

「労働者派遣事業関係業務取扱要領」（平成28年1月）新旧対照表

新	旧
<p>第2 適用除外業務等</p> <p>1 略</p> <p>2 適用除外業務の範囲</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) その他の業務</p> <p>イ 略</p> <p>※2) 厚生労働省令で定める場所は、次に掲げる場所とする。</p> <p>① 都道府県が医療法（昭和23年法律第205号）<u>第30条の23第1項</u>の協議を経て同項の必要な施策として地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められた病院又は診療所（以下「病院等」という。）であって、厚生労働大臣が定めるもの</p> <p>略</p> <p>ロ～チ 略</p> <p>3 略</p>	<p>第2 適用除外業務等</p> <p>1 略</p> <p>2 適用除外業務の範囲</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) その他の業務</p> <p>イ 略</p> <p>※2) 厚生労働省令で定める場所は、次に掲げる場所とする。</p> <p>① 都道府県が医療法（昭和23年法律第205号）<u>第30条の12第1項</u>の協議を経て同項の必要な施策として地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められた病院又は診療所（以下「病院等」という。）であって、厚生労働大臣が定めるもの</p> <p>② ①の病院等に係る患者の居宅</p> <p>ロ～チ 略</p> <p>3 略</p>

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

新	旧
<p>第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続</p> <p>1 事業主の行う許可手続について</p> <p>(1) ～ (4) 略</p> <p>(5) 許可申請関係書類等の種類</p> <p>イ 許可申請関係書類</p> <p>(i) 法人の場合</p> <p>a～d 略</p> <p>e 従業員の住民票の写し（本籍地の記載のあるもの及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号。以下「番号法」という。）第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）第19条の3に規定する中長期在留者にあつては、住民票の写し（国籍等（住民基本台帳法（昭和42年法律第81号）第30条の45に規定する国籍等をいう。以下同じ。）及び在留資格（入管法第2条の2第1項に規定する在留資格をいう。）を記載したもの並びに番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。）とし、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法（平成3年法律第71号）に定める特別永住者にあつては、住民票の写し（国籍等及び同法に定める特別永住者である旨を記載したもの及び番号法第2条の規定に基づく個人番号のないものに限る。）とし、入管法第19条の3第1号に掲げる者にあつては、旅券その他の身分を証する書類の写しとする。以下同じ。）及び履歴書（職歴、賞罰及び役職員への就任解任状況を明らかにしたものであることが必要。以下同じ。）</p> <p>f</p> <p>(a) 役員甲の法定代理人が個人である場合 役員甲の法定代理人の住民票の写し（番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。）及び履歴書</p> <p>(b) 役員甲の法定代理人が法人である場合</p>	<p>第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続</p> <p>1 事業主の行う許可手続について</p> <p>(1) ～ (4) 略</p> <p>(5) 許可申請関係書類等の種類</p> <p>イ 許可申請関係書類</p> <p>(i) 法人の場合</p> <p>a～d 略</p> <p>e 従業員の住民票の写し（本籍地の記載のあるものに限る。出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）第19条の3に規定する中長期在留者にあつては、住民票の写し（国籍等（住民基本台帳法（昭和42年法律第81号）第30条の45に規定する国籍等をいう。以下同じ。）及び在留資格（入管法第2条の2第1項に規定する在留資格をいう。）を記載したものに限り。）とし、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法（平成3年法律第71号）に定める特別永住者にあつては、住民票の写し（国籍等及び同法に定める特別永住者である旨を記載したものに限り。）とし、入管法第19条の3第1号に掲げる者にあつては、旅券その他の身分を証する書類の写しとする。以下同じ。）及び履歴書（職歴、賞罰及び役職員への就任解任状況を明らかにしたものであることが必要。以下同じ。）</p> <p>f</p> <p>(a) 役員甲の法定代理人が個人である場合 役員甲の法定代理人の住民票の写し及び履歴書</p> <p>(b) 役員甲の法定代理人が法人である場合</p>

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

役員甲の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し（番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。）及び履歴書（ただし、役員甲の法定代理人の役員（以下このfにおいて「役員乙」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、(a)・(b)の区分に準じ、それぞれ(a)・(b)の書類（役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に取り扱うこと。）

g・h 略

i 労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

(a) 納税関係書類

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

後略

j 労働者派遣事業を行う事業所ごとに選任する派遣元責任者の住民票の写し（番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。）及び履歴書（派遣元責任者と役員が同一である場合においては、提出を要しない。）並びに厚生労働省告示（平成27年厚生労働省告示第392号）に定められた講習機関が実施する派遣元責任者講習（則第29条の2）を修了したことを証する「派遣元責任者講習受講証明書（許可の申請の受理日前3年以内の受講日のものに限る）」（様式第21号）の写し

k～m 略

(n) 個人の場合

a・b 略

c 住民票の写し（番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。）及び履歴書

d

(a) 申請者の法定代理人が個人である場合

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

g・h 略

i 労働者派遣事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

(a) 納税関係書類

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

後略

j 労働者派遣事業を行う事業所ごとに選任する派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と役員が同一である場合においては、提出を要しない。）並びに厚生労働大臣に開催を申し出た者が実施する派遣元責任者講習（則第29条の2）を修了したことを証する「派遣元責任者講習受講証明書（許可の申請の受理日前3年以内の受講日のものに限る）」（様式第21号）の写し

k～m 略

(n) 個人の場合

a・b 略

c 住民票の写し及び履歴書

d

(a) 申請者の法定代理人が個人である場合

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p>申請者の法定代理人の住民票の写し（<u>番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。</u>）及び履歴書</p> <p>(b) 申請者の法定代理人が法人である場合</p> <p>申請者の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し（<u>番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。</u>）及び履歴書（ただし、申請者の法定代理人の役員（以下この（b）において「役員丙」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、(a)・(b)の区分に準じ、それぞれ(a)・(b)の書類（ただし、役員丙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に取り扱うこと。）</p> <p>e～f 略</p> <p>g 労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し（<u>番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。</u>）及び履歴書（派遣元責任者と申請者が同一である場合においては、提出を要しない。）並びに厚生労働省告示（平成27年厚生労働省告示第392号）に定められた講習機関が実施する「派遣元責任者講習」を修了したことを証する「派遣元責任者講習受講証明書（許可の申請の受理日の前3年以内の受講日のものに限る）」（様式第21号）の写し</p> <p>h～j 略</p> <p>ロ～ニ 略</p> <p>(6)提出すべき書類の部数</p> <p>イ 許可申請関係書類（許可証を除く。）の部数については、(5)のイの（イ）及び（ロ）のa、bについては、正本1通及びその写し2通であり、原則として事業主管轄労働局に提出するものとする。</p> <p>また、イの（イ）のcから<u>m</u>及び（ロ）のcから<u>j</u>までの添付書類は、正本1通及びその写し1通を同様に提出する（則第20条）。</p> <p>ロ～ハ 略</p> <p>(7)許可要件（許可の欠格事由）</p> <p>イ 法人の場合</p>	<p>申請者の法定代理人の住民票の写し及び履歴書</p> <p>(b) 申請者の法定代理人が法人である場合</p> <p>申請者の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し及び履歴書（ただし、申請者の法定代理人の役員（以下このeにおいて「役員丙」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、(a)・(b)の区分に準じ、それぞれ(a)・(b)の書類（ただし、役員丙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に取り扱うこと。）</p> <p>e～f 略</p> <p>g 労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書（派遣元責任者と申請者が同一である場合においては、提出を要しない。）並びに厚生労働大臣に開催を申し出た者が実施する「派遣元責任者講習」を修了したことを証する「派遣元責任者講習受講証明書（許可の申請の受理日の前3年以内の受講日のものに限る）」（様式第21号）の写し</p> <p>h～j 略</p> <p>ロ～ニ 略</p> <p>(6)提出すべき書類の部数</p> <p>イ 許可申請関係書類（許可証を除く。）の部数については、(5)のイの（イ）及び（ロ）のa、bについては、正本1通及びその写し2通であり、原則として事業主管轄労働局に提出するものとする。</p> <p>また、イの（イ）のcから<u>n</u>及び（ロ）のcから<u>m</u>までの添付書類は、正本1通及びその写し1通を同様に提出する（則第20条）。</p> <p>ロ～ハ 略</p> <p>(7)許可要件（許可の欠格事由）</p> <p>イ 法人の場合</p>
--	---

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p>(イ)～(へ) 略</p> <p>(ト)</p> <p>(a)～(g) 略</p> <p>(h) 労働者派遣事業について法定代理人から営業の許可を受けていない未成年者であって、その法定代理人(法人である場合にあつては、当該法人の役員)が上記(a)から(g)までのいずれかに該当する者又はその法定代理人(法人である場合に限る。)が上記(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する者(法第6条第9号)</p> <p>(後略)</p> <p>ロ 個人の場合</p> <p>(イ) 禁固以上の刑に処せられ、又はイの(イ)のaからcまで及びgからlまでの規定に違反し又はd、e及びfへの罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過していない者(法第6条第1号、第2号)</p> <p>(ロ)～(ヌ) 略</p> <p>(8) 許可要件(許可の基準)</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 法第7条第1項第2号の要件(申請者が当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足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。)</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制整備に関する判断</p> <p>a 派遣元責任者に関する判断</p> <p>(a)</p> <p>①～⑧ 略</p> <p>⑨ 厚生労働省告示(平成27年厚生労働省告示第392号)に定められた講習機関が実施する則第29条の2で規定する「派遣元責任者講習」を受講(許可の申請の受理の日前3年以内の受講に限る。)した者であること。</p> <p>⑩～⑪ 略</p> <p>(b) 略</p> <p>b 派遣元事業主に関する判断</p>	<p>(イ)～(へ) 略</p> <p>(ト)</p> <p>(a)～(g) 略</p> <p>(h) 労働者派遣事業について法定代理人から営業の許可を受けていない未成年者であって、その法定代理人(法人である場合にあつては、当該法人の役員)が上記イからトまでのいずれかに該当する者又はその法定代理人(法人である場合に限る。)が上記(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する者(法第6条第9号)</p> <p>(後略)</p> <p>ロ 個人の場合</p> <p>(イ) 禁固以上の刑に処せられ、又はイの(イ)のaからcまで及びgからlまでの規定に違反し又はニ、ホ及びへへの罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過していない者(法第6条第1号、第2号)</p> <p>(ロ)～(ヌ) 略</p> <p>(8) 許可要件(許可の基準)</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 法第7条第1項第2号の要件(申請者が当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足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。)</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制整備に関する判断</p> <p>a 派遣元責任者に関する判断</p> <p>(a)</p> <p>①～⑧ 略</p> <p>⑨ 厚生労働大臣に開催を申し出た者が実施する則第29条の2で規定する「派遣元責任者講習」を受講(許可の申請の受理の日前3年以内の受講に限る。)した者であること。</p> <p>⑩～⑪ 略</p> <p>(b) 略</p> <p>b 派遣元事業主に関する判断</p>
---	--

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

①～⑤ 略

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

なお、海外に在留する派遣元事業主については、この限りではない。

⑦～⑧ 略

c 略

ハ 法第7条第1項第3号の要件（個人情報^{を適正に管理し、派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。}）

a 個人情報管理の事業運営に関する判断

①

(a) 略

(b) 個人情報適正管理規程については、以下の点に留意するものとする。

i 派遣元事業主は、(a)のiからivまでに掲げる規定を含む個人情報適正管理規程を作成するとともに、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

ii 略

(c) 略

②～④ 略

b 略

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

(イ) 財産的基礎に関する判断（事業主（法人又は個人）単位で判断）

a 許可申請事業主に関する財産的基礎（(a), (b) 及び (c) については、bに該当する小規模派遣元事業主を除く。）

(a)～(e) 略

b 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置

(a) 常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主の財産的基礎（当分の間の措置）

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

①～⑤ 略

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

なお、海外に在留する派遣元事業主については、この限りではない。

⑦～⑧ 略

c 略

ハ 法第7条第1項第3号の要件（個人情報^{を適正に管理し、派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。}）

a 個人情報管理の事業運営に関する判断

①

(a) 略

(b) 個人情報適正管理規程については、以下の点に留意するものとする。

i 派遣元事業主は、aのiからivまでに掲げる規定を含む個人情報適正管理規程を作成するとともに、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

ii 略

(c) 略

②～④ 略

b 略

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

(イ) 財産的基礎に関する判断（事業主（法人又は個人）単位で判断）

a 許可申請事業主に関する財産的基礎（bに該当する小規模派遣元事業主を除く。）

(a)～(e) 略

b 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置

(a) 常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主の財産的基礎（当分の間の措置）

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

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p>ととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「3 資産等の状況」欄により確認する。</u> ・ <u>「繰延資産」とは会計計算規則（平成18年法務省令第13号）第106条第3項第5号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは無形固定資産の一つである会社計算規則第2編第2章第2節の「のれん」をいう。</u> <p>ii 略</p> <p>iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が800万円以上であることとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「3 資産等の状況」欄により確認する。</u> <p>iv～v 略</p> <p>(b) 常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主の財産的基礎（3年間の暫定措置）</p> <p>i 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）について500万円以上であることとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「3 資産等の状況」欄により確認する。</u> ・ <u>「繰延資産」とは、会社計算規則（平成18年法務省令第13号）第106条第3項第5号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第2編第2章第2節の「のれん」をいう。</u> <p>ii 略</p> <p>iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が400万円以上であることとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者</u> 	<p>ととする。</p> <p>ii 略</p> <p>iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が800万円以上であることとする。</p> <p>iv～v 略</p> <p>(b) 常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主の財産的基礎（3年間の暫定措置）</p> <p>i 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）について500万円以上であることとする。</p> <p>ii 略</p> <p>iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が400万円以上であることとする。</p>
--	--

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に係る手続

<p>派遣事業計画書（様式第3号）の「3 資産等の状況」欄により確認する。</p> <p>iv ～v 略</p> <p>c～d 略</p> <p>(ロ)～(二) 略</p> <p>ホ 略</p> <p>へ 海外派遣を予定する場合の許可の要件 <u>イ</u>から<u>三</u>までに掲げる要件の他、更に次の事項につき併せて判断すること（これは法第7条第1項各号の要件に基づくものである。）。</p> <p>① 派遣元責任者が派遣先国の言語及び労働事情に精通するものであること。</p> <p>② 海外派遣に際し派遣労働者に対してガイダンスを実施すること、海外の事業所との連絡体制が整備されていること等派遣労働者の海外における適正な就業のための体制が整備されていること。</p> <p>ト 略</p> <p>(9) 略</p> <p>(10) 労働政策審議会への諮問等</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 労働政策審議会への報告</p> <p>(イ) 許可の有効期間更新時の許可基準の報告 許可の有効期間の更新については労働政策審議会（労働力需給制度部会）への諮問は要しないが、許可の取得後最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする派遣元事業主が引き続き許可基準を満たしていることを当該審議会へ報告する。</p> <p>(ロ) 略</p> <p>(11) 略</p> <p>(12) 許可の条件</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 許可の条件を付す場合 (前略)</p> <p>この他にも、例えば、①同一事業所において労働者派遣事業と民営職業紹介事業を兼業して行おうとする場合において、当該許可の後においても、(8)の「許</p>	<p>iv～v 略</p> <p>c～d 略</p> <p>(ロ)～(二) 略</p> <p>ホ 略</p> <p>へ 海外派遣を予定する場合の許可の要件 <u>1</u>から<u>4</u>までに掲げる要件の他、更に次の事項につき併せて判断すること（これは法第7条第1項各号の要件に基づくものである。）。</p> <p>(1) 派遣元責任者が派遣先国の言語及び労働事情に精通するものであること。</p> <p>(2) 海外派遣に際し派遣労働者に対してガイダンスを実施すること、海外の事業所との連絡体制が整備されていること等派遣労働者の海外における適正な就業のための体制が整備されていること。</p> <p>ト 略</p> <p>(9) 略</p> <p>(10) 労働政策審議会への諮問等</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 労働政策審議会への報告</p> <p>(イ) 許可の有効期間更新時の許可基準の報告 許可の有効期間の更新については労働政策審議会（労働力需給制度部会）への諮問は要しないが、許可の取得後最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする派遣元事業主が引き続き許可基準を満たしていることを当該審議会報告する。</p> <p>(ロ) 略</p> <p>(11) 略</p> <p>(12) 許可の条件</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 許可の条件を付す場合 (前略)</p> <p>この他にも、例えば、①同一事業所において労働者派遣事業と民営職業紹介事業を兼業して行おうとする場合において、当該許可の後においても、(8)の「許可基準」のホの事項を遵守すること、②特定企業に対する労働者派遣事業</p>
--	---

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に係る手続

<p>可基準」のホの事項を遵守すること、②特定企業に対する労働者派遣事業の許可をする場合において、当該許可の後においても、同「許可基準」のイに掲げる厚生労働省令で定める条件を維持し続けること、③登録型で事業を行う場合において、当該許可の後においても、同「許可基準」のニの(三)のdの事項を遵守することを条件に付すことが考えられる。</p> <p>ハ 略 (13) ~ (14) 略</p> <p>2 許可の有効期間の更新手続について (1)~(2) 略 (3) 許可有効期間更新申請関係書類 イ 法人の場合 (イ) ~ (ニ) 略 (ホ) a 役員甲の法定代理人が個人である場合 役員甲の法定代理人の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)及び履歴書 b 役員甲の法定代理人が法人である場合 役員甲の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)及び履歴書(ただし、役員甲の法定代理人の役員(以下この(ホ)において「役員乙」とする。)が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、a・bの区分に準じ、それぞれa・bの書類(役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面(未成年者に係る登記事項証明書))を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に扱うこと。)</p> <p>(へ) 略 (ト) 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等であって納税地の所轄税務署長に提出したもの。</p>	<p>の許可をする場合において、当該許可の後においても、同「許可基準」の1に掲げる厚生労働省令で定める条件を維持し続けること、③登録型で事業を行う場合において、当該許可の後においても、同「許可基準」のニの(へ)のdの事項を遵守することを条件に付すことが考えられる。</p> <p>ハ 略 (13) ~ (14) 略</p> <p>2 許可の有効期間の更新手続について (1)~(2) 略 (3) 許可有効期間更新申請関係書類 イ 法人の場合 (イ) ~ (ニ) 略 (ホ) a 役員甲の法定代理人が個人である場合 役員甲の法定代理人の住民票の写し及び履歴書 b 役員甲の法定代理人が法人である場合 役員甲の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し及び履歴書(ただし、役員甲の法定代理人の役員(以下この(ホ)において「役員乙」とする。)が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、a・bの区分に準じ、それぞれa・bの書類(役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面(未成年者に係る登記事項証明書))を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に扱うこと。)</p> <p>(へ) 略 (ト) 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書(持分会社にあつては、社員資本等変動計算書。以下「株主資本等変動計算書等」という。)であつて納税地の所轄税務署長に提出したもの。</p>
---	---

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p>なお、損益計算書については、可能な限り事業区分（セグメント）単位で売上額が確認できるものであること。</p> <p><u>最近の事業年度における決算は終了しているものの株主総会の承認を得ていないため納税地の所轄税務署長に提出していない場合は、当該決算に係る貸借対照表、損益計算書、及び株主資本等変動計算書等を確実に納税地の所轄税務署長に提出することが確認できる場合に限り、当該貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等であれば差し支えない。なお、申請時においては、この場合、</u></p> <p><u>(チ) の a 及び b を提出させる必要はない。</u></p> <p>(チ) 略</p> <p>(リ) 労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者に係る厚生労働省告示（平成27年厚生労働省告示第392号）に定められた講習機関が実施する「派遣元責任者講習」の「派遣元責任者講習受講証明書（許可の有効期間が満了する日の前3年以内の受講日のものに限る）」（様式第21号）の写し</p> <p>(ヌ) ～ (ヲ) 略</p> <p>ロ 個人の場合</p> <p>(イ) ～ (ロ) 略</p> <p>(ハ)</p> <p>a 申請者の法定代理人が個人である場合 申請者の法定代理人の住民票の写し（<u>番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。</u>）及び履歴書</p> <p>b 申請者の法定代理人が法人である場合 申請者の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し（<u>番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。</u>）及び履歴書（ただし、申請者の法定代理人の役員（以下この（ハ）において「役員丙」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、a・bの区分に準じ、それぞれa・bの書類（ただし、役員丙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に取り扱うこと。）</p> <p>(ニ) ～ (ホ) 略</p>	<p>なお、損益計算書については、可能な限り事業区分（セグメント）単位で売上額が確認できるものであること。</p> <p>(チ) 略</p> <p>(リ) 労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者に係る厚生労働大臣に開催を申し出た者が実施する「派遣元責任者講習」の「派遣元責任者講習受講証明書（許可の有効期間が満了する日の前3年以内の受講日のものに限る）」（様式第21号）の写し</p> <p>(ヌ) ～ (ヲ) 略</p> <p>ロ 個人の場合</p> <p>(イ) ～ (ロ) 略</p> <p>(ハ)</p> <p>a 申請者の法定代理人が個人である場合 申請者の法定代理人の住民票の写し及び履歴書</p> <p>b 申請者の法定代理人が法人である場合 申請者の法定代理人の定款又は寄附行為、登記事項証明書並びに役員の住民票の写し及び履歴書（ただし、申請者の法定代理人の役員（以下この（ハ）において「役員丙」とする。）が未成年者のため、労働者派遣事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、a・bの区分に準じ、それぞれa・bの書類（ただし、役員丙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、前記と同様に取り扱うこと。）</p> <p>(ニ) ～ (ホ) 略</p> <p>(ヘ) 労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者に係る厚生労働大臣に開催</p>
---	--

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p>(へ) 労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣元責任者に係る厚生労働省告示(平成27年厚生労働省告示第392号)に定められた講習機関が実施する「派遣元責任者講習」の「派遣元責任者講習受講証明書(許可の有効期間が満了する日前3年以内の受講日のものに限る)」(様式第21号)の写し</p> <p>(ト)～(リ) 略</p> <p>ハ 参考資料の作成と提出</p> <p>(イ)～(ハ) 略</p> <p>(ニ) 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置により、許可基準のうち緩和された財産的基礎に関する要件にて申請する場合には別途定める次のa及びbの提出を求めること((4)のロの(イ)のb参照)。</p> <p>ニ 略</p> <p>(4) 許可の有効期間の更新要件等</p> <p>イ 略</p> <p>ロ イの「特段の事情変更がないこと」の確認に当たって、財産的基礎に関する判断に係る許可基準の取扱い(事業主(法人又は個人)単位で判断)は、次のとおりとする。</p> <p>(イ) 財産的基礎に関する判断(事業主(法人又は個人)単位で判断)</p> <p>a 許可申請事業主に関する財産的基礎((a)、(b)及び(c)については、bに該当する小規模派遣元事業主を除く。)許可申請事業主についての財産的基礎の要件については以下のとおりとする。</p> <p>(a)～(e) 略</p> <p>b 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置</p> <p>(a) 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主の財産的基礎(当分の間の措置)に関する判断については以下のとおりとする。</p> <p>i 資産(繰延資産及び営業権を除く。)の総額から負債の総額を控除した額(以下「基準資産額」という。)について1,000万円以上であることとする。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書(様式第3号)の「3 資産等の状況」欄により確認する。・ 「繰延資産」とは、会社計算規則(平成18年法務省令第13号)第	<p>を申し出た者が実施する「派遣元責任者講習」の「派遣元責任者講習受講証明書(許可の有効期間が満了する日前3年以内の受講日のものに限る)」(様式第21号)の写し</p> <p>(ト)～(リ) 略</p> <p>ハ 参考資料の作成と提出</p> <p>(イ)～(ハ) 略</p> <p>(ニ) 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置により、許可基準のうち緩和された財産的基礎に関する要件にて申請する場合には別途定める次のa及びbの提出を求めること((4)のニの(イ)のb参照)。</p> <p>ニ 略</p> <p>(4) 許可の有効期間の更新要件等</p> <p>イ 略</p> <p>ロ イの「特段の事情変更がないこと」の確認に当たって、財産的基礎に関する判断に係る許可基準の取扱い(事業主(法人又は個人)単位で判断)は、次のとおりとする。</p> <p>(イ) 財産的基礎に関する判断(事業主(法人又は個人)単位で判断)</p> <p>a 許可申請事業主に関する財産的基礎(bに該当する小規模派遣元事業主を除く。)許可申請事業主についての財産的基礎の要件については以下のとおりとする。</p> <p>(a)～(e) 略</p> <p>b 小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置</p> <p>(a) 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主の財産的基礎(当分の間の措置)に関する判断については以下のとおりとする。</p> <p>i 資産(繰延資産及び営業権を除く。)の総額から負債の総額を控除した額(以下「基準資産額」という。)について1,000万円以上であることとする。</p>
--	--

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p><u>106 条第3項第5号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第2編第2章第2節の「のれん」をいう。</u></p> <p>ii 略</p> <p>iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が800万円以上であることとする。</p> <p>・ <u>厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「3 資産等の状況」欄により確認する。</u></p> <p>iv～v 略</p> <p>(b) 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主の財産的基礎（3年間の暫定措置）に関する判断については以下のとおりとする。</p> <p>i 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）について500万円以上であることとする。</p> <p>・ <u>厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「3 資産等の状況」欄により確認する。</u></p> <p>・ <u>「繰延資産」とは、会社計算規則（平成18年法務省令第13号）第106条第3項第5号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第2編第2章第2節の「のれん」をいう。</u></p> <p>ii 略</p> <p>iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が400万円以上であることとする。</p> <p>・ <u>厚生労働省令により提出することとなる貸借対照表又は労働者派遣事業計画書（様式第3号）の「3 資産等の状況」欄により確認する。</u></p> <p>iv～v 略</p> <p>c～d 略</p> <p>ハ～ニ 略</p> <p>(5)更新前後の許可内容の同一性の判断</p> <p>イ 教育訓練のために既に利用されているか1年以内に利用することが確実である</p>	<p>ii 略</p> <p>iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が800万円以上であることとする。</p> <p>iv～v</p> <p>(b) 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主の財産的基礎（3年間の暫定措置）に関する判断については以下のとおりとする。</p> <p>i 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）について500万円以上であることとする。</p> <p>ii 略</p> <p>iii 事業資金として自己名義の現金・預金の額が400万円以上であることとする。</p> <p>iv～v 略</p> <p>c～d 略</p> <p>ハ～ニ 略</p> <p>(5)更新前後の許可内容の同一性の判断</p> <p>イ 教育訓練のために既に利用されているか1年以内に利用することが確実であると認められる施設、機器等に教育訓練の機会の確保の観点から投資を行った結果、</p>
---	---

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に係る手続

<p>と認められる施設、機器等に教育訓練の機会の確保の観点から投資を行った結果、1の(8)の「許可基準」中二の(イ)のaの(b)及びbの(a)のiiの要件を満たさなくなった場合は、負債の総額から当該施設、機器等に要した金額を控除して算定して差し支えない。</p> <p>(イ)～(ロ) 略</p> <p>ロ 略</p> <p>ハ 許可の有効期間の更新の判断を行うに際しては、法第9条第1項の規定に基づき付した条件の①専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと、②派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと等に違反していないことについて審査し、更新申請の直近有効期間内において違反の事実がみられた場合は、<u>許可を更新しないこととする。</u></p> <p>ニ～ホ 略</p> <p>ヘ 雇用安定措置について、更新申請の直前の有効期間内において、許可基準を満たす実施状況であったかを確認するとともに必要な指導を行い、それでも実施されないような義務違反がみられた場合は、<u>許可を更新しないこととする。</u></p> <p>ト～チ 略</p> <p>リ 1の(8)の「許可基準」中ロの(イ)のeの(f)については、「経過措置期間中の(旧)特定労働者派遣事業を実施していた者」を「許可の有効期間が満了する日以前より5年以内に労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受け事業を実施していた者」に読み替えること。</p> <p>(6)・(7) 略</p> <p>3 事業主の行う変更の届出手続</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 変更届出関係書類</p> <p>イ 氏名又は名称の変更</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 個人の場合(氏名の変更)</p> <p>a 略</p>	<p>1の(8)の二のaの(a)のii要件を満たさなくなった場合は、負債の総額から当該施設、機器等に要した金額を控除して算定して差し支えない。</p> <p>(イ)～(ロ) 略</p> <p>ロ 略</p> <p>ハ 許可の有効期間の更新の判断を行うに際しては、法第9条第1項の規定に基づき付した条件の①専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと、②派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと等に違反していないことについて審査し、更新申請の直近有効期間内において違反の事実がみられた場合は、<u>更新を許可しないこととする。</u></p> <p>ニ～ホ 略</p> <p>ヘ 雇用安定措置について、更新申請の直前の有効期間内において、許可基準を満たす実施状況であったかを確認するとともに必要な指導を行い、それでも実施されないような義務違反がみられた場合は、<u>更新を許可しないこととする。</u></p> <p>ト～チ 略</p> <p>リ 1の(8)の「許可基準」中ロの(イ)のeの(e)については、「経過措置期間中の(旧)特定労働者派遣事業を実施していた者」を「許可の有効期間が満了する日以前より5年以内に労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受け事業を実施していた者」に読み替えること。</p> <p>(6)・(7) 略</p> <p>3 事業主の行う変更の届出手続</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 変更届出関係書類</p> <p>イ 氏名又は名称の変更</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 個人の場合(氏名の変更)</p> <p>a 略</p> <p>b 住民票の写し及び履歴書</p>
---	--

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p>b <u>住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u>及び履歴書</p> <p>ロ 住所 (イ) 略 (ロ) 個人の場合 a 略 b <u>住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u>及び履歴書</p> <p>ハ 代表者の氏名(法人の場合のみ) (イ)・(ロ) 略 (ハ) <u>代表者の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u>及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。)</p> <p>(ニ) 略</p> <p>ニ 役員(代表者を除く。)の氏名(法人の場合のみ) (イ)・(ロ) 略 (ハ) <u>役員の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u>及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。)</p> <p>(ニ) 略</p> <p>ホ 役員の住所(法人の場合のみ) (イ)・(ロ) 略 (ハ) <u>役員の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u></p> <p>〜〜チ 略</p> <p>リ 労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名(法人・個人の場合共通) (イ) 略 (ロ) <u>派遣元責任者の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u>及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。派遣元事業主が複数の事業所において労働者派遣事業を行っている場合において、他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、変更の届出に係る事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個</p>	<p>ロ 住所 (イ) 略 (ロ) 個人の場合 a 略 b 住民票の写し及び履歴書</p> <p>ハ 代表者の氏名(法人の場合のみ) (イ)・(ロ) 略 (ハ) 代表者の住民票の写し及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。)</p> <p>(ニ) 略</p> <p>ニ 役員(代表者を除く。)の氏名(法人の場合のみ) (イ)・(ロ) 略 (ハ) 役員の住民票の写し及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。)</p> <p>(ニ) 略</p> <p>ホ 役員の住所(法人の場合のみ) (イ)・(ロ) 略 (ハ) 役員の住民票の写し</p> <p>〜〜チ 略</p> <p>リ 労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名(法人・個人の場合共通) (イ) 略 (ロ) 派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。派遣元事業主が複数の事業所において労働者派遣事業を行っている場合において、他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、変更の届出に係る事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書)を添付することを要しない。)</p>
---	---

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に係る手続

<p>人番号の記載のないものに限る。)及び履歴書)を添付することを要しない。)</p> <p>(ハ) 派遣元責任者講習受講証明書(様式第21号)(受講日が届け出日前3年以内のもの)の写し (後略)</p> <p>ヌ 労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所(法人・個人の場合共通) (イ) 略 (ロ) 派遣元責任者の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</p> <p>ル 労働者派遣事業を行う事業所の新設(事業所における労働者派遣事業の開始) (イ) 法人の場合 a～c 略 d 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等(納税地の所轄税務署長に提出したもの。) <u>なお、損益計算書については、可能な限り事業区分(セグメント)単位で売上額が確認できるものであること。</u> <u>最近の事業年度における決算は終了しているものの株主総会の承認を得ていないため納税地の所轄税務署長に提出していない場合は、当該決算に係る貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等を確実に納税地の所轄税務署長に提出することが確認できる場合に限り、当該貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等であれば差し支えない。なお、届出時においては、この場合eの(a)の①及び②を提出させる必要はない。</u></p> <p>e 略</p> <p>f 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)及び履歴書(派遣元責任者と役員が同一である場合においては提出を要しない。)(他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。))及び履歴書)を添付することを要しない。)</p> <p>g 派遣元責任者講習受講証明書(様式第21号)(受講日が届け出日前3年以内のもの)の写し</p>	<p>(ハ) 派遣元責任者講習受講証明書(様式第21号)(受講日が届け出日前3年以内のもの) (後略)</p> <p>ヌ 労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所(法人・個人の場合共通) (イ) 略 (ロ) 派遣元責任者の住民票の写し</p> <p>ル 労働者派遣事業を行う事業所の新設(事業所における労働者派遣事業の開始) (イ) 法人の場合 a～c 略 d 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等(納税地の所轄税務署長に提出したもの。)</p> <p>e 略</p> <p>f 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書(派遣元責任者と役員が同一である場合においては提出を要しない。)(他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書)を添付することを要しない。)</p> <p>g 派遣元責任者講習受講証明書(様式第21号)(受講日が届け出日前3年以内のもの) (後略)</p>
---	---

<p>(後略)</p> <p>h 略</p> <p><u>i 無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び解雇に関する事項について規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。</u> <p><u>j 無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払うことを規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。</u></p> <p>(ロ) 個人の場合</p> <p>a～d 略</p> <p>e <u>新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u>及び履歴書(派遣元責任者と申請者が同一である場合においては提出を要しない。)(他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。))及び履歴書)を添付することを要しない。)</p> <p>f <u>派遣元責任者講習受講証明書(様式第21号)(受講日が届出日前3年以内のもの)の写し</u> (後略)</p> <p>g 略</p> <p><u>h 無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないことを証する書類。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>労働者派遣契約の終了に関する事項、変更に関する事項及び解雇に関する</u> 	<p>h 略</p> <p>(ロ) 個人の場合</p> <p>a～d 略</p> <p>e 新設する事業所ごとの派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書(派遣元責任者と申請者が同一である場合においては提出を要しない。)(他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書)を添付することを要しない。)</p> <p>f 派遣元責任者講習受講証明書(様式第21号)(受講日が届出日前3年以内のもの) (後略)</p> <p>g 略</p>
---	--

<p><u>事項について規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。</u></p> <p>i <u>無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払うことを規定した就業規則又は労働契約の該当箇所の写し等。</u></p> <p>(ハ) <u>参考資料の作成と提出</u></p> <p><u>事業所の新設に係る届出の受理を行うにあたっての参考とするため、法人及び個人に対して以下の参考資料を提出するよう求めること。</u></p> <p>a <u>自己チェックシート</u></p> <p><u>事業主には、許可申請時と同様に「自己チェックシート」の提出を求めること。</u></p> <p>b <u>企業パンフレット等事業内容が確認できるもの（既に提出されているものに変更があった場合に限る。）</u></p> <p>c <u>就業規則の該当箇所の写しを添付させる場合、事業主の主たる事務所の所在地を管轄する労働基準監督署の受理印がある該当ページの写しを併せて提出すること（既に提出されている就業規則の該当ページの写しに変更があった場合に限る。）。</u></p> <p>ヲ～ワ 略</p> <p>(3) 変更の届出の受理</p> <p>イ～ニ 略</p> <p>ホ 事業所の新設に係る届出の受理について</p> <p>(イ)～(ニ) 略</p> <p>(ホ) 職業安定法第45条に規定する厚生労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者を対象として、労働者派遣事業を行う派遣元事業主に係る上記(ニ)の適用については、1の(8)の「許可基準」中ニの<u>(イ)のaの(e)のv</u>に準じて取り扱う。</p> <p>(へ)・(ト) 略</p> <p>4 事業廃止届出手続 略</p> <p>5 許可証の取扱い</p>	<p>ヲ～ワ 略</p> <p>(3) 変更の届出の受理</p> <p>イ～ニ 略</p> <p>ホ 事業所の新設に係る届出の受理について</p> <p>(イ)～(ニ) 略</p> <p>(ホ) 職業安定法第45条に規定する厚生労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者を対象として、労働者派遣事業を行う派遣元事業主に係る上記(ニ)の適用については、1の(8)の「許可基準」のニのaの<u>(a)のv</u>に準じて取り扱う。</p> <p>(へ)・(ト) 略</p> <p>4 事業廃止届出手続 略</p> <p>5 許可証の取扱い 略</p>
---	--

第3 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置に係る手続

<p>略</p> <p>6 労働者派遣事業所台帳及び労働者派遣事業主台帳の整備等 略</p> <p>7 名義貸しの禁止 略</p> <p>8 その他 (1) 略 (2) 法人の合併等に際しての取扱い イ 略吸収合併の場合の取扱い (イ)・(ロ) 略 (ハ) a 当該合併により、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人及び消滅法人の事業所数を合算した数以下であるときは、許可基準の特例として、3の(3)のホの(ニ)にかかわらず、当該事業所の新設をすることができるものとする。 b 当該合併により、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人及び消滅法人の事業所数を合算した数を超えることとなるときは、3の(3)のホの(ニ)のとおり取り扱う。</p> <p>ロ～ト 略</p> <p>9 参考一覧表 (1)～(4) 略</p>	<p>6 労働者派遣事業所台帳及び労働者派遣事業主台帳の整備等 略</p> <p>7 名義貸しの禁止 略</p> <p>8 その他 (1) 略 (2) 法人の合併等に際しての取扱い イ 吸収合併の場合の取扱い (イ)・(ロ) 略 (ハ) a 当該合併により、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人及び消滅法人の事業所数を合算した数以下であるときは、許可基準の特例として、3の(3)のハの(ニ)にかかわらず、当該事業所の新設をすることができるものとする。 b 当該合併により、合併後の存続法人の事業所数が、合併前の存続法人及び消滅法人の事業所数を合算した数を超えることとなるときは、3の(3)のハの(ニ)のとおり取り扱う。</p> <p>ロ～ト 略</p> <p>9 参考一覧表 (1)～(4) 略</p>
--	--

新	旧
<p>第4 (旧) 特定労働者派遣事業に係る経過措置</p> <p>1 経過措置に関する概要</p> <p>(1) (旧) 特定労働者派遣事業に係る経過措置</p> <p>イ～ハ 略</p> <p>ニ (旧) 特定労働者派遣事業を行う事業主は、経過措置期間においても、施行日前に締結した労働者派遣契約に基づく期間制限に関する規定といった経過措置が置かれたもの以外の事項（法第30条の2第1項の段階的かつ体系的な教育訓練の実施等）については、労働者派遣事業を実施する事業主と同様に改正法による改正後の法の規定が適用される。</p> <p><u>他方、許可基準である、無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと、また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと</u>や派遣元責任者が許可の受理の日前3年以内に派遣元責任者講習を受講していること等については、経過措置期間の経過後に労働者派遣事業を実施する意思がない事業主であっても、経過措置期間中は労働者派遣事業を実施するのであれば、法に規定される義務ではないものの、遅滞なくこれらの体制を整えることが望ましい。</p> <p>ホ～へ 略</p> <p>(2)～(3) 略</p> <p>2 経過措置に関する変更の届出手続</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 変更届出関係書類</p> <p>イ 氏名又は名称の変更</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 個人の場合（氏名の変更）</p> <p>a 略</p>	<p>第4 (旧) 特定労働者派遣事業に係る経過措置</p> <p>1 経過措置に関する概要</p> <p>(1) (旧) 特定労働者派遣事業に係る経過措置</p> <p>イ～ハ 略</p> <p>ニ (旧) 特定労働者派遣事業を行う事業主は、経過措置期間においても、施行日前に締結した労働者派遣契約に基づく期間制限に関する規定といった経過措置が置かれたもの以外の事項（法第30条の2第1項の段階的かつ体系的な教育訓練の実施等）については、労働者派遣事業を実施する事業主と同様に改正法による改正後の法の規定が適用される。</p> <p>他方、許可基準である労働者派遣契約の終了のみをもって派遣労働者を解雇しないことや派遣元責任者が許可申請前3年以内に派遣元責任者講習を受講していることについては、経過措置期間の経過後に労働者派遣事業を実施する意思がない事業主であっても、経過措置期間中は労働者派遣事業を実施するのであれば、法に規定される義務ではないものの、遅滞なくこれらの体制を整えることが望ましい。</p> <p>ホ～へ 略</p> <p>(2)～(3) 略</p> <p>2 経過措置に関する変更の届出手続</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 変更届出関係書類</p> <p>イ 氏名又は名称の変更</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 個人の場合（氏名の変更）</p> <p>a 略</p>

<p>b 住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)及び履歴書</p> <p>ロ 住所 (イ) 略 (ロ) 個人の場合 a 略 b 住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)及び履歴書</p> <p>ハ 代表者の氏名(法人の場合のみ) (イ)～(ロ) 略 (ハ) 代表者の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。)</p> <p>(ニ) 略</p> <p>ニ 役員(代表者を除く。)の氏名(法人の場合のみ) (イ)～(ロ) 略 (ハ) 役員の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。)</p> <p>(ニ) 略</p> <p>ホ 役員の住所(法人の場合のみ) (イ)～(ロ) 略 (ハ) 役員の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</p> <p>へ～チ 略</p> <p>リ 労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名(法人・個人の場合共通) (イ) 略 (ロ) 派遣元責任者の住民票の写し(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。派遣元事業主が複数の事業所において労働者派遣事業を行っている場合において、他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、変更の届出に係る事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し</p>	<p>b 住民票の写し及び履歴書</p> <p>ロ 住所 (イ) 略 (ロ) 個人の場合 a 略 b 住民票の写し及び履歴書</p> <p>ハ 代表者の氏名(法人の場合のみ) (イ)～(ロ) 略 (ハ) 代表者の住民票の写し及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。)</p> <p>(ニ) 略</p> <p>ニ 役員(代表者を除く。)の氏名(法人の場合のみ) (イ)～(ロ) 略 (ハ) 役員の住民票の写し及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。)</p> <p>(ニ) 略</p> <p>ホ 役員の住所(法人の場合のみ) (イ)～(ロ) 略 (ハ) 役員の住民票の写し</p> <p>へ～チ 略</p> <p>リ 労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の氏名(法人・個人の場合共通) (イ) 略 (ロ) 派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書(氏名のみの変更の場合、不要。派遣元事業主が複数の事業所において労働者派遣事業を行っている場合において、他の労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者を異動させ、変更の届出に係る事業所の派遣元責任者として引き続き選任するときは、履歴書(選任した派遣元責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書)を添付することを要しない。)</p>
--	--

<p><u>(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u>及び履歴書)を添付することを要しない。)及び</p> <p>ヌ 労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所(法人・個人の場合共通)</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 派遣元責任者の住民票の写し<u>(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u></p> <p>ル 略</p> <p>(3)～(5) 略</p> <p>3 略</p> <p>4 (旧) 特定労働者派遣事業所台帳等の整備等</p> <p>イ～ロ 略</p> <p>ハ 2(1)のイの⑥から⑩に掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は当該変更に係る事業所管轄労働局へ、当該変更事項を(旧)特定労働者派遣事業変更届出書の複写及び事業所属性に係る書類に通知文を添えて当該事業所管轄労働局に送付する。</p> <p>なお、2(1)のイの⑥から⑩に係る変更の届出については、当該変更に係る事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、届出書の写し1通及び事業主属性に係る書類(①(旧)特定労働者派遣事業計画書、②個人情報適正管理規程、③事業所の使用権を証する書類(不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借(使用貸借)契約書の写し)④派遣元責任者の住民票の写し<u>(番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。)</u>及び履歴書、⑤①～④に付随する書類)に連絡文を添えて、事業主管轄労働局へ送付し、事業主管轄労働局において事業所台帳等の補正又は整備を行う。</p> <p>ニ 略</p> <p>5～6 略</p>	<p>ヌ 労働者派遣事業を行う事業所の派遣元責任者の住所(法人・個人の場合共通)</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 派遣元責任者の住民票の写し</p> <p>ル 略</p> <p>(3)～(5)</p> <p>3 略</p> <p>4 (旧) 特定労働者派遣事業所台帳等の整備等</p> <p>イ～ロ 略</p> <p>ハ 2(1)のイの⑥から⑩に掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は当該変更に係る事業所管轄労働局へ、当該変更事項を(旧)特定労働者派遣事業変更届出書の複写及び事業所属性に係る書類に通知文を添えて当該事業所管轄労働局に送付する。</p> <p>なお、2(1)のイの⑥から⑩に係る変更の届出については、当該変更に係る事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、届出書の写し1通及び事業主属性に係る書類(①(旧)特定労働者派遣事業計画書、②個人情報適正管理規程、③事業所の使用権を証する書類(不動産の登記事項証明書又は不動産賃貸借(使用貸借)契約書の写し)④派遣元責任者の住民票の写し及び履歴書、⑤①～④に付随する書類)に連絡文を添えて、事業主管轄労働局へ送付し、事業主管轄労働局において事業所台帳等の補正又は整備を行う。</p> <p>ニ 略</p> <p>5～6 略</p>
---	---

新	旧
<p>第5 事業報告等</p> <p>1 事業報告書、収支決算書</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 収支決算書</p> <p>イ～ハ 略</p> <p>ト 留意事項</p> <p>労働政策審議会（労働力需給制度部会）には、その適切な審議に資するよう様々な報告事項がある。</p> <p><u>第3の1の(10)のロの(ロ)のとおり、労働政策審議会（労働力需給制度部会）への報告事項として、初めての許可より2年後における資産等の状況の報告を行うこととなったことから、収支決算書の内容に関する追加報告事項を求める場合があるが、同審議会の審議を円滑にするため、派遣元事業主に対して可能な限り協力するように求めること。</u></p> <p>2 略</p> <p>3 海外派遣の届出</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 届出の方法</p> <p>イ 海外派遣の届出は、海外派遣をしようとするときに、あらかじめ、海外派遣届出書（様式第13号）を厚生労働大臣に提出することにより行う。</p> <p>また、提出に当たっては、法第41条の派遣先責任者等の規定について、その書面の写しを添付しなければならない（法26条第2項、法第41条、法第42条第1項及び第3項、則第18条、則第19条、則第23条、則第24条）。</p>	<p>第5 事業報告等</p> <p>1 事業報告書、収支決算書</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 収支決算書</p> <p>イ～ハ 略</p> <p>ト 留意事項</p> <p>労働政策審議会（労働力需給制度部会）には、その適切な審議に資するよう様々な報告事項がある。</p> <p>労働政策審議会（労働力需給制度部会）から求められる収支決算書の内容に関する追加報告事項については、同審議会の審議を円滑にするため、派遣元事業主に対して可能な限り協力するように求めること。</p> <p>2 略</p> <p>3 海外派遣の届出</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 届出の方法</p> <p>イ 海外派遣の届出は、海外派遣をしようとするときに、あらかじめ、海外派遣届出書（様式第13号）を厚生労働大臣に提出することにより行う。</p> <p>また、提出に当たっては、法第41条の派遣元責任者等の規定について、その書面の写しを添付しなければならない（法26条第3項、法第41条、法第42条第1項及び第3項、則第18条、則第19条、則第23条、則第24条）。</p>

4 事業所ごとの情報提供

(1) 略

(2) 情報提供すべき事項

イ～ハ 略

ニ 派遣労働者の賃金の額の平均額

(イ) 略

(ロ) 情報提供にあたっては、「 α 年度 派遣労働者の賃金の額の平均額 β 円」と記載する等、時点がわかるようにするとともに、事業報告で報告したすべての業務についても記載する等、単位等についてもわかるようにすること。

ホ 労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（以下「マージン率」という。）

(イ) マージン率の算出方法

前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの労働者派遣に関する料金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者1人1日（8時間）当たりの労働者派遣に関する料金の平均額）から派遣労働者の賃金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者1人1日（8時間）当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額）を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の平均額で除すことにより算出すること。

なお、百分率（%）表記にした場合に、小数点以下一位未満の端数が生じた場合には、これを四捨五入すること（則第18条の2第2項）。

5・6 略

4 事業所ごとの情報提供

(1) 略

(2) 情報提供すべき事項

イ～ハ 略

ニ 派遣労働者の賃金の額の平均額

(イ) 略

(ロ) 情報提供にあたっては、「 α 年度 派遣労働者の賃金の額の平均額 β 円」と記載する等、時点がわかるようにするとともに、事業報告で報告したすべての業務についても記載する等、単位等についてもわかるようにすること。

ホ 労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（以下「マージン率」という。）

(イ) マージン率の算出方法

前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの労働者派遣に関する料金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者1人1日（8時間）当たりの労働者派遣に関する料金の平均額）から派遣労働者の賃金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者1人1日（8時間）当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額）を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の平均額で除すことにより算出すること。

なお、百分率（%）表記にした場合に、小数点以下の端数が生じた場合には、これを四捨五入すること（則第18条の2第2項）。

5・6 略

新	旧
<p>第6 労働者派遣契約</p> <p>1 略</p> <p>2 契約の内容等</p> <p>(1) 契約内容</p> <p>イ 契約事項の定め</p> <p>(イ)・(ロ) 略</p> <p>(ハ) 契約事項</p> <p>労働者派遣契約には、次の事項を定めなければならない。</p> <p>① 略</p> <p>② 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者が実際に派遣就業する事業所その他の施設の名称、所在地だけではなく具体的な派遣就業の場所及び組織単位も含むものであり、原則として、派遣労働者の所属する部署、電話番号等必要な場合に派遣元事業主が当該派遣労働者と連絡がとれる内容であること。加えて、<u>組織単位（組織の名称）を特定するために必要な事項（組織の長の職名）を明記することが望ましい。</u> <p>③～⑫ 略</p> <p>⑬ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の<u>当事者間の紛争を防止するために講ずる措置</u>（則第22条第4号）。</p> <p>なお、派遣先が派遣元事業主に手数料を払うのは、派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介</p>	<p>第6 労働者派遣契約</p> <p>1 略</p> <p>2 契約の内容等</p> <p>(1) 契約内容</p> <p>イ 契約事項の定め</p> <p>(イ)・(ロ) 略</p> <p>(ハ) 契約事項</p> <p>労働者派遣契約には、次の事項を定めなければならない。</p> <p>① 略</p> <p>② 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者が実際に派遣就業する事業所その他の施設の名称、所在地だけではなく具体的な派遣就業の場所及び組織単位も含むものであり、原則として、派遣労働者の所属する部署、電話番号等必要な場合に派遣元事業主が当該派遣労働者と連絡がとれる内容であること。加えて、<u>組織単位を特定するために必要な事項（組織の名称、及び組織の長の職名）を明記させること。</u> <p>③～⑫ 略</p> <p>⑬ 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこと、当該者が職業紹介を行うことが可能な場合は職業紹介により紹介手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の<u>間の紛争を防止するために講ずる措置</u>（則第22条第4号）。</p> <p>なお、派遣先が派遣元事業主に手数料を払うのは、派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介</p>

を行うことができる場合において、派遣先がその職業紹介により当該派遣労働者を雇用したときに限られる。「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2(2)ロ。

- ⑭・⑮ 略
 (ニ)・(ホ) 略

(参考) 労働者派遣契約の定め例(無期雇用派遣労働者を派遣する場合)
 ○○○○株式会社(派遣先)と□□□□株式会社(派遣元事業主)(派
 -***)とは、次のとおり労働者派遣契約を締結する。

1～19 略

(紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載)

20 紹介予定派遣に関する事項

- (1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

略

始業・終業 始業: 9時 終業: 18時

略

- (2) (略)

(2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知

イ～ハ 略

ニ 派遣労働者への明示

- (イ)・(ロ) 略

(ハ) 派遣元事業主は、上記の個人単位と事業所単位の期間制限の抵触日の明示を行うに当たっては、当該個人単位の期間制限の抵触日以降同一の組織単位に派遣された場合、又は、派遣先において過半数労働組合等の意見聴取がされずに当該事業所単位の期間制限の抵触日以降派遣された場合には、法第40条の6(平成27年10月1日より施行)の労働契約申込みみなし制度の適用があり、派遣先は当該派遣労働者に対して労働契約の申込みをし

を行うことができる場合において、派遣先がその職業紹介により当該派遣労働者を雇用したときに限られる。「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2(2)ロ。

- ⑭・⑮ 略
 (ニ)・(ホ) 略

(参考) 労働者派遣契約の定め例(無期雇用派遣労働者を派遣する場合)
 ○○○○株式会社(派遣先)と□□□□株式会社(派遣元事業主)(派
 -***)とは、次のとおり労働者派遣契約を締結する。

1～19 略

(紹介予定派遣に係る契約である場合は下記の項目例を記載)

20 紹介予定派遣に関する事項

- (1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

略

始業・就業 始業: 9時 終業: 18時

略

- (2) (略)

(2) 派遣可能期間の制限に抵触する日の通知

イ～ハ 略

ニ 派遣労働者への明示

- (イ)・(ロ) 略

(ハ) 派遣元事業主は、上記の個人単位と事業所単位の期間制限の抵触日の明示を行うに当たっては、当該個人単位の期間制限の抵触日を超えて同一の組織単位に派遣された場合、又は、派遣先において過半数労働組合等の意見聴取がされずに当該事業所単位の期間制限の抵触日を超えて派遣された場合には、法第40条の6(平成27年10月1日より施行)の労働契約申込みみなし制度の適用があり、派遣先は当該派遣労働者に対して労働契約の申込

たものとみなされることとなる旨を明示すること。これは、労働契約申込みみなし制度が適用される場合が必ずしも派遣労働者にとって明らかでないことがあるので、明示することによって派遣労働者が労働契約申込みみなし制度の適用がある場合を認識することを容易にしようとするものである。

ホ その他

派遣先は、事業所における派遣可能期間を延長した時は、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該業務について派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない(法第40条の2第7項)。

なお、当該通知については、派遣先から派遣元事業主に対して、通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない(則第33条の6、第8の5の(5)参照)。

(3) 海外派遣の場合の労働者派遣契約

イ・ロ 略

ハ 派遣先の講ずべき措置の定め

海外派遣の場合には、特に派遣先の講ずべき措置として次に掲げる事項を定めなくてはならない(則第24条)。

①～⑧ 略

⑨ 事業所単位の期間制限に係る派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知、及び離職した労働者についての労働者派遣の役務の受入れの禁止に関する通知を行うこと。

・ 法第26条第4項及び第40条の9第2項と同様のものとする(2)、第8の5及び⑫参照)。

⑩・⑪ 略

⑫ 法第40条の9第2項(平成27年10月1日より法第40条の6が第40条の9に条文名が変更)の離職後1年以内の派遣労働者の受入れ禁止について、派遣先が派遣元事業主より派遣する労働者名等の通知を受けたときに、その者を受

みをしたものとみなされることとなる旨を明示すること。これは、労働契約申込みみなし制度が適用される場合が必ずしも派遣労働者にとって明らかでないことがあるので、明示することによって派遣労働者が労働契約申込みみなし制度の適用がある場合を認識することを容易にしようとするものである。

ホ その他

派遣先は、事業所における派遣可能期間を延長した時は、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該業務について派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない(法第40条の2第6項)。

なお、当該通知については、派遣先から派遣元事業主に対して、通知すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行わなければならない(則第27条第2項、第8の5の(5)参照)。

(3) 海外派遣の場合の労働者派遣契約

イ・ロ 略

ハ 派遣先の講ずべき措置の定め

海外派遣の場合には、特に派遣先の講ずべき措置として次に掲げる事項を定めなくてはならない(則第24条)。

①～⑧ 略

⑨ 事業所単位の期間制限に係る派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知、及び離職した労働者についての労働者派遣の役務の受入れの禁止に関する通知を行うこと。

・ 法第26条第4項及び第40条の9第2項と同様のものとする(2)及び第8の5参照)。

⑩・⑪ 略

⑫ 法第40条の9第2項(平成27年10月1日より法第40条の6が第40条の9に条文名が変更)の離職後1年以内の派遣労働者の受入れ禁止について、派遣先が派遣元事業主より派遣する労働者名等の通知を受けたときに、その者を受

け入れたときに当該離職後1年以内の受け入れ禁止規定に抵触する場合は、速やかにその旨を通知する旨（第8の10参照）。

⑬ 略

け入れたときに当該離職後1年以内の受け入れ禁止規定に抵触する場合は、速やかにその旨を通知する旨

⑬ 略

新	旧
<p style="text-align: center;">第7 派遣元事業主の講ずべき措置等</p> <p>1 概要</p> <p>労働者派遣事業は、派遣労働者が派遣元事業主に雇用されながら、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという複雑な形態で事業が行われる。このため、派遣労働者の保護と雇用の安定を図る観点から、派遣元事業主に対し、適正な雇用管理のための措置を講じさせる必要がある。</p> <p>以上の観点から、派遣元事業主は、次の措置等を講じなければならない。</p> <p>①～⑪ 略</p> <p>⑫ 派遣可能期間の適切な運用（<u>法第35条の2</u>、法第35条の3）</p> <p>2 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置</p> <p>(1) ・ (2) 略</p> <p>(3) 具体的な措置の内容</p> <p>略</p> <p>また、派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）のうち、3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者については、次のイからホまでのいずれかの措置を講じなければならない、イの措置を講じた場合であって、その後派遣先が当該派遣労働者に対し労働契約の申込みをしなかった場合には、ロからホまでのいずれかの措置をさらに講じなければならない（法第30条第2項、則第25条の2第2項）。</p> <p>略</p> <p>①・② 略</p> <p>③ 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）</p>	<p style="text-align: center;">第7 派遣元事業主の講ずべき措置等</p> <p>1 概要</p> <p>労働者派遣事業は、派遣労働者が派遣元事業主に雇用されながら、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという複雑な形態で事業が行われる。このため、派遣労働者の保護と雇用の安定を図る観点から、派遣元事業主に対し、適正な雇用管理のための措置を講じさせる必要がある。</p> <p>以上の観点から、派遣元事業主は、次の措置等を講じなければならない。</p> <p>①～⑪ 略</p> <p>⑫ 派遣可能期間の適切な運用（法第35条の3）</p> <p>2 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置</p> <p>(1) ・ (2) 略</p> <p>(3) 具体的な措置の内容</p> <p>略</p> <p>また、派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して1年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）のうち、3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者については、次のイから三までのいずれかの措置を講じなければならない、イの措置を講じた場合であって、その後派遣先が当該派遣労働者に対し労働契約の申込みをしなかった場合には、ロからホまでのいずれかの措置をさらに講じなければならない（法第30条第2項、則第25条の2第2項）。</p> <p>略</p> <p>①・② 略</p> <p>③ 当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である、今後派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（いわゆる「登録状態」の者）</p>

イ～ハ 略

ニ 派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。

ホ イからニまでに掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等に対する教育訓練であって、新たな就業機会を提供するまでの間に報酬を与えて受けさせる教育訓練を実施することその他雇用の安定を図るために必要な措置を講じること。

なお、この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第7の23参照）において、次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

3 派遣労働者に対するキャリアアップ措置

(1)・(2) 略

(3) 段階的かつ体系的な教育訓練について
略

労働者派遣事業の許可又は更新を行った年については、都道府県労働局に提出した教育訓練計画に基づいた教育訓練を実施することが求められる。なお、教育訓練計画については年度変わり等の時期に随時見直すことは可能であり、その都度、都道府県労働局に提出する必要はないが、以下の要件は満たしている必要があることに留意すること。

イ・ロ 略

ハ 派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること

教育訓練の内容については派遣元事業主の裁量に委ねられるが、一般的にヨガ教室のような趣味的要素が強いキャリア形成と無関係であることが明確な場合は本措置に基づく訓練とは認められない。具体的な教育訓練項目がキャリアアップに資する理由については教育訓練計画に記載する必要がある。

また、教育訓練の内容としては、OFF-JTのみならず計画的に実施されるOJTも含めても差し支えないが、教育訓練計画に記載しておく必要があるほか、派遣先に協力を求める場合は、労働者派遣契約等において具体的な時間数や必要

イ～ハ 略

ニ 派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。

ホ イからニまでに掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者に対する教育訓練であって、新たな就業機会を提供するまでの間に報酬を与えて受けさせる教育訓練を実施することその他雇用の安定を図るために必要な措置を講じること。

なお、この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第7の23参照）において、次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。

3 派遣労働者に対するキャリアアップ措置

(1)・(2) 略

(3) 段階的かつ体系的な教育訓練について
略

労働者派遣事業の許可又は更新を行った年については、都道府県労働局に提出した教育訓練計画書に基づいた教育訓練を実施することが求められる。なお、教育訓練計画については年度変わり等の時期に随時見直すことは可能であり、その都度、都道府県労働局に提出する必要はないが、以下の要件は満たしている必要があることに留意すること。

イ・ロ 略

ハ 教育訓練の内容については派遣元事業主の裁量に委ねられるが、一般的にヨガ教室のような趣味的要素が強いキャリア形成と無関係であることが明確な場合は本措置に基づく訓練とは認められない。具体的な教育訓練項目がキャリアアップに資する理由については教育訓練計画書に記載する必要がある。

また、教育訓練の内容としては、OFF-JTのみならず計画的に実施されるOJTも含めても差し支えないが、教育訓練計画書に記載しておく必要があるほか、派遣先に協力を求める場合は、労働者派遣契約等において具体的な時間数や必要とする知識の付与や訓練方法等について記載しておくことが必要である。

<p>とする知識の付与や訓練方法等について記載しておくことが必要である。</p> <p>二・ホ 略</p> <p>(4)・(5) 略</p> <p>(6) その他の留意事項</p> <p>イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、法第30条の2による段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時及び内容等を記載した書類を<u>中長期的に管理・保存するように努めること。これは、人事記録等の書類でも構わないが、派遣元管理台帳の一部として管理・保存すること。</u></p> <p>ロ 略</p> <p>4 均衡を考慮した待遇の確保のための措置</p> <p>(1) 概要</p> <p>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（法第30条の3第1項）。</p> <p>また、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に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない（法第30条の3第2項）。</p> <p>さらに、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、均衡待遇の確保のために配慮すべき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（法第31条の2第2項）。（後述7参照）</p> <p>なお、この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第7の23参照）において、均衡を考慮した待遇の確保に関し次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。</p>	<p>二・ホ 略</p> <p>(4)・(5) 略</p> <p>(6) その他の留意事項</p> <p>イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、法第30条の2による段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時及び内容等を記載した書類を保存するように努めること。これは、<u>派遣元管理台帳でも人事記録等の書類でも構わない。</u></p> <p>ロ 略</p> <p>4 均衡を考慮した待遇の確保のための措置</p> <p>(1) 概要</p> <p>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（法第30条の3）。</p> <p>また、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に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない（法第30条の3）。</p> <p>さらに、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、均衡待遇の確保のために配慮すべき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（法第31条の2）。（後述7参照）</p> <p>なお、この措置に関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（第7の23参照）において、均衡を考慮した待遇の確保に関し次のような内容が盛り込まれているので十分留意すること。</p>
--	---

<p>(2)・(3) 略</p> <p>5 略</p> <p>6 適正な派遣就業の確保</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) 安全衛生に係る措置</p> <p>派遣元事業者は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣先から入手すること、健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整等を行うこと（「派遣元が講ずべき措置に関する指針」第2の12（第7の23 参照））。派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な連絡調整等として、具体的には、以下に掲げるものがあること。</p> <p>イ～ホ 略</p> <p>7～9 略</p> <p>10 就業条件等の明示</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 明示すべき就業条件等</p> <p>イ 略</p> <p>① 派遣労働者が従事する業務の内容</p> <p>・ <u>令第4条第1項各号に掲げる業務が含まれるときは、当該業務が該当する同項各号に掲げる業務の号番号を付すこと。</u></p> <p>②～⑧ 略</p> <p>⑨ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあつては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項として以下の事項</p>	<p>(2)・(3) 略</p> <p>5 略</p> <p>6 適正な派遣就業の確保</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) 安全衛生に係る措置</p> <p>派遣元事業者は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣先から入手すること、健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整等を行うこと（「派遣元が講ずべき措置に関する指針」第2の12（第8の23 参照））。派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な連絡調整等として、具体的には、以下に掲げるものがあること。</p> <p>イ～ホ 略</p> <p>7～9 略</p> <p>10 就業条件等の明示</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 明示すべき就業条件等</p> <p>イ 略</p> <p>① 派遣労働者が従事する業務の内容</p> <p>②～⑧ 略</p> <p>⑨ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあつては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項として以下の事項</p>
--	--

- ・ 紹介予定派遣である旨
- ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される労働条件

【例】

I～III 略

IV 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

V・VI 略

⑩～⑬ 略

⑭ 期間制限のない労働者派遣に関する事項

- ・ 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する旨を記載すること。
- ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1か月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数を記載すること。
- ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。
- ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。

ロ 略

(4) 期間制限に抵触することとなる最初の日の明示

イ 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、当該労働者派遣が期間制限の適用を受けないものである場合を除き、あらかじめ、派遣労働者に対して、

① 略

② 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所等の業務について、派遣先が期間制限に抵触することとなる最初の日（派遣先の事業所単位の

- ・ 紹介予定派遣である旨
- ・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に予定される労働条件

【例】

I～III 略

IV 始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

V・VI 略

⑩～⑬ 略

⑭ 期間制限のない労働者派遣に関する事項

・ 法第40条の2第1項に定める満60歳以上の者である場合にはその旨

- ・ 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する旨を記載すること。
- ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1か月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数を記載すること。
- ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。
- ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日を記載すること。

ロ 略

(4) 期間制限に抵触することとなる最初の日の明示

イ 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、当該労働者派遣が期間制限の適用を受けないものである場合を除き、あらかじめ、派遣労働者に対して、

① 略

② 当該派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所等の業務について、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日（派遣先の事

期間制限の抵触日。法第34条第1項第4号)を明示しなければならない。

派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する日は、当該派遣労働者が当該派遣先の同一の組織単位で就業することを超える日であるため、当該抵触日をあらかじめ通知しておくことによって、個人単位の期間制限の到来により労働者派遣が終了したことによる雇用契約の更新をめぐるトラブルを未然に防ぐことができる。

略

11 労働者派遣に関する料金の額の明示

(1)・(2) 略

(3) 明示すべき労働者派遣に関する料金の額

イ 明示すべき労働者派遣に関する料金の額は、次のいずれかとする(則第26条の3第3項)。

①・② 略

(4) 明示の方法

イ 労働者派遣に関する料金の明示は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メールの送信の方法により行わなければならない(則第26条の3第1項)。

ロ 派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における当該労働者に係る労働者派遣に関する料金が、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合に明示した額(法第34条の2第1号)と同一である場合には、再度の明示は要しない(則第26条の3第2項)

12 派遣先への通知

(1)・(2) 略

(3) 通知すべき事項

派遣先に通知しなければならない事項は、次に掲げるものである(法第35条、則第27条の2、則第28条)。

① 派遣労働者の氏名及び性別(派遣労働者が45歳以上である場合にあってはそ

業所単位の期間制限の抵触日。法第34条第1項第4号)を明示しなければならない。

派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する日は、当該派遣労働者が当該派遣先の同一の組織単位で就業することのできる上限であるため、当該抵触日をあらかじめ通知しておくことによって、個人単位の期間制限の到来により労働者派遣が終了したことによる雇用契約の更新をめぐるトラブルを未然に防ぐことができる。

略

11 労働者派遣に関する料金の額の明示

(1)・(2) 略

(3) 明示すべき労働者派遣に関する料金の額

イ 明示すべき労働者派遣に関する料金の額は、次のいずれかとする(則第26条の2第3項)。

①・② 略

(4) 明示の方法

イ 労働者派遣に関する料金の明示は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、又は電子メールの送信の方法により行わなければならない(則第26条の2第1項)。

ロ 派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における当該労働者に係る労働者派遣に関する料金が、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合に明示した額(法第34条の2第1号)と同一である場合には、再度の明示は要しない(則第26条の2第2項)

12 派遣先への通知

(1)・(2) 略

(3) 通知すべき事項

派遣先に通知しなければならない事項は、次に掲げるものである(法第35条、則第27条の2、則第28条)。

の旨並びに当該派遣労働者の氏名及び性別、派遣労働者が18歳未満である場合にあっては当該派遣労働者の年齢並びに氏名及び性別

労働者派遣をする際に、性別等を派遣先に通知する趣旨は、派遣先における労働関係法令の遵守を担保することにあることに留意すること。

② 略

③ 派遣労働者が法40条の2第1項第2号による60歳以上の者であるか否かの別

④ 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は、当該書類が提出されていない具体的な理由を付して派遣先及び派遣労働者へ通知しなければならない（則第27条の2第2項））。

略

⑤ 当該派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約の就業条件（第6の2の(1)のイの(ハ)の④、⑤、⑩、⑪、⑫に係る就業条件に限られる。）の内容と異なる場合における当該派遣労働者の就業条件の内容

(参考) 派遣元事業主から派遣先への通知の例

① 労働者派遣契約に基づき次の者を派遣します。

(例A)

〇〇〇〇〇 女 45歳以上60歳未満
 ××××× 男 60歳未満

(例B)

〇〇〇〇 女 【a 18歳未満（歳）⑥ 45歳以上60歳未満 c 60歳以上
 d aからcまでのいずれにも該当せず】
 ×××× 男 【a 18歳未満（歳）b 45歳以上60歳未満 c 60歳以上
 ④ aからcまでのいずれにも該当せず】

②・③ 略

① 派遣労働者の氏名及び性別（派遣労働者が45歳以上である場合にあってはその旨（60歳以上の場合はその旨）並びに当該派遣労働者の氏名及び性別、派遣労働者が18歳未満である場合にあっては当該派遣労働者の年齢並びに氏名及び性別）

労働者派遣をする際に、性別等を派遣先に通知する趣旨は、派遣先における労働関係法令の遵守を担保することにあることに留意すること。

② 略

③ 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は、当該書類が提出されていない具体的な理由を付して派遣先及び派遣労働者へ通知しなければならない（則第27条の2））。

略

④ 当該派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約の就業条件（第6の2の(1)のイの(ハ)の④、⑤、⑩、⑪、⑫に係る就業条件に限られる。）の内容と異なる場合における当該派遣労働者の就業条件の内容

(参考) 派遣元事業主から派遣先への通知の例

① 労働者派遣契約に基づき次の者を派遣します。

〇〇〇〇〇 女 45歳以上60歳未満
 ××××× 男

②・③ 略

<p>(4) 略</p> <p>(5) 通知の手続 通知は、次の手続により行わなければならない(則第27条第2項及び第3項)。 イ～ハ 略</p> <p>ニ (3)の④の事項については、派遣労働者に係る次の各書類が関係行政機関に提出されていること(労働者派遣に当たって派遣労働者を新たに雇用する場合には、当該労働者派遣の開始の後速やかに提出すること)の有無とする(則第27条の2第1項)。ただし、「無」の場合は、その理由を具体的に記載することとする(則第27条の2第2項)。 (イ)～(ハ) 略</p> <p>「無」の場合の具体的理由としては、(3)の④のとおり、「一週間の所定労働時間が15時間であるため」「現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的理由又は手続の具体的状況が明らかであることが必要である。また、具体的理由が適正でない場合には、派遣元事業主に対し、労働・社会保険に加入するよう所要の指導を行うこと。</p> <p>また、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知することが必要である(法第34条第1項第2号、則第26条の2)。</p> <p>また、派遣先は第8の13の考え方に従い対処する必要がある、適正でないと考えられる理由の通知を受けた場合には、派遣元事業主に対して、労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めることとされていることに留意すること。</p> <p>ホ 略</p> <p>(6) 略</p> <p>13 労働者派遣期間の制限の適切な運用</p> <p>(1) 概要 派遣元事業主は、派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣可能期間を超えて継続して労働者派遣を行ってはならない。(法第35条の2、第8の5参照)。</p>	<p>(4) 略</p> <p>(5) 通知の手続 通知は、次の手続により行わなければならない(則第27条第2項及び第3項)。 イ～ハ 略</p> <p>ニ (3)の③の事項については、派遣労働者に係る次の各書類が関係行政機関に提出されていること(労働者派遣に当たって派遣労働者を新たに雇用する場合には、当該労働者派遣の開始の後速やかに提出すること)の有無とする(則第27条の2第1項)。ただし、「無」の場合は、その理由を具体的に記載することとする(則第27条の2第2項)。 (イ)～(ハ) 略</p> <p>「無」の場合の具体的理由としては、(3)の③のとおり、「一週間の所定労働時間が15時間であるため」「現在、必要書類の準備中であり、今月の○日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的理由又は手続の具体的状況が明らかであることが必要である。また、具体的理由が適正でない場合には、派遣元事業主に対し、労働・社会保険に加入するよう所要の指導を行うこと。</p> <p>また、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知することが必要である(則第27条の2第3項)。</p> <p>また、派遣先は第8の13の考え方に従い対処する必要がある、適正でないと考えられる理由の通知を受けた場合には、派遣元事業主に対して、労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めることとされていることに留意すること。</p> <p>ホ 略</p> <p>(6) 略</p> <p>13 労働者派遣期間の制限の適切な運用</p> <p>(1) 概要 派遣元事業主は、派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣可能期間を超えて継続して労働者派遣を行ってはならない。(法第35条の2、第8の5参照)。</p>
---	--

また、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（第40条の2第1項各号のいずれかに該当するものを除く。）を行ってはならない（法第35条の3）。

(2) 略

(3) 派遣期間の制限の適切な運用のための留意点

イ 略

ロ なお、新たな労働者派遣を行うに際し、当該派遣先の事業所等においてすでに労働者派遣の役務の提供が行われていたか否かについて、当該派遣元事業主は把握することができず、事業所単位の派遣可能期間を超えて労働者派遣の提供を行ってしまうおそれがある。したがって、第8の5の(3)のイの①から⑥までに該当する以外の場合について派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第6の労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所において期間制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならず、また、派遣元事業主は、当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならないこととされていることに留意すること（第6の2の(2)参照）。

ハ～ホ 略

14 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 概要

派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下同じ。）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について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない（法第35条の4第1項）。

また、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（第40条の2第1項各号のいずれかに該当するものを除く。）を行ってはならない（法第35条の3）。

(2) 略

(3) 派遣期間の制限の適切な運用のための留意点

イ 略

ロ なお、新たな労働者派遣を行うに際し、当該派遣先の事業所等においてすでに労働者派遣の役務の提供が行われていたか否かについて、当該派遣元事業主は把握することができず、事業所単位の派遣可能期間を超えて労働者派遣の提供を行ってしまうおそれがある。したがって、第8の5の(3)のイの①から⑥までに該当する以外の場合について派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第6の労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所において期間制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならず、また、派遣元事業主は、当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならないこととされていることに留意すること（第6の2の(3)参照）。

ハ～ホ 略

14 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 概要

派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下同じ。）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について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合等を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない（法第35条の4）。

<p>(2)～(5) 略</p> <p>15 離職した労働者についての労働者派遣の禁止</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 離職した労働者についての労働者派遣の禁止の留意点</p> <p>イ 離職した労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる「60歳以上の定年退職者」の取扱いは、第5の2の(2)のロ及びハと同様である。</p> <p>ロ・ハ 略</p> <p>16 派遣元責任者の選任</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 派遣元責任者の職務</p> <p>派遣元責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。</p> <p>イ～ハ 略</p> <p>ト 派遣先との連絡・調整</p> <p>具体的には、例えば、派遣先の連絡調整の当事者となる派遣先責任者との間において<u>ハ</u>のほか派遣就業に伴い生じた問題の解決を図っていくことである。</p> <p>チ～ヌ 略</p> <p>17 派遣元管理台帳</p> <p>(1) 派遣元管理台帳の作成、記載</p> <p>イ・ロ 略</p> <p>ハ 派遣元管理台帳の作成の方法</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 派遣元事業主は、派遣労働者の雇用管理が円滑に行われるよう派遣労働者を<u>有期雇用労働者と無期雇用労働者</u>に分けて作成しなければならない。</p> <p>(ハ) 略</p> <p>ニ 派遣元管理台帳の記載方法</p>	<p>(2)～(5) 略</p> <p>15 離職した労働者についての労働者派遣の禁止</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 離職した労働者についての労働者派遣の禁止の留意点</p> <p>イ 離職した労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる「60歳以上の定年退職者」の取扱いは、第5の2の(3)のロ及びハと同様である。</p> <p>ロ・ハ 略</p> <p>16 派遣元責任者の選任</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 派遣元責任者の職務</p> <p>派遣元責任者は、次に掲げる職務を行わなければならない。</p> <p>イ～ハ 略</p> <p>ト 派遣先との連絡・調整</p> <p>具体的には、例えば、派遣先の連絡調整の当事者となる派遣先責任者との間において<u>ト</u>のほか派遣就業に伴い生じた問題の解決を図っていくことである。</p> <p>チ～ヌ 略</p> <p>17 派遣元管理台帳</p> <p>(1) 派遣元管理台帳の作成、記載</p> <p>イ・ロ 略</p> <p>ハ 派遣元管理台帳の作成の方法</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 派遣元事業主は、派遣労働者の雇用管理が円滑に行われるよう派遣労働者を当該事業所に常時雇用される者とそれ以外の者に分けて作成しなければならない。</p> <p>(ハ) 略</p> <p>ニ 派遣元管理台帳の記載方法</p>
--	---

(イ) 派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行われなければならない(則第30条第2項)。これは、ホの事項の確定する都度記載していくという意味であり、事項の内容により記載時期は、異なるものである(ホの⑩、⑬及び⑰を除くすべての事項は、労働者派遣をする際には、あらかじめ記載されている必要があるが、⑩、⑬及び⑰の事項については、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度及び教育訓練やキャリア・コンサルティングを行った都度記載することとなる)。また、派遣先からの派遣就業の実績に関する通知(第8の12の(4)参照)を受けた場合に当該派遣就業の実績があらかじめ予定していた就業の時間等と異なるときは、当該通知を受けた都度当該異なった派遣就業の実績内容を記載しなければならない(則第30条第3項)。

(ロ) 略

ホ 派遣元管理台帳の記載事項

派遣元管理台帳には、次の事項を記載しなければならない(法第37条第1項、則第31条)(第6の2の(1)のイの(ハ)参照)。

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間
- ③ 法40条の2第1項第2号による60歳以上の者であるか否かの別
- ④ 派遣先の氏名又は名称
略
- ⑤ 派遣先の事業所の名称
- ⑥ 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
略
- ⑦ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑧ 始業及び終業の時刻
- ⑨ 従事する業務の種類
 - ・ 従事する業務については可能な限り詳細に記載すること。
 - ・ 令第4条第1項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、当該号番号を付すこと。

(イ) 派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行われなければならない(則第30条第2項)。これは、ホの事項の確定する都度記載していくという意味であり、事項の内容により記載時期は、異なるものである(ホの⑨、⑮及び⑱を除くすべての事項は、労働者派遣をする際には、あらかじめ記載されている必要があるが、⑨、⑮及び⑱の事項については、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度及び教育訓練やキャリア・コンサルティングを行った都度記載することとなる)。また、派遣先からの派遣就業の実績に関する通知(第8の12の(4)参照)を受けた場合に当該派遣就業の実績があらかじめ予定していた就業の時間等と異なるときは、当該通知を受けた都度当該異なった派遣就業の実績内容を記載しなければならない(則第30条第3項)。

(ロ) 略

ホ 派遣元管理台帳の記載事項

派遣元管理台帳には、次の事項を記載しなければならない(法第37条第1項、則第31条)(第6の2の(1)のイの(ハ)参照)。

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間
- ③ 派遣先の氏名又は名称
略
- ④ 派遣先の事業所の名称
- ⑤ 派遣先の事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
略
- ⑥ 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑦ 始業及び終業の時刻
- ⑧ 従事する業務の種類
 - ・ 従事する業務については可能な限り詳細に記載すること。

<p>⑩ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 略</p> <p>⑪ 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 略</p> <p>⑫ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項</p> <p>⑬ 労働者派遣契約において、派遣先が法第37条第1項第5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6号に掲げる始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業させることができる日または延長することのできる時間数</p> <p>⑭ 期間制限のない労働者派遣に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する業務である旨 ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1か月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数 ・ 法第40条の2第1項第4号に掲げる育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日 ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日 <p>⑮ 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合はその理由を具体的に付すこと。また、手続終了後は「有」に書き換えること。）</p> <p>⑯ 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時とその内容に関する事項 略</p>	<p>⑨ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 略</p> <p>⑩ 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 略</p> <p>⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項</p> <p>⑫ 労働者派遣契約において、派遣先が法第37条第1項第5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6号に掲げる始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合には、当該派遣就業させることができる日または延長することのできる時間数</p> <p>⑬ 期間制限のない労働者派遣に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法第40条の2第1項に定める満60歳以上の者である場合にはその旨 ・ 有期プロジェクトの業務について労働者派遣を行うときは、法第40条の2第1項第3号イに該当する業務である旨 ・ 日数限定業務について労働者派遣を行うときは、①法第40条の2第1項第3号ロに該当する旨、②当該派遣先において、同号ロに該当する業務が1か月間に行われる日数、③当該派遣先の通常の労働者の1か月間の所定労働日数 ・ 法第40条の2第1項第4号に掲げる育児休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日 ・ 法第40条の2第1項第5号に掲げる介護休業等の代替要員としての業務について労働者派遣を行うときは、派遣先において休業する労働者の氏名及び業務並びに当該休業の開始及び終了予定の日 <p>⑭ 派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合はその理由を具体的に付すこと。また、手続終了後は「有」に書き換えること。）</p> <p>⑮ 段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時とその内容に関する事項 略</p>
---	---

<p>⑰ キャリア・コンサルティングを行った日時とその内容に関する事項 略</p> <p>⑱ 雇用安定措置の内容 略</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>(参 考) 派遣元管理台帳の例</p> <p>1 派遣労働者氏名 ○○○○○ (60歳未満)</p> <p>2～18 略</p> </div> <p>(2) 略</p> <p>18 労働・社会保険の適用の促進</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 被保険者証等の写し等の提示</p> <p>派遣元事業主は、健康保険法施行規則第24条第1項に規定する健康保険被保険者資格取得届、厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届、雇用保険法施行規則第6条に規定する雇用保険被保険者資格取得届の提出がなされている派遣労働者に係る労働者派遣をする場合には、派遣先に対し、当該派遣労働者に係る被保険者証等の写しを郵送する又は持参する等により、提示しなければならない。(則第27条第4項) これにより、派遣先も派遣労働者が社会保険等に適切に加入していることを確認することが可能となる。</p> <p>また、派遣就業開始後に上記資格取得届が提出された場合も同様に取り扱う(則第27条第6項)。</p> <p>なお、派遣元が派遣先に被保険者証等を送付する場合には、原則として当該派遣労働者の同意を得た上で行うこととするが、当該同意が得られない場合には、生年月日、年齢を黒塗りする等の個人情報に配慮することが適当である。</p> <p>(3) 略</p> <p>19・20 略</p>	<p>⑰ キャリア・コンサルティングを行った日時とその内容に関する事項 略</p> <p>⑱ 雇用安定措置の内容 略</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>(参 考) 派遣元管理台帳の例</p> <p>1 派遣労働者氏名 ○○○○○</p> <p>2～18 略</p> </div> <p>(2) 略</p> <p>18 労働・社会保険の適用の促進</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 被保険者証等の写し等の提出</p> <p>派遣元事業主は、健康保険法施行規則第24条第1項に規定する健康保険被保険者資格取得届、厚生年金保険法施行規則第15条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届、雇用保険法施行規則第6条に規定する雇用保険被保険者資格取得届の提出がなされている派遣労働者に係る労働者派遣をする場合には、派遣先に対し、当該派遣労働者に係る被保険者証等の写しを郵送する又は持参する等により、提示しなければならない。(則第27条第1項第4号) これにより、派遣先も派遣労働者が社会保険等に適切に加入していることを確認することが可能となる。</p> <p>また、派遣就業開始後に上記資格取得届が提出された場合も同様に取り扱う(則第27条第1項第4号)。</p> <p>なお、派遣元が派遣先に被保険者証等を送付する場合には、原則として当該派遣労働者の同意を得た上で行うこととするが、当該同意が得られない場合には、生年月日、年齢を黒塗りする等の個人情報に配慮することが適当である。</p> <p>(3) 略</p> <p>19・20 略</p>
---	---

21 紹介予定派遣

紹介予定派遣を行う場合の取扱いについては、第1の4及び第6の2(1)によるほか、派遣元事業主は次の(1)から(6)に留意すること。

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

イ 派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対して、それぞれその理由について、書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示するよう求めるものとする。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示するものとする（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(2)、第7の23参照）。なお、この場合の派遣労働者に対するファクシミリ又は電子メールによる明示に関しては、10の(6)のイからハマまでに掲げる留意点に十分留意する必要があること。

ロ 略

- (3) ～(6) 略

22～24 略

21 紹介予定派遣

紹介予定派遣を行う場合の取扱いについては、第1の4及び第6の2(1)によるほか、派遣元事業主は次の(1)から(6)に留意すること。

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

イ 派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対して、それぞれその理由について、書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示するよう求めるものとする。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示するものとする（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の12の(2)、第7の23参照）。なお、この場合の派遣労働者に対するファクシミリ又は電子メールによる明示に関しては、9の(6)のイからハマまでに掲げる留意点に十分留意する必要があること。

ロ 略

- (3) ～(6) 略

22～24 略

新	旧
<p style="text-align: center;">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針 (平成11年労働省告示第137号) (最終改正 平成27年厚生労働省告示第393号)</p> <p>第1 趣旨 略</p> <p>第2 派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>1～7 略</p> <p>8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置</p> <p>イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施するに当たっては、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第1条の4第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第391号）第4号に規定する教育訓練の実施計画（以下「教育訓練計画」という。）に基づく教育訓練を行わなければならないこと。</p> <p>ロ～ホ 略</p> <p>(6)・(7) 略</p> <p>9～14 略</p>	<p style="text-align: center;">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針 (平成11年労働省告示第137号) (最終改正 平成27年厚生労働省告示第393号)</p> <p>第1 趣旨 略</p> <p>第2 派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>1～7 略</p> <p>8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等</p> <p>(2)～(4) 略</p> <p>(5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置</p> <p>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_____号）第4号に規定する教育訓練の実施計画（以下「教育訓練計画」という。）に基づく教育訓練を行わなければならないこと。</p> <p>ロ～ホ 略</p> <p>(6)・(7) 略</p> <p>9～14 略</p>

新	旧
<p>第 8 派遣先の講ずべき措置等</p> <p>1 概要</p> <p>労働者派遣事業は、派遣労働者がその雇用されている派遣元事業主ではなく、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという形態で事業が行われる。</p> <p>このため、派遣労働者の保護を図るためには、現実の就業場所である派遣先において派遣労働者の適正な就業が確保され、派遣労働者が派遣先で指揮命令を受けることに伴い生じた苦情等が適切かつ迅速に処理されることが必要である。</p> <p>また、このような雇用と使用が分離した形態であることに伴い、派遣先の正社員との常用代替が生じやすいことから、有期雇用を中心とした不安定な雇用形態である派遣労働者との常用代替の防止を図ることが求められる。</p> <p>以上の観点から、派遣元事業主から労働者派遣を受けた派遣先は、次のような措置等を講じなければならない。</p> <p>①～⑦ 略</p> <p>⑧ 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（<u>法第 40 条の 9</u>）</p> <p>⑨・⑩ 略</p> <p>2 略</p> <p>3 適正な派遣就業の確保</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3)</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの</p>	<p>第 8 派遣先の講ずべき措置等</p> <p>1 概要</p> <p>労働者派遣事業は、派遣労働者がその雇用されている派遣元事業主ではなく、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという形態で事業が行われる。</p> <p>このため、派遣労働者の保護を図るためには、現実の就業場所である派遣先において派遣労働者の適正な就業が確保され、派遣労働者が派遣先で指揮命令を受けることに伴い生じた苦情等が適切かつ迅速に処理されることが必要である。</p> <p>また、このような雇用と使用が分離した形態であることに伴い、派遣先の正社員との常用代替が生じやすいことから、有期雇用を中心とした不安定な雇用形態である派遣労働者との常用代替の防止を図ることが求められる。</p> <p>以上の観点から、派遣元事業主から労働者派遣を受けた派遣先は、次のような措置等を講じなければならない。</p> <p>①～⑦ 略</p> <p>⑧ 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（<u>法第 40 条の 6</u>）</p> <p>⑨・⑩ 略</p> <p>2 略</p> <p>3 適正な派遣就業の確保</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3)</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの</p>

<p>(4 (3) の施設を除く。)の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう努めなければならない(法第 40 条第 4 項)。</p> <p>ハ・ニ 略</p> <p>(4) 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの労働者派遣の受け入れ派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後 3 か月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること(「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 16 (第 8 の 19 参照))。</p> <p>略</p> <p>(5) 安全衛生に係る措置</p> <p>派遣先は、派遣元事業主が雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣労働者が従事する業務に係る情報提供を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めること、派遣元事業主が健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと(「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 17 (第 8 の 19 参照))。</p> <p>略</p> <p>4 略</p> <p>5 派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用</p> <p>(1)～(3) 略</p> <p>(4)</p> <p>イ～ハ 略</p> <p>ニ 意見聴取は、次の手続によらなければならない。</p>	<p>(4 (3) <u>イ</u>の施設を除く。)の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう努めなければならない(法第 40 条第 4 項)。</p> <p>ハ・ニ 略</p> <p>(4) 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの労働者派遣の受け入れ派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後 3 か月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること(「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 16 (第 9 の 18 参照))。</p> <p>略</p> <p>(5) 安全衛生に係る措置</p> <p>派遣先は、派遣元事業主が雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣労働者が従事する業務に係る情報提供を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めること、派遣元事業主が健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと(「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 17 (第 9 の 18 参照))。</p> <p>略</p> <p>4 略</p> <p>5 派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用</p> <p>(1)～(3) 略</p> <p>(4)</p> <p>イ～ハ 略</p> <p>ニ 意見聴取は、次の手続によらなければならない。</p>
--	--

<p>(イ) 意見聴取の際に、過半数労働組合等に次に掲げる事項を書面により通知すること（則第 33 条の 3 第 1 項）。</p> <p>①・② 略</p> <p>(ロ) 過半数代表者は、以下のいずれにも該当する者とする（則第 33 条の 3 第 2 項）。</p> <p>① 略</p> <p>② 派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的であることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。</p> <p>なお、「投票、挙手等」の方法としては、「投票、挙手」のほか、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。</p> <p>ただし、①に該当する者がいない事業所にあつては、②に該当する者とする（則第 33 条の 3 第 2 項）。</p> <p>略</p> <p>(ハ) 派遣先は、派遣可能期間を延長するに当たっては、次に掲げる事項を書面に記載し、事業所単位の期間制限の抵触日から 3 年間保存しなければならない（則第 33 条の 3 第 3 項）。</p> <p>①～⑤ 略</p> <p>(ニ) 派遣可能期間を延長するに当たっては、(ハ)①～⑤の事項を次に掲げるいずれかの方法によって、当該事業所の労働者に周知しなければならない。（則第 33 条の 3 第 4 項）</p> <p>① 常時各作業場の見やすい場所へ<u>掲示</u>し、又は備え付けること。</p> <p>②・③ 略</p> <p>ホ・ヘ 略</p> <p>(5) 派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用のための留意点</p> <p>イ 略</p> <p>ロ また、派遣先は、派遣可能期間を延長したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、延長後の事業所単位の期間制限に抵触する日を通知しなければならない（法第 40 条の 2 第 7 項）。</p>	<p>(イ) 意見聴取の際に、過半数労働組合等に次に掲げる事項を書面により通知すること（則第 33 条の 4 第 4 項）。</p> <p>①・② 略</p> <p>(ロ) 過半数代表者は、以下のいずれにも該当する者とする（則第 33 条の 3 第 2 項）。</p> <p>① 略</p> <p>② 派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的であることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。</p> <p>なお、「投票、挙手等」の方法としては、「投票、挙手」のほか、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。</p> <p>ただし、①に該当する者がいない事業所にあつては、②に該当する者とする（則第 33 条の 4 第 2 項）。</p> <p>略</p> <p>(ハ) 派遣先は、派遣可能期間を延長するに当たっては、次に掲げる事項を書面に記載し、事業所単位の期間制限の抵触日から 3 年間保存しなければならない（則第 33 条の 4 第 2 項）。</p> <p>①～⑤ 略</p> <p>(ニ) 派遣可能期間を延長するに当たっては、(ハ)①～⑤の事項を次に掲げるいずれかの方法によって、当該事業所の労働者に周知しなければならない。（則第 33 条の 3 第 4 項）</p> <p>① 常時各作業場の見やすい場所へ<u>提示</u>し、又は備え付けること。</p> <p>②・③ 略</p> <p>ホ・ヘ 略</p> <p>(5) 派遣先の事業所単位の期間制限の適切な運用のための留意点</p> <p>イ 略</p> <p>ロ また、派遣先は、派遣可能期間を延長したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、延長後の事業所単位の期間制限に抵触する日を通知しなければならない（法第 40 条の 2 第 6 項）。</p>
---	---

<p>ハ～ホ 略</p> <p>6～9 略</p> <p>10 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止</p> <p>(1) 概要</p> <p>イ 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（60歳以上の定年退職者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受け入れてはならない（<u>法第40条の9第1項、則第33条の10第1項</u>）。</p> <p>ロ 略</p> <p>(2) 略</p> <p>(3) 通知の方法</p> <p>通知は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行わなければならない（<u>則第33条の10第2項</u>）。</p> <p>(4) 略</p> <p>11 派遣先責任者の選任</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 派遣先責任者の選任の方法</p> <p>派遣先責任者は次の方法により選任しなければならない（則第34条）。</p> <p>イ 事業所その他派遣就業の場所（<u>11</u>及び<u>12</u>において「事業所等」という。）ごとに専属（※）の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者とすることを妨げない。</p> <p>ロ～ニ 略</p> <p>(4)・(5) 略</p>	<p>ハ～ホ 略</p> <p>6～9 略</p> <p>10 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止</p> <p>(1) 概要</p> <p>イ 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（60歳以上の定年退職者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受け入れてはならない（<u>法第40条の6第1項、則第33条の9第1項</u>）。</p> <p>ロ 略</p> <p>(2) 略</p> <p>(3) 通知の方法</p> <p>通知は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行わなければならない（<u>則第33条の9第2項</u>）。</p> <p>(4) 略</p> <p>11 派遣先責任者の選任</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 派遣先責任者の選任の方法</p> <p>派遣先責任者は次の方法により選任しなければならない（則第34条）。</p> <p>イ 事業所その他派遣就業の場所（<u>10</u>及び<u>11</u>において「事業所等」という。）ごとに専属（※）の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先（法人である場合は、その役員）を派遣先責任者とすることを妨げない。</p> <p>ロ～ニ 略</p> <p>(4)・(5) 略</p>
---	---

<p>12 派遣先管理台帳</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 派遣先管理台帳の作成、記載</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 派遣先管理台帳の作成及び記載方法</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 派遣先管理台帳の記載は、労働者派遣の役務の提供を受けるに際し、行わなければならない（則第 35 条第 2 項）。これは、ハの事項の確定する都度記載していくという意味であり、事項の内容により記載時期は、異なるものである（例えば、派遣労働者の氏名や派遣元事業主の氏名又は名称等については労働者派遣を受ける際には、既に記載されている必要があるが、就業した日ごとのその始業及び終業の時刻については、一般的には当該就業の日の就業が終了した段階で遅滞なく記載することで足りる。）。また、ハの⑩の事項の派遣先管理台帳への記載は、派遣労働者から苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、行わなければならない。</p> <p>(ハ)～(ニ) 略</p> <p>ハ 派遣先管理台帳の記載事項</p> <p>派遣先管理台帳には、次の事項（第 6 の 2 の (1) のイの(ハ)参照）について派遣労働者ごとに記載しなければならない（法第 42 条第 1 項、則第 36 条）。</p> <p>①～⑦ 略</p> <p>⑧ 従事した業務の種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従事した業務の内容については可能な限り詳細に記載すること。 ・ <u>令第 4 条第 1 項各号に掲げる業務について労働者派遣をするときは、当該号番号を付すこと。</u> <p>⑩ 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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 略 ・ また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない。（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 7（第 8 の 3 の (2) のニ、第 8 の 19 参照））。 ・ 略 	<p>12 派遣先管理台帳</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 派遣先管理台帳の作成、記載</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 派遣先管理台帳の作成及び記載方法</p> <p>(イ) 略</p> <p>(ロ) 派遣先管理台帳の記載は、労働者派遣の役務の提供を受けるに際し、行わなければならない（則第 35 条第 2 項）。これは、ハの事項の確定する都度記載していくという意味であり、事項の内容により記載時期は、異なるものである（例えば、派遣労働者の氏名や派遣元事業主の氏名又は名称等については労働者派遣を受ける際には、既に記載されている必要があるが、就業した日ごとのその始業及び終業の時刻については、一般的には当該就業の日の就業が終了した段階で遅滞なく記載することで足りる。）。また、ハの⑧の事項の派遣先管理台帳への記載は、派遣労働者から苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、行わなければならない。</p> <p>(ハ)～(ニ) 略</p> <p>ハ 派遣先管理台帳の記載事項</p> <p>派遣先管理台帳には、次の事項（第 6 の 2 の (1) のイの(ハ)参照）について派遣労働者ごとに記載しなければならない（法第 42 条第 1 項、則第 36 条）。</p> <p>①～⑦ 略</p> <p>⑧ 従事した業務の種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従事した業務の内容については可能な限り詳細に記載すること。 <p>⑩ 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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 略 ・ また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない。（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 7（第 9 の 3 の (2) のニ、第 8 の 19 参照））。 ・ 略
--	---

⑪～⑬ 略

⑭ 期間制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項

- ・ 法第40条の2第1項第2号による60歳以上の者か否か
略

⑮ 略

(参考) 派遣先管理台帳の例

- 1 派遣労働者の氏名 □□□□□ (60歳未満)
- 2～14 略

(3) 略

(4) 派遣元事業主への通知

イ 概要

派遣先は、(2)のハの①、⑥、⑦、⑧及び⑨の事項を派遣元事業主に通知しなければならない(法第42条第3項、則第38条)。

ロ 略

13～16 略

17 紹介予定派遣

紹介予定派遣を行う場合の取扱いについては、第1の4及び第6の2(1)イ(ハ)⑨によるほか、派遣先は次の(1)から(7)までに留意すること。

(1) 略

(2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

イ 略

ロ イに関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(2)において、派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、それぞれその理由について、派遣先に対して書面、電子メール又はファクシミリにより明示するよう求めるものとし、また派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電

⑪～⑬ 略

⑭ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項

- ・ 法第40条の2第1項第2号による満60歳以上の者か否か
略

⑮ 略

(参考) 派遣先管理台帳の例

- 1 派遣労働者の氏名 □□□□□
- 2～14 略

(3) 略

(4) 派遣元事業主への通知

イ 概要

派遣先は、(2)のハの①、⑥、⑦、⑧、⑨及び⑩の事項を派遣元事業主に通知しなければならない(法第42条第3項、則第38条)。

ロ 略

13～16 略

17 紹介予定派遣

紹介予定派遣を行う場合の取扱いについては、第1の4及び第7の2(1)イ(ハ)⑨によるほか、派遣先は次の(1)から(7)までに留意すること。

(1) 略

(2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

イ 略

ロ イに関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の12の(2)において、派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、それぞれその理由について、派遣先に対して書面、電子メール又はファクシミリにより明示するよう求めるものとし、また派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電

<p>子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）で明示するものとするものとされているので十分留意すること。</p> <p>(3) 派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別による差別防止に係る措置 略</p>	<p>子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）で明示するものとするものとされているので十分留意すること。</p> <p>(3) 派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別による差別防止に係る措置 略</p>
<p>(派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）)</p> <p>第 2 派遣先が講ずべき措置</p> <p>18 紹介予定派遣</p> <p>(3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）第 10 条の趣旨に照らし講ずべき措置</p> <p>① 略</p> <p>② 年齢制限が認められるとき（派遣労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外のとき）</p> <p>ア・イ 略</p> <p>ウ 派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。</p> <p>i 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であつて学校（小学校及び幼稚園を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の 7 第 1 項各号に掲げる施設又は同法第 27 条第 1 項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。）。</p> <p>ii～iv 略</p> <p>(4) 略</p>	<p>(派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）)</p> <p>第 2 派遣先が講ずべき措置</p> <p>18 紹介予定派遣</p> <p>(3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）第 10 条の趣旨に照らし講ずべき措置</p> <p>① 略</p> <p>② 年齢制限が認められるとき（派遣労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外のとき）</p> <p>ア・イ 略</p> <p>ウ 派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。</p> <p>i 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき（当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であつて学校（小学校及び幼稚園を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の 6 第 1 項各号に掲げる施設又は同法第 27 条第 1 項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。）。</p> <p>ii～iv 略</p> <p>(4) 略</p>
<p>(4)～(7) 略</p>	<p>(4)～(7) 略</p>

第8 派遣先の講ずべき措置等

18～20 略	18～20 略
---------	---------

新	旧
<p style="text-align: center;">派遣先が講ずべき措置に関する指針 (平成11年労働省告示第138号) (最終改正 平成27年厚生労働省告示第407号)</p> <p>第1 略</p> <p>第2 派遣先が講ずべき措置</p> <p>1～17 略</p> <p>18 紹介予定派遣</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法(昭和41年法律第132号)第10条の趣旨に照らし講ずべき措置</p> <p>① 略</p> <p>② 年齢制限が認められるとき(派遣労働者がある能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外)のときは、派遣先が行う特定等が次のアからウまでのいずれかに該当するときは、年齢制限をすることが認められるものとする。</p> <p>ア・イ 略</p> <p>ウ 派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するときは。</p> <p>i 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき(当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校(小学校及び幼稚園を除く。)、専修学校、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の7第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。)</p> <p>ii～iv 略</p> <p>(4) 略</p>	<p style="text-align: center;">派遣先が講ずべき措置に関する指針 (平成11年労働省告示第138号) (最終改正 平成27年厚生労働省告示第394号)</p> <p>第1 略</p> <p>第2 派遣先が講ずべき措置</p> <p>1～17 略</p> <p>18 紹介予定派遣</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法(昭和41年法律第132号)第10条の趣旨に照らし講ずべき措置</p> <p>① 略</p> <p>② 年齢制限が認められるとき(派遣労働者がある能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき以外)のときは、派遣先が行う特定等が次のアからウまでのいずれかに該当するときは、年齢制限をすることが認められるものとする。</p> <p>ア・イ 略</p> <p>ウ 派遣先の特定等における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するときは。</p> <p>i 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る派遣労働者の特定等を行うとき(当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限り、かつ、当該派遣労働者が職業に従事した経験があることを特定等の条件としない場合であって学校(小学校及び幼稚園を除く。)、専修学校、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の6第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で採用する予定で特定等を行うときに限る。)</p> <p>ii～iv 略</p> <p>(4) 略</p>

新	旧
<p>第 10 個人情報保護法の遵守等</p> <p>1・2 略</p> <p>3 個人情報保護法等の規定並びに派遣元事業主が講ずべき措置及びその主な留意点等</p> <p>(1) 個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主 派遣元事業主は、派遣元指針第 2 の 10 の(3)により、個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第 4 章第 1 節に規定する義務を遵守しなければならないこととされていること。具体的には、個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主は、次に掲げる措置を講じなければならないこと。</p> <p>イ・ロ 略</p> <p>ハ 適正な取得（個人情報保護法第 17 条関係）</p> <p>(イ) 個人情報保護法等の規定 個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならないこと。 <u>また、事業者が第三者からの提供（個人情報保護法第 23 条第 1 項各号に掲げる場合並びに雇用管理情報の取扱いの委託、事業の承継及び共同利用に伴い、個人情報を提供する場合を除く。）により、個人情報（個人情報保護法施行令第 2 条第 2 号に規定するものから取得した雇用管理情報を除く。）を取得する場合には、提供元の法の遵守状況（例えば、オプトアウト、利用目的、開示手続、問合せ・苦情の受付窓口を公表していることなど）を確認し、個人情報を適切に管理している者を提供元として選定するとともに、実際に個人情報を取得する際には、例えば、取得の経緯を示す契約書等の書面の点検又はこれに代わる合理的な方法により、当該個人情報の取得方法等を確認した上で、当該個人情報が適法に取得されたことが確認できない場合は、偽りその他不正の手段により取得されたものである可能性もあることから、その取得を自粛することを含め、慎重に対応すること</u></p>	<p>第 10 個人情報保護法の遵守等</p> <p>1・2 略</p> <p>3 個人情報保護法等の規定並びに派遣元事業主が講ずべき措置及びその主な留意点等</p> <p>(1) 個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主 派遣元事業主は、派遣元指針第 2 の 10 の(3)により、個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第 4 章第 1 節に規定する義務を遵守しなければならないこととされていること。具体的には、個人情報取扱事業者に該当する派遣元事業主は、次に掲げる措置を講じなければならないこと。</p> <p>イ・ロ 略</p> <p>ハ 適正な取得（個人情報保護法第 17 条関係）</p> <p>(イ) 個人情報保護法等の規定 個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならないこと。</p>

が望ましいこと。

(ロ) 略

ニ・ホ 略

へ 安全管理措置（個人情報保護法第 20 条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならないこと。

特に、個人情報取扱事業者の内部又は外部からの不正行為による個人データの漏えい等を防止するための手法として、例えば次のような措置を講じることが望ましい。

① 責任の所在の明確化のための措置

② 新たなリスクに対応するための、安全管理措置の評価、見直し及び改善に向けた監査実施体制の整備③ 漏えい等に早期に対処するための体制整備

④ 不正な操作を防ぐための、個人データを取り扱う端末に付与する機能の、業務上の必要性に基づく限定

⑤ 入館（室）者による不正行為の防止のための、業務実施場所及び情報システム等の設置場所の入退館（室）管理の実施

⑥ 盗難等の防止のための措置

⑦ 情報システムからの漏えい等を防止するための技術的安全管理措置

(ロ) 略

ト 略

チ 委託先の監督（個人情報保護法第 22 条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないこと。

個人情報取扱事業者は、委託先の選定に当たっては、委託先の安全管理

(ロ) 略

ニ・ホ 略

へ 安全管理措置（個人情報保護法第 20 条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならないこと。

(ロ) 略

ト 略

チ 委託先の監督（個人情報保護法第 22 条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないこと。

措置が、少なくとも個人情報保護法第 20 条で求められるものと同等であることを確認するため、委託先の体制、規程等の確認に加え、必要に応じて個人データを取り扱う場所に赴く又はこれに代わる合理的な方法による確認を行った上で、個人情報保護管理者等が、適切に評価することが望ましい。

個人情報取扱事業者は、委託契約等において次に示す事項について定めることが望ましい。

- ① 委託先の個人データの取扱いに関する事項
- ② 委託先の秘密の保持に関する事項
- ③ 委託された個人データの再委託に関する事項
- ④ 契約終了時の個人データの返却等に関する事項
- ⑤ 契約内容が遵守されなかった場合の措置
- ⑥ 安全管理に関する事項が遵守されずに個人データが漏えいした場合の損害賠償に関する事項

委託先における委託された個人データの取扱状況を把握するためには、定期的に監査を行う等により、委託契約で盛り込んだ内容の実施の程度を調査した上で、個人情報保護管理者等が、委託の内容等の見直しを検討することを含め、適切に評価することが望ましい。委託先が再委託を行おうとする場合は、委託元は委託を行う場合と同様、再委託の相手方、再委託する業務内容及び再委託先の個人データの取扱方法等について、委託先に事前報告又は承認手続を求める、直接又は委託先を通じて定期的に監査を実施する等により、委託先が再委託先に対して個人情報保護法第 20 条の委託先の監督を適切に果たすこと、再委託先が個人情報保護法第 20 条に基づく安全管理措置を講ずることを十分に確認することが望ましい。再委託先が再々委託を行う場合以降も、再委託を行う場合と同様とする。

(ロ) 略

リ～レ 略

ソ 個人情報保護法違反又は違反のおそれが発覚した場合の対応等

(イ) 個人情報保護法違反又は違反のおそれが発覚した場合の対応等

① 事実調査、原因の究明

事実関係を調査し、個人情報保護法違反又は違反のおそれが把握でき

(ロ) 略

リ～レ 略

<p>た場合には、その原因究明にあたる</p> <p>②影響範囲の特定</p> <p>①の規定で把握した事実関係による影響がどれほど及ぶのか、その範囲を特定する。</p> <p>③ 再発防止策の検討・実施</p> <p>①の規定で究明した原因を踏まえ、再発防止策を検討し、速やかに実施する。</p> <p>④ 影響を受ける可能性のある本人への連絡等</p> <p>個人情報保護法違反の中でも、特に個人データの安全管理（個人情報保護法第 20 条から第 22 条まで）について違反があった場合には、二次被害の防止、類似事案の発生回避等の観点から、事実関係等について、速やかに、本人へ連絡し、又は本人が容易に知り得る状態に置くことが望ましい。</p> <p>⑤ 事実関係、再発防止策等の公表</p> <p>個人情報保護法違反の中でも、特に個人データの安全管理（個人情報保護法第 20 条から第 22 条まで）について違反があった場合には、二次被害の防止、類似事案の発生回避等の観点から、事実関係及び再発防止策等について、速やかに、公表することが望ましい。</p> <p>(ロ) 厚生労働大臣・認定個人情報保護団体への報告</p> <p>個人情報取扱事業者は、個人情報保護法違反又は違反のおそれが発覚した場合には、事実関係及び再発防止策等について、速やかに、所管の都道府県労働局需給調整事業担当に対し、様式第 22 号（第 15 様式集参照。）により報告するよう努めなければならない。また、雇用する派遣労働者についての個人情報等の雇用管理に関する個人情報に係る個人情報保護法違反又は法違反のおそれが発覚した場合には、所管の都道府県労働局総務部企画室に、認定個人情報保護団体に加入している場合には、当該認定個人情報保護団体に、それぞれ報告するよう努めなければならない。</p> <p>(2) 略</p>	<p>(2) 略</p>
---	--------------

新	旧
<p style="text-align: center;">雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン (平成27年厚生労働省告示第454号)</p> <p>目次</p> <p>略</p> <p>第1 趣旨 このガイドラインは、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）第8条の規定に基づき、及び法第7条第1項に基づき定められた基本方針（「個人情報の保護に関する基本方針」（平成16年4月閣議決定。平成20年4月及び平成21年9月一部変更。）をいう。）を踏まえ、事業者が雇用管理（船員に関するものを除く。以下同じ。）に関する個人情報の適正な取扱いの確保に関して行う活動を支援するため、当該活動の実情や特性等を踏まえ、事業者が講ずる措置が適切かつ有効に実施されるよう具体的な指針として定めるものである。</p> <p>略</p> <p>第2 定義 1～4 略 5 個人情報取扱事業者 (1)～(4) 略 (5) その取り扱う個人情報の量及び利用方法からみて個人の権利利益を害するおそれが少ない者として個人情報の保護に関する法律施行令（平成15年政令第507号。以下「施行令」という。）第2条の規定により、その事業の</p>	<p style="text-align: center;">雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン (平成24年厚生労働省告示第357号)</p> <p>目次</p> <p>略</p> <p>第1 趣旨 このガイドラインは、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「法」という。）第8条の規定に基づき、及び法第7条第1項に基づき定められた基本方針（「個人情報の保護に関する基本方針」（平成16年4月閣議決定）をいう。）を踏まえ、事業者が雇用管理（船員に関するものを除く。以下同じ。）に関する個人情報の適正な取扱いの確保に関して行う活動を支援するため、当該活動の実情や特性等を踏まえ、事業者が講ずる措置が適切かつ有効に実施されるよう具体的な指針として定めるものである。</p> <p>略</p> <p>第2 定義 1～4 略 5 個人情報取扱事業者 (1)～(4) 略 (5) その取り扱う個人情報の量及び利用方法からみて個人の権利利益を害するおそれが少ない者として個人情報の保護に関する法律施行令（平成15年政令第507号）第2条の規定により、その事業の用に供する個人情報データ</p>

用に供する個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数の合計が過去 6 箇月以内のいずれの日においても 5 千を超えない者。

ただし、当該者に該当するか否かの判断に当たっては、次のとおりとする。

- ① 5 千を超えるか否かは、事業者が管理する全ての個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数の総和により判断する。ただし、同一個人の重複分は除く。
- ② 個人情報データベース等が次に掲げる要件の全てに該当する場合には、それを構成する個人情報によって識別される特定の個人の数は、5 千の数に含めない。
イ～ハ 略

6～18 略

第 3・第 4 略

第 5 雇用管理情報の取得に関する義務

1 適正な取得（法第 17 条関係）

事業者は、偽りその他不正の手段により雇用管理情報を取得してはならない
また、事業者が第三者からの提供（法第 23 条第 1 項各号に掲げる場合並びに雇用管理情報の取扱いの委託、事業の承継及び共同利用に伴い、雇用管理情報を提供する場合を除く。）により、雇用管理情報（施行令第 2 条第 2 号に規定するものから取得した雇用管理情報を除く。）を取得する場合には、提供元の法の遵守状況（例えば、オプトアウト、利用目的、開示手続、問合せ・苦情の受付窓口を公表していることなど）を確認し、雇用管理情報を適切に管理している者を提供元として選定するとともに、実際に雇用管理情報を取得する際には、例えば、取得の経緯を示す契約書等の書面の点検又はこれに代わる合理的な方法により、当該雇用管理情報の取得方法等を確認した上で、当該雇用管理情報が適法に取得されたことが確認できない場合は、偽りその他不正の手段により取得されたものである可能性もあることから、その取得を自粛することを含め、慎重に対応することが望ましい。

ベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数の合計が過去 6 箇月以内のいずれの日においても 5 千を超えない者。

ただし、当該者に該当するか否かの判断に当たっては、次のとおりとする。

- [1] 5 千を超えるか否かは、事業者が管理する全ての個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数の総和により判断する。ただし、同一個人の重複分は除く。
- [2] 個人情報データベース等が次に掲げる要件の全てに該当する場合には、それを構成する個人情報によって識別される特定の個人の数は、5 千の数に含めない。
イ～ハ 略

6～18 略

第 3・第 4 略

第 5 雇用管理情報の取得に関する義務

1 適正な取得（法第 17 条関係）

事業者は、偽りその他不正の手段により雇用管理情報を取得してはならない

2～4 略

第6 個人データの管理に関する義務

1 略

2 安全管理措置（法第20条関係）

事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損（以下「漏えい等」という。）の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。

その際、事業者において、個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、事業の規模及び性質、個人データの取扱状況並びに個人データを記録した媒体の性質等に起因するリスクに応じ、必要かつ適切な措置として次に掲げるものを講ずるよう努めるものとする。

- (1) 個人データを取り扱う従業者及びその権限を明確にした上で、その業務を行わせること。
- (2) 個人データは、その取扱いについての権限を与えられた者のみが業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うこと。
- (3) 個人データを取り扱う者は、業務上知り得た個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用してはならないこと（その業務に係る職を退いた後も同じ。）。
- (4) 個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を各事業所において選任すること。

なお、個人データ管理責任者は、「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」（平成26年厚生労働省・経済産業省告示第4号）に規定する個人情報保護管理者とは異なるが、兼任することができる。

- (5) その他、特に、事業者の内部又は外部からの不正行為による個人データの漏えい等を防止するための手法として、次のような措置を講ずることが望ましい。

- ① 責任の所在の明確化のための措置を講ずること。

2～4 略

第6 個人データの管理に関する義務

1 略

2 安全管理措置（法第20条関係）

事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損（以下「漏えい等」という。）の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。

その際、事業者において、個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、事業の性質、個人データの取扱状況及び個人データを記録した媒体の性質等に起因するリスクに応じ、必要かつ適切な措置として次に掲げるものを講ずるよう努めるものとする。

- (1) 個人データを取り扱う従業者及びその権限を明確にした上で、その業務を行わせること。
- (2) 個人データは、その取扱いについての権限を与えられた者のみが業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うこと。
- (3) 個人データを取り扱う者は、業務上知り得た個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用してはならないこと（その業務に係る職を退いた後も同じ。）。
- (4) 個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を各事業所において選任すること。

なお、個人データ管理責任者は、「個人情報の保護に関する法律についての経済産業分野を対象とするガイドライン」（平成16年厚生労働省・経済産業省告示第4号）に規定する個人情報保護管理者とは異なるが、兼任することができる。

② 新たなリスクに対応するための安全管理措置の評価、見直し及び改善に向けた監査実施体制を整備すること。

③ 漏えい等に早期に対処するための体制を整備すること。

④ 不正な操作を防ぐため、個人データを取り扱う端末に付与する機能を、業務上の必要性に基づくものに限定すること。

⑤ 入館（室）者による不正行為の防止のため、業務実施場所及び情報システム等の設置場所の入退館（室）管理を実施すること。

⑥ 盗難等の防止のための措置を講ずること。

⑦ 情報システムからの漏えい等を防止するための技術的安全管理措置を講ずること。

3 略

4 委託先の監督（法第22条関係）

事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を外部に委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託先に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない。

その際、個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、委託する事業の規模及び性質並びに個人データの取扱状況等に起因するリスクに応じ、次に掲げる事項に留意しつつ、必要かつ適切な措置を講ずるものとする。

(1) 個人情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること。

(2) 委託先の選定に当たっては、委託先の安全管理措置が、少なくとも法第20条で求められるものと同等であることを確認するため、委託先の体制、規程等の確認に加え、必要に応じて個人データを取り扱う場所に赴く又はこれに代わる合理的な方法による確認を行った上で、個人情報保護管理者等が、適切に評価することが望ましいこと。

(3) 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置として、次に掲げる内容が委託契約において明確化されていること。

① 委託先において、その従業者に対し、当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。

3 略

4 委託先の監督（法第22条関係）

事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を外部に委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託先に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない。

その際、個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、事業の性質及び個人データの取扱状況等に起因するリスクに応じ、次に掲げる事項に留意しつつ、必要かつ適切な措置を講ずるものとする。

(1) 個人情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること。

(2) 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置として、次に掲げる内容が委託契約において明確化されていること。

[1] 委託先において、その従業者に対し、当該個人データの取扱いを通じて知り得た個人情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。

② 当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨の文書をもって事前報告又は承認を求めること。

ただし、個人データの取扱いの再委託については、雇用管理情報の漏えい等の危険性が增大すること等からできる限り行わないことが望ましい。

③～⑧ 略

⑨ 委託先において契約内容が遵守されなかった場合の措置について明記すること。

(4) 委託先における委託された個人データの取扱状況を把握するため、定期的に監査を行う等により、委託契約で盛り込んだ内容の実施の程度を調査した上で、個人情報保護管理者等が、委託の内容等の見直しを検討することを含め、適切に評価することが望ましい。

(5) 委託先が再委託を行おうとする場合は、委託元は委託を行う場合と同様、再委託の相手方、再委託する業務内容及び再委託先の個人データの取扱方法等について、委託先に事前報告又は承認手続を求める、直接又は委託先を通じて定期的に監査を実施する等により、委託先が再委託先に対して本条の委託先の監督を適切に果たすこと、再委託先が法第 20 条に基づく安全管理措置を講ずることを十分に確認することが望ましい。再委託先が再々委託を行う場合以降も、再委託を行う場合と同様とする。

第 7 個人データの第三者提供に関する義務

1～3 略

4 第三者に該当しないもの（法第23条第4項及び第5項関係）

次に掲げる場合において、当該個人データの提供を受ける者は「第三者」に該当しないものとし、1から3までの規定にかかわらず、事業者は当該個人データを提供することができる。

(1)・(2) 略

(3) 個人データを特定の者との間で共同して利用する場合であって、次に掲げる事項について、当該共同利用をする前にあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているとき。

①～⑤ 略

ること。

[2] 当該個人データの取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨の文書をもって報告すること。

ただし、個人データの取扱いの再委託については、雇用管理情報の漏えい等の危険性が增大すること等からできる限り行わないことが望ましい。

[3]～ [8] 略

第 7 個人データの第三者提供に関する義務

1～3 略

4 第三者に該当しないもの（法第23条第4項及び第5項関係）

次に掲げる場合において、当該個人データの提供を受ける者は「第三者」に該当しないものとし、1から3までの規定にかかわらず、事業者は当該個人データを提供することができる。

(1)・(2) 略

(3) 個人データを特定の者との間で共同して利用する場合であって、次に掲げる事項について、当該共同利用をする前にあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているとき。

[1]～[5] 略

<p>5 略</p> <p>第8 保有個人データの開示等に関する義務</p> <p>1 保有個人データに関する事項の公表等 (法第24条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>①～⑤ 略</p> <p>(2) 略</p> <p>①・② 略</p> <p>2 保有個人データの開示 (法第25条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>①～③ 略</p> <p>(2)・(3) 略</p> <p>3 略</p> <p>4 保有個人データの利用停止等 (法第 27 条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>①・② 略</p> <p>(2)・(3) 略</p> <p>5 略</p> <p>6 開示等の求めに応じる手続 (法第 29 条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>①～④ 略</p> <p>(2)・(3) 略</p> <p>7 略</p> <p>第9～第14 略</p>	<p>5 略</p> <p>第8 保有個人データの開示等に関する義務</p> <p>1 保有個人データに関する事項の公表等 (法第24条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>[1]～[5] 略</p> <p>(2) 略</p> <p>[1]・[2] 略</p> <p>2 保有個人データの開示 (法第25条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>[1]～[3] 略</p> <p>(2)・(3) 略</p> <p>3 略</p> <p>4 保有個人データの利用停止等 (法第 27 条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>[1]・[2] 略</p> <p>(2)・(3) 略</p> <p>5 略</p> <p>6 開示等の求めに応じる手続 (法第 29 条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>[1]～[4] 略</p> <p>(2)・(3) 略</p> <p>7 略</p> <p>第9～第14 略</p>
--	--

新	旧
<p>第 11 違法行為の防止、摘発</p> <p>1～6 略</p> <p>7 違反の場合の効果</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) 派遣元事業主の講ずべき措置等 (第 7 参照)</p> <p>イ～ニ 略</p> <p>ホ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止</p> <p>(イ) 派遣労働者に係る雇用制限の禁止に関する規定(法第33条)に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し (法第14条第 1 項) 、事業停止命令 (法第14条第 2 項) 、改善命令 (法第49条第 1 項) の対象となる (第12の 2 参照)。</p> <p>(ロ) 略</p> <p>～～ワ 略</p> <p>(6)～(9) 略</p>	<p>第 11 違法行為の防止、摘発</p> <p>1～6 略</p> <p>7 違反の場合の効果</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) 派遣元事業主の講ずべき措置等 (第 7 参照)</p> <p>イ～ニ 略</p> <p>ホ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止</p> <p>(イ) 派遣労働者に係る雇用制限の禁止に関する規定(法32条第 2 項)に違反した場合、派遣元事業主は、許可の取消し (法第14条第 1 項) 、事業停止命令 (法第14条第 2 項) 、改善命令 (法第49条第 1 項) の対象となる (第12の 2 参照)。</p> <p>(ロ) 略</p> <p>～～ワ 略</p> <p>(6)～(9) 略</p>

新	旧
<p>第12 違法行為による罰則、行政処分及び勧告</p> <p>1・2 略</p> <p>3 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する勧告、公表</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する勧告</p> <p>イ 概要</p> <p>略</p> <p>しかるに、派遣先が過半数組合等からの意見を聴取せずに派遣可能期間を延長した場合、過半数代表に労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者を選任する若しくは投票、挙手等の民主的な方法による手続きによらず過半数代表者を選出するなど過半数代表者の選任手続に違反した場合等(法第40条の2第4項規定違反)若しくは過半数組合等からの異議があったにも関わらず説明をしない場合(法第40条の2第5項規定違反)又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言(第11の4参照)をした場合において、当該者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該派遣先に対し、必要な措置を講ずべきことを勧告することができる(法第49条の2第1項、第8の7参照)。</p> <p>略</p> <p>ロ～ニ 略</p> <p>(3) 略</p> <p>4・5 略</p>	<p>第12 違法行為による罰則、行政処分及び勧告</p> <p>1・2 略</p> <p>3 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する勧告、公表</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する勧告</p> <p>イ 概要</p> <p>略</p> <p>しかるに、派遣先が過半数組合等からの意見を聴取せずに派遣可能期間を延長した場合、過半数代表に労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者を選任する若しくは投票、挙手等の民主的な方法による手続きによらず過半数代表者を選出するなど過半数代表者の選任手続に違反した場合等(法第40条の2第4項規定違反)若しくは過半数組合等からの異議があったにも関わらず説明をしない場合(法第40条の2第5項規定違反)又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言(第11の4参照)をした場合において、当該者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該派遣先に対し、必要な措置を講ずべきことを勧告することができる(法第49条の2第1項、第8の6の(1)のホ参照)。</p> <p>略</p> <p>ロ～ニ 略</p> <p>(3) 略</p> <p>4・5 略</p>

新	旧
<p>第14 その他</p> <p>1 略</p> <p>2 派遣元責任者講習</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 講習機関の要件等</p> <p>イ 告示に定める講習機関は以下のすべてを満たすものと厚生労働大臣が確認できた機関とする。</p> <p>(イ) 労働者派遣事業に関わる講習又は研修等の事業実績（広く一般に受講者を募集して開催されたものに限る。）を申出の日の属する年度又はその前年度を含む連続する3年において少なくとも各1回以上有する法人であること。</p> <p>なお、「労働者派遣事業に関わる講習又は研修等」とは、派遣元責任者講習の講義課目の5課目のうち3課目以上の内容を網羅しているものであること。<u>ただし、平成25年度、平成26年度及び平成27年度における事業実績に限り、本要領改訂前の講義課目であった「関係法令、制度の動向とポイント」を実施した場合は、「労働者派遣事業に関わる講習又は研修等」の事業実績に含めて差し支えない。</u></p> <p>(ロ)～(ホ) 略</p> <p>ロ 略</p> <p>(3) 講習の内容等</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 講習の内容等</p> <p>(イ) 講習の内容</p> <p>講習の内容は、第14-1表に基づき行わなければならない。ただし、各講義課目の時間数が減少しない限り、講習の内容を充実させることは差し支えない。</p> <p>また、労働関係法令等の改正や政策に変更が生じたことにより、派遣元責任</p>	<p>第14 その他</p> <p>1 略</p> <p>2 派遣元責任者講習</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 講習機関の要件等</p> <p>イ 告示に定める講習機関は以下のすべてを満たすものと厚生労働大臣が確認できた機関とする。</p> <p>(イ) 労働者派遣事業に関わる講習又は研修等の事業実績（広く一般に受講者を募集して開催されたものに限る。）を申出の日の属する年度又はその前年度を含む連続する3年において少なくとも各1回以上有する法人であること。</p> <p>なお、「労働者派遣事業に関わる講習又は研修等」とは、派遣元責任者講習の講義課目の5課目のうち3課目以上の内容を網羅しているものであること。</p> <p>(ロ)～(ホ) 略</p> <p>ロ 略</p> <p>(3) 講習の内容等</p> <p>イ 略</p> <p>ロ 講習の内容等</p> <p>(イ) 講習の内容</p> <p>講習の内容は、<u>厚生労働大臣が定める</u>第14-1表に基づきより行わなければならない。ただし、各講義課目の時間数が減少しない限り、講習の内容を充実させることは差し支えない。</p> <p>また、労働関係法令等の改正や政策に変更が生じたことにより、派遣元責任</p>

<p>者への講習の内容に変更や追加すべき事項が生じた場合においては、指示に従い適切に追加等しなければならない。</p> <p>(ロ) 略</p> <p>ハ 講習の実施方法等 講習機関は、講習の実施にあたって次の事項を行うものとする。</p> <p>(イ) 講習の日程等</p> <p>a 略</p> <p>b 講習の追加・削除、変更等 講習の追加・削除及び、派遣元責任者講習実施日程書の項目の変更については、当該追加・削除、変更に係る講習の開催日の前々月の末日の1か月前までに限り、厚生労働省にホームページの掲載内容の変更を申し出ることができるものとする。ただし、講師予定者の変更については、随時、申し出ることができることとするが、更新までの期間が短い等の場合、開催までに反映されない場合がある。</p> <p>c 略</p> <p>(ロ)～(ト) 略</p> <p>(4) 手続き関係</p> <p>イ 講習実施の申出</p> <p>(イ)～(ニ) 略</p> <p>(ホ) 直近年度の貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書その他資産の内容を証する下記 <u>a</u> 及び <u>b</u> の書類</p> <p>後略</p> <p>(5) 略</p>	<p>者への講習の内容に変更や追加すべき事項が生じた<u>と厚生労働大臣が判断した場合</u>においては、<u>その指示</u>に従い適切に追加等しなければならない。</p> <p>(ロ) 略</p> <p>ハ 講習の実施方法等 講習機関は、講習の実施にあたって次の事項を行うものとする。</p> <p>(イ) 講習の日程等</p> <p>a 略</p> <p>b 講習の追加・削除、変更等 講習の追加・削除及び、派遣元責任者講習実施日程書の項目の変更については、当該追加・削除、変更に係る講習の開催日の前々月の末日の1か月前までに限り、厚生労働省にホームページの掲載内容を申し出ることができるものとする。ただし、講師予定者の変更については、随時、申し出ることができることとするが、更新までの期間が短い<u>場合等</u>の場合、<u>厚生労働省にホームページの開催までに反映されない場合がある。</u></p> <p>c 略</p> <p>(ロ)～(ト) 略</p> <p>(4) 手続き関係</p> <p>イ 講習実施の申出</p> <p>(イ)～(ニ) 略</p> <p>(ホ) 直近年度の貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書その他資産の内容を証する下記 <u>(イ)</u> 及び <u>(ロ)</u> の書類</p> <p>後略</p> <p>(5) 略</p>
---	---

第14-1表 派遣元責任者講習の内容

派遣元責任者講習は、次の内容により行わなければならない。

ただし、各講義課目の時間数が減少しない限り、講義内容を充実させることは差し支えない。

講義課目	講義時間	講義内容
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	2時間	①わが国の労働力需給調整の体系(労働者派遣事業、職業紹介事業、労働者供給事業、募集を含む。)②法の意義、目的(第1章総則関係)③適用除外業務(法第4条)④労働者派遣事業(法第5条)⑤労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置(法第5条～第25条)⑥労働者派遣契約(法第26条～第29条の2)⑦派遣元事業主の講ずべき措置等(法第30条～第38条及び第47条の3)(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」を含む。)⑧雇用安定措置(法第30条)⑨キャリアアップ措置(法第30条の2)⑩派遣労働者の均衡待遇を確保(法第31条の2)⑪派遣先の講ずべき措置等(法第39条～第43条及び第47条の3)(「派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」を含む。)⑫行政指導、行政処分、罰則等(法第48条～第62条等)
労働基準法等の適用に関する特例等	1時間	①労働基準法及び労働安全衛生法等の適用に関する特例等(法第3章第4節)

第14-1表 派遣元責任者講習の内容

派遣元責任者講習は、次の内容により行わなければならない。

ただし、各講義課目の時間数が減少しない限り、講義内容を充実させることは差し支えない。

講義課目	講義時間	講義内容
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	2時間	①わが国の労働力需給調整の体系(労働者派遣事業、職業紹介事業、労働者供給事業、募集を含む。)②法の意義、目的(第1章総則関係)③適用除外業務(法第4条)④労働者派遣事業(法第5条)⑤労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置(法第5条～第25条)⑥労働者派遣契約(法第26条～第29条の2)⑦派遣元事業主の講ずべき措置等(法第30条～第38条及び第47条の3)(「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」を含む。)⑧雇用安定措置(法第30条)⑨キャリアアップ措置(法第30条の2)⑩派遣労働者の均衡待遇を確保(法第31条の2)⑪派遣先の講ずべき措置等(法第39条～第43条及び第47条の3)(「派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」を含む。)⑫行政指導、行政処分、罰則等(法第48条～第62条等)
労働基準法等の適用に関する特例等	1時間	①労働基準法及び労働安全衛生法等の適用に関する特例等(法第3章第4節)

について		②最近の労働基準法等の改正の動向とポイント	について		②最近の労働基準法等の改正の動向とポイント
労働者派遣事業運営の状況及び派遣元責任者の職務遂行上の留意点について	2時間20分	<p>①最近（過去5年間程度とする。以下同じ。）の労働者派遣事業制度の改正等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法令、指針、労働者派遣事業関係業務取扱要領等 <p>②最近の労働者派遣事業の運営状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣事業報告の集計（厚生労働省公表）からみた実情（派遣労働者数、料金、賃金等の推移等） ・各種調査による労働者派遣事業の実態 <p>③最近の監督指導状況（厚生労働省公表）を踏まえた事業運営上の問題点</p> <p>④派遣元責任者の職務遂行上の留意点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法第59条に基づく安全衛生教育に必要とする知識の付与 ・キャリア・コンサルティングの実施に必要とする知識の付与 ・キャリアアップ措置に資するための教育訓練の実施に必要とする知識の付与 ・苦情処理を円滑に行うために必要とする知識の付与 <p>（労使関係法規、労働基準関係法規、派遣労働者からの苦情に対処するための心がまえ等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者へ周知・啓発する労働関係法令等 <p>(a) <u>労働基準法（労働契約、賃金、労働時間、休憩、休日、年次有給休暇、妊産婦等、就業規則）</u></p> <p>(b) <u>最低賃金法（最低賃金）</u></p> <p>(c) <u>労働安全衛生法（安全衛生教育、健康診断）</u></p> <p>(d) <u>雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（性別を理由とする差別の禁止、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不</u></p>	労働者派遣事業運営の状況及び派遣元責任者の職務遂行上の留意点について	2時間	<p>①最近（過去5年間程度とする。以下同じ。）の労働者派遣事業制度の改正等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法令、指針、労働者派遣事業関係業務取扱要領等 <p>②最近の労働者派遣事業の運営状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣事業報告の集計（厚生労働省公表）からみた実情（派遣労働者数、料金、賃金等の推移等） ・各種調査による労働者派遣事業の実態 <p>③最近の監督指導状況（厚生労働省公表）を踏まえた事業運営上の問題点</p> <p>④派遣元責任者の職務遂行上の留意点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法第59条に基づく安全衛生教育に必要とする知識の付与 ・キャリア・コンサルティングの実施に必要とする知識の付与 ・キャリアアップ措置に資するための教育訓練の実施に必要とする知識の付与 ・苦情処理を円滑に行うために必要とする知識の付与 <p>（労使関係法規、労働基準関係法規、派遣労働者からの苦情に対処するための心がまえ等）</p>

		<p>利益取扱いの禁止等、職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)、パワーハラスメントに関すること</p> <p>(e) 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（育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限）</p> <p>(f) 労働契約法（無期労働契約への転換、有期労働契約の更新、不合理な労働条件の禁止）</p> <p>(g) 労働組合法（不当労働行為）</p> <p>(h) 労働保険制度（雇用保険、労災保険）、社会保険制度（健康保険、厚生年金）</p> <p>（上記内容（制度改正があればそれも含む。）については、労働者派遣法の概要及び改正の概要と併せ、派遣元責任者等が雇入れ時等に派遣労働者に周知・啓発するよう説明すること。）</p> <p>⑤事例紹介 （経験者のみを対象とする講習の場合にあっては参加者によるディスカッション（講師が指導的なコメントを付することが必要）をもって事例紹介に代えることができる。）</p> <p>⑥その他派遣元責任者の職務に関して留意が必要な事項 ・雇用政策の方向、社会経済情勢一般等</p>			<p>⑤事例紹介 （経験者のみを対象とする講習の場合にあっては参加者によるディスカッション（講師が指導的なコメントを付することが必要）をもって事例紹介に代えることができる。）</p> <p>⑥その他派遣元責任者の職務に関して留意が必要な事項 ・雇用政策の方向、社会経済情勢一般等</p>
			<p>関係法令、制度の動向とポイント</p>	<p>20分</p>	<p>①職業安定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律等</p> <p>・派遣労働者に対するセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント及びパワーハラスメントの防止等のための知識の付与（当該知識を派遣労働者の雇入れ時等に周知・啓発する。）</p>

個人情報の保護の 取扱いに係る労働 者派遣法の遵守と 公正な採用選考の 推進について	40分	①労働者派遣法、職業安定法等における個人情報の 取扱い ②公正な採用選考の推進について	個人情報の保護の 取扱いに係る労働 者派遣法の遵守と 公正な採用選考の 推進について	40分	②労働保険制度、社会保険制度 ①労働者派遣法、職業安定法等における個人情報の 取扱い ②公正な採用選考の推進について
--	-----	---	--	-----	---

第14-2 表派遣元責任者講習において配付する資料 講習で使用するテキスト等については、講習機関において定めるものとするが、次に掲げる資料を必ず含めるものとする。		第14-2 表派遣元責任者講習において配付する資料 講習で使用するテキスト等については、講習機関において定めるものとするが、次に掲げる資料を必ず含めるものとする。	
資料の項目	配付する部分等	資料の項目	配付する部分等
①労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律	全部	①労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律	全部
②労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令	全部	②労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令	全部
③労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則	全部	③労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則	全部
④労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第2条第2項の市町村を定める省令	全部	④労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第2条第2項の市町村を定める省令	全部
⑤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を定める告示	全部	⑤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を定める告示	全部
		⑥労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第26条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める期間	全部
⑥労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の2第1項第2号ロの規定に基づき厚生労働大臣の定める日数	全部	⑦労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の2第1項第2号ロの規定に基づき厚生労働大臣の定める日数	全部

⑦労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第1条の規定に基づき厚生労働大臣が指定する区域を定める告示	全部	⑧労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第1条の規定に基づき厚生労働大臣が指定する区域を定める告示	全部
⑧派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	全部	⑨派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	全部
⑨派遣先が講ずべき措置に関する指針	全部	⑩派遣先が講ずべき措置に関する指針	全部
⑩日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針	全部	⑪日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針	全部
⑪職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報への取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針	全部	⑫職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報への取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針	全部
⑫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	全部	⑬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	全部
⑬労働者派遣事業関係業務取扱要領	全部	⑭労働者派遣事業関係業務取扱要領	全部
⑭労働基準法	第3条、第5条、第7条、第32条～第32条の4、第33条～第36条、第40条、第41条、第60条～第63条、第64条の2、第64条の3、第66条～第69条、第99条～第102条、第104条、第104条の2、第105条の2、第106条、第109条、第112条	⑮労働基準法	第3条、第5条、第7条、第32条、第33条～第36条、第40条、第41条、第60条～第63条、第64条の2、第64条の3、第66条～第69条、第100条～第102条、第104条、第104条の2、第105条の2、第106条、第109条、第112条

<p>⑮労働安全衛生法</p>	<p>第3条第1項、第4条、第5条第1項、第5条第4項、第9条～第15条の3、第16条第1項、第17条～第19条の2、第20条～第27条、第28条第4項、第28条の2、第29条～第30条の3、第31条第1項、第31条の2、第31条の3、第31条の4、第32条、第33条第1項、第34条、第36条、第45条、第57条の3～第57条の5、第59条第2項及び第3項、第60条、第60条の2、第61条第1項、第62条、第63条、第65条～第65条の4、第66条第2項～第5項、第66条の3、第66条の4、第66条の5第1項及び第3項、第68条、第69条、第70条、第70条の2第2項、第71条の2、第71条の3第2項、第71条の4、第78条～第80条、第88条～第89条の2、第90条、第91条第1項、第92条、第93条第2項及び第3項、第97条、第98条第1項、第99条第1項、第99条の2第1項及び第2項、第100条～第102条、第103条第1項、第106条第1項、第108条の2第3項、第115条第1項</p>	<p>⑯労働安全衛生法</p>	<p>第3条第1項、第4条、第5条第1項、第5条第4項、第9条～第15条の3、第16条第1項、第17条～第19条の2、第20条～第27条、第28条第4項、第29条、第30条の2、第31条第1項、第31条の2、第31条の3、第32条、第33条第1項、第34条、第36条、第45条、第57条の3～第57条の5、第59条第2項及び第3項、第60条、第60条の2、第61条第1項、第62条、第63条、第65条～第65条の4、第66条第2項～第5項、第66条の3、第66条の4、第66条の5第1項及び第3項、第68条、第69条、第70条、第70条の2第2項、第71条の2、第71条の3第2項、第71条の4、第78条～第80条、第88条～第89条の2、第90条、第91条第1項、第92条、第93条第2項及び第3項、第97条、第98条第1項、第99条第1項、第99条の2第1項及び第2項、第100条～第102条、第103条第1項、第106条第1項、第108条の2第3項、第115条第1項</p>
-----------------	--	-----------------	--

⑯じん肺法	第5条～第17条、第20条の2～第21条、 <u>第22条</u> 、第22条の2、第32条、第35条の2、第39条～第44条	⑰ じん肺法	第5条～第17条、第20条の2～第21条、第22条の2、第32条、第35条の2、第39条～第44条
⑰作業環境測定法	第1条～第4条、第8条第2項、第38条～第56条	⑱ 作業環境測定法	第1条～第4条、第8条第2項、第38条～第56条
⑱雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	第9条、第11条～第13条	⑲ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	第9条、第11条～第13条
⑲「公正な採用選考をめざして」	全部の写し	⑳「公正な採用選考をめざして」	全部の写し
㉑その他厚生労働省から指示するもの		㉑その他厚生労働省から指示するもの	
3 略		3 略	