

《本新旧対照表の記載方法について》

- テキスト本文のみの新旧対照表となります。条文は含みません。
- 変更箇所はページ数と行数で表しています。例えば「105 12」は「テキスト 105 ページ 上から 12 行目」を指します。行の数は、タイトルや本文を含め、実際に文字が印刷されているところを上から数えます。
- 本文内に図表が挿入されていた場合は、図表部分は行数に数えません。また、変更箇所が図表内にある場合はその旨を記載します。例えば「105 図表項目名 2」は「テキスト 105 ページ 図表の項目名の上から 2 行目」を指します。
- 法律（施行令・施行規則・告示・通達含む）名称の変更は掲載を省略しています。「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する」を「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」のように読み替えてください。
- 「政令 26 業務」は「政令で定める業務」と読み替えてください。

ページ	行	旧	新
2	24	挿入 挿入 5 個人情報の保護の取扱いに係る労働者派遣法の遵守、公正な採用選考の推進等	5 関係派遣先に対する労働者派遣の制限等 6 事業所ごとの情報提供 7 個人情報の保護の取扱いに係る労働者派遣法の遵守、公正な採用選考の推進等
3	16～38	挿入 挿入 1 教育訓練の実施等派遣労働者の福祉の増進 2 適正な派遣就業の確保 挿入 3 派遣労働者であることの明示等 4 派遣労働者に係る雇用制限の禁止 5 就業条件等の明示 ◆（参考）就業条件等の明示の例 挿入 6 派遣先への通知 ◆（参考）派遣元事業主から派遣先への通知の例 7 派遣受入期間の制限の適切な運用 8 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知 ◆（参考）労働者派遣受入期間制限に抵触する日（派遣停止） 挿入 挿入 9 派遣元責任者の選任 10 派遣元管理台帳 ◆（参考）派遣元管理台帳の例	1 有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置 2 均衡を考慮した待遇の確保のための措置 3 派遣労働者等の福祉の増進 4 適正な派遣就業の確保 5 待遇に関する事項等の説明 6 派遣労働者であることの明示等 7 派遣労働者に係る雇用制限の禁止 8 就業条件等の明示 ◆（参考）就業条件等の明示の例 9 労働者派遣に関する料金の額の明示 10 派遣先への通知 ◆（参考）派遣元事業主から派遣先への通知の例 11 派遣受入期間の制限の適切な運用 12 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知 ◆（参考）労働者派遣受入期間制限に抵触する日（派遣停止）の通知の例 13 日雇労働者についての労働者派遣の禁止 14 離職した労働者についての労働者派遣の禁止 15 派遣元責任者の選任 16 派遣元管理台帳 ◆（参考）派遣元管理台帳の例

		<p>11 性・年齢による差別的な取扱いの禁止等</p> <p>12 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</p> <p>13 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事 14 労働基準法等の労働者保護法規に基づく責任</p> <p>14 労働基準法等の労働者保護法規に基づく責任</p> <p>◆（参考）労働条件通知書（短時間労働者・派遣労働者 常</p> <p>◆（参考）労働条件通知書（派遣労働者 日雇型）</p> <p>◆（参考）モデル就業条件明示書</p> <p>◆（参考）モデル就業条件明示書（日雇派遣 携帯メール用）</p>	<p>17 性・年齢による差別的な取扱いの禁止等</p> <p>18 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</p> <p>19 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</p> <p>20 労働基準法等の労働者保護法規に基づく責任</p> <p>◆（参考）労働条件通知書（短時間労働者・派遣労働者 常用、有期雇用型）</p> <p>◆（参考）労働条件通知書（派遣労働者 日雇型）</p> <p>◆（参考）モデル就業条件明示書</p> <p>◆（参考）モデル就業条件明示書（日雇派遣 携帯メール用）</p>
4	7	5 派遣労働者への雇用契約の申込み義務	5 派遣労働者への労働契約の申込み義務
4	10～16	<p>挿入</p> <p>7 派遣先責任者の選任</p> <p>8 派遣先管理台帳</p> <p>◆（参考）派遣先管理台帳の例</p> <p>9 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止</p> <p>10 性別・年齢による差別取扱いの禁止</p> <p>11 派遣先が講ずべき措置に関する指針</p> <p>挿入</p>	<p>7 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>8 派遣先責任者の選任</p> <p>9 派遣先管理台帳</p> <p>◆（参考）派遣先管理台帳の例</p> <p>10 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止</p> <p>11 性別・年齢による差別取扱いの禁止</p> <p>12 派遣先が講ずべき措置に関する指針</p> <p>13 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</p>
4	30	挿入	3 その他
5	1	雇用契約の申込み義務と雇用の努力義務の関係	労働契約の申込み義務と雇用の努力義務の関係
5	9	派遣元事業主の講ずべき措置及び派遣元責任者の職務チェック表	削除
7	7	平成8年(1996)年改正 (平成8年12月16日施行)	平成8年(1996)年12月16日施行
7	21	平成11年(1999)年改正 (平成11年12月1日施行)	平成11年(1999)年12月1日施行
8	1	平成16年(2004)年改正 (平成16年3月1日施行)	平成16年(2004)年3月1日施行
8	最終行後	<p>労働者派遣事業に係る事業報告書・事業計画書関係の改正</p> <p>挿入</p>	<p>労働者派遣事業に係る事業報告書・事業計画書関係の改正</p> <p>平成24年(2012)年10月1日施行</p> <p>労働者派遣法の正式名は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「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」に改正され、法律の目的も、派遣労働者の保護のための法律であることを明記</p> <p>(1) 事業規制の強化</p> <p>① 日雇派遣の原則禁止</p> <p>原則禁止の例外</p>

			<p>(7) 適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務</p> <p>(4) 雇用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</p> <p>② グループ企業派遣の8割規制</p> <p>③ 離職後1年以内の者を離職前事業者に派遣することの禁止</p> <p>(2) 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善</p> <p>① マージン率等の情報提供</p> <p>② 待遇に関する事項などの説明</p> <p>③ 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置の義務づけ</p> <p>④ 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換措置</p> <p>⑤ 均衡待遇の確保</p> <p>⑥ 派遣労働者に派遣料金の額の明示</p> <p>(3) 違法派遣に対する迅速・的確な対処</p> <p>① 労働契約申込みみなし制度の創設（平成27年10月1日施行予定）</p> <p>② 許可欠格事由の整備</p>
9	図表 左 派遣元 24～	<p>派遣元事業主の講ずべき措置</p> <p>派遣労働者等の福祉の増進 30条</p> <p>適正な派遣就業の確保 31条</p> <p>派遣労働者であることの明示 等 32条</p> <p>派遣労働者に係る雇用制限の禁止 33条</p> <p>就業条件等の明示 34条</p> <p>派遣先への通知 35条</p> <p>派遣受入れ期間の制限の適切な運用 35条の2の1項</p> <p>派遣先・派遣労働者に対する派遣停止の通知 35条の2の2項</p> <p>挿入</p>	<p>派遣元事業主の講ずべき措置</p> <p>派遣労働者等の福祉の増進 30条</p> <p>適正な派遣就業の確保 31条</p> <p>派遣労働者であることの明示 等 32条</p> <p>派遣労働者に係る雇用制限の禁止 33条</p> <p>就業条件等の明示 34条</p> <p>派遣先への通知 35条</p> <p>派遣受入れ期間の制限の適切な運用 35条の2の1項</p> <p>派遣先・派遣労働者に対する派遣停止の通知 35条の2の2項</p> <p>離職した労働者について労働者派遣の禁止 35条の4</p>
9	図表 右 派遣先 24～	<p>派遣先の講ずべき措置</p> <p>39条 労働者派遣契約に関する措置</p> <p>40条 適正な派遣就業の確保</p> <p>40条の2 労働者派遣の役務の提供を受ける期間</p> <p>40条の2 1年を超えるとき・過半数労働組合等の意見聴取</p> <p>40条の3 派遣労働者の雇用契約の努力義務</p> <p>40条の4 派遣労働者の雇用契約の申込み義務（抵触日以降の継続使用）</p> <p>40条の5 派遣労働者の雇用契約の申込み義務（同一場所・同一業務3年）</p> <p>挿入</p>	<p>派遣先の講ずべき措置</p> <p>41条 労働者派遣契約に関する措置</p> <p>42条 適正な派遣就業の確保</p> <p>40条の2 労働者派遣の役務の提供を受ける期間</p> <p>40条の2 1年を超えるとき・過半数労働組合等の意見聴取</p> <p>40条の3 派遣労働者の雇用努力義務</p> <p>40条の4 派遣労働者の労働契約の申込み義務（抵触日以降の継続使用）</p> <p>40条の5 派遣労働者の労働契約の申込み義務（同一場所・同一業務3年）</p> <p>40条の6 離職した労働者について労働者派遣の役務の提供の受入れ禁止</p>

9	図表 左 派遣先 下から 4行目	21条1項 事業廃止命令 21条2項 事業廃止命令	派遣元の下から3行目に挿入 許可の取消し 14条1項 事業停止命令 14条2項 事業廃止命令 21条1項 事業停止命令 21条2項
21	図表 白抜部分	知的障害児施設 知的障害児通園施設等	福祉型障害児入所施設 福祉型児童発達支援センター
21	6	それぞれの業務について、特定の場合には、	それぞれの業務について、一定の場合には、
22	28	一般労働者派遣事業を行おうとする者は、事業主の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局を経て、厚生労働大臣に対して許可の申請をしなければなりません（法第5条、則第1条の2、則第19条）	一般労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣に対して許可の申請をしなければなりません。許可の申請は、許可申請関係書類を事業主管轄労働局に提出書類を事業主管轄労働局に提出することにより行います（法第5条第1項、則第19条）。
23	23	派遣労働者に係る雇用契約の締結	派遣労働者に係る労働契約の締結
24	3	派遣事業の許可を受けることができません。 挿入	派遣事業の許可を受けることができません。 また、許可の取消を受けた者、許可の取消の手続き開始後に事業廃止の届出を出し、届出の日から5年を経過しない者も同様に派遣事業の許可をうけることができません。
25	29	1号から第4号までに掲げる欠格事由のいずれにも	1号から第8号までに掲げる欠格事由のいずれにも
27	24	（以下「派遣労働者等」といいます）	（3において「派遣労働者等」といいます）
28	11	①のアからエまでに掲げる規程を含む個人情報適正管理規	①のアからエまでに掲げる規定を含む個人情報適正管理規程
28	31	労務管理を適切に実施するために必要なものを除きます）	労務管理を適切に実施するために必要なもの及び日雇派遣の禁止の例外として認められる場合の収入要件を確認するために必要なものを除きます）
29	25	働者派遣法第35条の規定により派遣先に通知すべき事項の	働者派遣法第35条第1項の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、
30	32	第74条第3項第5号に規定する繰延資産をいい、	第106条第3項第5号に規定する繰延資産をいい、
31	9	ずれについても当該中間決算又は月次決算により確認されます。 挿入	ずれについても当該中間決算又は月次決算により確認されます。 ⑤ ただし、個人の場合に限り、基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、以下の場合に限り、当該増加後の額を基準資産額又は自己名義の現金・預金の額とします。 (7) 市場性のある資産の再販売価格の評価額が、基礎価額を上回る旨の証明があった場合（例えば、固定資産税の評価額証明書等によります。） (4) 提出された預金残高証明書により普通預金、定期預金等の残高を確認できた場合（複数の預金残高証明書を用いる場合は、同一日付のものに限りします。）
31	10	⑤	⑥
35	7	付しなければなりません（法第54条、令第9条）。	付しなければなりません（法第54条、令第10条）。
35	14	特定労働者派遣事業を行おうとする者は、事業主の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局を経て、厚生労働大臣に届出書を提出しなければなりません（法第16条、則第11条、則第19条）。	特定労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣に届出書を提出しなければなりません。届出書の提出は、届出関係書類を事業主管轄労働局に提出することによりおこないます（法第16条第1項、則第19条）。

<p>37</p>	<p>7～20</p>	<p>(4) 事業報告等                  派遣元事業主は労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業報告を次の内容と時期に分けて、事業主管轄労働局を通じて厚生労働大臣に提出しなければなりません（法第23条第1項及び第2項、則第17条、則第19条）。</p> <p>① 6月1日現在の雇用状況等の報告—毎年6月30日まで                  ② 毎事業年度の労働者派遣の実績等の報告—毎事業年度経過後1ヵ月以内                  ③ 毎事業年度の収支決算書—毎事業年度経過後3ヵ月以内</p> <p>挿入</p> <p>(5) 海外派遣の届出                  (6) 労働争議に対する不介入</p>	<p>(4) 事業報告等                  派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとの事業報告書（様式第11号及び様式第11号-2）及び収支決算書（様式第12号）、また、派遣元事業主全体での関係派遣先への派遣割合の報告書（様式第12号-2）を事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に提出しなければなりません（法第23条第1項及び第2項、則第17条、則第19条）。</p> <p>①～③ 省略</p> <p>④毎事業年度の関係派遣先派遣割合報告書—毎事業年度経過後3ヶ月以内</p> <p>(6) 海外派遣の届出                  (7) 労働争議に対する不介入</p>
<p>37</p>	<p>21</p>	<p>挿入</p>	<p><u>5</u> 関係派遣先に対する労働者派遣の制限等                  派遣元事業主がグループ企業内で労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合が100分の80以下となるようにしなければなりません（法第23条の2）。</p> <p>(1) 関係派遣先の範囲（則第18条の3第1項から第3項）                  ① 派遣元事業主が連結財務諸表を作成（連結決算）しているグループ企業に属している場合                  (7) 派遣元事業主を連結子会社とする者（いわゆる親会社）                  (i) 派遣元事業主を連結子会社とする者の連結子会社（いわゆる親会社の連結子会社）                  ② 派遣元事業主が連結財務諸表を作成（連結決算）していないグループ企業に属している場合                  (7) 派遣元事業主の親会社等                  「親会社等」とは、派遣元事業主（株式会社である場合に限る。）の議決権の過半数を所有している者、派遣元事業主（会社法（平成17年法律第86号）第575条第1項に規定する持分会社（以下「持分会社」という）である場合に限る）の資本金の過半数を出資している者又は派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらと同等以上の支配力を有すると認められる者をいいます。                  (i) 派遣元事業主の親会社等の子会社等                  「子会社等」とは、派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者（株式会社である場合に限る。）、派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者（持分会社である場合に限る。）又は事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力がこれらと同等以上と認められる者をいいます。</p> <p>③派遣割合の実績報告                  (7) 派遣元事業主は、事業年度終了後3ヶ月以内に「グループ企業内派遣の派遣割合」の報告をしなければなりません。                  (i) 派遣割合の算出方法（則第18条の3第4項）                  派遣割合は以下の計算式のとおり、労働時間で計算し、60歳以上の定年退職者は算定から除外します。                  関係派遣先への派遣割合の算定方法（%表記した場合の小数点第2位以下を切捨て）</p>

	<p style="text-align: center;">派遣労働者の関係派遣先での派遣就業に係る総労働時間 — 定年退職者の関係派遣先での派遣就業に係る総労働時間</p> <hr/> <p style="text-align: center;">派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間</p> <p>(ウ) 「60歳以上の定年退職者」とは、60歳以上の定年年齢に達した者のことをいい、継続雇用（勤務延長・再雇用）の終了の後に離職した者（再雇用による労働契約期間満了前に離職した者等を含みます。）や、継続雇用中の者のような60歳以上の定年退職者と同等の者も含まれます。また、グループ企業内の退職者に限られるものではありません。</p> <p>(エ) 「60歳以上の定年退職者」であることの確認は、退職証明、離職証明書等により行いますが、書類による確認が困難である場合には労働者本人からの申告によることでも差し支えありません。</p> <p>(オ) 事業年度中に関係派遣先の範囲に変更があった場合には、当該変更があった時点から起算して関係派遣先への派遣割合を計算することを基本としますが、決算書類に基づき前々事業年度末（前事業年度開始時点）又は前事業年度末（当事業年度開始時点）におけるグループ企業の範囲を前事業年度における関係派遣先の範囲とした上で、関係派遣先への派遣割合を計算することも可能です。ただし、その場合には、関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号-2）（表面）の余白に、「前々事業年度末（又は前事業年度末）のグループ企業の範囲を前事業年度における関係派遣先の範囲とした」旨を記載してください。</p> <p><b>6 事業所ごとの情報提供</b></p> <p>派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項など、あらかじめ関係者に対して知らせることが適当である事項について情報の提供を行わなければなりません（法第23条第5項）。</p> <p>(1) 情報提供すべき事項</p> <p>派遣元事業主が事業所ごとに情報提供すべき事項は、次のとおりです（法第23条第5項、則第18条の2第3項）。</p> <p>① 派遣労働者の数</p> <p>直近の数が望ましいとされますが、前事業年度に係る労働者派遣を行う事業所ごとの派遣労働者の数で差し支えありません。例えば労働者派遣事業報告書（年度報告）に記載する数と同じ数とする場合は「1日平均」と記載する等、単位がわかるように記載してください。</p> <p>② 労働者派遣の役務の提供を受けた者（派遣先）の数</p> <p>直近の数が望ましいとされますが、前事業年度に係る労働者派遣を行う事業所ごとの労働者派遣の役務の提供を受けた者（派遣先）の数で差し支えありません。例えば労働者派遣事業報告書（年度報告）に記載する数と同じ数とする場合は「事業年度あたりの事業所数」と記載する等、単位がわかるように記載してください。</p> <p>③ 労働者派遣に関する料金の額の平均額</p> <p>前事業年度における派遣労働者一人一日（8時間）当たりの労働者派遣に関する料金の平均額をいいます（小数点</p>
--	---

			<p>以下四捨五入)。</p> <p>④ <u>派遣労働者の賃金の額の平均額</u> 前事業年度における派遣労働者一人一日(8時間)当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額(小数点以下四捨五入)。</p> <p>⑤ <u>マージン率(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)</u></p> <p>(7) <u>マージン率の算定方法(則第18条の2第2項)</u> 以下の計算式のとおり、前事業年度の派遣料金、派遣賃金で算定(小数点2位以下を四捨五入)します。</p> $\frac{1人1日当たりの労働者派遣に関する料金の平均額 - 1人1日当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額}{1人1日当たりの労働者派遣に関する料金の平均額}$ <p>(注1) 事業所ごとの算定が原則ですが、その事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な運営を行っている場合は、その範囲で算定することも妨げません(算出することもかまいません)。</p> <p>(注2) 派遣元事業主は「マージン」相当分から、法定福利費、法定外福利費、教育訓練費、事業経費等を支払っており、福利厚生や教育訓練に力を入れている派遣元事業主の場合には、そうでない派遣元事業主と比べマージン率が高めにできる可能性があり、可能な限り分かりやすく記載することが重要となります。</p> <p>⑥ <u>教育訓練に関する事項</u> 例えば、教育訓練の種類、対象者、方法(OJT又はOff-JT)、実施期間、賃金支給の有無、派遣労働者の費用負担の有無等の労働者派遣事業報告書(様式第11号)に記載すべき事項と同様の事項を公表することが考えられますが、それ以外の事項についても、積極的に公表すべき事項があれば、公表することが望ましいとされています。</p> <p>⑦ <u>その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項</u> 積極的な情報提供を行うことで実態をより正確に表すことが可能となり、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択等に資すると考えられる事項を示し、その内容は、各派遣元事業主において判断すべきものですが、例えば、福利厚生に関する事項や派遣労働者の希望や適性等に応じた派遣先とのマッチング状況等が考えられます。</p> <p>(2) <u>情報提供の方法等</u> 情報提供の方法は、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行います(則第18条の2第1項)。 「その他の適切な方法」としては、例えば、パンフレットの作成や人材サービス総合サイトの活用等が考えられますが、情報提供の趣旨に鑑みて適切な方法によることが必要です。なお、人材サービス総合サイトについては、積極的に活用することが望ましいとされています。</p> <p>(3) <u>情報提供の時期等</u> 情報提供は、少なくとも、毎事業年度終了後可能な限り速やかに前年度分の実績を公表し、情報公開を積極的に</p>
--	--	--	--

			<p>進める観点から、派遣元事業主の判断により、当年度分の実績を追加的に情報提供することとしても差し支えありません。</p> <p>また、派遣元事業主は、関係者からの情報提供の求めがあった場合には、これに応じる当然の義務があります。</p> <p><u>(4) 情報提供の総合的判断</u></p> <p>情報提供は、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択等に資するよう、マージン率だけではなく、教育訓練に関する事項やその他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項等も含めて総合的に判断できるような形で行うことが重要です。</p>
37	21	<u>5</u> 個人情報の保護の取扱いに係る労働者派遣法の遵守、公正な採用選考の推進等	<u>7</u> 個人情報の保護の取扱いに係る労働者派遣法の遵守、公正な採用選考の推進等
41	4 5	※ 地域の実情に応じて更にきめ細かく人数規模要件を定めている都道府県もあります。 挿入	※ 地域の実情に応じて更にきめ細かく人数規模要件を定めている都道府県もあります。 ※ 職業紹介事業、労働者派遣事業を行う事業者は、労働力需給調整システムの一貫を担っていることから、規模にかかわらず推進員の設置をお願いしています。
42 43	図表	図表 省略	図表 省略 労働者派遣事業関係業務取扱要領参照
45	26	② 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他労働者派遣に係る派遣労働者の就業の場所	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
46	21	⑧ 労働者派遣契約の解除にあたって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項	⑧ 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法第26条の規定により使用者が支払うべき手当をいいます。以下同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置 <u>その他の労働者派遣契約の解除にあたって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項</u>
46	23～31	⑨ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合には、紹介予定派遣に関する事項  (ア) 紹介予定派遣（XI 134ページ参照）である旨 (イ) 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 <u>雇用契約の期間の定めの有無（期間の定めのない雇用であるか有期雇用であるか）</u>  (ウ) 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合、又は職業紹介を受ける者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、書面の交付も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の方法により、派遣元事業主に対して明示する旨	⑨ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合には、 <u>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</u> (ア) 紹介予定派遣（XI 155ページ参照）である旨 (イ) 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従事すべき業務の内容及び労働条件等 (a) <u>労働者が従事すべき業務の内容に関する事項</u> (b) <u>労働契約の期間に関する事項</u> (c) <u>就業の場所に関する事項</u> (d) <u>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</u> (e) <u>賃金の額に関する事項</u> (f) <u>健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項</u> (ウ) 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合、又は職業紹介を受ける者を雇用しなかった場合には、 <u>派遣元事業主の求めに応じ、それぞれのその理由を、書面の交付も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の方法により、派遣元事業主に対して明示する旨</u>
47	12	者派遣を行う場合は政令の号番号	者派遣を行う場合は政令の条番号及び号番号



48	5	〇〇株式会社（派遣先）と□□株式会社（派遣元事業主）とは、次のとおり労働者派遣	〇〇株式会社（派遣先）と□□株式会社（派遣元事業主）（般*-*-*-*-*）とは、次のとおり労働者派遣
48	8	0A 機器操作によるプレゼンテーション用資料、	パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、
48	10	行令第4条第5号事務用機器操作に該当）	行令第4条第1項第3号事務用機器操作に該当）
48	14～19	<p>4 派遣期間 平成23年4月1日から平成24年3月31日まで</p> <p>5 就業日 土、日、祝日、平成23年12月29日から 平成24年1月4日までを除く毎日</p> <p>6 就業時間 9時から18時まで</p> <p>7 休憩時間 12時から13時まで</p> <p>8 安全及び衛生</p> <p>派遣先は、労働者派遣法第44条から第47条の2までの規定により課された責任を負う</p>	<p>4 派遣期間 平成25年4月1日から平成26年3月31日まで (※紹介予定派遣の場合は、6ヶ月以内の期間とする。)</p> <p>5 就業日 月～金（ただし、祝日、年末年始（12月29日から1月3日）、夏季休業（8月13日から8月16日）を除く。）</p> <p>省略</p> <p>省略</p> <p>8 安全及び衛生</p> <p>派遣先及び派遣元は、労働者派遣法第44条から第47条の2までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については、派遣先の安全衛生に関する規定を適用することとし、その他については、派遣元の安全衛生に関する規定を適用する。</p>
50	7～13	<p>挿入</p> <p>13 時間外労働 6の就業時間外の労働は1日2時間、週6時間の範囲で命ずることができるものとする。</p> <p>14 派遣人員 業務2人</p> <p>15 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与 派遣先は、派遣労働者に対し、派遣先が雇用する労働者が利用する診療所、給食施設、レクリエーション施設等の施設又は設備について、利用することができるよう便宜供与することとする。</p> <p>挿入</p>	<p>13 就業日外労働 5の就業日以外の就労は、1か月に2日の範囲で命ずることができるものとする。</p> <p>14 時間外労働 6の就業時間外の労働は1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲で命ずることができるものとする。</p> <p>15 派遣人員 2人</p> <p>16 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与 派遣先は、派遣労働者に対し、派遣先が雇用する労働者が利用する診療所、給食施設、レクリエーション施設等の施設又は設備について、利用することができるよう便宜供与することとする。</p> <p>(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)</p> <p>17 紹介予定派遣に関する事項</p> <p>(1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等</p> <p>契約期間 期間の定めなし</p> <p>業務内容 プレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務及び来客対応</p> <p>就業場所 〇〇株式会社本社 国内マーケティング部営業課販売促進係 (〒110-0010 千代田区霞が関1-2-2〇ビル2階 TEL. 3593-****)</p> <p>始業・終業 始業：9時 終業：18時</p> <p>休憩時間 60分</p> <p>所定時間外労働 有（1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲内）</p> <p>休日 毎週土、日、祝日、年末年始（12月29日から1月3日）、 夏季休業（8月13日から8月16日）</p> <p>休暇 年次有給休暇：10日（6ヶ月継続勤務後）</p>

			<p>その他：有給（慶弔休暇）</p> <p>賃金 基本賃金 月給 180,000～240,000 円</p> <p>（毎月15日締切、毎月20日支払）</p> <p>通勤手当：通勤定期券代の実費相当（上限月額35,000円）</p> <p>所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率</p> <p>所定時間外：法定超 25% 休日：法定休日 35% 深夜：25%</p> <p>昇給：有（0～3,000円/月） 賞与：有（年2回、計1ヶ月分）</p> <p>社会保険の加入状況 厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険：有</p> <p>② その他</p> <p>・派遣先は、職業紹介を受けることを希望しなかった又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、その理由を、派遣元事業主に対して書面により明示する。</p> <p>・紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合には、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入することとする。</p>
50 ～ 51	20 ～ 3	<p>以下、各号の業務は、154ページの「政令で定める業務」を参照して下さい（令第4条）。</p> <p>① 3年以内</p> <p>㍿ 1号から13号までの業務</p> <p>㍿ 16号の業務のうち建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務</p> <p>㍿ 17号から23号までの業務</p> <p>㍿ 25号及び26号の業務</p> <p>② 制限なし（①以外の業務）</p> <p>㍿ 14号（建築物の清掃）及び15号（建築設備運転）の業務</p> <p>㍿ 16号のうち①の㍿に記載以外（駐車場管理等）の業務</p> <p>㍿ 24号（テレマーケティング）の業務</p> <p>㍿ 派遣受入期間の制限のある業務（自由化業務）</p> <p>㍿の「自由化業務」については、派遣先は派遣労働者の受入れに原則1年間（所定手続をとれば最長3年間）の期間制限があり（法第40条の2）、派遣元事業主も派遣先の期間制限に抵触する形での労働者派遣が禁止されています（法第35条の2）。このため、労働者派遣契約は、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触しない範囲で締結する必要があります。</p>	<p>以下、各号の業務は、177ページの「政令で定める業務」を参照してください（令第5条）。</p> <p>① 3年以内</p> <p>政令第4条第1項 1号から18号の業務 及び政令第5条 1号、2号、6号、7号、9号、10号の業務</p> <p>② 上記以外は無制限なし</p> <p>政令第5条 3号、4号、5号、8号の業務</p> <p>※ 派遣受入期間の制限のある業務（自由化業務）</p> <p>「自由化業務」には、派遣先は派遣労働者の受入れに原則1年間（所定手続をとれば最長3年間）の期間制限があり（法第40条の2）、派遣元事業主も派遣先の期間制限に抵触する形での労働者派遣が禁止されています（法第35条の2）。このため、労働者派遣契約の期間の制限はありませんが、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触しない範囲で締結する必要があります。</p>
53	23	㉞派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知を行うこと	㉞派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知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。
53	最終行	当該派遣労働者に対する雇用契約の申込に関する措置	当該派遣労働者に対する労働契約の申込に関する措置
54	4	遣労働者に対する雇用契約の申込に関する措置	遣労働者に対する労働契約の申込に関する措置
55	14	挿入 8 乙は1年以上派遣受入期間以内労働者派遣の役務の提供を	8 乙は甲から本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者の氏名の通知を受けた場合に、当該労働者が乙を離職して1年を経過していない者である場合はその旨を甲に通知すること。ただし、当該者が60歳以上の定年退

		9 乙は、甲より派遣停止の通知を受けた場合において、	職者である場合は除く。 9 乙は1年以上派遣受入期間以内労働者派遣の役務の提供を 10 乙は、甲より派遣停止の通知を受けた場合において、
56	12	派遣元事業主は、派遣労働者の希望を勘案し、雇用契約期間について、	派遣元事業主は、派遣労働者の希望を勘案し、労働契約期間について、
56	19	「必要な措置」とは、①労働者派遣契約の解除の事前の申入れ、②派遣先における就業機会の確保、③損害賠償等に係る適切な措置、④労働者派遣契約の解除の理由の明示についてです。（派遣元指針第2の2 253ページ参照） （派遣先が講ずべき措置に関する指針（以下「派遣先指針」といいます）第2の6 259ページ参照）。	また、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こととなっています（法第26条第1項第8号、法第29条の2、「派遣元指針」（第2の2）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針（以下派遣先指針といいます）」（第2の6））。この「必要な措置」とは、①労働者派遣契約の解除の事前の申入れ、②派遣先における就業機会の確保、③損害賠償等に係る適切な措置、④労働者派遣契約の解除の理由の明示についてです。削除
57	4	挿入	<p><b>1</b> 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>派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（相当期間にわたり期間を定めて雇用する派遣労働者であった者その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進することが適当である者に限ります。以下「有期雇用派遣労働者等」といいます）の希望に応じ、次の(1)から(3)いずれかの措置を講ずるように努めなければなりません（法第30条）。</p> <p>この「有期雇用派遣労働者等」とは、① 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、期間を定めて雇用する派遣労働者 ② 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、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を示します（則第25条）。</p> <p>派遣元事業主が、有期雇用派遣労働者等の希望に応じて講ずべきいずれかの措置は次のとおりです。</p> <p>(1) 期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること。</p> <p>(2) 当該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つては、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。</p> <p>(3) (1)又は(2)に掲げるもののほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置を講ずること。</p> <p><b>2</b> 均衡を考慮した待遇の確保のための措置</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</p>

			<p>水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力も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りません（法第30条の2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りません（法第30条の2第2項）</p>
57	4～8	<p><u>1</u> 教育訓練の実施等派遣労働者の福祉の増進</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、<u>各人の希望及び能力に応じた就業の機会及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上、その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進に努めなければなりません（法第30条）。</u></p>	<p><u>3</u> 派遣労働者等の福祉の増進</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、<u>各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上、その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進に努めなければなりません（法第30条の3）。</u></p>
57	10	<p><u>1</u> 業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置に係る派遣先労働者との均衡に配慮した取扱い</p>	<p>削除</p>
57	12	<p><u>2</u> 個々の労働者の適性及び能力に適合し、かつ、就業期間、就業時間、就業場所等がその希望に適合するような就業機会の確保</p>	<p><u>1</u> 個々の労働者の適性、能力及び経験に適合し、かつ、就業期間、就業時間、就業場所等がその希望に適合するような就業機会の確保</p>
57	14	<p><u>3</u> 教育訓練を計画的に実施する等による教育訓練機会の確保</p>	<p><u>2</u> 教育訓練を計画的に実施する等による教育訓練機会の確保</p>
57	15	<p><u>4</u> 賃金、労働時間、安全衛生等の労働条件の向上、社会・労働保険の適用促進、福利厚生施設の充実等、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置</p>	<p><u>3</u> 賃金、労働時間、安全衛生等の労働条件の向上、社会・労働保険の適用促進、福利厚生施設の充実等、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置</p>
57	17	<p><u>2</u> 適正な派遣就業の確保</p>	<p><u>4</u> 適正な派遣就業の確保</p>
58	3	<p>挿入</p>	<p><u>5</u> 待遇に関する事項等の説明</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項等を説明しなければなりません（法第31条の2）。</p> <p>(1) 説明すべき待遇に関する事項等</p> <p><u>1</u> 労働者を派遣労働者として雇用した場合</p> <p><u>(イ)</u> 当該労働者の賃金の額の見込み</p> <p>当該労働者の能力・経験・職歴・保有資格等を考慮し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合の現時点における賃金額の見込みを示し、一定の幅があっても差し支えありません。</p> <p><u>(ロ)</u> その他の当該労働者の待遇に関する事項</p> <p>想定される就業時間や就業日・就業場所・派遣期間、社会保険・労働保険の適用の有無、教育訓練、福利厚生等が該当し、当該時点において説明可能な事項について労働者に説明することで差し支えありません。</p> <p><u>2</u> 事業運営に関する事項</p>

			<p>具体的には、派遣元事業主の会社の概要（事業内容、事業規模等）をいいます。例えば、既存のパンフレット等がある場合には、それを活用して説明することも出来ます。</p> <p>③ 労働者派遣に関する制度の概要</p> <p>労働者派遣制度の大まかな概要が分かれば足りるものであり、例えば、派遣元事業主で作成している既存の資料や厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレットを活用して説明することで差し支えありません。</p> <p>(2) 説明の方法</p> <p>① 待遇に関する事項等の説明は、書面の交付、ファクシミリ又は電子メールの送信その他の適切な方法により行わなければなりません。ただし、賃金の額の見込みを説明する場合には、書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信により行います。（則第25条の2第1項）。</p> <p>② 「その他の適切な方法」としては、例えば、口頭やインターネットによる説明が考えられます。なお、インターネットにより説明する場合には、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示するなど、労働者が確認すべき画面が分かるようにする必要があります。</p> <p>③ 賃金の額の見込みを電子メールの送信により説明する場合には、電子メールの本文の中で賃金の額の見込みを明示する必要があり、派遣元事業主のホームページのリンク先を明示することによって説明に代えることは原則として認められません。</p> <p>④ 「派遣労働者として雇用しようとする労働者」とは、例えば、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者等が該当します。</p>
58	3	③ 派遣労働者であることの明示等	⑥ 派遣労働者であることの明示等
58	21	④ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止	⑦ 派遣労働者に係る雇用制限の禁止
58	23	(法第33条)。	(法第33条第1項)。
59	1	⑤ 就業条件等の明示	⑧ 就業条件等の明示
59	5	(法第34条、則第25条)。	(法第34条)。
59	21	<p>⑧ 挿入 労働者派遣契約の解除にあたって講ずる、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項</p> <p>⑨ 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係る場合、紹介予定派遣に関する事項 労働者派遣契約において定めた紹介予定派遣に関する事項（98ページ12（2）参照）を記載します。</p>	<p>⑧ 派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除にあたって講ずる、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項</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以下の事項</p> <p>(7) 紹介予定派遣である旨</p> <p>(4) 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</p> <p>(a) 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項</p> <p>(b) 労働契約の期間に関する事項</p>

			<p>(c) 就業の場所に関する事項</p> <p>(d) 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</p> <p>(e) 賃金の額に関する事項</p> <p>(f) 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項</p> <p>(g) その他、労働者派遣契約において定めた紹介予定派遣に関する事項（51ページ (2) ⑨(7) (x) 参照）</p>
60	25	<p>挿入</p> <p>1 従事する業務の内容</p>	<p>次の条件で労働者派遣を行います。</p> <p>1 従事する業務の内容</p>
60	29～31	<p>4 派遣期間 平成23年4月1日から平成24年3月31日まで （派遣可能期間の制限に抵触する最初の日 平成24年4月1日）</p> <p>5 就業日 土、日、祝日、平成23年12月29日から平成24年1月4日までを除く毎日</p>	<p>4 派遣期間 平成24年4月1日から平成25年3月31日まで （派遣可能期間の制限に抵触する最初の日 平成25年4月1日）</p> <p>就業日 土、日、祝日、平成24年12月29日から平成25年1月4日までを除く毎日</p>
61	3	<p>8 安全及び衛生</p> <p><u>派遣先は、労働者派遣法第44条から第47条の2までの規定により自己に課された責任を負う。</u></p>	<p>8 安全及び衛生</p> <p>次の事項のうち、派遣労働者が派遣先において業務を遂行するに当たって、当該派遣労働者の安全、衛生を確保するために必要な事項に関し、就業条件を記載する</p> <p><u>○危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項</u></p> <p><u>○健康診断の実施等健康管理に関する事項</u></p> <p><u>○換気、採光、照明等作業環境管理に関する事項</u></p> <p><u>○安全衛生教育に関する事項</u></p> <p><u>○免許の取得、技能講習の終了の有無等就業制限に関する事項</u></p> <p><u>○安全衛生管理体制に関する事項</u></p> <p><u>○その他派遣労働者の安全及び衛生を確保するために必要な事項</u></p>
62	4	<p>挿入</p> <p>13 時間外労働 6の就業時間外の労働は1日2時間、週6時間の範囲で命ぜられることがある。</p> <p>14 <input type="checkbox"/>株式会社内の診療所、職員食堂、職員休憩室の利用可。制服の貸与あり。</p> <p>挿入</p>	<p>13 就業日外労働 5の就業日以外の日の労働は1月に2日の範囲で命ぜることができるものとする。</p> <p>14 時間外労働 6の就業時間外の労働は1日4時間、1ヵ月45時間、1年360時間の範囲で命ぜられることがある。</p> <p>15 <input type="checkbox"/>株式会社内の診療所、職員食堂、職員休憩室の利用可。制服の貸与あり。</p> <p>16 労働者派遣に関する料金 日額 ****円（労働契約時に明示しており、変更がない場合は不要）</p> <p><u>（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）</u></p> <p>17 紹介予定派遣に関する事項</p> <p>(1) 派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等</p> <p><u>契約期間 期間の定めなし</u></p> <p><u>業務内容 営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務</u></p> <p><u>就業場所 <input type="checkbox"/>株式会社本社 国内マーケティング部営業課総務係（〒110-8988 千代田区霞が関1-2-20ビル14階 TEL 3593-****内線 5745）</u></p> <p><u>始業・終業 始業：9時 終業：18時</u></p>

			<p>休憩時間 12時から13時まで</p> <p>所定時間外労働 有</p> <p>（1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲内）</p> <p>休日 毎週土、日、祝日、年末年始(12月29日から1月3日)、 夏季休業(8月13日から8月16日)</p> <p>休暇 年次有給休暇：10日（6ヵ月継続勤務後） その他：有給（慶弔休暇）</p> <p>賃金 基本賃金 月給 180,000～240,000円 （毎月15日締切、毎月20日支払）</p> <p>通勤手当：通勤定期券代の実費相当（上限月額35,000円）</p> <p>所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 ・所定時間外：法定超 25%、休日：法定休日 35%、深夜：25%</p> <p>昇給：有（0～3,000円/月） 賞与：有（年2回、計1ヵ月分）</p> <p>社会保険の加入状況 厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険 有</p> <p>(2) その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、それぞれのその理由を、派遣労働者の求めに応じ、書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示する。</li> <li>・ 紹介予定派遣を経て派遣先が雇用する場合に、年次有給休暇及び退職金の取扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入する。</li> </ul>
62	6	挿入	<p>9 労働者派遣に関する料金の額の明示</p> <p>派遣元事業主は、「イ 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者」及び「ロ 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者」に掲げる場合には、当該イ及びロに定める労働者に対し、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額を明示しなければなりません（法第34条の2）。</p> <p>派遣元事業主に対し、派遣労働者の雇入れ時（労働契約を締結する場合）には、派遣労働者による派遣元事業主の選択に資するよう、派遣開始時（実際に派遣する場合）及び労働者派遣に関する料金の額の変更時に、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額の明示が義務付けられています。</p> <p>(1) 明示すべき労働者派遣に関する料金の額</p> <p>① 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）。</p> <p>(ア) 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額</p> <p>(イ) 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額</p> <p>② 明示すべき労働者派遣に関する料金の額について、時間額・日額・月額・年額等は問いませんが、その</p>

			<p>料金額の単位（時間額・日額・月額・年額等）がわかるように明示してください。</p> <p>② 明示の方法</p> <p>① 労働者派遣に関する料金の明示は、書面の交付、ファクシミリ又は電子メールの送信の方法により行います（則第26条の2第1項）。</p> <p>② 派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における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、再度の明示は必要ありません（則第26条の2第2項）</p>
62	6	<p>6 派遣先への通知</p> <p>派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、その労働者派遣に係る派遣労働者の氏名等を派遣先に通知しなければなりません（法第35条、則第27条、則第27条の2、則第28条）。</p>	<p>10 派遣先への通知</p> <p>派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名、当該労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別、当該派遣労働者の労働・社会保険への加入状況等を派遣先に通知しなければなりません（法第35条第1項）。</p> <p>また、通知した後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別について変更があったときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければなりません（法第35条第1項）。</p>
62	14	<p>挿入</p> <p>② 派遣労働者に係る社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無 （「無」の場合は、その具体的な理由を付記します）</p> <p>なお「無」の場合の具体的な理由としては、「雇用契約の期間が4週間であり、引き続き雇用されることが見込まれないため」、「現在、必要書類の準備中であり、今月の☆日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的な理由又は手続の具体的な状況が明らかであることが必要です。</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具体的な理由をその派遣労働者に対しても通知する必要があります。</p> <p>③ 派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容が、その労働者派遣に係る労働者派遣契約の就業条件の内容と異なる場合（例えば、1日8時間の就業を2人で分担するような場合です） におけるその労働者派遣の就業条件の内容</p>	<p>② 労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別</p> <p>なお、通知をした後に当該事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を派遣先に通知しなければなりません。</p> <p>③ 派遣労働者に係る社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無 （「無」の場合は、その具体的な理由を付記します）</p> <p>なお「無」の場合の具体的な理由としては、「現在、必要書類の準備中であり、今月の☆日には届出予定」等、適用基準を満たしていない具体的な理由又は手続の具体的な状況が明らかであることが必要です。</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具体的な理由をその派遣労働者に対しても通知する必要があります。</p> <p>④ 派遣労働者の派遣就業の就業条件の内容が、その労働者派遣に係る労働者派遣契約の就業条件の内容と異なる場合（例えば、1日8時間の就業を2人で分担するような場合です） におけるその労働者派遣の就業条件の内容</p>
63	3	<p>又は電子メールの送信（以下「書面の交付等」といいます）により行わなければなりません。</p> <p>ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ、書面の交付等ができない場合は、通知すべき事項を、書面の交付等以外の方法で通知すればよいこととされています。</p> <p>この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であって労働者派遣の期間が2週間を超えるときは、労働者派遣の開始後に遅滞なく、その事項に係る書面の交付等を行わなければなりません。</p>	<p>又は電子メールの送信により行わなければなりません。</p> <p>ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ書面の交付若しくはファクシミリ又は電子メールの送信ができない場合は、通知すべき事項を、書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信以外の方法で通知すればよいこととされています。</p> <p>この場合、労働者派遣契約に係る就業条件の組合せが複数ある場合であって当該労働者派遣の期間が2週間を超えるときは、当該労働者派遣の開始後、遅滞なく、当該事項に係る書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メールの送信を行わなければなりません。</p>



63	図最終行	派遣元事業主から派遣先への通知の例 (表の下側に一行挿入)	雇用期間 _____ 無期雇用（6ヵ月契約） _____ 有期雇用（6ヵ月契約） _____ 有期雇用（6ヵ月契約）
64	1	7 派遣受入期間の制限の適切な運用	11 派遣受入期間の制限の適切な運用
64	9	8 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知	12 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知
65	6	挿入	<p>13 日雇労働者についての労働者派遣の禁止</p> <p>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）を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りません（法第35条の3）。</p> <p>(1) 禁止の範囲</p> <p>禁止される日雇派遣の範囲は、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣です。そのため、労働契約の期間が31日以上であれば、労働者派遣契約の期間が30日以内であったとしても、日雇派遣の禁止に違反するものではありません。</p> <p>ただし、例えば、労働者派遣の期間が1日しかないにもかかわらず31日以上労働契約を締結する、労働契約の初日と最終日しか労働者派遣の予定がないにもかかわらず当該期間を通じて労働契約を締結するなど、社会通念上明らかに適当とはいえない労働契約については、日雇派遣の禁止の適用を免れることを目的とした行為であると解されますのでご注意ください。</p> <p>(2) 禁止の例外</p> <p>日雇派遣の禁止の例外として認められるものは、次のとおりです。</p> <p>① 労働者派遣の対象となる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 令第4条第1項各号に掲げる業務（17.5業務）が該当します。</p> <p>② 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</p> <p>労働者派遣の対象となる日雇労働者が次の(ア)から(エ)までのいずれかに該当する場合</p> <p>(ア) 労働者派遣の対象となる日雇労働者が60歳以上である場合</p> <p>(イ) 昼間学校の学生又は生徒である場合</p> <p>(ウ) 労働者派遣の対象となる日雇労働者の生業収入の額が500万円以上である場合（副業として日雇派遣に従事させる場合）</p> <p>「生業収入」とは、主たる業務の収入のことをいい、例えば、労働者派遣の対象となる日雇労働者が複数の業務を兼務している場合には、その収入額が最も高い業務が主たる業務となります。また、使用者から労働の対価</p>

		<p>として支払われるものに限られるものではなく、例えば、不動産の運用収入やトレーディング収入（株式売買、投資信託、外国為替及び先物取引等による収入）等も「生業収入」に含まれます。</p> <p>(e) 労働者派遣の対象となる日雇労働者が主として生計を一にする配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）その他の親族（以下「配偶者等」という）の収入により生計を維持している場合であって、世帯収入が500万円以上である場合（主たる生計者以外の者を日雇派遣に従事させる場合）</p> <p>(a) 「主として生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持している」とは、世帯全体の収入に占める労働者派遣の対象となる日雇労働者の収入の割合が50%未満であることを示します。</p> <p>(b) 「生計を一にする」か否かの判断は、実態として、労働者派遣の対象となる日雇労働者が配偶者等の収入により生計を維持しているかどうかにより確認するものとし、必ずしも配偶者等と同居している必要はありません。したがって、例えば、両親の収入により生計を維持している子供が単身で生活をしている場合であっても、世帯収入が500万円以上であれば対象となります。</p> <p>(c) 「世帯収入」には、労働者派遣の対象となる日雇労働者の収入も含まれます。また、「収入」とは、使用者から労働の対価として支払われるものに限られるものではなく、例えば、不動産の運用収入やトレーディング収入（株式売買、投資信託、外国為替及び先物取引等による収入）等も含まれます。</p> <p>(3) 要件の確認方法</p> <p>① 上記(7)(イ)については、年齢が確認できる公的書類（住民票、健康保険証、運転免許証等）、学生証、配偶者等と生計を一にしているかどうかを確認できる公的書類（住民票、健康保険証）等によることを基本とします。ただし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合、これらの書類等のみでは判断できない場合（昼間学生に該当するか否か等）等には、やむを得ない措置として日雇労働者本人からの申告（誓約書の提出）によることとしても差し支えありません。</p> <p>② 上記(7)(エ)については、収入要件を満たしているか否かの確認は、労働者派遣の対象となる日雇労働者本人やその配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等によることを基本とします。ただし、合理的な理由によりこれらの書類等が用意できない場合等には、①同様、日雇労働者本人からの申告（誓約書の提出）によることとしても差し支えありません。</p> <p>(4) (7)(エ)の収入要件は前年の収入により確認することとなっていますが、前年の収入が500万円以上である場合であっても、当年の収入が500万円を下回ることが明らかとなった場合には、日雇派遣の禁止の例外として認められませんのでご注意ください。</p> <p>(5) 日雇労働者の例外に該当するかどうかの確認は、労働契約の締結ごとに行う必要があります。また、②に該当するかどうかについて、労働契約の締結時には書類等による確認ができなかったとしても、その後、書類等による確認ができるようになった場合には、事後的であっても書類等により確認することを基本とします。</p> <p>(6) 派遣元事業主は、要件の確認に用いた書類等を保存しておく必要はありませんが、派遣元管理台帳に記録を残しておくなど、どのような種類の書類等により要件の確認を行ったかが分かるようにしておく必要があります。ただし、要件の確認を誓約書の提出により行った場合には、事後のトラブル等を未然に防止するためにも、当該誓約書を派遣元管理台帳と合わせて管理しておくことが望ましく、その際、書類等による確認ではなく誓約</p>
--	--	---

			<p>書によることとなった理由についても分かるように記録を残してください。</p> <p><b>14</b> 離職した労働者についての労働者派遣の禁止</p> <p>派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば法第40条の6第1項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはなりません（法第35条の4）</p> <p>(1) 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>① 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ります。「60歳以上の定年退職者」の取扱いは、派遣割合の算出方法時と同様です。</p> <p>② 「派遣先」とは、事業者単位で捉えられるものであり、例えば、ある会社のA事業所を離職した労働者を同じ会社のB事業所へ派遣することは、離職後1年を経過しない場合は認められません。なお、グループ企業への派遣に関しては、同一の事業者には該当しないため、離職した労働者についての労働者派遣の禁止対象ではありません。</p> <p>③ 「労働者」とは、正社員に限定されるものではなく、非正規労働者も含まれます。</p>
65	5	<b>9</b> 派遣元責任者の選任	<b>15</b> 派遣元責任者の選任
65	21	派遣元責任者は、次の(ア)から(エ)までの	派遣元責任者は、次の(ア)から(ウ)までの
65	27	(ウ) 一般労働者派遣事業の許可を取り消されて5年を経過しない者 挿入	(ウ) 一般労働者派遣事業の許可を取り消され、又は特定労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して5年を経過しない者 (エ) 一般労働者派遣事業の許可を取り消され、又は特定労働者派遣事業の廃止を命じられた者が法人である場合において、当該取消し又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生した当該法人の役員であった者で、当該取消し又は命令の日から起算して5年を経過しないもの (オ) 一般労働者派遣事業の許可の取消し又は特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの (カ) (オ)の期間内に廃止の届出をした者が法人である場合において、聴聞の通知の日前60日以内に当該法人の役員であった者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの (キ) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条第6号に規定する暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者
65	28	(エ) 未成年者	(ウ) 未成年者
66	14	(3) 派遣元責任者の業務内容	(3) 派遣元責任者の安全衛生に関する業務内容
66	24	<b>10</b> 派遣元管理台帳	<b>16</b> 派遣元管理台帳
67	14	⑩ 派遣先が⑤の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑥の始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長できることとされている場合には、当該派遣就業させることのできる日又は延長することのできる時間数	⑩ 労働者派遣契約において、派遣先が⑤の派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は⑥の始業の時刻から終業の時刻までの時間を延長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のできる日又は延長することのできる時間数

68	10～13	<p>8 終業期間 平成23年4月1日から平成24年3月31日まで</p> <p>9 終業する日 土曜、日曜、祝日 平成23年12月29日から平成24年1月4日までを除く毎日</p> <p>10 省略</p> <p>11 10の就業時間外の労働 1日2時間、週6時間の範囲で命ずることができる。</p>	<p>8 終業期間 平成24年4月1日から平成25年3月31日まで</p> <p>9 終業する日 土曜、日曜、祝日 平成24年12月29日から平成25年1月4日までを除く毎日</p> <p>10 省略</p> <p>11 10の就業時間外の労働 1日4時間、1ヵ月45時間、1年360時間の範囲で命ずることができる。</p>
68	28	挿入	15 雇用期間 無期雇用
68	28	11 性・年齢による差別的な取扱いの禁止等	17 性・年齢による差別的な取扱いの禁止等
69	1	12 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針	18 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針
69	6	労働者派遣の期間を勘案して、雇用契約の期間について、	労働者派遣の期間を勘案して、労働契約の期間について、
70	1	挿入	<p>(2) 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等</p> <p>① 有期雇用派遣労働者等の期間を定めないで雇用される労働者への転換の推進</p> <p>派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の規定による措置を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者（以下「派遣労働者等」という）に対し、労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、同条各号に掲げる期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置の派遣労働者等の希望を把握するよう努めなければなりません。</p> <p>② 派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い</p> <p>(7) 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定に当たっては、労働者派遣法第30条の2第1項の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、能力若しくは経験等を勘案するよう努めなければなりません。また、派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めなければなりません。</p> <p>(イ) 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱い又は、労働者派遣法第30条の2第1項の趣旨を踏まえた対応とはいえません。</p> <p>(ウ) 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の2第2項の趣旨を踏まえ、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等を始めとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先に雇用される労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。</p> <p>③ 派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等</p> <p>派遣元事業主は、派遣労働者等について、当該労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境</p>

			等について当該派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければなりません。 また、派遣労働者等はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることにかんがみ、派遣元事業主は、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければなりません。
70	1	<u>(2)</u> 個人情報の保護	<u>(3)</u> 個人情報の保護
70	9	<u>(3)</u> 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等	<u>(4)</u> 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等
70	13	② 派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、	② 派遣労働者等が、
70	16	派遣元事業主は派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者に対して	派遣元事業主は派遣労働者等に対して
70	21	<u>(4)</u> 紹介予定派遣	<u>(5)</u> 紹介予定派遣
70	29	<u>(5)</u> 情報の公開 派遣元事業主は派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、派遣料金の額、派遣労働者の賃金の額、教育訓練、その他事業運営の状況に関する情報を公開することが必要です。	<u>(6)</u> 情報の提供 派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供することが必要です。
71	1	<u>13</u> 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  日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るため、平成20年2月に「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」（以下「日雇派遣指針」といいます）が公布されました。  この指針の対象となる日雇派遣労働者の範囲は、日々又は30日以内の期間を定めて派遣元事業主に雇用される者（反復更新して日々又は30日以内の期間を定めて雇用されることにより、雇用期間が30日を超えることとなる者を含む）となります。また、この指針は、日雇派遣労働者を雇用する派遣元事業主、日雇派遣労働者に指揮命令する派遣先が講ずべき措置を定めたものとなっています。  (1) 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置 派遣元事業主と派遣先は、労働者派遣契約を締結する前お互いに、日雇派遣労働者の就業条件をよく確認しなければなりません。また協力して、労働者派遣契約の期間を長くしなければなりません。それに伴い、派遣元事業主は、雇用契約も出来る限り長くしなければなりません。	<u>19</u> 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 <u>（日雇派遣についてはVII-1378ページ参照）</u>  日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るため、平成20年2月に「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」（以下「日雇派遣指針」といいます）が公布され、平成24年に改正されました。  この指針の対象となる日雇派遣労働者の範囲は労働者派遣法第35条の3第1項に規定する日雇労働者となります。また、この指針は、日雇派遣労働者を雇用する派遣元事業主、日雇派遣労働者に指揮命令する派遣先が講ずべき措置を定めたものとなっています。  (1) 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置 派遣元事業主と派遣先は、労働者派遣契約を締結する前お互いに、日雇派遣労働者の就業条件をよく確認しなければなりません。そして派遣元事業主は、日雇派遣が可能な業務であるか、又は、日雇派遣が可能な場合に該当する労働者であるかを確認しなければなりません。また派遣元事業主と派遣先は協力して、労働者派遣契約の期間を長くしなければなりません。それに伴い、派遣元事業主は、労働契約も出来る限り長くしなければなりません。
72	11	挿入	<u>(6)</u> 安全衛生に係る措置  ① 派遣元事業主は、派遣労働者が従事する業務内容について派遣先から確実に聴取した上で、日雇派遣労働者に雇入れ時の安全衛生教育を確実に行わなければならない。派遣先は派遣元事業主が当該安全衛生教育を確実に行ったかどうかを確認しなければなりません。  ② 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が危険有害業務に従事する場合は、派遣先が危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行ったかどうかを確認しなければなりません。

72	11	<u>(6) 労働条件確保に係る措置</u>	<u>(7) 労働条件確保に係る措置</u>
72	20	(7) <u>情報の公開</u> 派遣元事業主は事業報告に記載した、労働者派遣の実績（派遣先件数、派遣労働者数、日雇派遣労働者の数）、 <u>派遣料金、派遣労働者の賃金※、教育訓練（種類と内容）等の事業運営の状況に関する情報の公開を行わなければならない（派遣元指針第2の13）。</u> ※ 派遣料金、派遣労働者の賃金については、1日8時間あたりの額を、全体、業種別、日雇派遣等、派遣労働者にも分かりやすく、ホームページや文書によって詳細に公開することが望ましい。	(7) <u>情報の提供</u> 派遣元事業主は事業報告に記載した、労働者派遣の実績（派遣先件数、派遣労働者数、日雇派遣労働者の数）、 <u>マージン率※、教育訓練（種類と内容）等の事業運営の状況に関する情報の提供を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行わなければならない。</u> ※ マージン率は、「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」にて算出します。
72	30	<u>14 労働基準法等の労働者保護法規に基づく責任</u>	<u>20 労働基準法等の労働者保護法規に基づく責任</u>
75	1	派遣元事業主は期間の定めのある労働契約についてやむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできません。また、派遣元事業主は、 <u>期間の定めのある労働契約についてその労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければなりません（労働契約法第17条）。</u>	派遣元事業主は期間の定めのある労働契約（以下「 <u>有期労働契約</u> 」という。）についてやむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできません。また、派遣元事業主は、 <u>有期労働契約についてその有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければなりません（労働契約法第17条）。</u>
77	17	なお、 <u>この度の基準法改正により</u> 、1ヵ月60時間を超える時間外労働については、5割以上の率に引き上げられ（中小企業は当分の間適用を猶予）ますが、	なお、 <u>平成22年の基準法改正により</u> 、1ヵ月60時間を超える時間外労働については、5割以上の率に引き上げられ（中小企業は当分の間適用を猶予）しましたが、
80	2	<u>このたびの基準法改正により見直され、限度時間を超えて</u>	見直され、限度時間を超えて
89	図表内 休暇欄	労働条件通知書（短時間労働者・派遣労働者 常用、有期雇用型） <u>（休暇欄に追加）</u> 継続勤務6ヵ月以内の年次有給休暇（有・無） ヵ月経過で 日 2 その他の休暇：有休（ ） 無給（ ）	継続勤務6ヵ月以内の年次有給休暇（有・無） ヵ月経過で 日 <u>時間単位年休（有・無）</u> 2 代替休暇：（有・無） 3 その他の休暇：有休（ ） 無給（ ）
90	図表内 賃金欄	労働条件通知書（短時間労働者・派遣労働者 常用、有期雇用型） <u>（賃金欄に追加）</u> 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 ①所定時間外 法定超（ ）%、 所定超（ ）%、	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 ①所定時間外 法定超 月60時間以内（ ）%、 月60時間超（ ）% 所定超（ ）%、
92	7	8 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6ヵ月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。	8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6ヵ月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。 <u>時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1ヵ月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。（中小事業主を除く）</u> また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
92	17～20	10 「賃金」の欄については、基本給等について、具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること ① 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2	10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること ① 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、 <u>法定超えとなる所定時間外労働が1ヵ月60時間を超</u>

		割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。	える場合については5割（中小事業主を除く）、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1ヵ月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分（中小事業主を除く）、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
92	21	破線内の賃金7～10の事項は、	破線内の7～10の事項は、
94	図表内 賃金欄 その他欄	労働条件通知書（派遣労働者 日雇型） （賃金欄に追加） 3 所定時間外又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 （その他欄に追加） ・社会保険の加入状況 （健康保険 その他< >）	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率  ・社会保険の加入状況 （厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他< >）
99	7	挿入	(3) 労働者派遣に関する料金の額を記載する場合は、次のいずれかを日額、月額等わかるようにした上で「備考」欄に記載すること ① 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額 ② 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額
102	6	定派遣を得て派遣先が雇用する場合に	定派遣を経て派遣先が雇用する場合に
102	15	挿入	(3) 労働者派遣に関する料金の額を記載する場合は、次のいずれかを日額、月額等わかるようにした上で「備考」欄に記載すること ① 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額 ② 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額
104	16	ている診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜等、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を、派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければなりません。	ている診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければなりません。また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の賃金水準、教育訓練、福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を、派遣元事業主に提供する等の協力をするとともに、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、当該派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めなければなりません。
105	10	(法第40条の2、令第4条、則第33条、則第33条の2)。	(法第40条の2、令第5条、則第33条、則第33条の2)。
105	24	「政令で定める業務」（154ページ参照）として掲げる26業務です。	「政令で定める業務」（177ページ参照）として掲げる業務です
106	図表5	(法第40条の2 第1項第1号の政令で定める26業務)	(法第40条の2 第1項第1号の政令で定める業務)
106	図表下	派遣受け入れ期間の制限 (表下に挿入)	※ ④および⑤の業務には、休業前後の引継ぎを含みます。
108	12	① 意見を聴取した過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名	① 意見を聴取した過半数組合の名称又は過半数代表者の氏名
109	1	5 派遣労働者への雇用契約の申込み義務	5 派遣労働者への労働契約の申込み義務
109	6	雇用契約の申込みをしなければなりません	労働契約の申込みをしなければなりません
110	1	雇用されることを希望しているかどうかは、雇用契約の	雇用されることを希望しているかどうかは、労働契約の

110	13	雇用契約の申込みをしなればなりません_（法第40条の5）。	労働契約の申込みをしなればなりませんただし、当該同一の派遣労働者について法第35条の規定による期間を定めずに雇用する労働者である旨の通知を受けている場合は、この限りではありません（法第40条の5）。
110	19	当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行わなければなりません。	当該派遣労働者に対して労働契約の申込みを行わなければなりません。
110	27～30	例えば、平成23年4月1日に同一の派遣労働者の受入れが3年を超えることとなる業務があり、その業務と同一の業務に平成23年4月1日から労働者を雇用する場合には、その労働者の募集・採用行為を平成22年度中に行う場合であっても、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行うことが必要です。	例えば、平成25年4月1日に同一の派遣労働者の受入れが3年を超えることとなる業務があり、その業務と同一の業務に平成25年4月1日から労働者を雇用する場合には、その労働者の募集・採用行為を平成24年度中に行う場合であっても、その派遣労働者に対して労働契約の申込みを行うことが必要です。
111	7	試験等の公平な方法により、雇用契約の申込み	試験等の公平な方法により、労働契約の申込み
111	14	による雇用契約の申込み	による労働契約の申込み
112	表内	（業務の内容欄） 雇用契約の申込み義務（法第40条の5） 雇入れ努力義務（法第40条の3） 雇用契約の申込み義務（法第40条の4）	労働契約の申込み義務（法第40条の5） 雇用努力義務（法第40条の3） 労働契約の申込み義務（法第40条の4）
112	表内	（義務の発生要件欄へ挿入）	※ ただし、期間を定めずに雇用する労働者である旨の通知を受けている場合はこの限りではありません。
113	1	挿入	<p><u>7</u> 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>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りません（法第40条の6第1項、則第33条の5第1項）。</p> <p>派遣先は、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば、上記法第40条の6第1項に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければなりません（法第40条の6第2項）。</p> <p>(1) 通知の方法</p> <p>通知は、書面の交付、ファクシミリ又は電子メールの送信により行わなければなりません（則第33条の5第2項）。</p> <p>(2) 離職して1年を経過していない労働者を派遣労働者として受け入れた場合の取扱い</p> <p>厚生労働大臣は、離職して1年を経過していない労働者を派遣労働者として受け入れた場合及び法第48条第1項の規定による指導又は助言をしたにもかかわらず、なお当該規定に違反している場合には、当該派遣先に対し、勧告を行うことができ、また、その勧告を受けた者がこれに従わなかった場合には、その旨を公表することができます。</p>
113	1	<u>7</u> 派遣先責任者の選任	<u>8</u> 派遣先責任者の選任
114	1	<u>8</u> 派遣先管理台帳	<u>9</u> 派遣先管理台帳
116	図表 10	る法律施行令第4条第5号	る法律施行令第4条第1項第3号
116	図表 16	（業務の種類について、令第4条第5号事務用機器操作に	（業務の種類について、令第4条第1項第3号事務用機器操作に



116	図表 最終行	挿入	13 雇用期間 無期雇用
117	1	9 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止	10 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止
117	16	10 性別・年齢による差別取扱いの禁止	11 性別・年齢による差別取扱いの禁止
117	20	11 派遣先が講ずべき措置に関する指針	12 派遣先が講ずべき措置に関する指針
118	24	挿入	<p>(3) 適正な派遣就業の確保</p> <p>① 適切な就業環境の維持、福利厚生等</p> <p>派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければなりません。また、派遣先は、労働者派遣法第40条第3項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事している労働者等の賃金水準、教育訓練、福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供するとともに、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の職務の評価等に協力をするよう努めなければなりません。</p> <p>② 教育訓練・能力開発</p> <p>派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければなりません。</p>
118	24	(3) 雇用調整により解雇した労働者が	(4) 雇用調整により解雇した労働者が
118	29	(4) 安全衛生に係る措置	(5) 安全衛生に係る措置
118	33	(5) 紹介予定派遣	(6) 紹介予定派遣
119	8	挿入	<p>13 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</p> <p>日雇派遣については、必要な雇用管理がなされず、労働者保護が果たされない等といった課題が指摘されています。そのため、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ている業務について労働者派遣をする場合また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、原則禁止とされています（Ⅷ 13 P71参照）。</p> <p>なお、日雇派遣の禁止の例外として認められる場合であっても、日雇派遣労働者の安全衛生確保は重要な課題であり、日雇派遣の禁止の例外として日雇派遣労働者を受け入れる場合には、派遣先においても、派遣元事業主における雇入時の安全衛生教育の実施状況の確認を確実に実施するとともに、派遣先の義務とされている危険有害業務の特別教育や日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容の派遣元事業主への積極的な情報提供等を確実に実施することが大切です。</p>
120	13	法第44条から第47条の2まで、令第5条から第8条まで、則第39条から第46条まで。	(法第44条から第47条の2)
134	3	(紹介予定派遣の意義は18ページ8参照)	削除
134	最終行	行ってはなりません。	行ってはなりません。また、派遣先は、6ヵ月を越えて同一の派遣労働者を受け入れてはいけません。

135	21	雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第1条の3ならびに男女雇用機会均等法に基づく「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」の内容と	雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第1条の3に基づく「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」ならびに男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」の内容と
137	4	法の規定（第3章第4節の規程を除きます）に	法の規定（第3章第4節「労働基準法等の適用に関する特例等」の規程を除きます）に
138	25	（罰則適用条項） 第23条第3項	第23条第4項
138	30	罰則規定欄に挿入	第61条第4号
138	31	（違反の内容） 名等を派遣先に通知しなかった者	名等を派遣先に通知をせず、または虚偽の通知をした者
138	32	（罰則適用条項） 第35条の2	第35条の2第1項
138	32	罰則規定欄に挿入	第61条第3号
139	24	（罰則適用条項） 第61条第4号	第61条第5号
139	26	罰則適用条項 第61条第5号	第61条第6号
140	11～12	（ア）許可の欠格事由（一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日から起算して5年を経過しない者は除きます）のいずれかに該当しているとき	（ア） <u>許可の欠格事由のいずれかに該当しているとき。ただし、以下の場合を除きます。</u> （a） <u>一般労働者派遣事業の許可を取り消され、又は特定労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して5年を経過しない者（法第6条第4号）。</u> （b） <u>一般労働者派遣事業の許可を取り消された者又は特定労働者派遣事業の廃止を命じられた者が法人である場合（当該法人が法第6条第1号又は第2号に該当することとなったことによる場合に限る）において、当該取消し又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に法人の役員であった者で、当該取消し又は命令の日から起算して5年を経過しないもの。</u> （c） <u>一般労働者派遣事業の許可の取消し又は特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分の日又は処分しないことを決定する日までの間に一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者（当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く）で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの。</u> （d） <u>一般労働者派遣事業の許可の取消し又は特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分の日又は処分しないことを決定する日までの間に一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、聴聞の通知の日前60日以内に当該法人（当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く）の役員であった者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第7号）。</u>
140	13	（イ）法（第3章第4節の規定を除きます）	（イ）法（第23条第3項、第23条の2および第3章第4節の規定を除きます）

140	16	挿入	(エ) <u>関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなかったり、関係派遣先への派遣割合を100分の80以下としなかったりした派遣元に対し、厚生労働大臣が指導又は助言したにもかかわらず、派遣元が、なおそれらの規定に違反したとき（法第23条第3項、法第23条の2、法第48条第3項）</u>
140	20	(7) 法（第3章第4節の規定を除きます）	(7) 法（第23条第3項、第23条の2および第3章第4節の規定を除きます）
140	25～33	厚生労働大臣は、 <u>特定派遣元事業主が欠格事由（一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消の日から起算して5年を経過しない者は除きます）のいずれかに該当しているときは、当該特定労働者派遣事業の廃止を命ずることができます。</u> また、当該特定労働者派遣事業（2つ以上の事業所を設けて特定労働者派遣事業を行う場合にあつては、各事業所ごとの特定労働者派遣事業）の開始当時、 <u>一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該と取消の日から起算して5年を経過しない者に該当するときも当該特定労働者派遣事業の廃止を命ずることができます。（法第21条第1項）</u> 、 挿入	厚生労働大臣は、 <u>次のいずれかに該当しているときは、当該特定労働者派遣事業の廃止を命ずることができます。</u> また、当該特定労働者派遣事業（2つ以上の事業所を設けて特定労働者派遣事業を行う場合にあつては、各事業所ごとの特定労働者派遣事業）の開始当時、 <u>一般派遣元事業主の結核事由（法第6条第4号から第7号までに限る）者に該当するときも当該特定労働者派遣事業の廃止を命ずることができます。（法第21条第1項）</u> (ア) <u>特定派遣元事業主が欠格事由のいずれかに該当しているとき（法第6条第4号から第7号までを除く（上記2(1)①(7) P161参照））</u> (イ) <u>関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなかったり、関係派遣先への派遣割合を100分の80以下としなかったりした派遣元に対し、厚生労働大臣が指導又は助言したにもかかわらず、派遣元が、なおそれらの規定に違反したとき（法第23条第3項、法第23条の2、法第48条第3項）</u>
141	7	当該労働者派遣事業に関し法_その他	当該労働者派遣事業に関し法（第23条第3項及び第23条の2の規定を除く）_その他
141	19～26	<u>(5) 勧告</u> （(6)の後ろへ移動） 挿入 厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が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われている場合であつて、必要であると認めるときは、労働者派遣事業の目的又は内容を変更するよう勧告することができます（法第48条第2項）。 ただし、その派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、10分の3以上の者が60歳以上の者（他の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限ります）である場合には勧告の対象としません（則第1条の3）。 挿入	<u>3</u> その他 (1) <u>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われている場合の勧告</u> 厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が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われている場合であつて、必要であると認めるときは、労働者派遣事業の目的又は内容を変更するよう勧告することができます（法第48条第2項）。 ただし、その派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、10分の3以上の者が60歳以上の者（他の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限ります）である場合には勧告の対象としません（則第1条の3）。 <u>なお、「60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主以外の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職し又は60歳以上の定年に達した後の再雇用、勤務延長若しくは出向が終了し離職した後当該労働者派遣事業を行う事業所で雇用される派遣労働者をいいます。</u>  (2) <u>関係派遣先への派遣割合制限違反等に関する指示</u> 厚生労働大臣は、 <u>関係派遣先への派遣割合制限（100分の80以下）に違反した派遣元事業主に対し、指導又は助言をし、当該派遣元事業主がなお違反したときは、当該派遣元事業主に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができます（法第48条第3項）</u> <u>① 指示の対象となる判断基準等</u> (7) <u>関係派遣先への派遣割合報告書を報告期限までに提出しなかった場合</u> (イ) <u>派遣先の確保のための努力が客観的に認められない場合</u>

			(7) 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者からの労働者派遣の依頼に関し、関係派遣先以外からのものについては、正当な理由なく全て拒否している場合
141	27	(6) 勧告・公表	(5) 勧告・公表
142	19	<u>(平成11年11月30日までに既に派遣元管理台帳を作成している場合はこの限りではありません)</u>	削除
148	2	4 雇用契約の申込み義務と	4 労働契約の申込み義務と
148	4	雇用契約の申込み義務を負う場合	労働契約の申込み義務を負う場合
148	12	雇用契約の申込みを	労働契約の申込みを
148	16	雇用契約申込み義務の	労働契約申込み義務の
148	19	雇用契約の申込みをしなければなりません。	労働契約の申込みをしなければなりません。
148	20	雇用契約の申込みをせず、	労働契約の申込みをせず、
148	23	雇用契約の申込みをすべきことを勧告することができます。	労働契約の申込みをすべきことを勧告することができます。
149	図内の 年数	平成 <u>21</u> 年 平成 <u>23</u> 年 平成 <u>24</u> 年	平成 <u>25</u> 年 平成 <u>27</u> 年 平成 <u>28</u> 年
170	1	専門26業務に関する疑義応答集（通達）	専門26業務に関する疑義応答集（通達：平成22年5月28日）
170	2	挿入	<u>(以下記載の条番号及び号番号は旧政令で定める業務の号番号となります)</u>

■154 ページの「政令で定める業務」は、下記に差し替えてください（抄）。

154	3	(1) 次の以下の業務で労働者派遣を行う場合は、派遣受け入れ期間の制限を受けません。
154	5	(2) 各条番号及び号番号は、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令第4条の第1項及び第5条の号番号を表します。
154	7	(3) 次の業務での労働者派遣を行う場合には、労働者派遣契約、派遣労働者への就業条件明示書、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳の所定の欄に該当する業務の条番号及び号番号を記載します。
155 ～ 169		<p>1 令第4条第1項各号に掲げる業務（日雇派遣の原則禁止の例外として認められる業務）</p> <p>(1) ～ (18) 省略</p> <p>2 令第5条各号に掲げる業務</p> <p>(1) ～ (9) 省略</p> <p>(10) 水道施設等の設備運転等関係（令第5条第10号）</p> <p><u>水道法（昭和32年法律第177号）第3条第8項に規定する水道施設の消毒設備その他の設備、下水道法（昭和33年法律第79号）第2条第3号に規定する公共下水道、同条第4号に規定する流域下水道もしくは同条第5号に規定する都市下水路の消化設備その他の設備もしくは廃棄物の処理及び清掃に関する法律（昭和45年法律第137号）第8条第1項に規定する一般廃棄物処理施設（同項に規定するごみ処理施設にあっては、1日当たりの処理能力が10トン以上のものに限る）の焼却設備その他の設備の運転、点検もしくは整備の業務（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする運転、点検又は整備の業務に限る）又は非破壊検査用の機器の運転、点検もしくは整備の業務</u></p> <p>次のいずれかの業務をいう。</p> <p>イ 水道施設の設備運転等の業務</p> <p>具体的には、水道法第3条第8項に規定する水道施設における消毒設備、取水設備、沈砂池、着水井、沈殿池、ろ過池、配水池、ポンプ設備等の設備の運転、点検又は整備の業務が該当する。</p> <p>ロ 下水道の設備運転等の業務</p> <p>具体的には、下水道法第2条第3号に規定する公共下水道、同条第4号に規定する流域下水道又は同条第5号に規定する都市下水路における消化設備、水処理設備、焼却炉設備、汚泥処理設備等の設備の運転、点検又は整備の業務が該当する。</p> <p>ハ 一般廃棄物処理施設の設備運転等の業務</p> <p>具体的には、廃棄物の処理及び清掃に関する法律第8条第1項に規定する一般廃棄物処理施設における焼却設備、排ガス処理設備、生物処理設備、凝集沈殿処理設備等の廃棄物の設備の運転、点検又は整備の業務が該当する。</p> <p>この場合において、「一般廃棄物処理施設」とは、廃棄物の処理及び清掃に関する法律第8条第1項に規定するごみ処理施設、同項に規定するし尿処理施設及び同項に規定する一般廃棄物の最終処分場をい、ごみ処理施設にあっては、1日当たりの処理能力が10トン以上のものに限る。</p> <p>ニ 非破壊検査用の機器の運転等の業務</p> <p>具体的には、磁粉探傷機器、エックス線検査機器、浸透探傷機器等の非破壊検査に必要な機器の運転、点検又は整備の業務が該当する。なお、当該業務の中には、目視検査など非破壊検査用の機器の運転、点検又は整備の業務と一体的に行われる業務も含まれる。</p>

「政令で定める業務」 派遣可能期間の制限を受けない業務

日雇派遣の原則禁止の例外として認められる業務  
[政令第4条第1項の業務は次の1～18号業務]

新号数	業務	旧号数
1号	情報処理システム開発	1号
2号	機械設計	2号
3号	事務用機器操作	5号
4号	通訳、翻訳、速記	6号
5号	秘書	7号
6号	ファイリング	8号
7号	調査	9号
8号	財務処理	10号
9号	貿易（取引文書作成）	11号
10号	デモンストレーション	12号
11号	添乗	13号
12号	受付・案内	16号
13号	研究開発	17号
14号	事業の実施体制の企画、立案	18号
15号	書籍等の制作・編集	19号
16号	広告デザイン	20号
17号	O A インストラクション	23号
18号	セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25号



[政令第5条の業務は上記の政令第4条第1項（1～18号）及び（次の1～10号）]

新号数	業務	旧号数
1号	放送機器等操作	3号
2号	放送番組等の制作	4号
3号	建築物清掃	14号
4号	建築設備運転、点検、整備	15号
5号	駐車場管理等	16号
6号	インテリアコーディネータ	21号
7号	アナウンサー	22号
8号	テレマーケティング	24号
9号	放送番組等の大道具・小道具	26号
10号	水道施設等の設備運転等	