

# 派遣スタッフ 受入れマニュアル

派遣スタッフの適切な受入れのために

## ■会社概要

株式会社東海道シグマ

設立 1987年12月

資本金 5000万円

代表者 代表取締役会長 平澤 力

代表取締役副会長 平澤 繁樹

代表取締役社長 福井 申明

本社所在地：〒420-0857 静岡市葵区御幸町8-1 JADEビル5F

## ■派遣依頼窓口

静岡支店

〒420-0857 静岡市葵区御幸町8-1 JADEビル5F

TEL054-272-0072 FAX054-272-1130 E-mail shizuoka@sigma-jp.co.jp

浜松支店

〒430-7703 浜松市中区板屋町111-2 浜松アクトタワー3F

TEL053-456-8633 FAX053-456-2159 E-mail hamamatsu@sigma-jp.co.jp

沼津支店

〒410-0801 沼津市大手町2-4-1 沼津第一生命ビルディング2F

TEL055-954-2211 FAX055-954-2212 E-mail numazu@sigma-jp.co.jp

## ■派遣に関する相談受付窓口

静岡支店 支店長 TEL054-272-0072

浜松支店 支店長 TEL053-456-8633

沼津支店 支店長 TEL055-954-2211

## ■コンプライアンスに関する問合せ窓口

本社 常務取締役 TEL054-272-0318

# CONTENTS

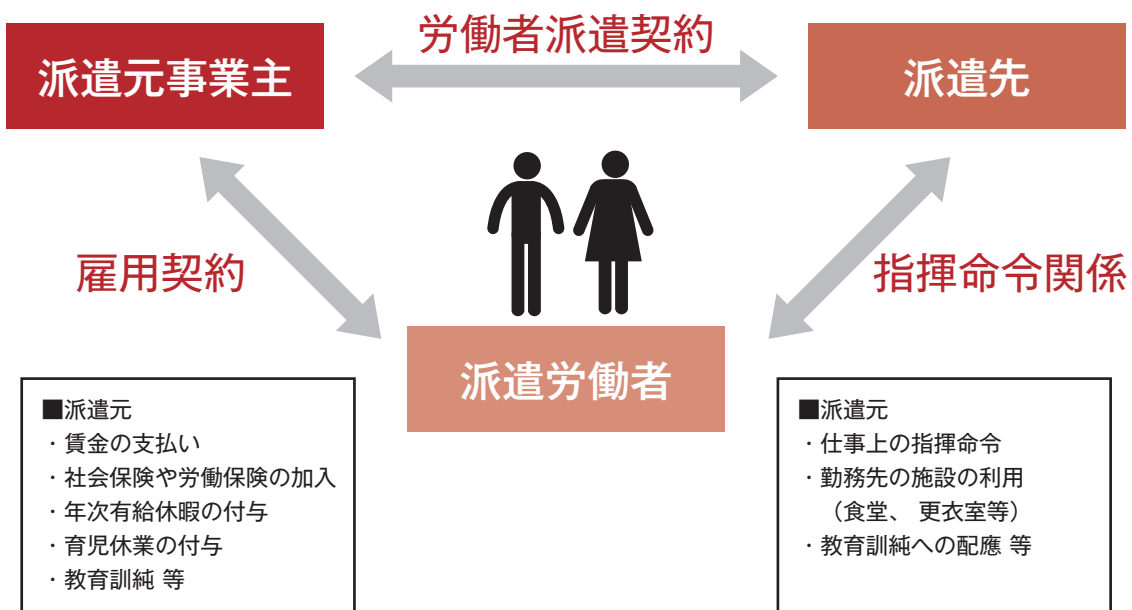
①	派遣法について	4
②	派遣と請負の違い	5
③	派遣の禁止業務	5
④	派遣受入期間の制限	6
⑤	派遣労働者のキャリアアップ支援	9
⑥	均衡待遇の促進	10
⑦	男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の適用	12
⑧	日雇い派遣の禁止	14
⑨	離職後1年以内の「戻し派遣」の禁止	14
⑩	事前面接等の禁止	15
⑪	派遣契約の締結	16
⑫	派遣スタッフの受け入れ準備	17
⑬	派遣先責任者・派遣先管理台帳	18
⑭	労働基準法等の適用に関する特例等	19
⑮	派遣スタッフのスキルアップ	21
⑯	契約更新・契約満了	22
⑰	派遣契約の中途解除	23
●	参考資料(派遣先が講ずべき措置に関する指針)	26

# 1 人材派遣のシステム

## ■派遣法について

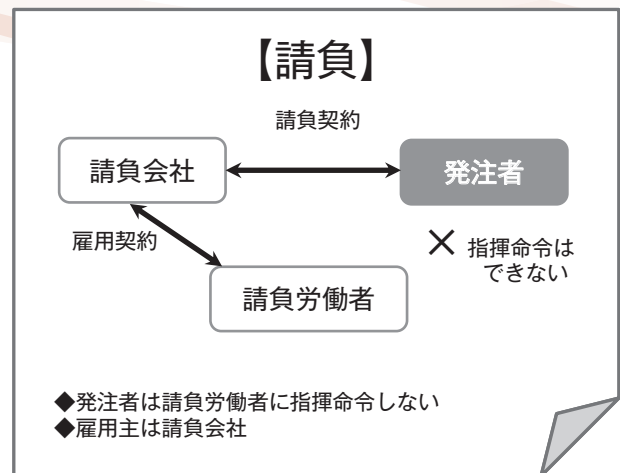
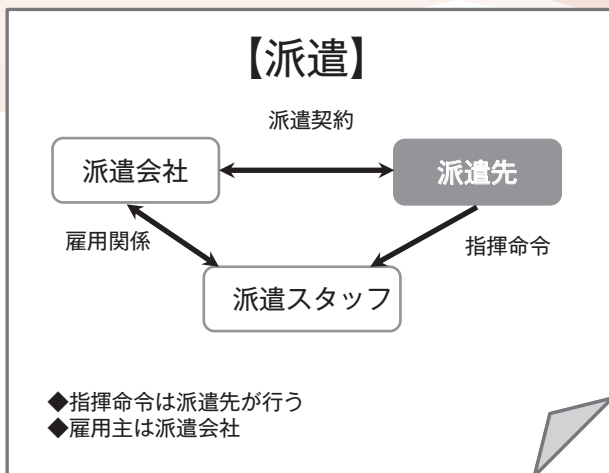
労働者派遣については、「労働者派遣法(正式名称は労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律)」をはじめとする法律によって派遣先(お客様のことです)、派遣元(東海道シグマ) 派遣スタッフの守るべき義務などが規定されています。派遣先、派遣元は法律を遵守して派遣労働の適正な運営に努めましょう。

## ■労働者派遣契約とは



人材派遣のシステムは、派遣先・派遣スタッフ・派遣元(東海道シグマ)の三者で構成されます。派遣労働は、指揮命令は派遣先(使用者)、雇用関係は実際に就労する派遣先ではなく、派遣元(東海道シグマ)と結ぶ使用雇用関係になります。従って、派遣先は、派遣スタッフに指示命令と、雇用管理の必要はありますが、給与の支払い義務はありません。

## 2 派遣と請負の違い



派遣は、派遣先が派遣スタッフの指揮命令を行いますが、請負は、発注者が請負労働者に対して指揮命令することはできません。

適正な請負であって派遣ではない（＝偽装請負にはならない）と判断されるためには、

- ①請負会社が雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること
- ②請け負った業務を請負会社の業務として契約の相手方企業とは独立して処理することなどの要件が必要となります。

## 3 派遣の禁止業務

### ① 港湾運送業務

船内荷役・はしけ運送・沿岸荷役やいかだ運送、船積貨物の鑑定・検量等の業務

### ② 建設業務

土木、建築等の建設、改造、修理、解体の作業やこれらの準備の作業に係る業務

### ③ 警備業務

施設内における盗難等や雑踏での負傷等の事故の発生を警戒し、防止する業務

### ④ 医療関連の業務

紹介予定派遣や産休、育休の代替要員、社会福祉施設勤務等の場合には派遣可能

### ⑤ 労使協議の際に使用者側の当事者として行う業務

団体交渉や協定締結等のための労使協議に使用者側の直接当事者として行う業務

### ⑥ 弁護士・公認会計士・税理士などの士業の業務

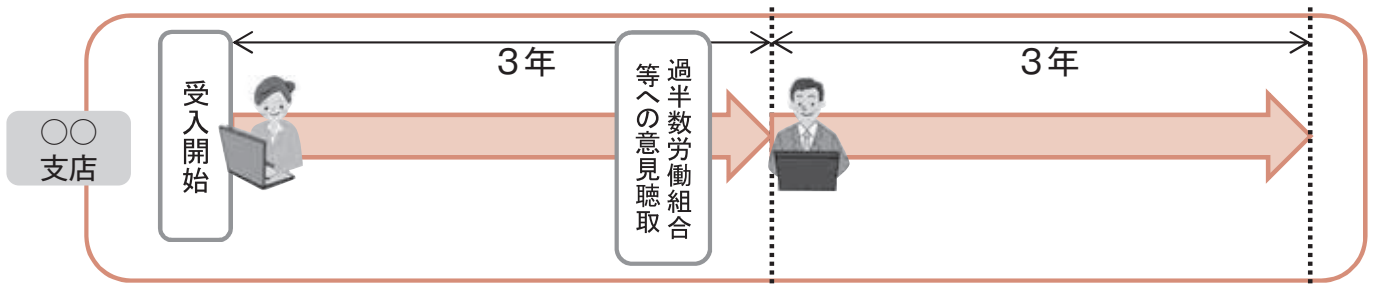
- i. 上記の他、司法書士、土地家屋調査士、弁理士、社会保険労務士、行政書士 業務遂行において資格者個人が業務委託を受け当該業務を行うので、指揮命令を受ける体制にないため
- ii. 建築士 建築士法により建築士は専任である必要があり、指揮命令を受ける体制にないため

# 4 派遣受入期間の制限

## ① 派遣先事業所単位の期間制限

同一の派遣先の事業所において、労働者派遣の受入れを行うことができる期間は、原則、3年が限度となります。

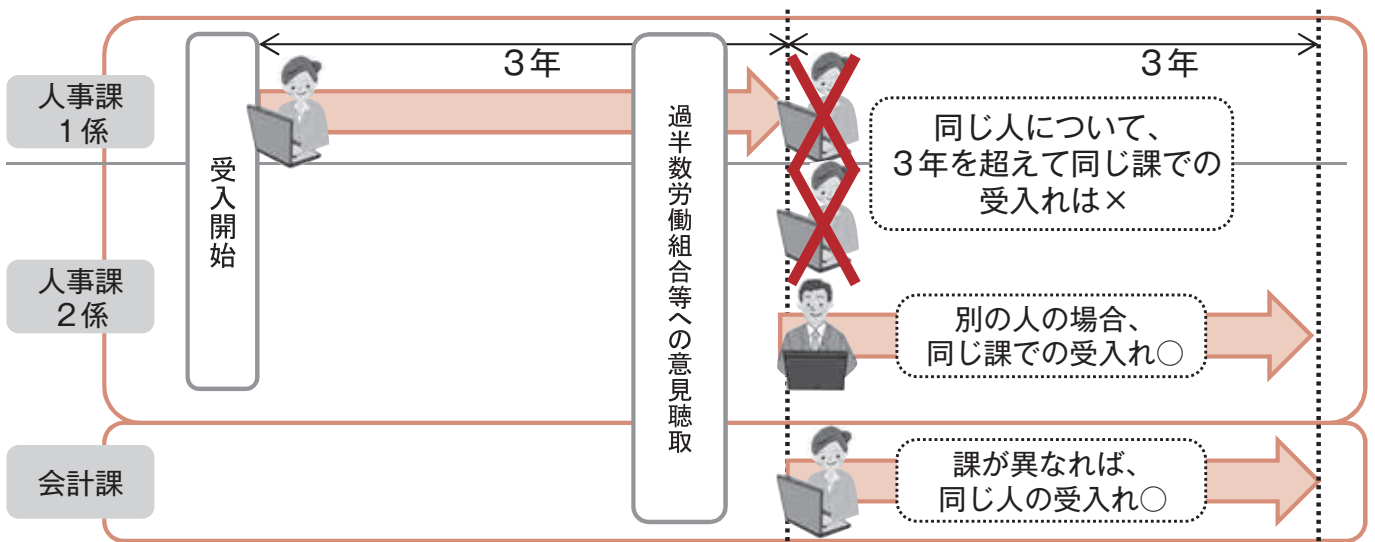
派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります（1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで）



## ② 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（※）において受け入れることができる期間は、3年が限度となります。

※いわゆる「課」などを想定しています。



## 「事業所」、「組織単位」の定義

### 事業所

- 工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること
- 経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること
- 施設として一定期間継続するものであることなどの観点から、実態に即して判断されます。

※雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一です。

### 組織単位

いわゆる「課」や「グループ」など、

- 業務としての類似性、関連性があり、
- 組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断されます。

## 期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として、期間制限がかかりません。

- 派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- 日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

## いわゆる「クーリング期間」について

事業所単位の期間制限、個人単位の期間制限の両方に、いわゆる「クーリング期間」の考え方が設けられます。

### 事業所単位の期間制限

派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

### 個人単位の期間制限

派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

## 意見聴取手続

**派遣の受入れの継続の是非について、労使間で実質的な話し合いが行われることが重要です。**

事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合、派遣先は、その事業所の過半数労働組合等（※）に対して意見を聴く必要があります。

（※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者）

### 意見聴取の流れ

---

- 意見聴取は、事業所単位の期間制限の抵触日の1ヶ月前までに行うことが必要です。
- 過半数労働組合等から異議が示されたときは、対応方針等を説明する義務があります。



# 5 派遣労働者のキャリアアップ支援

## キャリアアップ支援に必要な情報の提供

派遣先は、派遣元から求めがあったときは、派遣元によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合などの情報を提供する努力義務があります。

## 雇入れ努力義務

派遣労働者を受け入れていた組織単位に、派遣終了後、同じ業務に従事させるため新たに労働者を雇い入れようとする際、一定の場合には、その派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。

## 正社員の募集情報の提供義務

派遣先の事業所で正社員の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

## 労働者の募集情報の提供義務

正社員に限らず、派遣先の事業所で労働者の募集を行う際、一定の場合には、受け入れている派遣労働者に対しても、その募集情報を周知しなければなりません。

# 6 均衡待遇の推進

派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ新たな責務が課されます。

## ■派遣元事業主が講ずべき措置

### 均衡を考慮した待遇の確保（改正前からの責務）

派遣元事業主は、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施を行うよう配慮する義務があります。

### 待遇に関する事項等の説明（今回の改正で新設された責務）

派遣労働者が希望する場合には、派遣元事業主は、上記の待遇の確保のために考慮した内容を、本人に説明する義務があります。

派遣元事業主は、派遣労働者が説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

※派遣元事業主は、派遣先との派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとってきわめて重要であることを踏まえ、交渉に当たることが重要です。

※派遣労働者のキャリアアップの成果を賃金表に反映させることが望まれます。

### 通勤手当の支給に関する留意点

派遣元事業主に無期雇用される労働者と有期雇用される派遣労働者との間における、通勤手当の支給に関する労働条件の相違は、労働契約法第 20 条に基づき、働き方の実態や、その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはなりません。

※有期雇用される派遣労働者の比較対象は、同じ派遣元に無期雇用される労働者です。この無期雇用される労働者には、いわゆる正社員や、無期雇用の派遣労働者など、すべての無期雇用の労働者が含まれます。

## ■派遣先が講ずべき措置

### 賃金水準の情報提供の配慮義務

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、必要な情報を提供するように配慮しなければなりません。

必要な情報には、例えば以下のものが挙げられます。

- 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準
- 〃       一般の労働者の賃金水準（賃金相場）
- 〃       派遣先の労働者の募集時の求人条件 等

### 教育訓練の実施に関する配慮義務

派遣先は、派遣先の労働者に対し業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主で実施可能な場合を除き、派遣労働者に対してもこれを実施するように配慮しなければなりません。

### 福利厚生施設の利用に関する配慮義務

派遣先は、派遣先の労働者が利用する以下の福利厚生施設については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければなりません。

- 給食施設
- 休憩室
- 更衣室

### 派遣料金の額の決定に関する努力義務

派遣先は、派遣料金の額の決定に当たっては、派遣労働者の就業実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣労働者の賃金水準が、派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡の図られたものとなるよう努めなければなりません。

また、派遣先は、労働者派遣契約を更新する際の派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の状況等に加え、業務内容等や要求する技術水準の変化を勘案するように努めなければなりません。

# 7 男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の適用

派遣先にも、男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます。）及び育児・介護休業法（以下「育介法」といいます。）における以下の5点が適用され、派遣労働者に対しても使用者としての責任を負うこととなります。（労働者派遣法第47条の2及び第47条の3（平成29年1月1日新設）によります。）

## 1. 派遣先に対する男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の適用 （改正前からの責務）

### ■妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（均等法第9条第3項）

派遣先が、派遣労働者の妊娠・出産・産休取得など、厚生労働省令で定められている事由を理由として、不利益な取扱いをすることは禁止されています。

### ■育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

平成29年1月1日から派遣先にも、派遣労働者への育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止が義務付けられます。

### ■妊娠・出産・育児休業等の申出等を「理由として」不利益取扱いを行うとは

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産・育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」（※）不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

### ■セクシュアルハラスメント対策の措置及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策の措置

派遣先は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント対策及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策として、雇用管理上及び指揮命令上必要な措置を講じなければなりません。また、セクシュアルハラスメントは同性に対するものも対象となります。被害者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

## ■妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

派遣先は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても妊娠中及び出産後の健康管理に関する必要な措置を講じなければなりません。

## 2. 派遣労働者の性別を特定する行為の禁止

派遣労働者の性別を特定する行為は禁止されています。

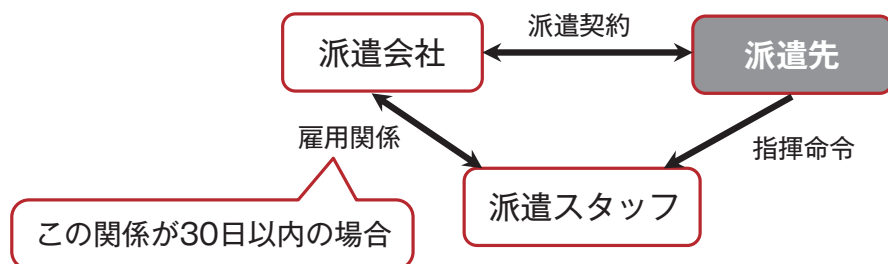
## 3. 育児休業等を取得する派遣先の労働者の業務についての労働者派遣

以下の休業を取得する派遣先の労働者の業務についての労働者派遣については、派遣期間の制限（派遣先の事業所単位で原則3年、派遣労働者個人単位で3年）は適用されません（労働者派遣法第40条の2第1項、第40条の3）。

- (1) 産前産後休業
- (2) 育児休業・介護休業
- (3) 産前休業に先行し、又は産後休業・育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするためのもの
- (4) 介護休業に後続する休業であって、介護休業の対象家族を介護するためのもの

## 8 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣については、派遣会社と派遣スタッフとの労働契約期間が30日以内である場合、原則として派遣することを禁止しています。



ただし、以下の①か②のいずれかに該当する場合は、例外として日雇派遣が認められます。

### ①例外となる業務

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第4条第1項で定める業務（旧政令26業務のうち18業務）

- ◇具体例◇
- 事務用機器操作（令第4条第1項第3号）
  - 財務処理（令第4条第1項第8号）
  - 取引文書作成（令第4条第1項第9号）

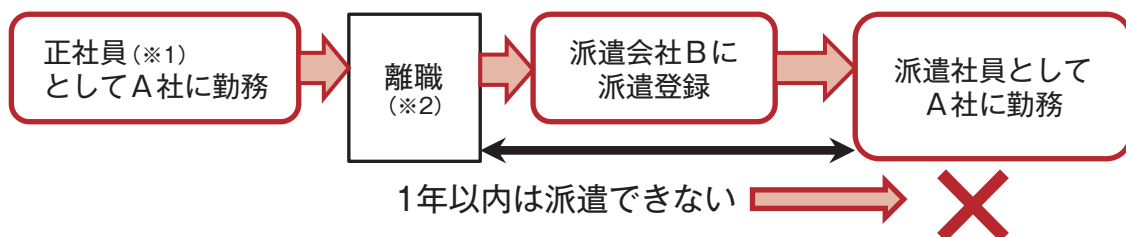
### ②例外となる場合

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

- 60歳以上の者
- 昼間学生
- 副業として派遣に従事する者（生業収入が500万円以上である場合）
- 主たる生計者以外の者（世帯収入が500万円以上である場合）

## 9 離職後1年以内の「戻し派遣」の禁止

派遣先を離職した労働者を離職後1年以内に派遣スタッフとして受け入れることは禁止されています。（ただし、60歳以上の定年退職者を除く）



例えば、A社の静岡本社を退職後、配偶者の転勤に伴い浜松に転居し、派遣会社Bに登録した派遣スタッフを、A社の浜松支社の業務に派遣する(受け入れる)ことも1年以内はできません。

※1 正社員だけでなく、契約社員・パート・アルバイト等も同様です。

※2 離職理由に関係なく該当します。もちろん自己都合による退職も含まれます。

# 10 事前面接等の禁止

派遣先による「派遣スタッフを特定することを目的とする行為」は禁止されています。

## 具体的な禁止行為とは？

「派遣スタッフを特定することを目的とする行為」とは、派遣先が派遣スタッフの候補者の中から特定の者を派遣スタッフとして選別することを目的とする行為のことです。

例) ○事前面接 ○履歴書等の送付請求 ○性別や年齢・年代の限定 ○適性検査

## 実施できる職場見学について

### 派遣スタッフになろうとする者

派遣会社から打診された仕事を受けるか否かの判断をするため、派遣スタッフになろうとする者が自らの判断の下に派遣先を訪問し、職場環境や業務内容等について確認することは、その行為が派遣先による派遣スタッフの特定を目的としない限り実施可能です。

### 派遣スタッフが決定している者

派遣会社が派遣スタッフを決定し、派遣先に氏名等の通知を行った後に、派遣先において事前の業務打合せをすることは、派遣先による派遣スタッフの特定目的行為が行われたことには該当しないとされています。

## 事前の職場見学についての留意事項

### 職場見学の趣旨

- 派遣スタッフ自らの判断の下に実施される職場見学であること
- 事前の業務打合せや仕事を受けるか否かの判断を派遣スタッフ自身が行うことに目的があること
- 派遣先の評価を受けるための職場見学ではないこと

### 職場見学実施時の留意事項

- 派遣スタッフがひとりでの見学を望まない限り、派遣会社の担当者が同席します。
- 職場見学は派遣予定のポストが一人の場合、1回につき一人の派遣スタッフに限られます。
- 派遣先による説明は、以下のような派遣業務に関連した事項に限られます。
  - ◇業務の具体的内容 ◇必要な業務能力 ◇職場環境（食堂、喫煙・禁煙環境等）
  - ◇人員や社員構成等 ◇出退勤手続き ◇服務規律 ◇福利厚生 等
- 派遣先による質問は、必要な業務能力を明確に説明した上で、それに該当するか否かを確認する目的の範囲内の事項に限られます。
  - ◇派遣業務に関わる派遣スタッフの業務経験、知識、技術 等
- 派遣先が派遣スタッフを特定していると誤解を招くような発言は控えます。
  - ◇「あなたに決定します」「検討して連絡します」等

### 職場見学の実施後は

- 派遣スタッフ等と相談の上、最終的に派遣就業に至らない場合もあります。派遣会社が職場見学に同席したときのやりとりや見学後に聞いた派遣スタッフの希望等を踏まえ、適切な派遣先か否かを判断します。

# 11 派遣契約の締結

派遣先は派遣スタッフの受け入れに当たり、次の事項を定めた労働者派遣契約（個別契約）を派遣会社と締結することが必要です。

なお、労働者派遣契約を締結する際には、派遣先は派遣会社に対して事業所単位の派遣期間の制限について「抵触日」がいつになるかあらかじめ通知しなければなりません。

- ① 従事する業務の内容
- ② 従事する事業所の名称と所在地、派遣就業する場所と組織単位（組織長の職名）
- ③ 指揮命令者の氏名・部署名・役職
- ④ 派遣の期間と就業日
- ⑤ 就業の開始・終了時刻、休憩時間
- ⑥ 安全・衛生に関する事項
- ⑦ 派遣スタッフから苦情の申し出を受けた場合、その処理に関する事項
- ⑧ 派遣契約の解除に当たって講ずる派遣スタッフの雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- ⑨ 紹介予定派遣の場合は、紹介予定派遣に関する事項
- ⑩ 派遣先責任者・派遣元責任者に関する事項
- ⑪ 休日出勤や残業が可能とした場合には、休日出勤できる日数と残業できる時間数
- ⑫ 福祉の増進のための便宜の供与に関する事項
- ⑬ 派遣先が派遣終了後に派遣スタッフを直接雇用する場合、紛争を予防するために講ずる措置
- ⑭ 派遣スタッフを無期雇用派遣労働者、または60歳以上の者に限定するか否か
- ⑮ 派遣受入期間の制限を受けない業務に関する事項
- ⑯ 派遣労働者の人数
- ⑰ 派遣会社の許可番号

※下線部は、2015年の派遣法改正で追加された内容です。



# 12 派遣スタッフの受け入れ準備

派遣スタッフがスムーズに就業を開始できるよう、以下の項目に従って準備をお願いします。□に✓のチェックを入れて下さい。

## 必要な備品や環境整備等の事前準備

- 机や椅子等の座席の確保
- パソコン、電話機、文房具等の備品の準備
- メールアカウント作成（申請）
- 社内システムのユーザ作成（申請）
- 制服、社員証、入館証、セキュリティカード等の準備

## 基本ルールに関する説明事項の準備

- 入退室の際のルール
- 社内設備（休憩室、ロッカー、給湯室、トイレ、非常口等）
- パソコン等の使用に関するルール
- （共有フォルダ・メールアカウント・プリンタの設定）
- 休憩の取り方や食堂の利用の仕方、当番制業務の有無
- 組織図／座席表／内線表
- 電話の取り方（社名の名乗り方）や社内用語等のルール

## 仕事内容に関する説明事項の準備

- 担当する業務や部門の役割、ミッション、目標
- 会社案内や業務マニュアル、引き継ぎ書
- 日次・月次の業務の流れやスケジュール等

# 13 派遣先責任者・派遣先管理台帳

## 派遣先責任者選任の条件

- 派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとに、専属の派遣先責任者を選任すること
- 派遣スタッフの数について1人以上100人以下を1単位とし、1単位につき1人以上ずつ選任すること

## 派遣先責任者の職務

- 派遣スタッフの就労に際し、関係者すべてに以下の事項を周知すること
  - 派遣先に適用される派遣法・労働基準法の規定
  - 労働者派遣契約の定め
  - 派遣元事業主からの通知（氏名等）
- 派遣受入期間の変更通知
- 派遣先管理台帳の作成・記録・保存及び記載事項の派遣元への通知
- 派遣スタッフから申し出を受けた苦情の処理
- 安全衛生教育・健康管理
- 派遣スタッフに関わる派遣元との連絡調整全般

派遣先は、派遣就業に関して、派遣先管理台帳を作成し、派遣スタッフごとに以下の事項を記載することが必要です。

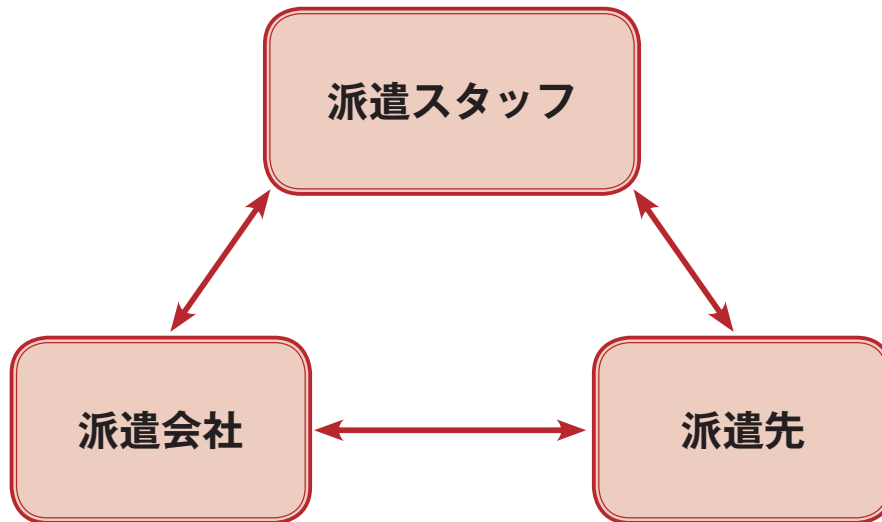
## 派遣先管理台帳の項目

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 派遣元事業主の氏名又は名称、事業所の名称及び所在地
- ③ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別
- ④ 60歳以上であるか否かの別
- ⑤ 派遣就業した日
- ⑥ 派遣就業した日ごとの始業・終業・休憩時間
- ⑦ 従事した業務の種類
- ⑧ 派遣就業した事業所の名称及び所在地、その他派遣就業した場所、組織単位
- ⑨ 派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑩ 紹介予定派遣の場合は、紹介予定派遣に関する事項
- ⑪ 教育訓練を行った日時及び内容
- ⑫ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- ⑬ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項
- ⑭ 社会保険・雇用保険の加入の有無（「無」の場合はその具体的な理由を明記）

派遣先管理台帳は、派遣終了後3年間の保管義務がありますので、ご注意ください。  
上記のうち、①⑤⑥⑦及び⑧の事項を1ヶ月に1回以上、一定の期日を定めて書面（またはFAX、電子メール）に記載して、派遣元へ通知することとされています。

# 14 労働基準法等の適用に関する特例等

派遣スタッフの雇用主は派遣会社であり、労働契約上の責任については原則として契約の当事者である派遣会社が負いますが、業務の指揮命令は派遣先が行い、就業も派遣先で行うことから、派遣先にも労働基準法等における使用者としての責任が生じます。



雇用主である  
派遣会社が責任を負うもの

- ・ 賃金の決定
- ・ 給与計算、給与支払
- ・ 労働条件・就業条件の明示
- ・ 社会・労働保険の得喪手続き
- ・ 36協定等の締結・届出
- ・ 就業規則の作成・届出
- ・ 年次有給休暇の付与
- ・ 一般健康診断
- ・ 賞罰、解雇

等

派遣先が使用者とみなされ、  
責任を負うもの

- ・ 労働時間の指示・管理
- ・ 時間外・深夜労働の指示・管理
- ・ 休憩・休日の指示・管理
- ・ 職場における安全配慮義務
- ・ 有害業務に係る健康診断
- ・ 苦情に対しての適切かつ迅速な処理（セクハラ、パワハラを含む）

等

## 労働時間(時間外・深夜労働含む)・休憩・休日の指示・管理

派遣スタッフの就業時間や休憩・休日は、派遣契約で定めた内容に従い、派遣先が指示・管理を行います。派遣スタッフの時間外や休日労働時間は、派遣会社の36協定によって決まっています。

派遣会社との通算雇用期間によって、派遣スタッフにも有給休暇の権利が発生します。派遣スタッフから有給休暇取得の申し出があった場合には、スムーズに取得できるようご配慮をお願いいたします。派遣スタッフの有給休暇取得期間中に代替の派遣スタッフを派遣することも可能です。

## 職場における安全配慮義務

労働安全衛生法は、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全・健康を確保することを使用者に義務付けています。派遣スタッフの場合、定期健康診断の実施や雇入れ時の安全衛生教育等の一部を除いて、派遣先が派遣スタッフの使用者として労働安全衛生法上の責任を負うこととされています。

例えば、厚生労働省の「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」には、派遣スタッフも含めて作業時間管理等を行うよう規定されています。同ガイドラインでは、VDT作業は一連続作業時間が1時間を超えないようにし、次の作業との間に10分～15分の休止時間を設けることとされています。

地震・台風等の自然災害をはじめ、非常時の安全確保やそのための事前準備（帰宅困難対策としての備蓄品の配備や防災対応力向上のための訓練への参加等）については、派遣スタッフに対しても、貴社社員の皆さまと同様の配慮をしていただきますようお願いいたします。

## セクシャルハラスメントの防止

派遣先は、男女雇用機会均等法によって義務付けられているセクハラ防止のための措置（方針の明確化や周知、相談体制等）について、自社従業員と同様、派遣スタッフに対しても必要な配慮をしなければならないとされています。

# 15 派遣スタッフのスキルアップ

派遣スタッフが派遣就業を通じてキャリアアップしていくために、労働者派遣法では派遣元が派遣労働者に対してキャリアアップに関する支援を行うことが義務化されています。派遣元は、派遣労働者のキャリア形成支援制度として策定した教育訓練計画に基づいて、有給かつ無償で教育訓練を実施します。

当社では以下の教育訓練計画を立案し、派遣スタッフのキャリアアップ支援を実施しております。

## 派遣スタッフ 教育訓練計画

1	受講対象者	<b>【入社時基礎研修】</b> 派遣スタッフとして派遣就業を初めてされる方 <b>【年度研修】</b> 1年以上派遣就業する見込みのある方
2	受講日時	<b>【入社時基礎研修】</b> 派遣就業開始時に実施します。 <b>【年度研修】</b> 継続派遣年度ごとに実施します。
3	研修内容	<b>【入社時基礎研修(1.5H)】</b> ●派遣就業に当たっての留意点 ビジネスマナー基礎編 ●敬語 基礎編 ●情報保護基本研修 ●仕事の進め方 基礎編 <b>【年度研修part1 基礎編(5H)】</b> ●社会人としてのビジネスマナー ビジネスマナー実践編 ●ビジネス電話応対 基礎編 ●ビジネス電話応対 実践編 ●来客応対 ●敬語 基礎編 ●敬語 実践編 ●情報セキュリティ研修 ●仕事の進め方 応用編 ●派遣社員のお仕事基礎力1「聴くチカラ」を伸ばす ●派遣社員のお仕事基礎力2「伝えるチカラ」を伸ばす ●派遣社員のお仕事基礎力3「遂げるチカラ」を伸ばす ●派遣社員のお仕事基礎力4「律するチカラ」を伸ばす ●雇用情勢や働き方の選択肢を知る <b>【年度研修part2 PC編(3H)】</b> ●Outlook2013基礎 ●Excel2013 基礎(前編) ●Excel2013 基礎(後編) ●Word2013 基礎(前編) ●Word2013 基礎(後編) ●Windows8.1 基礎 <b>【年度研修part3 英語初級編(3H)】</b> ●TOEIC400点レベルボキャブラリ1 ●TOEIC400点レベルボキャブラリ2 ビジネス文書で覚える語彙 ●TOEIC400点レベルボキャブラリ3 ビジネス文書で覚える語彙 ●TOEIC500点レベルボキャブラリ1 ●TOEIC500点レベルボキャブラリ2 ●TOEIC500点レベルボキャブラリ3 <b>【年度研修part4 英語上級編(3H)】</b> ●TOEIC500点レベルボキャブラリ1 ●TOEIC500点レベルボキャブラリ2 ●TOEIC500点レベルボキャブラリ3 ●TOEIC600点レベルボキャブラリ1 ●TOEIC600点レベルボキャブラリ2 ●TOEIC600点レベルボキャブラリ3 <b>【年度研修part5 接客編(3H)】</b> ●ビジネス電話応対 基礎編 ●ビジネス電話応対 実践編 ●来客応対 ●他社訪問 ●ビジネス文書の基礎知識 ●ビジネスメールの基本知識 ●敬語 基礎編 ●敬語 実践編 ●情報セキュリティ研修 <b>【年度研修part6 総務編(3H)】</b> ●ビジネス文書の基礎知識 ●ビジネスメールの基本知識 ●ビジネスメールの実践 ●情報保護基本研修 ●情報セキュリティ研修 ●マイナンバー研修 ●雇用情勢や働き方の選択肢を知る

# 16 契約更新・契約満了

派遣契約の更新又は満了（終了）する場合の注意点は以下の通りです。

## 更新の確認や通知は派遣会社経由で

■派遣スタッフへの契約更新の確認は、雇用主である派遣会社が行います。派遣スタッフに直接確認しないでください。

NG例 「いつまで延長できますか？」 「契約更新は可能ですか？」

■契約を更新する、又は終了するという通知は、雇用主である派遣会社が行います。派遣スタッフには直接通知しないでください。

NG例 「次回も契約更新しますね」 「これで契約終了です」

■契約条件の変更を派遣スタッフに直接求めたり、約束したりすることはしないでください。

NG例 「就業時間を短くしてください」 「がんばっているので時給を上げます」

## 早期の契約確定（更新の有無）のご依頼

厚生労働省が策定した「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」では、有期契約労働者との雇用契約を更新せず、終了する場合、原則として30日前までに予告しなければならないとされています。（派遣の場合、派遣会社から派遣スタッフへの予告義務があります）

当社では、契約期間満了の45日前を目安に、派遣契約の更新の有無を派遣先に確認させていただいております。遅くとも30日前までには当社から派遣スタッフに通知ができるよう更新の有無を確定し、ご通知いただきますようお願いいたします。

# 17 派遣契約の中途解除

派遣スタッフの雇用の安定を図るためにも、派遣先の都合による派遣契約の安易な中途解除は行わないようお願いいたします。やむを得ず派遣契約を中途解除する場合は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に基づき、適切に対応することが必要です。

## ◆派遣法第29条の2（労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置）

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。

### 「派遣先が講ずべき措置に関する指針」より

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、派遣契約の契約期間が満了する前に解除を行おうとする場合には、次の措置を講じなくてはなりません。

#### ①労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、派遣会社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会社に解除の申入れを行うこと。

#### ②派遣先における就業機会の確保

派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣スタッフの新たな就業機会の確保を図ること。

#### ③ 損害賠償等に係る適切な措置

派遣スタッフの新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも派遣契約の解除に伴い派遣会社に生じた損害の賠償を行うこと。

ア)派遣会社が派遣スタッフを休業させる場合は、休業手当に相当する額以上を賠償

イ)派遣会社がやむを得ず解雇する場合は、次の賃金に相当する額以上を賠償

(i)派遣先の予告がないために派遣会社が解雇の予告ができなかったときは30日以上

(ii)解雇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解雇の30日前の日から解雇予告の日までの日数分以上

その他派遣先は派遣会社と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。

#### ④派遣契約の解除の理由の明示

派遣先は、派遣会社から請求があったときは、派遣契約の解除を行う理由を派遣会社に対し明らかにすること。

## ■雇用安定措置

派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じることが必要です。

### 雇用安定措置とは

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③派遣元事業主による無期雇用
- ④その他雇用の安定を図るために必要な措置

### 雇用安定措置の対象者

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務（※3）
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。

※2 現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。

※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は、②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。



## 雇用安定措置の義務の発生と消滅

- 派遣される「見込み」は、労働者派遣契約と労働契約の締結によって発生します。
  - 3年の労働者派遣契約と労働契約を締結している場合は、Aに該当します。
  - 3か月更新を反復している場合で、継続就業が2年9か月となった段階で、労働者派遣契約と労働契約の次の更新がなされた場合は、Aに該当します。
- 義務は、派遣元事業主によって適切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、効力が存続します。

## 雇用安定措置の内容(詳細)

### ①派遣先への直接雇用の依頼

対象となる派遣労働者が現在就業している派遣先に対して、派遣終了後に、本人に直接雇用の申込みをしてもらうよう依頼します。

この依頼は、書面の交付等により行うことが望ましいです。

### ②新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)

派遣労働者が派遣終了後も就業継続できるよう、新しい派遣先を確保し、派遣労働者に提供します。

提供する新しい派遣先は、対象となる派遣労働者の居住地やこれまでの待遇等に照らして合理的なものでなければならず、極端に遠方であったり、賃金が大幅に低下したりするような場合には、措置を講じたものと認められない場合があります。

※対象となる派遣労働者を派遣元事業主が無期雇用とした上で(期間制限の対象外となります。)、これまでと同一の派遣先に派遣することも、この措置に該当します。

### ③派遣元事業主による無期雇用

派遣元事業主が、対象となる派遣労働者を無期雇用とし、自社で就業させる(派遣労働者以外の働き方をさせる)ものです。

### ④その他雇用の安定を図るために必要な措置

- 新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練
- 紹介予定派遣

などの措置を指します。

## 派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成11年労働省告示第138号)

(最終改正 平成28年厚生労働省告示第78号)

## 第1 趣旨

この指針は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第3章第1節及び第3節の規定により派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

## 第2 派遣先が講ずべき措置

## 1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣先は、労働者派遣契約の締結の申込みを行うに際しては、就業中の派遣労働者を直接指揮命令することが見込まれる者から、業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件の内容を十分に確認すること。

## 2 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先は、労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行するため、次に掲げる措置その他派遣先の実態に即した適切な措置を講ずること。

## (1) 就業条件の周知徹底

労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、又は就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。

## (2) 就業場所の巡回

定期的に派遣労働者の就業場所を巡回し、当該派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認すること。

## (3) 就業状況の報告

派遣労働者を直接指揮命令する者から、定期的に当該派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

## (4) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

派遣労働者を直接指揮命令する者に対し、労働者派遣契約の内容に違反することとなる業務上の指示を行わないようにすること等の指導を徹底すること。

## 3 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとする等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう十分留意すること。

## 4 性別による差別及び障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

## (1) 性別による差別の禁止

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、当該労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはならないこと。

## (2) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止

派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第2条第1号に規定する障害者（以下単に「障害者」という。）であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないこと。

## 5 労働者派遣契約の定め違反する事実を知った場合の是正措置等

派遣先は、労働者派遣契約の定め違反する事実を知った場合には、これを早急に是正するとともに、労働者派遣契約の定め違反する行為を行った者及び派遣先責任者に対し労働者派遣契約を遵守させるために必要な措置を講ずること、派遣元事業主と十分に協議した上で損害賠償等の善後処理方を講ずること等適切な措置を講ずること。

## 6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

## (1) 労働者派遣契約の締結に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。

ロ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、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、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法（昭和22年法律第141号）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は、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定め、これらの措置を適切に講ずること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

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

(3) 派遣先における就業機会の確保

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

(4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

(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。

## 7 適切な苦情の処理

(1) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれることに留意すること。

(2) 苦情の処理を行う際の留意点等

派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法（昭和24年法律第174号）上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に留意すること。また、派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めるとともに、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

## 8 労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者（派遣元事業主が新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険への加入手続が行われるものを含む。）を受け入れるべきであり、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。

## 9 適正な派遣就業の確保

(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、労働者派遣法第40条第3項に定めるもののほか、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所等の施設の利

用に関する便宜を図るよう努めなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣法第40条第6項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事している労働者等の教育訓練、福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供するとともに、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の職務の評価等に協力をするよう努めなければならないこと。

(2) 労働者派遣に関する料金の額

額派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等を勘案し、当該派遣労働者の賃金水準が、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣契約の更新の際の労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等に加え、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案するよう努めなければならないこと。

(3) 教育訓練・能力開発

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対して労働者派遣法第40条第2項の規定による教育訓練を実施するよう配慮するほか、派遣元事業主が労働者派遣法第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り、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、派遣労働者が当該教育訓練を受講できるよう可能な限り協力するとともに、必要に応じた当該教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。派遣元事業主が行うその他の教育訓練、派遣労働者の自主的な能力開発等についても同様とすること。

(4) 障害者である派遣労働者の適正な就業の確保

① 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣労働者が障害者であることを理由として、障害者でない派遣労働者と不当な差別的取扱いをしてはならないこと。

② 派遣先は、労働者派遣契約に基づき派遣された労働者について、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

10 関係法令の関係者への周知

派遣先は、労働者派遣法の規定により派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法（昭和22年法律第49号）等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

11 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立

派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される労働基準法第36条第1項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元事業主に情報提供を求める等により、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うこと。

また、労働者派遣法第42条第1項及び第3項において、派遣先は派遣先管理台帳に派遣就業をした日ごとの始業及び終業時刻並びに休憩時間等を記載し、これを派遣元事業主に通知しなければならないとされており、派遣先は、適性に把握した実際の労働時間等について、派遣元事業主に正確に情報提供すること。

12 派遣労働者に対する説明会等の実施

派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施し、派遣労働者が利用できる派遣先の各種の福利厚生に関する措置の内容についての説明、派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、派遣労働者を直接指揮命令する者以外の派遣先の労働者との業務上の関係についての説明及び職場生活上留意を要する事項についての助言等を行うこと。

13 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

派遣先は、派遣先責任者の選任に当たっては、労働関係法令に関する知識を有する者であること、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること、派遣労働者の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること等派遣先責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること。

14 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用

派遣先は、労働者派遣法第40条の2及び第40条の3の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替及び派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることの防止を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）ごとの業務について、派遣元事業主から労働者派遣法第40条の2第2項の派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣（同条第1項各号のいずれかに該当するものを除く。以下この14において同じ。）の役務の提供を受けてはならず、また、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこと。

(1) 事業所等については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断すること。

(2) 事業所等における組織単位については、労働者派遣法第40条の3の労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の目的が、派遣労働者がその組織単位の業務に長期間にわたって従事することに

よって派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることを防止することにあることに留意しつつ判断すること。すなわち、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その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であって、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しており、名称にとられることなく実態により判断すべきものであること。ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意すること。

- (3) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等ごとの業務について、新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。
  - (4) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該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、同一の派遣労働者に係る新たな労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。
  - (5) 派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について派遣元事業主から3年間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、派遣可能期間の延長に係る手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後3月が経過した後に再度当該労働者派遣の役務の提供を受けるような、実質的に派遣労働者の受入れを継続する行為は、同項の規定の趣旨に反するものであること。
- 15 派遣可能期間の延長に係る意見聴取の適切かつ確実な実施
- (1) 意見聴取に当たっての情報提供  
派遣先は、労働者派遣法第40条の2第4項の規定に基づき、過半数労働組合等（同項に規定する過半数労働組合等をいう。以下同じ。）に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合には、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数及び当該派遣先に期間を定めずに雇用される労働者の数の推移に関する資料等、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるに当たり参考となる資料を過半数労働組合等に提供するものとする。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、過半数労働組合等からの求めに応じ、当該派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましいこと。
  - (2) 十分な考慮期間の設定  
派遣先は、過半数労働組合等に対し意見を聴くに当たっては、十分な考慮期間を設けること。
  - (3) 異議への対処  
イ 派遣先は、派遣可能期間を延長することに対して過半数労働組合等から異議があった場合に、労働者派遣法第40条の2第5項の規定により当該意見への対応に関する方針等を説明するに当たっては、当該意見を勘案して当該延長について再検討を加えること等により、当該過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。  
ロ 派遣先は、派遣可能期間を延長する際に過半数労働組合等から異議があった場合において、当該延長に係る期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするに当たり、再度、過半数労働組合等から異議があったときは、当該意見を十分に尊重し、派遣可能期間の延長の中止又は延長する期間の短縮、派遣可能期間の延長に係る派遣労働者の数の削減等の対応を採ることについて検討した上で、その結論をより一層丁寧に当該過半数労働組合等に説明しなければならないこと。
  - (4) 誠実な実施 派遣先は、労働者派遣法第40条の2第6項の規定に基づき、(1)から(3)までの内容を含め、派遣可能期間を延長しようとする場合における過半数労働組合等からの意見の聴取及び過半数労働組合等が異議を述べた場合における当該過半数労働組合等に対する派遣可能期間の延長の理由等の説明を行うに当たっては、誠実にこれらを行うよう努めなければならないものとする。
- 16 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ  
派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後3箇月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること。
- 17 安全衛生に係る措置  
派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時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。
- 18 紹介予定派遣
- (1) 紹介予定派遣を受け入れる期間  
派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるに当たっては、6箇月を超えて、同一の派遣労働者を受け

入れないこと。

- (2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示  
派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示すること。
- (3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法(昭和41年法律第132号)第10条の趣旨に照らし講ずべき措置
  - ① 派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為又は派遣労働者の特定(以下「特定等」という。)を行うに当たっては、次に掲げる措置を講ずること。
    - ア ②に該当するときを除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。
    - イ 派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇い入れ、かつ、派遣労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、特定等に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり求められる事項をできる限り明示すること。
  - ② 年齢制限が認められるとき(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)  
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には、年齢制限をすることが認められるものとする。
    - ア 派遣先が、その雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として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る。)
    - イ 派遣先が、労働基準法その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する派遣労働者以外の派遣労働者の特定等を行うとき。
    - 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。
      - 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(義務教育学校の前期課程を含む。))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。)
      - ii 当該派遣先が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者(当該派遣先の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該派遣先がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者。以下「特定労働者」という。)の数が相当程度少ない場合(特定労働者の年齢について、30歳から49歳までの範囲内において、派遣先が特定等を行うとする任意の労働者の年齢の範囲(当該範囲内の年齢のうち最も高いもの(以下「範囲内最高年齢」という。))と最も低いもの(以下「範囲内最低年齢」という。))との差(以下「特定数」という。)が4から9までの場合に限る。)に属する労働者数が、範囲内最高年齢に1を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者数の2分の1以下であり、かつ、範囲内最低年齢から1に特定数を加えた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から1を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の2分の1以下である場合をいう。)において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者であ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る。)
      - iii 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき。
      - iv 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者(60歳以上の者に限る。)である派遣労働者の特定等を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき(当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。)
- (4) 派遣先が特定等に当たり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。)第5条及び第7条の趣旨に照らし行っていない措置等
  - ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。
    - ア 特定等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
    - イ 特定等に当たっての条件を男女で異なるものとする。
    - ウ 特定に係る選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

- エ 特定等に当たって男女のいずれかを優先すること。
- オ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。
- ② 派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするものうち、次に掲げる措置については、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が派遣就業又は雇用の際に予定される雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。
- ア 派遣労働者の特定等に当たって、派遣労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。
- イ 将来、コース別雇用管理における総合職の労働者として当該派遣労働者を採用することが予定されている場合に、派遣労働者の特定等に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
- ③ 紹介予定派遣に係る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、特定等の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、均等法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、①にかかわらず、行って差し支えない。
- ④ 次に掲げる場合において①において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、①にかかわらず、行って差し支えない。
- ア 次に掲げる職務に従事する派遣労働者に係る場合
- i 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ii 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務（労働者派遣事業を行ってはならない警備業法（昭和47年法律第117号）第2条第1項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。）
- iii i及びiiに掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務
- イ 労働基準法第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- ウ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- (5) 派遣先が特定等に当たり障害者雇用促進法第34条の趣旨に照らし行ってはならない措置等
- ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。
- ア 特定等に当たって、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること。
- イ 特定等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ウ 特定等に当たって、障害者でない者を優先すること。
- エ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等の特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者と異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。
- ② ①に関し、特定等に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行って差し支えないこと。一方、特定等に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行ってはならないこと。
- ③ ①及び②に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。
- ④ 派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

