

□ □ □ 労働者派遣法の構造 □ □ □

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1章 総 則 (第1条～第3条) p.2

第2章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置 p.2

第1節 業務の範囲 (第4条) p.2

第2節 事業の許可 (第5条～第22条) p.3

第1款 (第5条～第15条)

第2款 削除 (第16条～第22条)

第3節 補 則 (第23条～第25条) p.6

第3章 派遣労働者の保護等に関する措置 p.8

第1節 労働者派遣契約 (第26条～第29条の2) p.8

第2節 派遣元事業主の講ずべき措置等
(第30条～第38条) p.10

第3節 派遣先の講ずべき措置等 (第39条～第43条) p.16

第4節 労働基準法等の適用に関する特例等
(第44条～第47条の4) p.21

第4章 紛争の解決 p.32

第1節 紛争の解決の援助等 (第47条の5～第47条の7) p.32

第2節 調停 (第47条の8～第47条の10) p.32

第5章 雑 則 (第47条の11～第57条) p.33

第6章 罰 則 (第58条～第62条) p.35

附 則 (略)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

(昭和60年7月5日法律第88号)
最終改正：令和3年6月9日 法律第58号

第1章 総則

第1条 (目的)

この法律は、職業安定法(昭和22年法律第141号)と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

第2条 (用語の意義)

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

- 一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含むものとする。
- 二 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。
- 三 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいう。
- 四 紹介予定派遣 労働者派遣のうち、第5条第1項の許可を受けた者(以下「派遣元事業主」という。)が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者(第3章第4節を除き、以下「派遣先」という。)について、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、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含むものとする。

第3条 (船員に対する適用除外)

この法律は、船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員については、適用しない。

第2章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置

第1節 業務の範囲

第4条

- 1 何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行うてはならない。
 - 一 港湾運送業務(港湾労働法(昭和63年法律第40号)第2条第二号に規定する港湾運送の業務及び同条第一号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として政令で定める業務をいう。)
 - 二 建設業務(土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。)
 - 三 警備業法(昭和47年法律第117号)第2条第1項各号に掲げる業務その他その業務の実施の適正を確保するためには業として行う労働者派遣(次節並びに第23条第2項、第4項及び第5項において単に「労働者派遣」という。)により派遣労働者に従事させることが適当でない認められる業務として政令で定める業務

- 2 厚生労働大臣は、前項第三号の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 3 労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る派遣労働者を第1項各号のいずれかに該当する業務に従事させてはならない。

第2節 事業の許可

第5条 (労働者派遣事業の許可)

- 1 労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。
- 2 前項の許可を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。
 - 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名
 - 二 法人にあつては、その役員の氏名及び住所
 - 三 労働者派遣事業を行う事業所の名称及び所在地
 - 四 第36条の規定により選任する派遣元責任者の氏名及び住所
- 3 前項の申請書には、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。
- 4 前項の事業計画書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。
- 5 厚生労働大臣は、第1項の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

第6条 (許可の欠格事由)

次の各号のいずれかに該当する者は、前

条第1項の許可を受けることができない。

- 一 禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定(次号に規定する規定を除く。)であつて政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)の規定(同法第50条(第二号に係る部分に限る。))及び第52条の規定を除く。)により、若しくは刑法(明治40年法律第45号)第204条、第206条、第208条、第208条の2、第222条若しくは第247条の罪、暴力行為等処罰に関する法律(大正15年法律第60号)の罪若しくは出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)第73条の2第1項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つた日から起算して5年を経過しない者
- 二 健康保険法(大正11年法律第70号)第208条、第213条の2若しくは第214条第1項、船員保険法(昭和14年法律第73号)第156条、第159条若しくは第160条第1項、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第51条前段若しくは第54条第1項(同法第51条前段の規定に係る部分に限る。)、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第102条、第103条の2若しくは第104条第1項(同法第102条又は第103条の2の規定に係る部分に限る。)、労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第46条前段若しくは第48条第1項(同法第46条前段の規定に係る部分に限る。))又は雇用保険法(昭和49年法律第116号)第83条若しくは第86条(同法第83条の規定に係る部分に限る。)の規定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つた日から起算

(第7条)

して5年を経過しない者

三 心身の故障により労働者派遣事業を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

四 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

五 第14条第1項(第一号を除く。)の規定により労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者

六 第14条第1項の規定により労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合(同項第一号の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。)において、当該取消しの処分を受ける原因となつた事項が発生した当時現に当該法人の役員(業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下この条において同じ。)であつた者で、当該取消しの日から起算して5年を経過しないもの

七 第14条第1項の規定による労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る行政手続法(平成5年法律第88号)第15条の規定による通知があつ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第13条第1項の規定による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

八 前号に規定する期間内に第13条第1項の規定による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、同号の通知の日前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。)の役員であつた者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの

九 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という。)又は暴力団員でなくなつた日から5年を経過しない者(以下この条において「暴力団員等」という。)

十 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの

十一 法人であつて、その役員のうちの前各号のいずれかに該当する者があるもの

十二 暴力団員等がその事業活動を支配する者

十三 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用しておそれのある者

第7条(許可の基準等)

1 厚生労働大臣は、第5条第1項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

一 当該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るもの(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として厚生労働省令で定める場合において行われるものを除く。)でないこと。

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

三 個人情報(個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができ

るもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。以下同じ。）を適正に管理し、及び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。

四 前二号に掲げるもののほか、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。

- 2 厚生労働大臣は、第5条第1項の許可をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を当該申請者に通知しなければならない。

第8条（許可証）

- 1 厚生労働大臣は、第5条第1項の許可をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。
- 2 許可証の交付を受けた者は、当該許可証を、労働者派遣事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があつたときは提示しなければならない。
- 3 許可証の交付を受けた者は、当該許可証を亡失し、又は当該許可証が滅失したときは、速やかにその旨を厚生労働大臣に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。

第9条（許可の条件）

- 1 第5条第1項の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる。
- 2 前項の条件は、当該許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

第10条（許可の有効期間等）

- 1 第5条第1項の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して3年とする。
- 2 前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定に

より更新を受けたときにあつては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後引き続き当該許可に係る労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

- 3 厚生労働大臣は、前項に規定する許可の有効期間の更新の申請があつた場合において、当該申請が第7条第1項各号に掲げる基準に適合していないと認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしてはならない。
- 4 第2項の規定によりその更新を受けた場合における第5条第1項の許可の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して5年とする。
- 5 第5条第2項から第4項まで、第6条（第五号から第八号までを除く。）及び第7条第2項の規定は、第2項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。

第11条（変更の届出）

- 1 派遣元事業主は、第5条第2項各号に掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。この場合において、当該変更に係る事項が労働者派遣事業を行う事業所の新設に係るものであるときは、当該事業所に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。
- 2 第5条第4項の規定は、前項の事業計画書について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、第1項の規定により労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る変更の届出があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該新設に係る事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。
- 4 派遣元事業主は、第1項の規定による届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当するときは、厚生労働省令で定めるところによ

(第13条～第23条の2)

り、その書換えを受けなければならない。

第12条 削除

第13条 (事業の廃止)

- 1 派遣元事業主は、当該労働者派遣事業を廃止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 2 前項の規定による届出があつたときは、第5条第1項の許可は、その効力を失う。

第14条 (許可の取消し等)

- 1 厚生労働大臣は、派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第5条第1項の許可を取り消すことができる。
 - 一 第6条各号(第五号から第八号までを除く。)のいずれかに該当しているとき。
 - 二 この法律(第23条第3項、第23条の2、第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項及び次章第4節の規定を除く。)若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。
 - 三 第9条第1項の規定により付された許可の条件に違反したとき。
 - 四 第48条第3項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお第23条第3項、第23条の2又は第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項の規定に違反したとき。
- 2 厚生労働大臣は、派遣元事業主が前項第二号又は第三号に該当するときは、期間を定めて当該労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

第15条 (名義貸しの禁止)

派遣元事業主は、自己の名義をもつて、他人に労働者派遣事業を行わせてはならない。

第16条から第22条まで 削除

第3節 補則

第23条 (事業報告等)

- 1 派遣元事業主は、厚生労働省令で定め

るところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 2 前項の事業報告書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。
- 3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次条に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならない。
- 4 派遣元事業主は、派遣労働者をこの法律の施行地外の地域に所在する事業所その他の施設において就業させるための労働者派遣(以下「海外派遣」という。)をしようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

第23条の2 (派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限)

派遣元事業主は、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる

関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者（以下この条において「関係派遣先」という。）に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合（一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。以下同じ。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。）が 100 分の 80 以下となるようにしなければならない。

第 24 条（職業安定法第 20 条の準用）

職業安定法第 20 条の規定は、労働者派遣事業について準用する。この場合において、同条第 1 項中「公共職業安定所」とあるのは「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第 2 条第四号に規定する派遣元事業主（以下単に「派遣元事業主」という。）」と、「事業所に、求職者を紹介してはならない」とあるのは「事業所に関し、同条第一号に規定する労働者派遣（以下単に「労働者派遣」という。）（当該同盟罷業又は作業所閉鎖の行われる際に当該事業所に関し労働者派遣をしている場合にあつては、当該労働者派遣及びこれに相当するものを除く。）をしてはならない」と、同条第 2 項中「求職者を無制限で紹介する」とあるのは「無制限に労働者派遣がされる」と、「公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者を紹介してはならない」とあるのは「公共職業安定所は、その旨を派遣元事業主に通報するものとし、当該通報を受けた派遣元事業主は、当該事業所に関し、労働者派遣（当該通報の際に当該事業所に関し労働者派遣をしている場合にあつては、当該労働者派遣及

びこれに相当するものを除く。）をしてはならない」と、「使用されていた労働者」とあるのは「使用されていた労働者（労働者派遣に係る労働に従事していた労働者を含む。）」と、「労働者を紹介する」とあるのは「労働者派遣をする」と読み替えるものとする。

第 24 条の 2（派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主からの労働者派遣の受入れの禁止）

労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から、労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

第 24 条の 3（個人情報の取扱い）

- 1 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。次条において同じ。）の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。
- 2 派遣元事業主は、労働者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

第 24 条の 4（秘密を守る義務）

派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

第 25 条（運用上の配慮）

厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係るこの法律の規定の運用に当たっては、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資

(第 26 条)

すると認められる雇用慣行並びに派遣就業は臨時のかつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮するとともに、労働者派遣事業による労働力の需給の調整が職業安定法に定める他の労働力の需給の調整に関する制度に基づくものとの調和の下に行われるように配慮しなければならない。

第 3 章 派遣労働者の保護等に関する措置

第 1 節 労働者派遣契約

第 26 条 (契約の内容等)

- 1 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。
 - 一 派遣労働者が従事する業務の内容
 - 二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位（労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）
 - 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
 - 四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
 - 五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
 - 六 安全及び衛生に関する事項
 - 七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
 - 八 派遣労働者の新たな就業の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 26 条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第 29 条の 2 において同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
 - 九 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあつては、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
 - 十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 前項に定めるもののほか、派遣元事業主は、労働者派遣契約であつて海外派遣に係るものの締結に際しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者が次に掲げる措置を講ずべき旨を定めなければならない。
 - 一 第 41 条の派遣先責任者の選任
 - 二 第 42 条第 1 項の派遣先管理台帳の作成、同項各号に掲げる事項の当該台帳への記載及び同条第 3 項の厚生労働省令で定める条件に従つた通知
 - 三 その他厚生労働省令で定める当該派遣就業が適正に行われるため必要な措置
 - 3 派遣元事業主は、第 1 項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たつては、あらかじめ、当該契約の相手方に対し、第 5 条第 1 項の許可を受けている旨を明示しなければならない。
 - 4 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（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。次項において同じ。)の役務の提供を受けようとする者は、第 1 項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たっては、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労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所その他派遣就業の場所の業務について同条第 1 項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。
- 5 派遣元事業主は、新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による通知がないときは、当該者との間で、当該者の事業所その他派遣就業の場所の業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。
- 6 労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。
- 7 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第 1 項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。
- 8 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であつて、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。
- 9 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第 7 項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。
- 10 派遣先は、第 7 項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。
- 11 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第 30 条の 4 第 1 項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第 30 条の 3 の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。
- 第 27 条（契約の解除等）**
労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。
- 第 28 条**
労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に関し、この法律又は第 4 節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。第 31 条及び第 40 条の 6 第 1 項第五号において同じ。）に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除することができる。
- 第 29 条**
労働者派遣契約の解除は、将来に向かつてのみその効力を生ずる。

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。

第 2 節 派遣元事業主の講ずべき措置等

第 30 条 (特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)

- 1 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であつて派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して 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ものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。
 - 一 派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。
 - 二 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定

有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

- 三 派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるものを講ずること。

- 2 派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して 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特定有期雇用派遣労働者に係る前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努めなければ」とあるのは、「講じなければ」とする。

第 30 条の 2 (段階的かつ体系的な教育訓練等)

- 1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者（期間を定めずに雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。
- 2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

第30条の3 (不合理な待遇の禁止等)

- 1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。
- 2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

第30条の4

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第40条第2項の教育訓練、同条第3項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、

第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 一 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 二 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通動手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - イ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があつた場合に賃金が改善されるものであること。
- 三 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること。
- 四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）

(第30条の5～第31条の2)

五 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施すること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

第30条の5（職務の内容等を勘案した賃金の決定）

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（第30条の3第2項の派遣労働者及び前条第1項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならない。

第30条の6（就業規則の作成の手続）

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない。

第30条の7（派遣労働者等の福祉の増進）

第30条から前条までに規定するもののほか、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望、能力及び経験に応じた就業の機会（派遣労働者以外の労働者としての就業の機会を含む。）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を図るように努め

なければならない。

第31条（適正な派遣就業の確保）

派遣元事業主は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者に労働させるに当たつて当該派遣就業に関しこの法律又は第4節の規定により適用される法律の規定に違反することがないようにその他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講ずる等適切な配慮をしなければならない。

第31条の2（待遇に関する事項等の説明）

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

2 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの

二 第30条の3、第30条の4第1項及び第30条の5の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。）に関し講ずることとして措置の内容

3 派遣元事業主は、労働者派遣（第30条の4第1項の協定に係るものを除く。）をしようとするときは、あらかじめ、当

該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一 労働基準法第 15 条第 1 項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）

二 前項第二号に掲げる措置の内容

4 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第 26 条第 8 項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第 30 条の 3 から第 30 条の 6 までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たつて考慮した事項を説明しなければならない。

5 派遣元事業主は、派遣労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第 32 条（派遣労働者であることの明示等）

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

2 派遣元事業主は、その雇用する労働者であつて、派遣労働者として雇入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあつては、その旨を含む。）を明示し、その同意を得なければならない。

第 33 条（派遣労働者に係る雇用制限の禁止）

1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者との間で、正当な理由がなく、

その者に係る派遣先である者（派遣先であつた者を含む。次項において同じ。）又は派遣先となることとなる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない。

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

第 34 条（就業条件等の明示）

1 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が第 40 条の 2 第 1 項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならない。

一 当該労働者派遣をしようとする旨

二 第 26 条第 1 項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

三 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その他派遣就業の場所における組織単位の業務について派遣元事業主が第 35 条の 3 の規定に抵触することとなる最初の日

四 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その他派遣就業の場所の業務について派遣先が第 40 条の 2 第 1 項の規定に抵触することとなる最初の日

2 派遣元事業主は、派遣先から第 40 条の 2 第 7 項の規定による通知を受けたときは、遅滞なく、当該通知に係る事業所その他派遣就業の場所の業務に従事する派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業所その他派遣

(第 34 条の 2 ~ 第 35 条の 4)

就業の場所の業務について派遣先が同条第 1 項の規定に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない。

- 3 派遣元事業主は、前 2 項の規定による明示をするに当たっては、派遣先が第 40 条の 6 第 1 項第三号又は第四号に該当する行為を行った場合には同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨を併せて明示しなければならない。

第 34 条の 2 (労働者派遣に関する料金の額の明示)

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

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

第 35 条 (派遣先への通知)

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

- 一 当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名
- 二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別
- 三 当該労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別
- 四 当該労働者派遣に係る派遣労働者が第 40 条の 2 第 1 項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
- 五 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第 39 条第 1 項の規定による被保険者の資格の取得の確認、

厚生年金保険法第 18 条第 1 項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第 9 条第 1 項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの

六 その他厚生労働省令で定める事項

- 2 派遣元事業主は、前項の規定による通知をした後に同項第二号から第五号までに掲げる事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならない。

第 35 条の 2 (労働者派遣の期間)

派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば第 40 条の 2 第 1 項の規定に抵触することとなる場合には、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行つてはならない。

第 35 条の 3

派遣元事業主は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務について、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。)を行つてはならない。

第 35 条の 4 (日雇労働者についての労働者派遣の禁止)

- 1 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。以下この項において同じ。)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として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日

雇労働者について労働者派遣を行つてはならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

第35条の5（離職した労働者についての労働者派遣の禁止）

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第40条の9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つてはならない。

第36条（派遣元責任者）

派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第6条第一号、第二号及び第四号から第九号までに該当しない者（未成年者を除き、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有する者として、厚生労働省令で定める基準に適合するものに限る。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない。

- 一 第32条、第34条、第35条及び次条に定める事項に関すること。
- 二 当該派遣労働者に対し、必要な助言及び指導を行うこと。
- 三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
- 四 当該派遣労働者等の個人情報の管理に関すること。
- 五 当該派遣労働者についての教育訓練の実施及び職業生活の設計に関する相談の機会の確保に関すること。
- 六 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣先との連絡調整を行うこと。
- 七 前号に掲げるもののほか、当該派遣先との連絡調整に関すること。

第37条（派遣元管理台帳）

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

- 一 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- 二 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別（当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合にあつては、当該有期雇用派遣労働者に係る労働契約の期間）
- 三 第40条の2第1項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別
- 四 派遣先の氏名又は名称
- 五 事業所の所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
- 六 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 七 始業及び終業の時刻
- 八 従事する業務の種類
- 九 第30条第1項（同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により講じた措置
- 十 教育訓練（厚生労働省令で定めるものに限る。）を行つた日時及び内容
- 十一 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 十二 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- 十三 その他厚生労働省令で定める事項

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

第38条（準用）

第33条及び第34条第1項（第三号及び第四号を除く。）の規定は、派遣元事業主以外の労働者派遣をする事業主について準用する。この場合において、第33条中「派遣先」とあるのは、「労働者派遣の役務の提供を受ける者」と読み替えるも

のとする。

第3節 派遣先の講ずべき措置等

第39条 (労働者派遣契約に関する措置)

派遣先は、第26条第1項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項に関する労働者派遣契約の定め反することのないように適切な措置を講じなければならない。

第40条 (適正な派遣就業の確保等)

- 1 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。
- 2 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、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。
- 3 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。
- 4 前3項に定めるもののほか、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つ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(前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。)の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

- 5 派遣先は、第30条の2、第30条の3、第30条の4第1項及び第31条の2第4項の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない。

第40条の2 (労働者派遣の役務の提供を受ける期間)

- 1 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。
 - 一 無期雇用派遣労働者に係る労働者派遣
 - 二 雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であつてその雇用の継続等を図る必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める者に係る労働者派遣
 - 三 次のイ又はロに該当する業務に係る労働者派遣
 - イ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているもの
 - ロ その業務が1箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に

雇用される通常の労働者の 1 箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣の定める日数以下である業務

- 四 当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第 65 条第 1 項及び第 2 項の規定により休業し、並びに育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）第 2 条第一号に規定する育児休業をする場合における当該労働者の業務その他これに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣
- 五 当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 2 条第二号に規定する介護休業をし、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務に係る労働者派遣
- 2 前項の派遣可能期間（以下「派遣可能期間」という。）は、3 年とする。
- 3 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元事業主から 3 年を超える期間継続して労働者派遣（第 1 項各号のいずれかに該当するものを除く。以下この項において同じ。）の役務の提供を受けようとするときは、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日（この項の規定により派遣可能期間を延長した場合にあつては、当該延長前の派遣可能期間が経過した日）以後当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について第 1 項の規定に抵触することとなる最初の日の 1 月前の日までの間（次項において「意見聴取期間」という。）に、厚生労働省令で定めるところにより、3 年を限り、派遣可能期間を延長することができる。当該延長に係る期間が経過した場合におい

て、これを更に延長しようとするときも、同様とする。

- 4 派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、厚生労働省令で定めるところにより、過半数労働組合等（当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者をいう。次項において同じ。）の意見を聴かなければならない。
- 5 派遣先は、前項の規定により意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときは、当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、延長前の派遣可能期間が経過することとなる日の前日までに、当該過半数労働組合等に対し、派遣可能期間の延長の理由その他の厚生労働省令で定める事項について説明しなければならない。
- 6 派遣先は、第 4 項の規定による意見の聴取及び前項の規定による説明を行うに当たっては、この法律の趣旨にのっとり、誠実にこれらを行うように努めなければならない。
- 7 派遣先は、第 3 項の規定により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、当該事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について第 1 項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。
- 8 厚生労働大臣は、第 1 項第二号、第四号若しくは第五号の厚生労働省令の制定又は改正をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

第 40 条の 3

派遣先は、前条第 3 項の規定により派遣可能期間が延長された場合において、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所

(第 40 条の 4～第 40 条の 6)

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（同条第 1 項各号のいずれかに該当するものを除く。）の役務の提供を受けてはならない。

第 40 条の 4（特定有期雇用派遣労働者の雇用）

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの同一の業務について派遣元事業主から継続して 1 年以上の期間同一の特定有期雇用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。）の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、当該労働者派遣の役務の提供を受けた期間（以下この条において「派遣実施期間」という。）が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の業務に派遣実施期間継続して従事した特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）を、遅滞なく、雇い入れるように努めなければならない。

第 40 条の 5（派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知）

- 1 派遣先は、当該派遣先の同一の事業所その他派遣就業の場所において派遣元事業主から 1 年以上の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いる場合において、当該事業所その他派遣就業の場所において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときは、当該募集に係る事業所その他派遣就業の場所に掲示することその他の措置を講ずることにより、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該派遣労働者に周知しなければならない。
- 2 派遣先の事業所その他派遣就業の場所

における同一の組織単位の業務について継続して 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特定有期雇用派遣労働者（継続して就業することを希望する者として厚生労働省令で定めるものに限る。）に係る前項の規定の適用については、同項中「労働者派遣」とあるのは「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。）」と、「通常の労働者」とあるのは「労働者」とする。

第 40 条の 6

- 1 労働者派遣の役務の提供を受ける者（国（行政執行法人（独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 4 項に規定する行政執行法人をいう。）を含む。次条において同じ。）及び地方公共団体（特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人をいう。）を含む。次条において同じ。）の機関を除く。以下この条において同じ。）が次の各号のいずれかに該当する行為を行つた場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行つた行為が次の各号のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかつたことにつき過失がなかつたときは、この限りでない。
 - 一 第 4 条第 3 項の規定に違反して派遣労働者を同条第 1 項各号のいずれかに該当する業務に従事させること。
 - 二 第 24 条の 2 の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。
 - 三 第 40 条の 2 第 1 項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること（同条第 4 項に規定する意見の聴取

の手續のうち厚生労働省令で定めるものが行われないうことにより同条第1項の規定に違反することとなつたときを除く。)

四 第40条の3の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること。

五 この法律又は次節の規定により適用される法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、第26条第1項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること。

2 前項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働契約の申込みに係る同項に規定する行為が終了した日から1年を経過する日までの間は、当該申込みを撤回することができない。

3 第1項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該申込みに対して前項に規定する期間内に承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示を受けなかつたときは、当該申込みは、その効力を失う。

4 第1項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から求めがあつた場合においては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、速やかに、同項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。

第40条の7

1 労働者派遣の役務の提供を受ける者が国又は地方公共団体の機関である場合であつて、前条第1項各号のいずれかに該当する行為を行つた場合(同項ただし書に規定する場合を除く。)においては、当該行為が終了した日から1年を経過する

日までの間に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が、当該国又は地方公共団体の機関において当該労働者派遣に係る業務と同一の業務に従事することを求めるときは、当該国又は地方公共団体の機関は、同項の規定の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、国家公務員法(昭和22年法律第120号。裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)において準用する場合を含む。)、国会職員法(昭和22年法律第85号)、自衛隊法(昭和29年法律第165号)又は地方公務員法(昭和25年法律第261号)その他関係法令の規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければならない。

2 前項に規定する求めを行つた派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣に係る国又は地方公共団体の機関から求めがあつた場合においては、当該国又は地方公共団体の機関に対し、速やかに、当該国又は地方公共団体の機関が前条第1項各号のいずれかに該当する行為を行つた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならない。

第40条の8

1 厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者又は派遣労働者からの求めに応じて、労働者派遣の役務の提供を受ける者の行為が、第40条の6第1項各号のいずれかに該当するかどうかについて必要な助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第40条の6第1項の規定により申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者が当該申込みを承諾した場合において、同項の規定により当該労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者を就労させない場合には、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、当該派遣労働者

(第40条の9～第42条)

の就労に関し必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 3 厚生労働大臣は、前項の規定により、当該派遣労働者を就労させるべき旨の勧告をした場合において、その勧告を受けた第40条の6第1項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

第40条の9（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）

- 1 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（雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。
- 2 派遣先は、第35条第1項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。

第41条（派遣先責任者）

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

一 次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。

イ この法律及び次節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）

ロ 当該派遣労働者に係る第39条に規定する労働者派遣契約の定め

ハ 当該派遣労働者に係る第35条の規定による通知

二 第40条の2第7項及び次条に定める事項に関すること。

三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。

四 当該派遣労働者の安全及び衛生に関し、当該事業所の労働者の安全及び衛生に関する業務を統括管理する者及び当該派遣元事業主との連絡調整を行うこと。

五 前号に掲げるもののほか、当該派遣元事業主との連絡調整に関すること。

第42条（派遣先管理台帳）

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

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

二 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別

三 第40条の2第1項第二号の厚生労働省令で定める者であるか否かの別

四 派遣元事業主の氏名又は名称

五 派遣就業をした日

六 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間

七 従事した業務の種類

八 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

九 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項

十 教育訓練（厚生労働省令で定めるものに限る。）を行った日時及び内容

十一 その他厚生労働省令で定める事項

2 派遣先は、前項の派遣先管理台帳を3年間保存しなければならない。

- 3 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、第 1 項各号（第四号を除く。）に掲げる事項を派遣元事業主に通知しなければならない。

第 43 条（準用）

第 39 条の規定は、労働者派遣の役務の提供を受ける者であつて派遣先以外のものについて準用する。

第 4 節 労働基準法等の適用に関する特例等

第 44 条（労働基準法の適用に関する特例）

- 1 労働基準法第 9 条に規定する事業（以下この節において単に「事業」という。）の事業主（以下この条において単に「事業主」という。）に雇用され、他の事業主の事業における派遣就業のために当該事業に派遣されている同条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業に使用される者及び家事使用人を除く。）であつて、当該他の事業主（以下この条において「派遣先の事業主」という。）に雇用されていないもの（以下この節において「派遣中の労働者」という。）の派遣就業に関しては、当該派遣中の労働者が派遣されている事業（以下この節において「派遣先の事業」という。）もまた、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、同法第 3 条、第 5 条及び第 69 条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。
- 2 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法第 7 条、第 32 条、第 32 条の 2 第 1 項、第 32 条の 3 第 1 項、第 32 条の 4 第 1 項から第 3 項まで、第 33 条から第 35 条まで、第 36 条第 1 項及び第 6 項、第 40 条、第 41 条、第 60 条から第 63 条まで、第 64 条の 2、第 64 条の 3、第 66 条から第 68 条まで並びに第 141 条第 3 項の規

定並びに当該規定に基づいて発する命令の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第 32 条の 2 第 1 項中「当該事業場に」とあるのは「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 44 条第 3 項に規定する派遣元の使用者（以下単に「派遣元の使用者」という。）が、当該派遣元の事業（同項に規定する派遣元の事業をいう。以下同じ。）の事業場に」と、同法第 32 条の 3 第 1 項中「就業規則その他これに準ずるものにより、」とあるのは「派遣元の使用者が就業規則その他これに準ずるものにより」と、「とした労働者」とあるのは「とした労働者であつて、当該労働者に係る労働者派遣法第 26 条第 1 項に規定する労働者派遣契約に基づきこの条の規定による労働時間により労働させることができるもの」と、「当該事業場の」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場の」と、同法第 32 条の 4 第 1 項及び第 2 項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、同法第 36 条第 1 項中「当該事業場に」とあるのは「派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に」と、「協定をし、」とあるのは「協定をし、及び」とする。

- 3 労働者派遣をする事業主の事業（以下この節において「派遣元の事業」という。）の労働基準法第 10 条に規定する使用者（以下この条において「派遣元の使用者」という。）は、労働者派遣をする場合であつて、前項の規定により当該労働者派遣の役務の提供を受ける事業主の事業の同条に規定する使用者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用さ

(第 45 条)

- れる同法第 32 条、第 34 条、第 35 条、第 36 条第 6 項、第 40 条、第 61 条から第 63 条まで、第 64 条の 2、第 64 条の 3若しくは第 141 条第 3 項の規定又はこれらの規定に基づいて発する命令の規定（次項において「労働基準法令の規定」という。）に抵触することとなるときには、当該労働者派遣をしてはならない。
- 4 派遣元の使用者が前項の規定に違反したとき（当該労働者派遣に係る派遣中の労働者に関し第 2 項の規定により当該派遣先の事業の労働基準法第 10 条に規定する使用者とみなされる者において当該労働基準法令の規定に抵触することとなつたときに限る。）は、当該派遣元の使用者は当該労働基準法令の規定に違反したものとみなして、同法第 118 条、第 119 条及び第 121 条の規定を適用する。
- 5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第 38 条の 2 第 2 項中「当該事業場」とあるのは「当該事業場（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 23 条の 2 に規定する派遣就業にあつては、労働者派遣法第 44 条第 3 項に規定する派遣元の事業の事業場）」と、同法第 38 条の 3 第 1 項中「就かせたとき」とあるのは「就かせたとき（派遣先の使用者（労働者派遣法第 44 条第 1 項又は第 2 項の規定により同条第 1 項に規定する派遣先の事業の第 10 条に規定する使用者とみなされる者をいう。以下同じ。）が就かせたときを含む。）」と、同法第 99 条第 1 項から第 3 項まで、第 100 条第 1 項及び第 3 項並びに第 104 条の 2 中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第 44 条の規定」と、同法第 101 条第 1 項、第 104 条第 2 項、第 104 条の 2、第 105 条の 2、第 106 条第 1 項及び第 109 条中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」

と、同法第 102 条中「この法律違反の罪」とあるのは「この法律（労働者派遣法第 44 条の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同条第 4 項の規定による第 118 条、第 119 条及び第 121 条の罪を含む。）」と、同法第 104 条第 1 項中「この法律又はこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基づいて発する命令の規定（労働者派遣法第 44 条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第 3 項の規定」と、同法第 106 条第 1 項中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第 44 条の規定を含む。以下この項において同じ。）」と、「協定並びに第 38 条の 4 第 1 項及び同条第 5 項（第 41 条の 2 第 3 項において準用する場合を含む。）並びに第 41 条の 2 第 1 項に規定する決議」とあるのは「協定並びに第 38 条の 4 第 1 項及び第 5 項に規定する決議（派遣先の使用者にあつては、この法律及びこれに基づく命令の要旨）」と、同法第 112 条中「この法律及びこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基づいて発する命令の規定（労働者派遣法第 44 条の規定により適用される場合を含む。）並びに同条第 3 項の規定」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

- 6 この条の規定により労働基準法及び同法に基づいて発する命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

第 45 条（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

- 1 労働者がある事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者（労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 2 条第三号に規定する事業者をいう。以下この条において同じ。）と、当該

派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、同法第 3 条第 1 項、第 4 条、第 10 条、第 12 条から第 13 条（第 2 項及び第 3 項を除く。）まで、第 13 条の 2、第 13 条の 3、第 18 条、第 19 条の 2、第 59 条第 2 項、第 60 条の 2、第 62 条、第 66 条の 5 第 1 項、第 69 条及び第 70 条の規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。この場合において、同法第 10 条第 1 項中「第 25 条の 2 第 2 項」とあるのは「第 25 条の 2 第 2 項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第 45 条第 3 項の規定により適用される場合を含む。）」と、「次の業務」とあるのは「次の業務（労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、第二号の業務（第 59 条第 3 項に規定する安全又は衛生のための特別の教育に係るものを除く。）、第三号の業務（第 66 条第 1 項の規定による健康診断（同条第 2 項後段の規定による健康診断であつて厚生労働省令で定めるものを含む。）及び当該健康診断に係る同条第 4 項の規定による健康診断並びにこれらの健康診断に係る同条第 5 項ただし書の規定による健康診断に係るものに限る。）及び第五号の業務（厚生労働省令で定めるものに限る。）を除く。第 12 条第 1 項及び第 12 条の 2 において「派遣先安全衛生管理業務」という。）」と、同法第 12 条第 1 項及び第 12 条の 2 中「第 10 条第 1 項各号の業務」とあるのは「派遣先安全衛生管理業務」と、「第 25 条の 2 第 2 項」とあるのは「第 25 条の 2 第 2 項（労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により適用される場合を含む。）」と、「同条第 1 項各号」とあるのは「第 25 条の 2 第 1 項各号」と、同法第 13 条第 1 項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める

事項（以下）」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。第 4 項及び第 5 項、次条並びに第 13 条の 3 において」と、同条第 4 項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの（派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第 1 項の厚生労働省令で定めるものに関するものを除く。）」と、同法第 18 条第 1 項中「次の事項」とあるのは「次の事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものを除く。）」とする。

- 2 その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する労働安全衛生法第 10 条第 1 項、第 12 条第 1 項、第 12 条の 2、第 13 条第 1 項及び第 4 項並びに第 18 条第 1 項の規定の適用については、同法第 10 条第 1 項中「次の業務」とあるのは「次の業務（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 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、労働者派遣法第 45 条第 1 項の規定により読み替えて適用されるこの項の規定により労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業を行う者がその選任する総括安全衛生管理者に統括管理させる業務を除く。第 12 条第 1 項及び第 12 条の 2 において「派遣元安全衛生管理業務」という。）」と、同法第 12 条第 1 項及び第 12 条の 2 中「第 10 条第 1 項各号の業務」とあるのは「派遣元安全衛生管理業務」と、同法第 13 条第 1 項中「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下）」とあるのは「健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものに

(第 45 条)

限る。第 4 項及び第 5 項、次条並びに第 13 条の 3 において」と、同条第 4 項中「定めるもの」とあるのは「定めるもの(派遣中の労働者に関しては、当該情報のうち第 1 項の厚生労働省令で定めるものに限る。)」と、同法第 18 条第 1 項中「次の事項」とあるのは「次の事項(派遣中の労働者に関しては、当該事項のうち厚生労働省令で定めるものに限る。)」とする。

- 3 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法第 11 条、第 14 条から第 15 条の 3 まで、第 17 条、第 20 条から第 27 条まで、第 28 条の 2 から第 30 条の 3 まで、第 31 条の 3、第 36 条（同法第 30 条第 1 項及び第 4 項、第 30 条の 2 第 1 項及び第 4 項並びに第 30 条の 3 第 1 項及び第 4 項の規定に係る部分に限る。）、第 45 条（第 2 項を除く。）、第 57 条の 3 から第 58 条まで、第 59 条第 3 項、第 60 条、第 61 条第 1 項、第 65 条から第 65 条の 4 まで、第 66 条第 2 項前段及び後段（派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者（派遣中の労働者を含む。）に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第 3 項、第 4 項（同法第 66 条第 2 項前段及び後段並びに第 3 項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）並びに第 5 項（同法第 66 条第 2 項前段及び後段、第 3 項並びに第 4 項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第 66 条の 3（同法第 66 条第 2 項前段及び後段、第 3 項、第 4 項並びに第 5 項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第 66 条の 4、第 66 条の 8 の 3、第 68 条、第 68 条の

2、第 71 条の 2、第 9 章第 1 節並びに第 88 条から第 89 条の 2 までの規定並びに当該規定に基づく命令の規定（これらの規定に係る罰則を含む。）を適用する。この場合において、同法第 29 条第 1 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（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 45 条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第 10 項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同条第 2 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第 10 項の規定若しくは同項の規定に基づく命令の規定」と、同法第 30 条第 1 項第五号及び第 88 条第 6 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第 66 条の 4 中「第 66 条第 1 項から第 4 項まで若しくは第 5 項ただし書又は第 66 条の 2」とあるのは「第 66 条第 2 項前段若しくは後段（派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者（労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者を含む。）に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第 3 項、第 4 項（第 66 条第 2 項前段及び後段並びに第 3 項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）又は第 5 項ただし書（第 66 条第 2 項前段及び後段、第 3 項並びに第 4 項の規定に係る部分に限る。）」と、同法第 66 条の 8 の 3 中「第 66 条の 8 第 1 項」とあるのは「派遣元の事業(労働者派遣法第 44 条第 3 項に規定する派遣元の事業をいう。)」の事業者が、第 66

条の 8 第 1 項」とする。

- 4 前項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者に関しては、労働安全衛生法第 45 条第 2 項中「事業者」とあるのは、「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第 45 条第 3 項の規定により同法第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者」として、同項の規定を適用する。
- 5 その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する第 3 項前段に掲げる規定及び労働安全衛生法第 45 条第 2 項の規定の適用については、当該派遣元の事業の事業者は当該派遣中の労働者を使用しないものと、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者を使用されないものとみなす。
- 6 派遣元の事業の事業者は、労働者派遣をする場合であつて、第 3 項の規定によりその事業における当該派遣就業のために派遣される労働者を使用する事業者とみなされることとなる者が当該労働者派遣に係る労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従つて当該労働者派遣に係る派遣労働者を労働させたならば、同項の規定により適用される労働安全衛生法第 59 条第 3 項、第 61 条第 1 項、第 65 条の 4 又は第 68 条の規定（次項において単に「労働安全衛生法の規定」という。）に抵触することとなるときにおいては、当該労働者派遣をしてはならない。
- 7 派遣元の事業の事業者が前項の規定に違反したとき（当該労働者派遣に係る派遣中の労働者に関し第 3 項の規定により当該派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者において当該労働安全衛生法の規定に抵触することとなつたときに限る。）は、当該派遣元の事業の事業者は当該労働安全衛生法の規定に違反したものとみなして、同法第 119 条及び第 122

条の規定を適用する。

- 8 第 1 項、第 3 項及び第 4 項に定めるもののほか、労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、労働安全衛生法第 5 条第 1 項中「事業者」とあるのは「事業者（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 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業を行う者（以下「派遣先の事業者」という。）を含む。）」と、同条第 4 項中「当該事業の事業者」とあるのは「当該事業の事業者又は労働者派遣法第 45 条の規定により当該事業の事業者とみなされる者」と、「当該代表者のみを使用する」とあるのは「当該代表者が使用し、かつ、当該事業の事業者（派遣先の事業者を含む。）のうち当該代表者以外の者が使用しない」と、「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第 16 条第 1 項中「第 15 条第 1 項又は第 3 項」とあるのは「労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により適用される第 15 条第 1 項又は第 3 項」と、同法第 19 条及び同条第 4 項において準用する同法第 17 条第 4 項中「事業者」とあるのは「派遣先の事業者」と、同法第 19 条第 1 項中「第 17 条及び前条」とあるのは「労働者派遣法第 45 条の規定により適用される第 17 条及び前条」と、同条第 2 項及び第 3 項並びに同条第 4 項において準用する同法第 17 条第 4 項及び第 5 項中「労働者」とあるのは「労働者（労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者を含む。）」として、これらの規定を適用する。
- 9 その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する労働安全衛生法第 19 条第 1 項の規定の適用については、同項中「第 17 条及び前条」とあ

(第 45 条)

- るのは、「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第 45 条の規定により適用される第 17 条及び前条」とする。
- 10 第 3 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者（第 8 項の規定により読み替えて適用される労働安全衛生法第 5 条第 4 項の規定により当該者とみなされる者を含む。）は、当該派遣中の労働者に対し第 3 項の規定により適用される同法第 66 条第 2 項、第 3 項若しくは第 4 項の規定による健康診断を行ったとき、又は当該派遣中の労働者から同条第 5 項ただし書の規定による健康診断の結果を証明する書面の提出があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣中の労働者に係る第 66 条の 3 の規定による記録に基づいてこれらの健康診断の結果を記載した書面を作成し、当該派遣元の事業の事業者に送付しなければならない。
 - 11 前項の規定により同項の書面の送付を受けた派遣元の事業の事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該書面を保存しなければならない。
 - 12 前 2 項の規定に違反した者は、30 万円以下の罰金に処する。
 - 13 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の罰金刑を科する。
 - 14 第 10 項の者は、当該派遣中の労働者に対し第 3 項の規定により適用される労働安全衛生法第 66 条の 4 の規定により医師又は歯科医師の意見を聴いたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、当該意見を当該派遣元の事業の事業者へ通知しなければならない。
 - 15 前各項の規定による労働安全衛生法の特例については、同法第 9 条中「事業

者、」とあるのは「事業者（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 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業を行う者（以下「派遣先の事業者」という。）を含む。以下この条において同じ。）」と、同法第 28 条第 4 項、第 32 条第 1 項から第 4 項まで、第 33 条第 1 項、第 34 条、第 63 条、第 66 条の 5 第 3 項、第 70 条の 2 第 2 項、第 71 条の 3 第 2 項、第 71 条の 4、第 93 条第 2 項及び第 3 項、第 97 条第 2 項、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 条から第 102 条まで、第 103 条第 1 項、第 104 条第 1 項、第 2 項及び第 4 項、第 106 条第 1 項並びに第 108 条の 2 第 3 項中「事業者」とあるのは「事業者（派遣先の事業者を含む。）」と、同法第 31 条第 1 項中「の労働者」とあるのは「の労働者（労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）を含む。）」と、同法第 31 条の 2、第 31 条の 4 並びに第 32 条第 4 項、第 6 項及び第 7 項中「労働者」とあるのは「労働者（派遣中の労働者を含む。）」と、同法第 31 条の 4 及び第 97 条第 1 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 90 条、第 91 条第 1 項及び第 100 条中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第 45 条の規定」と、同法第 92 条中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪（同条第 7 項の規定による第 119 条及び第 122 条の罪を含む。）並びに労

働者派遣法第 45 条第 12 項及び第 13 項の罪」と、同法第 98 条第 1 項中「第 34 条の規定」とあるのは「第 34 条の規定(労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第 101 条第 1 項中「この法律」とあるのは「この法律(労働者派遣法第 45 条の規定を含む。）」と、同法第 103 条第 1 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律又はこれに基づく命令の規定(労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第 104 条第 1 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 115 条第 1 項中「(第 2 章の規定を除く。）」とあるのは「(第 2 章の規定を除く。)及び労働者派遣法第 45 条の規定」として、これらの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

- 16 第 1 項から第 5 項まで、第 7 項から第 9 項まで及び前項の規定により適用される労働安全衛生法若しくは同法に基づく命令の規定又は第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反した者に関する同法の規定の適用については、同法第 46 条第 2 項第一号中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(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 45 条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 54 条の 3 第 2 項第一号中「第 45 条第 1 項若しくは第 2 項の規定若しく

はこれらの規定に基づく命令」とあるのは「第 45 条第 1 項若しくは第 2 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定(労働者派遣法第 45 条第 3 項及び第 4 項の規定により適用される場合を含む。))」と、同法第 56 条第 6 項中「この法律若しくはこれに基づく命令の規定又はこれらの規定に基づく処分」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。)、これらの規定に基づく処分又は同条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 74 条第 2 項第二号、第 75 条の 3 第 2 項第三号(同法第 83 条の 3 及び第 85 条の 3 において準用する場合を含む。)、第 84 条第 2 項第二号及び第 99 条の 3 第 1 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。)又は同条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 75 条の 4 第 2 項(同法第 83 条の 3 及び第 85 条の 3 において準用する場合を含む。)及び第 75 条の 5 第 4 項(同法第 83 条の 3 において準用する場合を含む。)中「この法律(これに基づく命令又は処分を含む。))」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定(労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。)、これらの規定に基づく処分、同条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 84 条第 2 項第三号中「この法律及びこれに基づく命令」とあるのは「この法律及びこれに基づく命令(労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。)並びに労働者派遣法(同条第 6 項、第 10 項及び第 11 項の規定に限る。))

(第 46 条)

及びこれに基づく命令」とする。

- 17 この条の規定により労働安全衛生法及び同法に基づく命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

第 46 条 (じん肺法の適用に関する特例等)

- 1 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業で、じん肺法(昭和 35 年法律第 30 号)第 2 条第 1 項第三号に規定する粉じん作業(以下この条において単に「粉じん作業」という。)に係るものに関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者(当該派遣先の事業において、常時粉じん作業に従事している者及び常時粉じん作業に従業したことのある者に限る。以下第 4 項まで及び第 7 項において同じ。)を使用する同法第 2 条第 1 項第五号に規定する事業者(以下この条において単に「事業者」という。)と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、同法第 5 条から第 9 条の 2 まで、第 11 条から第 14 条まで、第 15 条第 3 項、第 16 条から第 17 条まで及び第 35 条の 2 の規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。この場合において、同法第 9 条の 2 第 1 項中「、離職」とあるのは「、離職(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 46 条第 1 項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る労働者派遣法第 2 条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の終了。以下この項において同じ。)」と、同法第 35 条の 2 中「この法律」とあるのは「この法律(労働者派遣法第 46 条の規定を含む。)」とする。
- 2 その事業に使用する労働者が派遣先の事業(粉じん作業に係るものに限る。)における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業(粉じん作業に係るものに限る。)に関する前項前段に掲げる規定の

適用については、当該派遣元の事業の事業者は当該派遣中の労働者を使用しないものと、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者には使用されないものとみなす。

- 3 第 1 項の規定によりじん肺法の規定を適用する場合には、同法第 10 条中「事業者は、じん肺健康診断を」とあるのは「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第 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業(以下単に「派遣先の事業」という。)を行う者が同法第 46 条第 1 項に規定する派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を」と、「労働安全衛生法第 66 条第 1 項又は第 2 項の」とあるのは「同法第 44 条第 3 項に規定する派遣元の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第 66 条第 1 項又は第 2 項の、派遣先の事業を行う者にあつては同条第 2 項の」として、同条の規定を適用する。
- 4 粉じん作業に係る事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、当該派遣元の事業を行う者(事業者に該当する者を除く。次項及び第 6 項において同じ。)を事業者と、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、じん肺法第 20 条の 2 から第 21 条まで及び第 22 条の 2 の規定(同法第 21 条の規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。
- 5 粉じん作業に係る事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣元の事業を行う者を事業者とみなして、じん肺法第 22 条の規定(同条の規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。
- 6 派遣先の事業において常時粉じん作業に従事したことのある労働者であつて現に派遣元の事業を行う者に雇用されるもののうち、常時粉じん作業に従事する労働者以外の者(当該派遣先の事業におい

- て現に粉じん作業以外の作業に常時従事している者を除く。)については、当該派遣元の事業を行う者を事業者とみなして、じん肺法第 8 条から第 14 条まで、第 15 条第 3 項、第 16 条から第 17 条まで、第 20 条の 2、第 22 条の 2 及び第 35 条の 2 の規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。この場合において、同法第 10 条中「事業者は、じん肺健康診断を」とあるのは「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 44 条第 3 項に規定する派遣元の事業(以下単に「派遣元の事業」という。)を行う者が同条第 1 項に規定する派遣中の労働者又は同項に規定する派遣中の労働者であつた者に対してじん肺健康診断を」と、「労働安全衛生法第 66 条第 1 項又は第 2 項の」とあるのは「派遣元の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第 66 条第 1 項又は第 2 項の、労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第 66 条第 2 項の」と、同法第 35 条の 2 中「この法律」とあるのは「この法律(労働者派遣法第 46 条の規定を含む。)」とする。
- 7 第 1 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、当該派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行つたとき又は同項の規定により適用されるじん肺法第 11 条ただし書の規定により当該派遣中の労働者からじん肺健康診断の結果を証明する書面その他の書面の提出を受けたときにあつては、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣中の労働者に係る同項の規定により適用される同法第 17 条第 1 項の規定により作成した記録に基づいて当該じん肺健康診断の結果を記載した書面を作成し、第 1 項の規定により適用される同法第 14 条第 1 項(同法第 15 条第 3 項、第 16 条第 2 項及び第 16 条の 2 第 2 項において準用する場合を含む。)の規定による通知を受けたときにあつては、厚生労働省令で定めるところにより、当該通知の内容を記載した書面を作成し、遅滞なく、当該派遣元の事業を行う者に送付しなければならない。
- 8 前項の規定により同項の書面の送付を受けた派遣元の事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該書面を保存しなければならない。
- 9 派遣元の事業を行う者は、粉じん作業に係る事業における派遣就業に従事する派遣中の労働者で常時粉じん作業に従事するもの(じん肺管理区分が管理二、管理三又は管理四と決定された労働者を除く。)が労働安全衛生法第 66 条第 1 項又は第 2 項の健康診断(当該派遣先の事業を行う者の行うものを除く。)において、じん肺法第 2 条第 1 項第一号に規定するじん肺(以下単に「じん肺」という。)の所見があり、又はじん肺にかかっている疑いがあると診断されたときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先の事業を行う者に通知しなければならない。
- 10 前 3 項の規定に違反した者は、30 万円以下の罰金に処する。
- 11 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の罰金刑を科する。
- 12 前各項の規定によるじん肺法の特例については、同法第 32 条第 1 項中「事業者」とあるのは「事業者(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 46 条の規定により事業者とみなされた者を含む。第 35 条の 3 第 1 項、第 2 項及び第 4 項、第 43 条の 2 第 2 項並びに第 44 条において「事業者等」という。)」と、同法第 35 条の 3 第 1 項、第 2 項及び第 4 項中「事業者」

(第 47 条)

とあるのは「事業者等」と、同条第 1 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第 46 条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第 7 項から第 9 項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 39 条第 2 項及び第 3 項中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第 46 条の規定により適用される場合を含む。）」と、同条第 3 項中「第 21 条第 4 項」とあるのは「第 21 条第 4 項（労働者派遣法第 46 条第 4 項の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第 40 条第 1 項中「粉じん作業を行う事業場」とあるのは「粉じん作業を行う事業場（労働者派遣法第 46 条の規定により事業者とみなされた者の事業場を含む。第 42 条第 1 項において同じ。）」と、同法第 41 条及び第 42 条第 1 項中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第 46 条の規定」と、同法第 43 条中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第 46 条の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪並びに同条第 10 項及び第 11 項の罪」と、同法第 43 条の 2 第 1 項中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第 46 条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第 7 項から第 9 項までの規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同条第 2 項及び同法第 44 条中「事業者」とあるのは「事業者等」として、これらの規定（これらの規定に係る罰則の規定を含む。）を適用する。

- 13 派遣元の事業を行う者が事業者に該当する場合であつてその者が派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行ったときにおけるじん肺法第 10 条の規定の適用については、同条中「事業者は、」とあるのは「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 44 条第 3 項に規定する派遣元の事業（以下単に「派遣元の事業」という。）を行う者が」と、「労働安全衛生法第 66 条第 1 項又は第 2 項の」とあるのは「派遣元の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第 66 条第 1 項又は第 2 項の、労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業を行う者にあつては労働安全衛生法第 66 条第 2 項の」とする。

- 14 この条の規定によりじん肺法及び同法に基づく命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

第 47 条（作業環境測定法の適用の特例）

- 1 第 45 条第 3 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、作業環境測定法（昭和 50 年法律第 28 号）第 2 条第一号に規定する事業者に含まれるものとして、同法第 1 章、第 8 条第 2 項（同法第 34 条第 2 項において準用する場合を含む。）、第 4 章及び第 5 章の規定を適用する。この場合において、同法第 3 条第 1 項中「労働安全衛生法第 65 条第 1 項」とあるのは、「労働安全衛生法第 65 条第 1 項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 45 条第 3 項の規定により適用される場合を含む。次条において同じ。）」とする。

- 2 第 45 条の規定により適用される労働安全衛生法若しくは同法に基づく命令の規定、同条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定又は前項の規定により適用される作業環境測定法若しくは同法に基づく命令の規定に違反した者に関する同法の規定の適用については、同法第 6 条第三号中「この法律又は労働安全衛生法（これらに基づく命令を含む。）の規定」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規

定（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 45 条又は第 47 条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第 45 条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 21 条第 2 項第五号イ（同法第 32 条の 2 第 4 項において準用する場合を含む。）中「この法律又は労働安全衛生法（これらに基づく命令を含む。）の規定」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第 45 条又は第 47 条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第 45 条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 23 条第 2 項（同法第 32 条の 2 第 4 項において準用する場合を含む。）及び第 24 条第 4 項中「この法律若しくは労働安全衛生法（これらに基づく命令又は処分を含む。）」とあるのは「この法律若しくは労働安全衛生法若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第 45 条又は第 47 条の規定により適用される場合を含む。）、これらの規定に基づく処分、労働者派遣法第 45 条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、同法第 32 条第 3 項及び第 34 条第 1 項中「この法律若しくは作業環境測定法又はこれらに基づく命令」とあるのは「この法律若しくは作業環境測定法若しくはこれらに基づく命令の規定（労働者派遣法第 45 条又は第 47 条の規定により適用される場合を含む。）又は労働者派遣法第 45 条第 6 項、第 10 項若しくは第 11 項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令」とする。

- 3 この条の規定により作業環境測定法の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

第 47 条の 2（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の適用に関する特例）

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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）第 9 条第 3 項、第 11 条第 1 項、第 11 条の 2 第 2 項、第 11 条の 3 第 1 項、第 11 条の 4 第 2 項、第 12 条及び第 13 条第 1 項の規定を適用する。この場合において、同法第 11 条第 1 項及び第 11 条の 3 第 1 項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

第 47 条の 3（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の適用に関する特例）

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 10 条（同法第 16 条、第 16 条の 4 及び第 16 条の 7 において準用する場合を含む。）、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 21 条第 2 項、第 23 条の 2、第 25 条及び第 25 条の 2 第 2 項の規定を適用する。この場合において、同法第 25 条第 1 項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

第 47 条の 4（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の適用に関する特例）

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、

当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 30 条の 2 第 1 項及び第 30 条の 3 第 2 項の規定を適用する。この場合において、同法第 30 条の 2 第 1 項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

第 4 章 紛争の解決

第 1 節 紛争の解決の援助等

第 47 条の 5（苦情の自主的解決）

- 1 派遣元事業主は、第 30 条の 3、第 30 条の 4 及び第 31 条の 2 第 2 項から第 5 項までに定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。
- 2 派遣先は、第 40 条第 2 項及び第 3 項に定める事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならない。

第 47 条の 6（紛争の解決の促進に関する特例）

前条第 1 項の事項についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争及び同条第 2 項の事項についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）第 4 条、第 5 条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 47 条の 10 までに定めるところによる。

第 47 条の 7（紛争の解決の援助）

- 1 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求めら

れた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 2 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が前項の援助を求め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。

第 2 節 調停

第 47 条の 8（調停の委任）

- 1 都道府県労働局長は、第 47 条の 6 に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 6 条第 1 項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。
- 2 前条第 2 項の規定は、派遣労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第 47 条の 9（調停）

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 19 条から第 26 条までの規定は、前条第 1 項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第 19 条第 1 項中「前条第 1 項」とあるのは「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（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 8 第 1 項」と、同法第 20 条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「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第 47 条の 6」と読み替えるものとする。

第 47 条の 10（厚生労働省令への委任）

この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第 5 章 雑則

第 47 条の 11 (事業主団体等の責務)

- 1 派遣元事業主を直接又は間接の構成員（以下この項において「構成員」という。）とする団体（次項において「事業主団体」という。）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が図られるよう、構成員に対し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。
- 2 国は、事業主団体に対し、派遣元事業主の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し必要な助言及び協力を行うように努めるものとする。

第 47 条の 12 (指針)

厚生労働大臣は、第 24 条の 3 及び第 3 章第 1 節から第 3 節までの規定により派遣元事業主及び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必要な指針を公表するものとする。

第 48 条 (指導及び助言等)

- 1 厚生労働大臣は、この法律（第 3 章第 4 節の規定を除く。第 49 条の 3 第 1 項、第 50 条及び第 51 条第 1 項において同じ。）の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。
- 2 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（第 7 条第 1 項第一号の厚生労働省令で定める場合を除く。）において必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的及び内容を変更するように勧告することができる。
- 3 厚生労働大臣は、第 23 条第 3 項、第 23 条の 2 又は第 30 条第 2 項の規定によ

り読み替えて適用する同条第 1 項の規定に違反した派遣元事業主に対し、第 1 項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主がなお第 23 条第 3 項、第 23 条の 2 又は第 30 条第 2 項の規定により読み替えて適用する同条第 1 項の規定に違反したときは、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る。

第 49 条 (改善命令等)

- 1 厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関しこの法律（第 23 条第 3 項、第 23 条の 2 及び第 30 条第 2 項の規定により読み替えて適用する同条第 1 項の規定を除く。）その他労働に関する法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。
- 2 厚生労働大臣は、派遣先が第 4 条第 3 項の規定に違反している場合において、同項の規定に違反している派遣就業を継続させることが著しく不適当であると認めるときは、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣の停止を命ずることができる。

第 49 条の 2 (公表等)

- 1 厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、第 4 条第 3 項、第 24 条の 2、第 26 条第 7 項若しくは第 10 条の 2、第 40 条第 2 項若しくは第 3 項、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とき、又はこれらの規定に違反して第 48 条第 1 項の規定による指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあると認めるときは、当該労働者

(第 49 条の 3 ～第 54 条)

派遣の役務の提供を受ける者に対し、第 4 条第 3 項、第 24 条の 2、第 26 条第 7 項若しくは第 10 項、第 40 条第 2 項若しくは第 3 項、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 項の規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は当該派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

第 49 条の 3 (厚生労働大臣に対する申告)

- 1 労働者派遣をする事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができる。
- 2 労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者は、前項の申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第 50 条 (報告)

厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、必要な事項を報告させることができる。

第 51 条 (立入検査)

- 1 厚生労働大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。
- 2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関

係者に提示しなければならない。

- 3 第 1 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第 52 条 (相談及び援助)

公共職業安定所は、派遣就業に関する事項について、労働者等の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる。

第 53 条 (労働者派遣事業適正運営協力員)

- 1 厚生労働大臣は、社会的信望があり、かつ、労働者派遣事業の運営及び派遣就業について専門的な知識経験を有する者のうちから、労働者派遣事業適正運営協力員を委嘱することができる。
- 2 労働者派遣事業適正運営協力員は、労働者派遣事業の適正な運営及び適正な派遣就業の確保に関する施策に協力して、労働者派遣をする事業主、労働者派遣の役務の提供を受ける者、労働者等の相談に応じ、及びこれらの者に対する専門的な助言を行う。
- 3 労働者派遣事業適正運営協力員は、正当な理由がある場合でなければ、その職務に関して知り得た秘密を他に漏らしてはならない。労働者派遣事業適正運営協力員でなくなつた後においても、同様とする。

- 4 労働者派遣事業適正運営協力員は、その職務に関して、国から報酬を受けない。
- 5 労働者派遣事業適正運営協力員は、予算の範囲内において、その職務を遂行するために要する費用の支給を受けることができる。

第 54 条 (手数料)

次に掲げる者は、実費を勘案して政令で定める額の手数料を納付しなければならない。

- 一 第 5 条第 1 項の許可を受けようとする者
- 二 第 8 条第 3 項の規定による許可証の再交付を受けようとする者
- 三 第 10 条第 2 項の規定による許可の

有効期間の更新を受けようとする者

四 第 11 条第 4 項の規定による許可証の書換えを受けようとする者

第 55 条 (経過措置の命令への委任)

この法律の規定に基づき政令又は厚生労働省令を制定し、又は改廃する場合においては、それぞれ政令又は厚生労働省令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要なと判断される範囲内において、所要の経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)を定めることができる。

第 56 条 (権限の委任)

- 1 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。
- 2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

第 57 条 (厚生労働省令への委任)

この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

第 6 章 罰則

第 58 条

公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をした者は、1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金に処する。

第 59 条

次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

- 一 第 4 条第 1 項又は第 15 条の規定に違反した者
- 二 第 5 条第 1 項の許可を受けずに労働者派遣事業を行った者
- 三 偽りその他不正の行為により第 5 条第 1 項の許可又は第 10 条第 2 項の規定による許可の有効期間の更新を受け

た者

四 第 14 条第 2 項の規定による処分に違反した者

第 60 条

次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

- 一 第 49 条の規定による処分に違反した者
- 二 第 49 条の 3 第 2 項の規定に違反した者

第 61 条

次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

- 一 第 5 条第 2 項(第 10 条第 5 項において準用する場合を含む。)に規定する申請書又は第 5 条第 3 項(第 10 条第 5 項において準用する場合を含む。)に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
- 二 第 11 条第 1 項、第 13 条第 1 項若しくは第 23 条第 4 項の規定による届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又は第 11 条第 1 項に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
- 三 第 34 条、第 35 条の 2、第 35 条の 3、第 36 条、第 37 条、第 41 条又は第 42 条の規定に違反した者
- 四 第 35 条の規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした者
- 五 第 50 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 六 第 51 条第 1 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第 62 条

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第 58 条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令

- | | |
|--|------|
| 第 1 条（法第 4 条第 1 項第一号の政令で定める業務） | p.37 |
| 第 2 条（法第 4 条第 1 項第三号の政令で定める業務） | p.37 |
| 第 3 条（法第 6 条第一号の労働に関する法律の規定であつて政令で定めるもの） | p.38 |
| 第 4 条（法第 35 条の 4 第 1 項の政令で定める業務等） | p.39 |
| 第 5 条（労働基準法を適用する場合の読替え） | p.40 |
| 第 6 条（労働安全衛生法等を適用する場合の読替え等） | p.41 |
| 第 7 条（じん肺法を適用する場合の読替え） | p.43 |
| 第 8 条（作業環境測定法を適用する場合の読替え） | p.44 |
| 第 9 条（手数料の額） | p.44 |

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

(昭和61年4月3日政令第95号)
最終改正：令和3年6月2日政令第162号

第1条（法第4条第1項第一号の政令で定める業務）

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「法」という。）第4条第1項第一号の政令で定める業務は、港湾労働法（昭和63年法律第40号）第2条第一号に規定する港湾以外の港湾で港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第2条第4項に規定するもの（第三号において「特定港湾」という。）において、他人の需要に応じて行う次に掲げる行為に係る業務とする。

- 一 港湾運送事業法第2条第1項に規定する港湾運送のうち、同項第二号から第五号までのいずれかに該当する行為
- 二 港湾労働法施行令（昭和63年政令第335号）第2条第一号及び第二号に掲げる行為
- 三 船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の特定港湾の水域の沿岸からおおむね500メートル（水島港にあつては1,000メートル、鹿児島港にあつては1,500メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んで運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下この条において「特定港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であつて、港湾運送事業法第2条第3項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第一号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第3条第一号から第四号までに掲げる事業又は倉庫業法（昭和31年法律第121号）第2条第2項に規定する倉庫業のうち特定港湾倉庫に係るものを営む者（以下この条において「特定港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけに

より若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の特定港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であつて、特定港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の特定港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあつては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

- 四 道路運送車両法（昭和26年法律第185号）第2条第1項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下この号において「車両等」という。）により運送された貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）。ただし、冷蔵倉庫の場合にあつては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

第2条（法第4条第1項第三号の政令で定める業務）

- 1 法第4条第1項第三号の政令で定める業務は、次に掲げる業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合、当該業務に係る労働者派遣が法第40条の2第1項第四号又は第五号に該当する場合及び第一号に掲げる業務に係る派遣労働者の就業の場所がへき地にあり、又は地域における医療の確保のためには同号に掲げる業務に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所（へき地にあるものを除く。）である場合を除く。）とする。
 - 一 医師法（昭和23年法律第201号）第17条に規定する医業（医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院若しくは同条第2項に規定する診療所（厚生労働省令で定めるものを除く。以下この条において「病院等」という。）、同法第2条第1項に規定する

(第3条)

- 助産所（以下この条において「助産所」という。）、介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第28項に規定する介護老人保健施設（以下この条において「介護老人保健施設」という。）、同条第29項に規定する介護医療院（以下この条において「介護医療院」という。）又は医療を受ける者の居宅（以下この条において「居宅」という。）において行われるものに限る。）
- 二 歯科医師法（昭和23年法律第202号）第17条に規定する歯科医業（病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるものに限る。）
- 三 薬剤師法（昭和35年法律第146号）第19条に規定する調剤の業務（病院等又は介護医療院において行われるものに限る。）
- 四 保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第2条、第3条、第5条、第6条及び第31条第2項に規定する業務（他の法令の規定により、同条第1項及び第32条の規定にかかわらず、診療の補助として行うことができることとされている業務を含み、病院等、助産所、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるもの（介護保険法第8条第3項に規定する訪問入浴介護及び同法第8条の2第2項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）に限る。）
- 五 栄養士法（昭和22年法律第245号）第1条第2項に規定する業務（傷病者に対する療養のため必要な栄養の指導に係るものであつて、病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるものに限る。）
- 六 歯科衛生士法（昭和23年法律第204号）第2条第1項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるものに限る。）
- 七 診療放射線技師法（昭和26年法律第226号）第2条第2項に規定する業務（病院等、介護老人保健施設、介護医療院又は居宅において行われるものに限る。）
- 八 歯科技工士法（昭和30年法律第168号）第2条第1項に規定する業務（病院等又は介護医療院において行われるもの

に限る。）

- 2 前項のへき地とは、次の各号のいずれかに該当する地域をその区域に含む厚生労働省令で定める市町村とする。
- 一 離島振興法（昭和28年法律第72号）第2条第1項の規定により離島振興対策実施地域として指定された離島の区域
- 二 奄美群島振興開発特別措置法（昭和29年法律第189号）第1条に規定する奄美群島の区域
- 三 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和37年法律第88号）第2条第1項に規定する辺地
- 四 山村振興法（昭和40年法律第64号）第7条第1項の規定により指定された振興山村の地域
- 五 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和44年法律第79号）第4条第1項に規定する小笠原諸島の地域
- 六 過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）第2条第1項に規定する過疎地域
- 七 沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第3条第三号に規定する離島の地域

第3条（法第6条第一号の労働に関する法律の規定であつて政令で定めるもの）

法第6条第一号の労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 労働基準法（昭和22年法律第49号）第117条、第118条第1項（同法第6条及び第56条の規定に係る部分に限る。）、第119条（同法第16条、第17条、第18条第1項及び第37条の規定に係る部分に限る。）及び第120条（同法第18条第7項及び第23条から第27条までの規定に係る部分に限る。）の規定並びに当該規定に係る同法第121条の規定（これらの規定が法第44条（第4項を除く。）の規定により適用される場合を含む。）
- 二 職業安定法（昭和22年法律第141号）第63条、第64条、第65条（第一号を除く。）及び第66条の規定並びにこれらの規定に係る同法第67条の規定
- 三 最低賃金法（昭和34年法律第137号）

第40条の規定及び同条の規定に係る同法第42条の規定

四 建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第49条、第50条及び第51条(第二号及び第三号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定

五 賃金の支払の確保等に関する法律(昭和51年法律第34号)第18条の規定及び同条の規定に係る同法第20条の規定

六 港湾労働法第48条、第49条(第一号を除く。)及び第51条(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定

七 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成3年法律第57号)第19条、第20条及び第21条(第三号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定

八 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第62条から第65条までの規定

九 林業労働力の確保の促進に関する法律(平成8年法律第45号)第32条、第33条及び第34条(第三号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定

十 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成28年法律第89号)第108条、第109条、第110条(同法第44条の規定に係る部分に限る。)、第111条(第一号を除く。)及び第112条(第一号(同法第35条第1項の規定に係る部分に限る。))及び第六号から第十一号までに係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第113条の規定

十一 法第44条第4項の規定により適用される労働基準法第118条、第119条及び第121条の規定並びに法第45条第7項の規定により適用される労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第119条及び第122条の規定

第4条(法第35条の4第1項の政令で定める業務等)

1 法第35条の4第1項の政令で定める業

務は、次のとおりとする。

一 電子計算機を使用することにより機能するシステムの設計若しくは保守(これらに先行し、後続し、その他これらに関連して行う分析を含む。)又はプログラム(電子計算機に対する指令であつて、一の結果を得ることができるように組み合わされたものをいう。第十七号及び第十八号において同じ。)の設計、作成若しくは保守の業務

二 機械、装置若しくは器具(これらの部品を含む。以下この号及び第十八号において「機械等」という。)又は機械等により構成される設備の設計又は製図(現図製作を含む。)の業務

三 電子計算機、タイプライター又はこれらに準ずる事務用機器(第十七号において「事務用機器」という。)の操作の業務

四 通訳、翻訳又は速記の業務

五 法人の代表者その他の事業運営上の重要な決定を行い、又はその決定に参画する管理的地位にある者の秘書の業務

六 文書、磁気テープ等のファイリング(能率的な事務処理を図るために総合かつ系統的な分類に従つてする文書、磁気テープ等の整理(保管を含む。))をいう。以下この号において同じ。)に係る分類の作成又はファイリング(高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。)の業務

七 新商品の開発、販売計画の作成等に必要の基礎資料を得るためにする市場等に関する調査又は当該調査の結果の整理若しくは分析の業務

八 貸借対照表、損益計算書等の財務に関する書類の作成その他財務の処理の業務

九 外国貿易その他の対外取引に関する文書又は商品の売買その他の国内取引に係る契約書、船荷証券、複合運送証券若しくはこれらに準ずる国内取引に関する文書の作成(港湾運送事業法第2条第1項第一号に掲げる行為に附帯して行うもの及び通関業法(昭和42年法律第122号)第2条第一号に規定する通関業務として行われる同号ロに規定する通関書類の作成を除く。)の業務

十 電子計算機、自動車その他その用途に

(第5条)

応じて的確な操作をするためには高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とする機械の性能、操作方法等に関する紹介及び説明の業務

十一 旅行業法(昭和27年法律第239号)第12条の11第1項に規定する旅程管理業務(旅行者に同行して行うものに限る。)若しくは同法第4条第1項第三号に規定する企画旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務(以下この号において「旅程管理業務等」という。)、旅程管理業務等に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)又は車両の停車場若しくは船舶若しくは航空機の発着場に設けられた旅客の乗降若しくは待合の用に供する建築物内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務

十二 建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務

十三 科学に関する研究又は科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する新製品若しくは科学に関する知識若しくは科学を応用した技術を用いて製造する製品の新たな製造方法の開発の業務(第一号及び第二号に掲げる業務を除く。)

十四 企業等がその事業を実施するために必要な体制又はその運営方法の整備に関する調査、企画又は立案の業務(労働条件その他の労働に関する事項の設定又は変更を目的として行う業務を除く。)

十五 書籍、雑誌その他の文章、写真、図表等により構成される作品の制作における編集の業務

十六 商品若しくはその包装のデザイン、商品の陳列又は商品若しくは企業等の広告のために使用することを目的として作成するデザインの考案、設計又は表現の業務(建築物内における照明器具、家具等のデザイン又は配置に関する相談又は考案若しくは表現の業務(法第4条第1項第二号に規定する建設業務を除く。))を除く。)

十七 事務用機器の操作方法、電子計算機を使用することにより機能するシステム

の使用法又はプログラムの使用法を習得させるための教授又は指導の業務

十八 顧客の要求に応じて設計(構造を変更する設計を含む。)を行う機械等若しくは機械等により構成される設備若しくはプログラム又は顧客に対して専門的知識に基づく助言を行うことが必要である金融商品(金融サービスの提供等に関する法律(平成12年法律第101号)第3条第1項に規定する金融商品の販売の対象となるものをいう。)に係る当該顧客に対して行う説明若しくは相談又は売買契約(これに類する契約で同項に規定する金融商品の販売に係るものを含む。以下この号において同じ。)についての申込み、申込みの受付若しくは締結若しくは売買契約の申込み若しくは締結の勧誘の業務

2 法第35条の4第1項の政令で定める場合は、法第2条第四号に規定する派遣元事業主が労働者派遣に係る法第35条の4第1項に規定する日雇労働者(以下この項において「日雇労働者」という。)の安全又は衛生を確保するため必要な措置その他の雇用管理上必要な措置を講じている場合であつて次の各号のいずれかに該当するときとする。

一 当該日雇労働者が60歳以上の者である場合

二 当該日雇労働者が学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条、第124条又は第134条第1項の学校の学生又は生徒(同法第4条第1項に規定する定時制の課程に在学する者その他厚生労働省令で定める者を除く。)である場合

三 当該日雇労働者及びその属する世帯の他の世帯員について厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額が厚生労働省令で定める額以上である場合

第5条(労働基準法を適用する場合の読替え)

法第44条の規定により同条第1項に規定する派遣中の労働者(次条において「派遣中の労働者」という。)の法第23条の2に規定する派遣就業(次条において「派遣就業」という。)に関し労働基準法の規定を適用する場合における法第44条第6項の規定による労働基準法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

| 読替えに係る労働基準法の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|----------------|---------------------|---|
| 第32条の3の2 | 使用者 | 使用者は、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（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第44条第2項の規定により同条第1項に規定する派遣先の事業（以下単に「派遣先の事業」という。）の第10条に規定する使用者とみなされる者 |
| | 前条第1項の規定 | 労働者派遣法第44条第2項の規定により適用される前条第1項の規定 |
| | 第33条又は第36条第1項の規定 | 当該使用者とみなされる者が労働者派遣法第44条第2項の規定により適用される第33条又は第36条第1項の規定 |
| 第32条の4の2 | 使用者 | 使用者は、労働者派遣法第44条第2項の規定により派遣先の事業の第10条に規定する使用者とみなされる者 |
| | 前条の規定 | 労働者派遣法第44条第2項の規定により適用される前条の規定 |
| | 第33条又は第36条第1項の規定 | 当該使用者とみなされる者が同項の規定により適用される第33条又は第36条第1項の規定 |
| 第37条第1項 | 使用者が、第33条又は前条第1項の規定 | 使用者は、労働者派遣法第44条第2項の規定により派遣先の事業の第10条に規定する使用者とみなされる者が、同項の規定により適用される第33条又は前条第1項の規定 |
| 第37条第3項 | 使用者 | 使用者は、労働者派遣法第44条第2項の規定により派遣先の事業の第10条に規定する使用者とみなされる者 |

| | | |
|-----------------|----------------|--|
| 第38条第2項 | 第34条第2項及び第3項 | 労働者派遣法第44条第2項の規定により適用される第34条第2項及び第3項 |
| 第60条第2項、第61条第5項 | 第56条第2項の規定によつて | 労働者派遣法第44条第3項に規定する派遣元の使用者が第56条第2項の規定によつて |
| 第101条第2項 | 前項 | 前項（労働者派遣法第44条第5項の規定により適用される場合を含む。） |

第6条（労働安全衛生法等を適用する場合の読替え等）

1 法第45条の規定により法第44条第1項に規定する派遣先の事業（以下この条において「派遣先の事業」という。）に関し労働安全衛生法の規定を適用する場合における法第45条第17項の規定による労働安全衛生法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

| 読替えに係る労働安全衛生法の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|------------------|--------------|---|
| 第5条第2項 | 前項 | 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第45条第8項の規定により適用される前項 |
| 第5条第3項 | 前2項 | 労働者派遣法第45条第8項の規定により適用される第1項及び前項 |
| 第16条第1項 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第45条第3項の規定により事業者とみなされる者を含む。次項において同じ。） |
| 第16条第2項 | 前項 | 労働者派遣法第45条第8項の規定により適用される前項 |
| 第32条第1項 | 第30条第1項又は第4項 | 第30条第1項又は第4項（労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される場合を含む。） |

(第6条)

| | | |
|--------------|---|---|
| | 同条第1項 | 第30条第1項 |
| 第32条第2項 | 第30条の2第1項又は第4項 | 第30条の2第1項又は第4項(労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される場合を含む。) |
| | 同条第1項 | 第30条の2第1項 |
| 第32条第3項 | 第30条の3第1項又は第4項 | 第30条の3第1項又は第4項(労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第32条第6項及び第7項 | 若しくは第4項、第30条の2第1項若しくは第4項、第30条の3第1項若しくは第4項 | 若しくは第4項(労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される場合を含む。)、第30条の2第1項若しくは第4項(労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される場合を含む。)、第30条の3第1項若しくは第4項(労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される場合を含む。) |
| | その使用する労働者 | その使用する労働者(労働者派遣法第45条第3項の規定によりその使用する労働者とみなされる者を含む。) |
| 第45条第2項 | 同項 | 労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される前項 |
| 第66条の5第1項 | 前条 | 労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される前条 |
| 第105条 | 第65条の2第1項及び第66条第1項から第4項まで | 第65条の2第1項(労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される場合を含む。)、第66条第1項及び同条第2項から第4項まで(労働者派遣法第45条第3項の規定により適用される場合を含む。) |
| | 第16条第1項 | 第16条第1項(労働者派遣法第45条第8項の規定により適用される場合を含む。) |

| | | |
|--|----------------|---|
| | 第45条第1項若しくは第2項 | 第45条第1項、同条第2項(労働者派遣法第45条第4項の規定により適用される場合を含む。) |
|--|----------------|---|

2 前項に定めるもののほか、法第45条の規定により労働安全衛生法の規定を適用する場合における同条第17項の規定による同法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

| 読替えに係る労働安全衛生法の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|------------------|--|--|
| 第31条第2項 | 前項 | 前項(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。))第45条第15項の規定により適用される場合を含む。) |
| | 同項 | 前項 |
| 第36条 | 第31条第1項、第31条の2、第32条第1項から第5項まで、第33条第1項若しくは第2項又は第34条 | 第31条第1項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。)、第31条の2(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。)、第32条第1項から第4項まで(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。)、第32条第5項、第33条第1項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。)、第33条第2項又は第34条(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。) |
| | 第32条第6項 | 第32条第6項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。) |

| | | |
|----------|------------|---|
| 第91条第3項 | 前2項 | 第1項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。)及び前項 |
| 第91条第4項 | 第1項 | 第1項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第94条第1項 | 前条第2項又は第3項 | 前条第2項又は第3項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第98条第2項 | 前項 | 前項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第98条第3項 | 前2項 | 第1項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。)及び前項 |
| 第98条第4項 | 第1項 | 第1項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第99条第2項 | 前項 | 前項(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第114条第1項 | 第2章 | 第2章(労働者派遣法第45条第15項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第114条第2項 | 第3章 | 第3章(労働者派遣法第45条の規定により適用される場合を含む。) |

- 3 労働者がその事業場における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業の事業場に関する労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)第2条、第4条、第5条及び第9条の規定の適用については、当該派遣先の事業の事業場もまた当該派遣中の労働者を使用する事業場とみなす。
- 4 労働者がその事業場における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業の事業場に関する労働安全衛生法施行令第3条及び第8条の規定の適用については、当該派遣先の事業の事業場を当該派遣中の労働者を使用する事業場とみなす。
- 5 その事業場に使用する労働者が派遣先の

事業における派遣就業のために派遣されている法第44条第3項に規定する派遣元の事業の事業場に関する労働安全衛生法施行令第3条及び第8条の規定の適用については、当該派遣元の事業の事業場は、当該派遣中の労働者を使用しないものとみなす。

第7条(じん肺法を適用する場合の読替え)

- 1 法第46条第6項の規定によりじん肺法(昭和35年法律第30号)の規定を適用する場合における同条第14項の規定による同法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

| 読替えに係るじん肺法の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|-------------------|-------------------------|--------------|
| 第8条第1項 | 次の各号 | 第三号及び第四号 |
| 第9条第1項 | 次の各号 | 第二号及び第三号 |
| 第9条の2第1項 | 次の各号に掲げる労働者で | 第三号に掲げる労働者で |
| | 次の各号に掲げる労働者ごとに、それぞれ当該各号 | 同号 |
| 第11条 | 第7条から第9条まで | 第8条及び第9条 |
| 第12条、第13条第1項 | 第7条から第9条の2まで | 第8条から第9条の2まで |
| 第16条第1項、第16条の2第1項 | 常時粉じん作業に従事する労働者又は常時 | 常時 |
| 第35条の2 | 粉じん作業を行う作業場 | 作業場 |

- 2 前項に定めるもののほか、法第46条の規定によりじん肺法の規定を適用する場合における同条第14項の規定による同法の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

(第8条～第9条)

| 読替えに係るじん肺法の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|-----------------|-----------------------|--|
| 第18条第1項 | 及び第16条の2第2項において準用する場合 | 及び第16条の2第2項(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。))第46条第1項及び第6項の規定により適用される場合を含む。)において準用する場合並びに労働者派遣法第46条第1項及び第6項の規定により適用される場合 |
| 第22条第一号 | 前条第1項 | 前条第1項(労働者派遣法第46条第4項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第22条第二号 | 前条第4項 | 前条第4項(労働者派遣法第46条第4項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第35条の4 | 及び第16条第1項 | 及び第16条第1項(労働者派遣法第46条第1項及び第6項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第40条第2項、第42条第2項 | 前項 | 前項(労働者派遣法第46条第12項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第40条第3項、第42条第3項 | 第1項 | 第1項(労働者派遣法第46条第12項の規定により適用される場合を含む。) |

第8条(作業環境測定法を適用する場合の読替え)

法第47条の規定により作業環境測定法(昭和50年法律第28号)の規定を適用する場合における同条第3項の規定による同法

の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

| 読替えに係る作業環境測定法の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|------------------|-----------|--|
| 第12条第2項第二号 | 第4条第1項 | 第4条第1項(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。))第47条第1項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第34条第1項 | 第3条第2項 | 第3条第2項(労働者派遣法第47条第1項の規定により適用される場合を含む。) |
| 第34条第2項 | 「第4条第2項」 | 「第4条第2項(労働者派遣法第47条第1項の規定により適用される場合を含む。)」 |

第9条(手数料の額)

法第54条の政令で定める額は、次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- 一 法第54条第一号に掲げる者 12万円(労働者派遣事業を行う事業所の数が2以上の場合にあつては、55,000円に当該事業所数から1を減じた数を乗じて得た額に12万円を加えた額)
- 二 法第54条第二号に掲げる者 再交付を受けようとする許可証1枚につき1,500円
- 三 法第54条第三号に掲げる者 55,000円に労働者派遣事業を行う事業所の数を乗じて得た額
- 四 法第54条第四号に掲げる者 書換えを受けようとする許可証1枚につき3,000円

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章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置 p.46

第1節 業務の範囲（第1条） p.46

第2節 事業の許可（第1条の2～第10条） p.46

第3節 補則（第17条～第20条） p.49

第2章 派遣労働者の保護等に関する措置 p.51

第1節 労働者派遣契約（第21条～第24条の6） p.51

第2節 派遣元事業主の講ずべき措置等
（第25条～第32条） p.54

第3節 派遣先の講ずべき措置等（第32条の2～第38条） p.59

第4節 労働基準法等の適用に関する特例等
（第39条～第46条） p.62

第3章 紛争の解決（第46条の2） p.70

第4章 雑則（第47条～第55条） p.71

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則

(昭和61年労働省令第20号)
最終改正：令和4年1月21日厚生労働省令第14号

第1章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置

第1節 業務の範囲

第1条 (令第2条第1項の厚生労働省令で定める場所等)

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施行令(昭和61年政令第95号。以下「令」という。)第2条第1項の厚生労働省令で定める場所は、次に掲げる場所とする。

一 都道府県が医療法(昭和23年法律第205号)第30条の23第1項に規定する医療計画において定める医師の確保に関する事項の実施に必要な事項として地域における医療の確保のためには令第2条第1項第一号に掲げる業務に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認めた病院等(同号に規定する病院等をいう。次号において同じ。)であつて厚生労働大臣が定めるもの

二 前号に掲げる病院等に係る患者の居宅

2 令第2条第1項第一号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号)第5条第11項に規定する障害者支援施設の中に設けられた診療所

二 生活保護法(昭和25年法律第144号)第38条第1項第一号(中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律(平成6年法律第30号。次号において「中国残留邦人等支援法」という。)第14条第4項(中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する法律の一部を改

正する法律(平成19年法律第127号)附則第4条第2項において準用する場合を含む。次号において同じ。)においてその例による場合を含む。)に規定する救護施設の中に設けられた診療所

三 生活保護法第38条第1項第二号(中国残留邦人等支援法第14条第4項においてその例による場合を含む。)に規定する更生施設の中に設けられた診療所

四 削除

五 老人福祉法(昭和38年法律第133号)第20条の4に規定する養護老人ホームの中に設けられた診療所

六 老人福祉法第20条の5に規定する特別養護老人ホームの中に設けられた診療所

七 原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律(平成6年法律第117号)第39条に規定する養護事業を行う施設の中に設けられた診療所

第2節 事業の許可

第1条の2 (許可の申請手続)

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(以下「法」という。)第5条第2項の申請書は、労働者派遣事業許可申請書(様式第1号)のとおりとする。

2 法第5条第3項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。

一 申請者が法人である場合にあつては、次に掲げる書類

イ 定款又は寄附行為

ロ 法人の登記事項証明書

ハ 役員の住民票の写し(出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)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。以下この号において同じ。))及び在留資格(出入国管理及び難民認定法第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、出入国管理及び難民認定法第19条の3第一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
- ニ 役員の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該役員が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。)
- ホ 役員が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める書類
- (1) 当該役員の法定代理人が個人である場合 当該法定代理人の住民票の写し及び履歴書(当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。)
- (2) 当該役員の法定代理人が法人である場合 当該法定代理人に係るイからニまでに掲げる書類(法定代理人の役員が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、当該役員の法定代理人(法人に限る。以下この(2)において同じ。)に係るイからニまでに掲げる書類又は当該役員の法定代理人(個人に限る。)の住民票の写し及び履歴書並びに当該役員の法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該役員の法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。))を含む。)
- ヘ 労働者派遣事業を行う事業所ごとの個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程(以下「個人情報適正管理規程」という。)
- ト 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書
- チ 労働者派遣事業に関する資産の内容を証する書類及び建物の登記事項証明書その他の当該資産の権利関係を証する書類
- リ 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、履歴書及び第29条の2第一号に規定する講習を修了したことを証する書類(以下「受講証明書」という。当該派遣元責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある場合に限る。)
- ヌ 派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程
- ル 派遣労働者の解雇に関する規程
- ロ 派遣労働者に対する休業手当に関する規程
- 二 申請者が個人である場合にあつては、次に掲げる書類
- イ 住民票の写し及び履歴書
- ロ 申請者の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該申請者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。)
- ハ 申請者が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める書類
- (1) 当該申請者の法定代理人が個人である場合 当該法定代理人の住民票の写し及び履歴書並びに当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書(当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。)
- (2) 当該申請者の法定代理人が法人である場合 当該法定代理人に係る前号イからニまでに掲げる書類(法定代理人の役員が未成年者で労働者派遣事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、当該役員の法定代理人(法人に限る。)に係る同号イからニまでに掲げる書類又は当該役員の法定代理人(個人に限る。以下この(2)において同じ。))の住

(第1条の3～第5条)

民票の写し及び履歴書並びに当該役員の法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員の法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限り。）を含む。）

二 前号へ及びちからヲまでに掲げる書類

3 法第5条第3項の規定により添付すべき事業計画書は、労働者派遣事業計画書（様式第3号から様式第3号の3まで）のとおりとす。

第1条の3（法第6条第三号の厚生労働省令で定める者）

法第6条第三号の厚生労働省令で定める者は、精神の機能の障害により労働者派遣事業を適正に行うに当たつて必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とする。

第1条の4（法第7条第1項第一号の厚生労働省令で定める場合）

法第7条第1項第一号の厚生労働省令で定める場合は、当該事業を行う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た者に限り。）である場合とする。

第1条の5（法第7条第1項第二号の厚生労働省令で定める基準）

法第7条第1項第二号の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度（厚生労働大臣が定める基準を満たすものに限り。）を有すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制が整備されていること。

第2条（許可証）

法第8条第1項の許可証は、労働者派遣事業許可証（様式第4号。以下単に「許可証」という。）のとおりとす。

第3条（許可証の再交付）

法第8条第3項の規定により許可証の再交付を受けようとする者は、許可証再交付申請書（様式第5号）を、厚生労働大臣に提出しなければならない。

第4条（許可証の返納等）

- 1 許可証の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当することとなつたときは、当該事実のあつた日の翌日から起算して10日以内に、第一号又は第二号の場合にあつては労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証、第三号の場合にあつては発見し、又は回復した許可証を厚生労働大臣に返納しなければならない。
 - 一 許可が取り消されたとき。
 - 二 許可の有効期間が満了したとき。
 - 三 許可証の再交付を受けた場合において、亡失した許可証を発見し、又は回復したとき。
 - 2 許可証の交付を受けた者が次の各号に掲げる場合のいずれかに該当することとなつたときは、当該各号に掲げる者は、当該事実のあつた日の翌日から起算して10日以内に、労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証を厚生労働大臣に返納しなければならない。
 - 一 死亡した場合 同居の親族又は法定代理人
 - 二 法人が合併により消滅した場合 合併後存続し、又は合併により設立された法人の代表者
- ### 第5条（許可の有効期間の更新の申請手続）
- 1 法第10条第2項の規定による許可の有効期間の更新を受けようとする者は、当該許可の有効期間が満了する日の3月前までに、労働者派遣事業許可有効期間更新申請書（様式第1号）を、厚生労働大臣に提出しなければならない。
 - 2 法第10条第5項において準用する法第5条第3項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。
 - 一 申請者が法人である場合にあつては、第1条の2第2項第一号イ、ロ、ニからチまで、リ（受講証明書及び医師の診断書に係る部分に限り。）及びヌからヲまでに掲げる書類
 - 二 申請者が個人である場合にあつては、第1条の2第2項第一号へ、チ、リ（受講証明書及び医師の診断書に係る部分に限り。）及びヌからヲまで並びに同項第二号ロに掲げる書類
 - 3 法第10条第5項において準用する法第5条第3項の規定により添付すべき事業計

画書は、労働者派遣事業計画書（様式第3号から様式第3号の3まで）のとおりとする。

- 4 法第10条第2項の規定による許可の有効期間の更新は、当該更新を受けようとする者が現に有する許可証と引換えに新たな許可証を交付することにより行うものとする。

第6条 削除

第7条 削除

第8条（変更の届出等）

- 1 法第11条の規定による届出をしようとする者は、法第5条第2項第四号に掲げる事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して30日以内に、同号に掲げる事項以外の事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して10日（第3項の規定により登記事項証明書を添付すべき場合にあつては、30日）以内に、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当しない場合にあつては労働者派遣事業変更届出書（様式第5号）を、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当する場合にあつては労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書（様式第5号）を厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 2 法第11条第1項の規定による届出のうち、事業所の新設に係る変更の届出を行う場合には、前項の労働者派遣事業変更届出書には、法人にあつては当該新設する事業所に係る第1条の2第2項第一号へ及びチからヲまでに、個人にあつては当該新設する事業所に係る同項第二号ハに掲げる書類（労働者派遣事業に関する資産の内容を証する書類を除く。）を添付しなければならない。ただし、法第2条第四号に規定する派遣元事業主（以下単に「派遣元事業主」という。）が労働者派遣事業を行つている他の事業所の派遣元責任者を当該新設する事業所の派遣元責任者として引き続き選任したときは、法人にあつては第1条の2第2項第一号リに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書（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、履歴書及び受講証明書。以下この条において同じ。）を、個人にあつては同項第二号ニに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書

を添付することを要しない。

- 3 法第11条第1項の規定による届出のうち、事業所の新設に係る変更の届出以外の届出を行う場合には、第1項の労働者派遣事業変更届出書又は労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書には、第1条の2第2項に規定する書類のうち当該変更事項に係る書類（事業所の廃止に係る変更の届出にあつては、当該廃止した事業所に係る許可証）を添付しなければならない。
- 4 法第5条第2項第四号に掲げる事項のうち派遣元責任者の氏名に変更があつた場合において、当該派遣元事業主が労働者派遣事業を行つている他の事業所の派遣元責任者を当該変更に係る事業所の変更後の派遣元責任者として引き続き選任したときは、法人にあつては第1条の2第2項第一号リに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を、個人にあつては同項第二号ニに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を添付することを要しない。

第9条（事業所の新設に係る変更の届出があつた場合の許可証の交付）

法第11条第3項の規定による許可証の交付は、当該新設に係る事業所ごとに交付するものとする。

第10条（廃止の届出）

法第13条第1項の規定による届出をしようとする者は、当該労働者派遣事業を廃止した日の翌日から起算して10日以内に、労働者派遣事業を行う全ての事業所に係る許可証を添えて、労働者派遣事業廃止届出書（様式第8号）を厚生労働大臣に提出しなければならない。

第11条から第16条まで 削除

第3節 補則

第17条（事業報告書及び収支決算書）

- 1 派遣元事業主は、毎事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。ただし、派遣元事業主が当該事業年度に係る貸借対照表及び損益計算書を提出したときは、収支決算書を提出することを要しない。
- 2 前項の事業報告書及び収支決算書は、そ

(第 17 条の 2 ～ 第 18 条の 3)

れぞれ労働者派遣事業報告書（様式第 11 号）及び労働者派遣事業収支決算書（様式第 12 号）のとおりとする。

- 3 法第 30 条の 4 第 1 項の協定を締結した派遣元事業主は、第 1 項の事業報告書には、当該協定を添付しなければならない。
- 4 第 1 項の事業報告書及び収支決算書の提出期限は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期限とする。
 - 一 労働者派遣事業報告書（様式第 11 号）
毎事業年度における事業年度の終了の日の属する月の翌月以後の最初の 6 月 30 日
 - 二 労働者派遣事業収支決算書（様式第 12 号）
毎事業年度経過後 3 月が経過する日

第 17 条の 2（関係派遣先への派遣割合の報告）

法第 23 条第 3 項の規定による報告は、毎事業年度経過後 3 月が経過する日までに、当該事業年度に係る関係派遣先派遣割合報告書（様式第 12 号の 2）を厚生労働大臣に提出することにより行わなければならない。

第 18 条（海外派遣の届出）

派遣元事業主は、法第 23 条第 4 項の規定による海外派遣（以下単に「海外派遣」という。）をしようとするときは、海外派遣届出書（様式第 13 号）に第 23 条の規定による書面の写しを添えて厚生労働大臣に提出しなければならない。

第 18 条の 2（情報提供の方法等）

- 1 法第 23 条第 5 項の規定による情報の提供は、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行わなければならない。
- 2 法第 23 条第 5 項の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所（以下この項において「1 の事業所」という。）ごとの当該事業に係る労働者派遣に関する料金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者 1 人 1 日当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額をいう。以下この条において同じ。）から派遣労働者の賃金の額の平均額（当該事業年度における派遣労働者 1 人 1 日当たりの賃金の額の平均額をいう。次項において同じ。）を控除した

額を労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（当該割合に小数点以下 1 位未満の端数があるときは、これを四捨五入する。）とする。ただし、1 の事業所が当該派遣元事業主の労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内において同様の方法により当該割合を算定することを妨げない。

- 3 法第 23 条第 5 項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
 - 一 労働者派遣に関する料金の額の平均額
 - 二 派遣労働者の賃金の額の平均額
 - 三 法第 30 条の 4 第 1 項の協定を締結しているか否かの別
 - 四 法第 30 条の 4 第 1 項の協定を締結している場合にあつては、協定対象派遣労働者（法第 30 条の 5 に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）の範囲及び当該協定の有効期間の終期
 - 五 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

第 18 条の 3（法第 23 条の 2 の厚生労働省令で定める者等）

- 1 法第 23 条の 2 の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。
 - 一 派遣元事業主を連結子会社（連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和 51 年大蔵省令第 28 号）第 2 条第四号に規定する連結子会社をいう。以下この号において同じ。）とする者及び当該者の連結子会社
 - 二 派遣元事業主の親会社等又は派遣元事業主の親会社等の子会社等（前号に掲げる者を除く。）
- 2 前項第二号の派遣元事業主の親会社等は、次に掲げる者とする。
 - 一 派遣元事業主（株式会社である場合に限る。）の議決権の過半数を所有している者
 - 二 派遣元事業主（持分会社（会社法（平成 17 年法律第 86 号）第 575 条第 1 項に規定する持分会社をいう。次項において同じ。）である場合に限る。）の資本金の過半数を出資している者
 - 三 派遣元事業主の事業の方針の決定に関して、前二号に掲げる者と同等以上の支配力を有すると認められる者

- 3 第 1 項第二号の派遣元事業主の親会社等の子会社等は、次に掲げる者とする。
 - 一 派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者（株式会社である場合に限る。）
 - 二 派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者（持分会社である場合に限る。）
 - 三 事業の方針の決定に関する派遣元事業主の親会社等の支配力が前二号に掲げる者と同等以上と認められる者
- 4 法第 23 条の 2 の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、1 の事業年度における派遣元事業主が雇用する派遣労働者（60 歳以上の定年に達したことにより退職した者であつて当該派遣元事業主に雇用されているものを除く。）の関係派遣先（同条に規定する関係派遣先をいう。）に係る同条に規定する派遣就業（以下単に「派遣就業」という。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合（当該割合に小数点以下 1 位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）とする。

第 19 条（書類の提出の経由）

法第 2 章又はこの章の規定により厚生労働大臣に提出する書類は、派遣元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長を経由して提出するものとする。ただし、法第 8 条第 3 項、法第 11 条第 1 項若しくは第 4 項又は第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣に提出する書類（許可証を含む。）のうち、法第 5 条第 2 項第一号及び第二号に規定する事項以外の事項に係るものについては、当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出することができる。

第 20 条（提出すべき書類の部数）

法第 2 章又はこの章の規定により厚生労働大臣に提出する書類（許可証を除く。）は、正本にその写し 2 通（第 1 条の 2 第 2 項、第 5 条第 2 項又は第 8 条第 2 項若しくは第 3 項に規定する書類にあつては、1 通）を添えて提出しなければならない。

第 2 章 派遣労働者の保護等に関する措置

第 1 節 労働者派遣契約

第 21 条（労働者派遣契約における定めの方法等）

- 1 法第 26 条第 1 項の規定による定めは、同項各号に掲げる事項の内容の組合せが 1 であるときは当該組合せに係る派遣労働者の数を、当該組合せが 2 以上であるときは当該それぞれの組合せの内容及び当該組合せごとの派遣労働者の数を定めることにより行わなければならない。
- 2 法第 26 条第 1 項第一号の業務の内容に令第 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るものとする。ただし、日雇労働者に係る労働者派遣が行われないことが明らかである場合は、この限りでない。
- 3 労働者派遣契約の当事者は、当該労働者派遣契約の締結に際し法第 26 条第 1 項の規定により定めた事項を、書面に記載しておかなければならない。
- 4 派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働者派遣契約の締結に当たり法第 26 条第 3 項の規定により明示された内容を、前項の書面に併せて記載しておかなければならない。

第 21 条の 2（法第 26 条第 1 項第二号の厚生労働省令で定める区分）

法第 26 条第 1 項第二号の厚生労働省令で定める区分は、名称のいかんを問わず、業務の関連性に基づいて法第 2 条第四号に規定する派遣先（以下単に「派遣先」という。）が設定した労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分及び当該業務に係る労務管理に関して直接の権限を有するものとする。

第 22 条（法第 26 条第 1 項第十号の厚生労働省令で定める事項）

法第 26 条第 1 項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 二 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する

(第 22 条の 2)

る事項

三 労働者派遣の役務の提供を受ける者が法第 26 条第 1 項第四号に掲げる派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができ、又は同項第五号に掲げる派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めをした場合における当該派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数

四 派遣元事業主が、派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、これらの者が当該派遣労働者に対し、診療所等の施設であつて現に当該派遣先である者又は派遣先となろうとする者に雇用される労働者が通常利用しているもの（第 32 条の 3 各号に掲げるものを除く。）の利用、レクリエーション等に関する施設又は設備の利用、制服の貸与その他の派遣労働者の福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合における当該便宜供与の内容及び方法

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

六 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別

七 派遣労働者を無期雇用派遣労働者（法第 30 条の 2 第 1 項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。）又は第 32 条の 4 に規定する者に限るか否かの別

第 22 条の 2（契約に係る書面の記載事項）

第 21 条第 3 項に規定する書面には、同項及び同条第 4 項に規定する事項のほか、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める事項を記載しなければならない。

一 紹介予定派遣の場合 当該派遣先が職業紹介を受けることを希望しない場合又は職業紹介を受けた者を雇用しない場合には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を、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

その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和 59 年法律第 86 号）第 2 条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。同号口において同じ。）（以下「書面の交付等」という。）により、派遣元事業主に対して明示する旨

二 法第 40 条の 2 第 1 項第三号イの業務について行われる労働者派遣の場合 同号イに該当する旨

三 法第 40 条の 2 第 1 項第三号ロの業務について行われる労働者派遣の場合 次のイからハまでに掲げる事項

イ 法第 40 条の 2 第 1 項第三号ロに該当する旨

ロ 当該派遣先において当該業務が 1 箇月間に行われる日数

ハ 当該派遣先に雇用される通常の労働者の 1 箇月間の所定労働日数

四 法第 40 条の 2 第 1 項第四号の労働者派遣の場合 次のイ及びロに掲げる事項

イ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 65 条第 1 項若しくは第 2 項の規定による休業（以下「産前産後休業」という。）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）第 2 条第一号に規定する育児休業（以下「育児休業」という。）又は第 33 条に規定する場合における休業をする労働者の氏名及び業務

ロ イの労働者がする産前産後休業、育児休業又は第 33 条に規定する場合における休業の開始及び終了予定の日

五 法第 40 条の 2 第 1 項第五号の労働者派遣の場合 次のイ及びロに掲げる事項

イ 育児・介護休業法第 2 条第二号に規定する介護休業（以下「介護休業」という。）又は第 33 条の 2 に規定する休業をする労働者の氏名及び業務

ロ イの労働者がする介護休業又は第 33 条の 2 に規定する休業の開始及び終了予定の日

第23条（海外派遣に係る労働者派遣契約における定めの方法）

派遣元事業主は、海外派遣に係る労働者派遣契約の締結に際し、法第26条第2項の規定により定めた事項を書面に記載して、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者に当該書面の交付等を行わなければならない。

第24条（法第26条第2項第三号の厚生労働省令で定める措置）

法第26条第2項第三号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 法第26条第4項に規定する法第40条の2第1項の規定に抵触することとなる最初の日の通知
- 二 法第39条の労働者派遣契約に関する措置
- 三 法第40条第1項の苦情の内容の通知及び当該苦情の処理
- 四 法第40条第2項に規定する教育訓練の実施等必要な措置
- 五 法第40条第3項に規定する福利厚生施設の利用の機会の付与
- 六 法第40条の4に規定する派遣労働者の雇用に関する事項に関する措置
- 七 法第40条の5に規定する労働者の募集に係る事項の周知
- 八 法第40条の9第2項に規定する通知
- 九 疾病、負傷等の場合における療養の実施その他派遣労働者の福祉の増進に係る必要な援助
- 十 前各号に掲げるもののほか、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため必要な措置

第24条の2（法第26条第4項に規定する法第40条の2第1項の規定に抵触することとなる最初の日の通知の方法）

法第26条第4項に規定する法第40条の2第1項の規定に抵触することとなる最初の日の通知は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、法第26条第4項の規定により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。

第24条の3（法第26条第7項の情報の提供の方法等）

- 1 法第26条第7項の情報の提供は、同項の規定により提供すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。
- 2 派遣元事業主は前項の規定による情報の

提供に係る書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年を経過する日まで保存しなければならない。

第24条の4（法第26条第7項の厚生労働省令で定める情報）

- 1 法第26条第7項の厚生労働省令で定める情報は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める情報とする。

一 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合 次のイからホまでに掲げる情報

イ 比較対象労働者（法第26条第8項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ。）の職務の内容（同項に規定する職務の内容をいう。以下同じ。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

ロ 当該比較対象労働者を選定した理由

ハ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）

ニ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

ホ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たつて考慮したもの

二 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合 次のイ及びロに掲げる情報

イ 法第40条第2項の教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）

ロ 第32条の3各号に掲げる福利厚生施設の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

第24条の5（法第26条第8項の厚生労働省令で定める者）

- 1 法第26条第8項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。
 - 一 職務の内容及び当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一で

(第 24 条の 6 ~ 第 25 条の 3)

あると見込まれる通常の労働者

- 二 前号に該当する労働者がいない場合に
あつては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- 三 前二号に該当する労働者がいない場合に
あつては、前二号に掲げる者に準ずる労働者

第 24 条の 6 (法第 26 条第 10 項の情報の提供の方法等)

- 1 法第 26 条第 10 項の情報の提供は、同条第七項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、同条第 10 項の規定により提供すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。
- 2 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定めた労働者派遣契約に基づき現に行われている労働者派遣に係る派遣労働者の中に協定対象派遣労働者以外の者がいない場合には、法第 26 条第 10 項の情報(法第 40 条第 2 項の教育訓練及び第 32 条の 3 各号に掲げる福利厚生施設に係るものを除く。)の提供を要しない。この場合において、当該派遣労働者の中に新たに協定対象派遣労働者以外の者が含まれることとなつたときは、派遣先は、遅滞なく、当該情報を提供しなければならない。
- 3 労働者派遣契約が終了する日前 1 週間以内における変更であつて、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても法第 30 条の 3 の規定に違反しないものであり、かつ、当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合には、法第 26 条第 10 項の情報の提供を要しない。
- 4 第 24 条の 3 第 2 項の規定については、法第 26 条第 10 項の情報の提供について準用する。

第 2 節 派遣元事業主の講ずべき措置等

第 25 条 (法第 30 条第 1 項の厚生労働省令で定める者等)

- 1 法第 30 条第 1 項の派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位(法第 26 条第 1 項第二号に規定する組織単位をいう。以下同じ。)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として厚生労働省令で定めるものは、派遣先の事業所その他派遣就業の場所(以下「事業所等」という。)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であつて、当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望しているもの(法第 40 条の 2 第 1 項各号に掲げる労働者派遣に係る派遣労働者を除く。)とする。

- 2 前項の派遣労働者の希望については、派遣元事業主が当該派遣労働者に係る労働者派遣が終了する日の前日までに当該派遣労働者に対して聴くものとする。
- 3 法第 30 条第 1 項のその他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるものは、当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して 1 年以上である有期雇用派遣労働者(同項に規定する有期雇用派遣労働者をいい、第 1 項に規定する者を除く。)とする。
- 4 法第 30 条第 1 項の派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるものは、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とする。

第 25 条の 2 (法第 30 条の措置の実施の方法)

- 1 派遣元事業主は、法第 30 条第 1 項の規定による措置を講ずるに当たつては、同項各号のいずれかの措置を講ずるように努めなければならない。
- 2 法第 30 条第 2 項の規定により読み替えて適用する同条第 1 項の規定による措置を講ずる場合における前項の規定の適用については、同項中「講ずるように努めなければならない」とあるのは、「講じなければならない」とあるのは、同項第一号の措置が講じられた場合であつて、当該措置の対象となつた特定有期雇用派遣労働者(同項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。)が当該派遣先に雇用されなかつたときは、同項第二号から第四号までのいずれかの措置を講じなければならない」とする。

第 25 条の 3 (法第 30 条第 1 項第二号の厚生労働省令で定める事項)

法第 30 条第 1 項第二号の厚生労働省令で

定める事項は、特定有期雇用派遣労働者等（同項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）の居住地、従前の職務に係る待遇その他派遣労働者の配置に関して通常考慮すべき事項とする。

第 25 条の 4（法第 30 条第 1 項第四号の厚生労働省令で定める教育訓練）

法第 30 条第 1 項第四号の厚生労働省令で定める教育訓練は、新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる教育訓練（当該期間中、特定有期雇用派遣労働者等に対し賃金が支払われる場合に限る。）とする。

第 25 条の 5（法第 30 条第 1 項第四号の厚生労働省令で定める措置）

法第 30 条第 1 項第四号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 前条に規定する教育訓練
- 二 当該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。
- 三 その他特定有期雇用派遣労働者等の雇用の継続が図られると認められる措置

第 25 条の 6（法第 30 条の 4 第 1 項の過半数代表者）

- 1 法第 30 条の 4 第 1 項の労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。ただし、第一号に該当する者がいない場合にあっては、過半数代表者は第二号に該当する者とする。
 - 一 労働基準法第 41 条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
 - 二 法第 30 条の 4 第 1 項の協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。
- 2 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

- 3 派遣元事業主は、過半数代表者が法第 30 条の 4 第 1 項の協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第 25 条の 7（法第 30 条の 4 第 1 項の厚生労働省令で定める待遇）

法第 30 条の 4 第 1 項の厚生労働省令で定める待遇は、次のとおりとする。

- 一 法第 40 条第 2 項の教育訓練
- 二 法第 32 条の 3 各号に掲げる福利厚生施設

第 25 条の 8（法第 30 条の 4 第 1 項第二号の厚生労働省令で定める賃金）

法第 30 条の 4 第 1 項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とする。

第 25 条の 9（法第 30 条の 4 第 1 項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額）

法第 30 条の 4 第 1 項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であつて、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とする。

第 25 条の 10（法第 30 条の 4 第 1 項第六号の厚生労働省令で定める事項）

法第 30 条の 4 第 1 項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 有効期間
- 二 法第 30 条の 4 第 1 項第一号に掲げる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合には、その理由
- 三 派遣元事業主は、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとしなないこと。

第 25 条の 11（法第 30 条の 4 第 2 項の周知の方法）

法第 30 条の 4 第 2 項の周知は、次のいずれかの方法により行わなければならない。

- 一 書面の交付の方法
- 二 次のいずれかの方法によることを当該

(第 25 条の 12 ～第 25 条の 19)

労働者が希望した場合における当該方法
イ ファクシミリを利用してする送信の
方法

ロ 電子メール等の送信の方法

三 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法

四 常時当該派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法（法第 30 条の 4 第 1 項の協定の概要について、第一号又は第二号の方法により併せて周知する場合に限る。）

第 25 条の 12（協定に係る書面の保存）

派遣元事業主は、法第 30 条の 4 第 1 項の協定を締結したときは、当該協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から起算して 3 年を経過する日まで保存しなければならない。

第 25 条の 13（法第 30 条の五の厚生労働省令で定める賃金）

法第 30 条の 5 の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とする。

第 25 条の 14（待遇に関する事項等の説明）

1 法第 31 条の 2 第 1 項の規定による説明は、書面の交付等その他の適切な方法により行わなければならない。ただし、次項第一号に規定する労働者の賃金の額の見込みに関する事項の説明は、書面の交付等の方法により行わなければならない。

2 法第 31 条の 2 第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込み、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）に規定する被保険者の資格の取得、厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）に規定する被保険者の資格の取得及び雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に規定する被保険者となることに関する事項
その他の当該労働者の待遇に関する事項

二 事業運営に関する事項

三 労働者派遣に関する制度の概要

第 25 条の 15

法第 31 条の 2 第 2 項の厚生労働省令で定

める方法は、次条各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法とする。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メール等の送信の方法

第 25 条の 16

法第 31 条の 2 第 2 項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 昇給の有無

二 退職手当の有無

三 賞与の有無

四 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）

五 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

第 25 条の 17

派遣元事業主は、法第 31 条の 2 第 2 項の規定により派遣労働者に対して明示しなければならない同項第一号に掲げる事項を事実と異なるものとしてはならない。

第 25 条の 18

法第 31 条の 2 第 2 項（第二号に係る部分に限る。）及び第 3 項（第二号に係る部分に限る。）の規定による説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならない。

第 25 条の 19

1 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法第 31 条の 2 第 3 項に規定する文書の交付等により同項（第一号に係る部分に限る。）の明示を行うことができないときは、当該文書の交付等以外の方法によることができる。

2 前項の場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、法第 31 条の 2 第 3 項（第一号に係る部分に限る。）の規定により明示すべき事項を同項に規定する文書の交付等により当該派遣労働者に明示しなければならない。

一 当該派遣労働者から請求があつたとき。

二 前号以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が 1 週間を超えるとき。

第 25 条の 20

法第 31 条の 2 第 3 項第一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 労働契約の期間に関する事項
- 二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- 三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 四 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、休日並びに労働者を 2 組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 六 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

第 26 条（就業条件の明示の方法等）

- 1 法第 34 条第 1 項及び第 2 項の規定による明示は、当該規定により明示すべき事項を次のいずれかの方法により明示することにより行わなければならない。ただし、同条第 1 項の規定による明示にあつては、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。
 - 一 書面の交付の方法
 - 二 次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法
 - イ ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ロ 電子メール等の送信の方法
- 2 前項ただし書の場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、当該事項を前項各号に掲げるいずれかの方法により当該派遣労働者に明示しなければならない。
 - 一 当該派遣労働者から請求があつたとき
 - 二 前号以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が 1 週間を超えるとき
- 3 前 2 項の規定は、法第 34 条第 3 項の規定による明示について準用する。

第 26 条の 2（法第 34 条第 1 項第二号の厚生労働省令で定める事項）

法第 34 条第 1 項第二号の厚生労働省令で定める事項は、第 27 条の 2 第 1 項各号に

掲げる書類が同項に規定する行政機関に提出されていない場合のその具体的な理由とする。

第 26 条の 3（労働者派遣に関する料金の額の明示の方法等）

- 1 法第 34 条の 2 の規定による明示は、第 3 項の規定による額を書面の交付等の方法により行わなければならない。
- 2 派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における次項の規定による額が労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合における法第 34 条の 2 の規定により明示した額と同一である場合には、同条の規定による明示を要しない。
- 3 法第 34 条の 2 の厚生労働省令で定める額は、次のいずれかに掲げる額とする。
 - 一 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額
 - 二 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における第 18 条の 2 第 2 項に規定する労働者派遣に関する料金の額の平均額

第 27 条（派遣先への通知の方法等）

- 1 法第 35 条第 1 項の規定による通知は、法第 26 条第 1 項各号に掲げる事項の内容の組合せが 1 であるときは当該組合せに係る派遣労働者の氏名及び次条第 1 項各号に掲げる事項を、当該組合せが 2 以上であるときは当該組合せごとに派遣労働者の氏名及び同条第 1 項各号に掲げる事項を通知することにより行わなければならない。
- 2 法第 35 条第 1 項の規定による通知は、労働者派遣に際し、あらかじめ、同項により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付等ができない場合において、当該通知すべき事項をあらかじめ書面の交付等以外の方法により通知したときは、この限りでない。
- 3 前項ただし書の場合であつて、当該労働者派遣の期間が 2 週間を超えるとき（法第 26 条第 1 項各号に掲げる事項の内容の組合せが 2 以上である場合に限る。）は、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、当該事項に係る書面の交付等を行わなければならない。
- 4 第 2 項に定めるほか、派遣元事業主は、法第 35 条第 1 項の規定により次条第 1 項

(第 27 条の 2 ～第 29 条)

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

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

6 第 4 項の規定は、前項の通知について準用する。

第 27 条の 2 (法第 35 条第 1 項第五号の厚生労働省令で定める事項)

1 法第 35 条第 1 項第五号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。

一 健康保険法施行規則(大正 15 年内務省令第 36 号)第 24 条第 1 項に規定する健康保険被保険者資格取得届

二 厚生年金保険法施行規則(昭和 29 年厚生省令第 37 号)第 15 条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届

三 雇用保険法施行規則(昭和 50 年労働省令第 3 号)第 6 条に規定する雇用保険被保険者資格取得届

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

第 28 条 (法第 35 条第 1 項第六号の厚生労働省令で定める事項)

法第 35 条第 1 項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 派遣労働者の性別(派遣労働者が 45 歳以上である場合にあつてはその旨及び当該派遣労働者の性別、派遣労働者が 18 歳未満である場合にあつては当該派遣労働者の年齢及び性別)

二 派遣労働者に係る法第 26 条第 1 項第四号、第五号又は第十号に掲げる事項の内容が、同項の規定により労働者派遣契約に定めた当該派遣労働者に係る組合せにおけるそれぞれの事項の内容と異なる

場合における当該内容

第 28 条の 2 (令第 4 条第 2 項第二号の厚生労働省令で定める者)

令第 4 条第 2 項第二号の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。

一 卒業を予定している者であつて、雇用保険法第 5 条第 1 項に規定する適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることになっているもの

二 休学中の者

三 前二号に掲げる者に準ずる者

第 28 条の 3 (令第 4 条第 2 項第三号の厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額等)

1 令第 4 条第 2 項第三号の厚生労働省令で定めるところにより算定した収入の額は、次に掲げる額とする。

一 日雇労働者の 1 年分の賃金その他の収入の額

二 日雇労働者(主として生計を 1 にする配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)その他の親族(以下この号において「配偶者等」という。)の収入により生計を維持する者に限る。)及び当該日雇労働者と生計を 1 にする配偶者等の 1 年分の賃金その他の収入の額を合算した額

2 令第 4 条第 2 項第三号の厚生労働省令で定める額は、500 万円とする。

第 29 条 (派遣元責任者の選任)

法第 36 条の規定による派遣元責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

一 派遣元事業主の事業所(以下この条において単に「事業所」という。)ごとに当該事業所に専属の派遣元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、派遣元事業主(法人である場合は、その役員)を派遣元責任者とするを妨げない。

二 当該事業所の派遣労働者の数が 100 人以下のときは 1 人以上の者を、100 人を超え 200 人以下のときは 2 人以上の者を、200 人を超えるときは、当該派遣労働者の数が 100 人を超える 100 人ごとに 1 人を 2 人に加えた数以上の者を選任すること。

三 法附則第 4 項に規定する物の製造の業務（以下「製造業務」という。）に労働者派遣をする事業所にあつては、当該事業所の派遣元責任者のうち、製造業務に従事する派遣労働者の数が 100 人以下のときは 1 人以上の者を、100 人を超え 200 人以下のときは 2 人以上の者を、200 人を超えるときは、当該派遣労働者の数が 100 人を超える 100 人ごとに 1 人を 2 人に加えた数以上の者を当該派遣労働者を専門に担当する者（以下「製造業務専門派遣元責任者」という。）とすること。ただし、製造業務専門派遣元責任者のうち 1 人は、製造業務に従事しない派遣労働者を併せて担当することができる。

第 29 条の 2（法第 36 条の厚生労働省令で定める基準）

法第 36 条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれにも該当することとする。

- 一 過去 3 年以内に、派遣労働者に係る雇用管理の適正な実施のために必要な知識を習得させるための講習として厚生労働大臣が定めるものを修了していること。
- 二 精神の機能の障害により派遣元責任者の業務を適正に行うに当たつて必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

第 30 条（派遣元管理台帳の作成及び記載）

- 1 法第 37 条第 1 項の規定による派遣元管理台帳の作成は、派遣元事業主の事業所ごとに、行わなければならない。
- 2 法第 37 条第 1 項の規定による派遣元管理台帳の記載は、労働者派遣をするに際し、行わなければならない。
- 3 前項に定めるもののほか、法第 42 条第 3 項の規定による通知が行われる場合において、当該通知に係る事項が法第 37 条第 1 項各号に掲げる事項に該当する場合であつて当該通知に係る事項の内容が前項の記載と異なるときは、当該通知が行われた都度、当該通知に係る事項の内容を記載しなければならない。

第 30 条の 2（法第 37 条第 1 項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練）

法第 37 条第 1 項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第 30 条の 2 第 1 項

の規定による教育訓練とする。

第 31 条（法第 37 条第 1 項第十三号の厚生労働省令で定める事項）

法第 37 条第 1 項第十三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 派遣労働者の氏名
- 二 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 三 事業所の名称
- 四 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- 五 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、第 21 条第 2 項の規定により付することとされる号番号
- 六 法第 40 条の 2 第 1 項第三号イの業務について労働者派遣をするときは、第 22 条の 2 第二号の事項
- 七 法第 40 条の 2 第 1 項第三号ロの業務について労働者派遣をするときは、第 22 条の 2 第三号の事項
- 八 法第 40 条の 2 第 1 項第四号の労働者派遣をするときは、第 22 条の 2 第四号の事項
- 九 法第 40 条の 2 第 1 項第五号の労働者派遣をするときは、第 22 条の 2 第五号の事項
- 十 法第 30 条の 2 第 2 項の規定による援助を行った日及び当該援助の内容
- 十一 第 27 条の 2 の規定による通知の内容

第 32 条（保存期間の起算日）

法第 37 条第 2 項の規定による派遣元管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣の終了の日とする。

第 3 節 派遣先の講ずべき措置等

第 32 条の 2（法第 40 条第 2 項の厚生労働省令で定める場合）

法第 40 条第 2 項の厚生労働省令で定める場合は、当該教育訓練と同様の教育訓練を派遣元事業主が既に実施した場合又は実施することができる場合とする。

第 32 条の 3（法第 40 条第 3 項の厚生労働省令で定める福利厚生施設）

法第 40 条第 3 項の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次のとおりとする。

(第32条の4～第33条の4)

- 一 給食施設
- 二 休憩室
- 三 更衣室

第32条の4（法第40条の2第1項第二号の厚生労働省令で定める者）

法第40条の2第1項第二号の厚生労働省令で定める者は、60歳以上の者とする。

第33条（法第40条の2第1項第四号の厚生労働省令で定める場合）

法第40条の2第1項第四号の厚生労働省令で定める場合は、労働基準法第65条第1項の規定による休業に先行し、又は同条第2項の規定による休業若しくは育児休業に後続する休業であつて、母性保護又は子の養育をするためのものをする場合とする。

第33条の2（法第40条の2第1項第五号の厚生労働省令で定める休業）

法第40条の2第1項第五号の厚生労働省令で定める休業は、介護休業に後続する休業であつて育児・介護休業法第2条第四号に規定する対象家族を介護するためにする休業とする。

第33条の3（派遣可能期間の延長に係る意見の聴取）

- 1 法第40条の2第4項の規定により労働者の過半数で組織する労働組合（以下「過半数労働組合」という。）又は労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）の意見を聴くに当たつては、当該過半数労働組合又は過半数代表者に、次に掲げる事項を書面により通知しなければならない。

一 派遣可能期間を延長しようとする事業所等

二 延長しようとする期間

- 2 前項の過半数代表者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。ただし、第一号に該当する者がいない事業所等にあつては、過半数代表者は第二号に該当する者とする。

一 労働基準法第41条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

二 法第40条の2第4項の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣先の意向に基づき選出さ

れたものでないこと。

- 3 派遣先は、法第40条の2第4項の規定により意見を聴いた場合には、次に掲げる事項を書面に記載し、延長前の派遣可能期間が経過した日から3年間保存しなければならない。

一 意見を聴いた過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名

二 第1項の規定により過半数労働組合又は過半数代表者に通知した日及び通知した事項

三 過半数労働組合又は過半数代表者から意見を聴いた日及び当該意見の内容

四 意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

- 4 派遣先は、前項各号に掲げる事項を、次に掲げるいずれかの方法によつて、当該事業所等の労働者に周知しなければならない。

一 常時当該事業所等の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

二 書面を労働者に交付すること。

三 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、当該事業所等に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

- 5 派遣先は、過半数代表者が法第40条の2第4項の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第33条の4

- 1 法第40条の2第5項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 派遣可能期間の延長の理由及びその延長の期間

二 当該異議（労働者派遣により労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行が損なわれるおそれがある旨の意見に限る。）への対応に関する方針

- 2 派遣先は、法第40条の2第5項の規定により過半数労働組合又は過半数代表者に対して説明した日及び説明した内容を書面に記載し、当該事業所等ごとの業務について延長前の派遣可能期間が経過した日から3年間保存しなければならない。

3 派遣先は、前項の書面に記載した事項を、前条第 4 項各号に掲げる方法によつて、当該事業所等の労働者に周知しなければならない。

第 33 条の 5

派遣先は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

第 33 条の 6

法第 40 条の 2 第 7 項の規定による通知は、同項の規定により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならない。

第 33 条の 7 (法第 40 条の 4 の厚生労働省令で定める者)

法第 40 条の 4 の厚生労働省令で定める者は、法第 30 条第 1 項 (同条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。) の規定により同条第 1 項第一号の措置が講じられた者とする。

第 33 条の 8 (法第 40 条の 5 第 2 項の厚生労働省令で定める者)

法第 40 条の 5 第 2 項の厚生労働省令で定める者は、法第 30 条第 2 項の規定により読み替えて適用する同条第 1 項の規定により同項第一号の措置が講じられた者とする。

第 33 条の 9 (法第 40 条の 6 第 1 項第三号の厚生労働省令で定める意見の聴取の手續)

法第 40 条の 6 第 1 項第三号の厚生労働省令で定める意見の聴取の手續は、次のとおりとする。

- 一 第 33 条の 3 第 1 項の規定による通知
- 二 第 33 条の 3 第 3 項の規定による書面の記載及びその保存
- 三 第 33 条の 3 第 4 項の規定による周知

第 33 条の 10 (法第 40 条の 9 第 1 項の厚生労働省令で定める者等)

- 1 法第 40 条の 9 第 1 項の厚生労働省令で定める者は、60 歳以上の定年に達したことにより退職した者であつて当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に雇用されているものとする。
- 2 法第 40 条の 9 第 2 項の規定による通知は、書面の交付等により行わなければならない。

第 34 条 (派遣先責任者の選任)

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

- 一 事業所等ごとに当該事業所等に専属の派遣先責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、派遣先 (法人である場合は、その役員) を派遣先責任者とするを妨げない。
- 二 事業所等において派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数が 100 人以下のときは 1 人以上の者を、100 人を超え 200 人以下のときは 2 人以上の者を、200 人を超えるときは当該派遣労働者の数が 100 人を超える 100 人ごとに 1 人を 2 人に加えた数以上の者を選任すること。ただし、当該派遣労働者の数に当該派遣先が当該事業所等において雇うする労働者の数を加えた数が 5 人を超えないときは、派遣先責任者を選任することを要しない。
- 三 製造業務に 50 人を超える派遣労働者を従事させる事業所等にあつては、当該事業所等の派遣先責任者のうち、製造業務に従事させる派遣労働者の数が 50 人を超え 100 人以下のときは 1 人以上の者を、100 人を超え 200 人以下のときは 2 人以上の者を、200 人を超えるときは、当該派遣労働者の数が 100 人を超える 100 人ごとに 1 人を 2 人に加えた数以上の者を、当該派遣労働者を専門に担当する者 (以下「製造業務専門派遣先責任者」という。) とすること。ただし、製造業務専門派遣先責任者のうち 1 人は、製造業務に従事させない派遣労働者を併せて担当することができ、また、製造業務に従事させる派遣労働者と製造業務に付随する製造業務以外の業務 (以下「製造付随業務」という。) に従事させる派遣労働者を、同一の派遣先責任者が担当することが、当該製造付随業務に従事させる派遣労働者の安全衛生の確保のために必要な場合においては、1 人の製造業務専門派遣先責任者が担当する製造業務に従事させる派遣労働者と製造付随業務に従事させる派遣労働者の合計数が 100 人を超えない範囲内で、製造業務専門派遣先責任者に製造付随業務に従事さ

(第 35 条～第 39 条)

せる派遣労働者を併せて担当させることができる。

第 35 条 (派遣先管理台帳の作成及び記載)

- 1 法第 42 条第 1 項の規定による派遣先管理台帳の作成は、事業所等ごとに行わなければならない。
- 2 法第 42 条第 1 項の規定による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。
- 3 前 2 項の規定にかかわらず、当該派遣先が当該事業所等においてその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の数に当該事業所等において雇用する労働者の数を加えた数が 5 人を超えないときは、派遣先管理台帳の作成及び記載を行うことを要しない。

第 35 条の 2 (法第 42 条第 1 項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練)

法第 42 条第 1 項第十号の厚生労働省令で定める教育訓練は、次のとおりとする。

- 一 業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る教育訓練であつて計画的に行われるもの
- 二 業務の遂行の過程外において行われる教育訓練

第 36 条 (法第 42 条第 1 項第十一号の厚生労働省令で定める事項)

法第 42 条第 1 項第十一号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 派遣労働者の氏名
- 二 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- 三 派遣元事業主の事業所の名称
- 四 派遣元事業主の事業所の所在地
- 五 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位
- 六 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- 七 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、第 21 条第 2 項の規定により付することとされている号番号
- 八 法第 40 条の 2 第 1 項第三号イの業務について労働者派遣をするときは、第 22 条の 2 第二号の事項
- 九 法第 40 条の 2 第 1 項第三号ロの業務について労働者派遣をするときは、第

22 条の 2 第三号の事項

十 法第 40 条の 2 第 1 項第四号の労働者派遣をするときは、第 22 条の 2 第四号の事項

十一 法第 40 条の 2 第 1 項第五号の労働者派遣をするときは、第 22 条の 2 第五号の事項

十二 第 27 条の 2 の規定による通知の内容

第 37 条 (保存期間の起算日)

法第 42 条第 2 項の規定による派遣先管理台帳を保存すべき期間の計算についての起算日は、労働者派遣の終了の日とする。

第 38 条 (派遣元事業主に対する通知)

- 1 法第 42 条第 3 項の規定による派遣元事業主に対する通知は、派遣労働者ごとの同条第 1 項第五号から第七号まで並びに第 36 条第一号、第二号及び第五号に掲げる事項を、1 箇月ごとに 1 回以上、一定の期日を定めて、書面の交付等により通知することにより行わなければならない。
- 2 前項の規定にかかわらず、派遣元事業主から請求があつたときは、同項に定める事項を、遅滞なく、書面の交付等により通知しなければならない。

第 4 節 労働基準法等の適用に関する特例等

第 39 条 (労働基準法施行規則を適用する場合の読替え)

法第 44 条の規定により同条第 1 項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）の派遣就業に関する労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）の規定の適用については、同令第 19 条中「法第 33 条若しくは法第 36 条第 1 項の規定」とあるのは「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 44 条第 2 項の規定により適用される法第 33 条若しくは法第 36 条第 1 項の規定」と、同令第 20 条中「法第 33 条又は法第 36 条第 1 項の規定」とあるのは「労働者派遣法第 44 条第 2 項の規定により適用される法第 33 条又は法第 36 条第 1 項の規定」と、同令第 24 条中「使用者」とあるのは「労働者派遣法第 44 条第 2 項の規定により同条第 1 項に規定する派遣先

の事業の法第 10 条に規定する使用者とみなされる者」とする。

第 40 条 (法第 45 条の厚生労働省令で定める事項等)

- 1 法第 45 条第 1 項の厚生労働省令で定める労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)第 66 条第 2 項後段の規定による健康診断は、法第 44 条第 3 項に規定する派遣元の事業(以下単に「派遣元の事業」という。)の事業者が労働安全衛生法第 66 条第 2 項後段の規定により派遣中の労働者に対して行う健康診断とする。
- 2 労働安全衛生法第 13 条第 1 項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第 45 条第 1 項の厚生労働省令で定めるものは、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。
 - 一 労働安全衛生規則(昭和 47 年労働省令第 32 号)第 14 条第 1 項第一号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第 66 条第 1 項の規定による健康診断(前項の健康診断を含む。)の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - 二 労働安全衛生規則第 14 条第 1 項第二号に掲げる事項
 - 三 労働安全衛生規則第 14 条第 1 項第三号に掲げる事項
 - 四 労働安全衛生規則第 14 条第 1 項第七号に掲げる事項
 - 五 労働安全衛生規則第 14 条第 1 項第八号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第 59 条第 1 項及び第 2 項の規定による衛生のための教育に関すること。
- 3 労働安全衛生法第 18 条第 1 項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第 45 条第 1 項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。
 - 一 労働安全衛生法第 18 条第 1 項第一号に掲げる事項のうち前項第一号に掲げるものに係るものに関すること。
 - 二 労働安全衛生法第 18 条第 1 項第二号に掲げる事項
 - 三 労働安全衛生法第 18 条第 1 項第四号に掲げる事項のうち次に掲げるもの
 - イ 労働安全衛生規則第 22 条第一号に掲げる事項のうち前項第一号に規定す

る健康診断に係るものに関すること。

ロ 労働安全衛生規則第 22 条第四号に掲げる事項のうち前項第五号に規定する衛生のための教育に係るものに関すること。

ハ 労働安全衛生規則第 22 条第七号に掲げる事項のうち前項第一号に規定する健康診断の結果に係るものに関すること。

ニ 労働安全衛生規則第 22 条第八号に掲げる事項

- 4 労働安全衛生法第 13 条第 1 項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第 45 条第 2 項の厚生労働省令で定めるものは、第 2 項各号に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。
- 5 労働安全衛生法第 18 条第 1 項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第 45 条第 2 項の厚生労働省令で定めるものは、第 3 項各号に掲げるものとする。
- 6 法第 45 条第 10 項に規定する派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、同項の健康診断の結果を記載した書面の作成を、当該派遣中の労働者が受けた健康診断の種類に応じ、労働安全衛生規則様式第 5 号、有機溶剤中毒予防規則(昭和 47 年労働省令第 36 号)様式第 3 号、鉛中毒予防規則(昭和 47 年労働省令第 37 号)様式第 2 号、四アルキル鉛中毒予防規則(昭和 47 年労働省令第 38 号)様式第 2 号、特定化学物質障害予防規則(昭和 47 年労働省令第 39 号)様式第 2 号、高気圧作業安全衛生規則(昭和 47 年労働省令第 40 号)様式第 1 号、電離放射線障害防止規則(昭和 47 年労働省令第 41 号)様式第 1 号の 2 若しくは様式第 1 号の 3、石綿障害予防規則(平成 17 年厚生労働省令第 21 号)様式第 2 号又は東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則(平成 23 年厚生労働省令第 152 号)様式第 2 号によるそれぞれの書面の写しを作成することにより行わなければならない。
- 7 派遣元の事業の事業者は、法第 45 条第 10 項の規定により送付を受けた同項の書面を 5 年間(当該書面が特定化学物質障害予防規則様式第 2 号によるもの(同令第

(第 41 条)

40 条第 2 項に規定する業務に係るものに限る。)、電離放射線障害防止規則様式第 1 号の 2 若しくは様式第 1 号の 3 によるものである場合（同令第 57 条ただし書の規定の例により同条の機関に引き渡す場合を除く。）又は東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則様式第 2 号によるものである場合（同令第 21 条ただし書の規定の例により同条の機関に引き渡す場合を除く。）にあつては 30 年間、石綿障害予防規則様式第 2 号によるものである場合にあつては当該労働者が常時当該業務に従事しないこととなつた日から 40 年間）保存しなければならない。

8 法第 45 条第 10 項に規定する派遣中の労働者を使用する事業者とみなされた者は、同条第 14 項の通知を、当該派遣中の労働者が受けた健康診断の種類に応じ、同項の医師又は歯科医師の意見が記載された労働安全衛生規則様式第 5 号、有機溶剤中毒予防規則様式第 3 号、鉛中毒予防規則様式第 2 号、四アルキル鉛中毒予防規則様式第 2 号、特定化学物質障害予防規則様式第 2 号、高気圧作業安全衛生規則様式第 1 号、電離放射線障害防止規則様式第 1 号の 2 若しくは様式第 1 号の 3、石綿障害予防規則様式第 2 号又は東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則様式第 2 号によるそれぞれの書面の写しを作成し、同項の派遣元の事業の事業者に送付することにより行わなければならない。

第 41 条（労働安全衛生規則を適用する場合の読替え等）

1 法第 45 条の規定により法第 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業（以下単に「派遣先の事業」という。）に関し労働安全衛生規則の規定を適用する場合における法第 45 条第 17 項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

| 読替えに係る労働安全衛生規則の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|-------------------|-------------------|---|
| 第 12 条 | 事業者 | 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 45 条第 1 項の規定により衛生管理者を選任すべき事業者とみなされる者 |
| | 第 7 条第 1 項第六号 | 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（以下「労働者派遣法施行規則」という。）第 41 条第 4 項の規定により適用される第 7 条第 1 項第六号 |
| | 法第 10 条第 1 項各号の業務 | 労働者派遣法第 45 条第 1 項に規定する派遣先安全衛生管理業務 |
| 第 14 条第 3 項 | 第 1 項各号に掲げる事項 | 第 1 項各号に掲げる事項（労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、第 1 項各号に掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第 40 条第 2 項各号に掲げる事項以外の事項） |
| 第 14 条第 5 項 | 事業者 | 労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により歯科医師による健康診断を行うべき事業者とみなされる者 |
| | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| | 第 1 項各号に掲げる事項 | 第 1 項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、同項各号に掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第 40 条第 2 項各号に掲げる事項以外の事項） |
| 第 14 条第 6 項 | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |

| | | |
|--------------------|---------------------|---|
| | 事業者 | 労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により歯科医師による健康診断を行うべき事業者とみなされる者 |
| 第 14 条の 4 第 1 項 | 事業者 | 労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により産業医を選任すべき事業者とみなされる者 |
| | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項 | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、同項各号に掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第 40 条第 2 項各号に掲げる事項以外の事項） |
| 第 14 条の 4 第 2 項 | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項 | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、同項各号に掲げる事項のうち労働者派遣法施行規則第 40 条第 2 項各号に掲げる事項以外の事項） |
| | 事業者 | 労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により産業医を選任すべき事業者とみなされる者 |
| 第 14 条の 4 第 2 項第二号 | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項 | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、同項に規定する事項のうち労働者派遣法施行規則第 40 条第 2 項各号に掲げる事項以外の事項） |
| | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| 第 14 条の 4 第 2 項第三号 | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| 第 15 条の 2 第 2 項 | 事業者 | 労働者派遣法第 45 条第 1 項の規定により事業者とみなされる者 |
| | 労働者の健康管理等 | 労働者の健康管理等（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法第 45 条第 1 項の規定により産業医に行わせなければならないものとされる労働者の健康管理等） |

| | | |
|---------------------|---------------------------|---|
| 第 15 条の 2 第 3 項 | 法第 13 条第 4 項の厚生労働省令で定める情報 | 法第 13 条第 4 項の厚生労働省令で定める情報（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法施行規則第 40 条第 2 項各号に掲げる事項に関するものを除く。） |
| | 事業者 | 労働者派遣法第 45 条第 1 項の規定により事業者とみなされる者 |
| 第 35 条第 1 項 | 又は労働者 | 又は労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| | 事業場の労働者 | 事業場の労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| 第 35 条第 2 項 | 事業者 | 労働者派遣法第 45 条第 1 項の規定により事業者とみなされる者 |
| | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| 第 52 条の 7 の 3 第 2 項 | 事業者 | 労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者 |

2 その事業場に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関し労働安全衛生規則の規定を適用する場合における法第 45 条第 17 項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

| 読替えに係る労働安全衛生規則の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|-------------------|-------------------|---|
| 第 12 条 | 事業者 | 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 44 条第 3 項に規定する派遣元の事業（以下単に「派遣元の事業」という。）を行う者 |
| | 法第 10 条第 1 項各号の業務 | 労働者派遣法第 45 条第 2 項に規定する派遣元安全衛生管理業務 |

(第 41 条)

| | | |
|-----------------|---------------------------|---|
| 第 14 条第 3 項 | 第 1 項各号に掲げる事項 | 第 1 項各号に掲げる事項（労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）に関しては、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（以下「労働者派遣法施行規則」という。）第 40 条第 2 項各号に掲げる事項） |
| 第 14 条の 4 第 1 項 | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項 | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法施行規則第 40 条第 2 項各号に掲げる事項） |
| 第 14 条の 4 第 2 項 | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項 | 第 14 条第 1 項各号に掲げる事項（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法施行規則第 40 条第 2 項各号に掲げる事項） |
| | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| 第 15 条の 2 第 2 項 | 労働者の健康管理等 | 労働者の健康管理等（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法第 45 条第 2 項の規定により産業医に行わせなければならないものとされる労働者の健康管理等） |
| 第 15 条の 2 第 3 項 | 法第 13 条第 4 項の厚生労働省令で定める情報 | 法第 13 条第 4 項の厚生労働省令で定める情報（派遣中の労働者に関しては、労働者派遣法施行規則第 40 条第 2 項各号に掲げる事項に関するもの） |

3 前 2 項に定めるもののほか、法第 45 条の規定により労働安全衛生規則の規定を適用する場合における同条第 17 項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

| 読替えに係る労働安全衛生規則の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|-------------------|-----------|--|
| 第 6 条第 2 項 | 事業者 | 事業者（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 45 条第 3 項の規定により安全管理者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。） |
| 第 11 条第 2 項 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 1 項の規定により衛生管理者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。） |
| 第 12 条の 4 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 1 項の規定により安全衛生推進者又は衛生推進者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。） |
| 第 14 条第 4 項 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 1 項の規定により産業医を選任すべき事業者とみなされる者を含む。） |
| 第 17 条、第 18 条 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により作業主任者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。） |
| 第 18 条の 5 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により元方安全衛生管理者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。） |
| | 労働者 | 労働者（労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）を含む。） |
| 第 23 条第 1 項 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 1 項又は第 3 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。） |

| | | |
|----------------------------|-------------|---|
| 第 23 条 第 3 項 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 1 項又は第 3 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。） |
| | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| 第 23 条 の 2 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 1 項又は第 3 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。） |
| 第 24 条 の 8 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により救護に関する技術的事項を管理する者を選任すべき事業者とみなされる者を含む。） |
| 第 40 条 の 3 第 1 項 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。） |
| 第 42 条 第 1 項 | 事業者 | 事業者（労働者派遣法第 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業を行う者を含む。次項において同じ。） |
| | 労働者（ | 労働者（派遣中の労働者を含む、 |
| 第 48 条 | 雇入れの際 | 雇入れの際（派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る労働者派遣法第 2 条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の開始の際） |
| 第 52 条 の 21 | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| 第 98 条 の 2 第 2 項 第三号 | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |
| 第 99 条 | 法及びこれに基づく命令 | 法及びこれに基づく命令（労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。） |

| | | |
|---------|-----------|--|
| 第 100 条 | 法 | 法（労働者派遣法第 45 条の規定により適用される場合を含む。） |
| 第 667 条 | その使用する労働者 | その使用する労働者（労働者派遣法第 45 条第 3 項の規定によりその使用する労働者とみなされる者を含む。） |
| | 労働者 | 労働者（派遣中の労働者を含む。） |

4 労働者がその事業場における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業の事業場に関する労働安全衛生規則第 7 条第 1 項第四号から第六号まで、第 12 条の 2 並びに第 13 条第 1 項第二号及び第三号の規定の適用については、当該派遣先の事業の事業場もまた当該派遣中の労働者を使用する事業場とみなす。

5 労働者がその事業場における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業の事業場に関する労働安全衛生規則第 4 条第 1 項第四号の規定の適用については、当該派遣先の事業の事業場を当該派遣中の労働者を使用する事業場とみなす。

6 その事業場に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業場に関する労働安全衛生規則第 4 条第 1 項第四号の規定の適用については、当該派遣元の事業の事業場は当該派遣中の労働者を使用しないものとみなす。

第 42 条（派遣中の労働者に係る労働者死傷病報告の送付）

派遣先の事業を行う者は、労働安全衛生規則第 97 条第 1 項の規定により派遣中の労働者に係る同項の報告書を所轄労働基準監督署長に提出したときは、遅滞なく、その写しを当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業の事業者に送付しなければならない。

第 43 条（ボイラー及び圧力容器安全規則等を適用する場合の読替え）

1 法第 45 条の規定によりボイラー及び圧力容器安全規則（昭和 47 年労働省令第 33 号）の規定を適用する場合における同条第 17 項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

(第 43 条)

| 読替えに係るボイラー及び圧力容器安全規則の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|----------------------------------|---|--|
| 第 23 条第 1 項 | 労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。）第 42 条 | 労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。）第 42 条（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（以下「労働者派遣法施行規則」という。）第 41 条第 3 項の規定により適用される場合を含む。） |
| 第 44 条第 1 項、第 48 条、第 79 条、第 83 条 | 事業者 | 事業者（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 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業を行う者を含む。） |
| 第 125 条第一号 | 第 36 条から第 54 条まで | 第 36 条から第 54 条まで（第 44 条第 1 項及び第 48 条の規定にあつては、労働者派遣法施行規則第 43 条第 1 項の規定により適用される場合を含む。） |
| 第 125 条第一号から第三号まで | 第 71 条から第 85 条まで | 第 71 条から第 85 条まで（第 79 条及び第 83 条の規定にあつては、労働者派遣法施行規則第 43 条第 1 項の規定により適用される場合を含む。） |
| 第 125 条第四号 | 第 71 条から第 83 条まで | 第 71 条から第 83 条まで（第 79 条及び第 83 条の規定にあつては、労働者派遣法施行規則第 43 条第 1 項の規定により適用される場合を含む。） |

2 法第 45 条の規定により有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則及び高気圧作業安全衛生規則の規定を適用する場合における同条第 17 項の規定によるこれらの命令の規定の技術的

読替えは、有機溶剤中毒予防規則第 29 条第 2 項（特定化学物質障害予防規則第 41 条の 2 において準用する場合を含む。）、鉛中毒予防規則第 53 条第 1 項、四アルキル鉛中毒予防規則第 22 条及び高気圧作業安全衛生規則第 38 条第 1 項の規定中「雇入れの際」とあるのは「雇入れの際（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 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第 2 条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の開始の際）」と読み替えるものとする。

3 法第 45 条の規定により特定化学物質障害予防規則、電離放射線障害防止規則、石綿障害予防規則及び東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則の規定を適用する場合における同条第 17 項の規定によるこれらの命令の規定の技術的読替えは、特定化学物質障害予防規則第 39 条第 1 項、別表第 3（九）の項及び別表第 4（九）の項、電離放射線障害防止規則第 56 条第 1 項、石綿障害予防規則第 40 条第 1 項並びに東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則第 20 条第 1 項及び第 25 条の 9 中「雇入れ」とあるのは「雇入れ（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 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第 2 条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供の開始）」と、電離放射線障害防止規則第 56 条の 2 第 1 項、第 57 条の 2 第 2 項、第 57 条の 3 第 2 項及び第 59 条中「離職する際」とあるのは「離職する際（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 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第 2 条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了する際）」と、同令第 62 条中「事業者（除染則第 2 条第 1 項の事業者を除く。）及びその使用する労働者」とあるのは「事業者（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 45 条第 3

項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含み、除染則第 2 条第 1 項の事業者（同法第 45 条第 3 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる者を含む。）を除く。）及びその使用する労働者（同法第 45 条第 3 項の規定によりその使用する労働者とみなされる者を含む。）」と、東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則第 6 条第 2 項、第 21 条、第 25 条の 5 第 2 項及び第 25 条の 9 中「離職した後」とあるのは「離職した後（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 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第 2 条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了した後）」と、同令第 27 条第 2 項及び第 28 条第 2 項中「離職するとき」とあるのは「離職するとき（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 44 条第 1 項に規定する派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る同法第 2 条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了するとき）」と読み替えるものとする。

第 44 条（法第 46 条の厚生労働省令で定める事項）

- 1 法第 46 条第 1 項の規定により同項に規定する派遣中の労働者（次条第 3 項において単に「派遣中の労働者」という。）を使用する事業者とみなされた者は、同条第 7 項のじん肺健康診断の結果を記載した書面の作成を、じん肺法施行規則（昭和 35 年労働省令第 6 号）様式第 3 号による書面の写しを作成することにより行わなければならない。
- 2 前項の者は、法第 46 条第 7 項の通知の内容を記載した書面の作成を、じん肺法施行規則第 16 条のじん肺管理区分決定通知書の写しを作成することにより行わなければならない。
- 3 派遣元の事業を行う者は、法第 46 条第 7 項の規定により送付を受けた同項の書面を、じん肺健康診断の結果を記載した書面にあつては 7 年間、通知の内容を記載した書面にあつては 3 年間保存しなければならない。

第 45 条（じん肺法施行規則を適用する場合の読替え）

- 1 法第 46 条（第 6 項を除く。）の規定によりじん肺法施行規則の規定を適用する場合における同条第 14 項の規定による同令の規定の技術的読替えは、次の表のとおりとする。

| 読替えに係るじん肺法施行規則の規定 | 読み替えられる字句 | 読み替える字句 |
|-------------------|-----------|--|
| 第 18 条 | 使用されている間 | 使用されている間（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 46 条第 1 項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）については、同法第 44 条第 1 項に規定する派遣先の事業（以下「派遣先の事業」という。）における同法第 23 条の 2 に規定する派遣就業のために派遣されている間） |
| | 離職した者 | 離職した者（派遣中の労働者については、当該派遣中の労働者に係る労働者派遣法第 2 条第一号に規定する労働者派遣の役務の提供を終了した者を含む。） |

- 2 法第 46 条第 6 項の規定によりじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）第 2 条第 1 項第五号の事業者とみなされる者に関して同項の規定によりじん肺法施行規則の規定を適用する場合における同条第 14 項の規定による同令の規定の技術的読替えは、同令第 10 条、第 14 条及び第 22 条中「法第 7 条から第 9 条の 2」とあるのは「法第 8 条から第 9 条の 2」と読み替えるものとする。
- 3 令第 8 条第 2 項の規定によりじん肺法第 18 条第 1 項の規定が適用される場合における派遣中の労働者又は派遣中の労働者であつた者に係る同項の審査請求に係る同法第 19 条第 7 項の利害関係者は、じん肺法施行規則第 25 条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる審査請求人ごとに、それぞれ

(第 46 条～第 46 条の 2)

れ各号に掲げる者とする。

一 派遣中の労働者 法第 46 条第 1 項の規定により当該派遣中の労働者を使用するじん肺法第 2 条第 1 項第五号に規定する事業者（以下この項において「事業者」という。）とみなされる派遣先の事業を行う者及び当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者

二 法第 46 条第 6 項の規定によりその者について派遣元の事業を行う者が事業者とみなされる労働者 当該派遣元の事業を行う者

三 派遣先の事業において常時粉じん作業（じん肺法第 2 条第 1 項第三号に規定する粉じん作業をいう。以下同じ。）に従事したことのある労働者であつて現に派遣元の事業を行う者に雇用されていないもの 当該派遣元の事業を行う者であつた者

四 法第 46 条第 1 項の規定により派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる派遣先の事業を行う者 当該派遣中の労働者及び当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者

五 派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者 当該派遣中の労働者及び当該派遣中の労働者に係る派遣先の事業を行う者

六 法第 46 条第 6 項の規定によりその雇用する労働者について事業者とみなされる派遣元の事業を行う者 当該労働者

七 その事業に使用する労働者を派遣先の事業における派遣就業のために派遣し、常時粉じん作業に従事させた派遣元の事業を行う者であつて現に当該労働者を雇用していないもの 当該労働者であつた者

八 前各号に掲げる者以外の者 派遣中の労働者又は派遣中の労働者であつた者及び当該派遣中の労働者を雇用する派遣元の事業を行う者又は派遣元の事業を行う者であつた者（派遣中の労働者にあつては、法第 46 条第 1 項の規定により当該派遣中の労働者を使用する事業者とみなされる派遣先の事業を行う者を含む。）

第 46 条（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施行規則を適用する場合の読替え）

法第 47 条の 2 の規定により同条に規定す

る労働者派遣の役務の提供を受ける者に関し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施行規則（昭和 61 年労働省令第 2 号）を適用する場合における同令の規定の技術的読替えは、同令第 2 条の 4 中「事業主」とあるのは「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（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 2 の規定により派遣労働者を雇用する事業主とみなされる者」と、「女性労働者」とあるのは「女性労働者（労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者を含む。）」と読み替えるものとする。

第 3 章 紛争の解決

第 46 条の 2（準用）

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施行規則第 3 条から第 12 条までの規定は、法第 47 条の 8 第 1 項の調停の手續について準用する。この場合において、同令第 3 条第 1 項中「法第 18 条第 1 項」とあるのは「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（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 47 条の 8 第 1 項」と、同項並びに同令第 4 条（見出しを含む。）及び第 5 条（見出しを含む。）中「機会均等調停会議」とあるのは「派遣労働者待遇調停会議」と、同令第 5 条及び第 10 条第 2 項中「都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあつては、雇用環境・均等室）」とあるのは「都道府県労働局職業安定部（東京労働局、愛知労働局及び大阪労働局にあつては、需給調整事業部）」と、同令第 6 条中「法第 18 条第 1 項」とあるのは「労働者派遣法第 47 条の 8 第 1 項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第 8 条第 1 項及び第 3 項中「法第 20 条」とあるのは「労働者派遣法第 47 条の 9 において準用する法第 20 条」と、同令第 9 条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第 10 条第 1 項中「第 4 条第 1 項及び第 2

項」とあるのは「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（昭和 61 年労働省令第 20 号）第 46 条の 2 において準用する第 4 条第 1 項及び第 2 項」と、「第 8 条」とあるのは「同令第 46 条の 2 において準用する第 8 条」と、同令第 11 条第 1 項中「法第 21 条」とあるのは「労働者派遣法第 47 条の 9 において準用する法第 21 条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「派遣労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

第 4 章 雑則

第 47 条（報告等）

厚生労働大臣は、法第 50 条の規定により、労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び当該報告をさせる理由を書面により通知するものとする。

第 48 条（立入検査のための証明書）

法第 51 条第 2 項の証明書は、様式第 14 号による。

第 49 条から第 53 条まで 削除

第 54 条（手数料の納付方法等）

- 1 法第 54 条の規定による手数料は、申請書に当該手数料の額に相当する額の収入印紙をはつて、納付しなければならない。
- 2 前項の手料金は、これを納付した後においては、返還しない。

第 55 条（権限の委任）

次に掲げる厚生労働大臣の権限は、労働者派遣事業を行う者の主たる事務所及び当該事業を行う事業所の所在地並びに労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

- 一 法第 14 条第 2 項の規定による命令
- 二 法第 40 条の 8 第 1 項の規定による助言並びに同条第 2 項の規定による助言、指導及び勧告
- 三 法第 48 条第 1 項の規定による指導及び助言、同条第 2 項の規定による勧告並びに同条第 3 項の規定による指示

四 法第 49 条第 1 項及び第 2 項の規定による命令

五 法第 49 条の 2 第 1 項の規定による勧告

六 法第 50 条の規定による報告徴収

七 法第 51 条の規定による立入検査

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成11年11月17日労働省告示第137号)
最終改正：令和4年3月25日厚生労働省告示
第92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24条の3並びに第3章第1節及び第2節の規定により派遣元事業主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。

また、労働者派遣法第24条の3の規定により派遣元事業主が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）の遵守等についても定めたものである。

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（8及び9において「職務の内容」という。）、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

2 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働契約の締結に際して配慮すべき事項

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

(2) 労働者派遣契約の締結に当たって講

ずべき措置

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

ロ 派遣元事業主は、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派遣先が雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、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るよう求めること。

(3) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇

用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和22年法律第49号）等に基づく責任を果たすこと。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法（平成19年法律第128号）の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

(4) 労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項

イ 派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条の2第1項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

ロ 派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条第1項に規定する有期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合であって、当該労働者派遣に係る有期雇用派遣労働者との労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

3 適切な苦情の処理

派遣元事業主は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めること。また、派遣元管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

4 労働・社会保険の適用の促進

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保

険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。

5 派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めと反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保のために、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。特に、労働基準法第36条第1項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについては、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、同項の協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第6条の2の規定に基づき、適正に行うこと。

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

6 派遣労働者に対する就業条件の明示

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

7 労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止

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

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(1) 無期雇用派遣労働者について留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無

(第2)

期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

(2) 特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項

イ 派遣元事業主が、労働者派遣法第30条第2項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）における同一の組織単位（労働者派遣法第26条第1項第二号に規定する組織単位をいう。以下同じ。）の業務について継続して労働者派遣に係る労働に従事する期間を3年未満とすることは、労働者派遣法第30条第2項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条第1項（同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）の規定により同条第1項の措置（以下「雇用安定措置」という。）を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（同条第1項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）（近い将来に該当する見込みのある者を含む。）に対し、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第2条第5項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

ハ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること。また、派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条第1項に規定する特定有期

雇用派遣労働者をいう。）が同項第一号の措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めること。

ニ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に当該特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取した上で、十分な時間的余裕をもって当該措置に着手すること。

(3) 労働契約法の適用について留意すべき事項

イ 派遣元事業主は、派遣労働者についても労働契約法の適用があることに留意すること。

ロ 派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第18条第1項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、また、空白期間（同条第2項に規定する空白期間をいう。）を設けることは、同条の規定の趣旨に反する脱法的な運用であること。

ハ 派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第8条の規定により、その雇用する有期雇用派遣労働者の通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。また、派遣元事業主は、同法第9条の規定により、職務の内容が通常の労働者と同一の有期雇用派遣労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該派遣元事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、そ

の職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第30条の3又は第30条の4第1項の規定の適用があることに留意すること。

(4) 派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となる者（以下「派遣労働者等」という。）について、当該派遣労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、最も適した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期日及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者等は、その有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の2の規定による教育訓練等の措置を講じなければならないほか、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

(5) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施するに当たっては、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第1条の4第一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）第四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。

ロ 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約の締結時までには教育訓練計画を周知するよう努めること。また、派遣元

事業主は、当該教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを周知するよう努めること。

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

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

ホ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、労働者派遣法第37条第1項第十号に規定する教育訓練を行った日時及びその内容等を記載した書類を保存するよう努めること。

(6) 労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等

イ 労働者派遣法第30条の3に規定による措置を講じ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ようとする取扱いは、同条の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣に係る派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。

ハ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額が引き上げられた場合に

(第2)

は、可能な限り、当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること。

(7) 同一の組織単位の業務への労働者派遣

派遣元事業主が、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3年間同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った場合において、当該派遣労働者が希望していないにもかかわらず、当該労働者派遣の終了後3月が経過した後に、当該同一の組織単位の業務について再度当該派遣労働者を派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくないこと。

(8) 派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者（労働者派遣法第30条の5に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。

(9) 派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第一号に規定する育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。

(10) 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の改善を図るための措置

派遣元事業主は、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。）である派遣労働者から派遣先の職場において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の申出があった場合又は派遣先から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第36条の3の規定による措

置を講ずるに当たって、当該障害者である派遣労働者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

9 派遣労働者の待遇に関する説明等

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31条の2第4項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意すること。

(1) 派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この(1)及び(2)において同じ。）に対する説明の内容

イ 派遣元事業主は、労働者派遣法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた情報（11及び12において「待遇等に関する情報」という。）に基づき、派遣労働者と比較対象労働者（労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者をいう。以下この9において同じ。）との間の待遇の相違の内容及び理由について説明すること。

ロ 派遣元事業主は、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明すること。

(イ) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の相違の有無

(ロ) 次の(i)又は(ii)に掲げる事項

(i) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容

(ii) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準

ハ 派遣元事業主は、派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明すること。

(2) 協定対象派遣労働者に対する説明の内容

イ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労働者派遣法第30条の4第1項第二号に掲げる事項であって同

項の協定で定めたもの及び同項第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。

- ロ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇（賃金、労働者派遣法第40条第2項の教育訓練及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第32条の3各号に掲げる福利厚生施設を除く。）が労働者派遣法第30条の4第1項第四号に基づき決定されていること等について、派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。
- (3) 派遣労働者に対する説明の方法
 - 派遣元事業主は、派遣労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とすること。ただし、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないこと。
 - (4) 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供
 - 派遣元事業主は、派遣労働者から求めがない場合でも、当該派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに労働者派遣法第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいこと。
- 10 関係法令の関係者への周知
 - 派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに労働者派遣法第3章第4節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。
- 11 個人情報等の保護
 - (1) 個人情報の収集、保管及び使用
 - イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業

の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（以下この(1)、(2)及び(4)において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

- (イ) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- (ロ) 思想及び信条
- (ハ) 労働組合への加入状況
- ロ 派遣元事業主は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
- ハ 派遣元事業主は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者であって派遣労働者となろうとする者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類によりその提出を求めらるること。
- 二 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。このため、例えば、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、労働者派遣法第30条の2、第30条の3、第30条の4第1項、第30条の5及び第31条の2第4項の規定による待遇の確保等という目的（(4)において「待遇の確保等の目的」という。）の範囲に限られること。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報は、労働者派遣法第35条第1項各号に掲げる派遣先に通知しなければならない事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるも

(第2)

のであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(2) 適正管理

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

(イ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

(ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

(ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

(ニ) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

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

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

(イ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

(ロ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

(ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項

(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

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

(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(1) 及び(2)に定めるもののほか、派遣元事業主は、個人情報の保護に関する法律第16条第2項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業

者」という。）に該当する場合には、同法第4章第2節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

(4) 待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用

派遣元事業主は、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管又は使用を待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切に対応すること。

12 秘密の保持

待遇等に関する情報は、労働者派遣法第24条の4の秘密を守る義務の対象となるものであること。

13 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

(1) 派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。なお、派遣労働者等が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者等に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。

(2) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法第3条の規定を遵守するとともに、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

(3) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、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ず、

かつ、これに基づき障害者でない派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

14 安全衛生に係る措置

派遣元事業主は、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。

15 紹介予定派遣

(1) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、6箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこと。

(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

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、それぞれその理由を書面、ファクシミリ又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第一号に規定する電気通信をいう。以下この(2)において「電子メール等」という。）（当該派遣元事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示するよう求めること。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等（当

該派遣労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示すること。

(3) 派遣元事業主は、派遣先が障害者に対し、面接その他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を行う場合に、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に当たっては、障害者と話し合いを行い、派遣元事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、派遣先と協議等を行い、協力を要請すること。

16 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（以下この16において「マージン率」という。）、教育訓練に関する事項、労働者派遣法第30条の4第1項の協定を締結しているか否かの別並びに当該協定を締結している場合における協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期（以下この16において「協定の締結の有無等」という。）等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。特に、マージン率及び協定の締結の有無等の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成11年11月17日労働省告示第138号)
最終改正：平成30年12月28日厚生労働省告示
第428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、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、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条第一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は是正措置等

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日

(第2)

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、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、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するため、労働者派遣法第40条第1項から第3項まで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並びに派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮し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5項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者の賃金、教育訓練、福利厚生等の実状をよりの確に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配慮しなければならないこと。

- (2) 労働者派遣に関する料金の額

イ 派遣先は、労働者派遣法第26条第11項の規定により、労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、労働者派遣法第30条の4第1項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあっては労働者派遣法第30条の3の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあっては同項第二号から第五

号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならないこととされているが、当該配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められるものであること。

ロ 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、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等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等必要な措置を講ずるほか、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、適正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

(第2)

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こ

と。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その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和 59 年法律第 86 号）第 2 条第一号に規定する電気通信をいう。以下この (2) において「電子メール等」という。）（当該派遣元事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示すること。

(3) 派遣先が特定等に当たり労働施策の

総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第9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お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 高齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高齢者(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を請すること。
- 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。