

基監発第 0307002 号
平成 20 年 3 月 7 日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長
(契 印 省 略)

「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」等について

標記について、別添 1 のとおり、「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成 20 年厚生労働省告示第 36 号。以下「日雇派遣指針」という。）が平成 20 年 2 月 28 日に公布され、本年 4 月 1 日から施行される予定であり、これに伴い、平成 20 年 2 月 28 日付けで厚生労働省職業安定局長から都道府県労働局長あてに別添 2、別添 3 及び別添 4 のとおり指示されているところであるので、了知されたい。

また、日雇派遣指針には、労働条件の明示、適正な労使協定に基づく賃金控除、労働時間の適正把握等の労働条件確保に係る措置や雇入れ時の安全衛生教育等の安全衛生に係る措置についても明記されているところであり、労働基準監督機関においても、これら措置が遵守されるよう日雇派遣指針の周知に努めること。

併せて、別添 3 の記の 4、別添 3 別添「緊急違法派遣一掃プラン」の 3 の（3）及び別添 4 の記の 4 において労働基準行政との連携等について記載されているところであるので、これに留意し引き続き適切に対応されたい。

(別添 1)

○厚生労働省告示第三十六号

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の三の規定に基づき、日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針を次のように定め、平成二十年四月一日から適用する。

平成二十年二月二十八日

厚生労働大臣 舩添 要一

日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針

第一 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就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第三章第一節から第三節までの規定により、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成十一年労働省告示第百三十七号。以下「派遣元指針」という。）及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成十一年労働省告示第百三十八号。以下「派遣先指針」という。）に加えて、日々又は三十日以内の期間を定めて雇用され

る者（以下「日雇派遣労働者」という。）について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける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。

第二 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

一 労働者派遣契約の締結に当たつての就業条件の確認

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

(二) 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、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。

二 労働者派遣契約の期間の長期化

派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、相互に協力しつつ、当該派遣先が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、日雇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こと。

三 雇用契約の期間の長期化

派遣元事業主は、労働者を日雇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、雇用契約の期間について、できるだけ長期にする、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、日雇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こと。

四 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

(一) 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。

(二) 派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に日雇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、互いに連携して、当該派遣先の関連会社での就業のあつせん等により、当該労働者派遣契約に係る日雇派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

(三) 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、日雇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、速やかに、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は、派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずること。また、派

遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

(四) 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つて、派遣元事業主から請求があつたときは、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。

第三 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

一 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、日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定め反していないことの確認等を行うとともに、日雇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。また、派遣元事業主は、日雇派遣労働者からも就業の状況が労働者派遣契約の定め反していないことを確認すること。

二 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。

(一) 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、当該日雇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。

(二) 就業場所の巡回

一の労働者派遣契約について少なくとも一回以上の頻度で定期的に日雇派遣労働者の就業場所を巡回し、当該日雇派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していないことを確認すること。

(三) 就業状況の報告

日雇派遣労働者を直接指揮命令する者から、一の労働者派遣契約について少なくとも一回以上の頻度で定期的に当該日雇派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。

(四) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導

日雇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。

第四 労働・社会保険の適用の促進

一 日雇労働被保険者及び日雇特例被保険者に係る適切な手続

派遣元事業主は、日雇派遣労働者が雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者又は健康保険法（大正十一年法律第七十号）第三条第二項に規定する日雇特例被保険者に該当し、日雇労働被保険者手帳又は日雇特例被保険者手帳の交付を受

けている者（以下「手帳所持者」という。）である場合には、印紙の貼付等の手続（以下「日雇手続」という。）を適切に行うこと。

二 労働・社会保険に係る適切な手続

派遣元事業主は、その雇用する日雇派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険に係る手続を適切に進め、被保険者である旨の行政機関への届出（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）第二十七条の二第一項各号に掲げる書類の届出をいう。以下単に「届出」という。）が必要とされている場合には、当該届出を行ってから労働者派遣を行うこと。ただし、当該届出が必要となる日雇派遣労働者について労働者派遣を行う場合であつて、当該労働者派遣の開始後速やかに当該届出を行うときは、この限りでないこと。

三 派遣先に対する通知

派遣元事業主は、労働者派遣法第三十五条に基づき、派遣先に対し、日雇派遣労働者について届出を行っているか否かを通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合においては、派遣先に対し、日雇手続を行うか行えないかを通知すること。

四 届出又は日雇手続を行わない理由に関する派遣先及び日雇派遣労働者への通知

派遣元事業主は、日雇派遣労働者について届出を行っていない場合には、その具体的な理由を

派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。さらに、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が手帳所持者である場合であつて、日雇手続を行えないときには、その具体的な理由を派遣先及び当該日雇派遣労働者に対し、通知すること。

五 派遣先による届出又は日雇手続の確認

派遣先は、派遣元事業主が届出又は日雇手続を行う必要がある日雇派遣労働者については、当該届出を行った又は日雇手続を行う日雇派遣労働者（当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに当該届出が行われるものを含む。）を受け入れるべきであり、派遣元事業主から日雇派遣労働者について当該届出又は当該日雇手続を行わ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、当該日雇派遣労働者について当該届出を行つてから派遣するよう又は当該日雇手続を行うよう求めること。

第五 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示

一 派遣元事業主は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条に基づき、日雇派遣労働者との労働契約の締結に際し、労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、労働時間に関する事項、賃金に関する事項（労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いを含む。）及び退職に関する事項について、書面の交付による明示を確実に行うこと。また、その他の労働条件についても、書面の交付により明示を行うよう努めること。

二 派遣元事業主は、モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）の活用等により、日雇派遣労働者に対し労働者派遣法第三十四条に規定する就業条件等の明示を確実に行うこと。

第六 教育訓練の機会の確保等

一 派遣元事業主は、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）及び労働者派遣法第三十条に基づき、日雇派遣労働者の職業能力の開発及び向上を図ること。

二 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職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、派遣就業前に実施しなければならないこと。

三 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職務を効率的に遂行するために必要な能力を付与するための教育訓練を実施するよう努めること。

四 派遣元事業主は、二及び三に掲げる教育訓練以外の教育訓練については、日雇派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、実施することが望ましいこと。

五 派遣元事業主は、日雇派遣労働者又は日雇派遣労働者として雇用しようとする労働者について、当該労働者の適性、能力等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該労働者の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めること。

六 派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や日雇派遣労働者の自主的な能力開発等の日雇派遣労働者

働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めること。

第七 関係法令等の関係者への周知

一 派遣元事業主は、日雇派遣労働者を登録するためのホームページを設けている場合には、関係法令等に関するコーナーを設けるなど、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。また、派遣元事業主は、登録説明会等を活用して、日雇派遣労働者となろうとする者に対する関係法令等の周知を徹底すること。

二 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三章第四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について、派遣先、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。

三 派遣先は、労働者派遣法の規定による派遣先が講ずべき措置の内容及び労働者派遣法第三章第四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について、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者、日雇派遣労働者等の関係者への周知の徹底を図るために、文書の配布等の措置を講ずること。

四 派遣先は、日雇派遣労働者の受入れに際し、日雇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、日雇派遣労働者が円滑かつ的確に就業するために必要な、日雇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。

第八 安全衛生に係る措置

一 派遣元事業主は、日雇派遣労働者に対して、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第五十九条第一項に規定する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行わなければならないこと。

二 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を適切に行えるよう、日雇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等、日雇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。

三 派遣先は、日雇派遣労働者の安全と健康の確保に責務を有することを十分に認識し、労働安全衛生法第五十九条第三項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育の適切な実施等必要な措置を確実に行わなければならないこと。

第九 労働条件確保に係る措置

一 派遣元事業主は、日雇派遣労働者の労働条件の確保に当たっては、第五の一に掲げる労働条件

の明示のほか、特に次に掲げる事項に留意すること。

(一) 賃金の一部控除

派遣元事業主は、日雇派遣労働者の賃金について、その一部を控除する場合には、購買代金、福利厚生施設の費用等事理明白なものについて適正な労使協定を締結した場合に限り認められることに留意し、不適正な控除が行われないようにすること。

(二) 労働時間

派遣元事業主は、集合場所から就業場所への移動時間等であっても、日雇派遣労働者がその指揮監督の下にあり、当該時間の自由利用が当該日雇派遣労働者に保障されていないため労働時間に該当する場合には、労働時間を適正に把握し、賃金を支払うこと。

二 一に掲げる事項のほか、派遣元事業主及び派遣先は、日雇派遣労働者に関して、労働基準法等関係法令を遵守すること。

第十 情報の公開

派遣元事業主は、日雇派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、派遣料金の額、派遣労働者の賃金の額、教育訓練その他事業運営の状況に関する情報を公開すること。

第十一 派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等

一 派遣元責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第三十六条に規定する派遣労働者に対する必要な助言及び指導等を十分に行うこと。

二 派遣元責任者及び派遣先責任者は、日雇派遣労働者の就業に関し、労働者派遣法第三十六条及び第四十一条に規定する派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣労働者の安全、衛生等に関する相互の連絡調整等を十分に行うこと。

第十二 派遣先への説明

派遣元事業主は、派遣先が日雇派遣労働者についてこの指針に定める必要な措置を講ずることができるようにするため、派遣先に対し、労働者派遣契約の締結に際し、日雇派遣労働者を派遣することが予定されている場合には、その旨を説明すること。また、派遣元事業主は、派遣先に対し、労働者派遣をするに際し、日雇派遣労働者を派遣する場合には、その旨を説明すること。

第十三 その他

日雇派遣労働者について労働者派遣を行う派遣元事業主及び当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先に対しても、派遣元指針及び派遣先指針は当然に適用されるものであることに留意すること。

(別添 2)

職 発 0228001 号
平成 20 年 2 月 28 日

都道府県労働局長 殿

職業安定局長
(公印省略)

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律規則の一部を改正する省令」、「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示」の施行等について

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」(平成 20 年厚生労働省令第 14 号)、「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」(平成 20 年厚生労働省告示第 36 号。以下「日雇派遣指針」という。)及び「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示」(平成 20 年厚生労働省告示第 37 号。以下「派遣元指針改正」という。)が本日公布され、本年 4 月 1 日施行(事業報告書に係る改正については本日施行)されることとなったところである。

その概要については、下記第 1、第 2 及び第 3 のとおりであり、その取扱い等については第 4 のとおりである。

また、併せて、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律、関係政省令等の施行について」(平成 11 年 11 月 17 日付け女発第 325 号、職発第 814 号)の別添「労働者派遣事業関係業務取扱要領」についても、第 5 のとおり改正する。

貴職におかれては、これらに十分留意の上、周知をはじめとし、業務の円滑な運営に遺漏なきよう万全を期されたい。

記

第1 改正省令の概要について

1 派遣先責任者の選任（省令第34条）

派遣先は、労働者派遣の期間が1日を超えないときであっても、派遣先責任者を選任しなければならないものとする。

2 派遣先管理台帳の作成（省令第35条）

派遣先は、労働者派遣の期間が1日を超えないときであっても、派遣先管理台帳を作成しなければならないものとする。

3 派遣先管理台帳の記載事項（省令第36条）

派遣先管理台帳の記載事項に、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を追加すること。

4 派遣先管理台帳の記載事項に係る通知（省令第38条）

派遣先管理台帳の記載事項に係る通知に、派遣労働者が従事した業務の種類及び上記3において追加した記載事項を追加すること。

5 事業報告書（省令様式第11号）

事業報告書の様式に、日雇派遣労働者の数、日雇派遣労働者の従事した業務に係る派遣料金、日雇派遣労働者の賃金等を追加する等所要の改正を行うこと。

第2 日雇指針の概要について

1 趣旨（日雇派遣指針第1）

日雇派遣労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者）について、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置を定めたものであること。

2 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置（日雇派遣指針第2）

（1）派遣元事業主及び派遣先は、事前に就業条件を確認すること。

（2）派遣元事業主及び派遣先は、相互に協力しつつ、労働者派遣契約の期間を長期化すること。また、派遣元事業主は、雇用契約の期間を長期化すること。

（3）労働者派遣契約の解除の際に、就業のあっせんや損害賠償等の適切な措置を図ること。

3 労働者派遣契約に定める就業条件の確保（日雇派遣指針第3）

- （1）派遣元事業主は、派遣先の巡回、就業状況の報告等により労働者派遣契約に定められた就業条件を確保すること。
- （2）派遣先は、一の労働者派遣契約について少なくとも一回以上の就業場所の巡回、就業状況の報告等により、労働者派遣契約に定められた就業条件を確保すること。

4 労働・社会保険の適用の促進（日雇派遣指針第4）

- （1）派遣元事業主は、労働・社会保険（日雇に関する雇用保険及び健康保険を含む。）の手続を適切に行うこと。
- （2）派遣元事業主は、派遣先に対し労働・社会保険の適用状況を通知するとともに、派遣先及び日雇派遣労働者に対して未加入の場合の理由の通知を行うこと。
- （3）派遣先は、派遣元事業主から労働・社会保険に未加入の場合の理由の通知を受け、当該理由が適正でないと考えられる場合には、適切に手続を行ってから派遣するよう求めること。

5 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示（日雇派遣指針第5）

- （1）労働基準法に定められた労働条件の明示を確実に行うこと。
- （2）労働者派遣法に定められた就業条件の明示を、モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）の活用等により確実に行うこと。

6 教育訓練機会の確保（日雇派遣指針第6）

- （1）派遣元事業主は、職務の遂行のための教育訓練を派遣就業前に実施すること。
- （2）派遣元事業主は、職務を効率的に遂行するための教育訓練を実施するよう努めること。

7 関係法令等の関係者への周知（日雇派遣指針第7）

- （1）派遣元事業主は、派遣労働者登録用のホームページや登録説明会で関係法令の周知を行う。また、文書の配布等により、派遣先、日雇派遣労働者等の関係者に関係法令の周知を行うこと。
- （2）派遣先は、文書の配布等により、派遣労働者、直接指揮命令する者等の関係者に関係法令の周知を行うこと。

8 安全衛生に係る措置（日雇派遣指針第8）

- （1）派遣元事業主は、雇入れ時の安全衛生教育を確実に行うこと。

(2) 派遣先は、危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行うこと。

9 労働条件確保に係る措置（日雇派遣指針第9）

派遣元事業主及び派遣先は、賃金の一部控除、労働時間の算定をはじめとして、労働基準法等関係法令を遵守すること。

10 情報の公開（日雇派遣指針第10）

派遣元事業主は、派遣料金、派遣労働者の賃金等の事業運営の状況に関する情報の公開を行うこと。

11 派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等（日雇派遣指針第11）

派遣元責任者及び派遣先責任者は、安全衛生等について連絡調整を行うこと。

12 派遣先への説明（日雇派遣指針第12）

派遣元事業主は、派遣先がこの指針を適用できるようにするため、日雇派遣労働者を派遣する旨を説明すること。

13 その他（日雇派遣指針第13）

派遣元指針及び派遣先指針は当然に適用されるものであることに留意すること。

第3 派遣元指針改正の概要について

派遣元事業主は、派遣料金、派遣労働者の賃金等の事業運営の状況に関する情報の公開を行うこと。

第4 日雇派遣指針の取扱い等について

1 趣旨（日雇派遣指針第1）

「日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者」には、反復更新して日々又は30日以内の期間を定めて雇用されることにより、雇用期間が30日を超えることとなる者についても含まれるものであること。

2 労働者派遣契約の期間の長期化（日雇派遣指針第2の2）

労働者派遣契約の期間の長期化については、「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」行うものであり、長期にすることが可能と考えられる労働者派遣契約を短期の細切れのものとすることを防止しようとするものであること。

3 雇用契約の期間の長期化（日雇派遣指針第2の3）

雇用契約の期間の長期化については、労働者派遣契約の期間の長期化と同様、「労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して」行うものであり、長期にすることが可能と考えられる雇用契約を短期の細切れのものとするのを防止しようとするものであること。派遣元指針では、雇用契約の期間を「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」としているが、日雇派遣の場合には、この労働者派遣の期間が短期であるために雇用契約の期間も短期にしかならないため、日雇派遣指針においては、雇用契約を「できるだけ長期にする」ということを定めているものであること。その方法としては、複数の労働者派遣契約について、同一の派遣労働者を派遣することにより、当該派遣労働者との雇用契約を長期にすることが考えられること。

4 労働者派遣契約に定める就業条件の確保（日雇派遣指針第3）

- (1) 派遣先による就業場所の巡回等については、「一の労働者派遣契約について少なくとも一回以上の頻度で定期的に」行うこととしており、例えば、日々の労働者派遣契約であれば、毎日行わなければならない、また、1週間の労働者派遣契約であれば、1週間に1回以上行わなければならないものであること。
- (2) 日雇指針第3の2(1)において派遣先は「日雇派遣労働者の就業場所を巡回」することとしているが、「日雇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」ために行うものであり、巡回する者については、労働者派遣契約の内容を把握していることはもちろん、当該内容を確保することに責任を有する者でなければ、派遣先が適切に行ったことにはならないものであること。したがって、就業の現場に派遣先の労働者がいることをもって、派遣先が就業場所の巡回をしたこととはならないことに留意すること。

5 労働・社会保険の適用の促進（日雇派遣指針第4）

日雇指針第4の3の日雇手続を「行えないとき」とは、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和47年労働省令第8号）第39条の規定に反して日雇労働被保険者である日雇派遣労働者が日雇労働被保険者手帳を提出しない場合や、健康保険法（大正11年法律第70号）第169条第4項の規定に反して日雇特例被保険者である日雇派遣労働者が日雇特例被保険者手帳を提出しない場合等、例外的なものであること。

6 関係法令等の関係者への周知（日雇派遣指針第7）

日雇指針第7の「関係法令」には労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）、職業安定法（昭和22年法律第141号）、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）、健康保険法及びこれらに基づく政省令等が含まれるものであること。

7 情報の公開（日雇派遣指針第10及び派遣元指針第13）

- (1) 労働者派遣の実績を公開する際には、派遣先の実数、派遣労働者の数、日雇派遣労働者の数を公開し、事業報告書に記載した数を記載すること。また、教育訓練について公開する際には、事業報告書に記載した教育訓練の種類及びその内容を記載すること。
- (2) 派遣料金の額及び派遣労働者の賃金の額を公開する際には、労働者派遣事業全体のそれぞれの平均的な1人1日（8時間として算定する。）当たりの額、日雇派遣に係るもののそれぞれの平均的な1人1日（8時間として算定する。）当たりの額を公開し、事業報告書に記載した額を記載すること。また、派遣労働者等にとって分かりやすい業務の種類別に、派遣料金の額及び派遣労働者の賃金の額の公開を行うことが望ましく、例えば、営業、販売、製造、一般事務などの区分が考えられること。
- (3) (1) 及び (2) にかかわらず、派遣先及び派遣労働者が良質な派遣元事業主を適切に選択できるよう、さらに詳細に情報を公開することは望ましいこと。
- (4) 派遣元事業主による情報の公開については、事業運営の状況に関する情報の公開を求めるものであって、個別の派遣労働者に係る派遣料金の額及び賃金を公開することを定めたものではないこと。
- (5) 情報の公開の方法としては、ホームページに掲載すること、派遣労働者及び派遣先の求めに応じて開示できるよう文書を用意しておくこと等が考えられること。

8 派遣先への説明（日雇派遣指針第12）

派遣元事業主による派遣先への説明については、派遣労働者との雇用契約の当事者である派遣元事業主が派遣先に対して、派遣労働者が日雇派遣労働者であるか否かを説明しない場合、派遣先がこの指針を適用し、労働者派遣事業の適正な運営を確保することができないことから、求めているものである。

第5 労働者派遣事業関係業務取扱要領の一部改正について

1 改正する部分について

別添のとおり、改める。

2 適用期日

平成20年4月1日とする。ただし、労働者派遣事業関係業務取扱要領における事業報告書の様式改正については、同年2月28日とする。

3 経過措置

改正後の事業報告書は、平成20年2月28日以後に終了する事業年度に係る事業報告書について適用し、同日前に終了した事業年度に係る事業報告書については、なお従前の例による。

(別 添 省 略)

(別添3)

職 発 第 0228002 号

平成 20 年 2 月 28 日

各都道府県労働局長 殿

職業安定局長
(公印省略)

日雇派遣労働者に係る労働者派遣事業の適正化に向けた取組の
一層の強化について

労働者派遣事業のうち日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者（以下「日雇派遣労働者」という。）について労働者派遣を行うものに対する指導監督については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）等に基づき厳正に実施し、労働者派遣事業の適正化を図ってきたところである。

しかしながら、不安定な働き方である日雇派遣労働者の増加に加え、日雇派遣労働者について労働者派遣を行う派遣元事業主が職業安定法（昭和22年法律第141号）第44条で禁止されている労働者供給事業を助長する労働者派遣、建設業務等労働者派遣法第4条で禁止されている業務への労働者派遣等を行い事業停止命令等の行政処分の対象となる悪質な違法事案が相次いで顕在化する等派遣労働者の雇用の安定、労働者派遣事業の適正化等を図るため一層の指導監督の強化が必要となっているところである。

ついては、従前の労働者派遣法等の関係法令並びに派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）（以下「派遣元指針」という。）及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）（以下「派遣先指針」という。）に加え、本日公布され、4月1日から施行され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就業条件の整備等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成20年厚生労働省令第14号）（以下「改正省令」という。）（改正省令による様式第11号労働者派遣事業報告書の一部改正にあっては2月28日施行。）並びに日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成20年厚生労働省告示第36号。以下「日雇派遣指針」という。）及び派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示（平成20年厚生労働省告示第37号。以下「改正派遣元指針」という。）を踏まえ、日雇派遣労働者に係る労働者派遣事業の適正化を図り、違法事案の防止・解消、日雇派遣労働者の雇用の安定等を図ることとしたので、その取扱に万全を期されたい。

また、本省では、本通達の内容を含め、違法派遣を一掃するための取組の強

化を内容とする「緊急違法派遣一掃プラン」（別添）を取りまとめたので、これを踏まえて、「把握」、「周知」、「指導監督」の実行による違法派遣の一掃と労働者からの相談への迅速・丁寧な対応の徹底に向け積極的に取り組まれたい。

記

1 日雇派遣指針等の積極的な周知啓発

派遣元事業主、派遣先等を対象に、改正省令、日雇派遣指針及び改正派遣元指針（以下「日雇派遣指針等」という。）が全面施行される平成20年4月1日までの間において、解説パンフレットのインターネットホームページへの掲載及び配布、説明会の開催等によりこれらの周知徹底を図ること。

また、労働者派遣事業適正運営協力員については、労使の推薦に基づき委嘱されているものであることから、派遣元事業主、派遣先、労働者等への日雇派遣指針等の周知について協力を要請すること。

さらに、全国のブロックごとに、時期を定めて集中的に、報道発表等の広報、派遣元事業主、派遣先等を対象にした集団指導等を積極的に実施し、労働者派遣法等の関係法令、日雇派遣指針、派遣元指針、派遣先指針等についての周知啓発を徹底すること。

2 日雇派遣指針等に基づく指導監督の徹底

（1）労働者派遣契約の期間の長期化

いたずらに労働者派遣契約の期間を短期の細切れにしている等日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮が行われていない場合には、派遣元事業主及び派遣先の双方に対し、労働者派遣契約を可能な限り長く定めるよう必要な指導を行うこと。

また、労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置についても必要な指導を行うこと。

（2）雇用契約の期間の長期化

いたずらに雇用契約の期間を短期の細切れにしている等日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮が行われていない場合には、派遣元事業主に対し、雇用契約の期間を労働者派遣の期間と合わせるよう必要な指導を行うこと。

（3）労働者派遣契約に定める就業条件の確保

ア 就業条件の確保について、派遣就業に係る詳細な業務の内容、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、就業の場所等労働者派遣契約に定める就業条件に係る具体的内容を確認し、及びこれらが明確になるように労働者派遣法第26条第1項各号に則して詳細に記載することについて、派遣元事業主及び派遣先に対して必要な指導を行うこと。

イ 派遣労働者に対する就業条件等の明示について、派遣元事業主が、派

遣労働者に対し、労働者派遣法第34条に規定する事項を確実に明示することについて、必要な指導を行うこと。

ウ 派遣元事業主が、派遣先の定期的な巡回、日雇派遣労働者からの就業状況の把握、派遣先への情報提供等の連絡調整等を行うことにより、就業の状況が労働者派遣契約の定めに反することのないようにするための措置を適切に講ずることについて、必要な指導を行うこと。

エ 派遣期間の長短にかかわらず、改正省令の施行に伴い当該派遣期間が1日を超えないものであったとしても、派遣先が、

- ① 派遣先責任者を適切に選任すること、
- ② 労働者派遣法第41条各号に掲げる事項を派遣先責任者に適切に行わせること、
- ③ 派遣先管理台帳を適切に作成すること、
- ④ 同法第42条第1項各号に掲げる事項（改正省令により追加された就業した事業所及び場所等を含む。）を適正に記載すること、
- ⑤ 同条第3項の通知（改正省令により追加された派遣労働者が従事した業務の種類、就業した事業所及び場所等を含む。）を適正に行うこと

等について、必要な指導を行うこと。

オ 派遣先が、就業条件等を記載した書面の指揮命令者等への交付又は就業場所での掲示、一の労働者派遣契約について少なくとも一回以上の頻度での就業場所の巡回、指揮命令者からの派遣労働者の就業状況の報告の求め、指揮命令者に対する法令遵守の指導等労働者派遣契約を円滑かつ的確に履行することにより労働者派遣契約の定めに反することのないようにするための措置を適切に講ずることについて、必要な指導を行うこと。

（4）労働・社会保険の適用の促進

労働・社会保険の適用の促進については、派遣元事業主が、日雇労働被保険者手帳又は日雇特例被保険者手帳の交付を受けている者に対し印紙の貼付等の手続きを行うこと、雇用する日雇派遣労働者の就業の状況等を踏まえた労働・社会保険に係る手続きを行うこと、派遣先に対し日雇派遣労働者に係る届出等の有無及び無い場合の具体的理由の通知を行うこと、派遣先及び日雇派遣労働者に対し日雇派遣労働者に係る届出を行っていないことの通知及び印紙の貼付等の手続きが行えないときはその理由の通知を行うことについて、必要な指導を行うこと。

また、派遣先においては、派遣労働者を受け入れている場合には、派遣元事業主から、労働者派遣法第35条第2号の派遣先への通知を受けること、又は労働・社会保険に加入していないことにつき適正な理由を求めることについて、必要な指導を行うこと。

（5）教育訓練の機会の確保等

教育訓練の機会の確保等について、派遣元事業主は、日雇派遣労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を派遣就業前

に実施することについて、必要な指導を行うこと。

(6) 関係法令等の関係者への周知

関係法令等の関係者への周知について、日雇派遣労働者となろうとする者、日雇派遣労働者を直接指揮命令する者、日雇派遣労働者等の関係者に関係法令の周知を行うことについて、必要な指導を行うこと。

(7) 情報の公開

情報の公開については、派遣元事業主において、派遣料金、派遣労働者の賃金等の事業運営の状況に関する情報を公開することについて、必要な指導を行うこと。

(8) 派遣先への説明等

派遣先への説明については、派遣先に対し、派遣元事業主が日雇派遣労働者を派遣する旨を説明を行うことについて、必要な指導を行うこと。

また、派遣元責任者及び派遣先責任者の間において、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理、派遣労働者の安全、衛生等に関する相互の連絡調整等について、必要な指導を行うこと。

3 日雇派遣に係る指導監督の強化

(1) 事業報告書の提出指導の徹底

事業報告書については、日雇派遣労働者に係る労働者派遣事業の状況を把握するため、所要の改正を行ったところであり、これらの実態の把握、指導監督等に不可欠なものであるので、その提出を適正に行うよう指導すること。

(2) 日雇派遣に係る指導監督の実施

上記(1)の事業報告書等に基づき、日雇派遣を行っている派遣元事業主を把握し、これら派遣元事業主及び当該派遣元事業主から日雇派遣労働者を受け入れている派遣先に対し、積極的かつ計画的な指導監督を重点的に実施すること。

4 労働基準行政との連携

労働者派遣事業について、労働基準監督署（以下「監督署」という。）から都道府県労働局需給調整事業担当部（以下「需給調整事業部」という。）に対し労働者派遣法、職業安定法等に違反する疑いがある等の情報提供があった場合には、需給調整事業部においても必要な指導監督等を実施するとともに、需給調整事業部において派遣元事業主、派遣先等が労働基準関係法令に違反している疑いのある事案を把握した場合には、監督署に情報提供を行う等労働基準行政との積極的な連携を図ること。

(実施の期日)

本通達は、平成20年4月1日から実施する。ただし、上記1及び3(1)については、同年2月28日から実施する。

緊急違法派遣一掃プラン

○ 「把握」、「周知」、「指導監督」の実行による違法派遣の一掃と労働者からの相談への迅速・丁寧な対応の徹底

1 日雇派遣の把握

日雇派遣を行っている場合は派遣元事業主より事業報告書において報告させ、日雇派遣を行っている事業所等を把握。

2 周知啓発の徹底

(1) 日雇派遣指針、省令改正に関するパンフレット等を利用し、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者に対し周知啓発（日雇に係る労働・社会保険の周知を含む。）を徹底。

(2) 民間の力を活用してコンプライアンスの徹底を図るため、上記パンフレット等を利用した、派遣元事業主、派遣先、労働者等への労働者派遣制度の周知について労働者派遣事業適正運営協力員、関係団体等に対し要請する。

3 指導監督の強化

(1) 日雇派遣に対する重点的な指導監督

事業報告書により把握可能となった日雇派遣を行っている派遣元事業主に関する情報も活用し、日雇派遣を行う派遣元事業主、日雇派遣を受け入れる派遣先に対して、重点的な指導監督を実施。

(2) 違反を繰り返す派遣元事業主に対する重点的な指導監督

違反を繰り返す派遣元事業主に対しては重点的な指導監督を実施し、特に悪質な法違反に対しては、行政処分等の厳正な措置を実施。

(3) 職業安定行政と労働基準行政の連携

法令違反を把握した場合の迅速な通報を徹底するなど、職業安定行政と労働基準行政の連携を図り、労働者派遣法のみならず、労働基準法、労働安全衛生法等の遵守も徹底。

4 相談体制の充実

日雇派遣をはじめとする、派遣労働者、派遣元事業主、派遣先からの相談に都道府県労働局窓口で迅速かつ丁寧に対応。

(別添4)

職 発 第 0228003 号

平成20年2月28日

各都道府県労働局長 殿

職業安定局長

(公印省略)

労働者派遣法等の違反の防止・解消に向けた一層の取組等について

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律（昭和60年法律第88号、以下「労働者派遣法」という。）等に係る指導監督については、平成18年度の指導監督における法違反の指導件数が6千件を超えるなど高水準で推移している。また、労働者供給事業の禁止に違反し、又はこれを助長する二重派遣、適用除外業務について労働者派遣事業を行う違反、同一事業主による違反の繰り返し等悪質な事案も見られ、労働者派遣法等違反の防止・解消に向け、一層の実効性のある指導監督が必要がある。

このため、労働者派遣法等の違反に対しては、下記のとおり積極的な取り組みを行うことにより、平成18年9月4日付け基発第0904001号、職発第0904001号「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」とも相まって、厳正な指導監督を推進し、より実効性の高い労働者派遣法等の違反の防止・解消を図ることとしたので、その取扱いに万全を期されたい。

記

1 周知啓発の強化

労働者派遣事業の派遣元事業主、派遣先を対象に、労働者派遣法等違反の防止及び解消並びに労働関係法令の遵守について徹底を図るため、ブロックごとに報道発表による広報を活用しつつ、集団指導の積極的な実施など周知啓発の強化を図るものとする。

2 悪質な違反を犯す事業主や違反を繰り返す事業主に対する改善命令等

労働者派遣事業改善命令（以下「改善命令」という。）は、適正な派遣就業を確保するため、派遣労働者に係る雇用管理体制や労働者派遣事業の運営方法そのものの改善を行わせるものである。

特に、指導にもかかわらず違反を繰り返す悪質な事業主に対しては、是正指導により違法状態の是正を求めるだけでは不十分であり、改善命令、事業停止命令等の行政処分又は告発を行い、違法事案の速やかな解消を図る。

3 労働者派遣事業適正運営協力員制度の積極的な運用

派遣元事業主、派遣先、労働者等の相談に応じ、これらの者に対する専門的な助言を行う労働者派遣事業適正運営協力員（以下「協力員」という。）については、様々なトラブルの未然防止及び速やかな解消に繋がるものであるので、この制度の周知を徹底し、積極的な運用を図るものとする。

また、協力員については、労使の推薦に基づき委嘱されているものであることから、協力員に対し、派遣元事業主、派遣先、労働者等への労働者派遣制度の周知について協力を要請する。

4 苦情・相談窓口の明示について

各労働局は、派遣労働者からの苦情や相談に懇切丁寧に対応し、指導監督を迅速に実施するための体制整備し、苦情相談窓口、電話番号等をホームページ等で積極的に周知することにより、派遣労働者等からの労働者派遣に係る総合的な相談を受け、その相談内容に応じて、労働者派遣法に基づく事業所指導、相談者の公共職業安定所への誘導を行うとともに、必要に応じて労働基準監督署等への誘導を行うものとする。