

日医発第 1154 号 (地 237)
平成 1 8 年 3 月 3 1 日

都道府県医師会長 殿

日本医師会長
植 松 治 雄

医療関連業務への医療従事者の労働者派遣について

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、医療機関への医師や看護師等の労働者派遣は、平成 1 6 年に認められた紹介
予定派遣による場合を除き、認められておりません。しかしながら、今般、労働者派
遣法施行令の改正により、限定的に認められることとなりました。

本改正は、「構造改革特別区域推進本部」有識者会議の意見を受けた政府決定に基づ
くもので、産前産後休業、育児休業又は介護休業中の代替としての労働者派遣（医
師、看護師等）及びへき地等における医療機関への労働者派遣（医師のみ）を対象
としています。

今回の改正にあたって、本会では、「労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度
部会」でのヒアリング（昨年 1 1 月 1 8 日）に出席し、「我が国の全ての医師及び全ての
の医療提供施設の経営・管理責任者を代表する者として、基本的には医療関係業務へ
の労働者派遣には反対である。しかしながら、深刻化する医師の偏在、変容する社会
情勢等に鑑み、管理者としての派遣の場合を除き、やむを得ない緊急避難的な措置と
考える」との意見陳述を行いました。

その結果、厚生労働省通知では、へき地等の医療機関につき、管理者としての医師
の派遣は適当ではないとされております。その他、厚生労働省通知には、派遣先医療
機関における留意点、事前研修（へき地等への派遣の場合）や員数の算定方法等、所
要の事項が説明されております。

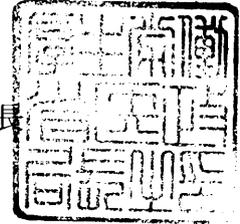
つきましては、貴会におかれましても、本件についてご了知いただくとともに、貴
会管下医療機関への周知方につきご高配賜りますようお願い申し上げます。



医政発 第0331023号
平成18年3月31日

(社) 日本医師会会長 殿

厚生労働省医政局長



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

標記について、別添のとおり、各都道府県知事宛に通知を発出いたしましたので、貴職におかれましても、当該通知の内容について了知いただきますとともに、会員各位に広く周知いただきますようお願い申し上げます。



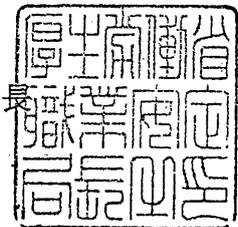
医政発第 0331022 号
職発第 0331028 号
老発第 0331011 号
平成18年3月31日

各都道府県知事 殿

厚生労働省医政局長



厚生労働省職業安定局長



厚生労働省老健局長



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

「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」(平成18年政令第47号。以下「改
正政令」という。)が平成18年3月17日に公布され、平成18年4月1日よ
り施行されることとなったところである。その改正の概要、留意事項等は以下
のとおりであるので、御了知の上、管内市町村、関係団体等にその周知徹底を
図り、その円滑な運用に万全の対応をしていただくようお願いしたい。

第1 改正の概要・趣旨等

(1) 改正の概要

病院等（※）において医師、歯科医師、看護師等が行う医療関連業務については、紹介予定派遣が行われる場合には、労働者派遣を認め、それ以外については、病院等が派遣労働者となる医療資格者を特定できないことによってチーム医療に支障が生じるとの指摘等を考慮し、禁止されてきたところであるが、今般の改正において、産前産後休業、育児休業又は介護休業中の医療関係労働者（改正政令による改正後の「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令（昭和61年政令第95号）第2条第1項各号に掲げる業務に従事する労働者をいう。以下同じ。）の業務を代替する場合及びへき地にある病院等において医師が医師法（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。）を行う場合には、労働者派遣を認めることとしたところである。

なお、改正政令の内容については、別添1を参照されたい。

（※）「病院等」・・・①病院、②診療所（身体障害者療護施設の中に設けられた診療所等の厚生労働省令で定めるものを除く。）、③助産所、④介護老人保健施設及び⑤居宅

(2) 改正の趣旨

今般の改正において、産前産後休業、育児休業又は介護休業中の医療関係労働者の業務については、代替要員の確保の必要性が高いこと、また、派遣期間が労働者が産前産後休業、育児休業又は介護休業を取得している期間に限られ、常用代替のおそれがないこと等から、代替要員の確保のための選択肢の一つとして労働者派遣を認めることとしたものであること。

また、へき地にある病院等において行われる医業については、これらの地域は現在、医師の地域的な偏在等により医師の確保が困難となっており、医師の確保のための選択肢の一つとして医師の労働者派遣を認める必要性が高いこと等から認めることとしたものであること。

派遣先である病院等は、派遣労働者の受入れに当たっては、これら改正の趣旨を十分に踏まえること。

(3) 労働者派遣の対象となる産前産後休業、育児休業又は介護休業中の医療関係労働者の業務

今般の改正に伴い、労働者派遣を行うことが可能となる、産前産後休業、育児休業又は介護休業中の医療関係労働者の業務は、以下のとおりである

こと。

- ① 労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項及び第2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3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第2条第1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(※1)における当該労働者の業務
- ② 育児・介護休業法第2条第2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(※2)をする場合における当該労働者の業務

(※1) 厚生労働省令で定める場合…労働基準法第65条第1項の規定による休業に先行し、又は同条第2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って、母性保護又は子の養育をするためのものをする場合(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(昭和61年労働省令第20号。以下「施行規則」という。)第33条)

(※2) 厚生労働省令で定める休業…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(施行規則第33条の2)

- (4) 医業について医師の労働者派遣を行うことが可能なへき地の範囲
今般の改正に伴い、医業について医師の労働者派遣を行うことが可能となったへき地とは、以下のいずれかの地域をその区域内に含む厚生労働省令で定める市町村であること。

なお、厚生労働省令で定める市町村については、別添2を参照されたい。

- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 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」

- ・ 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和44年法律第79号）第2条第1項に規定する「小笠原諸島の地域」
- ・ 過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）第2条第1項に規定する「過疎地域」
- ・ 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」

第2 労働者派遣制度の趣旨・概要

労働者派遣制度の趣旨・概要については以下のとおりであるが、同制度の詳細については別添3のパフレットを参照されたい。

なお、労働者派遣事業制度の詳細について不明な点等があれば、適宜、都道府県労働局に相談されたい。

(1) 労働者派遣制度の趣旨

労働者派遣制度は、臨時的・一時的な労働力の需給調整のための制度として位置付けられるものであり、この考え方にに基づき、原則として派遣期間の制限が設けられていること。

(2) 派遣期間の制限

派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一の業務（※）について、原則として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されていること（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下単に「法」という。）第40条の2第1項・第2項）。したがって、へき地にある病院等において派遣労働者である医師により行われる医業については、原則1年の期間制限の対象となるものであること。

1年を超えて、最長3年まで受け入れることは可能であるが、1年を超える派遣を受けようとする派遣先は、あらかじめ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上意見を聴き、その聴取した意見の内容等を書面に記載して3年間保存しなければならないこと。

派遣先は、労働者派遣契約を更新したり、派遣元事業主又は派遣労働者を交替しても、原則1年、最大3年を超えて継続して同一業務に労働者派遣を受けることはできないものであること。

産前産後休業、育児休業又は介護休業中の労働者の業務については、労働者が休業中は、労働者派遣を受けることが可能であり、原則1年の期間制限の対象とはならないが、派遣期間は当該休業の期間に限られるものであること。

- (※)「同一の業務」…一般に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、同一の業務とみなしているところであるが、医療関連業務における具体例については、「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改正に伴う医療関連業務への紹介予定派遣に係る取扱いについて」(平成16年5月28日付け医総発第0528001号・医指発第0528001号・職需発第0528001号厚生労働省医政局総務課長・医政局指導課長・職業安定局需給調整事業課長連名通知)により示されているので、参照されたい。(別添「参考」参照)

(3) 派遣受入期間の制限への抵触日の通知・明示

派遣元事業主及び派遣先は、派遣受入期間制限のある業務については、派遣受入期間の制限に関して、以下の通知・明示を行わなければならないこと。

① 労働者派遣契約締結時

派遣先は、あらかじめ、派遣元事業主に対して、当該派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を通知すること(法第26条第5項)。(派遣契約締結後に、派遣先において意見聴取を行う等により派遣受入期間制限への抵触日が変更された場合は、その都度、派遣元事業主に通知することが必要である(法40条の2第5項)。

② 派遣の開始前

派遣元事業主は、あらかじめ、派遣労働者に対して、派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を明示すること(法第34条第1項第3号)。(変更された抵触日が通知された場合は、その都度、派遣労働者

に通知することが必要である（法第34条第2項。）

③ 派遣受入期間の制限への抵触日の1か月前～前日

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先に対して、派遣受入期間の抵触日以降労働者派遣を行わない旨を事前に通知すること（法第35条の2第2項）。

（4）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際、事前面接や履歴書の送付等の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こととされていること（法26条第7項）。

また、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されていること（法26条第7項・派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）。

第3 病院等における医療関連業務に派遣労働者を受け入れる際の留意点

今般の改正において、産前産後休業、育児休業又は介護休業中の医療関係労働者の業務に派遣労働者を受け入れること及びへき地にある病院等において行われる医業について医師を派遣労働者として受け入れることを認めることとしたところであるが、労働者派遣により労働者を確保する場合には、事前に派遣労働者を特定することができないこと等労働者派遣制度の特性を十分に踏まえるとともに、医療関連業務の適正実施の観点から、以下の点に留意の上、適切に対応する必要があること。

（1）派遣元事業主の選定に当たっての留意事項

労働者派遣制度においては、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ責任者を選任し、派遣労働者からの苦情の処理等の業務に当たらせることとしているところであるが、医療関連業務の専門性等にかんがみると、医療資格者の派遣を行う派遣元事業主は、医療資格者である派遣労働者からの相談・苦情等に適切に対応し得る体制（専門的なスタッフの配置等）を有していることが望ましいものであり、派遣先である病院等は、こうした派遣元事業主を選定することが望ましいこと。

また、労働・社会保険への加入や適切な休暇の付与等の雇用管理が適正になされていることに加え、必要な教育訓練を適切に実施している等の適切な派遣元事業主を選定することが重要であること。

なお、へき地にある病院等が医業について医師を派遣労働者として受け入れる場合には、第4に示した事前研修を受けた医師を派遣するよう派遣元事業主に対し求め、当該研修を受けた医師であることの確認を行うこと。

(2) 業務内容の把握と派遣元事業主に対する適切な説明

労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣労働者が従事する業務の内容を把握し、当該業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、派遣元事業主に対して事前に十分説明し、派遣元事業主がそのニーズに応じた労働者の選定ができるよう努めること。

したがって、医療関係労働者について派遣を受ける場合には、以下に例示するような条件を付けることは可能であること。

(例) 勤務年数、専門としている診療科、へき地における診療経験

(3) 労働者派遣契約における必要な条件の設定

労働者派遣契約を締結する際には、派遣元事業主の都合により頻繁に派遣労働者が変更されることのないよう、派遣を受ける病院等が希望する場合、①派遣労働者は、当該病院等における就業開始後に、就業の継続を拒否する自由を妨げられないこと、②派遣労働者の年次有給休暇、育児休業等の取得等の派遣労働者の権利（派遣元事業主と派遣労働者との雇用契約上の権利を含む。）を害することのないことを明らかにした上で、派遣元事業主が選定した派遣労働者を継続的に派遣する趣旨の規定を労働者派遣契約に盛り込むなど、派遣労働者の交替について事前に契約事項として定めておくことは可能であること。

(4) 派遣労働者受入後の対応

派遣労働者を受け入れた場合には、当該派遣労働者と当該病院等において直接雇用している医師・看護師等の医療職やその他の職員との相互の能力把握や意思疎通が十分になされるよう、必要な措置を講じるよう努めること。

また、派遣労働者からの苦情や相談に対応し得る体制を派遣先責任者の活用等により整えておくよう努めること。

(5) 派遣労働者である医療関係労働者に対する教育訓練等

労働者派遣制度においては、派遣元事業主が派遣労働者の教育訓練の機会の確保に努めること等とされているほか、派遣先においても、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し、必要に応じて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とされている。

派遣先である病院等は、医療が生命・健康に関わるものであることを十分に踏まえ、派遣労働者に対する教育訓練の実施等に積極的に協力するほか、派遣労働者を含めた医療従事者の資質の確保・向上に努めること。

(6) 派遣労働者である医療資格者の適正な就業条件の確保等

労働者派遣制度においては、派遣先に対して、派遣先責任者の選任等の一定の責務が課せられているほか、労働時間の管理、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等の労働基準法、労働安全衛生法等に基づく事業主としての責務の一部が課せられている。

また、派遣先である病院等は派遣労働者を受け入れるに当たって、社会保険・労働保険への加入の有無を確認し、派遣労働者が社会保険・労働保険に加入していない場合には派遣元事業主に対して、その理由を明らかにするよう求めること。

その際、加入していない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、社会保険・労働保険に加入させてから派遣するよう求めること。

派遣先である病院等は、派遣労働者である医療資格者の受入れに当たりこれらの措置を適切に講じなければならないこと。

(7) 円滑な業務引継のための対応

派遣労働者の交代により業務の引継ぎの必要が生じた場合でも円滑に業務の引継ぎができるよう、業務に関する記録の作成や管理方法等の標準化に努めること。

(8) 期間制限の遵守

今般の改正において、産前産後休業、育児休業又は介護休業中の医療関係労働者の業務について労働者派遣を認めることとしたが、これは当該労働者の休業期間中に限ってであれば、派遣労働者を受け入れたとしても、常用雇用の代替のおそれがないこと等から認められるものであり、上記期間を超えて派遣労働者を受け入れることのないよう、派遣先である病院等は期間制限を遵守すること。

また、へき地にある病院等が医業について医師を派遣労働者として受け入れる場合には、原則1年、最長3年の期間制限を遵守すること。

なお、期間制限を超えて、派遣労働者を受け入れた場合には、助言・指

導及び勧告等の対象となるものであること。

(9) 医療法に定める医師等の員数の算定方法について

今般の改正により、病院等における医療関連業務に派遣労働者を受け入れる場合、医療法（昭和23年法律第205号）第25条の規定に基づく立入検査において派遣労働者である医師等の員数を算定する際には、当該医師等の勤務の実態により、「医療法第25条第1項の規定に基づく立入検査の要綱について」（平成13年6月14日付け医薬発第637号・医政発第638号厚生労働省医薬局長・医政局長連名通知。以下「立入検査要綱」という。）の算定方法によることとし、具体的には、原則として病院で定めた医師等の勤務時間のすべてを勤務する者については常勤医師等、それ以外の者については非常勤医師等とみなし、立入検査要綱の「非常勤医師の常勤換算」に定める方法により算定すること。

(10) 責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い患者等の第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、派遣労働者に対して指揮命令を行う病院等が派遣先として損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

第4 へき地にある病院等が医業について医師を派遣労働者として受け入れる際の留意点

(1) 基本的考え方

へき地にある病院等に医師の労働者派遣を行うに当たっては、派遣元事業主は、へき地においては一人の医師で対応すべき医療のニーズが広範にわたり得るといった特性にかんがみ、へき地にある病院等への派遣後に医業を円滑に行うために必要な研修（以下「事前研修」という。）をあらかじめ受けた医師を派遣すべきであり、他方、派遣先となるへき地にある病院等が派遣労働者として医師を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた医師を受け入れるべきであること。

その際、研修を受けた医師であるかどうかの確認は、事前研修を修了した旨の証明書により行うこと。

なお、医療法第10条に規定する管理業務については、保健衛生上支障を生ずるおそれがないように管理するものであることから、労働者派遣事

業の対象とすることが適当ではないことについては、平成11年11月30日付け健政発第1290号・健医発第1634号・医薬発第1331号厚生省健康政策局長・保健医療局長・医薬安全局長連名通知により示しているところであるので、念のため申し添える。

(2) 事前研修

事前研修の実施主体、内容等については、一般的には、以下のようなものが望ましいと考えられる。ただし、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、派遣される医師の個人的な属性（専門分野、へき地勤務経験等）や労働者派遣契約の内容（勤務場所、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

各都道府県のへき地医療支援機構が中心となって行うものであること。

② 事前研修の内容

- ・ 地域におけるへき地医療拠点病院等の医療機関や消防・警察等の関係機関との連携体制のあり方について
- ・ へき地において特に必要とされる、救急医療や在宅医療等に関する知識及び手技等について
- ・ 派遣先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

当該医師が事前研修を修了したと認められる場合には、へき地医療支援機構において、その旨の証明書を発行すること。

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、少なくとも、今般の改正政令に基づきへき地へ派遣され、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（「へき地保健医療対策事業について」（平成13年5月16日付け医政発第529号厚生労働省医政局長通知）に定めるへき地診療所に1年以上勤務した経験を有する者又は同通知に定めるへき地医療拠点病院に1年以上勤務し、かつ、巡回診療若しくはへき地診療所への代診等に従事した経験を有する者等）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) 派遣労働者である医師に対する教育訓練等

上記のとおり、へき地においては一人の医師で対応すべき医療のニーズが広範にわたり得ることから、事前研修を受けた医師を派遣すべきこととしているが、派遣労働者である医師を受け入れる病院等は、当該医師を受け入れた後であっても、地域における医療事情に、より即応した内容・形態等の研修を必要に応じ行うなど、へき地において医業が円滑に行われるよう教育訓練の機会の確保に努めること。

第5 都道府県等による患者等の苦情や相談への対応

各都道府県等においては、医療に関する患者等の苦情や相談に対応し、医療安全対策を推進するため、「医療安全支援センターの設置について」（平成15年4月30日付け医政発第0430003号厚生労働省医政局長通知）に基づき設置された医療安全支援センターに相談窓口が設けられているところであるが、苦情や相談の内容が、派遣労働の問題に関わるような場合にも、必要に応じ都道府県労働局等とも連携の上、適切な対応を行うようお願いしたいこと。

別表第二の第三欄中「年間の」を「その事業年度における」に改める。

別表第三の一の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の二の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数又は販売台数(自ら輸入したものの販売台数に限る。以下同じ。)が一万台以上であること」に改め、同表の三の項中「五万台」を「その事業年度における生産台数又は販売台数が五万台以上であること」に改め、同表の四の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の五の項中「五千台」を「その事業年度における生産台数が五千台以上であること」に改め、同表の六の項中「五万台」を「その事業年度における生産台数又は販売台数が五万台以上であること」に改め、同表の七の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数又は販売台数が一万台以上であること」に改め、同表の八の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数又は販売台数が一万台以上であること」に改め、同表の九の項及び十の項中「五万台」を「その事業年度における生産台数又は販売台数が五万台以上であること」に改め、同表の十一の項から十二の項までの規定中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の十四の項中「二万台」を「その事業年度における生産台数が二万台以上であること」に改め、同表の十五の項及び十六の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の十七の項中「五千台」を「その事業年度における生産台数が五千台以上であること」に改め、同表の十八の項及び十九の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改める。

別表第四の一の項及び二の項中「一千台」を「その事業年度における生産台数が一千台以上であること」に改め、同表の三の項及び四の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の五の項中「二千台」を「その事業年度における生産台数が二千台以上であること」に改め、同表の六の項及び七の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の八の項及び九の項中「一千台」を「その事業年度における生産台数が一千台以上であること」に改め、同表の十の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の十一の項及び十二の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の十三の項中「二千台」を「その事業年度における生産台数が二千台以上であること」に改め、同表の十四の項中「五千台」を「その事業年度における生産台数が五千台以上であること」に改め、同表の十五の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の十六の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の十七の項から十九の項までの規定中「一千台」を「その事業年度における生産台数が一千台以上であること」に改め、同表の二十の項中「五万台」を「その事業年度における生産台数が五万台以上であること」に改め、同表の二十一の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の二十二の項中「五千台」を「その事業年度における生産台数が五千台以上であること」に改め、同表の二十三の項中「一千台」を「その事業年度における生産台数が一千台以上であること」に改め、同表の二十四の項中「五万台」を「その事業年度における生産台数が五万台以上であること」に改め、同表の二十五の項及び二十六の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の二十七の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の二十八の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の二十九の項及び三十の項中「五万台」を「その事業年度における生産台数又は販売台数が五万台以上であること」に改め、同表の三十一の項から三十五の項までの規定中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の三十六の項中「一千台」を「その事業年度における生産台数が一千台以上であること」に改め、同表の三十七の項から四十の項までの規定中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の四十一の項中「二万台」を「その事業年度における生産台数が二万台以上であること」に改め、同表の四十二の項中「五千台」を「その事業年度における生産台数が五千台以上であること」に改め、同表の四十三の項及び四十四の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の四十五の項中「五千台」を「その事業年度における生産台数が五千台以上であること」に改め、同表の四十六の項から五十の項までの規定中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の五十一の項中「以下この項において同じ。」を削り、「パーソナルコンピュータの生産台数又は自ら輸入したパーソナルコンピュータの生産台数又は」に改め、同表の五十二の項中「以下この項において同じ。」を削り、「密閉形蓄電池の生産量又は自ら輸入した密閉形蓄電池の販売量」を「生産量又は販売量(自ら輸入したものの販売量に限る。)」に改める。

別表第七の第三欄中「年間の」を「その事業年度における」に改める。

附則

第一条 この政令は、平成十八年七月一日から施行する。

第二条 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。

厚生労働大臣 川崎 慎一
農林水産大臣 中川 昭一
経済産業大臣 二階 俊博
国土交通大臣 北側 一雄
環境大臣 小池百合子
内閣総理大臣 小泉純一郎

高圧ガス保安法関係手数料令の一部を改正する政令をここに公布する。

御名 御璽

平成十八年三月十七日

内閣総理大臣 小泉純一郎

政令第四十六号

高圧ガス保安法関係手数料令の一部を改正する政令

内閣は、高圧ガス保安法(昭和二十六年法律第百四号)第七十三条第一項の規定に基づき、この政令を制定する。

を「その事業年度における生産台数が二万台以上であること」に改め、同表の四十二の項中「五千台」を「その事業年度における生産台数が五千台以上であること」に改め、同表の四十三の項及び四十四の項中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の四十五の項中「五千台」を「その事業年度における生産台数が五千台以上であること」に改め、同表の四十六の項から五十の項までの規定中「一万台」を「その事業年度における生産台数が一万台以上であること」に改め、同表の五十一の項中「以下この項において同じ。」を削り、「パーソナルコンピュータの生産台数又は自ら輸入したパーソナルコンピュータの生産台数又は」に改め、同表の五十二の項中「以下この項において同じ。」を削り、「密閉形蓄電池の生産量又は自ら輸入した密閉形蓄電池の販売量」を「生産量又は販売量(自ら輸入したものの販売量に限る。)」に改める。

別表第七の第三欄中「年間の」を「その事業年度における」に改める。

附則

第一条 この政令は、平成十八年七月一日から施行する。

第二条 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。

厚生労働大臣 川崎 慎一
農林水産大臣 中川 昭一
経済産業大臣 二階 俊博
国土交通大臣 北側 一雄
環境大臣 小池百合子
内閣総理大臣 小泉純一郎

高圧ガス保安法関係手数料令の一部を改正する政令をここに公布する。

御名 御璽

平成十八年三月十七日

内閣総理大臣 小泉純一郎

政令第四十七号

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

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(昭和六十一年法律第八十八号)第四十一条第三号及び第五十五条の規定に基づき、この政令を制定する。

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令の一部を改正する政令

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(昭和六十一年法律第九十五号)の一部を次のように改正する。

第二条中「場合」の下に、「当該業務が法第四十号の二第一項第三号又は第四号に該当する場合及び第一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」を加え、同条に次の一項を加える。

この政令は、平成十八年四月一日から施行する。

経済産業大臣 二階 俊博
内閣総理大臣 小泉純一郎

御名 御璽

高圧ガス保安法関係手数料令(平成九年政令第百四号)の一部を次のように改正する。

別表第二の一の項中「一万四千五百円」の下に「(電子申請等による場合)については、一万三千九百円」を加える。

別表第三第八の項イを次のように改める。

イ 圧縮天然ガス 一個につき 三十円
自動車燃料装置
用容器、圧縮機
素自動車燃料装置
用容器又は圧縮機
素素運送自動車
用容器に設置
される附属品

附則

この政令は、平成十八年四月一日から施行する。

経済産業大臣 二階 俊博
内閣総理大臣 小泉純一郎

御名 御璽

平成十八年三月十七日

内閣総理大臣 小泉純一郎

政令第四十七号

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

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(昭和六十一年法律第八十八号)第四十一条第三号及び第五十五条の規定に基づき、この政令を制定する。

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令の一部を改正する政令

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(昭和六十一年法律第九十五号)の一部を次のように改正する。

第二条中「場合」の下に、「当該業務が法第四十号の二第一項第三号又は第四号に該当する場合及び第一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」を加え、同条に次の一項を加える。

この政令は、平成十八年四月一日から施行する。

経済産業大臣 二階 俊博
内閣総理大臣 小泉純一郎

御名 御璽

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(昭和三十一年法律第八十八号)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)第二条第一項に規定する小笠原諸島の地域
- 六 過疎地域自立促進特別措置法(平成十二年法律第十五号)第二条第一項に規定する過疎地域
- 七 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

府

令

○内閣府令第十一号
 人事統計報告に関する政令(昭和四十一年政令第十二号)第三条の規定に基づき、人事統計報告に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令を次のように定める。
 平成十八年三月十七日
 内閣総理大臣 小泉純一郎

人事統計報告に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令(昭和四十一年政令第十二号)の「第三条の規定に基づき、人事統計報告に関する内閣府令の一部を次のように改正する。」の「第三条及び第二十七条第一項の規定に基づき、この政令を制定する。」の政令を次のように改正する。
 別表第一、様式第二、様式第四、様式第六及び様式第七をそれぞれ次のように改める。

検疫法施行令の一部を改正する政令をここに公布する。
 御名 御璽
 平成十八年三月十七日
 内閣総理大臣 小泉純一郎

政令第四十八号
 検疫法施行令の一部を改正する政令
 内閣は、検疫法(昭和二十六年法律第二百一号)第三条及び第二十七条第一項の規定に基づき、この政令を制定する。

検疫法施行令(昭和二十六年政令第三百七十七号)の一部を次のように改正する。
 別表第一港又は飛行場の名称の欄中「福岡空港」を「福岡空港」に改める。
 別表第三福岡空港の項の次に次のように加える。

新北九州空港	新北九州空港の区域のうち、厚生労働大臣が指定する地域
--------	----------------------------

附則
 この政令は、平成十八年三月二十六日から施行する。

厚生労働大臣 川崎 二郎
 内閣総理大臣 小泉純一郎

様式第1 常勤職員在職状況統計報告

部署名	官署名		平成 年 月 1日現在	作成責任者官職氏名											
会計名															
俸給表名	職名	指定職	職務の級(号)											計	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
備考															

備考 用紙の大きさは、日本工業規格A4とすること。

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新旧対照条文
 ○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（昭和六十一年政令第九十五号）

改正案	現行
<p>（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、当該業務が法第四十条の二第一項第三号又は第四号に該当する場合及び第一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を除く。）とする。 一〇八（略）</p> <p>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）第二条第一項に規定する小笠原諸島の地域 六 過疎地域自立促進特別措置法（平成十二年法律第十五号）第二条第一項に規定する過疎地域 七 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</p>	<p>（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を除く。）とする。 一〇八（略）</p>

茨城県	田村郡 双葉郡 相馬郡	三春町 小野町 楳葉町 川内村 大熊町 浪江町 葛尾村
栃木県	東茨城郡 久慈郡	日立市 石岡市 常陸太田市 高萩市 北茨城市 常陸大宮市 城里町 大子町
群馬県	那須郡 多野郡 甘楽郡 吾妻郡 利根郡	那須町 那珂川町 高崎市 桐生市 沼田市 渋川市 藤岡市 安中市 みどり市 富土見村 上野村 神流町 下仁田町 南牧村 甘楽町 中之条町 長野原町 嬬恋村 六合村 高山村 東吾妻町 片品村 川場村 昭和村 みなかみ町 飯能市 秩父市 本庄市
埼玉県	入間郡 比企郡 秩父郡 児玉郡 大里郡	横瀬町 ときがわ町 皆野町 長瀨町 小鹿野町 神川町 寄居町 館山市 市原市 鴨川市 君津市 いすみ市 南房総市 多古町 東庄町 大多喜町 大宮町 奥多摩町
千葉県	香取郡 夷隅郡 安房郡 西多摩郡	榎原村 奥多摩町 大島町 利島村 新島村 神津島村 三宅村 御蔵島村 八丈町 青ヶ島村 小笠原村 相模原市
東京都	足柄上郡 愛甲郡 津久井郡	山北町 清川村 藤野町 新加西市 長岡市 三條市 柏崎市 新発田市 十日町市 村上市 魚沼市 胎内市 妙高市 五泉市 上越市 佐渡市
新潟県	東蒲原郡 三島郡 北魚沼郡 南魚沼郡 中魚沼郡	阿賀町 出雲崎町 川口町 湯沢町 津南町

富山県	刈羽郡 岩船郡	刈羽村 神林村 朝日村 山北町 粟島浦村 富山市 南砺市 魚津市 高岡市 水見市 滑川市 黒部市 砺波市 小立山町
石川県	中新川郡 下新川郡	朝日町 立山町
福井県	吉田郡 今立郡 南条郡 丹生郡 三方郡 大飯郡 三方上中郡	池田町 永平寺町 南越前町 越前町 美浜町 高浜町 若狭町 おおい町 甲府市 都留市 山梨市 大月市 韮崎市 南アルプス市 北杜市 甲斐市 笛吹市 上野原市 甲州市 芦川村 市川三郷町 増穂町 飯沢町 早川町 身延町 南部町 道志村 鳴沢村 富士河口湖町
山梨県	東八代郡 西八代郡 南巨摩郡 南都留郡 北都留郡	小菅村 丹波山村 長野市 松本市 上田市 飯田市 諏訪市 須坂市 伊那市 駒ヶ根市 中野市 大町市 飯山市 塩尻市 佐久市 千曲市 東御市 安曇野市 小海町 川上村 南牧村 南木村 南相木村 北相木村 佐久穂町 軽井沢町 立科町
長野県	北佐久郡 小県郡 上伊那郡 下伊那郡 木曾郡 東筑摩郡 北安曇郡 上高井郡 下高井郡 上水内郡 下水内郡	青木村 長和町 辰野町 箕輪町 中川村 松川町 阿南町 清内路村 阿智村 平谷村 根羽村 下條村 売木村 天龍村 泰阜村 喬木村 豊丘村 大桑村 大桑村 木曾町 上松町 南木曾町 木祖村 王滝村 大桑村 木曾町 麻績村 生坂村 山形村 朝日村 筑北村 池田町 松川村 白馬村 小谷村 高山村 山ノ内町 木島平村 野沢温泉村 信州新町 信濃町 小川村 中条村 栄村

広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県
山県郡 豊田郡 世羅郡 神石郡 大島郡 熊毛郡 美祿郡 阿武郡 勝浦郡 名東郡 名西郡 那賀郡 海部郡 美馬郡 三好郡	山県郡 豊田郡 世羅郡 神石郡 大島郡 熊毛郡 美祿郡 阿武郡 勝浦郡 名東郡 名西郡 那賀郡 海部郡 美馬郡 三好郡	勝浦郡 名東郡 名西郡 那賀郡 海部郡 美馬郡 三好郡	小豆郡 木田郡 香川郡 綾歌郡 仲多度郡	越智郡 上浮穴郡 伊予郡 喜多郡 西宇和郡 北宇和郡 南宇和郡	安芸郡 長岡郡 土佐郡 吾川郡 高岡郡 幡多郡
広島市 竹原市 呉市 三原市 尾道市 福山市 府中市 三次市 庄原市 大竹市 東広島市 廿日市市 安芸高田市 江田島市 安芸太田町 北広島町	下関市 宇部市 山口市 萩市 防府市 下松市 岩国市 光市 長門市 柳井市 美祿市 周南市	阿南市 吉野川市 阿波市 美馬市 三好市 勝浦町 上勝町 佐那河内村 神山町 那賀町 牟岐町 美波町 海陽町 つるぎ町 東みよし町	高松市 丸亀市 坂出市 観音寺市 さぬき市 東かがわ市 三 土庄町 小豆島町 直島町 三木町 綾川町 多度津町 まんのう町 松山市 今治市 宇和島市 八幡浜市 新居浜市 西条市 大洲 市 伊予市 四国中央市 西予市 東温市	久万高原町 砥部町 内子町 伊方町 松野町 鬼北町 愛南町	高知市 室戸市 安芸市 南国市 土佐市 須崎市 宿毛市 土 佐清水市 四万十市 香南市 香美市 東洋町 奈半利町 田野町 安田町 北川村 馬路村 芸西村 本山町 大豊町 土佐町 大川村 いの町 仁淀川町 中土佐町 佐川町 越知町 梶原町 日高村 津野町 四万十町 大月町 三原村 黒潮町
福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	
筑紫郡 糟屋郡 遠賀郡 鞍手郡 朝倉郡 糸島郡 八女郡 三池郡 山門郡 田川郡 京都郡 築上郡	佐賀郡 東松浦郡 杵島郡 藤津郡	東彼杵郡 北松浦郡 南松浦郡	下益城郡 玉名郡 菊池郡 阿蘇郡 上益城郡 葦北郡 球磨郡 天草郡	東国東郡 速見郡 玖珠郡	
北九州市 福岡市 飯塚市 田川市 豊前市 筑紫野市 宗像市 前原市 うきは市 宮若市 嘉麻市 朝倉市 那珂川町 篠栗町 新宮町 若屋町 小竹町 筑前町 東峰村 志摩町 黒木町 上陽町 立花町 広川町 矢部村 星野村 高田町 山川町 添田町 川崎町 大任町 赤村 みやこ町 築上町 上毛町 佐賀市 唐津市 多久市 伊万里市 武雄市 鹿島市 小城市 嬉野市 神埼市 川副町 玄海町 大町町 江北町 太良町 長崎市 佐世保市 島原市 諫早市 平戸市 松浦市 対馬市 杵岐市 五島市 西海市 雲仙市 南島原市 東彼杵町 小値賀町 江迎町 鹿町町 佐々町 新上五島町 八代市 人吉市 水俣市 玉名市 天草市 山鹿市 菊池市 宇 土市 上天草市 宇城市 阿蘇市	美里町 南関町 和水町 大津町 南小国町 小国町 産山村 高森町 西原村 南阿蘇村 御船町 益城町 甲佐町 山都町 芦北町 津奈木町 多良木町 湯前町 水上村 相良村 五木村 山江村 球磨村 あさぎり町 茶北町 大分市 別府市 中津市 日田市 佐伯市 白杵市 津久見市 竹田市 豊後高田市 杵築市 宇佐市 豊後大野市 由布市 国 東市 姫島村 日出町 九重町 玖珠町				

宮崎県	宮崎市 都城市 延岡市 日南市 小林市 日向市 串間市 西都市 えびの市 北郷町 南郷町 高原町 野尻町 国富町 綾町 西米良村 木城町 川南町 都農町 北川町 諸塚村 美郷町 椎葉村 高千穂町 日之影町 五ヶ瀬町 鹿儿島市 鹿屋市 枕崎市 阿久根市 出水市 大口市 指宿市 西之表市 垂水市 薩摩川内市 日置市 曾於市 霧島市 ちき串木野市 南さつま市 志布志市 奄美市 三島村 十島村 頴娃町 川辺町 知覧町 さつま町 菱刈町 長島町 始良町 蒲生町 湧水町 大崎町 東串良町 錦江町 南大隅町 肝付町 中種子町 南種子町 上尾久町 尾久町 大和村 宇検村 瀬戸内町 龍郷町 喜界町 徳之島町 天城町 伊仙町 和泊町 龍名町 与論町 名護市 うるま市 南城市 宮古島市 石垣市 国頭村 大宜味村 東村 今帰仁村 本部町 伊江村 伊平屋村 伊是名村 渡嘉敷村 座間味村 粟国村 渡名喜村 久米島町 南大東村 北大東村 多良間村 竹富町 与那国町
鹿儿島県	鹿儿島郡 揖宿郡 川辺郡 薩摩郡 伊佐郡 出水郡 始良郡 曾於郡 肝属郡 熊毛郡 大島郡
沖縄県	国頭郡 島尻郡 宮古郡 八重山郡

附則
この省令は、平成十八年四月一日から施行する。

○厚生労働省令第七十一号
雇用保険法(昭和四十九年法律第十六号)第七条、第六十二条第一項第五号及び第二項、第六十三条第一項第七号及び第二項、第六十四条第一項第四号並びに第八十二条、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)第三十九条第一項第二号及び第二項、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成四年法律第六十三号)第十八条第一項第一号及び第二項、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第十六条第一項第一号及び第二項、並びに独立行政法人雇用・能力開発機構法(平成十四年法律第七十七号)第十一条第二項の規定に基づき、雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令を次のように定める。

平成十八年三月三十一日
雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令
厚生労働大臣 川崎 二郎

第一条 (雇用保険法施行規則の一部改正)
雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)の一部を次のように改正する。
第四条第一項第二号中「第二百八十四条第一項」を「第二百八十四条第二項」に、同項第三号中「第二百八十四条第一項から第四項まで」を「第二百八十四条第二項、第三項、第五項及び第六項」に改める。

- 第六条第一項後段を削り、同条第二項を次のように改める。
 - 2 事業主は、前項の規定にかかわらず、厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」という。)が定めるところにより、同項に定める書類を添えないことができる。
 - 第七条第二項中「場合において、その旨を証明することができる書類を提出した」を削り、同条に次の一項を加える。
 - 4 事業主は、第一項の規定にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、同項に定める書類を添えないことができる。
 - 第十条第四項を削る。
 - 第十一条第一項後段を削り、同条第二項中「前項前段」を「前項」に改め、「前条第二項の規定は前項後段の返付について、」を削る。
 - 第十二条の二中「並びに被保険者証」を削り、同条に次の一項を加える。
 - 2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、同項に定める書類を添えないことができる。
 - 第十三条第二項中「及び次項の規定により提出を受けた被保険者証」を削り、同条第三項を次のように改める。
 - 3 事業主は、前項の規定にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、同項に定める書類を添えないことができる。
 - 第十三条第四項及び第五項を削る。
 - 第十四条第一項中「及び次項の規定により提出を受けた被保険者証」を削り、同条第四項を第五項とし、同条第三項中「同項の規定により提出を受けた被保険者証と交換に」を削り、同項を同条第四項とし、同条第二項中「申し出るとともに、被保険者証を提出しなければならぬ」を「申し出なければならぬ」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。
 - 2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、同項に定める書類を添えないことができる。
 - 第十四条の二中第三項を第四項とし、同条第二項中「前項」を「第一項」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。
 - 2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、同項に定める書類を添えないことができる。
 - 第十四条の四中第三項を第四項とし、同条第二項中「前項」を「第一項」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。
 - 2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、同項に定める書類を添えないことができる。
 - 第十七条中第七項を削り、第六項を第七項とし、第五項を第六項とし、第四項の次に次の一項を加える。
 - 5 離職票を損傷したことに前項の規定による再交付を申請しようとする者は、同項に規定する書類のほか、同項の申請書にその損傷した離職票を添えなければならない。
 - 第一百一条の五第九項中「第二項ただし書及び第七項ただし書」を「第三項ただし書及び第八項ただし書」に改め、同項を同条第十項とし、同条第八項を第九項とし、同条第七項中「第四項」を「第五項」に改め、同項を同条第八項とし、同条第六項中「第四項」を「第五項」に改め、同項を同条第七項とし、同条第五項を第六項とし、同条第四項中「第六項」を「第七項」に改め、同項を同条第五項とし、同条第三項を第四項とし、同条第二項中「前項」を「第一項」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項中「第二項から第四項まで」を「第三項から第五項まで」に改め、同項の次に次の一項を加える。
 - 2 被保険者は、前項の規定にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより、同項に定める書類(六十歳到達時等資金証明書を除く。)を添えないことができる。

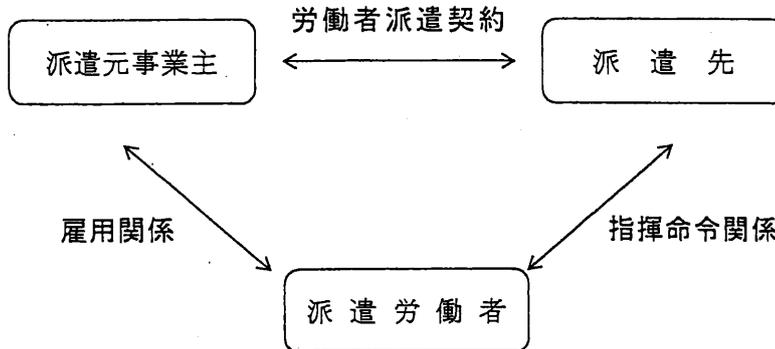
派遣労働者の適正な受入れのために

～ 目次 ～

■ 労働者派遣事業とは	．．．P1
■ 労働者派遣事業の種類は	．．．P3
■ 紹介予定派遣とは	．．．P4
■ 労働者派遣契約は	．．．P6
■ 労働基準法等の適用は	．．．P11
■ 派遣先の講ずべき措置は	．．．P15
■ 派遣先が法律違反を行った場合	．．．P22
■ 派遣先が講ずべき措置に関する指針	．．．P23
■ 派遣元事業主の講ずべき措置は	．．．P27
■ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	．．．P35

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。

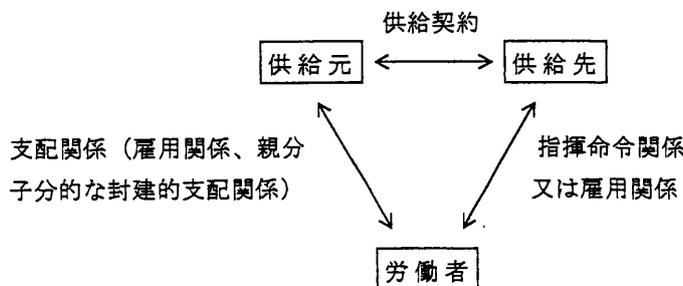
(注) 1 労働者供給事業との関係

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厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合を除き、全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。

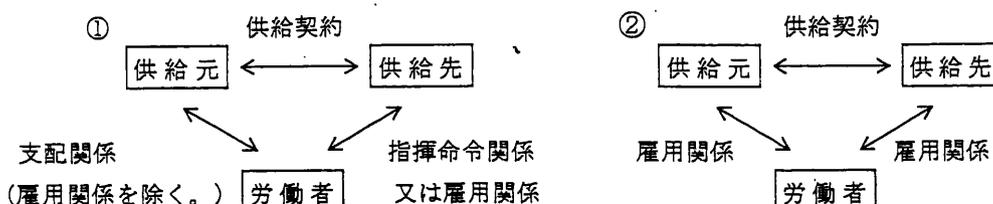
したがって、残りの形態（下図(2)参照）-①のように供給元と労働者との間に雇用関係のないもの、及び②のように供給元と労働者との間に雇用関係がある場合であっても、供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものについては、従前どおり、労働者供給事業として職業安定法第44条に基づき全面的に禁止されています。

(労働者供給事業)

(1) 法施行前



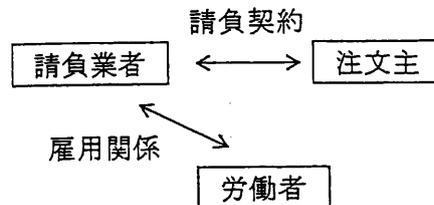
(2) 法施行後



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632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)



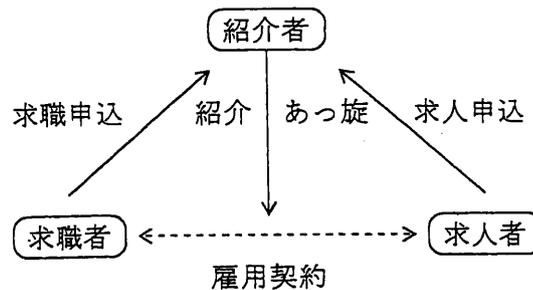
ところが、この区分の実際の判断は、必ずしも容易でないことから、この判断を明確に行うことができるように「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）が定められています。

3 有料職業紹介事業との関係

職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受けて、求人者と求職者の間における雇用関係の成立をあっ旋することをいいます（下図参照）。この場合、あっ旋とは、求人者と求職者との間に介在し、雇用関係の成立が容易に行われるよう第三者として便宜を図ることをいいます。

手数料又は報酬を受けて行う職業紹介を有料職業紹介といい、職業安定法第30条の規定に基づき、厚生労働大臣の許可を受けた場合に限り、有料職業紹介事業を行うことができます。

(職業紹介事業)



労働者派遣事業、労働者供給事業、有料職業紹介事業については、このように、それぞれの許可等の要件を満たしたものが、許可等を受けた場合に行うことができるものです。

労働者派遣事業の種類は・・・

労働者派遣事業の種類には、次の2種類があります。

一般労働者派遣事業・・・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には、厚生労働大臣の許可を受けなければなりません。

特定労働者派遣事業・・・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には、厚生労働大臣に届出をしなければなりません。

※ 一般労働者派遣事業の許可及び特定労働者派遣事業の届出は、事業主単位（会社単位）で行われるものです。常用雇用労働者以外の派遣労働者を1人でも派遣する場合は、一般労働者派遣事業の許可申請を行ってください。

「常用雇用労働者」とは？

- ① 期間の定めなく雇用されている労働者
- ② 過去1年を超える期間について、引き続き雇用されている労働者
- ③ 採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者のことをいいます。

紹介予定派遣とは・・・

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が労働者派遣の開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先について、許可を受け又は届出をして職業紹介（派遣労働者・派遣先の間の雇用関係の成立のあつせん）を行い、又は行うことを予定してするものです。

紹介予定派遣の場合は、①派遣就業開始前又は派遣就業期間中の求人条件の明示、②派遣期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定、③派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等の派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことができますが、紹介予定派遣の実施に際しては、以下の(1)から(6)に留意してください。

(1) 紹介予定派遣の派遣受入期間

紹介予定派遣の場合は、同一の派遣労働者について6か月を超えて労働者派遣を行ってはなりません。

(2) 派遣先が派遣労働者を雇用しない場合等の理由の明示

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、それぞれの理由を書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示するよう求めなければなりません。

また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じて、それぞれの理由を派遣元事業主に対し書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示しなければなりません。さらに、派遣元事業主は、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（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあっては、その派遣労働者が希望した場合に限ります。）により明示しなければなりません。

(3) 紹介予定派遣に関する事項の記載及び明示等

紹介予定派遣の場合は、労働者派遣契約、派遣労働者への就業条件明示書、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳の所定の欄に、紹介予定派遣に関する事項を記載してください。

また、派遣元事業主は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇い入れる場合はその旨を派遣労働者に明示すること、既に雇い入れている労働者を新たに紹介予定派遣の対象とする場合はその旨を労働者に明示し、同意を得ることが必要です。

(4) 派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別による差別防止に係る措置

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、雇用対策法に基づく「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」及び男女雇用機会均等法に基づく「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」の内容と同様の措置を適切に講ずる必要があります（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・性別による差別を行ってはなりません。

(5) 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かんがみ、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す。

(6) その他

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にしなければなりません。

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
 - ・ 同一の派遣労働者が複数の業務に従事する場合、それぞれの業務内容を記載すること
 - 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
 - ・ 複合業務を派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱う場合には、それぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を記載すること
 - ⑥ 安全及び衛生に関する事項
 - ・ (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を記載すること
 - 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 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は、紹介予定派遣に関する事項
 - ・ (i)紹介予定派遣である旨、(ii)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雇用契約の期間の定めの有無(期間の定めのない雇用であるか有期雇用であるか)、(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、書面の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信の方法により、派遣元事業主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記載すること

⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

- ・ 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、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又は製造業務専門派遣先責任者である旨を記載すること

⑪ 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

⑫ 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

⑬ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項

- ・ 政令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
- ・ 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（原則として正規の従業員）の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく（半分以下）かつ月10日以下である業務（「日数限定業務」といいます。）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

○ 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4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。

2 派遣受入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、派遣受入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りません。

○ 「派遣受入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。

○ 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りません。

3 派遣契約期間の制限

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、厚生労働大臣が期間を定めた業務に関しては当該期間を超える定めをしてはなりません。

- 厚生労働大臣の定める期間は次のとおりです。
派遣受入期間の制限を受けない業務として政令で定める業務のうち、
 - ・ 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……………3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労働者派遣の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、その更新された労働者派遣の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。
- 派遣契約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。
派遣受入期間の制限を受けない業務について、①同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、②その業務に労働者を雇い入れようとするときは、派遣先は、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みをする法律上の義務があります。
- 派遣受入期間の制限のある業務については、その制限を超えて労働者派遣を行うことはできません。

4 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書を提出し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
- 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

5 派遣受入期間の制限に抵触する日の通知

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、派遣受入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。

- 通知は書面の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信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。しかし、労働者派遣契約の締結後に、派遣先において派遣受入期間の制限に抵触する日が変更された場合は、その都度、派遣元事業主に対して通知する必要があります。
- 派遣元事業主は、派遣労働者に対して派遣先の派遣受入期間の制限に抵触する日を書面、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つては、当該派遣労働者が希望した場合に限ります。）により明示しなければなりません。また、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。

6 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3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。
 - 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 派遣受入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 派遣受入期間の制限を受ける業務に労働者派遣を行う場合には、同一の業務について継続して1年以上派遣受入期間以内の期間、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
 - ⑨ 派遣受入期間の制限を受ける業務について労働者派遣を行う場合には、同一の業務について派遣受入期間を超えて、引き続き当該派遣労働者を使用しようとするときの、当該派遣労働者に対する雇用契約の申込に関する措置
 - ⑩ 派遣受入期間の制限を受けない業務について労働者派遣を行う場合には、同一の業務について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た場合において、当該業務に労働者を雇い入れようとするときの当該派遣労働者に対する雇用契約の申込に関する措置
- 派遣元事業主は、上記により定めた事項を書面に記載するとともに、海外派遣に係る派遣先に対し書面の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信により通知しなければなりません。

7 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、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣就業に関し、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、債務不履行による損害賠償の責は負いません。

8 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

①派遣元事業主は、派遣労働者の希望を勘案し、雇用契約期間について、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、②派遣先は、労働者派遣契約における派遣期間について、実際に派遣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なければなりません。

また、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が必要です。

「必要な措置」とは、①労働者派遣契約の解除の事前の申入れ、②派遣先における就業機会の確保、③損害賠償等に係る適切な措置、④労働者派遣契約の解除の理由の明示についてです。

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。

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。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
<p>均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止</p> <p>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 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</p> <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</p>	<p>均等待遇</p> <p>強制労働の禁止 公民権行使の保障</p> <p>労働時間、休憩、休日</p> <p>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</p>

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	法令規則の周知義務（就業規則を除く。） 記録の保存 報告の義務
--	---

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
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厚生労働大臣の勧告等 総括安全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 産業医の選任等 衛生委員会 安全管理者等に対する教育等 安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時） 危険有害業務従事者に対する教育 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	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厚生労働大臣の勧告等 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 衛生委員会 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 事業者の講ずべき措置 労働者の遵守すべき事項 元方事業者の講ずべき措置 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（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 就業制限 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 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 作業の管理

<p>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）</p> <p>健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）</p> <p>一般健康診断の結果通知</p> <p>医師等による保健指導</p> <p>健康教育等</p> <p>体育活動等についての便宜供与等</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止</p> <p>報告等</p> <p>法令の周知</p> <p>書類の保存等</p> <p>事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助</p> <p>疫学的調査等</p>	<p>作業時間の制限</p> <p>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）</p> <p>健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）</p> <p>病者の就業禁止</p> <p>健康教育等</p> <p>体育活動等についての便宜供与等</p> <p>安全衛生改善計画等</p> <p>機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止</p> <p>使用停止命令等</p> <p>報告等</p> <p>法令の周知</p> <p>書類の保存等</p> <p>事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助</p> <p>疫学的調査等</p>
--	--

じん肺法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務</p> <p>粉じんさらされる程度を軽減させるための措置</p> <p>作業の転換</p> <p>転換手当</p> <p>作業転換のための教育訓練</p> <p>政府の技術的援助等</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止</p> <p>報告</p>	<p>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</p> <p>じん肺の予防及び健康管理に関する教育</p> <p>じん肺健康診断の実施*</p> <p>じん肺管理区分の決定等*</p> <p>じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務</p> <p>粉じんさらされる程度を軽減させるための措置</p> <p>作業の転換</p> <p>作業転換のための教育訓練</p> <p>政府の技術的援助等</p> <p>法令の周知*</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止</p> <p>報告</p>

(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。

作業環境測定法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
	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

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

なお、次の点は特に留意してください。

- 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、派遣元事業主が適法な36協定の締結・届出等を行っておか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れば、派遣先が労働基準法又は労働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契約を締結してはなりません。そして、派遣元事業主がそ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又は労働安全衛生法に抵触することとなったときには、派遣元事業主も処罰されます。

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いますので、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。

「適切な措置」とは、具体的には、労働者派遣契約で定められた就業条件の関係者への周知、派遣労働者の就業場所の巡回による就業状況の確認、派遣労働者を直接指揮命令する者からの就業状況の報告、直接指揮命令する者への指導の徹底です。

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、派遣労働者から派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、その内容を派遣元事業主に通知するとともに、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、苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければなりません（なお、労働者派遣契約には、具体的な苦情処理方法などを定めることとなっています）。また、派遣労働者から苦情の申し出を受けたことを理由として、派遣労働者に不利益な取扱いをしてはなりません。
- 派遣先は、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、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等必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければなりません。
- 派遣先は、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なければなりません。

3 派遣受入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、派遣元事業主から派遣可能期間（4により意見聴取を経て3年以内の派遣受入期間が定められている場合は当該定められた期間、それ以外の場合は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⑤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、派遣元事業主から派遣可能期間（4により意見聴取を経て3年以内の派遣受入期間が定められている場合は当該定められた期間、それ以外の場合は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、技術若しく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」）
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。
 - 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（3年以内）に完了することが見込まれるもの（「有期プロジェクト業務」といいます。）
 - ③ その業務が1か月間に行われる日数が、その派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者（原則として正規の従業員）の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく（半分以下）、かつ、月10日以下である業務（「日数限定業務」）
 - ④ 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当該労働者の業務
 - ⑤ 派遣先の労働者が介護休業及び介護休業に後続する休業であって、対象家族を介護するための休業をする場合の当該労働者の業務
- (2) (1)の①から⑤までの場合の派遣受入期間の制限を受けない業務の実施に伴い、付随的に(1)の①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合（いわゆる「複合業務」）であって、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取扱うことができます。なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要です。また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要があります。
- (3) 特定製造業務（(1)の④及び⑤以外の製造業務）に労働者派遣を受ける場合、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りません（平成19年2月末日まで）。なお、特定製造業務であっても、(1)の①から⑤の業務に該当する場合は、派遣受入期間の制限を受けずに、それぞれ定めるところにより労働者派遣を受けることができます。
- (4) 派遣受入期間の制限の規定の適用に当たっては、「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ことをいい、係や班、課、グループ等が該当します。
- (5) 新たな労働者派遣の役務の提供を受ける場合に、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の役務の提供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。
- (6) 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、派遣受入期間の制限に抵触する最初の日を書面、ファクシミリ又は電子メールで通知しなければなりません。また、派遣先は、労働者派遣契約の締結後に派遣受入期間を定め、又は変更したときは、速やかに派遣元事業主に対し、派遣受入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。

4 派遣受入期間の設定方法等

派遣受入期間の制限がある業務（3の(1)の①から⑤以外の業務）について1年を超える労働者派遣を受けようとする派遣先は、あらかじめ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、その意見を聴かなければなりません。

- 派遣受入期間の制限がある業務（3の(1)の①から⑤以外の業務）について、1年を超えて労働者派遣を受けようとする派遣先は、あらかじめ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者（以下「過半数組合等」という。）の意見を聴いたうえで、派遣受入期間を定めなければなりません。
- 過半数組合等の意見を聴くこととする趣旨は、臨時的・一時的な業務の処理にどの程度の期間が必要かは、派遣先が判断すべき事項ですが、この判断をよりの確に行うため、派遣先が臨時的・一時的な業務の処理に必要な期間であると判断したものが適当であるかについて、現場の実状等をよく把握している派遣先の労働者の意見を聴くこととするものです。
- 意見聴取の際、派遣先は、過半数組合等に、①労働者派遣の役務の提供を受けようとする業務、②労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間及び開始予定時期（派遣受入期間を変更する場合は変更しようとする期間）を書面により通知しなければなりません。
- 派遣先は、①意見を聴取した労働組合の名称又は過半数代表者の氏名、②過半数組合等に通知した事項及び通知した日、③過半数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、労働者派遣を受けようとする期間を変更したときは、その変更した期間を書面に記載し、当該労働者派遣の終了の日から3年間保存しなければなりません。
- 意見聴取を行うにあたっては、通知してから意見を聴くまでに十分な考慮期間を設けることが必要です。
- 派遣先は、過半数組合等から、労働者派遣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、派遣先の考え方を説明する、意見を勘案して再検討を加える等により、過半数組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません。
- なお、意見聴取は、派遣を受け入れようとする業務ごとに行う必要がありますが、一時に複数の業務についてまとめて意見聴取を行うことができます。また、意見聴取を行う時期については、1年を超える派遣を受け入れようとする業務の発生が事前に見込まれる場合には、派遣の受入れ日に近接した時点でなくとも、事前に意見聴取を行っておくことができます。
- 労働者の過半数を代表する者を選出する場合には、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労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る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、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当することが必要です。

5 派遣労働者への雇用契約の申込み義務

(1) 派遣受入期間の制限がある業務（3の(1)の①から⑤以外の業務）の場合

派遣受入期間の制限に抵触する日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先は、抵触日の前日までに、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければなりません。

- ① 派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望しているかどうかは、雇用契約の申込み義務が課せられている派遣先が、自ら派遣労働者に希望の有無を確認することにより

把握しなければなりません。

- ② 申込み義務に係る派遣労働者の労働条件は、当事者間で決定されるべきものですが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められます。

(2) 派遣受入期間の制限がない業務（3の(1)の①から⑤の業務）の場合

①同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、②その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、派遣先は、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければなりません。

- ① 派遣労働者への雇用契約の申込み義務の規定の適用に当たっては、「同一の業務（3の(1)の①～⑤の業務に限る。）」とは、事業所等における3の(1)の①から⑤までに相当する業務のうち同種のことをいいます。例えば、機械設計の業務（政令で定める業務）に、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先については、当該派遣先において機械設計に主として従事する業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行わなければなりません。
- ② 「3年を超えて」とは、当該3年を超える期間中に、労働者派遣の受入れを停止していた期間があった場合であっても、当該停止期間が3か月に満たない場合には、「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ている場合として取り扱うものです。
- ③ 「その業務に新たに労働者を雇い入れようとするとき」とは、派遣労働者の受入れが3年を超える日以後に雇用関係が開始される場合をいいます。例えば、平成20年4月1日に同一の派遣労働者の受入れが3年を超えることとなる業務があり、その業務と同一の業務に平成20年4月1日から労働者を雇用する場合には、その労働者の募集・採用行為を平成19年度中に行う場合であっても、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行うことが必要です。
- ④ 「労働者を雇い入れ」とは、雇入れの形態は特に問わないものであり、常用雇用に限らないものです。なお、いわゆる在籍型出向の受入れについては、形式としては派遣先と出向労働者との間で雇用関係が生じるものですが、一定期間経過後に出向元企業へ復職することが前提となっていること等から、労働者の「雇入れ」には該当しません。
- ⑤ 新たに労働者を雇い入れようとする業務について、3年を超えて受け入れている派遣労働者が、雇い入れようとする人数を超えている場合については、3年を超えて受け入れている派遣労働者全員に対し、雇用契約の申込みを受ける地位に対する応募の機会を与えた上で、試験等の公平な方法により、雇用契約の申込みを受ける派遣労働者を選考することで差し支えありません。
- ⑥ なお、申込み義務に係る派遣労働者の労働条件は、当事者間で決定されるべきものですが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められます。

6 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（3の(1)の①から⑤の業務を除く。）について派遣元事業主から継続して1年以上派遣可能期間以内の期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、その労働者派遣を受け入れていた期間（以下「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、その同一の業務に派遣実施期間継続して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。

雇い入れるのは、次の①及び②の要件を満たす派遣労働者です。

- ① 派遣実施期間が経過した日までに、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 派遣実施期間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。

7 派遣先責任者の選任

(1) 派遣先は次に掲げる業務を行わせるため、事業所ごとに自己の雇用する労働者（個人事業主や法人の役員も可）の中から、専属の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 派遣受入期間の変更通知に関すること
- ③ 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知に関すること
- ④ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- ⑤ 安全衛生に関すること（派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元事業主との連絡調整）

※ 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す。

- ・ 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）
- ・ 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）
- ・ 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
- ・ 事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

⑥ その他、派遣元事業主との連絡調整

- (2) 派遣先責任者は、派遣労働者の数100人ごとに1人以上を選任しなければなりません。
- (3) 派遣労働者の数とその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、選任する必要はありません。
- (4) 物の製造の業務に50人を超える派遣労働者に従事させる事業所では、原則として、物の製造の業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上、物の製造の業務に従事する派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者（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りません。ただし、製造業務専門派遣先責任者のうち1人は物の製造の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ことができます。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ます。

8 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。

○ 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 派遣就業した日
- ⑥ 派遣就業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
 - ・ 複合業務を派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱う場合には、それぞれの業務の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合の実績を記載すること
- ⑦ 従事した業務の種類
 - ・ 同一の派遣労働者が複数の業務に従事した場合は、それぞれの業務の内容について記載すること
- 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 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、その紹介予定派遣に関する事項
 - ・ (i)紹介予定派遣である旨、(ii)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、(iii)採否結果、(iv)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の理由を記載すること
- ⑩ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- ⑪ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項
- ⑫ 派遣元事業主から通知を受けた派遣労働者に係る社会保険・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記してください。また、手続終了後は「有」に書き換えてください。）

(2) 派遣先管理台帳は3年間保存しなければなりません。また、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の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信により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の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信により通知しなければなりません。

9 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（ただし、紹介予定派遣を除きます。）。

- 「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、若年者への限定等が該当します。
- 派遣労働者又は派遣労働者になろうとする者が、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、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、実施可能ですが、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に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、十分留意することが必要です。

10 性別・年齢による差別取扱いの禁止

派遣先は、労働者派遣契約を締結する際に、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し

てはなりません。また、性別や年齢を理由とする差別的取扱いを行ってはなりません。

11 派遣先が講ずべき措置に関する指針

上記のほか、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、以下の事項等について、「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ので遵守されるよう留意して下さい。

(1) 派遣労働者の雇用の安定を図るための配慮

- 派遣先は、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、労働者派遣の役務の提供を受ける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なければなりません。
- 派遣先は、労働者派遣契約の解除に際して、必要な措置（①労働者派遣契約の解除の事前の申入れ、②派遣先の関連会社での就業のあっせん等の派遣労働者の新たな就業機会の確保、③損害賠償等に係る適切な措置、④労働者派遣契約の解除を行う理由の明示）を行わなければなりません。

(2) 労働・社会保険の適用促進

- 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なければなりません。
- 「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か月であるため」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ます。

(3) 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、解雇後3ヶ月以内に派遣労働者を受け入れる場合、必要最小限度の派遣の期間を定めるとともに、受け入れ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なければなりません。

(4) 安全衛生に係る措置

派遣先は、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申し入れがある場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、必要な協力や配慮を行わなければなりません。

(5) 紹介予定派遣

- 6か月を超えて同一の派遣労働者を受け入れてはなりません。
- 職業紹介を希望しなかった場合又は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、派遣先に対し、それぞれ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により明示しなければなりません。
- 派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等を行う場合には、派遣労働者の年齢や性別を理由とした差別を行ってはならず、直接採用する場合のルール（雇用対策法や男女雇用機会均等法に基づくルール）と同様のルールの下に行うことが必要です。

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の役務の提供を受けている者は、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) 派遣先が派遣受入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ることがあります。また、派遣先が派遣受入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ることがあります。
- (4) 派遣先が派遣労働者への雇用契約の申込義務に違反している場合は、派遣先は雇用契約の申込みをすべきことを勧告され、この勧告に従わないときは、企業名等が公表されることがあります。
- (5) 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。

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 平成15年厚生労働省告示第449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、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違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違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際して配慮すべき事項

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、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。

(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、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日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行わな

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) 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つて、派遣元事業主から請求があつたときは、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つて、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、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を図るよう努めなければならないこと。また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならないこと。

(2) 教育訓練・能力開発

派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の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。

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、派遣元事業主から同条第2項に規定する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。
- 15 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見聴取の適切かつ確実な実施
- (1) 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、当該派遣先の事業所の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「過半数組合等」という。）に対し、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意見を聴くに当たっては、当該期間等を過半数組合等に通知してから意見を聴くまでに、十分な考慮期間を設けること。
- (2) 派遣先は、過半数組合等から、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組合等に説明すること、当該意見を勧告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、過半数組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。
- 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、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により明示すること。
- (3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和41年法律第132号）第7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よう努めること。
- ア ②に該当する場合を除き、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入れ、かつ、派遣労働者が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が容易になるよう、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、技能等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必要とさ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場合（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場合以外の場合）
- 派遣先が行う特定等が次のアからコまでのいずれかに該当する場合であって、当該派遣先がその旨を派遣元事業主及び派遣労働者に対して説明したときには、年齢制限をすることが認められるものとする。
- ア 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等である特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合
- イ 企業の事業活動の継続や技能、ノウハウ等の継承の観点から、労働者数が最も少ない年齢層の労働者を補充する必要がある状態等当該企業における労働者の年齢構成を維持・回復させるために特に必要があると認められる状態において、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

- ウ 定年年齢又は継続雇用の最高雇用年齢と、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は当該業務に係る職業能力を形成するために必要とされる期間とを考慮して、特定の年齢以下の派遣労働者を対象として特定等を行う場合
 - エ 派遣先が紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇用する際に予定される賃金額を採用した者の年齢にかかわらず支払うこととするためには、年齢を主要な要素として賃金額を定めている就業規則との関係から、既に働いている労働者の賃金額に変更を生じさせることとなる就業規則の変更が必要となる状態において、特定の年齢以下の派遣労働者を対象として特定等を行う場合
 - オ 特定の年齢層を対象とした商品の販売やサービスの提供等を行う業務について、当該年齢層の顧客等との関係で当該業務の円滑な遂行を図る必要から、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合
 - カ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合
 - キ 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保について特に考慮する必要があるとされる業務について、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合
 - ク 体力、視力等加齢に伴いその機能が低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の派遣労働者について特定等を行う場合
 - ケ 行政機関による指導、勸奨等に応じる等行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して特定等を行う場合
 - コ 労働基準法等の法令の規定により、特定の年齢層の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、当該禁止又は制限されている年齢層の派遣労働者を除いて特定等を行う場合
- (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条の趣旨に照らし行ってはならない措置
- ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、次に掲げる措置を行わないこと。
- ア 特定等に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。
 - イ 特定等に当たって、男女をともに特定等の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての特定等に係る人数を設定すること。
 - ウ 特定等に当たり、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合において、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。
 - 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特定等に係る情報の提供について、女性に対して男性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。
 - オ 特定に係る試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。
 - カ 特定等に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること。
- ② 紹介予定派遣に係る女性派遣労働者の特定等に係る措置に関する特例
- 均等法第9条は、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して女性労働者に関して行う措置は違法でないことを定めている。この場合、支障となっている事情とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざす企業の制度や慣行に基づき、雇用の場において男女労働者の間に事実上格差が生じていることをいうものであり、支障となっている事情の存否は、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるか否かにより判断するものとするのが適当である。このことから、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、当該特定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、①にかかわらず、行って差し支えない。
- ③ 適用除外
- 次のいずれかに該当する場合には、①及び②を適用しない。
- ア 次に掲げる職業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性又は女性のいずれか一方の性に従事させることが必要である職業
 - 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業(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に掲げる職業のほか、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性又は女性のいずれか一方の性に従事させることについてこれらの職業と同程度の必要性があると認められる職業
 - イ 労働基準法第61条第1項、第64条の2又は第64条の3第2項の規定により女性の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女性に対して男性と均等な機会を与えること又は女性派遣労働者に対して男性派遣労働者と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女性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女性に対して男性と均等な機会を与えること又は女性派遣労働者に対して男性派遣労働者と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

派遣元事業主の講ずべき措置は・・・

1 派遣労働者等の福祉の増進

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、各人の希望及び能力に応じた就業の機会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に努めなければなりません。

派遣元事業主が行うべき福祉の増進のための措置には、例えば、次のようなものがあります。

- ① 業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い
 - ② 個々の労働者の適性及び能力に適合し、かつ、就業期間、就業時間、就業場所等がその希望に適合するような就業機会の確保
 - ③ 教育訓練を計画的に実施する等による教育訓練機会の確保
 - ④ 賃金、労働時間、安全衛生等の労働条件の向上、社会・労働保険の適用促進、福利厚生施設の充実等派遣労働者の雇用の安定を図るための措置
- なお、派遣労働者を含む短期雇用労働者が、不合理な差別を受けることのないよう、留意することが重要です。

2 適正な派遣就業の確保

派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先における就業に当たり、派遣先が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することのないようその他適正な就業が確保されるように適切な配慮をしなければなりません。

「適切な配慮」の内容は、具体的には、例えば、次のようなものがあります。

- 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
- 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

3 派遣労働者であることの明示等

(1) 雇入れの場合

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇入れようとするときは、あらかじめ、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つては、その旨を含む。）を明示しなければなりません。

(2) 新たに派遣労働者とする場合

派遣元事業主は、既に雇い入れている労働者を新たに派遣労働者とする場合には、あらかじめ、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。)を労働者に明示し、その同意を得なければなりません。

- (1)の明示並びに(2)の明示及び同意は、派遣労働者という地位を取得させるために行われるものであり、一度この地位を取得させた後においては、個々の労働者派遣について同意を必要とするものではありません(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、明示及び同意を必要とします)。また、紹介予定派遣の対象者として登録を行う場合も、あらかじめその旨を明示するようにしてください。
- 派遣労働者の労働条件の明確化を図るため、必要な項目を網羅したモデル労働条件通知書を作成していますので、御利用ください。

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りません。

5 就業条件等の明示

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、その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、その派遣労働者に係る就業条件、派遣先が派遣受入期間の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りません。

(1) 明示すべき就業条件等

- 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派遣就業の場所
- ③ 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
- 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
 - ・ 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(20ページ参照)を記載すること
- 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 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合、紹介予定派遣に関する事項
 - ・ (i)紹介予定派遣である旨、(ii)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つては、当該派遣労働者が希望した場合に限ります。)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記載すること
- ⑩ 派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日

- ⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑫ 派遣先が④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
- ⑬ 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
- ⑭ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項
 - ・ 政令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
 - ・ 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（原則として正規の従業員）の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく（半分以下）かつ月10日以下である業務（「日数限定業務」）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
- (2) 派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の明示
 - (1)の⑩のほか、労働者派遣契約の締結後に派遣先において派遣受入期間の制限に抵触する日が変更された場合等は、派遣先から当該通知を受けた後、遅滞なく、派遣労働者に対して変更等された抵触日を書面により明示する必要があります。
- (3) 明示の方法
 - 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（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限ります。）により個々の派遣労働者に交付することにより行わなければならない。
 - ただし、その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、ファクシミリ又は電子メールのいずれかの方法によることができない場合は、あらかじめ、書面、ファクシミリ又は電子メールのいずれかの方法以外の方法で明示すればよいこととされています。
 - この場合でも、派遣労働者から労働者派遣の開始より前に個別の請求があったとき、又はその請求がなくても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、当該明示すべき事項を書面、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つては、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しなければならない。
 - 就業条件等の明示をファクシミリ又は電子メールにより行う場合にあつては、派遣労働者がある方法によることを希望することが条件となっています。したがって、事後のトラブルを防止する観点から、その派遣労働者が希望したことを事後的に確認できる方法により行うこと、派遣元事業主が到達の有無について確認を行うことが望ましいものです。また、電子メールにより行う場合にあつては、派遣労働者がある電子メールを出力することによって、書面を作成できるものであることが望ましいといえます。
 - 派遣労働者の就業条件の明確化を図るため、必要な項目を網羅したモデル就業条件明示書を作成していますので、御利用ください。

6 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りません。

(1) 通知すべき事項

- 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）
- ② 派遣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、その具体的な理由を付記してください）。
 - ・ なお、「無」の場合の具体的な理由としては、「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な理由又は手続の具体的な状況が明らかであることが必要です。
 - ・ 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具体的な理由をその派遣労働者に対しても通知する必要があります。
- 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)の通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信により行わ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、書面の交付若しくはファクシミリ・電子メール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・電子メールの送信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、その事項に係る書面の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信を行わ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ようにしてください。

7 派遣受入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、派遣受入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りません。

- 「派遣受入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。

- 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りません。

8 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知

派遣元事業主は、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の1か月前から前日までの間に、派遣受入期間の制限に抵触する日以降継続して労働者派遣を行わない旨を、派遣先及び派遣労働者に通知しなければなりません。

- 派遣労働者に対する通知は、派遣受入期間の制限に抵触する日を明示した上で、その日以降継続して労働者派遣を行わない旨を書面、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つては、当該派遣労働者が希望した場合に限ります。)により通知することにより行ってください(派遣先に対する通知は、書面の交付若しくはファクシミリ・電子メールの送信により行うことができます)。

9 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ことが必要です。

- ① 派遣労働者であることの明示等
- ② 就業条件等の明示
- ③ 派遣先への通知
- ④ 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知
- ⑤ 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存
- ⑥ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施
- ⑦ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- ⑧ 派遣先との連絡調整
- ⑨ 派遣労働者の個人情報の管理に関する事
- ⑩ 安全衛生に関する事(派遣元事業所において労働者の安全衛生を統括管理する者及び派遣先との連絡調整)

※ 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す。

- ・ 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)
- ・ 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)
- ・ 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
- ・ 事故等が発生した場合の内容・対応状況の確認

(1) 派遣元責任者となる者の要件

- 派遣元責任者は、次の①から④までのいずれにも該当しない者のうちから選任しなければなりません。
 - ① 禁錮以上の刑に処せられ、又は労働者派遣法、労働基準法、職業安定法、最低賃金法等に違反して罰金の刑に処せられ、その執行を受けることがなくなって5年を経過しない者
 - ② 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ない者

③ 一般労働者派遣事業の許可を取り消されて5年を経過しない者

④ 未成年者

- この場合において、一般労働者派遣事業においては、許可について派遣元責任者に雇用管理能力に係る一定の基準を満たすこと及び派遣元責任者講習を受講していることを選任の要件としています。また、特定労働者派遣事業については、法令上一定の資格能力は要求されていませんが、同様に派遣元責任者が労働関係法令に関する知識を有し、雇用管理に関し専門的知識又は相当期間の経験を有する者を選任することが適当です。

(2) 派遣元責任者の選任方法

- 事業所ごとに自己の雇用する労働者（個人事業主や法人の役員も可）の中から、専属の派遣元責任者を選任しなければなりません。
- 派遣元責任者は、派遣労働者の数100人ごとに1人以上を選任しなければなりません。
- 物の製造の業務に労働者派遣をする事業所では、物の製造の業務に従事させる派遣労働者の数100人ごとに1人以上、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派遣元責任者（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りません。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ます。

10 派遣元管理台帳

(1) 作成及び記載

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、その台帳に派遣労働者ごとに就業条件等を記載しなければなりません。

- 就業条件等とは次に掲げるものです。
- ① 派遣労働者の氏名
 - ② 派遣先の氏名又は名称
 - ③ 派遣先の事業所の名称
 - ④ 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所
 - ⑤ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
 - ⑥ 始業及び終業の時刻
 - ⑦ 従事する業務の種類
 - 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 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、その紹介予定派遣に関する事項
 - ・ (i)紹介予定派遣である旨、(ii)求人・求職の意思確認等の職業紹介の時期及び内容、(iii)採否結果、(iv)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を記載すること
 - ⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
 - ⑪ 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の始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長できるとされている場合には、当該派遣就業させることのできる日又は延長することのできる時間数
 - ⑫ 派遣先から通知を受けた派遣就業の実績が予定していた⑥の就業の時間等と異なるときはその実績の内容
 - ⑬ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項
 - ・ 政令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
 - ・ 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（原則として正規の従業員）の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく（半分以下）かつ月10日以下である業務（「日数限定業務」）について労働者派遣を行う場合は、(i)そのような業務である旨、(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
- ⑭ 派遣労働者に係る社会保険・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記してください。また、手続終了後は「有」に書き換えてください。）
- 派遣元管理台帳の作成は事業所ごとに行わなければなりません。また、一般派遣元事業主は、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常時雇用される者とそれ以外の者に分けて派遣元管理台帳を作成してください（平成11年11月30日までに既に派遣元管理台帳を作成している場合はこの限りではありません）。
- (2) 保存
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りません。

11 性・年齢による差別的な取扱いの禁止等

労働者派遣契約を締結する際に、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、これに基づき労働者派遣を行ってはなりません。また、性別や年齢を理由とする差別的労働者派遣を行ってはなりません。

12 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

上記のほか、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、以下の事項等について、「派遣元事業主の講ずべき措置に関する指針」が策定されていますので遵守して下さい。

(1) 派遣労働者の雇用の安定を図るための配慮

- 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、雇用契約の期間について、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なければなりません。
- なお、この措置に関連して、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、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なければならないことにも留意してください。
- また、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

ることが必要です。さらに、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、労働基準法等に基づく責任を果たすことが必要です。

(2) 個人情報の保護

- 派遣元事業主は、業務の目的の範囲内で派遣労働者になろうとする者及び派遣労働者の個人情報を収集すること、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等に留意することが必要です。
- 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、正確かつ最新のものに保つための措置等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、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うこと等に留意することが必要です。
- 派遣元事業主は、個人情報保護法第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければなりません。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が必要です。

(3) 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

- 派遣先からの派遣労働者の指名行為だけでなく、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に協力してはなりません（紹介予定派遣の場合を除きます。）。
- 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可能ですが、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に禁止に触れないようにしてください。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して不利益な取扱いを行ってはなりません。

(4) 紹介予定派遣

- 6か月を超えて同一の派遣労働者の労働者派遣を行ってはなりません。
- 派遣先が職業紹介を希望しなかった場合又は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、それぞれの理由を書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示するよう求めること、また、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（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ります。）により明示することが必要です。

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24条の3、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、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) 雇用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、雇用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

(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。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。

(2) 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。

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

(1) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

派遣元事業主は、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先において雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

(2) 派遣労働者の適性、能力、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（(1)及び(2)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。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。

(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（平成15年法律第57号）第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

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、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。

- (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。

12 紹介予定派遣

(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、六箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこと。

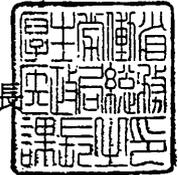
(2) 派遣先が職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

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により明示すること。

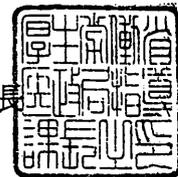
医総発第0528001号
医指発第0528001号
職需発第0528001号
平成16年5月28日

各都道府県衛生主管部（局）長 殿

厚生労働省医政局総務課長



厚生労働省医政局指導課長



厚生労働省職業安定局需給調整事業課長



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改正に伴う医療関連業務への紹介予定派遣に係る取扱いについて

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（昭和61年政令第95号）の一部改正により、これまで禁止してきた病院等における医療関連業務への労働者派遣について、紹介予定派遣の場合には実施可能となり、その概要等について「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の一部改正の施行について」（平成16年3月31日付け医政発第0331010号・職発第0331012号・老発第0331008号厚生労働省医政局長・職業安定局長・老健局長連名通知。以下「連名通知」という。）により、各都道府県知事あてに通知されたところである。

病院等における医療関連業務へ紹介予定派遣を受け入れるに際しては、6箇月を超えて同一の派遣労働者を受け入れてはならないこととされている（連名通知2(2)①参照）。しかし、ある派遣労働者の紹介予定派遣が直接雇用に至らなかった場合等、同一の業務に複数名の派遣労働者が継続して紹介予定派遣される場

合が考えられ、そのような場合、「同一の派遣労働者」に係る6箇月の紹介予定派遣の派遣受入期間の制限とは別に、「同一の業務」に係る最長3年の派遣受入期間の制限（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60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第40条の2第1項から第5項まで）の適用を受けることとなる。この場合の派遣受入期間の制限の概要と「同一の業務」の解釈は以下のとおりであるので、管下市町村、関係団体等に周知をお願いしたい。

また、紹介予定派遣により医師等を受け入れた場合の医療法に基づく立入検査における医師等の員数の算定に係る考え方は以下のとおりであるので、併せて御留意いただき、関係者へ周知いただくようお願いする。

I 派遣受入期間の制限について

1 派遣受入期間の制限の概要

(1) 派遣受入期間の制限

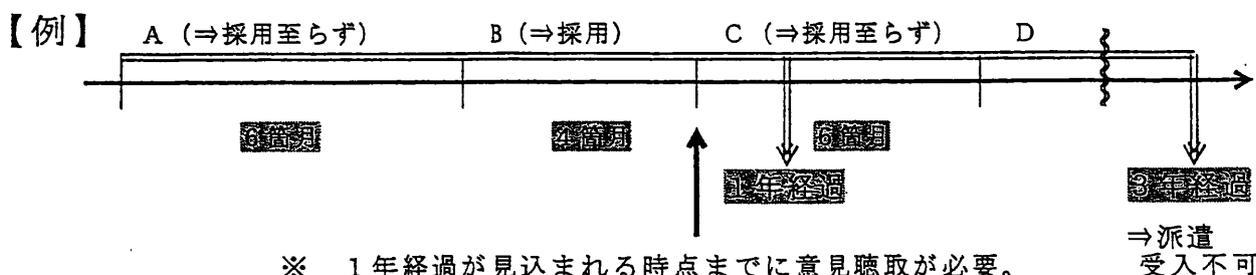
派遣先は、当該派遣先の「事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務」について、最長3年を超えて継続して労働者派遣を受けてはならないこととされている（労働者派遣法第40条の2第1項から第3項まで）。

「同一の業務」における労働者派遣の受入れである限り、異なる派遣元事業主から、異なる派遣労働者を受け入れる場合であっても、最長3年を超えることはできない。

(2) 派遣受入期間が1年を超える場合の意見聴取

1年を超える期間労働者派遣を受けようとする場合は、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し意見聴取をした上で、3年以内の範囲において、労働者派遣を受けようとする期間を定めなければならない（労働者派遣法第40条の2第3項及び第4項）。

したがって、「同一の業務」において、6箇月以内の期間の紹介予定派遣を、複数の派遣労働者について継続して受け入れる場合については、1人目の紹介予定派遣の受入れから通算して1年を超えることが見込まれる時点までに意見聴取の手続が必要であり、また通算して3年を超えることができないこととなる。



2 「事業所その他派遣就業の場所」ごとの「同一の業務」の一般的解釈

(1) 「事業所その他派遣就業の場所」の一般的な解釈

派遣受入期間の制限に係る「事業所その他派遣就業の場所」とは、一般に、課、部、事業所全体等、①場所的に他の部署と独立していること、②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、③一定期間継続し、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。

(2) 「同一の業務」の一般的な解釈

「同一の業務」とは、一般に、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しているところである。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のをいう。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即して判断する。

3 医療関連業務における具体例

(1) 「事業所その他派遣就業の場所」について

具体的には、実態に即して判断されるが、医療機関について、場所的な独立性、経営の単位としての独立性、施設としての持続性等を勘案すれば、一般的には、病院、診療所等の各施設が「事業所その他派遣就業の場所」となるものと考えられる。

(2) 「同一の業務」について

具体的には、実態に即して判断されるが、医療機関における業務の内容や組織の単位等を勘案すれば、一般的には、例えば、以下のようなものと考えられる。

① 医師又は歯科医師の例

(ア) 各診療科ごとに科長、医長等が任命され、その診療科内の医師（又は歯科医師）全体が統括されており、各医師（又は歯科医師）が業務や時間帯等を交代しながらその診療科の業務全体を実施している場合は、各医師（又は歯科医師）を統括する科長、医長等とその指揮を受けて業務を遂行する医師（又は歯科医師）とのまとまりが組織の最小単位であると考えられ、各診療科ごとの科長、医長等と医師（又は歯科医師）のグループにより遂行される業務全体が「同一の業務」と判断される。

(イ) 一診療科に、外来医長、病棟医長等の複数の長が任命され、その診療科内の医師（又は歯科医師）がそれぞれ外来担当、病棟担当等に明確に区分されて統括されており、各医師（又は歯科医師）が業務や時間帯等を交代しながら所属する担当の業務全体を実施している場合は、外来、

病棟等のそれぞれの医師（又は歯科医師）を統括する外来医長、病棟医長等とその指揮を受けて業務を遂行する医師（又は歯科医師）とのまとまりが組織の最小単位であると考えられ、外来医長と外来担当の医師（又は歯科医師）とのグループ、病棟医長と病棟担当の医師（又は歯科医師）とのグループ等により遂行される業務全体のそれぞれが「同一の業務」と判断される。

なお、一診療科に科長、医長等の下に、外来医長、病棟医長等の複数の長が任命されている場合であっても、その診療科内の医師（又は歯科医師）の担当する業務が明確に区分されておらず、一の医師（又は歯科医師）が業務ごとや時間帯等によって外来医長、病棟医長等の複数の長からの指揮を受けて業務を実施する場合は、外来医長、病棟医長等と医師（又は歯科医師）のグループにより遂行される業務全体が「同一の業務」とは判断されず、(ア)の考え方により、各診療科ごとの業務全体が「同一の業務」と判断されるかを検討する必要がある。

- (ウ) 診療所等で科長、医長等が任命されておらず、各医師（又は歯科医師）が診療所長等である医師（又は歯科医師）から直接指揮を受けて業務や時間帯等を交代しながら、その業務全体を実施している場合は、当該業務の内容について指示を行う診療所長等と、その指揮を受けて当該業務を遂行する医師（又は歯科医師）とのまとまりが組織の最小単位であると考えられることから、当該業務の内容について指示を行う診療所長等と当該業務を行う医師（又は歯科医師）のグループにより遂行される業務全体が「同一の業務」と判断される。

② 看護師の例

- (ア) 各病棟ごとに看護師長が任命され、当該看護師長にその病棟の看護師全体が統括されており、各看護師が業務や時間帯等を交代しながらその病棟の業務全体を実施している場合は、各看護師を統括する看護師長とその指揮を受けて業務を遂行する看護師とのまとまりが組織の最小単位であると考えられ、各病棟ごとの看護師長と看護師のグループにより遂行される業務全体が「同一の業務」と判断される。
- (イ) 各外来ごとに看護師長が任命され、当該看護師長にその外来の看護師全体が統括されており、各看護師が業務や時間帯等を交代しながらその外来の業務全体を実施している場合は、各看護師を統括する看護師長とその指揮を受けて業務を遂行する看護師とのまとまりが組織の最小単位であると考えられ、各外来ごとの看護師長と看護師のグループにより遂行される業務全体が「同一の業務」と判断される。
- (ウ) 診療所等で看護師長が任命されておらず、各看護師が医師から直接指揮を受けて業務や時間帯等を交代しながら、その業務全体を実施してい

る場合は、当該業務の内容について指示を行う医師と、その指揮を受けて当該業務を遂行する看護師とのまとまりが組織の最小単位であると考えられることから、当該業務の内容について指示を行う医師と当該業務を行う看護師のグループにより遂行される業務全体が「同一の業務」と判断される。

③ 臨床検査技師等の例

- (ア) 臨床検査技師等が検査部等に所属し、技師長等により検査部等に属する臨床検査技師等全体が統括されており、各臨床検査技師等が業務や時間帯等を交代しながら検査部等の業務全体を実施している場合は、各臨床検査技師等を統括する技師長等とその指揮を受けて業務を遂行する臨床検査技師等とのまとまりが組織の最小単位であると考えられ、技師長等と臨床検査技師等のグループにより遂行される業務全体が「同一の業務」と判断される。
- (イ) 臨床検査技師等が各診療科に所属し、その診療科に所属する業務の内容について指示を行う権限を有する者から指揮を受ける場合は、診療科内における業務の内容について指示を行う者と、その指揮を受けて当該業務を遂行する者とのまとまりが組織の最小単位であると考えられることから、各診療科の業務の内容について指示を行う者と各診療科の当該業務を行う臨床検査技師等のグループにより遂行される業務全体が「同一の業務」と判断される。

II 医療法に定める医師等の員数の算定方法について

紹介予定派遣により病院等に勤務する医師等について、医療法第25条の規定に基づく立入検査において病院の医師等の員数を算定する際には、当該医師等の勤務の実態により、「医療法第25条第1項の規定に基づく立入検査の要綱について」（平成13年6月14日付け医薬発第637号・医政発第638号厚生労働省医薬局長・医政局長連名通知。以下「立入検査要綱」という。）の算定の方法によることとし、具体的には、原則として病院で定めた医師等の勤務時間のすべてを勤務する者については常勤医師等、それ以外の者については非常勤医師等とみなし、立入検査要綱の「非常勤医師の常勤換算」に定める方法により算定する。