

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

【労働者派遣法第2条】

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

【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。

【昭和61年4月17日労働省告示第37号

「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」】

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。

NO.2 ((旧) 特定派遣事業所のみ) 期間の定めのある労働契約の労働者を派遣している場合に、その労働者は1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者ですか？

見込まれない 見込まれる

期間の定めのある労働契約の労働者を派遣していない

【労働者派遣法平成27年附則第6条第1項】

第六条 この法律の施行の際現に旧法第十六条第一項規定により届出書を提出して特定労働者派遣事業（旧法第二条第五号に規定する特定労働者派遣事業をいう。）を行っている者は、施行日から起算して

三年を経過するまでの間（当該期間内に第四項の規定により労働派遣事業の廃止を命じられたとき、又は新法第十三条第一項の規定により労働者派遣事業を廃止した旨の届出をしたときは、当該廃止を命じられた日又は当該届出をした日までの間）は、新法第五条第一項の規定にかかわらず、引き続きその事業の派遣労働者（業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る。）が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業を行うことができる。その者がその期間内に同項の許可の申請した場合において、その期間を経過したときは、その申請について許可又は不許可の処分がある日までの間も、同様とする。

【「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第4の1(1)】

※ 常時雇用される労働者とは

「常時雇用される労働者」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことをいう。

具体的には、次のいずれかに該当する場合に限り「常時雇用される労働者」に該当する。

(イ) 期間の定めなく雇用されている者

(ロ) 一定の期間（例えば、2か月、6か月等）を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上（イ）と同等と認められる者。すなわち、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者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

(ハ) 日日雇用される者であって、雇用契約が日日更新されて事実上（イ）と同等と認められる者。すなわち、（ロ）の場合と同じく、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者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

なお、雇用保険の被保険者とは判断されないパートタイム労働者であっても、（イ）から（ハ）までのいずれかに該当すれば「常時雇用される労働者」と判断するものであるので留意すること。

NO.3 建設の業務、港湾運送の業務、警備の業務、病院等における医療の業務に労働者派遣を行っていますか？

行っている 行っていない

【労働者派遣法第4条】

第四条 何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

一 港湾運送業務（港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）第二条第二号に規定する港湾運送の業務及び同条第一号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。）

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

三 警備業法（昭和四十七年法律第百十七号）第二条第一項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣（次節並びに第二十三条第二項、第四項及び第五項において単に「労働者派遣」という。）により派遣労働者に従事させることが適当でない認めら

れる業務として政令で定める業務

【労働者派遣法施行令第2条】

第二条 法第四条第一項第三号の政令で定める業務は、次に掲げる業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合、当該業務に係る労働者派遣が法第四十条の二第一項第四号又は第五号に該当する場合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り、又は地域における医療の確保のためには同号に掲げる業務に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）とする。

一 医師法（昭和二十三年法律第二百一号）第十七条に規定する医業（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院若しくは同条第二項に規定する診療所（厚生労働省令で定めるものを除く。以下この条において「病院等」という。）、同法第二条第一項に規定する助産所（以下この条において「助産所」という。）、介護保険法（平成九年法律第二百二十三号）第八条第二十七項に規定する介護老人保健施設（以下この条において「介護老人保健施設」という。）又は医療を受ける者の居宅（以下この条において「居宅」という。）において行われるものに限る。）

二 歯科医師法（昭和二十三年法律第二百二号）第十七条に規定する歯科医業（病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）

三 薬剤師法（昭和三十五年法律第四百四十六号）第十九条に規定する調剤の業務（病院等において行われるものに限る。）

四 保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）第二条、第三条、第五条、第六条及び第三十一条第二項に規定する業務（他の法令の規定により、同条第一項及び第三十二条の規定にかかわらず、診療の補助として行うことができることとされている業務を含み、病院等、助産所、介護老人保健施設又は居宅において行われるもの（介護保険法第八条第三項に規定する訪問入浴介護及び同法第八条の二第二項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）に限る。）

五 栄養士法（昭和二十二年法律第二百四十五号）第一条第二項に規定する業務（傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導に係るものであつて、病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）

六 歯科衛生士法（昭和二十三年法律第二百四号）第二条第一項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）

七 診療放射線技師法（昭和二十六年法律第二百二十六号）第二条第二項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設又は居宅において行われるものに限る。）

八 歯科技工士法（昭和三十年法律第六十八号）第二条第一項に規定する業務（病院等において行われるものに限る。）

2 前項のへき地とは、次の各号のいずれかに該当する地域をその区域に含む厚生労働省令で定める市町村とする。

一 離島振興法（昭和二十八年法律第七十二号）第二条第一項の規定により離島振興対策実施地域として指定された離島の区域

- 二 奄美群島振興開発特別措置法（昭和二十九年法律第百八十九号）第一条に規定する奄美群島の区域
- 三 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和三十七年法律第八十八号）第二条第一項に規定する辺地
- 四 山村振興法（昭和四十年法律第六十四号）第七条第一項の規定により指定された振興山村の地域
- 五 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和四十四年法律第七十九号）第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

NO.4 関係派遣先(グループ企業)に対する派遣の総労働時間(60歳以上の定年退職者を除く)は、一事業年度の全派遣労働者の総労働時間の100分の80以下となっていますか？

なっていない なっている

関係派遣先への派遣を行っていない

【労働者派遣法第23条の2】

第二十三条の二 派遣元事業主は、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者（以下この条において「関係派遣先」という。）に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合（一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。以下同じ。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。）が百分の八十以下となるようにしなければならない。

【労働者派遣法施行規則第18条の3】

第十八条の三 法第二十三条の二の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。

- 一 派遣元事業主を連結子会社（連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和五十一年大蔵省令第二十八号）第二条第四号に規定する連結子会社をいう。以下この号において同じ。）とする者及び当該者の連結子会社
 - 二 派遣元事業主の親会社等又は派遣元事業主の親会社等の子会社等（前号に掲げる者を除く。）
- 2 前項第二号の派遣元事業主の親会社等は、次に掲げる者とする。
- 一 派遣元事業主（株式会社である場合に限る。）の議決権の過半数を所有している者
 - 二 派遣元事業主（持分会社（会社法（平成十七年法律第八十六号）第五百七十五条第一項に規定する持分会社をいう。次項において同じ。）である場合に限る。）の資本金の過半数を出資している者
 - 三 派遣元事業主の事業の方針の決定に関して、前二号に掲げる者と同等以上の支配力を有すると認められる者
- 3 第一項第二号の派遣元事業主の親会社等の子会社等は、次に掲げる者とする。

- 一 派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者（株式会社である場合に限る。）
 - 二 派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者（持分会社である場合に限る。）
 - 三 事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力が前二号に掲げる者と同等以上と認められる者
- 4 法第二十三条の二の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、一の事業年度における派遣元事業主が雇用する派遣労働者（六十歳以上の定年に達したことにより退職した者であって当該派遣元事業主に雇用されているものを除く。）の関係派遣先（同条に規定する関係派遣先をいう。）に係る同条に規定する派遣就業（以下単に「派遣就業」という。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合（当該割合に小数点以下一位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）とする。

NO.5 派遣先による派遣労働者の性別や年齢の指定や事前面接の要求など、派遣労働者を特定する行為に協力していませんか（紹介予定派遣を除く）？

協力している 協力していない

【労働者派遣法第 26 条第 6 項】

第二十六条

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

【「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 11】

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、派遣労働者等が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者等に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。
- (2) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法第 3 条の規定を遵守するとともに、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

NO.6 派遣先が、貴社を離職した派遣労働者を雇用しないよう、派遣先や労働者と契約していませんか？

契約している 契約していない

【労働者派遣法第 33 条】

第三十三条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者との間で、正当な理由がなく、その者に係る派遣先である者（派遣先であつた者を含む。次項において同じ。）又は派遣先となることとなる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、正当な理由がなく、その者が当該派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨の契約を締結してはならない。

NO.7 派遣労働者との労働契約はすべて、31 日以上の間があり、かつ、労働契約期間内の就労時間の合計を、週単位に換算した場合に概ね 20 時間以上ありますか？

31 日以上かつ、20 時間以上ない 31 日以上かつ、20 時間以上ある

【労働者派遣法第 35 条の 4】

第三十五条の四 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。

【平成 24 年 10 月 1 日施行の改正労働者派遣法に関する Q & A】

（問 3）例えば、労働契約期間内の就労時間の合計を週単位に換算した場合に概ね 20 時間以上あるような場合には、雇用期間が 31 日以上労働契約を締結することが「社会通念上妥当」と言えるという理解でよいか。

（答）そのようなご理解でよい。

NO.8 日々又は 30 日以内の労働契約で雇い入れた労働者を派遣（日雇派遣）する場合に、原則禁止の例外にあたることを確認し、確認書類などの記録をしていますか？

していない している

日雇派遣は行っていない

【労働者派遣法第 35 条の 4】

第三十五条の四 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は

雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。

【労働者派遣法施行令第4条第1項、第2項】

第四条 法第三十五条の四第一項の政令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守（これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。）又はプログラム（電子計算機に対する指令であつて、一の結果を得ることができるよう組み合わされたものをいう。第十七号及び第十八号において同じ。）の設計、作成若しくは保守の業務
- 二 機械、装置若しくは器具（これらの部品を含む。以下この号及び第十八号において「機械等」という。）又は機械等により構成される設備の設計又は製図（現図製作を含む。）の業務
- 三 電子計算機、タイプライター又はこれらに準ずる事務用機器（第十七号において「事務用機器」という。）の操作の業務
- 四 通訳、翻訳又は速記の業務
- 五 法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務
- 六 文書、磁気テープ等のファイリング（能率的な事務処理を図るために総合的かつ系統的な分類に従ってする文書、磁気テープ等の整理（保管を含む。）をいう。以下この号において同じ。）に係る分類の作成又はファイリング（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）の業務
- 七 新商品の開発、販売計画の作成等に必要の基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務
- 八 貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務
- 九 外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、貨物引換証、船荷証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成（港湾運送事業法第二条第一項第一号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法（昭和四十二年法律第二百二十二号）第二条第一号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。）の業務
- 十 電子計算機、自動車その他その用途に応じた的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務
- 十一 旅行業法（昭和二十七年法律第二百三十九号）第十二条の十一第一項に規定する旅程管理業務（旅行者に同行して行うものに限る。）若しくは同法第四条第一項第四号に規定する企画旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務（以下この号において「旅程管理業務等」という。）、旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務（車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。）又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合いの用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務

- 十二 建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務
- 十三 科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品
- 十四 企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務（労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。）
- 十五 書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務
- 十六 商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務（建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務（法第四条第一項第二号に規定する建設業務を除く。）を除く。）
- 十七 事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステムの使用方法又はプログラムの使用方法を習得させるための教授又は指導の業務
- 十八 顧客の要求に応じて設計（構造を変更する設計を含む。）を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品（金融商品の販売等に関する法律（平成十二年法律第百一号）第二条第一項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。）に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約（これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。）についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

2 法第三十五条の四第一項の政令で定める場合は、法第二条第四号に規定する派遣元事業主が労働者派遣に係る法第三十五条の四第一項に規定する日雇労働者（以下この項において「日雇労働者」という。）の安全又は衛生を確保するため必要な措置その他の雇用管理上必要な措置を講じている場合であつて次の各号のいずれかに該当するときとする。

- 一 当該日雇労働者が六十歳以上の者である場合
- 二 当該日雇労働者が学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条、第二百二十四条又は第三百二十四条第一項の学校の学生又は生徒（同法第四条第一項に規定する定時制の課程に在学する者その他厚生労働省令で定める者を除く。）である場合
- 三 当該日雇労働者及びその属する世帯の他の世帯員について厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額が厚生労働省令で定める額以上である場合

【労働者派遣法施行規則第 28 条の 2】

第二十八条の二 令第四条第二項第二号の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。

- 一 卒業を予定している者であつて、雇用保険法第五条第一項に規定する適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることになっているもの
- 二 休学中の者
- 三 前二号に掲げる者に準ずる者

【労働者派遣法施行規則第 28 条の 3】

第二十八条の三 令第四条第二項第三号の厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額は、次に掲げる額とする。

- 一 日雇労働者の一年分の賃金その他の収入の額
- 二 日雇労働者（主として生計を一にする配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）その他の親族（以下この号において「配偶者等」という。）の収入により生計を維持する者に限る。）及び当該日雇労働者と生計を一にする配偶者等の一年分の賃金その他の収入の額を合算した額

2 令第四条第二項第三号の厚生労働省令で定める額は、五百万円とする。

NO.9 派遣労働者が、派遣契約に定められた業務や就業時間、就業場所、指揮命令者のもとで就業していることを確認するため、定期的に派遣先を巡回していますか？

巡回していない 巡回している

【「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の5】

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。特に労働基準法第36条第1項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについては、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、同項の協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第6条の2の規定に基づき、適正に行うこと。

また、派遣元事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する派遣労働者の実際の労働時間等について、派遣先に情報提供を求めること。

NO.10 派遣労働者を、その労働者が過去1年以内に雇用されていた事業主に対して、派遣していませんか？

派遣している 派遣していない

【労働者派遣法第35条の5】

第三十五条の五 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の九第一項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない。

【労働者派遣法第40条の9】

第四十条の九 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要がある

と認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。)に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

- 2 派遣先は、第三十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。

NO.11 派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を募集する際には、そのことを明確にしていますか？

明確にしていない 明確にしている

【「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の8(1)】

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(1) 無期雇用派遣労働者について留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

2 労働者派遣契約

NO.12 労働者派遣契約（以下「派遣契約」といいます。）の内容が書面に記載されていますか？

書面に記載されていない 書面に記載されている

【労働者派遣法施行規則第21条第3項】

第二十一条

- 3 労働者派遣契約の当事者は、当該労働者派遣契約の締結に際し法第二十六条第一項の規定により定められた事項を、書面に記載しておかなければならない。

NO.13 派遣契約の締結にあたって、就業日や時間、休日等がシフト表や派遣先カレンダーを参照しなければ明らかにならない場合には、それらの資料が添付されていますか？

添付されていない 添付されている

【労働者派遣法第26条第1項】

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

一 派遣労働者が従事する業務の内容

二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並

びに組織単位（労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）

- 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
- 四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- 六 安全及び衛生に関する事項
- 七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 八 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当た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
- 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

【労働者派遣法施行規則第 21 条第 3 項】

第二十一条

- 3 労働者派遣契約の当事者は、当該労働者派遣契約の締結に際し法第二十六条第一項の規定により定められた事項を、書面に記載しておかなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 22 条】

第二十二条 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 派遣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二十六条第一項第四号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第五号に掲げる派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合における当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数
- 三 派遣元事業主が、派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、これらの者が当該派遣労働者に対し、診療所等の施設であつて現に当該派遣先である者又は派遣先になろうとする者に雇用される労働者が通常利用しているもの（法第三十二条の三各号に掲げるものを除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合における当該便宜供与の内容及び方法
- 四 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措

置

五 派遣労働者を無期雇用派遣労働者（法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。）又は第三十二条の五に規定する者に限るか否かの別

【労働者派遣法施行規則第 32 条の 3】

第三十二条の三 法第四十条第三項の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次のとおりである。

- 一 給食施設
- 二 休憩室
- 三 更衣室

【労働者派遣事業関係業務取扱要領」第 6 の 2 の(1)イ（ハ）④、⑤】

④ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日

- ・当該労働者派遣契約に基づき、派遣労働者が労働者派遣される期間及び派遣労働者が具体的に派遣就業をする日であり、期間については、具体的な労働者派遣の開始の年月日及び終了の年月日、就業する日については、具体的な曜日又は日を指定しているものであること。

⑤ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間

- ・派遣就業すべき日の派遣労働者の日々の始業、終業の時刻並びに休憩時間（法律上は時間数のみであるが、一般的には休憩の開始及び終了の時刻を特定して記載することが適当）である。
- ・この定めの内容は、労働基準法で定める労働時間、休憩時間に関する規定に反しておらず、かつ、派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約の枠内でなければならない。

NO.14 派遣就業する事業所内の組織単位（*）を定めていますか？

*課、グループ等の業務としての類似性や関連性のある組織かつ組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するもの。

定めていない 定めている

【労働者派遣法第 26 条第 1 項】

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位（労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）

【労働者派遣法施行規則第 21 条の 2】

第二十一条の二 法第二十六条第一項第二号の厚生労働省令で定める区分は、名称のいかんを問わず、業務の関連性に基づいて法第二条第四号に規定する派遣先（以下単に「派遣先」という。）が設定した労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当

該労働者の業務の配分及び当該業務に係る労務管理に関して直接の権限を有するものとする。

NO.15 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置を定めていますか？

定めていない 定めている

【労働者派遣法第 26 条第 1 項】

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

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

【労働者派遣法施行規則第 22 条】

第二十二条 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

四 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置

NO.16 派遣労働者を無期雇用労働者又は 60 歳以上の労働者に限定するか否かを定めていますか？

定めていない 定めている

【労働者派遣法第 26 条第 1 項】

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

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

【労働者派遣法施行規則第 22 条】

第二十二条 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

五 派遣労働者を無期雇用派遣労働者（法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。）又は第三十二の五に規定する者に限るか否かの別

NO.17 派遣契約の締結に当たって、必ず事業所単位の抵触日通知を受け取っていますか？（派遣労働者を無期雇用労働者又は 60 歳以上の労働者に限定する場合及び期間制限のない業務（日数限定業務など）に派遣する場合を除く）

受け取っていない 受け取っている

【労働者派遣法第 26 条第 5 項】

第二十六条

5 派遣元事業主は、新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による通知がないときは、当該者との間で、当該者の事業所その他派遣就業の場所の業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

NO.18 派遣先の都合で派遣契約を中途解除する際に、「派遣契約の解除を事前に申し入れること」、「派遣先における就業機会を確保すること」、これができなければ「休業手当及び解雇予告手当に相当する額以上の額について損害賠償を行うこと」が、すべて定められていますか？

定められていない 定められている

【労働者派遣法第 26 条第 1 項】

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

八 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当た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

【労働者派遣法第 29 条の 2】

第二十九条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、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。

【「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 2】

2 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働契約の締結に際して配慮すべき事項

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

(2) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

イ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少

なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。

(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。

【「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 6】

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

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

(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) 労働者派遣契約の解除の理由の明示

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

3 マージン率等の情報提供

NO.19 派遣先や派遣労働者などに対し、マージン率等の情報提供を行っていますか？

行っていない 行っている

【労働者派遣法第23条第5項】

第二十三条

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。

【労働者派遣法施行規則第18条の2】

第十八条の二 法第二十三条第五項の規定による情報の提供は、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 法第二十三条第五項の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所（以下この項において「一の事業所」という。）ごとの当該事業に係る労働者派

遣に関する料金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者一人一日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう。以下この条において同じ。）から派遣労働者の賃金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者一人一日当たりの賃金の額の平均額をいう。次項において同じ。）を控除した額を労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（当該割合に小数点以下一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する。）とする。ただし、一の事業所が当該派遣元事業主の労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内において同様の方法により当該割合を算定することを妨げない。

3 法第二十三条第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 労働者派遣に関する料金の額の平均額
- 二 派遣労働者の賃金の額の平均額
- 三 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

NO.20 マージン率の情報提供に当たっては、インターネットにより情報提供を行っていますか？

行っていない 行っている

【「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の14】

1.4 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（以下「マージン率」という。）、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。特にマージン率の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

4 有期雇用派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

NO.21 1年以上継続して同一の組織単位に派遣する見込みの有期雇用の派遣労働者を把握し、派遣先での直接雇用の依頼など雇用の安定を図るための措置（*）を講じていますか？

（*3年以上、同一組織単位に派遣される見込みとなった派遣労働者については義務となります。）

措置の対象労働者を把握していない 措置の対象労働者を把握している

雇用の安定のための措置を講じていない 雇用の安定のための措置を講じている

【労働者派遣法第 30 条第 1 項】

第三十条 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であつて派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。

- 一 派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。
- 二 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 三 派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるものを講ずること。

5 待遇に関する事項等の説明

NO.22 ①派遣労働者として雇用した場合における賃金額の見込みその他の待遇に関する事項などについて派遣労働者になろうとする者に説明していますか？

説明していない 説明している

【労働者派遣法第 31 条の 2 第 1 項】

第三十一条の二 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用する労働者に対し、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見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

②また、既に雇用している派遣労働者に対しても労働者派遣法の改正の内容を周知（*）していますか？

*厚生労働省作成の派遣労働者向けのリーフレット(同内容を含む自社資料)の配布、FAX・電子メールによる送付、資料が掲載されたホームページのリンクの電子メールによる送付など

周知していない 周知している

【労働者派遣事業業務取扱要領 第7の7(3)ハ、第7の16(3)ホ】

□第7の7(3)ハ

ハ 労働者派遣に関する制度の概要

- ・ 「労働者派遣に関する概要」の説明については、労働者派遣制度の概要が分かれば足りるものであるが、特に派遣労働者の保護に関する規定については十分な説明が求められること。
- ・ 労働者派遣法に改正があった場合は、改正法の内容についても説明することが求められること。なお、既に派遣労働者として雇用している者については、派遣元責任者の責務として、同様に改正の内容について説明すること（16(3)ホ参照）。
- ・ 説明の際、例えば、厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレット又はそれと同等以上の内容が盛り込まれた派遣元事業主で作成している資料を活用して説明することでも差し支えないこと。

□第7の16(3)ホ

ホ 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施

- ・ 具体的には、例えば、法に沿って、労働者派遣事業制度の趣旨、内容、労働者派遣契約の趣旨、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置、労働基準法等の適用に関すること、苦情等の申出方法等につき必要な助言及び指導を行うことである。
- ・ 特に労働者派遣法に改正があった場合は、改正の内容について説明会等の実施、文書の配布等により、派遣労働者に周知すること（7、19及び「派遣元が講ずべき措置に関する指針」指針第2の9（第7の24参照）参照）。説明の際には、例えば、厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレットのほか、それと同等以上の内容が盛り込まれた派遣元事業主で作成している資料等を配布することや、ファクシミリ又は電子メールを利用して資料を送付すること、厚生労働省や派遣元事業主が作成した資料が掲載されたホームページのリンク先を電子メール等に明示することなどにより、派遣労働者が確認すべき画面を分かるようにする必要があること。

NO.23 上記 NO.22 の説明にあたって、賃金額の見込みについての説明は、書面（電子メール、FAXでも可、以下「書面の交付等」といいます。）により説明していますか？

書面の交付等により説明していない 書面の交付等により説明している

【労働者派遣法第31条の2第1項】

第三十一条の二 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用する労働者に対し、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。

【労働者派遣法施行規則第25条の6】

第二十五条の六 法第三十一条の二第一項の規定による説明は、書面の交付等その他の適切な方法によ

り行わなければならない。ただし、次項第一号に規定する労働者の賃金の額の見込みに関する事項の説明は、書面の交付等の方法により行わなければならない。

2 法第三十一条の二第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込み、健康保険法（大正十一年法律第七十号）に規定する被保険者の資格の取得、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第十五号）に規定する被保険者の資格の取得及び雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）に規定する被保険者となることに関する事項その他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

NO.24 派遣労働者から求められれば、その派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との間の賃金（*）等の待遇の均衡を確保するために派遣元事業主が考慮した事項について、説明する義務があります。求められた場合には説明できますか？

説明できない 説明できる

*均衡待遇の検討に際し、「派遣先の労働者の賃金水準」も考慮する必要があることから、派遣先に情報提供の依頼が必要です（派遣先には賃金情報を提供する配慮義務が課されています。）

【労働者派遣法第31条の2第2項】

第三十一条の二

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、第三十の三の規定により配慮すべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該派遣労働者に説明しなければならない。

6 派遣労働者であることの明示

NO.25 あらたに労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときや、すでに雇用している労働者をあらたに労働者派遣の対象とするときには、その労働者にその旨を明示していますか？

明示していない 明示している

【労働者派遣法第32条第1項】

第三十二条 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れようとする場合にあっては、その旨を含む。）を明示しなければならない。

7 就業条件の明示等

NO.26 新たに労働者派遣をするとき、及び、契約更新により続けて労働者派遣をするときには、派遣労働者に対して、あらかじめ派遣契約に定められた就業条件などを書面（本人が希望すれば、FAX、電子メールでも可）により明示していますか？

明示していない 明示している

【労働者派遣法第34条第1項】

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が法第四十条の二第一項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならない。

- 一 当該労働者派遣をしようとする旨
- 二 第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの
- 三 当該労働者派遣が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が第三十五条の三の規定に抵触することとなる最初の日
- 四 当該労働者派遣が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日

【労働者派遣法施行規則第26条】

第二十六条 法第三十四条第一項及び第二項の規定による明示は、当該規定により明示すべき事項を次のいずれかの方法により明示することにより行わなければならない。ただし、同条第一項の規定による明示にあつては、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

- 一 書面の交付の方法
- 二 次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法
 - イ ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ロ 電子メールの送信の方法
- 2 前項ただし書の場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、当該事項を前項各号に掲げるいずれかの方法により当該派遣労働者に明示しなければならない。
 - 一 当該派遣労働者から請求があつたとき
 - 二 前号以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が一週間を超えるとき

NO.27 派遣就業する事業所内の組織単位を記載していますか？

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 34 条第 1 項】

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が法第四十条の二第一項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならない。

二 第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

【労働者派遣法第 26 条第 1 項】

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位（労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）

NO.28 派遣先の事業所単位の抵触日を記載していますか？（派遣受入期間制限のない業務の場合及び無期雇用労働者並びに 60 歳以上の者の場合を除く）

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 34 条第 1 項】

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が法第四十条の二第一項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならない。

四 当該労働者派遣が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所の業務について派遣先が第四十条の二第一項の規定に抵触することとなる最初の日

【労働者派遣法第 40 条の 2】

第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。

一 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣

二 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者に係る労働者派遣

三 次のイ又はロに該当する業務に係る労働者派遣

イ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間に完了することが予定されているもの

ロ その業務が一箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の一箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下である業務

四 当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第六十五条第一項及び第二項の規定により休業し、並びに育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業をする場合における当該労働者の業務その他のこれに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

五 当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号に規定する介護休業をし、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

【労働者派遣法施行規則第 32 条の 5】

第三十二条の五 法第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の者とする。

【労働者派遣法施行規則第 33 条】

第三十三条 法第四十条の二第一項第四号の厚生労働省令で定める場合は、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業に先行し、又は同条第二項の規定による休業若しくは育児休業に後続する休業であつて、母性保護又は子の養育をするためのものをする場合とする。

【労働者派遣法施行規則第 33 条の 2】

第三十三条の二 法第四十条の二第一項第五号の厚生労働省令で定める休業は、介護休業に後続する休業であつて育児・介護休業法第二条第四号に規定する対象家族を介護するためにする休業とする。

【平成 15 年厚生労働省告示第 446 号「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十条の二第一項第三号ロの規定に基づき厚生労働大臣が定める日数】

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（昭和六十年法律第八十六号）第四十条の二第一項第三号ロの規定に基づき、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十条の二第一項第三号ロの規定に基づき厚生労働大臣が定める日数を次のように定め、平成二十七年九月三十日から適用する。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十条の二第一項第三号ロの厚生労働大臣の定める日数は、十日とする。

NO.29 派遣される労働者の個人単位の抵触日を記載していますか？（派遣受入期間制限のない業務の場合及び無期雇用労働者並びに 60 歳以上の者の場合を除く）

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 34 条第 1 項】

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派

遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が法第四十条の二第一項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならない。

三 当該労働者派遣が労働者派遣に係る労働に従事する事業所その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が第三十五条の三の規定に抵触することとなる最初の日

【労働者派遣法第 35 条の 3】

第三十五条の三 派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（第四十条の二第一項各号のいずれかに該当するものを除く。）を行つてはならない。

【労働者派遣法第 40 条の 2】

第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。

一 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣

二 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者に係る労働者派遣

三 次のイ又はロに該当する業務に係る労働者派遣

イ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間に完了することが予定されているもの

ロ その業務が一箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の一箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下である業務

四 当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第六十五条第一項及び第二項の規定により休業し、並びに育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業をする場合における当該労働者の業務その他これに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

五 当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号に規定する介護休業をし、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣

【労働者派遣法施行規則第 32 条の 5】

第三十二条の五 法第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の者とする。

【労働者派遣法施行規則第 33 条】

第三十三条 法第四十条の二第一項第四号の厚生労働省令で定める場合は、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業に先行し、又は同条第二項の規定による休業若しくは育児休業に後続する休業であつて、母性保護又は子の養育をするためのものとする。

【労働者派遣法施行規則第 33 条の 2】

第三十三条の二 法第四十条の二第一項第五号の厚生労働省令で定める休業は、介護休業に後続する休業であつて育児・介護休業法第二条第四号に規定する対象家族を介護するためにする休業とする。

【平成 15 年厚生労働省告示第 446 号「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十条の二第一項第三号ロの規定に基づき厚生労働大臣が定める日数】

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（昭和六十年法律第八十六号）第四十条の二第一項第三号ロの規定に基づき、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十条の二第一項第三号ロの規定に基づき厚生労働大臣が定める日数を次のように定め、平成二十七年九月三十日から適用する。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十条の二第一項第三号ロの厚生労働大臣の定める日数は、十日とする。

NO.30 事業所単位又は個人単位の期間制限を超えて派遣就業した場合には、労働契約申込みみなし制度の対象となる旨を記載していますか？

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 34 条第 3 項】

第三十四条

3 派遣元事業主は、前二項の規定による明示をするに当たっては、派遣先が第四十条の六第一項第三号又は四号に該当する行為を行つた場合には同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨を併せて明示しなければならない。

NO.31 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置を記載していますか？

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 34 条第 1 項】

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が法第四十条の二第一項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならない。

二 第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

【労働者派遣法施行規則第 22 条】

第二十二條 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

四 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置

NO.32 派遣労働者に対して、派遣料金額の明示を書面の交付等により行っていますか？

明示していない 明示している

【労働者派遣法第 34 条の 2】

第三十四条の二 派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。

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

【労働者派遣法施行規則第 26 条の 3】

第二十六条の三 法第三十四条の二の規定による明示は、第三項の規定による額を書面の交付等の方法により行わなければならない。

NO.33 労働保険・社会保険の適用基準を満たす派遣労働者をすべて加入させていますか？

加入させていない 加入させている

【労働者派遣事業許可条件通知書（許可条件）③】

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

NO.34 健康保険、厚生年金、雇用保険に加入させていない場合には、その具体的な理由を就業条件明示書に記載していますか？

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 34 条第 1 項】

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が法第四十条の二第一項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならない。

- 二 第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

【労働者派遣法施行規則第 26 条の 2】

第二十六条の二 法第三十四条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項は、第二十七条の二第一項各号に掲げる書類が同項に規定する行政機関に提出されていない場合のその具体的な理由とする。

【労働者派遣法施行規則第 27 条の 2 第 1 項】

第二十七条の二 法第三十五条第一項第四号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべ

きこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。

- 一 健康保険法施行規則（大正十五年内務省令第三十六号）第二十四条第一項に規定する健康保険被保険者資格取得届
- 二 厚生年金保険法施行規則（昭和二十九年厚生省令第三十七号）第十五条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届
- 三 雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第六条に規定する雇用保険被保険者資格取得届

8 派遣先への通知

NO.35 派遣先へ派遣労働者の氏名等を通知する際に、法律、施行規則及び指針に定められた事項のみを通知していますか？

- 定められた事項以外の事項も通知している 定められた事項のみを通知している
- 派遣先への通知を行っていない

【労働者派遣法第35条第1項】

第三十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

- 一 当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名
- 二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が無期派遣労働者であるか有期派遣労働者であるかの別
- 三 当該労働者派遣に係る派遣労働者が第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
- 四 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの
- 五 その他厚生労働省令で定める事項

2 派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から四号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。

【労働者派遣法施行規則第27条の2】

第二十七条の二 法第三十五条第一項第四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べきこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。

- 一 健康保険法施行規則（大正十五年内務省令第三十六号）第二十四条第一項に規定する健康保険被保険者資格取得届
- 二 厚生年金保険法施行規則（昭和二十九年厚生省令第三十七号）第十五条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届

- 三 雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第六条に規定する雇用保険被保険者資格取得届
- 2 派遣元事業主は、前項の規定により同項各号に掲げる書類が提出されていないことを派遣先に通知するときは、当該書類が提出されていない具体的な理由を付さなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 28 条】

第二十八条 法第三十五条第一項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 派遣労働者の性別（派遣労働者が四十五歳以上である場合にあつてはその旨及び当該派遣労働者の性別、派遣労働者が十八歳未満である場合にあつては当該派遣労働者の年齢及び性別）
- 二 派遣労働者に係る法第二十六条第一項第四号、第五号又は第十号に掲げる事項の内容が、同項の規定により労働者派遣契約に定めた当該派遣労働者に係る組合せにおけるそれぞれの事項の内容と異なる場合における当該内容

【「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 10 の (1) ニ】

10 個人情報保護

(1) 個人情報の収集、保管及び使用

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、この限りではないこと。

NO.36 派遣先に対して、派遣労働者が健康保険、厚生年金、雇用保険に加入済みである場合はそのことを証する書類を提示していますか？

提示していない 提示している

【労働者派遣法第 35 条第 1 項】

第三十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

四 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの

- 2 派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から四号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 27 条第 4 項】

第二十七条

- 4 第二項に定めるほか、派遣元事業主は、法第三十五条第一項の規定により次条第一項各号に掲げる書

類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることを派遣先に通知するときは、その事実を当該事実を証する書類の提示その他の適切な方法により示めさなければならない。

NO.37 健康保険、厚生年金、雇用保険に加入させていない場合には、その具体的な理由を派遣先への通知に記載していますか？

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 35 条第 1 項】

第三十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

四 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの

2 派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から四号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 27 条の 2 第 2 項】

第二十七条の二

2 派遣元事業主は、前項の規定により同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。

NO.38 派遣先への通知に、派遣労働者が 60 歳以上の者であるか否かの別を記載していますか？

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 35 条第 1 項】

第三十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

三 当該労働者派遣に係る派遣労働者が第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別

2 派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から四号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。

【労働者派遣法第 40 条の 2】

第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りではない。

- 二 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者に係る労働者派遣

【労働者派遣法施行規則第 32 条の 5】

第三十二条の五 法第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の者とする。

9 派遣元管理台帳

NO.39 派遣元管理台帳を、派遣労働者ごとに作成していますか？

作成していない 作成している

【労働者派遣法第 37 条第 1 項】

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別（当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合にあっては、当該有期雇用派遣労働者に係る労働契約の期間）
- 二 第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
- 三 派遣先の氏名又は名称
- 四 事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
- 五 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 六 始業及び終業の時刻
- 七 従事する業務の種類
- 八 第三十条第一項（同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により講じた措置
- 九 教育訓練（厚生労働省令で定めるものに限る。）を行つた日時及び内容
- 十 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 十一 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- 十二 その他厚生労働省令で定める事項

【労働者派遣法施行規則第 30 条】

第三十条 法第三十七条第一項の規定による派遣元管理台帳の作成は、派遣元事業主の事業所ごとに、行わなければならない。

- 2 法第三十七条第一項の規定による派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行わなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 30 条の 2】

第三十条の二 法第三十七条第一項第九号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第三十条の二第一項の規定による教育訓練とする。

【労働者派遣法施行規則第 31 条】

第三十一条 法第三十七条第一項第十二号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 派遣労働者の氏名
- 二 事業所の名称
- 三 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- 四 令第四条第一項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、第二十一条第二項の規定により付することとされる号番号
- 五 法第四十条の二第一項第三号イの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第二号の事項
- 六 法第四十条の二第一項第三号ロの業務について労働者派遣をするときは、第二十二条の二第三号の事項
- 七 法第四十条の二第一項第四号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第四号の事項
- 八 法第四十条の二第一項第五号の労働者派遣をするときは、第二十二条の二第五号の事項
- 九 法第三十条の二第二項の規定による援助を行つた日及び当該援助の内容
- 十 第二十七条の二の規定による通知の内容

NO.40 派遣労働者の有期雇用と無期雇用の別を記載していますか？派遣労働者が有期雇用労働者の場合に、労働契約の期間を記載していますか？

有期・無期の別を記載していない

労働契約の期間のみ記載していない

適切に記載している

【労働者派遣法第 37 条第 1 項】

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別（当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合にあつては、当該有期雇用派遣労働者に係る労働契約の期間）

NO.41 派遣労働者が 60 歳以上であるか否かを記載していますか？

記載していない

記載している

【労働者派遣法第 37 条第 1 項】

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 二 第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別

【労働者派遣法第 40 条の 2 第 1 項】

第四十条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。

二 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者に係る労働者派遣

【労働者派遣法施行規則第 32 条の 5】

第三十二条の五 法第四十条の第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の者とする。

NO.42 派遣就業する事業所内の組織単位を記載していますか？

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 37 条第 1 項】

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

四 事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位

NO.43 教育訓練の日時及び内容を記載していますか？

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 37 条第 1 項】

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

九 教育訓練（厚生労働省令で定めるものに限る。）を行つた日時及び内容

【労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項】

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者（期間を定めないで雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 30 条の 2】

第三十条の二 法第三十七条第一項第九号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第三十条の二第一項の規定による教育訓練とする。

NO.44 キャリア・コンサルティングの日時及び内容を記載していますか？

記載していない 記載している

【労働者派遣法第 37 条第 1 項】

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

八 第三十条第一項（同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により講じた

措置

【労働者派遣法第 30 条の 2 第 2 項】

第三十条の二

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

【労働者派遣法施行規則第 31 条】

第三十一条 法第三十七条第一項第十二号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

九 法第三十条の二第二項の規定による援助を行った日及び当該援助の内容

10 キャリアアップ措置等

NO.45 派遣労働者を対象とした教育訓練（*）を行っていますか？

*派遣労働者全員に対する入職時の教育訓練、及びフルタイムで1年以上の雇用見込みのある派遣労働者一人当たり少なくとも最初の3年間は毎年おおむね8時間以上の教育訓練を行うことが許可基準とされています。

行っていない 行っている

NO.46 教育訓練計画を定めていますか？

定めていない 定めている

NO.47 教育訓練計画はすべての派遣労働者を対象としていますか？

すべてを対象としていない すべてを対象としている

NO.48 教育訓練計画にもとづき派遣労働者に対する入職時訓練を行っていますか？

一切、行っていない 一部、行っている すべて行っている

NO.49 教育訓練計画にもとづき有給無償の教育訓練を実施していますか？

実施していない 実施している

【労働者派遣法第 7 条第 1 項】

第七条 厚生労働大臣は、第五条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

二 申請者が、当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。

【労働者派遣法施行規則第 1 条の 4】

第一条の四 法第七条第一項第二号の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 派遣労働者のキャリアの形成を支援制度（厚生労働大臣が定める基準を満たすものに限る。）を有すること。

【平成 27 年厚生労働省告示第 391 号「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第一条の四第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」】

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第一条の四第一号に規定する厚生労働大臣が定める基準は、次に掲げるものとする。

- 一 労働者派遣を行うに当たり、対象となる派遣労働者のキャリアの形成を念頭に置いて派遣先の業務を選定する旨を明示的に記載した手引を整備していること。
- 二 その雇用する全ての派遣労働者が利用できる、派遣労働者の職業生活の設計に関する相談窓口を設けていること。
- 三 前号の相談窓口、キャリア・コンサルティング（労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）の知見を有する担当者を配置していること。
- 四 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「法」という。）第三十の二第一項に規定する教育訓練の実施計画（次に掲げる要件を満たすものに限る。）を定めていること。
 - イ 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。
 - ロ 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。
 - ハ 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
 - ニ 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練が含まれたものであること。
 - ホ 法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリアの形成を念頭に置いた内容のものであること。

【労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項】

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者（期間を定めないで雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。

【「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 8 (5)】

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置

- イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定による教育訓練を実施するに当たっては、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第 1 条の 4 第 1 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成 27 年厚生労働省告示第 391 号）第 4 号に規定する教育訓練の実施計画（以下「教育訓練計画」という。）に基づき教育訓練を行わなければならないこと。
- ロ 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約の締結時までに教育訓練計画を周知するよう努めること。また、派遣元事業主は、当該教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを周知するよう努めること。
- ハ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が教育訓練計画に基づく教育訓練を受講できるよう配

慮しなければならないこと。特に教育訓練計画の策定に当たっては、派遣元事業主は、教育訓練の複数の受講機会を設け、又は開催日時や時間の設定について配慮すること等により、可能な限り派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。

二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するほか、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすることで、派遣労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。

ホ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、労働者派遣法第 37 条第 1 項第 9 号に規定する教育訓練を行った日時及びその内容等を記載した書類を保存するよう求めること。

【「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第 3 の 1(8)ロ (イ) d (b)】

(イ) 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度の内容に関する判断

d 教育訓練の時期・頻度・時間数等

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

NO.50 職業生活の設計に関して相談の機会を確保するため、例えばキャリア・コンサルティング窓口の設置、周知などを行っていますか？

行っていない 行っている

【労働者派遣法第 30 条の 2 第 2 項】

第三十条の二

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

【平成 27 年厚生労働省告示第 391 号「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第一条の四第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準】

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第一条の四第一号に規定する厚生労働大臣が定める基準は、次に掲げるものとする。

一 労働者派遣を行うに当たり、対象となる派遣労働者のキャリアの形成を念頭に置いて派遣先の業務を選定する旨を明示的に記載した手引を整備していること。

二 その雇用する全ての派遣労働者が利用できる、派遣労働者の職業生活の設計に関する相談窓口を設けていること。

三 前号の相談窓口に、キャリア・コンサルティング（労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）の知見を有する担当者を配置していること。

四 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「法」という。)第三十の二第一項に規定する教育訓練の実施計画(次に掲げる要件を満たすものに限る。)を定めていること。

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

ロ 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。

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

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

ホ 法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリアの形成を念頭に置いた内容のものであること。