

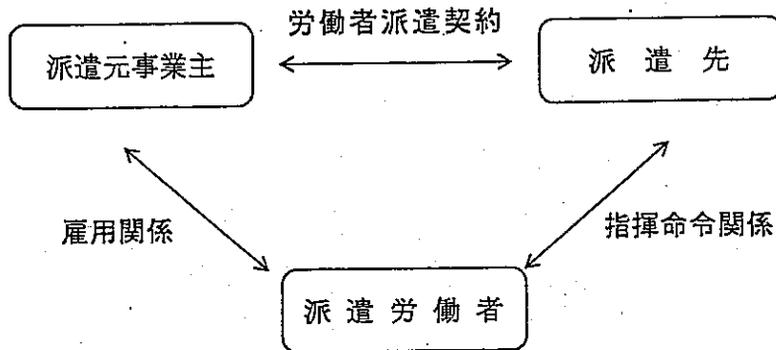
派遣労働者の適正な受入れのために

～ 目 次 ～

■ 労働者派遣事業とは	… P 1
■ 労働者派遣契約は	… P 4
■ 派遣先の講ずべき措置は	… P 10
■ 労働基準法等の適用は	… P 16
■ 派遣先が法律違反を行った場合	… P 19
■ その他派遣元事業主との関係は	… P 20
■ 派遣先が講ずべき措置に関する指針	… P 23
■ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	… P 27

労働者派遣事業とは・・・

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。



この定義に当てはまるものは、その事業として行っている業務が後述の適用除外業務に該当するか否かにかかわらず、労働者派遣事業に該当し、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」といいます。）の適用を受けます。また、この場合、派遣先について様々なルールがありますので、それらを遵守して労働者派遣を受けてください。

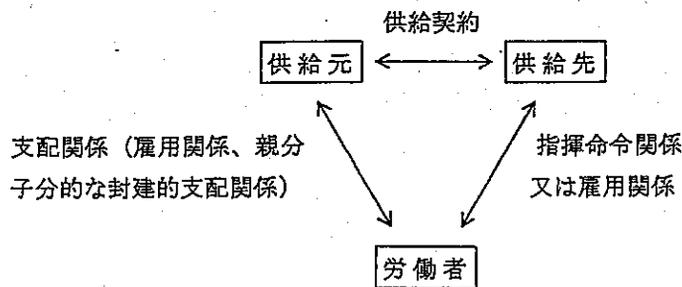
(注) 1 労働者供給事業との関係

労働者派遣事業は、昭和61年の労働者派遣法の施行に伴い改正される前の職業安定法第44条によって労働組合が労働大臣の許可を受けて無料で行う場合を除き、前面的に禁止されていた労働者供給事業（下図(1)参照）の中から、供給元と労働者との間に雇用関係があり、供給先と労働者との間に指揮命令関係しか生じさせないような形態を取り出し、種々の規制の下に適法に行えることとしたものです。

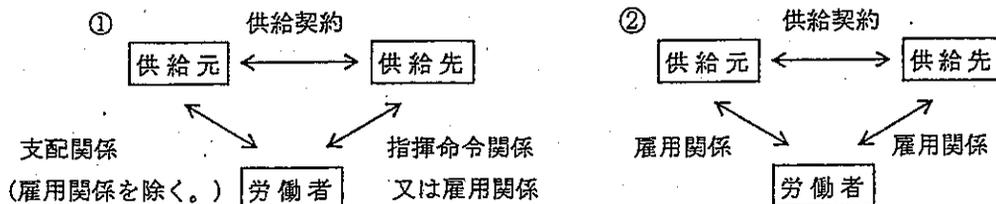
したがって、残りの形態（下図(2)参照）①のように供給元と労働者との間に雇用関係のないもの、及び②のように供給元と労働者との間に雇用関係がある場合であっても、供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものについては、従前どおり、労働者供給事業として職業安定法第44条に基づき全面的に禁止されています。

(労働者供給事業)

(1) 法施行前



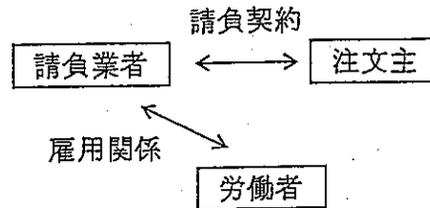
(2) 法施行後



2 請負との関係

請負とは、労働の結果としての仕事の完成を目的とするもの（民法第623条）ですが、労働者派遣との違いは、請負には、注文主と労働者との間に指揮命令関係を生じないという点にあります。

請負により行われる事業



ところが、この区分の実際の判断は、必ずしも容易でないことから、この判断を明確に行えることができるように次のような「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。以下「区分基準」といいます。）が定められています。

なお、名称や契約の形式のみ請負と称していても、実態が労働者派遣に該当するときは労働者派遣法の適用を受けますので十分留意してください。

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（抄）

- I この基準は、労働者派遣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、その事業主がその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(1)から(3)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。
- (1) 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。
- 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。
- (2) 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は除く。）を自ら行うこと。
- 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の単なる把握は除く。）を自ら行うこと。
- (3) 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 労働者のサービス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。
- ② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。
- 2 次の(1)から(3)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その契約の相手方から独立して処理するものであること。
- (1) 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。

(2) 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。

(3) 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はないこと。

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。

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。

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、それが労働者派遣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労働者派遣法第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。

労働者派遣契約は . . .

1 必要契約事項

労働者派遣契約の当事者は労働者派遣契約の締結に当たっては、派遣労働者の就業条件に係る一定の事項を定めるとともに、その就業条件の組合せごとに派遣労働者の人数を定めなくてはなりません。

- 「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の全てを含みます。
- 労働者派遣契約に際して必要最低限定めるべき派遣労働者の就業条件に係る事項は次のとおりです。
 - ① 派遣労働者が従事する業務の内容
 - ② 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労働者派遣に係る派遣労働者の就業の場所
 - ③ 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
 - ④ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
 - ⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
 - ⑥ 安全及び衛生に関する事項
 - ⑦ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
 - ⑧ 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
 - ⑨ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
 - ⑩ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が④の派遣就業をする日以外の日には派遣就業をさせることができ、又は⑤の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、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
 - ⑪ 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項
 - ⑫ 労働者派遣を受ける期間の制限のない業務及び物の製造の業務について行う労働者派遣に関する事項
 - ・ 政令で定める業務（「派遣先の講ずべき措置は . . .」の「政令で定める業務」参照）について労働者派遣を行う場合は、政令の号番号を必ず付すこと
 - ・ 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
 - ・ 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の日を記載すること
- 契約の当事者は、契約の締結に際し、上記の事項及び派遣労働者の人数を書面に記載しておかなければなりません。
- なお、派遣先は下記3の派遣元事業主であることの明示について、その明示の内容を上記の書面に記載しておかなければなりません。

～労働者派遣契約の定め例～

〇〇〇〇株式会社（甲）は、□□□□株式会社（乙）に対し、次の就業条件のもとに、労働者派遣を行うものとする。

1 業務内容 A 日本語ワードプロセッサ業務。1分間60ワード以上を操作するものとし、作成すべき書類は、会計書類とする。

なお、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第4条第5号事務用機器操作に該当。

B 営業業務。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を行う業務並びにそれらに付帯する業務とする。

2 就業場所 乙の本社（〒100-0010 千代田区霞が関1-2-2 〇〇ビル TEL 3593-1000）

A業務 総務部経理課経理係（5階）内線 545

B業務 国内マーケティング部営業課販売促進班（17階）
内線 1702

3 指揮命令者 A業務 総務部経理課経理係長 △△△△△

B業務 国内マーケティング部営業課販売促進班長 ★★★★★

4 派遣期間 A業務 平成××年××月××日から平成××年××月××日

B業務 平成☆☆年☆☆月☆☆日から平成☆☆年☆☆月☆☆日

5 就業日 土、日を除く毎日

6 就業時間 9時から18時まで

7 休憩時間 12時から13時まで

8 安全及び衛生 ワードプロセッサを連続して操作する時間は1時間までとする。1時間連続して操作したときには少なくとも10分間の休憩を与える。

9 派遣労働者からの苦情の処理

(1) 苦情の申出を受ける者

甲においては、派遣事業運営係主任☆☆☆☆☆ TEL 3597-0153

乙においては、総務部秘書課人事係主任※※※※※ TEL 3593-1211 内線 5721

(2) 苦情処理方法、連携体制等

① 甲における(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 乙における(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 甲及び乙は、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、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。

10 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

乙は、専ら乙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、甲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甲に解除の申入れを行うこととする。

(2) 就業機会の確保

甲及び乙は、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、乙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

乙は、乙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労働者派遣契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に甲に対しその旨の予告を行うこととする。当該予告を行わない場合には、乙は速やかに、当該派遣労働者の少なくとも30日分以上の賃金に相当する額についての損害賠償を行うこととする。乙が予告をした日と労働者派遣契約の解除を行おうとする日の間の期間が30日に満たない場合には、少なくとも労働者派遣契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額についての損害の賠償を行うこととする。その他乙は甲と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることとする。また、甲及び乙双方の責に帰すべき事由がある場合には、甲及び乙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

乙は、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、甲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甲に対し明らかにすることとする。

11 派遣元責任者 甲の派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ TEL 3597-0000

12 派遣先責任者 乙の総務部秘書課人事係長 ▼▼▼▼▼

TEL 3593-1000 内線 5720

13 時間外労働 6の就業時間外の労働は1日2時間、週6時間の範囲で命ずることができ
るものとする。

14 派遣人員 A業務 2人
B業務 1人

15 便宜供与 乙は、派遣労働者に対し、乙が雇用する労働者が利用する診療所、給食施設、レクリエーション施設等の施設又は設備について、利用することができるよう便宜供与することとする。

2 派遣期間の制限

派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結する際に労働者派遣の期間を定めるに当たっては、労働大臣が期間を定めた業務（政令で定める業務（26業務）のうちの一部）に関しては当該期間を超える定めをしてはなりません。

○ 労働大臣の定める期間は次のとおりです。

労働者派遣を受ける期間の制限のない業務として政令で定める業務（「派遣先の講ずべき措置は・・・」の「政令で定める業務」参照）のうち、

- ・ 1号から13号までの業務及び16号の業務のうち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並びに17号から23号まで、25号及び26号の業務……………1年
- ・ 上記以外の業務……………制限なし

○ 労働者派遣契約の再契約、更新自体は許容されていますが、双方異議を申し立てなければ派遣契約終了後自動的にその派遣期間が更新されるというような自動更新条項は認められません。

・ ただし、有期的事業（例えば、完成期日が契約により定められている情報処理システムの開発や各種プラント工事等をいいます。）の遂行のために臨時的に設けられた組織において就業させる労働者派遣については、その更新された派遣期間を通算した期間が3年を超えないものについては、その更新が自動的に行われる旨を労働者派遣契約に定めることができます。

派遣期間の制限の趣旨は、派遣先に常用雇用される労働者の派遣労働者による代替を防止するため、3年を超えて引き続き同一の業務に継続して派遣労働者を従事させるような場合には、本来直接雇用にすることが望ましいというものです。

従って、上記のとおり労働者派遣契約の更新は禁止されるものではありませんが、派遣先における常用雇用の機会が不当に狭められることを防止するため、一般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場合は、合理的な理由なく同一の派遣労働者（期間の定めなく雇用されているものを除きます。）について就業の場所及び従事する業務が同一の労働者派遣を継続して3年を超えて受けないようにしてください。

この場合の合理的な理由としては、3年を超えた日から起算して1年以内にその業務が消滅することが確実であること、派遣労働者の勤務時間が派遣先における通常の労働者の勤務時間帯と著しく異なっていること（例えば、就業日数がおおむね月間7日未満とか就業時間がおおむね週間15時間未満など）が該当します。

※ 派遣先が労働者派遣を受ける期間の制限のある業務（「派遣先の講ずべき措置は・・・」の3参照）については、1年の受入れ期間の制限を超えて労働者派遣を受けることはできません。

3 派遣元事業主であることの明示

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、相手方に一般労働者派遣事業の許可を受け又は特定労働者派遣事業の届出を行っている旨を明示しなければなりません。

○ 一般派遣元事業主・・・許可証に記載される許可番号により明示

「一般労働者派遣事業」とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいい、例えば登録型や臨時・日雇の労働者を派遣する事業がこれに該当します。一般労働者派遣事業を行う事業主（一般派遣元事業主）は労働大臣の許可を受けることが必要です。

○ 特定派遣元事業主・・・届出が受理された際に付与される届出受理番号により明示

「特定労働者派遣事業」とは、常用雇用労働者だけを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業をいいます。特定労働者派遣事業を行う事業主（特定派遣元事業主）は労働大臣に届出を行い、これが受理されることが必要です。

4 労働者派遣を受ける期間の制限に抵触する日の通知

労働者派遣を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、労働者派遣の受入れ開始の日以後、労働者派遣を受ける期間の制限に抵触する最初の日を通知しなければなりません（「派遣先の講ずべき措置は・・・」の3、「その他派遣元事業主との関係は・・・」の2参照）。

○ 通知の方法は文書により行う必要があります。

○ 通知は新たな労働者派遣契約を締結する際に行うものであり、労働者派遣契約を更新する場合は必要ありません。

○ なお、新たな労働者派遣契約を締結する際に、派遣先からの通知がない場合は、派遣元事業主は労働者派遣契約を締結してはなりません。

5 海外派遣の場合の労働者派遣契約

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ては、上記1及び2に定めるもののほか、派遣先が講ずべき措置等を定めなければなりません。

- 派遣先が講ずべき措置等とは次のとおりです（「派遣先の講ずべき措置は・・・」参照）。
 - ① 派遣先責任者を選任すること
 - ② 派遣先管理台帳の作成、記載及び通知を行うこと
 - ③ 派遣労働者に関する労働者派遣契約の定め反することのないように適切な措置を講ずること
 - ④ 派遣労働者の派遣先における就業に伴って生じる苦情等について、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
 - ⑤ 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
 - ⑥ その他派遣就業が適正に行われるための必要な措置を行うこと
 - ⑦ 労働者派遣の役務の提供を受ける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
 - ⑧ 同一の業務について1年間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、当該派遣労働者の雇用に関する措置
- 派遣元事業主は、上記により定めた事項を書面に記載して海外派遣に係る派遣先に交付しなければなりません。

6 労働者派遣契約の解除の制限等

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こととされており、これに違反して行われた契約の解除は無効とされます。

また、労働者派遣を行う事業主は、派遣先が派遣就業に関し、労働者派遣法又は同法第3章第4節の規定により適用される労働基準法等に違反した場合には、その労働者派遣を停止し、又はその労働者派遣契約を解除することができます。この契約の解除により派遣先が損害を被っても、損害賠償の責は負いません。

7 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

- 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必要な措置を具体的に定めることとしています。
- 「必要な措置」として派遣先は次に掲げる措置を行わなければなりません（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6参照）。
 - (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る労働者派遣契約の解除に際しては、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ってください。
 - (2) 派遣先における就業機会の確保
派遣先は、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に際しては、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ってください。
 - (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る労働者派遣契約の解除に際しては、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとしますが、これができないときには、労働者派遣契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣元事業主に対しその旨の予告を行わなければなりません。当該予告を行わない派遣先は、速やかに、当該派遣労働者の少なくとも30日以上賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければなりません。派遣先が予告をした日から労働者派遣契約の解除を行おうとする日までの期間が30日に満たない場合には、少なくとも労働者派遣契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行わなければなりません。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を講じてください。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してください。

(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派遣元事業主に対し明らかにしてください。

- また、労働者派遣契約の契約期間が満了する前にその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も、その派遣労働者について(1)、(2)及び(4)に準じた取扱いをしてください。

8 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、労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはなりません（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の4参照、「派遣元が講ずべき措置に関する指針」第2の11の(2)）。

派遣先の講ずべき措置は . . .

派遣先には、次のような措置等を講じることが義務づけられておりますので、それを念頭において、派遣先責任者等と十分連携をとり、適正な派遣就業が確保されるように努めて下さい。

1 労働者派遣契約に関する措置

派遣先は、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りません。

- 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じなければなりません（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の2参照）。

(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、周知の徹底を図ってください。

(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してください。

(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てください。

(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してください。

- 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じなければなりません（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の5参照）。

2 適正な派遣就業の確保

派遣先は、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理を適切かつ迅速に行うとともに、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を講ずるよう努めなければなりません。

- 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を、労働者派遣契約において定めなければなりません。また、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してください。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しなければなりません。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

扱いをしてはなりません（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の7参照）。

- 派遣先は、派遣就業が適正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、派遣先が雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜、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りません（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の9参照）。
- 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基準法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行ってください（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の10参照）。
- 派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される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など、派遣元事業主との連絡調整を的確に行ってください（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の11参照）。
- 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ってください（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の12参照）。

3 労働者派遣を受ける期間の制限の適切な運用

派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一の業務（一部の業務を除きます。）について、派遣元事業主から1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てはなりません。

(1) 派遣先は、次の①から③までの場合を除いて、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から1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てはなりません。

- ① 専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務又は特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務であって、その業務に係る労働者派遣が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雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行令で定める業務（「政令で定める業務」といいます。）

具体的には、この章末の「政令で定める業務」として掲げる26業務です。

なお、これら政令で定める業務の一部については、労働者派遣契約に定める派遣期間の制限があります（「労働者派遣契約は・・・」の2参照）。

- ② 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見込まれるもの（ただし、派遣期間の上限は3年です。）
- ③ 派遣先の労働者が産前産後休業、育児休業、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のその労働者の業務（ただし、産前産後休業及び育児休業と通算して2年を超えない期間内で終了することが予定されているものに限り。）

※ ただし、1人の派遣労働者が①から③までの業務とそれ以外の業務をあわせて行っている場合については、同一の業務について1年を超える期間継続して労働者派遣を受けてはならないこととなります。

(2) 「同一の業務」とは、労働者派遣契約を更新して引き続き同じ業務を行う場合のほか、派遣先における組織の最小単位において行われる業務も同一の業務であるとみなします。この場合の「組織の最小単位」とは業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりの最小単位のものをいい、係や班、課、グループ

等が該当します（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の14参照）。

- (3) 新たな労働者派遣を受ける場合に、その直前の労働者派遣との間が3か月を超えないときは継続しているとみなされます。従って、この場合の労働者派遣を受けていると判断される期間は、最初の労働者派遣の開始日から最後の労働者派遣の最終日までです（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の14の(3)参照）。
- (4) 派遣先は、新たな労働者派遣契約を締結する際には、あらかじめ、派遣元事業主に対し、労働者派遣を受ける期間の制限に抵触する最初の日を文書で通知しなければなりません（「労働者派遣契約は・・・」の4、「その他派遣元事業主との関係は・・・」の2参照）。

4 派遣労働者の雇用の努力義務

派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一の業務について派遣元事業主から継続して1年間派遣労働者を受け入れていた場合であって、引き続き同一の業務に労働者を従事させるためその1年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、その同一の業務に1年間従事した派遣労働者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければなりません。

- 雇入れの努力義務が生じるのは、次の①及び②の要件を満たす派遣労働者です。
 - ① 1年が経過した日の前日までに、派遣先に雇用されて同一の業務に従事することを希望する旨を派遣先に申し出たこと。
 - ② 1年が経過した日から起算して7日以内に派遣元事業主との雇用関係が終了したこと。
- なお、この努力義務は、誰か労働者を雇用しようとする場合の優先雇用の努力義務であり、この義務は、同一の業務について継続してちょうど1年間受け入れていた派遣労働者に対してのみ生じます。従って、上記3とは別のルールです。

5 派遣先責任者の選任

派遣先は次に掲げる業務を行わせるため、派遣先責任者を選任しなければなりません。

- ① 労働者派遣法及び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、派遣労働者に係る労働者派遣契約の定め並びに派遣元事業主から受けた通知の内容についての関係者への周知
- ② 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び通知
- ③ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- ④ 派遣元事業主との連絡調整

- 事業所その他派遣就業の場所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してください（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の13参照）。ただし、派遣先の事業主（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者としてもかまいません。
- 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りません。
- 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人以下のとき又は当該労働者派遣の期間が1日を超えない場合については選任することを要しません。

6 派遣先管理台帳

- (1) 派遣先は、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに必要な事項を記載しなければなりません。
- (2) 派遣先は、派遣先管理台帳に記載した事項を派遣元事業主に通知しなければなりません。通知は1か月に1回以上、一定の期日を定め、派遣労働者ごとに書面で行わなければならない。派遣元事業主が請求すれば、遅滞なく派遣労働者ごとに書面により通知しなければなりません。

(1) 必要な事項とは次に掲げるものです。

- ① 派遣労働者の氏名
 - ② 派遣元事業主の氏名又は名称
 - 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
 - ⑤ 派遣就業をした日
 - ⑥ 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
 - ⑦ 従事した業務の種類
 - ⑧ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
 - ⑨ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
 - ⑩ 労働者派遣を受ける期間の制限のない業務及び物の製造の業務について行う労働者派遣に関する事項
 - ・ 政令で定める業務（3の「政令で定める業務」参照）について労働者派遣を行う場合は、政令の号番号を必ず付すこと
 - ・ 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
 - ・ 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の日を記載すること
 - ⑪ 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付すことが必要です。）
- (2) 派遣先管理台帳は労働者派遣の終了の日から3年間保存することが必要です。
- (3) 派遣元事業主に通知すべき事項は、(1)の①、⑤及び⑥です。

～派遣先管理台帳の記載例～

- 1 派遣労働者の氏名 □□□□□
- 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 ○○○○株式会社霞ヶ関支店
- 4 派遣元事業主の事業所の所在地 〒100-8988 千代田区霞ヶ関1-2-2 △ビル12階
TEL 3597-0153
- 5 業務の種類 国内マーケティング部営業課販売促進係において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を行う業務並びにそれらに付帯する業務
- 6 派遣元責任者 派遣事業運営係長 ◎◎◎◎◎ 内線 100
- 7 派遣先責任者 総務部秘書課人事係長 ●●●●● 内線 5720
- 8 就業状況

(就業日)	(就業時間)	(休憩時間)
9月1日(月)	9:00~19:00	12:00~13:00

9月2日(火)	9:00~18:00	12:00~13:00
9月3日(水)	9:00~18:00	12:00~13:00
9月4日(木)	9:00~18:00	12:00~13:00

9 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) 業務量が自分のスキル以上であり、対応に苦慮しているとの苦情。他の部署において、同様の業務の派遣労働者を申出者と同一の派遣元より受入れていたため、派遣元と相談のうえ、派遣労働者両者の了解を得て、相互に部署を入れ替えた。

☆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。

10 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、現在手続中)……○月○日手続完了を確認、有

厚生年金保険 無(ただし、現在手続中)……○月○日手続完了を確認、有

7 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(派遣就業開始後、速やかに加入手続が行われる者を含む。)を受け入れることが必要です。

なお、派遣元事業主は、労働者派遣するに際し、派遣労働者の雇用・社会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付すこととなっています。)等について派遣先に通知することとなっており(「その他派遣元事業主との関係は・・・」の1参照)、派遣先は、これにより事実関係を把握し、対処することになります。この通知を超えて確認行為を行う必要はありません。

8 派遣労働者を特定することを目的とする行為の制限

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに際し、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りません。

○ 「派遣労働者を特定することを目的とする行為」には、派遣先がその受け入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接や履歴書の送付要請等が該当します。また、派遣労働者を35歳未満の者と限定することや男性(女性)と限定することもこの規定に抵触するものです(「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の3、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の11の(1)参照)。

9 派遣先が講ずべき措置に関する指針

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、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」が策定されています(巻末参照)。

政令で定める業務

(受入れ期間1年の制限が適用されない業務)

- 1号 ソフトウェア開発の業務
- 2号 機械設計の業務
- 3号 放送機器等操作の業務
- 4号 放送番組等演出の業務
- 5号 事務用機器操作の業務
- 6号 通訳、翻訳、速記の業務
- 7号 秘書の業務
- 8号 ファイリングの業務
- 9号 調査の業務
- 10号 財務処理の業務
- 11号 取引文書作成の業務
- 12号 デモンストレーションの業務
- 13号 添乗の業務
- 14号 建築物清掃の業務
- 15号 建築設備運転、点検、整備の業務
- 16号 案内・受付、駐車場管理等の業務
- 17号 研究開発の業務
- 18号 事業の実施体制の企画、立案の業務
- 19号 書籍等の制作・編集の業務
- 20号 広告デザインの業務
- 21号 インテリアコーディネータの業務
- 22号 アナウンサーの業務
- 23号 OＡインストラクションの業務
- 24号 テレマーケティングの営業の業務
- 25号 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業の業務
- 26号 放送番組等における大道具・小道具の業務

労働基準法等の適用は . . .

労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負いますが、一部派遣先が責任を負うものがありますので、十分注意してください。

- これらの規定は、業として行うものであるか否かを問わず、すべての労働者派遣に適用されるので、労働者派遣を役務の提供を受ける者のすべてにその責任が負わされます。
- 次の点は特に御留意ください。
 - ① 派遣労働者の日常の勤務時間等の管理は派遣先が行いますが、労働時間等の枠組みの設定は派遣元事業主が行うものであるため、派遣先が派遣労働者に時間外労働や休日労働を行わせるためには、派遣元事業主において、適法な36（サブロク）協定（労働基準法第36条の規定に基づく、時間外及び休日の労働に関する労使協定）の締結・届出等が行われていなければなりません。
 - ② 派遣先が労働者派遣契約で定める就業条件に従って派遣労働者を労働させることによって、派遣先が労働基準法又は安全衛生法の一定の規定に抵触することとなる場合には、派遣元事業主はその労働者派遣をしてはならないこととなっています。そして、派遣元事業主がこれに反して労働者派遣を行った場合であって、派遣先がその派遣労働者を労働させたことによって労働基準法等に抵触することとなったときには、派遣元事業主も処罰の対象となることとされています。
- 労働基準法、労働安全衛生法等労働関係法の適用関係は次のようになります。

労働基準法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止 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 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	均等待遇 強制労働の禁止 公民権行使の保障 労働時間、休憩、休日 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）

<p>帰郷旅費（年少者） 産前産後の休業</p> <p>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 国の援助義務 法令規則の周知義務 労働者名簿 賃金台帳 記録の保存 報告の義務</p>	<p>坑内労働の禁止（年少者及び女性）</p> <p>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</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務（就業規則を除く。）</p> <p>記録の保存 報告の義務</p>
---	---

労働安全衛生法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>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 労働災害防止計画の実施に係る労働大臣の勸告等 総括安全衛生管理者の選任等</p> <p>衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等</p> <p>衛生委員会の設置等 安全管理者等に対する教育等</p>	<p>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 労働災害防止計画の実施に係る労働大臣の勸告等 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 安全衛生推進者の選任等 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 安全委員会の設置等 衛生委員会の設置等 安全管理者等に対する教育等 労働者の危険または健康障害を防止するための措置 事業者の構すべき措置 労働者の遵守すべき事項 元方事業者の講ずべき措置</p>

安全衛生教育（雇入れ時）	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（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 事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助	中高年齢者等についての配慮 事業者の行う安全衛生教育に対する国の援助 作業環境を維持管理するよう努める義務 作業環境測定 作業環境測定の結果の評価等
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（健康診断実施後の作業転換等の措置）	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）
一般健康診断の結果通知 医師等による保健指導	
健康教育等 体育活動等についての便宜供与等	病者の就業禁止 作業の管理 作業時間の制限 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 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 法令の周知 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 疫学的調査等	報告等 法令の周知 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 疫学的調査等

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

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
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配慮 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	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の配慮 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

派遣先が法律違反を行った場合

- (1) 派遣先が派遣労働者を適用除外業務に従事させている場合で、その派遣就業を継続させることが著しく不相当であると認められる場合には、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主は、当該労働者派遣の停止命令を受ける場合があります。
- (2) 派遣労働者を適用除外業務に従事させている又は許可・届出事業主以外の者から労働者派遣を受け入れている派遣先は、これらの違法行為を是正するために必要な措置をとるべきこと等について労働大臣からの勧告を受ける場合があります、この勧告に従わないときには、その旨が公表されます。
- (3) 派遣先が労働者派遣を受ける期間の制限に違反している場合は、その違反を是正するよう勧告され、この勧告に従わないときは、企業名等が公表されます。また、派遣先が労働者派遣を受ける期間の制限に違反しており、派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望する場合は、派遣先はその派遣労働者を雇い入れるよう勧告され、この勧告に従わないときは、企業名等が公表されます。
- (4) 派遣先管理台帳の整備、派遣先責任者の選任が適切に行われていない場合は、罰則の対象となります。

その他派遣元事業主との関係は・・・

派遣元事業主については、派遣先に関連するものとして、次のような規定がありますので、派遣元責任者等と十分連携をとり、適正な派遣就業が確保されるように努めてください。

1 派遣先への通知

派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、その労働者派遣に係る派遣労働者の氏名等を派遣先に通知しなければならないこととなっています。

(1) 通知すべき事項

- ① 派遣労働者の氏名、年齢、性別
- ② 派遣先労働者に係る社会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付すこととなっています。）
- ③ 派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容がその労働者派遣に係る労働者派遣契約の就業条件の内容と異なる場合（例えば、1日8時間の就業を2人で分担するような場合を指しています。）におけるその労働者派遣の就業条件の内容

(2) 通知の方法

- 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、その組合せに係る(1)の事項を通知しなければなりません。
- 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、その組合せごとにその組合せに係る(1)の事項を通知しなければなりません。

(3) 通知の手続

- 通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ、(1)の通知すべき事項を書面に記載し、その派遣先に交付しなければなりません。
- 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、書面を交付できない場合は、通知すべき事項を、あらかじめ、書面以外の方法で通知すればよいこととされています。
- 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労働者派遣の期間が2週間を超えるときは、労働者派遣の開始後、遅滞なく、その通知すべき事項を記載した書面を派遣先に交付しなければなりません。
- なお、労働者派遣の開始後、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、派遣元事業主はその旨を派遣先に通知することとなっています。

～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。

A業務 ○○○○ 26歳 女

B業務 就業時間の9時から12時までの間は △△△△ 35歳 女

就業時間の13時から18時までの間は ◎◎◎◎ 61歳 男

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（被保険者資格なし）	無（被保険者資格なし）	無（被保険者資格なし）
◎◎◎◎	無（加入手続中）	無（加入手続中）	無（加入手続中）

2 労働者派遣の期間の制限の適切な運用

派遣元事業主は、派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けたならば、労働者派遣を受ける期間の制限に抵触することとなる場合には、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てはならないこととなっています。

- 「労働者派遣を受ける期間の制限に抵触することとなる」最初の日については、労働者派遣契約を締結するに際し、あらかじめ、派遣先から通知されることとなっています（「労働者派遣契約は・・・」の4、「派遣先の講ずべき措置は・・・」の3参照）。
- 派遣元事業主は、派遣先からこの通知がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととなっています。

3 派遣元責任者の選任

派遣元事業主は、次に掲げる業務を行わせるため、派遣元責任者を選任する必要があります。

- ① 派遣労働者であることの明示等
- ② 就業条件の明示
- ③ 派遣先への通知
- ④ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存
- ⑤ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施
- ⑥ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- ⑦ 派遣先との連絡調整
- ⑧ 派遣労働者の個人情報管理

- 派遣先における苦情処理に当たっては、この派遣元責任者と協力し、適正な派遣就業を確保するよう努めてください。

4 派遣労働者に係る雇用制限の禁止

- 派遣元事業主は、派遣労働者が派遣元事業主との労働契約関係の終了後、派遣先であった者に雇用されることを制限してはならないこととなっています。
- これは、派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主についても準用されています。

5 個人情報の保護

- 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、保管及び使用し、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こととなっています。また、派遣元事業主、従業員等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こととなっています（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10参照）
- なお、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、派遣先に通知すべきこととなっている事項（1の(1)参照）のほか、派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られていますので十分に御注意ください（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の10の(1)のニ参照）。

6 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、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となっています（「派遣先が講ずべき措置は・・・」の8、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の11参照）。

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)

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就業条件の整備等に関する法律（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、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、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。

4 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。

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 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

(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。

(2) 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。

(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、労働者派遣契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣元事業主に対しその旨の予告を行わなければならないこと。当該予告を行わない派遣先は、速やかに、当該派遣労働者の少なくとも30日以上賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければならないこと。派遣先が予告をした日から労働者派遣契約の解除を行おうとする日までの期間が30日に満たない場合には、少なくとも労働者派遣契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について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。

7 適切な苦情の処理

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を、労働者派遣契約において定めること。また、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。）を受け入れるべきこと。

9 適正な派遣就業の確保

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、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るように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等により、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うこと。

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の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替の防止の確保を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から1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てはならないこと。

- (1) 事業所その他派遣就業の場所については、課、部、事業所全体等、場所的に他の部署と独立していること、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) 同一の業務については、労働者派遣契約を更新して引き続き当該労働者派遣契約に定める業務に従事する場合は同一の業務に当たること。このほか、派遣先における組織の最小単位において行われる業務は、同一の業務であるとみなすこと。なお、この場合における最小単位の組織としては、業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のもをいい、係又は班のほか、課、グループ等が該当する場合もあり、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとする。ただし、派遣労働者の受入れに伴い係、班等を形式的に分ける場合、労働者数の多いこと等に伴う管理上の理由により係、班等を分けている場合又は係、班等の部署を設けていない場合であっても、就業の実態等から最小単位の組織に該当すると認められる組織において行われる業務については、同一の業務であるものとみなすこと。偽りその他不正の行為により労働者派遣の役務の提供を受けている又は受けていた係、班等の名称を変更し、又は組織変更を行う等、従来の係、班等とは異なる係、班等に新たに労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとする場合には、同一の業務について労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとしているものと判断すること。その他労働者派遣法第40条の2の規定に照らし、就業の実態等に即して同一の業務であるか否かを判断すること。
- (3) 労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が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。

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)

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就業条件の整備等に関する法律（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。

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準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

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、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働者を解雇しようとする場合には、当該派遣元事業主は、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 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と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。

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 派遣労働者の福祉の増進

派遣元事業主は、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、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なければならないこと。また、派遣労働者はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることにかんがみ、派遣元事業主は、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。

9 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。

10 個人情報の保護

(1) 個人情報の収集、保管及び使用

イ 派遣元事業主は、派遣労働者となる者として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（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、個人情報収集の際には、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の新規卒業予定者であって派遣労働者とな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。なお、派遣労働者として雇い入れ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条の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(2) 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。
- 11 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、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。
 - (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（昭和22年法律第141号）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。