

事務連絡
令和3年6月16日

一般社団法人日本経済団体連合会
公益社団法人経済同友会
日本商工会議所 } 御中

厚生労働省
医政局看護課
健康局健康課予防接種室
職業安定局需給調整事業課

新型コロナワクチンの職域接種における看護師及び准看護師の確保について

記

新型コロナウイルス感染症への対応に当たっては、多大なるご尽力をいただき感謝申し上げます。

新型コロナワクチンについて、ワクチン接種に関する地域の負担を軽減し、接種の加速化を図っていくため、6月8日から、職域（学校等を含む）単位での申請受付を開始したところ です。

職域での接種を開始するにあたり、接種に必要な会場や医療従事者等は、企業や大学等が自ら確保することとされていますが、看護師及び准看護師（以下「看護職員」という。）については、潜在看護師を活用し、直接雇用により確保する方法も効果的と考えられます。特に、都道府県看護協会・ナースセンターに、全国で計4,200名の看護職員が、ワクチン接種に係る研修を終え、すぐに接種会場で勤務できる状態で登録されているため、都道府県看護協会・ナースセンターに求人のご相談をいただくほか、民間職業紹介事業者の活用等による確保を検討ください。

これに加えて、労働者派遣事業の許可を得た派遣元事業主からの労働者派遣により、看護職員を確保することも考えられます。看護職員の確保に関して、「新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種会場への看護師等の労働者派遣等について」（令和3年3月2日付け事務連絡）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の一部を改正する省令の公布・施行について」（令和3年4月23日医政発0423第55号、健発0423第8号、職発0423第8号）により、職域の接種会場でも看護職員の労働者派遣が可能となっており、上記事務連絡及び通知の記載事項の遵守をお願いします。

別添1：都道府県ナースセンターの新型コロナウイルス感染症対策における潜在看護職の復職支援状況と各都道府県ナースセンターの連絡先

別添2：「新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種会場への看護師等の労働者派遣等について」（令和3年3月2日付け事務連絡）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000748459.pdf>

別添3：「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の一部を改正する省令の交付・施行について」（令和3年4月23日医政発0423第55号、健発0423第8号、職発0423第8号）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000772880.pdf>

○本件に関する問合せ先

厚生労働省健康局健康課予防接種室

担当：野澤

TEL：03-3595-3287（直通）

E-mail：nozawa-megumi@mhlw.go.jp

都道府県ナースセンターの新型コロナウイルス感染症対策における潜在看護職の復職支援状況

累計

20年4月6日～21年6月6日分(ワクチン関連については21/4/12以降)

(6/8時点の各ナースセンターからの報告を中央ナースセンターにおいてとりまとめたもの)

都道府県	求職者数	求人数	うちワクチン 接種業務 ※1	紹介人数	就業者数	うちワクチン 接種業務 ※2	ワクチン接種 業務対応研修 修了者数	各都道府県ナース センターの連絡先
計	14,227	11,651	4,275	8,571	5,224	1,649	3,768	
北海道	789	403	104	305	196	42	21	011-863-6794
青森県	77	137	24	99	61	6	0	017-723-4580
岩手県	161	194	65	59	34	9	0	019-663-5206
宮城県	507	140	38	196	197	144	139	022-272-8573
秋田県	40	57	0	46	37	2	28	018-832-8810
山形県	45	100	49	55	34	8	28	023-646-8878
福島県	79	85	10	64	38	7	0	024-934-0500
茨城県	313	155	84	163	80	48	0	029-221-7021
栃木県	126	126	25	93	44	24	0	028-625-3831
群馬県	172	73	1	55	47	3	18	027-269-5202
埼玉県	783	127	37	293	184	17	14	048-620-7337
千葉県	273	463	266	219	42	23	55	043-247-6371
東京都	1035	618	58	627	206	28	931	03-5309-2065
神奈川県	762	514	0	229	84	0	21	045-263-2101
新潟県	402	180	85	180	175	98	70	025-233-6011
富山県	72	547	322	256	61	21	3	076-433-5251
石川県	50	128	56	66	31	12	0	076-225-7771
福井県	99	52	38	50	55	39	98	0776-52-1857
山梨県	32	35	1	41	29	0	0	055-226-0110
長野県	578	403	131	464	366	118	0	0263-35-0067
岐阜県	90	158	21	57	36	8	10	058-277-1010
静岡県	107	82	49	59	45	0	0	054-202-1761
愛知県	648	260	13	216	192	31	0	052-871-0600
三重県	183	214	63	202	88	9	58	059-222-0466
滋賀県	582	281	179	250	38	3	5	077-564-9494
京都府	691	142	7	68	56	4	84	075-222-0316
大阪府	470	758	365	843	222	85	1187	06-6964-5511
兵庫県	543	610	384	428	101	32	53	078-341-0240
奈良県	213	255	84	179	91	42	76	0744-25-4031
和歌山県	91	98	17	59	85	18	8	073-483-0234
鳥取県	66	14	1	27	57	2	47	0857-25-1222
島根県	82	71	20	66	39	0	0	0852-27-8510
岡山県	238	551	62	187	174	52	55	086-226-3639
広島県	576	866	215	618	617	143	110	082-293-9786
山口県	86	55	10	76	30	0	17	0835-24-5791
徳島県	76	835	772	204	325	277	145	088-631-5544
香川県	102	123	10	146	139	14	0	087-864-9075
愛媛県	819	291	88	269	269	88	75	089-924-0848
高知県	49	55	15	49	48	11	0	088-844-0758
福岡県	859	277	88	295	109	15	38	092-631-1221
佐賀県	56	97	40	59	29	6	0	0952-51-3511
長崎県	256	87	32	52	51	18	98	0957-49-8060
熊本県	226	126	28	74	49	2	31	096-365-7660
大分県	168	66	25	39	26	5	56	097-574-7136
宮崎県	65	261	60	95	42	10	55	0985-58-4525
鹿児島県	115	100	62	62	39	34	98	099-256-8025
沖縄県	375	381	171	332	226	91	36	098-888-3127

※1:21.4.12以降の新規求人のうち、ワクチン接種関連業務に係るものを集計

※2:21.2.1以降の就業者のうち、ワクチン接種関連業務への従事者を集計(施設種別に関わらずワクチン接種業務への従事者を集計)

※都道府県ナースセンターからの依頼により過去に報告された実績が補正される場合がある。

※就業者毎に雇用形態(臨時雇用、非常勤雇用など)、雇用期間が様々であり、就業者数が単純に確保された人員数を表さない場合がある

※各都道府県看護協会では、eナースセンターに登録されている看護職のみの働きかけのみならず、あらゆる手段で看護職の確保に取り組んでいるが、上記の数値には反映していない

※集計値はその後の再集計等により変更する場合がある

事務連絡
令和3年3月2日

都道府県
各保健所設置市 衛生主管部（局）御中
特別区

厚生労働省
医政局看護課
健康局健康課予防接種室
職業安定局需給調整事業課

新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種会場への 看護師等の労働者派遣等について

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令の一部を改正する政令」（令和3年政令第40号。以下「改正政令」という。）が令和3年2月25日に公布され、令和3年4月1日より、へき地の病院等への看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師の労働者派遣が可能となります。

これにより、新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種会場（以下「接種会場」という。）における新型コロナウイルス感染症に係るワクチン（以下「ワクチン」という。）の接種業務について、へき地の接種会場への看護師及び准看護師（以下「看護師等」という。）の労働者派遣が可能となります。

へき地の接種会場への看護師等の労働者派遣に係る留意事項及びその他の確保策について、下記のとおりお知らせいたします。

記

第1 へき地の接種会場への看護師等の労働者派遣について

本日、別添のとおり、「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の一部を改正する政令の公布について」（令和3年3月2日医政発0302第14号・職発0302第5号・子発0302第1号・老発0302第6号・障発0302第1号。以下「通知」という。）において、へき地の病院等への看護師等の労働者派遣を行うに当たっての留意事項等が示されたところです。通知中の第1の5（二）において、「へき地にある病院等に看護師等の労働者派遣を行うに当たっては、派遣元事業主は、医療関連業務がチームにより一体として行われるものであることに加え、へき地においては、対応すべき医療のニーズが広範にわたり得るといった特性にかんがみ、へき地にある病院等への派遣後に診療の補助等の業務を円滑に行うために必要な研修（以下「事前研修」という。）をあらかじめ受けた看護師等を派遣すべきであり、他方、派遣先となるへき地にある病院等が派遣労働者として看護師等を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた看護師等を受け入れるべきであること」とされているところであって、その内容等は通知に示すとおりですが、派遣就業先の看護師等の業務が接種会

場におけるワクチンの接種業務のみである労働者派遣については、ワクチンの集団接種の実施主体である市町村等において、派遣された看護師等に対し、ワクチンの接種方法等についての事前のオリエンテーションを実施することとしている場合は、当該オリエンテーションの受講をもって事前研修の受講として取り扱って差し支えないこととします。なお、当面はワクチンの接種に関する業務を行わせた後、それ以外の診療の補助等の業務を行わせることを予定している場合は、当該業務に従事させる前には必要な事前研修を受講させる必要があります。

以上の点について御了知の上、管内市町村、関係団体等に周知をお願いいたします。

第2 接種会場の看護師等の確保策について

1 潜在看護師の活用

接種会場の看護師等の確保については、第1の対象とならない自治体を含め、潜在看護師を活用し、直接雇用により確保する方法も効果的と考えられることから、現在、各都道府県ナースセンターにおいて就職希望を登録している潜在看護師を活用し、各自治体における接種会場の看護師等の求人ニーズについて幅広く、積極的なマッチング支援を行っていただきたい旨、中央ナースセンターから各都道府県ナースセンターに周知していただいております。

今後、接種会場における看護師等の確保が必要な場合は、早い段階から各都道府県ナースセンターに求人のご相談をいただくことが効果的であることから、関係部局及び管内市町村に周知をお願いいたします。

2 民間職業紹介事業者の活用

医療機関への看護師等の職業紹介については特段禁止されていないため、第1の対象とならない自治体も含め、民間職業紹介事業者を活用し、直接雇用により接種会場において看護師等を確保する方法も効果的と考えられます。

各都道府県において看護師等の職業紹介の実績がある民間職業紹介事業所の有無については、各都道府県労働局需給調整事業部課室にご相談をいただければ、ご案内することもできますので、関係部局及び管内市町村に周知をお願いいたします。

医政発 0302 第 14 号
職 発 0302 第 5 号
子 発 0302 第 1 号
老 発 0302 第 6 号
障 発 0302 第 1 号
令和 3 年 3 月 2 日

各都道府県知事 殿

厚生労働省医政局長
厚生労働省職業安定局長
厚生労働省子ども家庭局長
厚生労働省老健局長
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長
(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保護等に関する法律施行令の一部を改正する政令の公布について

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令の一部を改正する政令」（令和 3 年政令第 40 号。以下「改正政令」という。）が令和 3 年 2 月 25 日に公布され、令和 3 年 4 月 1 日より施行されることとなったところである。その改正の概要、留意事項等は以下のとおりであるので、御了知の上、管内市町村、関係団体等にその周知徹底を図り、その円滑な運用に万全の対応をしていただくようお願いしたい。

第 1 へき地の医療機関への看護師等の派遣について

1 改正の概要

病院等（※ 1）において医師、看護師等が行う医療関連業務については、病院等が派遣労働者となる医療資格者を特定できないことによってチーム医療に支障が生じるとの指摘等を考慮し、原則禁止とされているところであるが、今般、へき地にある病院等において、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師（以下「看護師等」という。）が行う診療の補助等（※ 2）の業務について、労働者派遣を認めることとしたもの。

なお、改正内容については、別紙 1 を参照されたい。

(※1) 「病院等」とは、次の①から⑥までに掲げるものを指す。

①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

②医療法第1条の5第2項に規定する診療所（以下に掲げるものを除く。）

・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

・生活保護法（昭和25年法律第144号）第38条第1項第1号（※）に規定する救護施設の中に設けられた診療所

・生活保護法第38条第1項第2号（※）に規定する更生施設の中に設けられた診療所

・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

・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

・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

※ 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。以下「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。）においてその例による場合を含む。

③医療法第2条第1項に規定する助産所

④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

⑤介護保険法第8条第29項に規定する介護医療院

⑥医療を受ける者の居宅（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。）

(※2) 「診療の補助等」とは、次の①から④までに掲げるものを指す。

①保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第5条及び第6条に規定する業務

②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

③診療放射線技師法（昭和26年法律第226号）第2条第2項及び第24条の2に規定する業務

④臨床検査技師等に関する法律（昭和33年法律第76号）第20条の2第1

項に規定する業務

2 改正の趣旨

へき地にある病院等において看護師等が行う診療の補助等の業務については、地域によって看護師等の確保が困難となっている場合があることから、看護師等の確保のための選択肢の一つとして看護師等の労働者派遣を認める必要性が高いこと等から認めることとしたものであること。

派遣先である病院等は、派遣労働者の受入れに当たっては、これら改正の趣旨を十分踏まえること。

なお、今回講じる措置については、看護師等の確保の選択肢の一つとして労働者派遣の形態によることを可能とする趣旨であり、看護師等の確保に当たって必ず労働者派遣の形態によらなければならないこととするものではない。また、従前から行われている人事異動や退職・再就職等の形態による看護師等の確保は、労働者派遣の形態による看護師等の確保とは異なるものであり、本通知の対象となるものではないが、その場合についても他の労働関係法令を遵守すべきことは当然であるので、御留意いただきたい。

3 看護師等の業務について労働者派遣を行うことが可能なへき地の範囲

看護師等の労働者派遣を行うことが可能となったへき地とは、以下のいずれかの地域をその区域内に含む厚生労働省令で定める市町村であること。

なお、厚生労働省令で定める市町村については、別添1を参照されたい。

- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和44年法律第79号）第2条第1項に規定する「小笠原諸島の地域」
- ・ 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」
- ・ 沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第3条第3号に規定する「離島の地域」

4 労働者派遣制度の趣旨・概要

労働者派遣制度の趣旨・概要については以下のとおりであるが、同制度の詳細については別添2のパンフレットを参照されたい。

なお、労働者派遣制度の詳細について不明な点等があれば、適宜、都道府県労働局に参照されたい。

(イ) 労働基準法等の適用

労働者派遣制度においては、派遣先に対して、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく事業主としての責務の一部（労働時間の管理、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等）が課せられていること。

(ロ) 労働者派遣制度の趣旨

労働者派遣制度は、臨時的・一時的な労働力の需給調整のための制度として位置づけられるものであり、この考え方に基づき、原則として派遣期間の制限が設けられていること。

(ハ) 派遣期間の制限

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「派遣先の事業所等」という。）ごとの業務について、派遣元事業主から原則3年である派遣可能期間を超える期間継続して有期雇用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とされていること（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「法」という。）第40条の2第1項）。

また、派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、過半数労働組合等の意見を聴いた上で、派遣可能期間を延長することができることとされている（法第40条の2第3項）が、その場合において、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、3年を超える期間継続して同一の有期雇用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とされていること（法第40条の3）。

(ニ) 派遣労働者を特定することを目的とする行為の制限

派遣先は、労働者派遣契約を締結する際、派遣労働者を特定することを目的とする行為（事前面接や履歴書の送付等）をしないよう努めなければならないこととされていること（法第26条第6項）。

また、派遣元事業主は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とされていること（派遣元事業主が講ずべき措

置に関する指針)。

(ホ) 派遣先責任者の選任

派遣先は、事業所その他派遣就業の場所ごとに労働者派遣された派遣労働者に関する就業の管理を一元的に行う派遣先責任者を選任し、派遣労働者の適正な就業を確保しなければならないこと（法第41条）。

(ヘ) 派遣先管理台帳の作成・管理

派遣先は、労働日、労働時間等の派遣労働者の就業実態を的確に把握するため、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、派遣就業をした日、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等の事項を記載しなければならないこと（法第42条）。

5 へき地にある病院等における医療関連業務に派遣労働者を受け入れる際の留意点

既にへき地にある病院等への労働者派遣が認められている、医師が行う医業と同様、今般の改正において、へき地にある病院等において看護師等が行う診療の補助等の業務について労働者派遣を認めることとしたところであるが、労働者派遣により労働者を確保する場合には、事前に派遣される看護師等を特定することができないこと等労働者派遣制度の特性を十分に踏まえるとともに、診療の補助等の業務の適正実施の観点から、以下の点に留意の上、適切に対応する必要があること。

(イ) 派遣元事業主の選定に当たっての留意事項

労働者派遣制度においては、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ責任者を選任し、派遣労働者からの苦情の処理等の業務に当たらせることとしているところであるが、医療関連業務の専門性等にかんがみると、医療資格者の派遣を行う派遣元事業主は、医療資格者である派遣労働者からの相談・苦情等に適切に対応し得る体制（専門的なスタッフの配置等）を有していることが望ましいものであり、派遣先である病院等は、こうした派遣元事業主である病院等の開設者を選定することが望ましいこと。

また、派遣先となる病院等は、社会保険・労働保険への加入や適切な休暇の付与等の雇用管理が適正になされていることに加え、必要な教育訓練を適切に実施している等の適切な派遣元事業主を選定することが重要であること。

なお、へき地にある病院等が診療の補助等の業務について看護師等を派遣労働者として受け入れる場合には、(ニ)に示した事前研修を受けた看護師等を

派遣するよう派遣元事業主に対し求め、当該研修を受けた看護師等であることの確認を行うこと。

(ロ) 業務内容の把握と派遣元事業主に対する適切な説明

派遣先となる病院等は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣労働者が従事する業務の内容を把握し、当該業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、派遣元事業主に対して事前に十分説明し、派遣元事業主がそのニーズに応じた労働者の選定ができるよう努めること。

したがって、看護師等について派遣を受ける場合には、以下に例示するような条件を付けることは可能であること。

(例) 勤務年数、へき地における業務経験、病院等における救急業務への従事経験

(ハ) 労働者派遣契約における必要な条件の設定

労働者派遣契約を締結する際には、派遣元事業主の都合により頻繁に派遣労働者が変更されることのないよう、派遣を受ける病院等が希望する場合、①派遣労働者は、当該病院等における就業開始後に、就業の継続を拒否する自由を妨げられないこと、②派遣労働者の年次有給休暇、育児休業等の取得等の派遣労働者の権利（派遣元事業主と派遣労働者との雇用契約上の権利を含む。）を害することのないことを明らかにした上で、派遣元事業主が選定した派遣労働者を継続的に派遣する趣旨の規定を労働者派遣契約に盛り込むなど、派遣労働者の交替について事前に契約事項として定めておくことは可能であること。

(ニ) 派遣就業前の事前研修の実施

へき地にある病院等に看護師等の労働者派遣を行うに当たっては、派遣元事業主は、医療関連業務がチームにより一体として行われるものであることに加え、へき地においては、対応すべき医療のニーズが広範にわたり得るという特性にかんがみ、へき地にある病院等への派遣後に診療の補助等の業務を円滑に行うために必要な研修（以下「事前研修」という。）をあらかじめ受けた看護師等を派遣すべきであり、他方、派遣先となるへき地にある病院等が派遣労働者として看護師等を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた看護師等を受け入れるべきであること。

その際、研修を受けた看護師等であるかどうかの確認は、事前研修を修了した旨の証明書により行うこと。

なお、事前研修を受けさせず看護師等の派遣を行っていることが判明した場合には、派遣元事業主及び派遣先の医療機関双方に対し、事前研修を受けさせ

てから就業させるよう、助言・指導の対象となるものであること。

事前研修の実施主体、内容等については、一般的には、以下のようなものが望ましいと考えられる。ただし、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、派遣される看護師等の個人的な属性（へき地勤務経験等）や労働者派遣契約の内容（勤務場所、期間、業務内容の特約等）等に応じた取扱いをしても差し支えないこと。

① 事前研修の実施主体

各都道府県のへき地医療支援機構等が中心となって行うものであること。

② 事前研修の内容

- ・ 地域におけるへき地医療拠点病院等の医療機関や消防・警察等の関係機関との連携体制のあり方について
- ・ へき地において特に必要とされる、救急医療や在宅医療等に関する知識等について
- ・ 派遣先の地域固有の自然環境や生活環境（気候・地形、疾病構造・風土病、ライフラインの整備状況等）について

③ 事前研修の期間について

最低6時間以上であることが望ましいこと。

④ 事前研修を修了した旨の証明について

当該看護師等が事前研修を修了したと認められる場合には、へき地医療支援機構等事前研修の実施主体において、その旨の証明書を発行すること。

⑤ 事前研修を実施する必要のない者について

事前研修の実施については、上記のとおり、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、一定の柔軟な取扱いをすることも可能であるが、少なくとも、今般の改正政令に基づきへき地へ派遣され、1年以上勤務した経験を有する者又はそれと同等以上の経験を有すると認められる者（「へき地保健医療対策事業について」（平成13年5月16日付け医政発第529号厚生労働省医政局長通知）に定めるへき地診療所に1年以上勤務した経験を有する者又は同通知に定めるへき地医療拠点病院に1年以上勤務し、かつ、巡回診療若しくはへき地診療所へ一時的に派遣され当該診療所における業務等に従事した経験を有する者等）に対しては、事前研修を実施する必要はないものとして取り扱って差し支えないこと。

ただし、この場合にあっても、派遣先となる病院において当該業務経験を有することを確認できるよう、事前研修を修了した旨の証明書に代わる書類を用意するとともに、派遣先の地域固有の状況等について十分に理解した上で業務に従事することが望ましいこと。

(ホ) 派遣労働者である看護師等に対する教育訓練等

労働者派遣制度においては、派遣元事業主が派遣労働者の教育訓練の機会の確保に努めること等とされているほか、派遣先においても、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し、必要に応じて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とされている。

この点、(ニ)のとおり、へき地においては、対応すべき医療ニーズが広範にわたり得ることから、事前研修を受けた看護師等を派遣すべきこととしているが、派遣労働者である看護師等を受け入れる病院等は、派遣元からの求めの有無等にかかわらず、当該看護師等を受け入れた後であっても、派遣先の地域固有の状況等に、より即応した内容・形態等の研修を必要に応じ行うなど、へき地において診療の補助等の業務が円滑に行われるよう教育訓練の機会の確保に努めること。

(ヘ) 派遣労働者である看護師等の適正な就業条件の確保等

労働者派遣制度においては、派遣先に対して、派遣先責任者の選任等の一定の責務が課せられているほか、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく事業主としての責務の一部（労働時間の管理、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等）が課せられている。

また、派遣先である病院等は派遣労働者を受け入れるに当たって、社会保険・労働保険への加入の有無を確認し、派遣労働者が社会保険・労働保険に加入していない場合には派遣元事業主に対して、その理由を明らかにするよう求めること。

その際、加入していない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、社会保険・労働保険に加入させてから派遣するよう求めること。派遣先である病院等は、派遣労働者である看護師の受入れに当たりこれらの措置を適切に講じなければならないこと。

(ト) その他派遣労働者受入後の対応

派遣先となる病院等は、派遣労働者を受け入れた場合には、当該派遣労働者と当該病院等において直接雇用している医師・看護師等の医療職やその他の職員との相互の能力把握や意思疎通が十分になされるよう、必要な措置を講じるよう努めること。

また、派遣労働者からの苦情や相談に対応し得る体制を派遣先責任者の活用等により整え、当該苦情等の適切かつ迅速な処理を図らなければならないこと。

(チ) 円滑な業務引継のための対応

派遣先である病院等においては、医療が生命・健康に大きく関わるものであることを十分に踏まえ、派遣労働者の交代により業務の引継ぎの必要が生じた場合でも円滑に業務の引継ぎができるよう、業務に関する記録の作成や管理方法等の標準化に努めること。

(リ) 期間制限の遵守

今般の改正においてへき地にある病院等が診療の補助等の業務について看護師等を派遣労働者として受け入れる場合には、第1の4(ハ)のとおり、派遣の期間制限を遵守すること。

なお、期間制限を超えて、派遣労働者を受け入れた場合には、助言・指導及び勧告等の対象となるものであること。

(ヌ) 医療法に定める看護師等の員数の算定方法について

今般の改正により、病院等における診療の補助等の業務に派遣労働者を受け入れる場合、医療法第25条の規定に基づく立入検査において派遣労働者である看護師等の員数を算定する際には、当該看護師等の勤務の実態により、「医療法第25条第1項の規定に基づく立入検査の要綱について」(平成13年6月14日付け医薬発第637号・医政発第638号厚生労働省医薬局長・医政局長連名通知。以下「立入検査要綱」という。)の算定方法によることとし、具体的には、原則として病院で定めた勤務時間のすべてを勤務する者については常勤、それ以外の者については非常勤とみなし、立入検査要綱の別紙「常勤医師等の取扱いについて」の「6.(1)準用」に定める方法により算定すること。

(ル) 責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い患者等の第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、派遣労働者に対して指揮命令を行う病院等が派遣先として損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

6 都道府県等による患者等の苦情や相談への対応

各都道府県等においては、医療に関する患者等の苦情や相談に対応し、医療安全対策を推進するため、医療法第6条の13に基づき設置された医療安全支援センターに相談窓口が設けられているところであるが、苦情や相談の内容が、派遣労働の問題に関わるような場合にも、必要に応じ都道府県労働局等とも連

携の上、適切な対応を行うようお願いしたいこと。

7 その他留意事項

今般の改正に基づき労働者派遣事業を行うに当たっては、法第5条に基づきあらかじめ労働者派遣事業の許可を受けなければならないことに留意すること。

第2 社会福祉施設等への看護師の日雇派遣について

1 改正の概要

病院等以外の場所（社会福祉施設等）において看護師が行う保健師助産師看護師法第5条に規定する業務（以下「看護業務」という。）については、労働者派遣が認められているところである。

他方、法第35条の4第1項の規定に基づき、派遣元事業主は、原則として、その雇用する日雇労働者（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。）について労働者派遣（以下「日雇派遣」という。）を行ってはならないこととされている。

今般の改正においては、同項に規定する「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」（以下「日雇派遣の例外業務」という。）として、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務を追加することにより、社会福祉施設等への看護師の日雇派遣を可能とするもの。

なお、日雇派遣が可能となるのは、保健師助産師看護師法第5条に規定する看護師の業務であり、同法第6条に規定する准看護師が行う業務は、日雇派遣の対象とはならないこと。

改正内容については、別紙2を参照されたい。

なお、看護師の日雇派遣が可能となる社会福祉施設等とは、次の①から⑥までに掲げるもの以外の場所を指し、社会福祉施設等のうち、施設全体が医療法に規定する病院、診療所又は助産所であるものについては対象とならない。

①医療法第1条の5第1項に規定する病院

②医療法第1条の5第2項に規定する診療所（以下に掲げるものを除く。）

- ・ 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
- ・ 生活保護法第38条第1項第1号（※）に規定する救護施設の中に設けられた診療所
- ・ 生活保護法第38条第1項第2号（※）に規定する更生施設の中に設けら

れた診療所

・老人福祉法第 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

・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

・原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第 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

※ 中国残留邦人等支援法第 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附則第 4 条第 2 項において準用する場合を含む。）においてその例による場合を含む。

③医療法第 2 条第 1 項に規定する助産所

④介護保険法第 8 条第 28 項に規定する介護老人保健施設

⑤介護保険法第 8 条第 29 項に規定する介護医療院

⑥医療を受ける者の居宅（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。）

2 改正の趣旨

日雇派遣については、あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元事業主及び派遣先の双方で必要な雇用管理がなされず、労働者の保護に欠けるおそれがあることから、原則禁止とされているところであるが（法第 35 条の 4）、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務については、社会福祉施設等における看護師の人材確保等の観点から、適切な事業運営、適正な雇用管理の実施を図るための措置を派遣元事業主及び派遣先双方に求めることとした上で、日雇派遣を可能とするものである。

派遣先である社会福祉施設等は、日雇派遣により業務に従事する看護師（以下「日雇派遣看護師」という。）の受入れに当たっては、これら改正の趣旨を十分踏まえること。

3 労働者派遣制度の趣旨・概要

第 1 の 4 を参照されたい。

4 社会福祉施設等が派遣労働者を受け入れる際の留意点

社会福祉施設等における医療関連業務については、緊密な連携が必要な高度なチーム医療は一般的に行われず、利用者の日常的な健康管理業務が中心とな

ることから、労働者派遣が認められているものである。また、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務については、日雇派遣が原則禁止とされている中において、適切な事業運営、適正な雇用管理の実施が派遣元事業主及び派遣先で図られることを前提に、日雇派遣が認められるものである。

こうした趣旨を踏まえ、以下の点に留意の上、適切に対応すること。

なお、今回講じる措置については、社会福祉施設等における看護師確保の選択肢の一つとして労働者派遣の形態によることを可能とする趣旨であり、看護師確保に当たって必ず労働者派遣の形態によらなければならないこととするものではないこと。

(1) 適切な事業運営の実施を図るための措置

(イ) 派遣元事業主の選定に当たっての留意事項

派遣元事業主を選定する際には、日雇派遣看護師の質の確保が当該施設等において適切なサービスを提供するために必要不可欠であることを踏まえ、派遣元事業主の登録している日雇派遣看護師に対する

- ・ 知識、技術又は経験についての把握状況
- ・ 教育訓練の実施の有無等

について、十分に確認の上、適切な派遣元事業主を選定するよう努めること。

(ロ) 日雇派遣看護師が従事する業務の内容

社会福祉施設等における医療関連業務については、緊密な連携が必要な高度なチーム医療は一般的に行われず、利用者の日常的な健康管理業務が中心となることから、労働者派遣が認められるとの趣旨を踏まえ、派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約において、日雇派遣看護師の業務を、利用者の日常的な健康管理の範囲内とすること。

また、単に日常的な健康管理と定めるだけでなく、派遣就業日に求められる業務内容をできるだけ具体的に定めること。

なお、日常的な健康管理の業務内容は、施設類型や入所者等の状態等の個別の事情に応じて判断することが必要であるが、例えば、入所者等のバイタルチェックや、口腔ケア、服薬管理等が考えられる。

(ハ) 労働者派遣契約に定める日雇派遣看護師に求める条件

派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約において、必要に応じ、日雇派遣看護師に求める条件を定めること。

例えば、派遣先の施設類型と同じ施設類型における勤務経験、当該業務内容を適切に遂行するために必要な研修の受講等を条件とすることが考えら

れる。

(ニ) 業務内容の把握と派遣元事業主に対する適切な説明

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、日雇派遣看護師が従事する業務の内容を具体的に把握し、当該業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、派遣元事業主に対して事前に十分説明することにより、上記（ロ）及び（ハ）の措置を適切に実施し、派遣元事業主がそのニーズに応じた日雇派遣看護師の選定ができるよう努めること。

(ホ) 緊急時に備えた対応

派遣先は、あらかじめ緊急時の対応（相談すべき医師・医療機関を決めておき、緊急時に相談するなど）を定めておくこと。

また、派遣先は、当該緊急時の対応について、派遣元事業主に対して事前に十分に説明し、派遣元事業主から日雇派遣看護師に対する説明と派遣労働者の理解が図られるようにすること。

(ヘ) 派遣就業に際するオリエンテーション等の実施

派遣先は、日雇派遣看護師に対し、具体的な業務内容、利用者の状態、他のスタッフとの連携、緊急時の対応等についてオリエンテーションを実施するとともに、派遣元事業主と協力し必要な教育訓練を行うこと。

また、派遣就業開始前に、他のスタッフに対し、日雇派遣看護師の業務内容等を説明し、連携を促すこと。

(ト) 円滑な業務の引継ぎ

派遣先は、日雇派遣看護師の受け入れに伴い円滑に業務の引継ぎができるよう、業務に関する記録の作成や管理方法等の標準化に努めること。

(チ) 入所者等のプライバシー保護に対する配慮

派遣先は、日雇派遣看護師に対し、医療資格者の守秘義務等について、改めて十分に認識させること。

(リ) 利用者に対する配慮

派遣先は、利用者に対し、日雇派遣看護師を含むサービス提供者の勤務の体制等について丁寧に説明を行うなど、利用者に対する配慮し、円滑なサービスの実施を図ること。

(2) 適正な雇用管理の実施を図るための措置

(イ) 労働者派遣法上の責務

労働者派遣制度においては、派遣先に対して、派遣先責任者の選任等の一定の責務が課せられているほか、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく事業主としての責務の一部（労働時間の管理、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等）が課せられており、責務を果たすこと。

(ロ) 労働・社会保険の加入状況等の確認

派遣先は、看護師を日雇派遣労働者として受け入れるに当たっては、当該日雇派遣看護師が、社会保険・労働保険の加入要件を満たす者である場合は、加入した者を受け入れるべきであり、又は、当該日雇派遣看護師が雇用保険法（昭和49年法律第116号）第43条第1項に規定する日雇労働被保険者又は健康保険法（大正11年法律第70号）第3条第2項に規定する日雇特例被保険者に該当し、日雇労働者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係る印紙の貼付等の手続（以下「日雇手続」という。）を行う必要がある者である場合には、日雇手続を行う日雇派遣看護師を受け入れるべきであるところ、派遣元事業主から日雇派遣看護師について社会保険・労働保険の加入届出を行わない、又は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、当該日雇派遣看護師について当該届出を行ってから派遣するように、又は当該日雇手続を行うよう求めること。

(ハ) 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先は、労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該日雇派遣看護師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。

また、定期的に日雇派遣看護師の就業場所を巡回し、当該日雇派遣看護師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。

(ニ) 損害賠償を含む責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い入所者などの第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、社会福祉施設等が派遣先として損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

(ホ) 同一労働同一賃金に基づく日雇派遣看護師の待遇確保

派遣労働者に係る賃金、手当等の待遇については、雇用形態を理由とする不合理な差を解消するため、派遣元事業主において、派遣先均等均衡方式又は労使協定方式いずれかの方法により、公正な待遇を確保する義務がある（法第 30 条の 3、第 30 条の 4）。

この点、派遣先においても、以下の措置を講ずる義務があることに留意し、日雇派遣看護師について公正な待遇を確保するため、適切に対応すること。

- ・ 派遣元事業主が派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮しなければならないこと（法第 26 条第 11 項）
- ・ 派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣先に雇用される通常の労働者であって、当該日雇派遣看護師と待遇を比較すべき労働者の待遇の内容等の情報を提供しなければならないこと（法第 26 条第 7 項）

第 3 派遣元事業主との連携について

本日付、派遣元事業者団体に対しては、別添 3 のとおり通知している。派遣先は、第 1 及び第 2 の労働者派遣を受け入れるに当たっては、別添 3 の通知の内容も踏まえ、派遣元事業主と連携を図ること。

○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（昭和六十一年政令第九十五号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（法第四条第一項第三号の政令で定める業務）</p> <p>第二条 法第四条第一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四十条の二第一項第四号又は第五号に該当する場合、第一号及び第三号に掲げる業務、第四号に掲げる業務（保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）第五条及び第六条に規定する業務並びに診療放射線技師法（昭和二十六年法律第二百二十六号）第二十四条の二に規定する業務及び臨床検査技師等に関する法律（昭和三十三年法律第七十六号）第二十条の二第一項に規定する業務に限る。）並びに第七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る場合並びに第一号に掲げる業務に係る派遣労働者の就業の場所が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。</p> <p>一 医師法（昭和二十三年法律第二百一号）第十七条に規定する医業（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院若しくは同条第二項に規定する診療所（厚生労働省令で定めるものを除く。以下この条及び第四条第一項第</p>	<p>（法第四条第一項第三号の政令で定める業務）</p> <p>第二条 法第四条第一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四十条の二第一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。</p> <p>一 医師法（昭和二十三年法律第二百一号）第十七条に規定する医業（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院若しくは同条第二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」</p>

十九号において「病院等」という。）、同法第二条第一項に規定する助産所（以下この条及び同号において「助産所」という。）、介護保険法（平成九年法律第二百二十三号）第八条第二十八項に規定する介護老人保健施設（以下この条及び同号において「介護老人保健施設」という。）、同条第二十九項に規定する介護医療院（以下この条及び同号において「介護医療院」という。）又は医療を受ける者の居宅（以下この条及び同号において「居宅」という。）において行われるものに限る。）

二・三（略）

四 保健師助産師看護師法第二条、第三条、第五条、第六条及び第三十一条第二項に規定する業務（他の法令の規定により、同条第一項及び第三十二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（介護保険法第八条第三項に規定する訪問入浴介護及び同法第八条の二第二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・六（略）

七 診療放射線技師法第二条第二項に規定する業務（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（略）

2（略）

という。）、同法第二条第一項に規定する助産所（以下この条において「助産所」という。）、介護保険法（平成九年法律第二百二十三号）第八条第二十八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。）、同条第二十九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・三（略）

四 保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）第二条、第三条、第五条、第六条及び第三十一条第二項に規定する業務（他の法令の規定により、同条第一項及び第三十二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（介護保険法第八条第三項に規定する訪問入浴介護及び同法第八条の二第二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・六（略）

七 診療放射線技師法（昭和二十六年法律第二百二十六号）第二条第二項に規定する業務（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（略）

2（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施行令（昭和六十一年政令第九十五号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>2 （略）</p> <p>（法第三十五条の四第一項の政令で定める業務等） 第四条 法第三十五条の四第一項の政令で定める業務は、次のとおりとする。 一 十八 （略） 十九 保健師助産師看護師法第五条に規定する業務（病院等、助産所、介護老人保健施設、介護医療院及び居室において行われるもの（介護保険法第八条第三項に規定する訪問入浴介護及び同法第八条の二第二項に規定する介護予防訪問入浴介護に係るものを除く。）を除く。）</p>	<p>2 （略）</p> <p>（法第三十五条の四第一項の政令で定める業務等） 第四条 法第三十五条の四第一項の政令で定める業務は、次のとおりとする。 一 十八 （略） （新設）</p>

- 労働者派遣が可能となるへき地の範囲は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第二条第二項の市町村を定める省令(平成 18 年厚生労働省令第 70 号)により、次の表のとおり定められている(令和 2 年 12 月 1 日現在)。

※ へき地の範囲は、次の①～⑦に規定する地域をその区域に含む市町村としている。

- ①離島振興法第 2 条第 1 項、②奄美群島振興開発特別措置法第 1 条、③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に関する法律第 2 条第 1 項、④山村振興法第 7 条第 1 項、⑤小笠原諸島振興開発特別措置法第 4 条第 1 項、⑥過疎地自立促進特別措置法第 2 条第 1 項、⑦沖縄振興特別措置法第 3 条第 3 号

都道府県名	郡名	市町村名
北海道		函館市 小樽市 旭川市 釧路市 帯広市 夕張市 北見市 岩見沢市 網走市 留萌市 稚内市 美唄市 芦別市 赤平市 紋別市 士別市 名寄市 三笠市 根室市 砂川市 千歳市 歌志内市 深川市 富良野市 伊達市 石狩市 北斗市
	石狩郡	当別町 新篠津村
	松前郡	松前町 福島町
	上磯郡	知内町 木古内町
	亀田郡	七飯町
	茅部郡	鹿部町 森町
	二世郡	八雲町
	山越郡	長万部町
	檜山郡	江差町 上ノ国町 厚沢部町
	爾志郡	乙部町
	奥尻郡	奥尻町
	瀬棚郡	今金町
	久遠郡	せたな町
	島牧郡	島牧村
	寿都郡	寿都町 黒松内町
	磯谷郡	蘭越町
	虻田郡	二セコ町 真狩村 留寿都村 喜茂別町 京極町 倶知安町 豊浦町 洞爺湖町
	岩内郡	共和町 岩内町
	古宇郡	泊村 神恵内村
積丹郡	積丹町	

古平郡	古平町
余市郡	仁木町 余市町 赤井川村
空知郡	南幌町 奈井江町 上砂川町
夕張郡	由仁町 長沼町 栗山町
樺戸郡	月形町 浦臼町 新十津川町
雨竜郡	妹背牛町 秩父別町 雨竜町 北竜町 沼田町 幌加内町
上川郡	鷹栖町 東神楽町 当麻町 比布町 愛別町 上川町 東川町 美瑛町 和寒町 剣淵町 下川町 新得町 清水町
空知郡	中富良野町 南富良野町
勇払郡	占冠村 厚真町 安平町 むかわ町
中川郡	美深町 音威子府村 中川町
増毛郡	増毛町
留萌郡	小平町
苫前郡	苫前町 羽幌町 初山別村
天塩郡	遠別町 天塩町 幌延町 豊富町
宗谷郡	猿払村
枝幸郡	浜頓別町 中頓別町 枝幸町
礼文郡	礼文町
利尻郡	利尻町 利尻富士町
網走郡	美幌町 津別町 大空町
斜里郡	斜里町 清里町 小清水町
常呂郡	訓子府町 置戸町 佐呂間町
紋別郡	遠軽町 湧別町 滝上町 興部町 西興部村 雄武町
有珠郡	壮瞥町
白老郡	白老町
沙流郡	日高町 平取町
新冠郡	新冠町
様似郡	様似町
浦河郡	浦河町
幌泉郡	えりも町
日高郡	新ひだか町
河東郡	音更町 士幌町 上士幌町 鹿追町
河西郡	芽室町 中札内村 更別村
広尾郡	大樹町 広尾町

	中川郡	幕別町 池田町 豊頃町 本別町
	足寄郡	足寄町 陸別町
	十勝郡	浦幌町
	釧路郡	釧路町
	厚岸郡	厚岸町 浜中町
	川上郡	標茶町 弟子屈町
	阿寒郡	鶴居村
	白糠郡	白糠町
	野付郡	別海町
	標津郡	中標津町 標津町
	目梨郡	羅臼町
青森県		青森市 弘前市 八戸市 黒石市 五所川原市 十和田市 むつ市 つがる市 平川市
	東津軽郡	平内町 蓬田村 外ヶ浜町 今別町
	西津軽郡	鱒ヶ沢町 深浦町
	中津軽郡	西目屋村
	南津軽郡	大鰐町
	北津軽郡	板柳町 中泊町
	上北郡	野辺地町 七戸町 横浜町 東北町 六ヶ所村
	下北郡	大間町 東通村 佐井村 風間浦村
	三戸郡	三戸町 五戸町 田子町 南部町 新郷村
岩手県		盛岡市 宮古市 大船渡市 花巻市 北上市 久慈市 遠野市 一 関市 陸前高田市 釜石市 二戸市 八幡平市 奥州市
	岩手郡	雫石町 葛巻町 岩手町
	紫波郡	紫波町
	和賀郡	西和賀町
	胆沢郡	金ヶ崎町
	西磐井郡	平泉町
	気仙郡	住田町
	上閉伊郡	大槌町
	下閉伊郡	山田町 岩泉町 田野畑村 普代村
	九戸郡	軽米町 洋野町 野田村 九戸村
	二戸郡	一戸町
宮城県		仙台市 石巻市 塩竈市 気仙沼市 白石市 角田市 登米市 栗

		原市 大崎市
	刈田郡	蔵王町 七ヶ宿町
	柴田郡	村田町 柴田町 川崎町
	伊具郡	丸森町
	亘理郡	山元町
	黒川郡	大和町 大衡村
	加美郡	色麻町 加美町
	遠田郡	涌谷町
	牡鹿郡	女川町
	本吉郡	南三陸町
秋田県		秋田市 能代市 横手市 大館市 男鹿市 湯沢市 鹿角市 由利本荘市 大仙市 北秋田市 仙北市 にかほ市
	鹿角郡	小坂町
	北秋田郡	上小阿仁村
	山本郡	藤里町 三種町 八峰町
	南秋田郡	五城目町 八郎潟町 井川町
	仙北郡	美郷町
	雄勝郡	羽後町 東成瀬村
山形県		山形市 米沢市 鶴岡市 酒田市 新庄市 寒河江市 上山市 村山市 天童市 東根市 尾花沢市 南陽市
	東村山郡	山辺町
	西村山郡	西川町 朝日町 大江町
	北村山郡	大石田町
	最上郡	金山町 最上町 舟形町 真室川町 大蔵村 鮭川村 戸沢村
	東置賜郡	高畠町 川西町
	西置賜郡	小国町 白鷹町 飯豊町
	東田川郡	庄内町
	飽海郡	遊佐町
福島県		福島市 会津若松市 郡山市 いわき市 白河市 喜多方市 相馬市 田村市 南相馬市 伊達市 本宮市
	伊達郡	川俣町
	安達郡	大玉村
	岩瀬郡	天栄村
	南会津郡	下郷町 檜枝岐村 只見町 南会津町

	耶麻郡	北塩原村 西会津町 磐梯町 猪苗代町
	河沼郡	会津坂下町 湯川村 柳津町
	大沼郡	三島町 金山町 昭和村 会津美里町
	西白川郡	西郷村
	東白川郡	棚倉町 矢祭町 塙町 鮫川村
	石川郡	石川町 玉川村 平田村 古殿町
	田村郡	三春町 小野町
	双葉郡	広野町 檜葉町 川内村 大熊町 浪江町 葛尾村
	相馬郡	飯館村
茨城県		日立市 常陸太田市 高萩市 北茨城市 常陸大宮市
	東茨城郡	城里町
	久慈郡	大子町
	北相馬郡	利根町
栃木県		宇都宮市 栃木市 佐野市 鹿沼市 日光市 大田原市 矢板市 那須塩原市 さくら市 那須烏山市
	芳賀郡	茂木町 市貝町
	塩谷郡	塩谷町
	那須郡	那須町 那珂川町
群馬県		前橋市 高崎市 桐生市 沼田市 渋川市 藤岡市 安中市 みどり市
	多野郡	上野村 神流町
	甘楽郡	下仁田町 南牧村 甘楽町
	吾妻郡	中之条町 長野原町 嬭恋村 高山村 東吾妻町
	利根郡	片品村 川場村 昭和村 みなかみ町
埼玉県		飯能市 秩父市 本庄市
	入間郡	越生町
	比企郡	ときがわ町
	秩父郡	横瀬町 皆野町 小鹿野町 東秩父村
	児玉郡	神川町 美里町
	大里郡	寄居町
千葉県		館山市 勝浦市 市原市 鴨川市 君津市 南房総市 いすみ市
	香取郡	多古町 東庄町
	長生郡	長南町
	夷隅郡	大多喜町

	安房郡	鋸南町
東京都	西多摩郡	檜原村 奥多摩町
		大島町 利島村 新島村 神津島村 三宅村 御蔵島村 八丈町 青ヶ島村 小笠原村
神奈川県		相模原市
	足柄上郡	山北町
	足柄下郡	真鶴町
	愛甲郡	清川村
新潟県		新潟市 長岡市 三条市 柏崎市 新発田市 十日町市 村上市 加茂市 糸魚川市 妙高市 五泉市 上越市 佐渡市 魚沼市 南 魚沼市 胎内市
	東蒲原郡	阿賀町
	三島郡	出雲崎町
	南魚沼郡	湯沢町
	中魚沼郡	津南町
	刈羽郡	刈羽村
	岩船郡	関川村 粟島浦村
富山県		富山市 魚津市 高岡市 氷見市 滑川市 黒部市 砺波市 小矢 部市 南砺市
	中新川郡	上市町 立山町
	下新川郡	朝日町
石川県		金沢市 七尾市 小松市 輪島市 珠洲市 加賀市 羽咋市 白山 市 能美市
	河北郡	津幡町
	羽咋郡	志賀町 宝達志水町
	鹿島郡	中能登町
	鳳珠郡	穴水町 能登町
福井県		福井市 敦賀市 小浜市 大野市 勝山市 あわら市 坂井市
	吉田郡	永平寺町
	今立郡	池田町
	南条郡	南越前町
	丹生郡	越前町
	三方郡	美浜町
	大飯郡	高浜町 おおい町

	三方上中郡	若狭町
山梨県		甲府市 都留市 山梨市 大月市 韮崎市 南アルプス市 北杜市 甲斐市 笛吹市 上野原市 甲州市
	西八代郡	市川三郷町
	南巨摩郡	早川町 身延町 南部町 富士川町
	南都留郡	道志村 鳴沢村 富士河口湖町
	北都留郡	小菅村 丹波山村
長野県		長野市 松本市 上田市 飯田市 諏訪市 須坂市 伊那市 駒ヶ 根市 中野市 大田市 飯山市 茅野市 塩尻市 佐久市 千曲市 東御市
	南佐久郡	小海町 川上村 南牧村 南相木村 北相木村 佐久穂町
	北佐久郡	軽井沢町 立科町
	小県郡	青木村 長和町
	上伊那郡	辰野町 箕輪町 中川村
	下伊那郡	松川町 阿南町 阿智村 平谷村 根羽村 下條村 売木村 天龍 村 泰阜村 喬木村 豊丘村 大鹿村
	木曾郡	上松町 南木曾町 木祖村 王滝村 大桑村 木曾町
	東筑摩郡	麻績村 生坂村 山形村 朝日村 筑北村
	北安曇郡	池田町 松川村 白馬村 小谷村
	上高井郡	高山村
	下高井郡	山ノ内町 木島平村 野沢温泉村
	上水内郡	信濃町 小川村 飯綱町
	下水内郡	栄村
岐阜県		大垣市 高山市 多治見市 関市 中津川市 美濃市 瑞浪市 恵 那市 土岐市 可児市 山県市 飛騨市 本巣市 郡上市 下呂市
	不破郡	関ヶ原町
	揖斐郡	揖斐川町
	加茂郡	七宗町 八百津町 白川町 東白川村
	可児郡	御嵩町
	大野郡	白川村
静岡県		静岡市 浜松市 下田市 熱海市 沼津市 富士宮市 伊豆市 伊 豆の国市 藤枝市 島田市 掛川市
	賀茂郡	河津町 東伊豆町 南伊豆町 西伊豆町 松崎町
	榛原郡	川根本町
	周智郡	森町

愛知県		岡崎市 豊田市 西尾市 新城市
	北設楽郡	設楽町 東栄町 豊根村
	知多郡	南知多町
三重県		津市 伊勢市 松阪市 名張市 尾鷲市 亀山市 鳥羽市 熊野市 いなべ市 志摩市 伊賀市
	多気郡	多気町 大台町
	度会郡	度会町 大紀町 南伊勢町
	北牟婁郡	紀北町
	南牟婁郡	御浜町 紀宝町
滋賀県		長浜市 近江八幡市 栗東市 甲賀市 高島市 東近江市 米原市
	犬上郡	多賀町
京都府		京都市 福知山市 舞鶴市 綾部市 宇治市 宮津市 亀岡市 京 丹後市 南丹市
	綴喜郡	宇治田原町
	相楽郡	笠置町 和束町 南山城村
	船井郡	京丹波町
	与謝郡	伊根町 与謝野町
大阪府	南河内郡	千早赤阪村
兵庫県		姫路市 洲本市 相生市 豊岡市 たつの市 西脇市 三木市 三 田市 丹波篠山市 養父市 丹波市 南あわじ市 朝来市 淡路市 宍粟市 加東市
	多可郡	多可町
	神崎郡	神河町 市川町
	赤穂郡	上郡町
	佐用郡	佐用町
	美方郡	香美町 新温泉町
奈良県		奈良市 天理市 桜井市 五條市 御所市 宇陀市
	山辺郡	山添村
	磯部郡	三宅町
	宇陀郡	曾爾村 御杖村
	高市郡	明日香村
	吉野郡	吉野町 下市町 黒滝村 天川村 野迫川村 十津川村 下北山村 上北山村 川上村 東吉野村
和歌山県		海南市 田辺市 新宮市 紀の川市

	海草郡	紀美野町
	伊都郡	かつらぎ町 九度山町 高野町
	有田郡	湯浅町 広川町 有田川町
	日高郡	日高町 由良町 日高川町 印南町 みなべ町
	西牟婁郡	白浜町 上富田町 すさみ町
	東牟婁郡	那智勝浦町 太地町 古座川町 北山村 串本町
鳥取県		鳥取市 倉吉市
	岩美郡	岩美町
	八頭郡	若桜町 智頭町 八頭町
	東伯郡	三朝町 琴浦町
	西伯郡	大山町 南部町 伯耆町
	日野郡	日南町 日野町 江府町
島根県		松江市 浜田市 出雲市 益田市 大田市 安来市 江津市 雲南市
	仁多郡	奥出雲町
	飯石郡	飯南町
	邑智郡	川本町 美郷町 邑南町
	鹿足郡	津和野町 吉賀町
	隠岐郡	海士町 西ノ島町 知夫村 隠岐の島町
岡山県		岡山市 倉敷市 津山市 玉野市 笠岡市 井原市 総社市 高梁市 新見市 備前市 瀬戸内市 赤磐市 真庭市 美作市
	和気郡	和気町
	小田郡	矢掛町
	真庭郡	新庄村
	苫田郡	鏡野町
	勝田郡	勝央町 奈義町
	英田郡	西粟倉村
	久米郡	久米南町 美咲町
	加賀郡	吉備中央町
広島県		広島市 竹原市 呉市 三原市 尾道市 福山市 府中市 三次市 庄原市 大竹市 東広島市 廿日市市 安芸高田市 江田島市
	山県郡	安芸太田町 北広島町
	豊田郡	大崎上島町
	世羅郡	世羅町

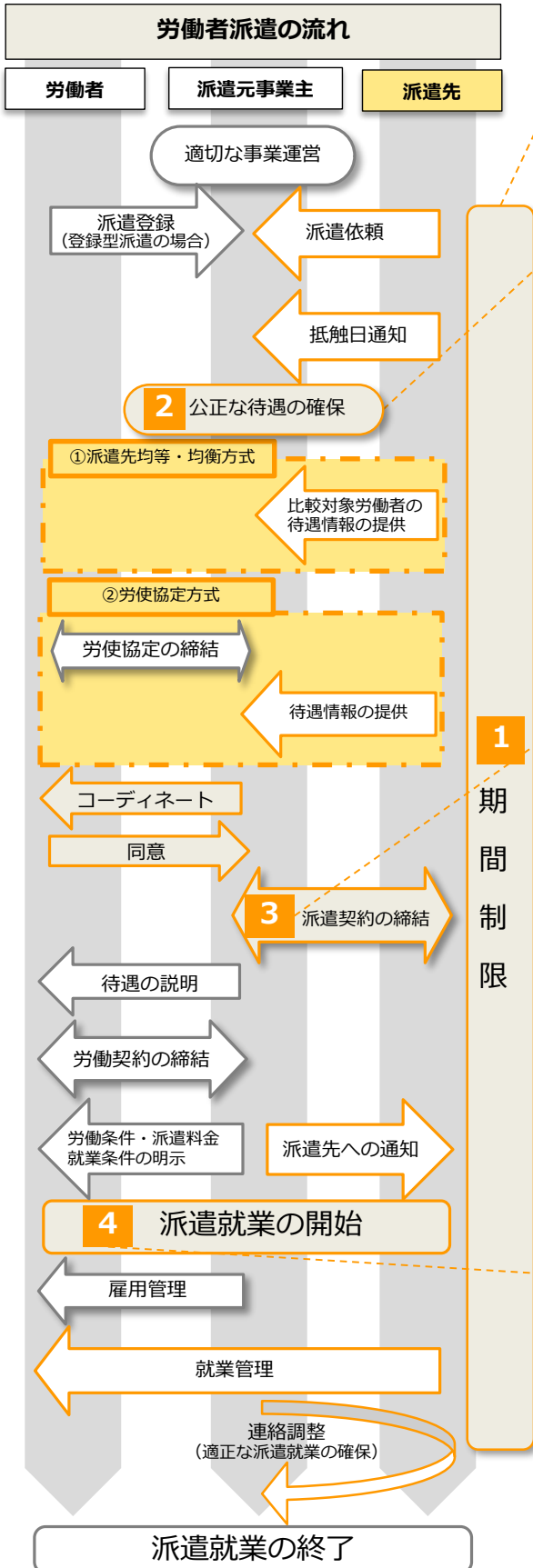
	神石郡	神石高原町
山口県		下関市 宇部市 山口市 萩市 防府市 下松市 岩国市 光市 長門市 柳井市 美祢市 周南市
	大島郡	周防大島町
	熊毛郡	上関町 田布施町 平生町
	阿武郡	阿武町
徳島県		阿南市 吉野川市 阿波市 美馬市 三好市
	勝浦郡	勝浦町 上勝町
	名東郡	佐那河内村
	名西郡	神山町
	那賀郡	那賀町
	海部郡	牟岐町 美波町 海陽町
	美馬郡	つるぎ町
	三好郡	東みよし町
香川県		高松市 丸亀市 坂出市 観音寺市 さぬき市 東かがわ市 三豊市
	小豆郡	土庄町 小豆島町
	木田郡	三木町
	香川郡	直島町
	綾歌郡	綾川町
	仲多度郡	琴平町 多度津町 まんのう町
愛媛県		松山市 今治市 宇和島市 八幡浜市 新居浜市 西条市 大洲市 伊予市 四国中央市 西予市 東温市
	越智郡	上島町
	上浮穴郡	久万高原町
	伊予郡	砥部町
	喜多郡	内子町
	西宇和郡	伊方町
	北宇和郡	松野町 鬼北町
	南宇和郡	愛南町
高知県		高知市 室戸市 安芸市 南国市 土佐市 須崎市 宿毛市 土佐 清水市 四万十市 香南市 香美市
	安芸郡	東洋町 奈半利町 田野町 安田町 北川村 馬路村 芸西村
	長岡郡	本山町 大豊町

	土佐郡	土佐町 大川村
	吾川郡	いの町 仁淀川町
	高岡郡	中土佐町 佐川町 越知町 椿原町 日高村 津野町 四万十町
	幡多郡	大月町 三原村 黒潮町
福岡県		北九州市 福岡市 大牟田市 飯塚市 田川市 八女市 豊前市 筑紫野市 宗像市 うきは市 宮若市 嘉麻市 朝倉市 みやま市 糸島市 那珂川市
	糟屋郡	篠栗町 新宮町
	遠賀郡	芦屋町
	鞍手郡	小竹町 鞍手町
	朝倉郡	筑前町 東峰村
	八女郡	広川町
	田川郡	香春町 添田町 川崎町 大任町 赤村 福智町
	京都郡	みやこ町
	築上郡	築上町 上毛町
佐賀県		佐賀市 唐津市 多久市 伊万里市 武雄市 鹿島市 嬉野市 神 埼市
	東松浦郡	玄海町
	杵島郡	大町町 江北町 白石町
	藤津郡	太良町
長崎県		長崎市 佐世保市 島原市 諫早市 平戸市 松浦市 対馬市 壱 岐市 五島市 西海市 雲仙市 南島原市
	東彼杵郡	東彼杵町
	北松浦郡	小値賀町 佐々町
	南松浦郡	新上五島町
熊本県		八代市 人吉市 水俣市 玉名市 天草市 山鹿市 菊池市 宇土 市 上天草市 宇城市 阿蘇市
	下益城郡	美里町
	玉名郡	南関町 和水町
	菊池郡	大津町
	阿蘇郡	南小国町 小国町 産山村 高森町 西原村 南阿蘇村
	上益城郡	御船町 甲佐町 山都町
	葦北郡	芦北町 津奈木町
	球磨郡	多良木町 湯前町 水上村 相良村 五木村 山江村 球磨村 あ さぎり町

大分県		大分市 別府市 中津市 日田市 佐伯市 臼杵市 津久見市 竹田市 豊後高田市 杵築市 宇佐市 豊後大野市 由布市 国東市
	東国東郡	姫島村
	速見郡	日出町
	玖珠郡	九重町 玖珠町
宮崎県		宮崎市 都城市 延岡市 日南市 小林市 日向市 串間市 西都市 えびの市
	西諸県郡	高原町
	東諸県郡	国富町 綾町
	児湯郡	西米良村 木城町 川南町 都農町
	東臼杵郡	諸塚村 美郷町 椎葉村
	西臼杵郡	高千穂町 日之影町 五ヶ瀬町
鹿児島県		鹿児島市 鹿屋市 枕崎市 阿久根市 出水市 指宿市 西之表市 垂水市 薩摩川内市 日置市 曾於市 霧島市 いちき串木野市 南さつま市 志布志市 奄美市 南九州市 伊佐市 始良市
	鹿児島郡	三島村 十島村
	薩摩郡	さつま町
	出水郡	長島町
	始良郡	湧水町
	曾於郡	大崎町
	肝属郡	東串良町 錦江町 南大隅町 肝付町
	熊毛郡	中種子町 南種子町 屋久島町
	大島郡	大和村 宇検村 瀬戸内町 龍郷町 喜界町 徳之島町 天城町 伊仙町 和泊町 知名町 与論町
沖縄県		名護市 うるま市 南城市 宮古島市 石垣市
	国頭郡	国頭村 大宜味村 東村 今帰仁村 本部町 伊江村
	島尻郡	伊平屋村 伊是名村 渡嘉敷村 座間味村 栗国村 渡名喜村 久米島町 南大東村 北大東村
	宮古郡	多良間村
	八重山郡	竹富町 与那国町

派遣先の皆さまへ

派遣社員を受け入れるときの主なポイント



1 期間制限	チェック
✓	事業所単位・個人単位の期間制限を理解している
	労働契約申込みみなし制度を理解している

2 公正な待遇の確保にあたって	チェック (派遣先均等・均衡方式の場合)
✓	適切な比較対象労働者を選出している
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック (労使協定方式の場合)
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック (待遇決定方式に関わらず共通)
	派遣元の求めに応じて業務の遂行に必要な教育訓練を行っている
	福利厚生施設の利用の機会を提供している

3 派遣契約の締結にあたって	チェック
✓	派遣労働者への事前面接は行っていない
	派遣禁止業務への派遣受入れではない
	派遣契約に定めるべき事項はすべて網羅している
	派遣元事業者は労働者派遣事業の許可を有している

!!ご注意ください!!
～労働者派遣事業は原則許可制となりました～
 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合には、労働者派遣法違反となり行政指導の対象となるほか、労働契約申込みみなし制度 (→p.7) の対象となる可能性があります。
 (許可番号例) 派13-000000 (許可事業者)

4 派遣就業にあたって	チェック
✓	自社を離職して1年以内の人の受入れではない
	社会・労働保険の加入の確認をしている
	派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成を行っている

1 期間制限

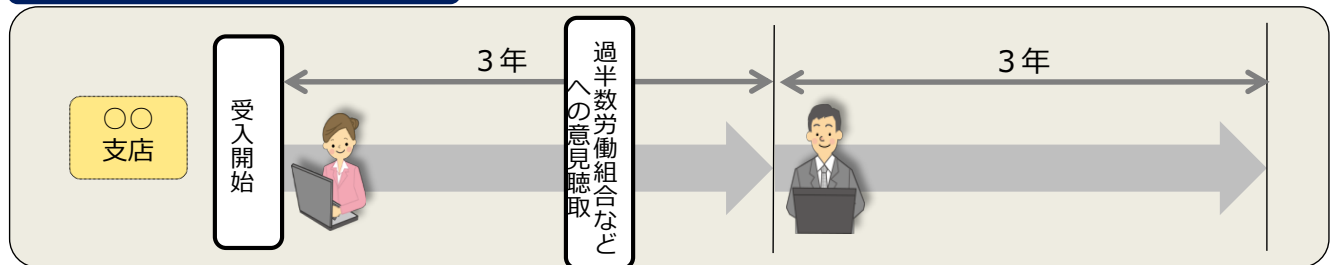
◆事業所単位・個人単位の期間制限

派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります。

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、**3年**が限度です。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合など※からの意見を聴く必要があります。

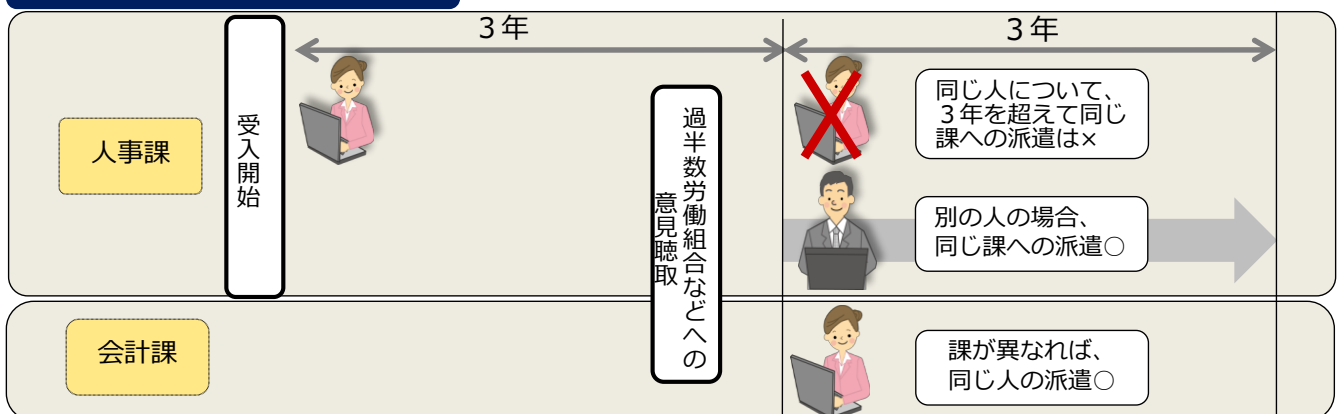
※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者

事業所単位の期間制限とは



同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、**3年**が限度です。

個人単位の期間制限とは



◆以下の人・業務は例外として期間制限の対象外となります。

- ・派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者
- ・有期プロジェクト業務
(事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了するもの)
- ・日数限定業務
(1カ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの)
- ・産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

◆意見聴取手続

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

※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する人

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

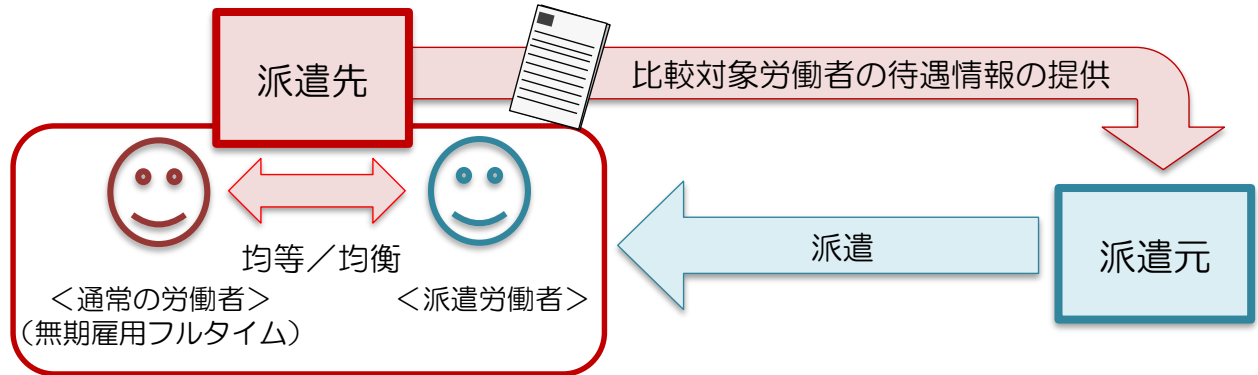
2 公正な待遇の確保にあたって

◆派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣元事業主が、以下の①【派遣先均等・均衡方式】または②【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保する必要があることについて、派遣先は認識しておく必要があります。

※①または②による待遇の確保は派遣元事業主の義務です。

①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



「均等待遇」

- ① 職務内容（※1）、② 職務内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」

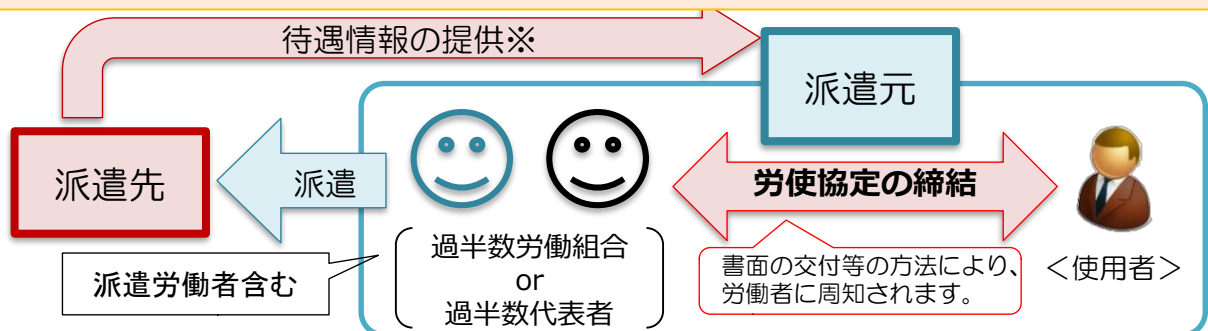
- ① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 派遣先が実施する「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」や派遣先の食堂・休憩室・更衣室については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要です。



<労使協定に定める事項>

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（以下に該当するものに限る）
 - ・同種業務の一般の労働者の平均的な賃金額以上
 - ・職務の内容等が向上した場合に賃金が改善
- ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
- ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ⑥ 有効期間 など

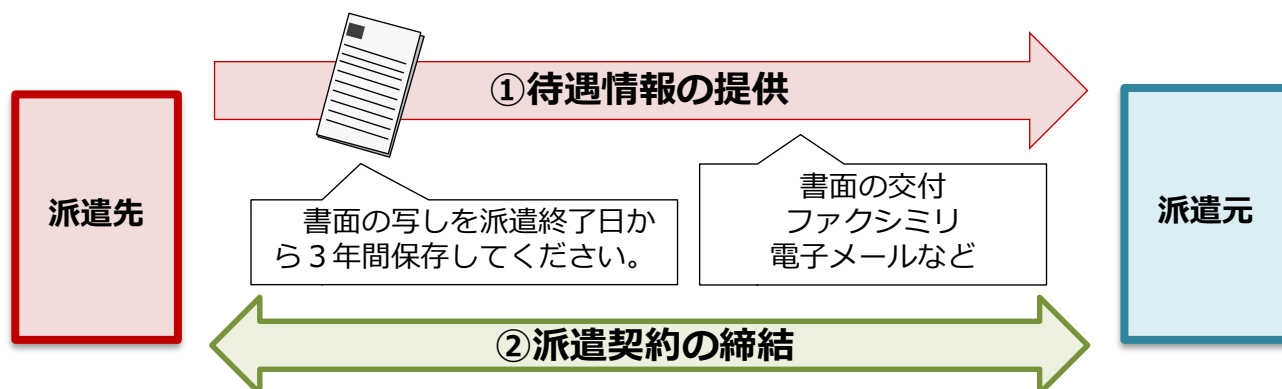


協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

◆待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※ **情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。**



※ 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、**派遣料金について配慮義務がかかります。例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じないような場合等には、配慮義務を尽くしたとはいえないこととなります。**

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

- ① 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並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 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。）
- ④ 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
- ⑤ 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

【労使協定方式】の場合

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

比較対象労働者とは

※**派遣先均等・均衡方式の場合**

派遣先の通常の労働者のうち、次の①～⑥の優先順位によりそれぞれの派遣労働者ごとに「比較対象労働者」が派遣先により選定され、派遣元は比較対象労働者の待遇情報に基づいて、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保します。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者

◆福利厚生施設の利用と教育訓練

派遣先は以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会を提供する必要があります。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に実施する「**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、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、**派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません。**

福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する**食堂・休憩室・更衣室**について、**派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。**

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の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、保養施設など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**しなければなりません。

3 派遣契約の締結にあたって

◆事前面接の禁止

事前に派遣労働者を**指名**すること、派遣就業の開始前に**派遣先が面接を行うこと**、**履歴書を送付させること**などは**原則的にできません**。（紹介予定派遣の場合は例外です。）

◆適切な派遣契約の締結

- 港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係業務（紹介予定派遣等の場合は例外）は派遣が禁止されています。
- 派遣契約を締結する前に、派遣元事業主に対して事業所単位の期間制限の抵触日を通知することが必要です。
- 派遣契約では、**業務内容などの他に、派遣先の都合による派遣契約の中途解除の際に、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**（派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用の負担に関することなど）についても定めることが必要です。

◆日雇派遣・グループ企業派遣の制限

- 派遣元事業主との労働契約の期間が30日以内の労働者は、労働者派遣が原則禁止されています。
 - ※ ソフトウェア開発などの政令で定める業務や、60歳以上の人、学生、副業として従事する人、主たる生計者でない人は例外
- 派遣元事業主が属するグループ企業への派遣は全体の8割以下にすることが必要です。

（参考）紹介予定派遣について

一定の労働者派遣の期間（6カ月以内）を経て、直接雇用に移行すること（職業紹介）を念頭に行われる派遣を紹介予定派遣といいます。

4 派遣就業にあたって

◆離職後1年以内の労働者の受入禁止

自社で直接雇用していた労働者（社員・アルバイトなど）※を、**離職後1年以内**に派遣元事業主を介して、**派遣労働者として受け入れることはできません**。

※60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外

◆社会・労働保険の適用

受け入れる派遣労働者について、**社会・労働保険の加入が適切に行われていることを確認**することが必要です。

◆派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成

派遣先は、受入事業所ごとに、**派遣先責任者**を選任し、**派遣先管理台帳**を作成しなければなりません。

◆派遣労働者からの苦情の処理

派遣先は、派遣労働者からの苦情の処理体制を整備しなければなりません。

◆労働者の募集情報の提供

事業所で働く正社員を募集する場合、その事業所で継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいれば、その派遣先の派遣労働者に対しても、**正社員の募集情報を周知しなければなりません**。

派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者について、派遣元事業主から雇用の安定を図るための措置として、直接雇用するよう依頼があった場合であって、その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集するときは、その派遣労働者に対しても、**派遣先の労働者の募集情報を周知しなければなりません**。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）について

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、**トラブルを早期に解決するため**、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。

この制度は**無料**で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、**プライバシーが保護されます**。また、これらを求めたことを理由として、派遣元および派遣先は派遣労働者に対して**不利益な取扱いをしてはならない**こととされています。

派遣元が講ずべき措置

- ①派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差の禁止
- ②労使協定に基づく待遇の決定
- ③雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

派遣先が講ずべき措置

- ①業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
- ②食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

～裁判外紛争解決手続（行政ADR）の流れ～

事業主と労働者による、苦情の自主的解決

未解決

労働者派遣法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで迅速に
行政機関に解決して
もらいたい場合

公平、中立性の高い
第三者機関に援助して
もらいたい場合

<当事者の希望等に応じて>

都道府県労働局長

調停会議

都道府県労働局長による
助言・指導・勧告

調停会議による
調停・調停案の作成・受諾勧告

労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。）

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の5つの類型

- ① 労働者派遣を禁止業務※¹に従事させること
- ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※³
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等※⁴

※1 (1)港湾運送業務、(2)建設業務、(3)警備業務、(4)病院等における医療関連業務※²

※2 (4)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。

※3 労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

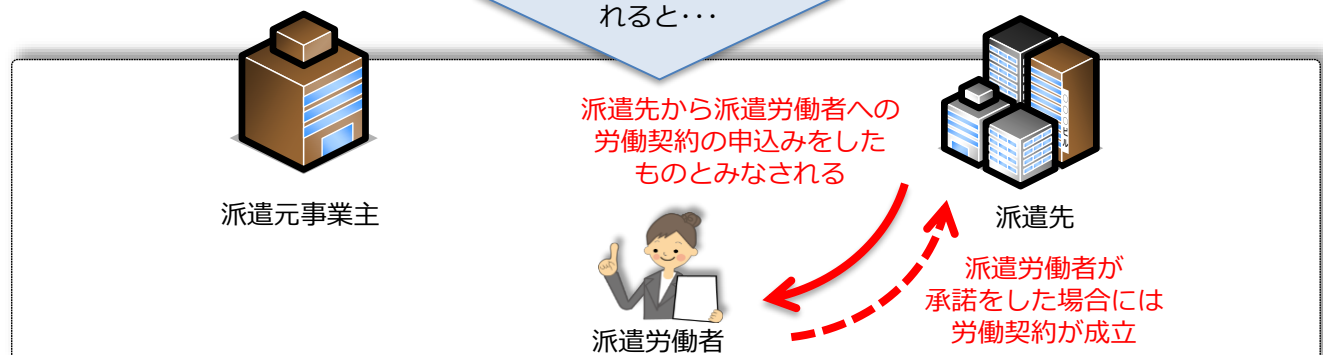
※4 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。

※ 派遣就業を開始するときの就業条件の明示の際に、派遣元事業主から、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となることについての明示があります。

派遣労働とみなし制度のイメージ図



違法派遣により
みなし制度が適用
されると…



派遣契約の中途解除について

- ◆派遣先は、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派遣契約の解除の申入れを行うことが必要です。
- ◆派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、**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。
- ◆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、少なくとも派遣契約の中途解除によって派遣元事業主に生じた損害の賠償などを行うことが必要です。例えば、休業手当に相当する額や解雇予告手当に相当する額などを支払う必要がありますが、これに限らず、派遣先の責任により派遣元事業主に実際に生じた損害については、賠償の必要があります。
- ◆派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用の負担に関する措置等の派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関することを**派遣契約に定める必要があります**。
- ◆派遣契約を解除する場合、派遣元事業主から請求があったときは、派遣契約の解除を行う理由を派遣元事業主に対して明らかにする必要があります。

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
青森	需給調整事業室	017-721-2000	京都	需給調整事業課	075-241-3225
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	奈良	需給調整事業室	0742-88-0245
山形	需給調整事業室	023-626-6109	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
福島	需給調整事業室	024-529-5746	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	島根	職業安定課	0852-20-7017
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	広島	需給調整事業課	082-511-1066
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	山口	需給調整事業室	083-995-0385
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
東京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第二課	052-685-2555	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637
三重	需給調整事業室	059-226-2165			

このパンフレットは、労働者派遣制度の主な内容を説明したものです。

- ◆厚生労働省のホームページに、労働者派遣法や業務取扱要領などの資料を掲載しています。

厚生労働省 労働者派遣事業

- ◆「人材サービス総合サイト」（厚生労働省運営）にて派遣会社の情報などを掲載しています。

厚生労働省 労働者派遣事業

職需発 0302 第 2 号
令和 3 年 3 月 2 日

一般社団法人 日本人材派遣協会会長 殿

厚生労働省職業安定局需給調整事業課長

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の一部を改正する政令の公布について

労働者派遣事業行政に日頃から御協力を賜り感謝申し上げます。

さて、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令の一部を改正する政令」（令和 3 年政令第 40 号。以下「改正政令」という。）が令和 3 年 2 月 25 日に公布され、令和 3 年 4 月 1 日より施行されることとなりました。

その改正の概要、留意事項等は以下のとおりですので、お知らせいたしますとともに、その内容を十分に御了知いただき、貴団体会員企業に対する周知など特段の御配慮をお願いします。

第 1 へき地の医療機関への看護師等の派遣について

1 改正の概要

病院等（※1）において医師、看護師等が行う医療関連業務については、病院等が派遣労働者となる医療資格者を特定できないことによってチーム医療に支障が生じるとの指摘等を考慮し、原則禁止とされているところであるが、今般、へき地にある病院等において、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師（以下「看護師等」という。）が行う診療の補助等（※2）の業務について、労働者派遣を認めることとしたもの。

なお、改正内容については、別紙 1 を参照されたい。

（※1）「病院等」とは、次の①から⑥までに掲げるものを指す。

①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

②医療法第 1 条の 5 第 2 項に規定する診療所（以下に掲げるものを除く。）

- ・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

- ・生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）第 38 条第 1 項第 1 号（※）に規

定する救護施設の中に設けられた診療所

・生活保護法第 38 条第 1 項第 2 号（※）に規定する更生施設の中に設けられた診療所

・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

・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

・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

※ 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。以下「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。）においてその例による場合を含む。

③医療法第 2 条第 1 項に規定する助産所

④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

⑤介護保険法第 8 条第 29 項に規定する介護医療院

⑥医療を受ける者の居宅（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。）

（※ 2）「診療の補助等」とは、次の①から④までに掲げるものを指す。

①保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第 5 条及び第 6 条に規定する業務

②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

③診療放射線技師法（昭和 26 年法律第 226 号）第 2 条第 2 項及び第 24 条の 2 に規定する業務

④臨床検査技師等に関する法律（昭和 33 年法律第 76 号）第 20 条の 2 第 1 項に規定する業務

2 改正の趣旨

へき地にある病院等において看護師等が行う診療の補助等の業務については、地域によって看護師等の確保が困難となっている場合があることから、看護師等の確保のための選択肢の一つとして看護師等の労働者派遣を認める必要性が高いこと等から認めることとしたものであること。

派遣元事業主は、労働者派遣を行うに当たり、これら改正の趣旨を十分踏まえること。

3 看護師等の業務について労働者派遣を行うことが可能なへき地の範囲

看護師等の労働者派遣を行うことが可能となったへき地とは、以下のいずれかの地域をその区域内に含む厚生労働省令で定める市町村であること。

なお、厚生労働省令で定める市町村については、別添1を参照されたい。

- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和44年法律第79号）第2条第1項に規定する「小笠原諸島の地域」
- ・ 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」
- ・ 沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第3条第3号に規定する「離島の地域」

4 へき地にある病院等における医療関連業務に労働者を派遣する際の留意点

今般の改正において、既にへき地の医療機関への労働者派遣が認められている医師と同様、へき地の医療機関において行われる看護師等の診療の補助等の業務について労働者派遣を行うことを認めることとしたところであるが、へき地の医療機関に看護師等を派遣する場合には、診療の補助等の業務の適正実施の観点から、以下の点に留意の上、適切に対応する必要があること。

（イ）業務内容の把握

労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣先となる病院等から、派遣労働者が従事する業務の内容や、当該業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、事前に十分に聴取し、派遣先のニーズに応じた労働者の選定ができるよう努めること。

(ロ) 労働者派遣契約における必要な条件の設定

労働者派遣契約を締結する際には、一の派遣契約期間内において、派遣元事業主の都合により頻繁に派遣労働者が変更されることのないよう、派遣先となる病院等が希望する場合、①派遣労働者は、当該病院等における就業開始後に、就業の継続を拒否する自由を妨げられないこと、②派遣労働者の年次有給休暇、育児休業等の取得等の派遣労働者の権利（派遣元事業主と派遣労働者との雇用契約上の権利を含む。）を害することのないことを明らかにした上で、派遣元事業主が選定した派遣労働者を継続的に派遣する趣旨の規定を労働者派遣契約に盛り込むなど、派遣労働者の交替について事前に契約事項として定めておくことは可能であること。

(ハ) 派遣就業前の事前研修の実施

へき地にある病院等に看護師等を派遣するに当たっては、派遣元事業主は、医療関連業務がチームにより一体として行われるものであることに加え、へき地においては、対応すべき医療のニーズが広範にわたり得るという特性にかんがみ、へき地にある病院等への派遣後に診療の補助等の業務を円滑に行うために必要な研修（以下「事前研修」という。）をあらかじめ受けた看護師等を派遣すべきであり、他方、派遣先となるへき地にある病院等が派遣労働者として看護師等を受け入れるに当たっては、事前研修を受けた看護師等を受け入れるべきであること。

なお、事前研修を受けさせず看護師等の派遣を行っていることが判明した場合には、派遣元事業主及び派遣先の医療機関双方が、事前研修を受けさせてから就業させるよう、助言・指導の対象となるものであること。

事前研修の実施主体、内容等については、一般的には、以下のようなものが望ましいと考えられる。ただし、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、派遣される看護師等の個人的な属性（へき地勤務経験等）や労働者派遣契約の内容（勤務場所、期間、業務内容の特約等）等に応じた取扱いをしても差し支えないこと。

① 事前研修の実施主体

へき地医療支援機構等により各都道府県が中心となって行うものであること。

② 事前研修の内容

- ・ 地域におけるへき地医療拠点病院等の医療機関や消防・警察等の関係機関との連携体制のあり方について
- ・ へき地において特に必要とされる、救急医療や在宅医療等に関する知識等について

- ・ 派遣先の地域固有の自然環境や生活環境（気候・地形、疾病構造・風土病、ライフラインの整備状況等）について

③ 事前研修の期間について

最低6時間以上であることが望ましいこと。

④ 事前研修を修了した旨の証明について

当該看護師等が事前研修を修了したと認められる場合には、へき地医療支援機構等事前研修の実施主体において、その旨の証明書を発行すること。

⑤ 事前研修を実施する必要のない者について

事前研修の実施については、上記のとおり、派遣先となる病院等の意向を十分に確認した上で、一定の柔軟な取扱いをすることも可能であるが、少なくとも、今般の改正政令に基づきへき地へ派遣され、1年以上勤務した経験を有する者又はそれと同等以上の経験を有すると認められる者（「へき地保健医療対策事業について」（平成13年5月16日付け医政発第529号厚生労働省医政局長通知）に定めるへき地診療所に1年以上勤務した経験を有する者又は同通知に定めるへき地医療拠点病院に1年以上勤務し、かつ、巡回診療若しくはへき地診療所へ一時的に派遣され当該診療所における業務等に従事した経験を有する者等）に対しては、事前研修を実施する必要はないものとして取り扱って差し支えないこと。

ただし、その場合にあっても、派遣先となる病院において当該業務経験等を有することを確認できるよう、事前研修を修了した旨の証明書に代わる書類を用意するとともに、派遣先の地域固有の状況等について十分に理解した上で業務に従事することが望ましいこと。

(二) 派遣労働者である看護師等に対する教育訓練等

労働者派遣制度においては、派遣元事業主が派遣労働者の教育訓練の機会の確保に努めること等とされているところであるが、へき地においては、対応すべき医療ニーズが広範にわたり得ることから、派遣就業中の期間においても、派遣先と連携し、派遣先において、派遣先の地域固有の状況等に、より即応した内容・形態等の研修を必要に応じて行うなど、へき地において診療の補助等の業務が円滑に行われるよう教育訓練の機会の確保に努めること。

(ホ) 責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い患者等の第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、派遣労働者に対して指揮命令を行う病院等が派遣先として損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の

所在について明確にするよう努めること。

(へ) その他派遣就業中の対応

労働者派遣制度においては、派遣元責任者を選任し、派遣労働者からの苦情の処理等の業務に当たらせることとしているところであるが、医療が生命・健康に大きく関わるものであることや、医療関連業務の専門性等にかんがみ、派遣元事業主は、派遣労働者からの相談・苦情等に適切かつ迅速に対応する体制を整え、派遣先責任者等、派遣先との連携を密にすること等により、へき地において医療関連業務が円滑に行われるよう努めること。

第2 社会福祉施設等への看護師の日雇派遣について

1 改正の概要

病院等以外の場所（社会福祉施設等）において看護師が行う保健師助産師看護師法第5条に規定する業務（以下「看護業務」という。）については、労働者派遣が認められているところである。

他方、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「法」という。）第35条の4第1項の規定に基づき、派遣元事業主は、原則として、その雇用する日雇労働者（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。）について労働者派遣（以下「日雇派遣」という。）を行ってはならないこととされている。

今般の改正においては、同項に規定する「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」（以下「日雇派遣の例外業務」という。）として、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務を追加することにより、社会福祉施設等への看護師の日雇派遣を可能とするもの。

なお、日雇派遣が可能となるのは、保健師助産師看護師法第5条に規定する看護師の業務であり、同法第6条に規定する准看護師が行う業務は、日雇派遣の対象とはならないこと。

改正内容については、別紙2を参照されたい。

なお、看護師の日雇派遣が可能となる社会福祉施設等とは、次の①から⑥までに掲げるもの以外の場所を指し、社会福祉施設等のうち、施設全体が医療法に規定する病院、診療所又は助産所であるものについては対象とならない。

①医療法第1条の5第1項に規定する病院

②医療法第1条の5第2項に規定する診療所（以下に掲げるものを除く。）

・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

・生活保護法第 38 条第 1 項第 1 号（※）に規定する救護施設の中に設けられた診療所

・生活保護法第 38 条第 1 項第 2 号（※）に規定する更生施設の中に設けられた診療所

・老人福祉法第 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

・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

・原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第 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

※ 中国残留邦人等支援法第 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附則第 4 条第 2 項において準用する場合を含む。）においてその例による場合を含む。

③医療法第 2 条第 1 項に規定する助産所

④介護保険法第 8 条第 28 項に規定する介護老人保健施設

⑤介護保険法第 8 条第 29 項に規定する介護医療院

⑥医療を受ける者の居宅（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。）

2 改正の趣旨

日雇派遣については、あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元事業主及び派遣先の双方で必要な雇用管理がなされず、労働者の保護に欠けるおそれがあることから、原則禁止とされているところであるが（法第 35 条の 4）、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務については、社会福祉施設等における看護師の人材確保等の観点から、適切な事業運営、適正な雇用管理の実施を図るための措置を派遣元事業主及び派遣先双方に求めることとした上で、日雇派遣を可能とするものである。

派遣元事業主は、日雇派遣により業務に従事する看護師（以下「日雇派遣看護師」という。）を派遣するに当たっては、これら改正の趣旨を十分踏まえること。

3 社会福祉施設等に労働者を派遣する際の留意点

社会福祉施設等における医療関連業務については、緊密な連携が必要な高度

なチーム医療は一般的に行われず、利用者の日常的な健康管理業務が中心となることから、労働者派遣が認められているものである。また、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務については、日雇派遣が原則禁止とされている中において、適切な事業運営、適正な雇用管理の実施が派遣元事業主及び派遣先で図られることを前提に、日雇派遣が認められているものである。

こうした趣旨を踏まえ、以下の点に留意の上、適切に対応すること。

(1) 適切な事業運営の実施を図るための措置

(イ) 社会福祉施設等のニーズに応じた人材の確保

日雇派遣看護師の質の確保が派遣先となる社会福祉施設等において適切なサービスを提供するために必要不可欠であることを踏まえ、日雇派遣看護師の知識、技術又は経験について把握するとともに、派遣先となる社会福祉施設等のニーズに応じた、教育訓練等の実施等に努めること。

(ロ) 日雇派遣看護師が従事する業務の内容

社会福祉施設等における医療関連業務については、緊密な連携が必要な高度なチーム医療は一般的に行われず、利用者の日常的な健康管理業務が中心となることから、労働者派遣が認められているとの趣旨を踏まえ、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣契約において、日雇派遣看護師の業務を、利用者の日常的な健康管理の範囲内とすること。

また、単に日常的な健康管理と定めるだけでなく、派遣就業日に求められる業務内容をできるだけ具体的に定めること。

なお、日常的な健康管理の業務内容は、施設類型や入所者等の状態等の個別の事情に応じて判断することが必要であるが、例えば、入所者等のバイタルチェックや、口腔ケア、服薬管理等が考えられる。

(ハ) 労働者派遣契約に定める日雇派遣看護師に求める条件

派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣契約において、必要に応じ、日雇派遣看護師に求める条件を定めること。

例えば、派遣先の施設類型と同じ施設類型における勤務経験、当該業務内容を適切に遂行するために必要な研修の受講等を条件とすることが考えられる。

(ニ) 業務内容の把握

労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣先から、日雇派遣看護師が従事する業務の内容を具体的に把握し、当該業務を行うために求められる知

識、技術又は経験等について、十分に理解した上で、上記（ロ）及び（ハ）の措置を適切に実施し、派遣先のニーズに応じた日雇派遣看護師の選定ができるよう努めること。

（ホ）緊急時に備えた対応

派遣先から、あらかじめ緊急時の対応（相談すべき医師・医療機関を決めておき、緊急時に相談するなど）について説明を受け、その内容を把握すること。

（ヘ）派遣就業前の看護師等に対する説明

日雇派遣看護師が派遣就業日に従事することとなる具体的な業務の内容、緊急時の対応等について、上記（ニ）及び（ホ）のとおり、きめ細やかに把握した上で、日雇派遣看護師に対して、派遣就業前に説明し、日雇派遣看護師本人の理解を図ること。

（ト）派遣就業前の教育訓練の実施

日雇派遣看護師を派遣するに当たっては、派遣先における看護業務を適切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、派遣就業前に実施すること。

（２）適正な雇用管理の実施を図るための措置

（イ）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看護師の就業の状況等を踏まえ、労働保険・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 27 条の 2 第 1 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看護師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当該届出を行うときは、この限りでないこと。

また、派遣元事業主は、法第 35 条第 1 項に基づき、派遣先に対し、当該日雇派遣看護師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、当該日雇派遣看護師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である場合においては、派遣先に対し、印紙の貼付等の手続を行うか行えないかを通知すること。

(ロ) 就業条件の明示

派遣元事業主は、日雇派遣看護師に対し、法第 34 条に規定する就業条件の明示を確実に行うこと。

(ハ) 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

派遣先を定期的に巡回すること等により、日雇派遣看護師の就業の状況が労働者派遣契約の定めに違反していないことの確認等を行うとともに、日雇派遣看護師の適正な派遣就業の確保のためにきめ細や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、日雇派遣看護師本人からも就業の状況が労働者派遣契約の定めに反していなかったことを確認すること。

(ニ) 損害賠償を含む責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い入所者などの第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、社会福祉施設等が派遣先として損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

(ホ) 同一労働同一賃金に基づく日雇派遣看護師の待遇確保

派遣労働者に係る賃金、手当等の待遇については、雇用形態を理由とする不合理な差を解消するため、派遣先均等均衡方式又は労使協定方式いずれかの方法により、公正な待遇を確保する義務がある（法第 30 条の 3、第 30 条の 4）ため、日雇派遣看護師についても、適切に義務を果たすこと。

第 3 派遣先との連携について

本日付、都道府県知事に対しては、別添 2 のとおり通知している。派遣元事業主は、第 1 及び第 2 の労働者派遣を実施するに当たっては、別添 2 の通知の内容も踏まえ、派遣先と連携を図ること。

医政発 0423 第 55 号
健 発 0423 第 8 号
職 発 0423 第 8 号
令和 3 年 4 月 23 日

各都道府県知事 殿

厚生労働省医政局長
厚生労働省健康局長
厚生労働省職業安定局長
(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保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の公布・施行について

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」(令和 3 年厚生労働省令第 89 号。以下「改正省令」という。)が本日公布・施行され、へき地以外のワクチン接種会場への看護師・准看護師の労働者派遣が可能となったところである。

その改正の概要、留意事項等は下記のとおりであるので、御了知の上、管内市町村、関係団体等にその周知徹底を図り、その円滑な運用に万全の対応をしていただくようお願いしたい。

なお、令和 3 年 4 月 1 日から可能となっている、へき地のワクチン接種会場への看護師・准看護師の労働者派遣についても、改めて下記にご留意いただくよう、管内市町村、関係団体等にその周知徹底をお願いしたい。

記

1 改正の概要

看護師及び准看護師(以下「看護職員」という。)が行う保健師助産師看護師法(昭和 23 年法律第 203 号)第 5 条及び第 6 条に規定する業務(以下「診療補助行為等」という。)については、医療機関への労働者派遣が原則禁止されている。

今般、本年 4 月 1 日より可能となったへき地の医療機関への看護職員の労働者派遣に加え、へき地以外についても、以下のとおり、従事者、場所及び期間を

限定して、労働者派遣を可能とするもの。

なお、改正省令の内容については、別紙1を参照されたい。

(1) 従事者

看護職員が行う診療補助行為等のうち、予防接種法(昭和23年法律第68号)附則第7条第1項の規定による予防接種(以下「コロナワクチン接種」という。)に係るものに限る。

(2) 場所

コロナワクチン接種を行うべき地以外の病院又は診療所(以下「接種会場」という。)に限る。

(3) 期間

予防接種法附則第7条第1項の規定により厚生労働大臣が指定する期日又は期間(令和4年2月28日まで)に限る。

※ 接種会場には、市町村が設置する特設会場、集団接種を行う医療機関、個別接種を行う医療機関のいずれも含まれる。

※ 接種会場への労働者派遣であっても、看護職員が行う診療補助行為等のうち、コロナワクチン接種以外の業務について労働者派遣を行うこと(例:個別接種を行う診療所において、コロナワクチン接種とは関係のない、通常の診療に係る診療補助行為等を行う)は、今回の特例的な扱いの対象外である点に留意すること。

2 改正の趣旨

(1) 今回講じる措置については、従事者(看護職員)、場所(接種会場)、期間(令和4年2月28日まで)を限定の上で、労働者派遣を可能とするもので、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例措置として、例外的に認めるものであること。

(2) あくまで、接種会場における看護職員の確保の選択肢の一つとして労働者派遣の形態によることを可能とする趣旨であり、看護職員の確保に当たって必ず労働者派遣の形態によらなければならないこととするものではないこと。

接種会場における看護職員の確保に当たり、労働者派遣の活用を検討する

場合は、これら改正の趣旨を十分踏まえること。

- (3) 接種会場における看護職員の確保策については、現在、各都道府県ナースセンターにおいて、就職希望を登録している潜在看護職員に対し、各自治体におけるワクチン接種のための看護職員の求人ニーズについて積極的なマッチング支援を行っているため、各都道府県ナースセンターに求人のご相談をいただくことも効果的であること。また、医療機関への看護職員の確保のため、民間職業紹介事業者を活用することも効果的であること。接種会場における看護職員の確保に当たっては、これらの方法を活用し、看護職員を直接雇用により確保することについても検討されたい。

3 労働者派遣制度の概要

労働者派遣制度の主な概要については以下のとおりであるが、同制度の詳細については別紙2のパンフレットを参照されたい。

なお、労働者派遣制度の詳細について不明な点等があれば、適宜、都道府県労働局に照会されたい。

(1) 無許可事業主からの派遣労働者の受入れの禁止

派遣先は、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「法」という。）第5条に基づく労働者派遣事業の許可を受けていない派遣元事業主から派遣労働者を受け入れてはならないこととされていること（法第24条の2）。

なお、医療機関が派遣元事業主となる場合についても、当然に労働者派遣事業の許可を受けている必要があること。

(2) 派遣労働者を特定することを目的とする行為の制限

派遣先は、労働者派遣契約を締結する際、派遣労働者を特定することを目的とする行為（事前面接や履歴書の送付等）をしないよう努めなければならないこととされていること（法第26条第6項）。

(3) 派遣先責任者の選任

派遣先は、事業所その他派遣就業の場所ごとに労働者派遣された派遣労働者に関する就業の管理を一元的に行う派遣先責任者を選任し、派遣労働者の適正な就業を確保しなければならないこと（法第41条）。

(4) 派遣先管理台帳の作成・管理

派遣先は、労働日、労働時間等の派遣労働者の就業実態を的確に把握するため、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、派遣就業をした日、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等の事項を記載しなければならないこと（法第42条）。

（5）労働基準法等の適用

労働者派遣制度においては、派遣先に対して、労働基準法、労働安全衛生法等に基づく事業主としての責務の一部（労働時間の管理、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等）が課せられていること（法第3章第4節）。

（6）労働・社会保険の加入状況等の確認

派遣先は、派遣労働者を受け入れるに当たって、社会保険・労働保険への加入の有無を確認し、派遣労働者が社会保険・労働保険に加入していない場合には、派遣元事業主に対して、その理由を明らかにするよう求めること。

その際、加入していない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、社会保険・労働保険に加入させてから派遣するよう求めること。

4 接種会場においてコロナワクチン接種を行う看護職員の確保に当たり、派遣労働者を受け入れる際の留意点

労働者派遣の形態によりコロナワクチン接種を行う看護職員を確保する場合には、上記3の労働者派遣制度の特性を十分に踏まえるとともに、コロナワクチン接種の適正実施等の観点から、以下の点に留意の上、適切に対応する必要があること。

（1）派遣元事業主の選定に当たっての留意事項

労働者派遣制度においては、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ責任者を選任し、派遣労働者からの苦情の処理等の業務に当たらせることとしているところであるが、医療関連業務の専門性等にかんがみると、医療資格者の派遣を行う派遣元事業主は、医療資格者である派遣労働者からの相談・苦情等に適切に対応し得る体制（専門的なスタッフの配置等）を有していることが望ましいものであること。

また、派遣先は、社会保険・労働保険への加入や適切な休暇の付与等の雇用管理が適正になされていることに加え、必要な教育訓練を適切に実施している等の適切な派遣元事業主を選定することが重要であること。

（2）業務内容の把握と派遣元事業主に対する適切な説明

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣労働者が従事する業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、派遣元事業主に対して事前に十分説明し、派遣元事業主がそのニーズに応じた派遣労働者の選定ができるよう努めること。

(3) 派遣就業前の事前研修の実施

コロナワクチン接種の適切な実施を確保するため、コロナワクチン接種の実施主体である市町村等において、派遣される看護職員に対し、ワクチンの接種方法等についての事前の研修（以下「事前研修」という。）を受けさせること。

現在、市町村等においては、以下のような事前研修が行われているので参考にすること。

- ・薬液の溶解・希釈方法や接種方法等について、コロナワクチン接種を行っている医師による事前研修を行う。
- ・接種会場において、薬液の溶解・希釈や、コロナワクチン接種の方法を撮影し、その映像を派遣される看護職員に事前に視聴させる。
- ・市区町村が作成した接種会場の運営マニュアルや、ファイザー社が作成・公開している薬液の溶解・希釈方法に関する動画、日本プライマリ・ケア連合学会予防医療・健康推進委員会ワクチンチームが作成・公開している筋肉注射の方法を解説した動画（「新型コロナワクチンより安全な新しい筋注の方法（2021年3月版）」）等を一つのパッケージにし、派遣元事業主の協力の下、派遣される看護職員に事前研修を行う。

また、市町村が研修を実施する方法の他、都道府県の調整の下、一部の都道府県看護協会・ナースセンターにおいて、コロナワクチン接種の基礎知識、接種手技の習得等のための講習会が実施されている。これらの実施状況については、別途、情報提供する予定であること。

(4) 派遣される看護職員へのコロナワクチン接種について

コロナワクチン接種に関し、医療従事者等は接種順位が上位に位置づけられているところ、派遣される看護職員も医療従事者等に含まれ得るものである。

なお、「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引き」（「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引きについて」（令和2年12月17日付け健発1217第4号厚生労働省健康局長通知別添））第2章2（2）表2にて示したとおり、市町村がコロナワクチン接種に係る特設会場を設ける場合についても、当該特設会場は医療機関であることから、コロナワクチン接種に従事する者であって、新型コロナウイルス感染症患者と頻繁に接すると当該特設会場を設ける自治体が判断した者を接種対象として差

し支えないこと。ただし、この場合、直接会場で予診や接種等を行う者を対象とし、単に非接種者の送迎や会場設営等を行う者は含まないこと。

このため、派遣される看護職員に対しても、コロナワクチン接種について、接種会場で働く他の医療従事者等と同様の扱いとすること。

(5) その他派遣労働者受入後の対応

派遣先は、派遣労働者を受け入れた場合には、当該派遣労働者と当該派遣先において直接雇用している医師、看護師等の医療職やその他の職員との相互の意思疎通が十分になされるよう、必要な措置を講じるよう努めること。

また、派遣労働者からの苦情や相談に対応し得る体制を派遣先責任者の活用等により整え、当該苦情等の適切かつ迅速な処理を図らなければならないこと。

(6) 円滑な業務引継のための対応

派遣先においては、派遣労働者の交代により業務の引継ぎの必要が生じた場合でも円滑に業務の引継ぎができるよう、業務に関する記録の作成や管理方法等の標準化に努めること。

(7) 責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い患者等の第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、派遣労働者に対して指揮命令を行う派遣先が損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

(8) 予防接種法に基づく健康被害救済

予防接種による健康被害について、予防接種と健康被害に因果関係があるものについては、接種に係る過失の有無にかかわらず、予防接種健康被害救済制度による救済の対象となること。制度の詳細については、「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引き」第5章を参照すること。

5 都道府県等による患者等の苦情や相談への対応

各都道府県等においては、医療に関する患者等の苦情や相談に対応し、医療安全対策を推進するため、医療法第6条の13に基づき設置された医療安全支援センターに相談窓口が設けられているところであるが、苦情や相談の内容が、派遣労働の問題に関わるような場合にも、必要に応じ都道府県労働局等とも連携の上、適切な対応を行うこと。

6 派遣元事業主との連携について

派遣元事業者団体に対しては、本日付で、別紙3のとおり通知している。派遣先は、接種会場への看護職員の労働者派遣を受け入れるに当たっては、別紙3の通知の内容も踏まえ、派遣元事業主と連携を図ること。

○厚生労働省令第八十九号

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令（昭和六十一年政令第九十五号）第二条第一項第一号の規定に基づき、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施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和三年四月二十三日

厚生労働大臣 田村 憲久

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の一部を改正する省令

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（昭和六十一年労働省令第二十号）の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>附則</p> <p>153 (略)</p> <p>4 保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）第五条及び第六条に規定する業務（予防接種法（昭和二十三年法律第六十八号）附則第七条第一項の規定による予防接種に係るものに限る。）に係る労働者派遣について令第二条第一項の規定を適用する場合においては、同項第一号の厚生労働省令で定めるものは、第一条第二項に規定するもののほか、予防接種法附則第七条第一項の規定により厚生労働大臣が指定する期日又は期間に限り、当該予防接種を行う病院又は診療所とする。</p>	<p>附則</p> <p>153 (略)</p> <p>(新設)</p>

(傍線部分は改正部分)

附則

1 (施行期日)

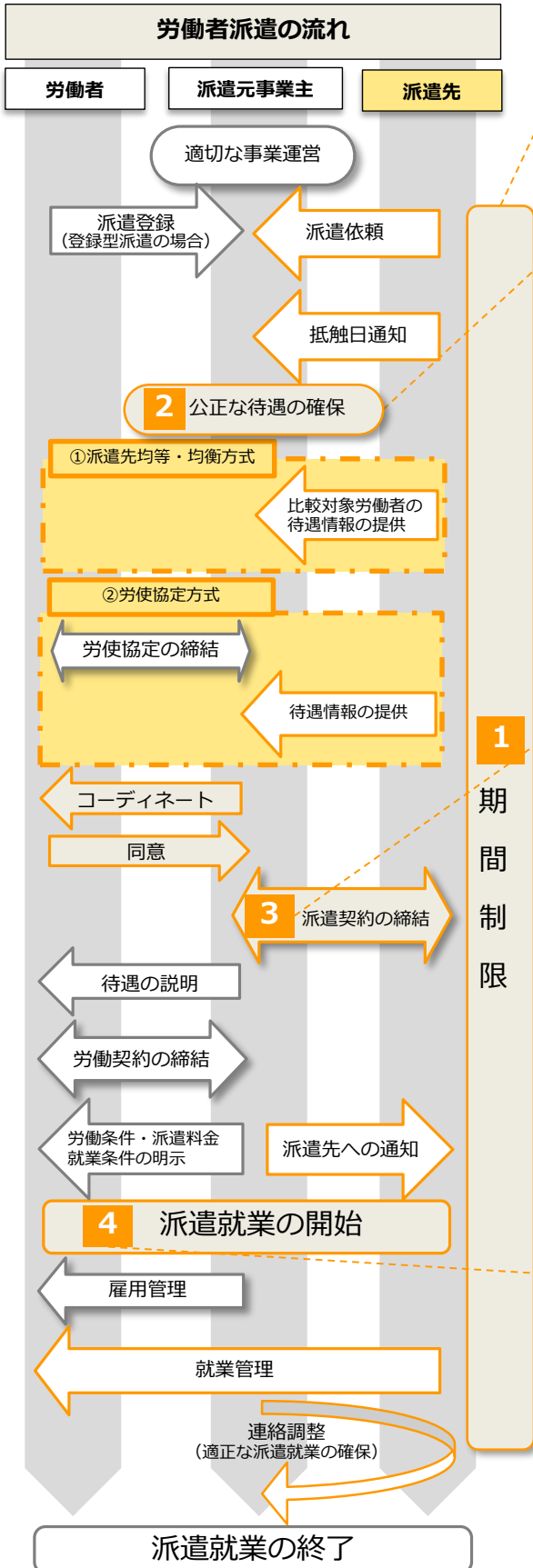
この省令は、公布の日から施行する。

2 (経過措置)

この省令による改正後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する法律施行規則附則第四項の規定は、この省令の施行の日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用する。

派遣先の皆さまへ

派遣社員を受け入れるときの主なポイント



1 期間制限

✓	チェック
	事業所単位・個人単位の期間制限を理解している
	労働契約申込みみなし制度を理解している

2 公正な待遇の確保にあたって

✓	チェック (派遣先均等・均衡方式の場合)
	適切な比較対象労働者を選出している
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック (労使協定方式の場合)
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック (待遇決定方式に関わらず共通)
	派遣元の求めに応じて業務の遂行に必要な教育訓練を行っている
	福利厚生施設の利用の機会を提供している

3 派遣契約の締結にあたって

✓	チェック
	派遣労働者への事前面接は行っていない
	派遣禁止業務への派遣受入れではない
	派遣契約に定めるべき事項はすべて網羅している
	派遣元事業者は労働者派遣事業の許可を有している

!!ご注意ください!!
～労働者派遣事業は原則許可制となりました～
 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合には、労働者派遣法違反となり行政指導の対象となるほか、労働契約申込みみなし制度 (→p.7) の対象となる可能性があります。
 (許可番号例) 派13-000000 (許可事業者)

4 派遣就業にあたって

✓	チェック
	自社を離職して1年以内の人の受入れではない
	社会・労働保険の加入の確認をしている
	派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成を行っている

1 期間制限

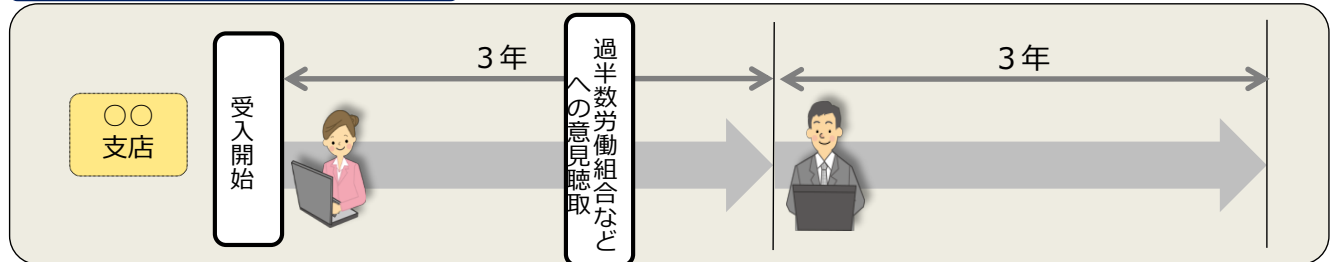
◆事業所単位・個人単位の期間制限

派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります。

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、**3年**が限度です。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合など※からの意見を聴く必要があります。

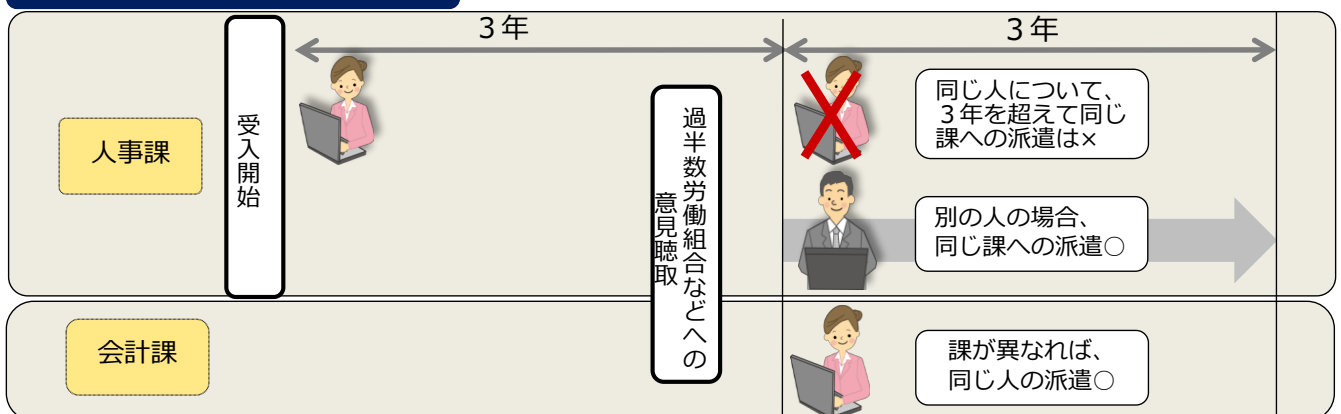
※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者

事業所単位の期間制限とは



同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、**3年**が限度です。

個人単位の期間制限とは



◆以下の人・業務は例外として期間制限の対象外となります。

- ・派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者
- ・有期プロジェクト業務
(事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了するもの)
- ・日数限定業務
(1カ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの)
- ・産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

◆意見聴取手続

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

※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する人

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

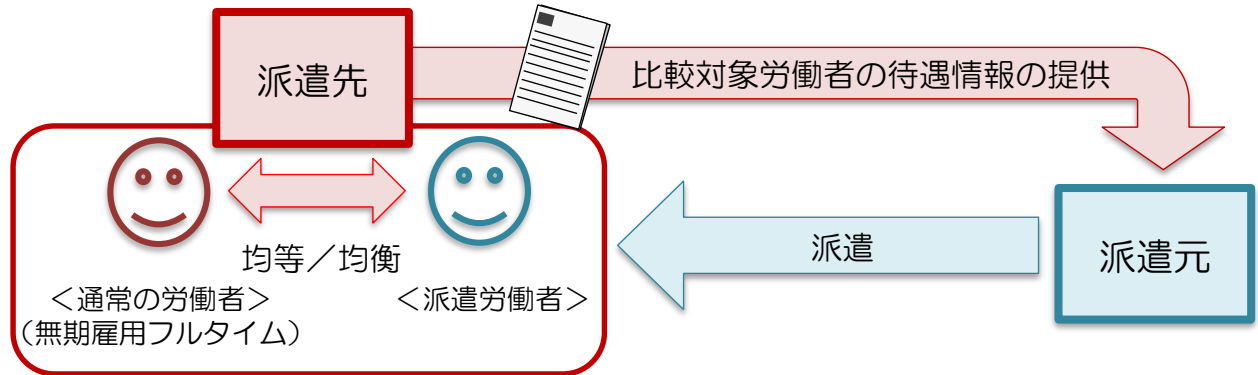
2 公正な待遇の確保にあたって

◆派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣元事業主が、以下の①【派遣先均等・均衡方式】または②【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保する必要があることについて、派遣先は認識しておく必要があります。

※①または②による待遇の確保は派遣元事業主の義務です。

①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



「均等待遇」

- ① 職務内容（※1）、② 職務内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」

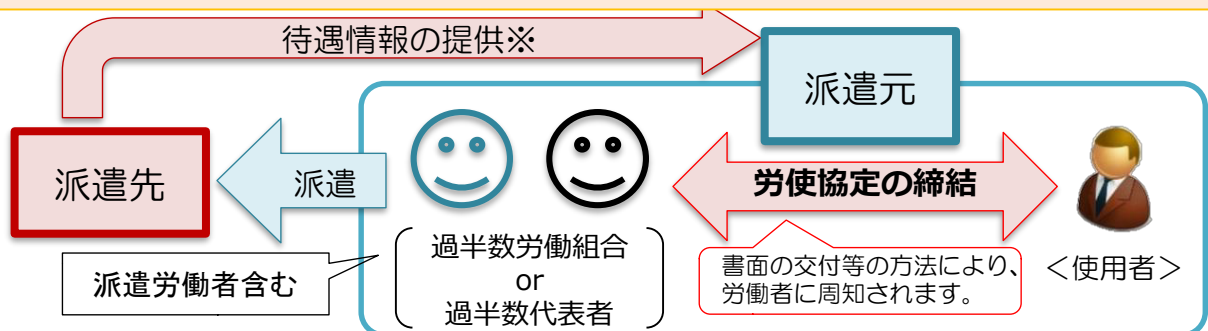
- ① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 派遣先が実施する「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」や派遣先の食堂・休憩室・更衣室については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要です。



<労使協定に定める事項>

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（以下に該当するものに限る）
 - ・同種業務の一般の労働者の平均的な賃金額以上
 - ・職務の内容等が向上した場合に賃金が改善
- ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
- ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ⑥ 有効期間 など

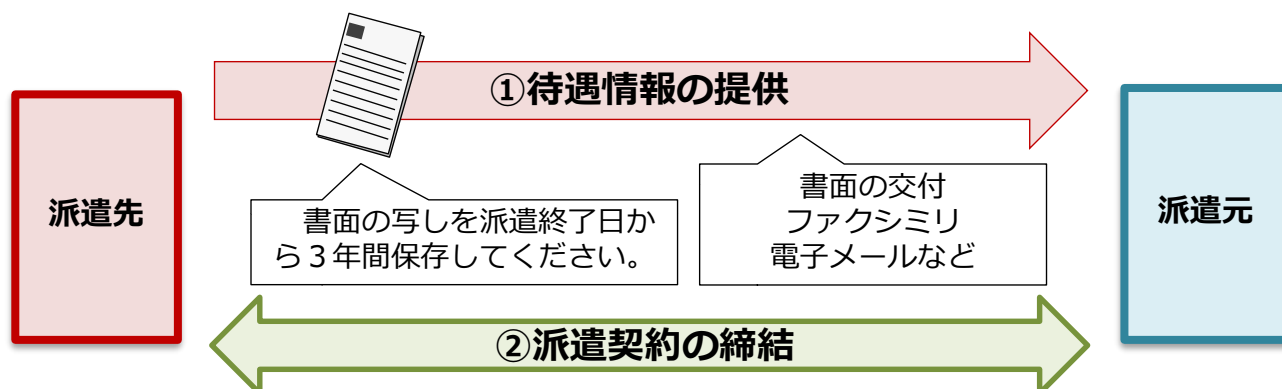


協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

◆ 待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※ **情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。**



※ 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、**派遣料金について配慮義務がかかります。**例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じないような場合等には、**配慮義務を尽くしたとはいえないこととなります。**

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

- ① 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並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 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。）
- ④ 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
- ⑤ 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

【労使協定方式】の場合

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

比較対象労働者とは

※派遣先均等・均衡方式の場合

派遣先の通常の労働者のうち、次の①～⑥の優先順位によりそれぞれの派遣労働者ごとに「比較対象労働者」が派遣先により選定され、派遣元は比較対象労働者の待遇情報に基づいて、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保します。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者

◆福利厚生施設の利用と教育訓練

派遣先は以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会を提供する必要があります。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に実施する「**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、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、**派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません。**

福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する**食堂・休憩室・更衣室**について、**派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。**

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の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、保養施設など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**しなければなりません。

3 派遣契約の締結にあたって

◆事前面接の禁止

事前に派遣労働者を**指名**すること、派遣就業の開始前に**派遣先が面接を行うこと**、**履歴書を送付させること**などは**原則的にできません**。（紹介予定派遣の場合は例外です。）

◆適切な派遣契約の締結

- 港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係業務（紹介予定派遣等の場合は例外）は派遣が禁止されています。
- 派遣契約を締結する前に、派遣元事業主に対して事業所単位の期間制限の抵触日を通知することが必要です。
- 派遣契約では、**業務内容などの他に、派遣先の都合による派遣契約の中途解除の際に、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**（派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用の負担に関することなど）についても定めることが必要です。

◆日雇派遣・グループ企業派遣の制限

- 派遣元事業主との労働契約の期間が30日以内の労働者は、労働者派遣が原則禁止されています。
 - ※ ソフトウェア開発などの政令で定める業務や、60歳以上の人、学生、副業として従事する人、主たる生計者でない人は例外
- 派遣元事業主が属するグループ企業への派遣は全体の8割以下にすることが必要です。

（参考）紹介予定派遣について

一定の労働者派遣の期間（6カ月以内）を経て、直接雇用に移行すること（職業紹介）を念頭に行われる派遣を紹介予定派遣といいます。

4 派遣就業にあたって

◆離職後1年以内の労働者の受入禁止

自社で直接雇用していた労働者（社員・アルバイトなど）※を、**離職後1年以内**に派遣元事業主を介して、**派遣労働者として受け入れることはできません**。

※60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外

◆社会・労働保険の適用

受け入れる派遣労働者について、**社会・労働保険の加入が適切に行われていることを確認**することが必要です。

◆派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成

派遣先は、受入事業所ごとに、**派遣先責任者**を選任し、**派遣先管理台帳**を作成しなければなりません。

◆派遣労働者からの苦情の処理

派遣先は、派遣労働者からの苦情の処理体制を整備しなければなりません。

◆労働者の募集情報の提供

事業所で働く正社員を募集する場合、その事業所で継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいれば、その派遣先の派遣労働者に対しても、**正社員の募集情報を周知しなければなりません**。

派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者について、派遣元事業主から雇用の安定を図るための措置として、直接雇用するよう依頼があった場合であって、その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集するときは、その派遣労働者に対しても、**派遣先の労働者の募集情報を周知しなければなりません**。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）について

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、**トラブルを早期に解決するため**、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。

この制度は**無料**で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、**プライバシーが保護されます**。また、これらを求めたことを理由として、派遣元および派遣先は派遣労働者に対して**不利益な取扱いをしてはならない**こととされています。

派遣元が講ずべき措置

- ①派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差の禁止
- ②労使協定に基づく待遇の決定
- ③雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

派遣先が講ずべき措置

- ①業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
- ②食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

～裁判外紛争解決手続（行政ADR）の流れ～

事業主と労働者による、苦情の自主的解決

未解決

労働者派遣法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで迅速に
行政機関に解決して
もらいたい場合

公平、中立性の高い
第三者機関に援助して
もらいたい場合

<当事者の希望等に応じて>

都道府県労働局長

都道府県労働局長による
助言・指導・勧告

調停会議

調停会議による
調停・調停案の作成・受諾勧告

労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。）

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の5つの類型

- ① 労働者派遣を禁止業務※¹に従事させること
- ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※³
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等※⁴

※1 (1)港湾運送業務、(2)建設業務、(3)警備業務、(4)病院等における医療関連業務※²

※2 (4)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。

※3 労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

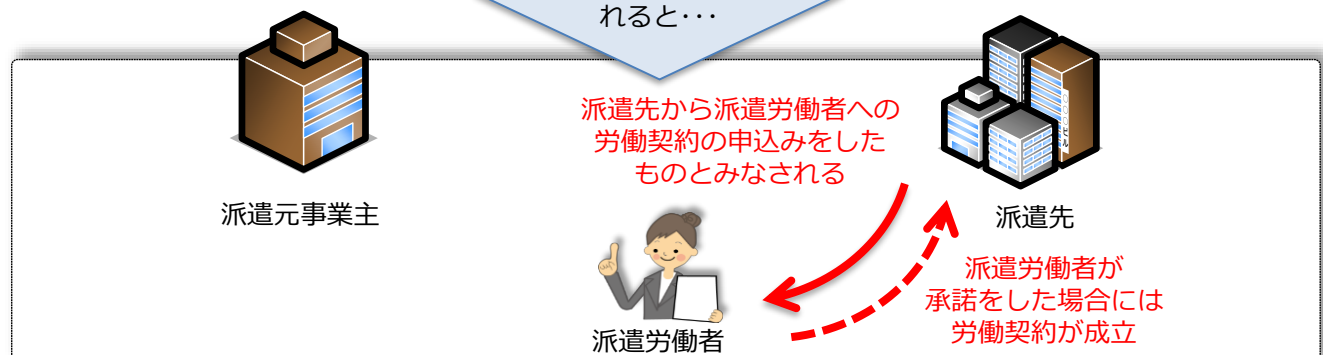
※4 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。

※ 派遣就業を開始するときの就業条件の明示の際に、派遣元事業主から、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となることについての明示があります。

派遣労働とみなし制度のイメージ図



違法派遣により
みなし制度が適用され
ると…



派遣契約の中途解除について

- ◆派遣先は、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派遣契約の解除の申入れを行うことが必要です。
- ◆派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、**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。
- ◆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、少なくとも派遣契約の中途解除によって派遣元事業主に生じた損害の賠償などを行うことが必要です。例えば、休業手当に相当する額や解雇予告手当に相当する額などを支払う必要がありますが、これに限らず、派遣先の責任により派遣元事業主に実際に生じた損害については、賠償の必要があります。
- ◆派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用の負担に関する措置等の派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関することを**派遣契約に定める必要があります**。
- ◆派遣契約を解除する場合、派遣元事業主から請求があったときは、派遣契約の解除を行う理由を派遣元事業主に対して明らかにする必要があります。

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
青森	需給調整事業室	017-721-2000	京都	需給調整事業課	075-241-3225
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	奈良	需給調整事業室	0742-88-0245
山形	需給調整事業室	023-626-6109	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
福島	需給調整事業室	024-529-5746	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	島根	職業安定課	0852-20-7017
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	広島	需給調整事業課	082-511-1066
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	山口	需給調整事業室	083-995-0385
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
東京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第二課	052-685-2555	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637
三重	需給調整事業室	059-226-2165			

このパンフレットは、労働者派遣制度の主な内容を説明したものです。

- ◆厚生労働省のホームページに、労働者派遣法や業務取扱要領などの資料を掲載しています。

厚生労働省 労働者派遣事業

- ◆「人材サービス総合サイト」（厚生労働省運営）にて派遣会社の情報などを掲載しています。

厚生労働省 労働者派遣事業

職需発 0423 第 1 号
令和 3 年 4 月 23 日

一般社団法人 日本人材派遣協会会長 殿

厚生労働省職業安定局需給調整事業課長

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の一部を改正する省令の公布・施行について

労働者派遣事業行政に日頃から御協力を賜り感謝申し上げます。

さて、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」（令和 3 年厚生労働省令第 89 号。以下「改正省令」という。）が本日公布・施行されました。

その改正の概要、留意事項等は下記のとおりですので、お知らせいたしますとともに、その内容を十分に御了知いただき、貴団体会員企業に対する周知など特段の御配慮をお願いします。

記

1 改正の概要

看護師及び准看護師（以下「看護職員」という。）が行う保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第 5 条及び第 6 条に規定する業務（以下「診療補助行為等」という。）については、医療機関への労働者派遣が原則禁止されている。

今般、本年 4 月 1 日より可能となったへき地の医療機関への看護職員の労働者派遣に加え、へき地以外についても、以下のとおり、従事者、場所及び期間を限定して、労働者派遣を可能とするもの。

なお、改正省令の内容については、別紙 1 を参照されたい。

（1）従事者

看護職員が行う診療補助行為等のうち、予防接種法（昭和 23 年法律第 68 号）附則第 7 条第 1 項の規定による予防接種（以下「コロナワクチン接種」という。）に係るものに限る。

(2) 場所

コロナワクチン接種を行うべき地以外の病院又は診療所（以下「接種会場」という。）に限る。

(3) 期間

予防接種法附則第7条第1項の規定により厚生労働大臣が指定する期日又は期間（令和4年2月28日まで）に限る。

※ 接種会場には、市町村が設置する特設会場、集団接種を行う医療機関、個別接種を行う医療機関のいずれも含まれる。

※ 接種会場への労働者派遣であっても、看護職員が行う診療補助行為等のうち、コロナワクチン接種以外の業務について労働者派遣を行うこと（例：個別接種を行う診療所において、コロナワクチン接種とは関係のない、通常の診療に係る診療補助行為等を行う）は、今回の特例的な扱いの対象外である点に留意すること。

2 改正の趣旨

今回講じる措置については、従事者（看護職員）、場所（接種会場）、期間（令和4年2月28日まで）を限定の上で、労働者派遣を可能とするもので、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例措置として、例外的に認めるものである。

派遣元事業主は、労働者派遣を行うに当たり、この改正の趣旨を十分踏まえること。

3 接種会場においてコロナワクチン接種を行う看護職員の労働者派遣を行う際の留意点

接種会場においてコロナワクチン接種を行う看護職員の労働者派遣を行う場合には、コロナワクチン接種の適正実施等の観点から、以下の点に留意の上、適切に対応する必要があること。

(1) 業務内容の把握

労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣先から、派遣労働者が従事する業務の内容や、当該業務を行うために求められる知識、技術又は経験等について、事前に十分に聴取し、派遣先のニーズに応じた派遣労働者の選定ができるよう努めること。

(2) 派遣就業前の事前研修の実施

コロナワクチン接種の適切な実施を確保するため、コロナワクチン接種の実施主体である市町村等において、派遣される看護職員に対し、ワクチンの接種方法等についての事前の研修（以下「事前研修」という。）を受けさせるよう求めていることから、派遣元事業主においても、派遣する看護職員に対する事前研修の実施について、派遣先に確認するとともに、派遣先の市町村等における事前研修が円滑に行われるよう、必要な範囲で協力すること。

(3) 派遣される看護職員へのコロナワクチン接種について

コロナワクチン接種に関し、医療従事者等は接種順位が上位に位置づけられているところ、派遣される看護職員も医療従事者等に含まれ得るものである。

なお、「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引き」（「新型コロナウイルス感染症に係る予防接種の実施に関する手引きについて」（令和2年12月17日付け健発1217第4号厚生労働省健康局長通知別添））第2章2（2）表2にて示したとおり、市町村がコロナワクチン接種に係る特設会場を設ける場合についても、当該特設会場は医療機関であることから、コロナワクチン接種に従事する者であって、新型コロナウイルス感染症患者と頻繁に接すると当該特設会場を設ける自治体が判断した者を接種対象として差し支えないこと。ただし、この場合、直接会場で予診や接種等を行う者を対象とし、単に非接種者の送迎や会場設営等を行う者は含まない。

このため、派遣される看護職員に対しても、コロナワクチン接種について、接種会場で働く他の医療従事者等と同様の扱いとすることを、派遣先に対して求めているところであり、派遣先の市町村等における事前研修が円滑に行われるよう、必要な範囲で協力すること。

(4) 責任の所在の明確化

一般に、派遣労働者の業務遂行に伴い患者等の第三者に損害を与えた場合、派遣元事業主と派遣先との間においては、派遣労働者に対して指揮命令を行う病院等が派遣先として損害賠償責任を負うものと考えられることを前提に、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結する際には、損害賠償を含む責任の所在について明確にするよう努めること。

(5) その他派遣就業中の対応

労働者派遣制度においては、派遣元責任者を選任し、派遣労働者からの苦情の処理等の業務に当たらせることとしているところであるが、医療関連業務の

専門性等にかんがみ、派遣元事業主は、派遣労働者からの相談・苦情等に適切かつ迅速に対応する体制を整え、派遣先責任者等、派遣先との連携を密にすること等により、接種会場においてコロナワクチン接種が円滑に行われるよう努めること。

4 派遣先との連携について

都道府県知事に対しては、本日付で、別紙2のとおり通知している。派遣元事業主は、接種会場への看護職員の労働者派遣を実施するに当たっては、別紙2の通知の内容も踏まえ、派遣先と連携を図ること。