

派遣労働者の均衡待遇の推進等
に関する行政評価・監視

結果報告書

平成 26 年 4 月

中部管区行政評価局

前 書 き

近年、景気低迷の長期化による企業経営の合理化、サービス経済化の進展、女性の就業意欲の高まり等により、雇用・就業形態が多様化している。非正規雇用労働者については、厚生労働省が、非正規雇用問題に横断的に取り組むために、「望ましい働き方ビジョン」（平成 24 年 3 月）を取りまとめており、正規雇用と非正規雇用の労働者の間の均衡待遇は、賃金以外の待遇についても促進していくことが重要であるとされている。

派遣労働者については、平成 20 年 9 月のリーマンショック後にいわゆる「派遣切り」が社会問題化し、愛知県においても平成 19 年度の 13 万人から 24 年度の 9 万人に減少している。

このような状況の下、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）について、日雇労働者の派遣の原則禁止、いわゆるマージン率などの情報公開、待遇に関する事項の説明、均衡待遇の確保への配慮が義務付けられるなど大幅に改正され、平成 24 年 10 月 1 日に施行された。

また、雇用保険については、厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化を目的とした雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）の改正により、その適用範囲が、従前の 6 か月以上雇用見込みがある者から 31 日以上雇用見込みがある者に拡大され、平成 22 年 4 月 1 日に施行された。

しかし、愛知労働局による派遣元及び派遣先事業者に対する個別指導監督において、就業条件等の明示、労働者派遣契約、管理台帳の不備などの労働者派遣法違反が指摘されている。

また、厚生労働省が 5 人以上を雇用する約 1 万 7,000 事業所を対象として実施した平成 22 年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（23 年 8 月 29 日公表）によると、事業所における非正規雇用者の雇用保険適用割合は 65.2%にとどまっている。一方、派遣労働者は、平成 24 年「派遣労働者実態調査」（25 年 9 月 5 日厚生労働省公表）によると、賃金制度の改善（56.5%）や継続した仕事の確保（42.6%）などのほかに、労働・社会保険への加入（3.3%）を要望している。

この行政評価・監視は、派遣労働者に係る制度改正の状況を踏まえ、主に法改正事項の適用及び普及・浸透を図る観点から、派遣労働者の均衡待遇に係る指導監督の実施状況等を調査し、関係行政の改善に資するために実施したものである。

目 次

第 1	行政評価・監視の目的等	1
第 2	行政評価・監視結果	
1	労働者派遣法の遵守の徹底	
(1)	平成 24 年度法正事項の遵守及び周知の徹底	2
(2)	法改正事項以外の遵守の徹底	
ア	平成 24 年度法改正事項以外の遵守状況	18
イ	派遣元事業者等による自主点検	21
(3)	派遣元及び派遣先事業者における法令遵守の自主的な取組	48
2	労働者派遣事業の適正な運営の促進	52

図表目次

1 労働者派遣法の遵守の徹底

(1) 平成24年度法改正事項の遵守及び周知の徹底

表1-(1)-ア	派遣労働者の待遇の改善に係る主な改正に関する規定	6
表1-(1)-イ	愛知県内の派遣元事業所数の推移	9
表1-(1)-ウ	愛知県内の派遣元事業者及び派遣労働者数	9
表1-(1)-エ	「改正労働者派遣法説明会」の出席状況	9
事例1-(1)-①	派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先事業者の労働者の賃金水準の聴取を行っていないもの	10
事例1-(1)-②	「マージン率」等の情報について派遣労働者に提供していないもの	10
事例1-(1)-③	待遇に関する事項等の説明を行っていないもの	10
事例1-(1)-④	派遣料金額を明示していないもの	11
事例1-(1)-⑤	労働者派遣契約書に中途解除の理由の明示をすることの記載がないもの	11
事例1-(1)-⑥	派遣労働者が無期雇用か否かの記載がないもの	11
表1-(1)-オ	派遣労働者の意見聴取の結果概要	12
表1-(1)-カ	派遣元及び派遣先が講ずべき措置に関する指針	12

(2) 法改正事項以外の遵守の徹底

事例1-(2)-ア-①-i)	派遣期間終了後の雇用の制限の禁止をしているもの	23
表1-(2)-ア	労働者派遣契約書に記載する内容に関する規定	23
表1-(2)-ア-①	労働者派遣契約書の記載不備事項一覧	24
事例1-(2)-ア-①-ii) ～iii)	労働者派遣契約書に休憩時間等を明示していないもの	25
事例1-(2)-ア-①-iv)	労働者派遣契約書の所定欄以外の箇所に、時間外労働等の例外取扱いの記載があるもの	25
事例1-(2)-ア-①-v)	派遣元責任者の記載に不備があるもの	26
事例1-(2)-ア-②	派遣先通知書又は就業条件明示書の通知日が派遣契約の締結日前となっており、派遣労働者の特定の疑いもあるもの	27
事例1-(2)-ア-③	就業条件明示書に就業日、休憩時間の記載がないもの	28
事例1-(2)-ア-④	派遣先への通知の記載が不適切なもの	29
事例1-(2)-ア-⑤	派遣元又は派遣先管理台帳に不備があるもの	30
事例1-(2)-ア-⑥	派遣先事業者が派遣元に対して月1回以上行う通知の内容が不適切なもの	31
事例1-(2)-ア-⑦	抵触日の通知を適切に行っていないもの	32
事例1-(2)-ア-⑧	1年を超えて派遣をする際に組合等の意見を聴いたことが確認できないもの	33
事例1-(2)-ア-⑨	抵触日の前日までの間に労働者派遣を行わない旨の通知を行っていないもの	34

事例 1-(2)-ア-⑩	社会保険及び雇用保険への加入について不適切なもの……………	3 4
事例 1-(2)-ア-⑪	派遣元又は派遣先責任者の選定が不適切なもの……………	3 6
事例 1-(2)-ア-⑫	事業報告書の提出時期が法定期限を経過しているもの……………	3 8
事例 1-(2)-ア-⑬	個人情報適正管理規程を作成していないもの……………	3 9
表 1-(2)-イ	派遣元及び派遣先事業者に対する自主点検表（愛知労働局）…	4 0
表 1-(2)-ウ	自主点検表入手のための手順（愛知労働局ホームページ）…	4 2
表 1-(2)-エ	派遣元事業者に対する自主点検表（抜粋）（東京労働局）…	4 4
表 1-(2)-オ	大阪労働局のパンフレット（抜粋）……………	4 5

(3) 派遣元及び派遣先事業者における法令遵守の自主的な取組み

事例 1-(3)-①	「抵触日の通知」等に関して、労働者派遣契約書に記載しているもの…	4 9
事例 1-(3)-②	労働者派遣基本契約書に「二重派遣の禁止」を明記しているもの……………	4 9
事例 1-(3)-③	労働者派遣契約書において、「許可証又は受理通知の写し」等を届け出 ることとしているもの……………	5 0
事例 1-(3)-④	「有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置」について、労働条 件明示書に記載しているもの……………	5 0
事例 1-(3)-⑤	「離職後 1 年以内の者を派遣労働者として受け入れることの禁止」につ いて、派遣先管理台帳に記載しているもの……………	5 1
事例 1-(3)-⑥	独自に法改正の概要等を派遣先事業者に周知しているもの……………	5 1

2 労働者派遣事業の適正な運営の促進

表 2-(1)-ア	労働者派遣事業の有効期間に関する規定……………	5 5
表 2-(1)-イ	立入検査等に関する規定……………	5 5
表 1-(1)-ウ	愛知労働局の指導監督の実施状況……………	5 5
表 2-(1)-エ	関係事業団体に対する周知・啓発の方針……………	5 6
表 1-(1)-オ	愛知労働局の個別指導の実績及び是正指導状況……………	5 6
表 1-(1)-カ	平成 17 年の所見表示事項及び愛知労働局からの回答の内容……………	5 7
表 1-(1)-キ	愛知労働局の個別指導の実施状況……………	5 7
表 1-(1)-ク	愛知労働局の個別指導監督是正指導（平成 24 年度）の公表内容…	5 8
表 1-(1)-ケ-①	愛知労働局の派遣事業等講師派遣数の推移……………	5 8
表 1-(1)-ケ-②	愛知労働局の派遣事業等講師派遣の実績（平成 25 年度）……………	5 9

第1 行政評価・監視の目的等

1 目的

この行政評価・監視は、派遣労働者の均衡待遇の推進を図る観点から、労働局の事業者に対する指導状況、事業者の労働者派遣の実施状況等を調査し、関係行政の改善に資するために実施したものである。

2 対象機関

(1) 調査対象機関

愛知労働局

(2) 関連調査等対象機関

派遣元事業者（10）、派遣先事業者（10）、日本人材派遣協会中部地域協議会

3 担当部局

中部管区行政評価局 第二部第1 評価監視官

4 実施時期

平成25年12月～26年4月

第 2 行政評価・監視結果

1 労働者派遣法の遵守の徹底

(1) 平成 24 年度法改正事項の遵守及び周知の徹底

通 知	説明図表番号
<p>【制度の概要】</p> <p>派遣労働者については、昭和 60 年に労働力の需給調整を図るための制度として「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」（昭和 60 年法律第 88 号。）が制定され、翌年の施行以降、累次の制度改正が行われてきた。</p> <p>平成 20 年 9 月のリーマンショック後の雇用情勢の急激な悪化に伴い、労働者派遣契約の中途解除や、それに伴う派遣労働者の解雇等（いわゆる「派遣切り」）の問題が多発するなど社会問題化し、派遣労働者の保護と雇用の確保が課題とされた。厚生労働省は、このような事態に対応するため、労働者派遣事業の規制の強化、有期雇用の派遣労働者等の雇用の安定、派遣労働者の待遇の改善、違法派遣に対する迅速・的確な対処等を主眼として、平成 24 年に大幅な法改正を行った（同年 4 月 6 日公布、10 月 1 日施行）。</p> <p>また、同改正では、第 1 条の目的規定に「派遣労働者の保護」を明記するとともに、法律名も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）に改められた。</p> <p>派遣労働者の待遇の改善等に係る主な改正内容は、次のとおりである。</p> <p>ア 均等均衡待遇の確保</p> <p>派遣労働者の賃金等については、正社員との間での格差が指摘されている状況にあり、派遣労働者の待遇の改善を図る観点から、派遣元事業主に対し、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮することや派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準、派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案した上で、派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならないこととされた（労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項）。</p> <p>あわせて、派遣先事業主についても、均衡待遇の確保が適切に講じられるよう、派遣元事業主に対して必要な情報を提供する等の協力をするように努めなければならないこととされた（労働者派遣法第 40 条第 3 項）。</p> <p>イ マージン率等の情報公開</p> <p>派遣労働者が安心・納得して派遣労働という働き方を選択できるようにするとともに、その待遇改善につなげるためには、労働条件等の派遣元事業主の情報について公開を進め、透明性を確保することにより派遣労働者が派遣元事業主を適切に選択できることや派遣労働者の待遇改善に資することが期待されている。</p> <p>そのため、派遣元事業主に対し、派遣労働者の数、派遣先の数、マージン率等についてインターネットの利用や書面を事業所に備付けるなどにより情報の提供を行わなければならないこととされた（労働者派遣法第 23 条第 5 項、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和 61 年</p>	<p>表 1 - (1) - ア</p>

労働省令第20号。以下「施行規則」という。)第18条の2第1項)。

ウ 待遇に関する事項等の説明

派遣労働者として就業しようとする労働者が安心・納得して働くことができるようにするためには、実際に就労した際の賃金額の見込み等を事前に把握することが必要である。

そのため、派遣元事業主に対し、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、賃金額の見込み、その他の当該労働者の待遇に関する事項等の説明を義務付けることとされた(労働者派遣法第31条の2、施行規則第25条の2)。

エ 労働者派遣に関する料金額の明示

派遣労働者個人の派遣料金額についても当該労働者が把握できるようにすることが、派遣労働者一人一人が適切な派遣元事業主を選択できるようにするためにも重要である。

そのため、派遣元事業主に対し、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合などには当該労働者に係る労働者派遣に関する料金額を明示しなければならないこととされた(労働者派遣法第34条の2、施行規則第26条の2)。

オ 労働者派遣契約解除等に係る措置

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が解除された場合に派遣労働者の保護が適切に図られるよう、労働者派遣契約の締結に際して、派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の費用負担に関する措置のほか、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすることを契約書に記載することとされた(労働者派遣法第29条の2)。

カ 労働契約申込義務に係る改正事項(有期雇用・無期雇用の通知)

従前から、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、その同一の業務に主として従事させるために新たに労働者を雇い入れようとする場合は、派遣先は派遣労働者に対して直接、労働契約の申込みをしなければならない義務を負うこととされていたが、平成24年の法改正により、申込は当該派遣労働者が有期雇用の労働者である場合のみとされ、派遣先は、派遣労働者が有期雇用の労働者であるか否かを事前に把握できるよう、当該情報を派遣元事業主から派遣先に対して通知させることとされた。(労働者派遣法第40条の5)

【調査結果】

愛知県内には、平成26年1月末日現在、①派遣元事業所が6,790事業所(うち、(ア)事業の実施に当たり厚生労働大臣の許可を得て事業を行う「一般労働者派遣事業」1,397事業所、(イ)派遣労働者を常時雇用し厚生労働大臣に届け出て事業を行う「特定労働者派遣事業」5,393事業所)があり、全体で3年連続増加している。(愛知労働局による)。また、平成24年6月1日現在の派遣労働者は、常時雇用労働者が約8万1,000人(うち、一般労働者派遣事業約4万5,000人、特定労働者派遣事業約3万6,000人)、常時雇用労働者以外の労働者が約3万4,000人の計11万5,000人いると

表1-(1)-イ

表1-(1)-ウ

<p>されている（厚生労働省による）。</p> <p>愛知労働局は、上記法改正に合わせて、ホームページでの周知、パンフレット等の配布のほか、派遣元及び派遣先事業者を対象として、平成 24 年 8 月に 3 回（名古屋市で 2 回及び刈谷市で 1 回）、25 年 11 月に 3 回（開催場所は 24 年度に同じ）、「改正労働者派遣法説明会」を開催している。平成 24 年度の参加事業所数は延べ 2,569 事業所、参加者数は延べ 3,830 人、同じく 25 年度は延べ 2,034 事業所、延べ 2,775 人となっている。</p> <p>今回、愛知県内の派遣元事業者 10 事業者（すべて一般労働者派遣事業）及びその派遣先事業者 10 事業者について、上記の改正事項の遵守状況を調査した結果、次のとおり不適切な事業者の例があり、法改正の趣旨が十分浸透していない状況がみられた。</p> <p>① 派遣労働者の均衡を考慮した待遇の確保のための措置が不十分とみられるもの 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準について、聴取している派遣元事業者がある一方で、これを行っていないもの（派遣元 6 事業者。労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項） なお、上記の賃金水準については、今回、調査対象とした派遣先 10 事業者のいずれにおいても派遣元事業者から情報提供を求められたことがないとしている。</p> <p>② いわゆる「マージン率」等の情報について、法定事項の一部が派遣労働者に提供されておらず、派遣労働者の適切な選択や待遇改善につながらないとみられるもの（派遣元 5 事業者。労働者派遣法第 23 条第 5 項、施行規則第 18 条の 2 各項）</p> <p>③ 派遣労働者の待遇に関する事項等として規定されている「労働者派遣に関する制度の概要」について説明を行っていないもの（派遣元 1 事業者。労働者派遣法第 31 条の 2、施行規則第 25 条の 2 第 2 項第 3 号）</p> <p>④ 派遣料金額を明示しておらず、派遣労働者が適切な選択をできる状況にないとみられるもの（派遣元 2 事業者。労働者派遣法第 34 条の 2、施行規則第 26 条の 2）</p> <p>⑤ 労働者派遣契約書に、「契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、契約の解除を行った理由を明示する」ことを記載することとされているが、この記載を行っていないもの（派遣元 1 事業者。労働者派遣法第 26 条第 1 項第 8 号）</p> <p>⑥ 「派遣先への通知」に関する事項について、派遣労働者が「期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別」（無期雇用又は有期雇用）を明記していないもの（派遣元 1 事業者。労働者派遣法第 35 条第 1 項第 2 号）</p> <p>上記②、③及び④に違反した場合の効果として、派遣元事業主は、許可の取消し（労働者派遣法第 14 条第 1 項）、事業停止命令（第 14 条第 2 項）、改善命令（第 49 条第 1 項）の対象となるとされている（「労働者派遣事業関係業務取扱要領」（平成 25 年 4 月厚生労働省職業安定局、以下「取扱要領」という。）第 6 の 4 (4)、第 8 の 6 (5)、同 10 (5)）。</p> <p>上記の不適切事例の原因としては、これらの事業者は、いずれも平成 24 年の労働</p>	<p>表 1 - (1) - エ</p> <p>事例 1 - (1) - ①</p> <p>事例 1 - (1) - ②</p> <p>事例 1 - (1) - ③</p> <p>事例 1 - (1) - ④</p> <p>事例 1 - (1) - ⑤</p> <p>事例 1 - (1) - ⑥</p>
---	--

者派遣法の改正内容はおおむね承知しているものの、講ずべき措置が配慮義務とされていること（上記①）、関係書類を改訂しておらず従前のものをそのまま使用していること（上記⑤、⑥）のほか、改正された目的やその趣旨を十分理解していないことなどがその要因とみられる。

なお、「派遣労働者の均衡を考慮した待遇の確保」について、派遣元事業者の受け止め方や理解が区々となってしまう、事業者ごとの取組に差が生じているものとも考えられる。愛知労働局は、配慮義務規定ではあっても、個別指導等の機会をとらえて、具体的に指導、助言することが改正法の趣旨の徹底につながると考えられる。

また、今回、当局が行った派遣労働者に対する意見聴取の結果によると、派遣先の正規労働者等と比較した場合に納得できないと感じている事項として昇進・昇格や定期的な昇給を挙げているものが多く、派遣労働者の保護の仕組みや派遣法の改正内容について詳しく承知していない状況もみられた。

「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。以下「派遣元指針」という。）において、「関係法令の関係者への周知」（第 2 の 9）として、労働者派遣法の規定による派遣元及び派遣先事業主が講ずべき措置の内容等について、「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」とされている。

上記のような不適切事例がみられる一方、派遣元事業者の中には、厚生労働省が公表している法改正に関する資料を配布するなどして、取引関係にある派遣先事業者に対し法改正の趣旨や内容等を説明しているものも見受けられた。愛知労働局による説明会等の開催、関係事業者に対する集団指導や個別指導等による制度改正の周知徹底はもとより、このように派遣元事業者を通じて派遣先事業者への周知も有効と考えられる。

【改善所見】

したがって、愛知労働局は、労働者派遣法の改正事項の定着及び実効確保を図る観点から、次の措置を講じる必要がある。

- ① 派遣元事業者に対して集団指導や個別指導等の機会をとらえ、制度改正の一層の周知徹底を行うとともに、派遣労働者に対しても制度等の説明を丁寧に行うよう指導すること。
- ② 派遣労働者の待遇の改善については、派遣先事業者の協力も不可欠であることから派遣元事業者を通じた派遣先事業者への制度改正の周知が活発に行われるよう、派遣元に対する指導、助言等を行うとともに、事業者団体等に対して派遣労働者の待遇改善に向けた周知を行うこと。

表 1 - (1) -
オ

表 1 - (1) -
カ

表 1 - (1) - ア 派遣労働者の待遇の改善に係る主な改正に関する規定

○ 労働者派遣法（抜粋）

（事業報告等）

第 23 条 1～4 （略）

5 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

（労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置）

第 29 条の 2 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

（均衡を考慮した待遇の確保）

第 30 条の 2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先（当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者をいう。第 4 節を除き、以下同じ。）に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 （略）

（待遇に関する事項等の説明）

第 31 条の 2 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

（労働者派遣に関する料金の額の明示）

第 34 条の 2 派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。

- 一 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者
- 二 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者

（派遣先への通知）

第 35 条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

- 一 当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名
- 二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めずに雇用する労働者であるか否かの別
- 三 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第 39 条第 1 項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第 18 条第 1 項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第 9 条第 1 項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 その他厚生労働省令で定める事項

2 （略）

第 40 条の 5 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（第 40 条の 2 第 1 項各号に掲

げる業務に限る。)について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の業務の提供を受けている場合において、当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該3年が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしなければならない。ただし、当該同一の派遣労働者について第35条の規定による期間を定めずに雇用する労働者である旨の通知を受けている場合は、この限りでない。

○ 施行規則（抜粋）

(情報提供の方法等)

第18条の2 法第23条第5項の規定による情報の提供は、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行わなければならない。

2 (略)

3 法第23条第5項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 労働者派遣に関する料金の額の平均額
- 二 派遣労働者の賃金の額の平均額
- 三 その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項

(待遇に関する事項等の説明)

第25条の2 法第31条の2の規定による説明は、書面の交付等その他の適切な方法により行わなければならない。

ただし、次項第1号に規定する労働者の賃金の額の見込みに関する事項の説明は、書面の交付等の方法により行わなければならない。

2 法第31条の2の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項
- 二 事業運営に関する事項
- 三 労働者派遣に関する制度の概要

(労働者派遣に関する料金の額の明示の方法等)

第26条の2 法第34条の2の規定による明示は、第3項の規定による額を書面の交付等の方法により行わなければならない。

2 派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における次項の規定による額が労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合における法第34条の2の規定により明示した額と同一である場合には、同条の規定による明示を要しない。

3 法第34条の2の厚生労働省令で定める額は、次のいずれかに掲げる額とする。

- 一 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額
- 二 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における第18条の2第2項に規定する労働者派遣に関する料金の額の平均額

(派遣先への通知の方法等)

第27条 法第35条第1項の規定による通知は、法第26条第1項各号に掲げる事項の内容の組合せが一であるときは当該組合せに係る派遣労働者の氏名及び次条第1項各号に掲げる事項を、当該組合せが2以上であるときは当該組合せごとに派遣労働者の氏名及び同条第1項各号に掲げる事項を通知することにより行わなければならない。

2 法第35条第1項の規定による通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ、同項により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付等ができない場合において、当該通知すべき事項をあらかじめ書面の交付等以外の方法により通知したときは、この限りでない。

3 前項ただし書の場合であつて、当該労働者派遣の期間が2週間を超えるとき（法第26条第1項各号に掲げる事項の内容の組合せが2以上である場合に限る。）は、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、当該事項に係る書面の交付等を行わなければならない。

4 法第35条第2項の規定による通知は、書面の交付等により行わなければならない。

5 法第35条の2第2項の規定による通知は、派遣先への通知にあつては同項により通知すべき事項に係る書面の交

付等により、派遣労働者への通知にあつては同項により通知すべき事項を次のいずれかの方法により通知することにより行わなければならない。

- 一 書面の交付の方法
- 二 次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法
 - イ ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ロ 電子メールの送信の方法

(法第 35 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める事項)

第 27 条の 2 法第 35 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。

- 一 健康保険法施行規則（大正 15 年内務省令第 36 号）第 24 条第 1 項に規定する健康保険被保険者資格取得届
 - 二 厚生年金保険法施行規則（昭和 29 年厚生省令第 37 号）第 15 条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届
 - 三 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）第 6 条に規定する雇用保険被保険者資格取得届
- 2 派遣元事業主は、前項の規定により同項各号に掲げる書類が提出されていないことを派遣先に通知するときは、当該書類が提出されていない具体的な理由を付さなければならない。

○ 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）（抜粋）

第 2 派遣先が講ずべき措置

- 1～5 (略)
- 6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
 - (1)～(4) (略)
 - (5) 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。

○ 取扱要領（抜粋）

第 7 労働者派遣契約

- 1 (略)
- 2 契約の内容等
 - (1) 契約内容
 - イ 契約事項の定め
 - (i)、(ii) (略)
 - (iii) 契約事項
労働者派遣契約には、次の事項を定めなければならない。
 - ①～⑦ (略)
 - ⑧ 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法第 26 条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。以下同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
 - ・ 労働者派遣契約の解除に際して、派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、当該労働者派遣契約の当事者である派遣元事業主及び派遣先が協議して次の事項等に係る必要な措置を具体的に定めること（法第 29 条の 2、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 2 の (2)（第 8 の 23 参照）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 6 の (1)（第 9 の 16 参照）。
 - (i)～(iii) (略)
 - (iv) 労働者派遣契約の解除の理由の明示
派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であつて、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った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにするものとする。

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は当局が付した。

表 1 - (1) - イ 愛知県内の派遣元事業所数の推移

(単位：事業者)

	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度
一般派遣事業所	2,026	1,851	1,652	1,513	1,439	1,397
特定派遣事業所	4,724	4,805	4,958	5,160	5,326	5,393
合計	6,750	6,656	6,610	6,673	6,765	6,790

(注) 1 愛知労働局の資料に基づき、当局が作成した。

2 平成 20 から 24 年度は 3 月末、25 年度は、26 年 1 月末現在の事業所数である。

表 1 - (1) - ウ 愛知県内の派遣元事業所及び派遣労働者数

(単位：事業者、人)

	事業所数	常時雇用労働者	常時雇用以外の労働者	合計
一般派遣事業所	1,435	45,458	33,959	79,417
特定派遣事業所	4,522	35,742	—	35,742
合計	5,957	81,200	33,959	115,159

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき、当局が作成した。

2 事業所数は、労働者派遣事業報告書の提出事業者数である。

表 1 - (1) - エ 「改正労働者派遣法説明会」の出席状況

	平成 24 年度				平成 25 年度			
	8 月 27 日	8 月 28 日	8 月 29 日	計	11 月 11 日	11 月 27 日	11 月 28 日	計
実施日	8 月 27 日	8 月 28 日	8 月 29 日		計	11 月 11 日	11 月 27 日	
実施場所	名古屋市	刈谷市	名古屋市	刈谷市		名古屋市	名古屋市	
参加事業者数	991 社	624 社	954 社	2,569 社	475 社	852 社	707 社	2,034 社
参加人数	1,450 人	950 人	1,430 人	3,830 人	658 人	1,173 人	944 人	2,775 人
うち派遣元数	1,007 人	629 人	1,065 人	2,701 人	220 社	456 社	366 社	1,042 社
うち派遣先数	247 人	189 人	248 人	684 人	170 社	281 社	248 社	699 社
不明	196 人	132 人	117 人	445 人	85 社	115 社	93 社	293 社

(注) 1 当局の調査結果による。

2 平成 24 年度の派遣元及び派遣先事業者数の内訳は参加人数の内訳。平成 25 年度の派遣元数、派遣先数の内訳は出席事業者数の内訳である。

事例 1 - (1) - ① 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先事業者の労働者の賃金水準の聴取を行っていないもの (単位：事業者)

派遣労働者の賃金等については、正社員との間での格差が指摘されている状況にあり、派遣労働者の待遇の改善を図る観点から、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項では、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮することを求めているが、派遣先事業者の労働者の賃金水準を照会していないもの		
区 分	派遣元	派遣先
照会をしている派遣元事業者・照会を受けている派遣先事業者	4	0
照会をしていない派遣元事業者・照会を受けていない派遣先事業者	6	10

(注) 当局の調査結果による。

事例 1 - (1) - ② 「マージン率」等の情報について派遣労働者に提供していないもの

派遣元事業主の情報について公開を進め、派遣労働者が派遣元事業主を適切に選択できることや派遣労働者の待遇改善に資するため、労働者派遣法第 23 条第 5 項では、「マージン率」等の情報について提供を行うこととされているが、法定事項の一部が派遣労働者に提供されておらず、派遣労働者の適切な選択や待遇改善につながらないとみられるもの						
事業者名	①労働者数	②派遣先数	③マージン率	④教育訓練	⑤派遣料金	⑥賃金額
派遣元 A	×	×		×	×	×
派遣元 B			×			
派遣元 C						
派遣元 D	×	×			×	
派遣元 E	×	×	×	×	×	×
派遣元 F	×	×		×	×	×
派遣元 G						
派遣元 H						
派遣元 I						
派遣元 J						

(注) 1 当局の調査結果による。

2 「×」は、情報の提供が行われていない項目を指す。

事例 1 - (1) - ③ 待遇に関する事項等の説明を行っていないもの

派遣労働者として就業しようとする労働者が安心・納得して働くことができるようにするため、労働者派遣法第 31 条の 2 では、派遣元事業主は、賃金の額の見込み等待遇に関する事項等の説明を行うとされているが待遇に関する事項等の説明を行っていないもの	
事業者名	理由
派遣元 B	待遇に関する事項等の説明を行うことを認識していなかった。

(注) 当局の調査結果による。

事例 1 - (1) - ④ 派遣料金額を明示していないもの

派遣労働者個人の派遣料金額についても当該労働者が把握できるようにすることが、派遣労働者一人一人が適切な派遣元事業主を選択できるようにするためにも重要であり、労働者派遣法第 34 条の 2 では、派遣元事業主は、派遣労働者に対して当該労働者派遣に係る派遣料金額を明示することとされているが、派遣料金額の明示を行っていないもの

事業者名	理由
派遣元 A 派遣元 F	同じ業務内容でも、能力、勤務形態等の差異により労働者ごとに賃金が異なり、派遣社員間のトラブルや会社に対するクレームの要因になりやすいため。労働者に説明しても理解が得られないため。

(注) 当局の調査結果による。

事例 1 - (1) - ⑤ 労働者派遣契約書に中途解除の理由の明示をすることの記載がないもの

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が中途解除された場合に派遣労働者の保護が適切に図られるよう、派遣先指針第 2 の 6 では、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置として派遣先は、労働者の中途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とされており、また、取扱要領第 7 で労働者派遣契約に労働者派遣契約の解除の理由の明示を定めることとされているが、当該事項が定められていないもの

派遣元 C	状況	労働者派遣契約書の中に、中途解除についての記載はあるが、中途解除の理由を明示することについての記載はない。
	中途解除についての記載がない理由	複数の契約書において記載が無く、事業者として記載の必要性を認識していない。

(注) 当局の調査結果による。

事例 1 - (1) - ⑥ 派遣労働者が無期雇用か否かの記載がないもの

従前から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、その同一の業務に主として従事させるために新たに労働者を雇い入れようとする場合は、派遣先は派遣労働者に対して直接、労働契約の申込みをしなければならない義務を負うこととされていた。

平成 24 年の法改正により、申込みは当該派遣労働者が有期雇用の労働者である場合のみとされ、派遣先は、派遣労働者が有期雇用の労働者であるか否かを事前に把握できるよう、労働者派遣法第 35 条第 1 項第 2 号では、派遣元事業者は、当該事項を派遣先に通知することとされているが当該事項が記載されていないもの

事業者名	状況
派遣元 F	「派遣通知書 兼 派遣先管理台帳」を通知しているが、派遣労働者が無期雇用か否か記載していない。

(注) 当局の調査結果による。

表 1 - (1) - オ 派遣労働者の意見聴取の結果概要

- 「現在の雇用契約の内容について不満と感じている」とする事項は、①「契約期間が6か月未満である」とするもの、②「派遣先の労働者と比較して賃金等の水準が低い」とするもの、③「教育訓練の内容が不十分である」とするもの
- 「派遣先の労働者と比較した場合に納得できないと感じている」とする事項は、①昇進・昇格、②「定期的な昇給」、③「人事評価・考課」、④「定期健康診断」、⑤「人間ドックの補助」
- 平成 24 年 10 月の労働者派遣法の改正について、①「制度が変わったことは知っているが具体的な内容を知らない」とするもの、②「まったく知らない」とするもの

(注) 当局の調査結果による。

表 1 - (1) - カ 派遣元及び派遣先が講ずべき措置に関する指針

○ 派遣元指針（抜粋）

第 1 (略)

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) 労働契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。

(3) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等に基づく責任を果たすこと。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

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 に反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のためにきめ細かな情報提供を行う等により派遣先との連絡調整を的確に行うこと。

6 派遣労働者に対する就業条件の明示

派遣元事業主は、モデル就業条件明示書の活用等により、派遣労働者に対し就業条件を明示すること。

7 労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止

派遣元事業主は、その雇用する労働者であって、派遣労働者として雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとする場合であって、当該労働者が同意をしないことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(1) 有期雇用派遣労働者等の期間を定めずに雇用される労働者への転換の推進

派遣元事業主は、労働者派遣法第 30 条の規定による措置を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者（以下「派遣労働者等」という。）に対し、労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、同条各号に掲げる期間を定めずに雇用される労働者への転換を推進するための措置の派遣労働者等の希望を把握するよう努めること。

(2) 派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定に当たっては、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、能力若しくは経験等を勘案するよう努めること。また、派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めること。

ロ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

ハ 派遣元事業主は、労働者派遣法第 30 条の 2 第 2 項の趣旨を踏まえ、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始めとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先に雇用され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。

(3) 派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者等について、当該労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、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派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者等はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、派遣元事業主は、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、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者派遣労働者等の個人情報（(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な不可欠であって、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条第1項の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(2) 適正管理

イ 派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、派遣労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

- (イ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
- (ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
- (ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
- (ニ) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

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

ハ 派遣元事業主は、次に掲げる事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

- (イ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
- (ロ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
- (ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項
- (ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

ニ 派遣元事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(1)及び(2)に定めるもののほか、派遣元事業主は、個人情報の保護に関する法律第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、12 （略）

12 （略）

13 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。

○ 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 137 号）（抜粋）

第 1 （略）

第 2 派遣先が講ずべき措置

1 （略）

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確実に履行するため、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。

3～5 （略）

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

(3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

(4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは 30 日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が 30 日に満たないときは当該解雇の日の 30 日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業

主と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずること。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、労働者派遣法第40条第3項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事している労働者等の賃金水準、教育訓練、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とともに、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の職務の評価等に協力をするよう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のをいい、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、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間について再検討を加えること等により、過半数組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。

16 (略)

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 (略)

(2) 法改正事項以外の遵守の徹底

通 知	説明図表番号
<p>ア 平成 24 年度法改正事項以外の遵守状況</p> <p>【制度の概要】</p> <p>労働者派遣法においては、①労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置（業務の範囲、事業の許可等）、②派遣労働者の保護等に関する措置（労働者派遣契約、派遣元事業主の講ずべき措置等、派遣先の講ずべき措置等）などが定められている。派遣労働者の適正な雇用管理、保護のためには、派遣元及び派遣先事業者において、制度の趣旨を踏まえ、それぞれ関係法令を遵守し適正に運用することが求められる。</p> <p>厚生労働省は、労働者派遣事業を行う事業主（派遣元）には「派遣元指針」、派遣労働者を受け入れる事業主（派遣先）には「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成 11 年労働省告示第 138 号。以下「派遣先指針」という。）を定め、派遣元及び派遣先事業者が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図ることとしている。</p> <p>また、労働者派遣法の各規定の趣旨や用語の意義等を解説し、関連する施行規則も明示するなど、詳細な内容の「取扱要領」も作成し、公表している。</p> <p>【調査結果】</p> <p>今回、派遣元 10 事業者、派遣先 10 事業者について、前述(1)の平成 24 年法改正以外の事項に係る労働者派遣法等の遵守状況を調査した結果、次のとおり不適切な状況がみられた。</p> <p>① 労働者派遣契約書の内容が不適切なもの</p> <p>i) 「派遣終了後に派遣先事業者が派遣労働者を直接雇い入れる場合は、紹介予定派遣および人材紹介の場合を除き、派遣契約の終了日または退職日のいずれか早い時期から 1 年を経過してのみ行えるものとする」としており、派遣労働者に係る雇用制限の禁止に抵触する記載となっており、職業選択の自由を実質的に制約しているもの（派遣元 1 事業者。労働者派遣法第 33 条第 2 項）</p> <p>ii) 「休憩時間」を明示しておらず、具体的な休憩時間が不明なもの（派遣元 1 事業者、派遣先 2 事業者。労働者派遣法第 26 条第 1 項第 5 号）</p> <p>iii) 「時間外労働」に関する記載がないもの（派遣先 1 事業者。労働者派遣法第 26 条第 1 項第 10 号、施行規則第 22 条第 2 号）</p> <p>iv) 「時間外労働、休日労働」について所定欄以外の「備考」欄に「時間外労働及び休日労働等について適用しない場合がある」旨、例外的な取扱いを追加して記載しており、しかも上限の時間数等を具体的に明示していないもの（同様に、就業条件通知書及び派遣先通知書にも、「備考」欄に例外的な取扱いの記載がある。）（派遣元 1 事業者。労働者派遣法第 26 条第 1 項第 10 号、施行規則第 22 条第 2 号）</p> <p>v) 派遣元責任者について、a) 製造業務の派遣元責任者であるにもかかわらず、製造業務専門派遣元責任者となっていないもの（派遣元 1 事業者。労働者派遣法第 36 条、施行規則第 29 条第 3 号）、b) 派遣元責任者の役職を記載していないもの（派遣先 1 事業者）</p>	<p>事例 1-(2)-ア-①-i)</p> <p>表 1-(2)-ア</p> <p>事例 1-(2)-ア-①</p> <p>事例 1-(2)-ア-①-ii)、iii)</p> <p>事例 1-(2)-ア-①-iv)</p> <p>事例 1-(2)-ア-①-v)</p>

<p>② 派遣個別契約の締結前に、i) 派遣先事業者に派遣先通知書を発出しており、事実上派遣先との間で派遣労働者の特定行為が疑われるもの（派遣元1事業者）、ii) 派遣労働者に就業条件を明示し、確定していない契約内容を通知しているもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第26条第7項）</p>	<p>事例1-(2)-ア-②</p>
<p>③ 派遣労働者の就業をめぐるトラブルの発生を防止するため、派遣労働者に通知することとされている就業条件明示書に、「就業日」、「休憩時間」、「苦情の処理に関する事項」等の、派遣労働者に必要な情報が明示されていないもの（派遣元3事業者。労働者派遣法第34条第1項第2号（第26条第1項第4号、第5号））</p>	<p>事例1-(2)-ア-③</p>
<p>④ 「派遣先事業者への通知」に関する事項について、i) 派遣する労働者の氏名しか記載されていないもの（派遣元1事業者）、ii) 「社会保険加入の有無」の記載がなく加入状況が分からないもの（派遣元1事業者）、iii) 年齢が具体的に書かれており派遣労働者が就業する上で不必要な情報が記載されているもの（派遣元1事業者、派遣先1事業者。労働者派遣法第35条第1項第3号、施行規則第27条の2第1項）</p>	<p>事例1-(2)-ア-④</p>
<p>⑤ 派遣労働者の適正な雇用管理や具体的な就業実績の記録として派遣元及び派遣先事業者それぞれ作成が義務付けられている派遣元及び派遣先管理台帳の取扱いや記載が不適切となっており、形骸化しているもの</p> <p>i) 派遣先管理台帳が整備されていないもの（派遣先1事業者。労働者派遣法第42条第1項）</p> <p>ii) 派遣元管理台帳に「休日勤務・時間外勤務」が記載されていないもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第37条第1項）</p> <p>iii) 派遣先管理台帳に、派遣元事業者の所在地が記載されていないもの（派遣先1事業者。労働者派遣法第42条第1項第7号、施行規則第36条第3号）</p> <p>iv) 派遣先管理台帳に、社会保険及び雇用保険について「加入手続き中」と記載されたままとなっており、派遣元事業者に対して事後に加入の事実の確認を行っておらず適切に修正していないもの（派遣先2事業者。労働者派遣法第42条第1項第7号、施行規則第36条第11号、派遣先指針第2の8）</p>	<p>事例1-(2)-ア-⑤</p>
<p>⑥ 派遣元事業者は、派遣労働者の就業場所、業務内容等を把握する必要があるが、派遣先が派遣元に対して1か月ごとに1回以上、一定の期日を定めて行うこととされている「就業状況の通知」について、</p> <p>i) 「従事した業務の種類」を記載していないもの（派遣先2事業者）</p> <p>ii) 「派遣就業した場所」を記載していないもの（派遣先2事業者）</p> <p>iii) 「始業時刻」、「終業時刻」の記載がないもの（派遣先1事業者）</p> <p>（以上については、労働者派遣法第42条第3項）</p> <p>iv) 「休憩時間」の記載がないもの（派遣先2事業者。労働者派遣法第42条第1項第3号）</p>	<p>事例1-(2)-ア-⑥</p>
<p>⑦ 派遣受入が可能な期間を明確にするため、派遣先事業者は派遣元事業者に対して、派遣契約を締結する前に「派遣受入期間に抵触することとなる最初の日」（以下、「抵触日」という、労働者派遣法第35条の2）の通知をすることとされているが、i) 通知を受領していないもの（派遣元1事業者）、ii) 通知をする前に派遣契約を締結しているもの（派遣先1事業者）（労働者派遣法第26条の5）</p>	<p>事例1-(2)-ア-⑦</p>

<p>⑧ 派遣先事業者は、同一の業務について、一年を超え三年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めることとされており、派遣先は、この期間を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先事業所の労働組合に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとされているが、労働組合等から意見は聴いているとしていたが当該書面が保存されていないもの（派遣先1事業者。労働者派遣法第40条の2第4項）</p>	<p>事例1-(2)-ア-⑧</p>
<p>⑨ 派遣元事業者は、派遣受入期間を超えた派遣契約が行われないう、抵触日の前日までに、労働者派遣を行わない旨を派遣先事業者に通知することとなっているが文書では行っていないもの（派遣元3事業者、派遣先1事業者。労働者派遣法第35条の2第2項）</p>	<p>事例1-(2)-ア-⑨</p>
<p>⑩ 派遣労働者の社会保険及び雇用保険への加入について不適切なもの 派遣元管理台帳において「未加入」とされている派遣労働者について未加入の理由が不明なもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第37条第1項第8号、施行規則第31条第9号）</p>	<p>事例1-(2)-ア-⑩</p>
<p>⑪ 「派遣元責任者」及び「派遣先責任者」の選任方法等が不適切であり、派遣労働者が助言や指導等を適切に受けることができないとみられるもの</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 派遣先責任者の氏名が、労働者派遣個別契約書、就労条件明示書及び派遣先管理台帳でそれぞれで異なっているもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第41条） ii) 派遣元責任者の所在地が、派遣労働者から苦情等を申し出られた場合に、日帰りで処理することが困難であるとみられるほど派遣労働者の就業場所から遠隔地にあり、定期的な巡回等により派遣労働者の適切な管理を十分行うことができないおそれがあるとみられるもの（派遣先1事業者。労働者派遣法第36条） iii) 派遣労働者の就業場所とは別の本社勤務の部長等の職員を「派遣先責任者」としているもの（派遣元1事業者、派遣先4事業者。労働者派遣法第41条、施行規則第34条第1号） iv) 3年ごとに派遣元責任者講習を受ける必要があるが受講後4年を経過しているもの（派遣元1事業者。取扱要領第8の16） 	<p>事例1-(2)-ア-⑪</p>
<p>⑫ 「労働者派遣事業報告書」等について、それより遅い期限の収支決算書（毎事業年度経過後三月が経過する日）と一括で提出するなど、法定期限を超えて提出しているもの（派遣元5事業者。労働者派遣法第23条第1項、施行規則第17条第3項）</p>	<p>事例1-(2)-ア-⑫</p>
<p>⑬ 法定の個人情報適正管理規程の管理が不十分なもの（派遣元5事業者。労働者派遣法第24条の3）</p>	<p>事例1-(2)-ア-⑬</p>
<p>上記の違反の場合の効果として、派遣元事業主は、許可の取消し（労働者派遣法第14条第1項）、事業停止命令（第14条第2項）、改善命令（第49条第1項）の対象となり得るものがある（取扱要領第13の2等）。</p>	
<p>以上のような状況となっているのは、法令及び制度についての認識が不足しており遵守すべき事項の趣旨が理解されていないため、i)「派遣元事業者への通知」について</p>	

<p>はタイムカードをそのまま流用しているなど、派遣先事業者の既存の書式の使用等を優先させ労働者派遣法が求める記載事項が未記載のもの、ii) 事業者内部での周知が徹底されておらず、実務担当者が遵守すべきとされている事項の詳細について良く理解できていないことなどがその要因とみられる。特に派遣先事業者では、派遣労働者に係る事務作業等については、派遣元事業者任せとなっていることから、労働者派遣法等により派遣先として講ずべき措置に対する意識が低い。</p> <p>イ 派遣元事業者等による自主点検</p> <p>【調査結果】</p> <p>派遣元事業者は、自らの責任において、労働者派遣事業を実施している。事業運営に当たり、労働者派遣法を始めとする関係法令の遵守はもとより、取扱要領や厚生労働省による関係資料等も活用して適切に取り組む必要がある。</p> <p>愛知労働局による不定期の個別指導を待つまでもなく、事業者自ら定期的に関係法令の遵守状況を確認することは、事業者のみならず、関係制度によって保護される派遣労働者にとっても有益と考えられる。</p> <p>愛知労働局は、ホームページに、「事業主の皆様へ」として、派遣元及び派遣先事業者用の「自主点検表」を掲載している。派遣元の場合、「派遣元事業主の講ずべき措置及び派遣元責任者の職務自主点検表」を使用することとなり、「手続関係」、「労働者派遣契約関係」、「派遣元責任者の職務関係」、「台帳関係」及び「その他」の項目別に、具体的な内容を示した「事項」欄、「チェック」欄及び「関係法令」欄が設けられている。</p> <p>ただし、自主点検表を入手しようとする場合、ホームページ内の該当箇所に至るまでには、「各種法令・制度・手続き」→「労働者派遣事業関係」→「法令・制度について」→「労働者派遣事業の制度について」→「事業主の皆様へ」という、5つの階層でメニューを選択して行く必要があり、利用者には煩雑となっている。</p> <p>同様の自主点検表については、他の労働局のホームページにも掲載されているが、東京労働局の場合、「労働者派遣事業自主点検チェックリスト」とともに、各事項に対応させて関係法令の該当条項も付記した、「解説資料編」も掲載している。また、大阪労働局の場合、「労働者派遣を行う事業主、派遣元責任者のみなさまへ」のパンフレットを掲載し、「派遣元の責務”ザ・チェック!”」としてチェックリストを示し対応する派遣元の責務を解説している。同チェックリストの冒頭には、「月に1度、次の項目について自主点検してみてもいかがでしょうか」と付記して、点検を促す内容となっている。</p> <p>愛知労働局においても、自主点検表の内容等の充実を図る余地があるものと考えられる。</p> <p>【改善所見】</p> <p>したがって、愛知労働局は、労働者派遣法の遵守による、派遣労働者の保護及び雇用の安定を確保する観点から、個別指導や集団指導等において派遣元及び派遣先事業者に対し次の事項について指導する必要がある。</p> <p>① 労働者派遣契約書、派遣元及び派遣先管理台帳の適切な記載等、派遣元指針、派遣</p>	<p>表 1 - (2) - イ</p> <p>表 1 - (2) - ウ</p> <p>表 1 - (2) - エ</p> <p>表 1 - (2) - オ</p>
---	---

<p>先指針に定める労働者派遣に係る基本的な遵守事項を更に徹底させること。</p> <p>② 愛知労働局のホームページに掲載されている派遣元及び派遣先事業者用の「自主点検表」については、各点検事項に係る詳しい解説を添付したり、関連資料もあわせて掲載するなどし実効を高めるよう検討すること。その際、ホームページについて、事業者が自主的に自主点検表を入手しやすくなるよう必要な改善を図ること。</p> <p>③ 特に派遣先事業者における「自主点検表」による自主点検を促す観点から、派遣元事業者に対して、派遣先事業者用の「自主点検表」を契約している派遣先事業者に周知・配布させることなど必要な改善を図ること。</p>	
---	--

事例 1-(2)-ア-①-i) 派遣期間終了後の雇用の制限の禁止をしているもの

<p>労働者派遣法第 33 条第 1 項では、派遣元事業主は派遣先事業主との間で、正当な理由なしに、派遣元事業主との雇用関係の終了後に当該派遣労働者を雇用すること（いわゆる「引き抜き」）を禁ずる旨の契約を締結してはならないこととされているが、雇用に制限しているもの</p>	
事業者名	労働者派遣契約書の記載内容
派遣元D	<p>(雇用の禁止) 甲が、派遣契約期間中に乙の派遣労働者の雇い入れを行おうとする場合は、あらかじめ乙の承諾・仲介を得た上で、甲乙および派遣労働者の三者合意の下、当該派遣契約を解除し、新たに紹介予定派遣契約を締結するものとする。</p> <p>2 <u>契約期間中・満期に関わらず、契約解除・終了後に甲が乙の派遣労働者を直接雇い入れる場合は、紹介予定派遣及び人材紹介の場合を除き、派遣契約の終了日または乙からの退職日のいずれか早い時期から 1 年を経過してのみ行えるものとする。</u></p> <p>3 甲が本条に違反し、乙の派遣労働者を雇用した場合、乙は乙の定める紹介手数料を甲に請求できるものとする。</p>
違反の効果	違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し、事業停止命令、改善命令の対象となる。
<p>(参考) 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(派遣労働者に係る雇用制限の禁止)</p> <p>第 33 条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者との間で、正当な理由がなく、その者に係る派遣先である者(派遣先であつた者を含む。次項において同じ。)又は派遣先となることとなる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない。</p> <p>2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、正当な理由がなく、その者が当該派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨の契約を締結してはならない。</p>	

(注) 1 当局の調査結果による。

2 下線は、当局が付した。

表 1-(2)-ア 労働者派遣契約書に記載する内容に関する規定

<p>○ 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(契約の内容等)</p> <p>第 26 条 労働者派遣契約(当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。)の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。</p> <p>一 派遣労働者が従事する業務の内容</p> <p>二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所</p> <p>三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項</p> <p>四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日</p> <p>五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間</p> <p>六 安全及び衛生に関する事項</p> <p>七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項</p> <p>八 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当(労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 26 条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第 29 条の 2 において同じ。)等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項</p>

九 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項

十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2～7 (略)

○ 施行規則（抜粋）

(法第 26 条第 1 項第 10 号の厚生労働省令で定める事項)

第 22 条 法第 26 条第 1 項第 10 号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

二 労働者派遣の役務の提供を受ける者が法第 26 条第 1 項第 4 号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第五号に掲げる派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合における当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数

三 派遣元事業主が、法第 30 条の 2 第 1 項に規定する派遣先（以下単に「派遣先」という。）である者又は派遣先となろうとする者との間で、これらの者が当該派遣労働者に対し、診療所、給食施設等の施設であつて現に当該派遣先である者又は派遣先になろうとする者に雇用される労働者が通常利用しているものの利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合における当該便宜供与の内容及び方法

(注) 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-① 労働者派遣契約書の記載不備事項一覧

必要記載事項	派遣元				派遣先	
	C	E	G	I	c	e
就業時間及び休憩時間		×			×	×
派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るための措置	×					
派遣元及び派遣先責任者				×		×
時間外（休日）労働			×			×

(注) 1 当局の調査結果による。

2 「×」は、記載に不備がみられる事項である。

事例 1-(2)-ア-①-ii) ~ iii) 労働者派遣契約書に休憩時間等を明示していないもの

労働者派遣法第 26 条第 1 項では、労働者派遣を行うに当たっての必要最低限のものとして労働者派遣契約で定める事項を規定しており、同項第 5 号では「派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間」を定めるとしている。	
事例 1-(2)-ア-①-ii) 労働者派遣契約に休憩時間等を明示していないもの	
事業者名	契約書の記載内容等
派遣元 E	始業時刻、終業時刻及び就業時間の記載はあるが、休憩時間の記載がない。
	(記載内容) 契約時間 8:00~17:00 8 時間
派遣先 c	始業時刻、終業時刻及び就業時間の記載はあるが、休憩時間の記載がない。
	(記載内容) 就業時間 08:50~17:20 (所定労働時間 07 時間 30 分)
派遣先 e	始業時刻及び終業時刻のみの記載となっており、休憩時間の記載がない。
	(記載内容) 就業時間 8 時 00 分~17 時 00 分
事例 1-(2)-ア-①-iii) 労働者派遣契約書に時間外労働の記載がないもの	
事業者名	契約書の記載内容等
派遣先 e	時間外勤務の開始時刻、単位時間の記載はあるが、日、月及び年ごとに勤務時間の上限等の記載がない。
	(記載内容) 時間外勤務は 17 時 00 分から、30 分単位で行なう (休憩勤務は平日勤務に準ずる)

(注) 当局の調査結果による。

事例 1-(2)-ア-①-iv) 労働者派遣契約書の所定欄以外の箇所に、時間外労働等の例外取扱いの記載があるもの

労働者派遣契約書において、「時間外労働」の欄にはその上限が記載してあるが、別途「備考」欄に一定の期間については、時間外労働および休日労働の制限を適用しない旨を記載しているもの		
事業者名	契約書等名	契約書の記載内容
派遣元 G	労働者派遣個別契約書	「時間外労働の有無」欄 有 『有』の場合は右記の範囲とする : 7 時間/日、45 時間/月、360 時間/年以内
		「備考」欄 時間外労働および休日労働の制限について、医事等事務系に限り月末月初のレセ期間は適用しない。
	就業条件明示書 兼 雇用契約書	「時間外労働の有無」欄 有 『有』の場合は右記の範囲とする : 7 時間/日、45 時間/月、360 時間/年以内
		「備考」欄 時間外労働および休日労働の制限について、医事等事務系に限り月来月初のレセ期間は適用しない。 止むを得ない事情によって派遣先および甲は乙に本契約の

		勤務日以外に臨時の応援を必要とする理由またはその他の事由を連絡したうえで、本契約の勤務日以外に臨時の就業をさせる場合がある。
	派遣先通知書 兼 派遣先管理台帳	「時間外労働の有無」欄 有 『有』の場合は右記の範囲とする ： 7時間／日、45時間／月、360時間／年以内
		「備考」欄 時間外労働および休日労働の制限について、医事等事務系に限り月末月初のレセ期間は適用しない。

(注) 当局の調査結果による。

事例 1-(2)-ア-①-v) 派遣元責任者の記載に不備があるもの

物の製造業務に労働者派遣をする場合には、製造現場での就業の実情を考慮し、派遣労働者の適正な就業を確保するため、派遣労働者の雇用管理体制の一層の充実を図る必要があり、労働者派遣法施行規則第 29 条では、物の製造の業務に労働者派遣をする事業所は、当該派遣労働者を専門に担当する者を製造業務専門派遣元責任者とする ^{こと} とされているが、製造業務専門の派遣元責任者としていないもの、及び派遣元責任者が氏名しか記載されていないもの	
事業者名	契約書の記載内容
派遣元 I	就業条件明示書、派遣元管理台帳では、「製造業務専門派遣元責任者」と明記しているが、労働者派遣個別契約書には、単に「派遣元責任者」と記載している。
派遣先 e	労働者派遣個別契約書には、氏名のみにとどまり、役職名を記載していない。
<p>(参考)</p> <p>○ 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(派遣元責任者)</p> <p>第 36 条 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第 6 条第 1 号から第 8 号までに該当しない者(未成年者を除く。)のうちから<u>派遣元責任者を選任しなければならない。</u></p> <p>一～六 (略)</p> <p>○ 施行規則 (抜粋)</p> <p>(派遣元責任者の選任)</p> <p>第 29 条 法第 36 条の規定による派遣元責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。</p> <p>一～二 (略)</p> <p>三 法附則第 4 項に規定する物の製造の業務(以下「製造業務」という。)に労働者派遣をする事業所^{にあつては}、当該事業所の派遣元責任者のうち、製造業務に従事する派遣労働者の数が 100 人以下のときは 1 人以上の者を、100 人を超え 200 人以下のときは 2 人以上の者を、2 百人を超えるときは、当該派遣労働者の数が 100 人を超える 100 人ごとに 1 人を 2 人に加えた数以上の者を当該派遣労働者を専門に担当する者(以下「<u>製造業務専門派遣元責任者</u>」という。)とすること。ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち一人は、製造業務に従事しない派遣労働者を併せて担当することができる。</p> <p>○ 取扱要領 (抜粋)</p> <p>第 7 労働者派遣契約</p> <p>1 (略)</p> <p>2 契約の内容等</p>	

(1) 契約内容

イ 契約事項の定め

(イ)、(ロ) (略)

(ハ) 契約事項

労働者派遣契約には、次の事項を定めなければならない。

①～⑨ (略)

⑩ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

- 派遣元責任者及び派遣先責任者の役職、氏名及び連絡方法である。また、①（派遣労働者が従事する業務の内容）が製造業務である場合には、当該派遣元責任者及び派遣先責任者が、それぞれ製造業務専門派遣元責任者（則第 29 条第 3 号）又は製造業務専門派遣先責任者（則第 34 条第 3 号）である旨を記載すること。
- 派遣元責任者及び派遣先責任者の選任義務規定の適用を受けない場合は、当該事項の記載は要しない。ただし、派遣元責任者又は派遣先責任者を選任している場合には、記載を要するものである。

以下 (略)

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-② 派遣先通知書又は就業条件明示書の通知日が派遣契約の締結日前となっており、派遣労働者の特定の疑いもあるもの

労働者派遣法第 26 条第 7 項では、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないとされているが、労働者派遣契約の前に派遣労働者の氏名を通知したり派遣労働者に就業条件明示書を示すなど派遣労働者の特定の疑いもあるもの

事業者名	派遣契約の締結日	派遣労働者に対する就業条件明示書の通知日	派遣先への通知日 (派遣労働者の氏名等)
派遣元 G	平成 25 年 8 月 23 日	9 月 6 日	8 月 16 日
派遣元 B	平成 25 年 9 月 23 日	9 月 20 日	9 月 23 日

○ 労働者派遣法（抜粋）

(契約の内容等)

第 26 条 1～6 (略)

7 労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。

(注) 当局の調査結果による。

事例 1-(2)-ア-③ 就業条件明示書に就業日、休憩時間の記載がないもの

派遣労働者の就業をめぐるトラブルの発生を防止するため、労働者派遣法第 34 条では、派遣労働者に就業日や休憩時間を明示することとされているが、就業条件明示書に記載がないもの						
事例	事業者名	就業条件明示書の内容				
i)	派遣元 E	<p>派遣期間、就業時間の記載はあるが、就業日が分かる記載がされていない。</p> <p>※愛知労働局のモデル例</p> <table border="1"> <tr> <td>派遣期間 平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日</td> <td>就業日 月・火・水・木・金(但し、祝日は除く)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">就業時間(休憩時間) 9 時 00 分から 18 時 00 分 (休憩時間 12 時 00 分から 13 時 00 分までの 60 分間)</td> </tr> </table>	派遣期間 平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日	就業日 月・火・水・木・金(但し、祝日は除く)	就業時間(休憩時間) 9 時 00 分から 18 時 00 分 (休憩時間 12 時 00 分から 13 時 00 分までの 60 分間)	
派遣期間 平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日	就業日 月・火・水・木・金(但し、祝日は除く)					
就業時間(休憩時間) 9 時 00 分から 18 時 00 分 (休憩時間 12 時 00 分から 13 時 00 分までの 60 分間)						
ii)	派遣元 F	<p>下記のとおり就業日及び就業時間の記載はあるが、休憩時間の記載はない。</p> <p>就業日・就業時間 1. ㊸㊹㊺㊻㊼㊽ (但し 4 週 8 休シフト制) 2. 就業時間 ㊾17 時 00 分～ 翌 9 時 00 分まで [宿直] ㊿9 時 00 分～ 18 時 00 分まで [日直]</p>				
iii)	派遣元 J	「指揮命令者」、「就業日」、「休憩時間」、「安全及び衛生に関する事項」、「派遣元責任者及び派遣先責任者」、「時間外労働等」など定められている事項を記載した書面を渡していない。				
<p>(参考)</p> <p>○ 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(契約の内容等)</p> <p>第 26 条 労働者派遣契約 (当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。)の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。</p> <p>一 派遣労働者が従事する業務の内容</p> <p>二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所</p> <p>三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項</p> <p>四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日</p> <p>五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間</p> <p>六 安全及び衛生に関する事項</p> <p>七～十 (略)</p> <p>2～7 (略)</p> <p>(就業条件等の明示)</p> <p>第 34 条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を明示しなければならない。</p> <p>一 当該労働者派遣をしようとする旨</p> <p>二 第 26 条第 1 項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの</p> <p>三 (略)</p> <p>2 (略)</p>						

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-④ 派遣先への通知の記載が不適切なもの

労働者派遣法第 35 条では、派遣元事業主は、派遣先に通知する事項として労働者の氏名のほか社会保険の加入の有無等を通知することとされているが、必要な記載がないもの、あるいは派遣労働者が就業する上で不必要な情報が記載されているもの							
事例	事業者名	内容等					
i)	派遣元 I	発注先（派遣元事業者名）、就業部署、契約内容（業務内容）、レート（派遣料金）、氏名（派遣労働者氏名）しか記載されていない。					
		注文番号	発注先	就業部署	契約内容	レート	氏名
		003	0313	派遣元 I	〇〇〇〇	△△△△	1,500 円
ii)	派遣元 B	社会保険の加入の有無を記載する欄はあるが、記載（チェック）が付されていない。					
		社会保険（健康保険・厚生年金保険）加入の有無 <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無					
iii)	派遣元 E	実年齢（43 歳）が記載されている。					
		氏名：***** 年齢：43 歳					
		性別：男 社会保険；健康・厚生年金・雇用 加入済					
	派遣料金：¥2,800/H						
派遣先 e	45 歳以上はその旨の記載が必要であるが、実年齢（48、53 歳）が記載されている。						
	派遣者氏名	年齢	性別	社会保険取得状況備考			
	*****	48	男	健康保険・厚生年金・雇用保険			
*****	53	男	健康保険・厚生年金・雇用保険				
<p>(参考)</p> <p>○ 労働者派遣法（抜粋）</p> <p>(派遣先への通知)</p> <p>第 35 条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。</p> <p>一 当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名</p> <p>二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が<u>期間を定めないで雇用する労働者であるか否か</u>の別</p> <p>三 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する<u>健康保険法第 39 条第 1 項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第 18 条第 1 項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第 9 条第 1 項の規定による被保険者となつたことの確認の有無</u>に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの</p> <p>四 その他厚生労働省令で定める事項</p> <p>2 (略)</p> <p>○ 施行規則（抜粋）</p> <p>(法第 35 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める事項)</p> <p>第 27 条の 2 法第 35 条第 1 項第 3 号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。</p> <p>一 健康保険法施行規則（大正 15 年内務省令第 36 号）第 24 条第 1 項に規定する健康保険被保険者資格取得届</p> <p>二 厚生年金保険法施行規則（昭和 29 年厚生省令第 37 号）第 15 条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届</p> <p>三 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）第 6 条に規定する雇用保険被保険者資格取得届</p>							

2 派遣元事業主は、前項の規定により同項各号に掲げる書類が提出されていないことを派遣先に通知するときは、当該書類が提出されていない具体的な理由を付さなければならない。

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

表 1-(2)-ア-⑤ 派遣元又は派遣先管理台帳に不備があるもの

派遣労働者の適正な雇用管理や具体的な就業実績の記録として労働者派遣法第 37 条第 1 項及び第 42 条第 1 項では、派遣元および派遣先事業者に対して管理台帳を作成することを義務付けているがその内容に不備があるもの

事例	事業者名	不適切な内容
i)	派遣先 i	派遣先管理台帳を整備していない。
ii)	派遣元 E	派遣元管理台帳に「休日勤務・時間外勤務」を記載していない。
iii)	派遣先 b	派遣元の事業者名、許可番号、電話番号は記載されているが、「所在地」の記載がない。
iv)	派遣先 c	社会保険や厚生年金について、「加入手続中」あるいは「無：加入予定あり、申請中の為」の記載のままとなっており、加入状況を確認できておらず、はっきりしない。
	派遣先 f	

(参考) 労働者派遣法 (抜粋)

(派遣元管理台帳)

第 37 条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 派遣先の氏名又は名称
- 二 事業所の所在地その他派遣就業の場所
- 三 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 四 始業及び終業の時刻
- 五 従事する業務の種類
- 六 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 七 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- 八 その他厚生労働省令で定める事項

2 派遣元事業主は、前項の派遣元管理台帳を 3 年間保存しなければならない。

(派遣先管理台帳)

第 42 条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 派遣元事業主の氏名又は名称
- 二 派遣就業をした日
- 三 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
- 四 従事した業務の種類
- 五 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 六 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- 七 その他厚生労働省令で定める事項

2～3 (略)

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-⑥ 派遣先事業者が派遣元に対して月 1 回以上行う通知の内容が不適切なもの

労働者派遣法第 42 条第 1 項第 3 号では、派遣元事業者が派遣労働者の就業場所、業務内容等を把握するため月 1 回以上、派遣先事業者が派遣元事業者に対して就業場所や業務の種類、就業時間等を通知することとされているがその内容が不適切なもの			
事例	事業者名	記載されていない事項	不適切な状況
i)	派遣先 b	従事した業務の種類	派遣先で使用している勤務表やタイムカードをそのまま流用して通知している。
ii)	派遣先 f	派遣就業した場所	
iii)	派遣先 e	始業時刻、終業時刻	始業時刻及び終業時刻の記載がなく、単に就業した時間のみの記載となっている。
iv)	派遣先 e 派遣先 f	休憩時間	就業日ごとの就業状況やタイムカードを派遣元に通知しているが、休憩時間の記載がない。
<p>(参考)</p> <p>○ 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(派遣先管理台帳)</p> <p>第 42 条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。</p> <p>一 派遣元事業主の氏名又は名称</p> <p>二 派遣就業をした日</p> <p>三 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</p> <p>四 従事した業務の種類</p> <p>五 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項</p> <p>六 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項</p> <p>七 その他厚生労働省令で定める事項</p> <p>2 派遣先は、前項の派遣先管理台帳を三年間保存しなければならない。</p> <p>3 <u>派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、第 1 項各号 (第 1 号を除く。) に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなければならない。</u></p> <p>○ 施行規則 (抜粋)</p> <p>(派遣元事業主に対する通知)</p> <p>第 38 条 法第 42 条第 3 項の規定による派遣元事業主に対する通知は、派遣労働者ごとの同条第 1 項第 2 号から第 4 号まで並びに第 36 条第 1 号及び第 4 号に掲げる事項を、<u>1 箇月ごとに 1 回以上、一定の期日を定めて、書面の交付等により通知することにより行わなければならない。</u></p> <p>2 前項の規定にかかわらず、派遣元事業主から請求があつたときは、前項に定める事項を、遅滞なく、書面の交付等により通知しなければならない。</p>			

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-⑦ 抵触日の通知を適切に行っていないもの

労働者派遣法第 26 条第 5 項では、派遣受入が可能な期間を明確にするため、派遣先事業者は派遣元事業者に対して抵触日の通知をすることとされているが通知を適切に行っていないもの											
事例	事業者名	不適切な内容									
i)	派遣元 I	抵触日の通知を受けていない。									
ii)	派遣先 g	抵触日の通知をする前に、派遣契約を締結している。									
		○通知日及び契約日の状況									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>抵触日の通知日</th> <th>派遣個別契約書の締結日</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>派遣契約 1</td> <td>平成 25 年 5 月 31 日</td> <td>25 年 5 月 29 日</td> </tr> <tr> <td>派遣契約 2</td> <td>平成 25 年 8 月 30 日</td> <td>25 年 8 月 28 日</td> </tr> </tbody> </table>		抵触日の通知日	派遣個別契約書の締結日	派遣契約 1	平成 25 年 5 月 31 日	25 年 5 月 29 日	派遣契約 2	平成 25 年 8 月 30 日	25 年 8 月 28 日
			抵触日の通知日	派遣個別契約書の締結日							
派遣契約 1	平成 25 年 5 月 31 日	25 年 5 月 29 日									
派遣契約 2	平成 25 年 8 月 30 日	25 年 8 月 28 日									
<p>(参考)</p> <p>○ 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(契約の内容等)</p> <p>第 26 条</p> <p>1～4 (略)</p> <p>5 第 40 条の 2 第 1 項各号に掲げる業務以外の業務について派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第 1 項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たり、<u>あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該業務について同条第 1 項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。</u></p> <p>6 派遣元事業主は、第 40 条の 2 第 1 項各号に掲げる業務以外の業務について新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による<u>通知がないときは、当該者との間で、当該業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。</u></p> <p>7 (略)</p>											

(注) 1 当局の調査結果による。

2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-⑧ 1年を超えて派遣をする際に組合等の意見を聴いたことが確認できないもの

労働者派遣法第 40 条の 2 第 3 項では、派遣先事業者は、同一の業務について、一年を超え三年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めることとされており、同第 4 項では、派遣先は、この期間を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先事業所の労働組合等に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとされているが、労働組合等から意見聴取した書面が保存されておらず、意見を聞いたことが確認できないもの	
事業者名	不適切な内容
派遣先 i	意見は口頭で聴取したと説明しているが、書面が残されていない。
<p>(参考)</p> <p>○ 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(労働者派遣の役務の提供を受ける期間)</p> <p>第 40 条の 2</p> <p>1～2 (略)</p> <p>3 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から 1 年を超え 3 年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、<u>当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めなければならない。</u></p> <p>4 派遣先は、前項の期間を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先の事業所に、<u>労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合に対し、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとする。</u></p> <p>○ 施行規則 (抜粋)</p> <p>(労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に関する事項)</p> <p>第 33 条の 3 法第 40 条の 2 第 3 項の規定により労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めるに当たっては、次に掲げる事項を書面に記載し、<u>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らない。</u></p> <p>一 意見を聴いた法第 40 条の 2 第 4 項に規定する労働者の過半数で組織する労働組合 (以下この条及び次条において「過半数組合」という。) の名称又は労働者の過半数を代表する者 (以下この条及び次条において「過半数代表者」という。) の氏名</p> <p>二 次条第 4 項の規定により過半数組合又は過半数代表者に通知した事項及び通知した日</p> <p>三 過半数組合又は過半数代表者から意見を聴いた日及び当該意見の内容</p> <p>四 (略)</p>	

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-⑨ 抵触日の前日までの間に労働者派遣を行わない旨の通知を行っていないもの

労働者派遣法第 35 条の 2 では、派遣元事業者は、派遣受入期間を超えた派遣契約が行われないよう、抵触日の前日までに、労働者派遣を行わない旨を派遣先事業者へ通知することとなっているが当該通知を行っていないもの	
事業者名	通知を行っていない理由等
派遣元 H	抵触日以降は派遣先に直接雇用されることから、抵触日を超えて派遣することが事実上ないため、派遣停止の通知を行っていない。
派遣元 I	抵触日に係る最後の更新時に口頭で通知を行っており、抵触日の 1 か月前から前日までの間には書面を交付していない。
派遣元 J 派遣先 h	特段の理由なし
<p>(参考)</p> <p>○ 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(労働者派遣の期間)</p> <p>第 35 条の 2</p> <p>1 (略)</p> <p>2 派遣元事業主は、前項の当該抵触することとなる最初の日の 1 月前の日から当該抵触することとなる最初の日の前日までの間に、厚生労働省令で定める方法により、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行わない旨を当該派遣先及び当該労働者派遣に係る派遣労働者に通知しなければならない。</p>	

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-⑩ 社会保険及び雇用保険への加入について不適切なもの

派遣労働者の社会保険及び雇用保険への加入について派遣元管理台帳では「未加入」とされており、派遣元事業者は未加入の理由について明確に説明できないもの		
事業者名	社会保険の加入状況等	
派遣元 F	下記のような就業条件でありながら、社会保険及び雇用保険が未加入となっており、派遣元は未加入の理由について分からないとしている。	
	派遣期間	平成 25 年 12 月 21 日～平成 26 年 6 月 20 日
	就業日	月火水木金土(4 週 8 休シフト制)
	就業時間	8 時 30 分～ 17 時 15 分、12 時 30 分～ 21 時 00 分
	休憩時間	75 分、60 分
<p>(参考)</p> <p>○ 健康保険法 (大正 11 年法律 70 号) (抜粋)</p> <p>(定義)</p> <p>第 3 条 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることができない。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 臨時に使用される者であつて、次に掲げるもの(イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつてはロに掲げる所定の期間を超え、引き続き使用されるに至つた場合を除く。)</p> <p>イ 日々雇入れられる者</p>		

- ロ 2月以内の期間を定めて使用される者
- 三 (略)
- 四 季節的業務に使用される者(継続して四月を超えて使用されるべき場合を除く。)
- 五 臨時的事業の事業所に使用される者(継続して六月を超えて使用されるべき場合を除く。)
- 六～八 (略)
- 2～10 (略)

○ 厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)(抜粋)

(適用事業所)

第6条 次の各号のいずれかに該当する事業所若しくは事務所(以下単に「事業所」という。)又は船舶を適用事業所とする。

一 次に掲げる事業の事業所又は事務所であつて、常時五人以上の従業員を使用するもの

- イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
- ロ 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ハ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ニ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ホ 貨物又は旅客の運送の事業
- ヘ 貨物積みおろしの事業
- ト 焼却、清掃又はと殺の事業
- チ 物の販売又は配給の事業
- リ 金融又は保険の事業
- ヌ 物の保管又は賃貸の事業
- ル 媒介周旋の事業
- ヲ 集金、案内又は広告の事業
- ヱ 教育、研究又は調査の事業
- カ 疾病の治療、助産その他医療の事業
- コ 通信又は報道の事業
- ク 社会福祉法(昭和26年法律第45号)に定める社会福祉事業及び更生保護事業法(平成7年法律第86号)に定める更生保護事業

二～三 (略)

2～4 (略)

○ 雇用保険法(昭和49年法律第106号)

(適用事業)

第5条 この法律においては、労働者が雇用される事業を適用事業とする。

2 (略)

(適用除外)

第6条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

- 一 65歳に達した日以後に雇用される者(同一の事業主の適用事業に同日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている者及びこの法律を適用することとした場合において第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者又は第43条第1項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。)
- 二 1週間の所定労働時間が20時間未満である者(この法律を適用することとした場合において第43条第1項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。)
- 三 同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者(前2月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及びこの法律を適用することとした場合において第42条に規定する日雇労働者であつて第43条第1項各号のいずれかに該当するものに該当することとなる者を除く。)

四～七 (略)

(注) 1 当局の調査結果による。

2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-① 派遣元又は派遣先責任者の選定が不適切なもの

派遣労働者に係る雇用管理上の責任を一元的に負うものを選任し適正な雇用管理を確保するため、労働者派遣法第 36 条及び第 41 条では、「派遣元責任者」及び「派遣先責任者」を選任することとされているが、その方法等が不適切であり派遣労働者が助言や指導等を適切に受けることができないとみられるもの														
事例	事業者名	不適切な内容												
i)	派遣元 E	派遣契約書、就業条件明示書等で、派遣元責任者が異なっている。												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>書類名</th> <th>役職</th> <th>氏名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働者派遣個別契約書</td> <td>チームリーダー</td> <td>〇〇 〇〇</td> </tr> <tr> <td>労働条件通知書</td> <td>組立チームリーダー</td> <td>△△ △△</td> </tr> <tr> <td>派遣元管理台帳</td> <td>GM</td> <td>□□ □□</td> </tr> </tbody> </table>	書類名	役職	氏名	労働者派遣個別契約書	チームリーダー	〇〇 〇〇	労働条件通知書	組立チームリーダー	△△ △△	派遣元管理台帳	GM	□□ □□
		書類名	役職	氏名										
		労働者派遣個別契約書	チームリーダー	〇〇 〇〇										
労働条件通知書	組立チームリーダー	△△ △△												
派遣元管理台帳	GM	□□ □□												
ii)	派遣先 d	派遣労働者の就業場所は名古屋であるが、派遣元責任者の所在地は東京であり、適切な指導、助言等が行えないものとみられる。 <ul style="list-style-type: none"> 所在地、就業部署 : 名古屋市、〇〇名古屋事業所 派遣元責任者 所属 : △△△△ 役職 : マネジャー 氏名 : ▲▲▲▲ TEL: 03-3756-**** 												
iii)	派遣元 A 派遣先 b 派遣先 d 派遣先 i	派遣労働者の就業場所と派遣先責任者の所在地が離れており、適切な指導、助言等が行えないものとみられる。 (例) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(契約 1)</th> <th>(契約 2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働者の就業場所</td> <td>広島市</td> <td>山形市</td> </tr> <tr> <td>派遣先責任者所在地</td> <td>大口町</td> <td>大口町</td> </tr> </tbody> </table>		(契約 1)	(契約 2)	労働者の就業場所	広島市	山形市	派遣先責任者所在地	大口町	大口町			
	(契約 1)	(契約 2)												
労働者の就業場所	広島市	山形市												
派遣先責任者所在地	大口町	大口町												
iv)	派遣元 G	派遣元責任者講習を適切に受講していない。 講習受講日は平成 21 年 11 月 11 日であり、4 年以上が経過している。												
		<table border="1"> <tbody> <tr> <td>派遣元責任者</td> <td>代表取締役 ****</td> </tr> <tr> <td>最終派遣元責任者講習受講日</td> <td>平成 21 年 11 月 11 日</td> </tr> </tbody> </table>	派遣元責任者	代表取締役 ****	最終派遣元責任者講習受講日	平成 21 年 11 月 11 日								
派遣元責任者	代表取締役 ****													
最終派遣元責任者講習受講日	平成 21 年 11 月 11 日													
<p>(参考)</p> <p>○ 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(派遣元責任者)</p> <p>第 36 条 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第 6 条第 1 号から第 8 号までに該当しない者 (未成年者を除く。) のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。</p> <p>一 第 32 条、第 34 条、第 35 条、第 35 条の 2 第 2 項及び次条に定める事項に関すること。</p> <p>二 当該派遣労働者に対し、必要な助言及び指導を行うこと。</p> <p>三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。</p> <p>四 当該派遣労働者等の個人情報の管理に関すること。</p>														

- 五 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣先との連絡調整を行うこと。
- 六 前号に掲げるもののほか、当該派遣先との連絡調整に関すること。

(派遣先責任者)

第 41 条 派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任者を選任しなければならない。

- 一 次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。
 - イ この法律及び次節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）
 - ロ 当該派遣労働者に係る第 39 条に規定する労働者派遣契約の定め
 - ハ 当該派遣労働者に係る第 35 条の規定による通知
- 二 第 40 条の 2 第 5 項及び次条に定める事項に関すること。
- 三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
- 四 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣元事業主との連絡調整を行うこと。
- 五 前号に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

○ 施行規則（抜粋）

(派遣先責任者の選任)

第 34 条 法第 41 条の規定による派遣先責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 事業所その他の派遣就業の場所（以下この条及び次条において「事業所等」という。）ごとに当該事業所等に専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者とするを妨げない。
- 二～三 （略）

○ 取扱要領（抜粋）

第 8 派遣元事業主の講ずべき措置等

1～15 （略）

16 派遣元責任者の選任

(1)、(2) （略）

(3) 派遣元責任者の選任の方法等

イ、ロ （略）

ハ 派遣元責任者講習の受講

派遣元責任者として選任された後においても、労働者派遣事業に関する知識、理解を一定の水準に保つため、一般労働者派遣事業において選任された派遣元責任者については、派遣元責任者として在任中は 3 年ごとに「派遣元責任者講習」を受講するよう指導を行うこと。また、特定労働者派遣事業において選任された派遣元責任者についても、可能な限り受講するよう指導を行うこと。

ニ （略）

(4)、(5) （略）

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-⑫ 事業報告書の提出時期が法定期限を経過しているもの

事業報告書等は、労働者派遣事業の労働力需給調整機能や当該事業の派遣労働者の就業実態等を把握するためのものであり、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図り、労働力需給調整システムとして適正に機能させていくために必要な行政措置を講じていく上での前提となるものである。

労働者派遣法第 23 条第 1 項では、派遣元事業主は、毎年度事業報告書を厚生労働大臣に提出することとされているが、提出時期が法定期限を過ぎているもの

事業者名	報告の種類	提出年月日	法定提出期限	経過日数
派遣元 A	労働者派遣事業報告書	平成 25 年 5 月 9 日	3 月 31 日	39 日間
派遣元 B	労働者派遣事業報告書	25 年 10 月 22 日	9 月 30 日	22 日間
派遣元 D	労働者派遣事業報告書	25 年 8 月 30 日	7 月 31 日	30 日間
派遣元 F	6 月 1 日事業報告書	24 年 7 月 26 日	6 月 30 日	26 日間
派遣元 I	労働者派遣事業報告書	25 年 10 月 31 日	9 月 30 日	31 日間

(参考)

○ 労働者派遣法 (抜粋)

(事業報告等)

第 23 条 一般派遣元事業主及び特定派遣元事業主 (以下「派遣元事業主」という。) は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

2～5 (略)

○ 施行規則 (抜粋)

(事業報告書及び収支決算書)

第 17 条

1、2 (略)

3 第 1 項の事業報告書及び収支決算書の提出期限は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期限とする。

一 労働者派遣事業報告書 (様式第 11 号) 毎事業年度経過後 1 月が経過する日

二 労働者派遣事業報告書 (様式第 11 号の 2) 毎年 6 月 30 日

三 労働者派遣事業収支決算書 (様式第 12 号) 毎事業年度経過後 3 月が経過する日

(注) 1 当局の調査結果による。

2 下線は、当局が付した。

事例 1-(2)-ア-⑬ 個人情報適正管理規程を作成していないもの

労働者派遣法第 24 条の 3 第 2 項では、派遣元事業主は、派遣労働者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じることとされており、派遣元指針第 2 の 10 では、個人情報適正管理規定を作成することとされているが、個人情報適正管理規定の管理が不十分なもの	
事業者名	個人情報適正管理規程の作成状況等
派遣元 D	作成していない。
派遣元 E	今後新たに派遣労働者を募集する予定がないこと等もあり、作成していない。
派遣元 F	提出を求めても提出されなかった。
派遣元 H	規定とは異なる、「個人情報保護方針」を個人情報適正管理規程としている。
派遣元 I	規定とは異なる、「Privacy Policy」を個人情報適正管理規程としている。
<p>(参考)</p> <p>○ 労働者派遣法 (抜粋)</p> <p>(個人情報の取扱い)</p> <p>第 24 条の 3 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務 (紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。次条において同じ。) の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。</p> <p>2 <u>派遣元事業主は、労働者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。</u></p> <p>○ 派遣元指針 (抜粋)</p> <p>第 1 (略)</p> <p>第 2 派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>10 個人情報の保護</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 適正管理</p> <p>イ、ロ (略)</p> <p>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。</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項</p> <p>ニ (略)</p> <p>(3) (略)</p>	

(注) 1 当局の調査結果による。

2 下線は、当局が付した。

表 1 - (2) - イ 派遣元事業者に対する自主点検表（愛知労働局）

派遣元事業主の講ずべき措置及び派遣元責任者の職務自主点検表

		事業所名	
		許可番号又は届出受理番号	
	事 項	チェック	関連法令
手続関係	1 事業所の名称、住所等、申請内容、届出内容に変更が生じたときに、変更の届出を行っている。		法第11条
	2 一般労働者派遣事業許可証,又は特定労働者派遣事業届出書を提出した旨等の事項を記載した書類を提示できるよう備え付けている。		法第8条又は第18条
労働者派遣契約関係	1 書面で作成している。		法第26条第1項、則第21条第3項
	2 必要な事項を記載している。		法第26条第1項、則第21条・第22条・第22条の2
	3 労働者派遣業務が適用除外業務ではない。		法第4条、令第2条
	4 派遣受入期間の制限に抵触することとなる日の通知を受けずに労働者派遣契約を締結していない。		法第26条第6項
	5 派遣受入期間の制限がある業務について、制限に抵触することとなる日以降労働者派遣を行っていない。		法第40条の2、附則第5項
	6 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を定めている。		法第26条第1項、元指針第2の2
	7 派遣労働者に係る雇用制限はない。		法第33条
派遣元責任者の職務関係	1 派遣元責任者を派遣労働者100人に1人以上ずつ選任している。		法第36条、則第29条
	2 派遣労働者であることの明示を適正に行っている。		法第32条
	3 就業条件の明示を適正に行っている。		法第34条・第36条、則第25条
	4 派遣先への通知を適正に行っている。		法第35条・第36条、則第27条・第27条の2・第28条
	5 派遣先及び派遣労働者に対して派遣停止通知を行っている。		法第35条の2・第36条、則第27条第4項
	6 派遣労働者に対して必要な助言及び指導を行っている。		法第36条
	7 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理を行っている。		法第36条、元指針第2の3
	8 派遣先との連絡調整を行っている。		法第36条、元指針第2の5
	9 派遣労働者の個人情報を適正に管理している。		法第36条、元指針第2の10
台帳関係	1 派遣元管理台帳を作成している。		法第37条第1項、則第30条
	2 所要の事項を記載している。		法第37条第1項、則第30条・第31条
	3 3年間保存している。		法第37条第2項、則第32条
その他	1 名義貸しを行っていない。		法第15条、第22条
	2 特定の者に対して労働者派遣を行うことを目的としていない。		法第48条第2項
	3 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（事前面接等）に協力していない。		元指針第2の11
	4 性別、年齢による差別的扱いをしていない。		元指針第2の11
	5 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針において定められた事項（関係法令の関係者への周知等）を適切に実施している。		

(注) チェック欄に○、×印によって状況を記入してください。(該当の無い項目については斜線)

表 1 - (2) - イ 派遣先事業者に対する自主点検表（愛知労働局）

派遣労働者を適正に受入れるための自主点検表

略語の説明

法：労働者派遣法

則：労働者派遣法施行規則

先指針：派遣先が講ずべき措置に関する指針

労働者派遣契約関係

- 書面で作成されている。【法第 26 条第 1 項、則第 21 条第 3 項】
- 所要事項が記載されている。【法第 26 条第 1 項、則第 21 条・第 22 条・第 22 条の 2】
- 無許可、無届出の事業所から派遣労働者を受け入れていない。【法第 24 条の 2】
- 派遣受入期間は適切である。【法第 40 条の 2、附則第 5 条】
- 派遣受入期間の制限がある業務について、あらかじめ派遣受入期間の制限に抵触する日の通知を行っている。【法第 26 条第 5 項、法第 40 条の 2 第 5 項、則第 24 条の 2・第 33 条の 4 第 5 項】
- 派遣受入期間の制限がある業務について、1 年を超え 3 年以内の派遣期間を定めている場合は労働組合等から意見聴取し当該書面を 3 年間保存している。【法第 40 条の 2 第 4 項、則第 33 条の 3・第 33 条の 4 第 5 項】
- 離職後 1 年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れていない。また、該当する場合には派遣元事業主に通知している。【法第 40 条の 6 第 1 項、第 2 項】

派遣先管理台帳関係

- 派遣先管理台帳が作成されている。【法第 42 条第 1 項、則第 35 条】
- 所要事項が記載されている。【法第 42 条第 1 項、則第 36 条】
- 3 年間保存することとしている。【法第 42 条第 2 項、則第 37 条】

派遣先責任者の職務関係

- 派遣先責任者が、受け入れている派遣労働者 100 人につき 1 人以上ずつ選任され、また、物の製造業務（派遣労働者 50 人以上の場合）に係る製造業務専門派遣先責任者が適切に選任されている。【法第 41 条、則第 34 条、先指針第 2 の 13】
- 派遣労働者からの申出を受けた苦情の処理を行っている。【法第 40 条・第 41 条、先指針第 2 の 7】
- 安全及び衛生に関し、貴事業所の安全及び衛生業務の統括管理者及び派遣元事業主との連絡調整を行っている。【法第 41 条】

派遣労働者の就業状況等

- 業務が労働者派遣契約に定められた範囲内となっている。【先指針第 2 の 5】
- 就業場所が労働者派遣契約に定められたものと一致している。【先指針第 2 の 5】
- 派遣就業が適正に行われるよう、適切な就業環境の維持や、診療所、給食施設等の便宜供与等必要な措置をとるよう努めている。【法第 40 条第 2 項、先指針第 2 の 9】
- 同一の業務（派遣受入期間の制限のない業務を除く）に継続して 1 年以上受け入れた派遣労働者について、新たに当該同一業務に労働者を雇入れる場合、優先的に雇用するよう努力している。【法第 40 条の 3】
- 派遣受入期間の制限を越えて派遣労働者を使用しようとするときは、派遣停止の通知を受けた派遣労働者であって雇用を希望する者に、労働契約を申し込んでいる。【法第 40 条の 4】
- 労働者を雇い入れる際、当該同一の業務（派遣受入期間の制限がある業務を除く）に 3 年を超える期間継続して受け入れた派遣労働者に、労働契約を申し込んでいる（但し、無期雇用の通知を受けた場合は申込み義務の適用はしない）。【法第 40 条の 5】
- 派遣労働者を特定することを目的とする行為（事前面接等）をしていない（紹介予定派遣を除く）。【法第 26 条第 7 項、先指針第 2 の 3】
- 派遣労働者と同種の業務についている従業員との均衡を考慮した待遇の確保を図るため、派遣元事業主の求めに応じ必要な情報の提供に協力をしている。【法第 40 条第 3 項、先指針第 2 の 9】
- 派遣労働者の受入れに際し、苦情の申出を受けた際の処理方法、派遣労働者が利用できる各種福利厚生の内容、直接指揮命令する者以外の労働者との業務上の関係等について説明を行っている。【先指針第 2 の 12】
- 安全衛生に係る措置を実施するため、派遣元事業主に対して必要な協力や配慮をしている。【先指針第 2 の 17】

紹介予定派遣関係

- 6 ヶ月を越えて同一の派遣労働者を受け入れることにはなっていない。【先指針第 2 の 18】
- 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、派遣元事業主の求めに応じ理由を明示している。【先指針第 2 の 18】
- 派遣労働者の特定等に当たり、性別や年齢による差別的扱いをしていない。【先指針第 2 の 18】

表 1 - (2) - ウ 自主点検表入手のための手順 (愛知労働局ホームページ)



各種法令・制度・手続き

法令・制度について

- 労働者派遣事業のあらまし
- 労働者派遣事業関係業務取扱要徳(平成25年4月)
- 労働者派遣を行う際のポイント【派遣会社の皆様へ】(制度の概要)
- 派遣社員を受け入れるときのポイント【派遣先の皆様へ】(制度の概要)
- 労働者派遣 諸方を適正に行うために
- 労働者派遣事業と諸方により行われる事業との区別に関する基準に関する質疑応答集
- 自主点検査(派遣元)
- 自主点検査(派遣先)
- 自主点検査(諸方・委託事業主)

労働者派遣事業のあらまし

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の労働者を、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。(下図参照)

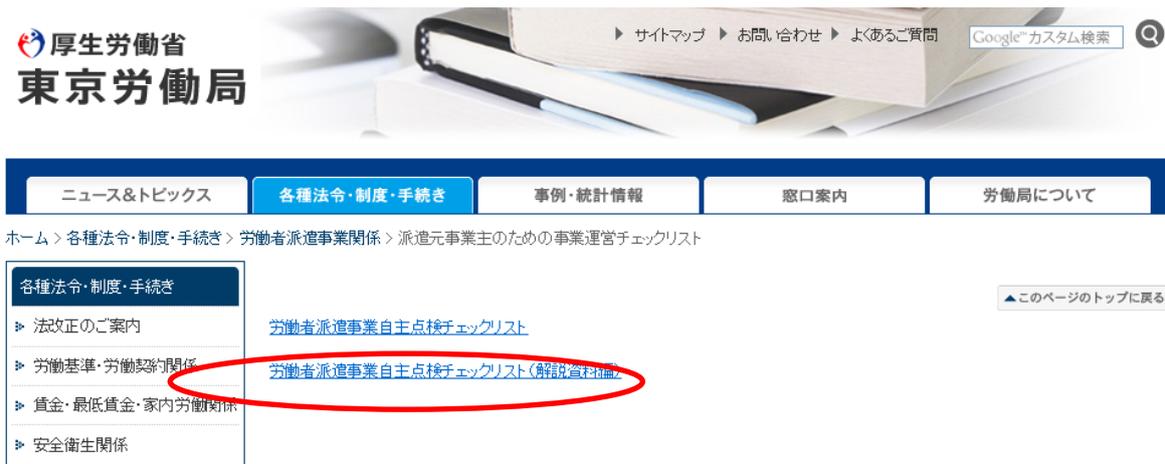
事業主の皆様へ

- 労働者派遣事業関係業務取扱要徳(平成25年4月)
- 労働者派遣を行う際のポイント【派遣会社の皆様へ】(制度の概要)
- 派遣社員を受け入れるときのポイント【派遣先の皆様へ】(制度の概要)
- 労働者派遣 諸方を適正に行うために
- 労働者派遣事業と諸方により行われる事業との区別に関する基準に関する質疑応答集
- 自主点検査(派遣元)
- 自主点検査(派遣先)
- 自主点検査(諸方・委託事業主)

派遣労働者の皆様へ

- 派遣で働くときに知っておきたいこと(制度の概要)

表 1 - (2) - エ 派遣元事業者に対する自主点検表（抜粋）（東京労働局）



労働者派遣事業自主点検 チェックリスト（解説資料編）

（点線の囲みの中には派遣法などから関連する箇所を引用しています）

1 行ってはならない事項や制限のある事項

NO.1 請負や委託など、労働者派遣契約以外の契約で、自己の労働者を他人の指揮命令を受けて労働者に従事させる事業を行っていませんか？

行っている 行っていない

【職業安定法第 4 条⑥】

⑥ この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号 に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

【職業安定法第 44 条】

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

【派遣法第 2 条第 1 号】

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする

【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 4 月 17 日 労働省告示第 37 号）】

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が法第二条第一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。

表 1 - (2) - 才 大阪労働局のパンフレット (抜粋)

労働者派遣を
行う事業主
派遣元責任者の
みなさまへ



大阪労働局需給調整事業部

“派遣元の責務” ザ・チェック！

派遣元責任者のみなさん！ 派遣元責任者の職務をご存知ですか？
月に1度、次の項目について自主点検してみたいはいかがでしょうか。

	点 検 項 目	チェック
変更の手続や報告は出来ていますか？	1 事業所名・所在地・役員・派遣元責任者などに変更があった場合、届出していますか？	
	2 年に1度、労働者派遣事業報告を提出していますか？	
	3 許可更新年月日を把握していますか？（一般派遣元事業主）	
適正な労働者派遣契約を締結していますか？	4 必要な事項が書面に掲載されていますか？	
	5 派遣している業務は適用除外業務となっていないですか？	
	6 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受けずに、労働者派遣契約を締結していませんか？	
	7 派遣期間は適切ですか？	
	①派遣受入期間に制限がある業務について、抵触することとなる最初の日以降労働者派遣を行っていませんか？	
	②派遣受入期間に制限のない業務で派遣している場合、付随的な業務の割合が時間数にして業務全体の10%を超えていませんか？	
8 派遣労働者に係る雇用制限はしていませんか？		
9 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を、派遣契約に定めていますか？		
派遣元責任者の職務はご存知ですか？	10 派遣元責任者講習を5年に1度受講した派遣元責任者が、派遣労働者100人につき1人以上ずつ選任されていますか？	
	11 派遣労働者であることの明示等を適正に行っていますか？	
	12 就業条件等の明示を適正に行っていますか？	
	13 派遣先への通知は適正に行っていますか？	
	14 派遣受入期間に制限がある業務の場合、派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知を行っていますか？	
	15 派遣労働者に対し必要な助言及び指導を行っていますか？	
	16 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理を適切・迅速に行っていますか？	
	17 安全及び衛生に関することも含め、派遣先との連絡調整を行っていますか？	
	18 派遣労働者の個人情報を適正に管理していますか？	
派遣元管理台帳は整備していますか？	19 定められた事項が記載された、派遣元管理台帳を作成、整備していますか？	
	20 労働者派遣終了後、3年間保存していますか？	
そ の 他	21 許可証等を労働者派遣事業を行う事業ごとに備え付け提示していますか？	
	22 名義貸しは行っていませんか？	
	23 労働、社会保険の適用の促進が図られていますか？	
	24 特定の者に対して労働者派遣を行うことを目的としていませんか？	
	25 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（事前面接等）に協力していませんか？	
	26 性別、年齢による差別的取扱いをしていませんか？	
	27 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針において定められた事項が適切に実施されていますか？	

“派遣元の責務” 解説

3	<h3>許可有効期間の更新</h3> <p>一般労働者派遣事業の許可の有効期間は3年であり、許可の有効期間が満了したときにはこの許可は失効したことになるので、引き続き一般労働者派遣事業を行おうとする場合には、許可の有効期間が満了する日の30日前までに十分な余裕をもって厚生労働大臣に対して許可有効期間更新申請を行う必要があります（当該更新後の許可の有効期限は5年となり、以降それが繰り返されます。）。</p> <p>なお、許可の有効期間更新の手続、要件等は、新規許可の際とほぼ同様になります。</p>
10	<h3>派遣元責任者の選任</h3> <ul style="list-style-type: none"> ・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、製造業務に従事させる派遣労働者数100人ごとに1人以上、製造業務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人は製造以外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。 ・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。 <ol style="list-style-type: none"> 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）
21	<h3>許可証等の備付</h3> <p>一般派遣元事業主は交付を受けた一般労働者派遣事業許可証を、特定派遣元事業主は届出書を提出した旨その他の事項を記載した書類を、それぞれ当該事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があった場合は提示しなければなりません。</p>
22	<h3>名義貸しの禁止</h3> <p>派遣元事業主は、自己の名義をもって、他人に労働者派遣事業を行わせてはなりません。</p>
24	<h3>専ら派遣の禁止</h3> <p>労働力需給の適正な調整を図るため、特定企業への労働者派遣を目的として行われるものでないこと。</p> <p>*「専ら労働者派遣の投務を特定の者に提供することを目的とする」とは、特定の者に対してのみ当該労働者派遣を行うことを目的として事業運営を行っているものであって、それ以外の者に対して労働者派遣を行うことを目的としない場合を言います。</p>
26	<h3>性・年齢による差別的な取扱いの禁止等</h3> <p>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。</p>

(3) 派遣元及び派遣先事業者における法令遵守の自主的な取組

通 知	説明図表番号
<p>【調査結果】</p> <p>派遣元及び派遣先事業者の一部に、労働者派遣法の規定に基づき遵守すべき事項や派遣元指針等において講ずべきとされた事項について、特に法改正により新たに制定された規定の場合、研修等により従業員に周知しても、失念して従来どおりに事務処理を行いがちであることに配慮して、従業員が人事異動により交代することがあっても適切な事務処理が遂行できるよう、独自の創意工夫を行っている例も見受けられる。</p> <p>今回、派遣元 10 事業者、派遣先 10 事業者及びその他の派遣元事業所における労働者派遣契約書の作成状況等を調査した結果、派遣元事業者等の中には、労働者派遣法の遵守すべき事項や、派遣元指針等で講ずべきとされた事項について、事務処理ミス無くすため、次のような各種の取組を実施しているものがみられた。</p> <p>① 「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日の通知」に関して、派遣元及び派遣先事業者が講ずべきとされている事項について、労働者派遣基本契約書に記載しているもの（派遣元 1 事業者、労働者派遣法第 35 条の 2）</p> <p>② いわゆる「二重派遣の禁止」について、労働者派遣基本契約書に記載しているもの（派遣元 1 事業者、職業安定法第 44 条、労働基準法第 6 条）</p> <p>③ 労働者派遣取引基本契約書において、「取引の開始にあたり、派遣元事業者が派遣先事業者に対して「労働者派遣法に定める許可証又は受理通知の写し」や「就業規則」等を届け出ること」とされているもの（派遣元 1 事業者）</p> <p>④ 「有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置」について、労働条件明示書に記載しているもの（派遣元 1 事業者、労働者派遣法第 30 条、施行規則第 25 条、派遣元指針第 2 の 8 (1)）</p> <p>⑤ 「離職後 1 年以内の者を派遣労働者として受け入れることの禁止」について、派遣先管理台帳に記載しているもの（派遣先 1 事業者、労働者派遣法第 40 条の 6 第 1 項）</p> <p>これらの取組により、受入可能期間を超えた労働者派遣や二重派遣など法令違反やトラブルの未然防止、派遣労働者の確実な保護等の効果が期待できる。</p> <p>なお、今回、調査対象とした事業者以外の派遣元事業者の中には、法改正時に、独自に法改正の概要をわかりやすく記載した資料を作成して派遣先事業者へ配布しているものや、法改正に併せて改正労働者派遣法についての無料セミナー（説明会）を開催しているものなどもみられた。</p> <p>【改善所見】</p> <p>したがって、愛知労働局は、派遣元及び派遣先事業者において適正な事務処理を行わせる観点から、個別指導等の際に、派遣元及び派遣先事業者における推奨的な事務処理事例の収集に努めるとともに、当該事例について集団指導等の際の資料としたり、愛知労働局のホームページに公開するなどして、関係者に周知を図る必要がある。</p>	<p>事例 1 - (3) -①</p> <p>事例 1 - (3) -②</p> <p>事例 1 - (3) -③</p> <p>事例 1 - (3) -④</p> <p>事例 1 - (3) -⑤</p> <p>事例 1 - (3) -⑥</p>

事例 1 - (3) - ① 「抵触日の通知」等に関して、労働者派遣契約書に記載しているもの

<p>派遣元事業者に対して抵触日を通知すること、また、派遣元事業者は、抵触日の1ヶ月前から前日までの間に労働者派遣を行わない旨を派遣先事業者および派遣労働者に通知することを労働者派遣契約書に記載し、派遣元事業者及び派遣先事業者の双方に派遣受入期間の制限の規定を遵守させることを確保している事例</p>	
事業者名	契約の内容
派遣先 g	<p>1 甲は、甲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、初めて乙の派遣労働者を受け入れる際、労働者派遣個別契約の締結に当たり、あらかじめ『労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限に<u>抵触することとなる最初の日</u>』を、乙に対し書面で通知することとする。</p> <p>但し、労働者派遣法第40条の2で期間制限の対象とならない業務である場合はその限りではない。</p> <p>2 甲は、本契約第5条第3項において、労働者派遣の役務の提供を受け入れる期間を変更した場合、その都度乙に対し、書面で通知するものとする。</p> <p>3 乙は本条第1項及び第2項で甲より受けた「労働者派遣の役務の提供を受け入れる期間の制限に抵触することとなる最初の日」の1ヶ月前から前日までの間に、乙は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、<u>派遣先及び派遣労働者に通知するものとする。</u></p>

- (注) 1 当局の調査結果による。
 2 「甲」は派遣先事業者、「乙」は派遣元事業者のことである。
 3 下線は、当局が付した。

事例 1 - (3) - ② 労働者派遣契約書に「二重派遣の禁止」を明記しているもの

<p>労働者派遣契約書において改めて派遣元、派遣先それぞれが二重派遣の禁止を行わないよう記載しているもの</p>	
事業者名	内容
派遣先 g	<p>1 乙は、他の労働者派遣事業主から派遣を受けた労働者を甲に派遣してはならない。</p> <p>2 甲は、乙から受け入れた派遣労働者を第三者（子会社・取引先等）の指揮命令下で労働させてはならない。</p>
派遣先 i	甲及び乙は二重派遣を行ってはならない。

- (注) 1 当局の調査結果による。
 2 「甲」は派遣先事業者、「乙」は派遣元事業者のことである。

事例1－(3)－③ 労働者派遣契約書において、「許可証又は受理通知の写し」等を届け出ることと
しているもの

無許可の派遣元事業者から派遣を受け入れることがないよう、派遣元が正式に許可や届出を行っている事業者であることの確認のために労働者派遣事業の許可証や届出の受理通知の写しを労働者派遣契約書に添付させているもの

また、派遣先事業者が派遣元事業者の就業規則の内容を確認するため、就業規則を労働者派遣契約書に添付させているもの

事業者名	内容
派遣元 I	<p>乙は、甲との取引開始にあたり、次の各号及び甲が要求する事項を甲の定める様式により届け出る。</p> <p>①会社経歴書等 ②印鑑証明書 ③振込支払承諾書 ④取引先調査表</p> <p><u>⑤法務局の登記簿謄本</u> <u>⑥派遣法に定める許可証又は受理通知書の写し</u></p> <p><u>⑦乙の就業規則</u></p> <p><u>⑧甲に派遣される乙の従業員の時間外労働および休日労働に関する協定書</u></p>

- (注) 1 当局の調査結果による。
 2 「甲」は派遣先事業者、「乙」は派遣元事業者のことである。
 3 下線は、当局が付した。

事例1－(3)－④ 「有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置」について、労働条件明示書
に記載しているもの

派遣労働者の無期雇用への転換要望を適切に把握するため、派遣労働者に書面で渡す「労働条件明示書」に、無期雇用への転換の希望がある場合は派遣元事業者に申し出るよう記載して、無期雇用への転換措置について周知しているもの

事業者名	内容
派遣元 C	<p><u>「有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置について雇入れ時の説明事項」</u></p> <p>つぎに該当する場合には上記措置の対象となりますので希望される方は相談窓口担当者へ申し出てください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当社との雇用契約が通算して1年以上である「有期契約の派遣労働者」 ・ 当社との雇用契約が通算して1年以上である労働者を「派遣労働者」として雇用する場合 <p>上記措置の対象となった場合でも貴殿の希望通りの内容とならない場合があります。別途協議を行います。</p>

- (注) 1 当局の調査結果による。
 2 下線は、当局が付した。

事例 1 - (3) - ⑤ 「離職後 1 年以内の者を派遣労働者として受け入れることの禁止」について、派遣先管理台帳に記載しているもの

派遣元事業者の中には派遣先事業者が使用する派遣先管理台帳を作成し提供している事例もみられるが、派遣先管理台帳に離職後 1 年以内の者を派遣労働者として受け入れないよう記載し、派遣先事業者に注意喚起を行っているもの	
事業者名	内容
派遣元 C	離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止に基づき、離職後 1 年以内の労働者を派遣労働者として受け入れる事は禁止されていますので、ご確認をお願い致します。 尚、当該派遣労働者が離職後 1 年以内である時は、書面により派遣元事業主に通知願います。

(注) 当局の調査結果による。

事例 1 - (3) - ⑥ 独自に法改正の概要等を派遣先事業者に周知しているもの

内 容
法改正時に、独自に法改正の概要をわかりやすく記載した資料を作成して、派遣先事業所へ配布している。
法改正時に、改正労働者派遣法についての無料セミナー（説明会）を開催している。

(注) 1 当局の調査結果による。

2 今回調査対象とした派遣元事業者 10 事業者以外で当局が把握した事例である。

2 労働者派遣事業の適正な運営の促進

通 知	説明図表番号
<p>【調査結果】</p> <p>労働者派遣法では、一般労働者派遣事業の許可の有効期間について、新規に事業を始めた場合は許可の日から起算して3年（労働者派遣法第10条第1項）、更新の場合は更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して5年（同条第4項）とされている。</p> <p>愛知労働局は、労働者派遣法の規定に基づき、派遣元及び派遣先事業者の事業所その他の施設への立入検査を行うとともに（労働者派遣法第51条第1項、施行規則第55条第7号。）、これらの事業者に対して、事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために、重大な法違反に関して行政処分を行うなど厳格な指導監督を行う方針のもと行政処分を行うほか、必要な指導及び助言を行っている（労働者派遣法第48条第1項、施行規則第55条第3号）。派遣元事業者に対する指導については、大別して①事業所に出向いて行う「訪問指導」又は関係資料を持参させ愛知労働局に呼び出して行う「呼出指導」（以下、両者を合わせて「個別指導」という。）と、②新規事業者、更新事業者に対する説明会や、年に1度数回に分けて実施している労働者派遣法の講習会や説明会等の「集団指導」の2種類がある。</p> <p>また、派遣労働者を受け入れている派遣先事業所については、事業所数が多く、派遣労働者の受入状況も一定しておらず常時変動することから、愛知労働局は体系的な把握・管理は行っていないが、平成25年度では従業員80人以上の事業所には説明会（集団指導）の案内文書の発送を行うとともに、個別指導を行った派遣元事業者に関連して訪問指導、呼出指導を実施している。</p> <p>さらに、愛知労働局は、「平成25年行政運営方針」（第3の2(2)）においても「事業主団体等の研修会への講師派遣を行い、法制度の周知と適正な事業運営の徹底を図る」としている。</p> <p>愛知労働局は、派遣元及び派遣先事業者に対する個別指導において、法令違反等の事実が確認された場合、法令違反事項については、是正指導を行い、改善報告をさせ確認している。</p> <p>派遣元及び派遣先事業者に対する個別指導の実績は、平成24年度が派遣元343事業者及び派遣先140事業者となっている。個別指導の結果、個別指導を実施した事業所のおおむね半数に対して、就業条件の明示違反、派遣契約に関する違反、派遣元管理台帳や派遣先管理台帳等に関する違反等を指摘し、それぞれ該当事業者に必要な是正を指導している（平成24年度の是正指導箇所は派遣元170事業者（個別指導を実施した343事業者に占める割合（指導率）49.6%）及び派遣先66事業者（同47.1%））。</p> <p>今回、愛知労働局の派遣元及び派遣先事業者に対する指導監督の実施状況について調査したところ、次のような状況がみられた。</p> <p>i) 集団指導の出席状況について、開催の都度把握しているものの、経年的に整理していないため、恒常的に出席していない場合、当該事業者に対して優先的な個別指導の実施や出席の督促等を行うことができず、その結果、事業者ごとの個別指導の実績</p>	<p>表2-(1)-ア</p> <p>表2-(1)-イ</p> <p>表2-(1)-ウ</p> <p>表2-(1)-エ</p> <p>表2-(1)-オ</p>

<p>に偏りが生じることとなりかねない。</p> <p>このような実態をみると、当局が愛知労働局に平成17年1月14日付けで行った「労働者派遣事業及び民営職業紹介事業の指導監督に関する行政評価・監視」の結果に基づく所見表示事項のうち「派遣元事業所及び派遣先事業所に対する集団指導については、事業所の出席状況を経年的に把握するなどして出席率を高める措置を検討する等その実効性を高めること」に対し、同労働局から17年2月18日付けで得た回答において「集団指導の派遣元事業所の出席状況を経年的に把握したうえ、長期にわたって欠席を続けている事業所に対しては、定期指導の優先的な対象とすることを含め特別な勧奨を行う方法を検討する」とされたことが、着実に実施されていない状況がうかがわれる。</p>	<p>表2-(1)-カ</p>
<p>ii) 愛知労働局は、個別事業者に対する指導監督の実績について、電算システム（需給調整事業システム）に指導の実施日や違反の有無、結果確認日を入力している。同システムでは、事業所を特定して過去の指導状況を調べること、年度を指定して指導事業所を把握すること、条文から指導内容等を把握することなどは可能であるが、単語等による検索機能は整備されていない。</p> <p>また、愛知労働局では、上記の集団指導と同様に個別指導の対象とした事業所の経年的な整理も行われていないため、結果として10年間以上（更新2回の期間）、一度も個別指導を受けていない事業者が存在していても容易に把握できない状況となっており、当局が任意に抽出した派遣元22事業者について愛知労働局に確認したところ、2事業者については、派遣業の許可を受けて以降、一度も個別指導を受けていない状況もみられた。</p>	<p>表2-(1)-キ</p>
<p>iii) 愛知労働局では、個別指導監督の年度ごとの実績について、派遣元及び派遣先事業者別に、①実施事業所数、②是正指導事業所数、③是正指導率を計上するとともに、主な是正指導事項についても、「就業条件明示書」、「労働者派遣契約書」、「派遣元管理台帳」等の区分ごとに構成比を示して、例えば「就業条件明示書」であれば、「明示内容の不足及び明示なし」など、それぞれ代表的な是正指導事項の概要のみを公表している。</p> <p>しかし、現在の公表の方法では、「何がどのように不足していたか」「何が明示されていないか」などの是正指導事項の詳細が記載されておらず、個別指導を受けていない事業者は是正指導事項が分かりにくい状況となっている。</p> <p>また、愛知労働局は、主な是正指導事項について、法条文ごとの違反件数の資料は作成しているもののより詳細な整理を行っていない。</p> <p>個別事業者に対する是正指導事項の傾向分析等を行った上で、顕著な指導事項を基に、より具体的に不足していた事項等を明示することにより、広く派遣元事業者等の注意喚起や自主的な改善を促すことが可能と考えられる。</p>	<p>表2-(1)-ク</p>
<p>iv) 愛知労働局が行っている労働者派遣法に関する研修会等への講師派遣の状況をみると、平成24年度は26回で参加人数は延べ1,944人、25年度は12月末までで10回延べ383人を対象に行ったとしているが、講師の派遣先をみると、職業安定所や日本年金機構など民間事業者以外のもも含まれており、25年度については、事業者団体等を対象にした研修会への講師派遣は1回となっている。</p>	<p>表2-(1)-ケー① 表2-(1)-ケー②</p>

派遣元及び派遣先事業所に対する指導を適時、的確に実施するためには、上記 i) から iii) のように集団指導や事業者ごとの個別指導の指導内容について確実に整理、分析を行うことが必要と考えられる。愛知労働局は、指導の結果行われた是正指導の内容や事業者からの改善報告を電子データ化しているが、当該電子データに検索機能を付与することにより、個別指導の事業者横断的な整理、分析等も可能となるものとみられる。

このため、当面、愛知労働局は、指導状況の経年的な把握、整理を行うことのほか、指導監督業務の省力化、より効果的な実施のためには、これらの業務のほか単語等による検索機能をシステム上で可能なものにするなど現行の需給調整事業システムの改訂も視野に入れた検討が必要と考えられる。

【改善所見】

したがって、愛知労働局は、派遣元及び派遣先事業者が労働者派遣事業の適正な運営を行うことにより、派遣労働者の保護の一層の推進を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 集団指導への事業者の出席状況を経年的に把握するなどして、出席率を高める措置を確実にとること。
- ② 事業者に対する個別指導を適時、的確に実施するため、過去の指導状況を経年的、横断的に把握できるよう個別指導事業者の横断的な整理、分析等を行うこと。
- ③ 厚生労働省本省に対して、指導監督業務の省力化、より効果的な実施のため、需給調整事業システムの改訂も視野に入れた検討を提案すること。
- ④ 是正指導事項の公表について、個別指導を受けていない事業者も自主的にチェックし、事業者自らが改善できるよう、その内容の一層の具体化など充実を図ること。
- ⑤ 改正事項にかかわらず、派遣労働者の保護や均衡待遇の推進について、事業者団体を対象とした研修会など、各種の機会をとらえて積極的に講師を派遣すること。

表 2 - (1) - ア 労働者派遣事業の有効期間に関する規定

<p>○ 労働者派遣法（抜粋）</p> <p>（許可の有効期間等）</p> <p>第 10 条 第 5 条第 1 項の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して 3 年とする。</p> <p>2 前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあつては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後引き続き当該許可に係る一般労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、許可の有効期間の更新を受けなければならない。</p> <p>3 厚生労働大臣は、前項に規定する許可の有効期間の更新の申請があつた場合において、当該申請が第 7 条第 1 項各号に掲げる基準に適合していないと認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしてはならない。</p> <p>4 第 2 項の規定によりその更新を受けた場合における第 5 条第 1 項の許可の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して 5 年とする。</p> <p>5 第 5 条第 2 項から第 4 項まで、第 6 条（第 4 号から第 7 号までを除く。）及び第 7 条第 2 項の規定は、第 2 項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。</p>

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

表 2 - (1) - イ 立入検査等に関する規定

<p>○ 労働者派遣法（抜粋）</p> <p>（立入検査）</p> <p>第 51 条 厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、<u>所属の職員に、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。</u></p> <p>2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。</p> <p>3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。</p>

- (注) 1 当局の調査結果による。
2 下線は、当局が付した。

表 2 - (1) - ウ 愛知労働局の指導監督の実施状況

(単位：事業者)

指導種別	平成 24 年度	25 年度 (12 月末現在)
訪問指導	222	128
呼出指導	121	65
計	343	193

- (注) 当局の調査による。

表 2 - (1) - エ 関係事業団体に対する周知・啓発の方針

<p>○ 平成 25 年度 行政運営方針（愛知労働局）</p> <p>第 3 愛知の労働行政の具体的対策</p> <p>1 (略)</p> <p>2 民間等の労働力需給調整事業に係る対策</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 法制度の周知・啓発</p> <p>窓口における手続過程での相談・指導をはじめ、新規許可・届出並びに許可更新時の各種説明会の定期的な開催や、<u>関係事業団体等が開催する会議・研修会等における講演等により、積極的に法制度の周知・啓発</u>を行い、民間等の労働力需給調整事業の適正な事業運営の徹底を図る。</p> <p>また、派遣就業を希望する者等に対して、労働者派遣に係る法制度の理解・浸透を図るためのセミナーを開催する。</p> <p>3～7 (略)</p>
--

(注) 1 愛知労働局の資料に基づき、当局が作成した。

2 下線は、当局が付した。

表 2 - (1) - オ 愛知労働局の個別指導の実績及び是正指導の実施状況

(単位：事業者、%)

区 分	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
派遣元事業者	391	589	662	536	343
うち是正指導を行ったもの	205 (52.4)	202 (34.3)	165 (24.9)	258 (48.1)	170 (49.6)
派遣先事業者	314	135	125	161	140
うち是正指導を行ったもの	80 (25.5)	82 (60.7)	86 (68.8)	106 (65.8)	66 (47.1)
計	705	724	787	697	483
うち是正指導を行ったもの	285 (40.4)	284 (39.2)	251 (31.9)	364 (52.2)	236 (48.9)

(注) 1 当局の調査結果による。

2 下線は、当局が付した。

3 各欄下段 () 内は、それぞれの区分ごとに、愛知労働局が是正指導を行った事業者数の占める割合を示す。

表 2 - (1) - カ 平成 17 年の所見表示事項及び愛知労働局からの回答の内容

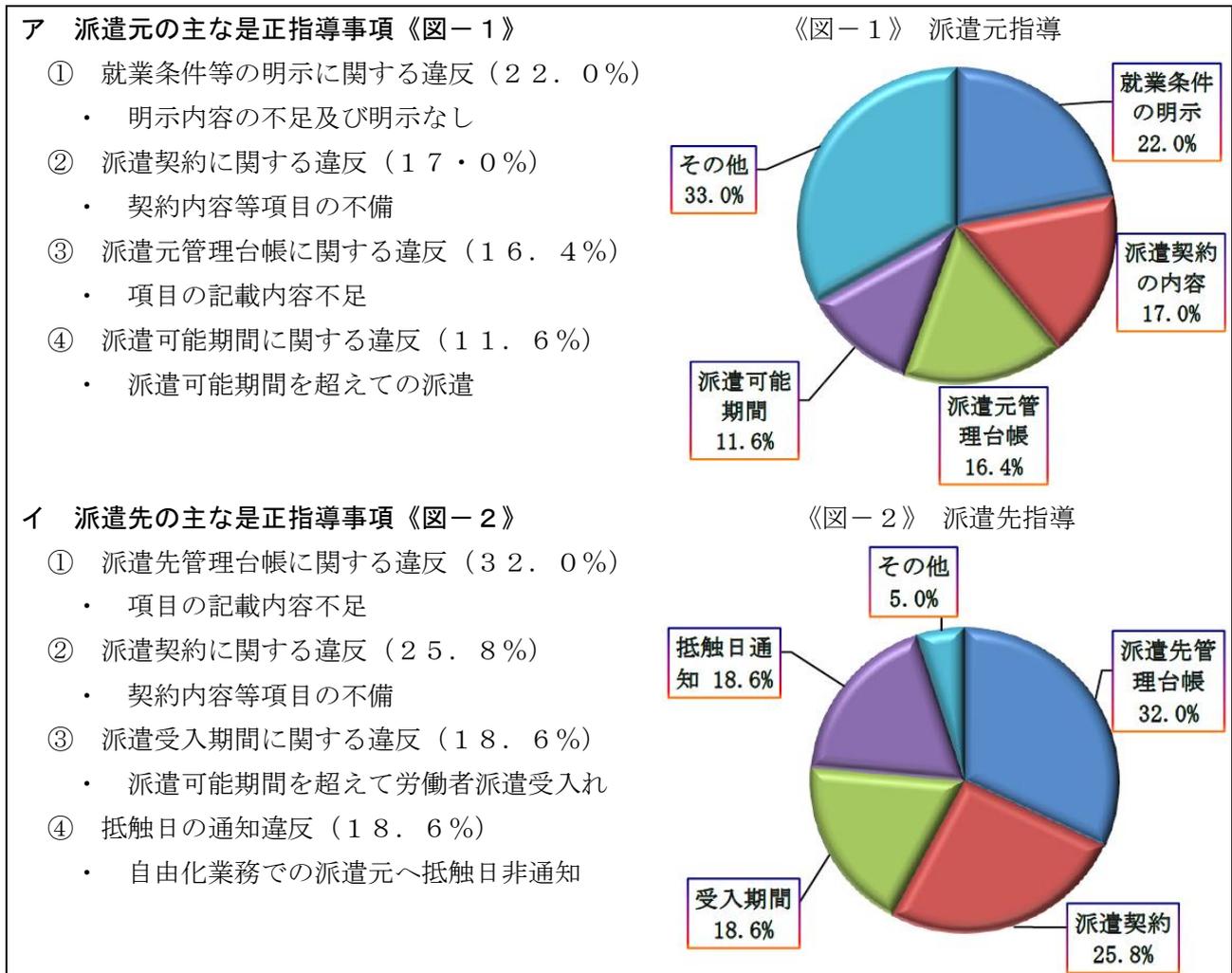
○ 「労働者派遣事業及び民営職業紹介事業の指導監督に関する行政評価・監視の結果（通知）」（平成 17 年 1 月 14 日付け中部評第 1 号、中部管区行政評価局長）（抜粋） 派遣元事業所及び派遣先事業所に対する集団指導については、事業所の出席状況を経年的に把握するなどして出席率を高める措置を検討する等その実効性を高めること。
○ 「労働者派遣事業及び民営職業紹介事業の指導監督に関する行政評価・監視の結果について（回答）」（平成 17 年 2 月 18 日付け愛労収安第 5 号、愛知労働局長）（抜粋） ア 集団指導を実施する場合は、郵送による開催案内に加えて窓口来訪時、電話照会等の機会をとらえて積極的に参加勧奨を行い、出席率の向上に努めます。 イ 当局においては、年 1 回程度の大規模な集団指導に加え、年間を通じて新規許可及び届出受理事業所を対象とした小規模の集団指導を実施しているので、これらを含めて派遣元事業所の出席状況を経年的に把握したうえ、長期にわたって欠席を続けている事業所に対しては、定期指導の優先的な対象とすることを含め特別な勧奨を行う方法等を検討します。 ウ 上記措置に加え、従来どおり欠席した事業所に対しては研修会資料を郵送することにより、内容について周知を図ります。

表 2 - (1) - キ 愛知労働局の個別指導の実施状況

事業者 No.	許可年月	指導監督実施年月	事業者 No.	許可年月	指導監督実施年月
①	S61. 8. 1	未実施	⑫	16. 1. 1	22. 8
②	H16. 9. 1	未実施	⑬	16. 2. 1	22. 8
③	16. 7. 1	16. 10	⑭	3. 2. 1	23. 1
④	13. 11. 1	17. 1	⑮	20. 3. 1	23. 12
⑤	14. 10. 1	18. 1	⑯	13. 7. 1	23. 2
⑥	12. 6. 1	19. 5	⑰	19. 4. 1	23. 4
⑦	19. 3. 1	19. 6	⑱	18. 9. 1	23. 8
⑧	18. 4. 1	21. 1	⑲	18. 12. 1	23. 9
⑨	19. 10. 1	21. 6	⑳	19. 1. 1	24. 2
⑩	18. 6. 1	22. 3	㉑	19. 6. 1	24. 6
⑪	15. 8. 1	22. 7	㉒	20. 9. 1	24. 8

(注) 当局の調査結果による。

表 2 - (1) - ク 愛知労働局の個別指導監督是正指導（平成 24 年度）の公表内容



（注） 愛知労働局の資料による。

表 2 - (1) - ケー① 愛知労働局の派遣事業等講師派遣数の推移 （単位：人）

	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度
講師派遣数	38	11	13	9	26	10
参加人数	3,148	825	1,411	279	1,944	383

（注） 1 愛知労働局の資料に基づき、当局が作成した。

2 平成 25 年度は 12 月末までの実績である。

表 2 - (1) - ケ - ② 愛知労働局の派遣事業等講師派遣の実績（平成 25 年度）

単位（人）

講師派遣月日	研修会等名称	主催	参加人数
4 月 2 日	総合労働相談員研修	愛知労働局総務部企画室	9
4 月 9 日	新規採用職員研修	愛知労働局総務部総務課	13
4 月 8 日	不適正出向事業所説明	愛知労働局需給調整事業部	48
4 月 11 日	不適正出向事業所説明	愛知労働局需給調整事業部	6
5 月 14 日	職業安定所連絡責任者会議	愛知労働局需給調整事業部	14
5 月 14 日	労働局職員等研修会	愛知労働局需給調整事業部	46
7 月 23 日	港湾労働者派遣元責任者講習	名古屋港湾労働協会	52
9 月 12 日	港湾労働者派遣元責任者講習	名古屋港湾労働協会	44
10 月 18 日	日本人材派遣協会中部協第 44 回研修会	日本人材派遣協会中部地域 協議会	107
12 月 3 日	日本年金機構中部ブロック研修会	日本年金機構中部ブロック	44
合 計			383

(注) 1 愛知労働局の資料による。

2 平成 25 年 4 月から 12 月末までの実績を計上した。