

930960

5年保存

基監発第 0331003 号
平成 21 年 3 月 31 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

派遣元指針及び派遣先指針の改正等を踏まえた派遣
労働者の労働条件の確保等に係る対応について

標記については、本日付けで「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。）が改正されたこと等を踏まえ、今後の派遣労働者の労働条件の確保等に当たっては、本日付け基発第 0331010 号「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」（以下「0331 号通達」という。）、平成 20 年 12 月 10 日付け基発第 1210009 号・職発第 1210002 号「労働者派遣契約の中途解除等への対応について」（以下「1210 号通達」という。）等により指示されたところに加え、下記に留意の上、適切な対応を期されたい。

記

1 派遣元指針及び派遣先指針の周知等

- (1) 派遣元指針及び派遣先指針については、現下の厳しい経済情勢の下、労働者派遣契約の契約期間満了前の解除（以下「労働者派遣契約の中途解除」という。）に伴う解雇、雇止め等に適切に対処する観点から本日付けで改正され、これに伴い、厚生労働省職業安定局長より、本日付け職発第 0331010 号「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件及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件の適用について」（別添 1）及び本日付け職発第 0331011 号「派遣元・先指針の改正その他現下の雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣事業に係る指導監督のさらなる徹底について」（別添 2。以下「安定局

長通達」という。)が発出されたところである。

改正後の派遣元指針及び派遣先指針については、0331号通達において示されているとおり、派遣労働者の労働条件の確保に係る事項等が含まれているところである。このため、労働基準行政においても、職業安定行政との一層の連携を図りつつ、改正後の派遣元指針及び派遣先指針の周知に努めること。

なお、この周知を行うに際しては、安定局長通達別紙1及び2のリーフレットを活用するなどにより、効果的に行うよう努めること。

(2) 特に、今般、0331号通達の記の第2の1(9)ア記載のとおり、派遣先指針第2の6の(4)において、休業手当の支払等、労働者派遣契約の解除に伴い生じた派遣元事業主の損害の賠償を派遣先が行わなければならない旨定められたこと等を踏まえ、派遣元の使用者に対し、労働者派遣契約の中途解除が行われた場合であっても、労働者派遣契約の期間満了までの間について解雇はできるだけ避け、まず休業等を行うようにすべきことや、契約期間中の解雇についてこの点を含めて「やむを得ない事由」があるかどうかを検討すべきであることについて、十分に周知すること。

(3) また、労働者派遣契約の中途解除に関する情報を職業安定行政から得た場合に行う1210号通達等に基づく指導においても、派遣元の使用者に対して、(2)と同様の説明を行い、解雇以外に方法がないか慎重に検討するよう指導すること。

2 偽装請負に対する厳正な指導の徹底

労働者派遣と業務請負との区分については、これを明確化する観点から、本日付け職発第0331007号「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37号告示)に係る疑義応答集について(別添3)が発出されたところであるので、これを参考として、引き続き、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」等に基づき偽装請負の防止・解消を図ること。

なお、この場合、1210号通達記の2において指示された事項にも留意すること。

職発第0331010号

平成21年3月31日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長

(公 印 省 略)

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件及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件の適用について

現下の厳しい雇用失業情勢の下、労働者派遣契約の期間満了前の解除（以下「労働者派遣契約の中途解除」という。）による派遣労働者の解雇、雇止め等に適切に対処するため、本日付けで公布された「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件」（平成21年厚生労働省告示第244号）（別添1）及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件」（平成21年厚生労働省告示第245号）（別添2）により、「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。）（以下「派遣元・先指針」という。）の一部が改正され、同日から適用することとされた。

その趣旨等については下記1から3までのとおりである。また、これに伴い、「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」（以下「業務要領」という。）を下記4のとおり改正するので、貴職におかれては、これらに十分留意の上、その周知をはじめ、業務の円滑な運営に遺漏なきよう万全を期されたい。

記

1 派遣元指針関係

(1) 改正の趣旨

派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の中途解除が行われた場合に、派遣先による新たな就業機会の確保が図られること及びこれができないときにはこれにより生じた派遣元事業主の損害について派遣先による賠償が行われることとなるよう、派遣元事業主は、これを労働者派遣契約に定めることを求めることとしたこと。

(第2の2の(2))

また、派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由による労働者派遣契約の中途解除に際し、派遣元事業主は、新たな就業機会の確保ができない場合であっても安易に派遣労働者を解雇することなく、まず休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図るようになるとともに、やむを得ない事由により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、労働基準法（昭和22年法律第49号）等の法令等に基づく責任を果たすべきことを明らかにしたこと。（第2の2の(3)）

(2) 解釈等

ア 第2の2の(2)関係

(ア)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中途解除が行われた場合に、これにより生じた派遣元事業主の損害を賠償しなければならず（派遣先指針第2の6の(4)）、また、当該賠償が確実に実行されるようにするため、派遣先はこれを労働者派遣契約に定めるものとされているが（派遣先指針第2の2の(2)）、派遣元事業主においても同様に、労働者派遣契約に定めるよう求めることとしたものであること。

(イ)労働者派遣契約に定めるに当たっては、派遣元事業主に生じた実際の損害額が適切に賠償されることが確実になるような定めであれば足り、派遣元・先指針に規定する字句のとおり定める必要はないこと。

(ウ)「新たな就業機会の確保」には、賃金を支払うこととした上で業務命令として教育訓練を受けさせることや、当該派遣元事業主の事業所において他の業務に従事させること等が含まれること。

(エ)「休業させること等」の「等」には、教育訓練を行うことや、当該派遣元事業主における他の業務に従事させることがあること。

(オ)「休業手当、解雇予告手当」とは、生ずる損害の例示であり、休業手当及び解雇予告手当以外のものについても、それが派遣先の責に帰すべき事由により派遣元事業主に実際に生じた損害であれば、賠償を行うべきものとなること。

(カ)「休業手当、解雇予告手当等」の「等」には、派遣労働者のその他の賃金、派遣労働者の教育訓練に要した費用等が含まれること。

イ 第2の2の(3)関係

(ア)「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」には、当該派遣労働者の雇用を維持する場合における労働・社会保険関係法令に基づく義務のほか、民法（明治29年法律第89号）に基づく民事上の責任も含まれること。

(イ)「労働契約法（平成19年法律第128号）の規定」とは、特に、同法第16条及び第17条第1項の規定を想定しているものであること。

(ウ)「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」には、民法に基づく民事上の責任も含まれること。また、就業規則等に解雇に関する定めがある場合には、それに基づく責任も含まれること。

2 派遣先指針関係

(1) 改正の趣旨

派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の中途解除が行われた場合に、これにより生じた派遣元事業主の損害が派遣先により賠償されることとなるよう、これを労働者派遣契約に定めることとしたこと。（第2の6の(1)）

また、派遣先の責に帰すべき事由による労働者派遣契約の中途解除に際して、派遣元事業主に実際に生じた損害を賠償すべきことを、具体的な例示とともに明らかにしたものであること。（第2の6の(4)）

(2) 解釈等

ア 第2の6の(1)関係

(ア)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中途解除が行われた場合に、これにより生じた派遣元事業主の損害を賠償しなければならないが（下記イ参照）、当該賠償が確実に行われるようにするため、これを労働者派遣契約に定めることとしたものであること。

(イ)その他、上記1の(2)のアの(イ)から(カ)までと同様であること。

イ 第2の6の(4)関係

(ア)「当該労働者派遣契約に(一)に掲げる事項の定めがない場合」とは、労働者派遣契約が改正後の派遣元・先指針の適用前（平成21年3月30日以前）に締結されたことによる場合のほか、労働者派遣契約が改正後の当該指針に反して締結されたことによる場合を含むものであること。

(イ)「例えば」以降の部分については、派遣先の責に帰すべき事由による労働者派遣契約の中途解除に際して、派遣元事業主に実際に生じた損害を賠償すべきとの考え方の下、その具体的な例示をしたものであること。したがって、休業手当に相当する額又は解雇予告手当に相当する額の賠償を行えば足りるものではなく、個別の事案に応じて損害の額を確定すべきものであること。

(ウ)第2の6の(4)に定める「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」、「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」については、従前と同様であること。

3 労働者派遣契約の一部の解除の取扱いについて

労働者派遣契約のすべてが期間満了前に解除されるものではないが、当該契約の内容を変更する等により、一部の派遣労働者について当該派遣先での就業機会が減少することとなるものについては、当該減少に係る部分は当該労働者派遣契約の期間満了前の一部の解除であることから、改正後の派遣元・先指針に基づく措置を講ずる必要があること。

4 適用関係

(1)改正後の派遣元・先指針は、平成21年3月31日以後に締結される労働者派遣契約又は同日以後になされる労働者派遣契約の中途解除について適用するものであること。

(2)平成21年3月30日以前に適法に締結された労働者派遣契約については、改正後の派遣元指針第2の2の(2)及び改正後の派遣先指針第2の6の(1)に掲げる事項の定めがない場合であっても、当該契約の変更を行う必要はないこと。

5 業務要領の一部改正

「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」を、別添3の新旧対照表のとおり改める。

なお、当該改正には、派遣元・先指針の改正に関係のない事項も含まれているが（業務要領第4、第5及び第9の一部）、これは所要の規定の整備を行ったものであり、内容について実質的な変更はないこと。

(前のページより続き)

○廃止前の老人保健法による保険者の拠出金の額の算定に関する省令その他関係省令の規定に基づき、平成十九年度における全保険者平均老人加入率及び老人保健施設療養費等確定率を公示する件(同二二二)

○平成二十一年度における高齢者の医療の確保に関する法律による保険者の前期高齢者交付金等の額の算定に關して厚生労働大臣が定める率及び額を公示する件(同二二三)

○高齢者の医療の確保に関する法律による保険者の前期高齢者交付金等の額の算定等に関する省令の規定に基づき、平成二十一年度における全保険者平均前期高齢者加入率見込値を公示する件(同二二四)

○消費税法施行令第十四条の三第一号の規定に基づき厚生労働大臣が指定する保育所を経営する事業に類する事業として行われる資産の譲渡等の一部を改正する件(同二二五)

○災害救助法による救助の程度、方法及び期間並びに実費弁償の基準の一部を改正する件(同二二六)

○武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律の一部を改正する件(同二二七)

○社会福祉施設職員等退職手当共済法施行令の規定に基づき平成二十一年度の単位掛金額を定める件(同二二八)

○化粧品基準の一部を改正する件(同二二九)

○薬事法第十四条第一項の規定に基づき製造販売の承認を要しないものとして厚生労働大臣の指定する医薬品等の一部を改正する件(同二三〇)

○薬事法施行令第二十条第一項第六号及び第七号並びに薬事法施行規則第九十六条第六号及び第七号の規定に基づき厚生労働大臣が指定する医薬品の一部を改正する件(同二二二)

○生活保護法による保護の基準の一部を改正する件(同二二三)

○厚生労働大臣の定める先進医療及び施設基準の一部を改正する件(同二二四)

○独立行政法人雇用・能力開発機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令第十九条第三項等の規定に基づく独立行政法人雇用・能力開発機構法第十一条第一項第二号及び第八号に規定する資金の貸付けに關し必要な事項の一部を改正する件の一部を改正する件(同二二五)

○児童福祉法施行規則第一条の三十三の厚生労働大臣が定める基準(同二二六)

○児童福祉法施行規則第三十六条の四第十二項の厚生労働大臣が定める基準(同二二七)

○労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を變更する件(同二二八)

○雇用保険法附則第五条第一項第一号ロの規定に基づき厚生労働大臣が指定する地域を定める件(同二二九)

○厚生労働大臣が定める賃金日額の算定の方法を定める件の一部を改正する件(同二三〇)

○厚生労働大臣が定める現物給与の価額(同二三一)

○障害者自立支援法施行令第三十五条第一項第一号の支給認定に係る自立支援医療について費用が高額な治療を長期間にわたり継続しなければならぬ者として厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する件(同二三二)

○国民健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針の一部を改正する件(同二三三)

○健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針の一部を改正する件(同二三四)

○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施行規則第三十八条の規定に基づき厚生労働大臣が定める額の一部を改正する件(同二三五)

○ハンセン病問題の解決の促進に関する法律第二条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定めるハンセン病療養所(同二三六)

○ハンセン病問題の解決の促進に関する法律第八条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める者(同二三七)

○国立ハンセン病療養所等死没者改葬費支給規程(同二三八)

○国立高度専門医療センター及び国立ハンセン病療養所入院入所規程(同二三九)

○手話通訳を行う者の知識及び技能の審査・証明事業の認定に関する規程を廃止する件(同二四〇)

○使用薬剤の薬価(薬価基準)の一部を改正する件(同二四一)

○療担規則及び薬担規則並びに療担基準に基づき厚生労働大臣が定める揭示事項等の一部を改正する件(同二四二)

○障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件(同二四三)

○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件(同二四四)

○派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(同二四五)

○心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律第八十三条第二項の規定による医療に要する費用の額の算定方法の一部を改正する件(同二四六)

○基本診療料及び医療観察精神科専門療法の施設基準等の一部を改正する件(同二四七)

○船員保険法施行規則第九十六条の規定に基づき、社会保険庁長官の定める率を定める件(社会保険庁一〇)

○平成二十一年度における船員保険法第五十九条第十四項及び第十五項の規定に基づく船員保険の特定保険料率及び基本保険料率を定める件(同二四八)

○船員保険法第三十三条ノ十六ノ四第一項の規定に基づき社会保険庁長官の指定する教育訓練の一部を改正する件(同二四九)

○船員保険技能習得手当、寄宿手当及び移転費支給細則の一部を改正する件(同二五〇)

○卸売業者の合併について認可した件(農林水産四四三)

○農業災害補償法第五十条の三第一項の農林水産大臣の定める特定の疾病を定める件(同四四四)

○厚生労働省告示第百四十四号

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、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成二十一年労働省告示第百三十七号）の一部を次のように改正し、公布の日から適用する。

平成二十一年三月三十一日

厚生労働大臣 舛添 要一

第二の二の（ロ）中「受ける」の下に「（一）当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること」を加え、「労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を解雇しようとする場合には、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努むることとし、休業手当の支払等の労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）等に基づき責任を果たすこと。さらに、その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（平成十九年法律第百二十八号）の規定を遵守することにより、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」を改め、同（ロ）を（ロ）とし、（イ）の次に次のように加える。

（イ）労働者派遣契約の締結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が行われる場合には、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を及びこれができないとき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。

○厚生労働省告示第百四十五号

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、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成二十一年労働省告示第百三十八号）の一部を次のように改正し、公布の日から適用する。

平成二十一年三月三十一日

厚生労働大臣 舛添 要一

第二の六の（ロ）中「際して配慮すべき事項」を「当たって講ずべき措置」に改め、「除し」を「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うおとする場合には、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」に改める。

第二の六の（ロ）中「する場合は」の下に「（一）当該労働者派遣契約に（ロ）に掲げる事項の定めがない場合であっても」を加え、「労働者派遣契約の解除を行うおとする日の少なくとも三十日前に派遣元事業主に対しその旨の予告を行わなければならないこと。当該予告を行わなければならない場合は、当該派遣労働者の少なくとも三十日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければならないこと。派遣先が予告をした日から労働者派遣契約の解除を行うおとする日の三十日前の日から当該予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について」を「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

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つ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三十日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が三十日未満のときは当該解雇の日の三十日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を」に改める。

○厚生労働省告示第百四十六号

心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律（平成十五年法律第百十号）第八十三条第二項の規定に基づき、心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律第八十三条第二項の規定による医療に要する費用の額の算定方法（平成十七年厚生労働省告示第百六十五号）の一部を次のように改正し、平成二十一年四月一日から適用する。

平成二十一年三月三十一日

厚生労働大臣 舛添 要一

- 別表第一章第二節の注に次のように加える。
- 注5 別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合しているものとして能力厚生医療に認められた指定施設医療機関において、通院対象者に対して通院医療管理を行った場合には、次に掲げる点数を1月につきそれぞれの前記点数に加算する。
 - ア 前記施設基準が精神科専門施設 2,000点
 - イ 前記施設基準が精神科専門施設 1,500点
 - ロ 前記施設基準が精神科専門施設 1,500点
 - ハ 後述施設基準が精神科専門施設 1,500点

○厚生労働省告示第百四十七号

心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律第八十三条第二項の規定による医療に要する費用の額の算定方法（平成十七年厚生労働省告示第百六十五号）に基づき、基本診療料及び医療観察精神科専門療法の施設基準等（平成十七年厚生労働省告示第百六十六号）の一部を次のように改正し、平成二十一年四月一日から適用する。

平成二十一年三月三十一日

厚生労働大臣 舛添 要一

- 第三中五を六とし、四の次に次のように加える。
- 五 通院対象者社会復帰体制強化加算の施設基準
 - (1) 通院対象者を常時三名以上受け入れる体制が確保されていること。
 - (2) 通院対象者通院医療管理を行うにつき従事者の配置の強化による十分な体制が整備されていること。

○社会保険庁告示第十号

船員保険法施行規則（昭和十五年厚生省令第五号）第九十六条の規定に基づき、社会保険庁長官の定める率を次のように定め、平成二十一年四月一日から適用し、平成二十年社会保険庁告示第十号船員保険法施行規則第九十六条の規定に基づき、社会保険庁長官の定める率を定める件は、平成二十一年三月三十一日限り廃止する。ただし、各船舶所有者の平成十八年十月一日前三年間及び平成十九年十月一日前三年間の標準報酬月額額の総額及び標準賞与額の総額の合算額に乘する率については、なお従前の例による。

平成二十一年三月三十一日

社会保険庁長官 坂野 泰治

〇〇〇四〇五三六六

改正案

現行

- 第二 派遣元事業主が講ずべき措置
- 二 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

- 第二 派遣元事業主が講ずべき措置
- 二 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って講ずべき措置

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労働者派遣契約の解除が行われる場合には、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るよう求めること。

(二) 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

(一) 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等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者

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とともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）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（平成十九年法律第百二十八号）の規定を遵守すること。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。

の新たな就業機会の確保を図ること。また、労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を解雇しようとする場合には、当該派遣元事業主は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）等に基づく責任を果たすこと。

(前のページより続き)

○廃止前の老人保健法による保険者の拠出金の額の算定に関する省令その他関係省令の規定に基づき、平成十九年度における全保険者平均老人加入率及び老人保健施設療養費等確定率を公示する件(同二二二)

○平成二十一年度における高齢者の医療の確保に関する法律による保険者の前期高齢者交付金等の額の算定に關して厚生労働大臣が定める率及び額を公示する件(同二二三)

○高齢者の医療の確保に関する法律による保険者の前期高齢者交付金等の額の算定等に関する省令の規定に基づき、平成二十一年度における全保険者平均前期高齢者加入率見込値を公示する件(同二二四)

○消費税法施行令第十四条の三第一号の規定に基づき厚生労働大臣が指定する保育所を経営する事業に類する事業として行われる資産の譲渡等の一部を改正する件(同二二五)

○災害救助法による救助の程度、方法及び期間並びに実費弁償の基準の一部を改正する件(同二二六)

○武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律による救援の程度及び方法の基準の一部を改正する件(同二二七)

○社会福祉施設職員等退職手当共済法施行令の規定に基づき平成二十一年度の単位掛金額を定める件(同二二八)

三七

○薬事法施行令第二十条第一項第六号及び第七号並びに薬事法施行規則第九十六条第六号及び第七号の規定に基づき厚生労働大臣が指定する医薬品の一部を改正する件(同二二九)

○生活保護法による保護の基準の一部を改正する件(同二三〇)

○厚生労働大臣の定める先進医療及び施設基準の一部を改正する件(同二三一)

○独立行政法人雇用・能力開発機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令第十九条第三項等の規定に基づく独立行政法人雇用・能力開発機構法第十一条第一項第二号及び第八号に規定する資金の貸付けに關し必要な事項の一部を改正する件の一部を改正する件(同二三二)

○児童福祉法施行規則第一条の三十三の厚生労働大臣が定める基準(同二三三)

○児童福祉法施行規則第一条の三十六第二号の厚生労働大臣が定める研修(同二三四)

三八

○児童福祉法施行規則第三十六条の四十二第二項の厚生労働大臣が定める基準(同二三五)

○労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を変更する件(同二三六)

○雇用保険法附則第五条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が指定する地域を定める件(同二三七)

○厚生労働大臣が定める賃金日額の算定の方法を定める件の一部を改正する件(同二三八)

○厚生労働大臣が定める現物給与の価額(同二三九)

○障害者自立支援法施行令第三十五条第一項第一号の支給認定に係る自立支援医療について費用が高額な治療を長期間にわたり継続しなければならぬ者として厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する件(同三三〇)

三九

○国民健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針の一部を改正する件(同三三一)

○健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針の一部を改正する件(同三三二)

○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施行規則第三十八条の規定に基づき厚生労働大臣が定める額の一部を改正する件(同三三三)

○ハンセン病問題の解決の促進に関する法律第二条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定めるハンセン病療養所(同三三四)

○ハンセン病問題の解決の促進に関する法律第八条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める者(同三三五)

○国立ハンセン病療養所等死没者改葬費支給規程(同三三六)

四〇

○国立高度専門医療センター及び国立ハンセン病療養所入院入所規程(同三三七)

○手話通訳を行う者の知識及び技能の審査・証明事業の認定に関する規程を廃止する件(同三三八)

○使用薬剤の薬価(薬価基準)の一部を改正する件(同三三九)

○療担規則及び薬担規則並びに療担基準に基づき厚生労働大臣が定める揭示事項等の一部を改正する件(同三四〇)

○障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件(同三四一)

○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件(同三四二)

四一

○派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件(同三四三)

○心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律第八十三条第二項の規定による医療に要する費用の額の算定方法の一部を改正する件(同三四四)

○基本診療料及び医療観察精神科専門療法の施設基準等の一部を改正する件(同三四五)

○船員保険法施行規則第九十六条の規定に基づき、社会保険庁長官の定める率を定める件(社会保険庁一〇)

○平成二十一年度における船員保険法第五十九条第十四項及び第十五項の規定に基づく船員保険の特定保険料率及び基本保険料率を定める件(同一一)

○船員保険法第三十三条ノ十六ノ四第一項の規定に基づき社会保険庁長官の指定する教育訓練の一部を改正する件(同一二)

四二

○船員保険技能習得手当、寄宿手当及び移転費支給細則の一部を改正する件(同一三)

○卸売業者の合併について認可した件(農林水産四四三)

○農林水産大臣の定める特定疾病を定める件(同四四四)

○農林水産大臣の定める特定疾病を定める件(同四四四)

○農林水産大臣の定める特定疾病を定める件(同四四四)

○農林水産大臣の定める特定疾病を定める件(同四四四)

改正案

現行

第二 派遣先が講ずべき措置

六 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って講ずべき措置

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。

(四) 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

第二 派遣先が講ずべき措置

六 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際して配慮すべき事項

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、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。

(四) 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

る場合には、当該労働者派遣契約に(一)に掲げる事項の定めがない場合であっても、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三十日以上当該予告をした日から解雇の日までの期間が三十日に満たないときは当該解雇の日の三十日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずること。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。

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、労働者派遣契約の解除を行おうとする日の少なくとも三十日前に派遣元事業主に対しその旨の予告を行わなければならないこと。当該予告を行わない派遣先は、速やかに、当該派遣労働者の少なくとも三十日以上賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければならないこと。派遣先が予告をした日から労働者派遣契約の解除を行おうとする日までの期間が三十日に満たない場合には、少なくとも労働者派遣契約の解除を行おうとする日の三十日前の日から当該予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について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。

職発第0331011号

平成21年3月31日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長

(公 印 省 略)

派遣元・先指針の改正その他現下の雇用失業情勢を踏まえた
労働者派遣事業に係る指導監督のさらなる徹底について

労働者派遣事業の適正な運営の確保については、派遣元事業主及び派遣先双方に対して、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(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)、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)及び派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年告示第138号)(以下「派遣元・先指針」という。)に基づき、指導等を実施してきたところであるが、今後、下記のとおり、対応を強化することとするので、事業主への指導等に万全を期されたい。

なお、派遣労働者の労働条件の確保及び安全衛生の確保については、厚生労働省労働基準局長より、別添のとおり、「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」(本日付け基発第0331010号)が発出されたところであるので、留意されたい。

記

1 派遣元・先指針の改正に伴う派遣元事業主及び派遣先双方に対する指導等の強化

派遣元・先指針の改正については、「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件及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件の適用について」(本日付け職発第0331010号)により通知しているところであるが、これに基づく指導等を徹底すること。

特に、物の製造の業務に係る派遣元事業主及び派遣先については、現下の雇用失業情勢を踏まえ、各労働局管内の事業所における労働者派遣契約の契約期間満了前の契約解除(以下「労働者派遣契約の中途解除」という。)に係る情報の把握に努め、労働者派遣契約の中途解除の情報を把握した場合には、重点的な指導監督の対象として派遣元・先指針に定める措置が行われるよう指導等を徹底すること。

また、「労働者派遣契約の中途解除等への対応について」(平成20年12月10日付け基発第1210009号、職発第1210002号。以下「通達」という。)に基づく労働基準行政との連携については従前のおりであるが、改正後の派遣元・先指針の周知及び当該指針に基づく指導等の徹底を図るため、労働基準行政とのより一層の連携が必要となると考えられるので、その対応に万全を期すること。

なお、通達別添1及び2については、別添1及び2のとおり改訂したので、適宜活用

し、派遣先及び派遣元事業主に対し、周知を図ること。

2 偽装請負等の労働者派遣法違反に対する厳正な指導の徹底等

(1) 偽装請負に対する厳正な指導の徹底

偽装請負については、「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」（平成18年9月4日付け基発第0904001号、職発第0904001号）により、取り組んできたところであるが、偽装請負の一掃を図るため、改めて、厳正な指導監督を徹底すること。

また、事業主における偽装請負の予防及び迅速、かつ的確な指導監督に資するよう、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）を明確化する観点から、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（37号告示）に係る疑義応答集について」（本日付け職発第0331007号）を通知したところであるので、事業主への周知、指導監督に活用すること。

なお、製造業の請負事業については、その適正化を促進するため、「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に向けた取組について」（平成19年6月29日付け基発第0629001号、職発第0629001号、能発第0629001号）の別添1「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン」及び別添2「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む発注者が講ずべき措置に関するガイドライン」の積極的な周知及び啓発に引き続き取り組むこと。

(2) 派遣労働者雇用安定化特別奨励金の活用

いわゆる「2009年問題」への対応を含め、派遣労働者雇用安定化特別奨励金（「雇用安定事業の実施について」（平成21年2月6日付け職発第0206004号）の別添3「派遣労働者雇用安定化特別奨励金支給要領」参照）を積極的に活用することにより、派遣労働者について、雇用の需要のある派遣先への直接雇用の促進を図ること。

(3) 労働者派遣法第23条第1項の事業報告書を提出しない派遣元事業主への指導の徹底

事業報告書（収支決算書を含む。）を提出しない派遣元事業主に対しては、提出の督促、指導を徹底するとともに、再三の督促、指導等を行ってもなお提出しない派遣元事業主に対しては、行政処分（労働者派遣法第49条第1項に基づく改善命令、同法第14条第2項又は第21条第2項の事業停止命令及び同法第14条第1項に基づく許可の取消し）を実施することを含めた厳格な対応を行うこと。

(別添略)

派遣会社の事業所の皆様へ

～派遣契約の中途解除に伴い派遣労働者を安易に解雇しないでください～

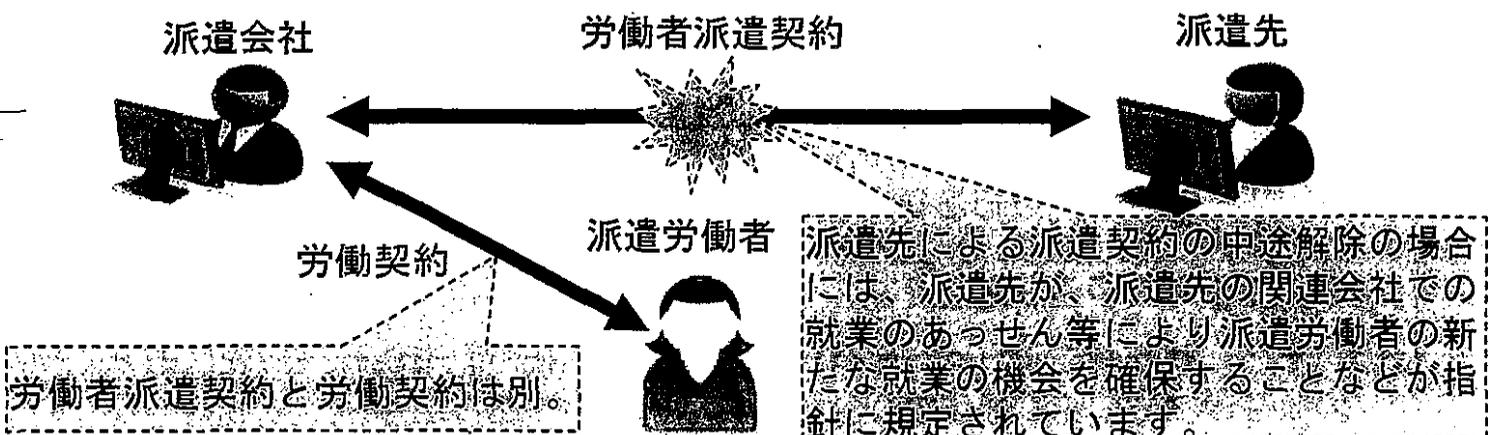
1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

- 派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。
- 派遣会社は、
 - ① 派遣先と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんを受ける
 - ② 派遣会社において他の派遣先を確保する
 など、派遣労働者の新たな就業機会を確保するようにしてください。
- 新たな就業機会を確保できないときは、まず休業等を行い、雇用の維持を図るようにしてください。

【参考】派遣先の講ずべき措置について

- 派遣先が派遣契約の中途解除を行う場合について、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に、派遣先が行うべき措置が次のとおり規定されています。
 - ① 派遣会社の合意を得るとともに、予め相当の猶予をもって申し入れること
 - ② 派遣先の関連会社での就業をあっせんする等派遣労働者の新たな就業機会を確保すること
 - ③ ②ができないときは、少なくとも中途解除により派遣会社に生じた損害（例えば、休業手当相当額、やむを得ず解雇するときの解雇予告手当相当額以上の額）の賠償を行うこと

※ なお、派遣契約の締結時に、派遣契約にこれらの事項を定める必要がありますが、契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行う必要があります。



2 賃金又は休業手当の支払いが必要です

- 派遣契約が中途解除されても、派遣労働者と派遣会社とは雇用期間満了まで労働契約は継続しており、派遣会社は賃金を支払う必要があります。
- 派遣労働者を休業させる場合は、休業期間中について、労働基準法に基づき、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。



3 やむを得ず派遣労働者の雇止めや解雇をしようとする場合には、労働基準法等に基づく責任を果たさなければなりません

(1) 解雇について労働契約法の規定を守らなければなりません

① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

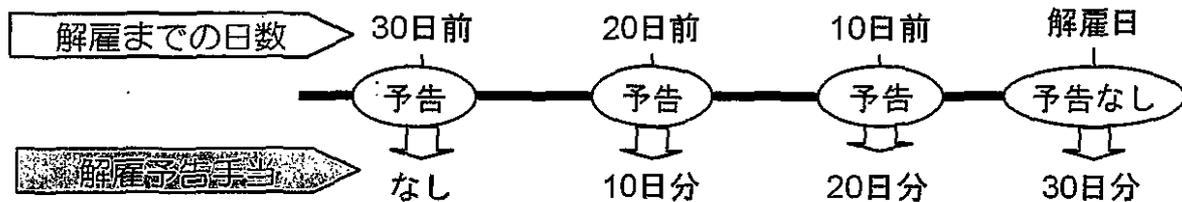
② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

登録型派遣のような、派遣労働者と派遣会社との労働契約が有期労働契約の場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

- 解雇が無効とされた場合には、派遣会社は、解雇後の期間についても賃金の支払い等を行う必要があります。

(2) 解雇を行う場合には、労働基準法に基づく解雇予告等を行わなければなりません

- 解雇は少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じ下図のような解雇予告手当を支払う必要があります。



- 労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

(3) 有期労働契約の雇止めについては、その基準が定められています

- 有期労働契約における使用者が講ずるべき措置について「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。
- この基準によれば、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。したがって、派遣会社が、派遣労働者（契約を3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している場合に限り）との有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。
- また、裁判例によれば、反復更新の実態等の状況に照らし、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められない場合があります。

4 相当数の離職者が生じるときはハローワークへの届出が必要です

- 1ヶ月以内に30人以上の離職者が生じるときは、再就職援助計画又は大量雇用変動の届出を作成し、ハローワークに提出しなければなりません。

5 社宅や寮に入居している派遣労働者への配慮について

- 社宅や寮に入居している派遣労働者は、離職に伴い、住居を喪失するおそれがあります。離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限り配慮してください。住居を無償で提供する事業主に対して助成（離職者住居支援給付金）します。

派遣先の事業所の皆様へ ～派遣契約の安易な中途解除をしないでください～

- 最近、労働者派遣契約の中途解除等を行う事案が増加傾向にありますが、労働者派遣契約が解除されること等に伴い、派遣労働者の雇用にも多大なる影響を与えています。派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、派遣契約の安易な中途解除は行わないようお願いします。
- また、やむを得ず派遣契約を中途解除する場合は、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づき適切に対応することが必要です。

派遣先の講ずべき措置に関する指針

1 派遣契約の解除の事前の申入れ

- 派遣先は、派遣会社の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣会社に解除の申入れを行うことが必要です。

2 派遣先における就業機会の確保

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

3 損害賠償等に係る適切な措置

- ① 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも中途解除により派遣会社に生じた損害(※)の賠償を行うことが必要です。

※ 損害賠償は、例えば、次のように行う必要があります。

ア 派遣会社が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を賠償

イ 派遣会社がやむを得ず解雇する場合は、次の賃金に相当する額以上を賠償

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

(ii) 解雇予告の日から解雇までの間の期間が30日に満たないときは、解雇の30日前の日から解雇予告の日までの期間の日数分以上

- ② その他派遣先は派遣会社と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることが必要です。
- ③ 派遣先は、派遣会社から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣会社に対し明らかにすることが必要です。

※ なお、派遣契約の締結時に、派遣契約に2と3①の事項を定める必要がありますが、契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行う必要があります。



職発第 0331007 号

平成 21 年 3 月 31 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長

(公 印 省 略)

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に
関する基準」(37号告示)に係る疑義応答集について

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和
61年労働省告示第37号)に係る疑義応答集について、別添のとおり取りまと
めたので、今後の指導監督業務において遺漏のないよう取り扱われたい。

また、個別事案への適用については実態を踏まえ適切に対応されたい。

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に
関する基準」(37号告示)に関する疑義応答集

1. 発注者と請負労働者との日常的な会話

Q

請負労働者に対して、発注者は指揮命令を行うと偽装請負になると聞きましたが、発注者が請負事業主の労働者(以下「請負労働者」といいます。)と日常的な会話をして、偽装請負となりますか。

A

発注者が請負労働者と、業務に関係のない日常的な会話をして、発注者が請負労働者に対して、指揮命令を行ったことにはならないので、偽装請負にはあたりません。

2. 発注者からの注文(クレーム対応)

Q

欠陥製品が発生したことから、発注者が請負事業主の作業工程を確認したところ、欠陥商品の原因が請負事業主の作業工程にあることがわかりました。この場合、発注者が請負事業主に作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことを要求することは偽装請負となりますか。

A

発注者から請負事業主に対して、作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことなど発注に関わる要求や注文を行うことは、業務請負契約の当事者間で行われるものであり、発注者から請負労働者への直接の指揮命令ではないので労働者派遣には該当せず偽装請負にはあたりません。

ただし、発注者が直接、請負労働者に作業工程の変更を指示したり、欠陥商品の再製作を指示したりした場合は、直接の指揮命令に該当することから偽装請負と判断されることとなります。

3. 発注者の労働者による請負事業主への応援

Q

発注者から大量の注文があり、請負労働者だけでは処理できないときに、発注者の労働者が請負事業主の作業場で作業の応援を行った場合、偽装請負となりますか。

A

発注者の労働者が、請負事業主の指揮命令の下、請負事業主の請け負った業務を行った場合は、発注者が派遣元事業主、請負事業主が派遣先となる労働者派遣に該当します。労働者派遣法に基づき適正に行われていない限りは違法となります。

なお、請負事業主では大量の注文に応じられないことから、従来の契約の一部解除や変更によって、請負事業主で処理しなくなった業務を発注者が自ら行うこととなった場合等は、変更等の手続が適切になされているのであれば、特に違法ではありません。

4. 管理責任者の兼任

Q

請負事業主の管理責任者が作業者を兼任する場合、管理責任者が不在になる場合も発生しますが、請負業務として問題がありますか。

A

請負事業主の管理責任者は、請負事業主に代わって、請負作業場での作業の遂行に関する指示、請負労働者の管理、発注者との注文に関する交渉等の権限を有しているものですが、仮に作業者を兼任して、通常は作業をしていたとしても、これらの責任も果たせるのであれば、特に問題はありません。

また、管理責任者が休暇等で不在にすることがある場合には、代理の者を選任しておき、管理責任者の代わりに権限を行使できるようにしておけば、特に問題はありません。

ただし、管理責任者が作業者を兼任しているために、当該作業の都合で、事実上は請負労働者の管理等ができないのであれば、管理責任者とはいえず、偽装請負と判断されることとなります。

さらに、請負作業場に、作業者が1人しかいない場合で当該作業者が管理責任者を兼任している場合、実態的には発注者から管理責任者への注文が、発注者から請負労働者への指揮命令となることから、偽装請負と判断されることとなります。

5. 発注者の労働者と請負労働者の混在

Q

発注者の作業スペースの一部に請負事業主の作業スペースがあるときに、発注者と請負事業主の作業スペースを明確にパーテーション等で区分しないと偽装請負となりますか。

また、発注者の労働者と請負労働者が混在していると、偽装請負となりますか。

A

適正な請負と判断されるためには、請負事業主が、自己の労働者に対する業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていること、請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することなどが重要です。

これらの要件が満たされているのであれば、仮に両事業主の作業スペースがパーティション等により物理的に区分されていることがなくても、それだけをもって偽装請負と判断されるものではありません。

また、同様に、上記の要件が満たされているのであれば、パーティション等の区分がないだけでなく、発注者の労働者と請負労働者が混在していたとしても、それだけをもって偽装請負と判断されるものではありません。

ただし、例えば、発注者と請負事業主の作業内容に連続性がある場合であって、それぞれの作業スペースが物理的に区分されていないことや、それぞれの労働者が混在していることが原因で、発注者が請負労働者に対し、業務の遂行方法に必然的に直接指示を行ってしまう場合は、偽装請負と判断されることになります。

6. 中間ラインで作業をする場合の取扱

Q

製造業務において、発注者の工場の製造ラインのうち、中間のラインの一つを請け負っている場合に、毎日の業務量は発注者が作業しているラインから届く半製品の量によって変動します。この場合は、偽装請負となりますか。

A

適切な請負と判断されるためには、業務の遂行に関する指示その他の管理を請負事業主が自ら行っていること、請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理することなどが重要ですが、これらの要件が満たされているのであれば、発注者の工場の中間ラインの一つを請け負っていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

具体的には、工場の中間ラインの一つを請け負っている場合であっても、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文に応じて、請負事業主が自ら作業遂行の速度、作業の割り付け、順番、労働者数等を決定しているのであれば中間ラインの一つを請け負っていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

ただし、工場の中間ラインの一つを請け負っている場合で、一定期間において処理すべき業務の内容や量が予め決まっておらず、他の中間ラインの影響によって、請負事業主が作業する中間ラインの作業開始時間と終了時間が実質的に定まってしまう場合など、請負事業主が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っているとみなせないときは、偽装請負と判断されることになります。

7. 作業工程の指示

Q

発注者が、請負業務の作業工程に関して、仕事の順序の指示を行ったり、請負労働者の配置の決定を行ったりしてもいいですか。また、発注者が直接請負労働者に指示を行わないのですが、発注者が作成した作業指示書を請負事業主に渡してそのとおりに作業を行わせてもいいですか。

A

適切な請負と判断されるためには、業務の遂行に関する指示その他の管理を請負事業主が自ら行っていること、請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理することなどが重要です。

したがって、発注者が請負業務の作業工程に関して、仕事の順序・方法等の指示を行ったり、請負労働者の配置、請負労働者一人ひとりへの仕事の割付等を決定したりすることは、請負労働者が自ら業務の遂行に関する指示その他の管理を行っていないので、偽装請負と判断されることとなります。

また、こうした指示は口頭に限らず、発注者が作業の内容、順序、方法等に関して文書等で詳細に示し、そのとおりに請負事業主が作業を行っている場合も、発注者による指示その他の管理を行わせていると判断され、偽装請負と判断されることとなります。

8. 発注量の変動する場合の取扱

Q

発注する製品の量や作業量が、日ごと月ごとに変動が激しく、一定量の発注が困難な場合に、包括的な業務請負契約を締結しておき、毎日必要量を発注した上で、出来高での精算とすることは、偽装請負となりますか。また、完成した製品の量等に応じた出来高精算ではなく、当該請負業務に投入した請負労働者の人数により精算することは、偽装請負となりますか。

A

請負事業主が発注者から独立して業務を処理しているとともに、発注される製品や作業の量に応じて、請負事業主が自ら業務の遂行方法に関する指示（順序、緩急の調整等）、労働者の配置や労働時間の管理等を行うことにより、自己の雇用する労働者を請負事業主が直接利用しているのであれば、包括的な業務請負契約を締結し、発注量は毎日変更することだけをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

また、このように発注量の変動し、請負料金が一定しない場合に、完成した製品の個数等に基づき出来高で精算することだけをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

ただし、製品や作業の完成を目的として業務を受発注しているのではなく、業

務を処理するために費やす労働力（労働者の人数）に関して受発注を行い、投入した労働力の単価を基に請負料金を精算している場合は、発注者に対して単なる労働力の提供を行われているにすぎず、その場合には偽装請負と判断されることとなります。

9. 請負労働者の作業服

Q

請負労働者の作業服について、発注者からの指示があった場合は、偽装請負となりますか。また、発注者と請負事業主のそれぞれの労働者が着用する作業服が同一であった場合は偽装請負となりますか。

A

適切な請負と判断されるためには、請負事業主が、自己の労働者のサービス上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと、業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することなどが必要です。

請負労働者に対して発注者が直接作業服の指示を行ったり、請負事業主を通じた関与を行ったりすることは、請負事業主が自己の労働者のサービス上の規律に関する指示その他の管理を自ら行っていないこととなり、偽装請負と判断されることとなります。

ただし、例えば、製品の製造に関する制約のため、事業所内への部外者の侵入を防止し企業機密を守るため、労働者の安全衛生のため等の特段の合理的な理由により、特定の作業服の着用について、双方合意の上、予め請負契約で定めていることのみをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

10. 請負業務において発注者が行う技術指導

Q

請負労働者に対して、発注者は指揮命令を行ってはならないと聞きましたが、技術指導等を行うと、偽装請負となりますか。

A

適切な請負と判断されるためには、請負事業主が、自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することなどの要件を満たすことが必要となります。

発注者が、これらの要件を逸脱して労働者に対して技術指導等を行うことはできませんが、一般的には、発注者が請負労働者に対して行う技術指導等とされるもののうち次の例に該当するものについては、当該行為が行われたことをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

[例]

ア 請負事業主が、発注者から新たな設備を借り受けた後初めて使用する場合、借り受けている設備に発注者による改修が加えられた後初めて使用する場合等において、請負事業主による業務処理の開始に先立って、当該設備の貸主としての立場にある発注者が、借り手としての立場にある請負事業主に対して、当該設備の操作方法等について説明を行う際に、請負事業主の監督の下で労働者に当該説明（操作方法等の理解に特に必要となる実習を含みます。）を受けさせる場合のもの

イ 新製品の製造着手時において、発注者が、請負事業主に対して、請負契約の内容である仕様等について補足的な説明を行う際に、請負事業主の監督の下で労働者に当該説明（資料等を用いて行う説明のみでは十分な仕様等の理解が困難な場合に特に必要となる実習を含みます。）を受けさせる場合のもの

ウ 発注者が、安全衛生上緊急に対処する必要のある事項について、労働者に対して指示を行う場合のもの

11. 請負業務の内容が変更した場合の技術指導

Q

製品開発が頻繁にあり、それに応じて請負業務の内容が変わる場合に、その都度、発注者からの技術指導が必要となりますが、どの程度まで認められますか。

A

請負業務の内容等については日常的に軽微な変更が発生することも予想されますが、その場合に直接発注者から請負労働者に対して変更指示をすることは偽装請負にあたります。一方、発注者から請負事業主に対して、変更に関する説明、指示等が行われていれば、特に問題はありません。

ただし、新しい製品の製造や、新しい機械の導入により、従来どおりの作業方法等では処理ができない場合で、発注者から請負事業主に対しての説明、指示等だけでは処理できないときには、Q10ア又はイに準じて、変更に際して、発注者による技術指導を受けることは、特に問題はありません。

12. 玄関、食堂等の使用

Q

発注者の建物内において請負業務の作業をしていますが、当該建物の玄関、食堂、化粧室等を発注者と請負事業主が共同で使用することは違法となりますか。また、別個の双務契約を締結する必要がありますか。

A

食堂、化粧室等のように業務処理に直接必要とはされない福利厚生施設や、建物の玄関、エレベーターのように不特定多数の者が使用可能な場所・設備を、発

注者と請負事業主が共同で使用することは差し支えありません。また、使用に当たって、別個の双務契約までは必ずしも要するものではありません。

13. 作業場所等の使用料

Q

発注者の建物内において請負業務の作業をしていますが、当該建物内の作業場所の賃貸料や光熱費、請負労働者のために発注者から提供を受けている更衣室やロッカーの賃借料についても、別個の双務契約が必要ですか。

A

適正な請負と判断されるためには、請負事業主が請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することなどが必要であり、単に肉体的な労働力を提供するものではないことが必要です。そのためには、①請負事業主の責任と負担で、機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除きます。）又は材料若しくは資材を準備し、業務の処理を行うか、②企画又は専門的な技術若しくは経験で業務を処理するか、いずれかであることが必要です。

①の場合に、請負業務の処理自体に直接必要とされる機械、資材等を発注者から借り入れたり、購入したりする場合は請負契約とは別個の双務契約が必要です。

他方、請負業務の処理に間接的に必要とされるもの（例えば、請負業務を行う場所の賃貸料や、光熱費）、請負業務の処理自体には直接必要とされないが、請負業務の処理に伴い、発注者から請負事業主に提供されるもの（例えば、更衣室やロッカー）については、別個の双務契約までは必要なく、その利用を認めること等について請負契約中に包括的に規定されているのであれば特に問題にないものです。

14. 双務契約が必要な範囲

Q

発注者から、製造の業務を請け負った場合、請負事業主の責任と負担で、機械、設備若しくは器材又は材料若しくは資材を準備し、業務処理を行うことが必要であり、機械、資材等を発注者から借り入れ又は購入するのであれば、別個の双務契約が必要とのことですが、半製品への部品の組み込みや塗装、完成品の梱包の業務を請け負っている場合に、発注者から提供された部品、塗料、梱包材等について、一旦発注者から購入することが必要ですか。

A

発注者から、①半製品とそれに組み込む部品や仕上げのための塗料等を提供された上で半製品に部品を取り付けたり、塗装したりする業務を請け負っている場合、②完成品と梱包材を提供された上で完成品を梱包する業務を請け負っている

場合に、半製品と部品や塗料、完成品と梱包材を、一旦発注者から請負事業主が「購入」し、取付・塗装や梱包の業務の完了後に、加工後の半製品や梱包後の完成品を請負事業主から発注者に「売却」するための双務契約までは必要ありません。

ただし、このような塗装、梱包等の業務であっても、当該組み込み、塗装、梱包等の業務に必要な機械、設備又は機材は、請負事業主の責任で準備するか、発注者から借り入れる又は購入するのであれば、別個の双務契約を締結することが必要になります。

15. 資材等の調達費用

Q

製造の業務を請け負っていますが、請負事業主が調達する原材料の価格が日々変動したり、発注量によって原材料の量も変動したりすることから、請負経費の中に原材料の費用を含めて一括の契約を締結することは困難です。原材料について、請負代金とは別に実費精算とした場合、偽装請負となりますか。

A

請負業務の処理に必要な資材等については、請負事業主の責任により調達することが必要ですが、必要となる資材等の価格が不明確な場合で、予め契約を締結することが困難な場合は、請負業務にかかる対価とは別に、精算することとしても特に問題はありません。

○派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成十一年十一月十七日 労働省告示第百三十七号)

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(以下「労働者派遣法」という。)第二十四条の三、第三章第一節及び第二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。

第二 派遣元事業主が講ずべき措置

一 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、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 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(一) 雇用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、雇用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。

(二) 労働者派遣契約の締結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が行われる場合には、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るよう求めること。

(三) 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なるとともに、休業手当の支払等の労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)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(平成十九年法律第百二十八号)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。

三 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。

四 労働・社会保険の適用の促進

(一) 労働・社会保険への適切な加入

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。

(二) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知

派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること。

五 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。

六 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。

七 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。

八 派遣労働者の福祉の増進

(一) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

派遣元事業主は、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先において雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

(二) 派遣労働者の適性、能力、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なければならないこと。また、派遣労働者はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることにかんがみ、派遣元事業主は、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

九 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。

十 個人情報の保護

(一) 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及び能力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、派遣労働者となろうとする者及び派遣労働者(以下「派遣労働者等」という。)の個人情報((一)及び(二)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提出を求めること。

ニ 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。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、労働者派遣法第三十五条の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、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。

(二) 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の管理規程を作成し、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

(二) 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。

(三) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(一)及び(二)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(平成十五年法律第五十七号)第二条第三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、同法第四章第一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。

十一 派遣労働者の特定を目的とする行為に対する協力の禁止等

(一) 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、派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者に対して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。

(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当たっては、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三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、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。

十二 紹介予定派遣

(一) 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、六箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこと。

(二) 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(ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。)により明示すること。

十三 情報の公開

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

○派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成十一年十一月十七日 労働省告示第百三十八号)

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(以下「労働者派遣法」という。)第三章第一節及び第三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。

第二 派遣先が講ずべき措置

一 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

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

二 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。

(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

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。

(三) 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。

(四) 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。

三 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こと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。

四 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。

五 労働者派遣契約の定め違反する事実を知った場合の是正措置等

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

六 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って講ずべき措置

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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 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、当該労働者派遣契約に(一)に掲げる事項の定めがない場合であっても、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し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三十日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が三十日に満たないときは、当該解雇の日の三十日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずること。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。

(五) 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った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

七 適切な苦情の処理

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する方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等を、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。

八 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ているものを含む。)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。

九 適正な派遣就業の確保

(一) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければならないこと。また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならないこと。

(二) 教育訓練・能力開発

派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。

十 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や労働者派遣法第三章第四節に規定する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)等の適用に関する特例等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。

十一 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三十六条第一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。

十二 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。

十三 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。

十四 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、法第四十条の二の規定に基づき常用労働者の派遣労働者による常用労働者の代替の防止の確保を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から同条第二項に規定する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こと。

(一) 事業所その他派遣就業の場所については、課、部、事業所全体等、場所的に他の部署と独立していること、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。

(二) 同一の業務については、労働者派遣契約を更新して引き続き当該労働者派遣契約に定める業務に従事する場合は同一の業務に当たること。このほか、派遣先における組織の最小単位において行われる業務は、同一の業務であるとみなすこと。なお、この場合における最小単位の組織としては、業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のものをいい、係又は班のほか、課、グループ等が該当する場合もあり、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとする。ただし、派遣労働者の受入れに伴い係、班等を形式的に分ける場合、労働者数の多いこと等に伴う管理上の理由により係、班等を分けている場合又は係、班等の部署を設けていない場合であっても就業の実態等からこれらに該当すると認められる組織において行われる業務については、同一の業務であるとみなすこと。偽りその他不正の行為により労働者派遣の役務の提供を受けている又は受けていた係、班等の名称を変更し、又は組織変更を行うなど、従来の係、班等とは異なる係、班等に新たに労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとする場合には、同一の業務について労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとしているものと判断すること。その他法第四十条の二の規定に照らし、就業の実態等に即して同一の業務であるか否かを判断すること。

(三) 労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が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三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。

十五 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見聴取の適切かつ確実な実施

(一) 派遣先は、労働者派遣法第四十条の二第四項の規定に基づき、当該派遣先の事業所の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「過半数組合等」という。）に対し、労働者派遣の役務の提供を受けようと

する期間について意見を聴くに当たっては、当該期間等を過半数組合等に通知してから意見を聴くまでに、十分な考慮期間を設けること。

- (二) 派遣先は、過半数組合等から、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、当該意見に対する派遣先の考え方を過半数組合等に説明すること、当該意見を勸案して労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間について再検討を加えること等により、過半数組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。

十六 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、当該解雇後三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。

十七 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の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣労働者が従事する業務に係る情報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、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。

十八 紹介予定派遣

(一) 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、六箇月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこと。

(二) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示すること。

(三) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)第十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、派遣労働者がある年齢にかかわらず、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(派遣労働者がある年齢にかかわらず、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(小学校及び幼稚園を除く。)、専修学校、職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十五条の六第一項各号に掲げる施設又は同法第二十七条第一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、三十歳から四十九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。)が四から九までの場合に限る。)に属する労働者数が、範囲内最高年齢に一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二分の一以下であり、かつ、範囲内最低年齢から一を減じた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から一を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の二分の一以下である場合をいう。)において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者である派遣労働者の特定等を行うとき(当該派遣労働者について期間の定めのない労働契約を締結することを予定する場合に限る。)
- iii 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する派遣労働者の特定等を行うとき。
- iv 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者(六十歳以上の者に限る。)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。)
- (四) 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(昭和四十七年法律第百十三号。以下「均等法」という。)第五条及び第七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、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- イ 特定等に当たっての条件を男女で異なるものとする。

ウ 特定に係る選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

エ 特定等に当たって男女のいずれかを優先すること。

オ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。

② 派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするもの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、体重又は体力に関する事由を要件とすること。

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、均等法第八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(昭和四十七年法律第百十七号)第二条第一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 労働基準法第六十一条第一項、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第二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(昭和二十三年法律第二百三号)第三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