第24号）……490
・ 調停申請書（様式第25号）……490
・ 労働者派遣事業不許可／許可有効期間不更新通知書 ……491
・ 労働者派遣事業許可条件通知書……492
・ 労働条件通知書（派遣労働者用；常用、有期雇用型）……492
・ 労働条件通知書（派遣労働者用；日雇型）……494
・ モデル就業条件明示書……495
・ モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）……497
・ 診断書……498
・ 労働者派遣受入適正実施勧告書……499
・ 労働者派遣事業勧告書……500
・ 労働者派遣事業指示書……500
・ 労働者派遣事業適正運営協力員身分証明書……501
・ 比較対象労働者の待遇等に関する情報提供……501
・ 労使協定書（イメージ）……515
・ 派遣労働者として雇い入れようとするときの明示（例）……524
・ 労働者派遣をしようとするときの明示（例）……525

第17　パンフレット

・ 労働者派遣事業の令和３年６月１日現在の状況（速報）……526
・ 令和３年度指導監督の概要……530
・ 労働基準法等の位置日を改正する法律の概要……534
・ 地域別最低賃金の全国一覧（令和４年度）……535
・ キャリアップ措置や雇用安定措置等の派遣元の責務が強化……536
・平成３０年労働者派遣法改正の概要＜同一労働同一賃金>～令和４年９月２９日更新～…537

第１　労働者派遣事業の意義等

１　労働者派遣

(1)　「労働者派遣」の意義

労働者派遣とは、「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ことをいい、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」ものをいう（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（以下「法」という。）第２条第１号）。

したがって、労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と派遣労働者との間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づき、派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は派遣元から委託された指揮命令の権限に基づき、派遣労働者を指揮命令するというものである。

(2)　「労働者」及び「雇用関係」の意義

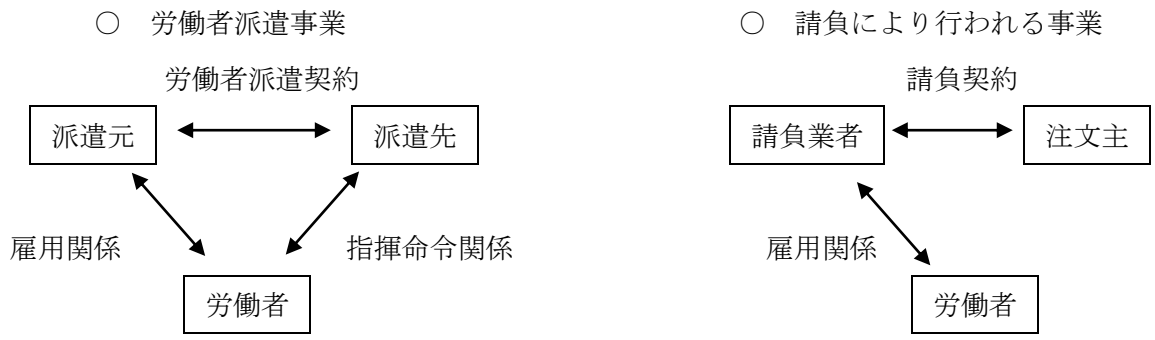
イ　「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から賃金を支払われる者をいう。

ロ　「雇用関係」とは、民法（明治 29 年法律第 89 号）第 623 条の規定による雇用関係のみではなく、労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に従属的地位において労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係をいう。労働者派遣に該当するためには、派遣元との間において当該雇用関係が継続していることが必要である。

(3)　「指揮命令」の意義

イ　労働者派遣は、労働者を「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こと」であり、この有無により、労働者派遣を業として行う労働者派遣事業（３参照）と請負により行われる事業とが区分される（第１－１図参照）。

第１－１図　労働者派遣事業と請負により行われる事業との差異



ロ　「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」ものではないとして、労働者派遣事業に該当せず、請負により行われる事業に該当すると判断されるためには、

第１に、当該労働者の労働力を当該事業主が自ら直接利用すること、すなわち、当該労働者の作業の遂行について、当該事業主が直接指揮監督のすべてを行うとともに、

第２に、当該業務を自己の業務として相手方から独立して処理すること、すなわち、当該業務が当該事業主の業務として、その有する能力に基づき自己の責任の下に処理されることが必要であるが、具体的には、次のような基準に基づき判断を行う（昭和 61 年労働省告示第 37 号）。

なお、労働者派遣を受け、当該派遣労働者を用いて、請負により事業を行うことが可能であるのは当然であるので留意すること。

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

（昭和61年労働省告示第37号）

Ⅰ　この基準は、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

Ⅱ　請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の１及び２のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

１　次の⑴から⑶までのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

⑴　次の①及び②のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

①　労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整等につき当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

「総合的に勘案して行う」とは、これらのうちいずれかの事項を事業主が自ら行わない場合であっても、これについて特段の合理的な理由が認められる場合は、直ちに当該要件に該当しないとは判断しない（以下同様。）という趣旨である。

〔製造業務の場合〕

受託者は、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文を注文主から受けるようにし、当該業務を処理するのに必要な労働者数等を自ら決定し、必要な労働者を選定し、請け負った内容に沿った業務を行っていること。

受託者は、作業遂行の速度を自らの判断で決定することができること。また、受託者は、作業の割り付け、順序を自らの判断で決定することができること。

〔車両運行管理業務の場合〕

あらかじめ定められた様式により運行計画（時刻、目的地等）を注文主から提出させ当該運行計画が安全運転の確保、人員体制等から不適切なものとなっている場合には、受託者がその旨を注文主に申し入れ変更できるものとなっていること。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務従事者が病院等の管理者又は病院職員等から、その都度業務の遂行方法に関する指示を受けることがないよう、受託するすべての業務について、業務内容やその量

遂行手順、実施日時、就業場所、業務遂行に当たっての連絡体制、トラブル発生時の対応方法等の事項について、書面を作成し、管理責任者が受託業務従事者に対し具体的に指示を行うこと。

〔バンケットサービスの場合〕

受託者は、バンケットコンパニオンがホテル等から業務の遂行に関する指示を受けることのないよう、あらかじめホテル等と挨拶、乾杯、歓談、催し物等の進行順序並びにそれぞれの時点におけるバンケットコンパニオンが実施するサービスの内容及びサービスの実施に際しての注意事項を打ち合わせ、取り決めていること。

②　労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者の業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託者は、管理責任者を通じた定期的な受託業務従事者や病院等の担当者からの聴取又はこれらの者との打ち合わせの機会を活用し、受託業務従事者の業務の遂行についての評価を自ら行っていること。

⑵ 次の①及び②のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

①　労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

当該要件の判断は、受託業務の実施日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等）について、事前に事業主が注文主と打ち合わせているか、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面が作成されているか、それに基づいて事業主側の責任者を通じて具体的に指示が行われているか、事業主自らが業務時間の実績把握を行っているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の行う具体的な日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等）については事前に受託者と注文主とで打ち合わせ、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面を作成し、それに基づいて受託者側の現場責任者を通じて具体的に指示を行っていること。

受託業務従事者が実際に業務を行った業務時間については、受託者自らが把握できる

ような方策を採っていること。

②　労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

当該要件の判断は、労働者の時間外、休日労働は事業主側の責任者が業務の進捗状況等をみて自ら決定しているか、業務量の増減がある場合には、事前に注文主から連絡を受ける体制としているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の業務量の増加に伴う受託業務従事者の時間外、休日労働は、受託者側の現場責任者が業務の進捗状況等をみて決定し、指示を行っていること。

〔バンケットサービスの場合〕

宴席が予定した時間を超えた場合の請負契約に定められたサービス提供の終了時間の延長についてのホテル等との交渉及び延長することとした場合のバンケットコンパニオンへの指示については、現場に配置している責任者が行っていること。

⑶ 次の①及び②のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

①　労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に係る事業所への入退場に関する規律、服装、職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、管理につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

なお、安全衛生、機密の保持等を目的とする等の合理的な理由に基づいて相手方が労働者の服務上の規律に関与することがあっても、直ちに当該要件に該当しないと判断されるものではない。

〔医療事務受託業務の場合〕

職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、指示を受託者が自ら行う（衛生管理上等別途の合理的理由に基づいて病院等が労働者の服務上の規律に関与する場合を除く。）ほか、聴取及び打合せの際に、あるいは定期的な就業場所の巡回の際に、勤務場所での規律、服装、勤務態度等の管理を受託者が自ら行っていること。また、あらかじめ病院等の担当者に対して、この旨の説明を行っていること。

②　労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に係る勤務場所、直接指揮命令する者等の決定及び変更につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

なお、勤務場所については、当該業務の性格上、実際に就業することとなる場所が移動すること等により、個々具体的な現実の勤務場所を当該事業主が決定又は変更できない場合は当該業務の性格に応じて合理的な範囲でこれが特定されれば足りるものである

〔製造業務の場合〕

自らの労働者の注文主の工場内における配置も受託者が決定すること。

また、業務量の緊急の増減がある場合には、前もって注文主から連絡を受ける体制にし、受託者が人員の増減を決定すること。

〔バンケットサービスの場合〕

業務に従事するバンケットコンパニオンの決定についてはホテル等による指名や面接選考等を行わずバンケット業者自らが決定すること。また、同一の宴席におけるバンケットサービスを複数のバンケット業者が請け負う場合には、異なるバンケット業者のバンケットコンパニオンが共同して１つのサービスを実施することのないよう、あらかじめ各バンケット業者が担当するテーブルやサービス内容を明確に区分していること。

２　次の⑴から⑶までのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

⑴　業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

⑵　業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

当該要件の判断に当たり、資金についての調達、支弁の方法は特に問わないが、事業運転資金等はすべて自らの責任で調達し、かつ、支弁していることが必要である。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務の処理により、病院等及び第三者に損害を与えたときは、受託者が損害賠償の責任を負う旨の規定を請負契約に定めていること。

〔車両運行管理業務の場合〕

自動車事故等が発生し、注文主が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う（又は求償権に応ずる）旨の規定を契約書に明記するとともに、当該責任を負う意思及び履行能力を担保するため、受託者が自動車事故等に係る任意保険

に加入していること。

〔給食受託業務の場合〕

契約書等に食中毒等が発生し損害賠償が求められる等注文主側が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う（又は求償権に応ずる）旨の規定を明記していること。

⑶ 次のイ又はロのいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

イ　自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

当該要件は、機械、設備、資材等の所有関係、購入経路等の如何を問うものではないが、機械、資材等が相手方から借り入れ又は購入されたものについては、別個の双務契約（契約当事者双方に相互に対価的関係をなす法的義務を課する契約）による正当なものであることが必要である。なお、機械、設備、器材等の提供の度合については、単に名目的に軽微な部分のみを提供するにとどまるものでない限り、請負により行われる事業における一般的な社会通念に照らし通常提供すべきものが業務処理の進捗状況に応じて随時提供使用されていればよいものである。

〔製造業務の場合〕

注文主からの原材料、部品等の受取りや受託者から注文主への製品の受渡しについて伝票等による処理体制が確立されていること。また、注文主の所有する機械、設備等の使用については、請負契約とは別個の双務契約を締結しており、保守及び修理を受託者が行うか、ないしは保守及び修理に要する経費を受託者が負担していること。

〔車両運行管理業務の場合〕

運転者の提供のみならず、管理車両の整備（定期整備を含む。）及び修理全般、燃料・油脂等の購入及び給油、備品及び消耗品の購入、車両管理のための事務手続、事故処理全般等についても受託することで注文主の自動車の管理全体を行っているものでありまた、当該受託業務の範囲を契約書に明記していること。

ロ　自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

当該要件は、事業主が企業体として有する技術、技能等に関するものであり、業務を処理する個々の労働者が有する技術、技能等に関するものではない。

Ⅲ　Ⅱの１及び２のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が法第２条第１号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

ハ(ｲ)「他人のために労働に従事させる」とは、当該労働への従事に伴って生ずる利益が、当該指揮命令を行う他人に直接に帰属するような形態で行われるものをいう。したがって、事業主が、自己の雇用する労働者を指揮命令する方法の一つとして、当該事業主自身の事業所の作業の遂行について専門的能力を有する「他人」に当該事業主自身のための指揮命令の実施を委任等の形式により委託し、当該指揮命令の下に自己の雇用する労働者を労働に従事させるような場合は、「他人のために労働に従事させる」とはいえず、労働者派遣には該当しない。

(ﾛ)「労働に従事させる」の前提として場所的な移動は前提ではなく、他人が派遣元の事業所に出向いて指揮命令を実施する場合であっても、当該指揮命令に伴って生ずる利益が当該他人に直接に帰属する限りは労働者派遣に該当する。

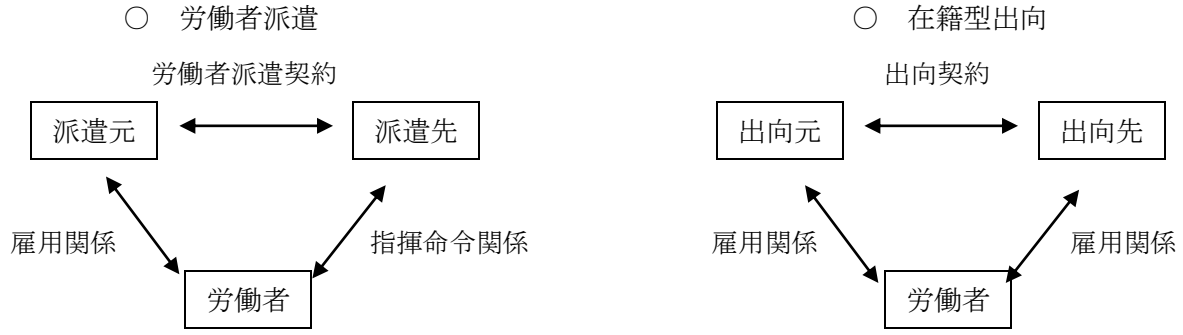
(ﾊ) なお、「労働に従事させる」とは、派遣元が雇用主としての資格に基づき、労働者について自己の支配により、その規律の下に従属的地位において労働を提供させることをいうものであり、労働者に対する指揮命令に係る権限についても、派遣元から派遣先へ委託されてはいるが本来的には、派遣元に留保され、労働についても観念的には派遣元に提供されているものであることに留意する必要がある。

ニ　ロに掲げる基準は労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準であるが、労働者派遣契約に係る規制（第５参照）、派遣労働者に係る雇用制限の禁止に係る規定及び就業条件の明示に係る規定の派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主についての準用（第 11 の７(5)ﾍ(ﾛ)及び第 11 の７(5)ﾄ(ﾆ)参照）、労働者派遣契約に関する措置に係る規定の派遣先以外の労働者派遣の役務の提供を受ける者についての準用（第７の２の(4)参照）並びに労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の適用に関する特例等の規定（第８参照）において必要となる「業として行わない労働者派遣」と請負の形態の区分においても、当該基準を準用するものとする。

(4) 出向との関係

イ　労働者派遣には、「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」が、これによりいわゆる在籍型出向が除外される（第１－２図参照）。

第１－２図　労働者派遣と在籍型出向との差異



ロ　いわゆる出向は、出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先事業主との間において新たな雇用契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態であるが、出向元事業主との関係から、次の二者に分類できる。

①　在籍型出向

出向元事業主及び出向先事業主双方との間に雇用契約関係がある（出向先事業主と労働者との間の雇用契約関係は通常の雇用契約関係とは異なる独特のものである）。

形態としては、出向中は休職となり、身分関係のみが出向元事業主との関係で残っていると認められるもの、身分関係が残っているだけでなく、出向中も出向元事業主が賃金の一部について支払義務を負うもの等多様なものがある。

なお、労働者保護関係法規等における雇用主としての責任は、出向元事業主、出向先事業主及び出向労働者三者間の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元事業主又は出向先事業主が負うこととなる。

②　移籍型出向

出向先事業主との間にのみ雇用契約関係がある。

なお、労働者保護関係法規等における雇用主としての責任は、出向先のみが負うこととなる。

ハ　移籍型出向については、出向元事業主との雇用契約関係は終了しており、労働者派遣には該当しない。

ニ　在籍型出向については、出向元事業主との間に雇用契約関係があるだけではなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われている（この判断は、出向、派遣という名称によることなく、出向先と労働者との間の実態、具体的には、出向先における賃金支払、社会、労働保険への加入、懲戒権の保有、就業規則の直接適用の有無、出向先が独自に労働条件を変更することの有無をみることにより行う。）ことから、労働者派遣には該当しない。

ホ　ニのとおり、在籍型出向は労働者派遣に該当するものではないが、その形態は、労働者供給((5)参照）に該当するので、その在籍型出向が「業として行われる」（３の(2)参照）ことにより、職業安定法（昭和 22 年法律 141 号）第 44 条により禁止される労働者供給事業に該当するようなケースが生ずることもあるので、注意が必要である。

ただし、在籍型出向と呼ばれているものは、通常、①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有しており、出向が行為として形式的に繰り返し行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えられるので、その旨留意すること（３の(2)参照）。

ヘ　二重の雇用契約関係を生じさせるような形態のものであっても、それが短期間のものである場合は、一般的には在籍型出向と呼ばれてはいないが、法律の適用関係は在籍型出向と異なるもの

ではないこと（例えば、短期間の教育訓練の委託、販売の応援等においてこれに該当するものがある）。

ト　なお、移籍型出向については、出向元事業主と労働者との間の雇用契約関係が終了しているため、出向元事業主と労働者との間の事実上の支配関係を認定し、労働者供給に該当すると判断し得るケースは極めて少ないと考えられるので、その旨留意すること。

ただし、移籍型出向を「業として行う」（３の(2)参照）場合には、職業紹介事業に該当し、職業安定法第 30 条、第 33 条等との関係で問題となる場合もあるので注意が必要である。

チ　いわゆる出向は、法の規制対象外となるが、出向という名称が用いられたとしても、実質的に労働者派遣とみられるケースがあるので注意が必要である。

(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８項）。

ロ　労働者供給を「業として行う」（３の(2)参照）ことは、職業安定法第 44 条による労働者供給事業の禁止規定により禁止されることとなる。

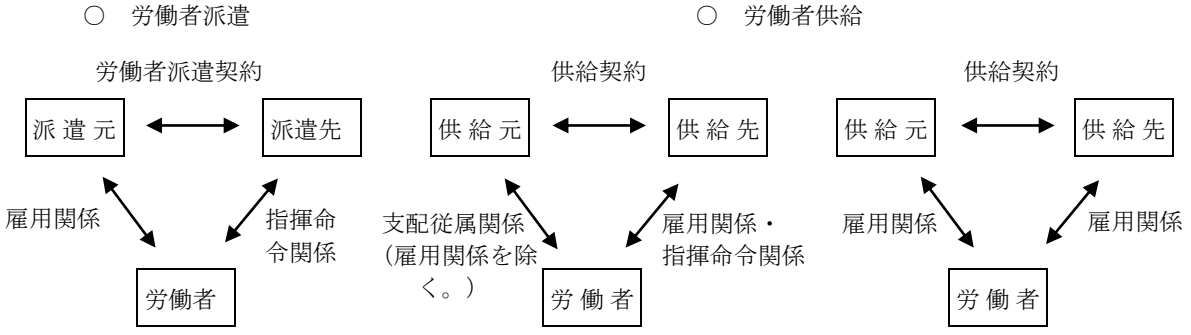
ハ　労働者供給と労働者派遣の区分は次により行うこととする（第１－３図参照）。

(ｲ) 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場合のうち、供給元と労働者との間に雇用契約関係がないものについては、全て労働者供給に該当する。当該判断は、具体的には、労働保険・社会保険の適用、給与所得の確認等に基づき行う。

(ﾛ) (ｲ)の場合とは異なり、供給元と労働者との間に雇用契約関係がある場合であっても、供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものについては、労働者派遣には該当せず、労働者供給となる（法第２条第１号）。

ただし、供給元と労働者との間に雇用契約関係があり、当該雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて労働に従事させる場合において、労働者の自由な意思に基づいて結果として供給先と直接雇用契約が締結されたとしても、これは前もって供給元が供給先に労働者を雇用させる旨の契約があった訳ではないため、労働者派遣に該当することとなる。

第１－３図　労働者派遣と労働者供給との差異



(ﾊ) (ﾛ)における「派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるもの」の判断については、契約書等において派遣元、派遣先間で労働者を派遣先に雇用させる旨の意思の合致が客観的に認められる場合はその旨判断するが、それ以外の場合は、次のような基準に従い判断するものとすること。

① 労働者派遣が法の定める枠組に従って行われる場合は、原則として、派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものとは判断しないこと。

② 派遣元が企業としての人的物的な実体（独立性）を有しない個人又はグループであり派遣元自体も当該派遣元の労働者とともに派遣先の組織に組み込まれてその一部と化している場合、派遣元は企業としての人的物的な実体を有するが当該労働者派遣の実態は派遣先の労働者募集・賃金支払の代行となっている場合その他これに準ずるような場合については、例外的に派遣先に労働者を雇用させることを約して行われるものと判断することがあること。

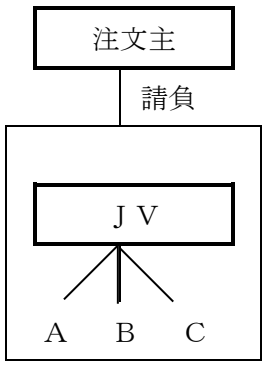
ニ いわゆる「二重派遣」は、派遣先が派遣元事業主から労働者派遣を受けた労働者をさらに業として派遣することをいうが、この場合、当該派遣先は当該派遣労働者を雇用している訳ではないため、形態としては労働者供給を業として行うものに該当するものであり、職業安定法第 44 条の規定により禁止される。

これについては、派遣労働者を雇用する者と、当該派遣労働者を直接指揮命令する者との間のみにおいて労働者派遣契約（第５参照）が締結されている場合は、「二重派遣」に該当しないものである。したがって、労働者派遣契約を単に仲介する者が存する場合は、通常「二重派遣」に該当するものとは判断できないものであること（詳しくは(6)のロ及びハ参照）。

(6) ジョイント・ベンチャー（ＪＶ）との関係

イ ＪＶの請負契約の形式による業務の処理

(ｲ) ＪＶは、数社が共同して業務を処理するために結成された民法上の組合（民法第 667 条）の一種であり、ＪＶ自身がＪＶ参加の各社（以下「構成員」という。）の労働者を雇用するという評価はできないが、ＪＶが民法上の組合である以上、構成員が自己の雇用する労働者をＪＶ参加の他社の労働者等の指揮命令の下に従事させたとしても、通常、それは自己のために行われるものとなり、当該法律関係は、構成員の雇用する労働者を他人の指揮命令を受けて、「自己のために」労働に従事させるものであり、法第２条第１号の「労働者派遣」には該当しない。



しかしながら、このようなＪＶは構成員の労働者の就業が労働者派遣に該当することを免れるための偽装の手段に利用されるおそれがあり、その法的評価を厳格に行う必要がある。

(ﾛ) ＪＶが民法上の組合に該当し、構成員が自己の雇用する労働者をＪＶ参加の他社の労働者等の指揮命令の下に労働に従事させることが労働者派遣に該当しないためには、次のいずれにも

該当することが必要である。

ａ　ＪＶが注文主との間で締結した請負契約に基づく業務の処理について全ての構成員が連帯して責任を負うこと。

ｂ　ＪＶの業務処理に際し、不法行為により他人に損害を与えた場合の損害賠償義務について全ての構成員が連帯して責任を負うこと。

ｃ　全ての構成員が、ＪＶの業務処理に関与する権利を有すること。

ｄ　全ての構成員が、ＪＶの業務処理につき利害関係を有し、利益分配を受けること。

ｅ　ＪＶの結成は、全ての構成員の間において合同的に行わなければならず、その際、当該ＪＶの目的及び全ての構成員による共同の業務処理の２点について合意が成立しなければならないこと。

ｆ　全ての構成員が、ＪＶに対し出資義務を負うこと。

ｇ　業務の遂行に当たり、各構成員の労働者間において行われる次に掲げる指示その他の管理が常に特定の構成員の労働者等から特定の構成員の労働者に対し一方的に行われるものではなく、各構成員の労働者が、各構成員間において対等の資格に基づき共同で業務を遂行している実態にあること。

①　業務の遂行に関する指示その他の管理（業務の遂行方法に関する指示その他の管理、業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理）

②　労働時間等に関する指示その他の管理（出退勤、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）、時間外労働、休日労働における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。））

③　企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理（労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理、労働者の配置等の決定及び変更）

ｈ　請負契約により請け負った業務を処理するＪＶに参加するものとして、ａ、ｂ及びｆに加えて次のいずれにも該当する実態にあること。

①　全ての構成員が、業務の処理に要する資金につき、調達、支弁すること。

②　全ての構成員が、業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としての責任を負うこと。

③　全ての構成員が次のいずれかに該当し、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。

ⅰ　業務の処理に要する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材を、自己の責任と負担で相互に準備し、調達すること。

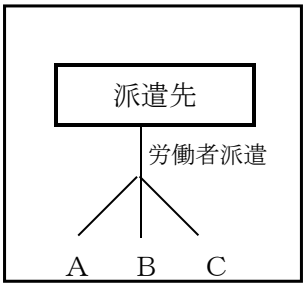
ⅱ　業務の処理に要する企画又は専門的な技術若しくは経験を、自ら相互に提供すること。

(ﾊ)　ＪＶが(ﾛ)のいずれの要件をも満たす場合については、ＪＶと注文主との間で締結した請負契約に基づき、構成員が業務を処理し、また、ＪＶが代表者を決めて、当該代表者がＪＶを代

表して、注文主に請負代金の請求、受領及び財産管理等を行っても、法において特段の問題は生じないと考えられる。

ロ　ＪＶによる労働者派遣事業の実施

(ｲ) ＪＶは、数社が共同して業務を処理するために結成された民法上の組合（民法第 667 条）であるが、法人格を取得するものではなく、ＪＶ自身が構成員の労働者を雇用するという評価はできないため（イの(ｲ)参照）、ＪＶの構成員の労働者を他人の指揮命令を受けて当該他人のための労働に従事させ、これに伴い派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置を講ずるような労働者派遣事業を行う主体となることは不可能である。



したがって、ＪＶがイに述べた請負契約の当事者となることはあっても、法第 26 条に規定する労働者派遣契約の当事者となることはない。

(ﾛ) このため、数社が共同で労働者派遣事業を行う場合にも、必ず個々の派遣元と派遣先との間でそれぞれ別個の労働者派遣契約が締結される必要があるが、この場合であっても、派遣元がその中から代表者を決めて、当該代表者が代表して派遣先に派遣料金の請求、受領及び財産管理等を行うことは、法において特段の問題は生じないものと考えられる。

(ﾊ) この場合、派遣先において、派遣元の各社が自己の雇用する労働者を派遣元の他社の労働者の指揮命令の下に労働に従事させる場合、例えば特定の派遣元（Ａ）の労働者が特定の派遣元（Ｂ、Ｃ）の労働者に対し一方的に指揮命令を行うものであっても、派遣元（Ａ）の労働者は派遣先のために派遣先の業務の遂行として派遣元（Ｂ、Ｃ）の労働者に対して指揮命令を行っており、派遣元（Ｂ、Ｃ）の労働者は、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事するものとなるから、ともに法第２条第１号の「労働者派遣」に該当し、法において特段の問題は生じない。

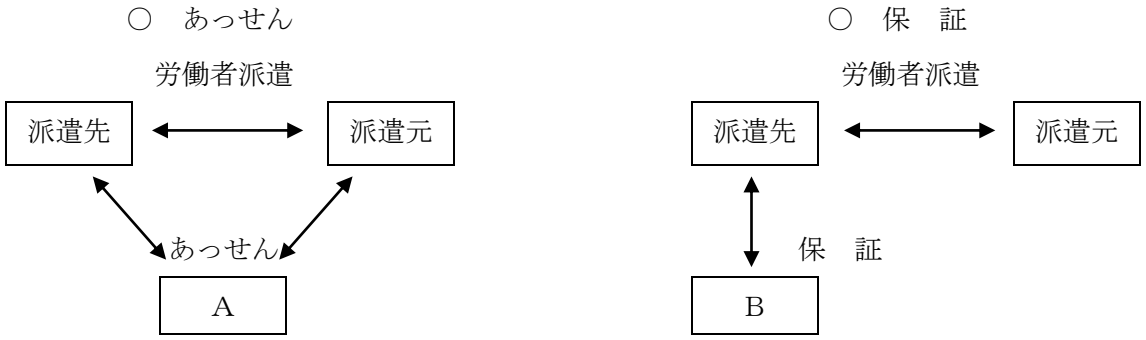
ハ　その他

ＪＶの行う労働者派遣事業に類するものとして、次の点に留意すること。

(ｲ) 派遣元に対して派遣先を、派遣先に対して派遣元をそれぞれあっせんし、両者間での労働者派遣契約の結成を促し、援助する行為は法上禁止されていないこと（(5)のニ、第１－４図参照）。

(ﾛ) また、派遣元のために、当該派遣元が締結した労働者派遣契約の履行について派遣先との間で保証その他その履行を担保するための種々の契約の締結等を行うことも、同様に法上禁止されていないこと（第１－４図参照）。

第１－４図　労働者派遣に係るあっせんと保証

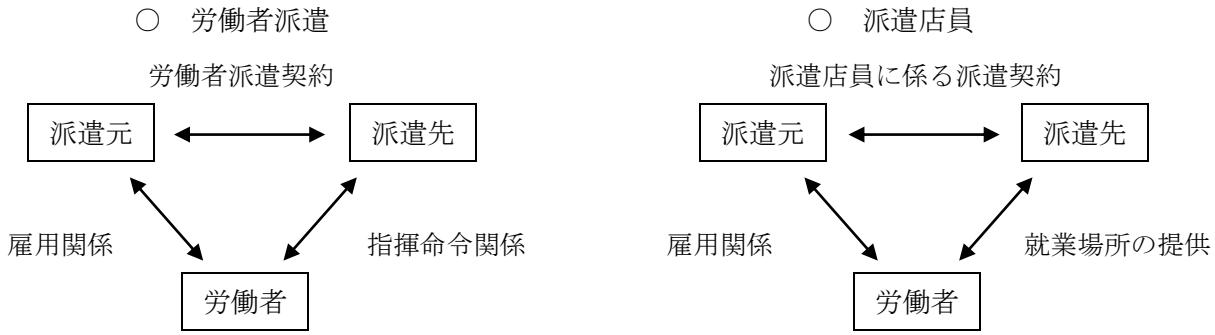


(7) 派遣店員との関係

イ　デパートやスーパー・マーケットのケース貸し等に伴ってみられるいわゆる派遣店員は、派遣元に雇用され、派遣元の業務命令により就業するが、就業の場所が派遣先事業所であるものである。

ロ　この場合において、就業に当たって、派遣元の指揮命令を受け、通常派遣先の指揮命令は受けないものは、請負等の事業と同様（(3)参照）「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」ものではなく、労働者派遣には該当しないが、派遣先が当該派遣店員を自己の指揮命令の下に労働に従事させる場合は労働者派遣に該当することとなる（第１－５図参照）。

第１－５図　労働者派遣と派遣店員との差異



ハ　現実にも、派遣店員に関する出退勤や休憩時間に係る時間の把握等については、派遣先の事業主や従業者等に委任される場合があるが、このことを通じて、実質的に労働者派遣に該当するような行為（例えば、派遣先の事業主や従業者から派遣元の事業とは無関係の業務の応援を要請される等）が行われることのないよう、関係事業主に対し、派遣店員に係る法律関係についての周知徹底等を行っていく必要がある。

(8) その他

老人、身体障害者等に対する家庭奉仕員派遣事業、母子家庭等介護人派遣事業、盲人ガイドヘルパー派遣事業、手話奉仕員派遣事業、脳性マヒ者等ガイドヘルパー派遣事業その他これらに準ずる社会福祉関係の個人を派遣先とする派遣事業については、法施行前は職業安定法第 44 条で禁止する労働者供給事業に該当しないものとして判断されてきたが、これらの事業が、今後従来と同様法

第２条第１号の「労働者派遣」に該当しない態様により行われる限りにおいて、「派遣」という名称とは関わりなく、①派遣元が国、地方公共団体、民間のいずれであるかを問わず、また、②派遣先が不特定多数の個人であるか、特定の会員等であるかを問わず、労働者派遣事業とはならないものであること。

２　派遣労働者

⑴　「派遣労働者」の意義

派遣労働者とは、「事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるもの」をいう（法第２条第２号）。

⑵　「事業主が雇用する労働者」の意義

派遣労働者は、事業主が現に雇用している状態にある者である。したがって、いわゆる登録型の労働者派遣事業（３の⑷参照）において登録されているだけで、当該事業主が雇用していない労働者は派遣労働者に該当しない。

なお、当該登録中の労働者についても、法第 30 条、第 30 条の７、第 31 条の２及び第 33 条において「派遣労働者として雇用しようとする者」として派遣労働者とは異なる規制の対象となる（第６の２の⑴、第６の８の⑴、第６の 10 の⑴及び第６の 12 の⑴参照）。

⑶　「労働者派遣の対象」の意義

イ　派遣労働者は、事業主が雇用する労働者のうち、労働者派遣の対象となる者である。この労働者派遣の対象とは、現に労働者派遣をされていると否とを問わず、労働者派遣をされる地位にある者のことをいう。

ロ　労働者派遣の対象となるか否かの判断は、具体的には、労働協約、就業規則、労働契約等の定めを確認することにより行う。

ハ　なお、派遣労働者としての地位を取得させるためには、法第 32 条の定めに従った手続が必要である（第６の 11 参照）。

⑷　有期雇用派遣労働者と無期雇用派遣労働者

派遣労働者のうち、期間を定めて雇用される派遣労働者を有期雇用派遣労働者といい（法第 30 条第１項）、期間を定めないで雇用される派遣労働者を無期雇用派遣労働者という（法第 30 条の２第１項）。

３　労働者派遣事業

⑴　「労働者派遣事業」の意義

労働者派遣事業とは、「労働者派遣を業として行うこと」をいう（法第２条第３号）。

⑵　「業として行う」の意義

イ　「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、

１回限りの行為であったとしても反復継続の意思をもって行えば事業性があるが、形式的に繰り返し行われていたとしても、全て受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思をもって行われていなければ、事業性は認められない。

ロ　具体的には、一定の目的と計画に基づいて経営する経済的活動として行われるか否かによって判断され、必ずしも営利を目的とする場合に限らず（例えば、社会事業団体や宗教団体が行う継続的活動も「事業」に該当することがある。）、また、他の事業と兼業して行われるか否かを問わない。

ハ　しかしながら、この判断も一般的な社会通念に則して個別のケースごとに行われるものであり、営利を目的とするか否か、事業としての独立性があるか否かが反復継続の意思の判定の上で重要な要素となる。例えば、①労働者の派遣を行う旨宣伝、広告をしている場合、②店を構え、労働者派遣を行う旨看板を掲げている場合等については、原則として、事業性ありと判断されるものであること。

(3) 適用除外業務との関係

労働者派遣事業は、労働者派遣を業として行うことをいうものであり、派遣労働者が従事する業務に応じて労働者派遣に該当したり、該当しなかったりするものではなく、適用除外業務（第２の１参照）について労働者派遣を業として行ったとしても労働者派遣事業に該当する。

(4) 「登録型派遣」と「常用型派遣」

いわゆる「登録型派遣」とは、一般に、派遣労働を希望する者をあらかじめ登録しておき、労働者派遣をするに際し、当該登録されている者と期間の定めのある労働契約を締結し、有期雇用派遣労働者として労働者派遣を行うことを称される。

いわゆる「常用型派遣」とは、一般に、労働者派遣事業者が常時雇用している労働者の中から労働者派遣を行うことを称される。なお、この「常時雇用される」労働者のみで労働者派遣事業を行う特定労働者派遣事業は平成 27 年法改正により廃止された。

４　紹介予定派遣

(1)　紹介予定派遣とは、法第５条第１項の許可を受けた派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び派遣先に対して、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含む（法第２条第４号）。

(2)　紹介予定派遣については、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に係る規定を適用しない（法第 26 条第６項）。

(3)　紹介予定派遣については、円滑かつ的確な労働力需給の結合を図るための手段として設けられ

たものであり、具体的には次の①から③までの措置を行うことができるものである。

①　派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等

②　派遣就業開始前及び派遣就業期間中の求人条件の明示

③　派遣就業期間中の求人・求職の意思等の確認及び採用内定

(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　労働者派遣契約に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（第５の２の(1)イ(ﾊ)の⑩参照）

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　派遣労働者であることの明示等（第６の 11 の参照）

⑥　就業条件等の明示（第６の 13 の(3)のイの⑩参照）

⑦　派遣元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６の 20 の(1)のホの⑬参照）

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）

５　法の適用範囲

(1) 法の適用範囲の原則

法は、(3)によりその適用を除外される「船員」を除き、公務員も含めたあらゆる労働者、あらゆる事業に適用される。

(2) 公務員等に対する法の適用

イ　国家公務員、地方公務員が派遣労働者となる場合にも、法の規制が適用される（国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）附則第 16 条、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 58 条）。そのため、法第３章第４節の規定だけではなく、当該規定により適用される労働基準法等の規定も適用されることとなる。特定独立行政法人及び国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員や水道事業、軌道事業、自動車運送事業、地方鉄道事業、電気事業、ガス事業等の地方公営企業及び特定地方独立行政法人の職員についても同様である（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号）第 37 条、地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）第 17 条、地方公営企業法（昭和 27 年法律第 292 号）第 39 条、地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 53 条）。

ロ　国、地方公共団体が派遣先である場合についても、法（第３章第４節の規定及び当該規定によ

り適用される労働基準法等の規定を含む。）は全面的に適用される。

(3) 船員に対する法の適用除外

イ　船員職業安定法（昭和 23 年法律第 130 号）第６条第１項に規定する船員については、法は適用されない（法第３条）。

ロ　船員職業安定法第６条第１項に規定する船員とは船員法による船員及び同法による船員でない者で日本船舶以外の船舶に乗り組むものをいう。

(ｲ) 船員法（昭和 22 年法律第 100 号）による船員とは「日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶（船員法施行規則（昭和 22 年運輸省令第 23 号）第１条）に乗り組む船長及び海員並びに予備船員」のことをいう（船員法第１条第１項）。

(ﾛ) 「船舶」には、①総トン数５トン未満の船舶、②湖、川又は港のみを航行する船舶、③政令の定める総トン数 30 トン未満の漁船、④船舶職員及び小型船舶操縦者法（昭和 26 年法律第 149 号）第２条第４項に規定する小型船舶であって、スポーツ又はレクリエーションの用に供するヨット、モーターボートその他のその航海の目的、期間及び態様、運航体制等からみて、船員労働の特殊性が認められない船舶として国土交通省令で定めるものは含まれない（船員法第１条第２項）。

(ﾊ) 「海員」とは、「船内で使用される船長以外の乗組員で労働の対償として給料その他の報酬を支払われる者」をいう（船員法第２条第１項）。したがって、船内における酒場、理髪店、洗たく屋、売店、事務室内で働く労働者も、船舶内で使用される乗組員に該当する以上、直接に運航業務に従事しなくても、この海員に含まれる。

(ﾆ) 「予備船員」とは、「船舶に乗り組むため雇用されている者で船内で使用されていないもの」をいう（船員法第２条第２項）。

ハ　船員について法が適用除外されるとは、船員である者を派遣労働者として船員の業務以外の業務に就かせること及び船員以外の者を船員の業務に就かせることの双方について法の規定が適用されないという意味である。例えば船員以外の者が派遣先であるロの(ﾛ)の「船舶」内で就業する限りにおいて（ロの(ｲ)に該当する必要がある。）、派遣労働者は船員に該当することとなり、法の適用は受けない。

ニ　なお、船員に係る労働者派遣事業に相当する事業については、船員職業安定法第 55 条第１項により、国土交通大臣の許可を受けた者は、船員派遣事業を行うことができることとされている。「船員派遣」とは、船舶所有者が、自己の常時雇用する船員を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために船員として労務に従事させることをいい、当該他人に対し当該船員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ものをいう（船員職業安定法第６条第１項）。その旨に留意するとともに、必要な場合には、地方運輸局等運輸関係行政機関と相互に連携を保ちつつ、的確な行政運営を行うこと。

第２　適用除外業務等

１　適用除外業務に係る制限

何人も、次のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない（法第４条第１項）。

① 港湾運送業務（港湾労働法（昭和63年法律第40号）第２条第２号に規定する港湾運送の業務及び同条第１号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。）

② 建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務をいう。）

③ 警備業法（昭和47年法律第117号）第２条第１項各号に掲げる業務

④ その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（第２から第４までにおいて単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として２の(5)に掲げる業務

以上の業務（以下「適用除外業務」という。）については、労働者派遣事業を行ってはならない。

また、労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その指揮命令の下に当該適用除外業務のいずれかに該当する業務に従事させてはならない（法第４条第３項）。

（参考）港湾運送事業を営んでいる事業主は、港湾労働法第12条により、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、港湾運送業務に労働者派遣を行うことができる。

２　適用除外業務の範囲

(1) 港湾労働法第２条第１号に規定する港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門）における同条第２号に規定する港湾運送業務

イ　港湾労働法第２条第２号に規定する港湾運送業務の範囲

１の①に掲げる港湾運送業務のうち港湾労働法第２条第２号に規定する港湾運送の業務とは、次に掲げる行為であること。

(ｲ) 港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第２条第１項第２号から第５号までに規定する、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役及びいかだ運送の各行為（港湾労働法第２条第２号イ）

(ﾛ) (ｲ)の行為と本質的機能を同じくするとともに、港湾運送の波動性の影響を受ける等労働の態様が港湾運送と類似し、実際に港湾運送との間に労働者の相互の流動が見られる行為である次に掲げる行為であって、他人の需要に応じて行うもの（港湾労働法第２条第２号ロ）

a　船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画又は船積貨物の荷造り若しくは荷直し

b　(ｲ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃

ｃ　船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾の水域の沿岸からおおむね500メートル（東京及び大阪の港湾にあっては 200メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下「港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であって、港湾運送事業法第２条第３項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第１号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第３条第１号から第４号までに掲げる事業又は倉庫業法（昭和31年法律第121号）第２条第２項に規定する倉庫業のうち港湾倉庫に係るものを営む者（以下「港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であって、港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

ｄ　道路運送車両法（昭和26年法律第185号）第２条第１項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下「車両等」という。）により運送された貨物の港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

ロ　イの(ﾛ)のａの「船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画」とは、船舶に積み込まれた貨物の移動又は荷くずれ等を防止するために行う支持または固縛の行為であって、通常ラッシング又はショアリングと呼ばれているものをいい、「船積貨物の荷造り若しくは荷直し」とは、船内、岸壁又は上屋等の荷さばき場において行われる船積貨物の梱包、袋詰め等の荷造り若しくは荷の詰めかえ又は包装の修理等の荷直しの行為をいうものである。

ハ　イの(ﾛ)のｂの「(ｲ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃」とは、船倉（タンクを含む。）の清掃をいい、船員の居住区域、機関区域、燃料タンク、飲料水タンク等直接港湾運送事業の業務と関連のない区域の清掃の行為は含まないものであること。

ニ　イの(ﾛ)のｃ及びｄにおける「港湾倉庫」については、昭和63年労働省告示第101号（港湾労働法施行令第２条第３号の規定に基づいて厚生労働大臣が指定する区域）により厚生労働大臣が指定する区域（具体的には別表１のとおり。）にある倉庫のうち、船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送になる貨物以外の貨物のみを通常取り扱うもの以外のものであること。

ホ　イの(ﾛ)のc のいわゆる海側倉庫荷役については、次のとおりとする。

(ｲ)　「船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾倉庫への搬入」

には、単に港湾倉庫に運び入れる作業だけでなく、港湾倉庫にはいつける作業まで含まれるものであること。

(ﾛ)　「船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾倉庫への搬出」には、単に港湾倉庫から運び出す作業だけでなく、港湾倉庫にはいくずす作業まで含まれるものであること。

(ﾊ)　「上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入」及び「上屋その他の荷さばき場へ搬入すべき貨物の搬出」については、港湾運送関係事業者が行う場合に限り対象となるが、港湾運送関係事業者であることの判断は、港湾労働法施行通達により判断された事業者をもって港湾運送関係事業者とすること。

(ﾆ)　「貨物の港湾倉庫における荷さばき」とは、はい替え、仕訳け、看貫及び庫移しの作業を指すこと。

この場合において「貨物」とは、船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物だけではなく、当該倉庫にあるすべての貨物をいうものであること。

(ﾎ)　冷蔵倉庫に係る海側倉庫荷役については、冷蔵倉庫に附属する荷さばき場（冷蔵倉庫にプラットホーム等冷蔵室における作業に従事する労働者がその作業の一環として従事する場所をいう。以下同じ。）と冷蔵室との間における荷役作業及び冷蔵室における荷さばきの作業に限り、港湾運送の業務に入らないのであって、いわゆる水切りをした貨物をプラットホームに搬入する作業、冷蔵室外における荷さばき等それ以外の作業については、港湾運送の業務となること。

(ﾍ)　港湾倉庫以外の倉庫に係る寄託契約による貨物についてのはしけへの積込み又ははしけからの取卸し（いわゆる水切り作業）については、当該倉庫に係る倉庫荷役として取り扱うものであること。

ﾍ　イの(ﾛ)のｄのいわゆる山側倉庫荷役については、次のとおりとすること。

(ｲ)　「貨物の港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場への搬入」には、単に港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場に運び入れる作業だけでなく、はいつける作業まで含まれるものであること。

(ﾛ)　「貨物の港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場への搬出」には、単に港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場から運び出す作業だけでなく、はいくずす作業まで含まれるものであること。

(ﾊ)　冷蔵倉庫に係る山側倉庫荷役については、ホの(ﾎ)と同様であること。

ﾄ　港湾運送事業法第２条第１項に規定する港湾運送の中には、検数（第６号）、鑑定（第７号）及び検量（第８号）の各行為が含まれているが、これらについては法第４条第１項に規定する港湾運送の業務には含まれないので留意すること。また、元請（第１号）の行為のうち、港湾運送事業法第２条第１項第２号から第５号までに掲げる行為については、法第４条第１項に規定する港湾運送業務に含まれるものであること。

(2)　港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送業務

(1)以外の業務であって、港湾運送事業法施行令（昭和26年政令第215号）別表第１で指定する港

湾（京浜港（東京港及び横浜港）、名古屋港、大阪港、神戸港及び関門港を除く。）において行われる同様の業務を定めるものである。

イ　港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送の業務に相当する業務の範囲

１の①掲げる港湾運送業務のうち、港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送の業務とは、次に掲げる行為に係る業務とする。

(ｲ)　港湾運送事業法第２条第１項第２号から第５号までに規定する、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役及びいかだ運送の各行為

(ﾛ)　(ｲ)の行為と本質的機能を同じくするとともに、港湾運送の波動性の影響を受ける等労働の態様が港湾運送と類似し、実際に港湾運送との間に労働者の相互の流動が見られる行為である次に掲げる行為であって、他人の需要に応じて行うもの

ａ　船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画又は船積貨物の荷造り若しくは荷直し

ｂ　(ｲ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃

ｃ　船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の特定港湾の水域の沿岸からおおむね500メートル（水島港にあっては1,000メートル、鹿児島港にあっては1,500メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域（別表２参照）内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下「特定港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であって、港湾運送事業法第２条第３項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第１号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第３条第１号から第４号までに掲げる事業又は倉庫業法第２条第２項に規定する倉庫業のうち特定港湾倉庫に係るものを営む者（以下「特定港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の特定港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であって、特定港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の特定港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

ｄ　道路運送車両法第２条第１項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下「車両等」という。）により運送された貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

ロ　各語の定義は(1)のロ以下と同様とすることとする。

(3) 建設業務

イ　１の②の建設業務は、「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務」をいうが、この業務は建設工事の現場において、直接にこれらの作業に従事するものに限られる。したがって、例えば、建設現場の事務職員が行う業務は、これによって法律上当然に適用除外業務に該当するということにはならないので留意すること。

ロ　土木建築等の工事についての施工計画を作成し、それに基づいて、工事の工程管理（スケジュール、施工順序、施工手段等の管理）、品質管理（強度、材料、構造等が設計図書どおりとなっているかの管理）、安全管理（従業員の災害防止、公害防止等）等工事の施工の管理を行ういわゆる施工管理業務は、建設業務に該当せず労働者派遣の対象となるものであるので留意すること。

なお、工程管理、品質管理、安全管理等に遺漏が生ずることのないよう、請負業者が工事現場ごとに設置しなければならない専任の主任技術者及び監理技術者については、建設業法（昭和24年法律第100号）の趣旨に鑑み、適切な資格、技術力等を有する者（工事現場に常駐して専らその職務に従事する者で、請負業者と直接的かつ恒常的な雇用関係にあるものに限る。）を配置することとされていることから、労働者派遣の対象とはならないものとされていることに留意すること。

ハ　林業の業務は、造林作業（①地ごしらえ、②植栽、③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打、⑦間伐）及び素材（丸太）生産作業（①伐採（伐倒）、②枝払い、③集材、④玉切り（造材））に分けることができるが、このうち造林作業の①地ごしらえの業務については建設現場における整地業務と作業内容が類似していること、②植栽の業務については土地の改変が行われることから、いずれも労働者派遣法の解釈としては建設業務に該当するものである。一方、造林作業の③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打及び⑦間伐の各業務及び素材（丸太）生産作業の各業務については、いずれも建設業務と類似する点は認められないため、建設業務に該当せず、労働者派遣事業の対象となるものである。ただし、同一の派遣労働者が同時に、造林作業のうちの①又は②の業務と、造林作業のうちの③から⑦までの業務又は素材（丸太）生産作業の各業務のうちのいずれかの業務を併せて行う場合のように、当該労働者派遣に適用除外業務が一部含まれているときは、全体として違法な労働者派遣となるものである。

また、造林作業のうちの③から⑦までの業務又は素材（丸太）生産作業の各業務を実施するに当たっては、作業場・土場の整備、集材機の架設等建設業務に該当する業務を併せて行う場合があるが、同一の派遣労働者が同時に素材（丸太）生産作業の各業務のうちのいずれかの業務と作業道・土場の整備、集材機の架設等建設業務に該当する業務を併せて行う場合のように、当該労働者派遣に適用除外業務が一部含まれているときは、全体として違法な労働者派遣となるものである。

ニ　また、派遣労働者が従事する業務の一部に「建設業務」に該当する業務が含まれている場合も違法な労働者派遣となるものである。

(4) 警備業務

イ　１の③の警備業務に相当する業務は、次に掲げる業務をいう。

(ｲ) 事務所、住宅、興行場、駐車場、遊園地等（以下「警備業務対象施設」という。）における盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務

・　「事務所、住宅、興行場、駐車場、遊園地等」とは、警備業務を行う対象となる施設を例示的に列記しているものである。施設とは、建物その他の工作物等の物的設備のほか、事業活動の全体を指す総合的な概念であるが、ある施設が警備業務対象施設に該当するかどうかの判断は、その施設における事故の発生の警戒、防止の業務について、警備業法による規制を行う社会的必要性が一般的に認められるかどうかという観点に基づいて行われるものである。

「事故の発生を警戒し、防止する業務」とは、施設における異常の有無を確認し、不審者を発見したときに警察へ通報したり、倒れている負傷者を救出するなどの活動を行う業務をいう。「事故」とは、施設における事業活動の正常な運行を妨げ、又は施設の正常な状態を損なうような出来事をいう。「警戒し、防止する」とは、事故の発生につながるあらゆる情報を把握する目的を持って巡回、監視等の活動を行い、事故の発生につながる情報を把握した場合には、事故の発生を防止するために必要な措置を行い、又は事故が発生した場合には被害の拡大を防止するために必要な措置を行う一連の活動を意味するが、この一部分を行う業務であっても、「警戒し、防止する業務」に該当する。

(ﾛ) 人若しくは車両の雑踏する場所又はこれらの通行に危険のある場所における負傷等の事故の発生を警戒し、防止する業務

・　祭礼、催し物等によって混雑する場所での雑踏整理、道路工事等現場周辺での人や車両の誘導等を行う業務をいう。

(ﾊ) 運搬中の現金、貴金属、美術品等に係る盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務

・　現金、貴金属、美術品等の運搬に際し、その正常な運行を妨げるような事故の発生を警戒し、防止する業務をいう。「現金、貴金属、美術品等」とは、運搬中の事故が及ぼす社会的、経済的影響の大きい物品を例示的に列記しているものである。この業務としては、現金等の運搬に際し警備員を運搬車両に添乗させる等して事故の発生を警戒し、防止する業務のほか、現金等を運搬すると同時に事故の発生を警戒、防止するという形態の業務が含まれる。

(ﾆ) 人の身体に対する危害の発生を、その身辺において警戒し、防止する業務

・　人の身体に対する危害の発生をその身辺において警戒、防止するいわゆるボディーガード等の業務をいう。

ロ　また、派遣労働者が従事する業務の一部にイの(ｲ)から(ﾆ)までの業務のうちいずれかの業務が

含まれているときは、全体として違法な労働者派遣となるものである。

ハ　なお、警備業務に係る労働者派遣事業が行われることのないよう労働者派遣事業を行う事業主に対する指導監督の強化を図るとともに、警備業務について労働者派遣事業を行っているおそれがあることを認知した場合には、都道府県公安委員会に対し速やかに通報するなどの必要な措置を講ずること。

⑸ その他の業務

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⑶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。）、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。以下同じ。）である（令第２条）。

(ｲ) 医業（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に限る。）

(ﾛ) 歯科医師法（昭和23年法律202号）第17条に規定する歯科医業（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。）

(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。）

(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、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) 栄養士法（昭和22年法律第245号）第１条第２項に規定する業務（傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導に係るものであって、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。）

(ﾍ) 歯科衛生士法（昭和23年法律第204号）第２条第１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。）

(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 離島振興法（昭和28年法律第72号）第２条第１項の規定により離島振興対策実施地域として指定された離島の区域

② 奄美群島振興開発特別措置法（昭和29年法律第189号）第１条に規定する奄美群島の区域

③ 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和37年法律第88号）第２条第１項に規定する辺地

④ 山村振興法（昭和40年法律第64号）第７条第１項の規定により指定された振興山村の地域

⑤ 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和44年法律第79号）第４条第１項に規定する小笠原諸島の地域

⑥ 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

⑦ 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

※２）厚生労働省令で定める場所は、次に掲げる場所とする。

① 都道府県が医療法（昭和23年法律第205号）第30条の23第１項に規定する医療計画において定める医師の確保に関する事項の実施に必要な事項として地域における医療の確保のためには医師法第17条に規定する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た病院等であって厚生労働大臣が定めるもの

② ①の病院等に係る患者の居宅

※３）「保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）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」とは、具体的には、保健師、助産師、看護師及び准看護師の業務である保健指導、助産、療養上の世話及び診療の補助をいう。

※４）「他の法令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とは、歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士及び認定特定行為業務従事者の行う業務が含まれる。

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。

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　障害者支援施設の中に設けられた診療所
②　救護施設の中に設けられた診療所
③　更生施設の中に設けられた診療所
④　養護老人ホームの中に設けられた診療所
⑤　特別養護老人ホームの中に設けられた診療所
⑥　原子爆弾被爆者養護ホームの中に設けられた診療所

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　医療型障害児入所施設
②　医療型児童発達支援センター
③　助産施設
④　医療保護施設

ニ　「医療を受ける者の居宅」において行われる医療関連業務については、一般の住居において行われるものに限らず、労働者派遣事業の対象となる社会福祉施設等において行われる往診・訪問看護についても該当するので留意すること。

ホ　訪問入浴介護又は介護予防訪問入浴介護において看護師又は准看護師が行うサービス利用者の身体の状況の把握等の業務は、居宅において行われる療養上の世話及び診療の補助の業務に該当

するが、上記イのとおり労働者派遣事業の対象となる。

ヘ　病院等における看護補助の業務についてはイに掲げる業務には含まれず、労働者派遣を行うことができるので留意すること。

ト　また、ホームヘルパー等介護の業務についてはイに掲げる業務には含まれず、労働者派遣を行うことができるので留意すること。

なお、介護業務の労働者派遣の形態としては個人家庭に対するもの、病院、福祉施設等に対するもの、介護業務の受託業者に対するものが想定される。

チ　医業、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。）又は医業に係る派遣労働者の就業の場所が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、看護師等による適正な医療を確保するため、派遣後に医療関連業務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、看護師等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、看護師等を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた医師、看護師等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）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、看護師等を受け入れる場合には、事前研修を受けた医師、看護師等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、看護師等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、看護師等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、看護師等の個人

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　事前研修の内容

・　派遣先である病院等と医療機能の連携体制を図っている医療機関や消防・警察等の関係機関との連携体制のあり方について

・　派遣先である病院等に係る医療圏における医療提供体制や、救急医療・在宅医療等に関する知識及び手技等について

・　派遣先である病院等の地域固有の自然環境や生活環境（気候・地形、疾病構造・風土病、ライフラインの整備状況等）について

③　事前研修の期間について

最低６時間以上であることが望ましいこと。

④　事前研修を修了した旨の証明について

当該医師、看護師等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　事前研修を実施する必要のない者について

事前研修の実施については、上記のとおり、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、一定の柔軟な取扱いをすることも可能であるが、へき地の場合又は地域医療の場合にそれぞれ医師不足病院等へ派遣労働者として派遣され、１年以上勤務した経験を有する者又はそれと同等以上の経験を有すると認められる者に対しては、事前研修を実施する必要はないものとして取り扱って差し支えないこと。

３　適用除外業務以外の業務に係る制限

以下の①から⑧の業務については、次のような観点から労働者派遣事業を行ってはならず、また、労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る派遣労働者をこれらの業務に従事させてはならないものであるので留意すること。

①　人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務（許可基準により、当該業務への労働者派遣を行う場合は許可しないこととしており、また当該業務への労働者派遣を行わない旨を許可条件として付すこととしている）であること（第３の１の(12)参照）。

②　弁護士法(昭和24年法律第205号)、外国弁護士による法律事務の取扱いに関する特別措置法(昭和61年法律第66号)、司法書士法(昭和25年法律第197号)及び土地家屋調査士法(昭和25年法律第228号)に

基づく弁護士、外国法事務弁護士、司法書士及び土地家屋調査士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う(当該業務については指揮命令を受けることがない)こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。

③　公認会計士法（昭和23年法律第103号）に基づく公認会計士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、派遣元が監査法人（公認会計士を含む。）以外の者である場合であって、かつ、当該派遣の対象となる公認会計士が公認会計士法第２条第１項に規定する業務を行わない場合には、労働者派遣は可能であること。なお、公認会計士が、公認会計士法第２条第３項の規定により、監査証明に補助者として従事する業務は、同条第１項に規定する業務に該当するものであること。

④　税理士法（昭和26年法律第237号）に基づく税理士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、派遣元が税理士及び税理士法人以外の者である場合であって、かつ、当該派遣の対象となる税理士が派遣先の税理士又は税理士法人の補助者（同法第２条第３項に規定する補助者をいう。）として同条第１項又は第２項に規定する業務を行う場合には、税理士の労働者派遣は可能であること。なお、派遣される税理士は、派遣先の補助税理士として登録しなければならないとされていること。

⑤　弁理士法（平成12年法律第49号）に基づく弁理士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、弁理士法第４条第１項及び第３項に規定する業務のうち同法第75条で規定する業務以外の業務となる、相談に応ずること（いわゆるコンサルティング）に係るものに関し、特許業務法人以外を派遣元とする場合には、労働者派遣は可能であること。

※　なお、当該弁理士の労働者派遣については、その業務が適正に実施されるよう、特許庁長官より職業安定局長あてに参考のとおり留意事項が示されているので留意されたい。

⑥　社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）に基づく社会保険労務士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）こととされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、社会保険労務士法第２条に規定する業務に関し、社会保険労務士法人が派遣元となり、社会保険労務士法人の使用人である社会保険労務士を労働者派遣の対象とし、かつ、他の開業社会保険労務士又は社会保険労務士法人（社会保険労務士法施行規則（昭和43年厚生省・労働省令第１号）第17条の３第２号イ～ニのいずれかに該当するものを除く。）を派遣先とする場合には、社会保険労務士の労働者派遣は可能であること。

⑦　行政書士法(昭和26年法律第４号)に基づく行政書士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う(当該業務については指揮命令を受けることがない)こととされている

ことから、労働者派遣の対象とはならないものであること。ただし、行政書士法第１条の２及び第１条の３に規定する業務に関し、行政書士又は行政書士法人が派遣元となり、他の行政書士又は行政書士法人を派遣先とする場合には、行政書士の労働者派遣は可能であること。

⑧　建築士法（昭和25年法律第202号）第24条第１項に規定する建築士事務所の管理建築士については、同法により「専任」でなければならないとされていることから、労働者派遣の対象とはならないものであること。

（参考）

20060209特許００２
平成１８年2月２０日

厚生労働省職業安定局長　鈴木　直和　殿

特許庁長官　中嶋　　誠

弁理士が派遣労働者として業務に従事する場合に
留意すべき事項について

弁理士の業務については、その業務の特性からこれまで労働者派遣の対象とはなりえないとしてきたところである。しかし、平成１７年１０月２１日付けで構造改革特別区域推進本部決定において、弁理士法第４条第１項及び第３項に規定する業務のうち同法第７５条で規定する業務以外となる、相談に応ずること（いわゆるコンサルティング）に係るものに関し、特許業務法人以外を派遣元とする場合には、労働者派遣の対象としても差し支えないこととしたところである。

ついては、留意すべき事項を別添のとおり日本弁理士会会長に対し通知しましたので、貴局におかれましては、弁理士の労働者派遣が適正に実施されるようご協力方お願いします。

（別添）

20060209特許００２
平成１８年2月２０日

日本弁理士会会長　佐藤　辰彦　殿

特許庁長官　中嶋　　誠

弁理士が派遣労働者として業務に従事する場合に
留意すべき事項について

弁理士法（平成１２年法律第４９号）に基づく弁理士の業務については、その業務の特性からこれまで労働者派遣の対象とはなりえないとしてきたところである。しかし、平成１７年１０月２１日付けで構造改革特別区域推進本部決定（以下「本部決定」という。）において、弁

理士法第４条第１項及び第３項に規定する業務のうち同法第７５条で規定する業務以外となる、相談に応ずること（いわゆるコンサルティング）に係るものに関し、特許業務法人以外を派遣元とする場合には、労働者派遣の対象としても差し支えないこととしたところである。

ついては、弁理士の労働者派遣が適正に実施されるよう留意すべき事項を下記のとおり通知しますので、御了知の上、貴会の会員である弁理士に対して、周知徹底を図られるようお願いします。

記

１．業務範囲の明確化

弁理士が派遣労働者として行う業務は、コンサルティング業務の範囲内（個別事案に係るものを除く）とし、具体的かつ明確に業務内容を派遣契約（派遣元と派遣先の契約（以下同じ。））、雇用契約（派遣元と派遣弁理士の契約（以下同じ。））に明記すること。

（理由）

弁理士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受けて当該業務を行う（当該業務については指揮命令を受けることがない）ことから、労働者派遣事業の対象とはならないとしてきたところである。しかし、上記の本部決定において、「弁理士法第４条第１項及び第３項に規定する業務のうち同法第７５条で規定する業務以外となる、相談に応ずること（いわゆるコンサルティング）に係るものに関し、特許業務法人以外を派遣元とする場合には、労働者派遣を認めること。」及び「当該弁理士の労働者派遣事業については適正に実施されるようコンサルティング業務の範囲の明確化（個別事案に係るものを除外）、守秘及び利益相反行為防止の徹底の措置を講ずる。」として決定されたところである。

コンサルティング業務のうち、個別事案に係るものを除外することとしたのは、弁理士法第７５条に規定する業務（以下「独占業務」という。）と密接な連続性を有することから、これを派遣された弁理士が行えることとすると、実態上派遣先において独占業務が行われるおそれが高くなるためである。

なお、派遣された弁理士が派遣先において独占業務を行った場合には、雇用主である派遣元が実質的にその業務を行ったと判断されるおそれが高く、その場合には、派遣元に対して弁理士法第７９条（１年以下の懲役又は１００万円以下の罰金）の適用がありうる。

２．守秘及び利益相反行為防止

（１）雇用契約及び派遣契約に守秘義務規定を明記すること。

（２）雇用契約に、派遣労働者である弁理士が業務の委託を受けていた企業と競合関係にある

企業及び派遣先企業と競合関係にある企業（以下単に「競合企業」という。）への派遣を拒否できる規定を明記すること。

（理由）

派遣された弁理士は業務上派遣先の秘密を知得する機会があることから守秘を徹底するとともに、競合企業への派遣がありうることから利益相反行為を防止する必要がある。守秘及び利益相反行為防止については、上記の本部決定においても示されているところである。

なお、派遣された弁理士に対しては、守秘義務違反につき弁理士法第８０条（６月以下の懲役又は５０万円以下の罰金）の適用がありうる。さらに、派遣元及び派遣先に対しては、秘密開示教唆につき刑法第６１条（６月以下の懲役又は５０万円以下の罰金）の適用及び派遣された弁理士からの営業秘密取得につき不正競争防止法第２１条（法人：１億５千万円以下の罰金）の適用がありうる。

また、弁理士に対しては、利益相反行為（弁理士法第３１条）につき弁理士法第３２条による懲戒処分（経済産業大臣による処分）がありうる。

別 表 1

港湾労働法施行令第２条第３号の規定に基づく厚生労働大臣が指定する区域

（昭和 63 年労働省告示第 101 号）

港湾労働法施行令（昭和 63 年政令第 335 号）第２条第３号の規定に基づき、厚生労働大臣が指定する区域を次のように定める。

港湾労働法施行令（以下「令」という。）第２条第３号に規定する厚生労働大臣が指定する区域は、次の表の上欄に掲げる令別表の上欄に掲げる港湾ごとに、それぞれ次の表の下欄に掲げる区域とする。

令別表の上欄に掲げる港湾	区　　域
東　　京	一　荒川口左岸突端から東日本旅客鉄道株式会社（以下「東日本旅客会社」という。）総武本線荒川橋りように至る同川左岸の線、同橋りようから東日本旅客会社総武本線に沿つて同線都道上野月島線橋りように至る線、同橋りようから都道上野月島線、都道本郷亀戸線、都道吾妻橋伊興町線、一般国道４号、都道言問橋南千住線、一般国道６号、特別区道中日第３号路線、特別区道中日第６号路線、都道日本橋芝浦大森線、一般国道15号、一般国道131号及び都道東京大師横浜線に沿つて多摩川大師橋に至る線、同橋から多摩川口左岸突端に至る同川左岸の線並びに陸岸により囲まれた区域 二　東京灯標（北緯35度33分58秒東経139度49分41秒）から25度30分9,280メートルの地点から199度5,370メートルの地点まで引いた線、同地点から190度10,610メートルの地点（以下「Ａ地点」という。）まで引いた線、Ａ地点から多摩川の河口における東京都と神奈川県との境界に当たる地点（以下「Ｂ地点」という。）まで引いた線及び陸岸により囲まれた区域内の埋立地 三　令別表の上欄に掲げる東京の港湾の水域のうち陸岸から200メートルの範囲内の海面及び多摩川多摩川大橋下流の東京都の区域内の河川水面
横　　浜	一　多摩川口右岸突端から同川多摩川大橋に至る同川右岸の線、同橋から市道幸多摩線及び県道川崎府中線に沿つて東日本旅客会社東海道本線県道川崎府中線橋りように至る線、同橋りようから東日本旅客会社東海道本線に沿つて同線県道大師河原幸線橋りように至る線、同橋りようから県道大師河原幸線、県道東京大師横浜線、一般国道15号及び一般国道１号に沿つて派新田間川金港橋に至る線、同橋から新田間川新田間橋に至る派新田間川及び新田間川左岸の線、同橋から県道横浜生田線及び一般国道16号に沿つて東日本旅客会社根岸線一般国道16号橋りように至る線、同橋りようから東日本旅客会社根岸線に沿つて同線中村川橋りように至る線、同橋りよう、同橋りようか

	ら堀川山下橋に至る中村川及び堀川右岸の線、同橋から市道山下本牧磯子線、一般国道16号及び市道杉田方面389号線に沿つて杉田川つくも橋に至る線、同橋、同橋から杉田川神戸橋に至る同川右岸の線、同橋から一般国道357号に沿つて横浜市金沢区福浦三丁目の陸岸まで引いた線並びに陸岸により囲まれた区域 二　Ｂ地点からＡ地点まで引いた線、Ａ地点から233度9,360メートルの地点まで引いた線、同地点から219度6,000メートルの地点まで引いた線、同地点から204度7,230メートルの地点まで引いた線、同地点から226度30分1,450メートルの地点まで引いた線、同地点から神奈川県横須賀市夏島町北端（北緯35度19分49秒東経139度38分27秒）まで引いた線及び陸岸により囲まれた区域内の埋立地 三　令別表の上欄に掲げる横浜の港湾の水域のうち陸岸から500メートルの範囲内の海面及び多摩川多摩川大橋下流の神奈川県の区域内の河川水面
名　古　屋	一　矢田川口右岸突端から名古屋鉄道株式会社常滑線矢田川橋りように至る同川右岸の線、同橋りようから名古屋鉄道株式会社常滑線に沿つて同線東海旅客鉄道株式会社（以下この号において「東海旅客会社」という。）東海道本線橋りように至る線、同橋りようから東海旅客会社東海道本線に沿つて同線一般国道19号橋りように至る線、同橋りようから一般国道19号及び市道広小路線に沿つて東海旅客会社関西本線市道広小路線橋りように至る線、同橋りようから東海旅客会社関西本線に沿つて市道名古屋環状線東海旅客会社関西本線橋りように至る線、同橋りようから市道名古屋環状線及び一般国道23号（名四道路）に沿つて同国道が海部郡飛島村大字飛鳥新田字竹之郷ヨタレ南の割の位置に達する地点に至る線、同地点から村道新政成三福線及び県道104号に沿つて筏川樋門に至る線、同門、同門から名古屋港防潮堤及び名古屋港高潮防波堤に沿つて同防波堤屈曲部南西角（北緯35度１分６秒東経136度46分53秒。次号において「Ｃ地点」という。）に至る線並びに陸岸により囲まれた区域（東海旅客会社東海道本線市道江川線橋りようから東海旅客会社東海道本線及び日本貨物鉄道株式会社東臨港貨物線に沿つて同線市道東海橋線橋りように至る線並びに同橋りようから市道東海橋線、一般国道154号、市道西町線及び市道江川線に沿つて東海旅客会社東海道本線市道江川線橋りように至る線により囲まれた区域を除く。） 二　大野港北防波堤灯台（北緯34度55分58秒東経136度49分19秒）から340度100メートルの地点から伊勢湾灯標（北緯34度56分16秒東経136度47分33秒）まで引いた線、同灯標から353度30分980メートルの地点まで引いた線、同地点から331度30分4,520メートルの地点まで引いた線、同地点から38度2,420メートルの地点まで引いた線、同地点からＣ地点まで引いた線、Ｃ地点から名古屋港高潮防波堤北西基点（北緯35度２分６秒東経136度45分58秒）まで引いた線及び陸岸により囲まれた区域内の埋立地 三　令別表の上欄に掲げる名古屋の港湾の水域のうち陸岸から500メートルの範囲内の海面

大　　阪	一　神崎川口右岸突端から左門殿川辰巳橋に至る神崎川及び左門殿川右岸の線、同橋から一般国道43号、市道福町浜町線、一般国道２号、市道海老江九条線、市道安井町線、市道川口西九条線、市道西野田線、市道曾根崎川北岸線、府道大阪伊丹線、市道江戸堀線、府道大阪臨海線、市道玉造西九条線、市道南北線、市道難波境川線、府道大阪臨海線、一般国道26号、府道堺狭山線及び府道堺阪南線に沿つて大津川大津川橋に至る線、同橋、同橋から大津川口左岸突端に至る同川左岸の線並びに陸岸により囲まれた区域 二　大阪南港南防波堤灯台（北緯34度37分42秒東経135度23分22秒）から12度7,920メートルの地点から214度18,000メートルの地点まで引いた線、同地点から130度に引いた線及び陸岸に囲まれた区域内の埋立地 三　令別表の上欄に掲げる大阪の港湾の水域のうち陸岸から200メートルの範囲内の海面
神　　戸	一　芦屋川口左岸突端から同川芦屋川橋に至る同川左岸の線、同橋から一般国道43号、一般国道２号、市道中央幹線及び市道税関線に沿つて西日本旅客鉄道株式会社（以下この号において「西日本旅客会社」という。）東海道本線市道税関線橋りように至る線、同橋りようから西日本旅客会社の東海道本線、山陽本線及び和田岬線に沿つて一般国道２号西日本旅客会社和田岬線橋りように至る線、同橋りようから一般国道２号に沿つて妙法寺川若宮橋に至る線、同橋、同橋から妙法寺川口右岸突端に至る同川右岸の線並びに陸岸により囲まれた区域 二　神戸第七防波堤東灯台（北緯34度40分34秒東経135度17分45秒）から10度4,800メートルの地点から175度9,870メートルの地点まで引いた線、同地点から259度11,940メートルの地点まで引いた線、同地点から301度5,430メートルの地点まで引いた線、同地点から270度に引いた線及び陸岸により囲まれた区域内の理立地 三　令別表上欄に掲げる神戸の港湾の水域のうち陸岸から500メートルの範囲内の海面
関　　門	一　一般国道２号と市道長府才川19号線との交会点から同市道及び市道長府扇町１号線に沿つて陸岸に至る線、同交会点から一般国道２号、一般国道９号及び一般国道191号に沿つて同国道が下関市今浦町57番地の１の位置に達する地点に至る線、同地点から210度に引いた陸岸に至る線並びに陸岸により囲まれた区域 二　彦島関彦橋から県道南風泊港線、県道田の首下関線、県道福浦港金比羅線及び県道南風泊港線に沿つて竹ノ子島昭和橋に至る線並びに陸岸により囲まれた区域 三　響灘大橋から0度に引いた線及び陸岸により囲まれた区域 四　令別表上欄に掲げる関門の港湾の、海上における南西側の境界線と交わる陸岸の地点（北緯33度56分43秒東経130度45分09秒）から180度1,587メートルの地点まで引いた線、同地点から202度38分に引いた響灘西１号道路に至る線、同道路、一般国道495号、市道浜町19号線、市道本町20号線、市道本町33号線、一般国道199号、　県道本城

	熊手線、一般国道３号、県道八幡戸畑線及び一般国道199号に沿つて一般国道　199号九州旅客鉄道株式会社鹿児島本線橋りように至る線、同橋りようから九州旅客鉄　道株式会社鹿児島本線に沿つて同線県道小倉港線橋りように至る線、同橋りようから県道小倉港線、一般国道199号、一般国道３号、一般国道２号及び県道黒川白野江東本町線に沿つて同県道が北九州市門司区大字田野浦1,206番の１の位置に達する地点に至る線、同地点から部埼灯台（北緯33度57分34秒東経131度１分23秒）まで引いた線、同灯台から10度30分に引いた陸岸に至る線並びに陸岸により囲まれた区域 五　吉志橋から142度に引いた陸岸に至る線、同橋から県道門司苅田線に沿つて北九州市門司区大字畑847番の１の位置に達する地点に至る線、同地点から38度に引いた陸岸に至る線及び陸岸により囲まれた区域 六　令別表の上欄に掲げる関門の港湾の水域のうち陸岸から500メートルの範囲内の海面

別表２

令第１条第３号に規定する厚生労働大臣が指定する区域

〔平成11年11年17日
労働省告示第139号〕

令第１条第３号に規定する厚生労働大臣が指定する区域は、次の表の上欄に掲げる港湾ごとに、それぞれ下欄に掲げる区域とする。

港　　湾	区　　域
稚内	稚内の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
留萌	留萌の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
小樽	小樽の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
函館	函館の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
室蘭	室蘭の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
苫小牧	苫小牧の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
釧路	釧路の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
青森	青森の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
八戸	八戸の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
宮古	宮古の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
釜石	釜石の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
石巻	石巻の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
塩釜	塩釜の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
小名浜	小名浜の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
秋田船川	秋田船川の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
酒田	酒田の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
新潟	新潟の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
直江津	直江津の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
日立	日立の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
鹿島	鹿島の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
木更津	木更津の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
千葉	千葉の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
田子の浦	田子の浦の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
清水	清水の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
三河	三河の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
衣浦	衣浦の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
四日市	四日市の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
伏木富山	伏木富山の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
敦賀	敦賀の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
舞鶴	舞鶴の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
和歌山下津	和歌山下津の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
阪南	阪南の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
尼崎西宮芦屋	尼崎西宮芦屋の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
東播磨	東播磨の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
姫路	姫路の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域

徳島小松島	徳島小松島の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
高松	高松の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
坂出	坂出の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
新居浜	新居浜の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
今治	今治の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
松山	松山の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
高知	高知の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
水島	水島の港湾の水域の沿岸から1,000メートルの範囲内の区域
笠岡	笠岡の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
福山	福山の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
尾道糸崎	尾道糸崎の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
呉	呉の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
広島	広島の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
境	境の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
岩国	岩国の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
徳山下松	徳山下松の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
三田尻中関	三田尻中関の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
宇部	宇部の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
小野田	小野田の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
苅田	苅田の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
博多	博多の港湾の水域の沿岸から500メートルの範囲内の区域
三池	三池の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
唐津	唐津の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
伊万里	伊万里の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
三角	三角の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
八代	八代の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
水俣	水俣の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
大分	大分の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
細島	細島の港湾の水域の沿岸から200メートルの範囲内の区域
油津	油津の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域
鹿児島	鹿児島の港湾の水域の沿岸から1,300メートルの範囲内の区域
名瀬	名瀬の港湾の水域の沿岸から300メートルの範囲内の区域
那覇	那覇の港湾の水域の沿岸から400メートルの範囲内の区域
石垣	石垣の港湾の水域の沿岸から100メートルの範囲内の区域

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）許可の概要

労働者派遣事業については、当該事業が法の趣旨に沿って適正に運営され、労働力需給の適正な調整が図られるとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定が確保されることが必要である。

このような観点から、労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣に対して申請書を提出し、その許可を受けなければならない（法第５条第１項）ところであり、厚生労働大臣が許可を与えるにあたっての許可要件として、許可の欠格事由（法第６条（詳細は（７）参照））及び許可基準（法第７条第１項（詳細は（８）参照））を定めているところである。したがって、許可の申請に係る事業が、許可の欠格事由に該当せず、許可基準を全て満たすと認められる場合にのみ許可されるものであり、労働者保護と雇用の安定のためのルールを遵守し、適正な事業運営を行い得る資質を有する者に限り事業の実施を認めることとしているものである。

（２）許可の申請手続

イ　許可の申請書等の作成

事業主は、労働者派遣事業に係る許可にあたって、手数料（法第 54 条）（詳細は（３）参照）及び登録免許税（登録免許税法（昭和 42 年法律第 35 号）第３条）（詳細は（４）参照）を納付するとともに厚生労働大臣に提出する書類（申請書、事業計画書のほか、これらに添付すべきこととされている書類を含む。以下「許可申請関係書類」という。）を提出することにより申請する（法第５条第２項から第４項まで）。また、上記の許可要件の審査の参考とするための「自己チェックシート」等の資料（以下「参考資料」という。）も併せて提出することが求められる（別表「労働者派遣事業関係手続提出書類一覧」参照）。

事業主は、労働者派遣事業を実施しようとする事業所についてそれぞれの許可を受けなければならない。このため、主たる事務所の所在地以外の事業所でも労働者派遣事業を行おうとする場合、その申請に際して労働者派遣事業を行おうとする全ての事業所の名称等を申請書の所定欄に記載するとともに、各事業所の事業計画書等の書類について作成する必要がある。

なお、許可後に労働者派遣事業を実施する事業所を新設する場合については、３（１）を参照のこと。

また、特定製造業務（物の製造の業務で、第７の５の（３）のイの⑤及び⑥以外のもの）を行う事業主にあっては、その旨を申請書等の所定欄に記載しなければならない（法附則第４項）。

ロ　許可申請関係書類及び参考資料の提出等

許可申請関係書類及び参考資料（以下「許可申請関係書類等」という。）については、原則として事業主の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「事業主管轄労働局」という。）を経由して厚生労働大臣に提出するものとする（則第 19 条）。

事業主管轄労働局は、事業主から管轄以外の地域において派遣事業を実施する内容の許可申請

関係書類等の提出を受けた場合、労働者派遣事業を行おうとする各事業所の所在地を管轄する労働局（以下「事業所管轄労働局」という。）に対して、申請書の複写及び各事業所に関する許可申請関係書類等を送付しなければならない。

ただし、次に掲げる事項については、事業主は、事業所管轄労働局へ許可申請関係書類等を提出することができる。

①　労働者派遣事業の変更の届出（３の（１）参照）

②　労働者派遣事業許可証（様式第４号）（以下「許可証」という。）再交付の申請（５の（２）参照）

③　許可証の返納（５の（３）参照）

また、当該許可申請関係書類等を受理した事業所管轄労働局は、内容を確認の上、その提出の都度、当該許可申請関係書類等に連絡文を添えて速やかに事業主管轄労働局へ送付しなければならない。

許可及び許可の有効期間の更新等の権限は厚生労働大臣が有している。事業主管轄労働局及び事業所管轄労働局は許可申請関係書類等の到達の確認を行い受理した後、到達した許可申請関係書類等について、①必要な書類が添付されていること、②書面に記載漏れがないこと及び記入事項に誤りがないこと等を確認した上で、事業主管轄労働局を経由して本省に送付し、本省において厚生労働大臣が「申請に対する処分（許可等）」を行うこととなる。

なお、許可申請関係書類等の提出期限が定められている場合は、期限内に、事業主管轄労働局に提出されることが必要であること。

（３）手数料の納付

事業主は、（２）に掲げる労働者派遣事業に係る許可申請の手続を行うに際し、９の（１）表に定める手数料に相当する額の収入印紙を申請書に貼って、手数料を納付しなければならない（令第９条、則第 54 条第１項）。

なお、手数料は、それぞれの申請書を受理（申請書に受理印を押印）し、当該収入印紙に消印した後は返還しない（則第 54 条第２項）。

（４）登録免許税の納付等

イ　概要

許可については登録免許税を課せられる（登録免許税法第２条）ことから、（２）に掲げる労働者派遣事業に係る許可申請を行おうとする者は登録免許税を納付しなければならない。ただし、国及び登録免許税法別表第２に掲げる者が自己のために受ける許可については、登録免許税が課されない（登録免許税法第４条第１項）。

納税額として、許可一件当たり９万円が課される（登録免許税法別表第１第 81 号）。

ロ　登録免許税の納付方法

登録免許税については、登録免許税の納付に係る領収証書を申請書（様式第１号の第１面の裏面）に貼って提出するものとすること（登録免許税法第 21 条）。納付方法は、現金納付が原則

であり、国税の収納機関である日本銀行、日本銀行歳入代理店（銀行等や郵便局）又は都道府県労働局の所在地を管轄する税務署において、登録免許税の相当額を現金で納付するものであること（国税通則法（昭和 37 年法律第 66 号）第 34 条）。

ハ　納期限について

登録免許税の納期限（許可日（登録免許税第 27 条））までに、領収証書の提出がなく、納付の確認ができない場合には、許可を受けた者の当該登録免許税に係る同法第８条第２項の規定による納税地の所轄税務署長に対し、その旨を９の（２）のイの様式例により通知すること。

ニ　還付について

登録免許税の納付をして許可の申請をした者につき当該申請が却下された場合及び当該申請の取り下げがあった場合には、納付された登録免許税の額及び登録免許税法施行令第 31 条に規定する事項を許可の申請をした者の当該登録免許税に係る同法第８条第２項の規定による納税地の所轄税務署長に対し、その旨を９の（２）のロの様式例により通知すること。

（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）。

なお、事業主管轄労働局が登記情報連携システムを利用することにより登記事項証明書を入手できる場合は、法人の登記事項証明書及び建物に係る不動産の登記事項証明書については、添付を省略することができる。

（イ）法人の場合

ａ　労働者派遣事業許可申請書（様式第１号）

ｂ　労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書（様式第３号、様式第３号－２及び様式第３号－３（ただし、様式第３号－３は、派遣労働者のうち、雇用保険又は健康保険・厚生年金保険の未加入者がいる場合にのみ提出を要するものであること。））

ｃ　定款又は寄附行為

ｄ　登記事項証明書

ｅ　役員の住民票の写し（本籍地の記載のあるもの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（平成 25 年法律第 27 号。以下「番号法」という。）第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第 19 条の３に規定する中長期在留者にあっては、住民票の写し（国籍等（住民基本台帳法（昭和 42 年法律第 81 号）第 30 条の 45 に規定する国籍等をいう。以下同じ。）及び在留資格（入管法第２条の２第１項に規定する在留資格をいう。）を記載したもの並びに番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。）とし、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法（平成３年法律第 71 号）に定める特別永住者にあっては、住民票の写し（国

籍等及び同法に定める特別永住者である旨を記載したもの及び番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。）とし、入管法第 19 条の３第１号に掲げる者にあっては、旅券その他の身分を証する書類の写しとする。以下同じ。）及び履歴書（職歴、賞罰及び役職員への就任解任状況等を明らかにしたものであることが必要。以下同じ。）

ｆ　役員の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員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。）

※「認知」は外界を認識すること、「判断」は物事の是非善悪を考え定めること、「意思疎通」は自らの考えを的確に相手に伝えることをいう。

ｇ　役員（以下このｇにおいて「役員甲」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、（ａ）・（ｂ）の区分に応じ、それぞれ（ａ）・（ｂ）の書類（ただし、役員甲が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））

（ａ）役員甲の法定代理人が個人である場合

役員甲の法定代理人の住民票の写し及び履歴書並びに当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）

（ｂ）役員甲の法定代理人が法人である場合

役員甲の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し、履歴書及び当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）（ただし、役員甲の法定代理人の役員（以下このｇにおいて「役員乙」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、（ａ）・（ｂ）の区分に準じ、それぞれ（ａ）・（ｂ）の書類（役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に取り扱うこと。）

ｈ　労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の 11 の（２）のハの（イ）から（ニ）までの内容が含まれていることが必要（第６の 27 参照）。）

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。

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ｊの（ａ）の①及び②を提出させる必要はない。

（ｂ）設立後最初の決算期を終了していない法人の申請に係る場合は、会社法（平成 17 年法律第 86 号）第 435 条第１項に規定する会社成立時の貸借対照表、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成 18 年法律第 48 号）第 123 条第１項（同法第 199 条において準用する場合を含む。）に規定する法人成立時の貸借対照表等のみでよい。

ｊ　労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

（ａ）納税関係書類

①　最近の事業年度における法人税の確定申告書の写し（納税地の所轄税務署の受付印のあるもの（電子申請の場合にあっては、納税地の所轄税務署に受け付けられた旨が確認できるもの。以下同じ。）に限る。法人税法施行規則別表１及び４は、必ず提出すること。）

なお、連結納税制度を採用している法人については次に掲げる書類

・　最近の連結事業年度における連結法人税の確定申告書の写し（連結親法人の納税地の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表１の２「各連結事業年度分の連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表７の２付表１「連結欠損金当期控除額及び連結欠損金個別帰属額の計算に関する明細書」が提出される場合には、その写しを併せて提出すること。）

・　最近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書（申請法人に係るものに限る。）の写し（納税地の所轄税務署長に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあっては別表４の２付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。））

②　納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る同施行規則別紙第８号様式（その２）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの）

（なお、連結納税制度を採用している法人については納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る同施行規則別紙第８号様式（その２）による最近の連結事業年度における連結所得金額に関するもの））

（設立後最初の決算を終了していない法人の申請に係る場合は、①及び②は不要。）

（ｂ）労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し（転貸借の場合にあっては、その所有者の転貸借に係る同意書その他権利関係を証する書類を含む。以下同じ。））

ｋ　労働者派遣事業を行う事業所ごとに選任する派遣元責任者の住民票の写し、履歴書及び精

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。）（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。）並びに厚生労働省告示（平成 27 年厚生労働省告示第 392 号）に定められた講習機関が実施する派遣元責任者講習（則第 29 条の２第１号）を修了したことを証する「派遣元責任者講習受講証明書（許可の申請の受理日前３年以内の受講日のものに限る）」（様式第 21 号）の写し

l　派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程

（ａ）教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とすることから、当該取扱いの記載された就業規則（労働基準法第 89 条第１項第２号。以下同じ。）又は労働契約の該当箇所の写し等。

（ｂ）派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等又はその概要の該当箇所の写し。

m　無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。

・　労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び解雇に関する事項について規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

n　無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払うことを規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

（ロ）個人の場合

a　労働者派遣事業許可申請書（様式第１号）

b　労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書（様式第３号、様式第３号－２及び様式第３号－３（ただし、様式第３号－３は、派遣労働者のうち、雇用保険又は健康保険・厚生年金保険の未加入者がいる場合にのみ提出を要するものであること。））

c　住民票の写し及び履歴書

d　申請者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該申請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。）

e　申請者が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、（ａ）・（ｂ）の区分に応じ、それぞれ（ａ）・（ｂ）の書類（ただし、申請者が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））

（ａ）申請者の法定代理人が個人である場合

申請者の法定代理人の住民票の写し及び履歴書並びに当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）

（ｂ）申請者の法定代理人が法人である場合

申請者の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し、履歴書及び当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）（ただし、申請者の法定代理人の役員（以下この（ｂ）において「役員丙」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、（ａ）・（ｂ）の区分に準じ、それぞれ（ａ）・（ｂ）の書類（ただし、役員丙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に取り扱うこと。）

ｆ　労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の 11 の（２）のハの（イ）から（ニ）までの内容が含まれていることが必要（第６の 27 参照）。）

ｇ　労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

（ａ）納税関係書類

①　最近の納税期における所得税の確定申告書の写し（納税地の所轄税務署の受付印のあるもの）

②　納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号イに係る同施行規則別紙第８号様式（その２）による最近の納税期における金額に関するもの）

③　申告納税制度関係

・　青色申告の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）は、最近の納税期における所得税法施行規則第 65 条第１項第１号の貸借対照表及び損益計算書（所得税青色申告決算書（一般用）の写し（納税地の所轄税務署の受付印のあるもの））

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。

・　白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、ｂの労働者派遣事業計画書の「３　資産等の状況」欄に記載された土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書

④　預金残高証明書（納税期末日のもの）

（事業開始後最初の納税を終了していない個人の申請に係る場合は、①から④までの書類に代えて、ｂの労働者派遣事業計画書の「３　資産等の状況」欄（近接する適当な日

の状況につき記載する。）に記載された土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書並びに現金・預金に係る預金残高証明書を提出する。）

（ｂ）労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

ｈ　労働者派遣事業を行う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。）（派遣元責任者と申請者が同一である場合においては、提出を要しない。）並びに厚生労働省告示（平成 27 年厚生労働省告示第 392 号）に定められた講習機関が実施する「派遣元責任者講習」を修了したことを証する「派遣元責任者講習受講証明書（許可の申請の受理日前３年以内の受講日のものに限る）」（様式第 21 号）の写し

ｉ　派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程

（ａ）教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とすることから、当該取扱いの記載された就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

（ｂ）派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等又はその概要の該当箇所の写し。

ｊ　無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。

・　労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び解雇に関する事項について規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

ｋ　無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払うことを規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

ロ　参考資料の作成と提出

許可要件の審査の参考とするため、法人及び個人の区分にかかわらず、事業主は以下の参考資料を提出すること。

（イ）自己チェックシート

事業主は、許可申請にあたって「自己チェックシート」（様式第 15 号）を作成し、提出すること。

当該自己チェックシートは、事業主が許可申請に必要な要件等を理解、認識して提出することを目的とするものであって、これにより遵法意識の高まりとともに許可要件の審査も円滑に進むことが期待されるものとして労働政策審議会の議論の中で導入が決められたものであるこ

とに留意すること。

なお、就業規則又は労働契約に、無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる規定がないか、また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる規定がないかについては、申請事業主においても自己チェックシートによって申請内容を確認するものである。

（ロ）企業パンフレット等事業内容が確認できるもの（設立直後等で作成していない場合を除く。）

ハ　イの（イ）及び（ロ）就業規則の該当箇所（写）を添付させる場合、事業主の主たる事務所の所在地を管轄する労働基準監督署の受理印がある該当ページ（写）を併せて提出すること。

（６）提出すべき書類の部数

イ　許可申請関係書類（許可証を除く。）の部数については、（５）のイの（イ）及び（ロ）のａ、ｂについては、正本１通及びその写し２通であり、原則として事業主管轄労働局に提出するものとする。

また、イの（イ）のｃからｍ及び（ロ）のｃからｊまでの添付書類は、正本１通及びその写し１通を同様に提出する（則第 20 条）。

ロ　参考資料の部数については、正本１通及びその写し１通を同様に提出するものとする。

ハ　このうち、正本１通については本省に送付するとともに、写し１通は事業主管轄労働局が保管するものとする。

（５）のイの（イ）及び（ロ）のａ、ｂのうち残りの写し１通は、申請者に控えとして交付する。

（７）許可要件（許可の欠格事由）

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。

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）。

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。

イ　法人の場合

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）。

（イ）当該法人が、次のａからｃまで及びｇからｌまでの規定に違反し又は、ｄ、ｅ及びｆの罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して５年を経過していない場合（※１及び２）（法第６条第１号、第２号）

a　法の規定

b　労働に関する法律の規定であって政令で定める規定は、次のとおりとする（令第３条）。

（ａ）労働基準法第 117 条、第 118 条第１項（同法第６条及び第 56 条の規定に係る部分に限る。）、第 119 条（同法第 16 条、第 17 条、第 18 条第１項及び第 37 条の規定に係る部分に限る。）及び第 120 条（同法第 18 条第７項及び第 23 条から第 27 条までの規定に係る部分に限る。）の規定並びに当該規定に係る同法第 121 条の規定（これらの規定が法第 44 条（第４項を除く。）の規定により適用される場合を含む。）

（ｂ）職業安定法第 63 条、第 64 条、第 65 条（第１号を除く。）及び第 66 条の規定並びにこれらの規定に係る同法第 67 条の規定

（ｃ）最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 40 条の規定及び同条の規定に係る同法第 42 条の規定

（ｄ）建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第 49 条、第 50 条及び第 51 条（第２号及び第３号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 52 条の規定

（ｅ）賃金の支払の確保等に関する法律（昭和 51 年法律第 34 号）第 18 条の規定及び同条の規定に係る同法第 20 条の規定

（ｆ）港湾労働法第 48 条、第 49 条（第１号を除く。）及び第 51 条（第２号及び第３号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 52 条の規定

（ｇ）中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成３年法律第 57 号）第 19 条、第 20 条及び第 21 条（第３号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 22 条の規定

（ｈ）育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号）第 62 条から第 65 条までの規定

（ｉ）林業労働力の確保の促進に関する法律（平成８年法律第 45 号）第 32 条、第 33 条及び第 34 条（第３号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 35 条の規定

（ｊ）外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）第 108 条、第 109 条、第 110 条（同法第 44 条の規定に係る部分に限る。）、第 111 条（第１号を除く。）及び第 112 条（第１号（同法第 35 条第１項の規定に係る部分に限る。）及び第６号から第 11 号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 113 条の規定

（ｋ）法第 44 条第４項の規定により適用される労働基準法第 118 条、第 119 条及び第 121 条の規定並びに法第 45 条第７項の規定により適用される労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 119 条及び第 122 条の規定

c　暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成３年法律第 77 号）の規定（第 50 条（第２号に係る部分に限る。）及び第 52 条の規定を除く。）

ｄ　刑法（明治 40 年法律第 45 号）第 204 条、第 206 条、第 208 条、第 208 条の２、第 222 条又は第 247 条

ｅ　暴力行為等処罰に関する法律（大正 15 年法律第 60 号）

ｆ　出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）第 73 条の２第１項

ｇ　健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 208 条、第 213 条の２又は第 214 条第１項の規定

ｈ　船員保険法（昭和 14 年法律第 73 号）第 156 条、第 159 条又は第 160 条第１項の規定

ｉ　労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 51 条前段又は第 54 条第１項（第 51 条前段の規定に係る部分に限る。）

ｊ　厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）第 102 条、第 103 条の２又は第 104 条第１項（第 102 条又は第 103 条の２の規定に係る部分に限る。）

ｋ　労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号）第 46 条前段又は第 48 条第１項（第 46 条前段の規定に係る部分に限る。）

ｌ　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 83 条又は第 86 条（第 83 条の規定に係る部分に限る。）

※１　執行猶予等の取扱い

刑の執行猶予の言渡しを受けた後、その言渡しを取り消されることなく猶予の期間を経過した者は、刑の「執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して５年を経過していない場合」には該当せず、猶予期間を無事経過することによって直ちに欠格事由を離脱する。大赦又は特赦により刑の言渡しの効力を失った者についても同様である。

なお、刑の時効の完成、仮出獄を許された者の刑の残余期間の満了その他の事由により、刑の執行の免除を得たものは、「執行を受けることがなくなった」に該当し、当該欠格事由につき判断する必要がある。

※２　法人の両罰規定による処罰

法人が両罰規定により処罰された場合についても当該欠格事由についての判断を行う必要があるが、法人については、罰金刑しか存在しないので、処罰の根拠となる法規定は、上記ａ及びｂ並びにｆからｌに掲げる規定のみである。

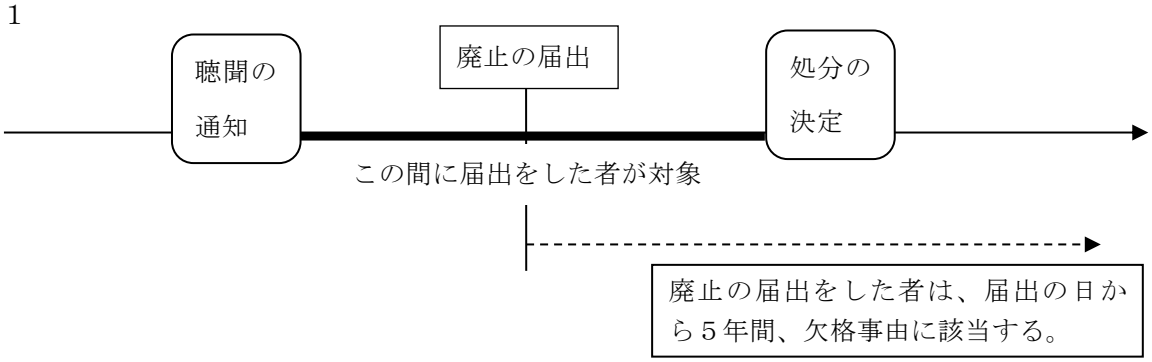
（ロ）当該法人が破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者（法第６条第４号）

（ハ）当該法人が法第 14 条第１項（第１号を除く。）の規定により労働者派遣事業の許可を取り消され、又は法附則第６条第４項の規定により労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して５年を経過しない場合（法第６条第５号）

（ニ）当該法人が、第 14 条第１項の規定による労働者派遣事業の許可の取消し又は法附則第 6 条第４項の規定による労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法（平成５年法律第 88 号）第 15 条の規定による通知（以下「聴聞の通知」という。））があった日から当該処分

をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に第 13 条第１項の規定による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年を経過しない場合（図１参照）（法第６条第７号）

図１



（ホ）当該法人が、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第２条第６号に規定する暴力団員又は暴力団員でなくなった日から５年を経過しない者（以下「暴力団員等」という。）にその事業活動を支配されている場合（法第６条第 12 号）

（ヘ）当該法人が暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある場合（法第６条第 13 号）

（ト）当該法人の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下このイ、ロ、第６の 19 の（２）のイ及び第 12 の２の（２）のイにおいて同じ。）のうちに次のいずれかに該当する者がある場合（法第６条第 11 号）

（ａ）禁固以上の刑に処せられ、又は（イ）のａからｃまで及びｇから１までの規定に違反し又はｄ、ｅ及びｆの罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して５年を経過していない者（法第６条第１号、第２号）

（ｂ）心身の故障により労働者派遣事業を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの（法第６条第３号）

※「厚生労働省令で定めるもの」は、「精神の機能の障害により労働者派遣事業を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者」である（則第１条の３）。

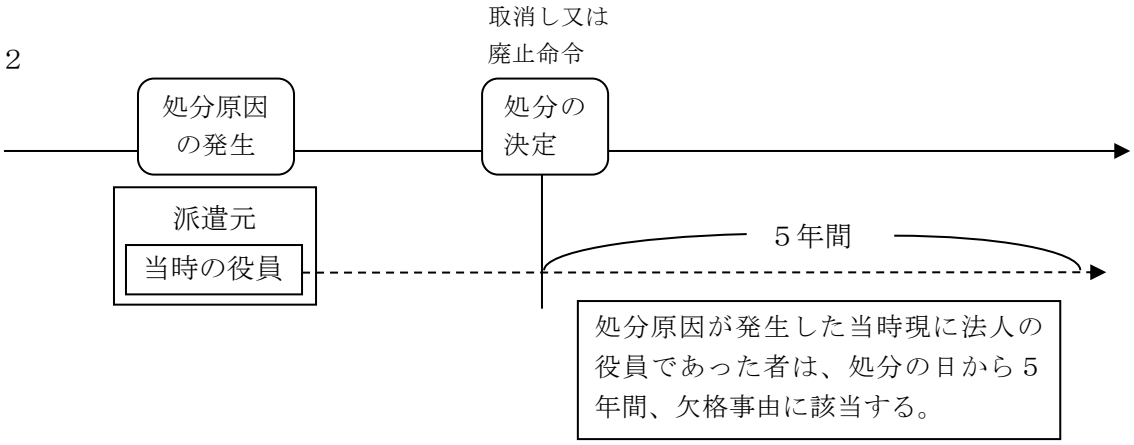
（ｃ）破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者（法第６条４号）

（ｄ）当該法人が法第 14 条第１項（第１号を除く。）の規定により個人事業主として行っていた労働者派遣事業の許可を取り消され、又は法附則第６条第４項の規定により個人事業主として行っていた労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算

して５年を経過しない場合（法第６条第５号）

（ｅ）第 14 条第１項の規定により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（同項第１号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人がイの（イ）に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）又は法附則第６条第４項の規定により労働者派遣事業の廃止を命じられた者が法人である場合（当該法人がイの（イ）に規定する者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、当該取消し又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員であった者で、当該取消し又は命令の日から起算して５年を経過しないもの（図２参照）（法第６条第６号）

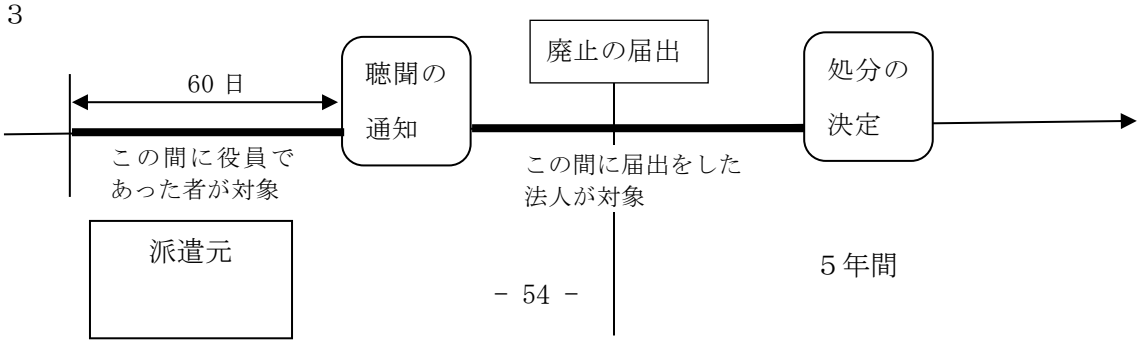
図２

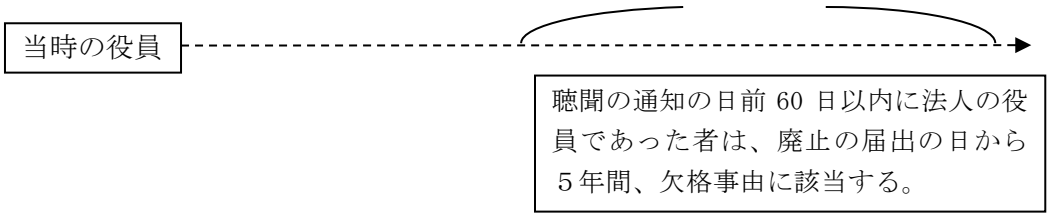


（ｆ）当該法人が、第 14 条第１項の規定による個人事業主として行っていた労働者派遣事業の許可の取消し又は法附則第６条第４項の規定による労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に法第 13 条第１項の規定による労働者派遣事業の廃止の届出をした者（当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して５年を経過しないもの（図１参照）（法第６条第７号）

（ｇ）（ニ）に規定する期間内に法第 13 条第１項の規定による労働者派遣事業の廃止の届出又は旧法第 20 条の規定による（旧）特定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、（ニ）の聴聞の通知の日前 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（図３参照）（法第６条第８号）

図３





（ｈ）暴力団員等（法第６条第９号）

（ｉ）労働者派遣事業について法定代理人から営業の許可を受けていない未成年者であって、その法定代理人（法人である場合にあっては、当該法人の役員）が上記（ａ）から（ｈ）までのいずれかに該当する者又はその法定代理人（法人である場合に限る。）が上記（イ）から（ニ）までのいずれかに該当する者（法第６条第 10 号）

※　未成年者についての取扱い

未成年者とは、満年齢が 18 歳に満たない者をいう（民法第４条）。

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）。

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。

ロ　個人の場合

次のいずれかに該当する者は、労働者派遣事業の許可を受けることができない（法第６条）。

（イ）禁固以上の刑に処せられ、又はイの（イ）のａからｃまで及びｇから１までの規定に違反し又はｄ、ｅ及びｆの罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して５年を経過していない者（法第６条第１号、第２号）

（ロ）心身の故障により労働者派遣事業を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの（法第６条第３号）

（ハ）破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者（法第６条４号）

（ニ）法第 14 条第１項（第１号を除く。）の規定により、個人事業主として行っていた労働者派遣事業の許可を取り消され、又は法附則第６条第４項の規定により個人事業主として行っていた労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して５年を経過しない場合（法第６条第５号）

（ホ）法第 14 条第１項の規定により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（同項第１号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人がイの（イ）に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）又は法附則第６条第４項の規定により労働者派遣事業の廃止を命じられた者が法人である場合（当該法人がイの（イ）に規定する

者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、当該取消し又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員であった者で、当該取消し又は命令の日から起算して５年を経過しないもの（図２参照）（法第６条第６号）

（ヘ）当該法人が、第 14 条第１項の規定による個人事業主として行っていた労働者派遣事業の許可の取消し又は法附則第６条第４項の規定による個人事業主として行っていた労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に法第 13 条第１項の規定による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（図１参照）（法第６条第７号）

（ト）（ヘ）に規定する期間内に法第 13 条第１項の規定による労働者派遣事業の廃止の届出又は法第 20 条の規定による（旧）特定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、（ヘ）の聴聞の通知の日前 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（図３参照）（法第６条第８号）

（チ）暴力団員等（法第６条第９号）

（リ）暴力団員等がその事業活動を支配する者（法第６条第 12 号）

（ヌ）暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者（法第６条第 13 号）

（ル）労働者派遣事業について法定代理人から営業の許可を受けていない未成年者であって、その法定代理人（法人である場合にあっては、当該法人の役員）が上記（イ）から（チ）までのいずれかに該当する者又はその法定代理人（法人である場合に限る。）が上記イの（イ）から（ニ）までのいずれかに該当する者（法第６条第 10 号）

欠格事由について（○は該当の可能性があるもの）

該当条文	事業主		派遣元責任者
	法人の場合	個人の場合	
第６条第１号	○	○	○
第６条第２号	○	○	○
第６条第３号	○	○	※
第６条第４号	○	○	○
第６条第５号	○	○	○
第６条第６号	―	○	○
第６条第７号	○	○	○
第６条第８号	―	○	○
第６条第９号	―	○	○
第６条第 10 号	―	○	―
第６条第 11 号	○（第１号から第 10 号までに該当する役員）	―	―

第６条第 12 号	○	○	―
第６条第 13 号	○	○	―

※　則第 29 条の２各号の要件を満たしている者であること。

（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　法第７条第１項第１号の要件（当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと。）

労働力需給の適正な調整を図るため、特定企業への労働者派遣に関して、次のとおり判断する。

（イ）当該要件を満たすためには、法第 48 条第２項の勧告の対象とならないものであること、すなわち、当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるもの（雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合として厚生労働省令で定める場合において行われるものを除く。）でないことが必要である（第 12 の４参照）。

（ロ）「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」とは、特定の者に対してのみ当該労働者派遣を行うことを目的として事業運営を行っているものであって、それ以外の者に対して労働者派遣を行うことを目的としていない場合である。

（ハ）「厚生労働省令で定める場合」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、10 分の３以上の者が 60 歳以上の者（他の事業主の事業所を 60 歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限る。）である場合である。

（ニ）なお、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと」を、労働者派遣事業の許可条件として付することに留意すること。

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り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）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　派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること。当該訓練計画は、以下の要件を全て満たしていること。

（ａ）教育訓練計画の内容の判断

ⅰ　実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。

ただし、実際の教育訓練の受講にあたり、以下の者については、当該教育訓練は受講済みであるとして取り扱うことができる。

（ⅰ）過去に同内容の教育訓練を受けたことが確認できる者

（ⅱ）当該業務に関する資格を有している等、明らかに十分な能力を有している者

なお、受講済みとして取り扱うことができる派遣労働者であっても、当該派遣労働者が当該教育訓練の受講を希望する場合は、受講させることが望ましい。

ⅱ　実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。

教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とする。ただし、派遣元事業主において時間を管理した訓練を実施することが困難であることに合理的な理由がある場合（例えば、派遣元事業所と派遣先の事業所との距離が非常に遠く終業後に訓練を行うことが困難である場合であって、ｅラーニングの設備もない場合）については、キャリアアップに係る自主教材を渡す等の措置を講ずることとしても差し支えないが、その場合は、当該教材の学習に必要とされる時間数に見合った手当を支払うものであること。

また、これらの取扱は就業規則又は労働契約等に規定することとする。

なお、派遣労働者が段階的かつ体系的な教育訓練を受講するためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費より高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきものであること。

ⅲ　実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。

教育訓練の内容は、派遣元事業主が一義的に定めるものであるが、派遣労働者としてより高度な業務に従事すること、派遣としてのキャリアを通じて正社員として雇用されることを目的としている等、キャリアアップに資するものであること。具体的に資する理由は、キャリア形成支援制度に関する計画書（様式第３号－２）において記述すること。

複数の訓練コースを設けることも可能であり、訓練内容によって対象者が異なっても差し支えない。なお、ヨガ教室や趣味的な英会話教室、面接対策とは異なるメイクアップ教室のような、派遣労働者の福利厚生を目的とした明らかにキャリア形成に無関係なものは含まれない。派遣元事業主は、当該教育訓練計画についてキャリアアップに資する内容であることを説明できなければならない。

ⅳ　派遣労働者として雇用するにあたり実施する教育訓練が含まれたものであること。

訓練内容に、入職時に行う訓練が含まれていること。短期雇用の者であっても当該訓練を受講させることができるよう、派遣元事業主と派遣先とが互いに協力することが望ましいこと。

ⅴ　無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者に対する教育訓練計画が長期的なキャリア形成を念頭とする内容であることを説明できなければならない。

（ｂ）教育訓練の実施形態に関する判断

教育訓練の実施形態は、通常の業務を一時的に離れて行う教育訓練（OFF JT：Off The Job Training）のみならず、日常の業務につきながら行う教育訓練（OJT：On The Job Training）のうち計画的に行うものを含めていても差し支えない。

ｂ　キャリアコンサルティングの相談窓口を設置していること。

（ａ）相談窓口には、担当者が配置されていること。

担当者については、キャリアコンサルタント（有資格者）、キャリアコンサルティングの知見を有する者（職業能力開発推進者、３年以上の人事担当の職務経験がある者等）、又は派遣先との連絡調整を行う営業担当者を配置する必要がある。

（ｂ）相談窓口は、雇用する全ての派遣労働者が利用できること。

相談窓口については、事務所内に定められた相談ブースを設置することのみならず、電話による相談窓口の設置、e-mail での相談の受付、専用 WEB サイトの相談窓口の設置等により雇用する派遣労働者がキャリアコンサルティングを申し込めるよう、その雇用する派遣労働者に対して周知するとともに、適切な窓口を提供しなければならないこと。

（ｃ）希望する全ての派遣労働者がキャリアコンサルティングを受けられること。

（ｄ）キャリアコンサルティングは、実施にあたっての規程（事務手引、マニュアル等）に基づいて実施されることが望ましいこと。

なお、キャリアコンサルティングは、必ずしも常時行わなければならないわけではなく、例えば毎週２回定期的に実施することや派遣労働者の希望に応じ随時実施すること等も可能である。また、キャリアコンサルティングを行う場所についても事務所の内外を画一的に指定するものではない。

ｃ　キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること。

（ａ）派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等が整備されていること。

（ｂ）派遣労働者への派遣先の提供は（ａ）に基づいて行われるものであること。

ｄ　教育訓練の時期・頻度・時間数等

（ａ）派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。また、教育訓練は、少な

くとも最初の３年間は毎年１回以上の機会の提供が必要であり、その後も、キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。

（ｂ）実施時間数については、フルタイムで１年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、少なくとも最初の３年間は、毎年概ね８時間以上の教育訓練の機会の提供が必要であること。

（ｃ）派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならない。

なお、派遣元事業主は、派遣先に対して、派遣労働者が教育訓練を受けられるように協力を求めることが望ましいこと。

ｅ　教育訓練計画の周知等

（ａ）教育訓練計画の策定に当たっては、派遣労働者との相談や派遣実績等に基づいて策定し、可能な限り派遣労働者の意向に沿ったものとなることが望ましいこと。

（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説明しなければならないこと。

（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説明しなければならないこと。

（ｄ）派遣元事業主は、派遣労働者が良質な派遣元事業主を選択できるように、教育訓練に関する事項等に関する情報として、段階的かつ体系的な教育訓練計画の内容についての情報をインターネットの利用その他適切な方法により提供することが望ましいこと。

（ｅ）派遣元事業主は、派遣労働者のキャリアアップ措置に関する実施状況等、教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後３年間は保存していること。労働契約が更新された場合は、更新された労働契約終了後３年間は保存していること。

（ｆ）キャリア形成支援制度を適正に実施しようとしない者であって、キャリア形成支援制度を有する義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。

（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

派遣労働者を雇用する者と指揮命令する者が分離するという特性に鑑み、派遣労働者に対する適切な雇用管理能力を要求することにより、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図るため、次のような事項につき判断する。

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　法第 36 条の規定により、未成年者でなく、法第６条第１号、第２号及び第４号から第９号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。

② 則第 29 条で定める要件、手続に従って派遣元責任者の選任がなされていること（第６の 19 の（2）参照）。

③ 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。

④ 適正な雇用管理を行う上で支障がない健康状態であること。

⑤ 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。

⑥ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。

⑦ 派遣元責任者となり得る者の名義を借用して、許可を得ようとするものでないこと。

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。

（ⅱ）成年に達した後、職業安定行政又は労働基準行政に３年以上の経験を有する者

（ⅲ）成年に達した後、民営職業紹介事業の従事者として３年以上の経験を有する者

（ⅳ）成年に達した後、労働者供給事業の従事者として３年以上の経験を有する者

⑨ 厚生労働省告示（平成 27 年厚生労働省告示第 392 号）に定められた講習機関が実施する則第 29 条の２第１号で規定する「派遣元責任者講習」を受講（許可の申請の受理の日前３年以内の受講に限る。）した者であること。

⑩ 精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

⑪ 外国人にあっては、原則として、入管法別表第一の一及び二の表並びに別表第二の表のいずれかの在留資格を有する者であること。

⑫ 派遣元責任者が苦情処理等の場合に、日帰りで往復できる地域に労働者派遣を行うものであること。

（ｂ）派遣元責任者が不在の場合の臨時の職務代行者があらかじめ選任されていること。

b　派遣元事業主に関する判断

派遣元事業主（法人の場合はその役員を含む。）が派遣労働者の福祉の増進を図ることが見込まれる等適正な雇用管理を期待し得るものであること。

・　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 労働保険、社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであるこ

と。

② 住所及び居所が一定しない等生活根拠が不安定なものでないこと。

③ 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。

④ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。

⑤ 派遣元事業主となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。

⑥ 外国人にあっては、原則として、入管法別表第一の二の表の「高度専門職第一号ハ」、「高度専門職第二号」及び「経営・管理」若しくは別表第二の表のいずれかの在留資格を有する者、又は資格外活動の許可を受けて派遣元事業主としての活動を行う者であること。

なお、海外に在留する派遣元事業主については、この限りではない。

⑦ 派遣労働者に関する就業規則又は労働契約等の記載事項について

・ 無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。

・ 無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払う旨の規定があること。

⑧ 既に事業を行っている者であって、雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。

ｃ 教育訓練（キャリア形成支援制度に関するものを除く。）に関する判断

（ａ）派遣労働者に対して、労働安全衛生法第 59 条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していること。

（ｂ）派遣労働者に対する能力開発体制（適切な教育訓練計画の策定、教育訓練の施設、設備等の整備、教育訓練の実施についての責任者の配置等）を整備していること。

・ 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 派遣労働者に係る教育訓練に関する計画が適切に策定されていること。

② 教育訓練を行うに適した施設、設備等が整備され、教育訓練の実施について責任者が配置される等能力開発体制の整備がなされていること。

（ｃ）法第 30 条の２に定める教育訓練以外に自主的に実施する教育訓練については、派遣労働者が受講しやすいよう、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすること。

ハ 法第７条第１項第３号の要件（個人情報を適正に管理し、派遣労働者等の秘密を守るために必

要な措置が講じられていること。）

業務の過程で得た派遣労働者等の個人情報を管理する能力を要求することにより、派遣労働者等の個人情報を適正に管理し、秘密を守るため、次のような事項につき判断する。

a　個人情報管理の事業運営に関する判断

①　派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者（以下ハにおいて「派遣労働者等」という。）の個人情報を適正に管理するための事業運営体制が整備されていること。

（ａ）当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていることが必要である。

ⅰ　派遣労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。

ⅱ　業務上知り得た派遣労働者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。

ⅲ　派遣労働者等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についての規程があり、かつ当該規程について派遣労働者等への周知がなされていること。なお、開示しないこととする個人情報としては、当該個人に対する評価に関する情報が考えられる。

ⅳ　個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関して、派遣元責任者等を苦情処理の担当者等取扱責任者を定める等、事業所内の体制が明確にし、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

（ｂ）個人情報適正管理規程については、以下の点に留意するものとする。

ⅰ　派遣元事業主は、（ａ）のⅰからⅳまでに掲げる規定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ものとする。

ⅱ　派遣元事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないものとする。ここでいう、「不利益な取扱い」の例示としては本人が個人情報の開示又は訂正の求めをした以後、派遣就業の機会を与えないこと等をいう。

（ｃ）「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。

ⅰ　派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者の登録をする際には当該労働者の希望及び能力に応じた就業の機会の確保を図る範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（以下ハにおいて単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないものとする。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではない。

（ⅰ）人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

（ⅱ）思想及び信条

（ⅲ）労働組合への加入状況

・　（ⅰ）から（ⅲ）については、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

（ⅰ）関係

①　家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なもの及び日雇派遣の禁止の例外として認められる場合の収入要件を確認するために必要なものを除く。）

②　容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

（ⅱ）関係　　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

（ⅲ）関係　　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

・　「業務の目的の達成に必要な範囲」については、雇用することを予定する者を登録する段階と、現に雇用する段階では、異なることに留意する必要がある。前者においては、例えば労働者の希望職種、希望勤務地、希望賃金、有する能力・資格など適切な派遣先を選定する上で必要な情報がこれに当たり、後者においては、給与事務や労働・社会保険の手続上必要な情報がこれに当たるものである。

・　なお、一部に労働者の銀行口座の暗証番号を派遣元事業主が確認する事例がみられるが、これは通常、「業務の目的の達成に必要な範囲」に含まれるとは解されない。

②　派遣元事業主は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないものとする。

・　「等」には本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合が含まれる。

③　派遣元事業主は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者である派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めるものとする。

・　当該応募書類は、新規卒業予定者だけでなく、卒業後１年以内の者についてもこれを利用することが望ましいこと。

④　個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報は、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ものとする。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。

b　個人情報管理の措置に関する判断

派遣労働者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

（ａ）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。

ⅰ　個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置が講じられていること。

ⅱ　個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置が講じられていること。

ⅲ　派遣労働者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者による派遣労働者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。

ⅳ　収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置が講じられていること。なお、当該措置の対象としては、本人からの破棄や削除の要望があった場合も含むものである。

（ｂ）「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

ⅰ　派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し適切な措置（（ａ）のⅰからⅳまで）を講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないものとする。

ⅱ　派遣元事業主等が、派遣労働者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないものとする。

・　「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

ニ　法第７条第１項第４号の要件（ロ及びハの他、申請者が当該事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。）

労働者派遣事業を的確、安定的に遂行するに足りる財産的基礎、組織的基礎や当該事業に適した事業所の確保等一定以上の事業遂行能力を要求することにより、労働者派遣事業を労働力需給調整システムの一つとして適正かつ有効に機能させ、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図るため、次のような事項につき判断する。

（イ）財産的基礎に関する判断（事業主（法人又は個人）単位で判断）

a　許可申請事業主に関する財産的基礎

許可申請事業主についての財産的基礎の要件については以下のとおりとする。

（ａ）資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が 2,000 万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

・　厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第３号）の「３　資産等の状況」欄により確認する。

・　「繰延資産」とは、会社計算規則（平成 18 年法務省令第 13 号）第 74 条第３項第５号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第２編第２章第２節の「のれん」をいう。

（ｂ）（ａ）の基準資産額が、負債の総額の７分の１以上であること。

（ｃ）事業資金として自己名義の現金・預金の額が 1,500 万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

・　厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第３号）の「３　資産等の状況」欄により確認する。

（ｄ）基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算による場合に限り、基準資産額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認するものとする。

ただし、個人の場合に限り、基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、①市場性のある資産の再販売価格の評価額が、基礎価額を上回る旨の証明があった場合（例えば、固定資産税の評価額証明書等による。）、②提出された預金残高証明書により普通預金、定期預金等の残高を確認できた場合（複数の預金残高証明書を用いる場合は、同一日付のものに限る。）に限り、当該増加後の額を基準資産額又は自己名義の現金・預金の額とする。

（ｅ）職業安定法第 45 条に規定する厚生労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者を対象として、労働者派遣事業を行うことを予定する場合については、（ａ）において「2,000 万円」を「1,000 万円」と、（ｃ）において「1,500 万円」を「750 万円」と読み替えて適用する。

（ｆ）地方公共団体による債務保証契約又は損失補填契約が存在することによって派遣労働者に対する賃金支払いが担保されている場合は、（ａ）、（ｂ）及び（ｃ）の要件を満たしていなくても差し支えないこととする。

（ロ）組織的基礎に関する判断

派遣労働者数に応じた派遣元責任者が配置される等組織体制が整備されるとともに、労働者派遣事業に係る指揮命令の系統が明確であり、指揮命令に混乱の生ずるようなものではないこと。

（ハ）事業所に関する判断

事業所について、事業に使用し得る面積がおおむね 20 ㎡以上あるほか、その位置、設備等からみて、労働者派遣事業を行うのに適切であること。

・　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。

ａ　風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号）で規制する風俗営業や性風俗特殊営業等が密集するなど事業の運営に好ましくない位置にないこと。

ｂ　労働者派遣事業に使用し得る面積がおおむね 20 ㎡以上あること。

（ニ）適正な事業運営に関する判断

労働者派遣事業を当該事業以外の会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用しないこと、登録に際しいかなる名義であっても手数料に相当するものを徴収しないこと等法の趣旨に沿った適切な事業運営を行うものであり、次のいずれにも該当すること。

ａ　労働者派遣事業において事業停止命令を受けた者が、当該停止期間中に、許可を受けようとするものではないこと。

ｂ　法人にあっては、その役員が、個人事業主として労働者派遣事業について事業停止命令を受け、当該停止期間を経過しない者ではないこと。

ｃ　労働者派遣事業を当該事業以外の会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものではないこと。

許可申請関係書類として提出された定款又は寄附行為及び登記事項証明書については、その目的の中に「労働者派遣事業を行う」旨の記載があることが望ましいが、当該事業主の行う事業の目的中の他の項目において労働者派遣事業を行うと解釈される場合においては、労働者派遣事業を行う旨の明示的な記載は要しないものであること。

なお、定款又は寄附行為及び登記事項証明書の目的の中に適用除外業務について労働者派遣事業を行う旨の記載がある場合については、そのままでは許可ができないものであるので留意すること。

ｄ　登録制度を採用している場合において、登録に際し、いかなる名義であっても手数料に相当するものを徴収するものではないこと。

ｅ　自己の名義をもって、他人に労働者派遣事業を行わせるために、許可を得ようとするものではないこと。

ｆ　法第 25 条の規定の趣旨に鑑み、人事労務管理業務のうち、派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行おうとするものではないこと。

なお、当該業務について労働者派遣を行おうとするものではないことを労働者派遣事業の許可条件として付するものであることに留意すること。

ホ　民営職業紹介事業と兼業する場合の許可の要件

労働者派遣事業と民営職業紹介事業の許可の要件をともに満たす限りにおいて兼業が認められ

るものであるが、同一の事業所内において兼業を行おうとする場合は、更に次の事項のとおりとする。

（イ）事業運営の区分

派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報について、労働者派遣事業又は職業紹介事業の業務の目的の達成に必要な範囲でこれを収集し、当該収集の目的の範囲内でこれを保管および使用するよう管理されること等事業運営につき明確な区分がなされていること。

・　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。

ａ　労働者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、同一の者について労働者派遣に係る登録と求職の申込みの受付を重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。

ｂ　派遣の依頼者又は求人者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、派遣の依頼と求人の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。

ｃ　派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものであるかを明確にして管理されること。

ｄ　派遣の依頼者に係る情報と求人者に係る情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものであるかを明確にして管理されること。

ｅ　労働者派遣の登録のみをしている派遣労働者に対して職業紹介を行わないこと、かつ、求職申込みのみをしている求職者について労働者派遣を行わないこと。

ｆ　派遣の依頼のみを行っている者に対して職業紹介を行わないこと、かつ、求人申込みのみをしている求人者について労働者派遣を行わないこと。

ｇ　紹介予定派遣を行う場合を除き、求職者に対して職業紹介する手段として労働者派遣をするものではないこと。

（ロ）民営職業紹介事業と兼業する場合の許可申請関係書類等

既に労働者派遣事業の許可を取得している者又は労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を行った者が、職業紹介事業の許可の申請を行う場合、もしくは、労働者派遣事業の許可の申請と同時に職業紹介事業の許可の申請を行う場合において、職業安定法施行規則第 18 条第７項の規定に基づき、職業紹介事業の許可の申請に係る添付書類を省略することができる。

民営職業紹介事業と兼業する場合の許可申請に関する詳細は、「職業紹介事業業務運営要領」を参照すること。

ヘ　海外派遣を予定する場合の許可の要件

イからニまでに掲げる要件の他、更に次の事項につき併せて判断すること（これは法第７条第１項各号の要件に基づくものである。）。

①　派遣元責任者が派遣先国の言語及び労働事情に精通するものであること。

・　派遣先国の言語とは、派遣先国で一般的に通用する言語（例、英語、仏語等）を含み、必

ずしも派遣先の現地語に限られない。

② 海外派遣に際し派遣労働者に対してガイダンスを実施すること、海外の事業所との連絡体制が整備されていること等派遣労働者の海外における適正な就業のための体制が整備されていること。

・ 海外の事業所とは派遣先の事業所をいう。

ト 労働安全衛生に関する許可の要件

派遣労働者への労働安全衛生の徹底を図るため、以下の措置等が講じられているか判断すること。

① 労働者派遣契約に安全及び衛生に関する事項を記載すること。

② 物の製造の業務に労働者派遣を行う場合には、製造業務専門派遣元責任者及び製造業務専門派遣先責任者を選任すること。

③ 派遣元責任者及び派遣先責任者は、派遣労働者の安全及び衛生に関し、必要な連絡調整を行うこと。

④ 派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

なお、林業における労働災害の発生頻度は、他産業に比べ高い水準にあることに鑑み、労働者派遣の受け入れに当たっては、労働安全衛生法等に十分に留意する必要があること。

（９）申請内容の確認

申請を受けた事業主管轄労働局及び事業所管轄労働局においては、速やかに当該事業主に係る欠格事由及び許可基準の各事項について、許可申請関係書類の審査、実地調査等により確認する。

提出された許可申請関係書類については、事業主管轄労働局及び事業所管轄労働局で、①必要な書類が添付されていること、②書面に記入もれがないこと及び記入事項に誤りがないこと等の許可要件に関する確認を行い、その結果を関係書類と共に本省に送付・報告する。

(10) 労働政策審議会への諮問等

イ 労働政策審議会への諮問

厚生労働大臣は、労働者派遣事業の許可をするにあたって労働政策審議会（労働力需給制度部会）の意見を聴くこととなっており（法第５条第５項）、その意見を聴いた後に許可又は不許可の処分を行うこととなる。

労働政策審議会（労働力需給制度部会）は原則として毎月１回開催している。

原則として、前月末までに本省に到達した許可申請は、当月の労働政策審議会（労働力需給制度部会）に諮問する。

なお、労働政策審議会（労働力需給制度部会）においては、その適切な審議に資するよう確認事項を求める場合があるが、この確認事項については申請事業主もできる限り協力するよう求めること。

ロ　労働政策審議会への報告

（イ）許可の有効期間更新時の許可基準の報告

許可の有効期間の更新については労働政策審議会（労働力需給制度部会）への諮問は要しないが、許可の取得後最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする派遣元事業主が引き続き許可基準を満たしていることを当該審議会へ報告する。

（ロ）初めての許可より２年後における資産等の状況の報告

初めて労働者派遣事業の許可の取得を受けた派遣元事業主の許可取得２年後の資産等の状況については労働政策審議会（労働力需給制度部会）へ報告する。

(11) 許可及び不許可処分

イ　許可申請の許可を行ったときは、許可証を作成し事業主管轄労働局を経由して、労働者派遣事業を行う事業所の数に応じ申請者に交付する（法第８条第１項、則第２条）。

ロ　許可申請につき、不許可とした時は、遅滞なく、労働者派遣事業不許可通知書を作成し、事業主管轄労働局を経由して申請者に交付する（法第７条第２項）。

ハ　イ又はロに際しては、併せて労働者派遣事業許可申請書（様式第１号）の写し及び労働者派遣事業計画書（様式第３号）の写しそれぞれ１通を申請者に控えとして交付する（（６）参照）。

ニ　事業所台帳の整備

労働者派遣事業の許可をしたときは、労働者派遣事業所台帳又は派遣元事業主台帳（第３において「事業所台帳等」という。）の作成、記載を行う（６参照）。

(12) 許可の条件

イ　許可の条件の範囲

労働者派遣事業の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる（法第９条第１項）が、当該条件は、当該許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受けようとする者に不当な義務を課すこととなってはならない（同条第２項）。

ロ　許可の条件を付す場合

労働者派遣事業の運営に当たり、労働力需給の適正な調整を図り、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行わせる等の観点から、許可をした後においても一定の条件の下に当該事業を行わせることが必要であると考えられる場合に付されるものであり、具体的には、例えば専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと、派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと、労働保険・社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであること、労働者派遣契約の終了のみを理由として派遣労働者を解雇しないことといった条件が付されるものである。

また、許可後に届出により新設される労働者派遣事業所においても、適正な事業運営がなされるよう、（８）の「許可基準」の所定の要件を満たすことが許可条件として付されるものであ

る。

この他にも、例えば、①同一事業所において労働者派遣事業と民営職業紹介事業を兼業して行おうとする場合において、当該許可の後においても、（８）の「許可基準」のホの事項を遵守すること、②特定企業に対する労働者派遣事業の許可をする場合において、当該許可の後においても、同「許可基準」のイに掲げる厚生労働省令で定める条件を維持し続けること、③登録型で事業を行う場合において、当該許可の後においても、同「許可基準」のニの（ニ）のｄの事項を遵守することを条件に付すことが考えられる。

ハ　許可の条件を付す場合は、（11）のイに定める許可証とは別に、次の様式による労働者派遣事業許可条件通知書を作成し、事業主管轄労働局を経由して、申請者に交付する。

年　　月　　日

労働者派遣事業許可条件通知書

厚生労働大臣　　印

年　月　　日付け許可番号　　の許可は下記の理由により次の許可条件を付して行う。

なお、この処分に不服のあるときは、行政不服審査法（平成２６年法律第６８号）の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して３箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和３７年法律第１３９号）の規定により、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して６箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から６箇月以内（ただし、裁決のあった日の翌日から起算して１年以内）に提起することができる。

（許可条件）

①　専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと。

②　派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと。

③　労働保険・社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであること。

④　無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないこと。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないこと。

⑤　労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合においても、「許可基準」の所定の要件を満たすこと。

⑥　また、労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合にあっては、届出を行うに先立って、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に事業計画の概要及び派遣元責任者となる予定の者等について説明を行うこと。

記

（①、②、③及び④の理由）

労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を考慮する必要があるため。

（⑤及び⑥の理由）

許可後に届出により新設される労働者派遣事業を行う事業所においても、適正な事業運営を確保する必要があるため。

（13）許可番号の付与

イ　許可事業主については、許可申請関係書類として完全なものと判断したときには、ニに基づく当該事業主固有の許可番号（以下「許可番号」という。）及び各申請事業所の事業所枝番号（以下「事業所枝番号」という。）を付与する。

ロ　許可番号及び事業所枝番号は付与後、住所の変更等により事業主管轄労働局が変更される場合を除き、変更されることはない。

ハ　許可証には、当該許可番号及び事業所枝番号を所定の欄に必ず記載すること。

ニ　許可番号等の設定について

（イ）労働者派遣事業である旨の表示

「派」の文字をもって表す。

（ロ）都道府県番号

労働保険機械事務手引の「都道府県コード表」に定める２桁の数字で表す。例えば、北海道は「01」と表す。

（ハ）事業主の一連番号

管轄労働局ごとに６桁の数字をもって表すものとし、原則として許可時期の早い事業主から起番する。なお、（旧）一般労働者派遣事業の事業主については、平成 27 年９月 30 日以降は「般」を「派」に切り替え、番号そのものは変更しない。

（ニ）事業所枝番号

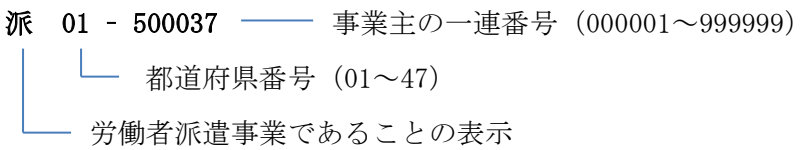
事業所枝番号は、事業所ごとに３桁の数字をもって表す。この際、派遣元事業主の主たる事務所を「001」として、許可申請書に記載された順に起番する。

（ホ）平成 27 年９月 29 日以前に許可及び許可の有効期間の更新を受けた派遣元事業主の取扱い

平成 27 年９月 29 日以前に許可及び許可の有効期間の更新を受けた（旧）一般労働者派遣事業主については、平成 27 年９月 30 日以降、厚生労働省のハローワークシステム労働力需給調整事業機能群の管理上は許可番号の「般」が「派」に自動的に変更されるが、当該許可の有効期間内は、許可証の許可番号の「般」を「派」に変更する必要はない。

また、派遣元事業主が締結する労働者派遣契約等に記載している許可番号については、平成 27 年９月 29 日以前に締結した労働者派遣契約等に記載している許可番号を「般」から「派」に変更する必要はないが、平成 27 年９月 30 日以降に締結する労働者派遣契約等については、許可番号を「般」から「派」に変更しなければならないことに留意すること。

（具体例）



（14）労働者派遣事業制度に係る周知

事業主管轄労働局においては、（11）イにより許可証を交付する際、当該事業主に対して以下の内容により適正な労働者派遣事業の運営に係る講習を実施するものとする。

イ　労働者派遣事業制度の適正な運営について

ロ　労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分について

ハ　その他労働者派遣事業の適正な運営の確保を図るために必要な事項

なお、当該講習の実施に当たっては、必要に応じ、労働基準行政、雇用均等行政、職業安定行政の需給調整事業担当部門以外の部門との連携を図ること。

２　許可の有効期間の更新手続について

（１）許可の有効期間

労働者派遣事業の許可の有効期間は、初めて許可を受けた場合、許可の日から起算して３年である（法第 10 条第１項）。

また、一度許可の更新を受けた場合における有効期間は、更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して５年とする。以後の有効期間については、それを繰り返す（法第 10 条第２項及び第４項、則第５条及び則第 19 条）。

許可の有効期間が満了したとき、当該許可は失効する。

（２）労働者派遣事業の許可の有効期間の更新の手続

イ　事業主は、許可の有効期間の満了後においても引き続き労働者派遣事業を行おうとする場合には、厚生労働大臣に対して、許可の有効期間の更新を申請しなければならない。

許可の有効期間の更新申請については、事業主は、（３）に掲げる厚生労働大臣に提出する書類（申請書、事業計画書のほか、これらに添付すべきこととされている書類を含む。以下、「許可有効期間更新申請関係書類」という。）を事業主管轄労働局に提出することにより行う（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 19 条）。また、上記許可の有効期間の更新の審査の参考とするための参考資料も併せて提出することが求められる（以下、「許可有効期間更新申請関係書類等」という。）。

許可有効期間更新申請関係書類等については、原則として事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に提出される（則第 19 条）。

ロ　許可有効期間更新申請関係書類等は、当該許可の有効期間が満了する日の３箇月前までに、事業主管轄労働局に提出しなければならない（則第５条第１項）こととなっており、申請日の超過は認められない。

事業主管轄労働局は、事業主から管轄以外の地域において派遣事業を実施する内容の許可有効期間更新申請関係書類等の提出を受けた場合、労働者派遣事業を行おうとする各事業所の事業所管轄労働局に対して、申請書の写し及び各事業所に関する書類を送付しなければならない。

ハ　申請を受けた事業主管轄労働局及び事業所管轄労働局においては、速やかに（４）の当該事業

主に係る許可有効期間更新要件の各事項について実地調査等による確認を行い、許可有効期間更新申請関係書類等の審査を行う。

提出された許可有効期間更新申請関係書類等については、事業主管轄労働局及び事業所管轄労働局で、①必要な書類が添付されていること、②書面に記入もれがないこと及び記入事項に誤りがないこと等の許可有効期間更新要件に関する確認を行い、その結果を関係書類と共に本省に送付・報告すること。

ニ　本省は、許可の取得後最初の許可更新を受けようとする派遣元事業主における許可の更新状況について、労働政策審議会（労働力需給制度部会）へ報告しなければならない（１の（10）参照）。

ホ　許可の有効期間の更新とは、更新時前と許可内容の同一性を存続させつつ、その有効期間のみを延長するものである。

したがって、許可の有効期間の更新に際し、併せて、更新前から変更する事項（変更の届出を行う必要がある事項のみ）がある場合は、許可の有効期間の更新の手続きと併せて、変更の届出の手続（３参照）を行う必要がある。

（３）許可有効期間更新申請関係書類

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）。

なお、事業主管轄労働局が登記情報連携システムを利用することにより登記事項証明書を入手できる場合は、法人の登記事項証明書及び建物に係る不動産の登記事項証明書については、添付を省略することができる。

イ　法人の場合

（イ）労働者派遣事業許可有効期間更新申請書（様式第１号）

（ロ）労働者派遣事業を行う事業所（許可後に届出により新設した事業所を含む。以下同じ。）ごとの当該事業に係る事業計画書（様式第３号、様式第３号－２及び様式第３号－３（ただし、様式第３号－３は、派遣労働者のうち、雇用保険又は健康保険・厚生年金保険の未加入者がいる場合にのみ提出を要するものであること。））

（ハ）定款又は寄附行為（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。）

（ニ）登記事項証明書（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。）

（ホ）役員の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員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。）

（ヘ）役員（以下この（ヘ）において「役員甲」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ａ・ｂの区分に応じ、それぞれａ・ｂの書類（ただし、役員甲が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））（ただし、法定代理人の

変更があった場合に限る。）

ａ　役員甲の法定代理人が個人である場合

役員甲の法定代理人の住民票の写し、履歴書及び当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）

ｂ　役員甲の法定代理人が法人である場合

役員甲の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し、履歴書及び当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）（ただし、役員甲の法定代理人の役員（以下この（へ）において「役員乙」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ａ・ｂの区分に準じ、それぞれａ・ｂの書類（役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に取り扱うこと。）

（ト）労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の 11 の（２）のハの（イ）から（ニ）までの内容が含まれていることが必要（第６の 27 参照）。）（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。）

（チ）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等であって納税地の所轄税務署長に提出したもの。

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。

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（リ）のａ及びｂを提出させる必要はない。

（リ）労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

ａ　最近の事業年度における法人税の確定申告書の写し（納税地の所轄税務署の受付印のあるもの（電子申請の場合にあっては、納税地の所轄税務署に受け付けられた旨が確認できるもの。以下同じ。）に限る。法人税法施行規則別表１及び４は、必ず提出すること。）

なお、連結納税制度を採用している法人については次に掲げる書類

・　最近の連結事業年度における連結法人税の確定申告書の写し（連結親法人の納税地の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表１の２「各連結事業年度分の

連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表７の２付表１「連結欠損金当期控除額及び連結欠損金個別帰属額の計算に関する明細書」が提出される場合には、その写しを併せて提出すること。）

・　最近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書（申請法人に係るものに限る。）の写し（納税地の所轄税務署長に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあっては別表４の２付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。））

b　納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る同施行規則別紙第８号様式（その２）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの）

（なお、連結納税制度を採用している法人については納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る同施行規則別紙第８号様式（その２）による最近の連結事業年度における連結所得金額に関するもの））

（ヌ）労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者に係る厚生労働省告示（平成 27 年厚生労働省告示第 392 号）に定められた講習機関が実施する「派遣元責任者講習」の「派遣元責任者講習受講証明書（許可の有効期間が満了する日前３年以内の受講日のものに限る）」（様式第 21 号）の写し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。）（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。）

（ル）派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程（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。）

a　教育訓練受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とすることから、当該取扱の記載された就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等

b　派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等又はその概要等の該当箇所

（ヲ）無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類（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。）

・　労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び解雇に関する事項について規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等

（ワ）無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払うことを規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等（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。）

ロ　個人の場合

（イ）労働者派遣事業許可有効期間更新申請書（様式第１号）

（ロ）労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書（様式第３号、様式第３号－２及び様式第３号－３（ただし、様式第３号－３は、派遣労働者のうち、雇用保険又は健康保険・厚生年金保険の未加入者がいる場合にのみ提出を要するものであること。））

（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。）

（ニ）申請者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該申請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。）

（ホ）申請者が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ａ・ｂの区分に応じ、それぞれａ・ｂの書類（ただし、申請者が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））（既に提出されているものに変更があった場合に限る。）

ａ　申請者の法定代理人が個人である場合

申請者の法定代理人の住民票の写し、履歴書及び当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）

ｂ　申請者の法定代理人が法人である場合

申請者の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し、履歴書及び当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）（ただし、申請者の法定代理人の役員（以下この（ニ）において「役員丙」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ａ・ｂの区分に準じ、それぞれａ・ｂの書類（ただし、役員丙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に取り扱うこと。）

（ヘ）労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の 11 の（２）のハの（イ）から（ニ）までの内容が含まれていることが必要（第６の 27 参照）。）（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。）

（ト）労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

①　最近の納税期における所得税の確定申告書の写し（納税地の所轄税務署の受付印のあるもの）

②　納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号イに係る同施行規則別紙第８号様式（その２）による最近の納税期における金額に関するもの）

③　申告納税制度関係

・　青色申告の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）は、最近の納税期における所得税法施行規則第 65 条第１項第１号の貸借対照表及び損益計算書（所得税青色申告決算書（一般用）の写し（納税地の所轄税務署の受付印のあるもの））

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。

・　白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、（ロ）の労働者派遣事業計画書の「３　資産等の状況」欄に記載された土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書

④　預金残高証明書（納税期末日のもの）

（チ）労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者に係る厚生労働省告示（平成 27 年厚生労働省告示第 392 号）に定められた講習機関が実施する「派遣元責任者講習」の「派遣元責任者講習受講証明書（許可の有効期間が満了する日前３年以内の受講日のものに限る）」（様式第 21 号）の写し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。）（派遣元責任者と申請者が同一である場合においては提出を要しない。）

（リ）派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程（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。）

ａ　教育訓練受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とすることから、当該取扱の記載された就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等

ｂ　派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等又はその概要等の該当箇所の写し

（ヌ）無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。（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。）

・　労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び解雇に関する事項について規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等

（ル）無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払うことを規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等（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。）

ハ　参考資料の作成と提出

許可の有効期間更新の審査を行うにあたっての参考とするため、法人及び個人に対して以下の参考資料を提出するよう求めること。

（イ）自己チェックシート

事業主には、許可申請時と同様に「自己チェックシート」の提出を求めること。

（ロ）企業パンフレット等事業内容が確認できるもの（既に提出されているものに変更があった場合に限る。）

（ハ）労働者名簿（申請月の前月末現在（前月末で把握が困難な場合は前々月末現在）のもので、派遣労働者を含む全労働者分）

（ニ）小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置により、許可基準のうち緩和された財産的基礎に関する要件にて申請する場合には別途定める次のａ及びｂの提出を求めること。（（４）のロの（イ）のｂ参照）

ａ　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７条第１項第４号の財産的基礎に関する要件についての誓約書（様式第 16 号）

ｂ　労働者派遣事業許可申請の当分の間の措置に関する常時雇用する派遣労働者数の報告について（様式第 17 号）

ニ　就業規則の該当箇所の写しを添付させる場合、事業主の主たる事務所の所在地を管轄する労働基準監督署の受理印がある該当ページの写しを併せて提出すること（既に提出されている就業規則の該当ページの写しに変更があった場合に限る。）。

（４）許可の有効期間の更新要件等

イ　許可の有効期間の更新については、許可申請時においては「許可の基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない」（法第７条第１項）とされているのとは異なり、「許可の基準に適合していないと認めるときは、許可の更新をしてはならない」（法第 10 条第３項）としている。

このため、許可の欠格事由及び許可条件違反に該当しない等、許可申請時及び許可の有効期間更新時において適合していると認めた許可要件について、特段の事情変更がないことを確認しなければならない。

ロ　イの「特段の事情変更がないこと」の確認に当たって、財産的基礎に関する判断に係る許可基準の取扱い（事業主（法人又は個人）単位で判断）は、次のとおりとする。

（イ）財産的基礎に関する判断（事業主（法人又は個人）単位で判断）

ａ　許可申請事業主に関する財産的基礎

許可申請事業主についての財産的基礎の要件については以下のとおりとする。

（ａ）資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が 2,000 万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

・　厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第３号）の「３　資産等の状況」欄により確認する。

・　「繰延資産」とは、会社計算規則（平成 18 年法務省令第 13 号）第 74 条第３項第５

号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第２編第２章第２節の「のれん」をいう。

（ｂ）（ａ）の基準資産額が、負債の総額の７分の１以上であること。

（ｃ）事業資金として自己名義の現金・預金の額が 1,500 万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

・　厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第３号）の「３　資産等の状況」欄により確認する。

（ｄ）基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算による場合に限り、基準資産額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認するものとする。

ただし、個人の場合に限り、基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、①市場性のある資産の再販売価格の評価額が、基礎価額を上回る旨の証明があった場合（例えば、固定資産税の評価額証明書等による。）、②提出された預金残高証明書により普通預金、定期預金等の残高を確認できた場合（複数の預金残高証明書を用いる場合は、同一日付のものに限る。）に限り、当該増加後の額を基準資産額又は自己名義の現金・預金の額とする。

（ｅ）職業安定法第 45 条に規定する厚生労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者を対象として、労働者派遣事業を行うことを予定する場合については、（ａ）において「2,000 万円」を「1,000 万円」と、（ｃ）において「1,500 万円」を「750 万円」と読み替えて適用する。

（ｆ）地方公共団体による債務保証契約又は損失補填契約が存在することによって派遣労働者に対する賃金支払いが担保されている場合は、（ａ）、（ｂ）及び（ｃ）の要件を満たしていなくても差し支えないこととする。

ｂ　小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置

小規模派遣元事業主であってａの（ａ）、（ｂ）又は（ｃ）の要件を満たさない者に係る財産的基礎に関する判断については以下のとおりとする。

ただし、平成 28 年９月 30 日以降は、①改正法附則第６条第１項の規定により引き続き行うことができることとされ、平成 27 年９月 30 日以降、暫定的な配慮措置により許可を受けて労働者派遣事業を行っている者、及び②①以外の者で平成 27 年９月 30 日から平成 28 年９月 29 日までの間に、暫定的な配慮措置により新規許可又は許可の更新を受けて労働者派遣事業を行っている者（平成 28 年９月 29 日までに事業主管轄労働局に対して許可の有効期間の更新に係る申請を行い、当該申請が受理されている者も含む。）からの申請に限るものとする。

（ａ）１つの事業所（労働者派遣事業を実施する事業所のみではなく、当該事業主の労働者の

勤務する場所又は施設を含む。）のみを有し、常時雇用している派遣労働者が 10 人以下である中小企業事業主の財産的基礎（当分の間の措置）に関する判断については以下のとおりとする。

ⅰ　資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）について 1,000 万円以上であることとする。

・　厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第３号）の「３　資産等の状況」欄により確認する。

・　「繰延資産」とは、会社計算規則（平成 18 年法務省令第 13 号）第 74 条第３項第５号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第２編第２章第２節の「のれん」をいう。

ⅱ　ⅰの基準資産額が、負債の総額の７分の１以上であること。

ⅲ　事業資金として自己名義の現金・預金の額が 800 万円以上であることとする。

・　厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第３号）の「３　資産等の状況」欄により確認する。

ⅳ　事業所数については、定款及び登記事項証明書、又は企業パンフレット等により確認する。

ⅴ　常時雇用している派遣労働者の人数については、過去１年間の月末における派遣労働者（日雇派遣労働者を含む。）の平均人数とし（常用換算数ではない。）、「労働者派遣事業許可申請の当分の間の措置に関する常時雇用する派遣労働者数の報告について」（様式第 17 号）により確認する。

c　産業分類に関する判断

派遣元事業主の産業分類については、日本標準産業分類によるものであり、原則として、当該企業において実施している主たる事業とする。この主たる事業の確認については、定款、登記事項証明書、及び参考資料として提出のあったパンフレット等によって確認すること。

なお、複数の事業を実施している事業主については原則として損益計算書のセグメントごとの売上額について最大を占めるものを、当該事業主の主たる産業分類と判断すること。

d　企業規模の判断

派遣元事業主が、中小企業に該当するかについては、次の定義によって判断する。

なお、大企業は中小企業に該当しない事業主をいう。

○中小企業に該当する企業

産業分類	中小企業の定義

製造業その他	資本金の額又は出資の総額が３億円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が 300 人以下の会社及び個人
卸　売　業	資本金の額又は出資の総額が１億円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が 100 人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が５千万円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が 100 人以下の会社及び個人
小　売　業	資本金の額又は出資の総額が５千万円以下の会社又は常時雇用する労働者の数が 50 人以下の会社及び個人

（ａ）確認方法等について

・産業分類に関する確認

上記ｃによって確認すること。

・資本金に関する確認

貸借対照表によって確認すること。

なお、基準資産額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額について、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算により確認を行った場合、資本金についても、当該監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算によって確認すること。

ただし、個人の場合については会計科目として資本金がないことから常時雇用する労働者の数で判断すること。

・常時雇用する労働者に関する確認

労働者名簿によって許可申請日の直近の月末（直近の月末が確認できない場合は前々月の末）現在における労働者数を確認すること。

（ｂ）雇用保険との整合性について

雇用保険での産業分類と異なる場合、雇用保険部門にその旨連絡し、同一の行政機関が行う産業分類に関する判断に矛盾が生じないよう整理を行うこと。

ハ　関係法令の準用

許可の有効期間の更新については、法第５条第２項から第４項まで、法第６条（第４号から第７号を除く。）及び第７条第２項を準用する（法第 10 条第５項）。

ニ　許可有効期間更新申請関係書類等のうち、（３）イの（イ）及び（ロ）並びにロの（イ）及び（ロ）に掲げる書類は、正本１通及びその写し２通を提出することを要するが、それ以外の書類については、正本１通及びその写し１通で足りる。

（５）更新前後の許可内容の同一性の判断

許可の欠格事由及び許可条件違反に該当しない等、許可申請時及び許可の有効期間更新時にお

いて適合していると認めた許可要件について、特段の事情変更がないことの確認にあたって以下のとおり判断する。

イ　教育訓練のために既に利用されているか１年以内に利用することが確実であると認められる施設、機器等に教育訓練の機会の確保の観点から投資を行った結果、（４）のロの（イ）のａの（ｂ）及びｂの（ａ）のⅱの要件を満たさなくなった場合は、負債の総額から当該施設、機器等に要した金額を控除して算定して差し支えない。

（イ）この際、「当該施設、機器等に要した金額」に該当するのは、派遣元事業主が自ら雇用する派遣労働者を主たる対象として行う教育訓練に必要な土地の購入又は教室、実習場等の建物の新設若しくは増改築に要した金額及び当該教育訓練に必要な機器・備品等の購入に要した金額であって、当該満了する許可の有効期間中に購入又は新設若しくは増改築した土地、建物及び機器・備品等に係る金額のうち（３）のイの（チ）又は（３）のロの（ヘ）の③の貸借対照表の有形固定資産として記載されている金額に限る。

ただし、白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、当該満了する許可の有効期間中に購入又は新設若しくは増改築した土地、建物及び機器・備品等に係る金額とする。

（ロ）「当該施設、機器等に要した金額」の確認は、次の書類を添付することにより行う。

ａ　土地又は建物の購入にあっては売買契約書の写し及び領収証の写し、建物の新設又は増改築にあっては請負契約書の写し及び領収証の写し、機器・備品等の購入にあっては領収証の写し

ｂ　法人又は個人の別について

・　法人にあっては、①「固定資産の取得及び処分並びに原価償却費の明細書」又は固定資産台帳の写し及び②法人税法施行規則別表 16（定額法又は定率法による原価償却資産の償却額の計算に関する明細書）の写し

・　青色申告（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）を行った個人にあっては、「固定資産の取得及び処分並びに原価償却費の明細書」又は固定資産台帳の写し

ロ　許可の有効期間の更新における「許可要件（許可の基準）」の１の（８）のニの（イ）のａの（ｄ）の取扱いについては、日本公認会計士協会が平成 30 年 12 月 20 日付けで公表した「労働者派遣事業等の許可審査に係る中間又は月次決算書に対する合意された手続業務に関する実務指針」に基づいて公認会計士又は監査法人が実施した「合意された手続業務」による中間決算又は月次決算でも可能とする。

ハ　許可の有効期間の更新の判断を行うに際しては、法第９条第１項の規定に基づき付した条件の①専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと、②派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと等に違反していないことについて審査し、更新申請の直近有効期間内において違反の事実がみられた場合は、許可を更新

しないこととする。

ニ　キャリア形成支援制度を有することについては、その許可の基準の判断においてキャリアアップに資する教育訓練の内容となっていることや、希望する全ての派遣労働者に対するキャリアコンサルティングの相談窓口の設置を要することとなっている。このため、更新申請の直前の有効期間内において、これら「キャリア形成支援制度を有すること」について許可の基準を満たす実施状況であったかを確認するとともに必要な指導を行い、例えば、計画はあっても実施されておらず、指導しても是正されないような義務違反がみられた場合は、許可基準を満たしていないとして、許可を更新しないこととする。

ホ　個別の派遣労働者ごとに派遣元事業主の事業所でのキャリアアップに資する教育訓練の実績等を保存することはその実施を把握する上で重要なことから、キャリア形成支援制度に関連する情報（計画・実績等）を労働契約終了から３年間管理する体制を整備することを求めることとし、当該整備にあたっては、人事記録等でも構わないが、原則として派遣元管理台帳等を活用すること。なお、派遣元管理台帳や人事記録等に記載されていない場合には、必要な指導を行うこと。

ヘ　雇用安定措置について、更新申請の直前の有効期間内において、許可基準を満たす実施状況であったかを確認するとともに必要な指導を行い、それでも実施されないような義務違反がみられた場合は、許可を更新しないこととする。

ト　労働安全衛生教育及びその他の教育訓練の実績については、更新申請までに実績がない場合には、必要な指導を行うこと。

なお、労働安全衛生教育の未実施等を確認した場合、その状況を都道府県労働局労働基準部担当部門に連絡すること。

チ　１の（８）の「許可基準」中ロの（ロ）のａの（ａ）の⑨については、「許可の申請の受理の日」を「許可の有効期間が満了する日」に読み替えること。

リ　キャリア形成支援制度を適正に実施しようとしない者又は許可の有効期間が満了する日以前より５年以内に労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受け事業を実施していた者であって、キャリア形成制度を有する義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。

（６）更新及び不更新処分

イ　許可有効期間更新申請の更新を行ったときは、労働者派遣事業を行う事業所の数に応じた許可証を新たに作成し、事業主管轄労働局を経由して、申請者に、当該申請者が所持していた許可証と引き換えに、交付する（則第５条第４項）（１の（11）のイ参照）。

ロ　許可の条件が変更される場合は、許可証とは別に、１の（12）のハに掲げた様式による労働者派遣事業許可条件通知書を作成し、事業主管轄労働局を経由して申請者に交付する。

ハ　許可有効期間更新申請につき不更新としたときは、遅滞なく、１の（11）のロに掲げた様式による労働者派遣事業許可有効期間不更新通知書を作成し、事業主管轄労働局を経由して申請者に交付する（法第 10 条第５項において準用する法第７条第２項）。

ニ　イ又はハに際しては、併せて、労働者派遣事業許可有効期間更新申請書（様式第１号）の写し及び労働者派遣事業計画書（様式第３号）の写しそれぞれ１通を申請者に控えとして交付する。

ホ　許可有効の更新及び不更新をしたときは、事業所台帳等の作成、記載を行う（６参照）。

（７）労働者派遣事業制度に係る周知

事業主管轄労働局においては、（６）イにより許可証を交付する際、当該事業主に対して許可時に準じて、適正な労働者派遣事業の運営に係る講習を実施するものとする。

３　事業主の行う変更の届出手続

（１）変更の届出

派遣元事業主が次に掲げる事項を変更したときは、事業主管轄労働局を経て、厚生労働大臣に対して、変更の届出をしなければならない。ただし、事業所における次の⑥から⑫までに掲げる事項の変更のみを届け出るときは、当該変更に係る事業所管轄労働局へ届出を行っても差し支えない（法第 11 条第１項、則第 19 条）。

なお、届出については、届出書の記載事項に不備がないこと、届出書に必要な書類が添付されていることその他の法令に定められた届出の形式上の要件に適合している場合に、都道府県労働局において受理が行われた段階で効力を発揮するものである。

事業所の変更の届出等の手続に際し、事業主管轄労働局に対し、届出書及び関係書類が提出された場合においては、当該提出を受けた事業主管轄労働局は、必要に応じ、当該届出書の複写を作成し、添付書類とともに連絡文を添えて当該事業所管轄労働局に送付する。

なお、事業所の所在地が変更になった場合については、当該事業所管轄労働局において管理していた関係書類に連絡文を添えて新たな事業所の所在地を管轄する労働局に引き継ぐこと。

イ　変更事項

①　氏名又は名称

②　住所

③　代表者の氏名

④　役員（代表者を除く。）の氏名

⑤　役員の住所

⑥　労働者派遣事業を行う事業所の名称

⑦　労働者派遣事業を行う事業所の所在地

⑧　労働者派遣事業を行う事業所における特定製造業務への労働者派遣の開始・終了

⑨　労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名

⑩　労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所

⑪　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）

⑫　労働者派遣事業を行う事業所の廃止（事業所における労働者派遣事業の終了）

ロ　届出期日

イの①から⑫まで（⑨及び⑩並びに変更に伴い変更届出関係書類として登記事項証明書を添付する場合を除く。）の変更の届出は、当該変更に係る事項のあった日の翌日から起算して 10 日以内に、派遣元責任者を選任した場合におけるイの⑨及び⑩並びに変更に伴い変更届出関係書類として登記事項証明書を添付する場合の変更の届出については当該変更に係る事項のあった日の翌日から起算して 30 日以内に、（２）に掲げるイの①から⑫までの区分に応じた変更届出関係書類を事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に提出することにより行う（法第 11 条第２項、則第８条第１項）。なお、イの②及び⑦の変更（同一労働局の管轄区域内の変更を除く。）の場合の事業主管轄又は事業所管轄労働局とは、変更後のものをいう。

なお、イの⑪の届出に関しては、届出に不備のないよう、当該事業所において労働者派遣事業を開始する前に事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局へ、事業計画（キャリア形成支援制度に関する計画を含む）（既に雇用する派遣労働者に雇用保険又は健康保険・厚生年金保険の未加入者がいる場合には、雇用保険等の被保険者資格取得の状況報告書が必要であること。）の概要、派遣元責任者となる予定の者等についてあらかじめ説明するよう指導するものとすること（当該説明については、事前に届け出ようとする変更届出関係書類を提出することで足りる。）。

ハ　変更の届出については、イの①から⑫までの事項のうち複数の事項の変更を１枚の届出書により行うことができる（この場合（２）に掲げる変更届出関係書類のうち重複するものにつき省略することができる。）。

ニ　イの②、⑤、⑦及び⑩の事項について、単に市町村合併や住居番号の変更により住所又は所在地に変更が生じた場合には、当該変更に係る変更届出書又は変更届出書及び許可証書換申請書を提出することを要しない。なお、単に市町村合併や住居番号の変更による許可証書換申請が行われた場合には、当該申請に係る手数料を徴収しないこととするので、申請に当たっては各自治体から無料で交付される住所（所在地）表示変更証明書を添付するよう指導すること。

（２）変更届出関係書類

労働者派遣事業の変更届出関係書類は、（１）のイの①から⑫までに掲げる変更された事項の区分に応じ、当該事項に係る次のイからヲまでに掲げる書類とする（則第８条第２項から第４項）。

なお、事業主管轄労働局が登記情報連携システムを利用することにより登記事項証明書を入手できる場合は、法人の登記事項証明書及び建物に係る不動産の登記事項証明書については、添付を省略することができる。

イ　氏名又は名称の変更

（イ）法人の場合（名称の変更）

ａ　労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）

ｂ　定款又は寄附行為

ｃ　登記事項証明書

（ロ）個人の場合（氏名の変更）

ａ　労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）

ｂ　住民票の写し、履歴書

ロ　住所

（イ）法人の場合

ａ　労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）

ｂ　定款又は寄附行為（ただし、法人の所在地に変更が加えられた場合に限る。）

ｃ　登記事項証明書

（ロ）個人の場合

ａ　労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）

ｂ　住民票の写し、履歴書

ハ　代表者の氏名（法人の場合のみ）

（イ）労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）

（ロ）登記事項証明書

（ハ）代表者の住民票の写し、履歴書及び当該代表者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該代表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。）（氏名又は役職のみの変更の場合、不要。）

（ニ）代表者が未成年者の場合は、１の（５）のイの（イ）のｇに定める書類

ニ　役員（代表者を除く。）の氏名（法人の場合のみ）

（イ）労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）

（ロ）登記事項証明書

（ハ）役員の住民票の写し、履歴書及び当該役員の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員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。）（氏名又は役職のみの変更の場合、不要。）

（ニ）役員が未成年者の場合は、１の（５）のイの（イ）のｇ

に定める書類

ホ　役員の住所（法人の場合のみ）

（イ）労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）

（ロ）登記事項証明書（代表者を除く役員の変更の場合、不要）

（ハ）役員の住民票の写し

ヘ　労働者派遣事業を行う事業所の名称

（イ）法人の場合

ａ　労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）

ｂ　定款又は寄附行為（事業所の名称の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）

ｃ　登記事項証明書（事業所の名称の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）

（ロ）個人の場合

ａ　労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）

ト　労働者派遣事業を行う事業所の所在地

（イ）法人の場合

ａ　労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）

ｂ　定款又は寄附行為（事業所の所在地の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）

ｃ　登記事項証明書（事業所の所在地の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）

ｄ　事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

（ロ）個人の場合

ａ　労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）

ｂ　事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

チ　労働者派遣事業を行う事業所における特定製造業務への労働者派遣の開始・終了（法人・個人の場合共通）

（イ）労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）

リ　労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名（法人・個人の場合共通）

（イ）労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）

（ロ）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。）（氏名のみの変更の場合、不要。派遣元事業主が複数の事業所において労働者派遣事業を行っている場合において、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、変更の届出に係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。）

（ハ）派遣元責任者講習受講証明書（様式第 21 号）（受講日が届出日前３年以内のもの）の写し（派遣元事業主が複数の事業所において労働者派遣事業を行っている場合において、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、変更の届出に係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、派遣元責任者講習受講証明書を添付することを要しない。）

ヌ　労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所（法人・個人の場合共通）

（イ）労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）

（ロ）派遣元責任者の住民票の写し

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　労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）

b　新設する事業所ごとの労働者派遣事業計画書（様式第３号、様式第３号－２及び様式第３号－３）（ただし、様式第３号－３は、派遣労働者のうち、雇用保険又は健康保険・厚生年金保険の未加入者がいる場合にのみ提出を要するものであること。）

c　新設する事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の 11 の（2）のハの（イ）から（ニ）までの内容が含まれていることが必要（第６の 27 参照）。）

d　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等（納税地の所轄税務署長に提出したもの。）

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。

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、届出時においては、この場合ｅの（ａ）の①及び②を提出させる必要はない。

e　労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

（ａ）納税関係書類

①　最近の事業年度における法人税の確定申告書の写し（納税地の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表１及び４は、必ず提出すること。）

なお、連結納税制度を採用している法人については次に掲げる書類

・　最近の連結事業年度における連結法人税の確定申告書の写し（連結親法人の納税地の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表１の２「各連結事業年度分の連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表７の２付表１「連結欠損金当期控除額及び連結欠損金個別帰属額の計算に関する明細書」が提出される場合には、その写しを併せて提出させること。）

・　最近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書（申請法人に係るものに限る。）の写し（納税地の所轄税務署長に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあっては別表４の２付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。））

②　納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る同施行規則別紙第８号様式（その２）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの。

なお、連結納税制度を採用している法人については納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る同施行規則別紙第８号様式（その２）による最近の連結事業年度における連結所得金額に関するもの））

（ｂ）新設する事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

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。）

ｇ　派遣元責任者講習受講証明書（様式第 21 号）（受講日が届出日前３年以内のもの）の写し（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、派遣元責任者講習受講証明書を添付することを要しない。）

ｈ　派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程

（ａ）教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とすることから、当該取扱の記載された就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

（ｂ）派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等又はその概要の該当箇所の写し。

ｉ　無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。

・　労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び解雇に関する事項について規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

ｊ　無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払うことを規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

（ロ）個人の場合

ａ　労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）

ｂ　新設する事業所ごとの労働者派遣事業計画書（様式第３号、様式第３号－２及び様式第３号－３）（ただし、様式第３号－３は、派遣労働者のうち、雇用保険又は健康保険・厚生年金保険の未加入者がいる場合にのみ提出を要するものであること。）

ｃ　新設する事業所ごとの個人情報適正管理規程（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の 11 の（２）のハの（イ）から（ニ）までの内容が含まれていることが必要（第６の 27 参照）。）

ｄ　労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

（ａ）納税関係書類

①　最近の納税期における所得税の確定申告書の写し（所轄税務署の受付印のあるもの。）

②　納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号イに係る同施行規則別紙第８号様式（その２）による最近の納税期における金額に関するもの。）

③　申告納税制度関係

・　青色申告の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）は、最近の納税期における所得税法施行規則第 65 条第１項第１号の貸借対照表及び損益計算書（所得税青色申告決算書（一般用）の写し（納税地の所轄税務署の受付印のあるもの。）

・　白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、備考欄に記載された資産等の状況のうち、土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書

④　預金残高証明書（納税期末日のもの。）

（ｂ）新設する事業所ごとの事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）

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　派遣元責任者講習受講証明書（様式第 21 号）（受講日が届出日前３年以内のもの）の写し（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、派遣元責任者講習受講証明書を添付することを要しない。）

ｇ　派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程

（ａ）教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とすることから、当該取扱の記載された就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

（ｂ）派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等又はその概要の該当箇所の写し。

ｈ　無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する

書類。

・　労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び解雇に関する事項について規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

ｉ　無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払うことを規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。

（ハ）参考資料の作成と提出

事業所の新設に係る届出の受理を行うにあたっての参考とするため、法人及び個人に対して以下の参考資料を提出するよう求めること。

ａ　自己チェックシート

事業主には、許可申請時と同様に「自己チェックシート」の提出を求めること。

ｂ　企業パンフレット等事業内容が確認できるもの（既に提出されているものに変更があった場合に限る。）

ｃ　就業規則の該当箇所の写しを添付させる場合、事業主の主たる事務所の所在地を管轄する労働基準監督署の受理印がある該当ページの写しを併せて提出すること（既に提出されている就業規則の該当ページの写しに変更があった場合に限る。）。

ヲ　労働者派遣事業を行う事業所の廃止（事業所における労働者派遣事業の終了）

（法人・個人の場合共通）

（イ）労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）

（ロ）廃止する事業所ごとの許可証

ワ　イからヲまでに掲げる書類のうち労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）及び労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）については、正本１通及びその写し２通を提出することを要するが、それ以外の書類については、正本１通及びその写し１通を提出することで足りる（則第 20 条）。

（３）　変更の届出の受理

イ　労働者派遣事業の変更の届出を受理したときは、当該変更の届出を受理した事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局において、労働者派遣事業変更届出書（様式第５号）又は労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第５号）の写し１通を届出者に控えとして交付する。

ロ　労働者派遣事業の変更の届出と併せて許可証の書換申請が行われたときは、許可証を新たに作成し、当該変更の届出を受理した労働局を経由して、申請者に、当該申請者が所持していた許可証と引き換えに交付する。

ハ　なお、（１）のイの①及び②に掲げる事項の変更の届出と併せて許可証の書換申請が行われたときは、労働者派遣事業を行う事業所の数に応じた許可証を新たに作成し、当該事業主が所持していた許可証と引き換えに交付する。

ニ　労働者派遣事業の変更の届出を受理したときは、事業所台帳等につき、所要の補正又は整備を行う（６参照）。

ホ　事業所の新設に係る届出の受理について

（イ）（１）のイの⑪に掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は、事業所台帳等を補正又は整備するとともに、労働者派遣事業変更届出書の複写及び当該事業所属性に係る書類に、連絡文を添えて当該変更に係る事業所管轄労働局に送付する。この場合において、当該連絡を受けた事業所管轄労働局は、関係事業所の事業所台帳を補正又は整備するものとする。

なお、（１）のイの⑪に掲げる事項の変更の届出については、当該変更に係る事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、届出書の写し１通及び事業主属性に係る書類に連絡文を添えて、事業主管轄労働局へ送付する。

（ロ）イの⑪に係る変更の届出を受けた事業主管轄労働局及び事業主管轄労働局より連絡を受けた事業所管轄労働局（又は届出を受けた事業所管轄労働局と、当該事業所管轄労働局より連絡を受けた事業主管轄労働局）においては、速やかに法第９条第１項の規定に基づき付した許可条件（１の（12）参照）に違反していないことについて、イの届出関係書類、実地調査等により確認し、その結果をイの⑪に掲げる変更の届出を受理した事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局でとりまとめて本省に報告する。

（ハ）また、届出関係書類によって、法第９条第１項の規定に基づき付した条件の⑤労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合においても、「許可基準」の所定の要件を満たすこと、を確認するとともに、イの⑪に掲げる変更の届出を受理した事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局でとりまとめて本省に報告する。

この場合、本省において当該新設に係る事業所ごとに許可証を作成するとともに、１の（12）のハと同様に、労働者派遣事業許可条件通知書を新たに作成し、イの⑫に掲げる変更の届出を受理した事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局を経由して、当該届出者に交付する。

（ニ）（ハ）の「「許可基準」の所定の要件を満たすこと」の確認に当たって、財産的基礎に関する判断に係る許可基準の取扱いは、以下のとおりとする。

ａ　基準資産額が 2,000 万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

・　厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第３号）の「３　資産等の状況」欄により確認する。

・　「繰延資産」とは、会社計算規則（平成 18 年法務省令第 13 号）第 74 条第３項第５号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第２編第２章第２節の「のれん」をいう。

ｂ　ａの基準資産額が、負債の総額の７分の１以上であること。

ｃ　事業資金として自己名義の現金・預金の額が 1,500 万円に当該事業主が労働者派遣事業を

行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること。

・　厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第３号及び様式第３号－２）の「３　資産等の状況」欄により確認する。

（ホ）職業安定法第 45 条に規定する厚生労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者を対象として、労働者派遣事業を行う派遣元事業主に係る上記（ニ）の適用については、１の（８）の「許可基準」中ニの（イ）のａの（ｅ）に準じて取り扱う。

（ヘ）また、「許可基準」の財産的基礎に関する判断に当たって、基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあった場合の確認書類の取扱いについては、許可の有効期間の更新手続の公認会計士又は監査法人による「合意された手続業務」を実施した中間決算又は月次決算による場合でも可能とする。

（ト）なお、１の（12）により付された許可の条件に違反した場合には、法第 14 条の規定に該当し、許可の取消し、事業停止命令の対象となる。

４　事業廃止届出手続

（１）労働者派遣事業の廃止の届出

イ　派遣元事業主は、労働者派遣事業を廃止したときは、当該廃止の日の翌日から起算して 10 日以内に、労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証を添えて事業主管轄労働局を経て、労働者派遣事業廃止届出書（様式第８号）を厚生労働大臣に提出しなければならない（法第 13 条第１項、則第 10 条）。

ロ　労働者派遣事業廃止届出書（様式第８号）は、正本１通及びその写し２通を提出しなければならない（則第 20 条）。

ハ　なお、「廃止」とは「休止」とは異なる概念であり、今後事業を行わないことを派遣元事業主が決定し、現実に行わないこととなったことが必要である。

（２）事業廃止の届出の受理

労働者派遣事業の廃止の届出を受理したときは、労働者派遣事業廃止届出書（様式第８号）の写し１通を届出者に控えとして交付する。

（３）許可の効力

（１）の届出により、労働者派遣事業の許可はその効力を失う（法第 13 条第２項）ので、たとえ許可の有効期間が残っていたとしても、当該廃止の届出の後、再び労働者派遣事業を行おうとするときは、新たに許可を受け直す必要がある。

５　許可証の取扱い

（１）許可証の備付け及び提示

イ　労働者派遣事業の許可を受けた者は、交付を受けた許可証を、労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者（※）から請求があったときは、これを提示しなければならな

い（法第８条第２項）。

当該許可証の備付け及び提示は、労働者派遣契約締結時の許可を受けている旨の明示（法第26 条第３項）とともに、適法に事業活動を行っていることを関係者に知らせるための措置として重要な機能を有するものである。

※「関係者」の範囲について

「関係者」には、当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けている者若しくは受けようとする者、又は当該事業主に雇用されている者若しくは雇用されようとする者等、当該事業主が適法に事業活動を行っているか否かにつき利害関係を有すると認められる者の全てを含む。

ロ　許可証再交付申請書を受理した事業主管轄労働局及び事業所管轄労働局は、受理した許可申請関係書類等について、書面に記載漏れがないこと及び記入事項に誤りがないこと等を確認すること。

また、事業所管轄労働局は、その提出の都度、当該書類に連絡文を添えて速やかに事業主管轄労働局へ送付しなければならない。

事業主管轄労働局は、書面に記載漏れがないこと及び記入事項に誤りがないこと等を確認後、本省に提出すること。

（２）許可証の再交付手続

イ　許可証の交付を受けた者が、許可証を亡失し、又は許可証を滅失したときは、速やかに許可証再交付申請書（様式第５号）を厚生労働大臣に提出し、許可証の再交付を受けなければならない（法第８条第３項、則第３条）。

なお、一事業所において許可証を亡失又は滅失した場合には、当該事業所に係る事業所管轄労働局へ申請を行っても差し支えない（則第 19 条）。

ロ　「亡失」とは許可証を無くすことであり、「滅失」とは許可証が物理的存在を失うことである。

なお、「毀損」した場合も、その程度が重大なものについては「滅失」したものとして取り扱うこととして差し支えない。

ハ　当該許可証の再交付手続は、（１）の許可証の備付け及び提示を確実に行うための措置として機能するものである。

（３）許可証の返納手続

イ　許可証の交付を受けた者は、次のいずれかに該当することとなったときは、当該事実のあった日の翌日から起算して 10 日以内に許可証（③の場合には、発見し、又は回復した許可証）を事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に返納しなければならない（則第４条第１項、則第８条第３項、則第 10 条、則第 19 条）。ただし、③又は④の場合であって、一事業所に係る許可証を返納する場合には、当該事実のあった事業所管轄労働局を経て返納することとしても差し支えない（則第 19 条）。

①　許可が取り消されたとき（法第 14 条第１項の規定による。）

②　許可の有効期間が満了したとき（２により許可の有効期間の更新が行われず許可の有効期間が満了し、許可が失効した場合である。）

③　許可証の再交付を受けた場合（（２）による）において、亡失した許可証を発見し、又は回復したとき）

④　労働者派遣事業を行う事業所を廃止したとき（事業所における労働者派遣事業を終了したとき）

ロ　許可証の交付を受けた者が次のいずれかに該当することとなったときは、それぞれに掲げる者は当該事実のあった日の翌日から起算して 10 日以内に許可証を事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に返納しなければならない（則第４条第２項、則第 19 条）。

①　死亡した場合にあっては、同居の親族又は法定代理人

②　法人が合併により消滅した場合にあっては、合併後存続し、又は合併により設立された法人の代表者

ハ　イ及びロのいずれの場合においても、事業主管轄労働局において当該返納すべきこととなった事由及び当該事由の発生年月日を確認するとともに、イの①、②及び④並びにロの場合にあっては当該事業主の全ての事業所管轄労働局へ、イの③の場合にあっては当該事実のあった事業所を管轄する労働局へ、届出書の複写を送付する等により連絡するものとする。なお、イの③及び④に係る届出については、届出に係る事実のあった事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、届出書の複写を１部作成して保管するほか、届出書の写しに連絡文を添えて事業主管轄労働局へ送付する。イ及びロのいずれの場合においても事業所台帳等については、その旨を記載するとともに労働者派遣事業の廃止の届出があった場合と同様に当該台帳の保管を行う（６の（4）のロ参照）。

ただし、

①　死亡した者の同居の親族又は法定代理人が、引き続き事業を実施することを希望する場合

②　合併により消滅する法人が有していた労働者派遣事業を実施する事業所において、合併後存続し、又は合併により設置された法人が、引き続き労働者派遣事業を実施しようとする場合

等については、８により取扱うこととする。

６　労働者派遣事業所台帳及び労働者派遣事業主台帳の整備等

（１）許可時の対応

労働者派遣事業の許可をしたときは、事業主管轄労働局において各事業所について労働者派遣事業所台帳及び労働者派遣事業主台帳（以下「事業所台帳等」という。）を作成し、所要の事項を記載する。

（２）更新時の対応

労働者派遣事業の許可の有効期間の更新をしたときは、事業主管轄労働局は事業所台帳等の作

成、記載を行う。

また、労働者派遣事業の許可の有効期間が更新されなかったときは、事業主管轄労働局は、当該事業主の事業所台帳等に不更新となった旨の記載を行う。

（３）変更時の対応

イ　労働者派遣事業変更届出書を受理し、１の（11）のニにより作成された事業所台帳等の記載事項に変更が加えられたときは、事業主管轄労働局は、利用の便を考慮して、原則として新たに事業所台帳等を作成することなく、従来使用した事業所台帳等の関係事項の記載を、その都度、補正するものとする。

労働者派遣事業の変更の届出を受理したときは、事業所台帳等につき所要の補正又は整備を行う。

ロ　３の（１）のイの②及び⑦の変更（同一労働局の管轄区域内の変更を除く。）については、当該変更後の事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局において届出を受理することとなるため、当該変更届出関係書類が提出されたときは、当該変更前の事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に連絡し、管理されていた当該事業主又は事業所に関係する全ての書類を引き継ぐものとする。

ハ　３の（１）のイの⑥から⑩及び⑫に掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は当該変更に係る変更の届出については、当該変更後の事業所管轄労働局へ、事業所属性に係る書類が添付されている場合においては、あわせて当該事業所管轄労働局へ、当該変更事項を労働者派遣事業変更届出書の複写を送付する等により連絡するものとする。

なお、３の（１）のイの⑥から⑩及び⑫に係る変更の届出については、当該変更に係る事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、届出書の写し１通及び事業主属性に係る書類に連絡文を添えて、事業主管轄労働局へ送付し、事業主管轄労働局において事業所台帳等の補正又は整備を行う。

（４）廃止時の対応

イ　労働者派遣事業廃止届を受理したときは、事業主管轄労働局は、当該事業主に係る全ての事業所管轄労働局へ、届出書の複写を送付する等により連絡するものとする。事業所台帳等については当該廃止を行った旨の記載を行う。

ロ　労働者派遣事業の廃止後においても、労働者の権利関係、労働関係に関する紛争の解決、監督上の必要から当該台帳を別途保存しておくこと（（５）参照）。

（５）事業所台帳等の保管

イ　事業所台帳等は、事業主管轄労働局において保管するものとし、利用の便を考慮して労働者派遣事業、（旧）一般労働者派遣事業、（旧）特定労働者派遣事業別等に適宜分類し、編綴するものとする。

ロ　労働者派遣事業又は（旧）一般労働者派遣事業の事業所台帳等であって許可の有効期間内のものについては、イにより保管する。（旧）一般労働者派遣事業であって許可の有効期間の更新が行われなかったもの又は経過措置期間以降に労働者派遣事業の許可を申請しなかったもの、若し

くは労働者派遣事業、（旧）一般労働者派遣事業又は（旧）特定労働者派遣事業を廃止した場合の事業所台帳等は別途保管するものとする。

ハ　事業所台帳等の保存期限は原則として永年とする。

７　名義貸しの禁止

労働者派遣事業は、欠格事由に該当せず、事業遂行能力、雇用管理能力等について許可基準に照らして審査を受けた事業主が自ら行うものでなければ許可制度自体の維持が困難となるため、派遣元事業主について許可を受けた自分の名義を他人に貸して労働者派遣事業を行わせることが禁止される（法第 15 条）。

８　その他

（１）個人事業主が死亡した場合の取扱い

個人事業主が死亡した場合であって、その同居の親族又は法定代理人からその旨が届け出られた場合には、当該届出者の責任において、当該事実のあった日現在有効な労働者派遣契約に基づく労働者派遣に限り、当該事実のあった日から 30 日間継続しても差し支えないものとする。また、当該期間内に当該事業を継続しようとする者から労働者派遣事業の許可申請がなされた場合には、その時点で明らかに当該許可申請を許可できないと判断される場合を除き、許可が決定されるまでの間も当該労働者派遣契約に係る労働者派遣を継続実施することを認めて差し支えないものとする。なお、この場合、５の（３）のロ、ハの取扱いは行わないものとする。

（２）法人の合併等に際しての取扱い

法人の合併等に際し、消滅する法人（以下「消滅法人」という。）が労働者派遣事業の許可（以下（２）において単に「許可」という。）を有しており、当該消滅法人の事業所において、合併後存続する法人（以下「存続法人」という。）又は合併により新たに設立される法人（以下「新設法人」という。）が引き続き労働者派遣事業を行おうとする場合等には、通常の許可又は変更の手続では当該事業の継続的な実施に支障が生じ、派遣労働者の保護に欠けるおそれがあること等から、次のとおり取り扱うこととし、許可申請等必要な手続を行うよう指導するものとする。

イ　吸収合併の場合の取扱い

（イ）合併前に存続法人が許可を受けておらず、かつ、消滅法人が許可を受けている場合であって、合併後に存続法人が労働者派遣事業を行うときは、新規許可申請が必要となる。

この場合、労働者派遣事業の許可の期間に空白が生じることを避けるため、許可申請に当たっては、例えば合併を議決した株主総会議事録等により合併が確実に行われることを確認することにより、合併の日付と同日付けで許可することが可能となるよう、存続法人において事前に許可申請を行わせることとする。

その際、合併により、事業開始予定日まで又は事業開始予定日付けで、法人の名称、住所、

代表者、役員、派遣元責任者が変更するときであって、これらについて、許可申請時に合併を議決した株主総会議事録等により当該変更が確認できるときは、労働者派遣事業許可申請書（様式第１号）においては、変更後のものを記載させ、変更後直ちに、その内容に違いがなかった旨を報告させるものとする。

（ロ）合併前に存続法人が許可を受けている場合であって、合併後に存続法人が労働者派遣事業を行うときは、新規許可申請を行う必要はないが、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の届出を行わせることが必要である。この場合において、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人の事業所数を超えることとなるときは、事業所の新設に係る届出を行わせることが必要である。

（ハ）（ロ）の場合において、存続法人及び消滅法人が合併前に許可を受けており、かつ、当該消滅法人の事業所において、合併後に存続法人が引き続き労働者派遣事業を行うときは、次のとおりとする。

ａ　当該合併により、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人及び消滅法人の事業所数を合算した数以下であるときは、許可基準の特例として、３の（３）のホの（ニ）にかかわらず、当該事業所の新設をすることができるものとする。

ｂ　当該合併により、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人及び消滅法人の事業所数を合算した数を超えることとなるときは、３の（３）のホの（ニ）のとおり取り扱う。

ロ　新設合併の場合の取扱い

（イ）新設合併の場合（合併する法人が全て解散し、それと同時に新設法人が成立する場合）には、合併後に新設法人が労働者派遣事業を行うときは、新規許可申請が必要となる。

この場合、イの（イ）と同様の手続により事前に許可申請を行わせることとするが、申請時には新設法人の主体はないため、特例的に合併後の予定に基づいて申請書等を記載させるものとし、新設法人の成立後直ちに、その内容に違いがなかった旨を報告させるものとする。

（ロ）なお、全ての消滅法人が合併前に許可を受けており、かつ、当該消滅法人の事業所において、合併後に新設法人が引き続き労働者派遣事業を行うときであっても、財産的基礎に関する判断に係る許可基準については、通常どおり取り扱うこととする。

ハ　吸収分割の場合の取扱い

既に存在する他の法人に、分割する法人の営業を継承させる吸収分割の場合には、イに準じて取り扱うものとする。

なお、分割する法人について事業所数等が変更したときは、変更の届出又は事業の廃止の届出を行わせることが必要である。

ニ　新設分割の場合

分割により新たに創設した法人（以下「分割新設法人」という。）に、分割する法人の営業を承継させる新設分割（会社法第２条第 30 号）の場合には、分割する法人が労働者派遣事業の許可を有している場合であっても、分割新設法人が労働者派遣事業を行う場合は新規許可申請が必

要となり、ロの（イ）及び（ロ）に準じて取り扱うものとする。

なお、分割する法人について事業所数等が変更したときは、変更の届出又は事業の廃止の届出を行わせることが必要である。

ホ　事業譲渡、譲受の場合の取扱い

ハに準じて取り扱うものとする。

ヘ　民営職業紹介事業を行う法人と合併する場合の取扱い

労働者派遣事業の許可を有する法人と民営職業紹介事業の許可を有する法人が合併するときであって、労働者派遣事業の許可を有する法人が消滅する場合は、合併後、当該法人において労働者派遣事業の新規許可申請が必要となる。労働者派遣事業の許可を有する法人が存続する場合は、合併後、当該事業所において新規許可申請を行う必要はないが、合併により法人の名称等が変更したときは、変更の届出を行わせることが必要である。

ト　許可の有効期間に関する経過措置

平成 27 年９月 29 日以前に受けた（旧）一般労働者派遣事業の許可の有効期間は、許可の日から起算して初回の更新については３年、２回目以降の更新については５年である。ただし、（旧）一般労働者派遣事業は、法施行後は労働者派遣事業として取り扱われる。

９　参考一覧表

（１）手数料の納付手続き一覧表

労働者派遣事業の許可申請を行おうとする者に係る手数料の種類は次に掲げるとおりである。

②　手続	②　手数料	③　申請書様式
労働者派遣事業の許可申請	許可手数料 120,000円＋55,000円×（労働者派遣事業を行う事業所の数から一を減じた数）	様式第１号
労働者派遣事業の許可の有効期間の更新申請	許可有効期間更新手数料 55,000円×（労働者派遣事業を行う事業所の数）	様式第１号
許可証の亡失または滅失の際の許可証の再交付申請	許可証再交付手数料 許可証１枚につき 1,500円	様式第５号
許可証の書換申請 （労働者派遣事業において氏名若しくは名称、所在地、事業所の名称又は事業所の所在地を変更する場合。）	許可証書換手数料 許可証１枚につき 3,000円	様式第５号

（２）登録免許税の課税手続き一覧表

登録免許税の通知に係る様式例は次のとおりである。

イ　登録免許税の納付不足額の通知について

年　　月　　日

○○税務署長　殿

○○労働局需給調整事業担当部長

登録免許税の納付不足額の通知について

登録免許税法第 28 条第１項の規定により、下記のとおり通知します。

記

１	区　　分	労働者派遣事業の許可
２	登録免許税の額	９万円
３	未　納　額	○○円
４	納　期　限	年　月　日
５	申請者の氏名又は名称	

ロ　還付について

年　　月　　日

○○税務署長　殿

○○労働局需給調整事業担当部長

登録免許税の過誤納の通知について

登録免許税法第 31 条第１項の規定により、下記のとおり通知します。

記

１　納　　付　　額　　○○円
２　過　誤　納　の　理　由　　登録免許税法第 31 条第○項に該当
　　及び該当することとなった日　　年　　月　　日
３　申請者の氏名又は名称

（３）用語の整理

○　事業所

「事業所」とは、労働者の勤務する場所又は施設のうち、事業活動が行われる場所のことであり、相当の独立性を有するものである。

具体的には雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一であり、次の要件に該当するか否かを勘案することによって判断する。

①　場所的に他の（主たる）事業所から独立していること。

②　経営（又は業務）単位としてある程度の独立性を有すること。すなわち、人事、経理、経営（又は業務）上の指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること。

③　一定期間継続し、施設としての持続性を有すること。

労働者の勤務する場所又は施設が①、②及び③の全てに該当する場合並びに事業主が法人である場合であってその登記簿上の本店又は支店に該当するときは、もとより、一の事業所として取り扱うものであるが、それ以外の場合であっても、他の社会保険の取扱い等によっては、一の事業所と認められる場合があるから、実態を把握の上慎重に事業所か否かの判断を行うものである。

○　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）実質的に労働者派遣事業の内容となる業務処理の一部又は全部を行っている事業所であること。

すなわち、派遣労働者に対し派遣就業の指示を行い労働に従事させていると評価できる事業所であって、具体的には、法第 34 条の就業条件の明示、派遣労働者に係る労働契約の締結若し

くは派遣労働者となろうとする者の登録、派遣労働者に係る雇用管理の実施等の事務の処理機能を有しているいわば、派遣労働者が帰属する事業所である（場所的に他の（主たる）事業所から独立している事業所（特に異なった都道府県に所在する事業所）については、このように判断される蓋然性が極めて高くなるので留意すること。）。

労働者派遣事業を行う事業所の事業主が法人である場合の登記簿上の本店又は支店であっても同様の基準により判断する。

（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）派遣労働者の教育訓練のみを行う事業所、派遣労働者の募集のみを行う事業所、派遣先の開拓のみを行う事業所、労働者派遣事業に係る会計、財務の処理のみを行っている事業所等については、労働者派遣事業を行う事業所ではないと判断されるものである。

（ニ）（イ）の派遣労働者となろうとする者の登録申込みについて、真に偶発的にこれを受理するに過ぎない場合には労働者派遣事業の許可を要するものではないが、（ハ）のような業務を行う事業所については、その事業内容からも、登録申込みの受理を行う場合には業として労働者派遣事業（の一部）を行っていると解される蓋然性が高く、労働者派遣事業を行う事業所として許可を受け、及び届け出ることが適当である。

また、当該事業所において、登録の申込みの受理が繰り返し行われる場合には、業として労働者派遣事業（の一部）を行っていると解されるものであることから、労働者派遣事業を行う事業所としての許可及び届出が必要である。

（ホ）（イ）により、労働者派遣事業を行う事業所と判断した事業所が現実の雇用保険の取扱いにおいては、事業所非該当施設とされている場合にあっては、雇用保険部門にその旨連絡し、同一の行政機関が行う「事業所」に関する判断に矛盾が生じない整理を行うこと。

○　製造の業務

「製造の業務」とは、具体的には、物を溶融、鋳造、加工、又は組み立て、塗装する業務、製造用機械の操作の業務及びこれらと密接不可分の付随業務として複数の加工・組立て業務を結ぶ場合の運搬、選別、洗浄等の業務をいう。

したがって、例えば、製品の設計、製図の業務、物を直接加工し、又は組み立てる業務等の工程に原料、半製品等を搬入する業務、加工、組立て等の完了した製品を運搬、保管、包装する業務、製造用機械の点検の業務、製品の修理の業務はこれに含まれない。

○　林業の業務

「林業の業務」とは、造林作業（①地ごしらえ、②植栽、③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打、⑦間伐）及び素材（丸太）生産作業（①伐採（伐倒）、②枝払い、③集材、④玉切り（造材））に分けることができるが、このうち素材（丸太）生産作業については、立木を伐採し、最終的に丸太という人工物に「加工」するものであり、製造業務に該当するものであること、①から④までの業務が時間的にも空間的にも連続的・一体的に営まれる業務であることから、素材（丸太）生産作業の全ての業務が製造業務に該当するもの。

また、造林作業の③から⑦までの業務は労働者派遣の対象となるものである（第２の２の

（3）のハ参照）が、これらの業務と素材（丸太）生産作業の業務を同一の派遣労働者が同時に併せて行う場合は、当該労働者派遣に製造業務が含まれているため、全体として製造業務に該当するものである。

○　法人の「役員」

イ　法人の役員とは、おおむね次に掲げる者をいう。

①　株式会社については、代表取締役、取締役（会計参与設置会社である場合は会計参与、監査役設置会社である場合は監査役、委員会設置会社である場合は執行役）

②　合名会社及び合同会社については、総社員（定款をもって業務を執行する社員を定めた場合は、当該社員）

③　合資会社については、総無限責任社員（定款をもって業務を執行する無限責任社員を定めた場合は、当該無限責任社員）

④　特例有限会社（会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 17 年法律第 87 号）第３条第２項に規定する特例有限会社をいう。）については、取締役、監査役を置いた場合には監査役

⑤　一般社団法人及び一般財団法人については、理事及び監事

⑥　特殊法人、独立行政法人及び地方独立行政法人については、総裁、理事長、副総裁、副理事長、専務理事、理事、監事等法令により役員として定められている者

ロ　中小企業団体の組織に関する法律（昭和 32 年法律第 185 号）第３条第１項に規定する事業協同組合、事業協同小組合、企業組合、協業組合、商工組合や組合等登記令（昭和 39 年政令第 29 号）第１条に規定する組合等（以下単に「組合等」という。）のように法律上法人格を与えられているものは、組合等を構成する法人とは独立した別個の法人であり、当該組合等が許可を受け労働者派遣事業を行う主体となる（ＪＶとの関係については第１の１の（6）参照）。

○　キャリアアップとは

キャリアアップとは、関連した職務経験の連鎖や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られること、また、その先の職業上の地位や賃金等の処遇の向上が図られることをいう（「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」報告書（平成 24 年 12 月 21 日））。

法令上のキャリアアップ措置の義務付けについては、派遣労働者がキャリアアップした成果までを求めるものではないことに留意が必要である。

○　キャリアコンサルティングとは

労働者派遣事業の許可要件における「キャリアコンサルティング」とは、「職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第２条第５項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うこと」をいう（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一条の四第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成 27 年厚生労働省告示第 391 号））。

（４）事業主の行う手続の種類

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事業主により行われる手続は、次に掲げるとおりである。

事項	参照箇所	許可・届出等の別	条項
許可	１	許可	法第５条第１項
許可証の亡失、滅失による再交付（許可証再交付申請）	５の（２）	事後申請	法第８条第３項
許可有効期間の更新	２	許可有効期間の更新	法第 10 条第２項
事業を行う者の氏名若しくは名称又は住所、法人の場合その代表者の氏名 法人の場合その役員の氏名又は住所 労働者派遣事業を行う事業所の名称又は所在地 派遣元責任者の氏名又は住所 （に係る変更（許可証書換申請を含む。）） 特定製造業務への労働者派遣の開始・終了 労働者派遣事業を行う事業所の新設（事業所における事業の開始） 労働者派遣事業を行う事業所の廃止（事業所における事業の終了）	３	事後届出、申請	法第 11 条第１項及び第２項
事業の廃止	４	事後届出	法第 13 条第１項
許可証の返納	５の（３）	返納	則第４条
事業報告	第５の１	書面提出	法第 23 条第１項
収支決算書			
関係派遣先派遣割合報告書	第５の２	書面提出	法第 23 条第３項
海外派遣	第５の３	事前届出	法第 23 条第４項

（５）労働者派遣事業関係手続提出書類一覧

労働者派遣事業関係手続提出書類一覧(1)

		許可	許可有効期間の更新	継続された資産要件にて申請する場合（当分の間の措置）	変更の届出															許可証の返納
					氏名（個人）又は名称（個人）	住所	代表者	代表者の氏名又は役職のみ	役員（代表者を除く）	役員（代表者を除く）の氏名又は役職のみ	役員の住所	事業所の名称	事業所の所在地	特定製造業務への派遣	派遣元責任者	派遣元責任者の氏名のみ	派遣元責任者の住所	事業所新設	事業所廃止	許可証再交付	事業廃止届出	
事項別提出書類（様式番号）		1号 3号 3号-2 3号-3	1号 3号 3号-2 3号-3	1号 3号 3号-2 3号-3	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号 3号 3号-2 3号-3	5号	5号	8号	
添付書類	定款又は寄附行為	○	▲	▲	○	△						△	△									
法人	登記事項証明書	○	▲	▲	○	○	○	○	○	○	△	△	△									
	役員の住民票の写し	○					○		○		○											
	役員の履歴書	○					○		○													
	役員の精神の機能の障害に関する医師の診断書	※	※	※			※	※	※	※												
	個人情報適正管理規程	◎	▲	▲														◎				
	貸借対照表及び損益計算書	○	○	○														○				
	株主資本等変動計算書等	○	○	○														○				
	法人税の確定申告書の写し	○	○	○														○				
	法人税の納税証明書	○	○	○														○				
	不動産の登記事項証明書（事業所）	◎											◎					◎				
	就業規則又は労働契約の以下の該当箇所（写し）																					
	教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とする取扱いを規定した部分	◎	▲	▲														◎				
	無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを記する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを記する書類。 労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び及び解雇に関する事項について規定した部分	◎	▲	▲														◎				
	無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働雇用契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払うことを規定した部分	◎	▲	▲														◎				
	派遣労働者のキャリア形成を支援においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等又はその概要の該当箇所の写し	◎	▲	▲														◎				
	派遣元責任者の住民票の写し	◎													◎		◎	◎				
	派遣元責任者の履歴書	◎													◎			◎				
	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	※	※	※											※			※				
	派遣元責任者講習受講証明書の写し	◎	◎	◎											◎	◎		◎				
参考資料	自己チェックシート	◎	◎	◎														◎				
	企業パンフレット等事業内容が確認できるもの（設立直後等で作成していない場合を除く。）	○	▲	▲														○				
	労働者名簿（申請月の前月末現在（前月末で把握が困難な場合は前々月末現在）のもので、派遣労働者を含む全労働者分）			◎																		
	法第7条第1項第4号の財産的基礎に関する要件についての誓約書			○																		
	労働者派遣事業許可申請の当分の間の措置に関する常時雇用する派遣労働者数の報告について			○																		
	就業規則（労働基準監督署の受理印があるページの写し）	◎	▲	▲														◎				

（注1）提出部数は、事項別提出書類様式については、正本1通、写し2通、添付書類及び参考資料については、正本1通、写し1通である。

（注2）○印は提出が必要なもの、◎印は全ての事業所ごとに提出が必要なもの、△印は当該書類に変更が加えられた場合にのみ提出を要するもの。▲印は既に提出されているものに変更があった場合のみ提出を要するもの。

※印は当該役員または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のみ提出をようするもの。

（注3）様式第3号ー3は、派遣労働者のうち、雇用保険又は健康保険・厚生年金保険の未加入者がいる場合にのみ提出を要するものであること。

労働者派遣事業関係手続提出書類一覧(2)

		許可	許可有効期間の更新	通知された資産要件にて申請する場合（当分の間の措置）	変更の届出															許可証再交付	事業廃止届出	許可証の返納
					氏名（個人）又は名称（個人）	住所	代表者	代表者の氏名又は役職のみ	役員（代表者を除く）	役員（代表者を除く）の氏名又は役職のみ	役員の住所	事業所の名称	事業所の所在地	特定製造業務への派遣	派遣元責任者	派遣元責任者の氏名のみ	派遣元責任者の住所	事業所新設	事業所廃止			
事項別提出書類（様式番号）		1号 3号 3号-2 3号-3	1号 3号 3号-2 3号-3	1号 3号 3号-2 3号-3	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号	5号 3号 3号-2 3号-3	5号	5号	8号	
添付書類	個人	住民票の写し	○	○		○	○															
		履歴書	○			○	○															
		代表者の精神の機能の障害に関する医師の診断書	※	※	※																	
		個人情報適正管理規程	◎	▲	▲													◎				
		所得税の確定申告書の写し	○	○	○													○				
		所得税の納税証明書	○	○	○													○				
		預金残高証明書	○	○	○													○				
		不動産の登記事項証明書（資産）	○	○	○													○				
		固定資産税評価額証明書	○	○	○													○				
		不動産の登記事項証明書（事業所）	◎										◎					◎				
		就業規則又は労働契約の以下の該当箇所（写し）																				
		教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とする取扱いを規定した部分	◎	▲	▲													◎				
		無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを記する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを記する書類。 労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び及び解雇に関する事項について規定した部分	◎	▲	▲													◎				
		無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働雇用契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払うことを規定した部分	◎	▲	▲													◎				
		派遣労働者のキャリア形成を念頭においた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等又はその概要の該当箇所の写し	◎	▲	▲													◎				
		派遣元責任者の住民票の写し	◎													◎		◎	◎			
		派遣元責任者の履歴書	◎													◎			◎			
		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	※	※	※											※			※			
		派遣元責任者講習受講証明書の写し	◎	◎	◎											◎	◎		◎			
参考資料		自己チェックシート	◎	◎	◎														◎			
		企業パンフレット等事業内容が確認できるもの（設立直後等で作成していない場合を除く。）	○	▲	▲														○			
		労働者名簿（申請月の前月末現在（前月末で把握が困難な場合は前々月末現在）のもので、派遣労働者を含む全労働者分）			◎																	
		法第7条第1項第4号の財産的基礎に関する要件についての誓約書			○																	
		労働者派遣事業許可申請の当分の間の措置に関する常時雇用する派遣労働者数の報告について			○																	
		就業規則（労働基準監督署の受理印があるページの写し）	◎	▲	▲													◎				

（注1）提出部数は、事項別提出書類様式については、正本1通、写し2通、添付書類及び参考資料については、正本1通、写し1通である。

（注2）○印は提出が必要なもの、◎印は全ての事業所ごとに提出が必要なもの、△印は当該書類に変更が加えられた場合にのみ提出を要するもの。▲印は既に提出されているものに変更があった場合のみ提出を要するもの。

※印は当該代表者または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のみ提出を要するもの。

（注3）様式第3号ー3は、派遣労働者のうち、雇用保険又は健康保険・厚生年金保険の未加入者がいる場合にのみ提出を要するものであること。

第４　事業報告等

１　事業報告書、収支決算書

労働者派遣事業を労働力需給調整システムとして適正に機能させていくためには労働者派遣事業の労働力需給調整機能や当該事業の派遣労働者の就業実態等、事業運営の状況を的確に把握し、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図り、必要な行政措置を講じていく必要がある。

派遣元事業主は、毎事業年度における労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る労働者派遣事業報告書（様式第11号）（以下「事業報告書」という。）及び労働者派遣事業収支決算書（様式第12号）（以下「収支決算書」という。）を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない（法第23条第１項及び第２項、則第17条、則第19条）こととしている。

（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（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。）。

イ　年度報告については、派遣元事業主における事業年度（事業主ごとに定められた決算期に基づく。）の事業報告であって、派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金・賃金の額、労働者派遣事業の売上高、キャリアアップに資する教育訓練の実施状況等としている。

ロ　６月１日現在の状況報告については、毎年の６月１日現在の派遣労働者が従事する業務別の派遣労働者の数等の状況としている。

ハ　記載方法

事業報告書は、様式第 11 号の「記載要領」に基づき記載すること。

ニ　提出部数等

派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとに事業報告書を作成し、とりまとめの上、正本１通及びその写し２通について、事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に提出しなければならない（則第 20 条）。

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

ホ　提出期限

事業報告書の提出期限は、派遣元事業主の事業年度の終了の日の属する月の翌月以後最初

の毎年６月30日とする（則第17条第３項第１号）。したがって、例えば、事業年度が６月に終了する派遣元事業主については、α年６月30日までに提出すべき事業報告書は、α－１年６月に終了した事業年度についての事業報告を提出することになる。

（２）収支決算書

収支決算書は、派遣元事業主の報告対象事業年度における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売り上げ等の状況について厚生労働大臣に報告を求めているものである。

報告内容としては、報告対象事業年度末における資産等の状況及び労働者派遣事業に係る売上高等としており、以下に留意すること。

イ　派遣元事業主が法人である場合

収支決算書の記載に代えて、報告対象事業年度における確定した決算の貸借対照表及び損益計算書を添付することとしても差し支えない。

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

ロ　派遣元事業主が個人事業主である場合

個人事業主で青色申告をしている場合（記載事項の簡易な損益計算書を作成する場合を除く。）には、収支決算書の記載に代えて、報告対象事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書（税務署に提出したもの。所得税青色申告決算書（一般用）中に貸借対照表及び損益計算書が記載されている。）を添付することとしても差し支えない。

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

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

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

ニ　記載方法

収支決算書は、様式第 12 号の「記載要領」に基づき記載すること。

ホ　提出部数等

派遣元事業主は、作成した収支決算書について、正本１通及びその写し２通について、事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に提出しなければならない。（則第 20 条）。

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

事業主管轄労働局は、派遣元事業主から提出された収支決算書について記載事項に不備が

ないことを確認の上受理し、正本１通を本省に送達すると共に、そのうち１通を提出者に控えとして交付する。

ヘ　提出期限

収支決算書の提出期限は、派遣元事業主の事業年度経過後３箇月以内とする（則第 17 条第３項第１号）。

２　関係派遣先に対する労働者派遣の制限等

グループ企業内での派遣は、これが全て否定されるものではないが、グループ企業内の派遣会社がグループ企業内派遣ばかりを行うとすれば、派遣会社がグループ企業内の第二人事部的なものとして位置付けられていると評価され、労働力需給調整システムとして位置付けられた労働者派遣事業制度の趣旨に鑑みて適切ではない。

そのため、派遣元事業主が労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合が100分の80以下となるようにしなければならない（法第23条の２）。

（１）「関係派遣先」の範囲

関係派遣先の範囲は、次のとおりである（則第18条の３第１項から第３項まで）。

イ　派遣元事業主が連結財務諸表を作成しているグループ企業に属している場合

①　派遣元事業主を連結子会社とする者（いわゆる親会社）

②　派遣元事業主を連結子会社とする者の連結子会社（いわゆる親会社の連結子会社）

（イ）連結子会社とは、連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和51年大蔵省令第28号）第２条第４号に規定する連結子会社をいうこと。

（ロ）連結子会社の範囲は、当該派遣元事業主が属しているグループ企業が選択している会計基準により判断されるものであり、例えば、連結財務諸表に関する会計基準（企業会計基準委員会が作成している企業会計基準第 22 号）を選択している場合において、親会社と子会社が一体となって他の会社を支配している場合、子会社一社で他の会社を支配している場合等（連結財務諸表における子会社及び関連会社の範囲の決定に関する適用指針（企業会計基準適用指針第 22 号）を参照）には、当該他の会社は親会社の子会社とみなされること。

ロ　派遣元事業主が連結財務諸表を作成していないグループ企業に属している場合

①　派遣元事業主の親会社等

（イ）「親会社等」とは、派遣元事業主（株式会社である場合に限る。）の議決権の過半数を所有している者、派遣元事業主（会社法（平成17年法律第86号）第575条第１項に規定する持分会社（以下「持分会社」という。）である場合に限る。）の資本金の過半数を出資している者又は派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらと同等以上の支配力を有すると認められる者をいうこと。

（ロ）「派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらと同等以上の支配力を有すると認

められる者」とは、一般社団法人や事業協同組合等のように、議決権や出資金という概念では支配関係の有無を判断できない者のことを指しており、連結範囲の決定に用いる実質支配力基準を指しているものではないこと。例えば、派遣元事業主が一般社団法人であり、当該一般社団法人の社員が各１個の議決権を有する場合であって、当該社員の過半数の議決権の行使に関する意思決定を実質的に支配している者が存在する場合、当該支配している者が「派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらと同等以上の支配力を有すると認められる者」に該当すること。

② 派遣元事業主の親会社等の子会社等

（イ）「子会社等」とは、派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者（株式会社である場合に限る。）、派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者（持分会社である場合に限る。）又は事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力がこれらと同等以上と認められる者をいうこと。

（ロ）「事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力がこれらと同等以上と認められる者」の考え方は、①の（ロ）と同様であること。

（２）「派遣割合」の算出方法

イ　関係派遣先への派遣割合は、一の事業年度における派遣元事業主が雇用する派遣労働者（60歳以上の定年退職者を除く。）の関係派遣先での派遣就業に係る総労働時間を、当該事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間で除すことにより算出すること。なお、百分率（％）表記にした場合に、小数点以下一位未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てること（則第18条の３第４項）。

ロ　「60歳以上の定年退職者」とは、60歳以上の定年年齢に達した者のことをいい、継続雇用（勤務延長・再雇用）の終了の後に離職した者（再雇用による労働契約期間満了前に離職した者等を含む。）や、継続雇用中の者のような60歳以上の定年退職者と同等の者も含まれること。また、グループ企業内の退職者に限られるものではないこと。

ハ　「60歳以上の定年退職者」であることの確認は、労働基準法第22条第１項の退職証明、雇用保険法施行規則第16条の離職証明書等により行うが、書類による確認が困難である場合には労働者本人からの申告によることでも差し支えない。ただし、申告を受ける際には、本人からの誓約書等の書面によることが望ましい。

ニ　事業年度中に関係派遣先の範囲に変更があった場合には、当該変更があった時点から起算して関係派遣先への派遣割合を計算することを基本とするが、決算書類に基づき前々事業年度末（前事業年度開始時点）又は前事業年度末（当事業年度開始時点）におけるグループ企業の範囲を前事業年度における関係派遣先の範囲とした上で、関係派遣先への派遣割合を計算することも可能とすること。ただし、その場合には、関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号－2）（表面）の余白に、「前々事業年度末（又は前事業年度末）のグループ企業の範囲を前事業年度における関係派遣先の範囲とした」旨を記載すること。

（３）報告の方法等

イ　派遣元事業主は、関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号－２）については、上記（１）、（２）及び様式第12－２の「記載要領」に基づき記載すること。

ロ　提出期限

関係派遣先割合報告書の提出期限は、派遣元事業主の事業年度経過後３箇月以内とする（則第17条の２）。

ハ　提出部数等

派遣元事業主は、作成した関係派遣先派遣割合報告書について、正本１通及びその写し２通について、事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に提出しなければならない。（則第 20 条）。

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

３　海外派遣の届出

海外派遣については、派遣先に対しては国内法が適用されず、法の規定のみによっては、派遣労働者の適正な就業の確保が困難であるため、派遣元事業主には事前に届出を行わせ（法第23条第４項）、労働者派遣契約の締結時において講ずべき措置（法第26条第３項）の規定と相まって海外派遣に係る派遣労働者の保護を図ることとしている。

（１）法第23条第４項に規定する「海外派遣」の概要

法第23条第４項に規定する海外派遣は「この法律の施行地外の地域に所在する事業所その他の施設において就業させるための労働者派遣」をいうものである。

したがって海外の事業所その他の施設において指揮命令を受け派遣労働者を就業させることを目的とする限り、海外に所在する法人又は個人である場合はもとより、派遣先が国内に所在する法人又は個人である場合において、当該派遣先の海外支店等において就業させるときもこれに該当する。

なお、派遣就業の場所が一時的に国外となる場合であったとしても出張等の形態により業務が遂行される場合、すなわち、主として指揮命令を行う者が日本国内におり、その業務が国内に所在する事業所の責任により当該事業所に帰属して行われている場合は、法の派遣先の講ずべき措置等の規定が直接当該派遣先に適用され、ここにおける「海外派遣」には該当しないものであるので特に留意すること。

また、派遣先が国内に所在する法人又は個人である場合における当該派遣先の海外の事業所その他の施設において就業する労働者派遣であって、当該労働者派遣の期間がおおむね１箇月を超えないものについては、「海外派遣」には該当せず、当該届出を要しないものとして取り扱って差し支えない。

（２）届出の方法

イ　海外派遣の届出は、海外派遣をしようとするときに、あらかじめ、海外派遣届出書（様式第13号）を厚生労働大臣に提出することにより行う。

また、提出に当たっては、法第41条の派遣先責任者等の規定について、その書面の写しを添付しなければならない（法26条第２項、法第41条、法第42条第１項及び第３項、則第18条、則第19条、則第23条、則第24条）。

ロ　海外派遣届出書については正本１通及びその写し２通を、添付書類については正本１通及びその写し１通を提出しなければならない（則第 20 条）。

（３）海外派遣の届出の受理

事業主管轄労働局は、海外派遣届出書（様式第13号）及び添付書類について、記載事項等に不備がないことを確認の上受理し、正本及び添付書類１通を本省に送達すると共に、海外派遣届出書の写しについては、そのうち１通を提出者に控えとして交付する。

また、海外派遣の届出を受理した事業主管轄労働局は、当該事業所に係る事業所管轄労働局へ海外派遣届出書の複写及び関係書類を送付するものとする。

４　事業所ごとの情報提供

（１）概要

派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金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など、あらかじめ関係者に対して知らせることが適当である事項について情報の提供を行わなければならない（法第23条第５項）。

これによって、派遣元事業主の透明性を確保し、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択や派遣労働者の待遇改善等に資することが期待される。

（２）情報提供すべき事項

派遣元事業主が事業所ごとに情報提供すべき事項は、次のとおりである（法第23条第５項、則第18条の２第３項）。

イ　派遣労働者の数

（イ）直近の数が望ましいが、直近の「６月１日現在の状況報告」で報告した事業所ごとの派遣労働者の数でも差し支えない。

（ロ）情報提供にあたっては、「α年６月１日付け派遣労働者数　β人」と記載する等、時点及び単位がわかるようにすること。

ロ　労働者派遣の役務の提供を受けた者の数

（イ）直近の数が望ましいが、直近の「事業報告書」の派遣先事業所数でも差し支えない。

（ロ）情報提供にあたっては、「α年度　派遣先事業所数（実数）　β件」と記載する等、時

点及び単位等がわかるようにすること。

ハ　労働者派遣に関する料金の額の平均額

（イ）直近の労働者派遣に関する料金の額の平均額（当該事業所における派遣労働者１人１日（８時間）当たりの労働者派遣に関する料金の平均額。また、小数点以下の端数が生じた場合には、四捨五入のうえ表記すること。）が望ましいが、直近の「事業報告書」に記載した派遣料金とすることでも差し支えない。

（ロ）情報提供にあたっては、「α年度　労働者派遣に関する料金の額の平均額　β円」と記載する等、時点がわかるようにするとともに、事業報告で報告したすべての業務についても記載する等、単位等についてもわかるようにすること。

ニ　派遣労働者の賃金の額の平均額

（イ）派遣労働者の賃金の平均額（当該事業所における派遣労働者の１人１日（８時間）当たりの賃金の額の平均額。また、小数点以下の端数が生じた場合には、四捨五入のうえ表記すること。）が望ましい。ただし、個別に算出する代わりに直近の「事業報告書」に記載した派遣労働者の賃金の額とすることでも差し支えない。

（ロ）情報提供にあたっては、「α年度　派遣労働者の賃金の額の平均額　β円」と記載する等、時点がわかるようにするとともに、事業報告で報告したすべての業務についても記載する等、単位等についてもわかるようにすること。

ホ　労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（以下「マージン率」という。）

（イ）マージン率の算出方法

前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの労働者派遣に関する料金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者１人１日（８時間）当たりの労働者派遣に関する料金の平均額。）から派遣労働者の賃金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者１人１日（８時間）当たりの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平均額で除すことにより算出すること。

なお、百分率（％）表記にした場合に、小数点以下一位未満の端数が生じた場合には、これを四捨五入すること（則第18条の２第２項）。

（ロ）労働者派遣に関する料金の額の平均額及び派遣労働者の賃金の額の平均額については、加重平均による。例えば、３名の派遣労働者を雇用している場合であって、労働者派遣に関する料金の額が１万円・１万円・３万円であるときは、１万円と３万円の単純平均とするのではなく、１万円の派遣労働者が２名いることを加味した加重平均の計算の考えによること。

（ハ）ただし、直近の「事業報告書」の「派遣料金」及び「派遣労働者の賃金」を元に算出する場合は上記（ロ）の限りではない。

（ニ）情報提供にあたっては、（ハ）によって算出した場合は「α－１年度　マージン率の平均　θ％」と事業報告で報告したすべての業務についても記載することが望ましい。また、時点及び単位、マージン率に含めている教育訓練に要する経費、福利厚生費、社会保険料等の事項についても示す、派遣労働者が自社のいわゆるマージン率について理解しやすくすることが望ましい。

（ホ）なお、マージン率の算定は事業所単位が基本であるが、当該事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内で算定することも妨げないこと（則第18条の２第２項）。

※「一体的な経営」とは

「一体的な経営」とは、例えば、一定の地域に所在する複数の事業所で共通経費の処理を行っており、事業所ごとに経費が按分されていないような場合などが該当すること。

ヘ　法第 30 条の４第１項の労使協定を締結しているか否かの別等

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

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

ト　派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

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

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

（ロ）公表する内容としては、入職時等の教育訓練や職能別訓練等の訓練種別、対象となる派遣労働者、賃金支給の有無、派遣労働者の費用負担の有無等の労働者派遣計画で計画し記載すべき事項と同様の事項を公表することが考えられるが、それ以外の事項についても、公表すべき事項があれば、積極的に公表することが望ましい。

（ハ）派遣労働者が良質な派遣元事業主を選択できるように、教育訓練に関する事項等に関する情報として、キャリア形成支援制度の内容についての情報をインターネットの利用その他適切な方法により提供することが許可要件（第３の１の（８）のロの（イ））となっている点に留意すること。

（ニ）その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項

　積極的な情報提供を行うことで実態をより正確に表すことが可能となり、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択等に資すると考えられる事項をいう。その内容は、各派遣

元事業主において判断すべきものであるが、例えば、福利厚生に関する事項や派遣労働者の希望や適性等に応じた派遣先とのマッチング状況等が考えられる。

（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。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。

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。

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

ハ　マージン率は、当該事業所が行っている労働者派遣の全業務・全派遣労働者の平均値を計算すればよいが、情報公開を積極的に進める観点から、派遣元事業主の判断により、詳細な計算結果を追加的に情報提供することとしても差し支えない。

ニ　情報提供は、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択等に資するよう、マージン率だけではなく、教育訓練に関する事項やその他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項等も含めて総合的に判断できるような形で行うことが重要である。

ホ　派遣元事業主は、関係者からの情報提供の求めがあった場合には、これに応じる義務があるのは当然である。

５　労働争議に対する不介入

（１）概要

イ　派遣元事業主は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は事業所閉鎖の行われている事業所に関し、労働者派遣（当該同盟罷業又は作業所閉鎖の行われる際現に当該事業所に関し労働者派遣をしている場合にあっては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。）をしてはならない（法第24条、職業安定法第20条第１項）。

ロ　イのほか、労働委員会が公共職業安定所に対し、事業所において、同盟罷業又は作業所閉鎖に至るおそれの多い争議が発生していること及び無制限に労働者派遣が行われることによ

って、当該争議の解決が妨げられることを通報した場合においては、公共職業安定所は都道府県労働局に連絡し、都道府県労働局はその旨を派遣元事業主に通報するものとし、当該通報を受けた派遣元事業主は、当該事業所に関し、労働者派遣（当該通報の際現に当該事業所に関し労働者派遣をしている場合にあっては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。）をしてはならない。ただし、当該争議の発生前、通常使用されていた労働者（労働者派遣に係る労働に従事していた労働者を含む。）の員数を維持するため必要な限度まで労働者派遣をする場合はこの限りでない（法第24条、職業安定法第20条第２項）。

（２）労働争議に対する不介入の趣旨

労働争議は、労使対等の立場で行われその解決も自主的に行われるべきものである。ところが労働者派遣事業等の労働力需給調整システムが争議が行われている事業所に対し労働力の提供を行うことは、争議の自主的解決を妨げることとなり、適当ではない。

そのための民営職業紹介事業、労働者募集及び労働組合の行う労働者供給事業について準用されている職業安定法第20条をこれらと同様に準用することにより労働者派遣事業も労働争議に対して中立的立場に立ち、労働争議の自主的な解決を妨げないこととしたものである。

（３）現に同盟罷業又は作業所閉鎖の行われているときの規制

イ　労働争議のうち同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）の行われている事業所に労働者派遣をすることが禁止される。

ロ　「同盟罷業」とは、労働者が団結して労働力の提供を拒否し、労働力を使用者に利用させない行為をいい、一部スト、部分スト、波状スト等ストライキ一般が含まれる。また、「作業所閉鎖」とは、労働者に対して作業所を閉鎖して労働者を就業不能の状態におき、労働者の提供する労務の受領を拒否することをいい、いわゆるロックアウトがこれに当たる。

ハ　イの趣旨は、公正な労働関係を維持するためであるから、法律により争議行為が禁止された国、地方公共団体又は公共企業体において、争議行為が行われる等違法な争議行為が行われている場合に、労働者派遣をすることはイの趣旨に反するものではない。

ニ　禁止されるのは、同盟罷業又は作業所閉鎖が行われて以後、新たに労働者派遣をすることであり、その際現に、労働者派遣をしている場合には、その範囲内で引き続き労働者派遣をすることまで禁止するものではない（同盟罷業又は作業所閉鎖中に同一内容の契約の更新、更改を行うことも許容される）。ただし、従来から労働者派遣はしていても派遣労働者を増加させるような行為は許されない。

同盟罷業又は作業所閉鎖が予定されている場合に、その直前に、新たに労働者派遣をすることは法の趣旨に反するものであり、同様に許されないものと考えられる。

（４）争議行為が発生しており、同盟罷業や作業所閉鎖に至るおそれの多いときの規制

イ　労働委員会から公共職業安定所に対し、無制限に労働者派遣をすることによって、当該争議の解決が妨げられることが通報された場合、公共職業安定所は都道府県労働局に連絡し、都道府県労働局は派遣元事業主に対しその旨を通報する。

この場合、当該派遣元事業主が労働者派遣をすることが一定の範囲において禁止される。

ロ　禁止される労働者派遣の範囲は、（３）と同様新たに労働者派遣をすることであり、通報の際に、現に労働者派遣をしている場合に、引き続き労働者派遣をすることまで禁止する趣旨ではない。

ハ　また、当該労働争議の発生前に、通常使用されていた労働者の員数を維持するため必要な限度まで新たに労働者派遣をし、又は派遣労働者を増加させることは禁止されない。ここにいう通常使用されていた労働者の員数とは、派遣労働者を含めた数であり、一応労働争議発生前３箇月の平均をもって判断するが、季節や時期によって事情が異なる場合もあり、このような場合には、例年のその時期の労働者数を考慮して判断する。

６　個人情報等の保護

（１）概要

派遣元事業主は、労働者派遣に関し、その業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。）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、保管及び使用し（法第24条の３第１項）、当該個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない（法第24条の３第２項）。また、派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない（法第24条の４）。

なお、紹介予定派遣をする場合において職業紹介を行う段階では、職業紹介事業者として、個人情報の保護等について職業安定法その他の法律の規定が適用となることに留意し、紹介予定派遣の各段階に応じ、派遣元事業所及び職業紹介事業所としてそれぞれ必要な個人情報保護措置を講じること（職業紹介事業関係業務取扱要領第11の３参照）。

（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、以下の点に留意しなければならない。

イ　派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望及び能力に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者（以下「派遣労働者等」という。）の個人情報（（２）及び（３）において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならない。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではない。

（イ）人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

（ロ）思想及び信条

（ハ）労働組合への加入状況

・　（イ）からハ）については、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

（イ）関係

①　家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なもの及び日雇派遣の禁止の例外として認められる場合の収入要件を確認するために必要なものを除く。）

②　容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

（ロ）関係　　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

（ハ）関係　　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

・　「業務の目的の達成に必要な範囲」については、雇用することを予定する者を登録する段階と、現に雇用する段階では、異なることに留意する必要がある。前者においては、例えば労働者の希望職種、希望勤務地、希望賃金、有する能力・資格など適切な派遣先を選定する上で必要な情報がこれに当たり、後者においては、給与事務や労働・社会保険の手続上必要な情報がこれに当たるものである。

・　なお、一部に労働者の銀行口座の暗証番号を派遣元事業主が確認する事例がみられるが、これは通常、「業務の目的の達成に必要な範囲」に含まれるとは解されない。

ロ　派遣元事業主は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならない。

・　「等」には本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合が含まれる。

なお、これ以外の場合で、問題が生じた場合には、本省あて相談すること。

ハ　派遣元事業主は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者であって派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めることが必要であること。

なお、当該応募書類は、新規卒業予定者だけでなく、卒業後１年以内の者についてもこれを利用することが望ましいこと。

ニ　個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。

なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報は、法第35条第１項の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものである。ただし、他の保管又は使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りではない。

・　他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合を除き、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報については、「労働者派遣業務（自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指

揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる業務をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。）」又は、紹介予定派遣も行う場合にあっては「労働者派遣業務（自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる業務をいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。）及び紹介予定派遣をする場合における職業紹介業務（求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんする業務）」として利用目的を特定すべきものであり、その変更も基本的に想定されないものであること。

なお、法及び派遣元指針においては、法第24条の３第１項ただし書及び派遣元指針第２の11の（１）のニのただし書に該当する場合は、労働者派遣事業の実施に伴い収集等される派遣労働者等の個人情報の労働者派遣業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。）以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあっても、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

・　「派遣労働者登録申込書」等により直接当該本人から個人情報を取得する場合については、当該個人情報が労働者派遣業務に利用されることが明らかであることから、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）第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　派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならない。

（イ）個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

（ロ）個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

（ハ）正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

（ニ）収集目的に照らして保管する必要がなくなった(本人からの破棄や削除の要望があった場合を含む。）個人情報を破棄又は削除するための措置

ロ　派遣元事業主等が、派遣労働者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならない。

「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

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）個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

（ロ）個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

（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）個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

なお、（ハ）において開示しないこととする個人情報とは、当該個人に対する評価に関する情報が考えられる。

また、（ニ）に関して苦情処理の担当者等取扱責任者を定めることが必要である。

（参考）　個人情報適正管理規程の例

１　個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、営業課派遣事業係及び総務課総務係とすることとする。個人情報取扱責任者は派遣事業係長○○○○とすることとする。

２　派遣元責任者は、個人情報を取り扱う１に記載する事業所内の職員に対し、個人情報の取扱いに関する教育・指導を年１回実施することとする。また、派遣元責任者は少なくとも３年に１回は派遣元責任者講習を受講し、個人情報の保護に関する事項等の知識・情報を得るよう努めることとする。

３　１の個人情報取扱責任者は、派遣労働者等から本人の個人情報について開示の請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行うこととする。更にこれに基づく訂正（削除を含む。以下同じ。）の請求があった場合は、当該請求の内容が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正を行うこととする。

また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、派遣元責任者は派遣労働者等への周知に努めることとする。

４　派遣労働者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合については、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。

なお、個人情報に係る苦情処理担当者は派遣元責任者◇◇◇◇とすることとする。

年　月　日

ニ　派遣元事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならない。

「不利益な取扱い」とは、具体的には、例えば、以後、派遣就業の機会を与えないこと等をいう。

（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）秘密を守る義務

派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。また、派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とする。

なお、「正当な理由がある場合」とは、本人の同意がある場合、他の法益との均衡上許される場合等をいう。

また、「秘密」には、個々の派遣労働者（雇用することを予定する者を含む。）及び派遣先に関する個人情報が含まれるものであり、私生活に関するものに限られない。職務を執行する機会に知り得た個人情報を含むものである。この他、例えば、法第26条第７項及び第10項並びに第40条第５項の規定により労働者派遣の役務の提供を受けようとする者又は派遣先から提供を受けた情報についても、この「秘密」に含まれる（派遣元指針第２の12）。

さらに、「他に」とは、当該秘密を知り得た事業所内の使用人その他の従業員以外の者をいうものである。

第５　労働者派遣契約

１　意義

(1)　法第26条にいう「労働者派遣契約」は、「契約の当事者の一方が、相手方に対し労働者派遣することを約する契約」であり、当事者の一方が労働者派遣を行う旨の意思表示を行いそれに対してもう一方の当事者が同意をすること又は当事者の一方が労働者派遣を受ける旨の意思表示を行いそれに対してもう一方の当事者が同意をすることにより成立する契約であり、その形式については、文書であるか否か、又有償であるか無償であるかを問うものではない。

(2)　労働者派遣に関する契約については、恒常的に取引先との間に労働者派遣をする旨の基本契約を締結し、個々具体的に労働者派遣をする場合に個別に就業条件をその内容に含む個別契約を締結するという場合があるが、この場合、法第26条の意味における労働者派遣契約とは、後者の個別契約をいうものである。

(3)　「労働者派遣契約の当事者」とは、業として行うものであるか否かを問わず、当事者の一方が労働者派遣を行い、相手方がその役務の提供を受ける場合を全て含むものであり、労働者派遣をする者及び労働者派遣の役務の提供を受ける者の全てを指すものである。

２　契約の内容等

(1)　契約内容

イ　契約事項の定め

(ｲ)　概要

労働者派遣契約の締結に当たっては、(ﾊ)の事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない（法第26条第１項、則第22条）。

(ﾛ)　意義

法で定める契約事項の定めは、労働者派遣を行うに当たっての必要最低限のものであり、それ以外の派遣料金、債務不履行の場合の賠償責任等の定めについては当事者の自由に委ねられる。

(ﾊ)　契約事項

労働者派遣契約には、次の事項を定めなければならない。

①　派遣労働者が従事する業務の内容

・　業務の内容は、その業務に必要とされる能力、行う業務等が具体的に記述され、当該記載により当該労働者派遣に適格な派遣労働者を派遣元事業主が決定できる程度のものであることが必要であり、できる限り詳細であることが適当である。

・　適用除外業務（第２の１参照）以外の業務に限られること。

・　従事する業務の内容については可能な限り詳細に記載すること。

（例　環境関連機器の顧客への販売、折衝、相談及び新規顧客の開拓並びにそれらに付帯す

る業務）

・　同一の派遣労働者が複数の業務に従事する場合については、それぞれの業務の内容について記載すること。

・　業務の内容に令第４条第１項各号に掲げる業務が含まれるときは、日雇労働者に係る労働者派遣が可能な業務であることを労働者派遣契約当事者間で認識を共有するため、当該号番号を付すること。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではない。

・　「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、

(i)　無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合

(ⅱ) 契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合

(ⅲ) (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合

のいずれかであり、かつその旨が労働者派遣契約において明記されている場合である。

②　派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度（則第22条第１号）

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

・　チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を記載することで足りるが、派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度について共通認識を持つことができるよう、より具体的に記載することが望ましい。

③　派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位

・　派遣労働者が実際に派遣就業する事業所その他の施設の名称、所在地だけではなく具体的な派遣就業の場所及び組織単位（組織の名称）も含むものであり、原則として、派遣労働者の所属する部署、電話番号等必要な場合に派遣元事業主が当該派遣労働者と連絡がとれる内容であること。加えて、組織単位を特定するために必要な事項（組織の長の職名）を明記することが望ましい。

事業所等における組織単位については、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮命令監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しているが、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものである。ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあること。また、実際上の取扱いとしては、派遣先における組織が指定されることから、派遣先がこの基準に従って指定することが通常であると考えられること。

・　派遣労働者が実際に派遣就業する事業所等が、則第25条の９に掲げる「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」と一致しないこともあるため、労働者派遣契約に当該情報を併せて記

載することが望ましい。なお、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」については、第７の５により判断する。

④　労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項

・　派遣労働者を具体的に指揮命令する者の部署、役職及び氏名である。

⑤　労働者派遣の期間及び派遣就業をする日

・　当該労働者派遣契約に基づき、派遣労働者が労働者派遣される期間及び派遣労働者が具体的に派遣就業をする日であり、期間については、具体的な労働者派遣の開始の年月日及び終了の年月日、就業する日については、具体的な曜日又は日を指定しているものであること。

・　第７の５の(3)のイの①から⑥までに掲げる場合以外の労働者派遣を行うときは、事業所その他派遣就業の場所（以下「派遣先事業所等」という。）ごとの業務における派遣可能期間は３年であること。ただし、派遣可能期間の起算点は当該派遣先事業所等で最初に労働者派遣の受入れを行った日とする。なお、派遣先事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主は３年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣を行うことはできない。

⑥　派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

・　派遣就業すべき日の派遣労働者の日々の始業、終業の時刻並びに休憩時間（法律上は時間数のみであるが、一般的には休憩の開始及び終了の時刻を特定して記載することが適当）である。

・　この定めの内容は、労働基準法で定める労働時間、休憩時間に関する規定に反しておらず、かつ、派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約の枠内でなければならない。

⑦　安全及び衛生に関する事項

次に掲げる事項のうち、派遣労働者が派遣先において①の業務を遂行するに当たって、　当該派遣労働者の安全、衛生を確保するために必要な事項に関し就業条件を記載する必要がある。

(i)　派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項

（例えば、危険有害業務に従事させる場合には、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等）

(ii)　健康診断の実施等健康管理に関する事項

（例えば、有害業務従事者に対する特別な健康診断が必要な業務に就かせる場合には、当該健康診断の実施に関する事項等）

(iii)　換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項

(iv)　安全衛生教育に関する事項

（例えば、派遣元及び派遣先で実施する安全衛生教育の内容等）

(v)　免許の取得、技能講習の修了の有無等就業制限に関する事項

（例えば、就業制限業務を行わせる場合には、当該業務を行うための免許や技能講習の種類等）

（vi）　安全衛生管理体制に関する事項

（vii）　その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項

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

・　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。

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

・　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の６の(1)（第７の20参照））。

（ⅰ）労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うものとすること。

（ⅱ）派遣先における就業機会の確保

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、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図るものとすること。

（ⅲ）損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないものとすること。例えば、当該派遣元

事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害賠償を行わなければならないものとすること。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずるものとすること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮するものとすること。

（ⅳ）労働者派遣契約の解除の理由の明示

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにするものとすること。

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

労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合は、次に掲げる当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（第１の４参照）。

・　紹介予定派遣である旨

・　紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される従事すべき業務の内容及び労働条件等

【例】

Ⅰ　労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

Ⅱ　労働契約の期間に関する事項

Ⅲ　試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項

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

Ⅳ　就業の場所に関する事項

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

Ⅵ　賃金の額に関する事項

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

Ⅷ　労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

・　紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれのその理由を、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第２条第１号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。以下同じ。）により、派遣元事業主に対して明示する旨

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

・　労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

⑪　派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項（則第22条第２号）

・　派遣元責任者及び派遣先責任者の役職、氏名及び連絡方法である。また、①（派遣労働者が従事する業務の内容）が製造業務である場合には、当該派遣元責任者及び派遣先責任者が、それぞれ製造業務専門派遣元責任者（則第29条第3号）又は製造業務専門派遣先責任者（則第34条第3号）である旨を記載すること。

・　派遣先責任者の選任義務規定の適用を受けない場合（則第34条第2号ただし書）は、当該事項の記載は要しない。ただし、派遣先責任者を選任している場合には、記載を要するものである。

⑫　労働者派遣の役務の提供を受ける者が⑤の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑥の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数（則第22条第３号）

・　この定めをする場合には、当該定めの内容が派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約又は派遣元事業場における36協定により定められている内容の範囲内でなければならない。

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

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

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

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

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

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

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

⑰　派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣に関する事項

・　第７の５の(3)のイの③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号イに該当する旨を記載すること（則第22条の２第２号）。

・　第７の５の(3)のイの④に掲げる業務（日数限定業務）について労働者派遣を行うときは、ⅰ）法第40条の２第１項第３号ロに該当する旨、ⅱ）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、ⅲ）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（則第22条の２第３号）。

・　第７の５の(3)のイの⑤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を記載すること（則第22条の２第４号）。

・　第７の５の(3)のイの⑥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（則第22条の２第５号）。

(ﾆ)　派遣労働者の人数の定め

a　派遣労働者の人数の定めは次により行わなければならない（則第21条第１項）。

①　(ﾊ)の①から⑯に掲げる就業条件の組合せが１つの場合は、当該労働者派遣に係る派遣労働者の人数

②　(ﾊ)の①から⑯に掲げる就業条件の組合せが複数の場合は、当該組合せごとの派遣労働者の人数

b　派遣労働者の人数とは、当該就業条件の組合せで常時居ることとなる人数であり、複数の者が交替して行うこととなる場合であってもその複数の者分の人数を定めるものではない。例えば、午前と午後で１人ずつ就業することとなる場合は１人となる。

(ﾎ)　労働者派遣契約の定めに関する留意事項

a　(ﾊ)の①から⑯の契約事項の内容を一部変更し、再度労働者派遣契約を締結するに際しては、一部変更することとなる以前に締結した契約を指定し、当該一部変更事項を定めることで足りるものとし、再度すべての契約内容の定めを行うことは要しないものとする（⑤の労働者派遣の期間については、一部変更した内容で改めて派遣期間を決定することとなるため、必ず変更を伴うものである）。また、(ﾆ)における派遣労働者の人数についても変更する場合は、併せて、人数を定める（就業条件の組合せが複数であるときには、組合せごとに人数を定める。）ことで足りるものとする。

b　派遣労働者が複数の業務を兼任して行う旨の労働者派遣契約を定めることができること。

c　就業条件の組合せについては、次のような就業条件は複数とはならないものであり、当該就業条件をもって、就業条件の組合せが複数あることとはならないこと。

・　派遣労働者が法第40条の２第１項第３号ないし第５号の業務のうち２つ以上の業務を兼任する場合

・　派遣労働者を直接指揮命令する者が時間制により交替する場合

・　派遣元責任者及び派遣先責任者が時間制により交替する場合

d　第７の５の(3)のイの④に掲げる業務（日数限定業務）について労働者派遣を行う場合は、当該派遣先において、(ﾊ)の⑰のⅱ（当該派遣先において、法第40条の２第１項第３号ロに該当する業務が１箇月間に行われる日数）に記載した日数に係る日以外には当該業務が行われないものであることを、労働者派遣契約の当事者において十分確認すること。

（参考）　労働者派遣契約の定めの例（有期雇用派遣労働者を派遣する場合）

○○○○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　業務内容　パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務

（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４条第１項第３号の事務用機器操作に該当。）

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

3　事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所

○○○○株式会社本社　国内マーケティング部営業課販売促進係

（〒110-0010千代田区霞が関１－２－２○ビル2階

TEL　3593－****）

４　組織単位　国内マーケティング営業課（国内マーケティング営業課長）

５　指揮命令者　国内マーケティング部営業課販売促進係長★★★★★

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。）

７　就 業 日　月～金（ただし、祝日、年末年始（12月29日から1月3日）、夏季休業（8月13日から8月16日）を除く。）

８　就業時間　9時から18時まで

９　休憩時間　12時から13時まで

10　安全及び衛生

派遣先及び派遣元は、労働者派遣法第44条から第47条の4までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については、派遣先の安全衛生に関する規定を適用することとし、その他については、派遣元の安全衛生に関する規定を適用する。

11　派遣労働者からの苦情の処理

(1) 苦情の申出を受ける者

派遣先　営業課総務係主任　☆☆☆☆☆　TEL3597－****　内線101

派遣元事業主　派遣事業運営係主任　※※※※※　TEL3593－****　内線5721

(2) 苦情処理方法、連携体制等

① 派遣元事業主における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣元責任者の◎◎◎◎◎へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

② 派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣先責任者の●●●●●へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

③ 派遣先及び派遣元事業主は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。

12　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の措置

(1) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこととする。

(2) 就業機会の確保

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派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除を行った場合には、派遣先の関連会社での就業を

あっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。

(3) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。例えば、派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこととする。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずることとする。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮することとする。

(4) 労働者派遣契約の解除の理由の明示

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることとする。

13　派遣元責任者　派遣元事業主の派遣事業運営係長◎◎◎◎◎TEL3597－****内線100

14　派遣先責任者　派遣先の総務部秘書課人事係長●●●●●TEL3593－****内線5720

15　就業日外労働　７の就業日以外の就労は、１箇月に２日の範囲で命ずることができるものとする。

16　時間外労働　８の就業時間外の労働は１日４時間、１箇月45時間、１年360時間の範囲で命ずることができるものとする。

17　派遣人員　２人

18　派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与

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

19　派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

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

また、職業紹介を経由して行うこととし、紹介手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して

、支払われた賃金額の●●分の●●に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き６箇月を超えて雇用された場合にあっては、６箇月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の●分の●に相当する額とする

20　派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別

協定対象派遣労働者に限定しない。

21　派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別

無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定しない。

（紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載）

22　紹介予定派遣に関する事項

(1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

契約期間	期間の定めなし
業務内容	プレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務及び来客対応
試用期間に関する事項	なし
就業場所	○○○○株式会社本社　国内マーケティング部営業課販売促進係 （〒110-0010千代田区霞が関１－２－２○ビル2階　TEL　3593－****）
始業・終業	始業：9時　　終業：18時
休憩時間	60分
所定時間外労働	有（１日４時間、１箇月45時間、１年360時間の範囲内）
休　　日	毎週土、日、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、 夏季休業(8月13日から8月16日)
休　　暇	年次有給休暇：10日（６箇月継続勤務後） その他：有給（慶弔休暇）
賃　　金	基本賃金　月給　180,000～240,000円（毎月15日締切、毎月20日支払） 通勤手当：通勤定期券代の実費相当（上限月額35,000円） 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 ・所定時間外：法定超　25%、休日：法定休日 35%、深夜：25% 昇給：有（0～3,000円／月）　　賞与：有（年2回、計1箇月分）
社会保険の加入状況	厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険　　有
労働者を雇用しようとする者の名称	□□□□株式会社

(2) その他

・　派遣先は、職業紹介を受けることを希望しなかった又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、その理由を、派遣元事業主に対して書面により明示する。

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

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）。

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。

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。

（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

（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

ｂ　派遣先は、当該労働者派遣契約の締結に当たり、法第26条第３項の規定により派遣元事業主からなされる、許可を受けている旨の明示の内容（具体的には許可番号。）を上記ａの書面に記載しておかなければならない（則第21条第４項）。

(ﾛ) 労働者派遣契約の締結の際の手続に関する留意点

ａ　イの(ﾎ)のａにより、以前締結した契約の一部を変更した契約を締結する際に行う書面への記載は、当該以前締結した契約の内容により労働者派遣を行い、又は受ける旨の記載並びに変更される契約事項について、その契約事項及びその変更内容を記載すれば足りるものとする。

例えば、「令和○年○月○日付け労働者派遣契約と同内容で○○○○株式会社は、□□□□株式会社に対し、労働者派遣を行うものとする。ただし、派遣期間については令和○年○月○日から令和○年○月○日まで、派遣人員は３人とする。」という記載となる。

なお、ここでいう労働者派遣契約とは、基本契約書や個別契約書等の名称にかかわらず、当該契約事項が定められていれば足りるものである。よって、例えば、必要な契約事項が個別契約書に定められていなくても、基本契約書に定められていれば差し支えないものである。

ｂ　派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の１（第６の27参照））。

特に、労働者派遣の期間について、派遣先は派遣可能期間を延長する場合において、当該派遣先の事業所等ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日から事業所単位の期

間制限の抵触日の１箇月前の日までの間（以下「意見聴取期間」という。）に派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対して意見聴取を行う必要がある（法第40条の２第４項）ことから、派遣元事業主は派遣先に対し、当該意見聴取が実施されているか確認してから労働者派遣契約を締結すること。

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））。

⑵ 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⑶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７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）。

なお、当該抵触する日の判断は第７の５の⑷により行う。

ロ　通知の趣旨

新たな労働者派遣契約を締結する派遣元事業主に対し、自らの行う第７の５の⑶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について事業所単位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把握させ、派遣元事業主及び派遣先の双方に派遣可能期間の制限の規定を遵守させることを目的とする。

ハ　通知の方法等

⑴ 派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知については、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、労働者派遣（第７の５の⑶のイの①から⑥までに該当する労働者派遣を除く）の役務の提供を受けようとする者から派遣元事業主に対して、通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより行わなければならない（則第24条の２）。

⑵ 通知すべき事項は、締結しようとする労働者派遣契約に係る労働者派遣（第７の５の⑶のイの①から⑥までに該当する労働者派遣を除く）の役務の提供が、当該労働者派遣の開始の日以後、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日とする。

⑶ 派遣元事業主は、当該通知がないときは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない。

ニ　派遣労働者への明示

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

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

(ﾛ)　当該明示については、派遣労働者が派遣先における派遣就業に係る期間の制限を認識できることが派遣労働者のために望ましく、また、派遣先に対して派遣可能期間の制限の規定を遵守させるためにも有用であることから、行われるものである。

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

ホ　その他

派遣先は、事業所における派遣可能期間を延長した時は、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該業務について派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない（法第40条の２第７項）。

なお、当該通知については、派遣先から派遣元事業主に対して、通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより行わなければならない（則第33条の６、第７の５の(5)参照）。

(3) 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供

イ　概要

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇等に関する情報を提供しなければならない（法第26条第７項）。

また、派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から、当該情報提供がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない（法第26条第９項）。

ロ　意義

派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、派遣先に雇用される通常の労働者との間で均等・均衡待遇（法第30条の３第１項又は第２項の規定に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な待遇の禁止等に係る措置を講ずることをいう。以下同じ。）を確保しなければならない（法第30条の３）。派遣元事業主は、派遣労働者の均等・均衡待遇を確保するため、派遣先の労働者の待遇等に関する情報が必要となることから、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に対し、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、比較対象労働者の待遇等に関する情報を派遣元事業主に提供する義務を課すこととしたものである。

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

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

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

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

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

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

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

働者（以下「仮想の通常の労働者」という。）

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

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

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

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

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

・　派遣労働者と同一の事業所に雇用されているかどうか

(ﾊ)　(ｲ)の①から⑤までの比較対象労働者に関しては、例えば、次に掲げる者又は区分等を比較対象として選定することが考えられる。

・　一人の労働者

・　複数人の労働者又は雇用管理区分

・　過去１年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者

・　労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続○年目の一般職など）

ニ　比較対象労働者の選定手順

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

(ｲ)　「通常の労働者」の定義

「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者及び期間の定めのない労働契約を締結してい

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

(ﾛ)　「職務の内容」が同一であると見込まれることの判断

a　「職務の内容」の定義

「職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいう。

「業務の内容」とは、職業上継続して行う仕事の内容をいう。

「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこと。具体的には、授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等を指す。

b　「職務の内容」が同一であると見込まれることの判断手順

「職務の内容が同一である」とは、個々の作業まで完全に一致していることを求めるものではなく、それぞれの労働者の職務の内容が「実質的に同一」であることを意味するものであり、「業務の内容」が「実質的に同一」であるかどうかを判断し、次いで「責任の程度」が「著しく異なって」いないかを判断するものであること。また、これらの判断に当たっては、将来にわたる可能性についても勘案した上で、「同一であると見込まれる」かどうかを判断すること。

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

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

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

①　与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務

②　その成果が事業に対して大きな影響を与える業務

③　労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

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

較した上で、「実質的に同一」と言えるかどうかを判断する。

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

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

②　業務の成果について求められる役割

③　トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度

④　ノルマ等の成果への期待の程度

⑤　上記の事項の補助的指標として所定外労働の有無及び頻度

この比較においては、例えば、管理する部下の数が一人でも違えば、「責任の程度」が異なる、といった判断をするのではなく、「責任の程度」の差異が「著しい」といえるものであるかどうかを見るものであること。なお、いずれも役職名等外見的なものだけで判断せず、実態を見て比較することが必要である。

以上の判断手順を経て、「業務の内容」及び「責任の程度」の双方について、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者と派遣労働者が同一であると判断された場合が、「職務の内容が同一である」こととなる。

(ﾊ)「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれることの判断

a　「職務の内容及び配置の変更の範囲」の定義

現在の我が国の雇用システムにおいては、長期的な人材育成を前提として待遇に係る制度が構築されていることが多く、このような人材活用の仕組み、運用等に応じて待遇の違いが生じることも合理的であると考えられている。

人材活用の仕組み、運用等については、ある労働者が、ある事業主に雇用されている間又はある派遣先に派遣されている間にどのような職務経験を積むこととなっているかを見るものであり、転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等（以下「人事異動等」という。）の有無や範囲を総合判断するものであるが、これを法律上「職務の内容及び配置の変更の範囲」と規定したものである。

「職務の内容の変更」と「配置の変更」は、現実にそれらが生じる際には重複が生じ得るものである。つまり、「職務の内容の変更」とは、配置の変更によるものであるか、そうでなく業務命令によるものであるかを問わず、職務の内容が変更される場合を指すこと。他方、「配置の変更」とは、人事異動等によるポスト間の移動を指し、結果として職務の内容の変更を伴う場合もあれば、伴わない場合もあるものであること。

それらの変更の「範囲」とは、変更により経験する職務の内容又は配置の広がりを指すものである。

b　「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれることの判断における留意点

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

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

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

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

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

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

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

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

ホ　情報提供の方法

比較対象労働者の待遇に関する情報提供については、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から派遣元事業主に対して、情報提供すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリをしてする送信又は電子メール等の送信をすることにより行わなければならない（則第24条の３第１項）。

ヘ　情報提供に係る書面等の保存

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

ト　情報提供すべき事項

(ｲ)　労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合

次のaからeまでに掲げる情報を提供しなければならない。

a　比較対象労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

(a)　職務の内容

「職務の内容」とは、業務の内容及び当該業務の内容に伴う責任の程度をいう。

「業務の内容」とは、職業上継続して行う仕事の内容をいう。『厚生労働省編職業分類』等を参考として、具体的な内容を提供すること。

「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている授権の範囲・程度等をいう。具体的には、授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等を指すものであり、それぞれについて具体的な内容を提供すること。

(b)　職務の内容及び配置の変更の範囲

「職務の内容及び配置の変更の範囲」とは、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者が、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用されている間にどのような職務経験を積むこととなっているかを見るものであり、転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲を総合判断するものであるが、これらの具体的な内容

を提供すること。

(c)　雇用形態

ここでいう「雇用形態」とは、通常の労働者、短時間労働者、有期雇用労働者又は仮想の通常の労働者をいう。比較対象労働者がこれらのどの雇用形態に該当するか、これとあわせて雇用期間（期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者にあっては、当初の労働契約の開始時からの通算雇用期間をいう。）を提供することが必要であることに留意すること。

b　比較対象労働者を選定した理由

次に掲げる事項を情報提供することが必要。

・　ハの(ｲ)の①から⑥までのうち選択した比較対象労働者の分類とその理由。例えば、ハの(ｲ)の③の比較対象労働者を選定した場合の理由は、「派遣労働者と職務の内容が同一である通常の労働者はいないが、業務の内容が同一である通常の労働者がいるため」と記載すること等が考えられる。

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

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

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

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

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

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

d　比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

待遇の具体的な性質や待遇を行う具体的な目的をいうこと。例えば、通勤手当であれば「通勤に要する交通費を補填する目的」、精皆勤手当であれば「一定数の業務を行う人数を確保す

るため、皆勤を奨励する目的」等が考えられること。

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

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

(ﾛ)　労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合

次のa及びbに掲げる情報を提供すること。

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

教育訓練の実施の有無及び具体的な内容をいうこと。

b　則第32条の３各号に掲げる福利厚生施設（派遣先が派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室をいう。このbにおいて単に「福利厚生施設」という。）の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

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

チ　比較対象労働者の待遇に関する情報の取扱い

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

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

(ﾊ)　比較対象労働者の待遇等に関する情報は、法第24条の４の秘密を守る義務の対象となるため、派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た比較対象労働者の待遇等に関する情報を他に漏らしてはならない。

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

リ　派遣先に雇用される通常の労働者がいない場合の取扱い

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

ヌ　変更時の情報提供

(ｲ)　概要

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

(ﾛ)　意義

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

(ﾊ)　変更時の情報提供の内容

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

(ﾆ)　変更の内容に関する情報提供の方法

比較対象労働者の待遇等に関する情報の変更時の情報提供については、当該情報の変更があったときは、遅滞なく、派遣先から派遣元事業主に対して、情報提供すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより行わなければならない（則第24条の６第１項）。

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

(ﾎ)　変更時の情報提供が不要である場合

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

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

(ﾍ)　変更時の情報提供に係る書面等の保存

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

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

厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供せず、若しくは虚偽の情報を提供した場合又は派遣先が比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があったときに当該変更の内容に関する情報を提供せず、若しくは虚偽の情報を提供した場合又はこれらの場合に派遣先等に法第48条第１項の規定による指導又は助言をしたにもかかわらず、当該派遣先等がその指導等に従わなかった場合等には、当該派遣先等に対し、当該派遣就業を是正するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の２第１項）。

また、厚生労働大臣は、当該勧告を行った場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかった場合には、その旨を公表することができる（法第49条の２第２項）。

(4) 派遣料金の配慮

イ　概要

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額（以下「派遣料金」という。）について、派遣元事業主が派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置及び一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置を遵守することができるように配慮しなければならない（法第26条第11項）。

ロ　意義

派遣元事業主が、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置及び一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置を行う場合には、これらの措置を行うための原資を確保することが必要となるため、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先に対し、派遣料金に関する配慮義務を課すこととしたものである。

ハ　派遣料金の配慮に関する留意点

(ｲ)　この派遣料金の配慮義務は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められる（派遣先指針第２の９の(2)のイ）。

(ﾛ)　また、派遣先は、派遣料金の決定に当たっては、派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要

求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければならない（派遣先指針第２の９の(2)のロ）。

(ﾊ)　例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が法第30条の３又は法第30条の４第１項に基づく賃金を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得るものであること。

(5) 海外派遣の場合の労働者派遣契約

イ　概要

派遣元事業主は海外派遣（第４の３の(2)参照）に係る労働者派遣契約の締結に際しては、上記(1)及び(2)で定めるもののほか、ハの派遣先が講ずべき措置等を定めた事項を書面に記載して、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者に対し、当該定めた事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより通知しなければならない（法第26条第２項、則第23条、則第24条）。

ロ　意義

海外派遣の場合の労働者派遣契約の定めに関する措置は、当該海外派遣が行われる場合、法が派遣先に適用されないことから、特に労働者派遣契約において派遣先の講ずべき措置を定めさせることにより、民事的にその履行を確保させようとするものである。

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　派遣労働者に関する労働者派遣契約の定めに反することのないように適切な措置を講ずること。

・　法第39条の規定による措置と同様のものとすること（第７の２参照）。

④　派遣労働者の派遣先における就業に伴って生ずる苦情等について、派遣元事業主に通知し、その適切かつ迅速な処理を図ること。

・　法第40条第１項と同様のものとすること（第７の３参照）。

⑤　法第40条第2項に規定する教育訓練の実施等必要な措置と同様の規定

⑥　法第40条第3項に規定する福利厚生施設の利用の機会の付与と同様の規定

⑦　疾病、負傷等の場合における療養の実施その他派遣労働者の福祉の増進に係る必要な援助を行うこと。

・　海外への派遣であるために、特に求められる派遣労働者の福祉の増進のための援助である。

・　「その他派遣労働者の福祉の増進のための援助」とは、例えば、派遣労働者の帰国に対する援助である。

⑧　事業所単位の期間制限に係る派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知を行うこと。

・　法第26条第４項と同様のものとすること（(2)、第７の５及び⑪参照）。

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こと（第７の８参照）。

⑩　同一の事業所等において、派遣元事業主から１年以上の期間継続して同一の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において、当該場所において通常の労働者の募集を行う時は、当該募集情報の提供に関する措置。また、特定有期雇用派遣労働者が、事業所等における同一の組織単位の業務について３年間継続して従事する見込みがある場合において、当該場所において労働者の募集をし、かつ、派遣元事業主から派遣先に対して労働契約の申込みが求められた時は、当該募集情報の提供に関する措置。

・　法第40条の５と同様のものとすること（第７の８、第７の９参照）。

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　その他派遣就業が適正に行われるため必要な措置を行うこと。

（参考）　海外派遣に係る労働者派遣契約における派遣先が講ずべき措置の定めの例（特定有期雇用派遣労働者の場合）

○○○○株式会社東京支店（甲）と、□□□□株式会社（乙）は甲の労働者２人を乙のアメリカ支局における秘書業務に従事させるための労働者派遣について次の事項を約するものとする

１　乙は甲の労働者に係る次の業務を行う派遣先責任者を１人選任すること。

(1)　次に掲げる事項の内容を、当該甲の労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。

a　当該甲の労働者に係る労働者派遣契約の定め

b　当該甲の労働者に係る甲からの通知

(2) 当該契約に基づく労働者派遣に係る業務について、契約締結後に労働者派遣の役務の提供を受ける期間を定めた場合又はこれを変更した場合の甲への通知及び派遣先管理台帳の作成、記録、保存及び通知に関すること。

(3) 当該甲の労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。

(4) 当該甲の労働者の安全及び衛生に関し、乙の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び甲との連絡調整を行うこと。

(5) (1)～(4)に掲げるもののほか、甲との連絡調整に関すること。

2　乙は甲の労働者の就業に関し、派遣先管理台帳を作成するものとし、当該派遣先管理台帳に次の事項について甲の労働者ごとに記載し、このうち(1)、(6)、(7)、(8)及び(9)につき甲に通知すること。

(1) 甲の労働者の氏名

(2) 有期雇用派遣労働者（無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者の別）

(3) 60歳未満（60歳以上の者か否かの別）

(4) 甲の事業主の名称

(5) 甲の事業所の名称及び所在地

(6) 派遣就業をした日

(7) 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間

(8) 従事した業務の種類

(9) 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所

(10) 教育訓練を行った日時及び内容

(11) 派遣労働者からの苦情の申出を受けた苦情の処理に関する事項

(12) 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項

3　乙は本契約に定める甲の労働者の就業条件の定めに反することのないように適切な措置を講ずること。

4　乙は甲の労働者の派遣就業に伴って生じる苦情等について、甲に通知するとともに、甲との密接な連携の下に誠意をもって、遅滞なく、その適切かつ迅速な処理を図ること。

5　乙は甲の労働者の疾病、負傷等に際し療養の実施を行うほか、甲の労働者の福祉の増進のために必要な援助を行うこと。

6　乙は甲の労働者の派遣期間終了後等の帰国について責任をもって行うこと。

7　乙が甲から本契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けることにより、当該業務について派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日は○年○月○日であること。

8　乙は甲から本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者の氏名の通知を受けた場合に、当該労働者が乙を離職して１年を経過していない者である場合はその旨を甲に通知すること。ただし、当該者が６０歳以上の定年退職者である場合は除く。

９　乙は、甲からの求めに応じ、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者について、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する乙の労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者に対しても実施するなど必要な措置を講じなければならないこと。

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

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

12　乙は１年以上の期間甲の同一の労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、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は、当該同一の業務に派遣実施期間中継続して従事した甲の当該同一の労働者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければならないこと。ただし、当該同一の労働者が継続就業を希望する旨を乙に申し出ない場合、又は希望する旨を乙に申し出た場合でも、甲が乙に対し当該同一の労働者に対する労働契約の申込みを依頼しない場合はこの限りではないこと。

13　乙は、乙の同一の事業所その他派遣就業の場所において甲から１年以上の期間継続して同一の労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該事業所その他派遣就業の場所において通常の労働者の募集を行うときは、当該募集に係る事業所その他派遣就業の場所に掲示することその他の措置を講ずることにより、業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該同一の労働者に周知しなければならないこと。

14　乙は、乙の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して３年間従事する見込みがある有期雇用派遣労働者に対しては、当該事業所その他派遣就業の場所において労働者の募集を行うときは、当該募集に係る事業所その他派遣就業の場所に掲示することその他の措置を講ずることにより、業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該有期雇用派遣労働者に周知しなければならないこと。

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

16　乙は、甲が派遣労働者の不合理な待遇の禁止等に関する措置を遵守できるよう、労働者派遣に関する料金の額について配慮しなければならないこと。

ニ　海外派遣に係る労働者派遣契約の締結の際の手続等

派遣元事業主は、海外派遣に係る労働者派遣契約の締結に際し、上記ハの契約内容を当該海外派遣に係る派遣先に対して、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより通知しなければならない（則第23条）。

ホ　派遣先が当該労働者派遣契約の定めに反した場合

(ｲ) 派遣先が当該海外派遣に係る労働者派遣契約の定めに反した場合、当該契約について債務不履行となり、派遣元事業主は、その履行を派遣先に求めることができ、また、それを理由に労働者派遣契約を解除することができる。

(ﾛ) したがって、海外派遣については、派遣元事業主を通じて、派遣先における一定の措置の履行を確保するものである。

(6) 派遣元事業主であることの明示

イ　概要

派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、当該事業所について労働者派遣事業の許可を受けている旨を明示しなければならない（法第26条第３項）。

ロ　具体的な明示の方法

労働者派遣事業を行う事業主は、許可証に記載される許可番号により明示すること。

３　労働者派遣契約の解除の制限

(1) 概要

労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない（法第27条）。

(2) 意義

イ　禁止されるのは、労働者派遣契約について、業として行われる労働者派遣であると否とを問わず、また、当該労働者派遣契約の一部であるか全部であるかを問わず、これを解除する行為である。

なお、労働者派遣の役務の提供を受ける者が労働者派遣をする者と合意の上、労働者派遣契約を解除する場合であっても、(3)の事由を理由とする限り、当該解除は、労働者派遣の役務の提供を受ける者について禁止されるものである。

ロ　法第27条に違反して、労働者派遣契約を解除した場合には、当該解除は公序良俗に反するものとして無効となる。したがって、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該解除を主張したとしても、労働者派遣をする者は解除の無効を主張して契約の履行を求めることができ、さらに、損害を被った場合には、損害賠償の請求をすることができる。

⑶ 労働者派遣契約の解除が禁止される事由

イ　「国籍」とは、国民たる資格で、「信条」とは特定の宗教的又は政治的信念を、「社会的身分」とは生来的な地位をそれぞれいうものである。

ロ　「労働組合の正当な行為」とは、労働組合法上の労働組合員が行う行為であって、労働組合の社会的相当行為として許容されるものであるが、具体的には、団体交渉、正当な争議行為はもちろん、労働組合の会議に出席し、決議に参加し、又は組合用務のために出張する等の行為も含まれるものである。

これに該当しない行為としては、例えば、いわゆる政治ストや山猫ストがある。

なお、「労働組合の正当な行為」に該当するか否かは、主として派遣労働者が組合員となっている組合と労働者派遣をする事業主との間の問題として決定することとなると考えられる。

ハ　労働者派遣契約の解除が禁止される不当な事由は、労働関係において形成されている公序に反するものであり、その他には人種、門地、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産したこと、心身障害者であること、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、又はこれを結成しようとしたこと、法第40条第１項の規定により派遣先へ苦情を申し出たこと、労働者派遣の役務の提供を受ける者が法に違反したことを関係行政機関に申告したこと等も含まれるものである。

ニ　「理由として」とは、国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等の事由が労働者派遣契約の解除の決定的原因となっていると判断される場合をいう。この場合、当該事由が決定的原因であるものか否かについては、個々具体的事実に即して判断する。

４　派遣労働者の保護等のための労働者派遣契約の解除等

⑴ 概要

労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に関し、法又は法第３章第４節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除することができる（法第28条）。

⑵ 意義

イ　法第31条の規定による派遣元事業主の適正な派遣就業の確保を実質的に担保するためのものである。

ロ　解除を行うことができるのは、業として行われると否とを問わず、労働者派遣をする事業主であり、派遣元事業主以外の事業主であっても労働者派遣をする場合には、当該解除を行える。

ハ　当該労働者派遣の停止又は労働者派遣契約の解除は、直ちに行うことができるものであり、当該労働者派遣契約において解除制限事由又は解除予告期間が定められていたとしても当該定めは無効となるものである。

ニ　一般に、契約は、解除事由につき別段の定めがあり、また、契約の当事者の合意がある場合を

除き、法定の解除事由である債務不履行がある場合以外一方的に解除することはできず、一方的に解除した場合には、債務不履行で損害賠償の責を負うこととなるが、法第28条の規定により、当該労働者派遣の停止又は労働者派遣契約の解除により当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が損害を被っても、解除又は停止を行った労働者派遣を行う事業主は債務不履行による損害賠償の責を負うことはない。

⑶ 労働者派遣契約の解除等を行える具体的事由

労働者派遣の役務の提供を受ける者が次の規定に違反した場合である。

① 法第39条から第42条まで、第45条第10項及び第14項並びに第46条第７項

② 労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、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及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の規定であって法第３章第４節の規定により労働者派遣の役務の提供を受ける者に適用される規定（第８参照）

５　労働者派遣契約の解除の非遡及

⑴ 概要

労働者派遣契約の解除は、将来に向かってのみその効力を生ずる（法第29条）。

⑵ 意義

イ　労働者派遣契約は、労働契約と同様に継続的給付の実施を内容とするものであるため、契約の解除がなされた場合にその効果を遡及すると当該契約の当事者間に著しい不均衡が生じ、給付の返還を行うことが不可能となる等適当ではないことから、当該労働者派遣契約の解除の意思表示がなされたとき以後についてのみ解除の効果が生ずることとされたものである。

ロ　法第29条は、強行規定であり、当事者間において、労働者派遣契約においてこれに反する定めをしても無効となる。

６　派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

⑴ 概要

短期間の労働者派遣契約の反復更新に伴い、短期間の労働契約を反復更新することは、派遣労働者の雇用が不安定になる面があり、望ましくないため、派遣労働者の雇用の安定が図られるように、派遣元事業主及び派遣先は、労働契約及び労働者派遣契約の締結に当たり必要な配慮をするよう努めるとともに、労働者派遣契約の解除に際して、当該労働者派遣契約の当事者である派遣元事業主及び派遣先が協議して必要な措置を具体的に定めることとしている。

また、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その

他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならないこととしている（法第26条第1項第8号、法第29条の２、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の２の(2)（第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））。

(2) 派遣先の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

イ　労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

ロ　労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

ハ　派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に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、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

ニ　損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害賠償を行わなければならない。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主

及び派遣先の双方に責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。また、当該派遣労働者に対しても、派遣元等の責めに帰すべき事由によって、派遣労働者の労働義務が履行不能となった場合は、民法第536条第２項の規定による反対給付や労働基準法第26条の規定による休業手当を求めることができることを周知すること。

なお、派遣元事業主が派遣労働者を休業させる場合における休業手当に相当する額、又は派遣元事業主がやむを得ない事由により派遣労働者を解雇する場合における解雇予告手当に相当する額（＝派遣先による労働者派遣契約の解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額）については、派遣元事業主に生ずる損害の例示であり、休業手当及び解雇予告手当以外のものについても、それが派遣先の責に帰すべき事由により派遣元事業主に実際に生じた損害であれば、賠償を行わなければならない。

ホ　労働者派遣契約の解除の理由の明示

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

(3) 派遣元事業主の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

イ　労働契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間を、当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

ロ　労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。

ハ　労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に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、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の

確保を図ること。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等に基づく責任を果たすこと。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

(4) その他

イ　労働者派遣契約の契約期間が満了する前に当該労働者派遣契約に基づく派遣就業をしている派遣労働者を交替させる場合は、当該派遣労働者について(2)のロ、ハ及びホ並びに(3)のロに準じた取扱いをすること。

ロ　労働者派遣契約の解除があった場合に、派遣元事業主が、当該労働者派遣をしていた派遣労働者との労働契約を変更するよう派遣労働者に強要することは適切ではない旨指導すること。

第６　派遣元事業主の講ずべき措置等

１　概要

労働者派遣事業は、派遣労働者が派遣元事業主に雇用されながら、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという複雑な形態で事業が行われる。

このため、派遣労働者の保護と雇用の安定を図る観点から、派遣元事業主に対し、適正な雇用管理のための措置を講じさせる必要がある。

以上の観点から、派遣元事業主は、次の措置等を講じなければならない。

① 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置（法第30条)
② 段階的かつ体系的な教育訓練等（法第30条の２）
③ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置（法第30条の３）
④ 一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置（法第30条の４）
⑤ 職務の内容等を勘案した賃金の決定（法第30条の５）
⑥ 就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者への意見聴取（法第30条の６）
⑦ 派遣労働者等の福祉の増進のための措置（法第30条の７）
⑧ 適正な派遣就業の確保のための措置（法第31条）
⑨ 待遇に関する事項等の説明(法第31条の２)
⑩ 派遣労働者であることの明示等（法第32条）
⑪ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止（法第33条）
⑫ 就業条件等の明示（法第34条）
⑬ 労働者派遣に関する料金の額の明示(法第34条の２)
⑭ 派遣先への通知（法第35条）
⑮ 派遣可能期間の適切な運用（法第35条の２、法第35条の３）
⑮ 日雇労働者についての労働者派遣の原則禁止(法第35条の４)
⑰ 離職した労働者についての労働者派遣の禁止(法第35条の５)
⑱ 派遣元責任者の選任（法第36条）
⑲ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存（法第37条）

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って、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に努めなければならない。

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）

(2) 意義

派遣労働者については、派遣労働への固定化防止の観点から派遣先の同一の組織単位において３年の期間制限が課せられているが、この期間制限に達した後に次の就業先がなければ職を失うことになる可能性がある。このため、雇用主である派遣元事業主に派遣期間終了後に派遣労働者の雇用が継続されるようにするための措置を講ずべき責務を課すことにより派遣労働者の雇用の安定を図ることとしたものである。

また、3 年未満の期間においても、派遣契約の終了により職を失うことがないようにすることは重要であることから、1 年以上同一の組織単位に派遣されている労働者については雇用安定を図る努力義務を課すこととしている。

(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ず、イの措置を講じた場合であって、その後派遣先に雇用されなかった場合には、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 派遣先の事業所その他派遣就業の場所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者として就業する見込みがある有期雇用派遣労働者であって、予定されている派遣期間終了後も引き続き就業することを希望している者（特定有期雇用派遣労働者）

② 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して１年以上である有期雇用派遣労働者（特定有期雇用派遣労働者を除く。）

③ 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して１年以上である、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）

（派遣元事業主が講ずべき措置）

イ　特定有期雇用派遣労働者に係る派遣先に対し、当該特定有期雇用派遣労働者に対して雇用契約の申込みをすることを求めること。

ロ　派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験、派遣労働者の居住地、就業場所、通勤時間、賃金等の以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

ハ　派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

ニ　派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。

ホ　イからニまでに掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等に対する教育訓練であって、新たな就業機会を提供するまでの間に報酬を与えて受けさせる教育訓練を実施することその他雇用の安定を図るために必要な措置を講じること。

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

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第２　派遣元事業主が講ずべき措置

８　派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(1) 無期雇用派遣労働者について留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

(2) 特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項

イ　派遣元事業主が、労働者派遣法第 30 条第２項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所

等」という。）における同一の組織単位（労働者派遣法第 26 条第１項第２号に規定する組織単位をいう。以下同じ。）の業務について継続して労働者派遣に係る労働に従事する期間を三年未満とすることは、労働者派遣法第 30 条第２項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

ロ　派遣元事業主は、労働者派遣法第 30 条第１項（同条第２項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）の規定により同条第一項の措置（以下「雇用安定措置」という。）を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（同条第１項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）（近い将来に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（職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第２条第５項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

ハ　派遣元事業主は、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特定有期雇用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、派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第 30 条第１項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。）が同項第１号の措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めること。

ニ　派遣元事業主は、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特定有期雇用派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に当該特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取した上で、十分な時間的余裕をもって当該措置に着手すること。

(4) 対象者についての留意点

イ　義務の対象となるのは、事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して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特定有期雇用派遣労働者であって、派遣先の当該組織単位での派遣就業が終了した後も働き続けることを希望する者（以下「義務対象者」という。）である。３年間従事する見込みがあるとは、個人単位の期間制限の上限まで就業することが予定されていることを指し、例えば、1年単位で契約期間が更新されている労働者派遣契約について、２回目の更新をして通算契約期間が3年になった時点において、当該派遣労働者が最初の派遣契約に基づく派遣就業の開始時点から同一の組織単位で継続して就業している場合には、３年間派遣就業に従事する見込みがあると判断すること。つまり、派遣元事業主の主観的な意思ではなく、契約期間という客観的な指標により判断すること。

ロ　法第30条第１項及び第２項の「特定有期雇用派遣労働者」に該当するか否かの判断に当たり、

同一有期雇用派遣労働者が、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、派遣の終了と次の派遣開始の間の期間が３箇月を超えないときは、派遣労働者に係る労働に「継続して」従事しているものとみなす。

ハ　「派遣元事業主に雇用された期間が通算して１年以上」とは、派遣元事業主に最初に雇用されてからその時点までの雇用期間が通算して１年以上であるかどうかで判断すること（派遣労働者が複数の事業所に所属していた場合であっても、労働契約の相手方である派遣元事業主が同一である場合には、その期間を通算する。）。

ただし、労働基準法等の規定により関係書類の保存が義務付けられている期間を超える部分については、派遣元事業主の人事記録等により雇用関係の有無が実際に確認できる範囲で判断することとして差し支えない。

なお、労働者が当該派遣元事業主から給与が支払われた事実が確認できる書類（給与明細等）を持参してきた場合には、当該給与の支払対象となった期間については、雇用関係があったものとして取り扱う。

ニ　(3)②に該当する者は、主に、同一の派遣元事業主に雇用された期間が通算して１年以上である有期雇用派遣労働者のうち、派遣先の同一の組織単位で継続して就業している期間が１年未満の者である。

ホ　「派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者」とは、労働者派遣の対象となるものとして将来期間を定めて雇用しようとする労働者をいう。具体的には、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者であって、今後派遣労働者として実際に雇用しようとするものが該当する。

ヘ　ニとホの、派遣元事業主と通算して１年以上の労働契約を結んでいた派遣労働者は、派遣契約の期間に関わらず雇用安定措置の対象となることに留意すること。特に、派遣契約が終了したとしても、派遣元との雇用が継続しており通算雇用期間が１年以上であれば努力義務の対象となることに留意すること。

(5) 措置を講ずるに当たっての希望の聴取

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）

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。

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。

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。

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）

(6) 講ずべき措置の内容についての留意点

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。

ロ　(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。

ハ　(3)ロについて、「派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保」とは、当該派遣労働者の能力、経験、居住地、就業場所、通勤時間、賃金等の以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等を踏まえ、合理的な範囲のものでなければならない。この待遇については、賃金のみならず福利厚生等幅広いものが含まれること。

なお、派遣労働者を無期雇用派遣労働者にすると、期間制限の対象外となることから、従前と同一の組織単位での就業の機会を確保することも可能となることに留意すること。

また、その際には以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇について当然考慮されるべきである。例えば、システムエンジニアの業務に従事していた派遣労働者に対して本人が希望していないにも関わらず清掃業務に従事することを提示すること、現在の居住地の通勤圏内に派遣先があるにも関わらず、転居を伴う遠方の派遣先を提示すること（本人が希望していた場合は除く。）は合理的な範囲のものとは言えない。「合理的な範囲」か否かは個別具体的に判断されることになるが、当該派遣労働者の能力、経験、居住地、就業場所、通勤時間、賃金等の以前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等の客観的な要件のみならず、本人の希望についても事前に把握しておくことが望ましい。

なお、これらの条件に合致した派遣先を派遣労働者に対して提示した場合には、派遣労働者の事情によって当該派遣先で就業しなかったとしても、派遣元事業主は義務違反とはならないが、派遣労働者の希望を全く考慮せず義務を履行する形を示すだけの形式的な提示とならないようにすることは当然である。

ニ　(3)ハの措置は、当該派遣元事業主における直接雇用のポストを提示することであり、具体的には、当該派遣元における営業や派遣労働者を管理する仕事等を指す。

ホ　(3)ホの措置は、派遣労働者の雇用の継続が確実に図られる措置であれば教育訓練に限定されるわけではなく、例えば、派遣元事業主が職業紹介をできる場合にあっては当該派遣労働者を職業紹介の対象とすること（ただし雇用に結びついた場合に限る）等も含まれる。

ヘ　派遣労働者に対して実施した雇用安定措置の日時及び内容については、派遣元管理台帳に記載すること（法第37条第１項第８号）。特に、派遣先に対して行った直接雇用の依頼については、派遣先からの受入れの可否についても併せて記載すること。この台帳に記載することで、派遣労働者に対するキャリアコンサルティングや雇用安定措置に係る派遣労働者の意向の確認等にも積極的に活用することが望ましいこと。

(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

イ「同一の組織単位の業務」とは、課や室その他名称の如何を問わず、業務の関連性に基づいて派遣先が設定した労働者の配置の区分であって、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する者が当該労働者の業務の配分及び労務管理に関して直接の権限を有するものとする（則第21条の２）（第５の２参照）。

ロ　雇用安定措置を円滑に実施する観点から、以下のように労働契約書において定めることが望ましい。

雇用安定措置について 　派遣労働者が派遣先の同一の組織単位の業務について継続して3年間就業する見込みがあり、当該派遣就業の終了後も継続した就業の希望がある場合は、派遣元事業主は派遣労働者に対し、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30条の規定に基づき、派遣先への直接雇用の依頼等（※）の措置を講ずる。

（※）雇用安定措置の具体的な措置の項目を列挙することや、特定の措置のみを規定することも可能。

ハ　派遣労働者を義務対象者としないよう、同一の組織単位への派遣期間を故意に３年未満とすることは、法の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。このような行為を行い、繰り返し行政により指導があったにも関わらず是正しない派遣元事業主は許可基準を満たさず許可の更新を行わないこととなることに留意すること。

ニ　本人が希望していないにもかかわらず、有期の労働契約を締結している派遣労働者については、その希望に応じできる限り無期の労働契約で雇用されるようにしていくことが、派遣労働者の雇用の安定を図るうえで重要である。そのため派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者等の希望に応じ、無期雇用契約での雇用も念頭に置きながら、雇用安定措置を講ずるよう留意すること。

ホ　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(5)による希望する措置の内容を把握すること。なお、特定有期雇用派遣労働者になる可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。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。

ヘ　(4)イの雇用安定措置の義務化の対象となる派遣労働者については、派遣元事業主によって当該義務が適切に履行されるか、当該派遣労働者が就業することを希望しなくなるまでその効力が失われることがないため、労働契約の終期が到来した後であっても、(3)ニ又はホにより、派遣元事業主は、労働契約を継続して有給で雇用の安定を図るために必要な措置を講ずること等を通じて、その義務を履行しなければならないことに留意すること。

ト　派遣元が(3)イからホまでのいずれかの雇用安定措置を実施できることが明確であるにもかかわらず実施しない場合には、厚生労働大臣は新たな就業機会の確保等雇用安定措置に係る指示を行い、その指示に従わない場合には許可の取消を行うことができる。

チ　雇用安定措置のうち、派遣先への直接雇用の依頼については、直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合は、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用化の推進に向けた助言・指導を行うものとすること。

(8) 労働契約法の適用について留意すべき事項

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

３　派遣労働者に対するキャリアアップ措置

(1) 概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない（法第 30 条の２第

１項）。

また、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない（法第 30 条の２第２項）。

(2) 意義

派遣労働者の中には、正規雇用の労働者として働きたい、あるいは派遣労働者としてスキルアップしたいというニーズもあるが、派遣労働者は一般に、正規雇用労働者に比べ、教育訓練の受講機会確保等の職業能力形成の機会が乏しい状況にある。そこで、派遣労働者のキャリアアップを図ることの重要性に鑑み、派遣元事業主に派遣労働者に対する教育訓練を義務づけるものである。

また、派遣労働者が正規雇用労働者になったり派遣労働者のままステップアップしていくためには、派遣労働者がどのようなキャリアパス（ある職位や職務等に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置、異動のルートやスキルの積み重ね等をいう。）を歩んでいくのか、当該派遣労働者の希望を聴取しながら、適切な派遣先の選択や必要な資格取得等についての知識を付与する等の支援を行うことが重要である。このため、希望者に対してキャリアコンサルティング（労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）を実施することを求めることとしたものである。

(3) 段階的かつ体系的な教育訓練について

どのような教育訓練を行うかについては、一義的には派遣元事業主の裁量に委ねられるが、教育訓練を段階的かつ体系的に行うために、次に掲げる要件を満たす教育訓練計画を作成し、それに沿って行う必要がある。

労働者派遣事業の許可又は更新を行った年については、都道府県労働局に提出した教育訓練計画に基づいた教育訓練を実施することが求められる。なお、教育訓練計画については年度変わり等の時期に随時見直すことは可能であり、その都度、都道府県労働局に提出する必要はないが、以下の要件は満たしている必要があることに留意すること。

イ　派遣元事業主に雇用されている派遣労働者全員を対象とするものであること。

雇用期間が１年以上見込みの常用的な労働者のみならず、登録型の有期雇用派遣労働者や日雇派遣労働者も対象となること。登録型の者については、労働契約が締結された状態で教育訓練が実施されること。そのため、労働契約の締結・延長等の措置を講ずる必要があり得ること。

ただし、過去に同じ派遣元事業主の下で同じ内容の訓練を受けた者、訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者については、訓練の対象者ではあるが、実際の訓練の受講に際しては受講済みとして扱って差し支えない。

なお、「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」とは、例えば資格取得のための訓練については既に当該資格を有する者、初めて就労する者を対象とした社会人用マナー研修については、正社員等の経験がある者が考えられる。

ロ　有給、無償で実施されるものであること

当該訓練の実施時間は、労働基準法上の労働時間と同様の扱いをすることを原則とし、当該取

扱いを就業規則又は労働契約に規定する必要がある。その場合の賃金の額は、原則として通常の労働の場合と同額とすべきである（例外としては、複数の派遣先・派遣業務に就いていた場合にその平均額を用いること、業務に関する特殊な手当は不支給とすることを想定。）。

ただし、派遣先が派遣元事業主の事業所から通常の交通手段では半日（概ね４時間）以上を必要とする等の遠隔地に散らばっており集合研修をするための日程調整等が困難であることに加え、e ラーニングの施設も有していない等については、キャリアアップに資する自主教材を派遣労働者に提供した上で、当該教材の学習に必要とされる時間数に見合った手当の支給を行うこととしても差し支えない。

また、派遣労働者が教育訓練を受講するためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費より高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきものであること。

さらに、登録型派遣の派遣労働者や日雇派遣の派遣労働者にも実施するにあたっては、労働契約が締結された状況で行われなければならない。そのため必要に応じて労働契約の締結・延長等の措置を講ずる必要があること。

なお、教育訓練を有給無償で行うために、当該費用をマージン率の引上げによる派遣労働者の賃金の削減で補うことは望ましくないこと。

ハ　派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること

教育訓練の内容については派遣元事業主の裁量に委ねられるが、一般的にヨガ教室のような趣味的要素が強いキャリア形成と無関係であることが明確な場合は本措置に基づく訓練とは認められない。具体的な教育訓練項目がキャリアアップに資する理由については教育訓練計画に記載する必要がある。

また、教育訓練の内容としては、OFF-JT のみならず計画的に実施される OJT も含めても差し支えないが、教育訓練計画に記載しておく必要があるほか、派遣先に協力を求める場合は、労働者派遣契約等において具体的な時間数や必要とする知識の付与や訓練方法等について記載しておくことが必要である。

ニ　入職時の訓練が含まれたものであること

短期雇用の者であっても当該訓練を受講させることができるよう、派遣元事業主と派遣先が協力することが望ましい。

また、その後もキャリアの節目等の一定の期間ごとにキャリアパスに応じた訓練が準備されている必要がある。

なお、派遣労働者一人あたり、少なくとも最初の３年間は毎年１回以上の機会の提供が必要であり、最初の３年間を過ぎた後の提供の時期については、事業主の裁量に委ねられる。

１ 年以上の雇用見込みのある者について、フルタイム勤務の者に対しては、毎年概ね８時間以上の訓練機会の提供が必要であり、短時間勤務の者に対しては、フルタイム勤務の者の勤務時間に比した時間の訓練機会を提供しなければならない。１年以上の雇用の見込みがない者については、少なくとも入職時の訓練は実施しなければならない。

ホ　無期雇用派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること

無期雇用派遣労働者については、派遣労働者以外の期間の定めなく雇用されている労働者と同様に、長期的なキャリア形成を念頭において教育訓練を行う必要がある。例えば同一の派遣先に長期間勤務した者については、職場のリーダーとして役割が期待されるので、コミュニケーション能力やマネージメントスキルに係る研修を行うことが考えられる。

(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に、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は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを説明しなければならない。

ロ　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が教育訓練計画に基づく教育訓練を受けられるよう配慮しなければならない。特に、教育訓練計画の策定に当たっては、複数の受講機会を設け、又は開催日時や時間に配慮する等により、可能な限り派遣労働者が受講しやすいものとすることが望ましい。

ハ　派遣元事業主は、派遣労働者が良質な派遣元事業主を選択できるよう、教育訓練に関する事項等に関する情報として、段階的かつ体系的な教育訓練計画の内容がわかる情報をインターネットの利用その他適切な方法により提供する必要がある。

ニ　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、(3)の要件を満たした教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するのみならず、さらなる教育訓練を実施することが望ましい。なお、さらなる教育訓練については、必ずしも(3)の要件を満たしている必要はないが、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすることで、派遣労働者が教育訓練を受講しやすいようにすることが望ましい。なお、この場合であっても、派遣労働者の参加が強制される場合、派遣労働者が当該教育訓練に参加した時間は労働時間であり有給とする必要があること。

ホ　派遣元事業主は、個々の派遣労働者の適切なキャリアアップについて、個人単位のキャリアアップ計画を当該派遣労働者との(5)のキャリアコンサルティング等に基づいて策定し、派遣労働者の意向に沿った実効性ある教育訓練等が実施されることが望ましい。

ヘ　段階的かつ体系的な教育訓練を実施するために、派遣料金の引き上げ等ではなく、マージン率を引き上げ、派遣労働者の賃金削減で対応することは望ましくない。

ト　段階的かつ体系的な教育訓練を受けるためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費よりも高くなる場合は派遣元事業主において負担すべきものである。

(5) 希望者に対するキャリアコンサルティング等の実施について

イ　キャリアコンサルティングを実施するため、キャリアコンサルティングの知見を有する相談員又は派遣先と連絡調整を行う担当者を相談窓口に配置しなければならない。この「キャリアコンサルティングの知見」とは必ずしも国家資格の取得を必要とするものではなくキャリアコンサル

ティングの経験でも可とする。また、「派遣先と連絡調整を行う担当者」は派遣先の事情など労働市場の状況等を考慮した相談を行うことが求められる。なお、外部のキャリアコンサルタントに委嘱して対応することとしても差し支えない。また、相談窓口はその雇用するすべての派遣労働者が利用できるものである必要がある。

ロ　キャリアコンサルティングは、希望に応じて行うものであることから、希望があるにもかかわらず実施しないことは認められない。実施方法については派遣元事業主の裁量に委ねられるため、対面のみならず電話等で行うことも差し支えない。

ハ　雇用安定措置の実施に当たっては、キャリアコンサルティングの結果を踏まえて行うことが望ましい。また、キャリアコンサルティングを受けることにより、今後の自身のキャリアを見つめ直すきっかけになることや、教育訓練当該訓練を受けることにより習得できる知識・技能と希望する職務の関連性を理解することにつながることが考えられること等から、キャリアコンサルティングを受けることが望ましい旨を派遣労働者に対して周知することが望ましい。

(6) その他の留意事項

イ　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、法第 30 条の２による段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時及び内容等を記載した書類を中長期的に管理・保存するように努めること。これは、人事記録等の書類でも構わないが、派遣元管理台帳の一部として管理・保存すること。

ロ　キャリアアップ支援については、派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながることを目的とするべきであり、派遣労働者の賃金表に反映させることが望ましい。

４　派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置

(1) 概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない（法第30条の３第１項）。

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

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

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））
第２　派遣元事業主が講ずべき措置
８　派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等
(6)　労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等
イ　労働者派遣法第 30 条の３の規定による措置を講じた結果のみをもって、派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、同条の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。
ロ　派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣に係る派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。
ハ　派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額が引き上げられた場合には、可能な限り、当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること。

(2) 意義

派遣労働者の待遇については、実態として正社員との間で格差が存在すること等が指摘されている。同一就業先における通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消することにより、派遣労働という働き方を選択しても納得が得られる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、派遣元事業主に対し、派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との間で均等・均衡を確保する措置を講ずることを義務付けたものである。

(3) 均衡を考慮した待遇の確保のための措置の考え方

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

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

ハ　「待遇」には、基本的に、全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇が含まれる。一方、例えば、労働時間及び労働契約の期間については、

個々の待遇を決定する要素であり、ここにいう「待遇」には含まれない。なお、派遣先ではなく、派遣先の労使が運営する共済会、派遣先に雇用される労働者が被保険者として加入する健康保険組合等が実施しているものは、均等・均衡待遇の確保の措置の対象となる「待遇」には含まれない。

ニ　「通常の労働者」については、第５の２の(3)のニの(ｲ)を参照のこと。

ホ　「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」については、第５の２の(3)のニの(ﾛ)及び同(3)のニの(ﾊ)を参照のこと。

ヘ　「その他の事情」

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

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

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

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

(4) 均衡を考慮した待遇の確保のための措置の実施

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

①　労働者派遣契約の締結に当たってあらかじめ派遣先から提供される比較対象労働者の待遇等に関する情報

②　比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があった場合に派遣先から提供される比較対象労

働者の待遇等に関する情報

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

(5) 均等待遇の確保のための措置の考え方

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

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

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

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

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

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

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

(6) 均等待遇の確保のための措置の実施

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

①　職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一であること

②　職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み、運用等）が、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、派遣先に雇用される通常の労働者と同一であること

ロ　労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から法第26条第７項に基づき提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報における当該比較対象労働者が第５の２の(3)のハの(イ)の①である場合は、均等待遇の確保のための措置を講ずることが基本となるものである。ただし、同①以外の場合であっても、実態として法第30条の３第２項の要件を満たす場合には、同項の適用対象となることに留意が必要である。

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

(7) 同一労働同一賃金ガイドライン

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

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

ハ　また、ガイドラインは、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるか、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。派遣元事業主が、この原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、ガイドラインに原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求

められる。このため、各派遣元事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

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

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

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

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

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

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

職務の内容に密接に関連する待遇に当たるか否かは、個々の待遇の実態に応じて判断されるものであるが、例えば、ガイドライン第３の１及び第４の１の基本給、ガイドライン第３の２及び第４の２の賞与、ガイドライン第３の３（１）及び第４の３（１）の役職手当、ガイドライン第３の３（２）及び第４の３（２）の特殊作業手当、ガイドライン第３の３（４）及び第４の３（４）の精皆勤手当、ガイドライン第３の３（５）及び第４の３（５）の時間外労働手当、ガイドライン第３の３（６）及び第４の３（６）の深夜労働手当及び休日労働手当、ガイドライン第３の５（１）、第４の５（１）及び第５の３（１）の教育訓練、ガイドライン第３の５（２）、第４の５（２）及

び第５の３（２）の安全管理に関する措置及び給付については、一般に、職務の内容に密接に関連するものと考えられるものであること。

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

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

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

(9) 留意点

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

このため、例えば、比較対象労働者が第５の２の(3)のハの(ｲ)の⑤又は⑥である場合には、第５の２の(3)のハの(ｲ)の⑤の比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で均衡待遇が確保されている根拠又は第５の２の(3)のハの(ｲ)の⑥の比較対象労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている根拠を確認するため、派遣労働者からの求めも踏まえながら、法第40条第５項に基づき派遣先に追加の情報提供を求めるなど、適切に対応することが求められること。

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

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

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

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第２　派遣元事業主が講ずべき措置

８　派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(3)　労働契約法等の適用について留意すべき事項

イ・ロ　（略）

ハ　派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号）第８条の規定により、その雇用する有期雇用派遣労働者の通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。また、派遣元事業主は、同法第９条の規定により、職務の内容が通常の労働者と同一の有期雇用派遣労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該派遣元事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について、差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第 30 条の３又は第 30 条の４第１項の規定の適用があることに留意すること。

５　一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保のための措置

(1) 概要

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

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

(2) 意義

派遣労働者については、その就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するためには、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保するための措置を講ずることは重要な観点

である。一方、この場合には、派遣先が変わるたびに派遣労働者の賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定され、また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にあるが、派遣労働者が担う職務の難易度は、同様の業務であっても、大企業であるほど高度で、小規模の企業であるほど容易とは必ずしも言えず、結果として、派遣労働者個人の段階的かつ体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことがあり得る。

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

(3) 労使協定の締結方法

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

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

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

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

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

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

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

ただし、①に該当する者がいない派遣元事業主（労使協定を派遣元事業主単位で締結する場合）又は①に該当する者がいない事業所（労使協定を事業所単位で締結する場合）にあっては、②

に該当する者とすること（則第25条の６第１項）。

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

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

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

(4) 労使協定の保存

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

(5) 労使協定の対象とならない待遇

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

(6) 労使協定の記載事項

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

イ　その待遇が労使協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

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

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

する労働者」とすることは、労使協定方式を設けた趣旨に照らして適当ではない。

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

ロ　派遣労働者の賃金の決定方法

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

（ロ）労使協定に定める賃金の決定方法は、次の①及び②を満たさなければならない。ただし、職務の内容に密接に関連しない賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当が考えられるが、名称の如何を問わない。）については、職務の内容、職務の成果等に応じて決定することになじまないものであることから、②の要件を満たす必要はない。

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

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

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

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

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

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

ハ　公正な評価に基づく賃金の決定

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

評価の具体的な方法としては様々なものが考えられるが、例えば、

・　キャリア（スキル）マップを整備し、一定期間ごとに能力評価、派遣就業の状況の確認等に

より、派遣労働者の就業の実態の当てはめを行うこと

・　派遣労働者と面談して成果目標を設定し、一定期間後に達成状況について改めて面談を行って評価を決めること

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

ニ　賃金を除く待遇の決定の方法

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

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

ホ　段階的かつ体系的な教育訓練

教育訓練計画に基づき、段階的かつ体系的に実施されるものでなければならない。

ヘ　その他の事項

(ｲ)　有効期間（則第25条の10第１号）

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

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

なお、労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、労使協定に定める派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額であるか否かを確認すること。派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、労使協定に定める賃金の決定方法を変更するために労使協定を締結し直す必要があること。一方、派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額である場合には、派遣元事業主は、同等以上の額であることを確認した旨の書面を労使協定に添付すること。

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

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

えられる。

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

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

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

(7) 労使協定の周知

イ　労使協定を締結した派遣元事業主は、次のいずれかの方法により、労使協定をその雇用する労働者に周知しなければならない（法第30条の４第２項）。当該方法については、派遣元事業主が派遣労働者の待遇に関する重要な事項を定めた労使協定を周知するに当たっては、周知対象である派遣労働者の就業場所が派遣元事業主の事業所ではなく、派遣先の様々な場所であり、派遣元事業主の事業所内における掲示等では不十分であることを踏まえたものである。なお、周知対象となる労働者は、派遣労働者に限らず、派遣元事業主が雇用する全ての労働者である。

①　書面の交付の方法

②　次のいずれかによることを労働者が希望した場合における当該方法

・　ファクシミリを利用してする送信の方法

・　電子メール等の送信の方法

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

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

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

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

労使協定の概要（例）

○ 対象となる派遣労働者の範囲:プログラマーの業務に従事する従業員

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

○ 賃金の決定方法

＜基本給＋賞与＞

等級（※１）	職務の内容	基本給額（※２）	賞与額（※３）	合計額
Ａランク	上級プログラマー（AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発）	1,600～	320	1,920
Ｂランク	中級プログラマー（Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発）	1,250～	250	1,500
Ｃランク	初級プログラマー（Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発）	1,000～	200	1,200

※１　半期ごとの勤務評価の結果、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた派遣就業の機会を提示するよう努めるものとする。
※２　半期ごとの勤務評価の結果、経験の蓄積や能力の向上があると認められた場合には、基本給額の１～３％の範囲で能力手当を加算する。
※３　半期ごとの勤務評価の結果、Ａ評価（標準より優秀）であれば基本給額の25％相当、Ｂ評価（標準）であれば基本給額の20％相当、Ｃ評価（標準より物足りない）であれば基本給額の15％相当を支給する。

＜時間外労働手当、深夜・休日労働手当＞　法律の定めに従って支給

＜通勤手当＞　通勤に要する実費に相当する額を支給

＜退職手当＞

勤続年数		３年以上５年未満	５年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上25年未満	25年以上35年未満	
支給率（月数）	自己都合退職	1.0	3.0	7.0	10.0	15.0	※１
	会社都合退職	2.0	5.0	9.0	12.0	17.0	※２

※１　退職手当の受給に必要な最低勤続年数は３年とし、退職時の勤続年数が３年未満の場合は支給しない。
※２　退職時の基本給額に退職手当の支給月数を乗じて得た額を支給する。

○ 有効期間:　●年●月●日から●●年●月●日までの●年間

平成●年 ●月●日
●●人材サービス株式会社　取締役人事部長 ●●●●
●●人材サービス労働組合　執行委員長 ●●●●

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

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

(8) 行政機関への報告

労使協定を締結した派遣元事業主は、事業報告書に労使協定を添付するとともに、協定対象派遣労働者の職種ごとの人数及び職種ごとの賃金額の平均額を報告しなければならない。また、（６）へ（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。

(9) 協定対象派遣労働者に対する安全管理に関する措置及び給付

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

６　職務の内容等を勘案した賃金の決定

(1) 概要

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（均等待遇の対象となる派遣労働者及び協定対象派遣労働者を除く。）の職務の内容、職務の成果

、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金を除く。）を決定するように努めなければならない（法第30条の５）。

(2) 意義

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

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

(3) 職務の内容等を勘案した賃金の決定の対象外となる賃金

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

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

(4) 具体的な措置の内容

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

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

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

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

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

７　就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者への意見聴取

(1) 概要

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表するものの意見を聴くように努めなければならない（法第30条の６）。

(2) 意義

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

このため、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当

該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとしたものである。

(3) 具体的な措置の内容

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

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

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

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

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

８　派遣労働者等の福祉の増進

(1)　概要

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

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

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第２　派遣元事業主が講ずべき措置

８　派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(4)　派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者（以下「派遣労働者等」という。）について、当該派遣労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、最も適した就業の

機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者等はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の２の規定による教育訓練等の措置を講じなければならないほか、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

(2)　直接雇用の推進

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

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

(3)　派遣労働者等の福祉の増進に関する留意点

イ　「派遣労働者として雇用しようとする労働者」とは、労働者派遣の対象となるものとして将来雇用しようとする労働者をいう。具体的には、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者が主に想定される。

したがって、派遣元事業主は、現に雇用している労働者だけではなく、登録中の労働者等、派遣労働者として雇用しようとする労働者についても、以下ロからニまでの福祉の増進を図るよう努めなければならない。

ロ　「各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保」とは、個々の労働者の適性、能力及び経験を勘案してこれに最も適合し、かつ、直接雇用を望むのか派遣労働者としての就業を望むのかといった当該労働者の就業ニーズ、就業する期間、日、１日における就業時間、就業場所、派遣先の職場環境についてその希望に適合するような就業機会の確保のことである。

ハ　「教育訓練の機会の確保」とは、派遣元事業主に最低限義務付けられているもの（３参照）の他に教育訓練を実施することである。

ニ　「労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置」とは、賃金、労働時間、安全衛生、災害補償等労働者の職場における待遇である労働条件について、よりよい条件の下における労働者の就業機会の確保、社会保険、労働保険の適用の促進、福利厚生施設の充実等に努めることである。

(4)　育児休業から復帰する際の就業機会の確保

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

２の８（9）（27参照））。

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

派遣元事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第２条第１号に規定する障害者（以下単に「障害者」という。）である派遣労働者から派遣先の職場において障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第36条の３の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請することが求められる（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の８（10）（27参照））。

９　適正な派遣就業の確保

(1) 概要

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

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

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄））

第２　派遣元事業主が講ずべき措置

５　派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。特に、労働基準法第 36 条第１項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについては、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、同項の協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第６条の２の規定に基づき、適正に行うこと。

また、派遣元事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する派遣労働者の実際の労働時間等について、派遣先に情報提供を求めること。

「派遣先との連絡調整」には、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために必要となる連絡調整が

広く含まれるものであり、例えば、派遣労働者に対する年次有給休暇、産前産後休業、育児休業又は介護休業の付与は、派遣元事業主の義務となっているところであるが、派遣労働者が派遣先における業務遂行に気兼ねして休業の申出を行いにくいことがないよう、これらの休業の取得に関して十分な連絡調整を行うこと等、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために必要となる連絡調整が広く含まれるものである。

「関係者」とは、派遣労働者（登録中のものを含む。）、派遣先等がこれに該当するものである。

(2) 意義

「法又は法第３章第４節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）」は、第５の４の(3)と同じ規定である。

(3) 具体的配慮の内容

「適切な配慮」の内容は、具体的には、例えば、次のようなものである。

①　法違反の是正を派遣先に要請すること。

②　法違反を行う派遣先に対する労働者派遣を停止し、又はその派遣先との間の労働者派遣契約を解除すること（第５の４参照）。

③　派遣先に適用される法令の規定を習得すること。

④　派遣元責任者に派遣先の事業所を巡回させ、法違反がないよう事前にチェックすること。

⑤　派遣先との密接な連携の下に、派遣先において発生した派遣就業に関する問題について迅速かつ的確に解決を図ること。

(4) 法第44条第３項及び第４項並びに法第45条第６項及び第７項との関係

この配慮に加えて、派遣先が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させれば、労働基準法の労働時間、休憩、休日、深夜業、危険有害業務の就業制限等の規定又は労働安全衛生法上の就業制限、病者の就業禁止等の規定に抵触することとなる場合に、労働者派遣を行い、現実に派遣先が当該規定に抵触した場合には、派遣元事業主も派遣先と同様に罰せられることとなるので留意しておくこと（第８の２の(3)及び第８の３の(6)参照）。

(5) 安全衛生に係る措置

派遣元事業者は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣先から入手すること、健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整等を行うこと（「派遣元が講ずべき措置に関する指針」第２の14（27参照））。派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な連絡調整等として、具体的には、以下に掲げるものがあること。

イ 安全衛生教育に係る連絡調整等

(ｲ) 派遣元事業主は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する具体的な業務に係る情報を派遣先から事前に入手するとと

もに、教育カリキュラムの作成支援等の必要な協力を派遣先に対して求めること。

(ﾛ) 派遣元事業主は、派遣先に対し、雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の実施を委託した場合は、その実施結果について確認すること。また、派遣元事業主は、派遣労働者が、危険有害業務に従事する場合には、派遣先が行った労働安全衛生法第59 条第３項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育の実施結果を確認すること。

(ﾊ) 派遣元事業主は、派遣先において派遣労働者の作業内容が変更されたことを把握した場合には、派遣先が行った作業内容変更時の安全衛生教育の実施結果を確認すること。

ロ 危険有害業務に係る連絡調整等

派遣元事業主は、派遣労働者が従事することが予定されている労働安全衛生法第59 条第３項又は第61 条第１項に規定する業務及びこれらの業務に係る当該派遣労働者の資格等の有無を確認し、必要な資格等がない者がこれらの業務に従事することがないよう、派遣先と連絡調整を行うこと。

ハ 健康診断の実施後の就業上の措置等に係る連絡調整等

(ｲ) 派遣元事業主は、面接指導の実施又は健康診断の結果についての医師からの意見の聴取を適切に行えるよう、派遣先から通知された当該派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じ、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報の提供を派遣先に対して求めること。

(ﾛ) 派遣元事業主は、派遣労働者に対し、健康診断又は面接指導の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること。この場合において、派遣元事業主は、あらかじめ、就業上の措置の内容について当該派遣労働者の意見を聴くよう努めるとともに、派遣先への要請について当該派遣労働者の同意を得ること。

(ﾊ) 派遣元事業主は、派遣先が行った特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の内容に関する情報の提供を派遣先に対して求めること。

ニ 労働災害の再発防止対策に係る連絡調整等について

派遣元事業主は、派遣先に対し、派遣労働者に係る労働災害について、所轄労働基準監督署に提出した労働者死傷病報告の写しの送付を受け、送付された写しを踏まえた労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署に提出すること。この場合において、派遣元事業主は、派遣先に対し、当該労働災害の原因、再発防止のための対策等について必要な情報の提供を求め、これらの情報を雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育に活用するとともに、当該労働災害に係る業務と同種の業務に従事する派遣労働者にこれらの情報を提供すること。

ホ 派遣労働者の安全衛生に係る措置について

イからニまでのほか、派遣元事業主は、労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項に係る措置その他の派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

10　待遇に関する事項等の説明

(1) 派遣労働者として雇用しようとするときの説明

イ　概要

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

ロ 意義

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

ハ 説明すべき待遇に関する事項等

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。

・　「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）　事業運営に関する事項

具体的には、派遣元事業主の会社の概要（事業内容、事業規模等）を指しており、例えば、既存のパンフレット等がある場合には、それを活用して説明することで差し支えないこと。

（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。

（ニ）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、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。

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

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

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

(2) 派遣労働者として雇い入れようとするときの明示及び説明

イ　概要

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

、第30条の５（職務の内容等を勘案した賃金の決定）の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容を説明しなければならない（法第31条の２第２項）。

ロ　意義

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

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

ハ　明示すべき労働条件に関する事項

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

①　昇給の有無

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

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

②　退職手当の有無

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

③　賞与の有無

「賞与」とは、定期又は臨時に支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものをいう。「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有

」と明示しつつ、あわせて「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある旨を明示することが必要である。

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

⑤　派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

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

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（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。）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　説明すべき措置の内容

説明の内容は、次の①～③に掲げる内容である。

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

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

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

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

③　法第30条の５の規定により措置を講ずべきこととされている事項

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

ヘ　説明の方法

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

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

一方、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の書面を用いる場合には、当該書面を交付する等の方法でも差し支えない。なお、待遇の内容の説明に関しては、就業規

則の条項を書面に記載し、その詳細は、別途就業規則を閲覧させるという方法も考えられるが、派遣元事業主は、就業規則を閲覧する者からの質問に、誠実に対応する必要がある。

ト　明示及び説明に関する留意点

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

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

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

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

(3) 労働者派遣をしようとするときの明示及び説明

イ　概要

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

ロ　意義

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

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

ハ 明示すべき労働条件に関する事項

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

20）。協定対象派遣労働者以外の派遣労働者にあっては①～⑥に掲げる事項、協定対象派遣労働者にあっては⑥に掲げる事項を明示しなければならない。

①　賃金（※）の決定等に関する事項

（※）退職手当、臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与、精勤手当、勤続手当、奨励加給及び能率手当を除く。

②　休暇に関する事項

③　昇給の有無

④　退職手当の有無

⑤　賞与の有無

⑥　協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）

ニ　明示の方法

（イ）明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等（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。）の送信により行わなければならない（法第31条の２第３項）。

（ロ）ただし、当該労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ、（イ）のいずれかの方法によることができない場合は、明示すべき事項を、あらかじめ、（イ）のいずれかの方法以外の方法で明示すればよい（則第25条の19第１項）。

この「緊急の必要があるため、あらかじめ、（イ）のいずれかの方法によることができない場合」とは、社会通念上（イ）のいずれかの方法によるための時間的余裕がないことを意味するものであり、この取扱いはあくまで例外的な取扱いであることに十分留意すること。

（ハ）（ロ）の場合でも、派遣労働者から労働者派遣の開始よりも前に個別の請求（その方法は問わない。）があったとき、又は当該請求がなくても当該労働者派遣の期間が一週間を超えるときは、当該労働者派遣の開始後、遅滞なく、当該明示すべき事項を（イ）のいずれかの方法により個々の派遣労働者に明示しなければならない（則第25条の19第２項）

ホ　説明すべき措置の内容

措置の内容は、(2)のホの①～③に掲げる内容である。ただし、法第30条の４第１項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容については、説明を要しない。

ヘ　説明の方法

当該説明は、(2)のヘと同様の方法により行わなければならない。

(4) 待遇の相違の内容及び理由等の説明

イ　概要

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第30条の３から第30条の

６までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならない（法第31条の２第４項）。

ロ　意義

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

ハ　説明すべき内容

説明の内容は、次のとおりである（派遣元指針第２の９の(1)及び(2)）。

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

a　協定対象派遣労働者以外の派遣労働者の場合

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

「派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容」とは、次に掲げる事項をいい、あわせて、比較対象労働者が第５の２の(3)のハの(ｲ)の①～⑥のいずれに該当するか、どのような区分等であるか（一人の労働者、複数人の労働者、雇用管理区分、過去１年以内に雇用していた一人の労働者、標準的なモデル等）及び派遣先による比較対象労働者の選定理由についても、説明を求めた派遣労働者に説明する必要がある。なお、個人情報保護の観点から、説明を受けた派遣労働者において、比較対象労働者が特定されることのないよう配慮する必要があることに留意すること。

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

(b)　次の①又は②に掲げる事項

①　派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容

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

②　派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準

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

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

ければならない。

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

b　協定対象派遣労働者の場合

協定対象派遣労働者の賃金について、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労使協定で定めた事項及び労使協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明しなければならない。また、労使協定に定められた待遇の決定方法をどのように適用したか、例えば、能力をどのような方法でどのように評価して賃金を決定したか、を説明しなければならない。

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

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

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

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

就業規則の作成又は変更しようとするときの意見聴取の対象となった派遣労働者がどのように選出され、どのような事項に関して意見聴取したのかをいう。

ニ　説明の方法

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

ホ　不利益な取扱いの禁止

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

ヘ　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　派遣労働者からの求めがない場合の対応

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

11　派遣労働者であることの明示等

(1) 雇入れの際の明示

ｲ　概要

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあっては、その旨を含む。）を明示しなければならない（法第32条第１項）。

また、派遣労働者の労働条件の明確化を図るため、モデル労働条件通知書により労働契約内容が明示されるようにする。

ﾛ　雇入れの際の明示の意義

(ｲ) 雇入れの際の明示は、労働者が派遣労働者という地位（第１の２参照）を取得して雇用されること（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあっては、その旨を含む。）を個々に明確にするために行うものである。このため、派遣労働者となるのかどうか（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあっては、紹介予定派遣に係る派遣労働者となるのかどうか）が不明確なものであってはならない。

(ﾛ) 明示は、労働契約の締結に際し、事前に行われなければならない。

(ﾊ) 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする際に、あらかじめ、その旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあっては、その旨を含む。）を明示し、それを承知で当該労働者が雇い入れられた場合は、派遣労働者となることについて同意が得られたものと解され、それが労働契約の内容となっていると解される。

ハ　モデル労働条件通知書の普及

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

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

(2) 雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意

イ　概要

派遣元事業主は、その雇用する労働者であって、派遣労働者として雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあっては、その旨を含む。）明示し、その同意を得なければならない（法第32条第２項）。

ロ　意義

(ｲ) 「新たに労働者派遣の対象としようとする」とは、派遣労働者としての地位を取得していない労働者に対し新たに当該地位を取得させようとすることをいい、既に当該地位を取得している派遣労働者については労働者派遣を行うごとに同意を要するものではない。

ただし、派遣労働者として雇い入れた労働者を、新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合には、明示及び同意を要するものである。

(ﾛ) 明示及び同意は、労働者派遣の実施に際し、事前に行われなければならない。

(3) 派遣労働者であることの明示等に関する留意点

イ　雇入れの際の明示に当たって、労働協約又は就業規則に「労働者派遣の対象となる」旨（紹介予定派遣の対象となる場合にはその旨）の定めがある場合に当該労働協約等を明示し当該労働者が当該労働協約又は就業規則の適用対象であることが明確である場合は、当該労働協約等の明示をすれば雇入れの際の明示と解し得るものであること。

ロ　雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意については、当該労働者を採用した後に、新たに労働協約又は就業規則に「労働者派遣の対象となる」旨の定めを設けた場合であっても、それだけでは、明示及び同意があったとは解されず新たに労働者派遣の対象とする際に個々の労働者について、あらかじめ、行わなければならないものである。

ハ　労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止

派遣元事業主は、労働者を新たに派遣労働者としようとする場合であって、当該労働者がその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあっては、その旨を含む。）同意をしないとき

において、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の７（27参照））。

ニ　労働者を派遣労働者として転籍させる場合の取扱い

事業主が自ら雇用する労働者を転籍させる場合における一般的な取扱いと同じく、事業主は雇用する労働者を当該事業主以外の派遣元事業主に雇用される派遣労働者として転籍させようとするときについても、あらかじめ労働者にその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあっては、その旨を含む。）を明示し、その同意を得なければならないものであり、その旨の周知、指導の徹底を図る。

ホ　紹介予定派遣の対象者として登録を行う場合の取扱い

派遣元事業主は紹介予定派遣の対象として登録しようとするときは、あらかじめその旨を当該労働者に明示しなければならないものであり、その旨の周知、指導の徹底を図ること（既に労働者派遣の登録を行い、又は求職の申込みをしている者を紹介予定派遣の対象とする場合も同様の取扱いとする。）。

12 派遣労働者に係る雇用制限の禁止

(1) 概要

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

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

ロ　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、正当な理由がなく、その者が当該派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨の契約を締結してはならない（法第33条第２項）。

例えば、「派遣先が労働者派遣を受けた派遣労働者について、当該労働者派遣の終了後、１年間は雇用しないこと」等を定める契約は原則として締結できない。

(2) 派遣労働者に係る雇用制限の禁止の意義

イ　派遣労働者に係る雇用を制限する契約の定めは、憲法第22条により保障されている労働者の職業選択の自由を実質的に制約し、労働者の就業機会を制限し、労働権を侵害するものであり、派遣元事業主と派遣労働者間における派遣先に雇用されない旨の定め、あるいは、派遣元事業主と派遣先間における派遣先が派遣労働者を雇用しない旨の定めをすることは禁止される。

ロ　このような契約の定めは、一般の雇用関係の下にある労働者についても、公序に反し、民法第90条により無効とされており、仮に契約上そのような定めがあっても、契約の相手方である派遣労働者又は派遣先はこれに従う必要はない。

ハ　なお、禁止されるのは雇用関係の終了後、雇用し、又は雇用されることを禁ずる旨の契約であって、雇用契約の終了以前（特に期間の定めのある雇用契約においては当該期間内）について、派遣労働者を雇用し、又は雇用されることを禁ずる旨の契約を締結すること自体は、許容することができるものである。

(3) 「正当な理由」の意義

「正当な理由」は、競業避止義務との関係で問題となるが、雇用契約の終了後特定の職業に就くことを禁ずる定めについては、次のように考えられる。

イ　労働者が雇用関係継続中に習得した知識、技術、経験が普遍的なものではなく、特殊なものであり、他の使用者の下にあっては、習得できないものである場合には、当該知識、技術、経験は使用者の客体的財産となり、これを保護するために、当該使用者の客体的財産について知り得る立場にある者（例えば、技術の中枢部に接する職員）に秘密保持義務を負わせ、かつ、当該秘密保持義務を実質的に担保するため雇用契約終了後の競業避止義務を負わせることが必要である場合については、正当な理由が存在するといえる。

ロ　具体的には、制限の時間、場所的範囲、制限の対象となる機種の範囲、代償の有無について、使用者の利益（企業秘密の保護）、労働者の不利益（職業選択の自由の制限）、社会的利害（独占集中のおそれ等）を総合的に勘案して正当な理由の存否を決定する。

ハ　しかしながら、派遣労働者が、もともと他社に派遣され就業するという性格を有することからすると、このような正当な理由が存在すると認められる場合は非常に少ないと解される。

13　就業条件等の明示

(1) 概要

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、労働者派遣をする旨、当該派遣労働者に係る就業条件並びに派遣先の事業所単位の期間制限に抵触することとなる最初の日及び派遣労働者個人単位の期間制限に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない（法第34条）。

(2) 意義

派遣労働者に対する就業条件等の明示は、労働者派遣契約の締結に際しての手続等（第５の２の(1)参照）及び派遣先への通知（15参照）と相まって派遣元事業主、派遣先、派遣労働者の三者間において就業条件等を明確化し、トラブルの発生を防止するとともに、派遣労働者が当該労働者派遣に係る期間制限を認識できるようにすることは派遣労働者のためにも望ましく、また、派遣先の事業所単位の期間制限及び派遣労働者個人単位の期間制限の規定を遵守させるためにも有用であると考えられるためのものである。

(3) 明示すべき就業条件等

イ　明示すべき具体的就業条件等

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　当該労働者派遣をしようとする旨

②　派遣労働者が従事する業務の内容

・　令第４条第１項各号に掲げる業務が含まれるときは、当該業務が該当する同項各号に掲げる業務の号番号を付すこと。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではない。

・「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、

(ⅰ)　無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合

(ⅱ) 契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合

(ⅲ) (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合

のいずれかであり、かつその旨が就業条件等の明示の際に派遣労働者に明示されている場合である。

③　派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

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

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

④　派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称、所在地その他派遣就業の場所及び組織単位

⑤　派遣先のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項

⑥　労働者派遣の期間及び派遣就業をする日

⑦　派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

⑧　安全及び衛生に関する事項

・　派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項（危険有害業務の内容）等の労働者派遣契約において定めた安全及び衛生に関する事項（第５の２の(1)のイの(ﾊ)の⑦参照）

⑨　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

⑩　派遣労働者の新たな就業機会の確保、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

⑪　労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項として以下の事項

・　紹介予定派遣である旨

・　紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される労働条件

【例】

Ⅰ　労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

Ⅱ　労働契約の期間に関する事項

Ⅲ　試用期間に関する事項

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

Ⅳ　就業の場所に関する事項

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

Ⅵ　賃金の額に関する事項

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

Ⅷ　労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

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

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

・　労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

⑫　派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日（期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨）（(4)のイ参照）

⑬　派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日（期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨）（(4)のロ参照）

⑭　派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

⑮　派遣先が⑤の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑥の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、当該派遣就業させることができる日又は当該延長することができる時間数

⑯　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、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。

⑰　労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置

なお、派遣労働者に対する就業条件等の明示の際には、紛争防止措置を簡潔に示すことでも差し支えない。

⑱　則第27条の2第1項各号に掲げる健康保険被保険者資格取得届等の書類が行政機関に提出されていない場合は、その理由（則第26条の2）

⑲　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　就業条件の明示に関する留意点

(ｲ)　労働者派遣契約においては、①から⑯までの内容の組合せごとに派遣労働者の人数を定めることとされているが、この就業条件の明示は個々の派遣労働者に係るこれらの事項であるため、労働者派遣契約に定めた派遣期間内等において派遣労働者を入れ替える等の場合には、労働者派遣契約に定めるこれらの事項の内容とこの就業条件の明示の内容が相違するものである。

(ﾛ)　個々の派遣労働者に明示される就業条件は、労働者派遣契約の定めた就業条件の範囲内でなければならない。

(4) 期間制限に抵触することとなる最初の日の明示

イ　派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、当該労働者派遣が期間制限の適用を受け

ないものである場合を除き、あらかじめ、派遣労働者に対して、

①　当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が期間制限に抵触することとなる最初の日（個人単位の期間制限の抵触日。法第34条第１項第３号）

②　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等の業務について、派遣先が期間制限に抵触することとなる最初の日（派遣先の事業所単位の期間制限の抵触日。法第34条第１項第４号）

を明示しなければならない。

派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する日は、当該派遣労働者が当該派遣先の同一の組織単位で就業することを超える日であるため、当該抵触日をあらかじめ通知しておくことによって、個人単位の期間制限の到来により労働者派遣が終了したことによる雇用契約の更新をめぐるトラブルを未然に防ぐことができる。また、派遣先の事業所単位の期間制限については、派遣労働者の個人単位の期間制限の日が到来する前に当該派遣先の事業所単位の期間制限の抵触日が到来し派遣可能期間が延長されない場合は、その時点において当該派遣先で就業できる上限となる。こうしたことから、派遣元事業主に対し、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、派遣労働者個人単位と派遣先の事業所単位の双方の期間制限抵触日を派遣労働者に明示する義務を課すものである。

ロ　派遣先は、派遣先の事業所単位の派遣可能期間が延長された場合には、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣先の事業所単位の期間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こととされている。（第７の５の(5)参照）派遣元事業主は派遣先から当該通知を受けたときは、遅滞なく、当該通知に係る事業所等における派遣労働に従事する派遣労働者に対し、当該日を明示しなければならない（法第34条第２項）。

ハ　派遣元事業主は、派遣労働者に対し就業条件等の明示をするに当たっては、派遣先が派遣先の事業所ごとの派遣期間の制限又は同一の派遣労働者に係る組織単位ごとの派遣期間の制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けた場合には労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨を併せて明示しなければならない。

さらに、派遣元事業主は、労働契約申込みみなし制度が適用される場合については、期間制限以外の事由によるものもあることについて厚生労働省が公表しているリーフレット等により明示することが望ましいこと。

（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　従事する業務の内容　営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務

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

３　事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所

□□□□株式会社本社　国内マーケティング部営業課総務係

（〒110-8988　千代田区霞が関１－２－２○ビル14階 TEL 3593－****内線 5745）

４　組織単位　国内マーケティング部営業課

５　指揮命令者　国内マーケティング部営業課総務係長　△△△△△

６　派遣期間　令和○年○月○日から令和○年○月○日まで

（派遣先の事業所における期間制限に抵触する最初の日　令和○年○月○日）

（組織単位における期間制限に抵触する最初の日　令和○年○月○日）

※派遣先の事業所における期間制限の抵触日は延長されることがあるが、組織単位における期間制限の抵触日は延長されることはない。

なお、派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続を適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。

７　就業日　土、日を除く毎日

８　就業時間　9時から18時まで

９　休憩時間　12時から13時まで

10　安全及び衛生

次の事項のうち、派遣労働者が派遣先において業務を遂行するに当たって、当該派遣労働者の安全、衛生を確保するために必要な事項に関し、就業条件を記載する

○危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項

○健康診断の実施等健康管理に関する事項

○換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項

○安全衛生教育に関する事項

○免許の取得、技能講習の終了の有無等就業制限に関する事項

（○安全衛生管理体制に関する事項

○その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項）

11　派遣労働者からの苦情の処理

(1) 苦情の申出を受ける者

派遣元においては、派遣事業運営係主任　☆☆☆☆☆　TEL 3597－****　内線 101

派遣先においては、総務部秘書課人事係主任　※※※※※　内線 5721

(2) 苦情処理方法、連携体制等

①　派遣元における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣元責任者の◎◎◎◎◎へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

②　派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣先責任者の

●●●●●へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

③　派遣元事業主及び派遣先は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。

12　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の措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に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、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。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、休業手当の支払の労働基準法等に基づく責任を果たすこととする。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法の規定を遵守することはもとより、少なくとも30日前に予告することとし、30日前に予告しないときは労働基準法第20条第１項に基づく解雇予告手当を支払うこと、休業させる場合には労働基準法第26条に基づく休業手当を支払うこと等、雇用主に係る労働基準法等の責任を負うこととする。

13　派遣元責任者

○○○○株式会社　派遣事業運営係長　◎◎◎◎◎　TEL 3597－****　内線 100

14　派遣先責任者

総務部秘書課人事係長　●●●●●　内線 5720

15　就業日外労働

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

16　時間外労働

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

17　福祉施設の利用等

□□□□株式会社内の診療所の利用可。制服の貸与あり。

18　労働者派遣に関する料金

日額　＊＊＊＊＊円（労働契約時に明示しており、変更がない場合は不要）

19　派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

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

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

（紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載）

20　紹介予定派遣に関する事項

(1)　派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

契約期間　　期間の定めなし

業務内容　　営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務

試用期間に関する事項　　なし

就業場所　　□□□□株式会社本社　国内マーケティング部営業課総務係

（〒110-8988　千代田区霞が関１－２－２○ビル14階 TEL 3593－****内線 5745）

始業・終業　　始業：9時　　終業：18時

休憩時間　　12時から13時まで

所定時間外労働　有（１日４時間、１箇月45時間、１年360時間の範囲内）

休日　　毎週土、日、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、夏季休業(8月13日から8月16日)

休暇　　年次有給休暇：10日（６箇月継続勤務後）その他：有給（慶弔休暇）

賃金　　基本賃金 月給 180,000～240,000円（毎月15日締切、毎月20日支払）

通勤手当：通勤定期券代の実費相当（上限月額35,000円）

所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率

・所定時間外：法定超　25%、休日：法定休日 35%、深夜：25%

昇給：有（0～3,000円／月）　　賞与：有（年2回、計1箇月分）

社会保険の加入状況　　厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険　　有

労働者を雇用しようとする者の名称　　□□□□株式会社

(2) その他

・　紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示する。

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

(5) 明示の方法

就業条件等の明示は次により行うこととする（則第26条）。

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

※　「電子メール等」とは

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

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

また、電子メール等により行う就業条件等の明示等の派遣労働者への明示又は説明については、当該明示又は説明された事項を派遣労働者がいつでも確認することができるよう、当該派遣労働者が保管することのできる方法により明示する必要がある。このため、電子メール等については、当該派遣労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ることとしている。この場合において、「出力することにより書面を作成することができる」とは、当該電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルについて、紙による出力が可能であることをいうが、就業条件等の明示等を巡る紛争の未然防止及び書類管理の徹底の観点から、モデル就業条件明示書等に記入し、電子メール等に添付し送信する等、可能な限り紛争を防止しつつ、書類の管理がしやすい方法とすることが望ましい。

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

ロ　ただし、就業条件等の明示については、当該労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ、イのいずれかの方法によることができない場合は、明示すべき事項を、あらかじめ、イのいずれかの方法以外の方法で明示すればよいこととする。「緊急の必要があるため、あらかじめ、イのいずれかの方法によることができない」とは、社会通念上、イのいずれかの方法

によるための時間的余裕がないことを意味するものであり、この取扱いはあくまで例外的な取扱いであることに十分留意すること。

ハ　ロの場合でも、派遣労働者から労働者派遣の開始より前に個別の請求（その方法は問わない。）があったとき、又は当該請求がなくても当該労働者派遣の期間が一週間を超えるときは、当該労働者派遣の開始後、遅滞なく、当該明示すべき事項をイのいずれかの方法により個々の派遣労働者に明示しなければならない。

(6) 明示に関する留意点

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

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

ハ　さらに、派遣元事業主は、派遣労働者のメールアドレスを取得した場合は、法第24条の３により、労働者の個人情報の適正な取扱いが求められていることに留意する必要がある。

ニ　就業条件及び(4)の明示は個々の派遣労働者に就業条件等を明確にするためのものであり、就業条件の一部を変更して（例えば、派遣期間のみを変更して）再度労働者派遣をしようとする場合は、就業条件等のうち当該変更される事項及び変更内容が明確にされ、他の就業条件等は同一であることが明確にされていれば足りるものである。

ホ　(5)のハの「当該労働者派遣の期間」とは、実際に派遣される期間であり、労働者派遣契約の派遣期間が一週間以内とされているものであっても、契約の更新等により、実質的に一週間を超えることとなる場合には(5)のイのいずれかの方法による明示が必要である。

ヘ　派遣労働者の請求がなく、かつ、労働者派遣の期間が一週間以内の場合であっても、派遣労働者の就業条件等の明確化のためには、可能な限り労働者派遣の開始の後、遅滞なく、(5)のイのいずれかの方法により就業条件等を明らかにすることが適当であり、その旨周知徹底、指導を図ること。特に、個々の派遣期間が一週間以内の就業であってもそれが継続的に続く場合は必ず(5)のイのいずれかの方法により就業条件等の明示を行わせるよう指導することとする。

ト　労働基準法第15条では、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないこととされているが、労働契約の締結の際と労働者派遣を行おうとする際が一致するような場合（いわゆる、登録型の場合に発生しやすい。）において、就業条

件等の明示を書面、ファクシミリ又は電子メール等により行うときは、明示する事項が一致する範囲内で両方の明示を兼ねて行って差し支えないものである。

チ　派遣労働者の就業条件等の明確化を図るため、許可の機会等をとらえて、労働者派遣を行う際にモデル就業条件明示書の様式（第15　様式集参照）により当該派遣労働者に係る就業条件の内容を明示するよう（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の６（27）参照）、様式の利用を勧奨すること。

14　労働者派遣に関する料金の額の明示

(1) 概要

派遣元事業主は、イ及びロに掲げる場合には、当該イ及びロに定める労働者に対し、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額を明示しなければならない（法第34条の２）。

イ　労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合　当該労働者

ロ　労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合　当該労働者派遣に係る派遣労働者

(2) 意義

派遣労働者による派遣元事業主の選択に資するよう、派遣元事業主に対し、派遣労働者の雇入れ時（労働契約を締結する場合）、派遣開始時（実際に派遣する場合）及び労働者派遣に関する料金の額の変更時に、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額の明示義務を課すものである。

(3) 明示すべき労働者派遣に関する料金の額

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

①　当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額

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

・　具体的には、事業所ごとの情報提供を行う場合に用いる前事業年度における派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう（第４の４の(2)参照）。なお、料金の額の単位についてはロを参照のこと。

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

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

ロ　明示すべき労働者派遣に関する料金の額について、時間額・日額・月額・年額等は問わないが、その料金額の単位（時間額・日額・月額・年額等）がわかるように明示する必要がある。

(4)　明示の方法

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

ロ　派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における当該労働者に係る労働者派遣に関する料金が、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合に明示した額（法第34条の２第１号）と同一である場合には、再度の明示は要しない（則第26条の３第２項）

15　派遣先への通知

(1) 概要

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

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

(2) 通知の趣旨

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

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

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

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

ロ　さらに、法第40条の２第１項第１号の規定により、無期雇用派遣労働者は期間制限の対象外となるとともに、法第40条の５第２項の規定により、派遣先は、直接雇用の依頼があった特定有期

雇用派遣労働者に対しては当該派遣先における労働者等の募集情報を提供しなければならないが、無期雇用派遣労働者は対象にならない。

そのため、派遣先が、無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者の別を事前に把握できるよう、当該情報を派遣元事業主から派遣先に対して通知させるとともに、通知後に当該事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を派遣先に通知させるものである。

ハ　また、労働者派遣に係る期間制限の遵守及び労働・社会保険の適正な加入を担保するため、派遣労働者が期間制限の例外の対象者になるか否かに関係する事項や労働・社会保険の加入状況、またその変更について、その旨を派遣先に通知させるものである。

(3) 通知すべき事項

派遣先に通知しなければならない事項は、次に掲げるものである（法第35条、則第27条の２、則第28条）。

①　派遣労働者の氏名及び性別（派遣労働者が45歳以上である場合にあってはその旨並びに当該派遣労働者の氏名及び性別、派遣労働者が18歳未満である場合にあっては当該派遣労働者の年齢並びに氏名及び性別）

労働者派遣をする際に、性別等を派遣先に通知する趣旨は、派遣先における労働関係法令の遵守を担保することにあることに留意すること。

②　協定対象派遣労働者であるか否かの別

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

③　無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者であるかの別

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

④　派遣労働者が法第40条の２第１項第２号による60歳以上の者であるか否かの別

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

⑤　派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は、当該書類が提出されていない具体的な理由を付して派遣先及び派遣労働者へ通知しなければならない（則第27条の２第２項））。

具体的な理由としては、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の適用基準を満たしていない場合にあっては、単に「適用基準を満たしていないため」、「被保険者に該当しないため」等と記載するのでは足りず、「１週間の所定労働時間が15時間であるため」等、適用基準を満たしていないことが具体的にわかるものであることが必要である。

また、被保険者資格の取得届の手続中である場合にあっては、単に「手続中であるため」等と記載するのでは足らず、「現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定」等と、手続の具体的な状況を記載することが必要である。

なお、当該通知により、派遣先は当該労働者派遣に係る派遣労働者が派遣元において労働・社会保険に加入するか否かについての明確な認識を持った上で、当該労働者派遣の受入れを行う効果が期待できるものであることに留意すること。

さらに、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況について変更があった場合にも通知を行わなければならないので留意する。（法第35条第２項）

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

（参　考）　派遣元事業主から派遣先への通知の例

①　労働者派遣契約に基づき次の者を派遣します。

○○○○　　女【a 18歳未満（　歳）ⓑ 45歳以上60歳未満　c 60歳以上　d aからcまでのいずれにも該当せず】

××××　　男【a 18歳未満（　歳）b 45歳以上60歳未満　c 60歳以上　ⓓ aからcまでのいずれにも該当せず】

②　社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無は次のとおりです。

	健康保険	厚生年金保険	雇用保険
○○○○○	有	有	有
×××××	無（加入手続中）	無（加入手続中）	無（加入手続中）

（理由：現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定）

③　派遣労働者の雇用期間は次のとおりです。

○○○○○　　無期雇用

×××××　　有期雇用（６箇月契約）

④　派遣労働者の協定対象派遣労働者であるか否かの別（待遇決定方式）は次のとおりです。

○○○○○　　協定対象派遣労働者（労使協定方式）

×××××　　協定対象派遣労働者（労使協定方式）

(4) 通知の方法

通知は次の方法により行わなければならない（則第27条第１項）。

イ　労働者派遣契約に定める派遣労働者の就業条件の内容の組合せが一つである場合は、当該組合せに係る(3)の事項を通知すること。

ロ　労働者派遣契約に定める派遣労働者の就業条件の内容の組合せが複数である場合には、当該組合せごとに当該組合せに係る(3)の事項を通知すること。

(5) 通知の手続

通知は、次の手続により行わなければならない（則第27条第２項及び第３項）。

イ　通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ、(3)の通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより行うこと。

ロ　ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信ができない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信以外の方法で通知すればよいこととする。

ハ　この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であって当該労働者派遣の期間が２週間を超えるときは、当該労働者派遣の開始後、遅滞なく、当該事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をしなければならない。

ニ　(3)の⑤の事項については、派遣労働者に係る次の各書類が関係行政機関に提出されていること（労働者派遣に当たって派遣労働者を新たに雇用する場合には、当該労働者派遣の開始の後速やかに提出すること）の有無とする（則第27条の２第１項）。ただし、「無」の場合は、その理由を具体的に記載することとする（則第27条の２第２項）。

(ｲ) 健康保険法施行規則第24条第１項に規定する健康保険被保険者資格取得届

(ﾛ) 厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届

(ﾊ) 雇用保険法施行規則第６条に規定する雇用保険被保険者資格取得届

「無」の場合の具体的理由としては、(3)の④のとおり、「一週間の所定労働時間が１５時間であるため」「現在、必要書類の準備中であり、今月の〇日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的理由又は手続の具体的状況が明らかであることが必要である。また、具体的理由が適正でない場合には、派遣元事業主に対し、労働・社会保険に加入するよう所要の指導を行うこと。

また、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知することが必要である（法第34条第１項第２号、則第26条の２）。

また、派遣先は第７の14の考え方に従い対処する必要があり、適正でないと考えられる理由の通知を受けた場合には、派遣元事業主に対して、労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めることとされていることに留意すること。

なお、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に加入させた上で労働者を派遣するとき又は労働者派遣の開始の後、加入手続中の派遣労働者について被保険者資格取得届が提出されたときは、派遣元事業主は被保険者証の写し等の加入させていることがわかる資料を派遣先に提示又は送付すること。

さらに、この被保険者証等の写し等を提示する場合は、原則として労働者本人の同意を得ることとするが、この同意が得られなかった場合には、生年月日、年齢等を黒塗りするとともに、派遣先に確認後には派遣元に返送することを依頼する等個人情報の保護に配慮すること。

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

メール等の送信により派遣先に通知する必要がある（則第27条第５項）。

(6) 通知に際しての留意点

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

ロ　当該派遣先で就業することとなる業務の遂行について当該業務を行う労働者に免許、資格等を有することが法令により義務付けられている場合には、派遣元事業主は当該免許、資格等を有する者を派遣する必要があるので留意すること。

16　労働者派遣期間の制限の適切な運用

(1) 概要

派遣元事業主は、派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣可能期間を超えて継続して労働者派遣を行ってはならない。（法第35条の２、第７の５参照）。また、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、３年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（第40条の２第１項各号のいずれかに該当するものを除く。）を行ってはならない（法第35条の３）。

(2) 意義

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

具体的には、常用代替防止の観点から派遣先の事業所等ごとの業務に係る派遣について原則３年までとする事業所単位の期間制限（以下「事業所単位の期間制限」という）が設けられ、また、派遣労働への固定化防止の観点からは、派遣先の事業所その他就業の場所における組織単位ごとの業務についての同一の派遣労働者の派遣を 3 年までとする個人単位の期間制限（以下「個人単位の期間制限」という）が設けられている。なお、この常用代替防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することも含むことに留意すること。

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

(3) 派遣期間の制限の適切な運用のための留意点

イ　派遣先は、事業所等において、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派

遣の役務の提供を受けることはできず、また、事業所等における組織単位ごとの業務について、３年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないため、派遣元事業主がこれらの期間制限に違反する労働者派遣を行うことを禁止しているものである。

ロ　なお、新たな労働者派遣を行うに際し、当該派遣先の事業所等においてすでに労働者派遣の役務の提供が行われていたか否かについて、当該派遣元事業主は把握することができず、事業所単位の派遣可能期間を超えて労働者派遣の提供を行ってしまうおそれがある。したがって、第７の５の(3)のイの①から⑥までに該当する以外の場合について派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第５の労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所において期間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ず、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こととされていることに留意すること（第５の２の(2)参照）。

ハ　「継続して労働者派遣の役務の提供を行う」の「継続して」とは、労働者派遣の役務の提供を行っていない期間があったとしても、それが３箇月以内であれば継続しているとみなされるので注意すること。

なお、３箇月を超える空白期間を設定した後に再度同一の組織単位で就業させることは、当該派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくないものであるので留意すること。

ニ　派遣元事業主は、ロにより通知された派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する日以降継続して労働者派遣を行ってはならない。また、派遣先の事業所単位の派遣可能期間が延長された場合であっても、派遣労働者個人単位の期間制限を超えて同一の組織単位に同一の派遣労働者を派遣してはならない。

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

①　労働契約法第18条の趣旨

有期労働契約の現状を踏まえ、労働契約法第18条において、有期労働契約が５年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

②　労働契約法第19条の趣旨

有期労働契約は契約期間の満了によって終了するものであるが、契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであり、有期労働契約の更新等に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、雇止めに際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要がある。

このため、労働契約法第19条において、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしたものであること。

17　日雇労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 概要

派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下同じ。）を従事させても当該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について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない（法第35条の４第１項）。

(2) 意義

日雇派遣（日雇労働者についての労働者派遣をいう。以下同じ。）については、必要な雇用管理がなされず、労働者保護が果たされない等といった課題が指摘されている。そのため、適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等を除き、日雇派遣を原則禁止するものである。

(3) 禁止の範囲

禁止される日雇派遣の範囲は、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣である。そのため、労働契約の期間が31日以上であれば、労働者派遣契約の期間が30日以内であったとしても、日雇派遣の禁止に違反するものではない。

ただし、例えば、労働者派遣の期間が１日しかないにもかかわらず31日以上の労働契約を締結する、労働契約の初日と最終日しか労働者派遣の予定がないにもかかわらず当該期間を通じて労働契約を締結するなど、社会通念上明らかに適当とはいえない労働契約については、日雇派遣の禁止の適用を免れることを目的とした行為であると解される。

(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　雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等

労働者派遣の対象となる日雇労働者が次の①から④までのいずれかに該当する場合（令第４条第２項、則第28条の２、則第28条の３）。

①　労働者派遣の対象となる日雇労働者が60歳以上である場合

②　労働者派遣の対象となる日雇労働者が学校教育法（昭和22年法律第26号）第１条、第124条又は第134条第１項の学校の学生又は生徒である場合

雇用保険の適用を受けない昼間学生の範囲と同一であるが、次のいずれかに該当する場合には、日雇派遣の例外となる学生又は生徒に含まれない。

・　定時制の課程に在学する者（大学の夜間学部、高等学校の夜間等）

・　通信制の課程に在学する者

・　卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に雇用保険法第５条第１項に規定する適用事業に就職し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定のもの

・　休学中の者

・　事業主の命により（雇用関係を存続したまま）、大学院等に在学する者（社会人大学生等）

・　その他一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、当該事業において同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められるもの

③　労働者派遣の対象となる日雇労働者の生業収入の額が500万円以上である場合（副業として日雇派遣に従事させる場合）

・　「生業収入」とは、主たる業務の収入のことをいい、例えば、労働者派遣の対象となる日雇労働者が複数の業務を兼務している場合には、その収入額が最も高い業務が主たる業務となること。また、使用者から労働の対価として支払われるものに限られるものではなく、例えば、不動産の運用収入やトレーディング収入（株式売買、投資信託、外国為替及び先物取引等による収入）等も「生業収入」に含まれること。

④　労働者派遣の対象となる日雇労働者が主として生計を一にする配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）その他の親族（以下「配偶者等」という。）の収入により生計を維持している場合であって、世帯収入が500万円以上である場合（主たる生計者以外の者を日雇派遣に従事させる場合）

・　「主として生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持している」とは、世帯全体の収入に占める労働者派遣の対象となる日雇労働者の収入の割合が50％未満であることをいうこと。

・　「生計を一にする」か否かの判断は、実態として、労働者派遣の対象となる日雇労働者が配偶者等の収入により生計を維持しているかどうかにより確認するものとし、必ずしも配偶者等と同居している必要はないこと。したがって、例えば、両親の収入により生計を維持している子供が単身で生活をしている場合であっても、世帯収入が500万円以上であれば対象となること。

・　「世帯収入」には、労働者派遣の対象となる日雇労働者の収入も含まれること。また、「収入」とは、使用者から労働の対価として支払われるものに限られるものではなく、例えば、不動産の運用収入やトレーディング収入（株式売買、投資信託、外国為替及び先物取引等による

収入）等も含まれること。

(5) 要件の確認方法

イ　(4)のロの①、②又は④に該当するか否かの確認は、年齢が確認できる公的書類（住民票、健康保険証、運転免許証等）、学生証、配偶者等と生計を一にしているかどうかを確認できる公的書類（住民票、健康保険証）等によることを基本とする。ただし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合、これらの書類等のみでは判断できない場合（昼間学生に該当するか否か等）等には、やむを得ない措置として日雇労働者本人からの申告（誓約書の提出）によることとしても差し支えない。

ロ　(4)のロの③又は④の収入要件を満たしているか否かの確認は、労働者派遣の対象となる日雇労働者本人やその配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等によることを基本とする。ただし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合等には、やむを得ない措置として労働者派遣の対象となる日雇労働者本人からの申告(誓約書の提出)によることとしても差し支えない。

ハ　(4)のロの③又は④の収入要件は前年の収入により確認することとするが、前年の収入が500万円以上である場合であっても、当年の収入が500万円を下回ることが明らかとなった場合には、日雇派遣の禁止の例外として認められない。

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。

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。

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。

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) 情報処理システム開発関係（令第４条第１項第１号）

電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守（これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。）又はプログラム（電子計算機に対する指令であって、一の結果を得ることができるように組み合わされたものをいう。(17)及び(18)において同じ。）の設計、作成若しくは保守の業務

イ　情報処理システムの開発に係る次の業務をいう。

①　情報処理システム開発の可否を決定するための、又は既存のシステムのメンテナンスのための調査、分析、システム化計画書の作成

②　情報処理システムの設計（システム基本設計、システム詳細設計）

③　プログラムの設計、作成又は保守

④　①から③までに付随して行われるプログラムテスト又はシステムテスト

⑤　情報処理システム又はプログラムの使用マニュアルの作成の業務

⑥　本稼働と同じ、又はそれに近い環境で、ユーザーの用いる条件下において運用できるか否かを検証、評価する運用テスト

ロ　この場合において、電子計算機とは「演算、判別、照合などのデータ処理を高速で行う電子機器でプログラムの実行に最低限必要な機能を有しているもの」であり、データ入力機を含むものである（(3)、(10)及び(17)において同じ。）。

(2) 機械設計関係（令第４条第１項第２号）

機械、装置若しくは器具（これらの部品を含む。以下この(2)及び(18)において「機械等」という。）又は機械等により構成される設備の設計又は製図（現図製作を含む。）の業務

イ　建築又は土木に係る設計・製図の分野以外の次のような機械等の設計又は製図（現図製作を含む。）の業務をいう。

①　電気、電子機器、加工機械、輸送用機械（車両、船舶）、クレーン、ボイラー、労働安全衛生法施行令上の急停止措置、安全装置、タンク、タワー、ベッセル（槽）、玩具、家具等の機械、装置、器具又はこれらの部品（ＩＣ、ＬＳＩ、電線、プリント基板等を含む。）

②　原子力発電配管プラント、化学プラント等各種プラント

③　①、②に係る配管、配線

ロ　「設計」とは、機械等の製作に当たり、その目的に即して費用、材料及び構造上の諸点についての計画を立て、図面その他の方式で明示することをいい、必ずしも図面を用いるものに限らず、数表等を用いるものあるいはコンピュータを用いるもの（いわゆるＣＡＤ）も含む。

また、自らの設計に基づき製作された機械等の機能、構造等が製作の目的に適合しない場合にその原因を検討し必要な設計の変更を行う等の作業を的確に遂行するために、当該機械等の①仕様、構造、能力等の検査、②据え着け、及び③他の装置、部品等との組立、に立合う業務は設計の業務に含まれるものである。

ハ　「製図」とは、設計に基づき、製図機器（コンピュータを含む。）を使って機械等を図面を用いて紙面等に書き表すことをいう。

ニ　建築設計・製図とは、建築基準法（昭和25年法律第201号）第２条第１号に規定される「建築物」（建築設備そのものを除く。）に係る設計・製図である。このため、建築士法の一級、二級建築士はこの業務に含まれない。また、原子力プラント等における建屋の設計は含まれない。

ホ　土木設計・製図とは、建設業法（昭和24年法律第100号）別表第一「土木工事業」に係るもので、道路、河川、鉄道、橋りょう、港湾、空港、都市計画等の設計、製図をいう。

(3) 機器操作関係（令第４条第１項第３号）

電子計算機、タイプライター又はこれらに準ずる事務用機器（(17)において「事務用機器」という。）の操作の業務

イ　(1)のロに掲げる電子計算機、タイプライターほか、これらに準ずるワードプロセッサー、テレタイプ等の事務用機器についての操作の業務及びその過程において一体的に行われる準備及び整理の業務をいう。

ロ　当該機器は、迅速かつ的確な操作に習熟を必要とするものに限られるものであり、ファクシミリ、シュレッダー、コピー、電話機、バーコード読取器等迅速かつ的確な操作に習熟を必要としない機器は含まれない。

ハ　機器の保守管理、中継車の運転等は、当該機器の操作でもなく機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」とも解することができないので留意すること。

ニ　電子計算機の操作を行う者が行う処理結果が印字された連続紙の切離し、仕分けの業務は、機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」の業務に含まれる。ただし、当該連続紙を梱包し又は発送する業務はこれに含まれない。

(4) 通訳、翻訳、速記関係（令第４条第１項第４号）

通訳、翻訳又は速記の業務

次のいずれかの業務をいう。

イ　通訳　一の言語を他の言語に訳して相手方に伝達する業務又は通訳案内士法（昭和24年法律第210号）第２条の通訳案内業務

ロ　翻訳　一の言語を他の言語に訳す業務

ハ　ロの翻訳業務の一環として行われる次の業務で主として、外国語の文書について行われるも

の。

①　高度な技術により製作された機器の使用、操作、保守のためのマニュアル等の文書を使用目的に応じて的確かつ理解しやすく作成する業務（テクニカルライター業務）

②　翻訳文書を使用目的に応じて編集、修正する業務（エディター業務）

③　翻訳文書を使用目的に応じて翻訳言語の発想に従って書き直す業務（リライター業務）

④　翻訳文書の文法、表記上等の誤りを訂正する業務（チェッカー業務）

ニ　速記　人の話を速記符号で書き取り、一般の人々に読めるよう書き直す業務

(5) 秘書関係（令第４条第１項第５号）

法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務

イ　取締役又はこれに準ずる者の秘書として文書の作成、受発信管理、資料・情報の整理及び管理、関係部門との連絡調整、スケジュール表の作成、来客の応対等を行う業務をいう。

ロ　単に来客に対するお茶の接待、会議室の準備、文書の受発信等のみを行う庶務的な補助業務は含まれない。

(6) ファイリング関係（令第４条第１項第６号）

文書、磁気テープ等のファイリング（能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書、磁気テープ等の整理（保管を含む。）をいう。以下この(6)において同じ。）に係る分類の作成又はファイリング（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）の業務

イ　文書、図書、新聞、雑誌、帳簿、伝票、カード、ディスク、カタログ、地図、図面、フィルム、磁気テープ、写真、カルテ等についてファイリングの分類の作成又はファイリングを行う業務をいう。

この場合において、「ファイリング」とは、事務の能率化を図るために、文書等の分類基準を作成した上で当該分類基準に従って文書等の整理保管を行う、文書等の整理、保管の組織化、能率化の意であり、例えば、全社的に統一された文書整理規定を作成し、キャビネット等の整理用の器具を配置し、この文書整理規定に基づいて文書等の整理、保管を行うことをいう。

また、「高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。」とは、文書等の整理のために当該文書等の内容又は整理の方法等について相当程度の知識、技術又は経験を必要とするものに限られ、単に機械的な仕分けを行うものではないことをいう。

ロ　個人の机の周囲の片付けや文書等の番号順の並べ換えの業務はもとより、郵便物を発信元あるいは受信先別に仕分けする業務や売上、経理伝票等を取引先別に仕分けする業務等文書等の内容や整理の方法等について専門的な知識等を用いることのない業務は含まれない。

(7) 調査関係（令第４条第１項第７号）

新商品の開発、販売計画の作成等に必要な基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務

市場調査等の調査を企画若しくは実施し（電話又は面接による聴き取り調査を含む。）、又はその結果を集計若しくは分析し、最終的に統計表の作成を行う業務をいう（特定個人を対象として行われるものは含まれない。）。

(8) 財務関係（令第４条第１項第８号）

貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務

イ　次のような財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務をいう。

① 仕訳、仕入帳・売上帳・勘定科目別台帳等の会計帳簿の作成

② 保険証券の作成

③ 社会保険料・税金の計算及び納付手続

④ 医療保険の事務のうち財務の処理の業務

⑤ 原価計算

⑥ 試算表、棚卸表、貸借対照表、損益計算書等の決算書類の作成

⑦ 資産管理、予算編成のための資料の作成

⑧ 株式事務

ロ　当該財務の処理、特に①から④まで及び⑧については、専門的な業務、すなわち、その迅速かつ的確な実施に習熟を必要とする業務に限られるものであり、単なる現金、手形等の授受、計算や書き写しのみを行うようなその業務の処理について特に習熟していなくても、平均的な処理をし得るような業務は含まれないものである。

ハ　なお、店頭における商品（有価証券を含む。）売買に伴う現金又はこれに準ずるものの授受の行為及びセールスマンの行う商品の勧誘の行為は財務の処理には当たらず、これらの行為を伴う業務は含まれない。

また、銀行の貸金庫、セーフティケースの管理や社会保険の得喪手続も財務の処理とは解すことができないので留意すること。

(9) 貿易関係（令第４条第１項第９号）

外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成（港湾運送事業法第２条第１項第１号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法（昭和42年法律第122号）第２条第１号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。）の業務

イ　次の書類の作成及びそのために必要な資料の収集、電話照会等の業務をいう。

①　貿易、海外調達等対外取引に際しての商品又はサービスの受発注契約書又はインボイス、パッキング・リスト、船積指図書等船積・通関業務に必要な書類

②　国内取引に際しての商品又はサービスの受発注契約書又は船積等輸送に必要な書類

ロ　なお、取引とは関係のない官庁等への申請、届出をするための書類の作成は含まれない。また、商品（有価証券を含む。）売買に伴う現金又はこれに準ずるものの授受の行為及びセールスマンの行う商品の勧誘の行為は、文書の作成には該当せず、これらの行為を伴う業務は含まれない。

ハ　「港湾運送事業法第２条第１項第１号に掲げる行為に附帯して行うもの」とは、同法上の一般港湾運送事業を行う者が行うイの文書の作成のことであり、一般港湾運送事業を行う者に労働者を派遣し、当該文書を作成する業務は、令第４条第１項第９号の業務には含まれないものであるので留意すること。

ニ　「通関業法第２条第１号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成」とは、関税法等の規定に基づき税関官署又は財務大臣に対して提出する通関業法第２条第１号イの（１）に規定する通関手続又は同号イの（２）の不服申立てに係る申告書、申請書、不服申立書等の通関業法第２条第１号ロに規定する通関書類の作成をいい、通関業者に通関業務の従事者として労働者を派遣し、通関書類を作成する業務は、令第４条第１項第９号の業務には含まれないものであるので留意すること。

(10) デモンストレーション関係（令第４条第１項第10号）

電子計算機、自動車その他その用途に応じて的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務

イ　電子計算機、各種産業用機械（ワードプロセッサー、タイプライター等の事務用機器を含む。）又は自動車について紹介及び説明を行う業務（実演を含む。）をいう。これらは、通常は商品の販売促進のためのキャンペーン等におけるいわゆるデモンストレーション業務に対応する。

ロ　当該機械は、用途に応じた的確な操作をするためには、高度の専門的知識、技術又は経験を必要とするものであり、ファクシミリ等の機器は、当然これには含まれず、また、民生用商品について紹介及び説明を行う業務は、パーソナルコンピューター等の例外を除き通常これには含まれない（(2)参照）。

また、家具、衣料品、食料品等機械に該当しないものは当然含まれるものではない。

(11) 添乗関係（令第４条第１項第11号）

旅行業法（昭和27年法律第239号）第12条の11第１項に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行うものに限る。）若しくは同法第４条第１項第４号に規定する企画旅行（参加する旅行者の

募集をすることにより実施するものに限る。）以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務（以下(11)において「旅程管理業務等」という。）、旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務（車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。）又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合いの用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務

イ　次のいずれかの業務をいう。

①　添乗員の行う旅行業法第12条の11第１項に規定される旅程管理業務若しくは同法第４条第１項第４号に規定する企画旅行（参加する旅行者の募集をすることにより実施するものに限る。）以外の旅行における旅程管理業務に相当する業務又はそれらに付随する旅行者のパスポートの紛失等の事故処理、旅行者の苦情処理等の業務

この場合において、「旅程管理業務」とは、旅行者に対する運送又は宿泊のサービスの確実な提供、旅行に関する計画の変更を必要とする事由が生じた場合における代替サービスの手配その他の企画旅行を円滑に実施するための次の措置を講ずるために必要な業務を意味する（旅行業法施行規則第32条）。

ⅰ　旅行に関する計画に定めるサービスの旅行者への確実な提供を確保するために旅行の開始前に必要な予約その他の措置

ⅱ　旅行地において旅行に関する計画に定めるサービスの提供を受けるために必要な手続の実施その他の措置（本邦内の旅行であって、契約の締結の前に旅行者にこれらの措置を講じない旨を説明し、かつ、当該旅行に関する計画に定めるサービスの提供を受ける権利を表示した書面を交付した場合を除く。）

ⅲ　旅行に関する計画に定めるサービスの内容の変更を必要とする事由が生じた場合における代替サービスの手配及び当該サービスの提供を受けるために必要な手続の実施その他の措置（本邦内の旅行であって、契約の締結の前に旅行者にこれらの措置を講じない旨を説明し、かつ、当該旅行に関する計画に定めるサービスの提供を受ける権利を表示した書面を交付した場合を除く。）

ⅳ　旅行に関する計画における２人以上の旅行者が同一の日程により行動することを要する区間における円滑な旅行の実施を確保するために必要な集合時刻、集合場所その他の事項に関する指示

②　空港、港湾、鉄道駅、バスターミナルに設けられた旅客の乗降又は待合いの用に供する建築物内（ロビー、待合室等）における送迎並びに送迎に付随する案内及び接遇の業務

空港等の施設内において行う旅行者の集合の確認、乗車券等必要な書類の手渡し、海外渡航事務手続等必要な手続の実施、旅行日程及び注意事項についての説明、利用する交通機関の確認及び当該交通機関への案内、旅行に関する計画の変更を必要とする事由が生じた場合における代替サービスの手配等の業務を含む。

ロ　なお、バスガイド、スチュワーデス等が業務として行う車両、船舶又は航空機内における案

内の業務、旅行者に同行するのではない海外渡航事務手続、空港、港湾等とそれ以外の施設との間の送迎はイの業務の一部として行われる場合を除き含まれない。

(12) 受付・案内関係（令第４条第１項第12号）

建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務

イ　次のいずれかの業務をいう。

①　建築物の入り口又は建築物内の事業所の入り口等における受付又は案内

②　博覧会場の入退場口又は博覧会場内に設けられた案内所における受付又は案内

この場合において「博覧会場」とは、国、地方公共団体又はそれらの設立した公益法人等が主催する博覧会のために設けられた展示等のための建築物、施設又は広場等からなる会場をいい、具体的には国際博覧会又は地方博覧会の会場をいう。

ロ　イの①には、中高層分譲住宅等の建築物の管理業務は含まれない。

(13) 研究開発関係（令第４条第１項第13号）

科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務（(1)及び(2)に掲げる業務を除く。）

イ　研究又は開発に係る次のような業務をいう。

①　研究課題の探索及び設定

②　文献、資料、類例、研究動向等関連情報の収集、解析、分析、処理等

③　開発すべき新製品又は製品の新たな製造方法の考案

④　実験、計測、解析及び分析、実験等に使用する機器、装置及び対象物の製作又は作成、標本の　製作等

⑤　新製品又は製品の新たな製造方法の開発に必要な設計及び試作品の製作等

⑥　研究課題に関する考察、研究結果のとりまとめ、試作品等の評価、研究報告書の作成

⑦　前記の業務に関して必要なデータベースの構築及び運用

ロ　次の業務は含まれない。

①　専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務でないものを専ら行うもの

②　製品の製造工程に携わる業務を専ら行うもの

ハ　科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品の開発又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発を目的とした試作品の製作の業務はロの②に該当しない。

(14) 事業の実施体制の企画、立案関係（令第４条第１項第14号）

企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又

は立案の業務（労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。）

イ　企業等における事業の実施体制又は運営方法の整備に関する次の業務をいう。

①　自企業・ユーザー企業に対するアンケート、ヒアリング等、自企業・他の企業の現場視察及び事業内容の分析等を通じての実態把握並びに改善が必要と思料される事項に関する問題意識の提起

②　各種統計データ、他社の事例等資料の収集

③　統計的手法を用いての調査結果の分析並びに自企業における事業の実施上の問題点の分析及び摘出

④　事業の実施体制の改善策の策定

⑤　実施すべき内容のとりまとめ及び提案

ロ　「労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務」とは、①賃金、労働時間、福利厚生、安全衛生等の労働条件管理、②募集、採用、配置、昇進、能力開発等の人事管理、③人事相談その他の人間管理、④団体交渉、苦情処理等の労使関係管理等のいわゆる人事労務管理に係わる業務をいい、例えば、就業規則の作成又は変更に関する検討、個別の労働者に係わる具体的な配置の提案、労働組合及び個々の労働者に対する説明・説得等をいう。

一方、例えば、新規事業等を開始するに当たり、業務量及びそれに必要な人員数についての試算を行う業務等は「労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務」には含まれない。

ハ　なお、アンケート、ヒアリングの実施又はその結果を集計する業務、統計データ、事例等の資料収集を専ら行う等の補助的な業務は含まれない。

(15) 書籍等の制作・編集関係（令第４条第１項第15号）

書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務

イ　書籍等の制作における編集に係わる次の業務をいう。

①　書籍等の内容、読者層、価格、発売時期、発行部数等の企画及び決定

②　企画に沿った執筆者等の選定並びに執筆者等に対する執筆等の依頼及び交渉

③　執筆者等（執筆者、写真家、画家、イラストレーター等のうち、編集者と交渉を行い、編集者から業務委託を受ける者）の補助（資料収集及び取材並びにそれらの補助）

④　編集者自身が行う取材、資料収集及び執筆

⑤　原稿等の点検及び原稿等の内容の調整並びに執筆者等との交渉及び調整

⑥　書籍等の用紙、装丁、割付け等の考案及び決定

⑦　上記に付随する校正及び校閲

ロ　この場合において、「書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品」と

は、文章、写真、図表等により構成され、紙等（ＣＤ－ＲＯＭ、マイクロフィルム等を含む。）に記録されるものをいう。

ハ　なお、校正等を専ら行うような補助的な業務は含まれない。

(16) 広告デザイン関係（令第４条第１項第16号）

商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務（２の(6)に掲げる業務を除く。）

イ　商品若しくはその包装のデザイン又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的とするデザインについての考案、設計、試作品の作成又はデザイン自体の作成の業務、ショールーム等における商品の陳列を考案し、設計し又は実施する業務をいう。

ロ　「企業等」には、私企業、公企業の他、企業団体、一般社団法人又は一般財団法人、個人事業主が含まれる。

ハ　この場合において、「広告」の媒体としては、テレビ、新聞、雑誌、パンフレット、カタログ、ポスター、看板等が想定される。

ニ　また、この場合において、「設計」とは、あくまでデザインの設計及び作図のことをいい、(2)における設計とは異なる（(2)のロ参照）。

ホ　なお、次の業務は含まれない。

①　２の(6)に該当する業務

②　デザイン作成に当たって、印刷又は決定されたデザインのとおりに彩色等を専ら行う業務

③　決定された方法のとおりに商品の陳列を専ら行う業務

(17) ＯＡインストラクション関係（令第４条第１項第17号）

事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラムの使用方法を習得させるための教授又は指導の業務

イ　(3)のイの事務用機器の操作方法の教授又は指導の業務又は(1)のロに掲げる電子計算機を使用することにより機能するシステム又はプログラムの使用方法の教授又は指導の業務並びにそれらに付随して行う指導方針等に係るユーザー企業との打合せ及びこれに基づくテキストの作成の業務をいう。

ロ　この場合において、「事務用機器」は(3)における「事務用機器」と同一であり、ファクシミリ、シュレッダー、コピー、電話機、バーコード読取機等迅速かつ的確な操作に習熟を必要としない機器は含まない（(3)参照）。

ハ　なお、事務用機器の操作方法等に関するテキスト等の作成を専ら行う業務及びＶＴＲ、ＯＨＰその他教授のための教材の操作を専ら行う業務は含まれない。

(18) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業関係（令第４条第１項第18号）

顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む。）を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品（金融商品の販売等に関する法律（平成12年法律第101号）第２条第１項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。）に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約（これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。）についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

イ　次のいずれかの業務をいう。

①　顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む。）を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラムに係る次の業務

ⅰ　顧客の要求の把握並びに顧客に対する説明又は相談及びそれらに必要な説明資料の作成

ⅱ　顧客との交渉又は見積書作成

ⅲ　売買契約の締結等売買契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘

ⅳ　上記に付随する納入（運送業務を含む。）及びその管理

②　顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品に係る次の業務

ⅰ　金融商品の特性、リスク等に関する説明（情報提供）又は相談及びそれらに必要な説明資料の作成

ⅱ　顧客との交渉又は見積書作成

ⅲ　ニーズの的確な把握等を踏まえ選定された金融商品についての売買契約の締結等売買契約についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘

ロ　イの①には、既製品や既製品に既成の付属物を付加するものの営業に係わる業務は含まれないことに留意すること。

ハ　イの①において、「機械等若しくは機械等により構成される設備」には、電気・電子機器、加工機器、輸送用機器、産業用機器（クレーン、ボイラー、タンク、タワー等）、原子力プラント、化学プラント等が該当する。

ニ　イの①において、「プログラム」には、ＩＴ関連商品としてのシステム、ソフトウェア、ネットワーク等が該当する。

ホ　イの②のⅰには、①企業調査、産業調査に基づき行う個別証券の分析、評価、②顧客のライフプラン等を踏まえたポートフォリオ（運用資産のもっとも有利な分散投資の選択）の作成等も含む。

ヘ　イの②とは、具体的には、次のような資格を有する者（これに相当すると認められる者を含む。）の行う専門的知識を要する業務をいう。

① デリバティブに係る業務まで行い得る一種外務員資格を有する証券外務員

② 損害保険のほぼ全種目につき必要な知識を持ち、十分に自立して取り扱う能力があると認められていた従前の特級又は上級資格を有する損害保険外務員

③ ファイナンシャル・プランニング・サービスに必要な知識の習得を目的とする応用課程試験合格者である生命保険外務員

④ 日本ファイナンシャル・プランナーズ協会のＡＦＰ（Affiliated Financial Planner）資格審査試験に合格し同協会に個人正会員として入会している者（ＡＦＰ認定者。）

⑤ （社）日本証券アナリスト協会の試験に合格し同協会の会員として登録している証券アナリスト

ト なお、次の業務は含まれない。

① 機械等の設計若しくは製造又はその管理の業務及びプログラムの設計若しくは作成又はその管理の業務

② 建築設計の業務（(2)のニ参照）

③ 機械等又はプログラムの納入及びそれに付随する輸送を専ら行う業務

④ 機械等又はプログラムの保守及びアフターサービスの業務

(19) 看護業務関係（令第４条第１項第19号）

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。）

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。

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。

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。

18　離職した労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 概要

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば法第40条の９第1項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない（法第35条の５）（第７の11参照）。

(2) 意義

労働者派遣事業は、常用雇用の代替防止を前提として制度化されているものであり、ある企業を離職した労働者を当該企業において派遣労働者として受け入れ、当該企業の業務に従事させることは、法の趣旨に鑑みても適当ではない。そのため、派遣元事業主に対し、派遣先を離職した後１年を経過しない労働者（60歳以上の定年退職者を除く。）を派遣労働者として当該派遣先へ労働者派遣することを禁止するものである。

(3) 離職した労働者についての労働者派遣の禁止の留意点

イ　離職した労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる「60歳以上の定年退職者」の取扱いは、第４の２の(2)のロ及びハと同様である。

ロ　「派遣先」とは、事業者単位で捉えられるものであり、例えば、ある会社のＡ事業所を離職した労働者を同じ会社のＢ事業所へ派遣することは、離職後１年を経過しない場合は認められないこと。なお、グループ企業への派遣に関しては、同一の事業者には該当しないため、離職した労働者についての労働者派遣の禁止対象になるものではないこと。

ハ　「労働者」とは、正社員に限定されるものではなく、非正規労働者も含まれる。

19　派遣元責任者の選任

(1) 概要

派遣元事業主は、(3)に掲げる事項を行わせるため、派遣先で就業することとなる派遣労働者に係る派遣元事業主の雇用管理上の責任を一元的に負う「派遣元責任者」を選任し、派遣元事業主による適正な雇用管理を確保しなければならない（法第36条）。

(2) 派遣元責任者の選任の方法等

イ　派遣元責任者となる者の要件

(ｲ) 派遣元責任者は、次のaからhまでのいずれにも該当しない者のうちから選任しなくてはならない（法第36条、則第29条の２）。

a　禁錮以上の刑に処せられ、又は第３の１の(7)「許可要件（許可の欠格事由）」のイの（ｲ）のaからcまで及びgからlまでの規定に違反し、又はd、e及びfの罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して５年を経過しない者

b　精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者

c　破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

d　労働者派遣事業若しくは、平成27年９月29日以前に（旧）一般労働者派遣事業の許可を取り消され、又は（旧）特定労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して５年を経過しない者

e　労働者派遣事業若しくは、平成27年９月29日以前に（旧）一般労働者派遣事業の許可を取り消され、又は（旧）特定労働者派遣事業の廃止を命じられた者が法人である場合において、当該取消し又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生した当時に当該法人の役員であった者で、当該取消し又は命令の日から起算して５年を経過しないもの

f　労働者派遣事業若しくは、平成27年９月29日以前に（旧）一般労働者派遣事業の許可の取消し又は（旧）特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に労働者派遣事業及び平成27年９月29日以前に（旧）一般労働者派遣事業又は（旧）特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者で、当該届出の日から起算して５年を経過しないもの

g　fの期間内に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

h　暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第２条第６号に規定する暴力団員又は暴力団員でなくなった日から５年を経過しない者

i　未成年者

(ﾛ) 労働者派遣事業の許可において、派遣元責任者は雇用管理能力に係る一定の基準を満たすこと及び過去３年以内に厚生労働大臣に開催を申し出た者が実施する派遣元責任者講習を受講していること（則第 29 条の２）を選任の要件としている（第３の１の（８）参照）。

ロ　派遣元責任者の選任方法

派遣元責任者は、次の方法により選任しなければならない（則第29条）。

(ｲ) 派遣元事業主の事業所ごとに当該事業所に専属（※）の派遣元責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣元事業主（法人の場合は、その役員）を派遣元責任者とすることを妨げない。

※　専属とは

この場合において、専属とは当該派遣元責任者に係る業務のみを行うということではなく、他の事業所の派遣元責任者と兼任しないという意味。

なお、会社法等の規定により、法人の会計参与は同一の法人又はその子会社の取締役、監査役、執行役又は従業員を兼ねることはできず、監査役は同一の法人又はその子会社の取締役若しくは従業員又は当該子会社の会計参与（会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員）若しくは執行役を兼ねることはできないため、これらの者については派遣元責任者として選任できないので、留意すること。

(ﾛ) 当該事業所の労働に従事する派遣労働者の数について１人以上100人以下を１単位とし、１単

位につき１人以上ずつ選任しなければならない。

ハ　派遣元責任者講習の受講

派遣元責任者として選任された後においても、労働者派遣事業に関する知識、理解を一定の水準に保つため、労働者派遣事業において選任された派遣元責任者については、派遣元責任者として在任中は３年ごとに「派遣元責任者講習」を受講するよう指導を行うこと。

ニ　製造業務専門派遣元責任者の選任

(ｲ)　物の製造の業務に労働者派遣をする事業所等にあっては、物の製造の業務に従事させる派遣労働者の数について１人以上100人以下を１単位とし、１単位につき１人以上ずつ、物の製造の業務に従事させる派遣労働者を専門に担当する者（以下、「製造業務専門派遣元責任者」という。）を、選任しなければならない（則第29条第３号）。

(ﾛ)　ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち１人は、物の製造の業務に労働者派遣をしない派遣労働者（それ以外の業務へ労働者派遣された派遣労働者）を併せて担当することができる。

(ﾊ)　物の製造業務に労働者派遣をする場合には、製造現場での就業の実情を考慮し、派遣労働者の適正な就業を確保するため、派遣労働者の雇用管理体制の一層の充実を図る必要があることから、物の製造業務へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者と、それ以外の業務へ派遣された派遣労働者を担当する派遣元責任者とを区分して選任するものである。

例えば、以下のようなケースが考えられる。

a　労働者派遣事業を行う事業所における全派遣労働者300人のうち、物の製造の業務へ派遣されている派遣労働者が150人、物の製造の業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者が150人である場合、製造業務専門派遣元責任者を２人（うち１人は物の製造の業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者を併せて担当することができる。）を選任することが必要である。

b　労働者派遣事業を行う事業所における全派遣労働者50人のうち、物の製造の業務へ派遣されている派遣労働者が20人、物の製造の業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者が30人である場合、製造業務専門派遣元責任者を１人（この１人については物の製造の業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者を併せて担当することができる。）を選任する必要がある。

(3) 派遣元責任者の職務

派遣元責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

イ　派遣労働者であることの明示等（11参照）

ロ　就業条件等の明示（13参照）

ハ　派遣先への通知（15参照）

ニ　派遣元管理台帳の作成、記載及び保存（20参照）

ホ　派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施

・　具体的には、例えば、法に沿って、労働者派遣事業制度の趣旨、内容、労働者派遣契約の趣旨、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置、労働基準法等の適用に関すること、苦情等の申出方法等につき必要な助言及び指導を行うことである。

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

ヘ　派遣労働者から申出を受けた苦情の処理

具体的には、例えば、派遣労働者から直接申出を受けた苦情及び法第40条第１項の規定により派遣先から通知のあった苦情に、適切な処理を行うことである。

なお、派遣元責任者が苦情処理を適切に処理し得るためには、本人が派遣先に直接出向いて処理する必要性も高いことから、派遣先の対象地域については派遣元責任者が日帰りで苦情処理を行い得る地域とされていることが必要であることに留意すること。

ト　派遣先との連絡・調整

具体的には、例えば、派遣先の連絡調整の当事者となる派遣先責任者との間においてへのほか派遣就業に伴い生じた問題の解決を図っていくことである。

チ　派遣労働者の個人情報の管理に関すること

具体的には、例えば、派遣労働者等の個人情報が目的に応じ正確かつ最新のものに保たれているか、個人情報が紛失、破壊、改ざんされていないか、個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者が当該個人情報にアクセスしていないかについての管理を行うこと、また、目的に照らして必要がなくなった個人情報の破棄又は削除を行うこと等である。

リ　当該派遣労働者についての教育訓練の実施及び職業生活設計に関する相談の機会の確保に関すること

(a)　段階的かつ体系的な教育訓練の実施に関すること

派遣元事業主において作成した教育訓練が実施されるよう管理を行うことが必要である。

(b)　キャリアコンサルティングの機会の確保に関すること

キャリアコンサルティングに関して、キャリアコンサルティングを希望する派遣労働者との相談窓口としての連絡及び調整及び派遣先との連絡、調整等に関する業務を行うこと。

ただし、別途キャリアコンサルティング等についての窓口担当者が選任された場合、派遣元責任者がキャリアコンサルティングの窓口担当である必要はないこと。

ヌ　安全衛生に関すること

派遣労働者の安全衛生に関し、当該派遣元事業所において労働者の安全衛生に関する業務を統括する者（※）及び派遣先と必要な連絡調整を行うこと。

具体的には、派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう、例えば、以下の内容に係る連絡調整を行うことである。

（イ）　健康診断（一般定期健康診断、有害業務従事者に対する特別な健康診断等）の実施に関する事項（時期、内容、有所見の場合の就業場所の変更等の措置）

（ロ）　安全衛生教育（雇入れ時の安全衛生教育、作業内容変更時の安全衛生教育、特別教育、職長等教育等）に関する事項（時期、内容、実施責任者等）

（ハ）　労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況の確認

（ニ）　事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

※　労働者の安全・衛生に関する業務を統括する者とは

　労働者の安全・衛生に関する業務を統括する者とは、労働安全衛生法における安全管理者、衛生管理者等が選任されているときは、その者をいい、統括安全衛生管理者が選任されているときは、その者をいう。

　また、小規模事業場で、これらの者が選任されていないときは、事業主自身をいう。

20　派遣元管理台帳

(1) 派遣元管理台帳の作成、記載

ｲ　概要

　派遣元事業主は、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとにホに掲げる事項を記載しなければならない（法第37条第１項）。

ﾛ　意義

　派遣元管理台帳は、派遣元事業主が派遣先において派遣就業する派遣労働者の雇用主として適正な雇用管理を行うためのものである。

ﾊ　派遣元管理台帳の作成の方法

(ｲ) 派遣元管理台帳は、派遣元事業主の事業所（第３の６参照）ごとに作成しなければならない（則第30条第１項）。

(ﾛ) 派遣元事業主は、派遣労働者の雇用管理が円滑に行われるよう派遣労働者を有期雇用労働者と無期雇用労働者に分けて作成しなければならない。

(ﾊ) 派遣元事業主は、労働基準法第107条第１項の労働者名簿や同法第108条の賃金台帳と派遣元管理台帳とをあわせて調製することができる。

ﾆ　派遣元管理台帳の記載方法

(ｲ) 派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行われなければならない（則第30条第２項）。これは、ホの事項の確定する都度記載していくという意味であり、事項の内容により記載時期は、異なるものである（ホの⑫、⑱、⑲、⑳及び㉑を除くすべての事項は、労働者派遣をする際には、あらかじめ記載されている必要があるが、⑫、⑱、⑲、⑳及び㉑の事項については、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、教育訓練やキャリアコンサルティングを行った都度又は雇用安定措置の希望の聴取や措置実施の都度記載することとなる）。また、派遣先からの派遣就業の実績に関する通知（第７の13の(4)参照）を受けた場合に当該派

遣就業の実績があらかじめ予定していた就業の時間等と異なるときは、当該通知を受けた都度当該異なった派遣就業の実績内容を記載しなければならない（則第30条第３項）。

(ﾛ) 記載については、所要の事項が記載されておれば足りるものである。

なお、書面によらず電磁的記録により派遣元管理台帳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。

また、書面によらず電磁的記録により派遣元管理台帳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、及び書面を作成できるようにしなければならない。

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

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

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　派遣労働者の氏名

②　協定対象派遣労働者であるか否かの別

③　無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間

④　法40条の２第１項第２号による60歳以上の者であるか否かの別

⑤　派遣先の氏名又は名称

・　個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載する。

⑥　派遣先の事業所の名称

⑦　派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位

派遣先の事業所において当該派遣労働者が就業する組織単位（第７の６の(3)参照）を記載すること。

⑧　労働者派遣の期間及び派遣就業をする日

⑨　始業及び終業の時刻

⑩　従事する業務の種類

・　従事する業務については可能な限り詳細に記載すること。

・　令第４条第１項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、当該号番号を付すこと。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限り

ではない。

・「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、

(ⅰ)　無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合

(ⅱ) 契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合

(ⅲ) (a)又は(b)の労働者派遣に限る場合

のいずれかであり、かつその旨が派遣元管理台帳に明記されている場合である。

⑪　派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

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

・　チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を記載することで足りるが、派遣労働者の適正な雇用管理を行うため、より具体的に記載することが望ましい。

⑫　派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

・　苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の３（27参照））。

・　派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の３(27参照）。

・　なお、苦情の処理に関する事項を派遣労働者ごとに管理している趣旨は、派遣元事業主が派遣労働者の過去の苦情に応じた的確な対応を行うためのものであることに留意すること。

⑬　紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項

・　紹介予定派遣である旨

・　求人・求職の意思確認等の職業紹介の時期及び内容

・　採否結果

・　紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合に、派遣先から明示された理由

⑭　派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

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

⑯　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号イに該当する業務である旨

・　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　派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合はその理由を具体的に付すこと。また、手続終了後は「有」に書き換えること。）

⑱　段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時とその内容に関する事項

法第 30 条の２第１項に規定する教育訓練（OFF-JT 及び計画的な OJT）について記述する。

⑲　キャリアコンサルティングを行った日とその内容に関する事項

法第30条の２第２項に規定するキャリアコンサルティングについて記述する。

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

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。

㉑　雇用安定措置の内容

派遣労働者に対して実施した措置の日付、内容とその結果について記載すること。派遣先に対して直接雇用の依頼を行った場合については、派遣先の受入れの可否についても記載すること。

（参　考）　派遣元管理台帳の例

１　派遣労働者氏名　○○○○○（60歳未満）
２　協定対象派遣労働者ではない（派遣先均等・均衡方式）
３　有期雇用派遣労働者（労働契約期間　令和○年○月○日～令和○年○月○日）
４　派遣先の名称　□□□□株式会社
５　派遣先の事業所の名称　□□□□株式会社××支店
６　就業の場所及び組織単位　経理課
（〒100-1234　千代田区大手町１－２－３○ビル４階
TEL 3593－****　内線 571）
７　業務の種類　営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務。
８　責任の程度　副リーダー（部下２名、リーダー不在の間における緊急対応が週１回程度有）
９　派遣元責任者　派遣事業運営係長　◎◎◎◎◎　内線 100
10　派遣先責任者　□□□□株式会社　××支店人事課人事係長　●●●●●　内線 5720
11　派遣就業の期間　令和××年×月×日から令和××年×月×日まで
12　就業する日　土曜、日曜を除く毎日

13　就業時間　9時から18時までとし、休憩時間は12時から13時まで

14　13の就業時間外の労働　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　就業状況

〇月〇日（月）　２時間の就業時間外の労働

×月×日（水）　カゼにより欠勤

16　派遣労働者からの苦情処理状況

（申出を受けた日）　（苦情内容、処理状況）

△月△日（木）　派遣先において社員食堂の利用に関して便宜が図られていないとの苦情。法の趣旨を説明し、以後、派遣先の他の労働者と同様に、派遣先の施設を利用できるよう申入れ。

17　労働・社会保険の被保険者資格取得届の提出の有無

雇用保険　　有

健康保険　　無（現在、被保険者資格の取得届の必要書類の準備中であり、今月の〇日に届出予定）・・・〇月〇日手続完了、有

厚生年金保険　無（現在、被保険者資格の取得届の必要書類の準備中であり、今月の〇日に届出予定）・・・〇月〇日手続完了、有

18　教育訓練の日時及び内容　令和〇年〇月〇日～〇月〇日　各日15：00～17：00

入職時の基本業務の研修（エクセル、パワーポイントによるデモ資料作成等）

19　キャリアコンサルティングの日及び内容

令和〇年〇月〇日　キャリアコンサルタントによる能力の棚卸しの実施

令和〇年〇月〇日　前回の能力の棚卸しに基づく今後のキャリアパスについて相談

20　希望する雇用安定措置の内容

令和〇年〇月〇日　派遣先への直接雇用の依頼を希望（雇用形態：正社員）

21　雇用安定措置の内容

１　派遣先への直接雇用の依頼

依頼日時、方法　　令和〇年〇月〇日文書により依頼。

派遣先の回答日時、内容　　令和〇年〇月〇日　受入可（雇用形態：正社員）

２　他の派遣先の紹介　省略

３　期間を定めない雇用の機会の確保　省略

４　その他　　省略

(2) 派遣元管理台帳の保存

イ　概要

派遣元事業主は、派遣元管理台帳を３年間保存しなければならない（法第37条第２項）。

ロ　意義

(ｲ) 派遣元管理台帳の保存は、派遣労働者の派遣就業に関する紛争の解決を図り、行政による監督の用に供するために行うためのものである。

(ﾛ) 派遣元管理台帳を保存すべき期間の計算の起算日は、労働者派遣の終了の日とする（則第32条）。

(ﾊ) 「労働者派遣の終了」とは、労働者派遣に際し定められた当該派遣労働者に係る派遣期間の終了であり、労働者派遣契約が更新された場合には、当該更新に伴い定められた当該派遣労働者に係る派遣期間の終了とする。ただし、同一の派遣労働者を、同一の就業の場所及び組織単位で就業させる労働者派遣（法第40条の２第１項各号のいずれかに該当するものを除く。）については、当該労働者派遣契約が更新されていない場合であっても当該派遣就業の終了の日から次の同一の派遣就業の開始の日までの期間が３箇月以下のときは労働者派遣の終了とは取り扱わない。

(ﾆ) 保存は、当該事業所ごとに行わなければならない。

(ﾎ) 紹介予定派遣とそれ以外の派遣については、派遣元管理台帳は別々に管理することが適当である。

21　労働・社会保険の適用の促進

(1) 労働・社会保険への適切な加入

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと（新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入の手続を行うときを含む。）（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の４（15の(5)のニ、27参照））。

(2) 被保険者証等の写し等の提示

派遣元事業主は、健康保険法施行規則第24条第１項に規定する健康保険被保険者資格取得届、厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届、雇用保険法施行規則第６条に規定する雇用保険被保険者資格取得届の提出がなされている派遣労働者に係る労働者派遣をする場合には、派遣先に対し、当該派遣労働者に係る被保険者証等の写しを郵送する又は持参する等により、提示しなければならない。（則第27条第４項）これにより、派遣先も派遣労働者が社会保険等に適切に加入していることを確認することが可能となる。

また、派遣就業開始後に上記資格取得届が提出された場合も同様に取り扱う（則第27条第６項）。

なお、派遣元が派遣先に被保険者証等の写しを送付する場合には、原則として当該派遣労働者の同意を得た上で行うこととするが、当該同意が得られない場合には、生年月日、年齢を黒塗りする等の個人情報に配慮することが適当である。

(3) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知

派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知し

た当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること（15の(5)のニ参照）。

22　関係法令の関係者への周知

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

23　派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

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

「特定を目的とする行為」への「協力」とは、派遣先からの派遣労働者の指名行為に応じることだけでなく、例えば、派遣先への履歴書の送付、派遣先による派遣労働者の事前面接への協力等特定を目的とする行為（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の３（第７の16、19参照））に対する協力は全て含まれる。

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

したがって、派遣先において必要とされる技術・技能の水準が明確な場合であって、派遣元が派遣先に対して候補となる派遣労働者（派遣労働者となろうとする者も含む。）に係るいわゆるスキルシートの提供を行う場合は、当該派遣労働者の現時点における技術・技能レベル（取得資格等）と当該技術・技能に係る経験年数のみを記載したものを提供することとし、特定目的行為に該当することがないよう十分に配慮する必要がある。

なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の13の(1)（27参照））。

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

24　　性・障害の有無・年齢による差別的な取扱いの禁止等

(1) 派遣労働者の性別の労働者派遣契約への記載の禁止等

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

者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）第２条の１参照）。

このため、派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法第３条の規定を遵守し、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならず、また、性別による不合理な差別的労働者派遣を行ってはならないので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の13の(2)（27参照））。

(2) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止等

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

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

(3) 年齢による不合理な差別的派遣に対する指導等

派遣元事業主は労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第９条及び職業安定法第３条の趣旨に鑑み、年齢による不合理な差別的労働者派遣を行うことは不適当である旨、周知、指導に努めること。

(4) 派遣労働者の募集及び採用に係る年齢制限の禁止に向けた取組

法に規定する労働者派遣に関し、派遣元事業主が行う派遣労働者の募集及び採用についても、原則として労働施策総合推進法第９条及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第１条の３の規定は適用されること。なお、以下の点について留意すること。

イ　いわゆる登録型派遣の場合における募集及び採用について

派遣元事業主が登録された者の中から派遣労働者の募集及び採用を行うに当たっても、労働施策総合推進法第９条及び労働施策総合推進法施行規則第１条の３の規定は当然に適用されること。

ロ　いわゆる登録型派遣の場合における「登録」の取扱い

①　具体的な雇用契約の締結を前提とした「登録」の場合

具体的な雇用契約の締結を前提とし、派遣労働者になろうとする者に「登録」を呼びかける行為は、労働者の募集に該当するものであり、労働施策総合推進法第９条及び労働施策総合推進法施行規則第１条の３の規定が適用され、年齢の制限を行うことができるのは労働施策総合推進法施行規則第１条の３第１項各号に掲げる例外事由（以下「例外事由」という。）に該当するとき

に限られるものであること。

②　具体的な雇用契約の締結を前提としない「登録」の場合

具体的な雇用契約の締結を前提とせず派遣労働者になろうとする者に呼びかけて「登録」をさせる場合において、当該「登録」をした者から派遣労働者を募集又は採用するときには、労働施策総合推進法第９条及び労働施策総合推進法施行規則第１条の３の規定が適用され、年齢の制限を行うことができるのは例外事由に該当するときに限られるものであること。

したがって、上記①及び②のいずれの「登録」であっても、例外事由に該当する条件の下で派遣労働者を募集又は採用することを最終的な目的とする「登録」でなければ、個人の年齢に関する情報を収集し、保管し、又は使用することは法第24条の３に基づき許容される「業務の目的の達成に必要な範囲内」を超えて個人情報を収集することに該当して同条の規定に違反することとなり、例外事由に該当する条件の下で派遣労働者を募集又は採用することを最終的な目的とするものでなければ派遣労働者の雇用に結びつけることはできないものであること。また、例外事由に該当することとなる条件の下で年齢制限をして派遣労働者を募集又は採用することを最終的な目的とする「登録」を行うときには、年齢情報を含む登録者の情報を収集し、保管し、又は使用するに当たり、当該年齢制限をした事由ごとに明確に区分して登録情報を取り扱わなければならないものであること。

(5) 紹介予定派遣における派遣労働者の特定に当たっての年齢、性別、障害の有無等による差別防止に係る措置

上記の措置と関連して、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の18の(3)、(4)及び(5)において、派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、直接採用する場合と同様に、労働施策総合推進法第９条及び労働施策総合推進法施行規則第１条の３、男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）」並びに障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）」の内容と同旨の内容の措置を適切に講ずるものとすることとされている（第７の18の(3)参照）ことに十分に留意すること。

(6)「派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止等」との関係

性別、障害（障害者雇用促進法第２条第１項に規定する障害）の有無、年齢等による差別的な取扱いの禁止の観点と特定目的行為の禁止の観点から提供が望ましくない情報は別のものであるので、留意する必要がある。

25　紹介予定派遣

紹介予定派遣を行う場合の取扱いについては、第１の４及び第５の２の(1)によるほか、派遣元事業主は次の(1)から(6)に留意すること。

(1) 紹介予定派遣の期間

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

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

イ　派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対して、それぞれその理由について、書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示するよう求めるものとすること。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示するものとすること（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の15の(2)、27参照）。なお、この場合の派遣労働者に対するファクシミリ又は電子メール等による明示に関しては、10の(6)のイからハまでに掲げる留意点に十分留意する必要があること。

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

(3) 派遣就業期間の短縮

イ　当初予定していた紹介予定派遣の派遣期間については、三者（派遣労働者、派遣先、派遣元事業主）の合意の下これを短縮し、派遣先と派遣労働者との間で雇用契約を締結することが、可能であること。

ロ　早期の職業紹介による派遣先の直接雇用を実現できるようにする観点から、三者の合意に基づき、当初の契約において、派遣就業期間の短縮（派遣契約の終了）がある旨及びその短縮される期間に対応する形で紹介手数料の設定を行うことが認められる旨を定めることは可能であり、この場合において派遣就業期間が短縮されたときには、当該契約に基づき派遣元事業主（職業紹介事業者）がこれに対応した手数料を徴収しても差し支えないこと。

ハ　イ及びロの特約による派遣就業期間の短縮（派遣契約の終了）は、あくまで職業紹介による派遣先の直接雇用の早期実現を可能とするために認められるものであり、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約の中途解除が行われるような目的で行ってはならない旨派遣先に周知すること。

(4) 求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化

イ　当初予定していた紹介予定派遣の求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期については、三者（派遣労働者、派遣先及び派遣元事業主）の合意の下、これを早期化することが可能であること。

ロ　早期の派遣先の直接雇用を実現できるようにする観点から、三者の合意に基づき、当初の契約において、求人・求職の意思確認及び職業紹介の早期化がある旨を定めることは可能であること。

ハ　イ及びロの特約による求人・求職の意思確認及び職業紹介の早期化は、あくまで派遣先の直接雇用の早期実現を可能とするために認められるものであり、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約の中途解除が行われるような目的で行ってはならない旨派遣先に周知すること。

(5) 紹介予定派遣における派遣労働者を特定することを目的とする行為

イ　年齢・性別・障害の有無による差別の禁止

紹介予定派遣については、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が可能であるが、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の18の(3)、(4)及び（５）において、派遣先は、紹介予定派遣に係る特定等を行うに当たっては、直接採用する場合と同様に、労働施策総合推進法第９条及び労働施策総合推進法施行規則第１条の３、男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」並びに障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）」の内容と同旨の内容の措置を適切に講ずるものとすることとされている（第７の18参照）ことに派遣元事業主としても十分に留意すること。

ロ　派遣労働者の特定

紹介予定派遣について派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が認められるのは、あくまで円滑な直接雇用を図るためであることに鑑み、派遣先が、試験、面接、履歴書の送付等により派遣労働者を特定する場合は、業務遂行能力に係る試験の実施や資格の有無等、社会通念上、公正と認められる客観的な基準によって行われることが必要であることに、派遣元事業主としても十分に留意すること。

ハ　派遣先が障害者に対して特定することを目的とする行為を行う場合の措置

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

(6) その他

イ　紹介予定派遣においては、派遣先及び派遣労働者の求人・求職の意思等を確認して職業紹介が行われるものであり、当該意思等のいかんによっては職業紹介が行われないこともあることを派遣労働者及び派遣先に明示すること。

ロ　紹介予定派遣の場合に派遣元事業主が行う職業紹介についても、当然に職業安定法第３条（均等待遇）、第５条の３（労働条件等の明示）、第５条の４（求人等に関する情報の的確な表示）、第５条の５（求職者等の個人情報の取扱い）等の職業紹介に係る関係法令が適用されるものであり、

その旨派遣元事業主に対して十分周知すること。

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

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

なお、①の求人条件の明示等の結果、派遣労働者及び派遣先が職業紹介を受けることに合意した場合には、その時点で当該労働者派遣は紹介予定派遣に該当することとなることから、速やかに、従前の労働者派遣契約の変更を行い、紹介予定派遣に係る事項を定める等（第５の２の(1)のイの(ﾊ)の⑩参照）、紹介予定派遣に必要とされる措置を行うことが必要である。

27　派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

(1) 概要

厚生労働大臣は、法に規定される派遣元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする（法第47条の12）。

(2) 指針の公表

指針は、平成11年労働省告示第137号「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び平成20年厚生労働省告示第36号「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」による。

(3) 無期雇用派遣労働者の募集

派遣元指針において、派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこととしている。

これは、平成27年の派遣法改正において無期雇用派遣が期間制限の例外とされたこと等を契機として、無期雇用派遣を「正社員」と誤解されかねない募集広告により求職者を集めようとしたビジネスモデルが国会において問題視されたこと等から、このような誤解を招かないようにする趣旨である。

したがって、現在、既に定着している派遣形態として見られる、派遣元の「正社員」として採用しており、待遇面も「正社員」に相応しいものとなっている技術者派遣まで直ちに規制しようとするものではなく、当分の間、現在の取扱いを認めること。ただし、この場合も、可能な限り早期に「無期雇用派遣」という標記に移行することが望ましいこと。

なお、このような、既に「正社員派遣」として行っている事業についてであっても、以下に該当するケースについては「正社員」として募集することは指針の規制の対象となること

① 採用時点が明確になっていないこと（派遣先が見つかるまで無給で待機となっていること）

② 事業所内の正社員に係る就業規則又は同等の内容の就業規則の適用がないこと

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) 労働者派遣契約の期間の長期化（日雇派遣指針第２の２）

労働者派遣契約の期間の長期化については、「派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して」行うものであり、長期にすることが可能と考えられる労働者派遣契約を短期の細切れのものとすることを防止しようとするものであること。

(2) 労働契約の期間の長期化（日雇派遣指針第２の４）

労働契約の期間の長期化については、労働者派遣契約の期間の長期化と同様、「労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して」行うものであり、長期にすることが可能と考えられる労働契約を短期の細切れのものとすることを防止しようとするものであること。派遣元指針では、労働契約の期間を「労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等」としているが、日雇派遣の場合には、この労働者派遣の期間が短期であるために労働契約の期間も短期にしかならないため、日雇派遣指針においては、労働契約を「できるだけ長期にする」ということを定めているものであること。その方法としては、複数の労働者派遣契約について、同一の派遣労働者を派遣することにより、当該派遣労働者との労働契約を長期にすることが考えられること。

(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）

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。

(4) 労働者派遣契約に定める就業条件の確保（日雇派遣指針第３）

イ　派遣先による就業場所の巡回等については、「１の労働者派遣契約について少なくとも１回以上の頻度で定期的に」行うこととしており、例えば、日々の労働者派遣契約であれば、毎日行わなければならず、また、１週間の労働者派遣契約であれば、１週間に１回以上行わなければならないものであること。

ロ　日雇派遣指針第３の２(1)において派遣先は「日雇派遣労働者の就業場所を巡回」することとしているが、「日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認する」ために行うものであり、巡回する者については、労働者派遣契約の内容を把握していることはもちろん、当該内容を確保することに責任を有する者でなければ、派遣先が適切に行ったことにはならないものであること。したがって、就業の現場に派遣先の労働者がいることをもって、派遣先が就業場所の巡回をしたこととはならないことに留意すること。

(5) 労働・社会保険の適用の促進（日雇派遣指針第４）

日雇派遣指針第４の３の日雇手続を「行えないとき」とは、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和47年労働省令第８号）第39条の規定に反して日雇労働被保険者である日雇派遣労働者が日雇労働被保険者手帳を提出しない場合や、健康保険法第169条第４項の規定に反して日雇特例被保険者である日雇派遣労働者が日雇特例被保険者手帳を提出しない場合等、例外的なものであること。

(6) 関係法令等の関係者への周知（日雇派遣指針第７）

日雇派遣指針第７の「関係法令」に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、職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法、雇用保険法、健康保険法及びこれらに基づく政省令等が含まれるものであること。

(7) 日雇派遣労働者の安全衛生の確保（日雇派遣指針第８）

安全衛生教育又は危険有害業務の特別教育の実施の有無を確認する時点については、雇入時の安全衛生教育であれば、派遣初日に、派遣先から派遣元事業主に電話等により確認する、派遣先が派遣労働者本人に口頭で確認すること等により対応すること。また、危険有害業務の特別教育であれば、派遣初日に、派遣元事業主から派遣先に電話等により確認すること等により対応すること。

(8) 派遣先への説明（日雇派遣指針第12）

派遣元事業主による派遣先への説明については、派遣労働者との雇用契約の当事者である派遣元事業主が派遣先に対して、派遣労働者が日雇派遣労働者であるか否かを説明しない場合、派遣先がこの指針を適用し、労働者派遣事業の適正な運営を確保することができないことから、求めているものであること。

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

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

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）

第１　趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第24条の３並びに第３章第１節及び第２節の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

また、労働者派遣法第24条の３の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）の遵守等についても定めたものである。

第２　派遣元事業主が講ずべき措置

１　労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（８及び９において「職務の内容」という。）、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

２　派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1)　労働契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2)　労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

イ　派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に当該労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。

ロ　派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を派遣先が雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定めるよう求めること。

(3)　労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に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、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。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。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法（平成19年法律第128号）の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

(4)　労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項

イ　派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者（労働者派遣法第 30 条の２第１項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

ロ　派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第 30 条第１項に規定する有期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合であって、当該労働者派遣に係る有期雇用派遣労働者との労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

３　適切な苦情の処理

派遣元事業主は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主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こと。また、派遣元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。

４　労働・社会保険の適用の促進

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。

５　派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。特に、労働基準法第 36 条第１項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについては、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、同項の協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第６条の２の規定に基づき、適正に行うこと。

また、派遣元事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する派遣労働者の実際の労働時間等について、派遣先に情報提供を求めること。

６　派遣労働者に対する就業条件の明示

派遣元事業主は、モデル就業条件明示書の活用等により、派遣労働者に対し就業条件を明示すること。

７　労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止

派遣元事業主は、その雇用する労働者であって、派遣労働者として雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとする場合であって、当該労働者が同意をしないことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

８　派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(1)　無期雇用派遣労働者について留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

(2)　特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項

イ　派遣元事業主が、労働者派遣法第 30 条第２項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）における同一の組織単位（労働者派遣法第 26 条第１項第２号に規定する組織単位をいう。以下同じ。）の業務について継続して労働者派遣に係る労働に従事する期間を３年未満とすることは、労働者派遣法第 30 条第２項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

ロ　派遣元事業主は、労働者派遣法第 30 条第１項（同条第２項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）の規定により同条第１項の措置（以下「雇用安定措置」という。）を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（同条第１項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）（近い将来に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（職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第２条第５項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

ハ　派遣元事業主は、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特定有期雇用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、派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第 30 条第１項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。）が同項第１号の措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めること。

ニ　派遣元事業主は、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特定有期雇用派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に当該特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取した上で、十分な時間的余裕をもって当該措置に着手すること。

(3)　労働契約法等の適用について留意すべき事項

イ　派遣元事業主は、派遣労働者についても労働契約法の適用があることに留意すること。

ロ　派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第 18 条第１項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、また、空白期間（同条第２項に規定する空白期間をいう。）を設けることは、同条の規定の趣旨に反する脱法的な運用であること。

ハ　派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号）第８条の規定により、その雇用する有期雇用派遣労働者の通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を

設けてはならないこと。また、派遣元事業主は、同法第９条の規定により、職務の内容が通常の労働者と同一の有期雇用派遣労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該派遣元事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第30条の３又は第30条の４第１項の規定の適用があることに留意すること。

(4)　派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者（以下「派遣労働者等」という。）について、当該派遣労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、最も適した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者等はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、派遣元事業主は、労働者派遣法第 30 条の２の規定による教育訓練等の措置を講じなければならないほか、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

(5)　派遣労働者に対するキャリアアップ措置

イ　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第30条の２第１項の規定による教育訓練を実施するに当たっては、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（平成27年厚生労働省告示第 391 号）第４号に規定する教育訓練の実施計画（以下「教育訓練計画」という。）に基づく教育訓練を行わなければならないこと。

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説明しなければならないこと。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、速やかにこれを説明しなければならないこと。

ハ　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が教育訓練計画に基づく教育訓練を受講できるよう配慮しなければならないこと。特に、教育訓練計画の策定に当たっては、派遣元事業主は、教育訓練の複数の受講機会を設け、又は開催日時や時間の設定について配慮すること等により、可能な限り派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。

ニ　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するほか、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすることで、派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。

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

(6)　労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等

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

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

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

(7)　同一の組織単位の業務への労働者派遣

派遣元事業主が、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３年間同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った場合において、当該派遣労働者が希望していないにもかかわらず、当該労働者派遣の終了後３月が経過した後に、当該同一の組織単位の業務について再度当該派遣労働者を派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくないこと。

(8)　派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者（労働者派遣法第 30 条の５に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。

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

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

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

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

9　派遣労働者の待遇に関する説明等

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第31条の２第４項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意すること。

(1)　派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この(1)及び(2)において同じ。）に対する説明の内容

イ　派遣元事業主は、労働者派遣法第26条第７項及び第10項並びに第40条第５項の規定により提供を受けた情報（11及び12において「待遇等に関する情報」という。）に基づき、派遣労働者と比較対象労働者（労働者派遣法第26条第８項に規定する比較対象労働者をいう。以下この９において同じ。）との間の待遇の相違の内容及び理由について説明すること。

ロ　派遣元事業主は、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容として、次の(ｲ)及び(ﾛ)に掲げる事項を説明すること。

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

(ﾛ)　次の(ｉ)又は(ⅱ)に掲げる事項

（ｉ）　派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容

（ⅱ）　派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準

ハ　派遣元事業主は、派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明すること。

(2)　協定対象派遣労働者に対する説明の内容

イ　派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労働者派遣法第30条の４第１項第２号に掲げる事項であって同項の協定で定めたもの及び同項第３号に関する当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。

ロ　派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇（賃金、労働者派遣法第40条第２項の教育訓練及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第32条の３各号に掲げる福利厚生施設を除く。）が労働者派遣法第30条の４第１項第４号に基づき決定されていること等について、派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。

(3)　派遣労働者に対する説明の方法

派遣元事業主は、派遣労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とすること。ただし、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないこと。

(4)　比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供

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

10　関係法令の関係者への周知

派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第３章第４節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

11　個人情報等の保護

(1)　個人情報の収集、保管及び使用

イ　派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（以下この(1)、(2)及び(4)において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

(ｲ)　人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

(ﾛ)　思想及び信条

(ﾊ)　労働組合への加入状況

ロ　派遣元事業主は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

ハ　派遣元事業主は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者であって派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類によりその提出を求めること。

ニ　個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。このため、例えば、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、労働者派遣法第30条の２、第30条の３、第30条の４第１項、第30条の５及び第31条の２第４項の規定による待遇の確保等という目的（(4)において「待遇の確保等の目的」という。）の範囲に限られること。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報は、労働者派遣法第35条第１項各号に掲げる派遣先に通知しなければならない事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(2) 適正管理

イ　派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

(ｲ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

(ﾛ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

(ﾊ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

(ﾆ) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

ロ　派遣元事業主が、派遣労働者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

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し、これを遵守しなければならないこと。

(ｲ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

(ﾛ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

(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

(ﾆ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

ニ　派遣元事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(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。

(4) 待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用

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

12　秘密の保持

待遇等に関する情報は、労働者派遣法第24条の４の秘密を守る義務の対象となるものであること。

13　派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

(1) 派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。なお、派遣労働者等が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者等に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。

(2) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法第３条の規定を遵守するとともに、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

(3) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

14　安全衛生に係る措置

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

15　紹介予定派遣

(1) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、６箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこと。

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

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

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

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、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。

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　令和２年厚生労働省告示第346号）

第１　趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第３章第１節から第３節までの規定により、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示137号。以下「派遣元指針」という。）及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号。以下「派遣先指針」という。）に加えて、日雇労働者（労働者派遣法第35条の４第１項に規定する日雇労働者をいう。以下単に「日雇労働者」という。）について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第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　労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

(1)　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、就業中の日雇派遣労働者（労働者派遣の対象となる日雇労働者をいう。以下同じ。）を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること。

(2)　派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

２　労働者派遣契約の期間の長期化

派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、相互に協力しつつ、当該派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をすること。

３　労働契約の締結に際して講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該日雇派遣労働者が従事する業務が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（昭和61年政令第95号）第４条第１項各号に掲げる業務に該当するかどうか、又は当該日雇派遣労働者が同条第２項各号に掲げる場合に該当するかどうかを確認すること。

４　労働契約の期間の長期化

派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、できるだけ長期にする、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をすること。

５　労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

(1)　派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ること。

(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。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。

(3)　派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、速やかに、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は、派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

(4)　派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

第３　労働者派遣契約に定める就業条件の確保

１　派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことの確認等を行うとともに、日雇派遣労働者の適正な派遣就業の確保のためにきめ細かな情報提供を行う等により派遣先との連絡調整を的確に行うこと。また、派遣元事業主は、日雇派遣労働者からも就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していなかったことを確認すること。

２　派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずること。

(1)　就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該日雇派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

(2)　就業場所の巡回

１の労働者派遣契約について少なくとも１回以上の頻度で定期的に日雇派遣労働者の就業場所を巡回し、当該日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことを確認すること。

(3)　就業状況の報告

日雇派遣労働者を直接指揮命令する者から、１の労働者派遣契約について少なくとも１回以上の頻度で定期的に当該日雇派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

(4)　労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

日雇派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反することとなる業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

第４　労働・社会保険の適用の促進

１　日雇労働被保険者及び日雇特例被保険者に係る適切な手続

派遣元事業主は、日雇派遣労働者が雇用保険法（昭和49年法律第116号）第43条第１項に規定する日雇労働被保険者又は健康保険法（大正11年法律第70号）第３条第２項に規定する日雇特例被保険者に該当し、日雇労働被保険者手帳又は日雇特例被保険者手帳の交付を受けている者（以下「手帳所持者」という。）である場合には、印紙の貼付等の手続（以下「日雇手続」という。）を適切に行うこと。

２　労働・社会保険に係る適切な手続

派遣元事業主は、その雇用する日雇派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険に係る手続を適切に進め、被保険者である旨の行政機関への届出（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第27条の２第１項各号に掲げる書類の届出をいう。以下単に「届出」という。）が必要とされている場合には、当該届出を行ってから労働者派遣を行うこと。ただし、当該届出が必要となる日雇派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに当該届出を行うときは、この限りでないこと。

３　派遣先に対する通知

派遣元事業主は、労働者派遣法第35条第１項に基づき、派遣先に対し、日雇派遣労働者について届出を行っているか否かを通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合においては、派遣先に対し、日雇手続を行うか行えないかを通知すること。

４　届出又は日雇手続を行わない理由に関する派遣先及び日雇派遣労働者への通知

派遣元事業主は、日雇派遣労働者について届出を行っていない場合には、その具体的な理由を派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合であって、日雇手続を行えないときには、その具体的な理由を派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。

５　派遣先による届出又は日雇手続の確認

派遣先は、派遣元事業主が届出又は日雇手続を行う必要がある日雇派遣労働者については、当該届出を行った又は日雇手続を行う日雇派遣労働者（当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに当該届出が行われるものを含む。）を受け入れるべきであり、派遣元事業主から日雇派遣労働者について当該届出又は当該日雇手続を行わない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該日雇派遣労働者について当該届出を行ってから派遣するよう又は当該日雇手続を行うよう求めること。

第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　派遣元事業主は、モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）の活用等により、日雇派遣労働者に対し労働者派遣法第34条に規定する就業条件等の明示を確実に行うこと。

第６　教育訓練の機会の確保等

１　派遣元事業主は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）及び労働者派遣法第30条の４に基づき、日雇派遣労働者の職業能力の開発及び向上を図ること。

２　派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、派遣就業前に実施しなければならないこと。

３　派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職務を効率的に遂行するために必要な能力を付与するための教育訓練を実施するよう努めること。

４　派遣元事業主は、２及び３に掲げる教育訓練以外の教育訓練については、日雇派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、実施することが望ましいこと。

５　派遣元事業主は、日雇派遣労働者又は日雇派遣労働者として雇用しようとする労働者について、当該労働者の適性、能力等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間

及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該労働者の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めること。

６　派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や日雇派遣労働者の自主的な能力開発等の日雇派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めること。

第７　関係法令等の関係者への周知

１　派遣元事業主は、日雇派遣労働者を登録するためのホームページを設けている場合には、関係法令等に関するコーナーを設けるなど、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。また、派遣元事業主は、登録説明会等を活用して、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。

２　派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第３章第４節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令について、派遣先、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。

３　派遣先は、労働者派遣法の規定による派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第３章第４節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令について、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。

４　派遣先は、日雇派遣労働者の受入れに際し、日雇派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容についての説明、日雇派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと。

第８　安全衛生に係る措置

１　派遣元事業主が講ずべき事項

(1)　派遣元事業主は、日雇派遣労働者に対して、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第59条第１項に規定する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行わなければならないこと。その際、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務の内容について、派遣先から確実に聴取した上で、当該業務の内容に即した安全衛生教育を行うこと。

(2)　派遣元事業主は、日雇派遣労働者が労働安全衛生法第59条第３項に規定する危険有害業務に従事する場合には、派遣先が同項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。

２　派遣先が講ずべき事項

(1)　派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を適切に行えるよう、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、日雇派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

(2)　派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。

(3)　派遣先は、日雇派遣労働者の安全と健康の確保に責務を有することを十分に認識し、労働安全衛生法第59条第３項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育の適切な実施等必要な措置を確実に行わなければならないこと。

第９　労働条件確保に係る措置

１　派遣元事業主は、日雇派遣労働者の労働条件の確保に当たっては、第５の１に掲げる労働条件の明示のほか、特に次に掲げる事項に留意すること。

(1)　賃金の一部控除

派遣元事業主は、日雇派遣労働者の賃金について、その一部を控除する場合には、購買代金、福利厚生施設の費用等事理明白なものについて適正な労使協定を締結した場合に限り認められることに留意し、不適正な控除が行われないようにすること。

(2)　労働時間

派遣元事業主は、集合場所から就業場所への移動時間等であっても、日雇派遣労働者がその指揮監督の下にあり、当該時間の自由利用が当該日雇派遣労働者に保障されていないため労働時間に該当する場合には、労働時間を適正に把握し、賃金を支払うこと。

２　１に掲げる事項のほか、派遣元事業主及び派遣先は、日雇派遣労働者に関して、労働基準法等関係法令を遵守すること。

第10　情報の提供

派遣元事業主は、日雇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。

第11　派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等

１　派遣元責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第36条に規定する派遣労働者に対する必要な助言及び指導等を十分に行うこと。

２　派遣元責任者及び派遣先責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第36条及び第41条に規定する派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣労働者の安全、衛生等に関する相互の連絡

調整等を十分に行うこと。

第12　派遣先への説明

派遣元事業主は、派遣先が日雇派遣労働者についてこの指針に定める必要な措置を講ずることができるようにするため、派遣先に対し、労働者派遣契約の締結に際し、日雇派遣労働者を派遣することが予定されている場合には、その旨を説明すること。また、派遣元事業主は、派遣先に対し、労働者派遣をするに際し、日雇派遣労働者を派遣する場合には、その旨を説明すること。

第13　その他

日雇派遣労働者について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先に対しても、派遣元指針及び派遣先指針は当然に適用されるものであることに留意すること。

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

（平成30年厚生労働省告示第430号）

目次
第１　目的
第２　基本的な考え方
第３　短時間・有期雇用労働者
　１　基本給
　２　賞与
　３　手当
　４　福利厚生
　５　その他
第４　派遣労働者
　１　基本給
　２　賞与
　３　手当
　４　福利厚生
　５　その他
第５　協定対象派遣労働者
　１　賃金
　２　福利厚生
　３　その他

第１　目的

この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第８条及び第９条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保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 30 条の３及び第 30 条の４に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあっては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第30条の４第１項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。

もとより賃金等の待遇は労使の話合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。

第２　基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第３から第５までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性が

ある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

なお、短時間・有期雇用労働法第８条及び第９条並びに労働者派遣法第 30 条の３及び第 30 条の４の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第９条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第 10 条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることは、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

加えて、短時間・有期雇用労働法第８条及び第９条並びに労働者派遣法第 30 条の３及び第 30 条の４の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

第３　短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働法第８条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、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。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。

また、短時間・有期雇用労働法第９条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこととされている。

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

１　基本給

（１）基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているＡ社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるＸは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるＹは、その能力を習得していない。Ａ社は、その能力に応じた基本給をＸには支給し、Ｙには支給していない。

ロ　Ａ社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるＸは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるＹの助言を受けながら、Ｙと同様の定型的な業務に従事している。Ａ社はＸに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Ｙに比べ基本給を高く支給している。

ハ　Ａ社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるＸとＹのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたＹを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Ｘに比べ基本給を高く支給している。

ニ　Ａ社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるＸと短時間労働者であるＹがいるが、ＸとＹに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土

曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

（問題となる例）

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸが有期雇用労働者であるＹに比べて多くの経験を有することを理由として、Ｘに対し、Ｙよりも基本給を高く支給しているが、Ｘのこれまでの経験はＸの現在の業務に関連性を持たない。

（２）基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

（問題とならない例）

イ　基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているＡ社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるＸに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

ロ　Ａ社においては、通常の労働者であるＸは、短時間労働者であるＹと同様の業務に従事しているが、Ｘは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ｙは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、ＸにＹに比べ基本給を高く支給している。

（問題となる例）

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるＸについて通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

（３）基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

（問題とならない例）

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているＡ社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるＸに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

（問題となる例）

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているＡ社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるＸに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

（４）昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

（注）

１　通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

２　定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第８条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期

雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

2　賞与

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるＹに対し、Ｘと同一の賞与を支給している。

ロ　Ａ社においては、通常の労働者であるＸは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるＹや、有期雇用労働者であるＺは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社は、Ｘに対しては、賞与を支給しているが、ＹやＺに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

（問題となる例）

イ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるＹに対し、Ｘと同一の賞与を支給していない。

ロ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているＡ社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3　手当

（１）役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるＹに対し、同一の役職手当を支給している。

ロ　役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるＹに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

（問題となる例）

役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるＹに、Ｘに比べ役職手当を低く支給している。

（２）業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

（３）交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　Ａ社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ　Ａ社においては、通常の労働者であるＸについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるＹについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。Ａ社はＸには特殊勤務手当を支給しているが、Ｙには支給していない。

（４）精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）
　Ａ社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるＸには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるＹには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

（５）時間外労働に対して支給される手当
　通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

（６）深夜労働又は休日労働に対して支給される手当
　通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）
　Ａ社においては、通常の労働者であるＸと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるＹに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

（問題となる例）
　Ａ社においては、通常の労働者であるＸと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるＹに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

（７）通勤手当及び出張旅費
　短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

（問題とならない例）
イ　Ａ社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるＸが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。
ロ　Ａ社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週４日以上）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額の定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない（例えば、週３日以下）又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

（８）労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当
　短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）
　Ａ社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるＸに支給している食事手当を、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後２時から午後５時までの勤務）短時間労働者であるＹには支給していない。

（問題となる例）
　Ａ社においては、通常の労働者であるＸには、有期雇用労働者であるＹに比べ、食事手当を高く支給している。

（９）単身赴任手当
　通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

（10）特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当
　通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）
　Ａ社においては、通常の労働者であるＸについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるＹと短時間労働者であるＺについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

（問題となる例）
　Ａ社においては、通常の労働者であるＸと有期雇用労働者であるＹにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Ｙには地域手当を支給していない。

４　福利厚生

（１）福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（１）において同じ。）
　通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

（２）転勤者用社宅

通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

（３）慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障（以下この（３）、第４の４（３）及び第５の２（３）において「有給の保障」という。）

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

Ａ社においては、通常の労働者であるＸと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるＹに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週２日の勤務の短時間労働者であるＺに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

（４）病気休職

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

（問題とならない例）

Ａ社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であるＸについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

（５）法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

（問題とならない例）

Ａ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるＸに対しては、勤続 10 年で３日、20 年で５日、30 年で７日の休暇を付与しており、短時間労働者であるＹに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

５　その他

（１）教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

（２）安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

第４　派遣労働者

労働者派遣法第 30 条の３第１項において、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。

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

他方、労働者派遣法第 30 条の４第１項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、同項各号に規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第 30 条の３の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第２号、第４号若しくは第５号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第３号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないこととされている。

派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この第４において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

１　基本給

（１）基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の能力又は経験を有する派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じ

た基本給を支給しなければならない。
（問題とならない例）
イ　基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している派遣先であるＡ社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。Ａ社の通常の労働者であるＸは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得したため、その能力に応じた基本給をＸに支給している。これに対し、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹは、その能力を習得していないため、Ｂ社はその能力に応じた基本給をＹには支給していない。
ロ　派遣先であるＡ社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるＸは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であってＡ社で就業する間は職務の内容及び配置に変更のないＹの助言を受けながら、Ｙと同様の定型的な業務に従事している。Ａ社がＸにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、Ｂ社はＹに対し、当該定型的な業務における能力又は経験はＸを上回っているものの、Ｘほど基本給を高く支給していない。
ハ　派遣先であるＡ社においては、かつては有期雇用労働者であったが、能力又は経験が一定の水準を満たしたため定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用されたＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の職場で同一の業務に従事している。Ｂ社は、Ａ社で就業する間は職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Ｙに対して、Ｘほど基本給を高く支給していない。
ニ　派遣先であるＡ社に雇用される通常の労働者であるＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の能力又は経験を有しているところ、Ｂ社は、Ａ社がＸに適用するのと同じ基準をＹに適用し、就業の時間帯や就業日が土日祝日か否か等の違いにより、Ａ社がＸに支給する時間当たりの基本給との間に差を設けている。
（問題となる例）
派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに対し、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸに比べて経験が少ないことを理由として、Ａ社がＸに支給するほど基本給を高く支給していないが、Ｘのこれまでの経験はＸの現在の業務に関連性を持たない。

（２）基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの
基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業績又は成果を有する派遣労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。
なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。
（問題とならない例）
イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分であるＹに対し、その販売実績がＡ社に雇用される通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、Ａ社に雇用される通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。
ロ　派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸは、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹと同様の業務に従事しているが、ＸはＡ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ｙは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ｂ社はＹに対し、待遇上の不利益を課していないこととの見合いに応じて、Ａ社がＸに支給するほど基本給を高く支給していない。
（問題となる例）
派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分であるＹに対し、当該通常の労働者が販売目標を達成した場合にＡ社が行っている支給を、Ｙについて当該通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

（３）基本給であって、労働者の勤続年数（派遣労働者にあっては、当該派遣先における就業期間。以下この（３）において同じ。）に応じて支給するもの
基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続年数である派遣労働者には、勤続年数に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。
（問題とならない例）
派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新し

ている派遣労働者であるＹに対し、Ａ社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価した上で基本給を支給している。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるＹに対し、ＹのＡ社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみにより就業期間を評価した上で基本給を支給している。

（４）昇給であって、労働者の勤続（派遣労働者にあっては、当該派遣先における派遣就業の継続。以下この（４）において同じ。）による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した派遣労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

（注）派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として当該通常の労働者と派遣労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、当該通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

２　賞与

賞与であって、派遣先及び派遣元事業主が、会社（派遣労働者にあっては、派遣先。以下この２において同じ。）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の貢献である派遣労働者には、貢献に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと同一のＡ社の業績等への貢献があるＹに対して、Ａ社がＸに支給するのと同一の賞与を支給している。

ロ　派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＺや、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社はＸに対して賞与を支給しているが、Ｚに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していないところ、Ｂ社はＹに対して、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。

（問題となる例）

イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと同一のＡ社の業績等への貢献があるＹに対して、Ａ社がＸに支給するのと同一の賞与を支給していない。

ロ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している派遣先であるＡ社においては、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞与を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに賞与を支給していない。

３　手当

（１）役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、派遣先及び派遣元事業主が、役職の内容に対して支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の内容の役職に就く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就くＹに対し、Ａ社がＸに支給するのと同一の役職手当を支給している。

ロ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容

に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くＹに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分の派遣労働者にあっては、当該通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くＹに対し、Ａ社がＸに支給するのに比べ役職手当を低く支給している。

（２）業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

（３）交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　派遣先であるＡ社においては、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する通常の労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、就業する時間帯及び曜日を特定していない通常の労働者には労働者の採用が難しい時間帯又は曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。派遣元事業主であるＢ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、就業する時間帯及び曜日を特定して就業していないＹに対し、採用が難しい時間帯や曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ　派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹについては、Ａ社への労働者派遣に当たり、派遣先で交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給にＡ社において通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が盛り込まれている。Ａ社には、職務の内容がＹと同一であり通常勤務のみに従事することが予定され、実際に通常勤務のみに従事する労働者であるＺがいるところ、Ｂ社はＹに対し、Ａ社がＺに対して支給するのに比べ基本給を高く支給している。Ａ社はＸに対して特殊勤務手当を支給しているが、Ｂ社はＹに対して特殊勤務手当を支給していない。

（４）精皆勤手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

派遣先であるＡ社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが待遇に反映される通常の労働者であるＸには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社は、Ｂ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であって、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていないＹには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

（５）時間外労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の所定労働時間を超えて、当該通常の労働者と同一の時間外労働を行った派遣労働者には、当該通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

（６）深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるＢ社においては、派遣先であるＡ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったＹに対し、Ａ社がＸに支給するのと同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

（問題となる例）

派遣元事業主であるＢ社においては、派遣先であるＡ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったＹに対し、Ｙが派遣労働者であることから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を当該通常の労働者より低く設定している。

（７）通勤手当及び出張旅費

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　派遣先であるＡ社においては、本社の採用である労働者に対し、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社は、それぞれの店舗の採用である労働者については、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、Ｂ社の店舗採用であってＡ社に派遣される派遣労働者であるＹが、Ａ社への労働者派遣の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ　派遣先であるＡ社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週４日以上）通常の労働者に、月額の定期券の金額に相当する額を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働日数が少ない（例えば、週３日以下）又は出勤日数が変動する派遣労働者に、日額の交通費に相当する額を支給している。

（８）労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

派遣先であるＡ社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるＸに食事手当を支給している。その一方で、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後２時から午後５時までの勤務）派遣労働者であるＹに支給していない。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸに食事手当を支給している。派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹにＡ社がＸに支給するのに比べ食事手当を低く支給している。

（９）単身赴任手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

（10）特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸについて、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹについては、Ａ社に派遣されている間は勤務地の変更がなく、その派遣先の所在する地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社に雇用される通常の労働者であるＸは、その地域で採用され転勤はないにもかかわらず、Ａ社はＸに対し地域手当を支給している。一方、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹは、Ａ社に派遣されている間転勤はなく、Ｂ社はＹに対し地域手当を支給していない。

４　福利厚生

（１）福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（１）において同じ。）

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。

（２）転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

（３）慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるＢ社においては、派遣先であるＡ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと同様の出勤日が設定されているＹに対しては、Ａ社がＸに付与するのと同様に慶弔休暇を付与しているが、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、週２日の勤務であるＷに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

（４）病気休職

派遣元事業主は、派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

（問題とならない例）
派遣元事業主であるＢ社においては、当該派遣先における派遣就業期間が１年である派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。

（５）法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間（派遣労働者にあっては、当該派遣先における就業期間。以下この（５）において同じ。）に応じて取得を認めているもの
法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続期間である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要する。
（問題とならない例）
派遣先であるＡ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるＸに対し、勤続 10 年で３日、20 年で５日、30 年で７日の休暇を付与している。派遣元事業主であるＢ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

５　その他

（１）教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの
教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。
また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。
なお、労働者派遣法第 30 条の２第１項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

（２）安全管理に関する措置又は給付
派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業務環境に置かれている派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。
なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

第５　協定対象派遣労働者

協定対象派遣労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

１　賃金
労働者派遣法第 30 条の４第１項第２号イにおいて、協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法については、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものでなければならないこととされている。
また、同号ロにおいて、その賃金の決定の方法は、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならないこととされている。
さらに、同項第３号において、派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定しなければならないこととされている。

２　福利厚生

（１）福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（１）において同じ。）
派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。
なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。

（２）転勤者用社宅
派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

（３）慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障
派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。
（問題とならない例）
派遣元事業主であるＢ社においては、慶弔休暇について、Ｂ社の雇用する通常の労働者であるＸと同様の出勤日が設定されている協定対象派遣労働者であるＹに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週２日の勤務の協定対象派遣労働者であるＷに対しては、勤務

日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

（４）病気休職

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるＢ社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

（５）法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるＢ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、Ｂ社に雇用される通常の労働者であるＸに対し、勤続 10 年で３日、20 年で５日、30 年で７日の休暇を付与しており、協定対象派遣労働者であるＹに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

３　その他

（１）教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。

また、協定対象派遣労働者と派遣元事業主が雇用する通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者と派遣元事業主の雇用する通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、労働者派遣法第 30 条の２第１項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

（２）安全管理に関する措置及び給付

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の業務環境に置かれている協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、協定対象派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

第７　派遣先の講ずべき措置等

１　概要

労働者派遣事業は、派遣労働者が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。

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。

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。

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。

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　労働者派遣契約に関する措置

(1) 概要

派遣先は、労働者派遣契約の定め（第５の２の(1)のイにおける定め）に反することのないように適切な措置を講じなければならない（法第 39 条）。

(2) 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずるものとする（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の２（19参照））。

イ　就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

ロ　就業場所の巡回

定期的に派遣労働者の就業場所を巡回し、当該派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認すること。

ハ　就業状況の報告

派遣労働者を直接指揮命令する者から、定期的に当該派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

ニ　労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反することとなる業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

⑶ 労働者派遣契約の定めに違反する事実を知った場合の是正措置等

派遣先は、労働者派遣契約の定めに反する事実を知った場合には、これを早急に是正するとともに、労働者派遣契約の定めに反する行為を行った者及び派遣先責任者に対し労働者派遣契約を遵守させるために必要な措置を講ずること、派遣元事業主と十分に協議した上で損害賠償等の善後処理方策を講ずること等の適切な措置を講ずるものとする（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の５（19 参照））。

⑷ 法第 43 条による準用

労働者派遣契約に関する措置は、派遣元事業主以外の事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける場合も適用される。

３　適正な派遣就業の確保

⑴ 概要

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない（法第 40 条第１項）。

⑵ 苦情の適切な処理

イ　苦情の申出

派遣労働者から出される派遣先における苦情の申出（例えば、指揮命令の方法の改善、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業、介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等）は、派遣先事業主、派遣労働者を直接指揮命令する者、派遣先責任者に限らず派遣先や派遣先に代わって派遣労働者を管理する職務上の地位にある者が認識し得

るものであれば申出としての効果を持つものであり、その方法は、書面によると口頭によるとを問うものではない。

ロ　苦情の内容の派遣元事業主への通知

苦情の申出を受けた場合は、当該苦情の内容を、遅滞なく、派遣元事業主に通知しなければならない。ただし、派遣先において、申出を受けた苦情の解決が容易であり、現実的にその苦情を即時に処理してしまったような場合は、あえて派遣元事業主に通知するまでの必要はない。

ハ　苦情の処理の方法

(ｲ) 派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべきである苦情には、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業、介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれていることに留意しなければならない（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の７（1）（19 参照）、なお、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、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に関する適用の特例により派遣先の事業主が責任を負う規定については第８参照。）。

(ﾛ) 派遣労働者の苦情が、派遣先の派遣労働者への対処方法のみに起因する場合は派遣先のみで解決が可能であるが、その原因が派遣元事業主にもある場合は、単独では解決を図ることが困難であり、派遣元事業主と密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図っていくことが必要である。いずれの場合においても、中心となってその処理を行うのは派遣先責任者であり、後者の場合にあっては、派遣先責任者が派遣元責任者と連絡調整を行いつつ、その解決を図らなければならない。

(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、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。

(ﾆ) 派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、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する方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等労働者派遣契約の内容について派遣労働者に説明するものとする（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第２の７（19 参照））。

ニ　苦情の申出を理由とする不利益取扱いの禁止

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することは禁じられている（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の７（19 参照））。この禁止される「不利益な取扱い」には、苦情の申出を理由として当該派遣労働者が処理すべき業務量を増加させる等のような派遣労働者に対して直接行う不利益取扱いのほか、苦情の申出を理由として派遣元事業主に対して派遣労働者の交代を求めたり、労働者派遣契約の更新を行わない等の間接的に派遣労働者の不利益につながる行為も含まれるものである。

また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由とする労働者派遣契約の解除は、法第27 条に違反するものでもある（第５の３の(3)のハ参照）ので、これらについて十分に周知指導を行うこと。

(3) 適正な就業環境の確保

イ　派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、（中略）等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない（法第 40 条第４項）。

ロ　適正な就業環境の確保

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持の措置を講ずるように配慮しなければならない（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第２の９の(1)（19 参照））。

なお、配慮義務というのは、何らかの具体的な措置を講ずることを求めるものであるが、セクシュアルハラスメントの防止については、派遣元事業主のほか、派遣先においても、男女雇用機会均等法に基づく雇用管理上の配慮に関する義務を負っていることに留意が必要である。

ハ　派遣労働者に対する説明会等の実施

派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施し、派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の 12（19 参照））。

ニ　派遣元事業主との連絡体制の確立

派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される労働基準法第 36 条第１項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元事業主に情報提供を求める等により、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の 11（19 参照））。

(4) 障害者である派遣労働者の適正な就業の確保

イ　派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差別的取扱いをしてはならない（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の９の（4）①（19 参照））。

ロ　派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障害者雇用促進法第 36 条の３の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならない（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の９の（4）②（19 参照））。

(5) 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの労働者派遣の受け入れ

派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後３箇月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の16（19 参照））。

この趣旨は、安易な雇用調整の結果、派遣を受け入れるということは許されるものでなく、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣の受入れについては、特に慎重に判断すべきことにある。なお、労働者派遣の「臨時的・一時的」な労働力の適正・迅速な需給調整としての位置づけを踏まえると、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣の受入れについては、解雇後３箇月以内かどうかにかかわりなく、慎重に対応することが適当であること。

また、派遣先が派遣労働者を受け入れたことによりその雇用する労働者を解雇することは、常用代替そのものであり、派遣労働の利用の在り方として適当ではない。

⑹　安全衛生に係る措置

派遣先は、派遣元事業主が雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣労働者が従事する業務に係る情報提供を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めること、派遣元事業主が健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の17（19参照））。

派遣先が行うべき派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮として、具体的には、以下に掲げるものがあること。

イ　安全衛生教育に係る協力や配慮

(ｲ) 派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する具体的な業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から教育カリキュラムの作成支援等の依頼があった場合には、可能な限りこれに応じるよう努めること。また、派遣先は、派遣労働者の受入れに当たり、派遣元事業主が行った雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の実施結果を確認すること。

なお、「派遣労働者が従事する業務に係る情報提供」の内容としては、例えば、派遣労働者が派遣先で使用する機械・設備の種類・型式の詳細、作業内容の詳細、派遣先の事業場における労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を行う際に使用している教材、資料等が考えられる。

(ﾛ) 派遣先は、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には、可能な限りこれに応じるよう努めるとともに、当該申入れに応じ、安全衛生教育

を実施した場合には、その実施結果を派遣元事業主に報告すること。

(ﾊ) 派遣先は、派遣労働者の作業内容を変更した場合における作業内容変更時の安全衛生教育を実施したときは、その実施結果を派遣元事業主に報告すること。

ロ 危険有害業務に係る連絡調整等

派遣先は、派遣労働者が従事することが予定されている労働安全衛生法第59 条第３項又は第61条第１項に規定する業務に係る当該派遣労働者の資格等の有無を確認し、必要な資格等がない者がこれらの業務に従事することがないよう、派遣元事業主と連絡調整を行うこと。

ハ 健康診断の実施後の就業上の措置等に係る連絡調整等

(ｲ) 派遣先は、派遣元事業主が面接指導の実施又は健康診断の結果についての医師からの意見の聴取を適切に行えるよう、派遣元事業主に当該派遣労働者の労働時間を通知するほか、派遣元事業主から当該派遣労働者のその他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供の依頼があった場合には、必要な情報を提供すること。

(ﾛ) 派遣先は、派遣元事業主が健康診断や面接指導、心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと。この場合において、派遣先は、派遣元事業主から就業上の措置に関する協力の要請があったことを理由として、派遣労働者の変更を求めることその他の当該派遣労働者に対する不利益な取扱いをしてはならないこと。

(ﾊ) 派遣先は、特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たっては、あらかじめ、就業上の措置の内容について当該派遣労働者の意見を聴くよう努めるとともに、派遣元事業主と連絡調整を行った上でこれを実施すること。また、派遣先は、就業上の措置を講じたときは、派遣元事業主に対し、当該措置の内容に関する情報を提供すること。

ニ 労働災害の再発防止対策に係る連絡調整等

派遣先は、派遣労働者に係る労働災害について労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署に提出した場合には、派遣元事業者に対し、遅滞なく、その写しを送付するとともに、当該労働災害の原因、再発防止のための対策等について必要な情報を提供すること。

ホ 派遣労働者の安全衛生に係る措置について

イからニまでのほか、派遣先は、労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項に係る措置その他の派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

４ 派遣先による均衡待遇の確保

(1) 概要

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇を推進し、派遣労働者の処遇改善を図るのは一義的には雇用主たる派遣元事業主であるが、実際は派遣先による対応がないと処遇の改善が進まないため、派遣先においても、教育訓練、福利厚生等に関し、必要な措置を講じるものとしている。

(2) 教育訓練・能力開発

派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付すための教育訓練を行っている場合は、これらの者と同種の業務に従事する派遣労働者に対しても、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合や派遣元事業主で同様の訓練を実施することが可能である場合を除き、当該訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない（法第 40 条第２項）。

本来、派遣労働者に対しては、雇用主である派遣元事業主が必要な教育訓練を行うべきであるが、派遣先の業務に密接に関連した教育訓練については、実際の就業場所である派遣先が実施することが適当であり、また、実施可能な訓練も想定されるところである。実際、派遣労働者に対する教育訓練が少なくなりがちという実情にもかんがみ、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じて、派遣先の労働者と同様の訓練を実施する等必要な措置を講ずる義務を課したものである。

なお、派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対し段階的かつ体系的な教育訓練を実施するに当たって、求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、当該派遣労働者が当該教育訓練を受けられるよう可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならない。派遣元事業主が行うその他の教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等についても同様である（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の９（３）（19 参照））。

(3)　福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない（法第 40 条第３項）。

食堂、休憩室、更衣室は、業務の円滑な遂行に資する施設であり、派遣労働者と派遣先の労働者で別の取扱いをすることは適当でないことから、同様の取扱いをする義務を派遣先に課すこととしたものである。

(4)　福利厚生（(3)の施設を除く。）

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（４(3)の施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない（法第 40 条第４項）。

「診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの」とは、派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設をいうこと（「派遣先の講ずべき措置に関する指針」第２の９の(1)（19 参照））。なお、配慮義務というのは、何らかの具体的な措置を講ずることを求めるものであるが、派遣先の労働者と同様の取扱いをすることが困難な場合まで当該取扱いを求めるものではなく、例えば、定員の関係で派遣先の労働者と同じ時間帯に診療所の利用を行わせることが困難であれば別の時間帯に設定する等の措置を行うことにより配慮義務を尽くしたと解される。

⑸ 派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の職務遂行状況等の情報について提供する配慮義務

イ　派遣先は、派遣元事業主において段階的かつ体系的な教育訓練やキャリアコンサルティング、派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置、一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等の説明が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先の労働者に関する情報や、派遣先の指揮命令の下に労働させる派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報を派遣元事業主に提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない。「業務の遂行の状況」とは、仕事の処理速度や目標の達成度合いに関する情報を指し、派遣先の能力評価の基準や様式により示されたもので足りる。

ロ　特に、派遣先の労働者に関する情報のうち、派遣先の通常の労働者と第５の２の⑶のハの(ｲ)の⑤の比較対象労働者との間で均衡待遇が確保されている根拠又は派遣先の通常の労働者と第５の２の⑶のハの(ｲ)の⑥の比較対象労働者との間で適切な待遇が確保されている根拠について、派遣元事業主から求めがあった場合には、派遣先は、派遣元事業主による派遣労働者の均等・均衡待遇の確保や比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等の説明が適切になされるようにするため、それぞれの根拠について情報提供することが求められることに留意すること。

ハ　派遣元事業主が派遣労働者の職務能力の評価を行う場合には、当該情報のみならず、派遣元事業主が自ら収集した情報に基づき評価を行うことが必要である。

⑹ 派遣先が業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施せず、又は福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を付与しない場合の取扱い

厚生労働大臣は、派遣先が派遣元事業主の求めに応じて業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施しない場合若しくは福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を付与しない場合又はこれらの場合に当該派遣先に対して法第 48 条第１項の規定による指導若しくは助言をしたにもかかわらず、当該派遣先がその指導等に従わなかった場合等には、当該派遣先に対し、当該派遣就業を是正するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第 49 条の２第１項）。

また、厚生労働大臣は、当該勧告を行った場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかった場合には、その旨を公表することができる（法第 49 条の２第２項）。

５　派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用

⑴ 概要

派遣先は、当該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。）ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して有期雇用の者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（法第 40 条の２）。

⑵ 意義

派遣労働者については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣

就業を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者（いわゆる「正社員」）との代替が生じないよう、労働者派遣の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則としている。

このうち常用労働者との代替を防止する観点及び派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止の観点から、派遣先の事業所等ごとの業務における有期雇用派遣の受入れについて原則３年までとする事業所単位の期間制限が設けられている。

なお、この常用代替防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することも含むものである。また、特に、派遣先が派遣労働者を受け入れたことによりその雇用する労働者を解雇することは常用代替そのものであり、派遣労働者の利用の在り方として適当でないことに留意すること。

⑶ 派遣可能期間の考え方

イ　派遣先は、次の①から⑥までの場合を除いて、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

①　労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用労働者の場合

②　労働者派遣に係る派遣労働者が 60 歳以上の者である場合

③　事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの（「有期プロジェクト業務」第 40 条の２第１項第３号イ）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

なお、「一定の期間内」とは、特に年数を定めるものではないが、終期が明確でなければならない。

④　派遣労働者の従事する業務が１箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の１箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、月 10 日以下である業務（「日数限定業務」第 40 条の２第１項第３号ロ）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

（ⅰ）「通常の労働者」の所定労働日数とは、原則として、派遣先のいわゆる正規の従業員（常用雇用的な長期勤続を前提として雇用される者）の所定労働日数が該当する。

ただし、当該派遣先の正規の従業員の方が少数である場合には、派遣先の事業所等に、主として従事する労働者の所定労働日数を、「通常の労働者」の所定労働日数とする。

したがって、例えば、正規の従業員が約２割の場外馬券売場の事業場で、所定労働日数が月８日の有期雇用の労働者が主として従事する馬券販売の担当部門において、日数限定業務として派遣可能期間の制限なしに労働者派遣を受けようとする場合には、「通常の労働者」の所定労働日数は、月８日となる。

（ⅱ）「相当程度少なく」とは半分以下である場合をいう。したがって、例えば、通常の労働者の所定労働日数が月 20 日の場合には、月 10 日以下しか行われない場合が対象となる。

（ⅲ）日数限定業務に該当するためには、その業務が、通常の労働者の１箇月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月 10 日以下しか行われない業務であることが必要である。

したがって、「通常の労働者の１箇月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月 10 日以下」を超える日数行われている業務を分割又は集約し、その一部を「通常の労働者の１箇月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月 10 日以下」となる範囲において派遣労働者に従事させ、他の日は派遣先に雇用されている従業員のみで対応するような場合は、日数限定業務には該当せず、期間制限の適用を受けることとなる。（例えば月 15 日発生する業務について分割し、月 10 日間を派遣労働者に従事させ、残りの月５日間を派遣先に雇用されている従業員に行わせるような場合は、その業務は月 15 日間行われていることから、日数限定業務に当たらない。）また、「通常の労働者の１箇月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月 10 日以下」を超える日数行われている業務について、繁忙対策として、業務量の多い日のみ派遣先に雇用されている従業員に加え派遣労働者にも従事させるような場合も、日数限定業務には該当せず、期間制限の適用を受けることとなる。

（ⅳ）なお、日数限定業務に該当する業務としては、例えば、書店の棚卸し業務や、土日のみに行われる住宅展示場のコンパニオンの業務が想定される。

⑤　産前産後休業及び育児休業、並びに産前休業に先行し、又は産後休業若しくは育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするための休業をする場合における当該労働者の業務（法第 40 条の２第１項第４号）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

⑥　介護休業及び介護休業に後続する休業であって、育児・介護休業法第２条第４号に規定する対象家族を介護するためにする休業をする場合における当該労働者の業務（法第 40 条の２第１項第５号）について労働者派遣の役務の提供を受ける場合

なお、⑤及び⑥の業務については、休業に入る労働者が従事していた業務を、休業に入る前に派遣労働者に対して引継ぎを行う場合及び当該業務に従事していた派遣労働者が、休業を終えて当該業務に復帰する労働者に対して引継ぎを行う場合は、当該時間が必要最小限のものである限り、⑤及び⑥の場合に含めて差し支えない。

ロ　「事業所等」については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断する。

ハ　事業所とは、雇用保険法等雇用関係法令における概念と同様のものであり、出張所、支所等で、規模が小さく、その上部機関等との組織的関連ないし事務能力からみて一の事業所という程度の独立性がないものについては、直近上位の組織に包括して全体を一の事業所として取り扱う。その他派遣就業の場所とは、事業を行っていない者が派遣先となる場合に当該労働者派遣の役務の提供を受ける場所を指し、例えば、個人宅が派遣先になる場合は当該家庭（居宅）を、大学の研究室が派遣先になる場合は、当該研究室を指す。

ニ　労働者派遣の役務（(3)のイの①から⑥までの場合を除く。以下において同じ。）の提供を受けていた派遣先の事業所等が新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合に、当該新たな労働者派遣と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣との間の期間が３箇月を超えないときは、当該派遣先の事業所等は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなす。

派遣先において継続して労働者派遣の役務の提供を受けている期間の判断は、継続していると判断される最初の労働者派遣契約の始期から最後の労働者派遣契約の終期までの期間により行う。

(4)　派遣可能期間の延長等

イ　派遣可能期間は、３年とする（法第 40 条の２第２項）。

ロ　派遣先は当該派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣元事業主から３年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、当該派遣先の事業所等ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日から事業所単位の期間制限の抵触日の１箇月前の日までの間（意見聴取期間）に、以下の手続を行うことにより、３年以内の期間であれば派遣可能期間を延長することができる。また、延長した期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするときも、同様の手続による（法第 40 条の２第３項）。

なお、派遣労働の利用は臨時的・一時的なものが原則であることから、その利用は３年以内が原則であることに留意すること。

特に、派遣先が派遣可能期間の延長の是非を判断するに当たっては、必ずハに定める過半数労働組合等からの意見聴取を実施し、この原則を尊重するべきであることを周知徹底すること。

ハ　派遣先は派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合（以下「過半数労働組合」という。）、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）の意見を聴かなければならない（法第 40 条の２第４項）。

派遣先が過半数労働組合又は過半数代表者（以下「過半数労働組合等」という。）の意見を聴くことで派遣可能期間を延長できるとする趣旨は、派遣労働者の受入を一律に制限するのではなく、現場の実状等をよく把握している労使の判断に委ねることにする点にあることから、派遣先の使用者と過半数労働組合等はお互いの意見を尊重し、実質的な話合いが行われることが期待される。また、使用者が行うべき説明等の内容は、労使のコミュニケーションを通じて明確化されるべきものであり、意見聴取の際の説明は法律上の義務ではないが、過半数労働組合等から質問があれば説明を行うことが期待される。さらに、最初の派遣労働者の受入れに当たっては、過半数労働組合等にその受入れの考え方を説明することが望ましい。

このような趣旨や以下に掲げる内容を十分に踏まえ、意見聴取が確実に行われるよう、また意見が尊重されるよう、関係者に対する十分な周知及び指導を行うこと。

ニ　意見聴取は、次の手続によらなければならない。

(ｲ)　意見聴取の際に、過半数労働組合等に次に掲げる事項を書面により通知すること（則第 33 条の３第１項）。

①　労働者派遣の役務の提供を受けようとする事業所その他派遣就業の場所

②　延長しようとする派遣期間

また、派遣先は、過半数労働組合等に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、派遣先の事業所等の業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合は、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数及び期間を定めないで雇用する労働者（正社員）の数の推移に関する資料等、意見聴取の参考となる資料も過半数労働組合等に提供すること。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、過半数労働組合等からの求めに応じ、部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましい。（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の 15（1）（19 参照））

(ﾛ) 過半数代表者は、以下のいずれにも該当する者とすること（則第 33 条の３第２項）。

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

②　派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的であることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、派遣先の意向に基づき選出されたものでないこと。

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

ただし、①に該当する者がいない事業所にあっては、②に該当する者とすること（則第 33 条の３第２項）。

また、派遣先は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない（則第 33 条の５）。

意見を聴取した過半数代表者が、使用者の指名等の民主的な方法により選出されたものではない場合、派遣先の意向に基づき選出された場合、派遣可能期間の延長手続のための代表者選出であることを明らかにせずに選出された場合、管理監督者である場合については、事実意見聴取が行われていないものと同視できることから、労働契約申込みみなし制度（平成 27 年 10 月１日より施行）の適用があることに留意すること。

また、派遣先は、過半数代表者が意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない（則第 33 条の３第５項）。この「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含む。）や事務スペースの提供を行うことが含まれるものである。

(ﾊ)　派遣先は、派遣可能期間を延長するに当たっては、次に掲げる事項を書面に記載し、事業

所単位の期間制限の抵触日から３年間保存しなければならない（則第 33 条の３第３項）。

①　(ｲ)により、意見を聴取した過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名

※過半数代表者の場合は選出方法についても併せて記載することが望ましい。

②　(ｲ)により過半数労働組合等に通知した事項及び通知した日

③　過半数労働組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容

④　意見を聴いて、(ｲ)の②の延長しようとする派遣可能期間を変更したときは、その変更した派遣可能期間

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。

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、及び書面を作成できるようにしなければならない。

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

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

派遣先が意見聴取の過程及び結果並びに対応方針等の説明の内容について故意に記録を記録せず又は記録を破棄した場合、意見聴取に当たり合理的な意見表明が可能となるような資料が派遣先から提供されない場合等については、延長手続を困難にすることから、厳正な対処が行われるべきであること。

(ﾆ)　派遣可能期間を延長するに当たっては、(ﾊ)①～④の事項を次に掲げるいずれかの方法によって、当該事業所の労働者に周知しなければならない。（則第 33 条の３第４項）

①　常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。

②　書面を労働者に交付すること。

③　電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準じる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

ホ　派遣先は、派遣可能期間の延長について意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときは、事業所単位の期間制限の抵触日の前日までに、当該過半数労働組合等に対し、

(ｲ)　延長しようとする期間及びその理由

(ﾛ)　過半数労働組合等の異議（常用代替に関する意見に限る。）への対応に関する方針を説明しなければならない（法第 40 条の２第５項、則第 33 条の４第１項）。

また、派遣先は、過半数労働組合等に説明した日及び説明した内容を書面に記載し、事業所単位の期間制限の抵触日から３年間保存しなければならず、書面に記載した事項を（4）のニの

(ﾆ) の①～③の方法によって、当該事業所等の労働者に周知しなければならない（則第 33 条の４第２項及び第３項）。

なお、過半数労働組合等の異議への対応に関する方針等の説明は、労使自治の考え方に基づく実質的な話合いができる仕組みの構築が目的であることに留意すること。

異議とは、派遣可能期間を延長することに反対する旨の意見のみならず、延長する期間を短縮する旨の意見や、例えば今回限り延長を認めるといった意見や、受入派遣労働者数を減らすことを前提に延長を認めるといった条件付き賛成の旨の意見も含まれる。

派遣先は、過半数労働組合等から、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、当該意見に対する派遣先の考え方を過半数労働組合等に説明すること、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間について再検討を加えること等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めるものとすること。異議への対応に関する方針とは、例えば、派遣可能期間を延長しないことや、提示した延長する期間を短縮すること等を指す。

また、派遣先は、派遣可能期間を延長する際に過半数労働組合等から異議があった場合において、当該延長に係る期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするに当たり、再度、過半数労働組合等から異議があったときには、当該意見を十分に尊重し、派遣可能期間の延長の中止又は延長する期間の短縮、延長しようとする派遣労働者の数の減少等の対応を採ることについて検討した上で、その結論をより一層丁寧に過半数労働組合等に説明しなければならない。

なお、派遣先は派遣可能期間を延長しようとする場合の過半数労働組合等からの意見の聴取及び過半数労働組合等が異議を述べた場合の当該過半数労働組合等に対する派遣可能期間の延長の理由等の説明を行うにあたっては、誠実にこれらを行うよう努めなければならない。

ﾍ　その他

(ｲ)　意見聴取は、派遣を受け入れようとする者の事業所等ごとに行う必要がある。

(ﾛ)　派遣先は過半数労働組合等から(ｲ)の意見を聴くに当たっては、実際に意見の取りまとめに要する期間を過半数労働組合等に確認する等十分な考慮期間を設けること。意見聴取を行う時期については、意見聴取期間内であれば問題はないが、意見聴取の趣旨が常用代替が生じていないかの判断を現場の労使が行うことにある点にかんがみると、労働者派遣の役務の提供の受入開始に接近した時点よりも、ある程度の期間経過した後の方が望ましい。

(ﾊ)　なお、意見聴取に当たっては、派遣先は、意見聴取期間内であれば、過半数労働組合等の意見の提出に際して期限を付することが可能である。また、当該期限までに意見がない場合には意見がないものとみなす旨を過半数労働組合等に事前に通知した場合には、そのように取り扱って差し支えない。ただし、この場合であっても、過半数労働組合等に十分な考慮期間を設けること。

(ﾆ)　派遣を受け入れる前に意見聴取をすることや、複数回分の意見聴取をまとめて一度の意見聴取で３年を超える期間延長することはできない。

(ﾎ)　派遣期間を延長する際には、意見聴取が必要であることから、新たな業務において派遣労働者を受け入れる際に、派遣期間を延長する可能性がある場合は、その受入の考え方について過半数労働組合等に説明することが望ましい。

(5)　派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用のための留意点

イ　労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、(3)のイの①から⑥までに掲げる場合以外について派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、第５の労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る事業所単位の期間制限の抵触日を通知しなければならない。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（第５の２の(2)参照）。

ロ　また、派遣先は、派遣可能期間を延長したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、延長後の事業所単位の期間制限に抵触する日を通知しなければならない（法第 40 条の２第７項）。

ハ　なお、イ及びロの通知については、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から派遣元事業主に対して、通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより行わなければならない（則第 24 条の２）が、イ又はロの通知である旨が明確になっていれば、他の連絡等と併せて一葉の書面等で通知することとしても差し支えない。

ニ　これらの規定は、労働者派遣契約に基づき労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方が、派遣可能期間の制限の規定を遵守できるようにすることを目的としているものである。

ホ　派遣先は、派遣可能期間の延長に係る意見聴取の手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後３箇月が経過した後に再度当該労働者派遣の役務の提供を受けるような、実質的に派遣労働者の役務の受入れを継続する行為は、法の趣旨に反するものである。

６　派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用

(1) 概要

派遣先は、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、３年を超える期間継続して同一の有期雇用の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（法第 40 条の３）。

(2) 意義

前述のとおり、派遣労働については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とするとともに、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置づけることを原則としている。

このような観点及び派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止の確保を図る観点から、

特に雇用安定等の観点で課題がある有期雇用の派遣労働者については、課などの同一の組織単位における継続的な受入れを３年までとする個人単位の期間制限を設けることとしたものである。つまり、有期雇用派遣労働者について、節目節目でキャリアを見つめ直し、キャリアアップの契機とすることで派遣労働への固定化の防止を図るものである。

(3) 期間制限の考え方

５（３）イの場合を除き、派遣先の事業所単位の期間制限が延長された場合であっても、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から３年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

事業所等における組織単位については、法第 40 条の３の期間制限の目的が、派遣労働者がその組織単位の業務に長期にわたって従事することによって派遣就業に望まずに固定化されることを防止することであることに留意しつつ判断することになる。具体的には、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しているが、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものである。

ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意する必要がある。

(4) その他

イ　労働者派遣期間の継続性の考え方

（イ）　同一の派遣労働者について、派遣先の同一の組織単位における就業の日と次回の就業の日との間の期間が３箇月以下であれば、派遣先は、事業所等における組織単位ごとの業務について、継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなす。この場合、同一の派遣労働者について、派遣元事業主が異なる場合であっても同一の派遣労働者と評価されることに留意すること。派遣先は、派遣労働者個人単位の期間制限に違反することをもって、派遣元事業主に対し、派遣労働者の交代を要求することができる。

（ロ）　派遣先は、派遣先の事業所等における業務について派遣元事業主から３年間を超える期間継続して労働者派遣（５(3)イ①から⑥までのいずれかに該当する場合を除く。）の役務の提供を受けようとする場合において、派遣可能期間の延長に係る手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後３箇月が経過した後に、再度当該派遣労働者の役務の提供を受けることは、趣旨に反するものであること。

ロ　派遣労働者個人単位の期間制限の延長はできない。

７　期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合の取扱い

(1)　概要

厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、過半数労働組合等からの意見聴取をせずに事業所単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている場合、意見聴取をし

た際に過半数労働組合等が異議を述べたにもかかわらず説明義務を果たさなかった場合、派遣労働者個人単位の期間制限を超えて同一の組織単位において同一の派遣労働者から労働者派遣の役務の提供を受けている場合、法第 48 条第１項の規定による指導又は助言をしたにもかかわらず、その者がその指導等に従わなかった場合等には、当該者に対し、当該派遣就業を是正するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第 49 条の２第１項）。

厚生労働大臣はこれらの勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる（法第 49 条の２第２項、第 12 の３参照）。

⑵　勧告、公表の内容

勧告に従わなかったときの公表の際には、企業名及び所在地、事業所名及び所在地並びに指導、助言、勧告及び公表の経緯について公表する。

⑶　権限の委任

勧告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

⑷　勧告、公表の手続

(ｲ) 勧告の決定は厚生労働大臣又は都道府県労働局長が行う。公表の決定は厚生労働大臣が行う。

なお、最終的に勧告については、文書により期限を設けて行う。

また、当該勧告に従わない場合は、その旨を公表することがある旨を記載する。また、併せて公表方法を示すものとする。

(ﾛ) また、勧告から原則として１箇月以内に公表すべく手続をとる。公表の方法は、⑵の内容からなる資料を作成し、新聞発表することによる。

(ﾊ) なお、上記の目的はあくまで派遣労働者の雇用の安定を図ることであることに鑑み、個別の事案に即して弾力的な対応を図ること。

⑸　労働契約申込みみなし制度

労働者派遣の役務の提供を受ける者が、過半数労働組合等からの意見聴取をせずに事業所単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている場合（５ ⑷ 二(ｲ)、(ﾊ)及び (ﾆ)の場合を除く。）及び派遣労働者個人単位の期間制限を超えて同一の組織単位において同一の派遣労働者から労働者派遣の役務の提供を受けている場合には、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる（法第 40 条の６）。

なお、派遣先は、労働契約申込みみなし制度の下で、有期の労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、当該労働者の意向を踏まえつつ、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきものである。

８　特定有期雇用派遣労働者の雇用

⑴ 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）。

⑵ 意義

派遣労働への固定化防止の観点から派遣労働者個人単位の期間制限を設けているが、これにより派遣期間の上限等に達した派遣労働者については派遣先を失うことにより失職するおそれがある。このため雇用安定措置を設けているが、派遣労働者の中には、正社員等での直接雇用を希望しつつも、やむを得ず派遣就労に従事している者も存在していることから、雇用安定措置として派遣元事業主から直接雇用の依頼があったときは、派遣先も可能な限り雇用する等の責務を課すこととしたものである。

また、同一の組織単位において３年間継続就労した派遣労働者については、直接雇用の希望がよりかなえられるよう、上記の措置に加えて派遣先における直接雇用に係る募集情報を提供することとしたものである。

⑶ 優先雇用の努力義務

派遣先は、以下の①から③までをすべて満たす場合、受け入れている特定有期雇用派遣労働者を遅滞なく、雇い入れるよう努めなければならない。（法第 40 条の４）

① 派遣先の事業所等の組織単位ごとの同一の業務について１年以上継続して有期雇用派遣労働者（特定有期雇用派遣労働者）が派遣労働に従事したこと

② 引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため当該派遣の受入れ期間以後労働者を雇い入れようとすること

③ 当該特定有期雇用派遣労働者について派遣元事業主から法に定める雇用安定措置の一つとして直接雇用の依頼があったこと

⑷ 労働者募集情報の提供

派遣先は、一定の要件を満たした特定有期雇用派遣労働者について当該事業所における募集情報を提供する義務が課せられるがその具体的な要件は以下のとおり。（第 40 条の５第２項）

イ 対象となる特定有期雇用派遣労働者

以下の①及び②を満たす者である。

① 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３年間派遣就労する見込みのある特定有期雇用派遣労働者

②　当該特定有期雇用派遣労働者について派遣元事業主から法に定める雇用安定措置の一つとして直接雇用の依頼があったこと

ロ　派遣先が講ずる措置

当該特定有期雇用派遣労働者が就労している事業所等において労働者の募集を行うときは、当該募集を行う事業所等にその者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を掲示すること等により当該派遣労働者に周知すること

この募集情報は、正規雇用労働者に関するもののみならずパートタイム労働者、契約社員など当該事業所等において労働に従事する直接雇用の労働者に関するものである。ただし、特殊な資格を必要とするなど当該有期雇用派遣労働者が募集条件に該当しないことが明らかな場合まで周知が必要となるものではない。

周知の方法としては、事業所の掲示板に求人票を貼り出すこと、直接メール等で通知すること等のほか、派遣先から派遣元事業主に募集情報を提供し、当該派遣元事業主を通じて当該特定有期雇用派遣労働者に周知することとしても差し支えない。また、派遣元を通じずに募集情報を提供した際には、提供したことを派遣元にも情報提供することが望ましい。

周知した事項の内容については、派遣先において記録及び保存をすることが望ましい。

９　派遣先での正社員化の推進

⑴ 概要

派遣先は、当該派遣先の事業所等において１年以上就業している派遣労働者について、当該事業所その他派遣就業の場所において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときは、当該募集に係る事業所等に掲示することその他の措置を講ずることにより、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該派遣労働者に周知しなければならない（法第 40 条の５第１項）。

⑵ 意義

派遣労働者の中には、いわゆる正社員での直接雇用を希望しつつも、やむを得ず派遣就労に従事している者も存在していることから、これらの者について正社員として雇用される可能性の機会をできるだけ提供しようとするものである。

⑶ 具体的な措置の内容

派遣先は、受け入れている一定の派遣労働者について通常の労働者の募集情報を提供しなければならないこととされているが、その対象者と措置の内容は以下のとおり。

イ　対象となる派遣労働者

(ｲ)　派遣先の同一の事業所等において１年以上の期間継続して就労している派遣労働者

(ﾛ)　この派遣労働者は、有期雇用派遣労働者に限らず、無期雇用派遣労働者も含まれる。

(ﾊ)　同一の事業所等において１年以上の継続勤務があれば対象となり、これには途中で事業所内の組織単位を異動した場合も含まれる。

ロ　講ずべき措置

(ｲ)　当該事業所等において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときに、当該募集に係る情報を当該派遣労働者に周知すること。

(ﾛ)　「通常の労働者」とは、派遣先のいわゆる正規雇用労働者（常用雇用的な長期勤続を前提として雇用される者）を言う。

※　有期雇用は含まない。

(ﾊ)　当該募集に係る情報は、新卒の学生を対象とした全国転勤の総合職の求人情報など当該派遣労働者に応募資格がないことが明白である場合は周知する必要はない。

(ﾆ)　周知の方法としては、事業所の掲示板に求人票を貼り出すこと、直接メール等で通知すること等のほか、派遣先から派遣元事業主に募集情報を提供し、当該派遣元事業主を通じて当該派遣労働者に周知することとしても差し支えない。また、派遣元を通じずに募集情報を提供した際には、提供したことを派遣元にも情報提供することが望ましい。

(ﾎ)　周知した事項の内容については、派遣先において記録及び保存をすることが望ましい。

10　労働契約申込みみなし制度

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。

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）

※　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

11　離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止

(1) 概要

イ　派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して１年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（60 歳以上の定年退職者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受け入れてはならない（法第40条の９第１項、則第33条の10第１項）。

ロ　派遣先は、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば、イに抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない（法第40条の９第２項）。

⑵ 意義

第６の 18 を参照のこと。

⑶ 通知の方法

通知は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信により行わなければならない（則第 33 条の 10 第２項）。

⑷ 離職して１年を経過していない労働者を派遣労働者として受け入れた場合の取扱い

厚生労働大臣は、離職して１年を経過していない労働者を派遣労働者として受け入れた場合及び法第 48 条第１項の規定による指導又は助言をしたにもかかわらず、なお当該規定に違反している場合には、当該派遣先に対し、当該派遣就業を是正するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第 49 条の２第１項）。

また、厚生労働大臣は、当該勧告を行った場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかった場合には、その旨を公表することができる（法第 49 条の２第２項）。

12　派遣先責任者の選任

⑴ 概要

派遣先は、派遣就業に関し(４)に掲げる事項を行わせるために、労働者派遣された派遣労働者に関する就業の管理を一元的に行う「派遣先責任者」を選任し、派遣労働者の適正な就業を確保しなければならない（法第 41 条）。

⑵ 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

派遣先は、派遣先責任者の選任に当たっては、労働関係法令に関する知識を有する者であること、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること、派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること等派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の 13（19 参照））。

⑶ 派遣先責任者の選任の方法

派遣先責任者は次の方法により選任しなければならない（則第 34 条）。

イ　事業所その他派遣就業の場所（以下 11 及び 12 において「事業所等」という。）ごとに専属（※）の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者とすることを妨げない。

> ※　専属とは
>
> この場合において、専属とは当該派遣先責任者に係る業務のみを行うということではなく、他の事業所の派遣先責任者と兼任しないという意味。

また、派遣先責任者についても、派遣元責任者と同様、株式会社及び有限会社の監査役は選任できないものであるので留意すること。

ロ　事業所等における派遣労働者の数について１人以上 100 人以下を１単位とし、１単位につき１人以上ずつ選任しなければならない。

ハ　事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が５人以下のときについては選任することを要しない。

ニ　製造業務専門派遣先責任者の選任

(ｲ) 製造業務に派遣労働者を従事させる事業所等にあっては、製造業務に従事させる派遣労働者の数について１人以上 100 人以下を１単位とし、１単位につき１人以上ずつ、製造業務に従事させる派遣労働者を専門に担当する者（以下「製造業務専門派遣先責任者」という。）を、選任しなければならない。

なお、事業所等における製造業務に従事させる派遣労働者の数が 50 人以下の事業所等については、製造業務専門派遣先責任者を選任することを要しない（この場合、通常の派遣先責任者が製造業務に従事させる派遣労働者を含めて担当することとなる。）。

この趣旨は、派遣先における派遣労働者の就業管理体制の一層の充実を図る必要があることから、製造業務に派遣された派遣労働者が一定数以上いる場合、当該派遣労働者を担当する派遣先責任者と、それ以外の業務に派遣された派遣労働者を担当する派遣先責任者とを区分して選任するものである。

(ﾛ) ただし、製造業務専門派遣先責任者のうち１人は、製造業務に従事させない派遣労働者（それ以外の業務へ労働者派遣された派遣労働者）を併せて担当することができる。また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務（以下「製造付随業務」という。）に従事させる派遣労働者を、同一の派遣先責任者が担当することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、製造業務に従事させる派遣労働者と製造付随業務に従事させる派遣労働者の合計数が 100 人を超えない範囲内で、製造業務専門派遣先責任者に、製造付随業務に従事させる派遣労働者を併せて担当させることができる。

例えば、以下のようなケースが考えられる。

a　派遣先における全派遣労働者 300 人のうち、製造業務へ派遣されている派遣労働者が 40 人、製造業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者が 260 人である場合、製造業務専門派遣先責任者については選任することを要しない（通常の派遣先責任者３名で足りる。）

b　一方で、派遣先における全派遣労働者 300 人のうち、製造業務へ派遣されている派遣労働者が 150 人、製造業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者が 150 人である場合には、製造業務専門派遣先責任者を２人（うち１人は製造業務以外の業務へ派遣されている派遣労働者を併せて担当することができる。）、製造業務以外の業務に従事する派遣労働者を担当する派遣先責任者を２人（製造業務専門派遣先責任者のうち１人が、製造業務以外の業務に従事する派遣労働者を併せて担当する場合は、１人）を選任する必要がある。

(4) 派遣先責任者の職務

派遣先責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。

イ　次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。

この場合において、「派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者」とは、派遣労働者を直接指揮命令する者だけではなく、派遣労働者の就業の在り方を左右する地位に立つ者は全て含む。また、「その他の関係者」とは、派遣労働者の就業に関わりのある者全てをいう。

①　法及び法第３章第４節の労働基準法等の適用に関する特例等により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）

②　当該派遣労働者に係る法第 39 条に規定する労働者派遣契約の定め（２の(1)及び第５の２の(1)のイ参照）

③　当該派遣労働者に係る派遣元事業主からの通知（第６の 15 参照）。

ロ　派遣可能期間の延長通知に関すること（５の(5)参照）。

ハ　派遣先における均衡待遇の確保に関すること

①　派遣先における教育訓練の実施状況の把握

②　利用できる福利厚生施設の把握

③　派遣元に提供した派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行状況等の情報の把握

ニ　派遣先管理台帳の作成、記録、保存及び記載事項の通知に関すること（12 参照）。

ホ　当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること（３参照）。

ヘ　安全衛生に関すること。

派遣労働者の安全衛生に関し、当該派遣先において労働者の安全衛生に関する業務を統括する者及び派遣元事業主と必要な連絡調整を行うこと。

具体的には、派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう、例えば、以下の内容に係る連絡調整を行うことである。

(ｲ)　健康診断（一般定期健康診断、有害業務従事者に対する特別な健康診断等）の実施に関する事項（時期、内容、有所見の場合の就業場所の変更等の措置）

(ﾛ)　安全衛生教育（雇入れ時の安全衛生教育、作業内容変更時の安全衛生教育、特別教育、職長等教育等）に関する事項（時期、内容、実施責任者等）

(ﾊ)　労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況の確認

(ﾆ)　事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

なお、労働者の安全衛生に関する業務を統括する者とは、労働安全衛生法における安全管理者、衛生管理者等が選任されているときは、その者をいい、総括安全衛生管理者が選任されているときは、その者をいうものである。また、小規模事業場で、これらの者が選任されていないときは、事業主自身をいうものである。

ト 上記に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

具体的には、例えば、派遣元の連絡調整の中心となる派遣元責任者との間において、ホ及びヘのほか、派遣就業に伴い生じた問題の解決を図っていくことである。

(5) 派遣先責任者講習の受講

派遣先は、選任した派遣先責任者について、派遣就業に関する労働者派遣法や労働基準法等の趣旨、派遣先責任者の職務、必要な事務手続等に関する適切な知識を取得できるよう、派遣先責任者を新たに選任したとき、労働関係法令の改正が行われたとき等の機会を捉え、「派遣先責任者講習」を受講させることが望ましい。

13　派遣先管理台帳

(1) 意義

派遣先管理台帳は、派遣先が、労働日、労働時間等の派遣労働者の就業実態を的確に把握するとともに、当該台帳の記載内容を派遣元事業主に通知することにより、派遣元事業主の適正な雇用管理の実施に資するためのものである。

(2) 派遣先管理台帳の作成、記載

イ　概要

派遣先は、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに、ハに掲げる事項を記載しなければならない（法第 42 条）。

ロ　派遣先管理台帳の作成及び記載方法

(ｲ) 派遣先管理台帳は、当該派遣労働者の就業する事業所等ごとに作成しなければならない（則第 35 条第１項）。

(ﾛ) 派遣先管理台帳の記載は、労働者派遣の役務の提供を受けるに際し、行わなければならない（則第 35 条第２項）。これは、ハの事項の確定する都度記載していくという意味であり、事項の内容により記載時期は、異なるものである（例えば、派遣労働者の氏名や派遣元事業主の氏名又は名称等については労働者派遣を受ける際には、既に記載されている必要があるが、就業した日ごとのその始業及び終業の時刻については、一般的には当該就業の日の就業が終了した段階で遅滞なく記載することで足りる。）。また、ハの⑫の事項の派遣先管理台帳への記載は、派遣労働者から苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、行わなければならない。

(ﾊ) 事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が５人以下のときについては派遣先管理台帳を作成及び記載することを要しない（則第 35 条第３項）。

(ﾆ) 記載については、所要の事項が記載されておれば足りるものである。

なお、書面によらず電磁的記録により派遣先管理台帳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。

また、書面によらず電磁的記録により派遣先管理台帳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、及び書面を作成できるようにしなければならない。

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

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

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）。

①　派遣労働者の氏名

②　派遣元事業主の氏名又は名称

・　個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載する。

③　派遣元事業主の事業所の名称

④　派遣元事業主の事業所の所在地

・　派遣先が必要な場合に派遣元事業主を直接訪れて連絡がとれる程度の内容であることが必要である。

⑤　協定対象派遣労働者か否かの別

⑥　無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別

⑦　派遣就業をした日

・　実際に就業した日の実績を記載する。

⑧　派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間

・　実際の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の実績を記載する。

⑨　従事した業務の種類

・　従事した業務の内容については可能な限り詳細に記載すること。

・　令第４条第１項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、当該号番号を付すこと。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではない。

・「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、

(i)　無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合

(ⅱ)　契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合

(ⅲ)　(a)又は(b)の労働者派遣に限る場合

のいずれかであり、かつその旨が派遣先管理台帳に明記されている場合である。

⑩　派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

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

・　チームリーダー、副リーダー等の役職を有する派遣労働者であればその具体的な役職を、役職を有さない派遣労働者であればその旨を記載することで足りるが、派遣労働者の適正な雇用管理を行うため、より具体的に記載することが望ましい。

⑪　派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位

⑫　派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

・　苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度記載するとともに、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。（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の７（３の(2)のニ、19 参照））。

・　なお、苦情の処理に関する事項を労働者ごとに管理している趣旨は、派遣先が労働者の過去の苦情に応じた的確な対応を行うためであることに留意すること。

⑬　紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項

・　紹介予定派遣である旨

・　派遣労働者を特定することを目的とする行為を行った場合には、当該行為の内容及び複数人から派遣労働者の特定を行った場合には当該特定の基準

・　採否結果

・　職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、その理由

⑭　教育訓練を行った日時及び内容

・　業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る教育訓練（OJT）であって計画的に行われるもの及び業務の遂行の過程外において行われる教育訓練（off-JT）をいう。（則第 35 条の２第１号、第２号）

⑮　派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項

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

・　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　派遣元事業主から通知を受けた派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は、その具体的な理由を付すこと。）

なお、派遣元事業主は、当該派遣労働者について被保険者資格の取得届の提出がなされていない場合には、その「具体的な」理由を派遣先に通知しなければならないこととされており、「雇用契約の期間が６週間であり、引き続き雇用されることが見込まれないため」「現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的理由又は手続の具体的状況が明らかとなるようなものでなければならないこととされている。

（参考）　派遣先管理台帳の例

１　派遣労働者の氏名　□□□□□（60歳未満）

２　派遣元事業主の名称　○○○○株式会社

３　派遣元事業主の事業所の名称　○○○○株式会社霞が関支店

４　派遣元事業主の事業所の所在地　〒100-8988 千代田区霞が関１－２－２△ビル12階
TEL 3597－****

５　業務の種類　パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務。

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

７　協定対象派遣労働者かの別　　協定対象派遣労働者ではない

８　無期雇用か有期雇用かの別　　有期雇用

９　派遣就業した事業所の名称、就業場所及び組織単位　△△△△株式会社霞が関支店　経理課

10　派遣就業した事業所の所在地
〒100-8916　千代田区霞が関○－○－○　　TEL　3593-****（内線571）

11　派遣元責任者　派遣事業運営係長　◎◎◎◎◎　内線 100

12　派遣先責任者　総務部秘書課人事係長　●●●●●　内線 5720

13　就業状況

（就業日）	（就業時間）	（休憩時間）
◎月１日（月）	9：00～19：00	12：00～13：00

（事務用機器操作業務：9時間（時間外労働1時間を含む。））

◇月２日（火）　9：00～18：00　　12：00～13：00

（事務用機器操作業務：8時間）

●月３日（水）　9：00～18：00　　12：00～13：00

（事務用機器操作業務：8時間）

14　派遣労働者からの苦情処理状況

（申出を受けた日）（苦情内容、処理状況）

☆月○日（金）　同一の部署内の男性労働者が、顔を合わせると必ず容姿や身体に関して言及するとの苦情。当該部署内にセクシュアルハラスメント防止に関する啓発用資料を配布するとともに、説明を行ったところ、以後、そのような不適切な発言はなくなった。

15　教育訓練の日時及び内容

○月○日（水）15：00～17：00

入職時に社内で通常使用するPC等を利用しての基礎的訓練の実施

16　雇用保険・社会保険の被保険者資格取得届の提出の有無

雇用保険　　有

健康保険　　無（ただし、現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定）

……○月○日手続完了を確認、有

厚生年金保険　無（ただし、現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定）

……○月○日手続完了を確認、有

(3) 派遣先管理台帳の保存

イ　概要

派遣先は、派遣先管理台帳を３年間保存しなければならない（法第 42 条第２項）。

ロ　意義

(ｲ) 派遣先管理台帳の保存は、派遣労働者の派遣就業に関する紛争の解決を図り、行政による監督の用に供するために行わせるものである。

(ﾛ) 派遣先管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣の終了の日とする（則第 37 条）。

(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) 派遣元事業主への通知

イ　概要

派遣先は、(2)のハの①、⑦、⑧、⑨、⑩及び⑪の事項を派遣元事業主に通知しなければならない（法第 42 条第３項、則第 38 条）。

ロ　通知の方法

①　派遣元事業主への通知は、１箇月ごとに１回以上、一定の期日を定めて派遣労働者ごとに通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない（則第 38 条第１項）。

②　派遣元事業主から請求があった場合は、遅滞なく、派遣労働者ごとに書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより通知しなければならない（則第 38 条第２項）。

14　労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者（派遣元事業主が新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後、速やかに労働・社会保険への加入手続が行われているものを含む。）を受け入れるべきものであり、派遣元事業主から労働・社会保険に加入していない具体的な理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の８（19 参照）、第６の 15 の(5)のニ参照）。また、労働・社会保険に加入している派遣労働者については、派遣元事業主から送付されてくる被保険者証の写し等を確認すること。

「理由が適正でないと考えられる場合」の例は、「派遣労働者が労働・社会保険への加入を希望していないため」等のように加入の有無を派遣労働者の希望にかからしめている場合や、社会保険について「雇用期間が６箇月であるため」等のように適用基準を満たしているにもかかわらず、加入させていない場合等が考えられる。

15　関係法令の関係者への周知

派遣先は、法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容や法第３章第４節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等の関係者への周知を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の 10（19 参照））。

16　派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

(1) 概要

労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければならない（法第 26 条第６項）。

(2) 意義

イ　派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとすること等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の３（19 参照））。

ロ　短期間の労働者派遣契約を締結し派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けた後に、更に労働者派遣の役務の提供を受ける段階で、派遣先が当該派遣労働者を指名する場合についても、当該規定に違反するものである。

ハ　ただし、本取扱いは、あくまでも個々の派遣労働者の特定につながる行為をしないようにすることを目的とするものであり、業務に必要な技術や技能の水準を指定するため、技術・技能レベル（取得資格等）と当該技術・技能に係る経験年数などを記載するいわゆるスキルシートを送付することをもってこの規定に違反しているということにはならないこと。

なお、スキルシートに「当社に就労経験を有すること」のような記述を行うことは、必要とする技術を明確にしていないほか、具体的な派遣労働者が特定される可能性が高いことから適当ではないこと。

17　性別・障害の有無・年齢による差別的取扱いの禁止等

(1) 性別による差別的取扱いの禁止等

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、当該労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはならないので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の４（19 参照））。

また、職業安定法第３条、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）の趣旨からも、性別を理由とする差別的取扱を行ってはならない。

(2) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止等

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないので、その旨の周知、指導に努めること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の４（19 参照））。

また、職業安定法第３条、障害者雇用促進法の趣旨からも、障害の有無を理由とする差別的取り扱を行ってはならない。

(3) 年齢による差別的取扱いに対する指導等

派遣先が派遣労働者を雇用しているわけではなく、労働施策総合推進法第９条及び職業安定法第３条の趣旨からも年齢による差別的な受入れ拒否等を行うことは不適当である旨周知、指導に努めること。また、職業安定法第３条による差別的取扱いの禁止の対象には、障害者であることも含まれるものであることから、同様に障害者であることを理由として差別的な受入れ拒否等を行うこと

は不適当である旨周知、指導に努めること。

(4) 派遣労働者の募集及び採用に係る年齢制限の禁止に向けた取組

派遣先は、派遣労働者を雇用する立場とならないことから、従来から一般的な募集、採用に関する考え方は適用できないが、労働施策総合推進法第９条の趣旨を踏まえ、また、派遣元事業主が労働施策総合推進法施行規則第１条の３第１項各号に掲げる例外事由を除き、募集、採用に係る年齢制限の禁止が義務化されたことに鑑み、派遣先が派遣元事業主に対し、例外事由を除く年齢制限をした募集、採用を求めることは認められないこと。

(5) 15の「派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止等」との関係

性別、年齢等による差別的な取扱いの禁止の観点と特定目的行為の禁止の観点から提供が望ましくない情報は別のものであるので、留意する必要がある。

18　紹介予定派遣

紹介予定派遣を行う場合の取扱いについては、第１の４及び第５の２の(１)のイの(ハ)⑩によるほか、派遣先は次の(1)から(7)までに留意すること。

(1) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるに当たっては、６箇月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこと（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の18の(1)（19参照））。

(2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

イ　派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれのその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示すること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の18の(2)（19参照））。

ロ　イに関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第２の13の(2)において、派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、それぞれその理由について、派遣先に対して書面、電子メール等又はファクシミリにより明示するよう求めるものとし、また派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）で明示するものとすることとされているので十分留意すること。

(3) 派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別・障害の有無による差別防止に係る措置

紹介予定派遣については、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が可能であるが、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の18の(3)、(4)及び(5)において、派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、直接採用する場合と同様に、労働施策総合推進法第９条及び労働施策総合推進法施行規則第１条の３、男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由と

する差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」並びに障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）」の内容と同旨の内容の措置を適切に講ずるものとすることとされている。したがって、派遣労働者の特定等を行うに当たっては、これらの指針に従って年齢・性別・障害の有無による差別を行ってはならない。

また、派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第 36 条の２又は第 36 条の３の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならない（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の 18 の(1)（19 参照））。

（派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄））

第２　派遣先が講ずべき措置

18　紹介予定派遣

(3)　派遣先が特定等に当たり労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第９条の趣旨に照らし講ずべき措置

①　派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる措置を講ずること。

ア　②に該当するときを除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。

イ　派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇い入れ、かつ、派遣労働者がその年齢にかかわりなく、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、特定等に係る職務の内容当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり求められる事項をできる限り明示すること。

②　年齢制限が認められるとき（派遣労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外のとき）

派遣先が行う特定等が次のアからウまでのいずれかに該当するときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

ア　派遣先が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。

イ　派遣先が、労働基準法その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する派遣労働者以外の派遣労働者の特定等を行うとき。

ウ　派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的

な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

ⅰ　長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校（小学校（義務教育学校の前期課程を含む。）及び幼稚園を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の７第１項各号に掲げる施設又は同法第27条第１項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。）。

ⅱ　当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者。以下「特定労働者」という。）の数が相当程度少ない場合（特定労働者の年齢について、30歳から49歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行おうとする任意の労働者の年齢の範囲（当該範囲内の年齢のうち最も高いもの（以下「範囲内最高年齢」という。）と最も低いもの（以下「範囲内最低年齢」という。）との差（以下「特定数」という。）が４から９までの場合に限る。）に属する労働者数が、範囲内最高年齢に１を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者数の２分の１以下であり、かつ、範囲内最低年齢から１に特定数を加えた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から１を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の２分の１以下である場合をいう。）において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者である派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。

ⅲ　芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき。

ⅳ　高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（60歳以上の者に限る。）である派遣労働者の特定等を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用を促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）。

(4)　派遣先が特定等に当たり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第５条及び第７条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

①　派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。

ア　特定等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

イ　特定等に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

ウ　特定に係る選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

エ　特定等に当たって男女のいずれかを優先すること。

オ　派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。

②　派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、次に掲げる措置については、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が派遣就業又は雇用の際に予定される雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

ア　派遣労働者の特定等に当たって、派遣労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

イ　派遣労働者の特定等に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

③　紹介予定派遣に係る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、特定等の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、均等法第７条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、①にかかわらず、行って差し支えない。

④　次に掲げる場合において①において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわりなく均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、①にかかわらず、行って差し支えない。

ア　次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合

ⅰ　芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務

ⅱ　守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務（労働者派遣事業を行ってはならない警備業法（昭和47年法律第117号）第２条第１項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。）

ⅲ　ⅰ及びⅱに掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

イ　労働基準法第61条第1項、第64条の２若しくは第64条の３第２項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第３条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、派遣労働

者の性別にかかわりなく均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ウ　風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により派遣労働者の性別にかかわりなく均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(5)　派遣先が特定等に当たり障害者雇用促進法第34条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

①　派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。

ア　特定等に当たって、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること。

イ　特定等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ウ　特定等に当たって、障害者でない者を優先すること。

エ　派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等の特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者と異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。

②　①に関し、特定等に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行って差し支えないこと。一方、特定等に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行ってはならないこと。

③　①及び②に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。

④　派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の２又は第36条の３の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

(4) 派遣労働者の特定

紹介予定派遣について派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が認められるのは、あくまで円滑な直接雇用を図るためであることに鑑み、派遣先が、試験、面接、履歴書の送付等により派遣労働者を特定する場合は、業務遂行能力に係る試験の実施や資格の有無等、社会通念上、公正と認められる客観的な基準によって行われることが必要であることに十分に留意して行うこと。

(5) 派遣就業期間の短縮

派遣就業期間の短縮については、第６の 25 の(3)に同じ。

(6) 求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化

求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化については、第６の 25 の(4)に同じ。

(7) その他

紹介予定派遣が行われる場合については、派遣先に対し、次のような指導を行うこととするので配慮の上、的確な指導の実施を図ること。

① 派遣先は、紹介予定派遣により雇い入れた労働者については試用期間を設けないよう必要な指導を行うものとすること。

② 派遣就業終了後に派遣先が職業紹介を受けることを希望せず、又は職業紹介の結果派遣労働者を採用することとならなかった場合であって、当該派遣先が当該派遣労働者を特定して労働者派遣を受けることを希望した場合には、当該派遣先に対し、当該派遣労働者の雇入れについて必要な指導を行うものとすること。

③ 派遣就業期間中に派遣先が派遣労働者に対して採用内定を行うことは可能であるが、紹介予定派遣における採用内定についても、紹介予定派遣によらない通常の採用内定の取扱い（解約権を留保した労働契約が成立したものとする判例がある。）と同様と考えられ、また、採用内定の取消しの取扱いについても同様（解約権留保の趣旨・目的に照らし社会通念上相当として是認することができなければ、解約権の濫用に当たり無効とする判例がある。）と考えられることから、必要な指導を行うものとすること。

19　派遣労働者の判断で行う派遣就業開始前の事業所訪問等

イ　派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう、十分留意すること（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の３（19 参照））。

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

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

なお、①の求人条件の明示等の結果、派遣労働者及び派遣先が職業紹介を受けることに合意した場合（労働者派遣をその時点で中止する場合を除く。）には、その時点で当該労働者派遣は紹介予定派遣に該当することとなることから、速やかに、従前の労働者派遣契約の変更を行い、紹介予定派遣に係る事項を定める等（第５の２の(1)のイの(ﾊ)の⑩参照）、紹介予定派遣に必要とされる措置を行うことが必要である。

20　派遣先が講ずべき措置に関する指針

(1) 概要

厚生労働大臣は、法に規定される派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする（法第 47 条の 12）。

(2) 指針の公表

指針は、平成 11 年労働省告示第 138 号「派遣先が講ずべき措置に関する指針」、平成 20 年厚生労働省告示第 36 号「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び平成 30 年厚生労働省告示第 430 号「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」による。

21　日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針

日雇派遣については、必要な雇用管理がなされず、労働者保護が果たされない等といった課題が指摘されている。そのため、適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められている業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等を除き、原則禁止とされている（第６の 17 参照）。

なお、日雇派遣の禁止の例外として認められる場合であっても、日雇派遣労働者の安全衛生確保は重要な課題であり、日雇派遣の禁止の例外として日雇派遣労働者を受け入れる場合には、派遣先においても、派遣元事業主における雇入時の安全衛生教育の実施状況の確認を確実に実施するとともに、派遣先の義務とされている危険有害業務の特別教育や日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容の派遣元事業主への積極的な情報提供等を確実に実施すること。

「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」の取扱い等については、第６の 28 を参照のこと。

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

ガイドラインは、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。この「待遇」のうち、法第 40 条第２項の教育訓練（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練）及び法第 40 条第３項の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、派遣先が実施し、又は利用の機会を付与することが必要であることから、ガイドラインも踏まえて適切に対応すること。詳細は第６の４の(7)を参照のこと。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

（平成11年労働省告示第138号）
（最終改正　令和２年厚生労働省告示第346号）

第１　趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第３章第１節及び第３節の規定により派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第２　派遣先が講ずべき措置

１　労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の派遣労働者を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること。

２　労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずること。

(1) 就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

(2) 就業場所の巡回

定期的に派遣労働者の就業場所を巡回し、当該派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認すること。

(3) 就業状況の報告

派遣労働者を直接指揮命令する者から、定期的に当該派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

(4) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反することとなる業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

３　派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとすること等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう十分留意すること。

４　性別による差別及び障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

(1) 性別による差別の禁止

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、当該労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはならないこと。

(2) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第２条第１号に規定する障害者（以下単に「障害者」という。）であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないこと。

５　労働者派遣契約の定めに違反する事実を知った場合の是正措置等

派遣先は、労働者派遣契約の定めに反する事実を知った場合には、これを早急に是正するとともに、労働者派遣契約の定めに反する行為を行った者及び派遣先責任者に対し労働者派遣契約を遵守させるために必要な措置を講ずること、派遣元事業主と十分に協議した上で損害賠償等の善後処理方策を講ずること等適切な措置を講ずること。

６　派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1)　労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

イ　派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

ロ　派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派

遣労働者を雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法（昭和22年法律第141号）その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定め、これらの措置を適切に講ずること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

(3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に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、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

(4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

(5) 労働者派遣契約の解除の理由の明示

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

7　適切な苦情の処理

(1)　適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれることに留意すること。

(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。

8　労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者（派遣元事業主が新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険への加入手続が行われるものを含む。）を受け入れるべきであり、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。

9　適正な派遣就業の確保

(1)　適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、労働者派遣法第40条第１項から第３項までに定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持並びに派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよ

うに配慮しなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣法第40条第５項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者の賃金、教育訓練、福利厚生等の実状をより的確に把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供するとともに、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の職務の評価等に協力をするように配慮しなければならないこと。

(2)　労働者派遣に関する料金の額

イ　派遣先は、労働者派遣法第26条第11項の規定により、労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、労働者派遣法第30条の４第１項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあっては労働者派遣法第30条の３の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあっては同項第２号から第５号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならないこととされているが、当該配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められるものであること。

ロ　派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければならないこと。

(3)　教育訓練・能力開発

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対して労働者派遣法第40条第２項の規定による教育訓練を実施する等必要な措置を講ずるほか、派遣元事業主が労働者派遣法第30条の２第１項の規定による教育訓練を実施するに当たり、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、派遣労働者が当該教育訓練を受講できるよう可能な限り協力するとともに、必要に応じた当該教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。派遣元事業主が行うその他の教育訓練、派遣労働者の自主的な能力開発等についても同様とすること。

(4)　障害者である派遣労働者の適正な就業の確保

①　派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと。

②　派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の３の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

10　関係法令の関係者への周知

派遣先は、労働者派遣法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第３章第４節に規定する労働基準法（昭和22年法律第49号）等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

11　派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立

派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される労働基準法第36条第１項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元事業主に情報提供を求める等により、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うこと。

また、労働者派遣法第42条第１項及び第３項において、派遣先は派遣先管理台帳に派遣就業をした日ごとの始業及び終業時刻並びに休憩時間等を記載し、これを派遣元事業主に通知しなければならないとされており、派遣先は、適正に把握した実際の労働時間等について、派遣元事業主に正確に情報提供すること。

12　派遣労働者に対する説明会等の実施

派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施し、派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容についての説明、派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと。

13　派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

派遣先は、派遣先責任者の選任に当たっては、労働関係法令に関する知識を有する者であること、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること、派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること等派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること。

14　労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用

派遣先は、労働者派遣法第40条の２及び第40条の３の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替及び派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることの防止を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）ごとの業務について、派遣元事業主から労働者派遣法第40条の２第２項の派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣（同条第１項各号のいずれかに該当するものを除く。以下この14において同じ。）の役務の提供を受けてはならず、また、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から３年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこと。

(1) 事業所等については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断すること。

(2) 事業所等における組織単位については、労働者派遣法第40条の３の労働者派遣の役務の提供を

受ける期間の制限の目的が、派遣労働者がその組織単位の業務に長期間にわたって従事することによって派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることを防止することにあることに留意しつつ判断すること。すなわち、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しており、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものであること。ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意すること。

(3) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等ごとの業務について、新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が３月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。

(4) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、同一の派遣労働者に係る新たな労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が３月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。

(5) 派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について派遣元事業主から３年間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、派遣可能期間の延長に係る手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後３月が経過した後に再度当労働者派遣の役務の提供を受けるような、実質的に派遣労働者の受入れを継続する行為は、同項の規定の趣旨に反するものであること。

15　派遣可能期間の延長に係る意見聴取の適切かつ確実な実施

(1)　意見聴取に当たっての情報提供

派遣先は、労働者派遣法第40条の２第４項の規定に基づき、過半数労働組合等（同項に規定する過半数労働組合等をいう。以下同じ。）に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合には、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数及び当該派遣先に期間を定めないで雇用される労働者の数の推移に関する資料等、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるに当たり参考となる資料を過半数労働組合等に提供するものとすること。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、過半数労働組合等からの求めに応じ、当該派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましいこと。

(2)　十分な考慮期間の設定

派遣先は、過半数労働組合等に対し意見を聴くに当たっては、十分な考慮期間を設けること。

(3)　異議への対処

イ　派遣先は、派遣可能期間を延長することに対して過半数労働組合等から異議があった場合に、労働者派遣法第40条の２第５項の規定により当該意見への対応に関する方針等を説明するに当たっては、当該意見を勘案して当該延長について再検討を加えること等により、当該過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。

ロ　派遣先は、派遣可能期間を延長する際に過半数労働組合等から異議があった場合において、当該延長に係る期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするに当たり、再度、過半数労働組合等から異議があったときは、当該意見を十分に尊重し、派遣可能期間の延長の中止又は延長する期間の短縮、派遣可能期間の延長に係る派遣労働者の数の削減等の対応を採ることについて検討した上で、その結論をより一層丁寧に当該過半数労働組合等に説明しなければならないこと。

(4)　誠実な実施

派遣先は、労働者派遣法第40条の２第６項の規定に基づき、(1)から(3)までの内容を含め、派遣可能期間を延長しようとする場合における過半数労働組合等からの意見の聴取及び過半数労働組合等が異議を述べた場合における当該過半数労働組合等に対する派遣可能期間の延長の理由等の説明を行うに当たっては、誠実にこれらを行うよう努めなければならないものとすること。

16　雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ

派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後３箇月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること。

17　安全衛生に係る措置

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めること、派遣元事業主が健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

18　紹介予定派遣

(1)　紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるに当たっては、６箇月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこと。

(2)　職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

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

(3)　派遣先が特定等に当たり労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第９条の趣旨に照らし講ずべき措置

①　派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる措置を講ずること。

ア　②に該当するときを除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。

イ　派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇い入れ、かつ、派遣労働者がその年齢にかかわりなく、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、特定等に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり求められる事項をできる限り明示すること。

②　年齢制限が認められるとき（派遣労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外のとき）

派遣先が行う特定等が次のアからウまでのいずれかに該当するときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

ア　派遣先が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。

イ　派遣先が、労働基準法その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する派遣労働者以外の派遣労働者の特定等を行うとき。

ウ　派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

ⅰ　長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校（小学校(義務教育学校の前期課程を含む。)及び幼稚園を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の７第１項各号に掲げる施設又は同法第27条第１項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。）。

ⅱ　当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者。以下「特定労働者」という。）の数が相当程度少ない場合（特定労働者の年齢について、30歳から49歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行おうとする任意の労働者の年齢の範囲（当該範囲内の年齢のうち最も高いもの（以下「範囲内最高年齢」という。）と最も低いもの（以下「範囲内最低年齢」という。）との差（以下「特定数」という。）が４から９までの場合に限る。）に属する労働者数が、範囲内最高年齢に１を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者数の２分の１以下であり、かつ、範囲内最低年齢から１に特定数を加えた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から１を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の２分の１以下である場合をいう。）において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者である派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。）。

ⅲ　芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき。

ⅳ　高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（60歳以上の者に限る。）である派遣労働者の特定等を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用を促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）。

(4)　派遣先が特定等に当たり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第５条及び第７条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

①　派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。
ア　特定等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
イ　特定等に当たっての条件を男女で異なるものとすること。
ウ　特定に係る選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
エ　特定等に当たって男女のいずれかを優先すること。
オ　派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。

②　派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、次に掲げる措置については、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が派遣就業又は雇用の際に予定される雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。
ア　派遣労働者の特定等に当たって、派遣労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。
イ　将来、コース別雇用管理における総合職の労働者として当該派遣労働者を採用することが予定されている場合に、派遣労働者の特定等に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

③　紹介予定派遣に係る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、特定等の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、均等法第８条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、①にかかわらず、行って差し支えない。

④　次に掲げる場合において①において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわりなく均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、①にかかわらず、行って差し支えない。
ア　次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合
ⅰ　芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
ⅱ　守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務（労働者派遣事業を行ってはならない警備業法（昭和47年法律第117号）第２条第１項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。）
ⅲ　ⅰ及びⅱに掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務
イ　労働基準法第61条第１項、第64条の２若しくは第64条の３第２項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第３条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、派遣労働者の性別にかかわりなく均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
ウ　風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により派遣労働者の性別にかかわりなく均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(5)　派遣先が特定等に当たり障害者雇用促進法第34条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

①　派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。
ア　特定等に当たって、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること。
イ　特定等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
ウ　特定等に当たって、障害者でない者を優先すること。
エ　派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等の特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者と異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。

②　①に関し、特定等に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行って差し支えないこと。一方、特定等に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行ってはならないこと。

③　①及び②に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。

④　派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の２又は第36条の３の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

第８　労働基準法等の適用に関する特例等

１　概要

(1) 労働基準法等の労働者保護法規の労働者派遣事業に対する適用については、原則として派遣中の労働者と労働契約関係にある派遣元の事業主が責任を負う立場にある。しかしながら、派遣中の労働者に関しては、その者と労働契約関係にない派遣先の事業主が業務遂行上の具体的指揮命令を行い、また実際の労働の提供の場における設備、機械等の設置・管理も行っているため、派遣中の労働者について、その保護に欠けることのないようにする観点から、派遣先における具体的な就業に伴う事項であって、労働者派遣の実態から派遣元の事業主に責任を問うことの困難な事項、派遣労働者保護の実効を期すうえから派遣先の事業主に責任を負わせることが適当な事項については、派遣先の事業主に責任を負わせることとし、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、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及び労働施策総合法につき適用の特例等に関する規定を設けている（法第44条から第47条の４まで）。

(2) 適用の特例等に関する規定の基本原則は次のとおりである。

イ　労働基準法等の適用の特例に関する規定は、当該特例規定がなければ派遣元の事業主が負担しなければならない責任を、特定のものについて派遣先の事業主に負わせるものであり、このような特例規定が存しない労働基準法等の規定については、すべて派遣元の事業主が責任を負担することになる。

ロ　労働基準法等の適用の特例に関する規定は、派遣元事業主が雇用し、派遣先は指揮命令は行うが雇用はしていないという就業形態に着目して現に労働者派遣されている派遣中の労働者について適用されるものであり（第10－１図参照）、派遣労働者であっても、労働者派遣されていない状態の者についてはこれらの規定が及ばず、派遣元の事業主が労働基準法等の規定の適用をすべて受けることになる。

また、これらの規定は労働者派遣という就業形態に着目して、労働基準法等に関する特例を定めるものであり、労働者派遣事業の実施につき許可を受けた者である派遣元事業主が行う労働者派遣だけではなく、それ以外の事業主が行う労働者派遣についても適用され、また業として行われる労働者派遣だけでなく業として行われるのではない労働者派遣についても適用されることになるので注意すること。

さらに、派遣中の労働者が派遣先の事業主と雇用契約関係にあると評価し得る状態にある場合については、労働者派遣されている状態とはいえず、派遣先と派遣労働者間についてはこの特例規定の適用はない（この意味では、法第２条第１号の「労働者派遣」の観念とは若干異なるものである（第１の１参照））。

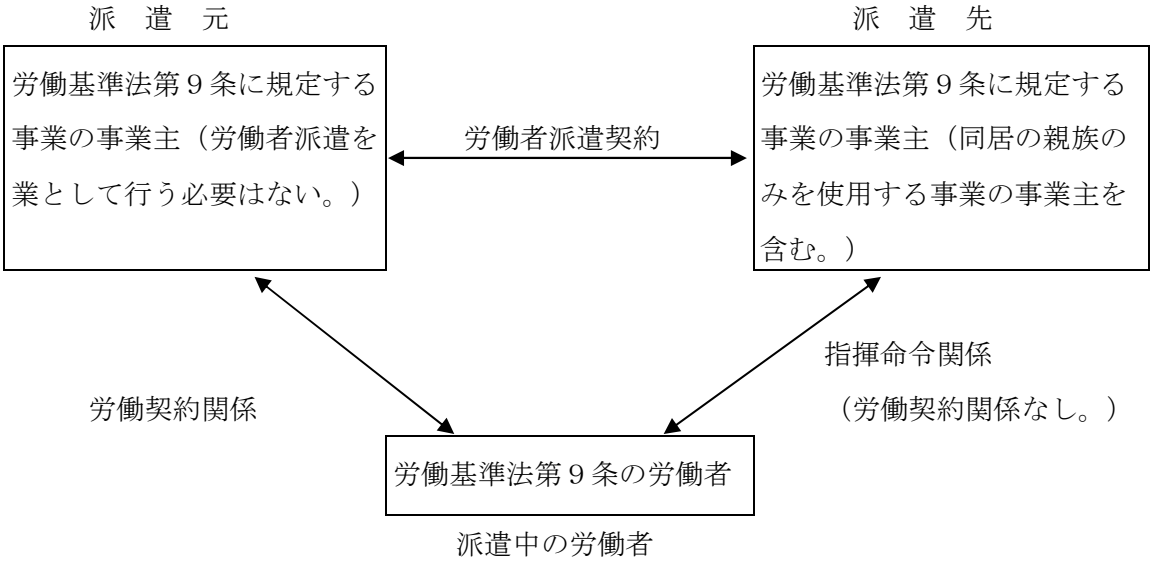
派遣元の事業主、派遣先の事業主双方との間に二重に雇用契約関係が成立していると認められる場合は、いわゆる在籍型出向と同じであり、派遣元の事業主及び派遣先の事業主がそれぞれ権限と

責任を有する事項について、労働基準法等が適用される（第１の１の(4)のロ参照）。

ハ　派遣先が労働基準法等の適用の対象となる事業でない場合（派遣先が事業を行っていない場合）は、仮に派遣先が直接労働者を雇用する場合にも労働基準法等の適用はないことにかんがみ、特例の適用はないこととなるので、このような派遣先に労働基準法等の規定が適用されることはない。

この場合には、原則どおり派遣元の事業主が労働基準法等における使用者責任をすべて負うことになる。

第10－１図　法第44条以下の特例等の規定が適用される場合



(3) 具体的には、次のような特例規定等を通じて、派遣中の労働者の労働条件を確保している（第10－１表参照）。

イ　労働時間、休憩、休日等の労働者の具体的就業に関連する事項については、派遣先の事業主が責任を負う。ただし、「労働時間、休日の枠組みの設定」は、派遣元の事業主が行うこととしている。また、労働基準法第38条の４の規定による裁量労働制及び労働基準法第41条の２の規定による高度プロフェッショナル制度は、その性質上労働者派遣されている派遣労働者は適用を受けない。

ロ　安全衛生に関する事項については、作業環境の重要な要素である設備等の設置・管理、業務遂行上の具体的指揮命令に関係することから、原則として派遣先の事業主が措置義務を負うものであるが、一般健康診断等の雇用期間中継続的に行うべき事項については、派遣元の事業主が義務を負う。

ハ　労働者派遣契約に定める就業条件に従って、派遣中の労働者を派遣先の事業主が指揮命令して労働させたならば、一定の法規定に抵触することとなる場合には、当該労働者派遣をしてはならず、違反者に対しては罰則を適用する。

ニ　派遣先の事業主が、派遣中の労働者について、特殊健康診断を行った場合には、当該健康診断の結果を記録した書類を派遣元の事業主に送付しなければならない。

(4) 法の施行に当たり、労働基準法等の適用に関する特例等の部分については、職業安定機関が事務を

担当することはなく、労働基準監督機関又は雇用均等行政機関が事務を担当することとなっている。

しかしながら、法の適正な施行を確保する観点から職業安定機関及び労働基準監督機関相互間において通報、通知を行うとともに、相談、苦情に対して迅速かつ適正な対応を図るため、職業安定機関及び雇用均等行政機関相互間で連絡体制を整備する等、密接な連携を確保する（第14の１の(2)参照）こととしており、また、職業安定機関が労働者派遣契約（第５参照）の締結、派遣元による派遣契約の解除等（法第28条）、適正な派遣就業の確保のための派遣元事業主の配慮義務（法第31条）等に係る適切な指導、改善命令の実施（第49条第１項）等を実施していく上で当該部分について十分な理解を有することが必要不可欠である。

第10－１表　派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担

１　労働基準法

派 遣 元	派 遣 先
均等待遇	均等待遇
男女同一賃金の原則	
強制労働の禁止	強制労働の禁止
	公民権行使の保障
労働契約	
賃金	
１箇月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、１年単位の変形労働時間制の協定の締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結・届出、事業場外労働に関する協定の締結・届出、専門業務型裁量労働制に関する協定の締結・届出	労働時間、休憩、休日
時間外・休日、深夜の割増賃金	
年次有給休暇	
最低年齢	
年少者の証明書	
	労働時間及び休日（年少者）
	深夜業（年少者）
	危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦等）
	坑内労働の禁止（年少者）
	坑内業務の就業制限(妊産婦等)
帰郷旅費（年少者）	
産前産後の休業	

	産前産後の時間外、休日、深夜業
	育児時間
	生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置
徒弟の弊害の排除	徒弟の弊害の排除
職業訓練に関する特例	
災害補償	
就業規則	
寄宿舎	
申告を理由とする不利益取扱禁止	申告を理由とする不利益取扱禁止
国の援助義務	国の援助義務
法令規則の周知義務	法令規則の周知義務（就業規則を除く）
労働者名簿	
賃金台帳	
記録の保存	記録の保存
報告の義務	報告の義務

２　労働安全衛生法

派 遣 元	派 遣 先
職場における安全衛生を確保する事業者の責務	職場における安全衛生を確保する事業者の責務
事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務	事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務
労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等	労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等
総括安全衛生管理者の選任等	総括安全衛生管理者の選任等
	安全管理者の選任等
衛生管理者の選任等	衛生管理者の選任等
安全衛生推進者の選任等	安全衛生推進者の選任等
産業医の選任等	産業医の選任等
	作業主任者の選任等
	統括安全衛生責任者の選任等
	元方安全衛生管理者の選任等
	店社安全衛生管理者の選任等
	安全委員会
衛生委員会	衛生委員会

安全管理者等に対する教育等	安全管理者等に対する教育等
	労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
	事業者の講ずべき措置
	労働者の遵守すべき事項
	事業者の行うべき調査等
	元方事業者の講ずべき措置
	特定元方事業者の講ずべき措置
	定期自主検査
	化学物質の有害性の調査
安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）	安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時）
	職長教育
危険有害業務従事者に対する教育	危険有害業務従事者に対する教育
	就業制限
中高年齢者等についての配慮	中高年齢者等についての配慮
事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助	事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助
	作業環境測定
	作業環境測定の結果の評価等
	作業の管理
	作業時間の制限
健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）	健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）
健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）	健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）
健康診断の結果通知	
医師等による保健指導	
	労働時間の状況の把握
医師による面接指導等	
心理的な負担の程度を把握するための検査等（検査の実施、結果の通知、医師による面接指導、当該検査結果の意見聴取、作業転換等の措置）	
	病者の就業禁止
	受動喫煙の防止

健康教育等	健康教育等
体育活動等についての便宜供与等	体育活動等についての便宜供与等
	快適な職場環境の形成のための措置
	安全衛生改善計画等
	機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等
申告を理由とする不利益取扱禁止	申告を理由とする不利益取扱禁止
	使用停止命令等
報告等	報告等
法令の周知	法令の周知
書類の保存等	書類の保存等
事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助	事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助
疫学的調査等	疫学的調査等

３　じん肺法

派 遣 元	派 遣 先
	事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務
	じん肺の予防及び健康管理に関する教育
	じん肺健康診断の実施＊
	じん肺管理区分の決定等＊
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務	じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務
粉じんにさらされる程度を軽減させるための措置	粉じんにさらされる程度を軽減させるための措置
作業の転換	作業の転換
転換手当	
作業転換のための教育訓練	作業転換のための教育訓練
政府の技術的援助等	政府の技術的援助等
	法令の周知＊
申告を理由とする不利益取扱禁止	申告を理由とする不利益取扱禁止
報告	報告

（注）＊の規定は、粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

４　作業環境測定法

派 遣 元	派 遣 先
	作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施

５　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

派 遣 元	派 遣 先
妊娠、出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止	妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置
職場における性的な言動に起因する問題に関する事業主の責務	職場における性的な言動に起因する問題に関する事業主の責務
職場における妊娠、出産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	職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置
職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する事業主の責務	職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する事業主の責務
妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

６　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

派 遣 元	派 遣 先
育児休業（※）、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止	育児休業（※）、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出、所定労働時間の短縮措置等を理由とする不利益取扱いの禁止
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	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及び指揮命令上の措置
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	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

（※）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。

７　労働施策総合推進法

派 遣 元	派 遣 先
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務	職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務

２　労働基準法の適用に関する特例等

(1) 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、派遣元の使用者のほか、派遣先の使用者も使用者としての責任を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第 44条第１項）。

①均等待遇の規定（第３条）、②強制労働の禁止の規定（第５条）、③徒弟の弊害排除の規定（第 69条）

(2) 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、派遣先の使用者のみが使用者としての責任を負う（これらの規定に基づいて発する省令の規定及びこれらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第２項）。

①公民権行使の保障の規定（第７条）、②労働時間の規定（第32条）、③災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の規定（第33条）、④休憩の規定(第34条）、⑤休日の規定（第35条）、⑥時間外及び休日の労働の規定（第36条第１項及び第６項）、⑦労働時間及び休憩の特例の規定（第40条）、⑧労働時間等に関する規定の適用除外の規定（第41条）、⑨年少者に係る労働時間及び休日の規定（第60条）、⑩年少者に係る深夜業の規定（第61条）、⑪年少者に係る危険有害業務の就業制限の規定（第62条）、⑫年少者に係る坑内労働の禁止の規定（第63条）、⑬女性に係る坑内労働の禁止の規定（第64条の２）、⑭妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限の規定（第64条の３）、⑮妊産婦に係る時間外労働、休日労働及び深夜業の規定（第66条）、⑯育児時間の規定（第67条）、⑰生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置の規定（第68条）

なお、この場合における変形労働時間制の定め並びに時間外・休日労働の協定の締結及び届出は派遣元の使用者が行うこととしており、派遣先の使用者は派遣元の使用者が定めた変形労働時間制により労働させ、また、締結した時間外・休日労働の協定の範囲内において時間外・休日労働をさせることができる。時間外労働の上限規制の適用が猶予される事業・業務に関する規定（第139条から第142条まで）は、派遣先の事業・業務について判断することとなるため、派遣元においては、派遣先の事業や業務の内容を踏まえて、時間外・休日労働の協定を締結する必要がある。

(3) 派遣元の使用者は、派遣先の使用者が労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従って派遣中の労働者を労働させれば、次に掲げる規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない（法第44条第３項）。

①労働時間の規定（第32条）、②休憩の規定（第34条）、③休日の規定（第35条）、④時間外労働及び休日労働の制限の規定（第36条第６項）、⑤労働時間及び休憩の特例の規定（第40条）、⑥年少者に係る深夜業の規定（第61条）、⑦年少者に係る危険有害業務の就業制限の規定（第62条）、⑧年少者に係る坑内労働の禁止の規定（第63条）、⑨妊産婦等に係る坑内業務の就業制限の規定（第64条の２）、⑩妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限の規定（第64条の３）、⑪医業に従事する医師（医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。）の時間外労働及び休日労働の制限の規定（141条第３項）

派遣元の使用者がこれに違反して労働者派遣を行い、派遣先の使用者が違反行為を実行した場合（規定に抵触すれば足り、故意、処罰は必要ではない。）については、派遣元の使用者が派遣先の使用者に適用される規定に違反したものとして、これらの規定に係る罰則の規定が適用される（法第44条第４項）。

(4) 労働基準法の適用に関する特例等により適用される同法の規定に関しては、次に掲げる規定は、所要の読替えを行った上で適用される（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第５項）。

①監督組織の規定（第99条及び第100条）、②労働基準監督官の権限の規定（第101条及び102条）、③監督機関に対する申告の規定（第104条）、④報告の義務の規定（第104条の２）、⑤国の援助義務の規定（第105条の２）、⑥法令等の周知義務の規定（第106条）、⑦記録の保存の規定（第109条）、⑧国及び公共団体についての適用の規定（第112条）

３　労働安全衛生法の適用に関する特例等

(1) 次に掲げる規定については、派遣元の事業者のみならず、派遣先の事業者も事業者としての義務を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第45条第１項）。

①事業者等の責務等の規定（第３条第１項及び第４条）、②総括安全衛生管理者の規定（第10条）、③衛生管理者の規定（第12条）、④安全衛生推進者等の規定（第12条の２）、⑤産業医等の規定（第13条及び第13条の２）、⑥衛生委員会の規定（第18条）、⑦安全管理者等に対する教育等の規定（第19条の２）、⑧作業内容変更時の安全衛生教育の規定（第59条第２項）、⑨危険有害業務従事者に対する安全衛生教育の規定（第60条の２）、⑩中高年齢者等についての配慮の規定（第62条）、⑪健康診断実施後の措置の規定（第66条の５第１項）、⑫健康教育等の規定（第69条）、⑬体育活動等についての便宜供与等の規定（第70条）

(2) 派遣中の労働者についての派遣元の事業における安全衛生管理体制に係る次に掲げる規定を派遣元の事業者に適用する場合、派遣元の事業者の義務の範囲は、(1)により派遣先の事業者に課された義務以外に限られる（法第45条第２項）。

①総括安全衛生管理者の規定（第10条第１項）、②衛生管理者の規定（第12条第１項）、③安全衛生推進者等の規定（第12条の２）、④産業医の規定（第13条第１項）、⑤衛生委員会の規定（第18条第１項）

(3) 次に掲げる規定については、派遣先の事業者のみが事業者としての義務を負う（これらの規定に基づいて発する政・省令の規定及びこれらの規定に関する罰則の規定も適用される）（法第45条第３項及び第５項）。

①安全管理者の規定（第11条）、②作業主任者の規定（第14条）、③統括安全衛生責任者の規定（第15条）、④元方安全衛生管理者の規定（第15条の２）、⑤店社安全衛生管理者の規定（第15条の３）、⑥安全委員会の規定（第17条）、⑦危険防止等のための事業者の講ずべき措置等の規定（第20条から第27条まで及び第31条の３）、⑧事業者の行うべき調査等（第28条の２）、⑨元方事業者等の講ずべき措置等の規定（第29条から第30条の３まで）、⑩厚生労働省令への委任の規定（第36条（第30条第１項及び第４項、第30条の２第１項及び第４項並びに第30条の３第１項及び第４項の部分に限る。））、⑪定期自主検査の規定（第45条（第２項を除く））、⑫化学物質の有害性の調査の規定（第57条の３から第58条まで）、⑬特別の安全衛生教育の規定（第59条第３項）、⑭指導監督者に対する安全衛生教育の規定（第60条）、⑮就業制限の規定（第61条第１項）、⑯作業環境測定等の規定（第65条及び第65条の２）、⑰作業の管理の規定（第65条の３）、⑱作業時間の制限の規定（第65条の４）、⑲健康診断等の規定（第66条第２項から第５項まで、第66条の３及び第66条の４）、⑳病者の就業禁止の規定（第68条）、㉑受動喫煙の防止（第68条の２）、㉒快適な職場環境形成のため事業者が講ずべき措置の規定（第71条の２）、㉓安全衛生改善計画の規定（第78条及び第79条）、㉔安全衛生診断の規定（第80条）、㉕建設物の設置等に関する計画の届出等の規定（第88条）、㉖建設物の設置等に関する計画についての厚生労働大臣等の審査等の規定（第89条及び第89条の２）

(4) 派遣先の事業に関しては、一定の機械等についての特定自主検査の規定（第45条第２項）は適用されるが、当該検査を実施する者に派遣中の労働者をあててはならない（法第45条第４項）。

(5) 派遣元の事業に関する(3)の規定及び特定自主検査の規定（第45条第２項）の適用については、派遣中の労働者は派遣元労働者と労働契約関係にないものとみなす。これにより、(3)の規定について事業者が負う義務は、派遣先の事業者のみが負う。また、特定自主検査（第45条第２項）を、派遣元の事業者は派遣中の労働者に実施させることはできない（法第45条第５項）。

(6) 派遣元の事業者は、派遣先の事業者が労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従って派遣中の労働者を労働させれば、次に掲げる規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない（法第45条第６項）。

①特別の安全衛生教育の規定（第59条第３項）、②就業制限の規定（第61条第１項）、③作業時間の制限の規定（第65条の４）、④病者の就業禁止の規定（第68条）

派遣元の事業者がこれに違反して労働者派遣を行い、派遣先の事業者がこれらの規定に抵触した場合（規定に抵触する事実があれば足り、処罰は必要でない。）、派遣元の事業者は当該規定に違反したものとして、当該規定に係る罰則の規定が適用される（法第45条第７項）。

(7) (1)、(3)及び(4)のほかにも、派遣先の事業に関しては、次に掲げる規定が所要の読替えを行った上で適用される（法第45条第８項）。

①ジョイントベンチャーについての適用の特例規定（第５条第１項及び第４項）、②安全衛生責任

者の規定（第16条第１項）、③安全衛生委員会の規定（第19条）

(8) 派遣元の事業に関し、安全衛生委員会の設置に係る規定（第19条第１項）は、所要の読替えを行った上で適用される（法第45条第９項）。

(9) 派遣先の事業者は、第66条第２項、第３項及び第４項の規定により、派遣中の労働者に対し健康診断を行ったとき、又は当該派遣中の労働者から同条第５項ただし書の規定による健康診断の結果を証明する書面の提出があったときは、遅滞なくこれらの健康診断の結果を記載した書面を作成し、派遣元の事業者に送付しなければならない（法第45条第10項）。

また、当該書面の送付を受けた派遣元の事業者は、当該書面を一定期間保存しなければならない（法第45条第11項）。

これらの規定に違反した者は、30万円以下の罰金に処せられ（法第45条第12項）、また、法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、これらの義務に違反する行為をしたときは、行為者が罰せられるほか、その法人又は人に対しても同様の罰金刑が科される（法第45条第13項）。

(10)　派遣先の事業者は、(3)の第66条の４の規定により、医師等の意見を聴いたときは、遅滞なく派遣元の事業者に通知しなければならない（法第45条第14項）。

(11) 労働安全衛生法の適用に関する特例等により適用される同法の規定に関しては、次に掲げる規定は、所要の読替えを行った上で適用される（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第45条第15項）。

①労働災害の防止に関する厚生労働大臣の勧告等の規定（第９条）、②技術上の指針等に関する厚生労働大臣の指導等の規定（第28条第４項）、③注文者の講ずべき措置の規定（第31条第１項及び第31条の２）、④注文者の違法な指示の禁止の規定（第31条の４）、⑤請負人の講ずべき措置の規定（第32条）、⑥機械等貸与者の講ずべき措置の規定（第33条第１項）、⑦建築物貸与者の講ずべき措置の規定（第34条）、⑧安全衛生教育に関する国の援助に関する規定（第63条）、⑨健康診断実施後の措置のための指針に関する厚生労働大臣の指導等の規定（第66条の５第３項）、⑩健康の保持増進のための指針に関する厚生労働大臣の指導等の規定（第70条の２第２項）、⑪快適な職場環境の形成のための指針に関する厚生労働大臣の指導等に関する規定（第71条の３第２項）、⑫快適な職場環境の形成に関する国の援助の規定（第71条の４）、⑬労働基準監督署長及び労働基準監督官の規定（第90条）、⑭労働基準監督官の権限の規定（第91条第１項及び第92条）、⑮産業安全専門官及び労働衛生専門官の規定（第93条第２項及び第３項）、⑯労働者の申告の規定（第97条）、⑰使用停止命令等の規定（第98条第１項及び第99条第１項）、⑱労働災害の再発防止のための講習の指示の規定（第99条の２第１項及び第２項）、⑲報告等の規定（第100条）、⑳法令の周知の規定（第101条）、㉑ガス工作物等設置者の義務の規定（第102条）、㉒書類の保存等の規定（第103条第１項）、㉓国の援助の規定（第106条第１項）、㉔疫学的調査等の規定（第108条の２第３項）、㉕適用除外の規定（第115条第１項）

(12) (1)～(11)まで（(10)を除く。）の労働安全衛生法の適用の特例等に違反した者は、労働安全衛生法においてこれに相当する規定に違反した者と同じく、労働安全衛生法に基づく免許の取消処分事由、

指定の欠格事由等に該当するに至った者として取り扱う（法第45条第16項）。

４　じん肺法の適用に関する特例等

(1) 粉じん作業に係る派遣先の事業において常時粉じん作業に従事している又はしたことのある派遣中の労働者については派遣先の事業者は次に掲げる規定に係る措置を講ずべき義務を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第１項）

①じん肺の予防の規定（第５条）、②じん肺に関する予防及び健康管理のための教育の規定（第６条）、③じん肺健康診断の規定（第７条から第９条の２まで）、④労働者の受診義務の規定（第11条）、⑤事業者によるエックス線写真等の提出の規定（第12条）、⑥じん肺管理区分の決定手続、通知等の規定（第13条から第16条まで）、⑦エックス線写真等の提出命令の規定（第16条の２）、⑧じん肺健康診断に関する記録の作成及び保存等の規定（第17条）、⑨法令の周知の規定（第35条の２）

これにより、派遣先の事業者が負う義務については、派遣元の事業者が負うことはない（法第46条第２項）。

また、派遣先の事業者が派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行った場合は、その限度において、派遣先の事業者にあっては労働安全衛生法第66条第２項の有害な業務に係る健康診断を、派遣元の事業者にあっては同条第１項又は第２項の健康診断を行うことを要しない（法第46条第３項）。

(2) 粉じん作業に係る派遣先の事業において常時粉じん作業に従事している又はしたことのある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、派遣元の事業者のみならず派遣先の事業者も事業者としての義務を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第４項）。

①じん肺健康診断の結果に基づく、労働者の健康保持に関する責務の規定（第20条の２）、②粉じんにさらされる程度を低減するための措置の規定（第20条の３）、③作業の転換の規定（第21条）、④作業転換のための教育訓練の規定（第22条の２）

(3) 粉じん作業に係る派遣先の事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、転換手当の規定（第22条）による義務は派遣元の事業者が負う（法第46条第５項）。

(4) 派遣先の事業において常時粉じん作業に従事したことのある労働者であって、現に派遣元の事業に雇用され、かつ、常時粉じん作業に従事する労働者以外の者（当該派遣先の事業において現に粉じん作業以外の作業に常時従事している者を除く。）については、派遣元の事業者が、次に掲げる規定に係る措置を講ずべき義務を負う（これらの規定に係る罰則の規定も適用される。）（法第46条第６項）。

①じん肺健康診断の実施等の規定（第８条から第11条まで）、②事業者によるエックス線写真等の提出の規定（第12条）、③じん肺管理区分の決定手続、通知等の規定（第13条及び第14条）、④じん肺管理区分の決定等の申請の規定（第15条第３項及び第16条）、⑤エックス線写真等の提出命令の規定（第16条の２）、⑥記録の作成及び保存の規定（第17条）、⑦じん肺健康診断の結果に基づく、労働者の健康を保持するための事業者の責務の規定（第20条の２）、⑧作業転換のための教育訓練の規定（第22条の２）、⑨法令の周知の規定（第35条の２）

(5) 派遣先の事業者は、派遣中の労働者に対して、じん肺健康診断を実施し（第７条、第８条、第９条及び第９条の２）、又は、当該派遣中の労働者からじん肺健康診断の結果を証明する書面その他の書面の提出があったときは、じん肺健康診断に関する記録（第17条第１項）に基づいて、この記録の写しを作成し、これを遅滞なく派遣元の事業者に送付しなければならない。また、派遣先の事業者が都道府県労働局長から派遣中の労働者に係るじん肺管理区分の決定の通知を受けたときは、当該通知の内容を記載した書面を作成し、遅滞なくこれを派遣元の事業者に送付しなければならない（法第46条第７項）。

(6) (5)により書面の送付を受けた派遣元の事業者は、派遣先の事業者による健康診断の結果を記載した書面については、７年間、じん肺管理区分の決定の通知の内容を記載した書面については３年間、これを保存しなければならない（法第46条第８項）。

(7) 派遣元の事業者は、派遣中の労働者で常時粉じん作業に従事するもの（じん肺管理区分が管理２、管理３又は管理４と決定されている労働者を除く。）が労働安全衛生法第66条第１項の健康診断又は 第２項の健康診断（派遣先の事業者が行うものを除く。）において、じん肺の所見があり、又はじん肺にかかっている疑いがあると診断されたときは、遅滞なく、その旨を派遣先の事業者に通知しなければならない（法第46条第９項）。

(8) (5)、(6)又は(7)の規定に違反した者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第46条第10項）。

(9) 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、(5)、(6)又は(7)に述べた規定に違反する行為をしたときは、行為者が罰せられるほか、その法人又は人に対しても同様の罰金刑が科せられる（法第46条第11項）。

(10) じん肺法の適用に関する特例等により適用される同法の規定に関しては、次に掲げる規定は、所要の読替えを行った上で適用される（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第12項）。

①政府の技術的援助等に関する規定（第32条）、②じん肺診査医、労働基準監督署長及び労働基準監督官に関する規定（第39条から第43条まで）、③労働者の申告の規定（第43条の２）、及び報告の規定（第44条）である。

(11) 粉じん作業に係る事業を行う派遣元の事業者が、派遣先の事業において常時粉じん作業に従事したことのある労働者に対してじん肺健康診断を行った場合は、その限度において、派遣先の事業者にあっては労働安全衛生法第66条第２項の有害な業務に係る健康診断を、派遣元の事業者にあっては同条第１項又は第２項の健康診断を行うことを要しない（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第13項）。

５　作業環境測定法の適用の特例

(1) 派遣中の労働者に関する作業環境測定法の適用については、派遣先の事業者が同法上の事業者に含まれるものとして次に掲げる規定を適用する（法第47条第１項）。

①作業環境測定の実施等の総則規定（第１条から第４条まで）、②作業環境測定士名簿の閲覧の規

定（第８条第２項）、③行政機関による監督、指導、援助等の雑則の規定（第38条から第51条まで）、④罰則の規定（第52条から第56条まで）

(2) ３の労働安全衛生法の適用の特例等又は(1)の作業環境測定法の適用の特例に違反した者は、労働安全衛生法又は作業環境測定法においてこれに相当する規定に違反した者と同じく、作業環境測定士の登録の欠格事由等に該当するに至った者として取り扱う（法第47条第２項）

６　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等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２）。

①妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定(第9条第3項)、②職場における性的な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11条第1項）、③職場における性的な言動に起因する問題に関する事業主の責務の規定（第11条の２第２項）、④職場における妊娠、出産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11条の３第１項）、⑤職場における妊娠、出産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11条の４第２項）、⑥妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置の規定（第12条及び第13条第1項）

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 労働施策総合推進法の適用の特例

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４）。

①職場における優越的な関係を背景とした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30条の２第１項）、②職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務の規定（第30条の３第２項）

第９　紛争の解決

１　苦情の自主的解決

(1) 概要

イ　派遣元事業主は、次の①～⑥に掲げる事項に関し、派遣労働者からの苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない（法第 47 条の５第１項）

①　派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保の措置（第 30 条の３）

②　一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保の措置（法第 30 条の４）

③　雇い入れようとするときの待遇に関する事項の説明（法第 31 条の２第２項）

④　労働者派遣をしようとするときの待遇に関する事項の説明（法第 31 条の２第３項）

⑤　派遣労働者から求めがあったときの待遇に関する事項の説明（法第 31 条の２第４項）

⑥　派遣労働者が待遇に関する事項の説明を求めたことを理由とする不利益な取扱いの禁止（法第 31 条の２第５項）

ロ　派遣先は、次の①及び②に掲げる事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない（法第 47 条の５第２項）。

①　業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施（第 40 条第２項）

②　給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与（法第 40 条第３項）

(2) 意義

イ　派遣労働者からの苦情や派遣労働者と派遣元事業主又は派遣労働者と派遣先の間の紛争（主張が一致せず、対立している状態をいう。以下同じ。）のうち公正な待遇の確保に関するものについては、その解決方法が様々であり、本来当事者間で自主的に解決することが望ましいことに鑑み、当該紛争についてまず当事者間で自主的解決の努力を行うこととしたものである。

ロ　なお、苦情の自主的解決の努力は、３の紛争の解決の援助や４の調停の開始の要件とされているものではないが、これらの手続の前に行われることが望ましい。

２　紛争の解決の促進に関する特例

１の(1)のイの①～⑥の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び１の(1)のロの①及び②の事項についての派遣労働者と派遣先との間の紛争（以下この章において「待遇関連紛争」という。）については、個別労働関係紛争解決促進法第４条、第５条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、法第 47 条の７から第 47 条の 10 までに定めるところによる（法第 47 条の６）。

派遣労働者の公正な待遇の確保に関する私法上の紛争は、派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差の是正や差別的取扱いの禁止等に関する紛争であり、その解決に向けては、より広範な検証や制

度面に関する専門的な知識を要するものであり、事実認定を行った上で必要な見直し案の調停案を示し、受諾の勧告を行うことが有効であることから、個別労働関係紛争解決促進法の適用を除外し、専門性を対応できる機能を併せ持った調停等の対象とすることとしたものである。

３　紛争の解決の援助

⑴ 概要

都道府県労働局長は、待遇関連紛争に関し、これらの紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる（法第 47 条の７第１項）。

派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない（法第 47 条の７第２項）。

⑵ 意義

イ　派遣労働者の公正な待遇の確保に関する紛争を簡易で迅速に解決できるようにするため、知見等を有する都道府県労働局長が、紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告を行うことができることとしたものである。

ロ　「紛争の当事者」とは、現に紛争の状態にある派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先をいい、第三者である労働組合等は含まれない。

ハ　「助言、指導又は勧告」は、紛争の解決を図るため、当該紛争の当事者に対して具体的な解決策を提示し、これを自発的に受け入れることを促す手段として定められたものであり、紛争の当事者にこれに従うことを強制するものではない。

⑶ 援助を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止

「不利益な取扱い」とは、解雇、配置転換、降格、昇給停止、出勤停止、労働契約の更新拒否等をいうこと。

４　調停

⑴ 概要

都道府県労働局長は、待遇関連紛争について、これらの紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする（法第 47 条の８第１項）。

派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が調停の申請をしたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない（法第 47 条の８第２項）。

⑵ 意義

イ　苦情の自主的解決及び都道府県労働局長による紛争解決の援助に加え、公正、中立な第三者機関による調停による解決を図ることとしたものである。

ロ　「紛争の当事者」とは、３の⑵のロを参照のこと。

ハ　「調停」とは、紛争の当事者の間に第三者が関与し、当事者の互譲によって紛争の現実的な解決を図ることを基本とするものであり、行為が法律に抵触するか否か等を判定するものではなく、むしろ行為の結果生じた損害の回復等について現実的な解決策を提示して、当事者の歩み寄りにより当該紛争を解決しようとするものであること。

(3) 調停の対象となる事案

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

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

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

ハ　集団的な労使紛争に関係したものであるとき

都道府県労働局長が「紛争の解決のために必要がある」か否かを判断するに当たっては、上記のイからハに該当しない場合は、法第 47 条の５による自主的解決の努力の状況も考慮の上、原則として調停を行う必要があると判断されるものである。

(4) 調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

「不利益取扱い」とは、３の(3)を参照のこと。

(5) 調停の手続

調停の手続については、法第 47 条の９において準用する男女雇用機会均等法第 19 条から第 26 条までの規定並びに則第 46 条の２の規定において準用する雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第２号）第３条から第 12 条までの規定に基づき行われる。

イ　個別労働関係紛争解決促進法第６条第１項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）の会長は、調停委員のうちから、法第 47 条の８第１項の規定により委任を受けて待遇関連紛争についての調停を行うための会議（以下「派遣労働者待遇調停会議」という。）を主任となって主宰する調停委員（以下「主任調停委員」という。）を指名する。また、主任調停委員に事故があるときは、あらかじめその指名する調停委員が、その職務を代理する。

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

ハ　調停を申請しようとする者は、調停申請書（第 15 様式集参照 ）を当該調停に係る紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）である労働者に係る事業所（派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争にあっては派遣労働者を雇用する派遣元事業主の事業所、派遣労働者と派遣先との間の紛争にあっては派遣労働者が就業する派遣先の事業所）の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない。都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとした

ときは、遅滞なく、その旨を会長及び主任調停委員に通知すること。また、都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは関係当事者の双方に対して、調停を行わせないこととしたときは調停を申請した関係当事者に対して、遅滞なく、その旨を書面によって通知すること。

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

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

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

ヘ　委員会から出頭を求められた関係当事者等は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができるほか、他人に代理させることができる。他人に代理させることについて主任調停委員の許可を得ようとする者は、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して主任調停委員に提出しなければならない。

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

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

リ　委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から意見を聴くこと。「主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者」については、主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代

表する者の氏名を求めること。関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名は、事案ごとに行うこと。指名を求めるに際しては、管轄区域内の全ての主要な労働者団体及び事業主団体から指名を求めなければならないものではなく、調停のため必要と認められる範囲で、主要な労働者団体又は事業主団体のうちの一部の団体の指名を求めることで足りる。委員会が氏名を求めた場合には、当該労働者団体又は事業主団体は、当該事件につき意見を述べる者の氏名及び住所を委員会に通知する。

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

関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨及び氏名（法人にあってはその名称）を記載した書面を委員会に提出しなければならない。この「書面」は、関係当事者が調停案を受諾した事実を委員会に対して示すものであって、それのみをもって関係当事者間において民事的効力をもつものではない。

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

(6) 時効の完成猶予

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

(7) 訴訟手続の中止

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

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

イ　当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

なお、受訴裁判所は、いつでも訴訟手続を中止する旨の決定を取り消すことができる。また、関係当事者の申立てを却下する決定及び訴訟手続を中止する旨の決定を取り消す決定に対しては不服を申し立てることができない。

(8) 資料提供の要求等

委員会は、当該委員会に継続している事件の解決のために必要があると認めるときは、国の機関の地方支分部局や都道府県等の地方自治体等の関係行政庁に対し、資料の提供や便宜の供与等を求めることができる。

第 10　個人情報保護法の遵守等

１　概要

(1) 派遣元事業主による個人情報の適正な取扱いについては、法第 24 条の３及び第 24 条の４において、労働者の個人情報の取扱いに関する規定及び秘密を守る義務に関する規定が設けられ、さらに、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第 10 において「派遣元指針」という。）第２の 10 の(1)及び(2)において、派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者（第 10 において「派遣労働者等」という。）の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている（第４の６及び第６の 26 参照）。

(2) また、派遣元指針第２の 11 の(3)において、派遣元事業主による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、法に基づく事業実施上の責務の一つとして、派遣元事業主は、個人情報取扱事業者に該当する場合にあっては、個人情報保護法第４章第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。

(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。

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

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。

(1) 個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主

①　個人情報保護法等の遵守について

派遣元事業主は、派遣元指針第２の 11 の(3)により、個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第４章第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「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）」（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。

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。

②　漏えい等の事案が発生した場合等の対応について

「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」（平成 29 年個人情報保護委

員会告示第１号）等により対応すること。

(2) 個人情報取扱事業者に該当しない派遣元事業主

派遣元事業主は、派遣元指針第２の 11 の(3)により、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることとされていること。

なお、法第 24 条の３及び派遣元指針第２の 11 の(1)及び(2)に定める派遣労働者等の個人情報の取扱いに係る規定については、個人情報取扱事業者に該当しない派遣元事業主であっても、遵守する必要があるものであること。

第 11　違法行為の防止、摘発

１　概要

労働者派遣事業の適正な運用を確保し労働力需給の適正な調整を図るとともに、派遣労働者の適正な就業条件を確保することにより、その保護及び雇用の安定を図るため、派遣労働者等からの相談に対する適切な対応や、派遣元事業主、派遣先等に対する労働者派遣事業制度の周知徹底、指導、助言及び指示を通じて違法行為の防止を行うとともに法違反を確認した場合には、所要の指導、助言、指示、行政処分又は告発を行うこととする。

２　労働者等の相談への対応

(1) 概要

公共職業安定所は、派遣就業に関する事項について、労働者等の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる（法第 52 条）。

(2) 意義

イ　派遣就業に関し、適切な就業条件が確保されていない、あるいは違法行為があるといった相談が派遣労働者等から公共職業安定所に対して行われた場合には、公共職業安定所は当該問題事案を解消するための助言を行う。

なお、派遣就業に関する労働者等からの相談については、公共職業安定所で受け付け、助言を行うものであるが、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対する事実確認、所要の指導及び助言、行政処分等の措置については、原則として都道府県労働局が講ずるものである（則第 55 条）。

そのため、違法性の疑いのある事業主に対する指導等に関する相談については、都道府県労働局で受け付け、公共職業安定所で受け付けた場合には、都道府県労働局の需給調整事業担当の相談窓口へ誘導する。

ロ　「労働者等」とは、派遣労働者のほか、派遣労働者として雇用されることを予定する者、以前に派遣労働者として雇用されていた者も含むものである。

(3) 不利益取扱いの禁止

労働者派遣を行う事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者が、法又は法に基づく命令の規定に違反していた場合については、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができるが、当該申告を行ったことを理由として、労働者派遣を行う事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされている（法第 49 条の３）。

なお、不利益取扱いの禁止の規定に違反した場合は、法第 60 条第２号に該当し、６箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

また、派遣元事業主については、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となり、不利益取扱いの禁止の規定違反による司法処分を受けた場合は、許可の取消しの対象となる。

３　派遣元事業主、派遣先への周知徹底

労働者派遣事業の適正な運営と、派遣労働者の保護を図るためには、労働者派遣事業制度に関する正しい理解が必要不可欠であることから、派遣元事業主、派遣先、労使団体等に対するリーフレット等の作成・配布、労働者派遣事業制度の概要に関する説明会の開催、公共職業安定所内への労働者派遣事業制度に関する啓蒙・啓発ポスターの掲示、派遣元事業主、派遣先等に対する集団指導の実施等その啓蒙、啓発を本省、都道府県労働局及び公共職業安定所のすべてにおいて積極的に行うこととする。

４　指導及び助言

⑴ 概要

厚生労働大臣は、法（第３章第４節の規定は除く。）の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる（法第 48 条第１項）。

⑵ 意義

イ　当該指導及び助言は、違法行為があり、それが軽微なものである場合に、行政処分又は司法処分を即時に行使せず、当該事業主等の自主的な改善努力を助長し、違法とは言えないまでも法の趣旨に反した行為等を改善させ、又は違法行為を行うおそれがある場合にそれを防止するためのものである。

ロ　「労働者派遣をする事業主」とは、許可を受け又は届出をした派遣元事業主のほか違法に労働者派遣事業を行っている事業主及び業として行われるものではない労働者派遣をする事業主も含むものであり、「労働者派遣の役務の提供を受ける者」とは、当該労働者派遣をする事業主から労働者派遣を受けるすべての者をいう。

⑶ 権限の委任

指導及び助言に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

５　報告

⑴ 概要

厚生労働大臣は、法（第３章第４節の規定は除く。）を施行するために必要な限度において、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、必

要な事項を報告させることができる（法第 50 条）。

⑵ 意義

イ　当該報告は、定期報告（法第 23 条第１項及び第３項。第４の１及び２参照）とは異なり、当該定期報告だけでは、事業運営の状況及び派遣労働者の就業状況を十分把握できない場合であって、違法行為の行われているおそれのある場合等特に必要がある場合について個別的に必要な事項を報告させるものである。

ロ　「労働者派遣事業を行う事業主」とは、許可を受け又は届出をした派遣元事業主のほか違法に労働者派遣事業を行っている事業主も含むものであり、「当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者」とは、派遣元事業主に限らず許可を受け又は届出をせず違法に労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受けている者も含むものである。

ハ　「必要な事項」とは、労働者派遣事業の運営に関する事項及び派遣労働者の就業に関する事項であり、具体的には、例えば、個々の労働者の就業条件、派遣期間、派遣先における具体的就業の状況等である。

⑶ 報告の徴収の手続

必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び理由並びに報告期日を書面により通知するものとする（則第 47 条）。

⑷ 権限の委任

報告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

６　立入検査

⑴ 立入検査の実施

イ　概要

厚生労働大臣は、法（第３章第４節の規定は除く。）を施行するために必要な限度において、職業安定機関の職員に、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる（法第 51 条第１項）。

ロ　意義

(ｲ) 当該立入検査は、違法行為の申告があり、許可の取消し、事業停止命令等の行政処分をするに当たって、その是非を判断する上で必要な場合等５の報告のみでは、事業運営の内容や派遣労働者の就業の状況を十分に把握できないような場合に、限定的に、必要最小限の範囲において行われるものである。

立入検査の対象となるのは、当該立入検査の目的を達成するため必要な事業所及び帳簿、書類その他の物件に限定されるものである。

(ﾛ) 「労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者」

は、５の(2)のロと同様である。

(ﾊ)「事業所その他の施設」とは、労働者派遣事業を行う事業主の事業所及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設のほか、派遣労働者の就業を管理する施設等に限られる。

(ﾆ)「関係者」とは、労働者派遣事業運営の状況や派遣労働者の就業の状況について質問するのに適当な者をいうものであり、具体的には、派遣労働者、労働者派遣事業を行う事業主、その雇用する一般の労働者、労働者派遣の役務の提供を受ける者、その雇用する労働者等である。

(ﾎ)「帳簿、書類その他の物件」とは、派遣元管理台帳、派遣先管理台帳、労働者派遣契約等はもちろん、その他労働者派遣事業の運営及び派遣労働者の就業に係る労働関係に関する重要な書類が含まれるものである。

(2) 証明書

イ　立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を必ず携帯し、関係者に提示しなければならない（法第 51 条第２項）。

ロ　立入検査のための証明書は、労働者派遣事業立入検査証（様式第 14 号）によるものとする（則第 48 条）。

なお、貼付する写真には、厚生労働省若しくは都道府県労働局の刻印又は厚生労働大臣若しくは都道府県労働局長の印により割印する。

(3) 立入検査の権限

イ　概要

当該立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない（法第 51 条第３項）。

ロ　意義

職業安定機関は、司法警察員の権限を有せず、当該立入検査の権限は行政による検査のために認められたものであり、犯罪捜査のために認められたものと解してはならないものである。

(4) 権限の委任

立入検査に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

7　違反の場合の効果

(1) 適用除外業務等（第２参照）

イ　適用除外業務について労働者派遣事業を行った者は、法第59条第１号に該当し１年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる場合がある。

また、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可の取消しの対象となる(第12

の２参照）。

ロ　また、その指揮命令の下に派遣労働者を適用除外業務に従事させた者は、勧告（法第49条の２第１項）、公表（法第49条の２第２項）の対象となり（第12の３参照）、また、派遣労働者を適用除外業務に従事させる者へ労働者派遣を行った派遣元事業主は、労働者派遣の停止命令（法第49条第２項）の対象となる（第12の２参照）。

(2)　労働者派遣事業の許可等（第３参照）

イ　許可に関する違反

(ｲ)　労働者派遣事業の許可を受けず、労働者派遣事業を行った者及び偽りその他不正の行為により労働者派遣事業の許可を受けた者は、それぞれ法第 59 条第２号及び同条第３号に該当し、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。また、法に違反するものとして、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

(ﾛ)　許可申請関係書類に虚偽の記載をして提出した者は、法第 61 条第１号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。また、法に違反するものとして、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

(ﾊ) 第３の１(12)により付された許可の条件に違反した場合、法第 14 条の規定に該当し、許可の取消しの対象となる。（第 12 の２参照）。

ロ　許可の有効期間の更新に関する違反

(ｲ)　労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受けず、引き続き労働者派遣事業を行った者及び偽りその他不正の行為により労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受けた者は、それぞれ法第 59 条第２号及び同条第３号に該当し、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。また、法に違反するものとして、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

(ﾛ)　許可有効期間更新申請関係書類に虚偽の記載をして提出した者は、法第 61 条第１号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。また、法に違反するものとして、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

ハ　変更の届出又は虚偽の届出に関する違反

労働者派遣事業の変更の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、法第 61 条第２号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。また、法に違反するものとして、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

ニ　許可証に関する違反

(ｲ)　許可証を事業所に備え付けず、また、関係者から請求があったときにこれを提示しなかった派遣元事業主は、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる。なお、許可証の交付を受けた者が、許可証を亡失し、又は許可証を滅失したにもかかわらず、これに違反して許可証の再交付を受けるため、所定の方法により許可証再交付申請書を提出しなかった者は、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

(ﾛ)　許可証の再交付を受けるため、所定の方法により許可証再交付申請書を提出しなかった者は、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

ホ　廃止の届出に関する違反

労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は法第 61 条第２号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。また、法に違反するものとして、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

ヘ　名義貸しに関する違反

労働者派遣事業につき名義貸しを行った者は、法第 59 条第１号に該当し、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。また法に違反するものとして、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

(3)　事業報告等（第４参照）

イ　事業報告及び収支決算書に関する違反

(ｲ)　事業報告書及び収支決算書が提出期限までに提出されなかった場合、又は法第 30 条の４第１項に定める協定を締結した派遣元事業主が、当該協定を事業報告書に添付して提出しなかった場合には、法第 50 条の規定に基づき必要な事項の報告を求める（５参照）場合があり、これに従わず報告せず、又は虚偽の報告をした場合は、法第 61 条第５号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。

(ﾛ)　また、当該違反をした派遣元事業主は、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となり、(ｲ)の司法処分を受けた場合は、許可の取消しの対象となる（第 12 の２参照）。

ロ　海外派遣の届出に関する違反

(ｲ)　海外派遣の届出を所定の方法により行わなかった場合は、法第 61 条第２号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。

(ﾛ)　また、法に違反するものとして、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となり、(ｲ)の司法処分を受けた場合は、許可

の取消しの対象となる（第 12 の２参照）。

ハ　関係派遣先割合報告書に関する違反

(ｲ)　関係派遣先派遣割合報告書が提出期限までに提出されなかった場合（法第 23 条第３項）又は法第 23 条の２に規定する関係派遣先への派遣割合が遵守されていない場合であって、法第 48 条第１項の規定による指導又は助言をしてもなお関係派遣先派遣割合報告書が提出されない又は法第 23 条の２の規定に違反している場合には、厚生労働大臣は、法第 48 条第３項の規定に基づき、必要な措置をとるべきことを指示する場合がある。

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

ニ　関係者への情報提供（情報公開）に関する違反

法第 23 条第５項に基づく関係者への情報提供を行わなかった場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

ホ　労働争議に関する違反

第４の５(3)及び(4)（法第 24 条、職業安定法第 20 条）に違反して労働者派遣を行った派遣元事業主は、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

ヘ　個人情報の保護に関する違反

個人情報の保護に関する規定に違反した場合、派遣元事業主は、許可取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

ト　秘密を守る義務に関する違反

秘密を守る義務に関する規定に違反した場合、派遣元事業主は、許可取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

(4)　労働者派遣契約（第５参照）

・　労働者派遣契約の締結に関する違反

労働者派遣契約の締結に当たり、所定の事項を定めず又は所用の手続きを行わなかった場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

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

労働者派遣契約の締結に当たり、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が、所定の方法により派遣元事業主に対して比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供しなかった場合、当該者は、勧告（法第49条の２第１項）、公表（法第49条の２第２項）の対象となる（第12の３参

照）。

また、当該比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があったときに、派遣先が、遅滞なく当該変更の内容に関する情報を所定の方法により派遣元事業主に提供しなかった場合、勧告（法第49条の２第１項）、公表（法第49条の２第２項）の対象となる（第12の３参照）。

派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者からの比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供がないにも関わらず、当該者との間で労働者派遣契約を締結した場合は、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

また、派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報、又は派遣先からの当該情報に変更があったときの当該変更の内容に関する情報を所定の期間保存しなかった場合は、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

⑸　派遣元事業主の講ずべき措置等（第６参照）

イ　特定有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置

(ｲ) 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３年間当該労働者派遣に係る労働に従事する派遣される見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対して雇用安定措置を講じない場合（法第 30 条第２項により読み替えて適用する同条第１項）であって、法第 48 条第１項の規定による指導又は助言をしてもなお雇用安定措置を講じない場合には、厚生労働大臣は、法第 48 条第３項の規定に基づき、必要な措置をとるべきことを指示する場合がある。

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

ロ　段階的かつ体系的な教育訓練等

段階的かつ体系的な教育訓練等に関する規定（法第30条の２）に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

ハ　不合理な待遇の禁止等

不合理な待遇の禁止等に関する規定（法第30条の３）に違反した場合は、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）

二　待遇に関する事項等の説明

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

場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

また、派遣元事業主が、派遣労働者から求めがあったにも関わらず、比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等について説明を行わなかった場合、又は、当該求めがあったことを理由に解雇その他不利益な取扱いを行った場合は、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

ホ　派遣労働者であることの明示等

雇入れの際の明示に関する規定（法第32条第１項）及び雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意に関する規定（法第32条第２項）に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

なお、これらの規定は、派遣労働者という地位を取得する場合に労働者保護の観点から加えられた公法的な規制であり、これに反して明示又は明示及び同意を経ない労働者を労働者派遣した場合における労働契約又は労働者派遣契約の効果を直接規律するものではない。

ヘ　派遣労働者に係る雇用制限の禁止

(ｲ)　派遣労働者に係る雇用制限の禁止に関する規定(法第33条)に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

(ﾛ)　法第38条による準用

派遣労働者に係る雇用制限の禁止は、派遣元事業主以外の事業主が労働者派遣をする場合も適用される。

ト　就業条件等の明示

(ｲ)　労働者派遣をしようとする場合に、あらかじめ、当該派遣労働者に就業条件等の明示（法第34条）を行わなかったときは、法第61条第３号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第12の１参照）。

(ﾛ)　また、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となり、(ｲ)の司法処分を受けた場合は、許可の取消しの対象となる（第12の２参照）。

(ﾊ)　就業条件等の明示義務違反は、(ｲ)及び(ﾛ)のように司法、行政処分の対象となるが、労働者派遣契約自体は有効に成立、存続するものである。

(ﾆ)　法第38条による準用

就業条件（ただし、第６の13(4)のイ及びロを除く。）の明示は派遣元事業主以外の事業主が労働者派遣をする場合にも行わなければならない。

チ　労働者派遣に関する料金の額の明示

労働者派遣に関する料金の額に関する規定（法第34条の２）に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

リ　派遣先への通知

(ｲ)　法第35条に基づく派遣先への通知を行わなかった又は通知を所定の方法で行わなかった場合又は虚偽の通知をした場合（法第35条）は、法第61条第４号に該当し30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第12の１参照）。

(ﾛ)　また、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となり、(ｲ)の司法処分を受けた場合は、許可の取消しの対象となる（第12の２参照）。

(ﾊ)　派遣先への通知義務違反は、(ｲ)及び(ﾛ)のように司法、行政処分の対象となるが、労働者派遣契約自体は有効に成立、存続するものである。

ヌ　労働者派遣の期間の制限の適切な運用

(ｲ)　派遣先の事業所単位の期間制限又は派遣労働者の個人単位の期間制限を超えて労働者派遣を行った場合（法第35条の２及び法第35条の３）は、法第61条第３号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある。

(ﾛ)　また、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となり、(ｲ)の司法処分を受けた場合は、許可取消しの対象となる（第12の２参照）。

ル　日雇労働者についての労働者派遣の禁止

日雇労働者についての労働者派遣の禁止に関する規定（法第35条の４）に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

ヲ　離職した労働者についての労働者派遣の禁止

離職した労働者についての労働者派遣の禁止に関する規定（法第35条の５）に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となる（第12の２参照）。

ワ　派遣元責任者の選任

(ｲ)　派遣元責任者を選任しなかった場合又は派遣元責任者の選任が所定の要件を満たさず、若しくは所定の方法により行われていなかった場合（法第36条）は、法第61条第３号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第12の１参照）。

(ﾛ)　また、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となり、(ｲ)の司法処分を受けた場合は、許可の取消しの対象となる（第12の２参照）。

カ　派遣元管理台帳

(ｲ)　法第37条に基づく派遣元管理台帳を所定の方法により作成、記載又は保存しなかった場合（法第37条）は、法第61条第３号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第12の１参照）。

(ﾛ)　また、許可の取消し（法第14条１項）、事業停止命令（法第14条第２項）、改善命令（法第49条第１項）の対象となり、(ｲ)の司法処分を受けた場合は、許可の取消しの対象となる（第12の２参照）。

(6)　派遣先の講ずべき措置等（第７参照）

イ　適正な派遣就業の確保等

派遣先が、教育訓練又は福利厚生施設に関する規定（法第40条第２項及び第３項）に違反する場合は、勧告（法第49条の２第１項）、公表（法第49条の２第２項）の対象となる（第12の３参照）。

ロ　派遣先責任者の選任

派遣先責任者を選任しなかった場合又は所定の方法により派遣先責任者を選任しなかった場合（法第41条）は、法第61条第３号に該当し、30万円以下の罰金に処せられる場合がある（第12の１参照）。

ハ　派遣先管理台帳

法第 42 条に基づく派遣先管理台帳を所定の方法により作成、記載、保存若しくは通知しなかった場合（法第 42 条）、派遣先は、法第 61 条第３号に該当し、30 万円以下の罰金に処される場合がある（第 12 の１参照）。

(7)　紛争の解決（第９参照）

派遣労働者が、当該派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争に関し、都道府県労働局に援助を求めたことを理由として、当該派遣元事業主が、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをした場合は、派遣元事業主は、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となる（第 12 の２参照）。

(8)　報告

イ　法第 50 条の報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は、法第 61 条第５号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。

ロ　また、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可の取消しの対象となる（第 12 の２参照）。

(9)　立入検査

イ　法第 51 条第１項の立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答

弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした場合は、法第 61 条第６号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある（第 12 の１参照）。

ロ　また、許可の取消し（法第 14 条第１項）、事業停止命令（法第 14 条第２項）、改善命令（法第 49 条第１項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、許可の取消しの対象となる（第 12 の２参照）。

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。

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	適用除外業務について、労働者派遣事業を行った者	第２の１及び２	第59条第１号	１年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第５条第１項	厚生労働大臣の許可を受けないで労働者派遣事業を行った者	第３の１及び２の(2)のイ	第59条第２号	
	偽りその他不正の行為により労働者派遣事業の許可を受けた者	第３の１	第59条第３号	
第５条第２項又は第３項（第10条第５項において準用する場合を含む。）	労働者派遣事業の許可又は許可の有効期間の更新の申請書、事業計画書等の書類に虚偽の記載をして提出した者	第３の１及び２	第61条第１号	30万円以下の罰金
第10条第２項	偽りその他不正の行為により労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受けた者	第３の２	第59条第３号	１年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第11条第１項	①労働者派遣事業の氏名等の変更の届出をせず、又は虚偽の届出をした者 ②労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る変更届出の際、事業計画書等の添付書類に虚偽の記載をして提出した者	第３の３	第61条第２号	30万円以下の罰金
第13条第１項	労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第３の６		
第14条第２項	期間を定めた労働者派遣事業の全部又は一部の停止についての厚生労働大臣の命令に違反した者	２の(2)のロ	第59条第４号	１年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第15条	派遣元事業主の名義をもって、他人に労働者派遣事業を行わせた者	第３の７	第59条第１号	

第23条第４項	海外派遣の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第４の３	第61条第２号	30万円以下の罰金
第34条	労働者派遣をしようとする場合に、あらかじめ、当該派遣労働者に就業条件等の明示を行わなかった者	第６の13	第61条第３号	
第35条	労働者派遣をするとき、派遣労働者の氏名等を派遣先に通知をせず、又は虚偽の通知をした者	第６の15	第61条第４号	
第35条の２	派遣先の事業所等ごとの業務について派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行った者	第６の16	第61条第３号	
第35条の３	派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、３年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った者	第６の16		
第36条	派遣元責任者を選任しなかった者	第６の19		
第37条	派遣元管理台帳を作成若しくは記載せず、又はそれを３年間保存しなかった者	第６の20		
第41条	派遣先責任者を選任しなかった者	第７の12		
第42条	派遣先管理台帳を作成若しくは記載せず、それを３年間保存せず、又はその記載事項（派遣元事業主の氏名及び名称は除く。）を派遣元事業主に通知しなかった者	第７の13		
第49条第１項	派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべき旨の厚生労働大臣の命令（改善命令）に違反した者	第２の(3)	第60条第１号	６箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金
第49条第２項	継続させることが著しく不適当であると認められる派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣を停止する旨	第２の(4)		

	の厚生労働大臣の命令に違反した者			
第49条の３第２項	法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合において、派遣労働者がその事実を厚生労働大臣に申告したことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをした者	第11の２の(3)	第60条第２号	
第50条	必要な報告をせず、又は虚偽の報告をした者	第11の５	第61条第５号	30万円以下の罰金
第51条第１項	関係職員の立入検査に際し、立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をした者	第11の６	第61条第６号	
その他	公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をした者		第58条	１年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金
(両罰規定)	法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の義務に関して、第58条から第61条までの違反行為をしたときは、その法人又は人に対しても、各々の罰金刑を科す。		第62条	

2　違法行為による行政処分

(1) 概要

派遣元事業主において法（改善命令以外の行政処分については第３章第４節の規定を除く。）に違反する行為があった場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）及び改善命令（法第49条第１項）の行政処分の対象となる。この場合、許可の取消しの行政処分を行うときは聴聞を行い、事業停止命令及び改善命令の行政処分を行うときは弁明の機会を付与しなければならない（行政手続法第13条第１項）。

また、派遣先において法第４条第３項の規定に違反する行為があった場合、当該派遣先へ労働者派遣をする派遣元事業主は労働者派遣の停止命令（法第49条第２項）の行政処分の対象となる。

(2)　労働者派遣事業に係る行政処分

イ　許可の取消し

(ｲ) 概要

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）。

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。

a　労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して５年を経過しない者（法第６条第５号）。

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、当該取消し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、当該取消しの日から起算して５年を経過しないもの（法第６条第６号）。

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）。

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　法（第23条第3項、第23条の２、第30条第２項の規定により読み替えて適用する同条第１項及び第３章第４節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

③　許可の条件（第３の１の(12)参照）に違反したとき。

④　法第48条第３項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお法第23条第３項、第23条

の２又は第30条第２項の規定により読み替えて適用する同条第１項の規定に違反したとき（５参照）。

(ﾛ) 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　許可の取消しの要件の②及び③の「違反」は、職業安定機関が判断するものであり、派遣元事業主が当該違反を理由に刑を科せられ又は逮捕されている等を前提とする必要はないものであるので留意すること。

e　許可の取消しの要件の④は、関係派遣先への派遣割合の報告（法第23条第３項）を行わない派遣元事業主又は関係派遣先への派遣割合制限（法第23条の２）に違反した派遣元事業主に対して厚生労働大臣が指導・助言を行い、是正されない場合には、必要な措置をとるべきことを指示することができるとされているが（法第48条第3項）、当該指示にも従わず、なお違反が是正されない場合である。

(ﾊ) 違反の場合の効果

許可の取消しを受けた事業主が引き続き労働者派遣事業を行った場合は、許可を受けず労働者派遣事業を行った者として法第59条第２号に該当し、１年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ロ　事業停止命令

(ｲ) 概要

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、期間を定めて当該労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる（法第14条第２項）。

①　法（第23条第３項、第23条の２又は第30条第２項の規定により読み替えて適用する同条第１項及び第３章第４節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

②　許可の条件に違反したとき。

(ﾛ) 意義

a　事業停止命令は、当該事業主に事業を引き続き行わせることが適当でないとまではいえないような場合について、当該停止期間中に事業運営方法の改善を図るため、また、一定の懲戒的な意味において行うものである。

b　事業停止命令の要件は、イの(ｲ)の許可の取消しの②及び③の要件と同一であるが、この場合に、許可の取消しを行うか、事業停止命令を行うかは、違法性の程度等によって判断する（イの(ﾛ)のｃ参照）。

(ﾊ) 権限の委任

事業停止命令に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

(3) 改善命令

イ　概要

厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関し法（第23条第３項、第23条の２及び第30条第２項の規定により読み替えて適用する同条第１項の規定を除く。）その他労働に関する法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる（法第49条第１項）。

ロ　意義

(ｲ) 改善命令は、違法行為そのものの是正を図るのではなく、法違反を起こすような雇用管理体制その他の労働者派遣事業の運営方法そのものの改善を行わせるものである。

(ﾛ) 「その他労働に関する法律」とは、職業安定法、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律等の労働に関する法令の規定で法違反が確認できる規定は全て含まれる。当該違反については、職業安定機関が判断するものである。

(ﾊ) 「適正な派遣就業を確保するため必要があると認める」とは、当該労働関係法規違反が労働者派遣事業の実施に関する雇用管理体制その他事業運営の問題により生じたと認められる場合である。

(ﾆ) 「雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置」とは、派遣労働者の保護を図るために当該事業主の雇用管理体制、事業運営方法を改善させるための措置であり、具体的には、例えば、派遣元責任者の交代、派遣元責任者の増員、労働者派遣事業制度に関する教育の充実、派遣先との間における派遣労働者の苦情処理体制の確立等である。

(ﾎ) なお、他の事業と兼業している事業主については、当該改善命令により当該他の事業は何ら影響を受けるものではない。

ハ　権限の委任

改善命令に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

(4) 労働者派遣の停止命令

イ　概要

厚生労働大臣は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者を適用除外業務に従事させている場合

（法第４条第３項の規定違反）において、当該派遣就業を継続させることが著しく不適当であると認めるときは、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣就業に係わる労働者派遣契約による労働者派遣の停止を命ずることができる（法第49条第２項）。

ロ　意義

(ｲ) 労働者派遣の停止命令は、派遣先の法第４条第３項違反の態様が極めて悪質で、当該派遣先における派遣就業を継続させることが労働者保護の観点から著しく不適当であると認められる場合に、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、即時、当該派遣就業に係る労働者派遣自体の停止を行わせるものである。

(ﾛ) 「同項の規定に違反している派遣就業を継続させることが著しく不適当であると認めるとき」とは、具体的には、例えば、公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に係る派遣就業等労働者保護に著しく欠ける状態のことである。

(ﾊ) なお、派遣元事業主は、労働者派遣事業を行っている以上、当該事業に係る派遣労働者の保護に最大限の責任を負うものであり、継続させることが著しく不適当であると認められる派遣就業が行われているときには、派遣元事業主に法違反の事実がないとしても、公益的見地から停止命令をうけるべきものである。

ハ 権限の委任

労働者派遣の停止命令に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

３　法第４条第３項、第24条の２、第26条第７項若しくは第10項、第40条第２項若しくは第３項、第40条の２第１項、第４項若しくは第５項、第40条の３若しくは第40条の９第１項の規定に違反している者に対する勧告、公表

(1) 概要

労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者において、法第４条第３項、第24条の２、第26条第７項若しくは第10項、第40条第２項若しくは第３項、第40条の２第１項、第４項若しくは第５項、第40条の３若しくは第40条の９第１項の規定（第40条の９については平成27年10月1日より）に違反する行為があった場合、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者は、勧告（法第49条の２第１項）及び公表（法第49条の２第２項）の措置の対象となる。

(2) 法第４条第３項、第24条の２、第26条第７項若しくは第10項、第40条第２項若しくは第３項、第40条の２第１項、第４項若しくは第５項、第40条の３若しくは第40条の９第１項の規定に違反している者に対する勧告

イ　概要

厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に派遣労働者を適用除外業務に従事させている場合（法第４条第３項の規定違反）、派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受けている場合（法第24条の２の規定違反）若しくは

派遣先を離職して１年以内の者（60歳以上の定年退職者を除く。）について、当該派遣先が当該者を派遣労働者として受け入れ、労働者派遣の役務の提供を受けていた場合（法第40条の９第１項違反）又は当該者に法第48条第１項の規定による指導若しくは助言（第11の４参照）をした場合において、当該者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該者に対し、これらの規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又はこれらの派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の２第１項）。

厚生労働大臣は、労働者派遣契約の締結に当たり、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が、派遣元事業主に対して比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供しなかった場合又は当該者に法第48条第１項の規定による指導若しくは助言（第11の４参照）をした場合において、当該者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該者に対し、これらの規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又はこれらの派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の２第１項）。

また、厚生労働大臣は、当該比較対象労働者の情報に変更があったときに、派遣先が、遅滞なく当該変更の内容に関する情報を派遣元事業主に提供しなかった場合又は当該者に法第48条第１項の規定による指導若しくは助言（第11の４参照）をした場合において、当該者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該者に対し、これらの規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又はこれらの派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の２第１項）。

厚生労働大臣は、派遣先が、教育訓練又は福利厚生施設に関する規定（法第40条第２項及び第３項）に違反する場合又は当該者に法第48条第１項の規定による指導若しくは助言（第11の４参照）をした場合において、当該者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該者に対し、これらの規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又はこれらの派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の２第１項）。

厚生労働大臣は、派遣先の事業所その他の派遣就業の場所ごとの業務（第７の５の(3) のイの①から⑥までに掲げる業務を除く。）について、派遣元事業主から派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合（法第40条の２第１項の規定違反）又は当該派遣先に法第48条第１項の規定による指導若しくは助言（第11の４参照）をした場合において、当該派遣先がなお、違法行為を行っており又は行うおそれがあると認めるときは、当該派遣先に対し、この規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は当該派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の２第１項）。

派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするとき、意見聴取期間に則第33条の３で定めるところにより、当該派遣先の事業所に、労働組合の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する

者の意見を聴かなければならないこととされている（法第40条の２第４項）。また、派遣先は、過半数組合等が異議を述べたときは、派遣可能期間の延長の理由等について説明しなければならないこととされている（法第40条の２第５項）。しかるに、派遣先が過半数組合等からの意見を聴取せずに派遣可能期間を延長した場合、過半数代表に労働基準法第41条第２号に規定する管理監督者を選任する若しくは投票、挙手等の民主的な方法による手続きによらず過半数代表者を選出するなど過半数代表者の選任手続に違反した場合等（法第40条の２第４項規定違反）若しくは過半数組合等からの異議があったにも関わらず説明をしない場合（法第40条の２第５項規定違反）又は当該者に法第48条第１項の規定による指導若しくは助言（第11の４参照）をした場合において、当該者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該派遣先に対し、必要な措置を講ずべきことを勧告することができる（法第49条の２第１項、第７の７参照）。

なお、意見を聴取した過半数代表者が、使用者の指名等の民主的な方法により選出されたものではない場合、派遣可能期間の延長手続のための代表者選出であることを明らかにせずに選出された場合、管理監督者である場合（管理監督者でない者に該当する者がいない事業所を除く）については、事実意見聴取が行われていないものと同視できることから、労働契約申込みみなし制度の適用があることに留意すること。

ロ　意義

(ｲ) 勧告は、法益侵害性の高い行為、又は指導若しくは助言によっても、なお違法行為を是正しない、若しくは違法行為を行う可能性がある悪質な場合に行う。

(ﾛ) 「派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主」とは、許可を受けずに違法に労働者派遣事業を行う事業主のことである。

(ﾊ) 「違法行為を行うおそれがあると認めるとき」とは、現時点では法違反の状態にはないが、例えば、これまでに不適正な派遣就業を行わせたことのある者であって、その者における業務の処理状況、派遣先責任者等の業務の遂行状況、労働者派遣契約の締結状況等から、今後、再び法違反を犯すおそれがあると判断される場合をいうものである。

(ﾆ) 「是正するために必要な措置」とは、当該違法な派遣就業を行わせることを中止することである。

(ﾎ) 「防止するために必要な措置」とは、具体的には、例えば、派遣労働者が従事していた業務の処理体制の改善、派遣先責任者等による適正な派遣就業を図るための業務遂行体制の確立等のことである。

ハ　権限の委任

勧告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

ニ　勧告実施の手続等

(ｲ) 厚生労働大臣は勧告を行うことを決定したときは、ただちに労働者派遣受入適正実施勧告書（第15様式集参照）を作成し、管轄都道府県労働局を経由して当該勧告の対象となる者に対して

交付する。

都道府県労働局長は勧告を行うことを決定したときは、ただちに労働者派遣受入適正実施勧告書（第15様式集参照）を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。

(ﾛ) 労働者派遣受入適正実施勧告書には、当該勧告に従わない場合は、その旨を公表することがある旨を記載する。

(3) 法第４条第３項、第24条の２、第26条第７項若しくは第10項、第40条第２項若しくは第３項、第40条の２第１項、第４項若しくは第５項、第40条の３若しくは第40条の９第１項の規定に違反している者に対する公表

イ　概要

厚生労働大臣は、(2)の勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる（法第49条の２第２項）。

ロ　意義

公表は、公表される者に対する制裁効果に加え、派遣元事業主及び派遣労働者に対する情報提供・注意喚起及び他の労働者派遣事業主より労働者派遣の役務の提供を受ける者に対する違法行為の抑止といった効果を期待することができる。

ハ　公表を行う場合

「勧告を受けた者がこれに従わなかったとき」とは、勧告された必要な措置を講じていない場合であって、指導によってもこれを改めようとしない場合をいう。

ニ　公表の決定

公表の決定は厚生労働大臣が行う。

４　労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合の勧告

(1) 概要

厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合（一定の事由に該当する場合を除く。）であって必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的又は内容を変更するよう勧告することができる（法第48条第２項）。

(2) 意義

イ　「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」とは、特定の者に対してのみ当該労働者派遣を行うことを目的として事業運営を行っているものであって、それ以外の者に対して、労働者派遣を行うことを目的としていない場合である。

ロ　なお、労働者派遣事業を不特定の者に対して行うことを目的として事業運営を行っている場合、結果として、特定の者に対してしか労働者派遣をすることができなかったときは含まれないものである。

ハ　「特定の者」とは、一つであると複数であるとを問わず対象が特定されていることである。

ニ　この該当の有無は、事業所ごとに判断するものである。

⑶　「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」の判断基準等

定款等に記載され具体的に明らかにされている事業目的だけではなく、事業運営の実態にも照らし客観的に特定の者への労働者派遣を目的としているか否かを判断する。

具体的には、次に掲げるいずれかに該当する場合は、当該労働者派遣事業が「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」ものであると判断する。

①　定款、寄附行為、登記事項証明書等に当該事業の目的が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供する旨の記載等が行われている場合

②　派遣先の確保のための努力が客観的に認められない（派遣元事業主に複数事業所があり、本社等で一括して当該派遣事業に係る派遣先の開拓を行っている場合は除く。）場合

・　「派遣先の確保のための努力が客観的に認められない場合」とは、不特定の者を対象とした派遣先の確保のための宣伝、広告、営業活動等を正当な理由なく随時行っていない場合である。

・　「正当な理由」とは、業務そのものが限定的に行われていることから他に派遣先を確保しようとしてもできない場合又は派遣労働者の人数が足りないことに起因して派遣先の確保ができない場合（派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められる場合に限る。）である。

③　労働者派遣の役務の提供を受けようとする者からの労働者派遣の依頼に関し、特定の者以外からのものについては、正当な理由なく全て拒否している場合

・　「正当な理由」とは、派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められるにもかかわらず派遣労働者の人数が足りない場合等である。

⑷　勧告の対象としない事由

イ　概要

勧告の対象としない事由は、「当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、３／10以上の者が60歳以上の者（他の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限る。）であること。」とする（則第１条の３）。

ロ　意義

(ｲ)　「当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者」とは、専ら労働者派遣の役務の提供を特定の者に提供することを目的として労働者派遣事業を行う事業所において雇用する派遣労働者であり、当該派遣元事業主が他の事業所で労働者派遣事業を行っている場合に、当該他の事業所の派遣労働者は含まないものである。

(ﾛ)　「他の事業主の事業所」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主以外の事業主の事業所であり、当該派遣元事業主の事業所は全て含まない。

(ﾊ)　「60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主以外の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職し又は60歳以上の定年に達した後の

再雇用、勤務延長若しくは出向が終了し離職した後当該労働者派遣事業を行う事業所で雇用される派遣労働者である。

(5) 勧告の内容

(3)により特定の者に対してのみ労働者派遣事業を行うことを目的としていると判断された労働者派遣事業については、(4)の勧告の対象としない事由に該当しないものの全てに対し「(3)の①から③までのいずれにも該当しないように事業目的及び運営の方法を変更しなければならない」旨の勧告を実施する。

(6) 権限の委任

勧告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

(7) 勧告実施の手続等

厚生労働大臣は勧告を行うことを決定したときは、ただちに、次の様式による労働者派遣事業勧告書を作成し、管轄都道府県労働局を経由して当該勧告の対象となる者に対して交付する。

都道府県労働局長は勧告を行うことを決定したときは、ただちに、次の様式による労働者派遣事業勧告書を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。

なお、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと」を許可条件として付している（第３の１の(12)参照）ことから、違反した場合は、許可の取消し（法第14条第１項）、事業停止命令（法第14条第２項）の対象となるものである。

５　関係派遣先への派遣割合制限違反等に関する指示

(1) 概要

厚生労働大臣は、法第23条第３項、第23条の２又は第30条第２項の規定により読み替えて適用する同条第１項の規定に違反した派遣元事業主に対し、法第48条第１項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主がなお法第23条第３項、第23条の２又は第30条第２項の規定により読み替えて適用する同条第１項の規定に違反したときは、当該派遣元事業主に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができる（法第48条第３項）（第４の２参照）。

(2) 指示の対象となる判断基準等

イ　関係派遣先への派遣割合報告書の提出

指示の対象となるのは、「関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号－2）」を報告期限までに提出せず、法第48条第１項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらず、合理的理由なく当該指導又は助言に従わず、なお当該報告書を提出しなかった場合である。

「合理的理由」とは、例えば、事業年度期間中に関係派遣先の範囲が大幅に変更され、派遣割合の計算に相当の時間を要さざるを得なくなった場合等である。

ロ　関係派遣先への派遣割合制限

指示の対象となるのは、関係派遣先への派遣割合制限に違反し、法第48条第１項の規定による指

導又は助言を受けたにもかかわらず、合理的理由なく当該指導又は助言に従わず、なお関係派遣先への派遣割合制限に違反した場合である。

「合理的理由なく」とは、例えば、以下のような場合である。

①　派遣先の確保のための努力が客観的に認められない場合

・　「派遣先の確保のための努力が客観的に認められない場合」とは、不特定の者を対象とした派遣先の確保のための宣伝、広告、営業活動等を正当な理由なく随時行っていない場合である。

・　「正当な理由」とは、業務そのものが限定的に行われていることから他に派遣先を確保しようとしてもできない場合又は派遣労働者の人数が足りないことに起因して派遣先の確保ができない場合（派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められる場合に限る。）である。

②　労働者派遣の役務の提供を受けようとする者からの労働者派遣の依頼に関し、関係派遣先以外からのものについては、正当な理由なく全て拒否している場合

・　「正当な理由」とは、派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められるにもかかわらず派遣労働者の人数が足りない場合等である。

ハ　特定有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置

指示の対象となるのは、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特定有期雇用派遣労働者に対して雇用安定措置を講じず、法第48条第１項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらず、合理的理由なく当該指導又は助言に従わず、なお、当該特定有期雇用派遣労働者の雇用安定措置を行わなかった場合である。

「合理的理由なく」とは、例えば、雇用安定措置を講ずる努力が客観的に認められない場合である。

・　「雇用安定措置を講ずる努力が客観的に認められない場合」とは、雇用安定措置を正当な理由なく適切に講じていない場合である。

・　「正当な理由」とは、派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元事業主での無期雇用及び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を、派遣元として実施する意思はあるが、派遣先の都合により派遣先を提供できるのが数日先であるといった他律的な要因等により、やむを得ず実施できないような場合をいうものであり、単に経営上の理由等により実施するのが困難というような派遣元の主観的理由のみでは、正当な理由とは言えない。

(3) 指示の内容

(2)のイ又はロに該当すると判断された派遣元事業主に対しては、「「関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号－2）」を速やかに提出すること」「関係派遣先への派遣割合制限の違反状態を是正するための改善措置を速やかに講ずること」を指示する。

また、(2)のハに該当すると判断された派遣元事業主に対しては、「特定有期雇用派遣労働者の雇

用安定措置を速やかに講ずること」を指示する。

なお、改善措置を講ずるに当たっては、派遣労働者の雇用の安定を確保することが大前提であり、例えば、関係派遣先に派遣されている派遣労働者を解雇すること等によって派遣割合制限違反を是正するようなことはあってはならない。

(4) 指示の委任

指示に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

(5) 指示の手続等

厚生労働大臣は指示を行うことを決定したときは、ただちに、労働者派遣事業指示書（第15様式集参照）を作成し、管轄都道府県労働局を経由して当該指示の対象となる者に対して交付する。

都道府県労働局長は指示を行うことを決定したときは、ただちに、労働者派遣事業指示書（第15様式集参照）を作成し、当該指示の対象となる者に対して交付する。

なお、当該指示に従わない場合は、許可の取消し（法第14条第１項第４号）の対象となるものである。

第 13　行政処分を行った派遣元事業主及び無許可で労働者派遣事業を行った事業主の公表

１　概要

行政処分を行った派遣元事業主及び労働者派遣事業の許可を受けることなく労働者派遣事業を行う事業主（以下「無許可派遣事業主」という。）については、派遣労働者になろうとする国民一般や派遣労働者の受入れを予定している派遣先にその事実を情報提供することを目的とし、事業主名等を公表することとする。

本公表は、あくまで、情報提供の目的で実施するものであるところ、第 12 において違法行為について勧告を受けた者がこれに従わなかった際にその旨を公表（法第 49 条の２第２項）する場合のように、「公表される者に対する制裁効果や違法行為の抑止といった効果」を期待するものではなく、当該事業主に対する処罰を目的とするものではない。

２　行政処分を行った派遣元事業主への対応

（１）概要

厚生労働大臣又は都道府県労働局長において法第 14 条及び法第 49 条に基づき行政処分を行った場合は、当該事業主名等の公表を行う。当該公表については、厚生労働省及び事業主を管轄する都道府県労働局のホームページにおいて行うこととする。

（２）公表内容

イ　公表日

ロ　事業主情報

ハ　処分内容

ニ　処分理由

３　無許可派遣事業主への対応

（１）概要

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、無許可派遣事業主を把握した場合は、法第 48 条に基づき、違法状態の是正を求める指導を行うものであるが、無許可で労働者派遣事業を行っていることが疑われる事業主については、あらかじめ、当該公表について通告するとともに、法第 48 条に基づく指導にあわせて事業主名等の公表を行う。

また、当該公表については、違法状態の是正が明らかとなるまで、厚生労働省、事業主管轄及び無許可派遣を行っていた事業所を管轄する都道府県労働局のホームページにおいて公表を行うこととする。

（２）公表内容

イ　公表日

ロ　事業主名

ハ　事業主所在地

ニ　事業所名

ホ　主に従事した業務

ヘ　備考

○○年○○月○○日

株式会社○○

代表取締役　　○○　○○　殿

通　　告　　書

労働者派遣事業の実施にあたっては「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」第５条第１項によって、厚生労働大臣の許可を受けなければなりません。

当該許可を受けずに労働者派遣事業を行った者は、同法第 59 条第１項第２号によって、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられることとなっています。

下記の事実について、貴社の行為は当該許可を受けずに行われている労働者派遣事業に該当するおそれがあります。

当該許可を受けずに労働者派遣事業を実施している者については、労働者派遣制度を利用しようとする方々への情報提供のため社名等を公表することとしていますので、その旨通告するとともに、下記事実等にご意見がある場合は速やかに○○労働局○○部○○課までご連絡願います。

記

○　確認した事実

本件の問い合わせ先・報告の送付先
〒○○○－○○
住所
○○労働局○○部○○課(室)
電話番号

［ 事業主の皆様へ ］

令和４年度版

公正な採用選考をめざして

厚生労働省

PL040420就01

はじめに

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。わが国の憲法において「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。労働者の採用選考に当たっては、何よりも『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

「職業選択の自由」は、国民がどんな職業でも自由に選べるということですが、不合理な理由で就職の機会が制限されている状況だと、その精神を実現することはできません。つまり「職業選択の自由」の精神を実現するためには、不合理な理由で就職の機会が制限されないということ、すなわち「就職の機会均等」が成立しなければなりませんが、それを実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠になってきます。

差別のない合理的な基準による採用選考とは、人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力に基づいた基準による採用選考を行うことにほかなりません。

以上のことから、雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力に基づいた基準による『公正な採用選考』を行うことが求められているということがいえます。

本人の適性と能力に基づいた基準による『公正な採用選考』を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、宗教や支持政党などの本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)など、本人が職務を遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないのは当然のことですが、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握すること自体が、就職差別につながるおそれがあるということを十分認識する必要があります。

それらの事項は、採用基準としないつもりであっても、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなりますし、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することにもなりかねないからです。

厚生労働省は、これまでも、就職と教育の機会均等を完全に保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が実施されるようにするための諸施策を積極的に実施し、雇用主の皆様方に御理解と御努力をお願いして参りましたが、今般、雇用主の皆様に公正な採用選考の基本的な考え方を再確認いただき、さらなる取り組みを行う際に活用できる資料として、本冊子を作成しました。

雇用主の皆様におかれましては、就職の機会均等の確保を図る当事者として、人権問題全般に対する正しい理解と認識を深めていただきながら、これらの啓発資料を有効に御活用いただくことにより、公正な採用選考の実施に向けたさらなる取り組みをお願い申し上げます。

令和4年度版

公正な採用選考をめざして

目次 | Contents

はじめに		01
ChapterⅠ	採用選考の基本的な考え方	03
ChapterⅡ	公正な採用選考の基本	04
ChapterⅢ	「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～	05
	「採用選考時に配慮すべき事項」(就職差別につながるおそれがある14事項)の考え方	07
	採用選考時の健康診断／健康診断書の提出	09
ChapterⅣ	企業における人権問題への取り組み	11
ChapterⅤ	公正採用選考人権啓発推進員制度	12
ChapterⅥ	採用選考の具体的な方法	
	Ⅵ－1 採用選考のための社内体制	13
	Ⅵ－2 採用基準・選考方法	15
	Ⅵ－3 求人の提示	17
	Ⅵ－4 応募の受付け(応募書類・エントリーシート)	19
	Ⅵ－5 学力試験・作文	31
	Ⅵ－6 適性検査等	32
	Ⅵ－7 面接	33
	[同和問題の理解のために]	38
	Ⅵ－8 採否の決定(内定)	39
ChapterⅦ	求職者等の個人情報の取扱い	41
[コラム]	性的マイノリティをめぐる考え方	43
ChapterⅧ	関係法令等	47

採用選考の基本的な考え方

採用選考は、
● 『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること
● 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと
の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

[応募者の基本的人権の尊重]

◆ 日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。

◆ 一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。

◆ しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。

◆ 採用選考を行うに当たっては、何よりも『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

[適性・能力に基づいた採用選考]

◆「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、これを実現するためには、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力に基づいた基準による『公正な採用選考』を行うことが求められます。

◆また、日本国憲法（第14条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「法の下の平等」を保障していますが、採用選考においても、この理念にのっとり、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があってはならず、適性・能力に基づいた基準により行われることが求められます。

日本国憲法

第14条　すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第22条　何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

公正な採用選考の基本

『公正な採用選考』を行う基本は、
①応募者に広く門戸を開くこと
②本人のもつ適性･能力に基づいた採用基準とすること
にあります。

[応募者に広く門戸を開く]

◆『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。

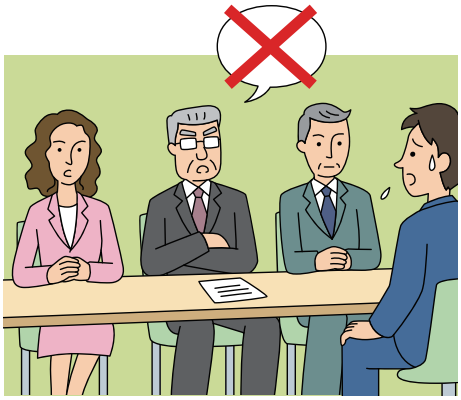
◆ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

[適性･能力に基づいた採用基準とする]

◆『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性･能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。

◆例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想･信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと･適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

[適性･能力に関係のない事項の把握]



◆適性･能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時に尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

◆応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりの事項であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。
また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することになりかねません。

◆なお、求職者の個人情報を保護する観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。
（→P39 Ⅶ「求職者等の個人情報の取扱い」参照）

「採用選考時に配慮すべき事項」

～就職差別につながるおそれがある14事項～

就職差別につながるおそれがある具体的事項として、少なくとも、

- 適性・能力に関係のない事項[本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)]を、エントリーシート・応募用紙・面接・作文などによって把握すること
- 身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断を実施すること

など14事項をあげることができます。

[適性・能力に関係のない事項とは]

◆労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。

◆そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当か、あるいは適当でないかは、一概に断じられるものではなく、職務内容に応じて、把握することが真に合理的であるかどうかという観点で判断しなければならないものといえます。

◆しかしながら、少なくとも、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」は、本人の適性・能力に関係のない事項であると考えられます。

◆このため、これらの事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することは、就職差別につながるおそれがあります。

◆「戸籍謄(抄)本」や「現住所の略図等」を提出させることは、これらの事項を把握することになります。

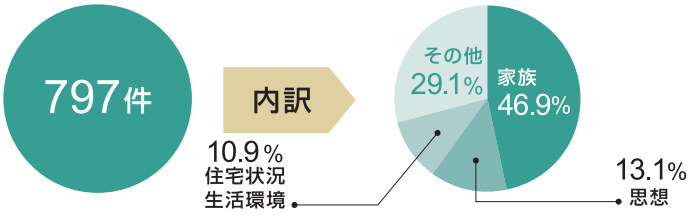
[身元調査、合理的必要性のない採用選考時の健康診断]

◆「身元調査」、「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用」、「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断(健康診断書の提出)」は、就職差別につながるおそれがあります。

[就職差別につながるおそれがある14事項]

◆労働者に求められる適性と能力の内容は職務内容によって異なりますが、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項としては、次の14事項をあげることができます(これらに限られるわけではありません)。

令和2年度に
ハローワークが把握した
就職差別につながるおそれがある事象



「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪の事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない事項の把握

①「本籍・出生地」に関すること
②「家族」に関すること（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
③「住宅状況」に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
④「生活環境・家庭環境など」に関すること

本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

⑤「宗教」に関すること
⑥「支持政党」に関すること
⑦「人生観・生活信条など」に関すること
⑧「尊敬する人物」に関すること
⑨「思想」に関すること
⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関すること
⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施
⑬「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

（注1）**「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」**を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。
（注2）**「現住所の略図等」**を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。
（注3）⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない**「健康診断書」**を提出させることを意味します。

「採用選考時に配慮すべき事項」（就職差別につながるおそれがある14事項）の考え方

❶本籍／（注1）戸籍謄（抄）本・住民票（写し）

人を雇う際に「戸籍謄（抄）本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだと言われています。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄（抄）本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄（抄）本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票（写し）」も、考え方は「戸籍謄（抄）本」と同様です。

また、外国人（在日韓国・朝鮮人を含む）の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係のない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。在留資格や資格外活動許可の有無等の確認については、採用選考時は口頭または書面による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が必要です。

※　特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。
なお、応募用紙の「本籍」欄については、「（中卒用）職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より削除されています。

❷家族に関すること

「家族」の職業（有無・職種・勤務先など）・続柄（家族構成を含む）・健康・病歴（遺伝性疾患の家系であるか等）・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものということができます。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出しただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果として、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

❸住宅状況・❹生活環境・家庭環境

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そ

こから本人や家族の生活水準（収入水準・家柄など）を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

❺～⓫本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合（加入状況や活動歴など）」「学生運動などの社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになります。思想・信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか？」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問が行われています。高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問については、「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

⓬身元調査

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることになります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることになりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それによって採用が左右されるおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

⓭社用紙→P19 Ⅵ-4「応募の受付け（応募書類・エントリーシート）」参照

雇用主が独自に作成した応募書類（「社用紙」）は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨するとともに、一般求職者の場合は「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

⓮採用選考時の健康診断→P9「採用選考時の健康診断／健康診断書の提出」参照

（注2）現住所の略図等

「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

採用選考時の健康診断／健康診断書の提出

採用選考時における「健康診断」は、

●その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。

●真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

[雇入時の健康診断]

◆労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する(「健康診断書の提出」を求める)事例が見受けられます。

◆しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

◆採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

[採用選考時の健康診断]

◆一方で、業種や職種によっては、採用選考時に募集業種・職種に対する適性があるかどうかを判断するため、健康診断を含め、健康状態を確認する必要性があるものもあります。
以下はその一例と考え方ですが、健康状態を確認する場合であっても、本人にその必要性を説明し、本人の同意を得た上で確認することが求められます。また、業務とは関係のない項目が記された健康診断書の提出は求めないようお願いします。

□運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認
（考え方）
配送業務であれば事故を未然に防ぐため、失神等安全運転に支障をきたすような発作等の有無を確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられます。
そのような場合であっても、単に病名のみで判断するのではなく、発作の程度・状況（薬の服用で発作が抑えられているか等）で判断する必要があります。

□アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認
（考え方）
食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによってアトピー性皮膚炎などの症状を発症することを未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは合理的・客観的な必要性があると考えられます。
そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。なお、採用後の適正配置のためアレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。
また、アトピー性皮膚炎をはじめとするアレルギー疾患を理由に採用しない経験がある企業は、応募者の職務に対する適性・能力に基づき採否を判断するようお願いします。

問題事例 1　応募者全員に血液検査を実施

考え方

この事業所では、新規高等学校卒業予定者の採用選考時に応募者全員に血液検査を実施していました。理由を聞いてみると、高所の作業が多く貧血の人では危険なので必要だと判断したと回答しています。

しかしながら、高所の作業は技術職の人に限られ、事務職の人は行わないことが判明しました。

このケースでは少なくとも事務職の応募者には血液検査を実施する必要性は認められず、技術職の応募者に対しても、適性・能力を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内のものかどうかは疑問です。採用試験を実施する時は、採用予定の職種ごとに、どの程度の能力や身体条件等が必要なのかをよく考える必要があります。

問題事例 2　既往歴についての質問

考え方

この企業では、事前に応募者の健康状態を知り、採用後の配置について配慮するため既往歴（過去の病歴）を質問していました。

既往歴の確認については、

○過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと、

○完治により就労に問題がない場合でも病気等のもつ社会的なイメージにより不採用としてしまうおそれがあること、

○企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そういった質問をされることにより不採用とされてしまうのではないかという不安を生じさせること、

等から就職差別につながるおそれがあります。

ウイルス性肝炎

ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウイルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

色覚多様性（色覚異常）について

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきております。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正（平成13年10月）により、「雇入時の健康診断」の項目としての色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

遺伝子検査について

最近、医療機関において、がんや難病等の治療を目的とした遺伝子検査が行われています。また、医療機関を介さずに、唾液、爪、毛髪等から、がん、高血圧病、糖尿病などの病気のなりやすさ、肥満やお酒の強さなどの体質等を検査する遺伝子関連サービスも広まりつつあります。

一方、これらの検査で判明した遺伝情報や家族歴（家族の病気に関する記録）等で就職を断られたり、就職希望先から提出を求められたりするケースが報告されています。

そもそも遺伝情報は両親から引き継いだもので本人が決めることのできないものです。さらに、病気のなりやすさなどの中には、遺伝要因だけではなく生活習慣などの環境要因に大きく左右されるものもあります。

採用選考の際に、応募者の遺伝情報を利用することは、本人に責任のない事項を採否に影響させることになり、就職差別につながるおそれがあります。したがって、採用選考の際に、遺伝情報を取得したり、利用したりしないでください。

がん等の長期にわたる治療を受けながら就職を希望される方（経験者やその家族を含む）の就職にご理解とご協力をお願いします。

近年、生涯でがんにかかる可能性は、国民の2人に1人と言われています。

一方、がんの早期発見と治療法の進歩とともに、がん患者・経験者の中にも長期生存し、社会で活躍している方もいます。

しかしながら、がん患者・経験者とその家族の中には、就労を含めた社会的な課題に直面している方も多くいます。

がんによる症状や経過は多様であることに加え、労働者の働き方も多様になっています。

がん患者・経験者とその家族という理由で不採用とするのではなく、ご本人の適性・能力を勘案しながら採用選考を行うようお願いいたします。

企業における人権問題への取り組み

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、
近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）の観点からも、
「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取り組みが重要視されてきています。

［ 基本的人権を尊重した企業行動 ］

◆企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。

◆このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないよう、人権意識を高めながら必要な取り組みを進めることが求められます。

［ CSRへの取り組み ］

◆企業活動の目的は利潤の追求にありますが、その利潤は社会に働きかけ社会から得るものであり、企業は、社会なくして存在できないということから、社会的責任ある活動が求められます。

◆この企業の社会的責任は、CSR(Corporate Social Responsibility)と呼ばれ、近年重要視されてきております。

◆CSRに基づく企業活動は、あくまでも企業の自主的な取り組みとして行われるものですが、「法令遵守（コンプライアンス）・企業倫理」はじめ、「情報の開示と保護」「環境への配慮」「安全と品質」「社会地域貢献」などの分野にわたって、各企業による積極的な取り組みが進んできております。

◆このような中で、「人権尊重」や「労働」も重要な対象分野となっており、企業の自主行動原則として国連が提唱するグローバルコンパクト（10原則）においても、「人権の擁護を支持し尊重すること（原則1）」や「雇用と職業に関する差別を撤廃すること（原則6）」などが掲げられております。
また、企業を含む組織の社会的責任に関する国際規格として、2010年11月に発行されたISO26000（社会的責任に関する手引き）においても、7つの中核課題の一つとして「人権」が位置づけられております。

◆今後、各企業は、どれだけCSRに取り組んでいるか、つまり人権尊重や差別撤廃への取り組みなどを含む社会的責任ある行動をどれだけとっているかがますます問われるようになり、それによって企業価値が評価されるようになってくるものと考えられます。

労働分野における主な人権問題

- ●労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- ●募集・採用又は採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向・性自認（LGBT等の性的マイノリティ）などによる差別的扱い
- ●募集・採用又は採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- ●職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど

公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、
公正な採用選考を行っていただくため、
一定規模以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

[公正採用選考人権啓発推進員の役割]

◆「公正採用選考人権啓発推進員」は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。

◆具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。

◆この役割を果たしていただくために、「公正採用選考人権啓発推進員」には、ハローワークや労働局が定期的に開催する研修会等を通じて、公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めていただいております。

[公正採用選考人権啓発推進員の選任]

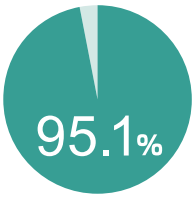
◆公正採用選考人権啓発推進員は、常時使用する従業員数が一定規模以上の事業所において、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任していただきます。

◆推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせください。（その具体的方法については各ハローワークからお伝えします）。

◆職業紹介事業者及び派遣元事業主は、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責任の重要性にかんがみ、従業員規模にかかわらず選任いただくようお願いします。

■推進員選任事業所数
（令和2年度末現在）

■100人規模以上の事業所における
推進員設置率（令和2年度末現在）



「公正採用選考人権啓発推進員」制度は、選任しただけ・研修会に出席しただけではなく、各事業所内で『公正な採用選考』の実現のための旗振り役となり、『公正な採用選考』が実際に実現できてこそ意義があります。

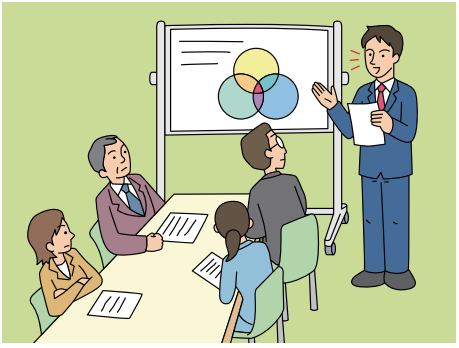
企業によっては、採用選考の具体的な方法を決めたり応募者と実際に面接したりするのは、企業トップクラスや「公正採用選考人権啓発推進員」ではない担当者（支店・営業所などの出先を含む）である場合も多いですが、その場合、「公正採用選考人権啓発推進員」からそれらの企業トップクラスや担当者に対して『公正な採用選考』の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントとなります。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－1 採用選考のための社内体制

●採用選考の担当者のうちの一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体の社会的な信頼を失いかねません。担当者全員が『公正な採用選考』の考え方を理解し、それを実行するような社内体制(『公正採用選考システム』)を整えましょう。
●『公正な採用選考』のための社内体制は、責任の所在の明確化、マニュアルやガイドラインなどによる全担当者への周知徹底、採用選考の方法や基準などに関する点検や修正のしくみなどに配慮して整備しましょう。

[『公正な採用選考』を実行する社内体制]



◆企業は、社長自ら一人で採用選考を行うような零細企業から、全国に数多くの支店・営業所・子会社をもつ大企業まで様々ですが、いずれの場合であっても、採用選考の担当者の全員が『公正な採用選考』の考え方を理解しそれを実行する社内体制(『公正採用選考システム』)を整えることが必要です。

◆もし、採用選考の担当者のうちの一人でも『公正な採用選考』の考え方を理解せず、就職差別につながるような不適切な対応を行ったならば、企業全体が責任を問われ、社会的な信頼を失いかねません。

◆そのため、採用選考の流れ全体にわたって『公正な採用選考』が実現できるよう、次の点に留意しつつ、各企業の実情に応じた社内体制を整備しましょう。

①『公正な採用選考』を実現するための社内の責任体制について、採用選考のどの部分を誰が分担しているか明確化すること
②社内のマニュアルやガイドラインなどにより企業としての考え方や方法を統一し、それを採用選考に係わる全担当者に対して周知徹底をすること
③採用選考の方法や基準などに問題がないかどうか常に点検し、問題があれば迅速に修正できるしくみをつくること

[『公正な採用選考』はすべての応募者に適用]

◆『公正な採用選考』の考え方やしくみは、新規学卒者や正社員ばかりに適用されるわけではありません。中途採用者、アルバイト・パートなどの非正規雇用労働者を含むすべての応募者に適用されるものですので、それぞれの採用担当部署が異なる場合であってもそのすべてに徹底することが必要です。

[応募者の個人情報の適正管理]

◆また、応募者から提出された応募書類や面接記録など、応募者の個人情報については、採用選考の流れ全体を通して適切に管理されなければなりません(→P42 指針第4の2「個人情報の適正な管理」参照)。
万が一、個人情報が不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、企業の社会的な信頼を失いかねません。応募書類等を扱う担当者の範囲、保管方法、返却・破棄などの方法を具体的に定め、担当者に徹底しましょう。

好事例 1

関連企業を含めた「公正採用選考推進委員会」による取り組み

内容

この企業では、『公正な採用選考』の実現のため、次のような組織的・体系的な取り組みを行っています。

①公正採用選考人権啓発推進員を、本社だけでなく全支社で選任するとともに、採用を行っている関連企業でも推進員を選任する。
②それらの推進員によって「公正採用選考推進委員会」を設置。
③その委員会は毎年開催され、次のような任務を果たしています。
・募集広告から採用内定に至るまでの各プロセスごとの責任体制を確認し、それぞれの手続きや用いる書類が『公正な採用選考』の観点から問題がないかどうか点検
・面接マニュアルの作成
・採用選考の終了後問題がなかったかどうかの自己点検

問題事例 3

エントリーシートにおける就職差別につながるおそれのある項目の設定

考え方

この企業では、新規大卒予定者の採用のため、インターネット上の企業ホームページ中に「エントリーシート」画面を設定し、応募者にその画面に必要事項を入力させることによって応募を受付けていましたが、その入力項目として、「本籍」「家族の職業」「尊敬する人物」「信条」などの、就職差別につながるおそれのある項目を設定していました。

この企業にこのような項目を設定した事情を確認すると、企業内の人事担当者が、「エントリーシート」の設計を企業内ホームページ担当者に依頼したものの、企業内ホームページ担当者が、『公正な採用選考』に関する十分な理解のないままに見栄え重視で入力項目のレイアウト設計をし、さらにそれを人事担当者が十分に点検しないままに利用していたことが判明しました。

『公正な採用選考』の考え方は、採用面接担当者だけが理解しておけばよいものではありません。企業トップのリーダーシップのもとに、応募者に対する求人広告の担当、応募の受付けの担当、面接担当などの直接の人事担当のみならず、エントリーシートの画面設計担当など関係部署（外注している場合はその外注先企業）においても、十分理解し適切な対応ができるよう、社内外の責任・点検・連絡の体制を整備しておく必要があります。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－2 採用基準・選考方法

●労働者の募集を行うに当たっては、あらかじめ、適性・能力に基づいた「採用基準」を明確化しておきましょう。
●その上で、適性・能力を客観的に評価する「選考方法」をとりましょう。

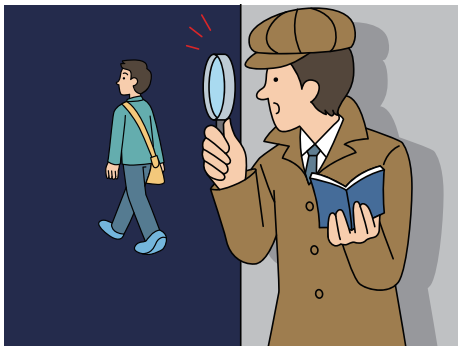
（1）採用基準（選考基準）

①あらかじめ採用基準を明確化しておく
◆採用基準（選考基準）は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は、面接などの選考手続を実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。

②適性・能力に基づいた採用基準とする
◆採用基準は、採用予定の職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力（技能・経験・資格・将来的な可能性など）が必要とされるか、という観点で検討しましょう。

③同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない
◆特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下の平等」の精神に反することになります。

（2）選考方法



①求人条件に合致する全ての人が応募できるように
◆ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

②採用基準に適合した選考方法
◆選考方法には、学力試験、作文、適性検査、面接などいろいろありますが、応募者が採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何かをよく検討し、それをとるようにしましょう。

③適性・能力を評価する選考方法
◆<採用基準>が、本人の適性・能力に基づいた基準による適切なものであったとしても、<選考方法>が適性・能力に基づかない要素を把握するものであれば、把握された内容はどうしても採否決定に影響を与えることとなり、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に心理的打撃を与えることになって、結果として就職差別につながるおそれがあります。

◆例えば、「身元調査」「戸籍謄(抄)本や現住所の略図等の提出」や、「合理的・客観的に必要のない採用選考時の健康診断の実施(健康診断書の提出)」は、本人のもつ適性・能力に基づかない要素を把握することになり、就職差別につながるおそれがあります。

◆このため、応募者の適性・能力に関係ない事項を評価する選考方法をとらないようにしましょう。

④応募者を客観的に評価する公平な選考方法

◆応募者の適性・能力が的確に評価されず、本来採用されるべき適性・能力が高い応募者が不採用となってしまえば、応募者にとって不公平であるばかりか、企業にとっても社業の発展に役立つ優秀な社員の採用機会を失ったという意味で損失となります。

◆このため、選考方法は応募者の適性・能力を客観的に評価する公平なものである必要があります。

◆応募者の適性・能力を客観的に評価するための方法として、複数の選考方法を組み合わせたり、面接において、あらかじめ決めた評価基準に基づいて複数の担当者で評価するなどの方法を工夫しましょう。

好事例 2

採用基準の明確化

内容

この事業所は、以前までは採用基準を設けていませんでした。しかしながら、採用基準を設けずに採用面接を行うと、適性や能力ではなく、各面接担当者の主観的な好み(趣味が合う等)により評価されてしまうことがありました。

事業所の将来的な繁栄・成長のためには、適性や能力を正しく評価する必要があると考えた人事担当者は、求める人材像を明確化し、対人関係スキル、意思決定スキル、業務遂行スキルに切り分けて評価シートを作成し、各面接担当者が公正に評価できるようにしています。

身元調査について

身元調査は、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることになりますが、その中で、仮に意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

現に、これまでも身元調査による差別事象が発生しております。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－3 求人の提示

●企業が求職者に提示する「求人」の中で、職務を遂行するために必要な適性・能力に基づかない要素を「労働者に求める応募条件」としないようにする必要があります。

◆『公正な採用選考』を行う基本は、「①応募者に広く門戸を開くこと」と、「②本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること」にありますが、そのうち「①応募者に広く門戸を開くこと」については、特に求人の提示について注意を払う必要があります。

◆企業が労働者を採用しようとする場合、通常、下記の事項を「求人(情報)」として整理して、これをハローワークに申し込んで職業紹介を求めたり、求人情報誌などの様々な媒体を利用して求職者に示すことによって募集を行います。

①事業所の情報（事業所名・所在地・事業内容等）
②労働条件（仕事の内容や労働時間・賃金など、企業側の条件）
③応募条件（資格・経験など、企業が労働者に求める条件）
④採用選考方法に関する情報（応募方法・面接日等）

◆このうち、企業が労働者に求める「③応募条件」については、あらかじめ検討された「採用基準」に基づいて示すことになりますが、求人職種の職務を遂行するために必要な適性・能力に基づかない要素をその内容としないようにし、不合理な理由で制限をかけないようにする必要があります。

求人条件に求められること

●求人内容のうち「②労働条件」については、労働基準法をはじめとする各種法令を遵守したものである必要があるとともに、職業安定法第5条の3により明示する義務が課せられています。実際の労働条件との相違のない内容を明示する必要があります。
●また、求人内容のうち「③応募条件」についても、求職者に対して誤解を与えないように表示することが求められます。

※応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力に基づいた基準による採用選考を行う「公正採用選考」の考え方と、法律等で禁止・求められている事項に注意しながら、特定の人が一律に排除されていないか採用基準をもう一度見直しましょう。
※職業安定法の改正により、同法第5条の3に基づく労働条件明示の義務が強化されています（平成30年1月1日施行）。
詳細は、厚生労働省HPに掲載されているリーフレット「労働者の募集を行う企業の皆様へ」をご覧ください。

職業安定法改正　検索

問題事例 4

居住地・通勤時間による応募者の限定

考え方

A事業所では、「○○市内居住者に限る」という形で、**居住地によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主の説明によれば、求人条件の内容が地域の相場よりも高く応募者が殺到することが予想されたため、応募条件上、居住地域で限定をかけたということでした。

しかしながら、居住地域で限定をかけるということは、当該地域以外の地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限しているということであり、例えば自治体が地元住民の雇用を条件とした補助金等を付けて企業誘致をし、その企業が当該補助金等受給期間中に募集を行った場合など、その合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われますが(その場合であっても、地元住民が優先されるとしても地元以外の者を排除しないようにすることが求められると考えられます)、そのような合理的な理由のない限り、居住地域による差別のおそれがあります。

また、B事業所では、「通勤時間○分以内の者に限る」という形で、**通勤時間によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主は、従業員に支給できる通勤手当に限度があることや従業員の通勤の負担を考えてのことだという理由をあげていました。

しかしながら、通勤手当の上限額を超えた通勤費用を自己負担して通勤するかどうかや、通勤にどれだけ時間をかけるかは、労働者自身が判断すべきことであり、それらを応募者限定の理由にすることは不合理であると考えられます。

通勤時間で限定をかけるということは、例えば、緊急時に職場に迅速に出社しなければならないなどの職務上の必要性から合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われますが(その場合であってもその限定がどこまで厳密な必要性であるのか、弾力的に取り扱えないかなどについてはよく検討する必要があります)、そのような合理的な理由のない限り、当該通勤時間を超える地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限していることになり、居住地域による差別のおそれがあります。

いずれにしても、応募の門戸は広く開くべきであり、応募条件上で限定を設ける場合であっても、あくまでも適性と能力に関する合理的な基準によって限定をかけることが求められます。

問題事例 5

国籍による応募者の限定

考え方

この企業では、○○語の講師を募集する際に、募集条件をある国籍に限定し、就労資格の確認のため応募時に在留カードの写しを提出させていました。

○○語の講師は単に国籍で判断するのではなく、語学講師としての本人の適性と能力で判断されるべきです。募集条件として国籍を把握することは、採否決定に偏見が入り込むなど就職差別につながるおそれがあります。

また、不法就労を排除する目的から在留資格等の確認は必要ですが、採用選考時に国籍が記載された在留カード等を見てしまうと採否決定に影響する可能性があるため、採用選考時は口頭または書面にて確認し、採用内定後に「在留カード」等の提示を求めるという配慮が求められます。

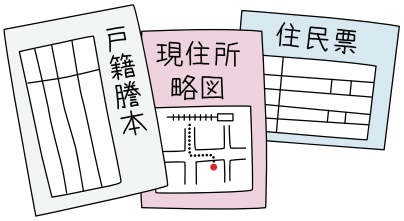
(「○○語を母国語とする者」という求人条件も考え方は同じです。)

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－4 応募の受付け（応募書類・エントリーシート）

●応募者から提出させる応募書類には、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いましょう。
●エントリーシート(インターネットによる応募用入力画面)においても、就職差別につながるおそれのある入力項目を設定しないようにしましょう。

◆求人企業の募集に応じようとする応募者は、通常、「履歴書」などの応募書類を提出することによって応募の意思表示をしますが、この応募書類については次の点に留意しましょう。



（１）就職差別につながるおそれのある応募書類

◆次の応募書類は、就職差別につながるおそれがあるため、応募者から提出を求めないようにしましょう。

①戸籍謄（抄）本・現住所の略図等
「戸籍謄（抄）本」「住民票」は本籍・出生地を把握することとなり、また「現住所（自宅付近）の略図等」は居住地域の状況や生活環境等を把握したり身元調査に用いられるおそれがあります。（→P6 ①、P6注2参照）

②合理的・客観的に必要性の認められない健康診断書
「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断書の提出」は、結果として、適性・能力を判断する上で必要のない事項が把握される可能性があります。（→P6 ⑭参照）

（２）項目設定に留意が必要な応募用紙

◆次の応募用紙は、就職差別につながるおそれのある記入・入力項目（→P6 ①～⑪など参照）を含めないよう十分留意が必要です。

①社用紙
雇用主が独自に作成する応募書類（「社用紙」）としては、採用面接の前に応募者から企業に対して郵送させるもののほか、企業訪問時に持参させるもの、採用面接時に記載させるものなどがありますが、いずれも、本籍地や家庭状況をはじめ、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。

②エントリーシート
近年では、応募の申し込みを、インターネット上のホームページ中に設定された「エントリーシート」の画面から入力することによって行う例も増えてきております。これも、電子的媒体による応募書類という位置づけになりますので、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。

(3)適正な応募用紙

◆応募用紙については、適性・能力に基づいた基準による採用選考を行うためのものとして、次のように定められていたり推奨されております。

①新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票(乙)」を使用します。

この書類は、単に採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」(近畿地方においては「近畿高等学校統一用紙」)を使用し、雇用主が独自に作成する応募書類(社用紙)は使わないようにしてください。

◆なお新規高等学校卒業予定者等については、学校教育を充実し、就職希望者の適正な職業選択を確保するとともに求人秩序の確立を図るため、就職に係る採用選考開始期日等が定められていますので、これを遵守しましょう。
(→P22 参照)

③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」及び「厚生労働省履歴書様式例」を示していますので、これらを参考にした応募社用紙(履歴書、自己紹介書)の使用を推奨しています。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→P6①～⑪など参照)を含めないよう留意しましょう。

④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者については、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

職業訓練校修了予定者については、その職業訓練校において定められた応募書類がある場合、その書類を使用し、定められていない場合には、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→P6①～⑪など参照)を含めないよう留意しましょう。

なお、ジョブ・カードを活用することで、応募者の仕事に対する意欲や雇用主が求める職業能力を持っているか判断する際の参考となりますので、応募書類としてのジョブ・カードの活用もご検討ください。

ジョブ・カードについて

ジョブ・カードは「キャリア・プランシート」「職務経歴シート」「職業能力証明シート」で構成されており、労働者の方がキャリアコンサルティング(※)等の相談のもと「生涯を通じたキャリア・プランニング(職業生活設計)」及び「職業能力証明」のツールとして、教育訓練、求職活動等さまざまな場面において活用できます。

ジョブ・カードは個人の履歴や職業経験等の情報を蓄積できるので、就職活動期間以降も、労働者自ら管理しながら活用します。様式はジョブ・カード制度総合サイトからダウンロードして入手するほか、ハローワークの窓口等でも入手することができます。

なお、ジョブ・カード様式を編集してエントリーシートや職務経歴書として活用することで、求職者本人のキャリア・プランが明確になり、採用後のミスマッチ防止につながりますので、ぜひ活用をご検討ください。

※キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます。

ジョブ・カードの活用については、「ジョブ・カード制度総合サイト」をご覧いただくか、お近くの都道府県労働局、またはキャリア形成サポートセンターにお問い合わせください。

ジョブ・カード制度総合サイト
詳しくはこちら：
https://jobcard.mhlw.go.jp

キャリア形成サポートセンター
詳しくはこちら：
https://carisapo.mhlw.go.jp

<職業相談票（乙）>

応　募　書　類
（㊥職業相談票〔乙〕）

1　学　校　名　　中学校

写真貼付

ふりがな
2　氏名

3　性別

4　生年月日　　年　月　日生（満　歳）

5　現住所　（郵便番号　－　）

6　学業成績

必修教科名	3学年	選択教科名	3学年
国語			
社会			
数学			
理科			
音楽			
美術			
保健体育			
技術・家庭			
外国語			
〔　〕段階評価		3段階評価	

7　出席状況

学年	欠席日数	主な理由
1		
2		
3		

8　特別活動

9　総合的な学習の時間

10　趣味・特技

11　身体状況

年　月　日		
身長		cm
体重		kg
視力	右	（　）
	左	（　）
聴力	右	
	左	

備考

（視力欄にA～Dが記入されている場合、A：1.0以上、B：1.0未満0.7以上、C：0.7未満0.3以上、D：0.3未満を表す。）

12　行動の記録

項目	行動の状況	項目	行動の状況
基本的な生活習慣		思いやり・協力	
健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護	
自主・自律		勤労・奉仕	
責任感		公正・公平	
創意工夫		公共心・公徳心	

本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。

13　本人の長所・推薦事由等

年　月　日　　中学校長

（所在地）

（郵便番号）　　（電話番号）

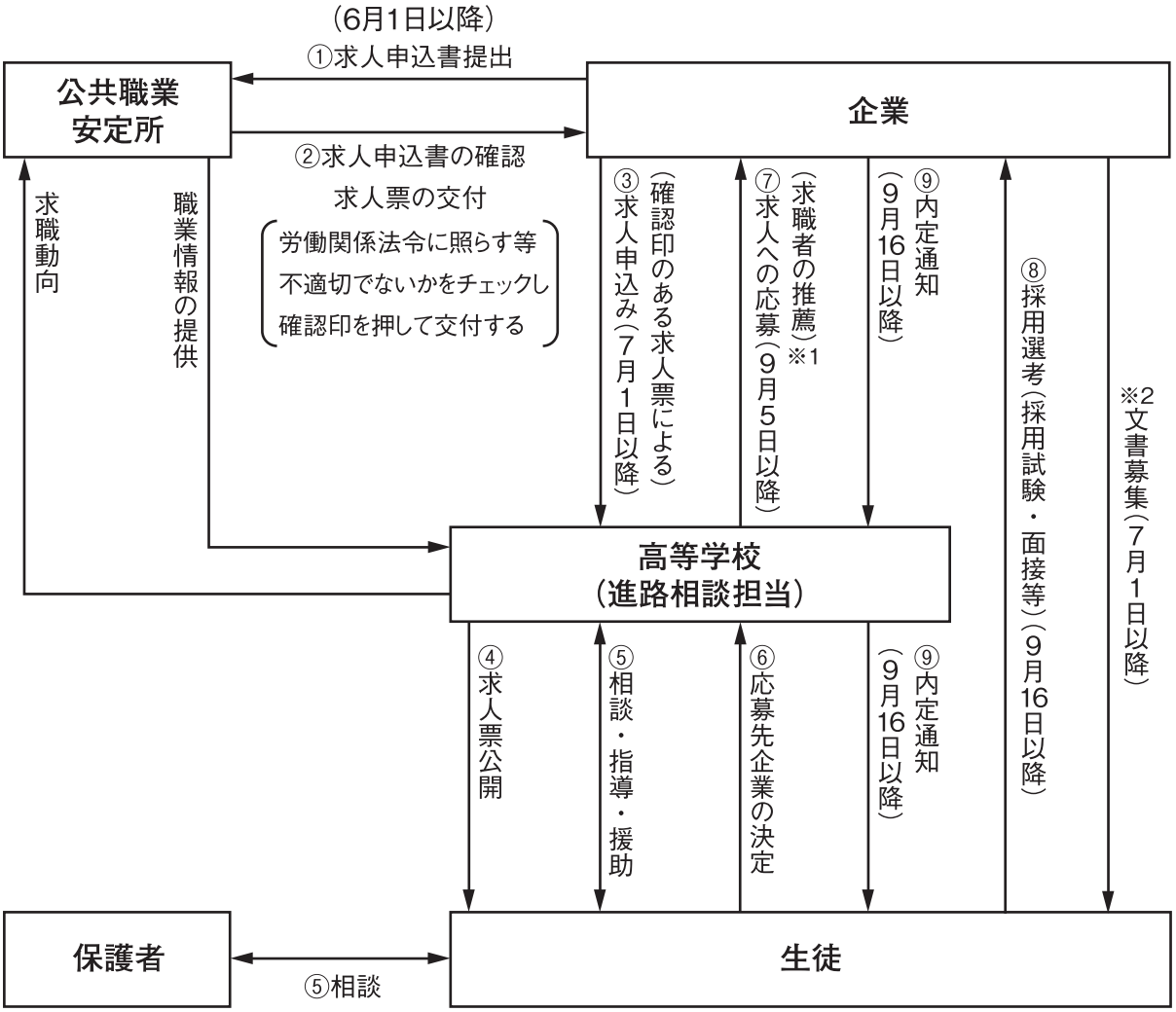
※安定所記載欄

受付番号

（担当者印）

公共職業安定所

新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み〔例年の期日（注）〕



【採用選考開始期日等】

①公共職業安定所による求人申込の受付開始 …… ６月　１日
③学校への求人申込及び学校訪問開始 …… ７月　１日
⑦企業へ生徒の応募（推薦）書類提出開始 …… ９月　５日
※１　沖縄県については８月３０日
⑧・⑨選考開始及び内定開始 …… ９月 １６日
※２　文書募集開始 …… ７月　１日

文書募集による求人手続きについても、通常の手続きと同様に安定所の確認を受けるとともに、応募の受付は学校又は安定所を通じて行い、応募（推薦）開始期日、採用選考期日についても通常の取扱いと同様とする。

（注）「新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み」は、毎年度、全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省による検討の結果を踏まえて決定されます。令和４年３月新規高等学校卒業者の就職に関する期日等については、お近くのハローワークにお問い合わせください。

「新規中学校卒業者の就職に関する仕組み」については、お近くのハローワークにお問い合わせください。

〈全国高等学校統一用紙〉

（応募書類　その1）

履　　歴　　書

令和　　年　　月　　日現在

ふりがな		性別
氏　名		
生年月日	昭和・平成　　年　　月　　日生（満　　歳）	

写真をはる位置

（30×40mm）

ふりがな	
現住所	〒
ふりがな	
連絡先	〒

（連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること）

学歴・職歴	平成・令和　　年　　月	高等学校入学
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　年　　月	

（職歴にはいわゆるアルバイトは含まない）

資格等	取得年月	資格等の名称	
趣味・特技		校内外の諸活動	
志望の動機			
備考			

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

(応募書類　その2)

調　　査　　書

ふりがな		性別	現住所	
氏名	昭和・平成　年　月　日生			
学校名			在学期間	平成／令和　年　月　入学（第　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通	学科名　科		平成／令和　年　月　卒業・卒業見込

特別活動の記録	

出席状況		1年	2年	3年	4年
	欠席日数				
	欠席の主な理由				

学習の記録

教科	科目	評定 1年	2年	3年	4年	教科	科目	評定 1年	2年	3年	4年

	修得単位数 1年	2年	3年	4年
総合的な学習の時間				
留　学				

身体状況						検査日・平成 令和　年　月
身長	cm	視力	右（　）	聴力	右	備考
体重	kg		左（　）		左	

（視力欄にA～Dが記入されている場合、A:1.0以上、B:1.0未満0.7以上、C:0.7未満0.3以上、D:0.3未満を表す）

本人の長所・推薦事由等	

記載者	印

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和　　年　　月　　日

（所在地）〒

（学校名）

（電話番号）

（校長名）　　印

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

履　歴　書

令和　　年　　月　　日　現在

写真をはる位置
（30㎜×40㎜）

ふりがな		性別
氏名		
生年月日	平成　　年　　月　　日（満　　歳）	
ふりがな		電話番号
現住所	〒	（　）
ふりがな		電話番号
連絡先	〒　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	（　）

年号	年	月	学歴・職歴

（注）黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

自　己　紹　介　書

大学　　学部　　学科

得意な科目及び研究課題	
クラブ活動スポーツ・文化活動等	
自覚している性格	
趣味	
特技資格	
志望の動機	

〈厚生労働省履歴書様式例〉

履　歴　書

年　　月　　日現在

写真をはる位置

写真をはる必要がある場合
1. 縦
　横
2.本人単身胸から上
3.裏面のりづけ

ふりがな 氏　　名	
年　　月　　日生　　（満　　歳）	※性別
ふりがな 現住所　〒	電話
ふりがな 連絡先　〒　　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	電話

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

年	月	免　許・資　格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入）

厚生労働省履歴書様式例について

この様式例は、雇用主が、履歴書の提出を一般の求職者等に求める際に広く参考としていただけるよう令和3年4月16日に厚生労働省において作成したものです。

この様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。

※厚生労働省では、これまで、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を参考とするよう推奨していましたが、現在その様式例は削除されています。

● 公正な採用選考を実施していただくために、応募者に提出してもらう履歴書は、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いることが重要です。
どのような履歴書にすればよいのか分からない場合は、まずはこの様式例を使用してみてください。

● 一方、募集したい人材に応じて、応募者に記載させる項目を雇用主が独自に設けたり、この様式例以外の応募書類やエントリーシートを使用する場合もあります。
その場合も、この様式例を参考にして、公正な採用選考の考え方に基づいたものとなっているかどうかをよくご検討の上、使用してください。

様式例と比較して、増えている項目はどんな内容でしょうか。

◆ 就職差別につながるおそれのある事項を含まないようにするためには、増えている項目を募集する職務の内容に照らして、把握する必要性について、応募者本人の十分な納得が得られるものであるかをよく検討してください。

◆ 応募者に、把握する理由を聞かれた場合にも、その必要性をしっかりと説明できるよう、採用担当者間でよく話し合い、共有しましょう。

様式例の中に確認しなくてもよい項目はないでしょうか。

◆ 様式例と比較して、応募者に求める項目を既に減らしている企業もあります。
これは各企業で、募集する求人の職務内容に照らし、採用選考に必要な事項をしっかりと検討した上で、より少ない情報でも応募者の適性や能力を評価できるよう社内で工夫した結果と考えられます。

◆ このような工夫も、公正な採用選考の取り組みの一つと考えられます。

従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」との相違点

●性別欄は任意記載欄。

◆性自認の多様な在り方に対応するため、〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄としています。

◆この様式では、応募者が記載したい内容で記載することが可能であり、また、応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

様式例を活用する際の留意点

□応募者の性別が未記載でも、把握が必要な場合には、面接等で適切な方法により確認することは可能です。

□ただし、応募者の中には自らの性を履歴書に記載したり、面接時等に述べることを望まない方もいます。このため、制度上特定の性別の者を就業させることができない場合（坑内業務の一部等）や、男女の応募者数を把握したり（※1）、女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する（※2）場合など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で行うようお願いします。

□また、面接時等に性別の回答を強要したり、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないようお願いします。

（※1）女性活躍推進法第8条、第9条、第12条、第20条の規定に基づき、一般事業主行動計画策定のための把握・分析や目標設定、情報公表にあたり、また、えるぼし・プラチナえるぼしの認定申請にあたり、男女別の採用における競争倍率を把握する必要がある場合。

（※2）男女雇用機会均等法第8条の規定に基づき、女性が相当程度少ない会社において、女性を積極的に採用する必要がある場合。

●「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」は設けていません。

◆従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」には「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」といった欄が設けられていましたが、この様式例では設けていません。

◆応募者に、超過勤務・休日出勤・緊急対応の可否や、転勤の可能性も含めた配置先の配慮等を確認するために、これらの欄に記載された情報を把握していた場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に関係する情報を記載し、確認が必要な理由が分かるようにした上で、面接者全員に確認するようにしてください。

写真欄について

従来から写真は「必要がある場合」に貼付することとなっており、応募者に対して写真が必要であることを特に示していない場合には、貼付されていない場合もあります。

応募者の中には様々な事情から写真の貼付を望まない方もいるため、写真の貼付が必要な場合はこのような方が納得の上で応募できるよう、あらかじめ必要な理由を明示しておくといった工夫や、写真の貼付がされていないことだけで採否を決めることがないようお願いします。
また、写真の内容（容姿）で採否を決めることは公正な採用選考の観点から好ましくありません。

好事例 3

応募者の学校名を廃した新規大学卒業予定者の応募書類

内容

この事業所では、本籍・現住所・帰省先・家族構成及び学校名等を削除し、本人の履歴等に関する部分を最小限に抑えた新規大学卒業予定者（事務職）の応募書類を導入しており、面接時まで極力、面接者に先入観が入るのを排除し、本人の適性・能力に基づいた基準による採用選考を行うようにしています。

面接時は、専攻・ゼミ・資格を中心に聞き、学校で何を勉強してきたか、何ができるのか、また、応募理由、入社後何をやりたいか、学生時代に力を入れて勉強したこと等を質問しています。

好事例 4

定型の応募用紙のみを使用

内容

この事業所では、採用面接の際の提出書類について、公正採用選考という観点から大卒者などには本人の適性・能力に関係ない事項を除いた応募書類を使用しています。健康診断書については、以前は提出書類としており、今でも採用試験に持参する人もいますが、採用職種の職務内容からみて適性・能力を判断する手段としては必要がないと判断されたことから、現在では受け取らずその場で返しています。

また、採用選考においては、形式的な事項から成る事前の書類選考を行わず、全受験者に対して面接と筆記試験を実施しています。

さらに、客観的な能力・適性判断を行うために、面接では６項目からなる評価シートを使用しており、そこに客観的に点数をつけていく手法で評価を行っています。

問題事例 6

新規大卒用の応募用紙に、家族の職業、購読雑誌、帰省先の記入欄を設定

考え方

この事業所では、新規大学卒業予定者の採用のために、雇用主が独自に作成する応募用紙（社用紙）を使用し、その中に「家族の職業」「購読雑誌」等の就職差別につながるおそれのある項目を多岐にわたって記入させ、面接時に質問をしていました。

また、応募用紙には「帰省先」の記入項目もありましたが、帰省先とは、本人の「出身地」を意味することが多く、それがどこであるかは適性・能力に関係ありません。本人不在時の連絡先を把握したいのであれば、「不在時連絡先」などとすることが適当です。

新規大卒者においては、統一的な応募様式は定められていませんが、雇用主が独自に作成する応募用紙（社用紙）を使用する場合は、厚生労働省で示している就職差別につながるおそれのある事項を除いた「標準的事項の参考例」または「厚生労働省履歴書様式例」を参考にご活用頂くことを推奨しています。

問題事例 7　エントリーシートに、スリーサイズ、血液型・星座の記入欄を設定

考え方

この事業所では、エントリーシート（インターネット上の応募用入力画面）において、「スリーサイズ」「血液型・生年月日による星座」の記入欄を設定していました。

「スリーサイズ」を把握することはセクシュアルハラスメントにもかかわる差別的評価につながります。制服のサイズを把握する必要があるというのであれば、採用内定後に希望する既成服サイズを申告させれば足ります。

また、「血液型や生年月日による星座」は本人に責任のない生まれもった事項であり、それを把握し「特定の個人」の適性・能力を固定化して見ることになれば、これらについて把握されることを心理的負担と感じる応募者を生み、それが就職差別につながるおそれがあります。

問題事例 8　新聞折り込み広告に印刷した履歴書に、家族の勤務先企業名等の記載欄を設定

考え方

この事業所では、パートタイマーの求人募集を行う際、「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等の項目が含まれる雇用主の独自作成履歴書を、新聞折り込み広告の裏面に印刷していました。

「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等は本人の適性・能力に関係がないだけでなく、「現住所の略図」等は「身元調査」につながる可能性をはらんでいるものです。雇用主は、パートタイマーの募集であるからと気軽に考え、思いつきで履歴書を作成したようです。

『公正な採用選考』の考え方は、労働者の勤務形態などにかかわらないものです。

既卒者を募集する場合、本人の適性・能力に関係ない事項を除いた応募書類を使用しましょう。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－5 学力試験・作文

●学力試験・作文を行う場合、応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するための方法として適当かどうか検討しましょう。
●作文を書かせる場合は、「私の家族」「私の生いたち」等本人の家庭環境にかかるものや、思想・信条を推測させるものをテーマとしないようにしましょう。

（１）学力試験

◆学力試験（学科試験）は、学校教育による学習によって得られた能力を筆記試験などで評価するものですが、その結果から応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するために行われます。

◆採用のために行われる学力試験は、入学試験とは異なり、採用する職務に関係のない内容や必要以上に高度な内容とならないよう、職務との関係を重視して実施することが大切です。

◆なお、職務遂行上必要な技能・技術を既に一定程度身につけている者を採用する場合においては、その技能・技術に関する実技試験が行われることがあります。

（２）作文

◆作文は、与えられたテーマを的確に理解してそれに対する自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力などをみたり、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、求める職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）を判断するために実施するものです。

◆このようなことから、応募者に作文を書かせることが、求人職種の職務内容からみて、必要な知識や適性を判定する方法として適当かどうか（安易に書かせていないかどうか）、検討する必要があります。

◆その上で、作文を書かせることが適当であると考えられる場合は、作文のテーマが適当かどうか検討する必要があります。
つまり、本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）を直接・間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。
例えば、『私の家庭』『私の生いたち』など本人の家庭環境に係るテーマや『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマは、その人の家族状況や思想・信条を把握し、それによって就職差別につながるおそれがあります。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－6　適性検査等

●「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などを用いる場合は、
目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人が用いるようにしましょう。

●適性検査等の結果を絶対視したり、うのみにしないようにしましょう。

●適性検査等によって適性･能力に関係のない事項を把握したり、その結果のみで採否を決定しないようにしましょう。

◆適性検査等は、「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などがあり、新規学卒者等の進路指導や心理相談などに用いられますが、求人企業の採用選考においても、応募者が求人職種の職務に対してどの程度適性があるかを判断する際の参考として用いられることがあります。

◆しかしながら、これらの検査は、その実施･判定･活用に専門的な知識と経験が必要であることや、回答のコツを知っていると応募者が回答内容を調整できてしまう場合があることなどを十分認識する必要があり、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人によって用いられる必要があります。

◆このような中で、近年、業者が実施するマークシートテストが活用されることが多くなっているようですが、その内容は、言語･計数･一般常識（社会･理科･時事経済･英語）･性格の分野等から成る、基礎的な学力試験と適性検査をあわせたものが多いようです。

◆これらの検査はいずれも、「得られる結果は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎず、応募者の適性を完全につかむことはできない」という限界を十分認識した上で、応募者の適性･能力の判断に当たって、結果を絶対視したり、うのみにしないようにする必要があります。

◆また、検査によって応募者の性的指向・性自認や宗教などをはじめ、適性・能力に関係のない事項を把握することや、その結果のみで採否を決定しないようにしましょう。

問題事例 9　作文のテーマとして『父（母）』や『生いたち』を設定

考え方

この事業所では、『父（母）』や『生いたち』を作文のテーマとして設定していました。

これらのテーマは、「家族」や「生活環境･家庭環境」などにかかわる、本人に責任のない事項を把握することになるという点で、就職差別につながるおそれがあります。

なお、これらのテーマは、就職差別につながるおそれがあるばかりでなく、それを「触れられたくない」「他人に言いたくない」「書きづらい」とする立場や事情を抱えている応募者に対して、思いやりの姿勢や配慮に欠けることになるという側面もあります。

例えば、両親を早く亡くした応募者にとっての『父（母）』というテーマや、つらい苦しい日々を過ごしてきた人にとっての『生いたち』というテーマは、まさにこれに該当するものであり、本人につらい思いをさせ苦痛を与える配慮のないテーマとなります。未成年の新規中･高卒予定者などであればなおさらです。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－7　面接

●面接における質問事項はあらかじめ決めておきますが、その内容は「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項とします。
●面接の中で、家族のことを尋ねる事案が大変多く見られます。就職差別につながるおそれのある事項をうっかり尋ねることがないよう、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことが必要です。
●面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨みましょう。
●複数の面接担当者で面接する場合は、全員で公正採用選考の考え方に基づいた対応ができるよう、改めて確認・徹底をし、意思統一を図っておきましょう。
●面接における応募者に対する評価は、あらかじめ評価基準を決めておき、できるだけ客観的かつ公平に行いましょう。

（１）面接の目的

◆採用選考の中で面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。

◆面接の目的は、

①第1に、応募者の志望動機や要望、企業の採用条件・労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場です。

②第2に、会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力・判断力、あるいは、自分の伝えたいことを分かりやすく伝える表現力など、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場です。

③第3に、応募書類や学力試験などによって得られた情報を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方なども考慮して、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって、応募者の適性と能力を総合的に評価する、いわば採用選考の集大成の場です。

（２）面接時の質問事項

◆面接においては、質問を行き当たりばったりでするのではなく、すべての応募者に公平な対応ができるように、あらかじめ質問事項を決めておきます。

◆その際、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」などの就職差別につながるおそれのある事項を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにします。

◆就職差別につながるおそれのある事項は、それを質問されたくない応募者にとってみれば、精神的な圧迫や苦痛を受けたり、そのために心理的に動揺し面接において実力を発揮できなかったりする場合があります。そのような応募者の回答ぶりと質問に答えやすい応募者の回答ぶりを比較して、採否決定の判断材料とするのは公平とはいえません。

◆このようなことから、質問事項や質問を行う上での留意点について、面接マニュアルなどに整理しておいたり事前に打ち合わせをすることなどにより、面接担当者全員で確認・徹底しましょう。

◆ただし、面接というものは、質問事項をあらかじめ決めておいたとしても、しばしば、話の流れの中で様々な展開を見せる流動的なものです。そのため話の流れの中でうっかり尋ねた事柄や、応募者の気持ちをやわらげようと聞いた事柄の中にも、就職差別につながるおそれのある事項が含まれたり、応募者を傷つけたり人権を侵す場合もあります。このため、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことにより、常に臨機応変に適切な対応ができるようにしておくことが重要です。

（３）面接担当者に求められる姿勢等

◆面接担当者は面接に対して次のような姿勢で臨むことが求められます。

①応募者の基本的人権を尊重する姿勢
「就職」というものは、一人の人間の人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。
そのため、面接担当者は、人権や差別問題に対する見識をもった上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやりのある姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないようにしましょう。
また、仮に職務上必要なストレス耐性を評価するなどの意図がある場合であっても、面接担当者が過度に威圧的な態度をとり、応募者の人権や人格を損なうようなものとならないように十分留意しましょう。

②応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢
応募者の適性・能力を評価するに当たって、能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見いだす姿勢をもって臨みましょう。

③複数の面接担当者による対応
面接担当者は、複数のほうが多面的な評価ができ、それらを総合することによって個人的な主観を排したより客観的な評価を行うことができます。その場合、全員で『公正な採用選考』の考え方に基づいた対応ができるよう、意思統一を図っておきましょう。
ただし、あまり面接担当者が多すぎると、それだけで応募者が圧迫を受けて実力を発揮できず、的確な評価ができなくなる場合もあるので注意しましょう。

（４）面接における評価

◆面接における応募者の評価は、質問事項への回答ぶりなどから判断していくことになりますが、その際次の点に留意しましょう。

①あらかじめ評価基準を決めておく。

②できるだけ客観的かつ公平に評価する。
・第一印象にこだわらない
・外見などによる個人的な好悪感に左右されない
・一つの側面が良い（悪い）ことをもって、他の条件もすべて良い（悪い）と判断しない
・多面的に評定し、その結果を総合的に判断する

③応募書類や学力試験などによってあらかじめ得られているデータ内容を整理しておき、それを面接の中で確認しながら、総合的な評価を行う。

好事例 5　応募者から話し始めたときの対処

内容

この企業では、公正な採用選考を行うため、事前に家族に関すること等の不適切な質問を掲げ、面接担当者全員で共有していました。

しかしながら、面接本番である応募者が自分の家族のことを話し始めてしまいました。企業側から質問したわけではありませんが、家族の話が採否に影響したと応募者が誤解しないよう、応募者の話が終わったあと、面接担当者から「家族の話があったが当社はご家族の状態や事情を選考の判断基準にすることはないので安心してほしい」旨を伝えました。

好事例 6 面接担当者による模擬面接の実施

内容

この会社では、面接における質問事項や質問してはならない事項などの留意事項について、毎年採用面接の直前に、人事課長が面接担当役員に対して確認の意味でブリーフィング（説明）を行っています。

また、面接担当役員は、模擬面接を実施し、質問事項の点検・検討、面接試験評価表の点検・確認を行い、面接者全員が公正な面接に対する共通認識を持つように努力しています。

好事例 7 面接担当者の姿勢

内容

この会社は「顧客第一主義」を掲げて営業をしていますが、採用選考においてもこの考え方を取り入れています。つまり応募者は、たとえ不採用になったとしても、その会社の商品・サービスの顧客であるかまたは今後顧客になっていただく方であるという考え方を、採用活動を進めるにあたって社員に徹底しています。

このため、面接担当者のみならず応募者に接触する全社員が、日頃社内研修によって身につけている顧客に接する姿勢と同様の姿勢で、応募者に対して丁寧で誠実な対応を自然にできるようになっており、結果として応募者の人権に最大限配慮した心遣いができるようになっているとのことです。

好事例 8 「面接試験実施要領」の作成

内容

この事業所では、新規高等学校卒業予定者を中心とした応募者が面接時に100％実力を発揮できるように「面接試験実施要領」を定めています。

例えば、評価が偏らないよう面接担当者を複数人としていますが、あまり多いと応募者があがって実力を発揮できなくなってしまいますので、あまり多くならないよう適度な人数に絞っています。

また、面接する人があちらこちらから矢継ぎ早に質問するとさらに戸惑うことになるので、面接者の中で「質問者を特定する」と定めています。

さらに、「主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知する」と定めているのも、質問項目を事前に知り準備できることにより、あがることを防止し、ひいては潜在的能力を掘り起こそうという配慮によるものです。

「○○社面接試験実施要領」

1. 応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力を正しく評価できるよう努力する。
2. 応募者が持っている適性・能力を十分表明できるよう、リラックスした態度で面接を行う。
3. 質問者を特定し、応募者のグループそれぞれについて、同一内容条件による面接を行う。
4. 質問者は勿論、面接者全員が、事前に十分な準備をし、特に、応募者の人権、人格を傷つけるおそれのある質問は一切しないように徹底する。
5. 主な質問項目毎に、あらかじめ回答の範囲を定め、その範囲内において関連質問を行う。
6. 主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知し、準備させる。
7. 面接開始前に、応募者に面接の方法・注意事項を徹底させる。なお、質問内容が理解できない場合には、必ず聞きかえすように指示する。
8. 応募者等からの質問、希望を述べる機会を必ずつくり情報交換に努める。
9. 面接の評価については、複数の面接者がそれぞれ評価項目に従って評価する。

好事例 9　採用選考における企業イメージアップマニュアル

内容

この企業の総務課長は、公正採用選考人権啓発推進員として研修会に出席することなどを通じて採用面接における留意事項についても十分理解をしていました。しかし、採用面接を行う役員が、しばしば適性と能力に関係のない質問を行うことがあり、せっかくの研修の成果を社内で活かせない状況にありました。

このような中で、あるとき総務課長は、

①コンプライアンス、個人情報保護など、国民が企業を見る目が厳しくなってきていること

②インターネットの掲示板において応募者が各求人企業の応対ぶりについて書き込みをしており、応対の良し悪しが学生の間に企業イメージとしてすぐに広まる傾向があること

などについて役員に報告をするとともに、企業が採用選考にわたってしっかり応対すると、学生からの評価も高まり、優秀な人材も採用しやすくなることについて説明を行いました。

これを契機に「採用選考における企業イメージアップ作戦」を行うことが役員会で決まり、総務課長が「作戦マニュアル」の原案を作ることになりました。

このマニュアルは、求人広告から採用内定に至るまでの採用選考プロセス全般において、応募者に対してどのように企業の好印象を与えるかというマニュアルですが、当然そこには『公正な採用選考』の考え方が貫かれており、面接時に尋ねてはならないことなどの項目も盛り込んであります。 さらには、応募者に対し「当社は、公正な採用選考を行います。」と会社説明会や面接時に宣言することが盛り込んであります。

好事例 10　面接マニュアルに具体的な質問内容を記載

内容

この企業では面接時の質問内容が行き当たりばったりにならないよう、事前に応募者の適性・能力を判断するための評価項目と以下のような具体的な質問内容を面接マニュアルに記載しました。実際の面接時には会話の流れから応募者の回答について掘り下げて、面接マニュアルに記載された質問以外も更に質問することもありましたが、事前に「就職差別につながるおそれのある項目」についても面接担当者全員が十分な打合せにより認識を深めていたため、問題となる質問は行われず、面接は適正に行われたとのことです。

①導入（応募者の緊張をほぐすための簡易な質問）

- （挨拶）、○○さんですか。
- 簡単に自己紹介をお願いします。
- 筆記試験はうまくできましたか。
- 緊張されていますか。
- 面接会場へは迷わず来られましたか。

②志望動機・就労意欲（適性・能力）

- 何故、この仕事（業界）に就職しようと思ったのですか。
- 何故、（複数の会社の中から）当社に応募したのですか。
- 当社でどのような仕事をしたいですか。
- （仕事内容を説明した上で）この仕事を行えそうですか。
- この仕事をする上で重要なことは何だと考えますか。
- この仕事（業界）と同様の職務経験や役立つ経験があれば、その内容（どのようなポジションでどのようなことをしていたのかなど）を具体的に話してください。

●資格・特技を活かした（必要とする）業務経験があれば、どのようなことをしていたのか具体的に話してください。
●人（お客や職場の同僚）に物事をわかりやすく説明するために大切なことは何だと思いますか。
●パソコンを使っての書類作成は得意ですか。

③企業研究・情報収集
●当社（製品）の特色（強み）は何だと思いますか。
●当社（製品）が他所より優れている点は何だと思いますか。

④問題解決能力
●上司や同僚と意見が合わない場合はどうしますか。
●仕事の中で困難な状況に直面した時どうしますか。
●仕事の中でわからないことがあった場合、どのように対応しますか。

⑤自己ＰＲ
●自分の強み（長所）は何だと思いますか。それを当社の仕事でどのように発揮しますか。
●採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で臨みますか。
●当社での仕事にあなたのどのような面を活かしたいと思いますか。

⑥勤務条件
●1か月に○○時間くらい残業がありますが勤務できますか。
●繁忙期には休日出勤がありますが勤務できますか。
●立ち仕事が多いですが、この仕事を行うことが可能ですか。

⑦質疑応答
●お疲れ様でした。これで質問は終了です。○○さんから何か質問はありますか。
●採否結果は、○日までに連絡します。お疲れ様でした。

問題事例 10　面接を受ける前の待合室において不適切な質問

考え方

この会社では、待合室で面接試験を待っている応募者に対して、面接担当者ではない社員の1人が応募者をリラックスさせるため、身近な話題を話しかけました。話が進むにつれ応募者の家族の話になり、母子家庭だったことからその生い立ちなど、聞かれたくないことを質問されました。

その後、本人は、待合室での出来事が気になってしまい面接の場において集中出来ず、自分の力を発揮することが出来ませんでした。

募集する側は、面接試験だけを気をつけておけばよいというわけではなく、試験前や試験後の応募者との会話においても不適切な質問をしないよう気をつける必要があります。また、面接担当者のみならず、応募者に接触する社員についても認識すべきものです。家庭環境等に関する質問は、応募者を傷つけ、そのため受けた心理的打撃が面接時の質問の受け答えにも大きく影響し、不採用に追い込まれる場合もあります。

［同和問題の理解のために］

［ 同和問題とは ］

昭和40年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申では、「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べられています。

［同和問題解決への取組み］

こうした同和問題の解決を図るため、国は、地方公共団体とともに、昭和44年以来33年間、特別措置法に基づき、地域改善の特別対策を行ってきました。その取組みについて、平成8年5月17日、地域改善対策協議会会長が内閣総理大臣と関係各大臣に対して行った「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」の意見具申では、「生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された」とする一方、教育の問題、不安定就労の問題、産業面の問題など較差がなお存在している分野がみられることや、「差別意識は着実に解消へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している」ことなどが指摘されました。

［公正採用選考システムの確立に向けた厚生労働省の取組み］

また、意見具申では「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである」と述べています。

厚生労働省では、従来、事業所に対し同和関係者の就職の機会均等を図るなどの観点から、本籍、家庭環境、親の職業など、就職差別につながるおそれのある事項の把握を排除し、応募者の適性・能力に基づく公正な採用選考システムを確立するよう周知・啓発を行ってきましたが、この意見具申等を踏まえ、平成9年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して実施しています。

［同和問題に係る差別の解消に向けて］

平成14年3月には、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき策定された基本計画において、厚生労働省は「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」こととされました。

一方、近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する状況や態様に変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とした「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。

雇用主の皆様には、改めてこうした経緯等をご理解いただき、採用選考に当たっては本籍・出生地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、同和問題に係る差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取組みをお願いします。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－8　採否の決定（内定）

●採否の決定は、本人が求人職種の職務を遂行するために
必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって
総合的に評価しましょう。

◆面接や学力試験・作文・適性検査などの選考手続が終わると、応募書類の内容を含めて、応募者について得られた様々な情報を総合的に評価して、応募者を採用するか否かに関する最終判断を行うことになります。

◆この際、応募者について得られた様々な情報のうち、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価することが必要です。

◆応募者は、採否通知があるまで大変不安な状態で待っておりますし、他の企業への応募を差し控えている場合もありますので、採否の決定（内定）は速やかに本人に通知します。

◆特に不採用とする場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知するようにしましょう。

入社承諾書について

採用（内定）者に対して採用（内定）通知を交付し、「入社承諾書」などを求める場合、一方的に企業側だけに都合のよい、合理的でない取消条件・留保条件をつけることのないようにすることが求められます。

身元保証人について

企業の中には、採用時に応募者に対して身元保証人をたてることを求める場合があります。しかし、応募者からみれば、身元保証人が確保できなければ採用されないという点で就職活動を行いにくくなります。また、企業からみても、近年、身元保証人を引き受ける人も少なくなり、応募者が集まりにくくなる場合があります。募集の際は応募者に広く門戸を開く観点から、できる限り身元保証人を求めないようにしましょう。

個人情報の取扱い

【応募者から提出された応募書類の取扱い】

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報がどのように取り扱われるのかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却して欲しいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏えいされたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的な信頼を失いかねません。

職業安定法第5条の4に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）第4の2（1）二においては、労働者の募集を行う者等は、収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされております。

このため、応募者から提出された応募書類の取扱い方（返却や破棄など）については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行することが必要です。

【採用内定者の個人情報の把握】

採用内定後において、単に従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報にかかわる各種書類を必要性にかかわらず画一的に提出させる事例が見受けられます。

確かに、従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金などの手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金などの支給条件の確認など、本人や家族の住所等を確認したり、その関係書類を提出させることに、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合もあると思われますが、「戸籍謄(抄)本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性があるとは考えられません。労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿の記入事項についても、「本籍」が削除されております(平成9年4月1日より)。

把握することに合理性が認められる情報を把握する場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」(注)などを提出させることで足りるものと考えられますし、それも入社時に一律に提出させるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮を行うことが望ましいと考えられます。

個人情報保護法(平成15年5月施行)においても、個人情報の適切な取扱いが求められているところであり、その観点からも、採用内定者の個人情報を、雇用管理のために必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないようにすることが求められます。

(注)「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明をする場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。

問題事例 11 採用内定後に提出させる身上書に本籍・家族の職業等の項目を設定

考え方

この事業所では、内定後、入社後の雇用管理の参考にするため身上書の提出を求めましたが、その内容が多岐にわたっていた上、本籍、家族の職業、宗教等の項目がありました。

採用したのだからどんな書類を取ってもよいというものではなく、採用内定者の個人情報の把握については、『公正な採用選考』の考え方に準じて、基本的人権を尊重した対応が求められます。同和問題などの人権問題の正しい理解と認識の下に、従業員の基本的人権を尊重し差別のない職場を作るため、雇用管理上の合理的な必要性が認められる範囲に限って把握するようにしましょう。

【参考《マイナンバーの提供を求める時期》】

○社会保障・税に関する手続書類の作成事務が発生した時点が原則です。
○契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。
＊例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、
雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されています。
＊**雇用契約を締結する前(採用面接時等)に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。**
＊いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合(正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等)には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されています。

求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報の収集は原則として認められません

●人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報

●思想及び信条
・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

●労働組合への加入状況
・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

●違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。
●改善命令に違反した場合は、罰則（6ケ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

労働者の募集を行う者や求人者は、募集や求人の方法（自社のホームページの利用、求人サイトの利用、ハローワーク等への求人申込み等）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。

職業安定法（抄）　（求職者等の個人情報の取扱い）

第５条の４　公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（略）を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

（以下略）

指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第４　法第５条の４に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

１　個人情報の収集、保管及び使用

（１）職業紹介事業者等(注1)は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ　人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ　思想及び信条

ハ　労働組合への加入状況

［イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。
イ関係
①家族の職業、収入、本人の資産等の情報
（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）
②容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
ロ関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
ハ関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報］

（２）職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

（３）職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（注２）により提出を求めること。

（４）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。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

２　個人情報の適正な管理

（１）職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ　個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ　個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ　正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ　収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

（２）職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

（以下略）

（注１）「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

（注２）「職業安定局長の定める書類」とは全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙）です。

コラム 性的マイノリティをめぐる考え方

「LGBT」という言葉を聞いたことがありますか？ 公正な採用選考を行うにあたっても、大切な知識です。

LGBTとは？

L　レズビアン …… 同性を好きになる女性
G　ゲイ …… 同性を好きになる男性
B　バイセクシュアル …… 両性を好きになる方
　　} 性的指向に関する類型
T　トランスジェンダー … 生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方

※「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いることが一般的です。
「LGBTQ」「LGBT+」などのように表記されることもあります。

SOGI（ソジ）とは？

性的指向（**S**exual **O**rientation）と性自認（**G**ender **I**dentity）の頭文字をとった略称です。
SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。

性的指向

恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです。
人によって、性的指向のあり方は様々です。自分と異なる性別の人を好きになる人、自分と同じ性別の人を好きになる人、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人などがいます。また、誰にも恋愛感情や性的な感情を持たない人もいます。

性自認

自己の性別についての認識のことをいいます。
生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認（性同一性）が異なる人を「トランスジェンダー」といいます。生物学的な性が男性で性自認が女性、生物学的な性が女性で性自認が男性といった場合があります。また、身体的な性に違和感を持つ人もいます。
なお、「性同一性障害」とは、身体的な性と性自認が異なり、困難を抱える場合に対して、医学的な診断がなされる場合の診断名です。
※自分自身の性のあり方をあえて決めない・決められない人もいます。

LGBTは誰にとっても身近なテーマです

LGBTの方たちは見た目だけではわからず、またカミングアウトをすることが難しい状況の方もいることから、「身近にいない」と思うかもしれません。友人や家族に対して、伝えていない人も多いという調査結果もあり、職場に関する調査でも、「いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えているか」という問に対し、LGBでは83.8%、Tでは72.3%が「伝えていない」と回答しています（※1）。
しかし、国内のさまざまな調査からも、LGBTは「どこかにいる遠い存在」ではなく「身近な存在」であることがわかります。

※1　出典：「令和元年度　厚生労働省委託事業　職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

! 国内でも各種の調査がありますが、その調査方法、対象者、設問、集計方法等には違いもあり、結果には差があります（※2～4）。しかし、どの調査でも自分が性的マイノリティであると回答した方が一定数存在します。

※2　「『LGBT等（性的マイノリティ）当事者』は8%」出典：日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」2016
※3　「LGBT層に該当する人は8.9%」出典：電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」
※4　「LGBT・性的少数者に該当する人は約10.0%」出典：株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」

! 「カミングアウト」は個人の意思や判断のもとに

カミングアウトとは性的マイノリティの当事者が自身の性的指向や性自認を他人に伝えることです。状況や考え方はさまざまですが、個人の意思や判断のもと行われるべきものです。意に反したカミングアウトの強制やアウティング（本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること）などは、あってはなりません。

LGBTに関するよくある疑問～こんなイメージもっていませんか～

LGBTの方に接する機会が少なく、正しい知識を得る機会もなかった場合、次のような誤ったイメージが固定されてしまうことがあります。
しかし、このような誤ったイメージは、誤解や偏見につながり、差別や不当な扱いを生みかねません。まずは正しい情報を持った上で、多様な性的指向や性自認を持つ人が活躍できる環境づくりや公正な採用選考を考えていきましょう。

Q LGBTであることは個人の趣味ではないのですか？

A　性自認や性的指向は生まれもったものであり、本人の意思で選んだり、変えたりすることはできません。性自認や性的指向は、人それぞれが持つ多様な要素の中のひとつであり、人権尊重の観点からも、互いの違いを認め合うことが必要です。

Q 今のところ、採用選考の場面でLGBTに関する相談はありませんが、それでも考える必要性があるのでしょうか？

A　上記でも紹介した通り、カミングアウトしているLGBTは少なく、「身近にはいない」と思っていても、応募者として面接を行っている可能性もあります。どんな方が面接に来ても人として尊重するという心構えで、採用選考に臨むことが大切です。

また、コンプライアンス（法令遵守）という観点からも、しっかりと取り組む必要があります。性的指向や性自認に関する侮辱的な言動やアウティングは、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。事業主は、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）」において規定されている、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講ずる義務があります。

Q LGBTは病気ではないのですか？

A　LGBTは病気や障がいではありません。そのため、LGBTの方からカミングアウトを受けた場合、治療が必要な病気であると捉えて精神科への受診を勧めたり、矯正を促したりすることは誤りです。

トランスジェンダーの場合、医師から性同一性障害と診断を受け、本人の希望に合わせて、身体の性を自認の性に近づけるための医学的な対応を受けることができます。

なお、「性同一性障害」という診断名になっていますが、当該診断を受けても必ずしも障害者手帳は発行されません。（※）

※　障害者雇用率制度においては、原則として障害者手帳等を所持している者を対象としているため、障害者手帳の発行がない場合は障害者雇用率制度の対象には入りません。ただし、障害者雇用促進法における「障害者」は「心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされており、これに該当する障害者手帳を所持していない者も、ハローワークにおける職業相談や職業紹介等の支援の対象としています。

Q LGBTであることと職場での働きは関係ないのだから、カミングアウトしなくても困らないし、何か採用担当者が気をつけることなどないのではないですか？

A　確かに、性的指向や性自認と、その人の業務上の適性や能力とは無関係です。しかし、カミングアウトをしない場合であっても、採用選考の場においてさまざまな困りごとがあると指摘されています。

次ページで困りごとについてご紹介しますので、これを理解した上で、多様な性的指向や性自認が尊重される採用選考を行うことが重要です。

採用選考・就職活動時の困りごと

LGBTの方は、採用選考時に、カミングアウトの有無にかかわらず、性的指向や性自認に関わる困りごとを抱えやすい状況にあります。

困りごとの例

性的マイノリティであることが分かったら、不採用になるのではないかと不安

自認する性別に合わせた服装は選考に不利だと思うが、自認する性別と異なる服装や振る舞いをするのもつらい（トランスジェンダー）

自認する性別を隠さなければいけない、ということを意識するあまり、「自己PRをしてください」と言われても、十分にできた気がしない

履歴書やエントリーシートの性別欄に、自認する性別と異なる性別を記載するのが苦しい。

面接の際、性的マジョリティであることを前提とした質問にうまく答えられなかったら、性的マイノリティであることが分かってしまうかもしれないと不安

面接で、性的マイノリティであるとカミングアウトしたら、性別や性のあり方に関することばかり根掘り葉掘り聞かれたりするのではないかと不安

特定の人事の方を信頼してカミングアウトしたのに、次の面談のときに面接官全員が知っていて、アウティングをされていた

採用選考の際に心がけること

「戸籍や法律上の性」と「自認の性」が異なることや、性的指向が異性とは限らないことは、他の様々な要素と同様に、その人を構成するアイデンティティに関わる要素です。採用の場面においても、LGBTという理由で避けるのではなく、『人を人としてみる』ことを念頭に、個人の尊厳に関わる問題として尊重し、性的指向・性自認に関わらず、能力や適性に基づいた公正な採用選考を行うよう、心がけてください。

面接する際に留意すべきポイント

公正な採用選考を行うためにも、また、応募者1人ひとりの尊厳を尊重するためにも、応募者の中にLGBTの方も当たり前に存在するということを意識した面接を行いましょう。
カミングアウトをしていない応募者のなかにも、LGBTの方は一定数いるため、誰に対しても同様の配慮が必要です。

強制的にカミングアウトさせるような質問はしないようにしましょう

望ましくない質問例

- ✕ 女性と記入があるけど見た目は男性だよね。これってどういうこと？
- ✕ 性別欄に何も記載がないけれど、どうしてですか？(※)

※　性別欄が空欄である応募者に対して、性別を確認する必要がある場合は、必要な理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で、確認するようにしましょう。その際、性別の回答を強要することのないよう、また、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないようお願いします。(P28参照)

LGBTかどうかにかかわらず、性的指向や性自認について、業務に必要な事項以上の興味本位の質問はしないようにしましょう

望ましくない質問例

- ✕ 将来的に、結婚はしたいと思っているの？
- ✕ 同性愛者ということだけど、今付き合っている人はいるの？
- ✕ 性別適合手術ってしているの？
- ✕ ホルモン治療をしているって、体はどうなっているの？

業務上必要な事項について確認する場合は、採用選考とは別の場面で、プライバシーに配慮しながら、個別の面談を設けるなど工夫をすることも考えられます。

カミングアウトは本人の意思を尊重し、アウティングに注意しましょう

採用する側からカミングアウトをすること・しないことを強要したり、カミングアウトする範囲を指定したりすることはできません。
応募者がLGBTであることを把握した場合、その情報を共有する範囲についてはあらかじめ応募者の意思を確認し、誰にどのような背景から情報を共有する必要があるのかを伝えた上で、本人の了承を得るようにしましょう。

本人の了承を得る例

- ◯ ●●といった事情から、配属先の部署にはトランスジェンダーであることを伝えておいた方がよいと思いますが、いかがですか
- ◯ 担当部署限りで、私から選考時にお話しいただいたことを共有しますが、よろしいですか

使用する表現に注意しましょう

「ホモ」「おかま」「オネエ」「レズ」といった表現は、当事者に対する蔑称とされていますので、使用は控えてください。

具体的な取り組みの例

LGBTの方の困りごとに配慮した採用選考を行うために次のような工夫をしている企業もあります。

- ! エントリーフォームにおいて、性別欄の記載や写真の貼付を不要とした。
- ! 採用ポリシーに、性的指向や性自認による差別をしない旨を明記している。
- ! 面接官向けのガイドラインを策定している。カミングアウトの強制の禁止や身体の状態についての質問の禁止、カミングアウトを受けた際の対応方法や入社後の手術の予定を告げられた際の対応方法等について定めている。

障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

平成28年4月より、障害者雇用促進法の改正を受け、全ての事業主において、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面での障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が義務となりました。

【障害者差別の禁止】

全ての事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならず、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別取扱いをしてはなりません。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）です。

募集・採用時の差別の例としては、次のものが考えられます。

・単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと
・単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること
・採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく障害者でない者から順番に採用すること

障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であることの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることも重要です。

【合理的配慮の提供】

全ての事業主は、「募集及び採用時において、障害者と障害者でない者との均等な機会を確保するための措置」「採用後においては、障害者と障害者でない者の均等な待遇の確保又は障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置」、いわゆる「合理的配慮」を提供しなければなりません。

募集・採用時の合理的配慮の例としては、次のものが考えられます。（※）

・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
・聴覚障・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

このように、合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

※合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を合理的配慮指針別表に記載しております。
多数の事例が掲載されている合理的配慮事例集を含む、障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、
以下のURL（厚労省HP）に掲載されていますのでご参照下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

改正障害者雇用促進法　検索

性別・年齢による募集・採用の機会均等

【募集・採用における性別による差別の禁止】

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が指針（平成18年厚生労働省告示第614号）で定められております。

①募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること
②募集・採用の条件を男女で異なるものとすること
③採用選考において能力や資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
④募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
⑤募集・採用に関する情報提供について男女で異なる取扱いをすること

また、性別以外の事由を要件とする措置であっても実質的に性別を理由とする間接差別となるおそれのあるものについては、これを合理的な理由がない場合に講じることは男女雇用機会均等法第7条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が男女雇用機会均等法施行規則第2条で定められております。

①募集・採用に当たって労働者の身長・体重・体力を要件とすること
②労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000084289.html

【募集・採用における年齢制限の禁止】

労働者の募集・採用において年齢によって差別することは、労働施策総合推進法第9条で一部の例外を除き禁止されています。

このため、厚生労働省令で定められた例外事由（合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

また、例外的に年齢の上限（65歳未満に限る）を設ける場合には、その理由を書面や電子媒体により求職者などに提示することが義務づけられています（高年齢者雇用安定法第20条第1項）。

https:// www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html

部落差別の解消の推進に関する法律（平成 28 年法律第 109 号）（抄）

（目的）

第一条　この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

第二条　部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条　国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

２　地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条　国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

２　地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条　国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

２　地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条　国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針が定められています。

指針のポイント

1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置

●青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。

●固定残業代（名称にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金をいう）を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること。

●学校卒業見込者などについては、特に配慮が必要であるため、当初明示した条件を変更し、削除し、又は当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容などを追加することは不適切であること。
雇用する労働者による就職活動中の学生やインターンシップを行っている者などに対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

●原則として、学校卒業見込者などについては採用内定時に労働契約が成立する場合、採用内定時までに労働条件の明示及び変更等明示が書面により行われることとされていることに留意すること。

●採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。
やむを得ない事情により採用内定の取消しを行う場合には、当該取消しの対象となった新規学校卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うこと。
採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わないこと。
採用内定又は採用内々定と引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要することなどの職業選択の自由を妨げる行為は、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。

●事業主などは、青少年雇用情報の提供に当たって、次に掲げる事項に留意すること。
（一）ホームページなどでの公表、会社説明会での提供又は求人票への記載などにより、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
（二）学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
（三）情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
（四）情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

●事業主は、既卒者についても、新規学校卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するとともに、当該条件の設定に当たって、既卒者が卒業後少なくとも３年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。

●新規学校卒業予定者の採用時期については、通年採用や秋季採用の導入などの個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

●学校卒業見込者などが希望する地域などで働ける環境を整備するため、事業主は、地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入や、採用後の就業場所などを限定した採用区分の将来のキャリア展望に係る情報開示といった措置を講ずるよう努めること。

2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置

●事業主は、青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるようにする観点から、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めること。

3. 特定地方公共団体及び職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確保や職場への定着促進のために講じるべき措置

特定地方公共団体及び職業紹介事業者などは、次に掲げる措置を講じるよう努めるとともに事業主などが募集に当たって遵守すべき事項（固定残業代の明示など）が適切に履行されるよう、必要な措置を講じること。

●募集情報提供事業者は、募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

（一）青少年が適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報は分かりやすいものとすること、提供する情報の量を適正なものとすること、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うことなどについて配慮すること。

（二）相談窓口の明確化など、当該事業に係る労働者となろうとする青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

（三）学生、生徒などを対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。

●特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、学校卒業見込者などの求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供するよう働きかけ、学校卒業見込者などに対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

●募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者などの募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

●特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者などの求人は取り扱わないよう、職業紹介事業の取扱職種の範囲などの届出を行うことが望ましいこと。

厚生労働省

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

昭和六十年法律第八十八号

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

目次

第一章　総則（第一条―第三条）
第二章　労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置
　第一節　業務の範囲（第四条）
　第二節　事業の許可（第五条―第二十二条）
　第三節　補則（第二十三条―第二十五条）
第三章　派遣労働者の保護等に関する措置
　第一節　労働者派遣契約（第二十六条―第二十九条の二）
　第二節　派遣元事業主の講ずべき措置等（第三十条―第三十八条）
　第三節　派遣先の講ずべき措置等（第三十九条―第四十三条）
　第四節　労働基準法等の適用に関する特例等（第四十四条―第四十七条の四）
第四章　紛争の解決
　第一節　紛争の解決の援助等（第四十七条の五―第四十七条の七）
　第二節　調停（第四十七条の八―第四十七条の十）
第五章　雑則（第四十七条の十一―第五十七条）
第六章　罰則（第五十八条―第六十二条）
附則

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）と相まつて労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

（用語の意義）

第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　労働者派遣　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ことをいい、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ものとする。

二　派遣労働者　事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。

三　労働者派遣事業　労働者派遣を業として行うことをいう。

四　紹介予定派遣　労働者派遣のうち、第五条第一項の許可を受けた者（以下「派遣元事業主」という。）が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者（第三章第四節を除き、以下「派遣先」という。）について、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含むものとする。

（船員に対する適用除外）

第三条　この法律は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

第二章　労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置

第一節　業務の範囲

第四条　何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行つてはならない。

一　港湾運送業務（港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）第二条第二号に規定する港湾運送の業務及び同条第一号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。）

二　建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）

三　警備業法（昭和四十七年法律第百十七号）第二条第一項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（次節並びに第二十三条第二項、第四項及び第五項において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務

２　厚生労働大臣は、前項第三号の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

３　労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る派遣労働者を第一項各号のいずれかに該当する業務に従事させてはならない。

第二節　事業の許可

（労働者派遣事業の許可）

第五条　労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

２　前項の許可を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名

二　法人にあつては、その役員の氏名及び住所

三　労働者派遣事業を行う事業所の名称及び所在地

四　第三十六条の規定により選任する派遣元責任者の氏名及び住所

３　前項の申請書には、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。

４　前項の事業計画書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。

５　厚生労働大臣は、第一項の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

（許可の欠格事由）

第六条　次の各号のいずれかに該当する者は、前条第一項の許可を受けることができない。

一　禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定（次号に規定する規定を除く。）であつて政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）の規定（同法第五十条（第二号に係る部分に限る。）及び第五十二条の規定を除く。）により、若しくは刑法（明治四十年法律第四十五号）第二百四条、第二百六条、第二百八条、第二百八条の二、第二百二十二条若しくは第二百四十七条の罪、暴力行為等処罰に関する法律（大正十五年法律第六十号）の罪若しくは出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第七十三条の二第一項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者

二　健康保険法（大正十一年法律第七十号）第二百八条、第二百十三条の二若しくは第二百十四条第一項、船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第百五十六条、第百五十九条若しくは第百六十条第一項、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第五十一条前段若しくは第五十四条第一項（同法第五十一条前段の規定に係る部分に限る。）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）第百二条、第百三条の二若しくは第百四条第一項（同法第百二条又は第百三条の二の規定に係る部分に限る。）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第四十六条前段若しくは第四十八条第一項（同法第四十六条前段の規定に係る部分に限る。）又は雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第八十三条若しくは第八十六条（同法第八十三条の規定に係る部分に限る。）の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者

三　心身の故障により労働者派遣事業を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

四　破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

五　第十四条第一項（第一号を除く。）の規定により労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して五年を経過しない者

六　第十四条第一項の規定により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（同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける原因となつた事項が発生した当時現に当該法人の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下この条において同じ。）であつた者で、当該取消しの日から起算して五年を経過しないもの

七　第十四条第一項の規定による労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る行政手続法（平成五年法律第八十八号）第十五条の規定による通知があつた日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に第十三条第一項の規定による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五年を経過しないもの

八　前号に規定する期間内に第十三条第一項の規定による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、同号の通知の日前六十日以内に当該法人（当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。）の役員であつた者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

九　暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員（以下この号において「暴力団員」という。）又は暴力団員でなくなつた日から五年を経過しない者（以下この条において「暴力団員等」という。）

十　営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの

十一　法人であつて、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの

十二　暴力団員等がその事業活動を支配する者

十三　暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

（許可の基準等）

第七条　厚生労働大臣は、第五条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

一　当該事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるもの（雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合として厚生労働省令で定める場合において行われるものを除く。）でないこと。

二　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り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。

三　個人情報（個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。以下同じ。）を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

四　前二号に掲げるもののほか、申請者が、当該事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。

２　厚生労働大臣は、第五条第一項の許可をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を当該申請者に通知しなければならない。

（許可証）

第八条　厚生労働大臣は、第五条第一項の許可をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。

２　許可証の交付を受けた者は、当該許可証を、労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならない。

３　許可証の交付を受けた者は、当該許可証を亡失し、又は当該許可証が滅失したときは、速やかにその旨を厚生労働大臣に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。

（許可の条件）

第九条　第五条第一項の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる。

２　前項の条件は、当該許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

（許可の有効期間等）

第十条　第五条第一項の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して三年とする。

２　前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあつては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後引き続き当該許可に係る労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

３　厚生労働大臣は、前項に規定する許可の有効期間の更新の申請があつた場合において、当該申請が第七条第一項各号に掲げる基準に適合していないと認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしてはならない。

４　第二項の規定によりその更新を受けた場合における第五条第一項の許可の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して五年とする。

５　第五条第二項から第四項まで、第六条（第五号から第八号までを除く。）及び第七条第二項の規定は、第二項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。

（変更の届出）
第十一条　派遣元事業主は、第五条第二項各号に掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。この場合において、当該変更に係る事項が労働者派遣事業を行う事業所の新設に係るものであるときは、当該事業所に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。
２　第五条第四項の規定は、前項の事業計画書について準用する。
３　厚生労働大臣は、第一項の規定により労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る変更の届出があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該新設に係る事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。
４　派遣元事業主は、第一項の規定による届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当するときは、厚生労働省令で定めるところにより、その書換えを受けなければならない。
第十二条　削除
（事業の廃止）
第十三条　派遣元事業主は、当該労働者派遣事業を廃止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
２　前項の規定による届出があつたときは、第五条第一項の許可は、その効力を失う。
（許可の取消し等）
第十四条　厚生労働大臣は、派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第五条第一項の許可を取り消すことができる。
一　第六条各号（第五号から第八号までを除く。）のいずれかに該当しているとき。
二　この法律（第二十三条第三項、第二十三条の二、第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項及び次章第四節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。
三　第九条第一項の規定により付された許可の条件に違反したとき。
四　第四十八条第三項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反したとき。
２　厚生労働大臣は、派遣元事業主が前項第二号又は第三号に該当するときは、期間を定めて当該労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。
（名義貸しの禁止）
第十五条　派遣元事業主は、自己の名義をもつて、他人に労働者派遣事業を行わせてはならない。
第十六条から第二十二条まで　削除
第三節　補則
（事業報告等）
第二十三条　派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。
２　前項の事業報告書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。
３　派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次条に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならない。
４　派遣元事業主は、派遣労働者をこの法律の施行地外の地域に所在する事業所その他の施設において就業させるための労働者派遣（以下「海外派遣」という。）をしようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
５　派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金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として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。
（派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限）
第二十三条の二　派遣元事業主は、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者（以下この条において「関係派遣先」という。）に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合（一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。以下同じ。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。）が百分の八十以下となるようにしなければならない。
（職業安定法第二十条の準用）
第二十四条　職業安定法第二十条の規定は、労働者派遣事業について準用する。この場合において、同条第一項中「公共職業安定所」とあるのは「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第二条第四号に規定する派遣元事業主（以下単に「派遣元事業主」という。）」と、「事業所に、求職者を紹介してはならない」とあるのは「事業所に関し、同条第一号に規定する労働者派遣（以下単に「労働者派遣」という。）（当該同盟罷業又は作業所閉鎖の行われる際現に当該事業所に関し労働者派遣をしている場合にあつては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。）をしてはならない」と、同条第二項中「求職者を無制限に紹介する」とあるのは「無制限に労働者派遣がされる」と、「公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者を紹介してはならない」とあるのは「公共職業安定所は、その旨を派遣元事業主に通報するものとし、当該通報を受けた派遣元事業主は、当該事業所に関し、労働者派遣（当該通報の際現に当該事業所に関し労働者派遣をしている場合にあつては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。）をしてはならない」と、「使用されていた労働者」とあるのは「使用されていた労働者（労働者派遣に係る労働に従事していた労働者を含む。）」と、「労働者を紹介する」とあるのは「労働者派遣をする」と読み替えるものとする。
（派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主からの労働者派遣の受入れの禁止）
第二十四条の二　労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から、労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。
（個人情報の取扱い）
第二十四条の三　派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。次条において同じ。）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し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。
２　派遣元事業主は、労働者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。
（秘密を守る義務）
第二十四条の四　派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱つたことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。
（運用上の配慮）
第二十五条　厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の運用に当たつては、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行並びに派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮するとともに、労働者派遣事業による労働力の需給の調整が職業安定法に定める他の労働力の需給の調整に関する制度に基づくものとの調和の下に行われるように配慮しなければならない。
第三章　派遣労働者の保護等に関する措置
第一節　労働者派遣契約
（契約の内容等）
第二十六条　労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。
一　派遣労働者が従事する業務の内容
二　派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位（労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）
三　労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
四　労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
五　派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
六　安全及び衛生に関する事項
七　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
八　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（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）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つ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
九　労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあつては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項
十　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
２　前項に定めるもののほか、派遣元事業主は、労働者派遣契約であつて海外派遣に係るものの締結に際しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者が次に掲げる措置を講ずべき旨を定めなければならない。
一　第四十一条の派遣先責任者の選任
二　第四十二条第一項の派遣先管理台帳の作成、同項各号に掲げる事項の当該台帳への記載及び同条第三項の厚生労働省令で定める条件に従つた通知
三　その他厚生労働省令で定める当該派遣就業が適正に行われるため必要な措置
３　派遣元事業主は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たつては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、第五条第一項の許可を受けている旨を明示しなければならない。
４　派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。次項において同じ。）の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たつては、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について同条第一項の規定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。
５　派遣元事業主は、新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による通知がないときは、当該者との間で、当該者の事業所その他派遣就業の場所の業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。
６　労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。
７　労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たつては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。
８　前項の「比較対象労働者」とは、当該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つて、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として厚生労働省令で定めるものをいう。
９　派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。
１０　派遣先は、第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。
１１　労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。
（契約の解除等）
第二十七条　労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。

第二十八条　労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に関し、この法律又は第四節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。第三十一条及び第四十条の六第一項第五号において同じ。）に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除することができる。

第二十九条　労働者派遣契約の解除は、将来に向かつてのみその効力を生ずる。

（労働者派遣契約の解除に当たつて講ずべき措置）

第二十九条の二　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つては、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。

第二節　派遣元事業主の講ずべき措置等

（特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等）

第三十条　派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であつて派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して一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ものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。

一　派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。

二　派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

三　派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

四　前三号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるもの その他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるものを講ずること。

2　派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して三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特定有期雇用派遣労働者に係る前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努めなければ」とあるのは、「講じなければ」とする。

（段階的かつ体系的な教育訓練等）

第三十条の二　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者（期間を定めないで雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。

2　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

（不合理な待遇の禁止等）

第三十条の三　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

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

第三十条の四　派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一　その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

二　前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）

イ　派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

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

三　派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること。

四　第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）

五　派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

六　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2　前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

（職務の内容等を勘案した賃金の決定）

第三十条の五　派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（第三十条の三第二項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならない。

（就業規則の作成の手続）

第三十条の六　派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない。

（派遣労働者等の福祉の増進）

第三十条の七　第三十条から前条までに規定するもののほか、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会（派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。）及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。

（適正な派遣就業の確保）

第三十一条　派遣元事業主は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者に労働させるに当たつて当該派遣就業に関しこの法律又は第四節の規定により適用される法律の規定に違反することがないようにその他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講ずる等適切な配慮をしなければならない。

（待遇に関する事項等の説明）

第三十一条の二　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、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

2　派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一　労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの

二　第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十条の五の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容

3　派遣元事業主は、労働者派遣（第三十条の四第一項の協定に係るものを除く。）をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一　労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）

二　前項第二号に掲げる措置の内容

4　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第三十条の三から第三十条の六までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項を説明しなければならない。

5　派遣元事業主は、派遣労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（派遣労働者であることの明示等）

第三十二条　派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れようとする場合にあつては、その旨を含む。）を明示しなければならない。

2　派遣元事業主は、その雇用する労働者であつて、派遣労働者として雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあつては、その旨を含む。）を明示し、その同意を得なければならない。

（派遣労働者に係る雇用制限の禁止）

第三十三条　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者との間で、正当な理由がなく、その者に係る派遣先である者（派遣先であつた者を含む。次項において同じ。）又は派遣先となることとなる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない。

2　派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、正当な理由がなく、その者が当該派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨の契約を締結してはならない。

（就業条件等の明示）

第三十四条　派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が第四十条の二第一項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならない。

一　当該労働者派遣をしようとする旨

二　第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

三　当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が第三十五条の三の規定に抵触することとなる最初の日

四　当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日

2　派遣元事業主は、派遣先から第四十条の二第七項の規定による通知を受けたときは、遅滞なく、当該通知に係る事業所その他派遣就業の場所の業務に従事する派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が同条第一項の規定に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない。

3　派遣元事業主は、前二項の規定による明示をするに当たつては、派遣先が第四十条の六第一項第三号又は第四号に該当する行為を行つた場合には同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨を併せて明示しなければならない。

（労働者派遣に関する料金の額の明示）
第三十四条の二　派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。
一　労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合　当該労働者
二　労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合　当該労働者派遣に係る派遣労働者
（派遣先への通知）
第三十五条　派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。
一　当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名
二　当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別
三　当該労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
四　当該労働者派遣に係る派遣労働者が第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
五　当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの
六　その他厚生労働省令で定める事項
２　派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から第五号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。
（労働者派遣の期間）
第三十五条の二　派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる場合には、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行つてはならない。
第三十五条の三　派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）を行つてはならない。
（日雇労働者についての労働者派遣の禁止）
第三十五条の四　派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）を従事させても当該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として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行つてはならない。
２　厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
（離職した労働者についての労働者派遣の禁止）
第三十五条の五　派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の九第一項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行つてはならない。
（派遣元責任者）
第三十六条　派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第六条第一号、第二号及び第四号から第九号までに該当しない者（未成年者を除き、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有する者として、厚生労働省令で定める基準に適合するものに限る。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。
一　第三十二条、第三十四条、第三十五条及び次条に定める事項に関すること。
二　当該派遣労働者に対し、必要な助言及び指導を行うこと。
三　当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
四　当該派遣労働者等の個人情報の管理に関すること。
五　当該派遣労働者についての教育訓練の実施及び職業生活の設計に関する相談の機会の確保に関すること。
六　当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣先との連絡調整を行うこと。
七　前号に掲げるもののほか、当該派遣先との連絡調整に関すること。
（派遣元管理台帳）
第三十七条　派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。
一　協定対象派遣労働者であるか否かの別
二　無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別（当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合にあつては、当該有期雇用派遣労働者に係る労働契約の期間）
三　第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
四　派遣先の氏名又は名称
五　事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
六　労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
七　始業及び終業の時刻
八　従事する業務の種類
九　第三十条第一項（同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により講じた措置
十　教育訓練（厚生労働省令で定めるものに限る。）を行つた日時及び内容
十一　派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
十二　紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
十三　その他厚生労働省令で定める事項
２　派遣元事業主は、前項の派遣元管理台帳を三年間保存しなければならない。

（準用）
第三十八条　第三十三条及び第三十四条第一項（第三号及び第四号を除く。）の規定は、派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主について準用する。この場合において、第三十三条中「派遣先」とあるのは、「労働者派遣の役務の提供を受ける者」と読み替えるものとする。

第三節　派遣先の講ずべき措置等

（労働者派遣契約に関する措置）
第三十九条　派遣先は、第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項に関する労働者派遣契約の定めに反することのないように適切な措置を講じなければならない。
（適正な派遣就業の確保等）
第四十条　派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもつて、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。
２　派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。
３　派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。
４　前三項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。
５　派遣先は、第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十一条の二第四項の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない。
（労働者派遣の役務の提供を受ける期間）
第四十条の二　派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。
一　無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣
二　雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図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者に係る労働者派遣
三　次のイ又はロに該当する業務に係る労働者派遣
イ　事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているもの
ロ　その業務が一箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の一箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下である業務
四　当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第六十五条第一項及び第二項の規定により休業し、並びに育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業をする場合における当該労働者の業務その他これに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣
五　当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号に規定する介護休業をし、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣
２　前項の派遣可能期間（以下「派遣可能期間」という。）は、三年とする。
３　派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して労働者派遣（第一項各号のいずれかに該当するものを除く。以下この項において同じ。）の役務の提供を受けようとするときは、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日（この項の規定により派遣可能期間を延長した場合にあつては、当該延長前の派遣可能期間が経過した日）以後当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について第一項の規定に抵触することとなる最初の日の一月前の日までの間（次項において「意見聴取期間」という。）に、厚生労働省令で定めるところにより、三年を限り、派遣可能期間を延長することができる。当該延長に係る期間が経過した場合において、これを更に延長しようとするときも、同様とする。
４　派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、厚生労働省令で定めるところにより、過半数労働組合等（当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者をいう。次項において同じ。）の意見を聴かなければならない。
５　派遣先は、前項の規定により意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときは、当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、延長前の派遣可能期間が経過することとなる日の前日までに、当該過半数労働組合等に対し、派遣可能期間の延長の理由その他の厚生労働省令で定める事項について説明しなければならない。
６　派遣先は、第四項の規定による意見の聴取及び前項の規定による説明を行うに当たつては、この法律の趣旨にのつとり、誠実にこれらを行うように努めなければならない。
７　派遣先は、第三項の規定により派遣可能期間を延長したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について第一項の規定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。
８　厚生労働大臣は、第一項第二号、第四号若しくは第五号の厚生労働省令の制定又は改正をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
第四十条の三　派遣先は、前条第三項の規定により派遣可能期間が延長された場合において、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（同条第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）の役務の提供を受けてはならない。
（特定有期雇用派遣労働者の雇用）
第四十条の四　派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの同一の業務について派遣元事業主から継続して一年以上の期間同一の特定有期雇用派遣労働者に係る労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）の役

務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の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（以下この条において「派遣実施期間」という。）が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）を、遅滞なく、雇い入れるように努めなければならない。

（派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知）

第四十条の五　派遣先は、当該派遣先の同一の事業所その他派遣就業の場所において派遣元事業主から一年以上の期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、当該事業所その他派遣就業の場所において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときは、当該募集に係る事業所その他派遣就業の場所に掲示することその他の措置を講ずることにより、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該派遣労働者に周知しなければならない。

２　派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して三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特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）に係る前項の規定の適用については、同項中「労働者派遣」とあるのは「労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）」と、「通常の労働者」とあるのは「労働者」とする。

第四十条の六　労働者派遣の役務の提供を受ける者（国（行政執行法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人をいう。）を含む。次条において同じ。）及び地方公共団体（特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。）を含む。次条において同じ。）の機関を除く。以下この条において同じ。）が次の各号のいずれかに該当する行為を行つた場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行つた行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかつたことにつき過失がなかつたときは、この限りでない。

一　第四条第三項の規定に違反して派遣労働者を同条第一項各号のいずれかに該当する業務に従事させること。

二　第二十四条の二の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。

三　第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること（同条第四項に規定する意見の聴取の手続のうち厚生労働省令で定めるものが行われないことにより同条第一項の規定に違反することとなつたときを除く。）。

四　第四十条の三の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。

五　この法律又は次節の規定により適用される法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、第二十六条第一項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること。

２　前項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働契約の申込みに係る同項に規定する行為が終了した日から一年を経過する日までの間は、当該申込みを撤回することができない。

３　第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該申込みに対して前項に規定する期間内に承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示を受けなかつたときは、当該申込みは、その効力を失う。

４　第一項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から求めがあつた場合においては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、速やかに、同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。

第四十条の七　労働者派遣の役務の提供を受ける者が国又は地方公共団体の機関である場合であつて、前条第一項各号のいずれかに該当する行為を行つた場合（同項ただし書に規定する場合を除く。）においては、当該行為が終了した日から一年を経過する日までの間に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が、当該国又は地方公共団体の機関において当該労働者派遣に係る業務と同一の業務に従事することを求めるときは、当該国又は地方公共団体の機関は、同項の規定の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号。裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）において準用する場合を含む。）、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）、自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）又は地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）その他関係法令の規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければならない。

２　前項に規定する求めを行つた派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣に係る国又は地方公共団体の機関から求めがあつた場合においては、当該国又は地方公共団体の機関に対し、速やかに、当該国又は地方公共団体の機関が前条第一項各号のいずれかに該当する行為を行つた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。

第四十条の八　厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者又は派遣労働者からの求めに応じて、労働者派遣の役務の提供を受ける者の行為が、第四十条の六第一項各号のいずれかに該当するかどうかについて必要な助言をすることができる。

２　厚生労働大臣は、第四十条の六第一項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者が当該申込みを承諾した場合において、同項の規定により当該労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者を就労させない場合には、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、当該派遣労働者の就労に関し必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

３　厚生労働大臣は、前項の規定により、当該派遣労働者を就労させるべき旨の勧告をした場合において、その勧告を受けた第四十条の六第一項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（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）

第四十条の九　派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

２　派遣先は、第三十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。

（派遣先責任者）

第四十一条　派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任者を選任しなければならない。

一　次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。

イ　この法律及び次節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）

ロ　当該派遣労働者に係る第三十九条に規定する労働者派遣契約の定め

ハ　当該派遣労働者に係る第三十五条の規定による通知

二　第四十条の二第七項及び次条に定める事項に関すること。

三　当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。

四　当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣元事業主との連絡調整を行うこと。

五　前号に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

（派遣先管理台帳）

第四十二条　派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

一　協定対象派遣労働者であるか否かの別

二　無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別

三　第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別

四　派遣元事業主の氏名又は名称

五　派遣就業をした日

六　派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間

七　従事した業務の種類

八　派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

九　紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項

十　教育訓練（厚生労働省令で定めるものに限る。）を行つた日時及び内容

十一　その他厚生労働省令で定める事項

２　派遣先は、前項の派遣先管理台帳を三年間保存しなければならない。

３　派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項各号（第四号を除く。）に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなければならない。

（準用）

第四十三条　第三十九条の規定は、労働者派遣の役務の提供を受ける者であつて派遣先以外のものについて準用する。

第四節　労働基準法等の適用に関する特例等

（労働基準法の適用に関する特例）

第四十四条　労働基準法第九条に規定する事業（以下この節において単に「事業」という。）の事業主（以下この条において単に「事業主」という。）に雇用され、他の事業主の事業における派遣就業のために当該事業に派遣されている同条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業に使用される者及び家事使用人を除く。）であつて、当該他の事業主（以下この条において「派遣先の事業主」という。）に雇用されていないもの（以下この節において「派遣中の労働者」という。）の派遣就業に関しては、当該派遣中の労働者が派遣されている事業（以下この節において「派遣先の事業」という。）もまた、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、同法第三条、第五条及び第六十九条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

２　派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法第七条、第三十二条、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十三条から第三十五条まで、第三十六条第一項及び第六項、第四十条、第四十一条、第六十条から第六十三条まで、第六十四条の二、第六十四条の三、第六十六条から第六十八条まで並びに第百四十一条第三項の規定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第三十二条の二第一項中「当該事業場に」とあるのは「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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第三項に規定する派遣元の使用者（以下単に「派遣元の使用者」という。）が、当該派遣元の事業（同項に規定する派遣元の事業をいう。以下同じ。）の事業場に」と、同法第三十二条の三第一項中「就業規則その他これに準ずるものにより、」とあるのは「派遣元の使用者が就業規則その他これに準ずるものにより」と、「とした労働者」とあるのは「とした労働者であつて、当該労働者に係る労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約に基づきこの条の規定による労働時間により労働させることができるもの」と、「当該事業場の」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場の」と、同法第三十二条の四第一項及び第二項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、同法第三十六条第一項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、「協定をし、」とあるのは「協定をし、及び」とする。

３　労働者派遣をする事業主の事業（以下この節において「派遣元の事業」という。）の労働基準法第十条に規定する使用者（以下この条において「派遣元の使用者」という。）は、労働者派遣をする場合であつて、前項の規定により当該労働者派遣の役務の提供を受ける事業主の事業の同条に規定する使用者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される同法第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第六項、第四十条、第六十一条から第六十三条まで、第六十四条の二、第六十四条の三若しくは第百四十一条第三項の規定又はこれらの規定に基づいて発する命令の規定（次項において「労働基準法令の規定」という。）に抵触することとなるときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。

４　派遣元の使用者が前項の規定に違反したとき（当該労働者派遣に係る派遣中の労働者に関し第二項の規定により当該派遣先の事業の労働基準法第十条に規定する使用者とみなされる者において当該労働基準法令の規定に抵触することとなつたときに限る。）は、当該派遣元の使用者は当該労働基準法令の規定に違反したものとみなして、同法第百十八条、第百十九条及び第百二十一条の規定を適用する。

５　前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第三十八条の二第二項中「当該事業場（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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二十三条の二に規定する派遣就業にあつては、労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業の事業場）」と、同法第三十八条の三第一項中「就かせたとき」とあるのは「就かせたとき（派遣先の使用者（労働者派遣法第四十四条第一項又は第二項の規定により同条第一項に規定する派遣先の事業の第十条に規定する使用者とみなされる者をいう。以下同じ。）が就かせたときを含む。）」と、同法第九十九条第一項から第三項まで、第百条第一項及び第三項並びに第百四条の二中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十四条の規定」と、同法第百一条第一項、第百四条第二項、第百四条の二、第百五条の二、第百六条第一項及び第百九条中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」と、同法第百二条中「この法律違反の罪」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同条第四項の規定による第百十八条、第百十九条及び第百二十一条の罪を含む。）」と、同法第百四条第一項中「この法律又はこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基づいて発する命令の規定（労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第三項の規定」と、同法第百六条第一項中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十四条の規定を含む。以下この項において同じ。）」と、「協定並びに第三十八条の四第一項及び

同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項に規定する決議」とあるのは「協定並びに第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項に規定する決議（派遣先の使用者にあつては、この法律及びこれに基づく命令の要旨）」と、同法第百十二条中「この法律及びこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基づいて発する命令の規定（労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。）並びに同条第三項の規定」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

6　この条の規定により労働基準法及び同法に基づいて発する命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第四十五条　労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第二条第三号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。）と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、同法第三条第一項、第四条、第十条、第十二条から第十三条（第二項及び第三項を除く。）まで、第十三条の二、第十三条の三、第十八条、第十九条の二、第五十九条第二項、第六十条の二、第六十二条、第六十六条の五第一項、第六十九条及び第七十条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第十条第一項中「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）」と、「次の業務」とあるのは「次の業務（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、第二号の業務（第五十九条第三項に規定する安全又は衛生のための特別の教育に係るものを除く。）、第三号の業務（第六十六条第一項の規定による健康診断（同条第二項後段の規定による健康診断であつて厚生労働省令で定めるものを含む。）及び当該健康診断に係る同条第四項の規定による健康診断並びにこれらの健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断に係るものに限る。）及び第五号の業務（厚生労働省令で定めるものに限る。）を除く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣先安全衛生管理業務」という。）」と、同法第十二条第一項及び第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるのは「派遣先安全衛生管理業務」と、「第二十五条の二第二項」とあるのは「第二十五条の二第二項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）」と、「同条第一項各号」とあるのは「第二十五条の二第一項各号」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三において」と、同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに関するものを除く。）」と、同法第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。）」とする。

2　その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する労働安全衛生法第十条第一項、第十二条第一項、第十二条の二、第十三条第一項及び第四項並びに第十八条第一項の規定の適用については、同法第十条第一項中「次の業務」とあるのは「次の業務（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、労働者派遣法第四十五条第一項の規定により読み替えて適用されるこの項の規定により労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者がその選任する総括安全衛生管理者に統括管理させる業務を除く。第十二条第一項及び第十二条の二において「派遣元安全衛生管理業務」という。）」と、同法第十二条第一項及び第十二条の二中「第十条第一項各号の業務」とあるのは「派遣元安全衛生管理業務」と、同法第十三条第一項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものに限る。第四項及び第五項、次条並びに第十三条の三において」と、同条第四項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第一項の厚生労働省令で定めるものに関するものに限る。）」と、同法第十八条第一項中「次の事項」とあるのは「次の事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものに限る。）」とする。

3　労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法第十一条、第十四条から第十五条の三まで、第十七条、第二十条から第二十七条まで、第二十八条の二から第三十条の三まで、第三十一条の三、第三十六条（同法第三十六条第一項及び第四項、第三十六条の二第一項及び第四項並びに第三十条の三第一項及び第四項の規定に係る部分に限る。）、第四十五条（第二項を除く。）、第五十七条の三から第五十八条まで、第五十九条第三項、第六十条、第六十一条第一項、第六十五条から第六十五条の四まで、第六十六条第二項前段及び後段（派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者（派遣中の労働者を含む。）に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第三項、第四項（同法第六十六条第二項前段及び後段並びに第三項並びに第四項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）並びに第五項（同法第六十六条第二項前段及び後段、第三項並びに第四項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第六十六条の三（同法第六十六条第二項前段及び後段、第三項、第四項並びに第五項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第六十六条の四、第六十六条の八の三、第六十八条、第六十八条の二、第七十一条の二、第九章第一節並びに第八十八条から第八十九条の二までの規定並びに当該規定に基づく命令の規定（これらの規定に係る罰則を含む。）を適用する。この場合において、同法第二十九条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条の規定により適用される場合を含む。又は同条第十項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同条第二項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第十項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同法第三十条第一項第五号及び第八十八条第六項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第六十六条の四中「第六十六条第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六条の二」とあるのは「第六十六条第二項前段若しくは後段（派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者を含む。）に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第三項、第四項（第六十六条第二項前段及び後段並びに第三項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）又は第五項ただし書（第六十六条第二項前段及び後段、第三項並びに第四項の規定に係る部分に限る。）」と、同法第六十六条の八の三中「第六十六条の八第一項」とあるのは「派遣元の事業（労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業をいう。）の事業者が、第六十六条の八第一項」とする。

4　前項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者に関しては、労働安全衛生法第四十五条第二項中「事業者」とあるのは、「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第四十五条第三項の規定により同法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者」として、同項の規定を適用する。

5　その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する第三項前段に掲げる規定及び労働安全衛生法第四十五条第二項の規定の適用については、当該派遣元の事業の事業者は当該派遣中の労働者を使用しないものと、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者に使用されないものとみなす。

6　派遣元の事業の事業者は、労働者派遣をする場合であつて、第三項の規定によりその事業における当該派遣就業のために派遣される労働者を使用する事業者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される労働安全衛生法第五十九条第三項、第六十一条第一項、第六十五条の四又は第六十八条の規定（次項において単に「労働安全衛生法の規定」という。）に抵触することとなるときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。

7　派遣元の事業の事業者が前項の規定に違反したとき（当該労働者派遣に係る派遣中の労働者に関し第三項の規定により当該派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者において当該労働安全衛生法の規定に抵触することとなつたときに限る。）は、当該派遣元の事業の事業者は当該労働安全衛生法の規定に違反したものとみなして、同法第百十九条及び第百二十二条の規定を適用する。

8　第一項、第三項及び第四項に定めるもののほか、労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、労働安全衛生法第五条第一項中「事業者」とあるのは「事業者（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者（以下「派遣先の事業者」という。）を含む。）」と、同条第四項中「当該事業の事業者」とあるのは「当該事業の事業者又は労働者派遣法第四十五条の規定により当該事業の事業者とみなされる者」と、「当該代表者のみが使用する」とあるのは「当該代表者が使用し、かつ、当該事業の事業者（派遣先の事業者を含む。）のうち当該代表者以外の者が使用しない」と、「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第十六条第一項中「第十五条第一項又は第三項」とあるのは「労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される第十五条第一項又は第三項」と、同法第十九条及び同条第四項において準用する同法第十七条第四項中「事業者」とあるのは「派遣先の事業者」と、同法第十九条第一項中「第十七条及び前条」とあるのは「労働者派遣法第四十五条の規定により適用される第十七条及び前条」と、同条第二項及び第三項並びに同条第四項において準用する同法第十七条第四項及び第五項中「労働者」とあるのは「労働者（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者を含む。）」として、これらの規定を適用する。

9　その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する労働安全衛生法第十九条第一項の規定の適用については、同項中「第十七条及び前条」とあるのは、「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第四十五条の規定により適用される第十七条及び前条」とする。

10　第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者（第八項の規定により読み替えて適用される労働安全衛生法第五条第四項の規定により当該者とみなされる者を含む。）は、当該派遣中の労働者に対し第三項の規定により適用される同法第六十六条第二項、第三項若しくは第四項の規定による健康診断を行つたとき、又は当該派遣中の労働者から同条第五項ただし書の規定による健康診断の結果を証明する書面の提出があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣中の労働者に係る第六十六条の三の規定による記録に基づいてこれらの健康診断の結果を記載した書面を作成し、当該派遣元の事業の事業者に送付しなければならない。

11　前項の規定により同項の書面の送付を受けた派遣元の事業の事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該書面を保存しなければならない。

12　前二項の規定に違反した者は、三十万円以下の罰金に処する。

13　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の罰金刑を科する。

14　第十項の者は、当該派遣中の労働者に対し第三項の規定により適用される労働安全衛生法第六十六条の四の規定により医師又は歯科医師の意見を聴いたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、当該意見を当該派遣元の事業の事業者に通知しなければならない。

15　前各項の規定による労働安全衛生法の特例については、同法第九条中「事業者、」とあるのは「事業者（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者（以下「派遣先の事業者」という。）を含む。以下この条において同じ。）、」と、同法第二十八条第四項、第三十二条第一項から第四項まで、第三十三条第一項、第三十四条、第六十三条、第六十六条の五第三項、第七十条の二第二項、第七十一条の三第二項、第七十一条の四、第九十三条第二項及び第三項、第九十七条第二項、第九十八条第一項、第九十九条第一項、第九十九条の二第一項及び第二項、第百条から第百二条まで、第百三条第一項、第百四条第一項、第二項及び第四項、第百六条第一項並びに第百八条の二第三項中「事業者」とあるのは「事業者（派遣先の事業者を含む。）」と、同法第三十一条第一項中「の労働者」とあるのは「の労働者（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）を含む。）」と、同法第三十一条の二、第三十一条の四並びに第三十二条第四項、第六項及び第七項中「労働者」とあるのは「労働者（派遣中の労働者を含む。）」と、同法第三十一条の四及び第九十七条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第九十条、第九十一条第一項及び第百条中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十五条の規定」と、同法第九十二条中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪（同条第七項の規定による第百十九条及び第百二十二条の罪を含む。）並びに労働者派遣法第四十五条第十二項及び第十三項の罪」と、同法第九十八条第一項中「第三十四条の規定」とあるのは「第三十四条の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第百一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十五条の規定を含む。）」と、同法第百三条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第百四条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第百十五条第一項中「（第二章の規定を除く。）」とあるのは「（第二章の規定を除く。）及び労働者派遣法第四十五条の規定」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

16　第一項から第五項まで、第七項から第九項まで及び前項の規定により適用される労働安全衛生法若しくは同法に基づく命令の規定又は第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反した者に関する同法の規定の適用については、同法第四十六条第二項第一号中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第五十四条の三第二項第一号中「第四十五条第一項若しくは第二項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令」とあるのは「第四十五条第一項若しくは第二項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条第三項及び第四項の規定により適用される場合

を含む。）」と、同法第五十六条第六項中「この法律若しくはこれに基づく命令の規定又はこれらの規定に基づく処分」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）、これらの規定に基づく処分又は同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第七十四条第二項第二号、第七十五条の三第二項第三号（同法第八十三条の三及び第八十五条の三において準用する場合を含む。）、第八十四条第二項第二号及び第九十九条の三第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第七十五条の四第二項（同法第八十三条の三及び第八十五条の三において準用する場合を含む。）及び第七十五条の五第四項（同法第八十三条の三において準用する場合を含む。）中「この法律（これに基づく命令又は処分を含む。）」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）、これらの規定に基づく処分、同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第八十四条第二項第三号中「この法律及びこれに基づく命令」とあるのは「この法律及びこれに基づく命令（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）並びに労働者派遣法（同条第六項、第十項及び第十一項の規定に限る。）及びこれに基づく命令」とする。

１７　この条の規定により労働安全衛生法及び同法に基づく命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

（じん肺法の適用に関する特例等）

第四十六条　労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業で、じん肺法（昭和三十五年法律第三十号）第二条第一項第三号に規定する粉じん作業（以下この条において単に「粉じん作業」という。）に係るものに関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者（当該派遣先の事業において、常時粉じん作業に従事している者及び常時粉じん作業に従業したことのある者に限る。以下第四項まで及び第七項において同じ。）を使用する同法第二条第一項第五号に規定する事業者（以下この条において単に「事業者」という。）と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、同法第五条から第九条の二まで、第十一条から第十四条まで、第十五条第三項、第十六条から第十七条まで及び第三十五条の二の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第九条の二第一項中「、離職」とあるのは「、離職（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十六条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の終了。以下この項において同じ。）」と、同法第三十五条の二中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十六条の規定を含む。）」とする。

２　その事業に使用する労働者が派遣先の事業（粉じん作業に係るものに限る。）における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業（粉じん作業に係るものに限る。）に関する前項前段に掲げる規定の適用については、当該派遣元の事業の事業者は当該派遣中の労働者を使用しないものと、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者に使用されないものとみなす。

３　第一項の規定によりじん肺法の規定を適用する場合には、同法第十条中「事業者は、じん肺健康診断を」とあるのは「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第四十四条第一項に規定する派遣先の事業（以下単に「派遣先の事業」という。）を行う者が同法第四十六条第一項に規定する派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を」と、「労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の」とあるのは「同法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の、派遣先の事業を行う者にあつては同条第二項の」として、同条の規定を適用する。

４　粉じん作業に係る事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、当該派遣元の事業を行う者（事業者に該当する者を除く。次項及び第六項において同じ。）を事業者と、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、じん肺法第二十条の二から第二十一条まで及び第二十二条の二の規定（同法第二十一条の規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

５　粉じん作業に係る事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣元の事業を行う者を事業者とみなして、じん肺法第二十二条の規定（同条の規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

６　派遣先の事業において常時粉じん作業に従事したことのある労働者であつて現に派遣元の事業を行う者に雇用されるもののうち、常時粉じん作業に従事する労働者以外の者（当該派遣先の事業において現に粉じん作業以外の作業に常時従事している者を除く。）については、当該派遣元の事業を行う者を事業者とみなして、じん肺法第八条から第十四条まで、第十五条第三項、第十六条から第十七条まで、第二十条の二、第二十二条の二及び第三十五条の二の規定を適用する。この場合において、同法第十条中「事業者は、じん肺健康診断を」とあるのは「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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第三項に規定する派遣元の事業（以下単に「派遣元の事業」という。）を行う者が同条第一項に規定する派遣中の労働者又は同項に規定する派遣中の労働者であつた者に対してじん肺健康診断を」と、「労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の」とあるのは「派遣元の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の、労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六条第二項の」と、同法第三十五条の二中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十六条の規定を含む。）」とする。

７　第一項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、当該派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行つたとき又は同項の規定により適用されるじん肺法第十一条ただし書の規定により当該派遣中の労働者からじん肺健康診断の結果を証明する書面その他の書面の提出を受けたときにあつては、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣中の労働者に係る同項の規定により適用される同法第十七条第一項の規定により作成した記録に基づいて当該じん肺健康診断の結果を記載した書面を作成し、第一項の規定により適用される同法第十四条第一項（同法第十五条第三項、第十六条第二項及び第十六条の二第二項において準用する場合を含む。）の規定による通知を受けたときにあつては、厚生労働省令で定めるところにより、当該通知の内容を記載した書面を作成し、遅滞なく、当該派遣元の事業を行う者に送付しなければならない。

８　前項の規定により同項の書面の送付を受けた派遣元の事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該書面を保存しなければならない。

９　派遣元の事業を行う者は、粉じん作業に係る事業における派遣就業に従事する派遣中の労働者で常時粉じん作業に従事するもの（じん肺管理区分が管理二、管理三又は管理四と決定された労働者を除く。）が労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の健康診断（当該派遣先の事業を行う者の行うものを除く。）において、じん肺法第二条第一項第一号に規定するじん肺（以下単に「じん肺」という。）の所見があり、又はじん肺にかかつている疑いがあると診断されたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先の事業を行う者に通知しなければならない。

１０　前三項の規定に違反した者は、三十万円以下の罰金に処する。

１１　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の罰金刑を科する。

１２　前各項の規定によるじん肺法の特例については、同法第三十二条第一項中「事業者」とあるのは「事業者（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十六条の規定により事業者とみなされた者を含む。第三十五条の三第一項、第二項及び第四項、第四十三条の二第二項並びに第四十四条において「事業者等」という。）」と、同法第三十五条の三第一項、第二項及び第四項中「事業者」とあるのは「事業者等」と、同条第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第七項から第九項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第三十九条第二項及び第三項中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）」と、同条第三項中「第二十一条第四項」とあるのは「第二十一条第四項（労働者派遣法第四十六条第四項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第四十条第一項中「粉じん作業を行う事業場」とあるのは「粉じん作業を行う事業場（労働者派遣法第四十六条の規定により事業者とみなされた者の事業場を含む。第四十二条第一項において同じ。）」と、同法第四十一条及び第四十二条第一項中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十六条の規定」と、同法第四十三条中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪並びに同条第十項及び第十一項の罪」と、同法第四十三条の二第一項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十六条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第七項から第九項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同条第二項及び同法第四十四条中「事業者」とあるのは「事業者等」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

１３　派遣元の事業を行う者が事業者に該当する場合であつてその者が派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行つたときにおけるじん肺法第十条の規定の適用については、同条中「事業者は、」とあるのは「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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第三項に規定する派遣元の事業（以下単に「派遣元の事業」という。）を行う者が」と、「労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の」とあるのは「派遣元の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六条第一項又は第二項の、労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第六十六条第二項の」とする。

１４　この条の規定によりじん肺法及び同法に基づく命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

（作業環境測定法の適用の特例）

第四十七条　第四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）第二条第一号に規定する事業者に含まれるものとして、同法第一章、第八条第二項（同法第三十四条第二項において準用する場合を含む。）、第四章及び第五章の規定を適用する。この場合において、同法第三条第一項中「労働安全衛生法第六十五条第一項」とあるのは、「労働安全衛生法第六十五条第一項（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四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。次条において同じ。）」とする。

２　第四十五条の規定により適用される労働安全衛生法若しくは同法に基づく命令の規定、同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定又は前項の規定により適用される作業環境測定法若しくは同法に基づく命令の規定に違反した者に関する同法の規定の適用については、同法第六条第三号中「この法律又は労働安全衛生法（これらに基づく命令を含む。）の規定」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規定（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条又は第四十七条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第二十一条第二項第五号イ（同法第三十二条の二第四項において準用する場合を含む。）中「この法律又は労働安全衛生法（これらに基づく命令を含む。）の規定」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条又は第四十七条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第二十三条第二項（同法第三十二条の二第四項において準用する場合を含む。）及び第二十四条第四項中「この法律若しくは労働安全衛生法（これらに基づく命令又は処分を含む。）」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条又は第四十七条の規定により適用される場合を含む。）、これらの規定に基づく処分、労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第三十二条第三項及び第三十四条第一項中「この法律若しくは作業環境測定法又はこれらに基づく命令」とあるのは「この法律若しくは作業環境測定法若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条又は第四十七条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第四十五条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令」とする。

３　この条の規定により作業環境測定法の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関する特例）

第四十七条の二　労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第九条第三項、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び第十三条第一項の規定を適用する。この場合において、同法第十一条第一項及び第十一条の三第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

（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に関する特例）

第四十七条の三　労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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十条、第十六条（同法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項、第二十三条の二、第二十五条及び第二十五条の二第二項の規定を適用する。この場合において、同法第二十五条第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の適用に関する特例）

第四十七条の四　労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の二第一項及び第三十条の三第二項の規定を適用する。この場合において、同法第三十条の二第一項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

第四章　紛争の解決

第一節　紛争の解決の援助等

（苦情の自主的解決）

第四十七条の五　派遣元事業主は、第三十条の三、第三十条の四及び第三十一条の二第二項から第五項までに定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。

２　派遣先は、第四十条第二項及び第三項に定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。
（紛争の解決の促進に関する特例）
第四十七条の六　前条第一項の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び同条第二項の事項についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第四十七条の十までに定めるところによる。
（紛争の解決の援助）
第四十七条の七　都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
２　派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

第二節　調停

（調停の委任）
第四十七条の八　都道府県労働局長は、第四十七条の六に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。
２　前条第二項の規定は、派遣労働者が前項の申請をした場合について準用する。
（調停）
第四十七条の九　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の八第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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第四十七条の六」と読み替えるものとする。
（厚生労働省令への委任）
第四十七条の十　この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第五章　雑則

（事業主団体等の責務）
第四十七条の十一　派遣元事業主を直接又は間接の構成員（以下この項において「構成員」という。）とする団体（次項において「事業主団体」という。）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が図られるよう、構成員に対し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。
２　国は、事業主団体に対し、派遣元事業主の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し必要な助言及び協力を行うように努めるものとする。
（指針）
第四十七条の十二　厚生労働大臣は、第二十四条の三及び第三章第一節から第三節までの規定により派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
（指導及び助言等）
第四十八条　厚生労働大臣は、この法律（第三章第四節の規定を除く。第四十九条の三第一項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。）の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。
２　厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合（第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合を除く。）において必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的及び内容を変更するように勧告することができる。
３　厚生労働大臣は、第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反した派遣元事業主に対し、第一項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主がなお第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反したときは、当該派遣元事業主に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができる。
（改善命令等）
第四十九条　厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関しこの法律（第二十三条第三項、第二十三条の二及び第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定を除く。）その他労働に関する法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。
２　厚生労働大臣は、派遣先が第四条第三項の規定に違反している場合において、同項の規定に違反している派遣就業を継続させることが著しく不適当であると認めるときは、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣の停止を命ずることができる。
（公表等）
第四十九条の二　厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、第四条第三項、第二十四条の二、第二十六条第七項若しくは第十項、第四十条第二項若しくは第三項、第四十条の二第一項、第四項若しくは第五項、第四十条の三若しくは第四十条の九第一項の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して第四十八条第一項の規定による指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあると認めるときは、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、第四条第三項、第二十四条の二、第二十六条第七項若しくは第十項、第四十条第二項若しくは第三項、第四十条の二第一項、第四項若しくは第五項、第四十条の三若しくは第四十条の九第一項の規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は当該派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
２　厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。
（厚生労働大臣に対する申告）
第四十九条の三　労働者派遣をする事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができる。

２　労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者は、前項の申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
（報告）
第五十条　厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、必要な事項を報告させることができる。
（立入検査）
第五十一条　厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。
２　前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。
３　第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。
（相談及び援助）
第五十二条　公共職業安定所は、派遣就業に関する事項について、労働者等の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる。
（労働者派遣事業適正運営協力員）
第五十三条　厚生労働大臣は、社会的信望があり、かつ、労働者派遣事業の運営及び派遣就業について専門的な知識経験を有する者のうちから、労働者派遣事業適正運営協力員を委嘱することができる。
２　労働者派遣事業適正運営協力員は、労働者派遣事業の適正な運営及び適正な派遣就業の確保に関する施策に協力して、労働者派遣をする事業主、労働者派遣の役務の提供を受ける者、労働者等の相談に応じ、及びこれらの者に対する専門的な助言を行う。
３　労働者派遣事業適正運営協力員は、正当な理由がある場合でなければ、その職務に関して知り得た秘密を他に漏らしてはならない。労働者派遣事業適正運営協力員でなくなつた後においても、同様とする。
４　労働者派遣事業適正運営協力員は、その職務に関して、国から報酬を受けない。
５　労働者派遣事業適正運営協力員は、予算の範囲内において、その職務を遂行するために要する費用の支給を受けることができる。
（手数料）
第五十四条　次に掲げる者は、実費を勘案して政令で定める額の手数料を納付しなければならない。
一　第五条第一項の許可を受けようとする者
二　第八条第三項の規定による許可証の再交付を受けようとする者
三　第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けようとする者
四　第十一条第四項の規定による許可証の書換えを受けようとする者
（経過措置の命令への委任）
第五十五条　この法律の規定に基づき政令又は厚生労働省令を制定し、又は改廃する場合においては、それぞれ政令又は厚生労働省令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）を定めることができる。
（権限の委任）
第五十六条　この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。
２　前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。
（厚生労働省令への委任）
第五十七条　この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

第六章　罰則

第五十八条　公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をした者は、一年以上十年以下の懲役又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する。
第五十九条　次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。
一　第四条第一項又は第十五条の規定に違反した者
二　第五条第一項の許可を受けないで労働者派遣事業を行つた者
三　偽りその他不正の行為により第五条第一項の許可又は第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けた者
四　第十四条第二項の規定による処分に違反した者
第六十条　次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。
一　第四十九条の規定による処分に違反した者
二　第四十九条の三第二項の規定に違反した者
第六十一条　次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。
一　第五条第二項（第十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する申請書又は第五条第三項（第十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
二　第十一条第一項、第十三条第一項若しくは第二十三条第四項の規定による届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又は第十一条第一項に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
三　第三十四条、第三十五条の二、第三十五条の三、第三十六条、第三十七条、第四十一条又は第四十二条の規定に違反した者
四　第三十五条の規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした者
五　第五十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
六　第五十一条第一項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
第六十二条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第五十八条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附　則

１　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。
２　次項に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。
３　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

４　第五条第二項の規定の適用については、当分の間、同項第三号中「所在地」とあるのは、「所在地並びに当該事業所において物の製造の業務（物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいう。）であつて、その業務に従事する労働者の就業の実情並びに当該業務に係る派遣労働者の就業条件の確保及び労働力の需給の適正な調整に与える影響を勘案して厚生労働省令で定めるものについて労働者派遣事業を行う場合にはその旨」とする。

附　則　（昭和六〇年一二月二四日法律第一〇二号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、それぞれ当該各号に定める日から施行する。

一　第二十二条の規定並びに附則第六条、第十条及び第十一条の規定　公布の日から起算して一月を経過した日

附　則　（昭和六二年九月二六日法律第九九号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、昭和六十三年四月一日から施行する。

附　則　（昭和六三年五月一七日法律第三七号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、昭和六十三年十月一日から施行する。ただし、第十二条の次に一条を加える改正規定、第八十八条第五項及び第六項の改正規定、第百七条の改正規定、第百十四条第二項の改正規定並びに附則第四条の規定並びに附則第五条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十五条第一項の改正規定（「、第十三条」を「から第十三条まで」に改める部分及び「第十二条第一項」の下に「及び第十二条の二」を加える部分に限る。）及び同条第二項の改正規定は、昭和六十四年四月一日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第六条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（昭和六三年五月一七日法律第四〇号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、昭和六十四年一月一日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第十五条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附　則　（平成四年五月二二日法律第五五号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成四年十月一日から施行する。ただし、第一条の規定（労働安全衛生法の目次の改正規定、同法第一条、第三条第一項、第二十八条及び第六十四条の改正規定、同法第七章の次に一章を加える改正規定並びに同法第百六条第一項の改正規定に限る。）、第二条の規定並びに附則第四条から第六条までの規定及び附則第八条の規定（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十五条第三項の改正規定中「第六十四条」を「第六十五条」に改める部分及び「第六十八条」の下に「、第七十一条の二」を加える部分並びに同条第十四項の改正規定中「第二十八条第五項」を「第二十八条第四項」に改める部分及び「第七十条の二第二項」の下に「、第七十一条の三第二項、第七十一条の四」を加える部分に限る。）は、平成四年七月一日から施行する。

附　則　（平成五年七月一日法律第七九号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成六年四月一日から施行する。

（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の一部改正に伴う経過措置）

第十一条　新労働基準法第百三十一条第一項の規定が適用される間における同項に規定する事業に係る前条の規定による改正後の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第四十四条第二項の規定の適用については、同項中「同法第三十二条の四第一項及び第二項」とあるのは「同法第百三十二条第一項の規定により読み替えて適用する同法第三十二条の四第一項及び同法第三十二条の四第二項」と、「同法第三十六条」とあるのは「同法第百三十二条第一項の規定により読み替えて適用する同法第三十二条の四第一項中「事業にあつては」とあるのは「労働者派遣法第二十六条第一項に規定する派遣就業に係る事業にあつては」と、「当該時間を超えて労働させた」とあるのは「当該時間を超えて使用者が労働させた」と、「割増賃金を支払う」とあるのは「派遣元の使用者が割増賃金を支払う」と、「、使用者は、」とあるのは「、派遣元の使用者は、使用者が」と、同法第三十六条」とする。

附　則　（平成五年一一月一二日法律第八九号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、行政手続法（平成五年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

（諮問等がされた不利益処分に関する経過措置）

第二条　この法律の施行前に法令に基づき審議会その他の合議制の機関に対し行政手続法第十三条に規定する聴聞又は弁明の機会の付与の手続その他の意見陳述のための手続に相当する手続を執るべきことの諮問その他の求めがされた場合においては、当該諮問その他の求めに係る不利益処分の手続に関しては、この法律による改正後の関係法律の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第十三条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（聴聞に関する規定の整理に伴う経過措置）

第十四条　この法律の施行前に法律の規定により行われた聴聞、聴問若しくは聴聞会（不利益処分に係るものを除く。）又はこれらのための手続は、この法律による改正後の関係法律の相当規定により行われたものとみなす。

（政令への委任）

第十五条　附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

附　則　（平成八年六月一九日法律第八九号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成八年十月一日から施行する。

附　則　（平成八年六月一九日法律第九〇号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（更新を受けた許可の有効期間に関する経過措置）

第二条　この法律の施行前に第一条の規定による改正前の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（以下「旧労働者派遣法」という。）第十条第二項の許可の有効期間の更新を受けた者に係る同項の更新を受けた許可の有効期間は、

第一条の規定による改正後の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（以下「新労働者派遣法」という。）第十条第四項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（事業対象業務の種類の変更の許可に関する経過措置）

第三条　この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第十一条第一項の許可の申請であって、新労働者派遣法第十一条第一項ただし書に規定する事業対象業務の種類の変更であってその種類を減ずるものに相当するものに係る許可の申請をしている者は、この法律の施行の日に、新労働者派遣法第十一条第三項の規定による届出をした者とみなす。

（氏名等の変更の届出に関する経過措置）

第四条　新労働者派遣法第十二条第一項ただし書及び第十九条第二項ただし書の規定は、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第五条第二項第一号又は第二号に掲げる事項の変更であってこの法律の施行後にあるものについて適用し、この法律の施行前にあった当該事項の変更については、なお従前の例による。

（派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳に関する経過措置）

第五条　新労働者派遣法第三十七条第一項第六号及び第四十二条第一項第五号の規定は、この法律の施行後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣に係る派遣労働者から申出を受けた苦情について適用する。

（罰則に関する経過措置）

第六条　この法律の施行前にした行為及び附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされる事項に係るこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成九年六月一八日法律第九二号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成十一年四月一日から施行する。

附　則　（平成一〇年九月三〇日法律第一一二号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成十一年四月一日から施行する。

（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の一部改正に伴う経過措置）

第十九条　平成十二年三月三十一日までの間は、前条の規定による改正後の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第四十四条第五項中「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議」とあるのは、「協定」とする。

附　則　（平成一一年五月二一日法律第四五号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成十二年四月一日から施行する。

附　則　（平成一一年七月七日法律第八四号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（事業所の所在地の変更の許可に関する経過措置）

第二条　この法律の施行の際現に第一条の規定による改正前の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（以下「旧労働者派遣法」という。）第十一条第一項本文の規定により同項本文の事業所の所在地の変更につき許可の申請をしている者は、施行日に、第一条の規定による改正後の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（以下「新労働者派遣法」という。）第十一条第一項本文の規定により当該事業所の所在地の変更につき届出をした者とみなす。

（許可の取消し等に関する経過措置）

第三条　この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第五条第一項（第二条の規定による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「旧高年齢者法」という。）第十一条の三又は第三条の規定による改正前の育児休業、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（以下「旧育児・介護休業法」という。）第四十六条の二の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の許可を受けている者に対する新労働者派遣法第十四条第一項の規定による当該許可の取消し又は同条第二項の規定による一般労働者派遣事業の全部若しくは一部の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

（事業廃止命令等に関する経過措置）

第四条　この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第十六条第一項（旧高年齢者法第十一条の三又は旧育児・介護休業法第四十六条の二の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により届出書を提出している者に対する新労働者派遣法第二十一条第一項の規定による特定労働者派遣事業の廃止の命令又は同条第二項の規定による特定労働者派遣事業の全部若しくは一部の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

（労働者派遣の役務の提供を受ける期間に関する経過措置）

第五条　新労働者派遣法第四十条の二第一項の規定は、施行日以後新たな労働者派遣契約を締結する者について適用する。この場合において、当該者が施行日前から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているときは、同項中「一年」とあるのは、「新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供が行われる日から一年」とする。

（政令への委任）

第六条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（罰則に関する経過措置）

第七条　この法律の施行前にした行為並びに附則第三条及び第四条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（組織的犯罪処罰法の適用に関する経過措置）

第八条　組織的犯罪処罰法の施行の日が施行日前となる場合におけるこの法律の施行後の組織的犯罪処罰法の規定（前条の規定により適用されることとなる罰則の規定を除く。）の適用については、同条の規定によりこの法律の施行前にした行為について従前の例によることとされる場合における旧労働者派遣法第四条第三項に係る旧労働者派遣法第五十九条第一号（適用対象業務以外の業務についての労働者派遣事業）の罪は、組織的犯罪処罰法別表第四十八号に掲げる罪とみなす。

（検討）

第九条　政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、新労働者派遣法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新労働者派遣法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附　則　（平成一一年七月七日法律第八五号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（政令への委任）
第七条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。
（罰則に関する経過措置）
第八条　この法律の施行前にした行為及び附則第六条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一一年一二月八日法律第一五一号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、平成十二年四月一日から施行する。
（経過措置）
第三条　民法の一部を改正する法律（平成十一年法律第百四十九号）附則第三条第三項の規定により従前の例によることとされる準禁治産者及びその保佐人に関するこの法律による改正規定の適用については、次に掲げる改正規定を除き、なお従前の例による。
一から二十五まで　略
第四条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一一年一二月二二日法律第一六〇号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定　公布の日

附　則　（平成一二年五月一九日法律第七二号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

附　則　（平成一三年一二月五日法律第一三八号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して二十日を経過した日から施行する。

附　則　（平成一四年八月二日法律第一〇二号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、平成十四年十月一日から施行する。

附　則　（平成一五年六月一三日法律第八二号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。
（一般労働者派遣事業の許可等に関する経過措置）
第八条　この法律の施行の際現に第二条の規定による改正前の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（以下「旧労働者派遣法」という。）第五条第一項の許可（以下この項において「旧許可」という。）を受けている者は、施行日に第二条の規定による改正後の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（以下「新労働者派遣法」という。）第五条第一項の許可（以下この項において「新許可」という。）を受けた者とみなす。この場合において、当該新許可を受けた者とみなされる者に係る新許可の有効期間は、新労働者派遣法第十条第一項の規定にかかわらず、施行日におけるその者に係る旧許可の有効期間の残存期間のうち最も長い残存期間と同一の期間とする。
２　この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第五条第一項の許可の申請をしている者（次項に規定する者を除く。）は、施行日に新労働者派遣法第五条第一項の許可の申請をした者とみなす。
３　この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第五条第一項の許可を受けている者であって、当該許可に係る事業所以外の事業所について同項の許可の申請をしているものは、施行日に当該申請に係る事業所について新労働者派遣法第十一条第一項の規定による届出をした者とみなす。
（一般労働者派遣事業の許可証に関する経過措置）
第九条　この法律の施行の際現に旧労働者派遣法第八条第一項の規定により交付を受けている許可証は、新労働者派遣法第八条第一項の規定により交付を受けた許可証とみなす。
（一般労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置）
第十条　この法律の施行の際現に旧労働者派遣法の規定により許可を受けて、又は届出書を提出して労働者派遣事業を行っている者に対する許可の取消し若しくは事業の廃止の命令又は事業の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。
（政令への委任）
第十一条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。
（罰則に関する経過措置）
第十二条　この法律の施行前にした行為並びに附則第七条及び第十条の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一五年七月二日法律第一〇二号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、平成十六年三月三十一日までの間において政令で定める日から施行する。

附　則　（平成一六年六月一一日法律第一〇四号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、平成十六年十月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、それぞれ当該各号に定める日から施行する。
一　第二条、第八条、第十五条、第二十二条、第二十八条、第三十二条、第三十六条、第三十九条、第四十二条、第四十四条の二、第四十九条、第五十一条及び第五十二条並びに附則第四条、第十七条から第二十四条まで、第三十四条から第三十八条まで、第五十七条、第五十八条及び第六十条から第六十四条までの規定　平成十七年四月一日
（罰則に関する経過措置）
第七十三条　この法律（附則第一条ただし書に規定する規定については、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一六年六月一八日法律第一二六号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、協定の効力発生の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、それぞれ当該各号に定める日から施行する。
一　略
二　附則第四十一条の規定　国民年金法等の一部を改正する法律（平成十六年法律第百四号）の公布の日又は公布日のいずれか遅い日

附　則　（平成一六年一二月一日法律第一四七号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

附　則　（平成一七年一一月二日法律第一〇八号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、平成十八年四月一日から施行する。

附　則　（平成一八年六月二一日法律第八二号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、平成十九年四月一日から施行する。

附　則　（平成一九年四月二三日法律第三〇号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一から二まで　略
三　第二条、第四条、第六条及び第八条並びに附則第二十七条、第二十八条、第二十九条第一項及び第二項、第三十条から第五十条まで、第五十四条から第六十条まで、第六十二条、第六十四条、第六十五条、第六十七条、第六十八条、第七十一条から第七十三条まで、第七十七条から第八十条まで、第八十二条、第八十四条、第八十五条、第九十条、第九十四条、第九十六条から第百条まで、第百三条、第百十五条から第百十八条まで、第百二十条、第百二十一条、第百二十三条から第百二十五条まで、第百二十八条、第百三十条から第百三十四条まで、第百三十七条、第百三十九条及び第百三十九条の二の規定　日本年金機構法の施行の日
（罰則に関する経過措置）
第百四十一条　この法律（附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この項において同じ。）の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一九年七月六日法律第一〇九号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、平成二十二年四月一日までの間において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　附則第三条から第六条まで、第八条、第九条、第十二条第三項及び第四項、第二十九条並びに第三十六条の規定、附則第六十三条中健康保険法等の一部を改正する法律（平成十八年法律第八十三号）附則第十八条第一項の改正規定、附則第六十四条中特別会計に関する法律（平成十九年法律第二十三号）附則第二十三条第一項、第六十七条第一項及び第百九十一条の改正規定並びに附則第六十六条及び第七十五条の規定　公布の日

附　則　（平成一九年七月六日法律第一一一号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から施行する。

附　則　（平成二一年七月一五日法律第七九号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一及び二　略
三　第一条の規定（入管法第二十三条（見出しを含む。）、第五十三条第三項、第七十六条及び第七十七条の二の改正規定を除く。）並びに次条から附則第五条まで、附則第四十四条（第六号を除く。）及び第五十一条の規定、附則第五十三条中雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）第四条第三項の改正規定、附則第五十五条第一項の規定並びに附則第五十七条のうち行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律（平成十四年法律第百五十一号）別表出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）の項中「第二十条第四項（」の下に「第二十一条第四項及び」を加え、「、第二十一条第四項」を削る改正規定　公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日

附　則　（平成二三年六月三日法律第六一号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日（以下「施行日」という。）から施行する。
（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の一部改正に伴う調整規定）
第三十九条　施行日が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等の一部を改正する法律（平成二十四年法律第二十七号）の施行の日前である場合には、前条（見出しを含む。）中「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」とあるのは「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」と、「同条第九号」とあるのは「同条第五号」とする。

附　則　（平成二四年四月六日法律第二七号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　附則第九条の規定　公布の日
二　第二条の規定並びに附則第十一条及び第十三条の規定　この法律の施行の日（以下「施行日」という。）から起算して三年を経過した日

（派遣労働者の雇用の安定）
第二条　政府は、この法律の施行により労働者派遣による就業ができなくなる派遣労働者その他の派遣労働者の雇用の安定を図るとともに、事業主の労働力の確保を支援するため、公共職業安定所又は職業紹介事業者（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第七項に規定する職業紹介事業者をいう。）の行う職業紹介の充実等必要な措置を講ずるように努めなければならない。
（検討）
第三条　政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の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等の規定の施行の状況等を勘案し、更なる派遣労働者の保護のための方策を含め、これらの法律の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
２　政府は、前項の規定を踏まえつつ、派遣労働者の保護を図ることの重要性にかんがみ、派遣先の責任の在り方等派遣労働者の保護を図る観点から特に必要と認められる事項について、速やかに検討を行うものとする。
３　政府は、この法律の施行後、この法律による改正後の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等の規定の施行の状況、高齢者の就業の実態等を勘案し、常時雇用する労働者でない者についての労働者派遣の在り方、物の製造の業務についての労働者派遣の在り方及び特定労働者派遣事業（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二条第五号に規定する特定労働者派遣事業をいう。）の在り方について、速やかに検討を行うものとする。
（一般労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置）
第四条　この法律の施行の際現に第一条の規定による改正前の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又は第四条の規定による改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（附則第七条において「旧高年齢者等雇用安定法」という。）の規定により許可を受けて、又は届出書を提出して労働者派遣事業を行っている者に対する許可の取消し若しくは事業の廃止の命令又は事業の停止の命令に関しては、この法律の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。
（派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限に関する経過措置）
第五条　第一条の規定による改正後の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（次条において「新労働者派遣法」という。）第二十三条第三項及び第二十三条の二の規定は、施行日以後に開始する事業年度に係る同条に規定する関係派遣先への派遣割合について適用する。
（日雇労働者及び雇用した労働者についての労働者派遣の禁止に関する経過措置）
第六条　新労働者派遣法第三十五条の三第一項、第三十五条の四及び第四十条の六の規定は、施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用する。
（罰則に関する経過措置）
第八条　この法律の施行前にした行為及び前条第一項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
（政令への委任）
第九条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附　則　（平成二四年八月一日法律第五三号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　第二条の規定並びに附則第五条、第七条、第十条、第十二条、第十四条、第十六条、第十八条、第二十条、第二十三条、第二十八条及び第三十一条第二項の規定　公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日
（調整規定）
第三十一条　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等の一部を改正する法律（次項において「労働者派遣法等一部改正法」という。）の施行の日がこの法律の施行の日前である場合には、附則第四条第四号及び第五条第四号中「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」とあるのは、「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」とし、前条の規定は、適用しない。
２　労働者派遣法等一部改正法の施行の日が附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日前である場合（前項に規定する場合を除く。）には、附則第五条第四号中「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」とあるのは、「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」とする。

附　則　（平成二五年六月二六日法律第六三号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　第四条中国民年金法等の一部を改正する法律附則第二十条及び第六十四条の改正規定、第五条中国民年金法等の一部を改正する法律附則第十九条第二項の改正規定並びに次条並びに附則第百三十九条、第百四十三条、第百四十六条及び第百五十三条の規定　公布の日
（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の一部改正に伴う経過措置）
第百二十八条　この法律の施行前にした行為について刑に処せられた者の当該刑に係る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六条の規定による欠格事由については、なお従前の例による。
２　前条の規定による改正後の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六条第二号（同法第十条第五項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、当分の間、同号中「又は雇用保険法」とあるのは「、雇用保険法」と、「同法第八十三条」とあるのは「同法第八十三条の規定に係る部分に限る。）又は公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成二十五年法律第六十三号）附則第八十八条第一項若しくは第二項若しくは第九十一条（同法附則第八十八条第一項又は第二項」とする。
（罰則に関する経過措置）
第百五十一条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
（その他の経過措置の政令への委任）
第百五十三条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附　則　（平成二五年一一月二七日法律第八六号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（罰則の適用等に関する経過措置）
第十四条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成二六年六月一三日法律第六七号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。）の施行の日から施行する。

附　則　（平成二六年六月二五日法律第八二号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　略
二　第八十八条、第八十九条第一項、第八十九条の二第一項及び第百十九条第二号の改正規定、第百二十条第一号の改正規定（「第五十七条の三第一項」を「第五十七条の四第一項」に改める部分を除く。）、別表第二、別表第四及び別表第十四の改正規定並びに次条から附則第五条までの規定及び附則第九条の規定（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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第四十五条第三項の改正規定中「罰則の規定」を「罰則」に、「第八十八条第七項」を「第八十八条第六項」に改める部分に限る。）　公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日
三　略
四　第二十八条第三項第一号、第二十八条の二第一項、第五十七条第一項第一号及び第五十七条の二第一項の改正規定、第五十八条を削り、第五章第二節中第五十七条の五を第五十八条とし、第五十七条の四を第五十七条の五とし、第五十七条の三の前の見出しを削り、同条を第五十七条の四とし、同条の前に見出しを付する改正規定、第五十七条の二の次に一条を加える改正規定、第九十三条第三項の改正規定（「専門技術的事項」の下に「、特別安全衛生改善計画」を加える部分を除く。）、第百六条第一項の改正規定（「第五十七条の五」を「第五十七条の三第四項、第五十八条」に改める部分に限る。）、第百十九条第一号の改正規定、第百二十条第一号の改正規定（「第五十七条の三第一項」を「第五十七条の四第一項」に改める部分に限る。）、同条第二号の改正規定並びに附則第九条の規定（労働者派遣法第四十五条第三項の改正規定中「第五十七条の五」を「第五十八条」に改める部分に限る。）　公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日

附　則　（平成二七年九月一八日法律第七三号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、平成二十七年九月三十日から施行する。ただし、附則第十一条の規定は、公布の日から施行する。
（検討）
第二条　政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の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（以下「新法」という。）の施行の状況を勘案し、新法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
２　政府は、前項の規定にかかわらず、通常の労働者及び派遣労働者の数の動向等の労働市場の状況を踏まえ、この法律の施行により労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行が損なわれるおそれがあると認められるときは、新法の規定について速やかに検討を行うものとする。
３　政府は、派遣労働者と派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均等な待遇及び均衡のとれた待遇の確保の在り方について検討するため、調査研究その他の必要な措置を講ずるものとする。
（一般労働者派遣事業の許可等に関する経過措置）
第三条　この法律の施行の際現にこの法律による改正前の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（以下「旧法」という。）第五条第一項の許可を受けている者は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）に新法第五条第一項の許可を受けたものとみなす。この場合において、当該許可を受けたものとみなされる者に係る同項の許可の有効期間は、施行日におけるその者に係る旧法第十条の規定による許可の有効期間の残存期間と同一の期間とする。
２　この法律の施行の際現にされている旧法第五条第二項の規定によりされた許可の申請は、新法第五条第二項の規定によりされた許可の申請とみなす。
３　この法律の施行の際現に旧法第八条第一項の規定により交付を受けている許可証は、新法第八条第一項の規定により交付を受けた許可証とみなす。
（欠格事由に関する経過措置）
第四条　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（次条並びに附則第六条第二項、第四項及び第五項において「労働者派遣法」という。）第六条第五号から第八号までの規定は、施行日以後に同条第五号に規定する許可の取消しの処分を受けた者（当該者が法人である場合にあっては、同条第六号に規定する当該法人の役員であった者）又は同条第七号に規定する届出をした者（当該者が法人である場合にあっては、同条第八号に規定する当該法人の役員であった者）について適用し、施行日前に旧法第六条第四号に規定する許可の取消し若しくは命令の処分を受けた者（当該者が法人である場合にあっては、同条第五号に規定する当該法人の役員であった者）又は同条第六号に規定する届出をした者（当該者が法人である場合にあっては、同条第七号に規定する当該法人の役員であった者）の当該許可の取消し若しくは命令の処分又は届出に係る欠格事由については、なお従前の例による。
（一般労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置）
第五条　附則第三条第一項の規定により労働者派遣法第五条第一項の許可を受けたものとみなされた者に対する労働者派遣法第十四条第一項の規定による当該許可の取消し又は同条第二項の規定による労働者派遣事業の全部若しくは一部の停止の命令に関しては、施行日前に生じた事由については、なお従前の例による。
（特定労働者派遣事業に関する経過措置）
第六条　この法律の施行の際現に旧法第十六条第一項の規定により届出書を提出して特定労働者派遣事業（旧法第二条第五号に規定する特定労働者派遣事業をいう。）を行っている者は、施行日から起算して三年を経過する日までの間（当該期間内に第四項の規定により労働者派遣事業の廃止を命じられたとき、又は新法第十三条第一項の規定により労働者派遣事業を廃止した旨の届出をしたときは、当該廃止を命じられた日又は当該届出をした日までの間）は、新法第五条第一項の規定にかかわらず、引き続きその事業の派遣労働者（業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る。）が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業を行うことができる。その者がその期間内に同項の許可の申請をした場合において、その期間を経過したときは、その申請について許可又は不許可の処分がある日までの間も、同様とする。
２　前項の規定による労働者派遣事業に関しては、労働者派遣法第五条、第七条から第十条まで、第十一条第一項後段及び第二項から第四項まで、第十三条第二項、第十四条並びに第五十四条の規定は適用しないものとし、労働者派遣法の他の規定の適用については、当該労

働者派遣事業を行う者を労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主とみなす。この場合において、労働者派遣法第十一条第一項中「第五条第二項各号に掲げる」とあるのは「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等の一部を改正する法律（平成二十七年法律第七十三号）第一条の規定による改正前の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（以下「平成二十七年改正前法」という。）第十六条第一項の届出書に記載すべきこととされた」と、労働者派遣法第二十六条第三項中「第五条第一項の許可を受けている」とあるのは「平成二十七年改正前法第十六条第一項の規定により届出書を提出している」とするほか、必要な読替えは、政令で定める。

3　第一項の規定による労働者派遣事業を行う者は、旧法第十六条第一項の届出書を提出した旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類を、労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があったときは提示しなければならない。

4　厚生労働大臣は、第一項の規定による労働者派遣事業を行う者が労働者派遣法第六条各号（第五号から第八号までを除く。）のいずれかに該当するとき、又は施行日前に旧法第四十八条第三項の規定による指示を受け、若しくは施行日以後に労働者派遣法第四十八条第三項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお労働者派遣法第二十三条第三項若しくは第二十三条の二の規定に違反したときは当該労働者派遣事業の廃止を、当該労働者派遣事業（二以上の事業所を設けて当該労働者派遣事業を行う場合にあっては、各事業所ごとの当該労働者派遣事業。以下この項において同じ。）の開始の当時旧法第六条第四号から第七号までのいずれかに該当するときは当該労働者派遣事業の廃止を、命ずることができる。

5　厚生労働大臣は、第一項の規定による労働者派遣事業を行う者が施行日前に旧法（第三章第四節の規定を除く。）の規定若しくは当該規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき、若しくは施行日以後に労働者派遣法（第三章第四節の規定を除く。）の規定若しくは当該規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき、又は職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）の規定若しくは当該規定に基づく命令若しくは処分に違反したときは、期間を定めて当該労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

6　前二項の規定による処分に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

7　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の罰金刑を科する。

（労働者派遣の期間に係る経過措置）

第七条　新法第三十五条の三の規定は、施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用する。

（派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳に関する経過措置）

第八条　新法第三十七条第一項第八号の規定は、施行日以後に新法第三十条第一項（同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により講じられる措置について適用する。

2　新法第三十七条第一項第九号及び第四十二条第一項第九号の規定は、施行日以後に行われる教育訓練について適用する。

（労働者派遣の役務の提供を受ける期間に関する経過措置）

第九条　新法第四十条の二の規定は、施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用し、施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、なお従前の例による。

2　新法第四十条の三の規定は、施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用する。

（罰則に関する経過措置）

第十条　施行日前にした行為並びに附則第五条及び前条第一項の規定によりなお従前の例によることとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第十一条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附　則　（平成二八年三月三一日法律第一七号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定　公布の日

（罰則に関する経過措置）

第十三条　附則第一条第一号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（検討）

第十四条　政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十三条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附　則　（平成三〇年七月六日法律第七一号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第三条の規定並びに附則第七条第二項、第八条第二項、第十四条及び第十五条の規定、附則第十八条中社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）別表第一第十八号の改正規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第二十八条及び第三十八条第三項の改正規定、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第二項の改正規定、附則第二十七条の規定、附則第二十八条中厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第四条第一項第五十二号の改正規定及び同法第九条第一項第四号の改正規定（「（平成十年法律第四十六号）」の下に「、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」を加える部分に限る。）並びに附則第三十条の規定　公布の日

二　第五条の規定（労働者派遣法第四十四条から第四十六条までの改正規定を除く。）並びに第七条及び第八条の規定並びに附則第六条、第七条第一項、第八条第一項、第九条、第十一条、第十三条及び第十七条の規定、附則第十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十条（前号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第二十一条、第二十三条及び第二十六条の規定並びに附則第二十八条（前号に掲げる規定を除く。）の規定　令和二年四月一日

（労働者派遣事業の許可の取消し等に関する経過措置）

第六条　附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に第五条の規定による改正前の労働者派遣法の規定により許可を受けている者に対する許可の取消し又は事業の停止の命令に関しては、同号に掲げる規定の施行前に生じた事由については、なお従前の例による。

（派遣元事業主への情報提供に関する経過措置）

第七条　附則第一条第二号に掲げる規定の施行前に労働者派遣契約（労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。以下この項において同じ。）を締結した派遣先（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣先をいう。次項及び次条第一項において同じ。）であって、附則第一条第二号に掲げる規定の施行後において当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣（労働者派遣法第二条第一号に規定

する労働者派遣をいう。以下この項及び次条において同じ。）の役務の提供を受けるものは、附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（次項及び次条において「第二号施行日」という。）に、当該労働者派遣をする派遣元事業主（労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。次条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。次条第一項において同じ。）が従事する業務ごとに、比較対象労働者（第五条の規定による改正後の労働者派遣法（以下この項、次条第一項及び附則第九条において「新労働者派遣法」という。）第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。）の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。この場合において、新労働者派遣法第二十六条第十項中「第七項」とあるのは「第七項又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（平成三十年法律第七十一号）附則第七条第一項」と、労働者派遣法第二十八条及び第三十一条中「又は第四節の規定により適用される法律」とあるのは「、第四節の規定により適用される法律又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（附則第七条第一項の規定に限る。）」と、新労働者派遣法第四十八条第一項中「同じ。）」とあるのは「同じ。）又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（附則第七条第一項の規定に限る。）」と、新労働者派遣法第四十九条の二第一項中「第四十条の九第一項」とあるのは「第四十条の九第一項若しく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附則第七条第一項」と、労働者派遣法第四十九条の三第一項中「この法律又はこれ」とあるのは「この法律若しく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（附則第七条第一項の規定に限る。）又はこれら」と、労働者派遣法第五十条及び第五十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律又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（附則第七条第一項の規定に限る。）」とする。

2　前項の派遣先は、附則第一条第二号に掲げる規定の施行前においても、同項の規定の例により、同項の情報の提供をすることができる。この場合において、同項の規定の例によりされた情報の提供は、第二号施行日において同項の規定により行われたものとみなす。

（派遣先への通知に関する経過措置）

第八条　派遣元事業主は、附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現にされている労働者派遣について、第二号施行日に、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者（新労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。）であるか否かの別を当該派遣労働者に係る派遣先に通知しなければならない。この場合において、労働者派遣法第六条第一号中「この法律」とあるのは「この法律（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（平成三十年法律第七十一号）附則第八条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、労働者派遣法第十四条第一項第二号中「除く。）」とあるのは「除く。）、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（附則第八条第一項の規定に限る。）」と、新労働者派遣法第三十五条第二項中「前項」とあるのは「前項又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附則第八条第一項」と、「同項第二号」とあるのは「前項第二号」と、労働者派遣法第三十六条第一号中「次条」とあるのは「次条並びに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附則第八条第一項」と、労働者派遣法第四十一条第一号ハ中「第三十五条」とあるのは「第三十五条又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附則第八条第一項」と、新労働者派遣法第四十八条第一項中「同じ。）」とあるのは「同じ。）又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（附則第八条第一項の規定に限る。）」とあるのは「除く。）又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（附則第八条第一項の規定に限る。）」と、労働者派遣法第四十九条の三第一項中「この法律又はこれ」とあるのは「この法律若しく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（附則第八条第一項の規定に限る。）又はこれら」と、労働者派遣法第五十条及び第五十一条第一項中「この法律」とあるのは「この法律又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（附則第八条第一項の規定に限る。）」と、労働者派遣法第六十一条第四号中「第三十五条」とあるのは「第三十五条又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附則第八条第一項」とする。

2　派遣元事業主は、前項の労働者派遣について、附則第一条第二号に掲げる規定の施行前においても、同項の規定の例により、同項の通知をすることができる。この場合において、同項の規定の例によりされた通知は、第二号施行日において同項の規定により行われたものとみなす。

（派遣労働者に係る紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第九条　附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に紛争調整委員会（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会をいう。附則第十一条において同じ。）に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争であって、労働者派遣法第四十七条の六に規定する紛争に該当するものについては、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（検討）

第十二条

3　政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（罰則に関する経過措置）

第二十九条　この法律（附則第一条第三号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為並びにこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第三十条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附　則　（令和元年六月五日法律第二四号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定　公布の日

（罰則に関する経過措置）

第五条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第七条　政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附　則　（令和元年六月一四日法律第三七号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して三月を経過した日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第四十条、第五十九条、第六十一条、第七十五条（児童福祉法第三十四条の二十の改正規定に限る。）、第八十五条、第百二条、第百七条（民間あっせん機関による養子縁組のあっせんに係る児童の保護等に関する法律第二十六条の改正規定に限る。）、第百十一条、第百四十三条、第百四十九条、第百五十二条、第百五十四条（不動産の鑑定評価に関する法律第二十五条第六号の改正規定に限る。）及び第百六十八条並びに次条並びに附則第三条及び第六条の規定　公布の日

（行政庁の行為等に関する経過措置）

第二条　この法律（前条各号に掲げる規定にあっては、当該規定。以下この条及び次条において同じ。）の施行の日前に、この法律による改正前の法律又はこれに基づく命令の規定（欠格条項その他の権利の制限に係る措置を定めるものに限る。）に基づき行われた行政庁の処分その他の行為及び当該規定により生じた失職の効力については、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第三条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（検討）

第七条　政府は、会社法（平成十七年法律第八十六号）及び一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成十八年法律第四十八号）における法人の役員の資格を成年被後見人又は被保佐人であることを理由に制限する旨の規定について、この法律の公布後一年以内を目途として検討を加え、その結果に基づき、当該規定の削除その他の必要な法制上の措置を講ずるものとする。

附　則　（令和二年三月三一日法律第一四号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第一条中雇用保険法第十九条第一項の改正規定、同法第三十六条の見出しを削る改正規定並びに同法第四十八条及び第五十四条の改正規定並びに同法附則第四条、第五条、第十条及び第十一条の二第一項の改正規定並びに附則第十条、第二十六条及び第二十八条から第三十二条までの規定　公布の日

附　則　（令和三年六月九日法律第五八号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第一条中育児休業、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十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項の改正規定並びに附則第十二条中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（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の三の改正規定（「、第二十五条第一項」を「、第二十五条」に改める部分に限る。）及び附則第十四条の規定　公布の日

二　略

三　第二条及び第五条の規定並びに附則第四条、第七条、第九条、第十一条及び第十三条の規定　公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

（政令への委任）

第十四条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附　則　（令和四年六月一七日法律第六八号）　抄

（施行期日）

1　この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第五百九条の規定　公布の日

昭和六十一年政令第九十五号

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

内閣は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四条第一項、第六条第一号、第四十四条第六項、第四十五条第十六項、第四十六条第十四項、第四十七条第三項及び第五十四条の規定に基づき、この政令を制定する。

（法第四条第一項第一号の政令で定める業務）

第一条　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（以下「法」という。）第四条第一項第一号の政令で定める業務は、港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）第二条第一号に規定する港湾以外の港湾で港湾運送事業法（昭和二十六年法律第百六十一号）第二条第四項に規定するもの（第三号において「特定港湾」という。）において、他人の需要に応じて行う次に掲げる行為に係る業務とする。

一　港湾運送事業法第二条第一項に規定する港湾運送のうち、同項第二号から第五号までのいずれかに該当する行為

二　港湾労働法施行令（昭和六十三年政令第三百三十五号）第二条第一号及び第二号に掲げる行為

三　船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の特定港湾の水域の沿岸からおおむね五百メートル（水島港にあつては千メートル、鹿児島港にあつては千五百メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下この条において「特定港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であつて、港湾運送事業法第二条第三項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第一号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第三条第一号から第四号までに掲げる事業又は倉庫業法（昭和三十一年法律第百二十一号）第二条第二項に規定する倉庫業のうち特定港湾倉庫に係るものを営む者（以下この条において「特定港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の特定港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であつて、特定港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の特定港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあつては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

四　道路運送車両法（昭和二十六年法律第百八十五号）第二条第一項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下この号において「車両等」という。）により運送された貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）。ただし、冷蔵倉庫の場合にあつては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

（法第四条第一項第三号の政令で定める業務）

第二条　法第四条第一項第三号の政令で定める業務は、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、当該業務に係る労働者派遣が法第四十条の二第一項第四号又は第五号に該当する場合、第一号及び第三号に掲げる業務、第四号に掲げる業務（保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）第五条及び第六条に規定する業務並びに診療放射線技師法（昭和二十六年法律第二百二十六号）第二十四条の二に規定する業務及び臨床検査技師等に関する法律（昭和三十三年法律第七十六号）第二十条の二第一項に規定する業務に限る。）並びに第七号に掲げる業務に係る派遣労働者の就業の場所がへき地にある場合並びに第一号に掲げる業務に係る派遣労働者の就業の場所が地域における医療の確保のためには同号に掲げる業務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（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）とする。

一　医師法（昭和二十三年法律第二百一号）第十七条に規定する医業（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院若しくは同条第二項に規定する診療所（厚生労働省令で定めるものを除く。以下この条及び第四条第一項第十九号において「病院等」という。）、同法第二条第一項に規定する助産所（以下この条及び同号において「助産所」という。）、介護保険法（平成九年法律第百二十三号）第八条第二十八項に規定する介護老人保健施設（以下この条及び同号において「介護老人保健施設」という。）、同条第二十九項に規定する介護医療院（以下この条及び同号において「介護医療院」という。）又は医療を受ける者の居宅（以下この条及び同号において「居宅」という。）において行われるものに限る。）

二　歯科医師法（昭和二十三年法律第二百二号）第十七条に規定する歯科医業（病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるものに限る。）

三　薬剤師法（昭和三十五年法律第百四十六号）第十九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。）

四　保健師助産師看護師法第二条、第三条、第五条、第六条及び第三十一条第二項に規定する業務（他の法令の規定により、同条第一項及び第三十二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を含み、病院等、助産所、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるもの（介護保険法第八条第三項に規定する訪問入浴介護及び同法第八条の二第二項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）に限る。）

五　栄養士法（昭和二十二年法律第二百四十五号）第一条第二項に規定する業務（傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導に係るものであつて、病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるものに限る。）

六　歯科衛生士法（昭和二十三年法律第二百四号）第二条第一項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるものに限る。）

七　診療放射線技師法第二条第二項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるものに限る。）

八　歯科技工士法（昭和三十年法律第百六十八号）第二条第一項に規定する業務（病院等又は介護医療院において行われるものに限る。）

2　前項のへき地とは、次の各号のいずれかに該当する地域をその区域に含む厚生労働省令で定める市町村とする。

一　離島振興法（昭和二十八年法律第七十二号）第二条第一項の規定により離島振興対策実施地域として指定された離島の区域

二　奄美群島振興開発特別措置法（昭和二十九年法律第百八十九号）第一条に規定する奄美群島の区域

三　辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和三十七年法律第八十八号）第二条第一項に規定する辺地

四　山村振興法（昭和四十年法律第六十四号）第七条第一項の規定により指定された振興山村の地域

五　小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和四十四年法律第七十九号）第四条第一項に規定する小笠原諸島の地域

六　沖縄振興特別措置法（平成十四年法律第十四号）第三条第三号に規定する離島の地域

七　過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和三年法律第十九号）第二条第一項に規定する過疎地域

（法第六条第一号の労働に関する法律の規定であつて政令で定めるもの）

第三条　法第六条第一号の労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものは、次のとおりとする。

一　労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第百十七条、第百十八条第一項（同法第六条及び第五十六条の規定に係る部分に限る。）、第百十九条（同法第十六条、第十七条、第十八条第一項及び第三十七条の規定に係る部分に限る。）及び第百二十条（同法第十八条

第七項及び第二十三条から第二十七条までの規定に係る部分に限る。）の規定並びに当該規定に係る同法第百二十一条の規定（これらの規定が法第四十四条（第四項を除く。）の規定により適用される場合を含む。）

二　職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第六十三条、第六十四条、第六十五条（第一号を除く。）及び第六十六条の規定並びにこれらの規定に係る同法第六十七条の規定

三　最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）第四十条の規定及び同条の規定に係る同法第四十二条の規定

四　建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第四十九条、第五十条及び第五十一条（第二号及び第三号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第五十二条の規定

五　賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）第十八条の規定及び同条の規定に係る同法第二十条の規定

六　港湾労働法第四十八条、第四十九条（第一号を除く。）及び第五十一条（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第五十二条の規定

七　中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）第十九条、第二十条及び第二十一条（第三号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第二十二条の規定

八　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第六十二条から第六十五条までの規定

九　林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）第三十二条、第三十三条及び第三十四条（第三号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第三十五条の規定

十　外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）第百八条、第百九条、第百十条（同法第四十四条の規定に係る部分に限る。）、第百十一条（第一号を除く。）及び第百十二条（第一号（同法第三十五条第一項の規定に係る部分に限る。）及び第六号から第十一号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第百十三条の規定

十一　法第四十四条第四項の規定により適用される労働基準法第百十八条、第百十九条及び第百二十一条の規定並びに法第四十五条第七項の規定により適用される労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第百十九条及び第百二十二条の規定

（法第三十五条の四第一項の政令で定める業務等）

第四条　法第三十五条の四第一項の政令で定める業務は、次のとおりとする。

一　電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守（これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。）又はプログラム（電子計算機に対する指令であつて、一の結果を得ることができるように組み合わされたものをいう。第十七号及び第十八号において同じ。）の設計、作成若しくは保守の業務

二　機械、装置若しくは器具（これらの部品を含む。以下この号及び第十八号において「機械等」という。）又は機械等により構成される設備の設計又は製図（現図製作を含む。）の業務

三　電子計算機、タイプライター又はこれらに準ずる事務用機器（第十七号において「事務用機器」という。）の操作の業務

四　通訳、翻訳又は速記の業務

五　法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務

六　文書、磁気テープ等のファイリング（能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従つてする文書、磁気テープ等の整理（保管を含む。）をいう。以下この号において同じ。）に係る分類の作成又はファイリング（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）の業務

七　新商品の開発、販売計画の作成等に必要な基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務

八　貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務

九　外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、船荷証券、複合運送証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成（港湾運送事業法第二条第一項第一号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法（昭和四十二年法律第百二十二号）第二条第一号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。）の業務

十　電子計算機、自動車その他その用途に応じて的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務

十一　旅行業法（昭和二十七年法律第二百三十九号）第十二条の十一第一項に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行うものに限る。）若しくは同法第四条第一項第三号に規定する企画旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務（以下この号において「旅程管理業務等」という。）、旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務（車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。）又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合いの用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務

十二　建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務

十三　科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務（第一号及び第二号に掲げる業務を除く。）

十四　企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務（労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。）

十五　書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務

十六　商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務（建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務（法第四条第一項第二号に規定する建設業務を除く。）を除く。）

十七　事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラムの使用方法を習得させるための教授又は指導の業務

十八　顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む。）を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品（金融サービスの提供に関する法律（平成十二年法律第百一号）第三条第一項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。）に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約（これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。）についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

十九　保健師助産師看護師法第五条に規定する業務（病院等、助産所、介護老人保健施設、介護医療院及び居宅において行われるもの（介護保険法第八条第三項に規定する訪問入浴介護及び同法第八条の二第二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。）

２　法第三十五条の四第一項の政令で定める場合は、法第二条第四号に規定する派遣元事業主が労働者派遣に係る法第三十五条の四第一項に規定する日雇労働者（以下この項において「日雇労働者」という。）の安全又は衛生を確保するため必要な措置その他の雇用管理上必要な措置を講じている場合であつて次の各号のいずれかに該当するときとする。

一　当該日雇労働者が六十歳以上の者である場合

二　当該日雇労働者が学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条、第百二十四条又は第百三十四条第一項の学校の学生又は生徒（同法第四条第一項に規定する定時制の課程に在学する者その他厚生労働省令で定める者を除く。）である場合

三　当該日雇労働者及びその属する世帯の他の世帯員について厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額が厚生労働省令で定める額以上である場合

（労働基準法を適用する場合の読替え）

第五条　法第四十四条の規定により同条第一項に規定する派遣中の労働者（次条において「派遣中の労働者」という。）の法第二十三条の二に規定する派遣就業（次条において「派遣就業」という。）に関し労働基準法の規定を適用する場合における法第四十四条第六項の規定による労働基準法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係る労働基準法の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第三十二条の三の二	使用者	使用者は、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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により同条第一項に規定する派遣先の事業（以下単に「派遣先の事業」という。）の第十条に規定する使用者とみなされる者
	前条第一項の規定	労働者派遣法第四十四条第二項の規定により適用される前条第一項の規定
	第三十三条又は第三十六条第一項の規定	当該使用者とみなされる者が労働者派遣法第四十四条第二項の規定により適用される第三十三条又は第三十六条第一項の規定
第三十二条の四の二	使用者	使用者は、労働者派遣法第四十四条第二項の規定により派遣先の事業の第十条に規定する使用者とみなされる者
	前条の規定	労働者派遣法第四十四条第二項の規定により適用される前条の規定
	第三十三条又は第三十六条第一項の規定	当該使用者とみなされる者が同項の規定により適用される第三十三条又は第三十六条第一項の規定
第三十七条第一項	使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定	使用者は、労働者派遣法第四十四条第二項の規定により派遣先の事業の第十条に規定する使用者とみなされる者が、同項の規定により適用される第三十三条又は前条第一項の規定
第三十七条第三項	使用者	使用者は、労働者派遣法第四十四条第二項の規定により派遣先の事業の第十条に規定する使用者とみなされる者
第三十八条第二項	第三十四条第二項及び第三項	労働者派遣法第四十四条第二項の規定により適用される第三十四条第二項及び第三項
第六十条第二項、第六十一条第五項	第五十六条第二項の規定によつて	労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の使用者が第五十六条第二項の規定によつて
第百一条第二項	前項	前項（労働者派遣法第四十四条第五項の規定により適用される場合を含む。）

（労働安全衛生法等を適用する場合の読替え等）

第六条　法第四十五条の規定により法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業（以下この条において「派遣先の事業」という。）に関し労働安全衛生法の規定を適用する場合における法第四十五条第十七項の規定による労働安全衛生法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係る労働安全衛生法の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第五条第二項	前項	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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条第八項の規定により適用される前項
第五条第三項	前二項	労働者派遣法第四十五条第八項の規定により適用される第一項及び前項
第十六条第一項	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により事業者とみなされる者を含む。次項において同じ。）
第十六条第二項	前項	労働者派遣法第四十五条第八項の規定により適用される前項
第三十二条第一項	第三十条第一項又は第四項	第三十条第一項又は第四項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）
	同条第一項	第三十条第一項
第三十二条第二項	第三十条の二第一項又は第四項	第三十条の二第一項又は第四項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）
	同条第一項	第三十条の二第一項
第三十二条第三項	第三十条の三第一項又は第四項	第三十条の三第一項又は第四項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）
第三十二条第六項及び第七項	若しくは第四項、第三十条の二第一項若しくは第四項、第三十条の三第一項若しくは第四項	若しくは第四項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）、第三十条の二第一項若しくは第四項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）、第三十条の三第一項若しくは第四項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）
第三十三条第二項	その使用する労働者	その使用する労働者（労働者派遣法第四十五条第三項の規定によりその使用する労働者とみなされる者を含む。）
第四十五条第二項	同項	労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される前項
第六十六条の五第一項	前条	労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される前条

第百五条	第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項まで	第六十五条の二第一項（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）、第六十六条第一項及び同条第二項から第四項まで（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により適用される場合を含む。）
第百二十条第一号	第十六条第一項	第十六条第一項（労働者派遣法第四十五条第八項の規定により適用される場合を含む。）
	第四十五条第一項若しくは第二項	第四十五条第一項、同条第二項（労働者派遣法第四十五条第四項の規定により適用される場合を含む。）

２　前項に定めるもののほか、法第四十五条の規定により労働安全衛生法の規定を適用する場合における同条第十七項の規定による同法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係る労働安全衛生法の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第三十一条第二項	前項	前項（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）
	同項	前項
第三十六条	第三十一条第一項、第三十一条の二、第三十二条第一項から第五項まで、第三十三条第一項若しくは第二項又は第三十四条	第三十一条第一項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）、第三十一条の二（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）、第三十二条第一項から第四項まで（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）、第三十二条第五項、第三十三条第一項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）、第三十三条第二項又は第三十四条（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）
	第三十二条第六項	第三十二条第六項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）
第九十一条第三項	前二項	第一項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）及び前項
第九十一条第四項	第一項	第一項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）
第九十四条第一項	前条第二項又は第三項	前条第二項又は第三項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）
第九十八条第二項	前項	前項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）
第九十八条第三項	前二項	第一項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）及び前項
第九十八条第四項	第一項	第一項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）
第九十九条第二項	前項	前項（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）
第百十四条第一項	第二章	第二章（労働者派遣法第四十五条第十五項の規定により適用される場合を含む。）
第百十四条第二項	第三章	第三章（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）

３　労働者がその事業場における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業の事業場に関する労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）第二条、第四条、第五条及び第九条の規定の適用については、当該派遣先の事業の事業場もまた当該派遣中の労働者を使用する事業場とみなす。

４　労働者がその事業場における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業の事業場に関する労働安全衛生法施行令第三条及び第八条の規定の適用については、当該派遣先の事業の事業場を当該派遣中の労働者を使用する事業場とみなす。

５　その事業場に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業の事業場に関する労働安全衛生法施行令第三条及び第八条の規定の適用については、当該派遣元の事業の事業場は、当該派遣中の労働者を使用しないものとみなす。

（じん肺法を適用する場合の読替え）

第七条　法第四十六条第六項の規定によりじん肺法（昭和三十五年法律第三十号）の規定を適用する場合における同条第十四項の規定による同法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係るじん肺法の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第八条第一項	次の各号	第三号及び第四号
第九条第一項	次の各号	第二号及び第三号
第九条の二第一項	次の各号に掲げる労働者で	第三号に掲げる労働者で
	次の各号に掲げる労働者ごとに、それぞれ当該各号	同号
第十一条	第七条から第九条まで	第八条及び第九条
第十二条、第十三条第一項	第七条から第九条の二まで	第八条から第九条の二まで
第十六条第一項、第十六条の二第一項	常時粉じん作業に従事する労働者又は常時	常時
第三十五条の二	粉じん作業を行う作業場	作業場

２　前項に定めるもののほか、法第四十六条の規定によりじん肺法の規定を適用する場合における同条第十四項の規定による同法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係るじん肺法の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第十八条第一項	及び第十六条の二第二項において準用する場合	及び第十六条の二第二項（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十六条第一項及び第六項の規定により適用される場合を含む。）において準用する場合並びに労働者派遣法第四十六条第一項及び第六項の規定により適用される場合
第二十二条第一号	前条第一項	前条第一項（労働者派遣法第四十六条第四項の規定により適用される場合を含む。）
第二十二条第二号	前条第四項	前条第四項（労働者派遣法第四十六条第四項の規定により適用される場合を含む。）
第三十五条の四	及び第十六条第一項	及び第十六条第一項（労働者派遣法第四十六条第一項及び第六項の規定により適用される場合を含む。）

第四十条第二項、第四十二条第二項	前項	前項（労働者派遣法第四十六条第十二項の規定により適用される場合を含む。）
第四十条第三項、第四十二条第三項	第一項	第一項（労働者派遣法第四十六条第十二項の規定により適用される場合を含む。）

（作業環境測定法を適用する場合の読替え）

第八条　法第四十七条の規定により作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）の規定を適用する場合における同条第三項の規定による同法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係る作業環境測定法の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第十二条第二項第二号	第四条第一項	第四条第一項（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十七条第一項の規定により適用される場合を含む。）
第三十四条第一項	第三条第二項	第三条第二項（労働者派遣法第四十七条第一項の規定により適用される場合を含む。）
第三十四条第二項	「第四条第二項」	「第四条第二項（労働者派遣法第四十七条第一項の規定により適用される場合を含む。）」

（手数料の額）

第九条　法第五十四条の政令で定める額は、次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一　法第五十四条第一号に掲げる者　十二万円（労働者派遣事業を行う事業所の数が二以上の場合にあつては、五万五千円に当該事業所数から一を減じた数を乗じて得た額に十二万円を加えた額）

二　法第五十四条第二号に掲げる者　再交付を受けようとする許可証一枚につき千五百円

三　法第五十四条第三号に掲げる者　五万五千円に労働者派遣事業を行う事業所の数を乗じて得た額

四　法第五十四条第四号に掲げる者　書換えを受けようとする許可証一枚につき三千円

附　則

この政令は、法の施行の日（昭和六十一年七月一日）から施行する。

附　則　（昭和六一年七月一一日政令第二五六号）

１　この政令は、昭和六十一年十月一日から施行する。

２　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（昭和六三年九月三〇日政令第二八六号）

この政令は、昭和六十三年十月一日から施行する。

附　則　（平成二年九月一四日政令第二六七号）

１　この政令は、平成二年十月一日から施行する。ただし、第二条第五号の改正規定は、平成三年七月一日から施行する。

２　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成四年七月一五日政令第二四六号）　抄

この政令は、平成四年十月一日から施行する。

附　則　（平成六年一月四日政令第二号）

この政令は、平成六年四月一日から施行する。

附　則　（平成六年三月三〇日政令第九九号）　抄

１　この政令は、平成六年四月一日から施行する。

附　則　（平成八年九月一三日政令第二七一号）

この政令は、平成八年十月一日から施行する。

附　則　（平成八年一二月一三日政令第三三四号）

１　この政令は、平成八年十二月十六日から施行する。

２　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一一年一月二九日政令第一六号）

この政令は、平成十一年四月一日から施行する。

附　則　（平成一一年一一月一七日政令第三六七号）

この政令は、平成十一年十二月一日から施行する。

附　則　（平成一二年三月二四日政令第九三号）

この政令は、平成十二年四月一日から施行する。

附　則　（平成一二年六月七日政令第三〇九号）　抄

（施行期日）

１　この政令は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日（平成十三年一月六日）から施行する。

附　則　（平成一二年八月一一日政令第四〇六号）

この政令は、港湾労働法の一部を改正する法律の施行の日（平成十二年十月一日）から施行する。

附　則　（平成一三年一一月一六日政令第三五二号）

この政令は、公布の日から施行する。

附　則　（平成一四年一月一七日政令第四号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、保健婦助産婦看護婦法の一部を改正する法律の施行の日（平成十四年三月一日）から施行する。

附　則　（平成一四年三月二九日政令第九〇号）

（施行期日）

１　この政令は、公布の日から施行する。

（経過措置）

２　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一五年三月二八日政令第一二〇号）

（施行期日）

１　この政令は、公布の日から施行する。

（経過措置）

2　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一五年一二月二五日政令第五四二号）

（施行期日）

1　この政令は、平成十六年三月一日から施行する。

（経過措置）

2　この政令の施行前に、職業安定法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の一部を改正する法律（平成十五年法律第八十二号）第二条の規定による改正前の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附則第四項前段の規定に違反した者に対する職業安定法施行令第三条第二号の規定の適用については、なお従前の例による。

3　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一六年一〇月二九日政令第三三七号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、旅行業法の一部を改正する法律の施行の日（平成十七年四月一日）から施行する。

附　則　（平成一七年九月三〇日政令第三一四号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成十七年法律第八十四号）の施行の日（平成十七年十月一日）から施行する。

附　則　（平成一八年一月五日政令第二号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、改正法の施行の日（平成十八年四月一日）から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第三条　この政令の施行前にした行為及び前条の規定によりなお従前の例によることとされる時短交付金に係るこの政令の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一八年三月一七日政令第四七号）

（施行期日）

1　この政令は、平成十八年四月一日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

2　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一八年三月三一日政令第一五四号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、平成十八年四月一日から施行する。

附　則　（平成一九年一二月一四日政令第三七六号）

（施行期日）

1　この政令は、公布の日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

2　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成二〇年四月二五日政令第一五一号）

この政令は、最低賃金法の一部を改正する法律の施行の日（平成二十年七月一日）から施行する。

附　則　（平成二三年六月二四日政令第一八一号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、放送法等の一部を改正する法律（平成二十二年法律第六十五号。以下「放送法等改正法」という。）の施行の日（平成二十三年六月三十日。以下「施行日」という。）から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第十三条　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成二三年一二月二日政令第三七六号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、平成二十四年四月一日から施行する。

附　則　（平成二四年八月一〇日政令第二一一号）　抄

（施行期日）

1　この政令は、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等の一部を改正する法律の施行の日（平成二十四年十月一日）から施行する。

附　則　（平成二六年三月三一日政令第一三四号）

この政令は、平成二十六年四月一日から施行する。

附　則　（平成二七年三月三一日政令第一三八号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、平成二十七年四月一日から施行する。

附　則　（平成二七年九月二九日政令第三四〇号）

（施行期日）

1　この政令は、平成二十七年九月三十日から施行する。

（特定労働者派遣事業に関する経過措置についての読替え）

2　改正法附則第六条第一項の規定による労働者派遣事業に関する第一条の規定による改正後の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四条第二項の規定の適用については、同項中「法第二条第四号に規定する派遣元事業主」とあるのは、「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等の一部を改正する法律（平成二十七年法律第七十三号）附則第六条第一項の規定による労働者派遣事業を行う者」とする。

附　則　（平成二八年二月一九日政令第四五号）　抄

この政令は、地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律附則第一条第六号に掲げる規定の施行の日（平成二十八年四月一日）から施行する。

附　則　（平成二八年三月三一日政令第一四〇号）　抄

（施行期日）

1　この政令は、公布の日から施行する。

附　則　（平成二九年四月七日政令第一三六号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、法の施行の日（平成二十九年十一月一日）から施行する。

附　則　（平成二九年六月三〇日政令第一七六号）

この政令は、平成三十年一月一日から施行する。

附　則　（平成二九年八月一八日政令第二二八号）

この政令は、通訳案内士法及び旅行業法の一部を改正する法律の施行の日（平成三十年一月四日）から施行する。

附　則　（平成三〇年三月二二日政令第五五号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、平成三十年四月一日から施行する。

附　則　（平成三〇年九月七日政令第二五三号）

この政令は、平成三十一年四月一日から施行する。

附　則　（平成三〇年一二月一九日政令第三三九号）　抄

（施行期日）

1　この政令は、商法及び国際海上物品運送法の一部を改正する法律の施行の日（平成三十一年四月一日）から施行する。

附　則　（平成三一年三月二〇日政令第五一号）　抄

（施行期日）

1　この政令は、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十九年法律第十四号）附則第一条第五号に掲げる規定の施行の日（令和二年三月三十日）から施行する。

附　則　（令和元年六月一四日政令第二七号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、成年被後見人等の権利の制限に係る措置の適正化等を図るための関係法律の整備に関する法律（第二号において「整備法」という。）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第一条、第十条及び第十一条（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の一部の施行に伴う経過措置に関する政令附則の改正規定に限る。）並びに次条から附則第五条までの規定　公布の日

附　則　（令和三年二月二五日政令第四〇号）

（施行期日）

1　この政令は、令和三年四月一日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

2　この政令の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（令和三年三月三一日政令第一三七号）　抄

（施行期日）

第一条　この政令は、令和三年四月一日から施行する。

附　則　（令和三年六月二日政令第一六二号）　抄

（施行期日）

1　この政令は、金融サービスの利用者の利便の向上及び保護を図るための金融商品の販売等に関する法律等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）の施行の日（令和三年十一月一日）から施行する。

昭和六十一年労働省令第二十号

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

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）の規定に基づき、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則を次のように定める。

目次

第一章　労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置
第一節　業務の範囲（第一条）
第二節　事業の許可（第一条の二―第十六条）
第三節　補則（第十七条―第二十条）
第二章　派遣労働者の保護等に関する措置
第一節　労働者派遣契約（第二十一条―第二十四条の六）
第二節　派遣元事業主の講ずべき措置等（第二十五条―第三十二条）
第三節　派遣先の講ずべき措置等（第三十二条の二―第三十八条）
第四節　労働基準法等の適用に関する特例等（第三十九条―第四十六条）
第三章　紛争の解決（第四十六条の二）
第四章　雑則（第四十七条―第五十五条）
附則

第一章　労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置

第一節　業務の範囲

（令第二条第一項の厚生労働省令で定める場所等）

第一条　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（昭和六十一年政令第九十五号。以下「令」という。）第二条第一項の厚生労働省令で定める場所は、次に掲げる場所とする。

一　都道府県が医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第三十条の二十三第一項に規定する医療計画において定める医師の確保に関する事項の実施に必要な事項として地域における医療の確保のためには令第二条第一項第一号に掲げる業務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た病院等（同号に規定する病院等をいう。次号において同じ。）であつて厚生労働大臣が定めるもの

二　前号に掲げる病院等に係る患者の居宅

２　令第二条第一項第一号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年法律第百二十三号）第五条第十一項に規定する障害者支援施設の中に設けられた診療所

二　生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）第三十八条第一項第一号（中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律（平成六年法律第三十号。次号において「中国残留邦人等支援法」という。）第十四条第四項（中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する法律の一部を改正する法律（平成十九年法律第百二十七号）附則第四条第二項において準用する場合を含む。次号において同じ。）においてその例による場合を含む。）に規定する救護施設の中に設けられた診療所

三　生活保護法第三十八条第一項第二号（中国残留邦人等支援法第十四条第四項においてその例による場合を含む。）に規定する更生施設の中に設けられた診療所

四　削除

五　老人福祉法（昭和三十八年法律第百三十三号）第二十条の四に規定する養護老人ホームの中に設けられた診療所

六　老人福祉法第二十条の五に規定する特別養護老人ホームの中に設けられた診療所

七　原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成六年法律第百十七号）第三十九条に規定する養護事業を行う施設の中に設けられた診療所

第二節　事業の許可

（許可の申請手続）

第一条の二　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（以下「法」という。）第五条第二項の申請書は、労働者派遣事業許可申請書（様式第一号）のとおりとする。

２　法第五条第三項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。

一　申請者が法人である場合にあつては、次に掲げる書類

イ　定款又は寄附行為

ロ　法人の登記事項証明書

ハ　役員の住民票の写し（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第十九条の三に規定する中長期在留者にあつては住民票の写し（国籍等（住民基本台帳法（昭和四十二年法律第八十一号）第三十条の四十五に規定する国籍等をいう。以下この号において同じ。）及び在留資格（出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。）を記載したものに限る。）とし、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法（平成三年法律第七十一号）に定める特別永住者にあつては住民票の写し（国籍等及び同法に定める特別永住者である旨を記載したものに限る。）とし、出入国管理及び難民認定法第十九条の三第一号に掲げる者にあつては旅券その他の身分を証する書類の写しとする。以下同じ。）及び履歴書

ニ　役員の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員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。）

ホ　役員が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める書類

（１）　当該役員の法定代理人が個人である場合　当該法定代理人の住民票の写し及び履歴書並びに当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）

（２）　当該役員の法定代理人が法人である場合　当該法定代理人に係るイからニまでに掲げる書類（法定代理人の役員が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、当該役員の法定代理人（法人に限る。）に係るイからニまでに掲げる書類又は当該役員の法定代理人（個人に限る。以下この（２）において同じ。）の住民票の写し及び履歴書並びに当該役員の法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員の法定代理人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。）を含む。）

ヘ　労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程（以下「個人情報適正管理規程」という。）

ト　最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書

チ　労働者派遣事業に関する資産の内容を証する書類及び建物の登記事項証明書その他の当該資産の権利関係を証する書類

リ　労働者派遣事業を行う事業所ごとに選任する派遣元責任者の住民票の写し、履歴書及び第二十九条の二第一号に規定する講習を修了したことを証する書類（以下「受講証明書」という。）並びに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。）

ヌ　派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程

ル　派遣労働者の解雇に関する規程

ヲ　派遣労働者に対する休業手当に関する規程

二　申請者が個人である場合にあつては、次に掲げる書類

イ　住民票の写し及び履歴書

ロ　申請者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該申請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。）

ハ　申請者が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める書類

（１）　当該申請者の法定代理人が個人である場合　当該法定代理人の住民票の写し及び履歴書並びに当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人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。）

（２）　当該申請者の法定代理人が法人である場合　当該法定代理人に係る前号イからニまでに掲げる書類（法定代理人の役員が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、当該役員の法定代理人（法人に限る。）に係る同号イからニまでに掲げる書類又は当該役員の法定代理人（個人に限る。以下この（２）において同じ。）の住民票の写し及び履歴書並びに当該役員の法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員の法定代理人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。）を含む。）

ニ　前号ヘ及びチからヲまでに掲げる書類

３　法第五条第三項の規定により添付すべき事業計画書は、労働者派遣事業計画書（様式第三号から様式第三号の三まで）のとおりとする。

（法第六条第三号の厚生労働省令で定める者）

第一条の三　法第六条第三号の厚生労働省令で定める者は、精神の機能の障害により労働者派遣事業を適正に行うに当たつて必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とする。

（法第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合）

第一条の四　法第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合は、当該事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、十分の三以上の者が六十歳以上の者（他の事業主の事業所を六十歳以上の定年により退職した後雇い入れた者に限る。）である場合とする。

（法第七条第一項第二号の厚生労働省令で定める基準）

第一条の五　法第七条第一項第二号の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一　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。

二　前号に掲げるもののほか、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。

（許可証）

第二条　法第八条第一項の許可証は、労働者派遣事業許可証（様式第四号。以下単に「許可証」という。）のとおりとする。

（許可証の再交付）

第三条　法第八条第三項の規定により許可証の再交付を受けようとする者は、許可証再交付申請書（様式第五号）を、厚生労働大臣に提出しなければならない。

（許可証の返納等）

第四条　許可証の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当することとなつたときは、当該事実のあつた日の翌日から起算して十日以内に、第一号又は第二号の場合にあつては労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証、第三号の場合にあつては発見し、又は回復した許可証を厚生労働大臣に返納しなければならない。

一　許可が取り消されたとき。

二　許可の有効期間が満了したとき。

三　許可証の再交付を受けた場合において、亡失した許可証を発見し、又は回復したとき。

２　許可証の交付を受けた者が次の各号に掲げる場合のいずれかに該当することとなつたときは、当該各号に掲げる者は、当該事実のあつた日の翌日から起算して十日以内に、労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証を厚生労働大臣に返納しなければならない。

一　死亡した場合　同居の親族又は法定代理人

二　法人が合併により消滅した場合　合併後存続し、又は合併により設立された法人の代表者

（許可の有効期間の更新の申請手続）

第五条　法第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けようとする者は、当該許可の有効期間が満了する日の三月前までに、労働者派遣事業許可有効期間更新申請書（様式第一号）を、厚生労働大臣に提出しなければならない。

２　法第十条第五項において準用する法第五条第三項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。

一　申請者が法人である場合にあつては、第一条の二第二項第一号イ、ロ、ニからチまで、リ（受講証明書及び医師の診断書に係る部分に限る。）及びヌからヲまでに掲げる書類

二　申請者が個人である場合にあつては、第一条の二第二項第一号ヘ、チ、リ（受講証明書及び医師の診断書に係る部分に限る。）及びヌからヲまで並びに同項第二号ロに掲げる書類

３　法第十条第五項において準用する法第五条第三項の規定により添付すべき事業計画書は、労働者派遣事業計画書（様式第三号から様式第三号の三まで）のとおりとする。

４　法第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新は、当該更新を受けようとする者が現に有する許可証と引換えに新たな許可証を交付することにより行うものとする。

第六条及び第七条　削除

（変更の届出等）

第八条　法第十一条の規定による届出をしようとする者は、法第五条第二項第四号に掲げる事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して三十日以内に、同号に掲げる事項以外の事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して十日（第三項の規定により登記事項証明書を添付すべき場合にあつては、三十日）以内に、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当しない場合にあつては労働者派遣事業変更届出書（様式第五号）を、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当する場合にあつては労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第五号）を厚生労働大臣に提出しなければならない。

２　法第十一条第一項の規定による届出のうち、事業所の新設に係る変更の届出を行う場合には、前項の労働者派遣事業変更届出書には、法人にあつては当該新設する事業所に係る第一条の二第二項第一号ヘ及びチからヲまでに、個人にあつては当該新設する事業所に係る同項第二号ニに掲げる書類（労働者派遣事業に関する資産の内容を証する書類を除く。）を添付しなければならない。ただし、法第二条第四号に規定する派遣元事業主（以下単に「派遣元事業主」という。）が労働者派遣事業を行つている他の事業所の派遣元責任者を当該新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任したときは、法人にあつては第一条の二第二項第一号リに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書（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、履歴書及び受講証明書。以下この条において同じ。）を、個人にあつては同項第二号ニに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を添付することを要しない。

３　法第十一条第一項の規定による届出のうち、事業所の新設に係る変更の届出以外の届出を行う場合には、第一項の労働者派遣事業変更届出書又は労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書には、第一条の二第二項に規定する書類のうち当該変更事項に係る書類（事業所の廃止に係る変更の届出にあつては、当該廃止した事業所に係る許可証）を添付しなければならない。

４　法第五条第二項第四号に掲げる事項のうち派遣元責任者の氏名に変更があつた場合において、当該派遣元事業主が労働者派遣事業を行つている他の事業所の派遣元責任者を当該変更に係る事業所の変更後の派遣元責任者として引き続き選任したときは、法人にあつては第一条の二第二項第一号リに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を、個人にあつては同項第二号ニに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を添付することを要しない。

（事業所の新設に係る変更の届出があつた場合の許可証の交付）

第九条　法第十一条第三項の規定による許可証の交付は、当該新設に係る事業所ごとに交付するものとする。

（廃止の届出）

第十条　法第十三条第一項の規定による届出をしようとする者は、当該労働者派遣事業を廃止した日の翌日から起算して十日以内に、労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証を添えて、労働者派遣事業廃止届出書（様式第八号）を厚生労働大臣に提出しなければならない。

第十一条から第十六条まで　削除

第三節　補則

（事業報告書及び収支決算書）

第十七条　派遣元事業主は、毎事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。ただし、派遣元事業主が当該事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書を提出したときは、収支決算書を提出することを要しない。

２　前項の事業報告書及び収支決算書は、それぞれ労働者派遣事業報告書（様式第十一号）及び労働者派遣事業収支決算書（様式第十二号）のとおりとする。

３　法第三十条の四第一項の協定を締結した派遣元事業主は、第一項の事業報告書には、当該協定を添付しなければならない。

４　第一項の事業報告書及び収支決算書の提出期限は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期限とする。

一　労働者派遣事業報告書（様式第十一号）　毎事業年度における事業年度の終了の日の属する月の翌月以後の最初の六月三十日

二　労働者派遣事業収支決算書（様式第十二号）　毎事業年度経過後三月が経過する日

（関係派遣先への派遣割合の報告）

第十七条の二　法第二十三条第三項の規定による報告は、毎事業年度経過後三月が経過する日までに、当該事業年度に係る関係派遣先派遣割合報告書（様式第十二号の二）を厚生労働大臣に提出することにより行わなければならない。

（海外派遣の届出）

第十八条　派遣元事業主は、法第二十三条第四項の規定による海外派遣（以下単に「海外派遣」という。）をしようとするときは、海外派遣届出書（様式第十三号）に第二十三条の規定による書面の写しを添えて厚生労働大臣に提出しなければならない。

（情報提供の方法等）

第十八条の二　法第二十三条第五項の規定による情報の提供は、インターネットの利用その他の適切な方法により行わなければならない。

２　法第二十三条第五項の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所（以下この項において「一の事業所」という。）ごとの当該事業に係る労働者派遣に関する料金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう。以下この条において同じ。）から派遣労働者の賃金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者一人一日当たりの賃金の額の平均額をいう。次項において同じ。）を控除した額を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（当該割合に小数点以下一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する。）とする。ただし、一の事業所が当該派遣元事業主の労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行つている場合には、その範囲内において同様の方法により当該割合を算定することを妨げない。

３　法第二十三条第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　労働者派遣に関する料金の額の平均額

二　派遣労働者の賃金の額の平均額

三　法第三十条の四第一項の協定を締結しているか否かの別

四　法第三十条の四第一項の協定を締結している場合にあつては、協定対象派遣労働者（法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）の範囲及び当該協定の有効期間の終期

五　その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項

（法第二十三条の二の厚生労働省令で定める者等）

第十八条の三　法第二十三条の二の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。

一　派遣元事業主を連結子会社（連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和五十一年大蔵省令第二十八号）第二条第四号に規定する連結子会社をいう。以下この号において同じ。）とする者及び当該者の連結子会社

二　派遣元事業主の親会社等又は派遣元事業主の親会社等の子会社等（前号に掲げる者を除く。）

２　前項第二号の派遣元事業主の親会社等は、次に掲げる者とする。

一　派遣元事業主（株式会社である場合に限る。）の議決権の過半数を所有している者

二　派遣元事業主（持分会社（会社法（平成十七年法律第八十六号）第五百七十五条第一項に規定する持分会社をいう。次項において同じ。）である場合に限る。）の資本金の過半数を出資している者

三　派遣元事業主の事業の方針の決定に関して、前二号に掲げる者と同等以上の支配力を有すると認められる者

３　第一項第二号の派遣元事業主の親会社等の子会社等は、次に掲げる者とする。

一　派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者（株式会社である場合に限る。）

二　派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者（持分会社である場合に限る。）

三　事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力が前二号に掲げる者と同等以上と認められる者

４　法第二十三条の二の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、一の事業年度における派遣元事業主が雇用する派遣労働者（六十歳以上の定年に達したことにより退職した者であつて当該派遣元事業主に雇用されているものを除く。）の関係派遣先（同条に規定する関係派遣先をいう。）に係る同条に規定する派遣就業（以下単に「派遣就業」という。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合（当該割合に小数点以下一位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）とする。

（書類の提出の経由）

第十九条　法第二章又はこの章の規定により厚生労働大臣に提出する書類は、派遣元事業主の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出するものとする。ただし、法第八条第三項、法第十一条第一項若しくは第四項又は第四条第一項の規定により厚生労働大臣に提出する書類（許可証を含む。）のうち、法第五条第二項第一号及び第二号に規定する事項以外の事項に係るものについては、当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出することができる。

（提出すべき書類の部数）

第二十条　法第二章又はこの章の規定により厚生労働大臣に提出する書類（許可証を除く。）は、正本にその写し二通（第一条の二第二項、第五条第二項又は第八条第二項若しくは第三項に規定する書類にあつては、一通）を添えて提出しなければならない。

第二章　派遣労働者の保護等に関する措置

第一節　労働者派遣契約

（労働者派遣契約における定めの方法等）

第二十一条　法第二十六条第一項の規定による定めは、同項各号に掲げる事項の内容の組合せが一であるときは当該組合せに係る派遣労働者の数を、当該組合せが二以上であるときは当該それぞれの組合せの内容及び当該組合せごとの派遣労働者の数を定めることにより行わなければならない。

２　法第二十六条第一項第一号の業務の内容に令第四条第一項各号に掲げる業務が含まれるときは、当該業務が該当する同項各号に掲げる業務の号番号を付するものとする。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りでない。

３　労働者派遣契約の当事者は、当該労働者派遣契約の締結に際し法第二十六条第一項の規定により定めた事項を、書面に記載しておかなければならない。

４　派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働者派遣契約の締結に当たり法第二十六条第三項の規定により明示された内容を、前項の書面に併せて記載しておかなければならない。

（法第二十六条第一項第二号の厚生労働省令で定める区分）

第二十一条の二　法第二十六条第一項第二号の厚生労働省令で定める区分は、名称のいかんを問わず、業務の関連性に基づいて法第二条第四号に規定する派遣先（以下単に「派遣先」という。）が設定した労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分及び当該業務に係る労務管理に関して直接の権限を有するものとする。

（法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項）

第二十二条　法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

二　派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

三　労働者派遣の役務の提供を受ける者が法第二十六条第一項第四号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第五号に掲げる派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合における当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数

四　派遣元事業主が、派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、これらの者が当該派遣労働者に対し、診療所等の施設であつて現に当該派遣先である者又は派遣先になろうとする者に雇用される労働者が通常利用しているもの（第三十二条の三各号に掲げるものを除く。）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おける当該便宜供与の内容及び方法

五　労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置

六　派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別

七　派遣労働者を無期雇用派遣労働者（法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。）又は第三十二条の四に規定する者に限るか否かの別

（契約に係る書面の記載事項）

第二十二条の二　第二十一条第三項に規定する書面には、同項及び同条第四項に規定する事項のほか、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める事項を記載しなければならない。

一　紹介予定派遣の場合　当該派遣先が職業紹介を受けることを希望しない場合又は職業紹介を受けた者を雇用しない場合には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を、書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。以下同じ。）（以下「書面の交付等」という。）により、派遣元事業主に対して明示する旨

二　法第四十条の二第一項第三号イの業務について行われる労働者派遣の場合　同号イに該当する旨

三　法第四十条の二第一項第三号ロの業務について行われる労働者派遣の場合　次のイからハまでに掲げる事項

イ　法第四十条の二第一項第三号ロに該当する旨

ロ　当該派遣先において当該業務が一箇月間に行われる日数

ハ　当該派遣先に雇用される通常の労働者の一箇月間の所定労働日数

四　法第四十条の二第一項第四号の労働者派遣の場合　次のイ及びロに掲げる事項
イ　労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業（以下「産前産後休業」という。）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業（以下「育児休業」という。）又は第三十三条に規定する場合における休業をする労働者の氏名及び業務
ロ　イの労働者がする産前産後休業、育児休業又は第三十三条に規定する場合における休業の開始及び終了予定の日
五　法第四十条の二第一項第五号の労働者派遣の場合　次のイ及びロに掲げる事項
イ　育児・介護休業法第二条第二号に規定する介護休業（以下「介護休業」という。）又は第三十三条の二に規定する休業をする労働者の氏名及び業務
ロ　イの労働者がする介護休業又は第三十三条の二に規定する休業の開始及び終了予定の日
（海外派遣に係る労働者派遣契約における定めの方法）
第二十三条　派遣元事業主は、海外派遣に係る労働者派遣契約の締結に際し、法第二十六条第二項の規定により定めた事項を書面に記載して、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者に当該書面の交付等をしなければならない。
（法第二十六条第二項第三号の厚生労働省令で定める措置）
第二十四条　法第二十六条第二項第三号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。
一　法第二十六条第四項に規定する法第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日の通知
二　法第三十九条の労働者派遣契約に関する措置
三　法第四十条第一項の苦情の内容の通知及び当該苦情の処理
四　法第四十条第二項に規定する教育訓練の実施等必要な措置
五　法第四十条第三項に規定する福利厚生施設の利用の機会の付与
六　法第四十条の四に規定する派遣労働者の雇用に関する事項に関する措置
七　法第四十条の五に規定する労働者の募集に係る事項の周知
八　法第四十条の九第二項に規定する通知
九　疾病、負傷等の場合における療養の実施その他派遣労働者の福祉の増進に係る必要な援助
十　前各号に掲げるもののほか、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため必要な措置
（法第二十六条第四項に規定する法第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日の通知の方法）
第二十四条の二　法第二十六条第四項に規定する法第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日の通知は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、法第二十六条第四項の規定により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。
（法第二十六条第七項の情報の提供の方法等）
第二十四条の三　法第二十六条第七項の情報の提供は、同項の規定により提供すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。
２　派遣元事業主は前項の規定による情報の提供に係る書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならない。
（法第二十六条第七項の厚生労働省令で定める情報）
第二十四条の四　法第二十六条第七項の厚生労働省令で定める情報は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める情報とする。
一　労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合　次のイからホまでに掲げる情報
イ　比較対象労働者（法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ。）の職務の内容（同項に規定する職務の内容をいう。以下同じ。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
ロ　当該比較対象労働者を選定した理由
ハ　当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
ニ　当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
ホ　当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たつて考慮したもの
二　労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合　次のイ及びロに掲げる情報
イ　法第四十条第二項の教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）
ロ　第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）
（法第二十六条第八項の厚生労働省令で定める者）
第二十四条の五　法第二十六条第八項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。
一　職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
二　前号に該当する労働者がいない場合にあつては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
三　前二号に該当する労働者がいない場合にあつては、前二号に掲げる者に準ずる労働者
（法第二十六条第十項の情報の提供の方法等）
第二十四条の六　法第二十六条第十項の情報の提供は、同条第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、同条第十項の規定により提供すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。
２　派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定めた労働者派遣契約に基づき現に行われている労働者派遣に係る派遣労働者の中に協定対象派遣労働者以外の者がいない場合には、法第二十六条第十項の情報（法第四十条第二項の教育訓練及び第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設に係るものを除く。）の提供を要しない。この場合において、当該派遣労働者の中に新たに協定対象派遣労働者以外の者が含まれることとなつたときは、派遣先は、遅滞なく、当該情報を提供しなければならない。
３　労働者派遣契約が終了する日前一週間以内における変更であつて、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても法第三十条の三の規定に違反しないものであり、かつ、当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合には、法第二十六条第十項の情報の提供を要しない。
４　第二十四条の三第二項の規定については、法第二十六条第十項の情報の提供について準用する。

第二節　派遣元事業主の講ずべき措置等
（法第三十条第一項の厚生労働省令で定める者等）
第二十五条　法第三十条第一項の派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位（法第二十六条第一項第二号に規定する組織単位をいう。以下同じ。）の業務について継続して一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として厚生労働省令で定めるものは、派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「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一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であつて、当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望しているもの（法第四十条の二第一項各号に掲げる労働者派遣に係る派遣労働者を除く。）とする。
２　前項の派遣労働者の希望については、派遣元事業主が当該派遣労働者に係る労働者派遣が終了する日の前日までに当該派遣労働者に対して聴くものとする。
３　法第三十条第一項のその他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるものは、当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して一年以上である有期雇用派遣労働者（同項に規定する有期雇用派遣労働者をいい、第一項に規定する者を除く。）とする。
４　法第三十条第一項の派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるものは、当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して一年以上である派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者とする。
（法第三十条の措置の実施の方法）
第二十五条の二　派遣元事業主は、法第三十条第一項の規定による措置を講ずるに当たつては、同項各号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。
２　法第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定による措置を講ずる場合における前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努めなければならない」とあるのは、「講じなければならない。ただし、同項第一号の措置が講じられた場合であつて、当該措置の対象となつた特定有期雇用派遣労働者（同項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。）が当該派遣先に雇用されなかつたときは、同項第二号から第四号までのいずれかの措置を講じなければならない」とする。
３　派遣元事業主は、法第三十条第一項（同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定による措置を講ずるに当たつては、特定有期雇用派遣労働者等（同条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）から、当該特定有期雇用派遣労働者等が希望する当該措置の内容を聴取しなければならない。
（法第三十条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項）
第二十五条の三　法第三十条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項は、特定有期雇用派遣労働者等の居住地、従前の職務に係る待遇その他派遣労働者の配置に関して通常考慮すべき事項とする。
（法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める教育訓練）
第二十五条の四　法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める教育訓練は、新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる教育訓練（当該期間中、特定有期雇用派遣労働者等に対し賃金が支払われる場合に限る。）とする。
（法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める措置）
第二十五条の五　法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。
一　前条に規定する教育訓練
二　当該派遣元事業主が職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあつては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。
三　その他特定有期雇用派遣労働者等の雇用の継続が図られると認められる措置
（法第三十条の四第一項の過半数代表者）
第二十五条の六　法第三十条の四第一項の労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。ただし、第一号に該当する者がいない場合にあつては、過半数代表者は第二号に該当する者とする。
一　労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
二　法第三十条の四第一項の協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。
２　派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
３　派遣元事業主は、過半数代表者が法第三十条の四第一項の協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。
（法第三十条の四第一項の厚生労働省令で定める待遇）
第二十五条の七　法第三十条の四第一項の厚生労働省令で定める待遇は、次のとおりとする。
一　法第四十条第二項の教育訓練
二　第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設
（法第三十条の四第一項第二号の厚生労働省令で定める賃金）
第二十五条の八　法第三十条の四第一項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とする。
（法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額）
第二十五条の九　法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であつて、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とする。
（法第三十条の四第一項第六号の厚生労働省令で定める事項）
第二十五条の十　法第三十条の四第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
一　有効期間
二　法第三十条の四第一項第一号に掲げる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合には、その理由
三　派遣元事業主は、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとしないこと。
（法第三十条の四第二項の周知の方法）
第二十五条の十一　法第三十条の四第二項の周知は、次のいずれかの方法により行わなければならない。

一　書面の交付の方法
二　次のいずれかの方法によることを当該労働者が希望した場合における当該方法
イ　ファクシミリを利用してする送信の方法
ロ　電子メール等の送信の方法
三　電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法
四　常時当該派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法（法第三十条の四第一項の協定の概要について、第一号又は第二号の方法により併せて周知する場合に限る。）
（協定に係る書面の保存）
第二十五条の十二　派遣元事業主は、法第三十条の四第一項の協定を締結したときは、当該協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならない。
（法第三十条の五の厚生労働省令で定める賃金）
第二十五条の十三　法第三十条の五の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とする。
（待遇に関する事項等の説明）
第二十五条の十四　法第三十一条の二第一項の規定による説明は、書面の交付等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、次項第一号に規定する労働者の賃金の額の見込みに関する事項の説明は、書面の交付等の方法により行わなければならない。
２　法第三十一条の二第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
一　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、健康保険法（大正十一年法律第七十号）に規定する被保険者の資格の取得、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）に規定する被保険者の資格の取得及び雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）に規定する被保険者となることに関する事項その他の当該労働者の待遇に関する事項
二　事業運営に関する事項
三　労働者派遣に関する制度の概要
四　法第三十条の二第一項の規定による教育訓練及び同条第二項の規定による援助の内容
第二十五条の十五　法第三十一条の二第二項の厚生労働省令で定める方法は、次条各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法とする。
一　ファクシミリを利用してする送信の方法
二　電子メール等の送信の方法
第二十五条の十六　法第三十一条の二第二項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
一　昇給の有無
二　退職手当の有無
三　賞与の有無
四　協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）
五　派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
第二十五条の十七　派遣元事業主は、法第三十一条の二第二項の規定により派遣労働者に対して明示しなければならない同項第一号に掲げる事項を事実と異なるものとしてはならない。
第二十五条の十八　法第三十一条の二第二項（第二号に係る部分に限る。）及び第三項（第二号に係る部分に限る。）の規定による説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならない。
第二十五条の十九　労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ法第三十一条の二第三項に規定する文書の交付等により同項（第一号に係る部分に限る。）の明示を行うことができないときは、当該文書の交付等以外の方法によることができる。
２　前項の場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、法第三十一条の二第三項（第一号に係る部分に限る。）の規定により明示すべき事項を同項に規定する文書の交付等により当該派遣労働者に明示しなければならない。
一　当該派遣労働者から請求があつたとき。
二　前号以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき。
第二十五条の二十　法第三十一条の二第三項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
一　労働契約の期間に関する事項
二　期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
三　就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
四　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
五　退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
六　派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
（就業条件の明示の方法等）
第二十六条　法第三十四条第一項及び第二項の規定による明示は、当該規定により明示すべき事項を次のいずれかの方法により明示することにより行わなければならない。ただし、同条第一項の規定による明示にあつては、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。
一　書面の交付の方法
二　次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法
イ　ファクシミリを利用してする送信の方法
ロ　電子メール等の送信の方法
２　前項ただし書の場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、当該事項を前項各号に掲げるいずれかの方法により当該派遣労働者に明示しなければならない。
一　当該派遣労働者から請求があつたとき
二　前号以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき
３　前二項の規定は、法第三十四条第三項の規定による明示について準用する。

（法第三十四条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項）
第二十六条の二　法第三十四条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項は、第二十七条の二第一項各号に掲げる書類が同項に規定する行政機関に提出されていない場合のその具体的な理由とする。
（労働者派遣に関する料金の額の明示の方法等）
第二十六条の三　法第三十四条の二の規定による明示は、第三項の規定による額を書面の交付等の方法により行わなければならない。
２　派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における次項の規定による額が労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合における法第三十四条の二の規定により明示した額と同一である場合には、同条の規定による明示を要しない。
３　法第三十四条の二の厚生労働省令で定める額は、次のいずれかに掲げる額とする。
一　当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額
二　当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における第十八条の二第二項に規定する労働者派遣に関する料金の額の平均額
（派遣先への通知の方法等）
第二十七条　法第三十五条第一項の規定による通知は、法第二十六条第一項各号に掲げる事項の内容の組合せが一であるときは当該組合せに係る派遣労働者の氏名及び次条第一項各号に掲げる事項を、当該組合せが二以上であるときは当該組合せごとに派遣労働者の氏名及び同条第一項各号に掲げる事項を通知することにより行わなければならない。
２　法第三十五条第一項の規定による通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ、同項により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付等ができない場合において、当該通知すべき事項をあらかじめ書面の交付等以外の方法により通知したときは、この限りでない。
３　前項ただし書の場合であつて、当該労働者派遣の期間が二週間を超えるとき（法第二十六条第一項各号に掲げる事項の内容の組合せが二以上である場合に限る。）は、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、当該事項に係る書面の交付等をしなければならない。
４　第二項に定めるほか、派遣元事業主は、法第三十五条第一項の規定により次条第一項各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることを派遣先に通知するときは、その事実を当該事実を証する書類の提示その他の適切な方法により示さなければならない。
５　法第三十五条第二項の規定による通知は、書面の交付等により行わなければならない。
６　第四項の規定は、前項の通知について準用する。
（法第三十五条第一項第五号の厚生労働省令で定める事項）
第二十七条の二　法第三十五条第一項第五号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。
一　健康保険法施行規則（大正十五年内務省令第三十六号）第二十四条第一項に規定する健康保険被保険者資格取得届
二　厚生年金保険法施行規則（昭和二十九年厚生省令第三十七号）第十五条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届
三　雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第六条に規定する雇用保険被保険者資格取得届
２　派遣元事業主は、前項の規定により同項各号に掲げる書類が提出されていないことを派遣先に通知するときは、当該書類が提出されていない具体的な理由を付さなければならない。
（法第三十五条第一項第六号の厚生労働省令で定める事項）
第二十八条　法第三十五条第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
一　派遣労働者の性別（派遣労働者が四十五歳以上である場合にあつてはその旨及び当該派遣労働者の性別、派遣労働者が十八歳未満である場合にあつては当該派遣労働者の年齢及び性別）
二　派遣労働者に係る法第二十六条第一項第四号、第五号又は第十号に掲げる事項の内容が、同項の規定により労働者派遣契約に定めた当該派遣労働者に係る組合せにおけるそれぞれの事項の内容と異なる場合における当該内容
（令第四条第二項第二号の厚生労働省令で定める者）
第二十八条の二　令第四条第二項第二号の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。
一　卒業を予定している者であつて、雇用保険法第五条第一項に規定する適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることになつているもの
二　休学中の者
三　前二号に掲げる者に準ずる者
（令第四条第二項第三号の厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額等）
第二十八条の三　令第四条第二項第三号の厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額は、次に掲げる額とする。
一　日雇労働者の一年分の賃金その他の収入の額
二　日雇労働者（主として生計を一にする配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）その他の親族（以下この号において「配偶者等」という。）の収入により生計を維持する者に限る。）及び当該日雇労働者と生計を一にする配偶者等の一年分の賃金その他の収入の額を合算した額
２　令第四条第二項第三号の厚生労働省令で定める額は、五百万円とする。
（派遣元責任者の選任）
第二十九条　法第三十六条の規定による派遣元責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。
一　派遣元事業主の事業所（以下この条において単に「事業所」という。）ごとに当該事業所に専属の派遣元責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣元事業主（法人である場合は、その役員）を派遣元責任者とすることを妨げない。
二　当該事業所の派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を選任すること。
三　法附則第四項に規定する物の製造の業務（以下「製造業務」という。）に労働者派遣をする事業所にあつては、当該事業所の派遣元責任者のうち、製造業務に従事する派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を当該派遣労働者を専門に担当する者（以下「製造業務専門派遣元責任者」という。）とすること。ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち一人は、製造業務に従事しない派遣労働者を併せて担当することができる。
（法第三十六条の厚生労働省令で定める基準）
第二十九条の二　法第三十六条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれにも該当することとする。
一　過去三年以内に、派遣労働者に係る雇用管理の適正な実施のために必要な知識を習得させるための講習として厚生労働大臣が定めるものを修了していること。

二　精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たつて必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

（派遣元管理台帳の作成及び記載）

第三十条　法第三十七条第一項の規定による派遣元管理台帳の作成は、派遣元事業主の事業所ごとに、行わなければならない。

２　法第三十七条第一項の規定による派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行わなければならない。

３　前項に定めるもののほか、法第四十二条第三項の規定による通知が行われる場合において、当該通知に係る事項が法第三十七条第一項各号に掲げる事項に該当する場合であつて当該通知に係る事項の内容が前項の記載と異なるときは、当該通知が行われた都度、当該通知に係る事項の内容を記載しなければならない。

（法第三十七条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練）

第三十条の二　法第三十七条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第三十条の二第一項の規定による教育訓練とする。

（法第三十七条第一項第十三号の厚生労働省令で定める事項）

第三十一条　法第三十七条第一項第十三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　派遣労働者の氏名

二　派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

三　事業所の名称

四　派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

五　令第四条第一項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、第二十一条第二項の規定により付することとされる号番号

六　法第四十条の二第一項第三号イの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第二号の事項

七　法第四十条の二第一項第三号ロの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第三号の事項

八　法第四十条の二第一項第四号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第四号の事項

九　法第四十条の二第一項第五号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第五号の事項

十　第二十五条の二第三項の規定により聴取した内容

十一　法第三十条の二第二項の規定による援助を行つた日及び当該援助の内容

十二　第二十七条の二の規定による通知の内容

（保存期間の起算日）

第三十二条　法第三十七条第二項の規定による派遣元管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣の終了の日とする。

第三節　派遣先の講ずべき措置等

（法第四十条第二項の厚生労働省令で定める場合）

第三十二条の二　法第四十条第二項の厚生労働省令で定める場合は、当該教育訓練と同様の教育訓練を派遣元事業主が既に実施した場合又は実施することができる場合とする。

（法第四十条第三項の厚生労働省令で定める福利厚生施設）

第三十二条の三　法第四十条第三項の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次のとおりとする。

一　給食施設

二　休憩室

三　更衣室

（法第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者）

第三十二条の四　法第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の者とする。

（法第四十条の二第一項第四号の厚生労働省令で定める場合）

第三十三条　法第四十条の二第一項第四号の厚生労働省令で定める場合は、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業に先行し、又は同条第二項の規定による休業若しくは育児休業に後続する休業であつて、母性保護又は子の養育をするためのものをする場合とする。

（法第四十条の二第一項第五号の厚生労働省令で定める休業）

第三十三条の二　法第四十条の二第一項第五号の厚生労働省令で定める休業は、介護休業に後続する休業であつて育児・介護休業法第二条第四号に規定する対象家族を介護するためにする休業とする。

（派遣可能期間の延長に係る意見の聴取）

第三十三条の三　法第四十条の二第四項の規定により労働者の過半数で組織する労働組合（以下「過半数労働組合」という。）又は労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）の意見を聴くに当たつては、当該過半数労働組合又は過半数代表者に、次に掲げる事項を書面により通知しなければならない。

一　派遣可能期間を延長しようとする事業所等

二　延長しようとする期間

２　前項の過半数代表者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。ただし、第一号に該当する者がいない事業所等にあつては、過半数代表者は第二号に該当する者とする。

一　労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

二　法第四十条の二第四項の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣先の意向に基づき選出されたものでないこと。

３　派遣先は、法第四十条の二第四項の規定により意見を聴いた場合には、次に掲げる事項を書面に記載し、延長前の派遣可能期間が経過した日から三年間保存しなければならない。

一　意見を聴いた過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名

二　第一項の規定により過半数労働組合又は過半数代表者に通知した日及び通知した事項

三　過半数労働組合又は過半数代表者から意見を聴いた日及び当該意見の内容

四　意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

４　派遣先は、前項各号に掲げる事項を、次に掲げるいずれかの方法によつて、当該事業所等の労働者に周知しなければならない。

一　常時当該事業所等の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

二　書面を労働者に交付すること。

三　電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、当該事業所等に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

５　派遣先は、過半数代表者が法第四十条の二第四項の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第三十三条の四　法第四十条の二第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　派遣可能期間の延長の理由及びその延長の期間

二　当該異議（労働者派遣により労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行が損なわれるおそれがある旨の意見に限る。）への対応に関する方針

２　派遣先は、法第四十条の二第五項の規定により過半数労働組合又は過半数代表者に対して説明した日及び説明した内容を書面に記載し、当該事業所等ごとの業務について延長前の派遣可能期間が経過した日から三年間保存しなければならない。

３　派遣先は、前項の書面に記載した事項を、前条第四項各号に掲げる方法によつて、当該事業所等の労働者に周知しなければならない。

第三十三条の五　派遣先は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

第三十三条の六　法第四十条の二第七項の規定による通知は、同項の規定により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。

（法第四十条の四の厚生労働省令で定める者）

第三十三条の七　法第四十条の四の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第一項（同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により同条第一項第一号の措置が講じられた者とする。

（法第四十条の五第二項の厚生労働省令で定める者）

第三十三条の八　法第四十条の五第二項の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定により同項第一号の措置が講じられた者とする。

（法第四十条の六第一項第三号の厚生労働省令で定める意見の聴取の手続）

第三十三条の九　法第四十条の六第一項第三号の厚生労働省令で定める意見の聴取の手続は、次のとおりとする。

一　第三十三条の三第一項の規定による通知

二　第三十三条の三第三項の規定による書面の記載及びその保存

三　第三十三条の三第四項の規定による周知

（法第四十条の九第一項の厚生労働省令で定める者等）

第三十三条の十　法第四十条の九第一項の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の定年に達したことにより退職した者であつて当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に雇用されているものとする。

２　法第四十条の九第二項の規定による通知は、書面の交付等により行わなければならない。

（派遣先責任者の選任）

第三十四条　法第四十一条の規定による派遣先責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

一　事業所等ごとに当該事業所等に専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者とすることを妨げない。

二　事業所等において派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数が百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を選任すること。ただし、当該派遣労働者の数に当該派遣先が当該事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が五人を超えないときは、派遣先責任者を選任することを要しない。

三　製造業務に五十人を超える派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、当該事業所等の派遣先責任者のうち、製造業務に従事させる派遣労働者の数が五十人を超え百人以下のときは一人以上の者を、百人を超え二百人以下のときは二人以上の者を、二百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が百人を超える百人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を、当該派遣労働者を専門に担当する者（以下「製造業務専門派遣先責任者」という。）とすること。ただし、製造業務専門派遣先責任者のうち一人は、製造業務に従事させない派遣労働者を併せて担当することができ、また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務以外の業務（以下「製造付随業務」という。）に従事させる派遣労働者を、同一の派遣先責任者が担当することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、一人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に従事させる派遣労働者と製造付随業務に従事させる派遣労働者の合計数が百人を超えない範囲内で、製造業務専門派遣先責任者に製造付随業務に従事させる派遣労働者を併せて担当させることができる。

（派遣先管理台帳の作成及び記載）

第三十五条　法第四十二条第一項の規定による派遣先管理台帳の作成は、事業所等ごとに行わなければならない。

２　法第四十二条第一項の規定による派遣先管理台帳の記載は、労働者派遣の役務の提供を受けるに際し、行わなければならない。

３　前二項の規定にかかわらず、当該派遣先が当該事業所等においてその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数に当該事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が五人を超えないときは、派遣先管理台帳の作成及び記載を行うことを要しない。

（法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練）

第三十五条の二　法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、次のとおりとする。

一　業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る教育訓練であつて計画的に行われるもの

二　業務の遂行の過程外において行われる教育訓練

（法第四十二条第一項第十一号の厚生労働省令で定める事項）

第三十六条　法第四十二条第一項第十一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　派遣労働者の氏名

二　派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

三　派遣元事業主の事業所の名称

四　派遣元事業主の事業所の所在地

五　派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位

六　派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項

七　令第四条第一項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、第二十一条第二項の規定により付することとされている号番号

八　法第四十条の二第一項第三号イの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第二号の事項

九　法第四十条の二第一項第三号ロの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第三号の事項

十　法第四十条の二第一項第四号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第四号の事項

十一　法第四十条の二第一項第五号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第五号の事項

十二　第二十七条の二の規定による通知の内容

（保存期間の起算日）

第三十七条　法第四十二条第二項の規定による派遣先管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣の終了の日とする。

（派遣元事業主に対する通知）

第三十八条　法第四十二条第三項の規定による派遣元事業主に対する通知は、派遣労働者ごとの同条第一項第五号から第七号まで並びに第三十六条第一号、第二号及び第五号に掲げる事項を、一箇月ごとに一回以上、一定の期日を定めて、書面の交付等により通知することにより行わなければならない。

2　前項の規定にかかわらず、派遣元事業主から請求があつたときは、同項に定める事項を、遅滞なく、書面の交付等により通知しなければならない。

第四節　労働基準法等の適用に関する特例等

（労働基準法施行規則を適用する場合の読替え）

第三十九条　法第四十四条の規定により同条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）の派遣就業に関する労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）の規定の適用については、同令第十九条中「法第三十三条若しくは法第三十六条第一項の規定」とあるのは「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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により適用される法第三十三条若しくは法第三十六条第一項の規定」と、同令第二十条中「法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定」とあるのは「労働者派遣法第四十四条第二項の規定により適用される法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定」と、同令第二十四条中「使用者」とあるのは「労働者派遣法第四十四条第二項の規定により同条第一項に規定する派遣先の事業の法第十条に規定する使用者とみなされる者」とする。

（法第四十五条の厚生労働省令で定める事項等）

第四十条　法第四十五条第一項の厚生労働省令で定める労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条第二項後段の規定による健康診断は、法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業（以下単に「派遣元の事業」という。）の事業者が労働安全衛生法第六十六条第二項後段の規定により派遣中の労働者に対して行う健康診断とする。

2　労働安全衛生法第十三条第一項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

一　労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第十四条第一項第一号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第六十六条第一項の規定による健康診断（前項の健康診断を含む。）の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。

二　労働安全衛生規則第十四条第一項第二号に掲げる事項

三　労働安全衛生規則第十四条第一項第三号に掲げる事項

四　労働安全衛生規則第十四条第一項第七号に掲げる事項

五　労働安全衛生規則第十四条第一項第八号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第五十九条第一項及び第二項の規定による衛生のための教育に関すること。

3　労働安全衛生法第十八条第一項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　労働安全衛生法第十八条第一項第一号に掲げる事項のうち前項第一号に掲げるものに係るものに関すること。

二　労働安全衛生法第十八条第一項第二号に掲げる事項

三　労働安全衛生法第十八条第一項第四号に掲げる事項のうち次に掲げるもの

イ　労働安全衛生規則第二十二条第一号に掲げる事項のうち前項第一号に規定する健康診断に係るものに関すること。

ロ　労働安全衛生規則第二十二条第四号に掲げる事項のうち前項第五号に規定する衛生のための教育に係るものに関すること。

ハ　労働安全衛生規則第二十二条第七号に掲げる事項のうち前項第一号に規定する健康診断の結果に係るものに関すること。

ニ　労働安全衛生規則第二十二条第八号に掲げる事項

4　労働安全衛生法第十三条第一項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第二項の厚生労働省令で定めるものは、第二項各号に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

5　労働安全衛生法第十八条第一項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第二項の厚生労働省令で定めるものは、第三項各号に掲げるものとする。

6　法第四十五条第十項に規定する派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、同項の健康診断の結果を記載した書面の作成を、当該派遣中の労働者が受けた健康診断の種類に応じ、労働安全衛生規則様式第五号、有機溶剤中毒予防規則（昭和四十七年労働省令第三十六号）様式第三号、鉛中毒予防規則（昭和四十七年労働省令第三十七号）様式第二号、四アルキル鉛中毒予防規則（昭和四十七年労働省令第三十八号）様式第二号、特定化学物質障害予防規則（昭和四十七年労働省令第三十九号）様式第二号、高気圧作業安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第四十号）様式第一号、電離放射線障害防止規則（昭和四十七年労働省令第四十一号）様式第一号の二若しくは様式第一号の三、石綿障害予防規則（平成十七年厚生労働省令第二十一号）様式第二号又は東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則（平成二十三年厚生労働省令第百五十二号）様式第二号によるそれぞれの書面の写しを作成することにより行わなければならない。

7　派遣元の事業の事業者は、法第四十五条第十項の規定により送付を受けた同項の書面を五年間（当該書面が特定化学物質障害予防規則様式第二号によるもの（同令第四十条第二項に規定する業務に係るものに限る。）、電離放射線障害防止規則様式第一号の二若しくは様式第一号の三によるものである場合（同令第五十七条ただし書の規定の例により同条の機関に引き渡す場合を除く。）又は東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則様式第二号によるものである場合（同令第二十一条ただし書の規定の例により同条の機関に引き渡す場合を除く。）にあつては三十年間、石綿障害予防規則様式第二号によるものである場合にあつては当該労働者が常時当該業務に従事しないこととなつた日から四十年間）保存しなければならない。

8　法第四十五条第十項に規定する派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、同条第十四項の通知を、当該派遣中の労働者が受けた健康診断の種類に応じ、同項の医師又は歯科医師の意見が記載された労働安全衛生規則様式第五号、有機溶剤中毒予防規則様式第三号、鉛中毒予防規則様式第二号、四アルキル鉛中毒予防規則様式第二号、特定化学物質障害予防規則様式第二号、高気圧作業安全衛生規則様式第一号、電離放射線障害防止規則様式第一号の二若しくは様式第一号の三、石綿障害予防規則様式第二号又は東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則様式第二号によるそれぞれの書面の写しを作成し、同項の派遣元の事業の事業者に送付することにより行わなければならない。

（労働安全衛生規則を適用する場合の読替え等）

第四十一条　法第四十五条の規定により法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業（以下単に「派遣先の事業」という。）に関し労働安全衛生規則の規定を適用する場合における法第四十五条第十七項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係る労働安全衛生規則の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第十二条	事業者	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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条第一項の規定により衛生管理者を選任すべき事業者とみなされる者
	第七条第一項第六号	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（以下「労働者派遣法施行規則」という。）第四十一条第四項の規定により適用される第七条第一項第六号
	法第十条第一項各号の業務	労働者派遣法第四十五条第一項に規定する派遣先安全衛生管理業務
第十四条第三項	第一項各号に掲げる事項	第一項各号に掲げる事項（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、第一項各号に掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以外の事項）
第十四条第五項	事業者	労働者派遣法第四十五条第三項の規定により歯科医師による健康診断を行うべき事業者とみなされる者
	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）
	第一項各号に掲げる事項	第一項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、同項各号に掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以外の事項）
第十四条第六項	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）
	事業者	労働者派遣法第四十五条第三項の規定により歯科医師による健康診断を行うべき事業者とみなされる者
第十四条の四第一項	事業者	労働者派遣法第四十五条第三項の規定により産業医を選任すべき事業者とみなされる者
	第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条第一項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、同項各号に掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以外の事項）
第十四条の四第二項	第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条第一項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、同項各号に掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以外の事項）
第十四条の四第二項第一号	事業者	労働者派遣法第四十五条第三項の規定により産業医を選任すべき事業者とみなされる者
第十四条の四第二項第二号	第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条第一項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、同項に規定する事項のうち労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項以外の事項）
	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）
第十四条の四第二項第三号	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）
第十五条の二第一項	事業者	労働者派遣法第四十五条第一項の規定により事業者とみなされる者
	労働者の健康管理等	労働者の健康管理等（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法第四十五条第一項の規定により産業医に行わせなければならないものとされる労働者の健康管理等）
第十五条の二第三項	法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報	法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項に関するものを除く。）
第三十五条第一項	事業者	労働者派遣法第四十五条第一項の規定により事業者とみなされる者
	又は労働者	又は労働者（派遣中の労働者を含む。）
	事業場の労働者	事業場の労働者（派遣中の労働者を含む。）
第三十五条第二項	事業者	労働者派遣法第四十五条第一項の規定により事業者とみなされる者
	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）
第五十二条の七の三第二項	事業者	労働者派遣法第四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者

2　その事業場に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関し労働安全衛生規則の規定を適用する場合における法第四十五条第十七項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係る労働安全衛生規則の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第十二条	事業者	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（以下「労働者派遣法」という。）第四十四条第三項に規定する派遣元の事業（以下単に「派遣元の事業」という。）を行う者
	法第十条第一項各号の業務	労働者派遣法第四十五条第二項に規定する派遣元安全衛生管理業務
第十四条第三項	第一項各号に掲げる事項	第一項各号に掲げる事項（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（以下「労働者派遣法施行規則」という。）第四十条第二項各号に掲げる事項）
第十四条の四第一項	第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条第一項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項）

第十四条の四第二項	第十四条第一項各号に掲げる事項	第十四条第一項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項）
	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）
第十五条の二第二項	労働者の健康管理等	労働者の健康管理等（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法第四十五条第二項の規定により産業医に行わせなければならないものとされる労働者の健康管理等）
第十五条の二第三項	法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報	法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法施行規則第四十条第二項各号に掲げる事項に関するもの）

3　前二項に定めるもののほか、法第四十五条の規定により労働安全衛生規則の規定を適用する場合における同条第十七項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係る労働安全衛生規則の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第六条第二項	事業者	事業者（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（以下「労働者派遣法」という。）第四十五条第三項の規定により安全管理者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。）
第十一条第二項	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第一項の規定により衛生管理者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。）
第十二条の四	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第一項の規定により安全衛生推進者又は衛生推進者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。）
第十四条第四項	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第一項の規定により産業医を選任すべき事業者とみなされる者を含む。）
第十七条、第十八条	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により作業主任者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。）
第十八条の五	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により元方安全衛生管理者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。）
	労働者	労働者（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）を含む。）
第二十三条第一項	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第一項又は第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。）
第二十三条第三項	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第一項又は第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。）
	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）
第二十三条の二	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第一項又は第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。）
第二十四条の八	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により救護に関する技術的事項を管理する者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。）
第四十条の三第一項	事業者	事業者（労働者派遣法第四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。）
第四十二条第一項	事業者	事業者（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者を含む。次項において同じ。）
	労働者（	労働者（派遣中の労働者を含み、
第四十八条	雇入れの際	雇入れの際（派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の開始の際）
第五十二条の二十一	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）
第九十八条の二第二項第三号	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）
第九十九条	法及びこれに基づく命令	法及びこれに基づく命令（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）
第百条	法	法（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）
第六百六十七条	その使用する労働者	その使用する労働者（労働者派遣法第四十五条第三項の規定によりその使用する労働者とみなされる者を含む。）
第六百七十一条、第六百七十七条	労働者	労働者（派遣中の労働者を含む。）

4　労働者がその事業場における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業の事業場に関する労働安全衛生規則第七条第一項第四号から第六号まで、第十二条の二並びに第十三条第一項第二号及び第三号の規定の適用については、当該派遣先の事業の事業場もまた当該派遣中の労働者を使用する事業場とみなす。

5　労働者がその事業場における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業の事業場に関する労働安全衛生規則第四条第一項第四号の規定の適用については、当該派遣先の事業の事業場を当該派遣中の労働者を使用する事業場とみなす。

6　その事業場に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業場に関する労働安全衛生規則第四条第一項第四号の規定の適用については、当該派遣元の事業の事業場は当該派遣中の労働者を使用しないものとみなす。

（派遣中の労働者に係る労働者死傷病報告の送付）

第四十二条　派遣先の事業を行う者は、労働安全衛生規則第九十七条第一項の規定により派遣中の労働者に係る同項の報告書を所轄労働基準監督署長に提出したときは、遅滞なく、その写しを当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業の事業者に送付しなければならない。

（ボイラー及び圧力容器安全規則等を適用する場合の読替え）

第四十三条　法第四十五条の規定によりボイラー及び圧力容器安全規則（昭和四十七年労働省令第三十三号）の規定を適用する場合における同条第十七項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係るボイラー及び圧力容器安全規則の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第二十三条第一項	労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号。以下「安衛則」という。）第四十二条	労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号。以下「安衛則」という。）第四十二条（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（以下「労働者派遣法施行規則」という。）第四十一条第三項の規定により適用される場合を含む。）
第四十四条第一項、第四十八条、第七十九条、第八十三条	事業者	事業者（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四十四条第一項に規定する派遣先の事業を行う者を含む。）
第百二十五条第一号	第三十六条から第五十四条まで	第三十六条から第五十四条まで（第四十四条第一項及び第四十八条の規定にあつては、労働者派遣法施行規則第四十三条第一項の規定により適用される場合を含む。）
第百二十五条第一号から第三号まで	第七十一条から第八十五条まで	第七十一条から第八十五条まで（第七十九条及び第八十三条の規定にあつては、労働者派遣法施行規則第四十三条第一項の規定により適用される場合を含む。）
第百二十五条第四号	第七十一条から第八十三条まで	第七十一条から第八十三条まで（第七十九条及び第八十三条の規定にあつては、労働者派遣法施行規則第四十三条第一項の規定により適用される場合を含む。）

2　法第四十五条の規定により有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則及び高気圧作業安全衛生規則の規定を適用する場合における同条第十七項の規定によるこれらの命令の規定の技術的読替えは、有機溶剤中毒予防規則第二十九条第二項（特定化学物質障害予防規則第四十一条の二において準用する場合を含む。）、鉛中毒予防規則第五十三条第一項、四アルキル鉛中毒予防規則第二十二条及び高気圧作業安全衛生規則第三十八条第一項の規定中「雇入れの際」とあるのは「雇入れの際（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四十四条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の開始の際）」と読み替えるものとする。

3　法第四十五条の規定により特定化学物質障害予防規則、電離放射線障害防止規則、石綿障害予防規則及び東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則の規定を適用する場合における同条第十七項の規定によるこれらの命令の規定の技術的読替えは、特定化学物質障害予防規則第三十九条第一項、別表第三（九）の項及び別表第四（九）の項、電離放射線障害防止規則第五十六条第一項、石綿障害予防規則第四十条第一項並びに東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則第二十条第一項及び第二十五条の九中「雇入れ」とあるのは「雇入れ（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四十四条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の開始）」と、電離放射線障害防止規則第五十六条の二第一項、第五十七条の二第二項、第五十七条の三第二項及び第五十九条中「離職する際」とあるのは「離職する際（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四十四条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了する際）」と、同令第六十二条中「事業者（除染則第二条第一項の事業者を除く。）及びその使用する労働者」とあるのは「事業者（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四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含み、除染則第二条第一項の事業者（同法第四十五条第三項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。）を除く。）及びその使用する労働者（同法第四十五条第三項の規定によりその使用する労働者とみなされる者を含む。）」と、東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則第六条第二項、第二十一条、第二十五条の五第二項及び第二十五条の九中「離職した後」とあるのは「離職した後（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四十四条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了した後）」と、同令第二十七条第二項及び第二十八条第二項中「離職するとき」とあるのは「離職するとき（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四十四条第一項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了するとき」と読み替えるものとする。

（法第四十六条の厚生労働省令で定める事項）

第四十四条　法第四十六条第一項の規定により同項に規定する派遣中の労働者（次条第三項において単に「派遣中の労働者」という。）を使用する事業者とみなされた者は、同条第七項のじん肺健康診断の結果を記載した書面の作成を、じん肺法施行規則（昭和三十五年労働省令第六号）様式第三号による書面の写しを作成することにより行わなければならない。

2　前項の者は、法第四十六条第七項の通知の内容を記載した書面の作成を、じん肺法施行規則第十六条のじん肺管理区分決定通知書の写しを作成することにより行わなければならない。

3　派遣元の事業を行う者は、法第四十六条第七項の規定により送付を受けた同項の書面を、じん肺健康診断の結果を記載した書面にあつては七年間、通知の内容を記載した書面にあつては三年間保存しなければならない。

（じん肺法施行規則を適用する場合の読替え）

第四十五条　法第四十六条（第六項を除く。）の規定によりじん肺法施行規則の規定を適用する場合における同条第十四項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

読替えに係るじん肺法施行規則の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第十八条	使用されている間	使用されている間（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四十六条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）については、同法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業（以下「派遣先の事業」という。）における同法第二十三条の二に規定する派遣就業のために派遣されている間）
	離職した者	離職した者（派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了した者を含む。）

2　法第四十六条第六項の規定によりじん肺法（昭和三十五年法律第三十号）第二条第一項第五号の事業者とみなされる者に関して同項の規定によりじん肺法施行規則の規定を適用する場合における同条第十四項の規定による同令の規定の技術的読替えは、同令第十条、第十四条及び第二十二条中「法第七条から第九条の二」とあるのは「法第八条から第九条の二」と読み替えるものとする。

3　令第八条第二項の規定によりじん肺法第十八条第一項の規定が適用される場合における派遣中の労働者又は派遣中の労働者であつた者に係る同項の審査請求に係る同法第十九条第七項の利害関係者は、じん肺法施行規則第二十五条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる審査請求人ごとに、それぞれ各号に掲げる者とする。

一　派遣中の労働者　法第四十六条第一項の規定により当該派遣中の労働者を使用するじん肺法第二条第一項第五号に規定する事業者（以下この項において「事業者」という。）とみなされる派遣先の事業を行う者及び当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者

二　法第四十六条第六項の規定によりその者について派遣元の事業を行う者が事業者とみなされる労働者　当該派遣元の事業を行う者

三　派遣先の事業において常時粉じん作業（じん肺法第二条第一項第三号に規定する粉じん作業をいう。以下同じ。）に従事したことのある労働者であつて現に派遣元の事業を行う者に雇用されていないもの　当該派遣元の事業を行う者であつた者

四　法第四十六条第一項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる派遣先の事業を行う者　当該派遣中の労働者及び当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者

五　派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者　当該派遣中の労働者及び当該派遣中の労働者に係る派遣先の事業を行う者

六　法第四十六条第六項の規定によりその雇用する労働者について事業者とみなされる派遣元の事業を行う者　当該労働者

七　その事業に使用する労働者を派遣先の事業における派遣就業のために派遣し、常時粉じん作業に従事させた派遣元の事業を行う者であつて現に当該労働者を雇用していないもの　当該労働者であつた者

八　前各号に掲げる者以外の者　派遣中の労働者又は派遣中の労働者であつた者及び当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者又は派遣元の事業を行う者であつた者（派遣中の労働者にあつては、法第四十六条第一項の規定により当該派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる派遣先の事業を行う者を含む。）

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則を適用する場合の読替え）

第四十六条　法第四十七条の二の規定により同条に規定する労働者派遣の役務の提供を受ける者に関し雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二号）を適用する場合における同令の規定の技術的読替えは、同令第二条の四中「事業主」とあるのは「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（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の二の規定により派遣労働者を雇用する事業主とみなされる者」と、「女性労働者」とあるのは「女性労働者（労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者を含む。）」と読み替えるものとする。

第三章　紛争の解決

（準用）

第四十六条の二　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則第三条から第十二条までの規定は、法第四十七条の八第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第四十七条の八第一項」と、同項並びに同令第四条（見出しを含む。）及び第五条（見出しを含む。）中「機会均等調停会議」とあるのは「派遣労働者待遇調停会議」と、同令第五条及び第十条第二項中「都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室）」とあるのは「都道府県労働局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつては、需給調整事業部）」と、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の八第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の九において準用する法第二十条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「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規則（昭和六十一年労働省令第二十号）第四十六条の二において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第四十六条の二において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「労働者派遣法第四十七条の九において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「派遣労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

第四章　雑則

（報告等）

第四十七条　厚生労働大臣は、法第五十条の規定により、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び当該報告をさせる理由を書面により通知するものとする。

（立入検査のための証明書）

第四十八条　法第五十一条第二項の証明書は、様式第十四号による。

第四十九条から第五十三条まで　削除

（手数料の納付方法等）

第五十四条　法第五十四条の規定による手数料は、申請書に当該手数料の額に相当する額の収入印紙をはつて、納付しなければならない。

2　前項の手数料は、これを納付した後においては、返還しない。

（権限の委任）

第五十五条　次に掲げる厚生労働大臣の権限は、労働者派遣事業を行う者の主たる事務所及び当該事業を行う事業所の所在地並びに労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

一　法第十四条第二項の規定による命令

二　法第四十条の八第一項の規定による助言並びに同条第二項の規定による助言、指導及び勧告

三　法第四十八条第一項の規定による指導及び助言、同条第二項の規定による勧告並びに同条第三項の規定による指示

四　法第四十九条第一項及び第二項の規定による命令

五　法第四十九条の二第一項の規定による勧告

六　法第五十条の規定による報告徴収

七　法第五十一条の規定による立入検査

附　則

1　この省令は、法の施行の日（昭和六十一年七月一日）から施行する。

2　法附則第四項の規定により読み替えて適用される法第五条第二項第三号の厚生労働省令で定めるものは、製造業務のうち、労働者が産前産後休業、育児休業若しくは第三十三条に規定する場合における休業又は介護休業若しくは第三十三条の二に規定する休業をする場合において当該労働者の業務について労働者派遣事業が行われるときの当該業務以外の業務とする。

3　令和二年四月一日から同年六月三十日までの期間に、第二十九条の二第一号に掲げる基準に該当しないこととなる派遣元責任者については、当該基準に該当しないこととなる日の翌日から三月の期間は、同号の規定にかかわらず、引き続き当該基準に該当するものとみなす。

4　保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）第五条及び第六条に規定する業務（予防接種法（昭和二十三年法律第六十八号）附則第七条第一項の規定による予防接種に係るものに限る。）に係る労働者派遣について令第二条第一項の規定を適用する場合においては、同項第一号の厚生労働省令で定めるものは、第一条第二項に規定するもののほか、予防接種法附則第七条第一項の規定により厚生労働大臣が指定する期日又は期間に限り、当該予防接種を行う病院又は診療所とする。

5　保健師助産師看護師法第五条及び第六条に規定する業務（新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和二年一月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）である感染症をいう。）に係るものに限り、前項に規定する業務を除く。）に係る労働者派遣について令第二条第一項の規定を適用する場合においては、同項第一号の厚生労働省令で定めるものは、第一条第二項に規定するもののほか、令和五年三月三十一日までの間に限り、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成二十四年法律第三十一号）第三十一条の二第一項に規定する臨時の医療施設とする。

附　則　（昭和六一年八月七日労働省令第二八号）

この省令は、昭和六十一年十月一日から施行する。

附　則　（昭和六三年九月三〇日労働省令第二九号）

1　この省令は、昭和六十三年十月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第四十一条第三項の改正規定（同項の表第十一条第二項の項の次に一項を加える部分に限る。）及び第四十一条第四項の改正規定　昭和六十四年四月一日

二　第四十一条第一項の改正規定　昭和六十四年十月一日

2　昭和六十四年四月一日から昭和六十四年九月三十日までの間における改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則第四十一条第四項の規定の適用については、同項中「第四号から第六号まで」とあるのは、「第三号から第五号まで」とする。

附　則　（平成二年一〇月一日労働省令第二六号）

1　この省令は、公布の日から施行する。

2　改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（以下「新規則」という。）第一条第三項、第五条第三項及び第六条第三項の一般労働者派遣事業計画書、新規則第三条の許可証再交付申請書、新規則第八条第一項の一般労働者派遣事業変更届出書及び一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書、新規則第十一条第三項の特定労働者派遣事業計画書並びに新規則第十七条第二項の労働者派遣事業報告書は、当分の間、なお改正前の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の相当様式によることができる。

附　則　（平成六年一月四日労働省令第一号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成六年四月一日から施行する。

附　則　（平成六年九月二九日労働省令第四二号）

この省令は、行政手続法（平成五年法律第八十八号）の施行の日（平成六年十月一日）から施行する。

附　則　（平成六年一〇月二八日労働省令第四七号）

この省令は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成六年法律第三十四号）の一部の施行の日（平成六年十一月一日）から施行する。

附　則　（平成八年三月二九日労働省令第一七号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成八年四月一日から施行する。

（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第二条　改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（以下「新規則」という。）第一条第一項の一般労働者派遣事業許可申請書、新規則第一条第三項、第五条第三項及び第六条第三項の一般労働者派遣事業計画書、新規則第三条の許可証再交付申請書、新規則第五条第一項の一般労働者派遣事業許可有効期間更新申請書、新規則第六条第一項の一般労働者派遣事業変更許可申請書、新規則第八条第一項の一般労働者派遣事業変更届出書及び一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書、新規則第九条の一般労働者派遣事業廃止届出書、新規則第十一条第一項の特定労働者派遣事業届出書、新規則第十一条第三項の特定労働者派遣事業計画書、新規則第十四条第一項の特定労働者派遣事業変更届出書、新規則第十五条の特定労働者派遣事業廃止届出書、新規則第十七条第三項の労働者派遣事業報告書及び労働者派遣事業収支決算書並びに新規則第十八条の海外派遣届出書は、当分の間、なお改正前の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の相当様式によることができる。

附　則　（平成八年九月一三日労働省令第三五号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成八年十月一日から施行する。

附　則　（平成八年一二月一三日労働省令第三八号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成八年十二月十六日から施行する。ただし、第二条並びに附則第三条及び第五条の規定は、平成十一年四月一日から施行する。

（第一条の規定による労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第二条　第一条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（以下この条において「新規則」という。）第一条第三項、第五条第三項及び第六条第三項の一般労働者派遣事業計画書、新規則第三条の許可証再交付申請書、新規則第八条第一項の一般労働者派遣事業変更届出書及び一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書、新規則第九条の一般労働者派遣事業廃止届出書、新規則第十一条第三項の特定労働者派遣事業計画書、新規則第十四条第一項の特定労働者派遣事業変更届出書、新規則第十五条の特定労働者派遣事業廃止届出書、新規則第十七条第三項の労働者派遣事業報告書及び労働者派遣事業収支決算書並びに新規則第十八条の海外派遣届出書は、当分の間、なお改正前の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の相当様式によることができる。

（第二条の規定による労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第三条　第二条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第六条の十一において読み替えて適用する場合を含む。以下この条において「改正後の新規則」という。）第一条第三項、第五条第三項及び第六条第三項の一般労働者派遣事業計画書、改正後の新規則第三条の許可証再交付申請書、改正後の新規則第八条第一項の一般労働者派遣事業変更届出書及び一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書並びに改正後の新規則第十四条第一項の特定労働者派遣事業変更届出書は、当分の間、なお第二条の規定による改正前の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第六条の十一において読み替えて適用する場合を含む。）の相当様式によることができる。

附　則　（平成九年三月三一日労働省令第一七号）

（施行期日）

第一条　この省令は、平成九年四月一日から施行する。

（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第二条　第一条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第六条の十一及び育児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施行規則第五十三条の二において読み替えて適用する場合を含む。以下この条において「新規則」という。）第一条第三項、第五条第三項及び第六条第三項の一般労働者派遣事業計画書、新規則第三条の許可証再交付申請書、新規則第六条第一項の一般労働者派遣事業変更許可申請書、新規則第八条第一項の一般労働者派遣事業変更届出書及び一般労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書、新規則第十一条第一項の特定労働者派遣事業届出書、同条第三項の特定労働者派遣事業計画書並びに新規則第十四条第一項の特定労働者派遣事業変更届出書は、当分の間、なお第一条の規定による改正前の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第六条の十一及び育児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施行規則第五十三条の二において読み替えて適用する場合を含む。）の相当様式によることができる。

附　則　（平成一〇年一二月二八日労働省令第四五号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成十一年四月一日から施行する。

附　則　（平成一一年一一月一七日労働省令第四四号）

1　この省令は、平成十一年十二月一日から施行する。

2　この省令の施行の際現に存する改正前の様式による用紙は、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附　則　（平成一二年一〇月三一日労働省令第四一号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日（平成十三年一月六日）から施行する。

（様式に関する経過措置）

第五条　第二条の規定による改正前の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票、第三条の規定による改正前の職業安定法施行規則第三十三条第二項の規定による証明書、第八条の規定による改正前の労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則第四条の規定による証票、第二十六条の規定による改正前の職業能力開発促進法施行規則第七十八条の規定による証票、第三十一条の規定による改正前の労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則第七十三条の規定による証票、第三十四条の規定による証票、第五十二条の規定による改正前の雇用保険法施行規則第百四十四条の規定による証明書、第七十条の規定による改正前の女性労働基準規則第四条の規定による証票、第七十一条の規定による改正前の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則第四十八条の規定による証明書及び第七十四条の規定による改正前の港湾労働法施行規則第四十五条第二項の規定による証明書は、当分の間、第二条の規定による改正後の労働基準法施行規則第五十二条の規定による証票、第三条の規定による改正後の職業安定法施行規則第三十三条第二項の規定による証明書、第八条の規定による改正後の労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則第四条の規定による証票、第二十六条の規定による改正後の職業能力開発促進法施行規則第七十八条の規定による証票、第三十一条の規定による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則第七十三条の規定による証票、第三十四条の規定による改正後の労働安全衛生規則第九十五条の三の規定による証票、第五十二条の規定による改正後の雇用保険法施行規則第百四十四条の規定による証明書、第七十条の規定による改正後の女性労働基準規則第四条の規定による証票、第七十一条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則第四十八条の規定による証明書及び第七十四条の規定による改正後の港湾労働法施行規則第四十五条第二項の規定による証明書とみなす。

第六条　この省令の施行の際現に提出され又は交付されているこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等は、この省令による改正後のそれぞれの省令に定める相当様式による申請書等とみなす。

第七条　この省令の施行の際現に存するこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等の用紙は、当分の間、必要な改定をした上、使用することができる。

附　則　（平成一三年九月一九日厚生労働省令第一九一号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、法の施行の日（平成十三年十月一日）から施行する。

附　則　（平成一四年三月二七日厚生労働省令第四六号）

（施行期日）

1　この省令は、平成十四年四月一日から施行する。

（経過措置）

2　この省令の施行前に開始した労働者派遣に係る行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一五年二月二五日厚生労働省令第一五号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成十五年四月一日から施行する。

附　則　（平成一五年三月二八日厚生労働省令第五九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附　則　（平成一五年一二月二五日厚生労働省令第一七九号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成十六年三月一日から施行する。ただし、第二条及び附則第三条の規定は、平成十六年四月一日から施行する。

附　則　（平成一六年三月二九日厚生労働省令第五六号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、公布の日から施行する。ただし、第十八条及び附則第九条から第十五条までの規定は、平成十六年四月一日から施行する。

附　則　（平成一七年二月二四日厚生労働省令第二一号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成十七年七月一日から施行する。

附　則　（平成一七年三月七日厚生労働省令第二五号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、不動産登記法の施行の日（平成十七年三月七日）から施行する。

附　則　（平成一七年五月一八日厚生労働省令第九六号）

この省令は、公布の日から施行する。

附　則　（平成一八年一月五日厚生労働省令第一号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成十八年四月一日から施行する。

（罰則の適用に関する経過措置）

第十三条　施行日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一八年三月一日厚生労働省令第二五号）

この省令は、公布の日から施行する。

附　則　（平成一八年三月三一日厚生労働省令第七三号）

この省令は、平成十八年四月一日から施行する。

附　則　（平成一八年八月二日厚生労働省令第一四七号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令の施行の日（平成十八年九月一日）から施行する。

（罰則の適用に関する経過措置）

第八条　この省令の施行の日前にした行為及び附則第四条の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの省令の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（平成一八年九月二九日厚生労働省令第一六九号）

この省令は、平成十八年十月一日から施行する。

附　則　（平成一八年一〇月一一日厚生労働省令第一八三号）

この省令は、平成十九年四月一日から施行する。

附　則　（平成一九年一二月一四日厚生労働省令第一四九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附　則　（平成二〇年二月二八日厚生労働省令第一四号）

（施行期日）

1　この省令は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、様式第十一号の改正規定及び次項の規定は、公布の日から施行する。

（経過措置）

2　この省令による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則様式第十一号は、平成二十年二月二十八日以後に終了する事業年度に係る事業報告書（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第二十三条第一項に規定する事業報告書をいう。この項において同じ。）について適用し、同日前に終了した事業年度に係る事業報告書については、なお従前の例による。

附　則　（平成二〇年三月三一日厚生労働省令第八〇号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成二十年四月一日から施行する。

附　則　（平成二一年一二月二八日厚生労働省令第一七〇号）

（施行期日）

第一条　この省令は、平成二十二年三月一日から施行する。ただし、様式第十一号の改正規定については、平成二十二年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条　この省令の施行の日前に終了する事業年度に係る派遣元事業主が行わなければならない事業報告書及び収支決算書の作成及び厚生労働大臣への提出については、この省令による改正前の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則第十七条の規定は、なおその効力を有する。この場合において、同条第一項中「三月」とあるのは、「三月（平成二十二年二月一日から二十八日までに終了する事業年度に係る事業報告書にあつては、二月）」とする。

2　平成二十二年五月三十一日以前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第五条第一項の許可の有効期間が満了する一般派遣元事業主（同法第二条第六号に規定する一般派遣元事業主をいう。）が行わなければならない許可の有効期間の更新の申請手続については、なお従前の例による。

附　則　（平成二三年九月二二日厚生労働省令第一一六号）

この省令は、平成二十三年十月一日から施行する。

附　則　（平成二三年一二月二二日厚生労働省令第一五二号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成二十四年一月一日から施行する。

附　則　（平成二三年一二月二八日厚生労働省令第一五七号）

この省令は、民法等の一部を改正する法律の施行の日（平成二十四年四月一日）から施行する。

附　則　（平成二四年三月二八日厚生労働省令第四〇号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成二十四年四月一日から施行する。

附　則　（平成二四年六月一五日厚生労働省令第九四号）　抄

（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十四年七月一日から施行する。
附　則（平成二四年六月二九日厚生労働省令第九七号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十四年七月九日から施行する。
附　則（平成二四年八月一〇日厚生労働省令第一一四号）
（施行期日）
第一条　この省令は、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等の一部を改正する法律の施行の日（平成二十四年十月一日）から施行する。
（様式に関する経過措置）
第二条　この省令の施行の際現に提出され又は交付されているこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等は、この省令による改正後のそれぞれの省令に定める相当様式による申請書等とみなす。
２　この省令の施行の際現に存するこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等の用紙は、当分の間、必要な改定をした上、使用することができる。
附　則（平成二四年一〇月一日厚生労働省令第一四三号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十五年一月一日から施行する。
（罰則の適用に関する経過措置）
第十条　この省令の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
附　則（平成二五年一月一八日厚生労働省令第四号）
この省令は、平成二十五年四月一日から施行する。
附　則（平成二五年一一月二二日厚生労働省令第一二四号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十六年四月一日から施行する。
附　則（平成二六年九月九日厚生労働省令第一〇四号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十六年十月一日から施行する。
附　則（平成二六年九月二五日厚生労働省令第一〇八号）　抄
（施行期日）
１　この省令は、平成二十六年十月一日から施行する。
附　則（平成二六年一一月二八日厚生労働省令第一三一号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、労働安全衛生法の一部を改正する法律附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（平成二十六年十二月一日）から施行する。
附　則（平成二七年三月三一日厚生労働省令第五七号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十七年四月一日から施行する。
附　則（平成二七年四月一五日厚生労働省令第九四号）　抄
（施行期日）
１　この省令は、平成二十七年六月一日から施行する。ただし、第一条のうち労働安全衛生規則の目次の改正規定（「安全衛生改善計画（第八十四条）」を「特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画（第八十四条―第八十四条の三）」に改める部分を除く。）、同令第十四条第一項の改正規定、同令第一編第六章第一節の三の節名の改正規定、同令第五十二条の二第一項の改正規定、同章第二節中同令第五十二条の九を同令第五十二条の二十二とする改正規定、同章第一節の三の次に一節を加える改正規定、同令第六百六十二条の四の改正規定及び同令様式第六号の次に一様式を加える改正規定、第五条の規定並びに第六条の規定並びに次項の規定は、平成二十七年十二月一日から施行する。
附　則（平成二七年八月三一日厚生労働省令第一三四号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十八年四月一日から施行する。
附　則（平成二七年九月二九日厚生労働省令第一四九号）
（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十七年九月三十日から施行する。ただし、第二条の規定は、同年十月一日から施行する。
（労働者派遣事業報告書に関する経過措置）
第二条　新規則第十七条第三項第一号の規定は、この省令の施行の日以後に終了する事業年度に係る同条第一項の事業報告書について適用し、同日前に終了した事業年度については、なお従前の例による。
（様式に関する経過措置）
第三条　この省令の施行の際現に提出され、又は交付されているこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等は、この省令による改正後のそれぞれの省令に定める相当様式による申請書等とみなす。
２　この省令の施行の際現に存するこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等の用紙は、当分の間、必要な改定をした上、使用することができる。
附　則（平成二八年二月二五日厚生労働省令第二五号）　抄
（施行期日）
１　この省令は、行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）の施行の日（平成二十八年四月一日）から施行する。
附　則（平成二八年三月三一日厚生労働省令第五六号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十八年四月一日から施行する。
附　則（平成二八年七月二五日厚生労働省令第一三一号）

（施行期日）
第一条　この省令は、公布の日から施行する。
（経過措置）
第二条　この省令の施行の際現に提出され、又は交付されているこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等は、この省令による改正後のそれぞれの省令に定める相当様式による申請書等とみなす。
２　この省令の施行の際現に存するこの省令による改正前のそれぞれの省令に定める様式による申請書等の用紙は、当分の間、必要な改定をした上、使用することができる。
附　則（平成二八年八月二日厚生労働省令第一三七号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成二十九年一月一日から施行する。
附　則（平成三〇年九月七日厚生労働省令第一一二号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。
（経過措置）
第四条　この省令の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
附　則（平成三〇年一二月一九日厚生労働省令第一四五号）
この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。
附　則（平成三〇年一二月二八日厚生労働省令第一五三号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成三十二年四月一日から施行する。
（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の一部改正に伴う経過措置）
第三条　平成三十二年四月一日から五月三十一日までに終了する事業年度に係る事業報告書（労働者派遣法第二十三条第一項に規定する事業報告書をいう。）を厚生労働大臣に提出する場合における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十七条第三項の規定の適用については、同項第一号中「六月三十日」とあるのは、「八月三十一日」とする。
（罰則に関する経過措置）
第六条　この省令の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
附　則（平成三一年三月二五日厚生労働省令第三一号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。
附　則（令和元年六月二八日厚生労働省令第二〇号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、不正競争防止法等の一部を改正する法律の施行の日（令和元年七月一日）から施行する。
（様式に関する経過措置）
第二条　この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。
２　この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。
附　則（令和元年九月一三日厚生労働省令第四六号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、成年被後見人等の権利の制限に係る措置の適正化等を図るための関係法律の整備に関する法律（令和元年法律第三十七号）の施行の日（令和元年九月十四日）から施行する。
（経過措置）
第二条　この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。
２　この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。
附　則（令和元年一二月二七日厚生労働省令第八六号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行の日（令和二年六月一日）から施行する。
附　則（令和二年三月三一日厚生労働省令第七七号）
この省令は、令和二年四月一日から施行する。
附　則（令和二年五月二九日厚生労働省令第一〇九号）
この省令は、公布の日から施行し、この省令による改正後の職業安定法施行規則附則第五項及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則附則第三項の規定は、令和二年四月一日から適用する。
附　則（令和二年一〇月九日厚生労働省令第一七〇号）
この省令は、令和三年一月一日から施行する。
附　則（令和二年一〇月九日厚生労働省令第一七一号）
この省令は、令和三年四月一日から施行する。
附　則（令和二年一二月二五日厚生労働省令第二〇八号）　抄
（施行期日）
第一条　この省令は、公布の日から施行する。
（経過措置）
第二条　この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。
２　この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。
附　則（令和三年三月三一日厚生労働省令第六八号）
（施行期日）
第一条　この省令は、令和三年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条　この省令の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

２　この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附　則　（令和三年四月二三日厚生労働省令第八九号）

（施行期日）

１　この省令は、公布の日から施行する。

（経過措置）

２　この省令による改正後の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附則第四項の規定は、この省令の施行の日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用する。

附　則　（令和三年一〇月一九日厚生労働省令第一七三号）

この省令は、公布の日から施行する。

附　則　（令和四年一月二一日厚生労働省令第一四号）

この省令は、公布の日から施行する。

様式第１号（第１面）

様式第1号(第1面)

（日本産業規格A列4）

※　許　可　番　号	
※　許可 許可有効期間更新　年月日	年　月　日

労働者派遣事業　許
許可有効期間更新　可　申請書

年　月　日

厚生労働大臣　殿

申請者

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5条第1項
第10条第2項　の規定により、下記のとおり　許
許可有効期間更新　可　を申請します。

申請者(法人にあっては役員を含む。)(申請者が未成年の場合、その法定代理人をいう。)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保護等に関する法律第6条各号(第3号を除く。個人にあっては第3号及び第11号を除く。)のいずれにも該当しないこと並びに申請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は該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

また、同法第36条の規定により選任する派遣元責任者については、同法第6条第1号、第2号及び第4号から第9号までのいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、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29条の2第1号に規定する基準に適合すること並びに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は該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

記

（ふりがな） 1　氏名又は名称			
2　住　所	〒（　　） （　　）　—		
3　大企業、中小企業の別	1　大企業　2　中小企業	4　全労働者数	
5　産業分類(細分類)	名称	分類番号	
6　役員の氏名、役名及び住所(法人の場合)			

（ふりがな） 氏　名	役　名	住　所
代表者		

収入印紙
(消印してはならない。)

様式第1号(第2面)

（日本産業規格A列4)

7　労働者派遣事業を行う事業所に関する事項

(ふりがな) ①事業所の名称	②事業所の所在地 〒(　　) (　　)　—
③特定製造業務への労働者派遣の実施の有無	有　　無

④派遣元責任者の氏名、職名、住所等

(ふりがな) 氏　名	職　名	住　所	製造業務専門派遣元責任者	キャリアコンサルティングの担当者

⑤　キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名 (④の者と同じ者の場合は記載を要しない)		⑥派遣元責任者の職務代行者の氏名及び職名		⑦備考
(ふりがな) 氏　名	職　名	(ふりがな) 氏　名	職　名	
⑧事業所枝番号(更新の申請時のみ記載)		※		

(ふりがな) ①事業所の名称	②事業所の所在地 〒(　　) (　　)　—
③特定製造業務への労働者派遣の実施の有無	有　　無

④派遣元責任者の氏名、職名、住所等

(ふりがな) 氏　名	職　名	住　所	製造業務専門派遣元責任者	キャリアコンサルティングの担当者

⑤　キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名 (④の者と同じ者の場合は記載を要しない)		⑥派遣元責任者の職務代行者の氏名及び職名		⑦備考
(ふりがな) 氏　名	職　名	(ふりがな) 氏　名	職　名	
⑧事業所枝番号(更新の申請時のみ記載)		※		

8　許可年月日	年　月　日	9　許可番号	
10　事業開始予定年月日	年　月　日		
11　その他			

様式第1号(第3面)

（日本産業規格A列4)

記載要領

1　※印欄には記載しないこと。

2　許可を申請するときは、表題中及び第1面上方の「許可有効期間更新」の文字並びに第1面上方の「第10条第2項」の文字を抹消すること。この場合には、8欄及び9欄には記載しないこと。

3　許可の有効期間の更新を申請するときは、表題中及び第1面上方の「許可」の文字並びに第1面上方の「第5条第1項」の文字を抹消すること。事業所枝番号がある場合には、7欄の⑧に該当する事業所の事業所枝番号を記載すること。なお、10欄には記載しないこと。

4　第1面上方の申請者欄には、氏名(法人にあってはその名称及び代表者の氏名)を記載すること。

5　3欄は、中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条第1項に規定する中小企業者又は同条第5項に規定する小規模企業者である場合には「2　中小企業」の数字、その他の企業者である場合には「1　大企業」の数字をそれぞれ○で囲むこと。

6　4欄には、申請する日の属する月の前月の末日に雇用している全労働者数を記載すること。

7　5欄は、申請日時点における最新の日本標準産業分類に基づく産業分類(細分類)を記載すること。

8　許可の有効期間の更新を申請するときは、6欄の記載は要しないこと。

9　7欄は、申請者が労働者派遣事業を行おうとする事業所を全て記載すること。所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

10　7欄の③は、該当する文字を○で囲むこと。
　なお、「有」の場合には、7欄の④に該当する派遣元責任者の「製造業務専門派遣元責任者」欄に○印を記載すること。

11　派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、派遣労働者が利用する相談窓口において派遣元責任者が対応する場合は、7欄の④の「キャリアコンサルティングの担当者」欄に○印を記載すること。

12　派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、派遣労働者が利用する相談窓口において7欄の④の派遣元責任者以外の者が対応する場合は、7欄の⑤に当該者の氏名及び職名を記載すること。

13　11欄には、許可の申請又は許可の有効期間の更新の申請に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。

14　収入印紙は、申請書の正本にのみ貼り、消印をしないこと。

15　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第２号　削除
様式第３号（第１面）

様式第3号(第1面)

（日本産業規格A列4）

労働者派遣事業計画書

Ⅰ　計画事業所の概要

(ふりがな) 1　事業所の名称	
2　計画対象期間	～

3　資産等の状況

区　分	価　額(円)	摘　要
現金・預金		
土地・建物		
その他		
資産額(計)		
負債額(計)		

4　株主の状況

氏名又は名称	所有株式数	割合(%)
1		
2		
3		
4		
5		
その他の株主　（　　名）		
合計　（　　名）		

5　労働保険等の加入状況

			未加入の場合の誓約(自署によること)
①　労働保険等の加入状況	雇用保険	1　有　2　無	
	健康保険	1　有　2　無	
	厚生年金保険	1　有　2　無	
②　労働保険番号			
③　雇用保険適用事業所番号			
ア　当該事業所の派遣労働者数(人)			
イ　うち雇用保険の未加入派遣労働者数(人)			
④　事業所整理記号			
⑤　事業所番号			
ア　当該事業所の派遣労働者数(人)			
イ　うち健康保険の未加入派遣労働者数(人)			
ウ　うち厚生年金保険の未加入派遣労働者数(人)			

6　民営職業紹介事業との兼業の有無	1　有　2　同時申請・申請中　3　無	許可番号・届出番号		
7　請負事業との兼業の有無	1　有　2　無	うち構内請負の実施	1　有　2　無	
8　事業所の面積(㎡)				

9　備考

様式第３号（第２面）

様式第3号(第2面)

（日本産業規格A列4）

Ⅱ　労働者派遣計画

1　登録制度の実施	1　有　2　無

2　派遣労働者として雇用すること等が予定される1日当たり平均人数

	計	うち1年以上の雇用予定の者	うち1年未満の雇用予定の者	登録者
①派遣労働者総数計(人)				
②無期雇用派遣労働者(人)		—	—	—
③有期雇用派遣労働者(人)				
④日雇派遣労働者(人)				

3　労働者派遣の役務の提供を受ける者の確保の対象地域

4　指揮命令の系統

5　労働者派遣に関する事業所の平均的な料金及び派遣業務別の料金の額

		①平均的な1人1日(8時間)当たりの派遣料金	②平均的な1人1日(8時間)当たりの賃金	③その他	④労働保険料(事業主負担分)	⑤社会保険料(事業主負担分)
全派遣業務平均						
職業分類番号	派遣業務内容	—	—	—	—	—

6　労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育

	教育の内容及び当該内容に係る労働安全衛生法又は労働安全衛生規則の該当番号		教育の内容	教育の方法の別 1　座学 ・ 2　実技	教育の実施主体の別 1　事業主・2　派遣先・3　教育機関・4　その他	1人当たりの平均実施時間
①						
②						
③						
④						
⑤						

7　その他の教育訓練(6及び様式第3号―2に係るものを除く)

	訓練の内容	訓練の方法の別 1　OJT ・ 2　OFF―JT	訓練の実施主体の別 1　事業主・2　派遣先・3　訓練機関・4　その他	訓練費負担の別 1　無償(実費負担なし)・ 2　無償(実費負担あり)・ 3　有償	賃金支給の別 1　有給(無給部分なし)・ 2　有給(無給部分あり)・ 3　無給	1人当たりの平均実施時間
①						
②						
③						

8　6及び7の教育訓練に用いる施設、設備等の概要、教育の実施責任者の役職・氏名

9　海外派遣の予定の有無	1　有　2　無

様式第3号(第3面)

（日本産業規格A列4)

記載要領

Ⅰ　計画事業所の概要

1　2欄には、事業所で事業開始を予定する日又は許可の有効期間の更新を予定する日及び許可の有効期間の末日を含む事業年度の終了の日を記載すること。

2　3欄及び4欄には、企業全体の状況を記載すること。

3　3欄には、法人の場合には直近の決算時における資産等の状況について、個人の場合には納税期末日における事業に係る資産等の状況について記載すること。

4　4欄には、株式会社のみ、持株数の多い順序に従い5名記載すること。

5　5欄の①は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の加入の有無について該当する数字を○で囲むこと。
　また、加入対象となる派遣労働者の不存在(有効期間の更新時においては加入要件を満たさない者の存在を含む。)による未加入の場合には、加入対象となる派遣労働者の雇用等により加入義務が生じた際に必ず加入する旨、所定欄に誓約すること。その際には自署にて記載すること。

6　5欄の③のアには、申請日の属する月の前月末日に雇用している全労働者のうち派遣労働者、イには、アのうち法定の適用除外事由に該当する者も含めた雇用保険未加入の派遣労働者の実人数を記載すること。

7　5欄の⑤のアには、申請日の属する月の前月末日に雇用している全労働者のうち派遣労働者の実人数を記載すること。イには、アのうち法定の適用除外事由に該当する者も含めた健康保険未加入の派遣労働者の実人数を、ウには、アのうち法定の適用除外事由に該当する者も含めた厚生年金保険未加入の派遣労働者の実人数を記載すること。

8　6欄は、民営職業紹介事業との兼業の状況について該当する数字を○で囲むこと。民営職業紹介事業の許可申請書を同時に提出する場合又は許可の申請をしているが許可又は不許可の処分がされていない場合は、2を○で囲むこと。既に民営職業紹介事業の許可を受けている場合又は届出を行っている場合は、当該許可番号・届出番号を記載すること。

9　7欄は、請負事業の実施の有無について該当する数字を○で囲むこと。労働者派遣事業と請負の区別については、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準(昭和61年労働省告示第37号)を参照すること。
　その際、製造業に分類される事業者であつて、構内請負(発注者の事業所構内において、自社の雇用する労働者を使用し、生産活動を請け負うことをいう。)を実施している場合は、「うち構内請負の実施」の1を○で囲むこと。

Ⅱ　労働者派遣計画

1　1欄は、派遣労働者の登録制度の有無について該当する数字を○で囲むこと。この場合において、「登録制度」とは、労働者派遣をするに際し、登録されている者の中から労働者を期間を定めて雇用し労働者派遣をする制度をいうこと。

2　2欄について、「無期雇用派遣労働者」とは、労働者派遣法第30条の2第1項に規定する期間を定めないで雇用される派遣労働者をいうこと。また、「有期雇用派遣労働者」とは、労働者派遣法第30条第1項に規定する期間を定めて雇用される派遣労働者をいうこと。

3　2欄について、「日雇派遣労働者」とは、労働者派遣法第35条の4第1項に規定する日々又は30日以内の期間を定めて雇用される派遣労働者をいうこと。なお、30日以内の期間を定めた契約を更新して通算30日を超えるような場合も含まれるので留意すること。

様式第3号(第4面)

（日本産業規格A列4)

4　2欄の①から④までについては、計画対象期間において労働者派遣法第5条第1項の許可を受けて行っている、又は行おうとする労働者派遣事業に係る派遣労働者として雇用していることが予定される1日当たり平均数を記載すること。
　この場合において、「1日当たりの平均数」とは1日当たりの派遣労働者の労働時間数の合計を当該事業所における通常の労働者(例えば、派遣労働者の雇用管理や派遣先との連絡調整等の業務を行う者がこれに該当する。)の1人1日当たりの労働時間数で除した数をいうこと。

5　2欄の①、③及び④の「登録者」については、計画対象期間において労働者派遣法第5条第1項の許可を受けて行っている、又は行おうとする労働者派遣事業に係る登録者(雇用されている者を含み、過去1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除く。)であることが予定される者の1日当たりの平均数を合計欄に記載すること。

6　4欄は、労働者派遣事業関係業務に従事する者の指揮命令の系統及び派遣元責任者(派遣元責任者の職務代行者を含む。)の地位を記載すること。

7　5欄には、計画対象期間において派遣労働者を従事させようとする業務の平均及び主な業務別の派遣料金、賃金額及びその他事業者の負担する金額を記載すること。業務別の状況については、派遣労働者が従事する業務に該当する日本標準職業分類の分類番号(中分類とすること。)及び具体的な業務内容を記載すること。

8　5欄の①から⑤までには、計画対象期間における労働者派遣に関する平均的な1人1日(8時間として算定すること。以下この8において同じ。)当たりの労働者派遣に関する料金の額、平均的な1人1日当たり派遣労働者の賃金の額及び当該労働者派遣に関して事業主が負担するその他の総額(1人1日当たりの額として算定した額)、このうち労働保険料及び社会保険料の事業主負担分の額(1人1日当たりの保険料の額として算定した額)をそれぞれ記載すること。

9　6欄には「労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育」について、7欄には一般教養的な訓練等の「その他の教育訓練」(6欄及びキャリアアップ措置に係るものを除く)について、それぞれ主な教育訓練計画を記載すること。

10　6欄及び7欄については教育訓練コース単位で記載すること。6欄については5コースを、7欄については3コースを本欄に記載すること。

11　6欄について、実施内容が労働安全衛生法第59条第1項の規定に該当する場合は、その内容に合致する労働安全衛生規則第35条第1項各号のうち該当号数に応じた1～8までの数字を、労働安全衛生法第59条第2項の規定に該当する場合は9を、同条第3項に該当する場合は10を、その教育の主な内容に応じて最大2つまで記載すること。

12　6欄の「教育の内容」及び7欄の「訓練の内容」については、「4S(整理・整頓・清掃・清潔)運動」、「KY(危険予知)活動」、「ヒヤリハット事例の報告」等具体的に記載する

こと。

13　7欄の訓練の方法のうち、「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF―JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。

14　労働安全衛生法第59条に基づく安全衛生教育については、事業主の義務として業務時間中に行うものであることから、「無償」かつ「有給」で行うべきものであることに留意すること。

15　7欄の「訓練費負担の別」について、「1　無償(実費負担なし)」はテキスト代等を含め訓練の全てを無償で実施すること、「2　無償(実費負担あり)」はテキスト代等の実費負担があるものの原則として無償で実施すること、「3　有償」はこれら以外をいうこと。

16　7欄の「賃金支給の別」について、「1　有給(無給部分なし)」は全ての訓練を受けることに対して給与を支払うこと、「2　有給(無給部分あり)」は自主的に実施する訓練については無給とする場合があるものの原則として訓練を受けることに対して給与を支払うこと、「3　無給」は訓練を受けることに対して給与を支払わないことをいうこと。

17　6欄及び7欄の「1人当たりの平均実施時間」については、対象労働者に対して実施予定の平均的な教育訓練時間を記載すること。

18　8欄の「教育の実施責任者」は、安全衛生教育の実施に関し責任を有する者の地位及び氏名を記載すること。

19　9欄は、海外派遣の予定の有無について、該当する数字を○で囲むこと。

20　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第３号―２（第１面）

様式第3号―2(第1面)

（日本産業規格A列4）

キャリア形成支援制度に関する計画書

1　キャリアコンサルティングの担当者の人数

		計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者との兼任状況	キャリアコンサルティングに関する具体的な職務経験又はその有する知見（具体的に記載すること）
計						
	キャリアコンサルタント				―	
	上記以外の担当者				―	
	営業職				―	
	その他				―	

2　キャリアコンサルティング窓口

窓口の開設方法	キャリアコンサルティングを行う場所	備考
1　事務所内に設置・2　電話での相談窓口の設置・3　e-mailでの専用窓口の設置・4 専用WEBサイトの設置・5 その他	1　社内(本社、支社等を含む)の特定の場所・2 社内の不特定の場所・3 派遣先の特定の場所・4 派遣先の不特定の場所・5 社外・6　その他	

3　キャリアコンサルティングに関するマニュアル等の有無

1　有　　2　無

4　キャリアアップに資する教育訓練

	キャリアアップ措置の種別(1 入職時等基礎的訓練、2 職能別訓練、3 職種転換訓練、4 階層別訓練、5 その他の教育訓練)	具体的な教育訓練	対象となる派遣労働者の種別(1　雇入時・2　派遣中・3　待機中・4　入社○年目(階層別訓練の場合のみ選択のこと)・5　その他)	具体的な対象労働者	人数	1人当たり年間平均実施時間 1年目	2年目	3年目	4年目以降	訓練の方法の別 1　OJT ・ 2　OFF―JT	訓練費負担の別 1　無償(実費負担なし)・2　無償(実費負担あり)・3　有償	賃金支給の別 1　有給(無給部分なし)・2　有給(無給部分あり)・3　無給
①												
②												
③												
④												
⑤												
⑥												
⑦												
⑧												
1人当たりの平均実施予定時間の合計(「訓練費負担の別」が「1　無償(実費負担なし)」であり、「賃金支給の別」が「1　有給(無給部分なし)」であるもののみ合計可。)												
「キャリアアップに資する教育訓練」実施にあたって支払う賃金額(1人1時間当たり平均)												
備考												

※　1人当たりの平均実施予定時間が、年間概ね8時間に満たない場合、備考欄にその具体的理由を記載すること

5　上記教育訓練が、キャリアアップに資すると考える理由

6　無期雇用派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた教育訓練の実施	1　有　　2　無	備考	

7　上記6の実施にあたってどのようなことを考慮しているのかを具体的に記載すること

8　派遣労働者のキャリアアップ措置に係る教育訓練に用いる施設、設備等の概要

※　様式第3号の8欄と異なる場合のみ記載すること

9　教育訓練等の情報を管理した資料の保存期間が労働契約終了後3年間以上あること	1　有　　2　無

10　備考

※労働局記載欄

様式第3号―2(第2面)

(日本産業規格A列4)

記載要領

1　1欄の「キャリアコンサルタント」については、厚生労働大臣又は厚生労働大臣が指定する者が行う試験の合格者の実人数を記載すること。それ以外の者であってキャリアコンサルティングに関する知見を有する者(実務に従事していた者や類似した民間資格を有する者等)については、「上記以外の担当者」の「その他」にその実人数を記載すること。

2　1欄の派遣元責任者との兼任状況は「キャリアコンサルティングの担当者」の計の内数を記載すること。

3　1欄のキャリアコンサルティングに関する具体的な職務経験又はその有する知見に関しては、当該キャリアコンサルティングを担当する者が、どのような知見や職務経験を有しているのかについて、「職業能力開発推進者3年目」、「4年間の人事経験あり」等具体的に記載すること。
　なお、キャリアコンサルティングの担当者が複数いる場合については、主な者についてのみ記載すること。

4　2欄について、キャリアコンサルティング窓口の「開設方法」、「キャリアコンサルティングを行う場所」に関して該当する番号を全て記載すること。また、「その他」を選択した場合は、その内容を備考欄に記載すること。なお、窓口未開設の場合は、開設予定の窓口に係る情報を記載すること。

5　3欄について、1を○で囲んだ場合には、キャリアコンサルティングに係るマニュアル又はマニュアルの概要を参考資料として添付すること。

6　4欄には、計画対象期間において実施する予定の主なキャリアアップに資する教育訓練について、訓練コース単位で8コースまでを本欄に記載すること。それ以上のコースがある場合は、別紙に記載すること。

7　4欄の「キャリアアップ措置の種別」については、キャリアアップ措置に関する教育訓練の主たる目的に応じて、該当する番号を記載すること。

8　4欄の「具体的な教育訓練」については、「係長・課長就任研修」、「○○語研修」等実施を計画している訓練が特定できるよう具体的に記載すること。

9　4欄の「対象となる派遣労働者の種別」には、該当する番号を記載するとともに、「具体的な対象労働者」欄に「初めて派遣する労働者」、「待機中の者」等、具体的に記載すること。なお、「待機中の者」とは、労働契約は締結している者であって、派遣先が決まっていない又は派遣先は決まっているが派遣先での就業開始日が到来していない者をいい、登録中の者(労働契約を締結していない者)は、キャリアアップに資する教育訓練の対象となる派遣労働者に含まれないことに留意すること。

10　4欄の「人数」には、キャリアアップに資する教育訓練を実施する予定の全ての派遣労働者数を記載すること。

11　4欄の「1人当たり年間平均実施時間」については、対象となる派遣労働者に対して実施する予定の教育訓練の時間を記載すること。対象となる派遣労働者に対して、ある訓練を1年目、2年目とそれぞれ段階ごとに行う場合は、1つの同じコースの中で、それぞれの年数の欄に記載すること。また、同一の派遣労働者に行う同一の訓練であっても、2年目以降は1年目とは異なるコースに位置づける訓練等の場合は、2つ以上の異なるコースとして、それぞれの年数に応じた欄に記載すること。
　なお、4年目以降に具体的にどのような教育訓練を実施するかについては、事業主の任意であり、キャリア形成支援制度があることを明示するため、「4年目以降」欄に「有」と記載しても差し支えないこと。

12　4欄の「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF―JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。キャリアアップに資する教育訓練としてOJTを実施するに当たっては、派遣先と事前に調整等を行った上で計画的なOJTを実施しなければならないことに留意すること。

13　4欄の「訓練費負担の別」において、「1　無償(実費負担なし)」とは、テキスト代等を含め訓練の全てを無償で実施することを、「2　無償(実費負担あり)」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「3　有償」とは、これ以外をいうこと。

14　4欄の「賃金支給の別」において、「1　有給(無給部分なし)」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「2　有給(無給部分あり)」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「3　無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。

15　4欄のキャリアアップに資する教育訓練については、「訓練費負担の別」が「1　無償(実費負担なし)」であって、「賃金支給の別」が「1　有給(無給部分なし)」であることが派遣元事業主の許可要件であることに留意すること。そのうち、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのあるものを対象とした訓練については、4欄の「1人当たり年間平均実施時間」が、年間概ね8時間以上であることが求められることに留意すること。

16　4欄の「「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払う賃金額(1人1時間当たり平均)」欄については、キャリアアップに資する教育訓練時における賃金の平均額を記載すること。

17　5欄には、実施する教育訓練がキャリアアップに資すると考える理由について具体的に記載すること。

18　無期雇用派遣労働者を雇用する事業主においては、4欄に記載した教育訓練に、「無期雇用派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた訓練」がある場合、6欄の1を○で囲むこと。

19　7欄には、無期雇用派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた訓練について、どのようなことを考慮しているのか具体的に記載すること。

20　9欄には、教育訓練等の情報を管理した資料を、各派遣労働者の労働契約が終了した後3年以上保存する場合には1を○で囲むこと。

21　労働局記載欄には何も記載しないこと。

22　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第3号―3(第1面)

(日本産業規格A列4)

雇用保険等の被保険者資格取得の状況報告書

年　月　日

雇用保険等の被保険者資格取得の状況について、下記の通り報告します。

(ふりがな) 1　事業所の名称	

【雇用保険】

2　適用事業所番号		3　派遣労働者のうち、未加入者数	人

4　未加入者の氏名及び未加入の理由

氏　名	未加入の理由は以下①～④より選択	「④　その他」を選択した場合に具体的な理由を記載

【雇用保険の未加入の理由】
①　1週間の所定労働時間が20時間未満である者
②　同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
③　昼間学生(労働者派遣法施行令第4条第2項第2号に掲げる者をいう。)
④　その他

【健康保険・厚生年金保険】

5	事業所整理記号		6	派遣労働者のうち、未加入者数	健康保険	人
	事業所番号				厚生年金	人

7　未加入者の氏名及び未加入の理由

氏　名	種類	未加入の理由は以下①～③より選択	①を選択した場合に(ア)～(オ)の該当する項目を記載 「③　その他」を選択した場合に具体的な理由を記載
	健康保険		
	厚生年金		
	健康保険		
	厚生年金		
	健康保険		
	厚生年金		
	健康保険		
	厚生年金		
	健康保険		
	厚生年金		

【健康保険・厚生年金保険の未加入の理由】
①　1週間の所定労働時間又は1月間の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満の短時間労働者であって、
　次の(ア)～(オ)のうちいずれかに該当する者
　(ア)　1週間の所定労働時間が20時間未満であること
　(イ)　雇用期間が1年以上見込まれないこと
　(ウ)　賃金の月額が8.8万円未満であること
　(エ)　学生であること
　(オ)　被保険者が常時500人以下であり、任意特定適用事業所の申出がなされていない事業所に使用されていること
②　2か月以内の期間を定めて使用される者
③　その他

様式第3号―3(第2面)

(日本産業規格A列4)

(記載要領)

1　本様式は、派遣労働者のうち、雇用保険等の未加入者がいる場合に提出を要すること。

2　雇用保険等の資格取得状況について、許可又は更新の申請日における状況を本様式に記載すること。

3　1欄は、該当事業所の名称を記載すること。

4　2欄、3欄、5欄及び6欄には、様式第3号第1面5欄において労働保険等の加入状況を記載したものを記載すること。

5　4欄及び7欄には、未加入者ごとに未加入の理由を雇用保険は①から④、健康保険・厚生年金保険は①から③のうちからそれぞれ選択すること。

6　4欄で④その他を選択した場合は、未加入の理由を具体的に記載すること。

7　7欄で①を選択した場合は、(ア)～(オ)のうち、該当する項目を全て記載すること。

8　7欄で③その他を選択した場合は、未加入の理由を具体的に記載すること。

9　7欄について、健康保険・厚生年金保険の種類それぞれの状況を記載すること。

10　【健康保険・厚生年金保険の未加入の理由】の①の「通常の労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第2条第1項に規定する通常の労働者を、「短時間労働者」とは同項に規定する短時間労働者をいうこと。

11　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第4号

(日本産業規格A列4)

許可番号

許可年月日　　年　月　日

労働者派遣事業許可証

氏名又は名称

住所

事業所の名称

事業所の所在地

有効期間　　年　月　日から

年　月　日まで

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5条第1項の許可を受けて労働者派遣事業を行う者であることを証明する。

年　月　日

厚　生　労　働　大　臣

事業所枝番号

様式第5号(第1面)

(日本産業規格A列4)

※	再交付 書換	年月日	年　月　日

許　可　証　再　交　付　申　請　書
労　働　者　派　遣　事　業　変　更　届　出　書
労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書

年　月　日

厚　生　労　働　大　臣　　殿

申請者□
届出者□

1　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8条第3項の規定により下記のとおり許可証の再交付を申請します。
2　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11条第1項の規定により下記のとおり届け出ます。
3　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11条第4項の規定により下記のとおり許可証の書換えを申請します。
4　届出者(法人にあっては役員を含む。)(届出者が未成年の場合、その法定代理人をいう。)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保護等に関する法律第6条各号(第3号を除く。個人にあっては第3号及び第11号を除く。)のいずれにも該当しないこと並びに届出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は該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。
5　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36条の規定により選任する派遣元責任者については、同法第6条第1号、第2号及び第4号から第9号までのいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、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29条の2第1号に規定する基準に適合すること並びに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は該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

記

1　許可番号		2　許可年月日	年　月　日
3	(ふりがな) 氏名又は名称		
4　住所		〒(　　) (　　)　—	
5	(ふりがな) 代表者の氏名 (法人の場合)		
6	(ふりがな) 事業所の名称		
7　事業所の所在地		〒(　　) (　　)　—	
※			

収入印紙
(消印してはならない。)

様式第5号(第2面)

(日本産業規格A列4)

8　変更の内容

変更に係る事項	変更後	変更前	変更年月日
①　(ふりがな) 氏名又は名称			年　月　日
②　住所	〒(　　) (　　)　—	〒(　　) (　　)　—	年　月　日
③　(ふりがな) 代表者の氏名 (法人の場合)			年　月　日
④　役員の氏名及び住所 (法人の場合)	(ふりがな) 氏　名 住　所	(ふりがな) 氏　名 住　所	年　月　日
⑤　(ふりがな) 事業所の名称			年　月　日
⑥　事業所の所在地	〒(　　) (　　)　—	〒(　　) (　　)　—	年　月　日
⑦　特定製造業務への労働者派遣	開始年月日　年　月　日	終了年月日　年　月　日	
⑧　派遣元責任者の氏名、住所等	(ふりがな) 氏名　製造業務専門／キャリア担当者 住所 備考	(ふりがな) 氏名　製造業務専門／キャリア担当者 住所 備考	年　月　日

⑨　労働者派遣事業を行う事業所の新設		
イ　事業開始年月日		年　月　日
ロ	(ふりがな) 事業所の名称	
ハ　事業所の所在地	〒(　　) (　　)　—	
ニ　特定製造業務への労働者派遣の実施の有無		1　有　　2　無

様式第5号(第3面)

（日本産業規格A列4)

ホ　派遣元責任者の氏名、職名、住所等					
(ふりがな) 氏 名	職 名	住　所	製造業務専門	キャリア担当者	備　考

ヘ　キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名(ホと同じ者の場合は記載を要しない)					
(ふりがな) 氏 名		職名		備考	

※	
⑩　労働者派遣事業を行う事業所の廃止	
イ　(ふりがな) 事業所の名称	
ロ　事業所の所在地	〒(　　) (　　)　　—
ハ　廃止年月日	年　　月　　日
ニ　事業所の廃止理由	
※	

9　再交付を申請する理由	
※	
10　備　　考	

様式第5号(第4面)

（日本産業規格A列4)

記載要領

1　各申請書及び届出書共通事項

(1)　※印欄には、記載しないこと。

(2)　第1面上方の 申請者 / 届出者 欄には、氏名(法人にあつてはその名称及び代表者の氏名)を記載すること。

(3)　3欄から7欄までには8欄の「変更前」の事項と同一の事項を記載すること。

2　許可証の再交付を申請するときの記載方法

(1)　表題「労働者派遣事業変更届出書」及び「労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第1面上方の2から5までの全文並びに「届出者」の文字を抹消すること。

(2)　8欄には記載しないこと。

(3)　9欄には、再交付の申請に至つた理由を具体的に記載すること。

(4)　収入印紙を申請書の正本にのみ貼り、消印はしないこと。

3　労働者派遣事業において、8欄の③、④、⑦又は⑧の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法

(1)　表題「許可証再交付申請書」及び「労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第1面上方の1及び3の全文並びに「申請者」の文字を抹消すること。また、8欄の③又は④の氏名に係る変更の届出をしようとする場合を除き、第1面上方の4の全文を、8欄の⑧の氏名に係る変更の届出をしようとする場合を除き、第1面上方の5の全文を抹消すること。

(2)　8欄の③又は④に係る変更の届出をしようとする場合には、6欄及び7欄には記載しないこと。

(3)　8欄には、変更に係る事項のみを記載すること。

(4)　9欄には記載しないこと。

(5)　特定製造業務への労働者派遣を実施し、又は実施を予定している場合において、変更後の派遣元責任者を同時に製造業務専門派遣元責任者として選任する場合には、8欄の⑧の「製造業務専門」欄に○印を記載すること。

(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(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)第30条の2第2項に定める派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、変更後の派遣元責任者を派遣労働者が利用する相談窓口において対応する者として選任する場合には、8欄の⑧の「キャリア担当者」欄に○印を記載すること。

(7)　収入印紙を貼る必要はないこと。

4　労働者派遣事業において、8欄の①、②、⑤又は⑥の事項に係る変更の届出及び許可証の書換えの申請をしようとする場合の記載方法

(1)　表題「許可証再交付申請書」及び「労働者派遣事業変更届出書」並びに第1面上方1、4及び5の全文並びに「届出者」の文字を抹消すること。

(2)　8欄の①又は②に係る変更の届出をしようとする場合には、6欄及び7欄には記載しないこと。

(3)　8欄には、変更に係る事項のみを記載すること。

(4)　9欄には記載しないこと。
(5)　収入印紙を申請書の正本にのみ貼り、消印はしないこと。

5　労働者派遣事業において、8欄の⑨の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
(1)　表題「許可証再交付申請書」及び「労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第1面上方1、3及び4の全文並びに「申請者」の文字を抹消すること。
(2)　8欄の⑨ニは、該当する数字を○で囲むこと。なお、「1　有」の場合には、製造業務専門派遣元責任者として選任する者について、8欄の⑨ホ「製造業務専門」欄に○印を記載すること。
(3)　労働者派遣法第30条の2第2項に定める派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、派遣元責任者を派遣労働者が利用する相談窓口において対応する者として選任する場合には、8欄の⑨ホの「キャリア担当者」欄に○印を記載すること。
(4)　労働者派遣法第30条の2第2項に定める派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、8欄の⑨ホの派遣元責任者以外の者を派遣労働者が利用する相談窓口において対応する者として選任する場合には、へに必要事項を記載すること。
(5)　6欄、7欄及び9欄には記載しないこと。
(6)　収入印紙を貼る必要はないこと。
(7)　10欄に、労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。

6　労働者派遣事業において、8欄の⑩の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
(1)　表題「許可証再交付申請書」及び「労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第1面上方1、3、4及び5の全文並びに「申請者」の文字を抹消すること。
(2)　6欄、7欄及び9欄には記載しないこと。
(3)　8欄の⑩ニには、事業所を廃止した理由を具体的に記載すること。
(4)　収入印紙を貼る必要はないこと。

7　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第20号)第8条第2項ただし書きの規定により添付書類を省略する場合は、10欄にその旨を記載すること。

8　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8条第4項の規定により添付書類を省略する場合は、10欄にその旨及び変更後の派遣元責任者が当該変更前に派遣元責任者として選任されていた事業所の名称を記載すること。

9　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第６号　削除
様式第７号　削除
様式第８号

様式第8号

（日本産業規格A列4）

労働者派遣事業廃止届出書

年　　月　　日

厚　生　労　働　大　臣　　殿

届出者

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13条第1項の規定により下記のとおり届け出ます。

1　許可番号		2　許可年月日	年　月　日
3	(ふりがな) 氏名又は名称		
4	(ふりがな) 代表者の氏名(法人の場合)		
5　事業所の名称(ふりがな)		6　事業所の所在地	
		〒(　　) (　　)　—	事業所枝番号
		〒(　　) (　　)　—	事業所枝番号
		〒(　　) (　　)　—	事業所枝番号
		〒(　　) (　　)　—	事業所枝番号
7　廃止年月日		年　月　日	
備考			

記載要領
1　届出者欄には、氏名(法人にあつてはその名称及び代表者の氏名)を記載すること。
2　5欄及び6欄には、事業を廃止した全ての事業所の名称及び所在地を記載すること。
3　備考欄には、事業を廃止した理由を具体的に記載すること。

様式第１１号（第１面）

様式第11号(第1面)

（日本産業規格A列4）

許可番号	
事業所枝番号	
許可年月日	年　月　日

労働者派遣事業報告書（年度報告）
（6月1日現在の状況報告）

年　月　日

厚 生 労 働 大 臣　殿

提出者

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23条第1項の規定により、下記のとおり事業報告書を提出します。

1	(ふりがな) 氏名又は名称		
2	住　所	〒(　　) (　　)　—	
3	(ふりがな) 代表者の氏名 (法人の場合)		役名
4	(ふりがな) 事業所の名称		
5	事業所の住所	〒(　　) (　　)　—	
6	大企業、中小企業の別	1　大企業　2　中小企業	
7	産業分類	名称	分類番号
8	事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日	～	
9	民営職業紹介事業との兼業	1　有　2　無	許可・届出番号
10	親会社の名称		備考
	①労働者派遣事業の許可番号	②民営職業紹介事業の許可・届出番号	
11	請負事業の実施	1　有　2　無	うち構内請負の実施　1　有　2　無
12	労働者派遣事業の売上高	13　請負事業の売上高	
14	備考		

※労働局記入欄

様式第１１号（第２面）

様式第11号(第2面)

（日本産業規格A列4）

1　年度報告

(1)派遣労働者数等雇用実績(実人数)(報告対象期間末日現在)

	計	通算雇用期間が1年以上の派遣労働者	うち同じ職場に1年以上派遣見込みの者	通算雇用期間が1年未満の派遣労働者	うち同じ職場に1年以上派遣見込みの者
①全労働者		—	—	—	—
②派遣労働者総計					
③無期雇用派遣労働者					
④有期雇用派遣労働者					
⑤日雇派遣労働者					
⑥登録者　※		—	—	—	—

※登録制度のある事業主のみ

(2)海外派遣労働者数(実人数)

(3)派遣先に関する事項

①派遣先事業所数(実数)

②労働者派遣契約の期間別件数(延べ件数)

総件数	1日以下のもの	1日を超え7日以下のもの	7日を超え1月以下のもの	1月を超え2月以下のもの	2月を超え3月以下のもの	3月を超え6月以下のもの	6月を超え12月以下のもの	1年を超え3年以下のもの	3年を超えるもの	労働者派遣契約がなかった

(4)教育訓練(キャリアアップに資するものを除く)の実績

①労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育

	教育の内容及び当該内容に係る労働安全衛生法又は労働安全衛生規則の該当番号	教育の内容	教育の方法の別 1　座学・2　実技	教育の実施主体の別 1　事業主・2　派遣先・3　教育機関・4　その他	受講した派遣労働者数	1人当たりの平均実施時間
イ						
ロ						
ハ						
ニ						
ホ						

②その他の教育訓練(①及び(9)に係るものを除く)

訓練の内容	訓練の方法の別 1　OJT・2　OFF-JT	訓練の実施主体の別 1　事業主・2　派遣先・3　訓練機関・4　その他	訓練費負担の別 1　無償(実費負担なし)・2　無償(実費負担あり)・3　有償	賃金支給の別 1　有給(無給部分なし)・2　有給(無給部分あり)・3　無給	1人当たりの平均実施時間
イ					
ロ					
ハ					

③主な派遣先事業主(取引額上位5社)

氏名又は名称	所在地

(5)紹介予定派遣に関する事項

イ　紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数(人)	ロ　紹介予定派遣により労働者派遣をした労働者数(人)	ハ　紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数(人)	ニ　紹介予定派遣で直接雇用に結びついた労働者数(人)

(6)雇用安定措置(法第30条)の実績

期間	対象派遣労働者数	第1号の措置(派遣先への直接雇用の依頼)を講じた人数	うち、派遣先で雇用された人数	第2号の措置(新たな派遣先の提供)を講じた人数	うち、新たな派遣先で就業した人数	第3号の措置(派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用)を講じた人数	第4号の措置(その他の措置)を講じた人数			第1号から第4号までのいずれの措置も講じなかった人数	備考
							教育訓練(雇用を維持したままのものに限る)	紹介予定派遣(※2)	左記以外のその他の措置		
計											
3年見込み											
2年半から3年未満見込み											
2年から2年半未満見込み											
1年半から2年未満見込み											
1年から1年半未満見込み											
1年未満見込み(※1)											

※1　「1年未満見込み」については、派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。

※2　(5)欄の「イ　紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数(人)」の内数であること。

様式第１１号（第３面）

様式第11号(第3面)

（日本産業規格A列4）

(7)派遣料金及び派遣労働者の賃金(1日(8時間当たり)の額)に関する事項

①　業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金(日雇派遣労働者を除く)

	派遣料金(1日(8時間当たり)の額)			派遣労働者の賃金(1日(8時間当たり)の額)				
	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
全業務平均 01～99の合計額／記載業務の合計数								
01　管理的公務員								
02　法人・団体役員								
03　法人・団体管理職員								
04　その他の管理的職業従事者								
05　研究者								
06　農林水産技術者								
07 08　製造技術者								
09　建築・土木・測量技術者								
10　情報処理・通信技術者								
11　その他の技術者								
12―1　医師								
12―2　薬剤師								
12―3　歯科医師、獣医師								
13―1　看護師								
13―2　准看護師								
13―3　保健師、助産師								
14―1　診療放射線技師								
14―2　臨床検査技師								
14―3　その他の医療技術者								
15　その他の保健医療従事者								
16　社会福祉専門職業従事者								
17　法務従事者								
18　経営・金融・保険専門職業従事者								
19　教員								
20　宗教家								
21　著述家，記者，編集者								
22　美術家，デザイナー，写真家，映像撮影者								
23　音楽家，舞台芸術家								
24　その他の専門的職業従事者								
25　一般事務従事者								
26　会計事務従事者								
27　生産関連事務従事者								
28　営業・販売事務従事者								
29　外勤事務従事者								
30　運輸・郵便事務従事者								
31　事務用機器操作員								

様式第１１号（第４面）

様式第11号(第4面)

（日本産業規格A列4）

①　業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金(日雇派遣労働者を除く)(続)

	派遣料金(1日(8時間当たり)の額)			派遣労働者の賃金(1日(8時間当たり)の額)				
	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
32　商品販売従事者								
33　販売類似職業従事者								
34　営業職業従事者								
35　家庭生活支援サービス職業従事者								
36　介護サービス職業従事者								
37　保健医療サービス職業従事者								
38　生活衛生サービス職業従事者								
39　飲食物調理従事者								
40　接客・給仕職業従事者								
41　居住施設・ビル等管理人								
42　その他のサービス職業従事者								
43～45　自衛官・司法警察職員等	―	―	―	―	―	―	―	―
46　農業従事者								
47　林業従事者								
48　漁業従事者								
49 50　生産設備制御・監視従事者								
51　機械組立設備制御・監視従事者								
52 53　製品製造・加工処理従事者								
54　機械組立従事者								
55　機械整備・修理従事者								
56 57　製品検査従事者								
58　機械検査従事者								
59　生産関連・生産類似作業従事者								
60　鉄道運転従事者								
61　自動車運転従事者								
62　船舶・航空機運転従事者								
63　その他の輸送従事者								
64　定置・建設機械運転従事者								
65　建設躯体工事従事者	―	―	―	―	―	―	―	―
66　建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)								
67　電気工事従事者								
68　土木作業従事者	―	―	―	―	―	―	―	―
69　採掘従事者								
70　運搬従事者								
71　清掃従事者								
72　包装従事者								
73　その他の運搬・清掃・包装等従事者								
99　分類不能の職業								

様式第１１号（第５面）

様式第11号(第5面)

（日本産業規格A列4）

②　日雇派遣労働者の業務別派遣料金及び賃金

	日雇派遣労働者の派遣料金（1日(8時間当たり)の額）	日雇派遣労働者の賃金（1日(8時間当たり)の額）	
		日雇派遣労働者	協定対象派遣労働者
全業務平均			
4―1　情報処理システム開発			
4―2　機械設計			
4―3　事務用機器操作			
4―4　通訳、翻訳、速記			
4―5　秘書			
4―6　ファイリング			
4―7　調査			
4―8　財務			
4―9　貿易			
4―10　デモンストレーション			
4―11　添乗			
4―12　受付・案内			
4―13　研究開発			
4―14　事業の実施体制の企画、立案			
4―15　書籍等の制作・編集			
4―16　広告デザイン			
4―17　OAインストラクション			
4―18　セールスエンジニアの営業、金融商品の営業			
4―19　看護業務			

(8)　マージン率等の情報提供の状況

提供方法	該当する各欄に「○」を記載
インターネット	
書類の備付け	
その他（　　）	

様式第１１号（第６面）

様式第11号(第6面)

（日本産業規格A列4）

(9)キャリアアップ措置の実績

①　キャリアコンサルティングの窓口担当者の人数

		計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者との兼任状況	キャリアコンサルティングに関する職務経験・知見のある者	
						職務経験あり	知見あり
計							
キャリアコンサルタント					―	―	―
上記以外の担当者					―		
	営業職				―		
	その他				―		

②　キャリアコンサルティングの実施状況

全派遣労働者数			実施を希望した者の人数			実施した者の人数		
計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者

③　キャリアアップに資する教育訓練(1　フルタイム(1年以上雇用見込み)、2　短時間勤務(1年以上雇用見込み)、3　1年未満雇用見込み)

訓練の内容等	対象となる派遣労働者 (上段)　種別 (1雇入時・2派遣中・3待機中・4入社○年目・5長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容の教育訓練の対象となる無期雇用派遣労働者・6その他) (下段)　対象となる派遣労働者数				(上段)実施時間の総計 (受講者数×教育訓練1コマの時間(複数回実施の場合は、その合計)) (下段)受講者の実人数 (各年に同一の訓練を複数回受講した者は、重複計上しないこと)				訓練の方法の別 1　計画的なOJT 2　OFF-JT 3　OJT (計画的なもの以外)	訓練の実施主体の別 1　事業主 2　派遣先 3　訓練機関 4　その他	訓練費負担の別 1　無償(実費負担なし) 2　無償(実費負担あり) 3　有償	賃金支給の別 1　有給(無給部分なし) 2　有給(無給部分あり) 3　無給
	1年目	2年目	3年目	4年目以降	1年目	2年目	3年目	4年目以降				
イ　入職時等基礎的訓練												
(イ)												
									備考			
(ロ)												
									備考			
ロ　職能別訓練												
(イ)												
									備考			
(ロ)												
									備考			
ハ　職種転換訓練												
(イ)												
									備考			
(ロ)												
									備考			
ニ　階層別訓練												
(イ)												
									備考			
(ロ)												
									備考			
ホ　その他の教育訓練												
(イ)												
									備考			
(ロ)												
									備考			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計(a)									1～3年目のaの合計　(c)			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数(b)									1～3年目のbの合計　(d)			
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間(a÷b)									1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間(c÷d)			
「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った賃金額(1人1時間当たり平均)												

様式第１１号（第７面）

様式第11号(第7面)

(日本産業規格A列4)

Ⅱ　6月1日現在の状況報告

1　派遣労働者の実人数

①　派遣労働者(日雇派遣労働者を除く)の実人数

派遣労働者計	うち、通算雇用期間が1年以上の派遣労働者				うち、通算雇用期間が1年未満の派遣労働者			
	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者		無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者

②　業務別派遣労働者(日雇派遣労働者を除く)の実人数(①の内数)

	計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
			協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者
01　管理的公務員					
02　法人・団体役員					
03　法人・団体管理職員					
04　その他の管理的職業従事者					
05　研究者					
06　農林水産技術者					
07・08　製造技術者					
09　建築・土木・測量技術者					
10　情報処理・通信技術者					
11　その他の技術者					
12―1 医師					
12―2 薬剤師					
12―3 歯科医師、獣医師					
13―1 看護師					
13―2 准看護師					
13―3 保健師、助産師					
14―1 診療放射線技師					
14―2 臨床検査技師					
14―3 その他の医療技術者					
15　その他の保健医療従事者					
16　社会福祉専門職業従事者					
17　法務従事者					
18　経営・金融・保険専門職業従事者					
19　教員					
20　宗教家					
21　著述家，記者，編集者					
22　美術家，デザイナー，写真家，映像撮影者					
23　音楽家，舞台芸術家					
24　その他の専門的職業従事者					
25　一般事務従事者					
26　会計事務従事者					
27　生産関連事務従事者					
28　営業・販売事務従事者					
29　外勤事務従事者					
30　運輸・郵便事務従事者					
31　事務用機器操作員					

様式第１１号（第８面）

様式第11号(第8面)

(日本産業規格A列4)

②　業務別派遣労働者(日雇派遣労働者を除く)の実人数(続)

	計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
			協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者
32　商品販売従事者					
33　販売類似職業従事者					
34　営業職業従事者					
35　家庭生活支援サービス職業従事者					
36　介護サービス職業従事者					
37　保健医療サービス職業従事者					
38　生活衛生サービス職業従事者					
39　飲食物調理従事者					
40　接客・給仕職業従事者					
41　居住施設・ビル等管理人					
42　その他のサービス職業従事者					
43～45　自衛官・司法警察職員等	―	―	―	―	―
46　農業従事者					
47　林業従事者					
48　漁業従事者					
49・50　生産設備制御・監視従事者					
51　機械組立設備制御・監視従事者					
52・53　製品製造・加工処理従事者					
54　機械組立従事者					
55　機械整備・修理従事者					
56・57　製品検査従事者					
58　機械検査従事者					
59　生産関連・生産類似作業従事者					
60　鉄道運転従事者					
61　自動車運転従事者					
62　船舶・航空機運転従事者					
63　その他の輸送従事者					
64　定置・建設機械運転従事者					
65　建設躯体工事従事者	―	―	―	―	―
66　建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)					
67　電気工事従事者					
68　土木作業従事者	―	―	―	―	―
69　採掘従事者					
70　運搬従事者					
71　清掃従事者					
72　包装従事者					
73　その他の運搬・清掃・包装等従事者					
99　分類不能の職業					

③　特定製造業務従事者の実人数(①の内数)

特定製造業務従事者　計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者

④　期間制限の対象外となる労働者派遣に係る派遣労働者(日雇派遣労働者を除く)の実人数(①の内数)

	計	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者
法第40条の2第1項第2号(高齢者)			
法第40条の2第1項第3号イ(有期プロジェクト業務)			
法第40条の2第1項第3号ロ(日数限定業務)			
法第40条の2第1項第4号(育児休業等取得者の代替)			
法第40条の2第1項第5号(介護休業取得者の代替)			

様式第１１号（第９面）

様式第11号(第9面)

（日本産業規格A列4）

⑤　日雇派遣労働者の実人数

日雇派遣労働者　計			i～ivに該当しない者		i　高齢者		ii　昼間学生		iii　副業として従事する者		iv　主たる生計者でない者	
	協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者	

⑥　特定製造業務従事者である日雇派遣労働者の実人数(⑤i～ivの合計の内数)

日雇派遣労働者	
	協定対象派遣労働者

⑦　日雇派遣労働者の業務別実人数(⑤の内数)

	日雇派遣労働者	
		協定対象派遣労働者
4―1情報処理システム開発		
4―2機械設計		
4―3事務用機器操作		
4―4通訳、翻訳、速記		
4―5秘書		
4―6ファイリング		
4―7調査		
4―8財務		
4―9貿易		
4―10デモンストレーション		
4―11添乗		
4―12受付・案内		
4―13研究開発		
4―14事業の実施体制の企画、立案		
4―15書籍等の制作・編集		
4―16広告デザイン		
4―17Aインストラクション		
4―18セールスエンジニアの営業、金融商品の営業		
4―19看護業務		

⑧　日雇派遣労働者のうち期間制限の対象外となる業務における派遣労働者の実人数(⑤の内数)

法第40条の2第1項第3号イ(有期プロジェクト業務)	
法第40条の2第1項第3号ロ(日数限定業務)	
法第40条の2第1項第4号(育児休業等取得者の代替業務)	
法第40条の2第1項第5号(介護休業取得者の代替業務)	

2　過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者(雇用されている者を含む。)の数

3　雇用保険及び社会保険の派遣労働者への適用状況

	雇用見込みが1年以上の労働者		雇用見込みが1年未満の労働者	
	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者
雇用保険			―	
健康保険			―	
厚生年金保険			―	

様式第１１号（第１０面）

様式第11号(第10面)

（日本産業規格A列4）

記載要領

第1面

1　「許可番号」及び「許可年月日」欄には、許可番号等を記入すること。

2　第1面上方の提出者欄には、氏名(法人にあつてはその名称及び代表者の氏名)を記載すること。

3　6欄及び7欄については、許可申請時(更新を受けた事業主にあつては直近の更新時)における企業規模及び日本標準産業分類に基づく産業分類(細分類)を記載すること。ただし、7欄については、日本標準産業分類に変更があつた場合は、最新の分類に基づいて記載すること。6欄の「大企業」は中小企業以外のものを指し、「中小企業」は中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条第1項に規定する中小企業者又は同条第5項に規定する小規模企業者を指すこと。

4　8欄には、年度報告の報告対象期間である、事業年度の開始の日(事業を事業年度の途中で開始した場合にあつては、当該事業の開始の日)及び当該事業年度の終了の日(事業を事業年度の途中で終了した場合にあつては、当該事業の終了の日)を記載すること。

5　10欄の「親会社」とは、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規則(昭和61年労働省令第20号。以下「労働者派遣法施行規則」という。)第18条の3第2項各号に規定する者をいうこと。当該親会社が労働者派遣事業の許可番号又は民営職業紹介事業の許可・届出番号を有している場合には、当該番号を記載すること。なお、当該親会社が、旧特定労働者派遣事業に係る事業所である場合には、14欄に親会社の当該旧特定労働者派遣事業に係る届出受理番号を記載すること。

6　11欄について、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準(昭和61年労働省告示第37号)により請負事業となる事業を実施している場合には、1を○で囲むこと。その際、製造業に分類される事業者であつて、構内請負(発注者の事業所構内において、自社の雇用する労働者を使用し、生産活動を請け負うこと)を実施している場合には、「うち構内請負の実施」欄の1を○で囲むこと。

7　12欄及び13欄については、決算後の金額を記載すること。

Ⅰ年度報告

第2面

1　(1)欄の「派遣労働者数等雇用実績」には、報告対象期間の末日における派遣労働者等の実人数を記載すること。

2　(1)欄の③の「無期雇用派遣労働者」とは、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(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)第30条の2第1項に規定する無期雇用派遣労働者を、「有期雇用派遣労働者」とは、労働者派遣法第30条第1項に規定する有期雇用派遣労働者をいうこと(以下同じ。)。

3　(1)欄の⑤の「日雇派遣労働者」とは、労働者派遣法第35条の4第1項に規定する日雇派遣労働者をいうこと。なお、30日以内の期間を定めた契約を更新して通算30日を超えるような場合も含まれることに留意すること(以下同じ。)。

4　(1)欄の⑥の「登録者」とは、労働者派遣をするに際し、登録されている者の中から期間を定めて雇用した者を派遣労働者として労働者派遣の対象とする制度(登録制度)に基づいて、派遣労働者になることを目的として派遣元事業主に登録した者であつて、既に雇用されている者を含み、過去1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除くこと。

5　(1)欄の「通算雇用期間が1年以上の派遣労働者」とは、報告対象期間末日において通算雇用期間(実際に雇用された期間をいう。以下同じ。)が1年以上である派遣労働者を、「通算雇用期間が1年未満の派遣労働者」とは、報告対象期間末日において通算雇用期間が1年未満の派遣労働者をいうこと。また、「同じ職場に1年以上派遣見込みの者」とは、雇用契約期間が通算して1年以上であり、かつ、当該派遣労働者の同じ職場での派遣就業に係る派遣契約が通算して1年以上である派遣労働者をいうこと。

様式第11号（第11面）

（日本産業規格A列4）

6　(2)欄については、報告対象期間内に海外派遣した派遣労働者の実人数を記載すること。

7　(3)欄の①欄については、報告対象期間内に派遣先の事業所の実数を記載すること。報告対象期間内に労働者を派遣しなかった場合は「0」を記載すること。

8　(3)欄の②欄については、報告対象期間内に締結した労働者派遣契約（個別契約）に係る派遣期間について、総件数（延べ件数）及び内訳としての期間別の件数を記載すること。なお、1つの労働者派遣契約において複数の派遣期間がある場合は、それぞれの期間別に計上した件数を記載すること。(3)欄の①欄が「0」であった場合は、「労働者派遣契約がなかった」欄に○印をすること。

9　(3)欄の③欄については、報告対象期間（第1面の8欄）内における主な派遣先の事業主のうち取引額上位5位までの事業主名を記載すること。(3)欄の①欄が「0」の場合及び②欄に「労働者派遣契約がなかった」欄に○印をした場合には、(3)欄の③欄には記載の必要がないこと。

10　(4)欄中、選択肢として番号を提示している部分については、該当する番号を記載すること。

11　(4)欄については、①欄には「労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育」の報告対象期間内における実績を、②欄には一般教養としての訓練等の「その他の教育訓練」（安全衛生教育及び派遣労働者のキャリアアップ措置に関するもの以外の訓練）の報告対象期間内における実績を、それぞれ記載すること。

12　(4)欄の①欄及び②欄については、教育訓練コース単位で記載し、①欄には5コースまでを、②欄には3コースまでを記載すること。それ以上のコースがある場合は、別紙に記載すること。

13　(4)欄の①欄について、実施内容が労働安全衛生法第59条第1項の規定に該当する場合は、その内容に合致する労働安全衛生規則第35条第1項各号のうち該当号数に応じた1～8までの数字を、労働安全衛生法第59条第2項の規定に該当する場合は9を、同条第3項の規定に該当する場合は10を、その訓練の主な内容に応じて最大2つまで記載すること。

14　(4)欄の①欄について、「教育の内容」については、「4S（整理・整頓・清掃・清潔）運動」、「KY（危険予知）活動」、「ヒヤリハット事例の報告」等具体的に記載すること。

15　(4)欄の①欄及び②欄について、「1人当たりの平均実施時間」には、報告対象期間内に、各コースごとに派遣労働者が受講した1人当たりの平均実施時間数を記載すること。

16　(4)欄の②欄について、「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。

17　(4)欄の②欄について、「訓練費負担の別」において、「1　無償（実費負担なし）」とは、テキスト代等を含め訓練の全てを無償で実施することを、「2　無償（実費負担あり）」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「3　有償」とは、これ以外をいうこと。

18　(4)欄の②欄について、「賃金支給の別」において、「1　有給（無給部分なし）」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「2　有給（無給部分あり）」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たつて給与を支払う場合を、「3　無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。

19　(5)欄について、イには、報告対象期間内に、新たに、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込みのあった派遣労働者の実人数を記載し、そのうち報告対象期間内において紹介予定派遣により労働者派遣された派遣労働者数の実人数をロに記載すること。ハには、報告対象期間内において紹介予定派遣により派遣先に職業紹介された派遣労働者の実人数を記載し、そのうち報告対象期間内において派遣先で雇用された派遣労働者の実人数をニに記載すること。

20　(6)欄については、報告対象期間内における雇用安定措置の対象派遣労働者（雇用安定措置を講じなかった者を含む。）及び各雇用安定措置の区分ごとの派遣労働者の延べ人数を記載すること。「3年見込み」、「2年半から3年未満見込み」、「2年から2年半未満見込み」、「1年半から2年未満見込み」及び「1年から1年半未満見込み」の対象派遣労働者については、各期間に該当し、かつ当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望している者とすること。同一の派遣労働者が複数の期間の区分に該当する場合は、該当する区分のそれぞれの欄に計上すること。

21　(6)欄の期間の区分は、派遣先の同じ職場への派遣期間の見込みの期間とすること。「同じ職場への派遣期間の見込み」とは、派遣労働者の派遣就業に係る派遣契約期間を通算したものをいうこと。ただし、派遣契約期間の途中で派遣労働者の雇用契約が満了したり、当該派遣労働者の派遣先が変わったりした場合については、当該派遣労働者が同じ職場へ派遣されていた通算期間とすること。

22　(6)欄の「第1号の措置（派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数」、「第2号の措置（新たな派遣先の提供）を講じた人数」、「第3号の措置（派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用）を講じた人数」及び「第4号の措置（その他の措置）を講じた人数」については、同一の派遣労働者に複数の措置を講じた場合においては講じた措置のそれぞれの欄に計上すること。

23　(6)欄の「第4号の措置（その他の措置）を講じた人数」について、「教育訓練（雇用を維持したままのものに限る）」、「紹介予定派遣」及び「左記以外のその他の措置」については、同一の派遣労働者に複数の措置を講じた場合においては講じた措置のそれぞれの欄に計上すること。

24　(6)欄の「第1号の措置（派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数」について、前年度に派遣先への直接雇用の依頼を行ったが前年度中には直接雇用に結びつかず、年度を超えて当年度で直接雇用に結びついた場合は、当年度でも引き続き依頼を行ったものとして、「第1号の措置（派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数」及び「左記のうち、派遣先で雇用された人数」のそれぞれに当該人数を記載すること。

25　(6)欄の「第4号の措置（その他の措置）を講じた人数」の「左記以外のその他の措置」については、民営職業紹介事業の許可・届出を行っている派遣元事業主が実施する職業紹介等の措置をいうこと。

様式第11号（第12面）

（日本産業規格A列4）

第3面から第5面まで

26　(7)欄の①欄及び①の（続）欄並びに②欄の「協定対象派遣労働者」には、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、労働者派遣法第30条の5に規定する協定対象派遣労働者の1人1日当たりの賃金を記載すること。

27　(7)欄の①欄及び①の（続）欄には、報告対象期間内における、最新の日本標準職業分類（中分類）に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者（日雇派遣労働者を除く。）の区分及び従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。「14―3　その他の医療技術者」には「14―1　診療放射線技師」及び「14―2　臨床検査技師」の業務の実績は含めないこと。なお、「66　建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」、「67　電気工事従事者」等については、一部派遣禁止業務も含まれていることに留意すること。また、「12―1　医師」等の医療従事者については、紹介予定派遣や産前産後休業の代替等の場合にのみ派遣することが認められていることに留意すること。

28　(7)欄の②欄には、報告対象期間（第1面の8欄）内において、日雇派遣労働者を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（昭和61年政令第95号。以下「労働者派遣法施行令」という。）第4条第1項第1号から第19号までに掲げる業務に従事させている場合、従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。なお、「4―19　看護業務」については、労働者派遣法施行令第4条第2項の規定に基づき准看護師等の看護師以外の者が行う業務を含まないこと。

29　(7)欄の①欄及び①の（続）欄並びに②欄の「派遣料金」については、1人1日当たりの派遣料金（消費税を含む。）を記載し、報告対象期間内において派遣先から得た派遣料金の総額を派遣労働者が従事した総労働時間数で除した1時間当たりの金額をもとに、8時間（1日）業務に従事したものとして算定すること（小数点以下は四捨五入）。①欄及び①の（続）欄の「全業務平均」には、各業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。なお、②欄の日雇派遣労働者についての「全業務平均」は、労働者派遣法施行令第4条第1号から第19号までに掲げる業務だけでなく、日雇派遣労働者が従事した全ての業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。

30　(7)欄の①欄及び①の（続）欄並びに②欄の「賃金」（労働基準法第11条で定める給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。）については、1人1日当たりの賃金を記載し、報告対象期間（第1面の8欄）内において派遣労働者に支払った賃金の総額を派遣労働者が従事した総労働時間数で除した1時間当たりの金額をもとに8時間（1日）業務に従事したものとして算定すること（小数点以下は四捨五入）。なお、①欄及び①の（続）欄の「全業務平均」には、各業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。また、②欄の日雇派遣労働者についての「全業務平均」は、労働者派遣法施行令第4条第1号から第19号までに掲げる業務だけでなく、日雇派遣労働者が従事した全ての業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。

31　(8)欄の「マージン率等の情報提供の状況」については、該当する各欄に○印をすること（複数選択可）。

様式第11号(第13面)

第6面

32　(9)キャリアアップ措置の実績については、報告対象期間内において労働者派遣法で求められるキャリアアップ措置の要件を満たしているものを記載すること。その上で、事業主が独自に実施したキャリアアップ措置についても追加的に記載してもよいこと。

33　(9)欄の①欄の「キャリアコンサルタント」とは、厚生労働大臣又は厚生労働大臣が指定する者が行う試験の合格者をいうこと。

34　(9)欄の①欄の「うち派遣元責任者との兼任状況」欄は、キャリアコンサルティングの窓口担当者の計の内数を記載すること。

35　(9)欄の①欄の「キャリアコンサルティングに関する職務経験・知見のある者」欄について、「職務経験あり」とは、過去において職務としてキャリアコンサルティングの経験がある者、職業能力開発推進者に就任したことがある者、人事部門で3年以上の経験を積んでいる者等をいうこと。また、「知見あり」とは、過去においてキャリアコンサルティング等についての職務経験はないがその知識を有する者をいう。

36　(9)欄の②欄の「実施した者の人数」については、①欄の担当者が行うキャリアコンサルティングを受けた実人数を記載すること。

37　(9)欄の③欄については、1年以上の雇用見込みのあるフルタイム勤務の者、1年以上の雇用見込みのある短時間勤務の者又は1年未満の雇用見込みである者ごとに別葉にして記載すること。なお、「1　フルタイム(1年以上雇用見込み)」、「2　短時間勤務(1年以上雇用見込み)」、「3　1年未満雇用見込み」のいずれかに該当する番号に○印を付けること。

38　(9)欄の③欄イ～ホについては、訓練の種類別に訓練コース単位で記載すること。記載欄以上のコースがある場合、別紙に記載すること。

39　(9)欄の③欄の「訓練の内容等」欄には、「係長・課長就任研修」、「○○語研修」等訓練が特定できるよう具体的に記載すること。

40　(9)欄の③欄の「対象となる派遣労働者」欄の上段については、該当する「種別」の番号を最大2つまで記載すること。この際、登録中の者は、キャリアアップに資する教育訓練の対象となる派遣労働者に含まれないことに留意すること。

「対象となる派遣労働者」欄の下段については、各年ごとの対象となる派遣労働者の実人数をそれぞれ記載すること。「対象となる派遣労働者」について、「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」は、受講済みとして扱い、「対象となる派遣労働者数」に算入しなくてもよいこと。

41　(9)欄の③欄の「(上段)実施時間の総計」については、各受講者に対する教育訓練実施時間の各年の1年間の合計(受講者数×教育訓練1コマの時間(複数回実施の場合は、その合計))を記載すること。対象となる派遣労働者に対して、ある訓練を1年目、2年目とそれぞれ段階ごとに行う場合は、1つの同じコースの中で、それぞれの年数の欄に記載すること。また、同一の派遣労働者に行う訓練であっても、2年目以降は1年目とは異なるコースに位置づける訓練等の場合は、2つ以上の異なるコースとして、それぞれの年数に応じた欄に記載すること。

おって、40の「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」を受講済みとした訓練については、当該者は実際には訓練を受講していないので、「(上段)実施時間の総計」に算入することはできないものであること。

「(下段)受講者の実人数」欄には、各年ごとの受講者の実人数を記載すること。各年に同一の訓練を複数回受講した者は、同年内に重複計上しないこと(例えば、1年目と2年目に同一の訓練を複数回受講した者は、それぞれの年数の欄に1人ずつ計上すること)。

42　(9)欄の③欄の「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練のことをいうこと。キャリアアップに資する教育訓練としてOJTを実施するに当たっては、派遣先と事前に調整等を行った上で計画的なOJTを実施しなければならないことに留意すること。

43　(9)欄の③欄の「訓練費負担の別」において、「1無償(実費負担なし)」とは、テキスト代等を含め教育訓練の全てを無償で実施することを、「2　無償(実費負担あり)」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「3　有償」とは、これ以外をいうこと。

44　(9)欄の③欄の「賃金支給の別」において、「1　有給(無給部分なし)」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「2　有給(無給部分あり)」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「3　無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。

45　(9)欄の③欄の「厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間」については、「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計」を「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数」で除して算出された数字を記載すること。また、合計する各年ごとの訓練実施時間は、「訓練の方法の別」が「1　計画的なOJT」又は「2　OFF-JT」、「訓練費負担の別」が「1　無償(実費負担なし)」、「賃金支給の別」が「1　有給(無給部分なし)」である等、法で定めるキャリアアップに関する要件を満たすもの(厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練)のみを合計したものであること。なお、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのあるものについては、1年で概ね8時間以上とすることとされていること。

46　(9)欄の③欄の「1～3年目のaの合計(c)」及び「1～3年目のbの合計(d)」については、それぞれ1年目から3年目までの値を合計した数字を記載すること。

また、「1～3年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について1人当たりの平均実施時間(c÷d)」には、上述の(c)を(d)で除して算出された数字を記載すること。

47　(9)欄の③欄については、上記45を満たさないものであっても派遣労働者のキャリアアップに資すると事業主が実施した全ての訓練について記載すること。ただし、上記45を満たしていない場合、都道府県労働局による指導の対象となる可能性があることに留意すること。

48　(9)欄の③欄の「「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った賃金額(1人1時間当たり平均)」については、キャリアアップに資する教育訓練時に支払った賃金の平均額を記載すること。

様式第11号(第14面)

(日本産業規格A列4)

記載要領

Ⅱ6月1日現在の状況報告

第7面から第9面まで

1　1欄の①欄の「派遣労働者の実人数」には、報告の対象となる6月1日現在(6月1日が日曜日に当たる場合は6月2日現在とし、土曜日に当たる場合は6月3日現在とする。以下同じ。)において派遣していた派遣労働者の実人数を記載すること。

2　1欄の①欄、②欄、②の(続)欄、③欄及び⑤欄の「協定対象派遣労働者」には、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、労働者派遣法第30条の5に規定する協定対象派遣労働者の実人数を記載すること。

3　1欄の②欄及び②の(続)欄の「業務別派遣労働者の実人数」には、報告の対象となる6月1日現在、最新の日本標準職業分類(中分類)に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者の区分及び従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。複数種類の業務に従事した派遣労働者については、報告の対象となる6月1日現在においてもつとも多く従事した業務に従事したものとすること。「14―3　その他の医療技術者」には「14―1　診療放射線技師」及び「14―2　臨床検査技師」の業務の実績は含めないこと。なお、「66　建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)」、「67　電気工事従事者」等については、一部派遣禁止業務も含まれていることに留意すること。また、「12―1　医師」等の医療従事者については、紹介予定派遣や産前産後休業の代替等の場合にのみ限定して派遣が認められていることに留意すること。

4　1欄の③欄の「特定製造業務従事者の実人数」には、報告の対象となる6月1日現在において労働者派遣法附則第4項の「特定製造業務」に従事した派遣労働者の実人数を記載すること。

5　1欄の④欄の「期間制限の対象外となる労働者派遣に係る派遣労働者の実人数」には、6月1日現在における労働者派遣法第40条の2第1項第2号から第5号までに該当する労働者派遣に係る派遣労働者(日雇派遣労働者を除く。)の実人数(1欄の①欄に記載した派遣労働者計の内数)を記載すること。なお、複数の事項に該当する派遣労働者については、報告の対象となる6月1日現在においてもつとも該当する事項に記載すること。

6　1欄の⑤欄の「日雇派遣労働者の実人数」のうち、「高齢者」とは労働者派遣法施行令第4条第2項第1号に掲げる者のことをいい、「昼間学生」とは同項第2号に掲げる者のことをいい、「副業として従事する者」とは同項第3号に該当する者であつて労働者派遣法施行規則第28条の3第1項第1号に該当するもののことをいい、「主たる生計者でない者」とは労働者派遣法施行令第4条第2項第3号に該当する者であつて労働者派遣法施行規則第28条の3第1項第2号に該当するものをいうこと。当該日雇派遣労働者が、複数の種類に該当する場合、もつとも主たる理由と考えられるものに算定すること。

7　1欄の⑥欄の「特定製造業務従事者である日雇派遣労働者の実人数」には、6月1日現在における労働者派遣法附則第4項の「特定製造業務」に従事していた日雇派遣労働者の実人数(1欄の⑤欄に記載した日雇派遣労働者計の内数)を記載すること。

8　1欄の⑦欄の「日雇派遣労働者の業務別実人数」には、6月1日現在における労働者派遣法施行令第4条第1項第1号から第19号までに掲げる業務に従事している日雇派遣労働者の実人数(1欄の⑤欄に記載した日雇派遣労働者計の内数)を記載すること。なお、複数種類の業務に従事した日雇派遣労働者については、報告の対象となる6月1日現在においてもつとも多く従事した業務に従事したものすること。なお、「4―19　看護業務」については、労働者派遣法施行令第4条第2項の規定に基づき准看護師等の看護師以外の者が行う業務を含まないこと。

9　1欄の⑧欄の「日雇派遣労働者のうち期間制限の対象外となる派遣労働者の実人数」には、6月1日現在における労働者派遣法第40条の2第1項第3号から第5号までに該当する労働者派遣に係る日雇派遣労働者の実人数(1欄の⑤欄に記載した日雇派遣労働者計の内数)を記載すること。なお、複数の事項に該当する派遣労働者については、報告の対象となる6月1日現在においてもつとも該当する事項に記載すること。

10　2欄には、6月1日現在において労働者派遣事業に係る登録者であつた者の実数(同日に派遣されている労働者を含み、過去1年以内において派遣されたことがない派遣労働者を除く。)を記載すること。

11　3欄には、報告の対象となる6月1日現在において派遣していた派遣労働者について、それぞれの保険の種類ごとに、適用されている者の実数を記載すること。なお、6月1日現在において派遣していない者は除かれることに留意すること。

12　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第12号(表面)

(日本産業規格A列4)

労働者派遣事業収支決算書

年　月　日

厚　生　労　働　大　臣　　殿

提出者

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23条第1項の規定により下記のとおり収支決算書を提出します。

決算対象期間　年　月　日から　年　月　日まで

1　許可番号	—	2　許可年月日	年　月　日
(ふりがな) 3　氏名又は名称			
(ふりがな) 4　事業所の名称			
5　事業所の所在地	〒(　　) (　　)　—		

6　資産等の状況

科目	金額(円)	備考
現金・預金		
土地・建物		
その他		
資産額(計)		
負債額(計)		

7　収支の状況

科目	売上高(円)	営業利益(円)	経常利益(円)	当期純利益(円)	備考
総事業					
労働者派遣事業					
請負事業					
その他の人材関連事業		—	—	—	
その他の事業		—	—	—	

備考	

様式第12号(裏面)

(日本産業規格A列4)

記載要領

1　表面上方の提出者欄には、氏名(法人にあつてはその名称及び代表者の氏名)を記載すること。

2　決算対象期間は、事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日を記載すること。

3　6欄及び7欄を記載する代わりに、貸借対照表及び損益計算書を添付することとしてもよいこと。ただし、セグメントごとの状況がわかるものが望ましいこと。

4　6欄を記載する場合において、個人の場合には納税期末日における事業に関する資産等の状況について記載すること。

5　7欄を記載する場合、セグメントごとの売上高、営業利益、経常利益及び当期純利益を記入すること。ただし、その他の人材関連事業及びその他の事業については、売上高のみの記載でよいこと。

6　7欄を記載する場合において、労働者派遣事業又は請負事業を含む人材関連事業等について各事業に係る収支の状況を決算上分離できないときは、分離して記載する必要はなく、「その他の人材関連事業」に記載すること。その場合、備考欄にその旨記載すること。

7　6欄及び7欄の記載又は貸借対照表及び損益計算書については、当該事業年度の決算手続を経ているものであること。

8　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第12号―2(表面)

（日本産業規格A列4)

関係派遣先派遣割合報告書

年　月　日

厚　生　労　働　大　臣　　殿

提　出　者

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23条第3項の規定により関係派遣先への派遣割合に係る報告を提出します。

報告対象期間　年　月　日から
年　月　日まで

①　許可番号	―	② 許可年月日	年　月　日
③ （ふりがな） 氏名又は名称			
④ （ふりがな） 代表者の氏名 （法人の場合）			
⑤ 住所 （法人にあっては主たる事務所の所在地）	〒（　　） （　　）　―		

1　労働者派遣実績報告

① 労働者派遣の実績(総労働時間)	
② ①のうち、関係派遣先への労働者派遣の実績(総労働時間)	
③ ②のうち、定年退職者の労働者派遣の実績(総労働時間)	
④ 関係派遣先への派遣割合(%)　(※1、※2) ※1　(②－③)÷①×100で算出した値を記入 ※2　小数点以下第1位未満切り捨て	

2　連結決算導入の有無	1　有　　2　無

3　備考

様式第12号―2(裏面)

（日本産業規格A列4)

記載要領

1　報告対象期間は、事業年度の開始の日(事業を事業年度の途中で開始した場合にあつては当該事業の開始の日)及び当該事業年度の終了の日を記載すること。

2　表面上方の提出者欄には、氏名(法人にあつてはその名称及び代表者の氏名)を記載すること。

3　1の①欄には、報告対象期間において、派遣労働者が労働者派遣により業務に従事した労働時間数の総合計を記載すること。

4　1の②欄及び④欄における「関係派遣先」とは、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規則(昭和61年労働省令第20号。以下「労働者派遣法施行規則」という。)第18条の3第1項各号に掲げる者をいうこと。

5　1の③欄における「定年退職者」とは、60歳以上の定年に達したことにより退職した者であつて当該派遣元事業主に雇用されている者のことをいうこと。

6　1の④欄については、②欄の数から③欄の数を減じた数を①欄の数で除して得た値(小数点以下1位未満は切り捨て)を記載すること。

7　2欄は、該当する数字を○で囲むこと。なお、「2　無」である場合には、派遣元事業主の親会社等の名称及び派遣元事業主の親会社等の子会社等の名称を記載した書類を添付すること。この場合において、「派遣元事業主の親会社等」とは、労働者派遣法施行規則第18条の3第2項に規定する者のことを、「派遣元事業主の親会社等の子会社等」とは、同条第3項に規定する者のことをいうこと。

様式第13号

（日本産業規格A列4）

海　外　派　遣　届　出　書

年　　月　　日

厚　生　労　働　大　臣　　殿

届出者

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23条第4項の規定により下記のとおり届け出ます。

1　許可番号		2　許可年月日	
3　事業所枝番号			
（ふりがな） 4　氏名又は名称			
（ふりがな） 5　代表者の氏名 （法人の場合）			
（ふりがな） 6　事業所の名称			
7　事業所の所在地	〒（　　） （　　）　　—		
8　海外派遣予定者数計	人		

海外派遣の期間	派遣先事業所の名称	派遣先事業所の所在地	派遣労働者が従事する業務の内容	海外派遣予定者数
年　月　日から 年　月　日まで				人
年　月　日から 年　月　日まで				人
備考				

記載要領

1　届出者欄には、氏名（法人にあってはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。

2　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第23条の規定により定めた事項の書面の写しを添えること。

3　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第14号（第48条関係）（表面）

（日本産業規格B列8）

第　　号

労働者派遣事業立入検査証

写

真

官　職
氏　名
年　　月　　日生

上記の者は、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第51条第1項の規定により立入検査をする職員であることを証明する。

年　　月　　日

厚生労働大臣又は都道府県労働局長　印

様式第14号(裏面)

(日本産業規格B列8)

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(抄)
第51条　厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。
2　前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。
3　第1項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。
第56条　この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。
第61条　次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。
六　第51条第1項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
第62条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第58条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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(抄)
第55条　次に掲げる厚生労働大臣の権限は、労働者派遣事業を行う者の主たる事務所及び当該事業を行う事業所の所在地並びに労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。
七　法第51条の規定による立入検査

様式第１号（第１面）　　（日本産業規格Ａ列４）

※　許可番号	
※　許可 許可有効期間更新　年月日	年　月　日

労働者派遣事業 許可 / 許可有効期間更新 申請書

年　月　日

厚生労働大臣　殿

申請者

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５条第１項 / 第10条第２項　の規定により、下記のとおり

許可 / 許可有効期間更新　を申請します。

申請者（法人にあっては役員を含む。）（申請者が未成年の場合、その法定代理人をいう。）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保護等に関する法律第６条各号（第３号を除く。個人にあっては第３号及び第11号を除く。）のいずれにも該当しないこと並びに申請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は該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

また、同法第36条の規定により選任する派遣元責任者については、同法第６条第１号、第２号及び第４号から第９号までのいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、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29条の２第１号に規定する基準に適合すること並びに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は該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

記

1　氏名又は名称（ふりがな）			
2　住所	〒（　　） （　　）　－		
3　大企業、中小企業の別	1　大企業　　2　中小企業	4　全労働者数	
5　産業分類（細分類）	名称	分類番号	

6　役員の氏名、役名及び住所（法人の場合）

（ふりがな）氏名	役名	住所
代表者		

収入印紙（消印してはならない。）

様式－１

様式第１号（第２面）　　（日本産業規格Ａ列４）

7　労働者派遣事業を行う事業所に関する事項

（ふりがな）① 事業所の名称	② 事業所の所在地 〒（　　） （　　）　－
③ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無	有　　無

④ 派遣元責任者の氏名、職名、住所等

（ふりがな）氏名	職名	住所	製造業務専門派遣元責任者	キャリアコンサルティングの担当者

⑤ キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名（④の者と同じ者の場合は記載を要しない）		⑥ 派遣元責任者の職務代行者の氏名及び職名		⑦備考
（ふりがな）氏名	職名	（ふりがな）氏名	職名	
⑧ 事業所枝番号（更新の申請時のみ記載）		※		

（ふりがな）① 事業所の名称	② 事業所の所在地 〒（　　） （　　）　－
③ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無	有　　無

④ 派遣元責任者の氏名、職名、住所等

（ふりがな）氏名	職名	住所	製造業務専門派遣元責任者	キャリアコンサルティングの担当者

⑤ キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名（④の者と同じ者の場合は記載を要しない）		⑥ 派遣元責任者の職務代行者の氏名及び職名		⑦備考
（ふりがな）氏名	職名	（ふりがな）氏名	職名	
⑧ 事業所枝番号（更新の申請時のみ記載）		※		

8　許可年月日	年　月　日	9　許可番号	
10　事業開始予定年月日	年　月　日		
11　その他			

様式－２

様式第１号（第３面）

記載要領

１　※印欄には記載しないこと。
２　許可を申請するときは、表題中及び第１面上方の「許可有効期間更新」の文字並びに第１面上方の「第10条第２項」の文字を抹消すること。この場合には、８欄及び９欄には記載しないこと。
３　許可の有効期間の更新を申請するときは、表題中及び第１面上方の「許可」の文字並びに第１面上方の「第５条第１項」の文字を抹消すること。事業所枝番号がある場合には、７欄の⑧に該当する事業所の事業所枝番号を記載すること。なお、10欄には記載しないこと。
４　第１面上方の申請者欄には、氏名（法人にあってはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。
５　３欄は、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第２条第１項に規定する中小企業者又は同条第５項に規定する小規模企業者である場合には「２　中小企業」の数字、その他の企業者である場合には「１　大企業」の数字をそれぞれ○で囲むこと。
６　４欄には、申請する日の属する月の前月の末日に雇用している全労働者数を記載すること。
７　５欄は、申請日時点における最新の日本標準産業分類に基づく産業分類（細分類）を記載すること。
８　許可の有効期間の更新を申請するときは、６欄の記載は要しないこと。
９　７欄は、申請者が労働者派遣事業を行おうとする事業所を全て記載すること。所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。
10　７欄の③は、該当する文字を○で囲むこと。
　なお、「有」の場合には、７欄の④に該当する派遣元責任者の「製造業務専門派遣元責任者」欄に○印を記載すること。
11　派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、派遣労働者が利用する相談窓口において派遣元責任者が対応する場合は、７欄の④の「キャリアコンサルティングの担当者」欄に○印を記載すること。
12　派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、派遣労働者が利用する相談窓口において７欄の④の派遣元責任者以外の者が対応する場合は、７欄の⑤に当該者の氏名及び職名を記載すること。
13　11欄には、許可の申請又は許可の有効期間の更新の申請に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。
14　収入印紙は、申請書の正本にのみ貼り、消印をしないこと。
15　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

労働者派遣事業計画書

Ⅰ　計画事業所の概要

（ふりがな） １　事業所の名称	
２　計画対象期間	～

３　資産等の状況

区　分	価　額（円）	摘　要
現金・預金		
土地・建物		
その他		
資産額（計）		
負債額（計）		

４　株主の状況

氏名又は名称	所有株式数	割合（%）
1		
2		
3		
4		
5		
その他の株主　（　名）		
合計　（　名）		

５　労働保険等の加入状況

			未加入の場合の誓約（自署によること）
①　労働保険等の加入状況	雇用保険	１　有　２　無	
	健康保険	１　有　２　無	
	厚生年金保険	１　有　２　無	
②　労働保険番号			
③　雇用保険適用事業所番号			
ア　当該事業所の派遣労働者数（人）			
イ　うち雇用保険の未加入派遣労働者数（人）			
④　事業所整理記号			
⑤　事業所番号			
ア　当該事業所の派遣労働者数（人）			
イ　うち健康保険の未加入派遣労働者数（人）			
ウ　うち厚生年金保険の未加入派遣労働者数（人）			

６　民営職業紹介事業との兼業の有無	１　有　２　同時申請・申請中　３　無	許可番号・届出番号	
７　請負事業との兼業の有無	１　有　２　無	うち構内請負の実施	１　有　２　無
８　事業所の面積（㎡）			

９　備考

Ⅱ　労働者派遣計画

１　登録制度の実施	１　有　　２　無

２　派遣労働者として雇用すること等が予定される１日当たり平均人数

	計	うち１年以上の雇用予定の者	うち１年未満の雇用予定の者	登録者
①派遣労働者総数計（人）				
②無期雇用派遣労働者（人）		―	―	―
③有期雇用派遣労働者（人）				
④日雇派遣労働者（人）				

３　労働者派遣の役務の提供を受ける者の確保の対象地域

４　指揮命令の系統

５　労働者派遣に関する事業所の平均的な料金及び派遣業務別の料金の額

		①平均的な１人１日（８時間）当たりの派遣料金	②平均的な１人１日（８時間）当たりの賃金	③その他	④労働保険料（事業主負担分）	⑤社会保険料（事業主負担分）
全派遣業務平均						
職業分類番号	派遣業務内容	―	―	―	―	―

６　労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育

	教育の内容及び当該内容に係る労働安全衛生法又は労働安全衛生規則の該当番号	教育の内容	教育の方法の別　１　座学・２　実技	教育の実施主体の別　１　事業主・２　派遣先・３　教育機関・４　その他	１人当たりの平均実施時間
①					
②					
③					
④					
⑤					

７　その他の教育訓練（６及び様式第３号－２に係るものを除く）

	訓練の内容	訓練の方法の別　１　OJT・２　OFF-JT	訓練の実施主体の別　１　事業主・２　派遣先・３　訓練機関・４　その他	訓練費負担の別　１　無償（実費負担なし）・２　無償（実費負担あり）・３　有償	賃金支給の別　１　有給（無給部分なし）・２　有給（無給部分あり）・３　無給	１人当たりの平均実施時間
①						
②						
③						

８　６及び７の教育訓練に用いる施設、設備等の概要、教育の実施責任者の役職・氏名

９　海外派遣の予定の有無	１　有　　２　無

記載要領

Ⅰ 計画事業所の概要

１　２欄には、事業所で事業開始を予定する日又は許可の有効期間の更新を予定する日及び許可の有効期間の末日を含む事業年度の終了の日を記載すること。

２　３欄及び４欄には、企業全体の状況を記載すること。

３　３欄には、法人の場合には直近の決算時における資産等の状況について、個人の場合には納税期末日における事業に係る資産等の状況について記載すること。

４　４欄には、株式会社のみ、持株数の多い順序に従い５名記載すること。

５　５欄の①は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の加入の有無について該当する数字を○で囲むこと。
　また、加入対象となる派遣労働者の不存在（有効期間の更新時においては加入要件を満たさない者の存在を含む。）による未加入の場合には、加入対象となる派遣労働者の雇用等により加入義務が生じた際に必ず加入する旨、所定欄に誓約すること。その際には自署にて記載すること。

６　５欄の③のアには、申請日の属する月の前月末日に雇用している全労働者のうち派遣労働者、イには、アのうち法定の適用除外事由に該当する者も含めた雇用保険未加入の派遣労働者の実人数を記載すること。

７　５欄の⑤のアには、申請日の属する月の前月末日に雇用している全労働者のうち派遣労働者の実人数を記載すること。イには、アのうち法定の適用除外事由に該当する者も含めた健康保険未加入の派遣労働者の実人数を、ウには、アのうち法定の適用除外事由に該当する者も含めた厚生年金保険未加入の派遣労働者の実人数を記載すること。

８　６欄は、民営職業紹介事業との兼業の状況について該当する数字を○で囲むこと。民営職業紹介事業の許可申請書を同時に提出する場合又は許可の申請をしているが許可又は不許可の処分がされていない場合は、２を○で囲むこと。既に民営職業紹介事業の許可を受けている場合又は届出を行っている場合は、当該許可番号・届出番号を記載すること。

９　７欄は、請負事業の実施の有無について該当する数字を○で囲むこと。労働者派遣事業と請負の区別については、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）を参照すること。
　その際、製造業に分類される事業者であつて、構内請負（発注者の事業所構内において、自社の雇用する労働者を使用し、生産活動を請け負うことをいう。）を実施している場合は、「うち構内請負の実施」の１を○で囲むこと。

Ⅱ 労働者派遣計画

１　１欄は、派遣労働者の登録制度の有無について該当する数字を○で囲むこと。この場合において、「登録制度」とは、労働者派遣をするに際し、登録されている者の中から労働者を期間を定めて雇用し労働者派遣をする制度をいうこと。

２　２欄について、「無期雇用派遣労働者」とは、労働者派遣法第30条の２第１項に規定する期間を定めないで雇用される派遣労働者をいうこと。また、「有期雇用派遣労働者」とは、労働者派遣法第30条第１項に規定する期間を定めて雇用される派遣労働者をいうこと。

３　２欄について、「日雇派遣労働者」とは、労働者派遣法第35条の４第１項に規定する日々又は30日以内の期間を定めて雇用される派遣労働者をいうこと。なお、30日以内の期間を定めた契約を更新して通算30日を超えるような場合も含まれるので留意すること。

（日本産業規格Ａ列４）

様式第３号（第４面）

４　２欄の①から④までについては、計画対象期間において労働者派遣法第５条第１項の許可を受けて行っている、又は行おうとする労働者派遣事業に係る派遣労働者として雇用していることが予定される1日当たり平均数を記載すること。
　この場合において、「１日当たりの平均数」とは１日当たりの派遣労働者の労働時間数の合計を当該事業所における通常の労働者（例えば、派遣労働者の雇用管理や派遣先との連絡調整等の業務を行う者がこれに該当する。）の１人１日当たりの労働時間数で除した数をいうこと。

５　２欄の①、③及び④の「登録者」については、計画対象期間において労働者派遣法第５条第１項の許可を受けて行っている、又は行おうとする労働者派遣事業に係る登録者（雇用されている者を含み、過去１年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除く。）であることが予定される者の１日当たりの平均数を合計欄に記載すること。

６　４欄は、労働者派遣事業関係業務に従事する者の指揮命令の系統及び派遣元責任者（派遣元責任者の職務代行者を含む。）の地位を記載すること。

７　５欄には、計画対象期間において派遣労働者を従事させようとする業務の平均及び主な業務別の派遣料金、賃金額及びその他事業者の負担する金額を記載すること。業務別の状況については、派遣労働者が従事する業務に該当する日本標準職業分類の分類番号（中分類とすること。）及び具体的な業務内容を記載すること。

８　５欄の①から⑤までには、計画対象期間における労働者派遣に関する平均的な１人１日（８時間として算定すること。以下この８において同じ。）当たりの労働者派遣に関する料金の額、平均的な１人１日当たりの派遣労働者の賃金の額及び当該労働者派遣に関して事業主が負担するその他の経額（１人１日当たりの額として算定した額）、このうち労働保険料及び社会保険料の事業主負担分の額（１人１日当たりの保険料の額として算定した額）をそれぞれ記載すること。

９　６欄には「労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育」について、７欄には一般教養的な訓練等の「その他の教育訓練」（６欄及びキャリアアップ措置に係るものを除く）について、それぞれ主な教育訓練計画を記載すること。

10　６欄及び７欄については教育訓練コース単位で記載すること。６欄については５コースを、７欄については３コースを本欄に記載すること。

11　６欄について、実施内容が労働安全衛生法第59条第１項の規定に該当する場合は、その内容に合致する労働安全衛生規則第35条第１項各号のうち該当号数に応じた１～８までの数字を、労働安全衛生法第59条第２項の規定に該当する場合は９を、同条第３項に該当する場合は10を、その教育の主な内容に応じて最大２つまで記載すること。

12　６欄の「教育の内容」及び７欄の「訓練の内容」については、「４Ｓ（整理・整頓・清掃・清潔）運動」、「ＫＹ（危険予知）活動」、「ヒヤリハット事例の報告」等具体的に記載すること。

13　７欄の訓練の方法のうち、「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。

14　労働安全衛生法第59条に基づく安全衛生教育については、事業主の義務として業務時間中に行うものであることから、「無償」かつ「有給」で行うべきものであることに留意すること。

15　７欄の「訓練費負担の別」について、「１　無償（実費負担なし）」はテキスト代等を含め訓練の全てを無償で実施すること、「２　無償（実費負担あり）」はテキスト代等の実費負担があるものの原則として無償で実施すること、「３　有償」はこれら以外をいうこと。

16　７欄の「賃金支給の別」について、「１　有給（無給部分なし）」は全ての訓練を受けることに対して給与を支払うこと、「２　有給（無給部分あり）」は自主的に実施する訓練については無給とする場合があるものの原則として訓練を受けることに対して給与を支払うこと、「３　無給」は訓練を受けることに対して給与を支払わないことをいうこと。

17　６欄及び７欄の「１人当たりの平均実施時間」については、対象労働者に対して実施予定の平均的な教育訓練時間を記載すること。

18　８欄の「教育の実施責任者」は、安全衛生教育の実施に関し責任を有する者の地位及び氏名を記載すること。

19　９欄は、海外派遣の予定の有無について、該当する数字を○で囲むこと。

20　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第３号－２（第１面）

キャリア形成支援制度に関する計画書

１　キャリアコンサルティングの担当者の人数

	計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者との兼任状況	キャリアコンサルティングに関する具体的な職務経験又はその有する知見（具体的に記載すること）
計					
キャリアコンサルタント				—	
上記以外の担当者				—	
営業職				—	
その他				—	

２　キャリアコンサルティング窓口

窓口の開設方法（１　事務所内に設置・２　電話での相談窓口の設置・３　e-mailでの専用窓口の設置・４　専用WEBサイトの設置・５　その他）	キャリアコンサルティングを行う場所（１　社内（本社、支社等を含む）の特定の場所・２　社内の不特定の場所・３　派遣先の特定の場所・４　派遣先の不特定の場所・５　社外・６　その他）	備考

３　キャリアコンサルティングに関するマニュアル等の有無

１　有　　２　無

４　キャリアアップに資する教育訓練

	キャリアアップ措置の種別（１　雇入時・２　派遣中・３　待機中・４　入社○年目（階層別訓練の場合のみ選択のこと）・５　その他）	具体的な教育訓練	対象となる派遣労働者の種別（１　雇入時等基礎的訓練、２　職能別訓練、３　職種転換訓練、４　階層別訓練、５　その他の教育訓練）	具体的な対象労働者	人数	１人当たり年間平均実施時間 １年目	２年目	３年目	４年目以降	訓練の方法の別 １　OJT ・ ２　OFF-JT	訓練費負担の別 １　無償（実費負担なし）・２　無償（実費負担あり）・３　有償	賃金支給の別 １　有給（無給部分なし）・２　有給（無給部分あり）・３　無給
①												
②												
③												
④												
⑤												
⑥												
⑦												
⑧												
１人当たりの平均実施予定時間の合計（「訓練費負担の別」が「１　無償（実費負担なし）」であり、「賃金支給の別」が「１　有給（無給部分なし）」であるもののみ合計可。）												

「キャリアアップに資する教育訓練」実施にあたって支払う賃金額（１人１時間当たり平均）	
備考	

※　１人当たりの平均実施予定時間が、年間概ね８時間に満たない場合、備考欄にその具体的理由を記載すること

５　上記教育訓練が、キャリアアップに資すると考える理由

６　無期雇用派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた教育訓練の実施	１　有　　２　無	備考	

７　上記６の実施にあたってどのようなことを考慮しているのかを具体的に記載すること

８　派遣労働者のキャリアアップ措置に係る教育訓練に用いる施設、設備等の概要

※　様式第３号の８欄と異なる場合のみ記載すること

９　教育訓練等の情報を管理した資料の保存期間が労働契約終了後３年間以上あること	１　有　　２　無

10　備考

※労働局記載欄

様式第３号－２（第２面）

記載要領

１　１欄の「キャリアコンサルタント」については、厚生労働大臣又は厚生労働大臣が指定する者が行う試験の合格者の実人数を記載すること。それ以外の者であってキャリアコンサルティングに関する知見を有する者（実務に従事していた者や類似した民間資格を有する者等）については、「上記以外の担当者」の「その他」にその実人数を記載すること。

２　１欄の派遣元責任者との兼任状況は「キャリアコンサルティングの担当者」の計の内数を記載すること。

３　１欄のキャリアコンサルティングに関する具体的な職務経験又はその有する知見に関しては、当該キャリアコンサルティングを担当する者が、どのような知見や職務経験を有しているのかについて、「職業能力開発推進者３年目」、「４年間の人事経験あり」等具体的に記載すること。
なお、キャリアコンサルティングの担当者が複数いる場合については、主な者についてのみ記載すること。

４　２欄について、キャリアコンサルティング窓口の「開設方法」、「キャリアコンサルティングを行う場所」に関して該当する番号を全て記載すること。また、「その他」を選択した場合は、その内容を備考欄に記載すること。なお、窓口未開設の場合は、開設予定の窓口に係る情報を記載すること。

５　３欄について、１を○で囲んだ場合には、キャリアコンサルティングに係るマニュアル又はマニュアルの概要を参考資料として添付すること。

６　４欄には、計画対象期間において実施する予定の主なキャリアアップに資する教育訓練について、訓練コース単位で8コースまでを本欄に記載すること。それ以上のコースがある場合は、別紙に記載すること。

７　４欄の「キャリアアップ措置の種別」については、キャリアアップ措置に関する教育訓練の主たる目的に応じて、該当する番号を記載すること。

８　４欄の「具体的な教育訓練」については、「係長・課長就任研修」、「○○語研修」等実施を計画している訓練が特定できるよう具体的に記載すること。

９　４欄の「対象となる派遣労働者の種別」には、該当する番号を記載するとともに、「具体的な対象労働者」欄に「初めて派遣する労働者」、「待機中の者」等、具体的に記載すること。なお、「待機中の者」とは、労働契約は締結している者であって、派遣先が決まっていない又は派遣先は決まっているが派遣先での就業開始日が到来していない者をいい、登録中の者（労働契約を締結していない者）は、キャリアアップに資する教育訓練の対象となる派遣労働者に含まれないことに留意すること。

10　４欄の「人数」には、キャリアアップに資する教育訓練を実施する予定の全ての派遣労働者数を記載すること。

11　４欄の「１人当たり年間平均実施時間」については、対象となる派遣労働者に対して実施する予定の教育訓練の時間を記載すること。対象となる派遣労働者に対して、ある訓練を１年目、２年目とそれぞれ段階ごとに行う場合は、１つの同じコースの中で、それぞれの年数の欄に記載すること。また、同一の派遣労働者に行う同一の訓練であっても、２年目以降は１年目とは異なるコースに位置づける訓練等の場合は、２つ以上の異なるコースとして、それぞれの年数に応じた欄に記載すること。
なお、４年目以降に具体的にどのような教育訓練を実施するかについては、事業主の任意であり、キャリア形成支援制度があることを明示するため、「４年目以降」欄に「有」と記載しても差し支えないこと。

12　４欄の「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。キャリアアップに資する教育訓練としてOJTを実施するに当たっては、派遣先と事前に調整等を行った上で計画的なOJTを実施しなければならないことに留意すること。

13　４欄の「訓練費負担の別」において、「１　無償（実費負担なし）」とは、テキスト代等を含め訓練の全てを無償で実施することを、「２　無償（実費負担あり）」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「３　有償」とは、これ以外をいうこと。

14　４欄の「賃金支給の別」において、「１　有給（無給部分なし）」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「２　有給（無給部分あり）」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「３　無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。

15　４欄のキャリアアップに資する教育訓練については、「訓練費負担の別」が「１　無償（実費負担なし）」であって、「賃金支給の別」が「１　有給（無給部分なし）」であることが派遣元事業主の許可要件であることに留意すること。そのうち、フルタイム勤務の者であって１年以上の雇用見込みのあるものを対象とした訓練については、４欄の「１人当たり年間平均実施時間」が、年間概ね８時間以上であることが求められることに留意すること。

16　４欄の「「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払う賃金額（１人１時間当たり平均）」欄については、キャリアアップに資する教育訓練時における賃金の平均額を記載すること。

17　５欄には、実施する教育訓練がキャリアアップに資すると考える理由について具体的に記載すること。

18　無期雇用派遣労働者を雇用する事業主においては、４欄に記載した教育訓練に、「無期雇用派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた訓練」がある場合、６欄の１を○で囲むこと。

19　７欄には、無期雇用派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた訓練について、どのようなことを考慮しているのか具体的に記載すること。

20　９欄には、教育訓練等の情報を管理した資料を、各派遣労働者の労働契約が終了した後３年以上保存する場合には１を○で囲むこと。

21　労働局記載欄には何も記載しないこと。

22　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第３号－３（第１面）

雇用保険等の被保険者資格取得の状況報告書

年　月　日

雇用保険等の被保険者資格取得の状況について、下記の通り報告します。

（ふりがな） １　事業所の名称	

【雇用保険】

２　適用事業所番号		３　派遣労働者のうち、未加入者数	人

４　未加入者の氏名及び未加入の理由

氏　名	未加入の理由は以下①～④より選択	「④　その他」を選択した場合に具体的な理由を記載

【雇用保険の未加入の理由】
① １週間の所定労働時間が20時間未満である者
② 同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
③ 昼間学生（労働者派遣法施行令第４条第２項第２号に掲げる者をいう。）
④ その他

【健康保険・厚生年金保険】

５	事業所整理記号		６　派遣労働者のうち、未加入者数	健康保険	人
	事業所番号			厚生年金	人

７　未加入者の氏名及び未加入の理由

氏　名	種類	未加入の理由は以下①～③より選択	①を選択した場合に（ア）～（オ）の該当する項目を記載 「③　その他」を選択した場合に具体的な理由を記載
	健康保険		
	厚生年金		
	健康保険		
	厚生年金		
	健康保険		
	厚生年金		
	健康保険		
	厚生年金		
	健康保険		
	厚生年金		

【健康保険・厚生年金保険の未加入の理由】
① １週間の所定労働時間又は１月間の所定労働日数が通常の労働者の４分の３未満の短時間労働者であって、
次の（ア）～（オ）のうちいずれかに該当する者
（ア）　１週間の所定労働時間が20時間未満であること
（イ）　雇用期間が１年以上見込まれないこと
（ウ）　賃金の月額が8.8万円未満であること
（エ）　学生であること
（オ）　被保険者が常時500人以下であり、任意特定適用事業所の申出がなされていない事業所に使用されていること
② ２か月以内の期間を定めて使用される者
③ その他

様式第３号－３（第２面）

（記載要領）

１　本様式は、派遣労働者のうち、雇用保険等の未加入者がいる場合に提出を要すること。
２　雇用保険等の資格取得状況について、許可又は更新の申請日における状況を本様式に記載すること。
３　１欄は、該当事業所の名称を記載すること。
４　２欄、３欄、５欄及び６欄には、様式第３号第１面５欄において労働保険等の加入状況を記載したものを記載すること。
５　４欄及び７欄には、未加入者ごとに未加入の理由を雇用保険は①から④、健康保険・厚生年金保険は①から③のうちからそれぞれ選択すること。
６　４欄で④その他を選択した場合は、未加入の理由を具体的に記載すること。
７　７欄で①を選択した場合は、（ア）～（オ）のうち、該当する項目を全て記載すること。
８　７欄で③その他を選択した場合は、未加入の理由を具体的に記載すること。
９　７欄について、健康保険・厚生年金保険の種類それぞれの状況を記載すること。
10　【健康保険・厚生年金保険の未加入の理由】の①の「通常の労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）第２条第１項に規定する通常の労働者を、「短時間労働者」とは同項に規定する短時間労働者をいうこと。
11　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第４号

許可番号

許可年月日　　年　　月　　日

労働者派遣事業許可証

氏名又は名称

住所

事業所の名称

事業所の所在地

有効期間　　年　　月　　日から

年　　月　　日まで

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５条第１項の許可を受けて労働者派遣事業を行う者であることを証明する。

年　　月　　日

厚　生　労　働　大　臣

事業所枝番号

様式第５号（第１面）　　（日本産業規格Ａ列４）

※ 再交付書換	年月日　　年　月　日

許可証再交付申請書
労働者派遣事業変更届出書
労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書

年　月　日

厚生労働大臣　殿

申請者
届出者

1　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８条第３項の規定により下記のとおり許可証の再交付を申請します。

2　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11条第１項の規定により下記のとおり届け出ます。

3　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11条第４項の規定により下記のとおり許可証の書換えを申請します。

4　届出者（法人にあっては役員を含む。）（届出者が未成年の場合、その法定代理人をいう。）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保護等に関する法律第６条各号（第３号を除く。個人にあっては第３号及び第11号を除く。）のいずれにも該当しないこと並びに届出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は該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

5　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36条の規定により選任する派遣元責任者については、同法第６条第１号、第２号及び第４号から第９号までのいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、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29条の２第１号に規定する基準に適合すること並びに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は該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

記

1 許可番号		2 許可年月日	年　月　日
3 （ふりがな） 氏名又は名称			
4 住所	〒（　　） （　　）　—		
5 （ふりがな） 代表者の氏名 （法人の場合）			
6 （ふりがな） 事業所の名称			
7 事業所の所在地	〒（　　） （　　）　—		
※			

収入印紙（消印してはならない。）

様式第５号（第２面）　　（日本産業規格Ａ列４）

8 変更の内容

変更に係る事項	変更後	変更前	変更年月日
① （ふりがな） 氏名又は名称			年　月　日
② 住所	〒（　　） （　　）　—	〒（　　） （　　）　—	年　月　日
③ （ふりがな） 代表者の氏名 （法人の場合）			年　月　日
④ 役員の氏名及び住所 （法人の場合）	（ふりがな） 氏名 住所	（ふりがな） 氏名 住所	年　月　日
⑤ （ふりがな） 事業所の名称			年　月　日
⑥ 事業所の所在地	〒（　　） （　　）　—	〒（　　） （　　）　—	年　月　日
⑦ 特定製造業務への労働者派遣	開始年月日　年　月　日	終了年月日　年　月　日	
⑧ 派遣元責任者の氏名、住所等	（ふりがな） 氏名（製造業務専門キャリア担当者） 住所 備考	（ふりがな） 氏名（製造業務専門キャリア担当者） 住所 備考	年　月　日
⑨ 労働者派遣事業を行う事業所の新設			
イ 事業開始年月日	年　月　日		
ロ （ふりがな） 事業所の名称			
ハ 事業所の所在地	〒（　　） （　　）　—		
ニ 特定製造業務への労働者派遣の実施の有無	1 有　2 無		

ホ　派遣元責任者の氏名、職名、住所等					
（ふりがな） 氏　名	職　名	住　所	製造業務専門	キャリア担当者	備考

ヘ　キャリアコンサルティングの担当者の氏名及び職名（ホと同じ者の場合は記載を要しない）					
（ふりがな） 氏　名		職名		備考	

※

⑩ 労働者派遣事業を行う事業所の廃止	
イ　（ふりがな） 事業所の名称	
ロ 事業所の所在地	〒（　　） （　　）　－
ハ 廃止年月日	年　月　日
ニ 事業所の廃止理由	

※

9　再交付を申請する理由	

※

10　備　考	

記載要領

1 各申請書及び届出書共通事項
（1）　※印欄には、記載しないこと。
（2）第１面上方の　申請者／届出者　欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。
（3）　３欄から７欄までには８欄の「変更前」の事項と同一の事項を記載すること。

2 許可証の再交付を申請するときの記載方法
（1）　表題「労働者派遣事業変更届出書」及び「労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第１面上方の２から５までの全文並びに「届出者」の文字を抹消すること。
（2）　８欄には記載しないこと。
（3）　９欄には、再交付の申請に至つた理由を具体的に記載すること。
（4）　収入印紙を申請書の正本にのみ貼り、消印はしないこと。

3 労働者派遣事業において、８欄の③、④、⑦又は⑧の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
（1）　表題「許可証再交付申請書」及び「労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第１面上方の１及び３の全文並びに「申請者」の文字を抹消すること。また、８欄の③又は④の氏名に係る変更の届出をしようとする場合を除き、第１面上方の４の全文を、８欄の⑧の氏名に係る変更の届出をしようとする場合を除き、第１面上方の５の全文を抹消すること。
（2）　８欄の③又は④に係る変更の届出をしようとする場合には、６欄及び７欄には記載しないこと。
（3）　８欄には、変更に係る事項のみを記載すること。
（4）　９欄には記載しないこと。
（5）　特定製造業務への労働者派遣を実施し、又は実施を予定している場合において、変更後の派遣元責任者を同時に製造業務専門派遣元責任者として選任する場合には、８欄の⑧の「製造業務専門」欄に○印を記載すること。
（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（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の２第２項に定める派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、変更後の派遣元責任者を派遣労働者が利用する相談窓口において対応する者として選任する場合には、８欄の⑧の「キャリア担当者」欄に○印を記載すること。
（7）　収入印紙を貼る必要はないこと。

4 労働者派遣事業において、８欄の①、②、⑤又は⑥の事項に係る変更の届出及び許可証の書換えの申請をしようとする場合の記載方法
（1）　表題「許可証再交付申請書」及び「労働者派遣事業変更届出書」並びに第１面上方１、４及び５の全文並びに「届出者」の文字を抹消すること。
（2）　８欄の①又は②に係る変更の届出をしようとする場合には、６欄及び７欄には記載しないこと。
（3）　８欄には、変更に係る事項のみを記載すること。
（4）　９欄には記載しないこと。
（5）　収入印紙を申請書の正本にのみ貼り、消印はしないこと。

5 労働者派遣事業において、８欄の⑨の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
（1）　表題「許可証再交付申請書」及び「労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第１面上方１、３及び４の全文並びに「申請者」の文字を抹消すること。
（2）　８欄の⑨ニは、該当する数字を○で囲むこと。なお、「１　有」の場合には、製造業務専門派遣元責任者として選任する者について、８欄の⑨ホ「製造業務専門」欄に○印を記載すること。
（3）　労働者派遣法第30条の２第２項に定める派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、派遣元責任者を派遣労働者が利用する相談窓口において対応する者として選任する場合には、８欄の⑨ホの「キャリア担当者」欄に○印を記載すること。
（4）　労働者派遣法第30条の２第２項に定める派遣労働者の職業生活の設計に関する相談について、８欄の⑨ホの派遣元責任者以外の者を派遣労働者が利用する相談窓口において対応する者として選任する場合には、へに必要事項を記載すること。
（5）　６欄、７欄及び９欄には記載しないこと。
（6）　収入印紙を貼る必要はないこと。
（7）　10欄に、労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る担当者の氏名、職名及び連絡先を記載すること。

6 労働者派遣事業において、８欄の⑩の事項に係る変更の届出をしようとする場合の記載方法
（1）　表題「許可証再交付申請書」及び「労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」並びに第１面上方１、３、４及び５の全文並びに「申請者」の文字を抹消すること。
（2）　６欄、７欄及び９欄には記載しないこと。
（3）　８欄の⑩ニには、事業所を廃止した理由を具体的に記載すること。
（4）　収入印紙を貼る必要はないこと。

7 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第８条第２項ただし書きの規定により添付書類を省略する場合は、10欄にその旨を記載すること。

8 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８条第４項の規定により添付書類を省略する場合は、10欄にその旨及び変更後の派遣元責任者が当該変更前に派遣元責任者として選任されていた事業所の名称を記載すること。

9 所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第８号　　（日本産業規格Ａ列４）

労働者派遣事業廃止届出書

年　　月　　日

厚　生　労　働　大　臣　　殿

届出者

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13条第１項の規定により下記のとおり届け出ます。

１ 許 可 番 号		２ 許 可 年 月 日	年　月　日
３ （ふりがな） 氏 名 又 は 名 称			
４ （ふりがな） 代表者の氏名（法人の場合）			
５ 事 業 所 の 名 称（ふりがな）	６ 事 業 所 の 所 在 地		
	〒（　　） （　　）　－	事業所枝番号	
	〒（　　） （　　）　－	事業所枝番号	
	〒（　　） （　　）　－	事業所枝番号	
	〒（　　） （　　）　－	事業所枝番号	
７ 廃 止 年 月 日	年　月　日		
備　考			

記載要領

１　届出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。
２　５欄及び６欄には、事業を廃止した全ての事業所の名称及び所在地を記載すること。
３　備考欄には、事業を廃止した理由を具体的に記載すること。

様式第11号（第１面）　　（日本産業規格Ａ列４）

許可番号	
事業所枝番号	
許可年月日	年　月　日

労働者派遣事業報告書　（年度報告）（６月１日現在の状況報告）

年　　月　　日

厚　生　労　働　大　臣　　殿

提出者

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23条第１項の規定により、下記のとおり事業報告書を提出します。

（ふりがな） １ 氏名又は名称			
２ 住　所	〒（　　） （　　）　－		
（ふりがな） ３ 代表者の氏名（法人の場合）		役　名	
（ふりがな） ４ 事業所の名称			
５ 事業所の住所	〒（　　） （　　）　－		
６ 大企業、中小企業の別	１　大企業　　２　中小企業		
７ 産業分類	名称	分類番号	
８ 事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日	～		
９ 民営職業紹介事業との兼業	１　有　　２　無	許可・届出番号	
10 親会社の名称		備考	
①労働者派遣事業の許可番号		②民営職業紹介事業の許可・届出番号	
11 請負事業の実施	１　有　　２　無	うち構内請負の実施	１　有　　２　無
12 労働者派遣事業の売上高		13 請負事業の売上高	
14 備考			

※労働局記入欄

様式第11号（第２面）　　（日本産業規格Ａ列４）

Ⅰ　年度報告

（１）派遣労働者数等雇用実績（実人数）（報告対象期間末日現在）

	計	通算雇用期間が１年以上の派遣労働者	うち同じ職場に１年以上派遣見込みの者	通算雇用期間が１年未満の派遣労働者	うち同じ職場に１年以上派遣見込みの者
①全労働者		―	―	―	―
②派遣労働者総計					
③無期雇用派遣労働者					
④有期雇用派遣労働者					
⑤日雇派遣労働者					
⑥登録者　※		―	―	―	―

※登録制度のある事業主のみ

（２）海外派遣労働者数（実人数）

（３）派遣先に関する事項

①派遣先事業所数（実数）

②労働者派遣契約の期間別件数（延べ件数）

総件数	１日以下のもの	１日を超え７日以下のもの	７日を超え１月以下のもの	１月を超え２月以下のもの	２月を超え３月以下のもの	３月を超え６月以下のもの	６月を超え１２月以下のもの	１年を超え３年以下のもの	３年を超えるもの	労働者派遣契約がなかった

（４）教育訓練（キャリアアップに資するものを除く）の実績

①労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育

	教育の内容及び当該内容に係る労働安全衛生法又は労働安全衛生規則の該当番号	教育の内容	教育の方法の別　１　座学・２　実技	教育の実施主体の別　１　事業主・２　派遣先・３　教育機関・４　その他	受講した派遣労働者数	１人当たりの平均実施時間
イ						
ロ						
ハ						
ニ						
ホ						

②その他の教育訓練（①及び（９）に係るものを除く）

	訓練の内容	訓練の方法の別　１　OJT・２　OFF-JT	訓練の実施主体の別　１　事業主・２　派遣先・３　訓練機関・４　その他	訓練費負担の別　１　無償（実費負担なし）・２　無償（実費負担あり）・３　有償	賃金支給の別　１　有給（無給部分なし）・２　有給（無給部分あり）・３　無給	１人当たりの平均実施時間
イ						
ロ						
ハ						

③主な派遣先事業主（取引額上位５社）

氏名又は名称	所在地

（５）紹介予定派遣に関する事項

イ　紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数（人）	ロ　紹介予定派遣により労働者派遣をした労働者数（人）	ハ　紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数（人）	ニ　紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数（人）

（６）雇用安定措置（法第30条）の実績

期間	対象派遣労働者数	第１号の措置（派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数	うち、派遣先で雇用された人数	第２号の措置（新たな派遣先の提供）を講じた人数	うち、新たな派遣先で就業した人数	第３号の措置（派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用）を講じた人数	第４号の措置（その他の措置）を講じた人数			第１号から第４号までのいずれの措置も講じなかった人数	備考
							教育訓練（雇用を維持したままのものに限る）	紹介予定派遣（※２）	左記以外のその他の措置		
計											
３年見込み											
２年半から３年未満見込み											
２年から２年半未満見込み											
１年半から２年未満見込み											
１年から１年半未満見込み											
１年未満見込み（※１）											

※１「１年未満見込み」については、派遣元での通算雇用期間が１年以上の者（登録中の者を含む）に限る。

※２（５）欄の「イ　紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込人数（人）」の内数であること。

（７）派遣料金及び派遣労働者の賃金（１日（８時間当たり）の額）に関する事項

①　業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金（日雇派遣労働者を除く）

	派遣料金（１日（８時間当たり）の額）			派遣労働者の賃金（１日（８時間当たり）の額）				
	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
全業務平均　01～99の合計額／記載業務の合計数								
01　管理的公務員								
02　法人・団体役員								
03　法人・団体管理職員								
04　その他の管理的職業従事者								
05　研究者								
06　農林水産技術者								
07 08　製造技術者								
09　建築・土木・測量技術者								
10　情報処理・通信技術者								
11　その他の技術者								
12 -1　医師								
12 -2　薬剤師								
12 -3　歯科医師、獣医師								
13 -1　看護師								
13 -2　准看護師								
13 -3　保健師、助産師								
14 -1　診療放射線技師								
14 -2　臨床検査技師								
14 -3　その他の医療技術者								
15　その他の保健医療従事者								
16　社会福祉専門職業従事者								
17　法務従事者								
18　経営・金融・保険専門職業従事者								
19　教員								
20　宗教家								
21　著述家，記者，編集者								
22　美術家，デザイナー，写真家，映像撮影者								
23　音楽家，舞台芸術家								
24　その他の専門的職業従事者								
25　一般事務従事者								
26　会計事務従事者								
27　生産関連事務従事者								
28　営業・販売事務従事者								
29　外勤事務従事者								
30　運輸・郵便事務従事者								
31　事務用機器操作員								

様式第11号（第４面）

① 業務別派遣料金及び派遣労働者の賃金（日雇派遣労働者を除く）（続）

	派遣料金（１日（８時間当たり）の額）			派遣労働者の賃金（１日（８時間当たり）の額）				
	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者	有期雇用派遣労働者	協定対象派遣労働者
32 商品販売従事者								
33 販売類似職業従事者								
34 営業職業従事者								
35 家庭生活支援サービス職業従事者								
36 介護サービス職業従事者								
37 保健医療サービス職業従事者								
38 生活衛生サービス職業従事者								
39 飲食物調理従事者								
40 接客・給仕職業従事者								
41 居住施設・ビル等管理人								
42 その他のサービス職業従事者								
43～45 自衛官・司法警察職員等	―	―	―	―	―	―	―	―
46 農業従事者								
47 林業従事者								
48 漁業従事者								
49 50 生産設備制御・監視従事者								
51 機械組立設備制御・監視従事者								
52 53 製品製造・加工処理従事者								
54 機械組立従事者								
55 機械整備・修理従事者								
56 57 製品検査従事者								
58 機械検査従事者								
59 生産関連・生産類似作業従事者								
60 鉄道運転従事者								
61 自動車運転従事者								
62 船舶・航空機運転従事者								
63 その他の輸送従事者								
64 定置・建設機械運転従事者								
65 建設躯体工事従事者	―	―	―	―	―	―	―	―
66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）								
67 電気工事従事者								
68 土木作業従事者	―	―	―	―	―	―	―	―
69 採掘従事者								
70 運搬従事者								
71 清掃従事者								
72 包装従事者								
73 その他の運搬・清掃・包装等従事者								
99 分類不能の職業								

様式第11号（第５面）

② 日雇派遣労働者の業務別派遣料金及び賃金

	日雇派遣労働者の派遣料金（1日（８時間当たり）の額）	日雇派遣労働者の賃金（１日（８時間当たり）の額）	
		日雇派遣労働者	協定対象派遣労働者
全業務平均			
4－1 情報処理システム開発			
4－2 機械設計			
4－3 事務用機器操作			
4－4 通訳、翻訳、速記			
4－5 秘書			
4－6 ファイリング			
4－7 調査			
4－8 財務			
4－9 貿易			
4－10 デモンストレーション			
4－11 添乗			
4－12 受付・案内			
4－13 研究開発			
4－14 事業の実施体制の企画、立案			
4－15 書籍等の制作・編集			
4－16 広告デザイン			
4－17 ＯＡインストラクション			
4－18 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業			
4－19 看護業務			

（８）マージン率等の情報提供の状況

提供方法	該当する各欄に「○」を記載
インターネット	
書類の備付け	
その他（　　）	

様式第11号（第６面）

（９）キャリアアップ措置の実績

①　キャリアコンサルティングの窓口担当者の人数

		計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者との兼任状況	キャリアコンサルティングに関する職務経験・知見のある者	
						職務経験あり	知見あり
計							
	キャリアコンサルタント				―	―	―
	上記以外の担当者				―		
	営業職				―		
	その他				―		

②　キャリアコンサルティングの実施状況

全派遣労働者数			実施を希望した者の人数			実施した者の人数		
計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者

③　キャリアアップに資する教育訓練（１　フルタイム（１年以上雇用見込み）、２　短時間勤務（１年以上雇用見込み）、３　１年未満雇用見込み）

訓練の内容等	対象となる派遣労働者 （上段）　種別 （１雇入時・２派遣中・３待機中・４入社○年目・５長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容の教育訓練の対象となる無期雇用派遣労働者・６その他） （下段）　対象となる派遣労働者数				（上段）実施時間の総計 （受講者数×教育訓練１コマの時間（複数回実施の場合は、その合計）） （下段）受講者の実人数 （各年に同一の訓練を複数回受講した者は、重複計上しないこと）				訓練の方法の別 １　計画的なOJT ２　OFF-JT ３　OJT （計画的なもの以外）	訓練の実施主体の別 １　事業主 ２　派遣先 ３　訓練機関 ４　その他	訓練費負担の別 １　無償（実費負担なし） ２　無償（実費負担あり） ３　有償	賃金支給の別 １　有給（無給部分なし） ２　有給（無給部分あり） ３　無給
	１年目	２年目	３年目	４年目以降	１年目	２年目	３年目	４年目以降				
イ　入職時等基礎的訓練												
（イ）												
									備考			
（ロ）												
									備考			
ロ　職能別訓練												
（イ）												
									備考			
（ロ）												
									備考			
ハ　職種転換訓練												
（イ）												
									備考			
（ロ）												
									備考			
ニ　階層別訓練												
（イ）												
									備考			
（ロ）												
									備考			
ホ　その他の教育訓練												
（イ）												
									備考			
（ロ）												
									備考			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計（ａ）									１～３年目のａの合計　（ｃ）			
各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数（ｂ）									１～３年目のｂの合計　（ｄ）			
厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について１人当たりの平均実施時間（ａ÷ｂ）									１～３年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について１人当たりの平均実施時間（ｃ÷ｄ）			
「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った賃金額（１人１時間当たり平均）												

様式第11号（第７面）

Ⅱ　６月１日現在の状況報告

1　派遣労働者の実人数

①　派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数

派遣労働者計	うち、通算雇用期間が１年以上の派遣労働者				うち、通算雇用期間が１年未満の派遣労働者			
	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者		無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者

②　業務別派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（①の内数）

	計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
			協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者
01　管理的公務員					
02　法人・団体役員					
03　法人・団体管理職員					
04　その他の管理的職業従事者					
05　研究者					
06　農林水産技術者					
07・08　製造技術者					
09　建築・土木・測量技術者					
10　情報処理・通信技術者					
11　その他の技術者					
12－1　医師					
12－2　薬剤師					
12－3　歯科医師、獣医師					
13－1　看護師					
13－2　准看護師					
13－3　保健師、助産師					
14－1　診療放射線技師					
14－2　臨床検査技師					
14－3　その他の医療技術者					
15　その他の保健医療従事者					
16　社会福祉専門職業従事者					
17　法務従事者					
18　経営・金融・保険専門職業従事者					
19　教員					
20　宗教家					
21　著述家，記者，編集者					
22　美術家，デザイナー，写真家，映像撮影者					
23　音楽家，舞台芸術家					
24　その他の専門的職業従事者					
25　一般事務従事者					
26　会計事務従事者					
27　生産関連事務従事者					
28　営業・販売事務従事者					
29　外勤事務従事者					
30　運輸・郵便事務従事者					
31　事務用機器操作員					

様式第11号（第８面）

② 業務別派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（続）

	計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
			協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者
32 商品販売従事者					
33 販売類似職業従事者					
34 営業職業従事者					
35 家庭生活支援サービス職業従事者					
36 介護サービス職業従事者					
37 保健医療サービス職業従事者					
38 生活衛生サービス職業従事者					
39 飲食物調理従事者					
40 接客・給仕職業従事者					
41 居住施設・ビル等管理人					
42 その他のサービス職業従事者					
43～45 自衛官・司法警察職員等	―	―	―	―	―
46 農業従事者					
47 林業従事者					
48 漁業従事者					
49・50 生産設備制御・監視従事者					
51 機械組立設備制御・監視従事者					
52・53 製品製造・加工処理従事者					
54 機械組立従事者					
55 機械整備・修理従事者					
56・57 製品検査従事者					
58 機械検査従事者					
59 生産関連・生産類似作業従事者					
60 鉄道運転従事者					
61 自動車運転従事者					
62 船舶・航空機運転従事者					
63 その他の輸送従事者					
64 定置・建設機械運転従事者					
65 建設躯体工事従事者	―	―	―	―	―
66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）					
67 電気工事従事者					
68 土木作業従事者	―	―	―	―	―
69 採掘従事者					
70 運搬従事者					
71 清掃従事者					
72 包装従事者					
73 その他の運搬・清掃・包装等従事者					
99 分類不能の職業					

③ 特定製造業務従事者の実人数（①の内数）

特定製造業従事者 計	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者

④ 期間制限の対象外となる労働者派遣に係る派遣労働者（日雇派遣労働者を除く）の実人数（①の内数）

	計	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者
法第40条の２第１項第２号(高齢者)			
法第40条の２第１項第３号イ(有期プロジェクト業務)			
法第40条の２第１項第３号ロ(日数限定業務)			
法第40条の２第１項第４号(育児休業等取得者の代替)			
法第40条の２第１項第５号(介護休業取得者の代替)			

様式第11号（第９面）

⑤ 日雇派遣労働者の実人数

日雇派遣労働者 計	ｉ～ivに該当しない者		ｉ 高齢者		ii 昼間学生		iii 副業として従事する者		iv 主たる生計者でない者	
		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者		協定対象派遣労働者

⑥ 特定製造業務従事者である日雇派遣労働者の実人数（⑤ｉ～ivの合計の内数）

日雇派遣労働者	
	協定対象派遣労働者

⑦ 日雇派遣労働者の業務別実人数（⑤の内数）

	日雇派遣労働者	
		協定対象派遣労働者
4－1情報処理システム開発		
4－2機械設計		
4－3事務用機器操作		
4－4通訳、翻訳、速記		
4－5秘書		
4－6ファイリング		
4－7調査		
4－8財務		
4－9貿易		
4－10デモンストレーション		
4－11添乗		
4－12受付・案内		
4－13研究開発		
4－14事業の実施体制の企画、立案		
4－15書籍等の制作・編集		
4－16広告デザイン		
4－17ＯＡインストラクション		
4－18セールスエンジニアの営業、金融商品の営業		
4－19看護業務		

⑧ 日雇派遣労働者のうち期間制限の対象外となる業務における派遣労働者の実人数（⑤の内数）

法第40条の２第１項第３号イ(有期プロジェクト業務)	
法第40条の２第１項第３号ロ(日数限定業務)	
法第40条の２第１項第４号(育児休業等取得者の代替業務)	
法第40条の２第１項第５号(介護休業取得者の代替業務)	

２ 過去１年以内に労働者派遣されたことのある登録者（雇用されている者を含む。）の数

３ 雇用保険及び社会保険の派遣労働者への適用状況

	雇用見込みが１年以上の労働者		雇用見込みが１年未満の労働者	
	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者	無期雇用派遣労働者	有期雇用派遣労働者
雇用保険			―	
健康保険			―	
厚生年金保険			―	

様式第11号（第10面）

記載要領

第１面

１　「許可番号」及び「許可年月日」欄には、許可番号等を記入すること。

２　第１面上方の提出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。

３　６欄及び７欄については、許可申請時（更新を受けた事業主にあつては直近の更新時）における企業規模及び日本標準産業分類に基づく産業分類（細分類）を記載すること。ただし、７欄については、日本標準産業分類に変更があつた場合は、最新の分類に基づいて記載すること。６欄の「大企業」は中小企業以外のものを指し、「中小企業」は中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第２条第１項に規定する中小企業者又は同条第５項に規定する小規模企業者を指すこと。

４　８欄には、年度報告の報告対象期間である、事業年度の開始の日（事業を事業年度の途中で開始した場合にあつては、当該事業の開始の日）及び当該事業年度の終了の日（事業を事業年度の途中で終了した場合にあつては、当該事業の終了の日）を記載すること。

５　10欄の「親会社」とは、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規則（昭和61年労働省令第20号。以下「労働者派遣法施行規則」という。）第18条の３第２項各号に規定する者をいうこと。当該親会社が労働者派遣事業の許可番号又は民営職業紹介事業の許可・届出番号を有している場合には、当該番号を記載すること。なお、当該親会社が、旧特定労働者派遣事業に係る事業所である場合には、14欄に親会社の当該旧特定労働者派遣事業に係る届出受理番号を記載すること。

６　11欄について、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区別に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）により請負事業となる事業を実施している場合には、１を○で囲むこと。その際、製造業に分類される事業者であつて、構内請負（発注者の事業所構内において、自社の雇用する労働者を使用し、生産活動を請け負うこと）を実施している場合には、「うち構内請負の実施」欄の１を○で囲むこと。

７　12欄及び13欄については、決算後の金額を記載すること。

Ⅰ 年度報告

第２面

１　（１）欄の「派遣労働者数等雇用実績」には、報告対象期間の末日における派遣労働者等の実人数を記載すること。

２　（１）欄の③の「無期雇用派遣労働者」とは、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（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の２第１項に規定する無期雇用派遣労働者を、「有期雇用派遣労働者」とは、労働者派遣法第30条第1項に規定する有期雇用派遣労働者をいうこと（以下同じ。）。

３　（１）欄の⑤の「日雇派遣労働者」とは、労働者派遣法第35条の４第１項に規定する日雇派遣労働者をいうこと。なお、30日以内の期間を定めた契約を更新して通算30日を超えるような場合も含まれることに留意すること（以下同じ。）。

４　（１）欄の⑥の「登録者」とは、労働者派遣をするに際し、登録されている者の中から期間を定めて雇用した者を派遣労働者として労働者派遣の対象とする制度（登録制度）に基づいて、派遣労働者になることを目的として派遣元事業主に登録した者であって、既に雇用されている者を含み、過去１年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除くこと。

５　（１）欄の「通算雇用期間が１年以上の派遣労働者」とは、報告対象期間末日において通算雇用期間（実際に雇用された期間をいう。以下同じ。）が１年以上である派遣労働者を、「通算雇用期間が１年未満の派遣労働者」とは、報告対象期間末日において通算雇用期間が１年未満の派遣労働者をいうこと。また、「同じ職場に１年以上派遣見込みの者」とは、雇用契約期間が通算して１年以上であり、かつ、当該派遣労働者の同じ職場での派遣就業に係る派遣契約が通算して１年以上である派遣労働者をいうこと。

様式第11号（第11面）

６　（２）欄については、報告対象期間内に海外派遣した派遣労働者の実人数を記載すること。

７　（３）欄の①欄については、報告対象期間内に派遣先の事業所の実数を記載すること。報告対象期間内に労働者を派遣しなかった場合は「０」を記載すること。

８　（３）欄の②欄については、報告対象期間内に締結した労働者派遣契約（個別契約）に係る派遣期間について、総件数（延べ件数）及び内訳としての期間別の件数を記載すること。なお、１つの労働者派遣契約において複数の派遣期間がある場合は、それぞれの期間別に計上した件数を記載すること。（３）欄の①欄が「０」であった場合は、「労働者派遣契約がなかった」欄に○印をすること。

９　（３）欄の③欄については、報告対象期間（第１面の８欄）内における主な派遣先の事業主のうち取引額上位５位までの事業主名を記載すること。（３）欄の①欄が「０」の場合及び②欄に「労働者派遣契約がなかった」欄に○印をした場合には、（３）欄の③欄には記載の必要がないこと。

10　（４）欄中、選択肢として番号を提示している部分については、該当する番号を記載すること。

11　（４）欄については、①欄には「労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育」の報告対象期間内における実績を、②欄には一般教養としての訓練等の「その他の教育訓練」（安全衛生教育及び派遣労働者のキャリアアップ措置に関するもの以外の訓練）の報告対象期間内における実績を、それぞれ記載すること。

12　（４）欄の①欄及び②欄については、教育訓練コース単位で記載し、①欄には５コースまでを、②欄には３コースまでを記載すること。それ以上のコースがある場合は、別紙に記載すること。

13　（４）欄の①欄について、実施内容が労働安全衛生法第59条第１項の規定に該当する場合は、その内容に合致する労働安全衛生規則第35条第１項各号のうち該当号数に応じた１～８までの数字を、労働安全衛生法第59条第２項の規定に該当する場合は９を、同条第３項の規定に該当する場合は10を、その訓練の主な内容に応じて最大２つまで記載すること。

14　（４）欄の①欄について、「教育の内容」については、「４Ｓ（整理・整頓・清掃・清潔）運動」、「ＫＹ（危険予知）活動」、「ヒヤリハット事例の報告」等具体的に記載すること。

15　（４）欄の①欄及び②欄について、「１人当たりの平均実施時間」には、報告対象期間内に、各コースごとに派遣労働者が受講した１人当たりの平均実施時間数を記載すること。

16　（４）欄の②欄について、「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練をいうこと。

17　（４）欄の②欄について、「訓練費負担の別」において、「１ 無償（実費負担なし）」とは、テキスト代等を含め訓練の全てを無償で実施することを、「２ 無償（実費負担あり）」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「３ 有償」とは、これ以外をいうこと。

18　（４）欄の②欄について、「賃金支給の別」において、「１ 有給（無給部分なし）」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「２ 有給（無給部分あり）」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たつて給与を支払う場合を、「３ 無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。

19　（５）欄について、イには、報告対象期間内に、新たに、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の申込みのあった派遣労働者の実人数を記載し、そのうち報告対象期間内において紹介予定派遣により労働者派遣された派遣労働者数の実人数をロに記載すること。ハには、報告対象期間内において紹介予定派遣により派遣先に職業紹介された派遣労働者の実人数を記載し、そのうち報告対象期間内において派遣先で雇用された派遣労働者の実人数をニに記載すること。

20　（６）欄については、報告対象期間内における雇用安定措置の対象派遣労働者（雇用安定措置を講じなかった者を含む。）及び各雇用安定措置の区分ごとの派遣労働者の延べ人数を記載すること。「３年見込み」、「２年半から３年未満見込み」、「２年から２年半未満見込み」、「１年半から２年未満見込み」及び「１年から１年半未満見込み」の対象派遣労働者については、各期間に該当し、かつ当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望している者とすること。同一の派遣労働者が複数の期間の区分に該当する場合は、該当する区分のそれぞれの欄に計上すること。

21　（６）欄の期間の区分は、派遣先の同じ職場への派遣期間の見込みの期間とすること。「同じ職場への派遣期間の見込み」とは、派遣労働者の派遣就業に係る派遣契約期間を通算したものをいうこと。ただし、派遣契約期間の途中で派遣労働者の雇用契約が満了したり、当該派遣労働者の派遣先が変わったりした場合については、当該派遣労働者が同じ職場へ派遣されていた通算期間とすること。

22　（６）欄の「第１号の措置（派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数」、「第２号の措置（新たな派遣先の提供）を講じた人数」、「第３号の措置（派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用）を講じた人数」及び「第４号の措置（その他の措置）を講じた人数」については、同一の派遣労働者に複数の措置を講じた場合においては講じた措置のそれぞれの欄に計上すること。

23　（６）欄の「第４号の措置（その他の措置）を講じた人数」について、「教育訓練（雇用を維持したままのものに限る）」、「紹介予定派遣」及び「左記以外のその他の措置」については、同一の派遣労働者に複数の措置を講じた場合においては講じた措置のそれぞれの欄に計上すること。

24　（６）欄の「第１号の措置（派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数」について、前年度に派遣先への直接雇用の依頼を行ったが前年度中には直接雇用に結びつかず、年度を超えて当年度で直接雇用に結びついた場合は、当年度でも引き続き依頼を行ったものとして、「第１号の措置（派遣先への直接雇用の依頼）を講じた人数」及び「左記のうち、派遣先で雇用された人数」のそれぞれに当該人数を記載すること。

25　（６）欄の「第４号の措置（その他の措置）を講じた人数」の「左記以外のその他の措置」については、民営職業紹介事業の許可・届出を行っている派遣元事業主が実施する職業紹介等の措置をいうこと。

（日本産業規格Ａ列４）

第３面から第５面まで

26　（７）欄の①欄及び①の（続）欄並びに②欄の「協定対象派遣労働者」には、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、労働者派遣法第30条の５に規定する協定対象派遣労働者の１人１日当たりの賃金を記載すること。

27　（７）欄の①欄及び①の（続）欄には、報告対象期間内における、最新の日本標準職業分類（中分類）に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者（日雇派遣労働者を除く。）の区分及び従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。「14-3 その他の医療技術者」には「14-1 診療放射線技師」及び「14-2 臨床検査技師」の業務の実績は含めないこと。なお、「66　建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」、「67　電気工事従事者」等については、一部派遣禁止業務も含まれていることに留意すること。また、「12-1 医師」等の医療従事者については、紹介予定派遣や産前産後休業の代替等の場合にのみ派遣することが認められていることに留意すること。

28　（７）欄の②欄には、報告対象期間（第１面の８欄）内において、日雇派遣労働者を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（昭和61年政令第95号。以下「労働者派遣法施行令」という。）第４条第１項第１号から第19号までに掲げる業務に従事させている場合、従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。なお、「4-19 看護業務」については、労働者派遣法施行令第４条第２項の規定に基づき准看護師等の看護師以外の者が行う業務を含まないこと。

29　（７）欄の①欄及び①の（続）欄並びに②欄の「派遣料金」については、１人１日当たりの派遣料金（消費税を含む。）を記載し、報告対象期間内において派遣先から得た派遣料金の総額を派遣労働者が従事した総労働時間数で除した１時間当たりの金額をもとに、８時間（１日）業務に従事したものとして算定すること（小数点以下は四捨五入）。①欄及び①の（続）欄の「全業務平均」には、各業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。なお、②欄の日雇派遣労働者についての「全業務平均」は、労働者派遣法施行令第４条第１号から第19号までに掲げる業務だけでなく、日雇派遣労働者が従事した全ての業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。

30　（７）欄の①欄及び①の（続）欄並びに②欄の「賃金」（労働基準法第11条で定める給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。）については、１人１日当たりの賃金を記載し、報告対象期間（第１面の８欄）内において派遣労働者に支払った賃金の総額を派遣労働者が従事した総労働時間数で除した１時間当たりの金額をもとに８時間（１日）業務に従事したものとして算定すること（小数点以下は四捨五入）。なお、①欄及び①の（続）欄の「全業務平均」には、各業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。また、②欄の日雇派遣労働者についての「全業務平均」は、労働者派遣法施行令第４条第１号から第19号までに掲げる業務だけでなく、日雇派遣労働者が従事した全ての業務の単純平均額を記載すること（小数点以下は四捨五入）。

31　（８）欄の「マージン率等の情報提供の状況」については、該当する各欄に○印をすること（複数選択可）。

第６面

32　（９）キャリアアップ措置の実績については、報告対象期間内において労働者派遣法で求められるキャリアアップ措置の要件を満たしているものを記載すること。その上で、事業主が独自に実施したキャリアアップ措置についても追加的に記載してもよいこと。

33　（９）欄の①欄の「キャリアコンサルタント」とは、厚生労働大臣又は厚生労働大臣が指定する者が行う試験の合格者をいうこと。

34　（９）欄の①欄の「うち派遣元責任者との兼任状況」欄は、キャリアコンサルティングの窓口担当者の計の内数を記載すること。

35　（９）欄の①欄の「キャリアコンサルティングに関する職務経験・知見のある者」欄について、「職務経験あり」とは、過去において職務としてキャリアコンサルティングの経験がある者、職業能力開発推進者に就任したことがある者、人事部門で３年以上の経験を積んでいる者等をいうこと。また、「知見あり」とは、過去においてキャリアコンサルティング等についての職務経験はないがその知識を有する者をいう。

36　（９）欄の②欄の「実施した者の人数」については、①欄の担当者が行うキャリアコンサルティングを受けた実人数を記載すること。

37　（９）欄の③欄については、１年以上の雇用見込みのあるフルタイム勤務の者、１年以上の雇用見込みのある短時間勤務の者又は１年未満の雇用見込みである者ごとに別葉にして記載すること。なお、「１　フルタイム（１年以上雇用見込み）」、「２　短時間勤務（１年以上雇用見込み）」、「３　１年未満雇用見込み」のいずれかに該当する番号に○印を付けること。

38　（９）欄の③欄イ～ホについては、訓練の種類別に訓練コース単位で記載すること。記載欄以上のコースがある場合、別紙に記載すること。

39　（９）欄の③欄の「訓練の内容等」欄には、「係長・課長就任研修」、「○○語研修」等訓練が特定できるよう具体的に記載すること。

40　（９）欄の③欄の「対象となる派遣労働者」欄の上段については、該当する「種別」の番号を最大２つまで記載すること。この際、登録中の者は、キャリアアップに資する教育訓練の対象となる派遣労働者に含まれないことに留意すること。

「対象となる派遣労働者」欄の下段については、各年ごとの対象となる派遣労働者の実人数をそれぞれ記載すること。「対象となる派遣労働者」について、「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」は、受講済みとして扱い、「対象となる派遣労働者数」に算入しなくてもよいこと。

41　（９）欄の③欄の「（上段）実施時間の総計」については、各受講者に対する教育訓練実施時間の各年の１年間の合計（受講者数×教育訓練１コマの時間（複数回実施の場合は、その合計））を記載すること。対象となる派遣労働者に対して、ある訓練を１年目、２年目とそれぞれ段階ごとに行う場合は、１つの同じコースの中で、それぞれの年数の欄に記載すること。また、同一の派遣労働者に行う訓練であっても、２年目以降は１年目とは異なるコースに位置づける訓練等の場合は、２つ以上の異なるコースとして、それぞれの年数に応じた欄に記載すること。

おって、40の「訓練内容に係る能力を十分に有していることが明確な者」を受講済みとした訓練については、当該者は実際には訓練を受講していないので、「（上段）実施時間の総計」に算入することはできないものであること。

「（下段）受講者の実人数」欄には、各年ごとの受講者の実人数を記載すること。各年に同一の訓練を複数回受講した者は、同年内に重複計上しないこと（例えば、１年目と２年目に同一の訓練を複数回受講した者は、それぞれの年数の欄に１人ずつ計上すること）。

42　（９）欄の③欄の「OJT」とは業務の遂行の過程内において行う教育訓練を、「OFF-JT」とはそれ以外の教育訓練のことをいうこと。キャリアアップに資する教育訓練としてOJTを実施するに当たっては、派遣先と事前に調整等を行った上で計画的なOJTを実施しなければならないことに留意すること。

43　（９）欄の③欄の「訓練費負担の別」において、「１無償（実費負担なし）」とは、テキスト代等を含め教育訓練の全てを無償で実施することを、「２　無償（実費負担あり）」とは、テキスト代や材料費等の実費負担があるが原則として無償で実施することを、「３　有償」とは、これ以外をいうこと。

44　（９）欄の③欄の「賃金支給の別」において、「１　有給（無給部分なし）」とは、用意した全ての教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「２　有給（無給部分あり）」とは、自主的に実施する教育訓練については無給とする場合があるが原則として教育訓練の実施に当たって給与を支払う場合を、「３　無給」とは、教育訓練の実施時に給与を支払わない場合をいうこと。

45　（９）欄の③欄の「厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について１人当たりの平均実施時間」については、「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の「実施時間の総計」の合計」を「各年ごとの厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練の受講者の実人数」で除して算出された数字を記載すること。また、合計する各年ごとの訓練実施時間は、「訓練の方法の別」が「１　計画的なOJT」又は「２　OFF-JT」、「訓練費負担の別」が「１　無償（実費負担なし）」、「賃金支給の別」が「１　有給（無給部分なし）」である等、法で定めるキャリアアップに関する要件を満たすもの（厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練）のみを合計したものであること。なお、フルタイム勤務の者であって１年以上の雇用見込みのあるものについては、１年で概ね８時間以上とすることとされていること。

46　（９）欄の③欄の「１～３年目のａの合計（ｃ）」及び「１～３年目のｂの合計（ｄ）」については、それぞれ１年目から３年目までの値を合計した数字を記載すること。

また、「１～３年目の厚生労働大臣が定める基準を満たす教育訓練について１人当たりの平均実施時間（ｃ÷ｄ）」には、上述の（ｃ）を（ｄ）で除して算出された数字を記載すること。

47　（９）欄の③欄については、上記45を満たさないものであっても派遣労働者のキャリアアップに資すると事業主が実施した全ての訓練について記載すること。ただし、上記45を満たしていない場合、都道府県労働局による指導の対象となる可能性があることに留意すること。

48　（９）欄の③欄の「「キャリアアップに資する教育訓練」実施に当たって支払った賃金額（１人１時間当たり平均）」については、キャリアアップに資する教育訓練時に支払った賃金の平均額を記載すること。

様式第11号（第14面）

記載要領

Ⅱ ６月１日現在の状況報告

第７面から第９面まで

1　１欄の①欄の「派遣労働者の実人数」には、報告の対象となる６月１日現在（６月１日が日曜日に当たる場合は６月２日現在とし、土曜日に当たる場合は６月３日現在とする。以下同じ。）において派遣していた派遣労働者の実人数を記載すること。

2　１欄の①欄、②欄、②の（続）欄、③欄及び⑤欄の「協定対象派遣労働者」には、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、労働者派遣法第30条の５に規定する協定対象派遣労働者の実人数を記載すること。

3　１欄の②欄及び②の（続）欄の「業務別派遣労働者の実人数」には、報告の対象となる６月１日現在、最新の日本標準職業分類（中分類）に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者の区分及び従事した業務の種類別に応じた実績を所定の欄に記載すること。複数種類の業務に従事した派遣労働者については、報告の対象となる６月１日現在においてもつとも多く従事した業務に従事したものとすること。「14-3 その他の医療技術者」には「14-1 診療放射線技師」及び「14-2 臨床検査技師」の業務の実績は含めないこと。なお、「66 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」、「67 電気工事従事者」等については、一部派遣禁止業務も含まれていることに留意すること。また、「12-1 医師」等の医療従事者については、紹介予定派遣や産前産後休業の代替等の場合にのみ限定して派遣が認められていることに留意すること。

4　１欄の③欄の「特定製造業務従事者の実人数」には、報告の対象となる６月１日現在において労働者派遣法附則第４項の「特定製造業務」に従事した派遣労働者の実人数を記載すること。

5　１欄の④欄の「期間制限の対象外となる労働者派遣に係る派遣労働者の実人数」には、６月１日現在における労働者派遣法第40条の２第１項第２号から第５号までに該当する労働者派遣に係る派遣労働者（日雇派遣労働者を除く。）の実人数（１欄の①欄に記載した派遣労働者計の内数）を記載すること。なお、複数の事項に該当する派遣労働者については、報告の対象となる６月１日現在においてもつとも該当する事項に記載すること。

6　１欄の⑤欄の「日雇派遣労働者の実人数」のうち、「高齢者」とは労働者派遣法施行令第４条第２項第１号に掲げる者のことをいい、「昼間学生」とは同項第２号に掲げる者のことをいい、「副業として従事する者」とは同項第３号に該当する者であつて労働者派遣法施行規則第28条の３第１項第１号に該当するもののことをいい、「主たる生計者でない者」とは労働者派遣法施行令第４条第２項第３号に該当する者であつて労働者派遣法施行規則第28条の３第１項第２号に該当するものをいうこと。当該日雇派遣労働者が、複数の種類に該当する場合、もつとも主たる理由と考えられるものに算定すること。

7　１欄の⑥欄の「特定製造業務従事者である日雇派遣労働者の実人数」には、６月１日現在における労働者派遣法附則第４項の「特定製造業務」に従事していた日雇派遣労働者の実人数（１欄の⑤欄に記載した日雇派遣労働者計の内数）を記載すること。

8　１欄の⑦欄の「日雇派遣労働者の業務別実人数」には、６月１日現在における労働者派遣法施行令第４条第１項第１号から第19号までに掲げる業務に従事している日雇派遣労働者の実人数（１欄の⑤欄に記載した日雇派遣労働者計の内数）を記載すること。なお、複数種類の業務に従事した日雇派遣労働者については、報告の対象となる６月１日現在においてもつとも多く従事した業務に従事したものすること。なお、「4-19 看護業務」については、労働者派遣法施行令第４条第２項の規定に基づき准看護師等の看護師以外の者が行う業務を含まないこと。

9　１欄の⑧欄の「日雇派遣労働者のうち期間制限の対象外となる派遣労働者の実人数」には、６月１日現在における労働者派遣法第40条の２第１項第３号から第５号までに該当する労働者派遣に係る日雇派遣労働者の実人数（１欄の⑤欄に記載した日雇派遣労働者計の内数）を記載すること。なお、複数の事項に該当する派遣労働者については、報告の対象となる６月１日現在においてもつとも該当する事項に記載すること。

10　２欄には、６月１日現在において労働者派遣事業に係る登録者であつた者の実数（同日に派遣されている労働者を含み、過去１年以内において派遣されたことがない派遣労働者を除く。）を記載すること。

11　３欄には、報告の対象となる６月１日現在において派遣していた派遣労働者について、それぞれの保険の種類ごとに、適用されている者の実数を記載すること。なお、６月１日現在において派遣していない者は除かれることに留意すること。

12　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第12号（表面）

労働者派遣事業収支決算書

年　　月　　日

厚　生　労　働　大　臣　　殿

提出者

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23条第１項の規定により下記のとおり収支決算書を提出します。

決算対象期間　　年　月　日から　年　月　日まで

１ 許 可 番 号	－	２ 許 可 年 月 日	年　月　日
（ふりがな） ３ 氏 名 又 は 名 称			
（ふりがな） ４ 事 業 所 の 名 称			
５ 事 業 所 の 所 在 地	〒（　　） （　　）　－		

６ 資産等の状況

科　目	金　額（円）	備考
現金・預金		
土地・建物		
その他		
資産額（計）		
負債額（計）		

７ 収 支 の 状 況

科　目	売上高（円）	営業利益（円）	経常利益（円）	当期純利益（円）	備考
総事業					
労働者派遣事業					
請負事業					
その他の人材関連事業		－	－	－	
その他の事業		－	－	－	
備考					

（日本産業規格Ａ列４）

様式第12号（裏面）

記載要領

１　表面上方の提出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。

２　決算対象期間は、事業年度の開始の日及び当該事業年度の終了の日を記載すること。

３　６欄及び７欄を記載する代わりに、貸借対照表及び損益計算書を添付することとしてもよいこと。ただし、セグメントごとの状況がわかるものが望ましいこと。

４　６欄を記載する場合において、個人の場合には納税期末日における事業に関する資産等の状況について記載すること。

５　７欄を記載する場合、セグメントごとの売上高、営業利益、経常利益及び当期純利益を記入すること。ただし、その他の人材関連事業及びその他の事業については、売上高のみの記載でよいこと。

６　７欄を記載する場合において、労働者派遣事業又は請負事業を含む人材関連事業等について各事業に係る収支の状況を決算上分離できないときは、分離して記載する必要はなく、「その他の人材関連事業」に記載すること。その場合、備考欄にその旨記載すること。

７　６欄及び７欄の記載又は貸借対照表及び損益計算書については、当該事業年度の決算手続を経ているものであること。

８　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第12号－２（表面）

（日本産業規格Ａ列４）

関係派遣先派遣割合報告書

年　　月　　日

厚　生　労　働　大　臣　　殿

提　出　者

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23条第３項の規定により関係派遣先への派遣割合に係る報告を提出します。

報告対象期間　　年　　月　　日から
年　　月　　日まで

① 許可番号	－　　－	② 許可年月日	年　　月　　日
③ （ふりがな） 氏名又は名称			
④ （ふりがな） 代表者の氏名 （法人の場合）			
⑤ 住所 （法人にあっては主たる事務所の所在地）	〒（　　） （　　）　　－		

１　労働者派遣実績報告

① 労働者派遣の実績（総労働時間）	
② ①のうち、関係派遣先への労働者派遣の実績（総労働時間）	
③ ②のうち、定年退職者の労働者派遣の実績（総労働時間）	
④ 関係派遣先への派遣割合（％）（※１、※２） ※１　（②－③）÷①×100で算出した値を記入 ※２　小数点以下第１位未満切り捨て	

２　連結決算導入の有無	１　有　　２　無

３　備考

（日本産業規格Ａ列４）

様式第12号－2（裏面）

記載要領

１　報告対象期間は、事業年度の開始の日（事業を事業年度の途中で開始した場合にあつては当該事業の開始の日）及び当該事業年度の終了の日を記載すること。

２　表面上方の提出者欄には、氏名（法人にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。

３　１の①欄には、報告対象期間において、派遣労働者が労働者派遣により業務に従事した労働時間数の総合計を記載すること。

４　１の②欄及び④欄における「関係派遣先」とは、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規則（昭和61年労働省令第20号。以下「労働者派遣法施行規則」という。）第18条の３第１項各号に掲げる者をいうこと。

５　１の③欄における「定年退職者」とは、60歳以上の定年に達したことにより退職した者であつて当該派遣元事業主に雇用されている者のことをいうこと。

６　１の④欄については、②欄の数から③欄の数を減じた数を①欄の数で除して得た値（小数点以下１位未満は切り捨て）を記載すること。

７　２欄は、該当する数字を○で囲むこと。なお、「２　無」である場合には、派遣元事業主の親会社等の名称及び派遣元事業主の親会社等の子会社等の名称を記載した書類を添付すること。この場合において、「派遣元事業主の親会社等」とは、労働者派遣法施行規則第18条の３第２項に規定する者のことを、「派遣元事業主の親会社等の子会社等」とは、同条第３項に規定する者のことをいうこと。

様式第13号

（日本産業規格Ａ列４）

海外派遣届出書

年　　月　　日

厚生労働大臣　殿

届出者

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23条第４項の規定により下記のとおり届け出ます。

１ 許可番号		２ 許可年月日	
３ 事業所枝番号			
４ 氏名又は名称	（ふりがな）		
５ 代表者の氏名（法人の場合）	（ふりがな）		
６ 事業所の名称	（ふりがな）		
７ 事業所の所在地	〒（　　） （　　）　－		
８ 海外派遣予定者数計	人		

海外派遣の期間	派遣先事業所の名称	派遣先事業所の所在地	派遣労働者が従事する業務の内容	海外派遣予定者数
年　月　日から 年　月　日まで				人
年　月　日から 年　月　日まで				人

備考	

記載要領

１　届出者欄には、氏名（法人にあってはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。
２　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第23条の規定により定めた事項の書面の写しを添えること。
３　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

（日本産業規格Ｂ列８）

様式第14号（第48条関係）（表面）

第　　号

労働者派遣事業立入検査証

写

真

官　　職
氏　　名
年　　月　　日生

上記の者は、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第51条第１項の規定により立入検査をする職員であることを証明する。

年　　月　　日

厚生労働大臣又は都道府県労働局長　印

（日本産業規格Ｂ列８）

様式第14号（裏面）

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(抄)

第51条　厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

２　前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

３　第１項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第56条　この法律に定め厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第61条　次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

六　第51条第1項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第62条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第58条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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(抄)

第55条　次に掲げる厚生労働大臣の権限は、労働者派遣事業を行う者の主たる事務所及び当該事業を行う事業所の所在地並びに労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

七　法第51条の規定による立入検査

様式第 15 号

労働者派遣事業の許可申請にあたっての自己チェックの結果について

厚生労働大臣　殿
（○○労働局長　　経由）

労働者派遣事業の許可申請を行うにあたり、当社の状況について以下のとおり自己チェックをいたしました。

○○年○○月○○日

住所
代表者役職
代表者名

（自己チェック実施者）
役職
氏名

1　原則の事項

質問		回答	
労働者派遣法、労働基準法その他の法律を遵守する		□はい	□いいえ
欠格事由に該当する事項はない		□はい	□いいえ
専ら派遣として行う事業ではない		□はい	□いいえ
過去３年以内に派遣元責任者講習を受講した派遣元責任者を規定の人数配置している		□はい	□いいえ
個人情報の管理について規定の措置を実施している		□はい	□いいえ
以下のいずれかの財産的基礎を満たしている		□はい（満たしている項目にもチェック）	□いいえ
□大企業、中小企業（右の中小企業を除く） 基準資産額 2,000 万円以上、基準資産額が負債の総額の７分の１以上、現預金 1,500 万円以上	□（1 事業所のみの）中小企業 常時雇用している派遣労働者が 10 人以下、基準資産額 1,000 万円以上、基準資産額が負債の総額の７分の１以上、現預金 800 万円以上	□（1 事業所のみの）中小企業 常時雇用している派遣労働者が５人以下、基準資産額 500 万円以上、基準資産額が負債の総額の７分の１以上、現預金 400 万円以上	
事業所はおおむね 20 ㎡以上ある		□はい	□いいえ
雇用している派遣労働者について □雇用期間が無期の派遣労働者のみを雇用している □雇用期間が有期の派遣労働者のみを雇用している □雇用期間が無期の派遣労働者と有期の派遣労働者をどちらも雇用している			
派遣労働者を労働保険、社会保険に加入させている		□はい	□いいえ

2　許可要件に関する特記事項

質問	回答	
派遣労働者のキャリア形成支援制度の事項		
実施する教育訓練は、その雇用する全ての派遣労働者を対象としている	□はい	□いいえ
実施する教育訓練は、有給かつ無償で行われるものである	□はい	□いいえ
実施する教育訓練は、派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものとなっている	□はい	□いいえ
派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練が含まれている	□はい	□いいえ
（無期雇用派遣労働者を雇用する事業主のみ） 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものである	□はい	□いいえ
担当者を配置したキャリアコンサルティングの相談窓口を設置しており、希望をすれば、雇用するすべての派遣労働者が利用できる	□はい	□いいえ
キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されている	□はい	□いいえ
派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練が行われ、教育訓練は、少なくとも最初の３年間は毎年１回以上の機会の提供がある	□はい	□いいえ
実施時間数については、フルタイムで１年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、少なくとも最初の３年間は、毎年概ね８時間以上の教育訓練の機会の提供がある	□はい	□いいえ
教育訓練に関する事項等に関する情報として、段階的かつ体系的な教育訓練計画の内容についての情報をインターネットの利用その他適切な方法により提供している	□はい	□いいえ
派遣元事業主は、派遣労働者のキャリアアップ措置に関する実施状況等、教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後３年間は保存している	□はい	□いいえ

質問	回答	
派遣労働者に関する就業規則・労働契約の記載事項		
教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払うことを原則とする規定がある	□はい	□いいえ
無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇をすることができる規程や、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇をすることができる旨の規定がない	□はい	□いいえ
無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払う規定がある	□はい	□いいえ

3　その他の事項

質問	回答	
その他		
既に事業を行っている者であって、雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行っており、労働局から指導され、それを是正していない者ではない	□はい	□いいえ
派遣労働者に対して、労働安全衛生法第 59 条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備している	□はい	□いいえ

（記入にあたっての注意）
本票は、あくまでも許可申請内容に対する自己チェックを目的としています。
このため、すべての事項が「はい」であったとしても、審査の結果如何では自己チェックの結果とは異なることがあります。

様式第 16 号

年　　月　　日

厚生労働大臣　殿

住所
代表者

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７条第１項第４号の財産的基礎に関する要件についての誓約書

この度の労働者派遣事業の許可有効期間更新の申請にあたって、当社は１つの事業所のみからなる中小企業であり、また、常時雇用する派遣労働者は 10 人以下の予定です。

このため、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７条第１項第４号の要件である財産的基礎に関する要件について、資産の総額から負債の総額を控除した額を 2,000 万円から 1,000 万円に緩和すること等とする、「当分の間の措置」に基づいて申請いたします。

当社は、許可有効期間中において、本要件を満たすことを誓約いたします。

様式第17号

年　　月　　日

労働者派遣事業許可有効期間更新申請の当分の間の措置
に関する常時雇用する派遣労働者数の報告について

厚　生　労　働　大　臣　　殿

提出者

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10条第２項の規定による許可有効期間更新の申請における資産要件で当分の間の措置としていただきたいことから、下記のとおり常時雇用する派遣労働者数について報告します。

<table>
<tr><td>1　許可番号</td><td colspan="3"></td><td>2　許可年月日</td><td colspan="2">年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>（ふりがな）</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>3 氏名又は名称</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>（ふりがな）</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>4 事業所の名称</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>5 事業所の所在地</td><td colspan="6">〒（　　）
（　　）　－</td></tr>
<tr><td rowspan="4">6 常時雇用する派遣労働者数</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td rowspan="2">常時雇用する派遣労働者数</td></tr>
<tr><td>年　月</td><td>年　月</td><td>年　月</td><td>年　月</td><td>年　月</td><td>年　月</td></tr>
<tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>年　月</td><td>年　月</td><td>年　月</td><td>年　月</td><td>年　月</td><td>年　月</td></tr>
<tr><td>7 備考</td><td colspan="6"></td></tr>
</table>

（記入要領）

1　「常時雇用する派遣労働者数」については、過去１年間の派遣労働者数を平均して常時雇用する派遣労働者数を算出すること。

2　過去１年間の派遣労働者数を平均して常時雇用する派遣労働者数を算出するにあたって、小数点第１位を切り捨てること。

3　常時雇用する派遣労働者数は、事業計画書のⅡ労働者派遣計画の派遣労働者総計（人）と一致すること。計画書の派遣労働者数と異なる場合は、備考欄にその理由を具体的に記載すること。

（日本産業規格Ａ列４）

様式第18号

派遣元責任者講習実施申出書

年　　月　　日

厚生労働大臣　殿

申出者名（講習機関名）
代表者名　　印
住　　所
電話番号

標記について、派遣元責任者講習を実施いたしたく申し出ますので、よろしくお取り計らい下さい。
申出者（役員を含む。）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第６条各号のいずれにも該当しないことを誓約します。

（日本産業規格Ａ列４）

様式第19号

※開催者番号

派遣元責任者講習実施日程書

厚生労働大臣　殿

年　　月　　日

以下の実施日程により派遣元責任者講習を実施いたしたく申し出ますので、貴省ホームページへの掲載について、よろしくお取り計らい下さい。

申出者名（講習機関名）

応　募　窓　口　：
問　合　わ　せ　先　：

通し番号	開催日時	※講習会場番号	開催場所	受講定員	講師（予定者）	募集開始日	募集締切日	受講料
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

（記載要領）

１　通し番号順に記入すること。所定の欄に記載し得ないときは、欄を追加し11番以降の通し番号を付けること。

２　実施申出書は、厚生労働省職業安定局需給調整事業課から電子媒体で配付する様式に記入し、書面及び電子媒体により提出すること。

３　※欄は厚生労働省において番号を付与するものであるので、講習機関においては記入しないこと。

様式第20号

（日本産業規格Ａ列４）

派遣元責任者講習受講者名簿

厚生労働大臣　殿

開催者番号	

申出者名（講習機関名）

代表者名　　印

住　　所

電話番号

講習会場番号	
受講年月日	

	受講者番号	受講者氏名	備考
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

（記載要領）

1　受講者名簿は、厚生労働省職業安定局需給調整事業課から電子媒体で配付する様式に記入し、書面及び電子媒体（印は省略するものとする）により提出すること。

2　開催者番号及び講習会場番号は、講習実施申出の際に厚生労働省から付与したものを記入すること。

3　受講者番号は、各講習ごとに付与すること。

4　１講習会ごとに作成すること。

5　所定の欄に記載し得ないときは、別紙に記載して添付すること。

様式第21号

（日本産業規格Ａ列４）

派遣元責任者講習受講証明書

殿

生年月日

年　　月　　日、○○県において、派遣元責任者講習を受講したことを証明する。

年　　月　　日

番号（　　－　　－　　）

講習機関の代表者　　印

（記載要領）

番号の欄には、左から順に開催者番号、講習会場番号、受講者番号を記載し、各番号の間に－を記載すること。

（日本産業規格Ａ列４）

様式第22号

派遣先責任者講習実施申出書

年　　月　　日

厚生労働省職業安定局需給調整事業課　御中

申出者名（講習機関名）
代表者名　　印
住　　所
電話番号

標記について、次の①から③までに掲げる事項に同意して、派遣先責任者講習を実施いたしたく申し出ますので、よろしくお取り計らい下さい。
なお、申出者（役員を含む。）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第６条各号のいずれにも該当しないことを申し添えます。

①申出者が実施する講習は、すべて平成30年３月30日厚生労働省制定「派遣先責任者講習の実施に関するガイドライン」の定めに従ったものとすること。

②講習の実施状況その他講習に関する情報提供について厚生労働省職業安定局需給調整事業課（以下「担当課」という。）から協力依頼があった場合には、これに応ずること。

③講習の実施が適正に行われていないと担当課が認める場合（以下「不適正な場合」という。）であって担当課から改善要請があったときは、これに応ずること。当該要請にもかかわらずなお不適正な場合には、受講希望者保護の観点から担当課において当該事実、講習機関名、所在地等の公表を行うことがあること。

（日本産業規格Ａ列４）

様式第23号

派遣先責任者講習実施日程書

厚生労働省職業安定局需給調整事業課　御中

年　　月　　日

以下の実施日程により派遣先責任者講習を実施いたしたく申し出ますので、貴省ホームページへの掲載について、よろしくお取り計らい下さい。

申出者名（講習機関名）

応　募　窓　口　：
問　合　わ　せ　先　：

通し番号	開催日時	開催場所	講習内容	受講定員	講師（予定者）	募集開始日	募集締切日	受講料
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

（記載要領）

1　通し番号順に記入すること。所定の欄に記載し得ないときは、欄を追加し11番以降の通し番号を付けること。

2　実施申出書は、厚生労働省職業安定局需給調整事業課から電子媒体で配付する様式に記入し、書面及び電子媒体により提出すること。

3　講習内容には、平成30年３月30日厚生労働省制定「派遣先責任者講習の実施に関するガイドライン」の別表１「派遣先責任者講習の内容」で定める講義課目ごとに講義時間（単位：分）を記載すること（例：労働者派遣法（90））。また、別表１の講義課目以外に独自の取組みを行う場合は、当該取組みの名称及び講義時間を記載すること（例：グループワーク(60)）。

（日本産業規格Ａ列４）

様式第24号

派遣元責任者講習廃止申出書

年　　月　　日

厚生労働大臣　殿

開催者番号	

申出者名（講習機関名）
代表者名　　印
住　　所
電話番号

標記について、派遣元責任者講習を廃止いたしたく申し出ますので、よろしくお取り計らい下さい。

様式第 25 号

調　停　申　請　書

関係当事者	派遣労働者	氏名（ふりがな）	
		住所	〒　　電話　　（　　）
	事業主	氏名又は名称（ふりがな）	
		住所	〒　　電話　　（　　）
		※上記派遣労働者に係る事業所の名称及び所在地	〒　　電話　　（　　）
調停を求める事項及びその理由			
紛争の経過			
その他参考となる事項			

年　　月　　日

申請人　　氏名又は名称

労働局長　　殿

調停の申請について

1　調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、当該調停の関係当事者となる派遣元事業主の事業所又は派遣先の事業所等の所在地を管轄する都道府県労働局長（需給調整事業部（課室）経由）あて提出してください。
　申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送等による提出でも受け付けます。
　なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

2　申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。
(1)　派遣労働者の氏名、住所等
　当該調停の申請に係る派遣労働者の氏名、住所等を記載すること。
なお、複数の派遣労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合、又は事業主が複数の派遣労働者に関する同一の措置について申請を行う場合は、１葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。
(2)　事業主の氏名、住所等
　当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。また、当該調停の関係当事者が派遣元事業主の場合は、当該調停の申請に係る派遣労働者が在籍する事業所、当該調停の関係当事者が派遣先の場合は、当該調停の申請に係る派遣先の事業所等の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業所の名称及び所在地についても記載すること。
(3)　調停を求める事項及びその理由
　調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）の法違反であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
　なお、１人の派遣労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合、又は事業主が１人の派遣労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、１葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。
(4)　紛争の経過
　紛争に関する措置の内容によって、紛争にかかる経緯（時系列）、被申請人に対して苦情を述べた時期、他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
(5)　その他参考となる事項
　当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続き又は調停以外の裁判外紛争処理手続きが進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。
(6)　申請人
　双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。

3　事業主は、派遣労働者が調停申請したことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

※　調停を求める事項が労働者派遣法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法の複数の法律に関係する場合であっても、１葉の申請書を提出すれば足ります。

（日本産業規格Ａ列４）

厚生労働省発職号
年　　月　　日

労働者派遣事業　不　許　可
許可有効期間不更新　通知書

殿

厚生労働大臣　印

年　　月　　日付けの労働者派遣事業に係る申請については、下記の理由により、許　可
許可有効期間更新しない。

なお、この処分に不服のあるときは、行政不服審査法（平成２６年法律第６８号）の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して３箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和３７年法律第１３９号）の規定により、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して６箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から６箇月以内（ただし、裁決のあった日の翌日から起算して１年以内）に提起することができる。

記

（理由）

年　　月　　日

労働者派遣事業許可条件通知書

殿

厚生労働大臣　　印

年　　月　　日付け許可番号　　の許可は下記の理由により次の許可条件を付して行う。

なお、この処分に不服のあるときは、行政不服審査法（平成２６年法律第６８号）の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して３箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和３７年法律第１３９号）の規定により、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して６箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から６箇月以内（ただし、裁決のあった日の翌日から起算して１年以内）に提起することができる。

（許可条件）

①　専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと。

②　派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと。

③　労働保険・社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであること。

④　無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないこと。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないこと。

⑤　労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合においても、「許可基準」の所定の要件を満たすこと。

⑥　また、労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合にあっては、届出を行うに先立って、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に事業計画の概要及び派遣元責任者となる予定の者等について説明を行うこと。

記

（①、②、③及び④の理由）

労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を考慮する必要があるため。

（⑤及び⑥の理由）

許可後に届出により新設される労働者派遣事業を行う事業所においても、適正な事業運営を確保する必要があるため。

労働条件通知書

年　　月　　日

殿

事業場名称・所在地
使用者職氏名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　　年　　月　　日～　　年　　月　　日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 １　契約の更新の有無 ［自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（　　）］ ２　契約の更新は次により判断する。 （・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力 ・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況 ・その他（　　）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：　Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ　特定有期業務の開始から完了までの期間（　　年　　箇月（上限10年）） Ⅱ　定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（　　開始日：　　完了日：　　）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	１　始業・終業の時刻等 (1) 始業（　　時　　分）　終業（　　時　　分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（　　）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（　時　分）　終業（　時　分）　（適用日　　） 始業（　時　分）　終業（　時　分）　（適用日　　） 始業（　時　分）　終業（　時　分）　（適用日　　） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレキシブルタイム（始業）　時　分から　時　分、 （終業）　時　分から　時　分、 コアタイム　時　分から　時　分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（　時　分）終業（　時　分） (5) 裁量労働制；始業（　時　分）　終業（　時　分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条、第　条～第　条 ２　休憩時間（　　）分 ３　所定時間外労働の有無 （　有　（１週　　時間、１箇月　　時間、１年　　時間），無　） ４　休日労働（　有　（１箇月　　日、１年　　日），　無　）
休日及び勤務日	・定例日；毎週　　曜日、国民の祝日、その他（　　） ・非定例日；週・月当たり　　日、その他（　　） ・１年単位の変形労働時間制の場合－年間　　日 （勤務日） 毎週（　　）、その他（　　） ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
休暇	１　年次有給休暇　６箇月継続勤務した場合→　　日 継続勤務６箇月以内の年次有給休暇　（有・無） →　箇月経過で　　日 時間単位年休（有・無） ２　代替休暇（有・無） ３　その他の休暇　有給（　　） 無給（　　） ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条

（次頁に続く）

賃　　金	1　基本賃金　イ　月給（　　円）、ロ　日給（　　円） ハ　時間給（　　円）、 ニ　出来高給（基本単価　　円、保障給　　円） ホ　その他（　　円） ヘ　就業規則に規定されている賃金等級等 ［　　］ 2　諸手当の額又は計算方法 イ（　手当　　円　／計算方法：　　） ロ（　手当　　円　／計算方法：　　） ハ（　手当　　円　／計算方法：　　） ニ（　手当　　円　／計算方法：　　） 3　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外、法定超　月６０時間以内（　　）％ 月６０時間超　（　　）％ 所定超　（　　）％ ロ　休日　法定休日（　　）％、法定外休日（　　）％ ハ　深夜（　　）％ 4　賃金締切日（　　）－毎月　日、（　　）－毎月　日 5　賃金支払日（　　）－毎月　日、（　　）－毎月　日 6　賃金の支払方法（　　） 7　労使協定に基づく賃金支払時の控除（無　，有（　　）） 8　昇給（　有（時期、金額等　　）　，　無　） 9　賞与（　有（時期、金額等　　）　，　無　） 10　退職金（　有（時期、金額等　　）　，　無　）
退職に関する事項	1　定年制　（　有　（　　歳）　，　無　） 2　継続雇用制度（　有（　　歳まで）　，　無　） 3　自己都合退職の手続（退職する　　日以上前に届け出ること） 4　解雇の事由及び手続 ［　　］ ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
そ　の　他	・社会保険の加入状況（　厚生年金　健康保険　厚生年金基金　その他（　　）） ・雇用保険の適用（　有　，　無　） ・その他［　　］ ・具体的に適用される就業規則名（　　） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算５年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「５年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

※　以上のほかは、当社就業規則による。

※　登録型派遣労働者に対し、本通知書と就業条件明示書を同時に交付する場合、両者の記載事項のうち一致事項について、一方を省略して差し支えないこと。

※　労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

1．労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

2．各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。

3．下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。

4．労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。

また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）を明示すること。

（参考）　労働契約法第１８条第１項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算５年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

5．「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。

また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、５年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。

6．「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。

・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（１年単位、１か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。

・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。

・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。

・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業……を基本とし、」の部分を＝で抹消しておくこと。

・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（　　）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。

7．「休日及び勤務日」の欄については、所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載すること。

8．「休暇」の欄については、年次有給休暇は６箇月間勤続勤務し、その間の出

勤率が８割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。

時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が１箇月６０時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。（中小事業主を除く。）

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。

９．前記６、７及び８については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

10．「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

・法定超えとなる所定時間外労働については２割５分、法定超えとなる所定時間外労働が１箇月６０時間を超える場合については５割（中小事業主を除く。）、法定休日労働については３割５分、深夜労働については２割５分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については５割、法定超えとなる所定時間外労働が１箇月６０時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については７割５分（中小事業主を除く。）、法定休日労働が深夜労働となる場合については６割を超える割増率とすること。

・　破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

・　昇級、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示すること。

11．「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

（参考）　なお、定年制を設ける場合は、６０歳を下回ってはならないこと。
また、６５歳未満の定年の定めをしている場合は，高年齢者の６５歳までの安定した雇用を確保するため，次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。
①定年の引上げ　②継続雇用制度の導入　③定年の定めの廃止

12．「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

13．各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

＊　この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

（派遣労働者用：日雇型）

労働条件通知書

年　月　日

殿

事業場名称・所在地
使用者職氏名

就労日	年　月　日
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	１　始業（　時　分）　終業（　時　分） ２　休憩時間（　）分 ３　所定時間外労働の有無（　有　（　時間）、　無　）
賃金	１　基本賃金　イ　時間給（　円）、ロ　日給（　円） ハ　出来高給（基本単価　円、保障給　円） ニ　その他（　円） ２　諸手当の額又は計算方法 イ（　手当　円　／計算方法：　） ロ（　手当　円　／計算方法：　） ３　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外、法定超（　）％、所定超（　）％、 ロ　深夜（　）％ ４　賃金支払日（　）－（就業当日・その他（　）） （　）－（就業当日・その他（　）） ５　賃金の支払方法（　） ６　労使協定に基づく賃金支払時の控除（無　，有（　））
その他	・社会保険の加入状況（　厚生年金　健康保険　厚生年金基金　その他（　）） ・雇用保険の適用（　有　，　無　） ・具体的に適用される就業規則名（　） ・その他（　）

※　以上のほかは、当社就業規則による。

※　労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

１．労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。

２．各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。

３．下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。

　また、日雇の労働契約についても、労働契約の更新をする場合があるものは、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を書面により明示することが労働基準法により義務付けられていること。

４．「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、具体的かつ詳細に記載すること。

５．「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。

・　法定超えとなる所定時間外労働については２割５分、深夜労働については２割５分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については５割を超える割増率とすること。

・　破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

６．「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

　また、労働契約を更新する場合があるものについては、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を記入すること。

（参考）　労働契約法第１８条第１項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算５年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

７．各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

＊　この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

モデル就業条件明示書

年　　月　　日

殿

事業所　名　称
所在地
使用者　職氏名　　印

次の条件で労働者派遣を行います。

業務内容及び責任の程度	
事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所	事業所、部署名 所在地　　（電話番号　　）
組織単位	
指揮命令者	職名　　氏名
派遣期間	年　月　日から　年　月　日まで （派遣先の事業所における期間制限に抵触する日）令和　年　月　日 （組織単位における期間制限に抵触する日）　令和　年　月　日 なお、派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続を適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限の抵触日を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。
就業日及び就業時間	就業日 就業時間　時　分から　時　分まで （うち休憩時間　時　分から　時　分まで）
安全及び衛生	
時間外労働及び休日労働	時間外労働（無/有）→（１日　時間/週　時間/月　時間） 休日労働　（無/有）→（１月　回）
派遣元責任者	職名　　氏名　　（電話番号　　）
派遣先責任者	職名　　氏名　　（電話番号　　）
福利厚生施設の利用等	
苦情の処理・申出先	申出先　派遣元：職名　　氏名　　（電話番号　　） 派遣先：職名　　氏名　　（電話番号　　）
派遣契約解除の場合の措置	
派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置	
備　考	

モデル就業条件明示書記載要領

1　各欄において複数項目の一を選択する場合には該当項目に○印を付すこと。

2　「業務内容及び責任の程度」欄には、派遣先において従事する業務の内容、その業務に必要とされる能力、責任の程度等を具体的に記載すること。

3　「事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所」欄には、主な就業場所を記載するものとし、それ以外に出張等により就業の場所が異なることがある場合には、備考欄に記載すること。

4　「組織単位」欄には、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有している組織を記載すること。

5　派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所等の業務について、派遣先が派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を「派遣期間」欄の　　内に記載すること。（派遣先の事業所単位の期間制限の抵触日）

また、派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が期間の制限に抵触することとなる最初の日を組織単位欄の　　内に記載すること。（個人単位の期間制限の抵触日）

なお、組織単位における期間制限の抵触日は延長されることはないこと。

6　「就業日」は、具体的な曜日又は日を記載すること。

7　「安全及び衛生」欄には、次の事項のうち、派遣労働者が派遣先において業務を遂行するに当たって、当該派遣労働者の安全、衛生を確保するために必要な事項に関し、就業条件を記載すること。

・　危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項（例えば、危険有害業務に従事させる場合には、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等）
・　健康診断の実施等健康管理に関する事項（例えば、有害業務従事者に対する特別な健康診断が必要な業務に就かせる場合には、当該健康診断の実施に関する事項等）
・　換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項
・　安全衛生教育に関する事項（例えば、派遣元及び派遣先で実施する安全衛生教育の内容等）
・　免許の取得、技能講習の終了の有無等就業制限に関する事項（例えば、就業制限業務を行わせる場合には、当該業務を行うための免許や技能講習の種類等）
・　安全衛生管理体制に関する事項
・　その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項

8　「時間外・休日労働」については、６の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数を記載すること。

なお、労働者派遣契約においてこの定めをする場合には、当該定めの内容が派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約又は派遣元事業場における36協定により定められている内容の範囲内であることが必要である。

9　「派遣先責任者」は、派遣先責任者の選任を要しない場合であっても、派遣先責任者が選任されている場合には記載すること。

10　「福利厚生施設の利用等」欄には、派遣先が派遣労働者に対し、診療所、給食施設等の施設であって現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を提供する旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、その定めを記載すること。

11　「苦情の処理・申出先」欄には、派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情の処理について、労働者派遣契約に定めた苦情の申出先、苦情の処理方法、派遣元事業主と派遣先の連携体制等を具体的に記載すること。

12　「派遣契約解除の場合の措置」欄には、派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由による労働者派遣契約の解除が行われた場合には派遣先と連携して新たな就業機会の確保を図ること、労働者派遣契約の解除に伴う解雇を行った場合には労働基準法等に基づく責任を果たすこと等派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を具体的に記載すること。

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

14　「備考」欄

①　政令第４条第1項各号で定める業務について労働者派遣を行う場合は、政令の号番号を記載すること。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではない。

・　「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、
（ⅰ）　無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合
（ⅱ）契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合
（ⅲ）(a)又は(b)の労働者派遣に限る場合
のいずれかであり、かつその旨を「備考」欄に記載すること。

②　派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣を行う場合は、それぞれ必要事項を「備考」欄に記載すること。

・　事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務について労働者派遣を行う場合は、その旨を記載すること。
・　その業務が１か月間に行われる日数が当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の１か月間の所定労働日数に比し相当程度少なくかつ月10日以下である業務について労働者派遣を行う場合は、(i)その旨、(ii)当該派遣先においてその業務が１か月間に行われる日数、(iii)当該派遣先の通常の労働者の１か月間の所定労働日数を記載すること
・　産前産後休業、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場合は、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。
・　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場合は、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

③　紹介予定派遣に係る労働者派遣である場合には、(i)紹介予定派遣である旨、(ii)紹介予定派遣を得て派遣先が雇用する場合に予定される雇用契約の期間の定めの有無等の労働者派遣契約において定めた紹介予定派遣に関する事項、(iii)紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受ける者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により、派遣労働者に対して明示する旨、(iv)紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨を「備考」欄に記載すること。

④　労働者派遣に関する料金の額を記載する場合は、次のいずれかを日額、月額等わかるようにした上で「備考」欄に記載すること。

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

⑤　該当する各法令に基づき、健康保険被保険者資格取得届、厚生年金保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格取得届の書類が行政機関に提出されていない場合は、その理由を記載すること。

15　個々の派遣労働者に明示される就業条件は、労働者派遣契約の定めた就業条件の範囲内でなければならないこと。

モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）

（派遣労働者名）殿

（派遣元事業主の事業所の名称）　（派遣元事業主の事業所の所在地）
電話　（電話番号）

次の条件で労働者派遣を行います。

業務内容及び責任の程度　（業務内容・責任の程度）

事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所　（就業場所の名称）（就業場所の所在地）

組織単位

指揮命令者　（指揮命令者の職名）　（指揮命令者の氏名）

派遣期間　（派遣期間の開始日）から（派遣期間の終了日）まで

派遣先の事業所における期間制限抵触日

組織単位の期間制限抵触日

※派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続を適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限の抵触日以降労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。

就業日　（就業日）

就業時間　（就業開始時間）から（就業終了時間）まで

休憩時間　（休憩開始時間）から（休憩終了時間）まで

安全及び衛生　（安全及び衛生に関すること）

時間外労働　（有又は無）　（１日、１週又は１月当たりの時間数）

休日労働　（有又は無）

派遣元責任者　（派遣元責任者の職名）　（派遣元責任者の氏名）

派遣先責任者　（派遣先責任者の職名）　（派遣先責任者の氏名）

福利厚生施設の利用等　（福利厚生施設の利用等に関すること）

苦情の処理・申出先　派遣元　（処理・申出先の職名）　（処理・申出先の氏名）
（処理・申出先の電話番号）
派遣先　（処理・申出先の職名）　（処理・申出先の氏名）
（処理・申出先の電話番号）

派遣契約解除の場合の措置　（派遣契約解除の場合の措置に関すること）

派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

備考

モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）記載要領

１　派遣労働者の使用する携帯電話において受信することのできる最大の文字数を考慮し、最大の文字数を超える場合においては、分割して送信すること。

２　携帯電話の画面においては、１行に表示できる文字数が少ないことから、派遣労働者が就業条件を確認しやすくするため、項目ごとに改行するとともに、項目間においては１行空けること。

３　カッコが付されているものについては、カッコをはずしてカッコ内の事項を具体的にメール本文に記載すること。また、カッコが付されていないものについては、そのままメール本文に記載すること。

４　「業務内容及び責任の程度」欄には、派遣先において従事する業務の内容、その業務に必要とされる能力、責任の程度等を具体的に記載すること。

５　「事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所」欄には、主な就業場所を記載するものとし、それ以外に出張等により就業の場所が異なることがある場合には、備考欄に記載すること。

６　「組織単位」欄には、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有している組織を記載すること。

７　派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所等の業務について、派遣先が派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を「派遣先の事業所における期間制限抵触日」欄に記載すること。

８　派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が期間の制限に抵触することとなる最初の日を「組織単位の期間制限抵触日」欄に記載すること。

９　「就業日」は、具体的な曜日又は日を記載すること。

10　「安全及び衛生」欄には、次の事項のうち、派遣労働者が派遣先において業務を遂行するに当たって、当該派遣労働者の安全、衛生を確保するために必要な事項に関し、就業条件を記載すること。

・　危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項（例えば、危険有害業務に従事させる場合には、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等）
・　健康診断の実施等健康管理に関する事項（例えば、有害業務従事者に対する特別な健康診断が必要な業務に就かせる場合には、当該健康診断の実施に関する事項等）
・　換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項
・　安全衛生教育に関する事項（例えば、派遣元及び派遣先で実施する安全衛生教育の内容等）
・　免許の取得、技能講習の終了の有無等就業制限に関する事項（例えば、就業制限業務を行わせる場合には、当該業務を行うための免許や技能講習の種類等）
・　安全衛生管理体制に関する事項
・　その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項

11　「時間外・休日労働」については、その有無を記載すること。また、９の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる１日当たり、１週当たり又は１月当たりの時間数を記載すること。
なお、労働者派遣契約においてこの定めをする場合には、当該定めの内容が派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約又は派遣元事業場における36協定により定められている内容の範囲内であることが必要である。

12　「派遣先責任者」は、派遣先責任者の選任を要しない場合であっても、派遣先責任者が選任されている場合には記載すること。

13　「福利厚生施設の利用等」欄には、派遣先が派遣労働者に対し、診療所、給食施設等の施設であって現に派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を提供する旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、その定めを記載すること。

14　「苦情の処理・申出先」欄には、派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情の処理について、労働者派遣契約に定めた苦情の申出先、苦情の処理方法、派遣元事業主と派遣先の連携体制等を具体的に記載すること。

15　「派遣契約解除の場合の措置」欄には、派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由による労働者派遣契約の解除が行われた場合には派遣先と連携して新たな就業機会の確保を図ること、労働者派遣契約の解除に伴う解雇を行った場合には労働基準法等に基づく責任を果たす

こと等派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を具体的に記載すること。

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

17　「備考」欄

①　政令第４条第1項各号で定める業務について労働者派遣を行う場合は、政令の号番号を記載すること。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りではない。

・　「日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合」とは、

（ⅰ）　無期雇用労働者(a)の労働者派遣に限る場合

（ⅱ）契約期間が31日以上の有期雇用労働者(b)の労働者派遣に限る場合

（ⅲ）(a)又は(b)の労働者派遣に限る場合

のいずれかであり、かつその旨を「備考」欄に記載すること。

②　派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣を行う場合は、それぞれ必要事項を「備考」欄に記載すること。

・　事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務について労働者派遣を行う場合は、その旨を記載すること。

・　その業務が１か月間に行われる日数が当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の１か月間の所定労働日数に比し相当程度少なくかつ月10日以下である業務について労働者派遣を行う場合は、（ⅰ）その旨、（ⅱ）当該派遣先においてその業務が１か月間に行われる日数、（ⅲ）当該派遣先の通常の労働者の１か月間の所定労働日数を記載すること。

・　産前産後休業、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場合は、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。

・　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場合は、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

③　紹介予定派遣に係る労働者派遣である場合には、（ⅰ）紹介予定派遣である旨、（ⅱ）紹介予定派遣を得て派遣先が雇用する場合に予定される雇用契約の期間の定めの有無等の労働者派遣契約において定めた紹介予定派遣に関する事項、（ⅲ）紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受ける者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により、派遣労働者に対して明示する旨、（ⅳ）紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する場合はその旨を「備考」欄に記載すること。

④　労働者派遣に関する料金の額を記載する場合は、次のいずれかを日額、月額等わかるようにした上で「備考」欄に記載すること。

・　当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額

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

⑤　該当する各法令に基づき、健康保険被保険者資格取得届、厚生年金保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格取得届の書類が行政機関に提出されていない場合は、その理由を記載すること。

18　個々の派遣労働者に明示される就業条件は、労働者派遣契約の定めた就業条件の範囲内でなければならないこと。

診　断　書

（表　面）

1　氏名　　男・女

年　　月　　日生（　　歳）

住所

2　医学的診断

診断名（※判断能力に影響するものを記載してください。）

所見（現病歴，現在症，重症度，現在の精神状態と関連する既往症・合併症など）

各種検査

長谷川式認知症スケール　（□　　点（　　年　　月　　日実施）　□　実施不可）

ＭＭＳＥ　（□　　点（　　年　　月　　日実施）　□　実施不可）

脳の萎縮または損傷の有無

□　あり　⇒（□　部分的にみられる　□　全体的にみられる　□　著しい　□　未実施）

□　なし

知能検査

その他

短期間内に回復する可能性

□　回復する可能性は高い　□　回復する可能性は低い　□　分からない

（特記事項）

3　認知（外界を認識すること）、判断（物事の是非善悪を考え定めること）、意思疎通（自らの考えを的確に相手に伝えること）に係る能力についての意見

□　自ら認知、判断及び意思疎通を行うことができる。

□　支援を受けなければ，自ら認知、判断及び意思疎通を行うことが難しい場合がある。

□　支援を受けなければ，自ら認知、判断及び意思疎通を行うことができない。

□　支援を受けても，自ら認知、判断及び意思疎通を行うことができない。

（意見）※　慎重な検討を要する事情等があれば，記載してください。

裏面に続く

（裏　面）

判定の根拠

(1)　見当識の障害の有無

□　あり　⇒（□　まれに障害がみられる　□　障害がみられるときが多い　□　障害が高度）

□　なし

〔　　〕

(2)　他人との意思疎通の障害の有無

□　あり　⇒（□　意思疎通ができないときもある　□　意思疎通ができないときが多い

□　意思疎通ができない）

□　なし

〔　　〕

(3)　理解力・判断力の障害の有無

□　あり　⇒（□　問題はあるが程度は軽い　□　問題があり程度は重い　□　問題が顕著）

□　なし

〔　　〕

(4)　記憶力の障害の有無

□　あり　⇒（□　問題はあるが程度は軽い　□　問題があり程度は重い　□　問題が顕著）

□　なし

〔　　〕

(5)　その他（※上記以外にも判断能力に関して判定の根拠となる事項等があれば記載してください。）

〔　　〕

参考となる事項（本人の心身の状態，日常的・社会的な生活状況等）

以上のとおり診断します。　　年　　月　　日

病院又は診療所の名称・所在地

担当診療科名

担当医師氏名　　印

様式－67

（日本産業規格Ａ列４）

厚生労働省発職派　　号
年　月　日

労働者派遣受入適正実施勧告書

殿

厚　生　労　働　大　臣　　印
○　○　労　働　局　長　　印

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49条の２第１項の規定に基づき、下記の理由により　　年　　月　　日の事業所において、下記の事項を実施するよう勧告する。

なお、この勧告に従わない場合には、その旨を公表することがあることを申し添える。

記

様式－68

（日本産業規格Ａ列４）

厚生労働省発職派　　号
年　月　日

労　働　者　派　遣　事　業　勧　告　書

殿

厚　生　労　働　大　臣　　印
○　○　労　働　局　長　　印

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48条第２項の規定に基づき、　年　月　日　許　可、許可番号／届出受理、届出受理番号　の事業所において、下記の事項を実施するよう勧告する。

記

様式－69

（日本産業規格Ａ列４）

厚生労働省発職派　　号
年　月　日

労　働　者　派　遣　事　業　指　示　書

殿

厚　生　労　働　大　臣　　印
○　○　労　働　局　長　　印

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48条第３項の規定に基づき、　年　月　日　の事業主において、下記の事項を実施するよう指示する。

なお、この指示に従わない場合には、許可を取り消す／事業廃止を命じる　ことがあることを申し添える。

記

様式－70

身分証明証　　No.＿＿＿＿＿＿

下記の者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第53条第１項により厚生労働大臣の委嘱した労働者派遣事業適正運営協力員であることを証明する。

氏　　名　＿＿＿＿＿＿（　年　月　日生）
任　　期　＿＿＿年　月　日まで
発 行 日　＿＿＿年　月　日
所 在 地　○○○○○
発 行 者　○○労働局長

（注意事項）
・この証明書の記載事項の訂正したものは無効とする。
・この証明書の有効期間は表面の任期の終了日までとする。
・この証明書は他人に貸与し、又は譲渡してはならない。
・この証明書を紛失したときは、直ちに発行者に届け出なければならない。
・この証明書は、新たな証明書の交付を受けたとき、任期を終了したとき、又は退任したときには直ちに返納しなければならない。

（労働者派遣事業適正運営協力員について）
・労働者派遣事業適正運営協力員は、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施策に協力して、労働者派遣をする事業主、労働者派遣の役務の提供を受ける者、労働者等の相談に応じ、及びこれらの者に対する専門的な助言を行う。
・労働者派遣事業適正運営協力員は、正当な理由がある場合でなければ、その職務に関して知り得た秘密を他に漏らしてはならない。労働者派遣事業適正運営協力員でなくなった後においても、同様とする。

年　月　日

（派遣元）
御中

（派遣先）

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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

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

（１）業務の内容
①　職種：
②　中核的業務：
③　その他の業務：

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

（３）職務の内容及び配置の変更の範囲
①　職務の内容の変更の範囲：
②　配置の変更の範囲：

（４）雇用形態
例１：正社員（年間所定労働時間○時間）
例２：有期雇用労働者（年間所定労働時間○時間、通算雇用期間○年）
例３：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間○時間）

２．比較対象労働者を選定した理由

比較対象労働者：

（理由）

＜参考：チェックリスト＞

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

３．待遇の内容等

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

（２）比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的

（３）待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

（待遇の種類）		
（待遇の内容）	（待遇の性質・目的）	（待遇決定に当たって考慮した事項）
①　基本給		
②　賞与		
③　役職手当：制度○		
④　特殊作業手当：制度○		
⑤　特殊勤務手当：制度○		
⑥　精皆勤手当：制度○		
⑦　時間外労働手当（法定割増率以上）：制度○		
⑧　深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度○		
⑨　通勤手当：制度○		

⑩　出張旅費：制度〇		

⑪　食事手当：制度〇		

⑫　単身赴任手当：制度〇		

⑬　地域手当：制度〇		

⑭　食堂：施設〇		

⑮　休憩室：施設〇		

⑯　更衣室：施設〇		

⑰　転勤者用社宅：制度〇		

⑱　慶弔休暇：制度〇		

⑲　健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度〇		

⑳　病気休職：制度〇		

㉑　法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：制度〇		

㉒　教育訓練：制度〇		

㉓　安全管理に関する措置及び給付：制度〇		

㉔　退職手当：制度〇		

㉕　住宅手当：制度〇		

㉖　家族手当：制度〇		

㉗　〇〇〇：制度〇		

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

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

＜制度がない旨の記載例＞

〇〇手当、〇〇手当、〇〇手当、〇〇休暇については、制度がないため、支給等していない。

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

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

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

これらに違反する派遣元は、指導等の対象となることに留意すること。

（記入例：比較対象労働者が１人の場合）　※　点線囲みは留意点

△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社　御中

（派遣先）
□□□株式会社
役職　・・・　氏名　・・・

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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

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

（１）業務の内容
①　職種：衣服・身の回り品販売店員　＜厚生労働省編職業細分類 323-04＞
※　例えば、厚生労働省編職業細分類により記載。
※　例として細分類を記載しているのは、業務の内容が同一であるかどうかの判断を細分類を目安として行うこととしていることによる。
②　中核的業務：品出し、レジ、接客
③　その他の業務：クレーム対応
※　中核的業務以外の比較対象労働者が従事する業務を記載。

（２）責任の程度
①　権限の範囲　：副リーダー（◇等級中◇等級）
（仕入れにおける契約権限なし、部下２名）
②　トラブル・緊急対応：リーダー不在である間の週１回程度対応
③　成果への期待・役割：個人単位で月の売上げ目標 30 万円
④　所定外労働　：週２回、計５時間程度（品出しのため）
（⑤　その他　：　）
※「その他」については、責任の程度を指すものがあれば記載

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

（４）雇用形態
例１：正社員（年間所定労働時間◇時間）
例２：有期雇用労働者（年間所定労働時間◇時間、通算雇用期間◇年）
例３：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間◇時間）

２．比較対象労働者を選定した理由【則第 24 条の４第１号ロ関係】
比較対象労働者：業務の内容が同一である通常の労働者（該当する 10 名中の１名）
【以下の参考の※の③】

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

＜参考：チェックリスト＞

比較対象労働者（次の①～⑥の優先順位により選出）	対象者の有無（〇or×）
①　職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	×
②　職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	×
③　業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一である見込まれる通常の労働者	〇
④　職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	―
⑤　①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者	―
⑥　派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者（仮想の通常の労働者）	―

３．待遇の内容等

（１）比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）【則第 24 条の４第１号ハ関係】

（２）比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的【則第 24 条の４第１号ニ関係】

（３）待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項【則第 24 条の４第１号ホ関係】

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

①　基本給		
20 万円 ／月	・労働に対する基本的な対償として支払われるもの ・労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 ・長期勤続を奨励する目的	能力・経験、勤続年数を考慮 ・半期ごとに評価し、その結果により職能等級の上昇の有無、程度を決定。 ・勤続１年につき、0.25 万円の加算。 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：１年目（入社後４か月）

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

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

④　特殊作業手当：制度無		
—	—	—

⑤　特殊勤務手当：制度無		
—	—	—

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

⑦　時間外労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

⑧　深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

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

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

⑪　食事手当：制度無		
—	—	—

⑫　単身赴任手当：制度無		
—	—	—

⑬　地域手当：制度無		
—	—	—

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

		就業する事業所：Ａ支店（食堂無）

⑮　休憩室：施設無		
—	—	—

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

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

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

⑲　健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度無		
—	—	—

⑳　病気休職：制度無		
—	—	—

㉑　法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：制度無		
—	—	—

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

㉓　安全管理に関する措置及び給付：制度無		
—	—	—

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

㉕　住宅手当：制度無		
—	—	—

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

㉗　◇◇◇：制度◇		
—	—	—

※　個々の待遇に係る制度がある場合には、（１）～（３）の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。
　制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。
＜制度がない旨の記載例＞
　◇◇手当、◇◇手当、◇◇手当、◇◇休暇については、制度がないため、支給等していない。

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

（記入例：比較対象労働者が複数の場合）　※　点線囲みは留意点

△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社　御中

（派遣先）
□□□株式会社
役職　・・・　氏名　・・・

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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

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

（１）業務の内容
①　職種：衣服・身の回り品販売店員　＜厚生労働省編職業細分類 323-04＞
※　例えば、厚生労働省編職業細分類により記載。
※　例として細分類を記載しているのは、業務の内容が同一であるかどうかの判断を細分類を目安として行うこととしていることによる。
②　中核的業務：品出し、レジ、接客
③　その他の業務：クレーム対応
※　中核的業務以外の比較対象労働者が従事する業務を記載。

（２）責任の程度
①　権限の範囲　：副リーダー（◇等級中◇等級）
（仕入れにおける契約権限なし、部下１～３名）
②　トラブル・緊急対応：リーダー不在である間の週１～２回程度対応
③　成果への期待・役割：個人単位で月の売上げ目標 20～50 万円
④　所定外労働　：週０～３回、計０～６時間程度（品出しのため）
（⑤　その他　：　）
※「その他」については、責任の程度を指すものがあれば記載

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

（４）雇用形態
例１：正社員（年間所定労働時間◇時間）
例２：有期雇用労働者（年間所定労働時間◇時間、通算雇用期間◇年）
例３：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間◇時間）

２．比較対象労働者を選定した理由【則第 24 条の４第１号ロ関係】
比較対象労働者：業務の内容が同一である通常の労働者（該当する６名）
【以下の参考の※の③】

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

＜参考：チェックリスト＞

比較対象労働者（次の①～⑥の優先順位により選出）	対象者の有無（〇or×）
①　職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	×
②　職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	×
③　業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一である見込まれる通常の労働者	〇
④　職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	―
⑤　①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者	―
⑥　派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者（仮想の通常の労働者）	―

３．待遇の内容等

（１）比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）【則第 24 条の４第１号ハ関係】

（２）比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的【則第 24 条の４第１号ニ関係】

（３）待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項【則第 24 条の４第１号ホ関係】

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

①　基本給		
平均 21 万円／月 又は 20～22 万円／月	・労働に対する基本的な対償として支払われるもの ・労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 ・長期勤続を奨励する目的	能力・経験、勤続年数を考慮。 ・半期ごとに評価し、その結果により職能等級の上昇の有無、程度を決定。 ・勤続１年につき、0.25 万円の加算。 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：２年目（入社後１年３か月）

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

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

④　特殊作業手当：制度無		
—	—	—

⑤　特殊勤務手当：制度無		
—	—	—

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

⑦　時間外労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

⑧　深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

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

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

⑪　食事手当：制度無		
—	—	—

⑫　単身赴任手当：制度無		
—	—	—

⑬　地域手当：制度無		
—	—	—

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

⑮　休憩室：施設無		
—	—	—

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

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

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

⑲　健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度無		
—	—	—

⑳　病気休職：制度無		
—	—	—

㉑　法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：制度無		
—	—	—

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

㉓　安全管理に関する措置及び給付：制度無		
—	—	—

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

㉕　住宅手当：制度無		
—	—	—

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

㉗　◇◇◇：制度◇		
—	—	—

※　個々の待遇に係る制度がある場合には、（１）～（３）の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。
　制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。
＜制度がない旨の記載例＞
　◇◇手当、◇◇手当、◇◇手当、◇◇休暇については、制度がないため、支給等していない。

（記入例：比較対象労働者が複数の場合）　※　点線囲みは留意点

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

（記入例：比較対象労働者が標準的なモデルの場合）　※　点線囲みは留意点

△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社　御中

（派遣先）
◇◇◇株式会社
役職　・・・　氏名　・・・

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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

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

（１）業務の内容
①　職種：衣服・身の回り品販売店員　＜厚生労働省編職業細分類 323-04＞
※　例えば、厚生労働省編職業細分類により記載。
※　例として細分類を記載しているのは、業務の内容が同一であるかどうかの判断を細分類を目安として行うこととしていることによる。
②　中核的業務：品出し、レジ、接客
③　その他の業務：クレーム対応
※　中核的業務以外の比較対象労働者が従事する業務を記載。

（２）責任の程度
①　権限の範囲　　：副リーダー（◇等級中◇等級）
　　（仕入れにおける契約権限なし、部下１～３名）
②　トラブル・緊急対応：リーダー不在である間の週１～２回程度対応
③　成果への期待・役割：個人単位で月の売上げ目標 20～50 万円
④　所定外労働　　：週０～３回、計０～６時間程度（品出しのため）
（⑤　その他　　：　　）
※「その他」については、責任の程度を指すものがあれば記載

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

（４）雇用形態
例１：正社員（年間所定労働時間◇時間）
例２：有期雇用労働者（年間所定労働時間◇時間、通算雇用期間◇年）
例３：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間◇時間）

２．比較対象労働者を選定した理由【則第 24 条の４第１号ロ関係】
比較対象労働者：業務の内容が同一である通常の労働者（標準的なモデル）
【以下の参考の※の③】

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

＜参考：チェックリスト＞

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

（記入例：比較対象労働者が標準的なモデルの場合）　※　点線囲みは留意点

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

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

①　基本給	
・正社員賃金規程「別表第１」の賃金表のうち、「１級１号俸」から「１級 10 号俸」までを適用。 ・級及び号俸は、正社員賃金規程別表第２の職能等級表により決定。 ・半期ごとに評価を行い、その結果により、職能等級の上昇の有無・程度を決定。 ・勤続１年につき、0.25 万円の加算。 ＜別途、別表第１及び別表第２を提供＞	
・労働に対する基本的な対償として支払われるもの ・労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 ・長期勤続を奨励する目的	能力・経験、勤続年数を考慮。 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：２年目（入社後１年３か月）

②　賞与	
・基本給２か月分に、個人業績に係る評価係数（※）を乗じた額を支給 ※　評価係数は、Ａ評価（特に優秀）：1.2、Ｂ評価（優秀）：1.0、Ｃ評（普通）：0.8	
・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高める目的	基本給額、支給月数により算定 個人業績に係る評価を考慮 個人業績：Ａ～Ｃ評価（「特に優秀」、「優秀」、「普通」の三段階評価）

（記入例：比較対象労働者が標準的なモデルの場合）　※　点線囲みは留意点

③　役職手当：制度有	
リーダー５万円／月、副リーダーに３万円／月を支給	
・一般社員にはない特別な責任と役割に応じて支給されるもの ・一定の責任と役割の履行を促進する目的	責任の程度を考慮 役職：副リーダー

④　特殊作業手当：制度無	
—	
—	—

⑤　特殊勤務手当：制度無	
—	
—	—

⑥　精皆勤手当	
部下がおらず、かつ無欠勤の場合に一律１万円／月を支給	
・一定数の業務を行う人数を確保するための皆勤を奨励する目的	責任の程度：部下１～３名 欠勤の有無：無欠勤、欠勤１日

⑦　時間外労働手当（法定割増率以上）：制度無	
—	
—	—

⑧　深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度無	
—	
—	—

⑨　通勤手当：制度有	
・実費を支給（上限５万円／月）	
・通勤に要する交通費を補填する目的	通勤距離を考慮

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

（記入例：比較対象労働者が標準的なモデルの場合）　※　点線囲みは留意点

⑪　食事手当：制度無	
—	
—	—

⑫　単身赴任手当：制度無	
—	
—	—

⑬　地域手当：制度無	
—	
—	—

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

⑮　休憩室：施設無	
—	
—	—

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

⑰　転勤者用社宅：制度有	
転勤があり、かつ就業する事業所が転勤者用社宅を保有している場合に提供	
・住居を確保し、転勤に伴う負担を軽減する目的	職務の内容及び人材活用の範囲 職務の内容及び人材活用の範囲：転勤を伴う人事異動なし

（記入例：比較対象労働者が標準的なモデルの場合）　※　点線囲みは留意点

⑱　慶弔休暇：制度有	
勤続１年以上の者に一律 10 日／年付与	
・冠婚葬祭への参加を促進することで就業継続や業務能率の向上を図る目的	勤続年数を考慮 勤続年数：２年目（入社後１年３か月）

⑲　健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度無	
—	
—	—

⑳　病気休職：制度無	
—	
—	—

㉑　法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：制度無	
—	
—	—

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

㉓　安全管理に関する措置及び給付：制度無	
—	
—	—

㉔　退職手当：制度有	
勤続３年以上の場合に支給	
・長期勤続を奨励する目的 ・退職後の生活を保障する目的	基本給額、勤続年数、離職理由により算定 勤続年数：２年目（入社後１年３か月）

㉕　住宅手当：制度無	
—	
—	—

（記入例：比較対象労働者が標準的なモデルの場合）　※　点線囲みは留意点

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

㉗　◇◇◇：制度◇		
—	—	—

※　個々の待遇に係る制度がある場合には、（１）～（３）の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。
　制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。
＜制度がない旨の記載例＞
　◇◇手当、◇◇手当、◇◇手当、◇◇休暇については、制度がないため、支給等していない。

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

（記入例：労使協定方式の場合の記載例）

△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社　御中

（派遣先）
□□□株式会社
役職　・・・　氏名　・・・

待遇に関する情報提供

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 26 条第 7 項に基づき、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 24 条の 4 第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1．待遇のそれぞれの内容

（待遇の種類）
（待遇の内容）

①　食堂：施設有
利用可 利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）

②　休憩室：施設有
利用可 利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）

③　更衣室：施設有
就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可

④　教育訓練：制度有
接客に従事する場合には、６か月に１回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

※　個々の待遇に係る制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要（「施設なし」など）。
　制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。
＜制度がない旨の記載例＞
　　〇〇及び〇〇については、制度がないため、支給等していない。

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

※　派遣先均等・均衡方式の記載例は、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（労働者派遣業界編）」に掲載している。
　https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000501269.pdf

労働者派遣法第 30 条の４第１項の規定に基づく労使協定（イメージ）

〇〇人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と〇〇人材サービス労働組合（以下「乙」という。）は、労働者派遣法第 30 条の４第１項の規定に関し、次のとおり協定する。

（対象となる派遣労働者の範囲）***←法第 30 条の４第１項第１号「適用される派遣労働者の範囲」＋第６号「その他厚生労働省令で定める事項」の一部***

第１条　本協定は、派遣先でソフトウェア作成の業務に従事する従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。

２　対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、本労使協定の対象とする。

３　甲は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。

【労働契約期間によって対象を限定する場合の記載例】

第１条　本協定は、期間を定めないで雇用される派遣労働者（以下「対象従業員」という。）に適用する。

※　一の労使協定に、複数の職種を記載することも可能。ただし、各職種において、法第 30 条の４第１項第２号イに定める派遣労働者が従事する同種の業務に従事する一般の労働者の平均的賃金（以下、「一般賃金」という。）の額と協定対象派遣労働者の賃金の額が同等以上であることを確認できることが必要。

【一の労使協定に複数の職種を記載する場合の記載例】

・第１条　本協定は、派遣先でソフトウェア作成及びシステムエンジニアの業務に従事する従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。

・第１条　本協定は、派遣先で別表〇に掲げる業務に従事する従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。

（賃金の構成）

第２条　対象従業員の賃金は、基本給、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、退職手当及び〇〇手当とする。

（賃金の決定方法）　***←第２号イ「賃金の決定方法」***

第３条　対象従業員の基本給、賞与及び手当（第２条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与及び本条（三）～（五）の手当を除く。以下同じ。）の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表１の「２」のとおりとする。

【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】

第３条　対象従業員の基本給、賞与及び手当（第２条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与及び本条（三）～（五）の手当を除く。以下同じ。）の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たす別表１に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する別表２の地域指数を乗じたものとする。

※　P14 の別表【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】も参照。

（一）比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、令和３年８月６日付職発 0806 第３号「令和４年度の「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 30 条の４第１項第２号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」」等について」（以下「通達」という。）に定める「令和２年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の「ソフトウェア作成者」とする。

※　次の①～③の場合には、その理由を労使協定に記載することが必要
①　職種ごとに通達別添１と別添２を使い分ける場合
②　通達別添２を用いる場合であって、次のように職業分類を使い分ける場合
・　「大分類」と「当該大分類内の中分類又は小分類」
・　「中分類」と「当該中分類内の小分類」
③　通達で示したデータ以外の独自統計等（通達の第５）を用いる場合

※　職種については、別添１又は別添２のうち、協定対象派遣労働者が従事する業務と最も近いと考えられるものを選択すること。

【①　職種ごとに通達別添１と別添２を使い分ける場合の記載例】

（一）比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、次のとおりとする。
イ　「ソフトウェア作成者」における比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、令和３年８月６日職発 0806 第３号「令和４年度の「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 30 条の４第１項第２号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」」等について」（以下「通達」という。）別添１に定める「ソフトウェア作成者」とする。
ロ　「事務販売員」における比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、通達別添２に定める「小売店販売員」とする。
ハ　イについては、実際に支払われていた賃金額である別添１を使用し、ロについては、派遣先が総合スーパーなどの大規模の店舗だけでなく小規模の店舗も想定していることから、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添２を使用するものとする。

【②　通達別添２を用いる場合であって、職業分類を使い分ける場合の記載例】

（一）比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、次のとおりとする。
イ　「医薬品営業」における比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、令和３年８月６日職発 0806 第３号「令和４年度の「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 30 条の４第１項第２号

イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」」等について」（以下「通達」という。）別添２に定める「343 医薬品営業員」とする。

ロ　「イ以外の営業」における比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、通達別添２に定める「34 営業の職業」とする。

ハ　イについては、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある小分類を使用し、ロについては、業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用するものとする。

【③　通達で示したデータ以外の独自統計等（通達の第５）を用いる場合の記載例】

（一）「○○事務」における比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、通達別添○の「○○」の職種と対象従業員が実際に行う業務との間に乖離があることから、令和○年○月○日に○○が実施した「○○調査」を使用するものとする。

（二）地域調整については、派遣先の事業所所在地が北海道内に限られることから、通達別添３に定める「地域指数」の「北海道」を用いるものとする。

※　一つの労使協定において、都道府県別の指数及び公共職業安定所管轄地域別の指数を使い分ける場合には、その理由を労使協定に記載すること。

【地域指数を使い分ける場合の記載例】

（二）地域調整については、埼玉県、千葉県、東京都の派遣先で派遣就業を行うことから、通達別添３に定める埼玉、千葉、東京の指数を使うものとする。ただし、東京都、千葉県は複数の市区町村の派遣先において就業を行うことから、都道府県の指数を使用し、埼玉県は主に●●市内の派遣先において就業を行うことから、公共職業安定所管轄地域の指数を用いるものとする。

※　一つの労使協定において、複数の地域において就業することが想定され、複数の一般賃金との比較が必要な場合は、最も高い地域指数を乗じた一般賃金額と、協定対象派遣労働者の賃金額を比べる方法でも差し支えない。ただし、その際、協定対象派遣労働者の賃金額は、全ての者がその額の水準以上であることが必要。（労使協定方式に関するＱ＆Ａ【第２集】問２－３）

【複数の地域指数のうち、最も高い指数を使って比較する場合の記載例】

（二）地域調整については、派遣先が埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、大阪府の各市町村内が想定されることから、通達別添３に定める埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、大阪府の都道府県内の公共職業安定所管轄地域のうち、最も高い指数となる三鷹公共職業安定所管轄地域の指数により算出するものとする。

第４条

（○）　別表２の対象従業員の基本給、賞与及び手当については、全ての対象従業員に適用されるものとする。ただし、別表２の対象従業員の基本給、賞与及び手当に加え、派遣先の就業場所に応じて、別途勤務地手当を支給するものとする。

（三）時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、第５条のとおりとする。

（四）通勤手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し実費支給とし、第６条のとおりとする。

（五）退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、第７条のとおりとする。

【通勤手当を合算する場合の記載例】

第３条　対象従業員の基本給、賞与及び手当（第２条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与、本条（三）及び（五）の手当を除く。以下同じ。）の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表１の「３」のとおりとする。

（一）～（三）　（略）

（四）通勤手当の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」については、通達の第３の４に定める合算により比較する方法とし、その額を 71 円（時給換算額）とする。

（五）　（略）

※　定額支給等で合算する場合は、第６条の【「一般の労働者の通勤手当に相当する額と「同等以上」を確保する場合」の方法をとることにしているが、一般通勤手当 71 円とならない場合の記載例】及びP12【通勤手当を合算する場合の記載例】も参照。

【退職手当を合算する場合の記載例】

第３条　対象従業員の基本給、賞与及び手当（第２条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与、本条（三）及び（四）の手当を除く。以下同じ。）の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表１の「３」のとおりとする。

（一）～（四）　（略）

（五）退職手当の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」については、通達の第３の４に定める合算により比較する方法とし、その額を別表１の「２」に定める額に６％を乗じた額（１円未満の端数切り上げ）とする。

※　合算する場合は、P12【退職手当（退職金前払いの方法を含む）を合算する場合の記載例】も参照。

【通勤手当及び退職手当を合算する場合の記載例】

第３条　対象従業員の基本給、賞与及び手当（第２条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与及び本条（三）の手当を除く。以下同じ。）の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表１の「４」のとおりとする。

（一）～（三）　（略）
（四）通勤手当の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」については、通達の第３の４に定める合算により比較する方法とし、その額を 71 円（時給換算額）とする。
（五）退職手当の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」については、通達の第３の４に定める合算により比較する方法とし、その額を別表１の「２」に定める額に６％を乗じた額（１円未満の端数切り上げ）とする。

※　合算する場合は、P13【退職手当（退職金前払いの方法を含む）や通勤手当を合算する場合の記載例】も参照。

第４条　対象従業員の基本給、賞与及び手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表２のとおりとする。
（一）別表１の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同額以上であること
（二）別表２の各等級の職務と別表１の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額との対応関係は次のとおりとすること
Ａランク：10 年
Ｂランク：３年
Ｃランク：０年

※　職務給において職務の等級と基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値とを対応させて比較する場合の一例である。
※　どの能力・経験調整指数を用いるか記載し、一般基本給・賞与等の額が客観的に明らかになるようにすることが必要。例えば、「一般基本給・賞与等の額と同等以上にする」のみ記載することや別表として局長通達の別添１又は別添２をそのまま添付することなどは、対応関係が明らかでなく、問題となり得ること。

【派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性があるが、各地域で共通する賃金表を使いつつ、地域係数を用いて協定対象派遣労働者の賃金を調整する場合の記載例】
第４条　対象従業員の基本給、賞与及び手当は、次の各号に掲げる条件を満たしたものとする。
（一）（二）　（略）
（三）対象従業員の基本給、賞与及び手当については、別表〇の賃金表に、対象従業員が勤務する派遣先事業所の所在地に対応する別表〇の地域係数を乗じたものとする。

※　P16 の別表【派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性があるが、各地域で共通する賃金表を使いつつ、地域係数を用いて協定対象派遣労働者の賃金を調整する場合の記載例】も参照。

２　甲は、第９条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合には、基本給額の１～３%の範囲で追加の手当を支払うこととする。
また、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた派遣就業の機会を提示するものとする。　***←第２号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」***

※　第２号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」の内容には、上記の他にも様々な方法が考えられる。

【各等級の職務と能力・経験調整指数を対応することに加え、号俸（昇給レンジ）により第２号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」に対応する場合の記載例】
２　甲は、第９条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合には、昇給は勤務成績等に応じて１号俸から５号俸までの範囲内で決定するものとする。

【「職務内容等の向上があった場合により高度な業務に係る派遣就業機会を提供」の場合の記載例】
２　甲は、第９条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた派遣就業機会を提示するものとする。ただし、これに相当する機会を提示できないときは、同勤務評価の結果に応じて、基本給額の１～３%の範囲で追加の手当を支払うこととする。

第５条　対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、社員就業規則第〇条に準じて、法律の定めに従って支給する。

第６条　対象従業員の通勤手当は、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

【通勤手当の支給要件に「徒歩圏」を設けている場合の記載例】
第６条　対象従業員の通勤手当は、通勤に要する実費に相当する額を支給する。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道２km未満であるものを除く。

【通勤手当に上限額ある場合の記載例】
第６条　通勤手当は、月額〇円（時給換算額〇円）までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

※　通勤手当に上限額がある場合には、その額を労使協定に定めることが必要。当該上限額が 71 円（※令和４年度適用の場合。以下同じ。）未満の場合は、下記記載例を参照。

【「一般の労働者の通勤手当に相当する額と「同等以上」を確保する場合」の方法をとることにしているが、一般通勤手当71円とならない場合の記載例】
第６条　通勤手当は、月額〇千円を全対象従業員に支給する。
２　一般通勤手当との差額（時給換算額〇円）については、通達の第３の４に基づく合算による比較方法により対応するものとし、別表２のとおりとする。

第７条　対象従業員の退職手当の比較対象となる「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表３のとおりとする。
（一）退職手当の受給に必要な最低勤続年数：
通達別添４に定める「令和２年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最も回答割合の高かったもの（自己都合退職及び会社都合退職のいずれも３年）
（二）退職時の勤続年数ごと（３年、５年、10年、15年、20年、25年、30年、33年）の支給月数：
「令和２年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の大学卒の場合の支給率（月数）に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合をかけた数値として通達に定めるもの

【退職金前払いの方法をとる場合の記載例】
第７条　対象従業員の退職手当は、別表１の２に定める額の６％の額を前払い退職金として支給する。
※　*就業規則上で前払い退職金として支給することが明確になっていない場合は、合算による方法となるため、P４の【退職手当を合算する場合の記載例】及びP12の【退職手当（退職金前払いの方法を含む）を合算する場合の記載例】を参照。*

【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとる場合の記載例】
第７条　対象従業員の退職手当は、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。
２　前項の掛金月額は、別表１の２に定める額の６％の額以上の掛金拠出とし、支給方法などを含む詳細は退職金規則の定めによるものとする。

【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとることにしているが、一般基本給・賞与等の額の６％の額とならない場合の記載例】
第７条　対象従業員の退職手当は、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。
２　前項の掛金月額は、別表１の２に定める額の総額の４％の額以上となるようにし、支給方法などを含む詳細は退職金規則の定めによるものとする。

・３　別表１の２に定める額の６％の額と前項の掛金の額（４％）との差額については、退職金前払いの方法により対応するものとする。
・３　別表１の２に定める額の６％の額と前項の掛金の額（４％）との差額については、通達の第３の４に基づく合算による比較方法により対応するものとし、別表２のとおりとする。

※　*P14の【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとることにしているが、一般基本給・賞与等の額の６％の額に満たない場合（４％の場合）の記載例】を参照。*

【退職一時金の費用を「中小企業退職金共済制度等に加入する場合」とする場合の記載例】
第７条　対象従業員の退職手当は、別途定める退職金規則に従って支給する。
２　前項の退職手当の費用は、別表１の２に定める額の６％の額以上のものとし、その計算方法については労使の協議により別途定める。

【退職金の支払いの方法を労働者の区分ごとで使い分ける場合の記載例】
第７条　対象従業員の退職手当は、〇〇の従業員に対しては、第〇条及び第〇条に規定する退職金制度に従って支給し、〇〇の従業員に対しては、別表１の２に定める額の６％の額を前払い退職金として支給する。

第８条　対象従業員の退職手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表４のとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した〇〇年以前の勤続年数の取扱いについては、労使で協議して別途定める。
（一）別表３に示したものと比べて、退職手当の受給に必要な最低勤続年数が同年数以下であること
（二）別表３に示したものと比べて、退職時の勤続年数ごとの退職手当の支給月数が同月数以上であること
※　*協定対象派遣労働者の退職手当の額が客観的に明らかとなるよう記載することが必要。例えば、「対象従業員の退職手当は、別途定める退職金規程による」のみの記載であると、対象従業員の退職手当の額が客観的に明らかとならないものと考えられる。*

（賃金の決定に当たっての評価）　***←第３号「賃金の決定に当たっての評価」***
第９条　基本給の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第４条第２項の追加の手当の範囲を決定する。
２　賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表２の備考１のとおり、賞与額を決定する。

３　〇〇手当の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別に定める「〇〇手当支給規定」により支給を決定する。

【職務の内容に密接に関連して支払われるもののうち、一定の要件の下で必ず支払われることとして就業規則等に定められている手当の場合の記載例】
３　〇〇手当は、社員就業規則〇条に基づき支給するものとする。

※　法第３０条の４第１項第３号については、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上を公正に評価しその結果を勘案した賃金を決定することを労使協定で定めることが要件であるため、一般的に職務の内容、職務の成果、能力、経験等に応じて支給されると考えられる職務の内容に密接に関連して支払われるものは全て労使協定に規定する必要があることに留意すること。また、第９条の記載ぶりのとおり、自社の就業規則等を準用することでも差し支えないが、当該就業規則等には法第３０条の４第１項第３号における、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上を公正に評価することが具体的に定まっていることが必要となる。

（賃金以外の待遇）　***←第４号「賃金以外の待遇」***

第 10 条　教育訓練（次条に定めるものを除く。）、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員と同一とし、社員就業規則第〇条から第〇条までの規定を準用する。

【正社員と別規程を使用している場合の記載例】
第 10 条　教育訓練（次条に定めるものを除く。）、福利厚生その他の賃金以外の待遇については、正社員に適用される〇〇就業規則第〇条から〇条までの規定と不合理な待遇差が生じることとならないものとして、〇〇就業規則第〇条から第〇条までの規定を適用する。

（教育訓練）　*←第５号「教育訓練」*

第 11 条　労働者派遣法第 30 条の２に規定する教育訓練については、労働者派遣法に基づき別途定める「〇〇社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

（その他）

第 12 条　本協定に定めのない事項については、別途、労使で誠実に協議する。

（有効期間）　*←第６号「その他厚生労働省令で定める事項」*

第 13 条　本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までの〇年間とする。

２　本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。

※　労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、労使協定に定める派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額であるか否か確認することが必要。

その結果、派遣労働者の賃金の額が次年度の一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、労使協定に定める賃金の決定方法を変更するために労使協定を締結し直さなければならない。

一方、派遣労働者の賃金の額が次年度の一般賃金の額と同等以上の額である場合には、派遣元事業主が、同等以上の額であることを確認した旨の書面を労使協定に添付することで差し支えない。

※　労使協定方式については、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援など、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができるようにすることを目的としたものである。このため、当該目的を達成する観点から、見直し前の労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について労使で十分に議論することが望まれるものである。

〇〇年　〇月〇日
甲　取締役人事部長　　〇〇〇〇　印
乙　執行委員長　　〇〇〇〇　印

別表１　同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額
（基本給及び賞与等の関係）

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			０年	１年	２年	３年	５年	１０年	２０年
１	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
２	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278

記入上の注意

※１【職種】賃金構造基本統計調査又は職業安定業務統計の対応する職種について、基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値別の数値を記載

※２【地域調整】「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」に応じて、通達に定める地域指数を乗じた数値を記載

※３　例えば、１年、３年、５年の能力・経験調整指数のみ使う場合は、それ以外の能力・経験調整指数を乗じた値を記載することは必ずしも必要ない。ただし、計算方法の明確化の観点で、基準値（０年）を記載することが望ましい。

※４　通達別添１又は別添２に示される数値に通達別添３の地域指数を乗じ、一般基本給・賞与等を算出した結果、１円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り上げをすることが必要。

【計算の結果、最低賃金額を下回った場合の記載例)】

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			０年	１年	２年	３年	５年	１０年	２０年
１	クリーニング職、洗張職	通達に定める賃金構造基本統計調査	904	1,033	1,120	1,164	1,216	1,366	1,705
２	地域調整	北海道 92.7	839(※)	958	1,039	1,080	1,128	1,267	1,581
３	基準値（０年）を地域別最低賃額とした額		889	1,017	1,102	1,146	1,196	1,344	1,677

※　地域調整した結果、北海道の地域別最低賃金額 889 円（令和３年 10 月１日時点）を下回っているため、表３のとおり、地域別最低賃金額を基準値（０年）の額とした上で、当該額に能力・経験調整指数を乗じることにより、一般基本給・賞与等の額を算出（１円未満の端数切り上げ）。

【通勤手当を合算する場合の記載例】

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			０年	１年	２年	３年	５年	１０年	２０年
１	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
２	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278
３	通勤手当（71 円）上乗せ後		1,279	1,452	1,568	1,627	1,697	1,897	2,349

【退職手当（退職金前払いの方法を含む）を合算する場合の記載例】

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			０年	１年	２年	３年	５年	１０年	２０年
１	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
２	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278
３	退職金（６％）上乗せ後		1,281	1,464	1,587	1,650	1,724	1,936	2,415

※　一般基本給・賞与等（表１×表２）を算出した結果、１円未満の端数が生じた場合、その時点で、当該端数を切り上げることが必要。また、一般基本給・賞与等に６％を乗じ、１円未満の端数が生じた際も当該端数の切り上げが必要。
（例：０年目の場合）
1,303 円×0.927＝1,208 円（1207.881）
1,208 円×1.06＝1,281 円（1280.48）

【退職手当（退職金前払いの方法を含む）や通勤手当を合算する場合の記載例】

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			０年	１年	２年	３年	５年	１０年	２０年
1	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
2	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278
3	退職金（６％）上乗せ後		1,281	1,464	1,587	1,650	1,724	1,936	2,415
4	通勤手当（71 円）上乗せ後		1,352	1,535	1,658	1,721	1,795	2,007	2,486

※　一般基本給・賞与等（表１×表２）を算出した結果、１円未満の端数が生じた場合、その時点で、当該端数を切り上げることが必要。また、一般基本給・賞与等に６％を乗じ、１円未満の端数が生じた際も当該端数の切り上げが必要。

（例：０年目の場合）

1,303 円×0.927＝1,208 円（1207.881）

1,208 円×1.06＝1,281 円（1280.48）

【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】

【別表１】「基準値（０年）×能力・経験調整指数」（通達に定める令和２年賃金構造基本統計調査）

	基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
	０年	１年	２年	３年	５年	１０年	２０年
ソフトウェア作成者	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
システムコンサルタント・設計者	1,618	1,849	2,005	2,084	2,176	2,445	3,052

【別表２】地域指数（通達に定める職業安定業務統計による地域指数）

北海道　92.7
青森　83.8
・
・
・
鹿児島　86.8
沖縄　85.2

【中小企業退職金共済制度等へ加入の方法をとることにしているが、一般基本給・賞与等の額の６％の額に満たない場合（４％の場合）の記載例】

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			０年	１年	２年	３年	５年	１０年	２０年
1	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
2	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278
3	退職金（２％）上乗せ後		1,233	1,409	1,527	1,588	1,659	1,863	2,324

※　一般基本給・賞与等（表１×表２）を算出した結果、１円未満の端数が生じた場合、その時点で、当該端数を切り上げることが必要。また、一般基本給・賞与等に２％を乗じ、１円未満の端数が生じた際も当該端数の切り上げが必要。

（例：０年目の場合）

1,303 円×0.927＝1,208 円（1207.881）

1,208 円×1.02＝1,233 円（1232.16）

別表２　対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額		対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
Ａランク	上級ソフトウェア開発（AI 関係等高度なプログラム言語を用いた開発）	1,600～	320	50	1,970～	≦	1,826	１０年
Ｂランク	中級ソフトウェア開発（Web アプリ作成等の中程度の難易度の開発）	1,350～	270	30	1,650～	≦	1,556	３年
Ｃランク	初級ソフトウェア開発（Excel のマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発）	1,100～	220	20	1,340～	≦	1,208	０年

（備考）

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

２　未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、Ｃ評価（標準より物足りない）とみなして支給する。

３　同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。

４　同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価であるＢ評価の場合の額により比較するものとする。

５　手当額には、〇〇手当、〇〇手当、〇〇手当及び〇〇手当が含まれ、直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出するものとする。

【その他の賞与額の計算方法の場合の記載例】

・４　同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と比較するに当たっては、令和３年度に対象従業員に対して支給された賞与額の合計額を、当該事業年度の当該従業員の所定内労働時間の合計時間数で除した額により比較するものとする。

・４　同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と比較するに当たっては、令和４年度に支給される賞与額の合計額の見込みを、想定される協定対象派遣労働者の所定内労働時間（●時間）の合計時間数で除した額により比較するものとする。

【派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性があるが、各地域で共通する賃金表を使いつつ、地域係数を用いて協定対象派遣労働者の賃金を調整する場合の記載例】

（別表〇　対象従業員の賃金表（共通））

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額		（別表〇　地域係数）
Ａランク	上級ソフトウェア開発（AI 関係等高度なプログラム言語を用いた開発）	1,600～	320	50	1,970～	×	〇〇県　〇 〇〇県　〇 〇〇県　〇
Ｂランク	中級ソフトウェア開発（Web アプリ作成等の中程度の難易度の開発）	1,350～	270	30	1,650～	×	
Ｃランク	初級ソフトウェア開発（Excel のマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発）	1,100～	220	20	1,340～	×	

記入上の注意

※１【基本給額】個々の協定対象派遣労働者に実際に支給される基本給額を時給換算したものを記載。

※２【賞与額】賞与額は半期ごと等の支給であったとしても時給換算したものを記載。

※３【手当額】協定対象派遣労働者の各種手当（賞与、超過勤務手当、通勤手当及び退職手当を除く（※通勤手当及び退職手当を合算して比較する場合は、「手当」に含めることもある））の合計を時給換算したものを記載。勤務評価の結果、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合に別途手当を加算する場合は、その旨を記載。
　また、基本給・賞与等の額に固定残業代の額を含める場合は、労使で合意した時間分の固定残業代の額を記載（労使協定方式に関するＱ＆Ａ【第２集】問２－１を参照）。

※４【合計額】基本給額、賞与額及び手当額の合計額を記載。この合計額が対応する同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同額以上になっていることを確認。

※５【対応する一般の労働者の平均的な賃金の額】それぞれの等級の職務の内容が何年の能力・経験に相当するかの対応関係を労使で定め、それに応じた同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額を記載。
　通達の第３の４に基づく合算による比較方法により対応する場合は、P11 の【退職金（退職金前払いの方法）や通勤手当を合算する場合の記載例】の表「３」又は「４」に記載する合算後の額を記載。

別表３　同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額（退職手当の関係）

勤続年数		３年	５年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年
支給率（月数）	自己都合退職	0.7	1.1	2.7	4.5	6.7	8.9	11.1	12.5
	会社都合退職	1.0	1.6	3.6	5.6	8.0	10.1	12.3	13.6

（資料出所）「令和２年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）における退職金の支給率（モデル退職金・大学卒）に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合（65.9%）をかけた数値として通達で定めたもの。

別表４　対象従業員の退職手当の額

勤続年数		３年以上５年未満	５年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上25年未満	25年以上35年未満
支給月数	自己都合退職	1.0	3.0	7.0	10.0	16.0
	会社都合退職	2.0	5.0	9.0	12.0	18.0

IIV

別表３（再掲）

勤続年数		３年	５年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年
支給率（月数）	自己都合退職	0.7	1.1	2.7	4.5	6.7	8.9	11.1	12.5
	会社都合退職	1.0	1.6	3.6	5.6	8.0	10.1	12.3	13.6

（備考）

１　同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と比較するに当たっては、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。

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

派遣労働者として雇い入れようとするときの明示（例）

（労働者派遣法第 31 条の２第２項）

	令和　年　月　日 ＿＿＿＿＿＿＿＿殿 （事業所名） （許可番号）
協定対象派遣労働者であるか否か	□ 協定対象派遣労働者である　（当該協定の有効期間の終了日：　　年　月　日） □ 協定対象派遣労働者ではない
昇給・賞与・退職手当の有無	・昇　　給（　有　（時期、金額等　　）　，　無　） ・賞　　与（　有　（時期、金額等　　）　，　無　） ・退職手当（　有　（時期、金額等　　）　，　無　）
派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項	(1)苦情の申し出先・処理方法・連携体制 派遣先（部署）　（役職）　（氏名）　（電話） 派遣元（部署）　（役職）　（氏名）　（電話） (2)苦情処理方法 ①派遣先における(1)記載の者が苦情の申し出を受けた時は、直ちに派遣先責任者へ連絡し当該派遣先責任者が中心となり誠意を持って遅滞なく当該苦情処理の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ②派遣元における(1)の記載の者が苦情の申し出を受けた時は、直ちに派遣元責任者へ連絡し当該派遣元責任者が中心となり誠意をもって遅滞なく当該苦情の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ③派遣先及び派遣元は、自らでその解決が容易であり即日に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決をはかることとする。

（派遣労働者として雇い入れようとするときの明示　記載要領）

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

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

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

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

４　協定対象派遣労働者であるか否かについて、協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期を記載すること。

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

※派遣先均等・均衡方式の例　　契約No.　　年　月　日

労働者派遣をしようとするときの明示（法第31条の２第３項）（例）

■■　■■　様

（事業所名）

（許可番号）

次の条件で労働者派遣を行います

協定対象派遣労働者であるか否か

□　協定対象派遣労働者ではない　□　協定対象派遣労働者である　（当該協定の有効期間の終了日：　年　月　日）

賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期に関する事項

1　基本賃金　イ　月給（　円）、ロ　日給（　円）
ハ　時間給（　円）、
ニ　出来高給（基本単価　円、保障給　円）
ホ　その他（　円）
ヘ　就業規則に規定されている賃金等級等

2　諸手当の額又は計算方法
イ（　手当　円　／計算方法：　）
ロ（　手当　円　／計算方法：　）
ハ（　手当　円　／計算方法：　）
ニ（　手当　円　／計算方法：　）

3　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率
イ　所定時間外、法定超　月６０時間以内（　）％
月６０時間超　（　）％
所定超　（　）％
ロ　休日　法定休日（　）％、法定外休日（　）％
ハ　深夜（　）％

4　賃金締切日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日

5　賃金支払日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日

6　賃金の支払方法（　）

昇給・賞与・退職手当の有無

・　昇　　給　（　有　（時期、金額等　）　，　無　）
・　賞　　与　（　有　（時期、金額等　）　，　無　）
・　退職手当　（　有　（時期、金額等　）　，　無　）

休暇に関する事項

1　年次有給休暇　６か月継続勤務した場合→　日　継続勤務６か月以内の年次有給休暇　（有・無）→　ヶ月経過で　日
時間単位年休（有・無）

2　代替休暇（有・無）

3　その他の休暇　有給（　）
無給（　）

○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条

※労使協定方式の例　　契約No.　　年　月　日

労働者派遣をしようとするときの明示（法第31条の２第３項）（例）

■■　■■　様

（事業所名）

（許可番号）

次の条件で労働者派遣を行います

協定対象派遣労働者であるか否か

協定対象派遣労働者である　（当該協定の有効期間の終了日：　年　月　日）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

令和４年３月３１日
【照会先】
職業安定局 需給調整事業課
課長補佐　落合　知
係　長　永沢　みずき
(代表電話)03(5253)1111(内線5322)
(直通電話)03(3502)5227

報道関係者　各位

労働者派遣事業の令和３年６月１日現在の状況（速報）

厚生労働省では、このほど、「労働者派遣事業報告書」（令和３年６月１日現在の状況報告）集計結果（速報値）をまとめましたので、発表します。

「労働者派遣法」（※）では派遣元事業主に対し、６月１日現在の運営状況についての報告書を厚生労働大臣に提出するよう定めています。

（※）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（昭和60年法律第88号）

【令和３年６月１日現在の状況概要】

１　派遣労働者数・・・・・・・・・・・・・・・・約169万人（対前年比：　8.0%増）

（１）無期雇用派遣労働者　676,861人（対前年比：10.8%増）
　　うち協定対象派遣労働者＊　643,886人（対前年比：16.1%増）

（２）有期雇用派遣労働者　1,009,836人（対前年比：6.1%増）
　　うち協定対象派遣労働者＊　936,822人（対前年比：9.0%増）

２　製造業務に従事した派遣労働者数　・・・・・・約36万人（対前年比：　15.9%増）

（１）無期雇用派遣労働者　137,334人（対前年比：18.7%増）
　　うち協定対象派遣労働者＊　131,681人（対前年比：20.1%増）

（２）有期雇用派遣労働者　223,789人（対前年比：14.2%増）
　　うち協定対象派遣労働者＊　211,987人（対前年比：15.5%増）

＊労働者派遣法第30条の４第１項の協定の対象である派遣労働者の数を計上。

【付表】

表1 集計事業所数

表2－1 派遣労働者の実人数

表2－2 製造業務に従事した派遣労働者数

表2－3 日雇派遣の状況

表2－4 業務別派遣労働者数及び業務別割合

＜令和3年6月1日現在の状況＞

表1 集計事業所数

（単位:所、%）

令和2年6月1日現在	令和3年6月1日現在	対前年増減比
41,967	42,448	(1.1)

表2－1 派遣労働者の実人数

（単位:人、%）

	令和2年6月1日現在	うち、協定対象派遣労働者	令和3年6月1日現在	うち、協定対象派遣労働者	対前年増減比	うち、協定対象派遣労働者
無期雇用派遣労働者数	610,683	554,570	676,861	643,886	(10.8)	(16.1)
有期雇用派遣労働者数	951,407	859,780	1,009,836	936,822	(6.1)	(9.0)
合計	1,562,090	1,414,350	1,686,697	1,580,708	(8.0)	(11.8)

※ 日雇派遣労働者数を除く。

表2－2 製造業務に従事した派遣労働者数

（単位:人、%）

	令和2年6月1日現在	うち、協定対象派遣労働者	令和3年6月1日現在	うち、協定対象派遣労働者	対前年増減比	うち、協定対象派遣労働者
無期雇用派遣労働者数	115,730	109,682	137,334	131,681	(18.7)	(20.1)
有期雇用派遣労働者数	195,930	183,494	223,789	211,987	(14.2)	(15.5)
合計	311,660	293,176	361,123	343,668	(15.9)	(17.2)

※ 表2－1の内数

表2－3 日雇派遣の状況

（単位:人）

	令和2年6月1日現在	うち、協定対象派遣労働者	令和3年6月1日現在	うち、協定対象派遣労働者
日雇派遣労働者数	24,594	19,135	30,259	26,163

表2－4 業務別派遣労働者数及び業務別割合(その1)

(単位:人、%)

	6月1日現在の派遣労働者数											
	①無期雇用派遣労働者数		②うち、協定対象派遣労働者		③有期雇用派遣労働者数		④うち、協定対象派遣労働者		①＋③		②＋④	
01 管理的公務員	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)
02 法人・団体役員	0	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(0.0%)	0	(0.0%)	1	(0.0%)	0	(0.0%)
03 法人・団体管理職員	40	(0.0%)	22	(0.0%)	122	(0.0%)	118	(0.0%)	162	(0.0%)	140	(0.0%)
04 その他の管理的職業従事者	615	(0.1%)	483	(0.1%)	453	(0.0%)	373	(0.0%)	1,068	(0.1%)	856	(0.1%)
05 研究者	9,836	(1.5%)	9,793	(1.5%)	6,093	(0.6%)	6,079	(0.6%)	15,929	(0.9%)	15,872	(1.0%)
06 農林水産技術者	124	(0.0%)	113	(0.0%)	65	(0.0%)	39	(0.0%)	189	(0.0%)	152	(0.0%)
07・08 製造技術者	47,787	(7.1%)	47,111	(7.3%)	11,942	(1.2%)	11,000	(1.2%)	59,729	(3.5%)	58,111	(3.7%)
09 建築・土木・測量技術者	20,927	(3.1%)	19,780	(3.1%)	9,649	(1.0%)	9,157	(1.0%)	30,576	(1.8%)	28,937	(1.8%)
10 情報処理・通信技術者	135,793	(20.1%)	130,754	(20.3%)	24,538	(2.4%)	23,815	(2.5%)	160,331	(9.5%)	154,569	(9.8%)
11 その他の技術者	42,489	(6.3%)	41,679	(6.5%)	7,115	(0.7%)	6,822	(0.7%)	49,604	(2.9%)	48,501	(3.1%)
12-1 医師	23	(0.0%)	0	(0.0%)	9	(0.0%)	6	(0.0%)	32	(0.0%)	6	(0.0%)
12-2 薬剤師	264	(0.0%)	227	(0.0%)	1,150	(0.1%)	1,034	(0.1%)	1,414	(0.1%)	1,261	(0.1%)
12-3 歯科医師、獣医師	0	(0.0%)	0	(0.0%)	2	(0.0%)	2	(0.0%)	2	(0.0%)	2	(0.0%)
13-1 看護師	251	(0.0%)	215	(0.0%)	7,124	(0.7%)	7,070	(0.8%)	7,375	(0.4%)	7,285	(0.5%)
13-2 准看護師	63	(0.0%)	58	(0.0%)	1,244	(0.1%)	1,229	(0.1%)	1,307	(0.1%)	1,287	(0.1%)
13-3 保健師、助産師	21	(0.0%)	21	(0.0%)	795	(0.1%)	790	(0.1%)	816	(0.0%)	811	(0.1%)
14-1 診療放射線技師	7	(0.0%)	3	(0.0%)	19	(0.0%)	3	(0.0%)	26	(0.0%)	6	(0.0%)
14-2 臨床検査技師	8	(0.0%)	3	(0.0%)	34	(0.0%)	29	(0.0%)	42	(0.0%)	32	(0.0%)
14-3 その他の医療技術者	23	(0.0%)	18	(0.0%)	70	(0.0%)	62	(0.0%)	93	(0.0%)	80	(0.0%)
15 その他の保健医療従事者	2,385	(0.4%)	1,970	(0.3%)	5,391	(0.5%)	4,118	(0.4%)	7,776	(0.5%)	6,088	(0.4%)
16 社会福祉専門職業従事者	806	(0.1%)	616	(0.1%)	8,695	(0.9%)	8,338	(0.9%)	9,501	(0.6%)	8,954	(0.6%)
17 法務従事者	44	(0.0%)	8	(0.0%)	49	(0.0%)	46	(0.0%)	93	(0.0%)	54	(0.0%)
18 経営・金融・保険専門職業従事者	803	(0.1%)	567	(0.1%)	1,030	(0.1%)	523	(0.1%)	1,833	(0.1%)	1,090	(0.1%)
19 教員	545	(0.1%)	514	(0.1%)	3,241	(0.3%)	2,796	(0.3%)	3,786	(0.2%)	3,310	(0.2%)
20 宗教家	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)
21 著述家、記者、編集者	1,303	(0.2%)	1,289	(0.2%)	2,356	(0.2%)	2,324	(0.2%)	3,659	(0.2%)	3,613	(0.2%)
22 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	3,498	(0.5%)	3,331	(0.5%)	3,893	(0.4%)	3,836	(0.4%)	7,391	(0.4%)	7,167	(0.5%)
23 音楽家、舞台芸術家	2,621	(0.4%)	2,470	(0.4%)	618	(0.1%)	595	(0.1%)	3,239	(0.2%)	3,065	(0.2%)
24 その他の専門的職業従事者	9,200	(1.4%)	8,702	(1.4%)	10,337	(1.0%)	9,679	(1.0%)	19,537	(1.2%)	18,381	(1.2%)
25 一般事務従事者	82,368	(12.2%)	80,373	(12.5%)	281,226	(27.8%)	276,055	(29.5%)	363,594	(21.6%)	356,428	(22.5%)
26 会計事務従事者	4,173	(0.6%)	4,002	(0.6%)	14,704	(1.5%)	14,462	(1.5%)	18,877	(1.1%)	18,464	(1.2%)
27 生産関連事務従事者	5,450	(0.8%)	5,368	(0.8%)	5,014	(0.5%)	4,561	(0.5%)	10,464	(0.6%)	9,929	(0.6%)
28 営業・販売事務従事者	20,852	(3.1%)	20,437	(3.2%)	41,853	(4.1%)	41,186	(4.4%)	62,705	(3.7%)	61,623	(3.9%)
29 外勤事務従事者	201	(0.0%)	201	(0.0%)	249	(0.0%)	215	(0.0%)	450	(0.0%)	416	(0.0%)
30 運輸・郵便事務従事者	1,761	(0.3%)	1,402	(0.2%)	2,464	(0.2%)	2,050	(0.2%)	4,225	(0.3%)	3,452	(0.2%)
31 事務用機器操作員	22,959	(3.4%)	22,500	(3.5%)	41,891	(4.1%)	41,444	(4.4%)	64,850	(3.8%)	63,944	(4.0%)
32 商品販売従事者	10,257	(1.5%)	9,783	(1.5%)	27,430	(2.7%)	22,042	(2.4%)	37,687	(2.2%)	31,825	(2.0%)
33 販売類似職業従事者	1,467	(0.2%)	1,433	(0.2%)	2,559	(0.3%)	2,144	(0.2%)	4,026	(0.2%)	3,577	(0.2%)
34 営業職業従事者	3,702	(0.5%)	3,605	(0.6%)	6,843	(0.7%)	6,612	(0.7%)	10,545	(0.6%)	10,217	(0.6%)

表2－4 業務別派遣労働者数及び業務別割合(その2)

(単位:人、%)

	6月1日現在の派遣労働者数											
	①無期雇用派遣労働者数		②うち、協定対象派遣労働者		③有期雇用派遣労働者数		④うち、協定対象派遣労働者		①＋③		②＋④	
35 家庭生活支援サービス職業従事者	108	(0.0%)	107	(0.0%)	687	(0.1%)	685	(0.1%)	795	(0.0%)	792	(0.1%)
36 介護サービス職業従事者	2,209	(0.3%)	1,862	(0.3%)	32,345	(3.2%)	31,734	(3.4%)	34,554	(2.0%)	33,596	(2.1%)
37 保健医療サービス職業従事者	2,125	(0.3%)	1,830	(0.3%)	4,715	(0.5%)	4,651	(0.5%)	6,840	(0.4%)	6,481	(0.4%)
38 生活衛生サービス職業従事者	241	(0.0%)	166	(0.0%)	514	(0.1%)	460	(0.0%)	755	(0.0%)	626	(0.0%)
39 飲食物調理従事者	2,060	(0.3%)	1,763	(0.3%)	5,601	(0.6%)	4,416	(0.5%)	7,661	(0.5%)	6,179	(0.4%)
40 接客・給仕職業従事者	1,326	(0.2%)	1,059	(0.2%)	7,046	(0.7%)	6,310	(0.7%)	8,372	(0.5%)	7,369	(0.5%)
41 居住施設・ビル等管理人	1,305	(0.2%)	977	(0.2%)	1,788	(0.2%)	956	(0.1%)	3,093	(0.2%)	1,933	(0.1%)
42 その他のサービス職業従事者	6,007	(0.9%)	4,984	(0.8%)	12,578	(1.2%)	10,372	(1.1%)	18,585	(1.1%)	15,356	(1.0%)
43～45 自衛官・司法警察職員等	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)
46 農業従事者	223	(0.0%)	165	(0.0%)	1,356	(0.1%)	1,078	(0.1%)	1,579	(0.1%)	1,243	(0.1%)
47 林業従事者	17	(0.0%)	6	(0.0%)	30	(0.0%)	16	(0.0%)	47	(0.0%)	22	(0.0%)
48 漁業従事者	5	(0.0%)	5	(0.0%)	33	(0.0%)	33	(0.0%)	38	(0.0%)	38	(0.0%)
49・50 生産設備制御・監視従事者	3,078	(0.5%)	2,995	(0.5%)	4,691	(0.5%)	4,567	(0.5%)	7,769	(0.5%)	7,562	(0.5%)
51 機械組立設備制御・監視従事者	2,254	(0.3%)	2,084	(0.3%)	2,796	(0.3%)	2,723	(0.3%)	5,050	(0.3%)	4,807	(0.3%)
52・53 製品製造・加工処理従事者	100,578	(14.9%)	94,209	(14.6%)	157,713	(15.6%)	146,392	(15.6%)	258,291	(15.3%)	240,601	(15.2%)
54 機械組立従事者	31,731	(4.7%)	31,316	(4.9%)	50,362	(5.0%)	49,949	(5.3%)	82,093	(4.9%)	81,265	(5.1%)
55 機械整備・修理従事者	5,432	(0.8%)	5,236	(0.8%)	2,882	(0.3%)	2,732	(0.3%)	8,314	(0.5%)	7,968	(0.5%)
56・57 製品検査従事者	19,953	(2.9%)	19,408	(3.0%)	35,842	(3.5%)	34,918	(3.7%)	55,795	(3.3%)	54,326	(3.4%)
58 機械検査従事者	3,943	(0.6%)	3,862	(0.6%)	3,860	(0.4%)	3,757	(0.4%)	7,803	(0.5%)	7,619	(0.5%)
59 生産関連・生産類似作業従事者	11,346	(1.7%)	10,413	(1.6%)	17,360	(1.7%)	14,815	(1.6%)	28,706	(1.7%)	25,228	(1.6%)
60 鉄道運転従事者	17	(0.0%)	17	(0.0%)	28	(0.0%)	28	(0.0%)	45	(0.0%)	45	(0.0%)
61 自動車運転従事者	3,381	(0.5%)	2,654	(0.4%)	7,440	(0.7%)	5,800	(0.6%)	10,821	(0.6%)	8,454	(0.5%)
62 船舶・航空機運転従事者	30	(0.0%)	28	(0.0%)	43	(0.0%)	43	(0.0%)	73	(0.0%)	71	(0.0%)
63 その他の輸送従事者	2,840	(0.4%)	2,347	(0.4%)	6,525	(0.6%)	5,979	(0.6%)	9,365	(0.6%)	8,326	(0.5%)
64 定置・建設機械運転従事者	4,394	(0.6%)	4,310	(0.7%)	1,474	(0.1%)	1,293	(0.1%)	5,868	(0.3%)	5,603	(0.4%)
65 建設躯体工事従事者	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)
66 建設従事者(建設躯体工事従事者を除く	1,775	(0.3%)	1,687	(0.3%)	520	(0.1%)	506	(0.1%)	2,295	(0.1%)	2,193	(0.1%)
67 電気工事従事者	378	(0.1%)	346	(0.1%)	175	(0.0%)	155	(0.0%)	553	(0.0%)	501	(0.0%)
68 土木作業従事者	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)	－	(－)
69 採掘従事者	73	(0.0%)	48	(0.0%)	67	(0.0%)	25	(0.0%)	140	(0.0%)	73	(0.0%)
70 運搬従事者	15,922	(2.4%)	13,095	(2.0%)	55,694	(5.5%)	35,236	(3.8%)	71,616	(4.2%)	48,331	(3.1%)
71 清掃従事者	2,887	(0.4%)	2,146	(0.3%)	7,138	(0.7%)	5,472	(0.6%)	10,025	(0.6%)	7,618	(0.5%)
72 包装従事者	7,203	(1.1%)	6,643	(1.0%)	20,796	(2.1%)	18,423	(2.0%)	27,999	(1.7%)	25,066	(1.6%)
73 その他の運搬・清掃・包装等従事者	5,615	(0.8%)	4,762	(0.7%)	28,252	(2.8%)	25,557	(2.7%)	33,867	(2.0%)	30,319	(1.9%)
99 分類不能の職業	5,739	(0.8%)	4,505	(0.7%)	9,217	(0.9%)	7,087	(0.8%)	14,956	(0.9%)	11,592	(0.7%)
うち物の製造の業務(特定製造業務に限る。)に従事した者の数	137,334	(20.3%)	131,681	(20.5%)	223,789	(22.2%)	211,987	(22.6%)	361,123	(21.4%)	343,668	(21.7%)
合　計	676,861	(40.1%)	643,886	(40.7%)	1,009,836	(59.9%)	936,822	(59.3%)	1,686,697	(100.0%)	1,580,708	(100.0%)
＜参考＞令和2年6月1日現在の合計	610,683		554,570		951,407		859,780		1,562,090		1,414,350	
対前年増減比	(10.8)		(16.1)		(6.1)		(9.0)		(8.0)		(11.8)	

※1　日本標準職業分類(中分類)に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者の区分及び従事した業務の種類別に応じた実績を集計。

※2　「うち物の製造の業務(特定製造業務に限る。)に従事した者の数」は、01から99までの区分ごとに計上した人数の内数。

※3　(　)内は業務全体に占める割合。

厚　生　労　働　省
東京労働局発表
令和４年６月２４日

担当
東京労働局需給調整事業部
需給調整事業第二課長　水野　治
需給調整事業第二課長補佐　竹内　典子
主任需給調整指導官　内山　剛
福島　隆史
電　話　０３－３４５２－１４７４
ＦＡＸ　０３－３４５２－５３６１

民間人材ビジネスに対する指導監督状況をとりまとめました

～ 延べ３，９９９事業所に指導監督を実施、２事業主に対して行政処分 ～

東京労働局（局長：辻田　博）は、令和３年度における民間人材ビジネス（労働者派遣事業、職業紹介事業、請負事業等）に係る指導監督状況を取りまとめましたので、公表します。

<令和3年度指導監督の概要>

【行政処分】
☆悪質な法令違反により、労働者派遣元事業所２事業主に対して業務停止命令等を発出。

【行政指導】
☆労働者派遣事業延べ３，１２３事業所、職業紹介事業延べ６８７事業所、請負事業等延べ１８９事業所（計延べ３，９９９事業所）に対して、指導監督を実施。（表１参照）
☆指導監督を行った事業所に対する是正指導（文書指導）を、労働者派遣関係１，９１１件、職業紹介関係３５２件、請負事業等関係４９件（計２，３１２件）実施。（表２参照）

Ⅰ　行政処分の実施状況

令和3年度は、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（昭和 60 年法律第 88 号。）（以下「労働者派遣法」という。）及び職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号。）（以下「職業安定法」という。）に基づき、2事業主に対して行政処分を行いました。

・労働者派遣事業停止命令（労働者派遣法第 14 条第 2 項）・・・・・・・・・・・・1件
・労働者派遣事業改善命令（労働者派遣法第 49 条第 1 項）・・・・・・・・・・・・1件
・有料職業紹介事業停止命令（職業安定法第 32 条の 9 第 2 項）・・・・・・・・・1件

	事業区分	処分理由	処分内容	処分日
1	労働者派遣 1事業主	他社と事実上の労働者供給契約を締結し、自らと支配従属関係にある労働者を当該他社に供給した。	業務停止命令 2ヵ月 業務改善命令	令和3年8月23日
2	有料職業紹介 1事業主	無許可で労働者派遣を行った。	業務停止命令 1ヵ月	令和4年3月24日

Ⅱ　行政指導の実施状況

表１　指導監督を実施した延べ事業所数

	令和3年度	令和2年度	対前年度比
計	3,999 事業所	3,172 事業所	26.1%
うち労働者派遣事業	3,123 事業所	2,461 事業所	26.9%
うち請負事業	109 事業所	177 事業所	▲38.4%
うち職業紹介事業	687 事業所	494 事業所	39.1%
うちその他（募集等）	80 事業所	40 事業所	200.0%

表２　是正指導（文書指導）を行った件数

	令和3年度	令和2年度	対前年度比
計	2,312 件	1,108 件	208.7%
うち労働者派遣事業	1,911 件	825 件	231.6%
うち請負事業	40 件	112 件	▲64.3%
うち職業紹介事業	352 件	151 件	233.1%
うちその他（募集等）	9 件	20 件	▲55.0%

表3　主な指導内容

（１）労働者派遣事業に関するもの

① 派遣元事業主に対する指導内容

○労使協定の締結（労働者派遣法第３０条の４第１項）
・労使協定の内容に不備がある。
○就業条件の明示（労働者派遣法第３４条第１項）
・就業条件の明示がなされていない、あるいは明示の内容に不備がある。
○派遣元管理台帳（労働者派遣法第３７条第１項）
・派遣元管理台帳の記載内容に不備がある。
○マージン率等の情報提供（労働者派遣法第２３条第５項）
・派遣労働者に対し、マージン率等の情報提供が正しく行われていない。
○労働者派遣契約（労働者派遣法第２６条第１項）
・労働者派遣契約の内容に不備がある。

② 派遣先に対する指導内容

○派遣先管理台帳（労働者派遣法第４２条第１項）
・派遣先管理台帳の記載内容に不備がある。
○比較対象労働者の待遇等に関する情報提供（労働者派遣法第２６条第７項）
・情報提供の内容に不備がある。
○労働者派遣契約（労働者派遣法第２６条第１項）
・労働者派遣契約の内容に不備がある。

（２）請負業者、発注者に対する指導内容

○労働者供給事業の禁止（職業安定法第４４条）
・請負契約と称して、実態は労働者を供給又は受け入れている。
○労働者派遣契約等（労働者派遣法第２６条第１項等）
・労働者派遣の実態にも関わらず、労働者派遣契約を適正に締結していない。 ・労働者派遣事業の実態にも関わらず、派遣元、派遣先管理台帳を備えていない。

（３）職業紹介事業者に対する指導内容

○帳簿書類の備付け（職業安定法第３２条の１５）
・求人求職管理簿が作成されていない、あるいは記載すべき事項が記載されていない。
○労働条件の明示（職業安定法第５条の３第１項）
・求職者に対して業務の内容、労働契約の期間などを正しく明示していない。
○取扱職種の範囲等の明示（職業安定法第３２条の１３）
・取扱職種の範囲を明示していない。 ・手数料、苦情の処理に関する事項などを正しく明示していない。

Ⅲ　法制度の周知状況

法制度の周知を図るため、派遣元事業主、派遣先などを対象に感染防止対策を講じつつ、事前予約制やオンラインの活用により研修会及びセミナーを開催した。

対　　象	実施回数（回）	出席人員（人）
派遣元事業主	１９	４００
うち同一労働同一賃金セミナー（対面）	２	５４
〃　　（オンライン）	２	１１１
派遣先事業主	５	４２
職業紹介事業主	１７	３７７
求人者	２	９７
労働者	３	１５
その他（関係団体等）	５	２９６
合　計	５１	１，２２７

Ⅳ　令和4年度の指導監督方針のポイント

○　派遣元事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響に係る派遣労働者の雇用維持等の要請を実施するとともに、労働者派遣契約の不更新等がある場合にも、労働者派遣法に基づく派遣労働者に係る雇用安定措置が確実に実施されるよう周知及び指導に努めます。

○　働き方改革の一環として、同一労働同一賃金などの派遣労働者の不合理な待遇差解消を目指す、平成 30 年改正労働者派遣法が適切に履行されるよう周知及び指導に努めます。

○　いわゆる偽装請負、多重派遣を行う事業者や、悪質な違反を行った事業主及び違反を繰り返す事業主に対しては、行政処分、勧告・公表を含む厳正な指導監督を実施します。

○　平成 29 年改正職業安定法の履行状況の確認や医療･介護等職業紹介事業者の適正な運営が行われるよう周知及び指導に努めます。

＜参考:東京労働局管内許可届出事業所数の推移＞　各年度末現在

	労働者派遣事業		職業紹介事業	
	事業所数	対前年比	事業所数	対前年比
平成 29 年度	18,948	▲1.3%	6,890	8.9%
平成 30 年度	11,973	▲36.8%	7,700	11.8%
令和元年度	12,428	3.8%	8,669	12.6%
令和2年度	12,458	0.2%	9,080	4.7%
令和3年度	12,367	▲0.7%	9,516	4.8%

※平成 30 年度は、特定労働者派遣事業の経過措置期間終了により減少

労働基準法の一部を改正する法律（令和２年法律第13号）の概要

改正の趣旨

民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）により、使用人の給料に係る短期消滅時効が廃止されることや、労働政策審議会の建議等を踏まえ、労働基準法における賃金請求権の消滅時効期間等を延長するとともに、当分の間の経過措置を講ずる。

改正の概要

１．賃金請求権の消滅時効期間の延長等

・賃金請求権の消滅時効について、令和２年（2020年）4月施行の改正民法と同様に**５年に延長**
・消滅時効の起算点が客観的起算点（賃金支払日）であることを明確化
（※）退職手当（５年）、災害補償、年休等（２年）の請求権は、現行の消滅時効期間を維持

２．記録の保存期間等の延長

・賃金台帳等の記録の保存期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に５年に延長
・割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に５年に延長

３．施行期日、経過措置、検討規定

・施行期日：改正民法の施行の日（**令和２年（2020年）４月１日**）
・経過措置：賃金請求権の消滅時効、賃金台帳等の記録の保存期間、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間は、
当分の間は３年。
施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について、新たな消滅時効期間を適用
・検討規定：本改正法の施行５年経過後の状況を勘案して検討し、必要があるときは措置を講じる

（参考）

		現行法	改正法	施行期日等
【民法】	・月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権の消滅時効期間(短期消滅時効)	１年	短期消滅時効は廃止し、契約に基づく債権の消滅時効期間は原則５年	施行期日：令和2年（2020年）4月1日 施行日以後になされた契約に基づく債権について、新たな消滅時効期間を適用
特別法				
【労働基準法】	・賃金請求権の消滅時効期間 ・付加金の請求期間 ・退職手当請求権の消滅時効期間 ・賃金台帳等の書類保存義務	（現行法） ２年 ２年 ５年 ３年	（改正法） ５年（※） ５年（※） ５年 ５年（※） （※）は、当分の間３年	（改正法） 施行期日：改正民法の施行の日（令和2年（2020年）4月1日） 施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について、新たな消滅時効期間を適用

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

地域別最低賃金の全国一覧

最低賃金が改定されます。

都道府県の令和４年度地域別最低賃金額及び発効年月日は、以下のとおりです。
また、平成14年度から令和３年度までの地域別最低賃金改定状況については、
「令和４年度地域別最低賃金改定状況」の下に掲載しています。

令和４年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
北海道	920	(889)	令和4年10月2日
青　森	853	(822)	令和4年10月5日
岩　手	854	(821)	令和4年10月20日
宮　城	883	(853)	令和4年10月1日
秋　田	853	(822)	令和4年10月1日
山　形	854	(822)	令和4年10月6日
福　島	858	(828)	令和4年10月6日
茨　城	911	(879)	令和4年10月1日
栃　木	913	(882)	令和4年10月1日
群　馬	895	(865)	令和4年10月8日
埼　玉	987	(956)	令和4年10月1日
千　葉	984	(953)	令和4年10月1日
東　京	1072	(1041)	令和4年10月1日
神奈川	1071	(1040)	令和4年10月1日
新　潟	890	(859)	令和4年10月1日
富　山	908	(877)	令和4年10月1日
石　川	891	(861)	令和4年10月8日
福　井	888	(858)	令和4年10月2日
山　梨	898	(866)	令和4年10月20日
長　野	908	(877)	令和4年10月1日
岐　阜	910	(880)	令和4年10月1日
静　岡	944	(913)	令和4年10月5日
愛　知	986	(955)	令和4年10月1日
三　重	933	(902)	令和4年10月1日
滋　賀	927	(896)	令和4年10月6日
京　都	968	(937)	令和4年10月9日
大　阪	1023	(992)	令和4年10月1日
兵　庫	960	(928)	令和4年10月1日
奈　良	896	(866)	令和4年10月1日
和歌山	889	(859)	令和4年10月1日
鳥　取	854	(821)	令和4年10月6日
島　根	857	(824)	令和4年10月5日
岡　山	892	(862)	令和4年10月1日
広　島	930	(899)	令和4年10月1日
山　口	888	(857)	令和4年10月13日
徳　島	855	(824)	令和4年10月6日
香　川	878	(848)	令和4年10月1日
愛　媛	853	(821)	令和4年10月5日
高　知	853	(820)	令和4年10月9日
福　岡	900	(870)	令和4年10月8日
佐　賀	853	(821)	令和4年10月2日
長　崎	853	(821)	令和4年10月8日
熊　本	853	(821)	令和4年10月1日
大　分	854	(822)	令和4年10月5日
宮　崎	853	(821)	令和4年10月6日
鹿児島	853	(821)	令和4年10月6日
沖　縄	853	(820)	令和4年10月6日
全国加重平均額	961	(930)	―

※括弧書きは、令和3年度地域別最低賃金

平成14年度から令和３年度までの地域別最低賃金改定状況[242KB]
最低賃金に関するセルフチェックシート[25KB]

派遣元（派遣会社）事業主の皆さまへ

キャリアアップ措置や雇用安定措置等の派遣元の責務が強化されます

（ ）内は改正された省令・告示の施行・適用日

1　派遣労働者の雇入れ時に説明する事項の追加（令和３年１月１日）

■派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、キャリアアップ措置（教育訓練やキャリアコンサルティングの内容）について説明することが必要となります。【労働者派遣法施行規則第25条の14第２項第４号】

■また、教育訓練計画の内容やその変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要となります。【派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第２の８（５）ロ】

2　雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の聴取（令和３年４月１日）

■これまでも、派遣元事業主は、一定の場合、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じる必要がありましたが、当該雇用安定措置を講じるにあたっては、**予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化**されます。【労働者派遣法施行規則第25条の２第３項】

■また、派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行うことが必要となります。【労働者派遣法施行規則第31条第10号】

3　マージン率等のインターネットでの提供（令和３年４月１日）

■マージン率等（※）については、原則として、インターネットの利用による情報提供が必要となります。【労働者派遣法施行規則第18条の２第１項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第２の16 】

（※）事業所毎の派遣労働者数、派遣先数、マージン率（派遣料金の平均額・派遣労働者の賃金の平均額）、教育訓練、労使協定の締結の有無（労使協定の範囲、有効期間）（注）下線部はこれまでも情報提供の対象項目ですが、新たにインターネットによる情報提供が必要となる項目です。

■「人材サービス総合サイト（厚生労働省運営）」による情報提供（無料）も可能です。

4　日雇派遣における労働者派遣契約の解除等の措置（令和３年１月１日）

■派遣元事業主は、労働者派遣契約の解除がなされた場合、新たな就業先の確保ができない場合には、休業等を行い、日雇派遣労働者の雇用の維持、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責務を果たすべきことを明確化しました。【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第２の５（２）】

5　労働者派遣契約の電磁的記録による作成（令和３年１月１日）

■労働者派遣契約について、書面によらず、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うことができます。【厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令別表第２】

厚生労働省・都道府県労働局

LL021127需01

派遣労働者の
≪同一労働同一賃金≫
の概要
（平成30年労働者派遣法改正）

～令和２年４月１日施行～

厚生労働省・都道府県労働局

ー　目次　ー

Ⅰ　「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的な考え方

1　我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」・・・・2

（参考）派遣労働者の待遇改善までの流れ・・・3

Ⅱ　待遇を決定する際の規定の整備

1　待遇決定方式の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

2　派遣元から関係者への待遇決定方式の情報提供・・・・・・5

3　派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供・・6

4　【労使協定方式】の場合の必要事項・・・・・・・・・・・・8

5　その他の留意点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11

Ⅲ　派遣労働者に対する説明義務の強化

1　雇入れ時の説明・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

2　派遣時の説明・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14

3　派遣労働者から求めがあった場合の説明・・・・・・・・・15

Ⅳ　裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）の規定の整備・・・・・・・17

1　紛争の解決のための援助等・・・・・・・・・・・・・・・・18

2　調停・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19

資料：同一労働同一賃金ガイドライン

（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）の概要・・・・・・・・・20

Ⅰ　基本的な考え方

我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」は、派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目指すものです。

1 我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」

基本的な考え方

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等（＝差別的な取扱いをしないこと）、均衡（＝不合理な待遇差を禁止すること）は重要な観点です。

しかし、この場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されます。また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にありますが、派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えないため、結果として、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。

こうした状況を踏まえ、派遣労働者の待遇について、派遣元事業主には、以下のいずれかを確保することが令和２年４月より義務化されました。

【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

留意点

賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本ですが、我が国の実情としては、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合が多いと考えられます。このため、待遇改善に当たっては、以下の点に留意してください。

- 各事業主において以下の２点を徹底することが肝要です。
  - ①　職務の内容（業務の内容＋責任の程度）や職務に必要な能力等の内容を明確化。
  - ②　①と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、派遣労働者を含む労使で共有。
- 関係者間での認識の共有を徹底してください。

  派遣労働者の場合、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があります。そのため、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが必要です。

派遣労働者の待遇改善までの流れ

派遣元が講ずる措置　　派遣先が講ずる措置

【派遣先均等・均衡方式】の場合

比較対象労働者の待遇情報の提供（派遣先）
【法第26条第７項・第10項】

↓

派遣労働者の待遇の検討・決定（派遣元）
【法第30条の３】

↓

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）　【法第26条第11項】

↓

労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）
【法第26条第１項等】

↓

派遣労働者に対する説明（派遣元）
１）雇入れ時
・　待遇情報の明示・説明
【法第31条の２第２項】
２）派遣時
・　待遇情報の明示・説明
【法第31条の２第３項】
・　就業条件の明示　【法第34条第１項】

（注）比較対象労働者の待遇に変更があったときは、変更部分について派遣先から派遣元に待遇情報を提供。
派遣元は派遣労働者の待遇の検討を行い、必要に応じて、上記の流れに沿って改めて対応。

（求めに応じて下記の対応）

派遣労働者に対する比較対象労働者との待遇の相違等の説明（派遣元）
【法第31条の２第４項】

【労使協定方式】の場合

過半数代表者の選出＜過半数労働組合がない場合＞
投票、挙手等の民主的な方法により選出（派遣元）

・通知で示された最新の統計を確認
・労使協定の締結（派遣元）
【法第30条の４第１項】
※労使協定における賃金の定めを就業規則等に記載
・労使協定の周知等（派遣元）
１）労働者に対する周知
【法第30条の４第２項】
２）行政への報告　【法第23条第１項】

↓

比較対象労働者の待遇情報の提供
（派遣先）　【法第26条第７項・第10項】
※法第40条第２項の教育訓練及び第40条第３項の福利厚生施設に限る。

↓

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）　【法第26条第11項】

↓

労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）
【法第26条第１項等】

↓

派遣労働者に対する説明（派遣元）
１）雇入れ時
・　待遇情報の明示・説明
【法第31条の２第２項】
２）派遣時
・　待遇情報の明示・説明
【法第31条の２第３項】
・　就業条件の明示　【法第34条第１項】

（注）同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金等に変更があったときは、派遣元は、協定改定の必要性を確認し、必要に応じて、上記の流れに沿って改めて対応。

（求めに応じて下記の対応）

派遣労働者に対する労使協定の内容を決定するに当たって考慮した事項等の説明
（派遣元）　【法第31条の２第４項】

共通

派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の追加提供の配慮
（派遣先）　【法第40条第５項】

II 待遇を決定する際の規定の整備（P4～P12）

III 説明義務の強化（P13～P16）

IV　裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備（P17～P19）

（※）想定される流れの一例であり、全ての事例に該当するものではありません。
また、派遣元及び派遣先に係る義務を網羅しているものではありません。

Ⅱ　待遇を決定する際の規定の整備

不合理な待遇差を解消するため、【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれかの方式により、派遣労働者の待遇を確保することが義務化されました。

1 待遇決定方式の概要

【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

「均等待遇」の内容	① 職務内容（※１）、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合には差別的取扱いを禁止
「均衡待遇」の内容	① 職務内容（※１）、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※１ 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

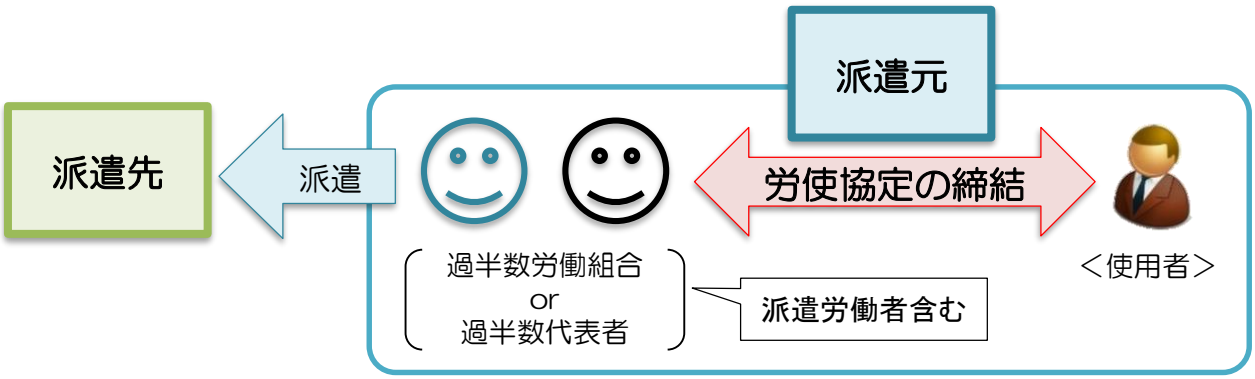
▶均等・均衡待遇の原則となる考え方と具体例：派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン、P20～２３参照）に基づく対応が必要です。

★　職務の内容等を勘案した賃金の決定 ＜努力義務＞

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム）との均衡を考慮しつつ、その雇用する**派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金（※２）決定するように努めなければなりません。**

（※２）職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇



過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合に限ります）と派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結し、労使協定で定めた事項を遵守しているときは、一部の待遇を除き（※）、この労使協定に基づき待遇が決定されることとなります。

ただし、労使協定が適切な内容で定められていない場合や労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

（※）次の①及び②の待遇については、労使協定方式による場合であっても、労使協定の対象とはならないため、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要があります。

① 派遣先が、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第２項の教育訓練）

② 派遣先が、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室（法第40条第３項の福利厚生施設）

2 派遣元から関係者への待遇決定方式の情報提供

情報提供しなければならない事項

派遣元事業主は、派遣労働者の数、派遣先の数、いわゆるマージン率、教育訓練に関する事項等に加えて、次の事項に関し、関係者（派遣労働者、派遣先等）に情報提供しなければなりません。

① 労使協定を締結しているか否か

② 労使協定を締結している場合には、
- 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
- 労使協定の有効期間の終期

①及び②の事項に関する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が原則です。

厚生労働省の「人材サービス総合サイト」への掲載もお願いします。

3 派遣先から派遣元への 比較対象労働者の待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれの場合も、派遣先は、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、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません。※労使協定方式の場合、比較対象労働者の選定は不要です。

派遣元事業主は、**派遣先から情報提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけません**。

比較対象労働者とは

派遣先が次の①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

派遣先は、次の①～⑤の情報を提供します。

① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
② 比較対象労働者を選定した理由
③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

派遣先は、次の①・②の情報を提供します。

① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第２項の教育訓練）
② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第３項の福利厚生施設）

待遇情報の提供方法と保存

- 情報提供は、**書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）**により行わなければなりません。
- 派遣元事業主は書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、**労働者派遣が終了した日から３年を経過する日まで保存**しなければなりません。

待遇情報の取扱いに関する留意点

派遣先から派遣元事業主に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要があります。

① 当該情報のうち**個人情報に該当するもの**の保管及び使用
→ 派遣先の通常の労働者との**均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られる**こと。

② 当該情報のうち**個人情報に該当しないもの**の保管及び使用
→ 派遣先の通常の労働者との**均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要**であること。

③ 当該情報は、法第24条の４の秘密を守る義務の対象となること。

派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業員は、正当な理由がある場合（本人の同意がある場合、他の法益との均衡上許される場合等）でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならないこととされています。（派遣元事業主等でなくなった後においても同様。）

＜比較対象労働者の待遇情報が変更された場合＞

派遣先は、比較対象労働者の待遇に関する情報に変更があった場合には、遅滞なく、派遣元事業主に対して、変更の内容に関する情報を提供しなければなりません。情報提供に関する手続や待遇情報の取扱いは、変更時も同様です。

ただし、次の場合には、変更があった場合でも、情報提供が不要です。

① 派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象者のみである場合

※ 「派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第２項の教育訓練）」と「給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第３項の福利厚生施設）」の情報提供は必要です。

※ なお、後に派遣先均等・均衡方式の対象者が含まれることとなったときは、遅滞なく情報提供することが必要です。

② 労働者派遣契約が終了する日前１週間以内の変更であって、変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても、派遣先均等・均衡方式の規定に違反しないものであり、かつ、労働者派遣契約で定めた変更の範囲を超えない場合

4 【労使協定方式】の場合の必要事項

過半数代表者の選出等

過半数代表者は、次の①と②のいずれにも該当する者（①に該当する者がいないときは②に該当する者）となります。

適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

① 労働基準法第41条第２号に規定する**管理監督者でない**こと

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

派遣元事業主は、「過半数代表者であること」、「過半数代表者になろうとしたこと」及び「過半数代表者として正当な行為をしたこと」を理由として、過半数代表者等に対して**不利益な取扱いをしてはいけません**。

また、派遣元事業主は、**過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮**を行わなければなりません。

労使協定に関する書面の保存

派遣元事業主は、労使協定に関する書面を、その**有効期間が終了した日から３年を経過する日まで保存**しなければなりません。

労使協定の内容の周知

派遣元事業主は、労使協定を締結したときは、次の①～③のいずれかの方法により、その内容を雇用する労働者に周知しなければなりません。

① 書面の交付等（書面の交付、労働者が希望した場合のファクシミリ・電子メール等（※１））

（※1）「電子メール等」は出力することにより書面を作成することができるものに限られます。

② 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できるようにすること（※２）

（※２）例えば、派遣労働者にログイン・パスワードを発行し、イントラネット等で常時確認できる方法が考えられます。

③ 常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること（協定の概要について、書面の交付等によりあわせて周知する場合に限る。）

労使協定に定める事項

労使協定の締結にあたっては、下の①～⑥のすべての事項を定める必要があります。

① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

客観的な基準により範囲を定めることが必要です。例えば、「賃金水準が高い企業に派遣する労働者」とすることは適当ではありません。

② 賃金の決定方法（次のア及びイに該当するものに限る。）

ア 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金額となるもの

派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額
【職種ごとの賃金、能力・経験、地域別の賃金水準をもとに決定】
（※）職種ごとの賃金等については、毎年度通知で示す予定です。

イ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

※ イについては、職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金(例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当)を除く。

③ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること

④ 「労使協定の対象とならない待遇（法第40条第２項の教育訓練及び法第40条第３項の福利厚生施設）及び賃金」を除く待遇の決定方法（派遣元事業主に雇用される通常の労働者(派遣労働者を除く。)との間で不合理な相違がないものに限る。）

⑤ 派遣労働者に対して段階的・計画的な教育訓練を実施すること

⑥ その他の事項

- 有効期間（２年以内が望ましい）
- 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合は、その理由
- 特段の事情がない限り、一の労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとしないこと

上記②～⑤として労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、
【労使協定方式】は適用されず、**【派遣先均等・均衡方式】**となります。

行政機関への報告

労使協定を締結した派遣元事業主は、毎年度、６月30日までに提出する**事業報告書に労使協定を添付**しなければなりません。また、労使協定方式の対象となる派遣労働者の**職種ごとの人数**、**職種ごとの賃金額の平均額**を報告しなければなりません。

協定対象派遣労働者に対する安全管理

安全管理に関する措置及び給付のうち、**協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するもの**については、**派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましい**こととされています。

5 その他の留意点

◎ 派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置

労働者派遣契約の記載事項

派遣元事業主と派遣先の間で締結する労働者派遣契約に記載する事項に、次の内容が追加されました。

① 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
② 労使協定方式の対象となる派遣労働者に限るか否か

（※）これに伴い、派遣元事業主による就業条件等の明示事項についても、上記①の事項が追加されました。

◎ 派遣元事業主が講ずべき措置

就業規則の作成手続

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について、就業規則を作成又は変更しようとするときは、**あらかじめ、事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません**。

派遣先への通知内容

派遣元事業主が労働者派遣をするときに、派遣先に通知する事項に、次の内容が追加されました。

- 協定対象派遣労働者であるか否かの別

派遣元管理台帳の記載事項

雇用する派遣労働者ごとに派遣元管理台帳に記載すべき事項に、次の内容が追加されました。

- 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

◎ 派遣先が講ずべき措置

派遣料金の交渉における配慮

派遣先は、**派遣料金について、「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」による待遇改善が行われるよう配慮**しなければなりません。

この配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、**締結又は更新がされた後にも求められる**ものです。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に対して**業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**を実施する場合に、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主が実施可能な場合等を除き、**派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じなければなりません**。

福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する以下の福利厚生施設については、**派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません**。

・ **給食施設** ・ **休憩室** ・ **更衣室**

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している**物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮**しなければなりません。

情報提供

派遣先は、段階的・体系的な教育訓練、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式による待遇決定及び派遣労働者に対する待遇に関する事項等の説明が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めがあったときは、**派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮**しなければなりません。

派遣先管理台帳の記載事項

受け入れる派遣労働者ごとに派遣先管理台帳に記載すべき事項に、次の内容が追加されました。

- 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

Ⅲ　派遣労働者に対する説明義務の強化

派遣労働者が不合理な待遇差を感じることのないよう、雇入れ時、派遣時、派遣労働者から求めがあった場合の派遣労働者への待遇に関する説明義務が強化されました。

1 雇入れ時の説明

労働条件に関する事項の明示

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※　あわせて、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示も必要です。

① 昇給の有無
② 退職手当の有無
③ 賞与の有無
④ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）
⑤ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

派遣元事業主は、雇入れ時に明示しなければならない**上記の事項を事実と異なるものとしてはいけません**。また、明示は次のいずれかの方法で行わなければなりません。

- **文書（書面）の交付**
- **派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法**

不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、次の事項を説明しなければなりません。

- **派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか、**
- **労使協定方式によりどのような措置を講ずるか、**
- **職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金（※）を決定するか**

（※）職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

上記事項の説明は、**書面の活用その他の適切な方法**により行わなければなりません。

2 派遣時の説明

労働条件に関する事項の明示

派遣元事業主は、派遣労働者の派遣時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※　あわせて、法第34条第１項に基づく就業条件の明示も必要です。

① 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定等に関する事項
② 休暇に関する事項
③ 昇給の有無
④ 退職手当の有無
⑤ 賞与の有無
⑥ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）

※　【労使協定方式】の場合は、上記⑥のみ明示することが必要です。

派遣時の明示は、次のいずれかの方法により行わなければなりません。

- **文書（書面）の交付**
- **派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法**

ただし、労働者派遣の実施について**緊急の必要**があるため、あらかじめ上記の方法による明示ができないときは、**当該方法以外の方法**によることができます。

この場合において、

- **派遣労働者から請求があったとき**　又は
- **労働者派遣の期間が１週間を超えるとき**

は、**労働者派遣の開始後遅滞なく、上記の方法により明示**しなければなりません。

不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

派遣元事業主は、派遣時に、あらかじめ、次の事項を説明しなければなりません。

- **派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか、**
- **労使協定方式によりどのような措置を講ずるか（業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第２項の教育訓練）と給食施設、休憩室及び更衣室（法第40条第３項の福利厚生施設）に係るものに限る。）、**
- **職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金（※）を決定するか**

（※）職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

上記事項の説明は、**書面の活用その他の適切な方法**により行わなければなりません。

3 派遣労働者から求めがあった場合の説明

派遣元事業主は、法第26条第７項及び第10項並びに第40条第５項の規定により提供を受けた比較対象労働者の待遇等に関する情報に基づき、**派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明**しなければなりません。

また、派遣元事業主は、**派遣労働者が説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません**。

説明する必要がある事項

【派遣先均等・均衡方式】の場合

＜待遇の相違の内容＞

次の①及び②の事項を説明しなければなりません。

① **派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の相違の有無**

② **「派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容」又は「派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の実施基準」**

＜待遇の相違の理由＞

派遣労働者及び比較対象労働者の**職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの**に基づき、待遇の相違の理由を説明しなければなりません。

【労使協定方式】の場合

協定対象派遣労働者の賃金が、次の内容に基づき決定されていることについて説明しなければなりません。

- 派遣労働者が従事する業務と**同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして労使協定に定めたもの**
- 労使協定に定めた**公正な評価**

協定対象派遣労働者の待遇（賃金、法第40条第２項の教育訓練及び法第40条第３項の福利厚生施設を除く。）が**派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）との間で不合理な相違がなく決定されていること等**について、**派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容に準じて説明**しなければなりません。

説明する際の留意点

派遣労働者がその内容を理解することができるよう、**資料を活用し、口頭**により説明することが基本となります。

ただし、**説明すべき事項を漏れなく全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料**を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法も認められます。

説明義務と派遣先による情報提供との関係

派遣元事業主は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇情報をもとに、待遇差の内容・理由について説明を行うことが基本となりますが、派遣労働者の理解を促進するためには、追加的な情報が必要となることもあります。

また、派遣元事業主が、派遣労働者の求めに応じて、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明する際、比較対象労働者が次の①又は②であるときは、それぞれ次の事項も説明することが求められます。

比較対象労働者	説明が必要な事項
①パート・有期雇用労働者	比較対象労働者と派遣先の通常の労働者の待遇との間で均衡待遇が確保されている根拠
②新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者	比較対象労働者と派遣先の通常の労働者の待遇との間で適切な待遇が確保されている根拠

このため、派遣先は、派遣元事業主が上記の事項を派遣労働者に対して説明することができるよう、法第40条第５項に基づき、派遣元事業主からの求めに応じ、上記の根拠について情報提供することが求められます。

派遣労働者から求めがない場合における対応

派遣労働者から求めがない場合でも、以下の事項等に変更があったときには、派遣元事業主は派遣労働者に対し、その内容を情報提供することが望ましいとされています。

- 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- 派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式により派遣労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項
- 均衡待遇の対象となる派遣労働者の賃金を決定するにあたって考慮した派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項

Ⅳ　裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

派遣労働者に関するトラブルの早期解決を図るため、事業主と労働者との間の紛争を裁判をせずに解決する手続き「行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）」が整備されました。

派遣労働者にとって訴訟を提起することは大変重い負担を伴うものです。令和２年４月以降、派遣労働者がより救済を求めやすくなるよう、都道府県労働局長による紛争解決援助や調停といった裁判外紛争解決手続（行政ADR）が整備されました。

～裁判外紛争解決手続（行政ADR）の流れ～

事業主と労働者による、苦情の自主的解決

未解決

労働者派遣法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

＜当事者の希望等に応じて＞

都道府県労働局長

調停会議

都道府県労働局長による
助言・指導・勧告

調停会議による
調停・調停案の作成・受諾勧告

1 紛争の解決のための援助等

自主的解決が求められる事項

＜派遣元事業主＞

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が派遣先から通知されたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- **法第30条の３（派遣先均等・均衡方式）**
- **法第30条の４（労使協定方式）**
- **法第31条の２第２項（雇入れ時の説明）**
- **法第31条の２第３項（派遣時の説明）**
- **法第31条の２第４項（派遣労働者から求めがあった場合の説明）**
- **法第31条の２第５項（不利益な取扱いの禁止）**

＜派遣先＞

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- **法第40条第２項（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施）**
- **法第40条第３項（給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与）**

自主的解決が困難な場合

行政による援助（助言・指導・勧告）

都道府県労働局長は、上記の事項についての「派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争」又は「派遣労働者と派遣先との間の紛争」に関し、現に紛争の状態にある当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、紛争の当事者に対し、**必要な助言、指導又は勧告**（※）をすることができることとなります。

（※）都道府県労働局長による助言、指導及び勧告は、具体的な解決策を提示し、これを自発的に受け入れることを促すものであり、紛争の当事者にこれに従うことを強制するものではありません。

派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に紛争の解決の援助を求めたことを理由として、**派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはいけません**。

2 調停

自主的解決が求められる事項

＜派遣元事業主＞

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が派遣先から通知されたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- **法第30条の３（派遣先均等・均衡方式）**
- **法第30条の４（労使協定方式）**
- **法第31条の２第２項（雇入れ時の説明）**
- **法第31条の２第３項（派遣時の説明）**
- **法第31条の２第４項（派遣労働者から求めがあった場合の説明）**
- **法第31条の２第５項（不利益な取扱いの禁止）**

＜派遣先＞

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- **法第40条第２項（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施）**
- **法第40条第３項（給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与）**

自主的解決が困難な場合

紛争調整委員会による調停

上記の事項についての「派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争」又は「派遣労働者と派遣先との間の紛争」については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の適用を除外し、**専門性と対応できる機能を併せ持った調停**の仕組みの対象となります。

都道府県労働局長が、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において、紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に規定する紛争調整委員会において調停が行われることとなります。

派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に調停の申請をしたことを理由として、**派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはいけません**。

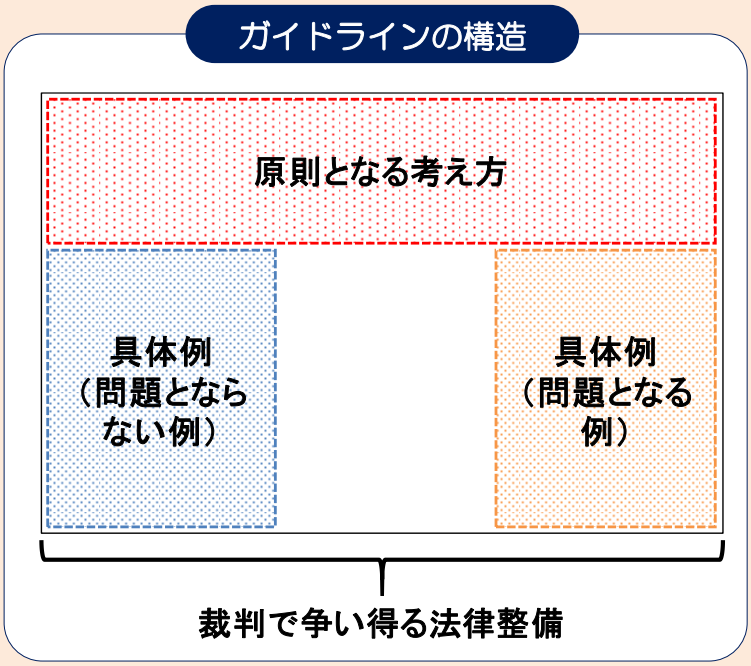
同一労働同一賃金ガイドラインの概要（１）

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

○　このガイドラインは、通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの。

○　基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。

○　このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

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

同一労働同一賃金ガイドラインの概要（２）

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

【派遣先均等・均衡方式】の場合

①基本給

- **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数（派遣就業期間）に応じて支払うものなど、それぞれの趣旨・性格に照らして、派遣先の通常の労働者と実態が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- **昇給**であって、労働者の勤続（派遣就業の継続）による能力の向上に応じて行うものについては、派遣先の通常の労働者と勤続による能力の向上が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

②賞与

- **ボーナス（賞与）**であって、会社（派遣先）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、派遣先の通常の労働者と会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③各種手当

- **役職手当**であって、役職の内容に対して支給するものについては、派遣先の通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、派遣先の通常の労働者との間で、業務の危険度又は作業環境が同一の場合の**特殊作業手当**、交替制勤務等の勤務形態が同一の場合の**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精皆勤手当**、派遣先の通常の労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、同一の深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当・出張旅費**、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠ **＜派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合＞**

- 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は、派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と**異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく**、賃金の決定基準・ルールの相違は、**職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない**。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要（３）

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

【派遣先均等・均衡方式】の場合

④ 福利厚生 教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**（※）については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば、同一の利用を認めなければならない。
- 派遣先の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の**転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障**については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、期間の定めのない労働者派遣に係る派遣労働者には、派遣先の通常の労働者と同一の、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間（派遣就業期間）に応じて取得を認めているものについては、派遣先の通常の労働者と同一の勤続期間（派遣就業期間）であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始日から通算して就業期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務の遂行に必要な技能・知識を習得するために実施するもの（※）については、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。
- **安全管理に関する措置・給付**については、派遣先の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

（※）派遣先に対しても、上記の福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）及び現在の業務の遂行に必要な技能・知識を付与するための教育訓練について、利用機会の付与及び実施の義務が課されている。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要（４）

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

【労使協定方式】の場合

①賃金

＜協定対象派遣労働者の賃金の決定方法等＞

- 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金の額となるものでなければならない。
- 職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。
- 協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、賃金を決定しなければならない。

---

②福利厚生 教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**（※）については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば同一の利用を認めなければならない。
- 派遣元の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の**転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障**については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、有期雇用でない派遣労働者には派遣元の通常の労働者と同一の、有期雇用である派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについては、派遣元の通常の労働者と同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するもの（※）については、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。
- **安全管理に関する措置・給付**については、派遣元の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

（※）上記の福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）及び現在の業務の遂行に必要な技能・知識を付与するための教育訓練は、労使協定方式であっても、労使協定の対象とはならないため、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要がある。

また、これらの待遇については、派遣先に対しても、利用機会の付与及び実施の義務が課されている。

厚生労働省のＨＰに、改正労働者派遣法に関する資料を掲載しています。

労働者派遣法　平成30年改正	検索

～ご不明な点については、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください～

都道府県労働局　問い合わせ先

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	滋　賀	需給調整事業室	077-526-8617
青　森	需給調整事業室	017-721-2000	京　都	需給調整事業課	075-241-3225
岩　手	需給調整事業室	019-604-3004	大　阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
宮　城	需給調整事業課	022-292-6071	兵　庫	需給調整事業課	078-367-0831
秋　田	需給調整事業室	018-883-0007	奈　良	需給調整事業室	0742-88-0245
山　形	需給調整事業室	023-626-6109	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
福　島	需給調整事業室	024-529-5746	鳥　取	職業安定課	0857-29-1707
茨　城	需給調整事業室	029-224-6239	島　根	職業安定課	0852-20-7017
栃　木	需給調整事業室	028-610-3556	岡　山	需給調整事業室	086-801-5110
群　馬	需給調整事業室	027-210-5105	広　島	需給調整事業課	082-511-1066
埼　玉	需給調整事業課	048-600-6211	山　口	需給調整事業室	083-995-0385
千　葉	需給調整事業課	043-221-5500	徳　島	需給調整事業室	088-611-5386
東　京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香　川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛　媛	需給調整事業室	089-943-5833
新　潟	需給調整事業室	025-288-3510	高　知	職業安定課	088-885-6051
富　山	需給調整事業室	076-432-2718	福　岡	需給調整事業課	092-434-9711
石　川	需給調整事業室	076-265-4435	佐　賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福　井	需給調整事業室	0776-26-8617	長　崎	需給調整事業室	095-801-0045
山　梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊　本	需給調整事業室	096-211-1731
長　野	需給調整事業室	026-226-0864	大　分	需給調整事業室	097-535-2095
岐　阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮　崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静　岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛　知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖　縄	需給調整事業室	098-868-1637
三　重	需給調整事業室	059-226-2165			