

改正労働者派遣法の内容



平成 24 年 9 月 14 日

樋 口 憲 一



『 当初からの改正趣旨・理由 』(3つの問題点とその対応策)

| 問題点 | 雇用の不安定な形態 | 不透明な待遇 | 違法派遣の増加 |
|-----|--|--|---|
| 対応 | 規制強化 | 待遇改善 | 迅速な対処と強化 |
| 具体策 | <ul style="list-style-type: none"> ・(登録型派遣の原則禁止) ・(製造業務派遣の原則禁止) ・日雇派遣の原則禁止 ・グループ企業内規制 ・1年以内離職者の受け入れ | <ul style="list-style-type: none"> ・有期から無期への努力義務 ・派遣先社員等との均衡考慮 ・情報の提供（公開・開示・説明） ・無期雇用の通知 ・紹介予定派遣の条件提示 ・40条の5の対象者限定 ・保護文言の明記 | <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約申込みみなし ・欠格事由の追加 ・前置主義の廃止 |

『 成立経緯 』

- ① 平成 20 年 11 月 改正法案国会提出
- ② 衆議院解散 → 廃案 → 政権交代
- ③ 平成 22 年 4 月第 174 国会提出 → 6 回におよぶ継続審議
- ④ 平成 24 年 3 月 28 日第 180 回国会にて成立
- ⑤ 平成 24 年 4 月 6 日公布
- ⑥ 労働政策審議会にて 5 回審議、政省令を諮問、概ね妥当の答申
- ⑦ 平成 24 年 10 月 1 日施行（労働契約申し込みみなし制度を除く）

『 現況 』(2010 年事業報告確報版) 概数

1. 派遣労働者数（常用換算）
148 万人（一般 119 万人、特定 29 万人）（対前年▲6%）
2. 登録者数
177 万人（▲14%）
3. 派遣先数
71 万件（一般▲25%、特定▲7% → ▲21%）
4. 業界年間売上高
5 兆 3 千億円（▲15%）
5. 派遣料金（8 時間換算）

一般：17,000 円 (1.1%) 特定：24,000 円 (2.4%)

6. 賃金 (8 時間換算)

一般：11,000 円 (0.4%) 特定：16,000 円 (3.4%)

『 アンケート 』

改正派遣法の内容について、御社のビジネス上、一番関心の高いものは？

| | |
|---------------------|-----|
| 登録型派遣の原則禁止の撤廃 | 27% |
| 製造派遣の原則禁止の撤廃 | 11% |
| マージン率公開の義務付け | 27% |
| 導入が 3 年後になったみなし雇用制度 | 16% |
| 特定労働者派遣事業についての在り方 | 18% |

(月刊人材ビジネスより)

『 改正法の具体的内容 』 ※ 条文順不同

§ 1 平成 24 年 10 月 1 日施行

1 日雇派遣の原則禁止（法 35 の 3①・政令 4・省 28 の 2、28 の 3）新設

- ① 日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣を禁止
- ② （以下例外）労働者派遣法施行令第 4 条第 1 号から第 26 号（専門 26 業務）業務のうち、下線の 17.5 業務は日雇派遣 OK



(1) ソフトウェア開発

(2) 機械設計

(3) 放送機器等操作

(4) 放送番組等演出

(5) 事務用機器操作

(6) 通訳、翻訳、速記

(7) 秘書

(8) ファイリング

(9) 調査

(10) 財務処理

(11) 取引文書作成

(12) デモンストレーション

(13) 添乗

(14) 建築物清掃

(15) 建築施設運転、点検、整備

(16) 建築物又は博覧会場での案内・受付、駐車場管理等

(17) 研究開発

(18) 事業の実施体制の企画・立案

(19) 書籍等の制作・編集

(20) 広告デザイン

(21) インテリアコーディネーター

(22) アナウンサー

(23) OAインストラクション

(24) テレマーケティングの営業

(25) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業

(26) 放送番組等における大道具・小道具

- ・ 日雇派遣が常態であり、
 - ・ 専門性があり常用代替がない
- ・ 専門的知識等を有する派遣労働者であれば派遣会社との交渉力があり、雇用管理に問題が生じる可能性が低い
のいずれかを満たすとされる 17.5 業務

③ 原則禁止なのは、特別な雇用管理を必要とする業務、専門性が薄く、契約交渉力がないので。 (14、15、16、24) 日雇派遣労働者がほとんど存在しない=日雇派遣が常態ではない業務 (3、4、21、22、26) なので、問題ないだろう。

④ 施行日 (平成 24 年 10 月 1 日) 以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われるものから対象

⑤ 高齢者 (60 歳以上) · · · 公的書類等で確認

⑥ 昼間学生 · · · 学生証等で確認

- ⑦ 副業として従事する者・・・生業の収入が 500 万円以上
- ⑧ 主たる生計者でない者・・・世帯全体の収入（500 万円以上）に占める本人の収入の割合が 50%未満、本人、配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等で確認前年度所得 OK でも今年度×なら×、派遣元管理台帳に要件確認書類の記載
- ⑨ 申告内容が事実と違っていた場合、事業主に重大な故意過失がなければ違反としない。
- ⑩ 日雇派遣労働者の安全衛生の確保（日雇派遣指針@ H20 告示 36 号・安衛法 59①③）

2 グループ企業内派遣の 8 割規制（法 23③、23 の 2・省令 17 の 2、18 の 3）新設

一の事業年度における、当該関係派遣先（親会社および連結子会社）における派遣就業の総労働時間を当該派遣における事業主法人単位でのすべての派遣就業の総労働時間で割った割合を 8 割以下（60 歳以上の定年退職者を除く）にしなければならない。



- ① 60 歳以上定年退職者=継続雇用後に離職した者&継続雇用中の者も含む
- ② グループ企業=親会社または連結子会社または親会社の子会社。連結決算をしていない場合は、派遣元の議決権の過半数を保持又は資本金の過半数の出資またはこれらと同等の支配力（事業の方針決定等）の有無等による外形基準にて判断
- ③ 施行日（平成 24 年 10 月 1 日）以後に始まる事業年度が終了した後、3 か月以内に所定の様式（新設様式 12 号の 2）にて厚生労働大臣に報告しなければならない。
- ④ 派遣割合を報告しない場合と派遣割合が 80% を超えた場合は、指導・助言 → 指示 → 許可取り消し（廃業命令）

3 離職した労働者の派遣受け入れ禁止（法 35 の 4、40 の 6・省令 24）新設

- ① 派遣元、派遣先は、当該派遣先を離職後 1 年以内の派遣労働者を派遣し、又は受け入れてはならない。※ 前職の確認に要注意
- ② 60 歳以上の定年退職者を除く
- ③ 60 歳以上定年退職者=継続雇用後に離職した者&継続雇用中の者も含む
- ④ 先から元への通知（書面、FAX、メール）
- ⑤ 安易なリストラ防止



4 マージン率等の情報提供（法 23⑤・省令 18 の 2）新設

- ① 事業所ごとの派遣労働者の数、派遣先の数、マージン率、教育訓練に関する事項
- ② その他労働者派遣事業の業務に関し、参考となると認められる事項

$$\text{③ マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

※ 端数は小数点以下一位未満を四捨五入

- ・ 事業所ごと
- ・ 事業所ごとの独立性が弱い場合には、一体的に経営を行っている範囲内で算定可

④ 派遣料金の平均額

⑤ 派遣労働者の賃金の平均額

⑥ 施行日（平成 24 年 10 月 1 日）以後に終了する事業年度から終了後速やかに、公表、毎事業年度ごと。

⑦ 事業所での書類備付、インターネット、その他の適切な方法により公開

5 待遇に関する事項等の説明（法 31 の 2・省令 25 の 2）新設

- ① 登録者、または社員を派遣スタッフとして転用する場合
- ② 雇用した場合における賃金見込み額その他の待遇
- ③ 事業運営に関する事項
- ④ 労働者派遣制度の概要
- ⑤ 書面の交付、FAX、電子メール等による方法（賃金は書面）



6 派遣労働者に対する派遣料金額の明示（法 34 の 2・省令 26 の 2）新設

- ① 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合に当該労働者に（第 1 号）
- ② 労働者派遣をしようとする場合および労働者派遣に関する料金の額を変更する場合に当該労働者派遣に係る派遣労働者に（第 2 号）
- ③ 当該労働者に係る派遣料金額または事業所における派遣料金額の平均額
- ④ 書面の交付、FAX、電子メール等による方法
- ⑤ 上記 5②と同じ場合はその旨

7 法律の名称・目的の変更（法 1）変更

- ① 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」→「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」この法律は、職業安定法と相まって、労働力の需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の（就業に関する条件の整備等を図り→）保護等を図り、もって派遣労働者の雇用

の安定その他福祉の増進に資すること。

8 派遣契約内容の明確化（法 26、29 の 2）指針（21.3.31 施行） → 法（本則）新設

- ① 26 条（契約の内容等／契約締結時の義務）8 号：労働者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事項 → 派遣労働者の新たな就業の機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払いに要する費用を確保するための当該費用の負担に関するその他の労働者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事項
- ② 26 条 9 号：労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては当該紹介予定派遣に関する事項 → 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項
- ③ 29 条（契約の解除等／契約解除時の義務）：労働者派遣契約の解除は、将来に向かつてのみその効力を生じる。 → 29 の 2（労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置／新設追加）：労働者派遣の役務を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払いに要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。



9 許可（取消）または受理（廃止）に係る欠格事由の追加 追加（6①5, 6, 7, 8, 11, 12）



- ① 禁固刑以上の刑法、本法を含む労働法に関する規定、暴力団取締法、出入国管理法、健康保険法、厚生年金保険法、労働保険徴収法等で処罰された法人において、その原因となった事項があった当時、当該法人の役員（または同等の支配力を持つ者）であった者で当該取り消し等のあった日から 5 年を経過しないもの＜法人＞
- ② 許可取り消し又は廃止の命令の処分に係る行政手続法の規定による聴聞の通知があった日から当該処分をする、しないの決定をする日までの間に一般又は特定派遣事業の廃止届を出した者（合理的理由のある場合は除く）で、当該届出をした日から 5 年を経過しないもの＜法人・個人＞
- ③ 廃止届者が法人である場合、前記通知の日前 60 日以内に当該法人の役員であった者で、当該届出の日から起算して 5 年を経過しないもの＜法人＞
- ④ 関係法律に規定する暴力団員または暴力団員であった者（暴力団員等）で 5 年を経過しないもの＜個人＞

- ⑤ 暴力団員等が、その事業活動を支配する者＜法人・個人＞
- ⑥ 暴力団員等をその業務またはその業務の補助者として使用する恐れのある者＜法人・個人＞ cf：貸金業法、割賦販売法、廃棄物処理法なども同様

10 有期雇用派遣労働者の雇用安定措置の努力義務（法30・省令25・元指針）具体化

- ① 過去に、または現在において派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上
- ② 無期雇用への転換措置を受けるかどうかの希望の把握に努めること
- ③ 無期雇用で就労できるように、就業機会の確保と提供をすること。
- ④ 派遣元に職業紹介事業の許可があれば、有期雇用労働者を紹介予定派遣の対象者とすること。
- ⑤ そのための教育訓練等の措置

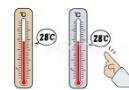


11 無期雇用者に係る労働契約申し込み義務の撤廃（法35、40の5）追加、廃止

- ① 35条（派遣先への通知）第2号（新設追加）：当該労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別
- ② 35条2項（新設追加）：第2号に変更があった場合は遅滞なく通知
- ③ 40の5（派遣労働者の雇用）但し書きを新設追加：ただし、当該同一の派遣労働者について第35条の規定による期間を定めないで雇用する労働者旨の通知を受けている場合は、この限りではない。



12 均衡待遇（30の2）の配慮義務



派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先労働者との均衡に配慮し、賃金、教育訓練、福利厚生、その他必要な措置を講ずるよう、配慮しなければならない。

13 施行令の区分変更（政令改正）と「下水道関連施設等運転・点検・整備の業務」

の新設

- ① 施行令4条⇒4条&5条
- ② 新施行令第5条10号業務
- ③ 震災復興への迅速な対処
- ④ 一般廃棄物処理施設（ごみ処理施設、し尿処理施設）での必要な設備の運転、点検または整備
- ⑤ 下水道における必要な設備の運転、点検または整備
- ⑥ 水道施設における必要な設備の運転、点検または整備
- ⑦ 非破壊検査における必要な設備の運転、点検または整備



§ 2 平成 27 年 10 月 1 日以降施行



1 労働契約申し込みなし制度の創設・・・法施行 3 年経過後 新設

- ① 違法であることを知りながら、または過失により知らないで、派遣労働者を受け入れた派遣先（国および地方公共団体、特定独立行政法人は除く）は違法な状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対し、当該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を申し込んだものとみなす。
- ② 派遣先（含む、国等の機関）に違法行為の認識がなかったこと且つ認識がなかったことに過失がなかった場合を除く。
- ③ 違法行為が終了し 1 年を経過するまでに、申し込みを承諾する、しないの意思表示を派遣労働者から受けなかったときは、その当該申し込みは、その効力を失う。
- ④ その間、派遣先は当該雇用申込みを撤回できない。
- ⑤ 当該派遣労働者から求めがある場合は速やかに労働契約の申し込みをしたもののとみなされた時点での、労働条件の内容を通知しなければならない。
- ⑥ 派遣元との労働条件以上
- ⑦ 雇用契約期間は派遣元との雇用契約期間
- ⑧ 民事的効力に加えて行政勧告制度（助言、指導、勧告）→公表
- ⑨ 国等の機関の場合：以下の行為が終了した日から 1 年を経過する日までの間に同一の業務に従事することを求めるときは、国家公務員法等の規定に基づく採用その他の適切な措置を講ずること。この場合、派遣元事業主は国等の機関からの求めに応じて、以下の行為を行った時点での、労働条件を通知しなければならない。
 - ⑩ 対象となる違法派遣の種類
 - ① 禁止業務の派遣受け入れ
 - ② 無許可、無届出の派遣元からの派遣受け入れ
 - ③ 受入期間制限違反の派遣受け入れ
 - ④ 偽装請負

§ 3 衆参両院付帯決議(先送り・検討)

1 登録型派遣の原則禁止 (②以下は検討された例外)

- ① 法施行 1年経過後を目途に労働政策審議会にて検討
- ② 専門26 業務、他、政令で定める業務（女性を中心とした事務系派遣を念頭？）
- ③ 産前産後休業・育児休業・介護休業の代替要員派遣
- ④ 高齢者派遣（60 歳以上／高齢法の派遣法特例との絡み）
- ⑤ 紹介予定派遣

2 製造業務派遣の原則禁止 (②は検討された例外)

- ① 法施行 1年経過後を目途に労働政策審議会にて検討
- ② 常用雇用労働者の派遣（常用 “の定義に疑問）

3 特定労働者派遣事業所の在り方

法施行 1年経過後を目途に労働政策審議会にて検討

4 専門 26 業務について、派遣元派遣先にわかりやすい制度となるよう速やかに見直しの検討を始めること。また、検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申し込みなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。

5 いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申し込みなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申し込みなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を具体的に明確化すること。併せて請負との区分基準をさらに明確化すること。

6 労働契約申し込みなし制度の創設にあたり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。

7 派遣労働者の労働・社会保険適用の一層の促進のため、元・先指針に記載されている促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。

8 優良な派遣元事業主が育成されるよう法令順守の一層の徹底を図ること。

9 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は教育訓練の機会を確保し、業界としての職業能力開発に取り組む恒常的な仕組みを検討すること。

10 本法施行に当たっては、改正内容について、十分な広報・情報提供を行い、周知徹底するよう万全を期すこと。

§ 4 その他の関連改正事項等

1 労災保険法改正（派遣法施行規則 42、派遣法 45、労災保険法 46、48）

- ① 労働者派遣法改正と一体的に審議、成立
- ② 第三者求償の徹底
- ③ 派遣元のメリット収支率の算定基礎から国による損害賠償請求額（第三者求償額）を控除
- ④ 派遣先の労災隠しが懸念
- ⑤ 派遣先に対し、この法律の施行に関し、必要な報告、文書の提出または出頭を命じることができる。（労災保険法 46）
- ⑥ 派遣先への出頭命令や立ち入り検査権限を罰則付きで明確に規定（労災保険法 48）
- ⑦ 罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）
- ⑧ 派遣先の故意・重過失（法令に規定する危険防止対策が取られず明確に違反が認められる場合）
- ⑨ 労基署等から改善指示を受けたにもかかわらず怠った場合
- ⑩ 検討された「費用徴収」制度（労災保険法 31）の派遣先適用は見送り
- ⑪ 派遣労働を活用する企業は一層の労災防止措置を！



2 労働契約法改正案の成立

- ① 5年超過 → 無期雇用
- ② 同じ“有期”でも、個人・人に着目した労働契約法と、業務に着目した労働者派遣法との2つの法律の整合性
- ③ 正社員の解雇、需給調整など企業側のメリット＝有期のリスク（その分の待遇）

3 高年齢者雇用安定法の一部改正

シルバー人材センターについて、届出により、有料の職業紹介事業を可能



4 登録型派遣見直しを勧告

- ① ILO181号条約（雇用が前提の民間職業仲介事業所に関する条約）の不順守
- ② いよぎんスタッフサービス事件（最高裁確定）は第11条（労働者に保障されるべき権利）に違反
- ③ ILO憲章24条に基づいた申し立て（H21）
- ④ ILO理事会が調査 → 全会一致で申し立て受領の判断 → 日本政府に勧告・要請、報告提出（年内に）



§ 5 従前の検討事項の行方

- ① 常用の定義
- ② 常用型派遣に関する特定行為（事前面接）の解禁
- ③ 派遣先事業場への立ち入り、質問、帳簿書類その他の物件の検査（労災に拘わらず）
- ④ 派遣事業者の業務内容に係る情報の関係先に対する提供義務
- ⑤ 派遣先に対する法違反の勧告について、指導・助言の前置主義を撤廃
- ⑥ 中途解約に係る元・先指針の法律格上げ
- ⑦ 紹介予定派遣をするに際し、直接雇用された場合の業務内容、労働条件をあらかじめ定めて提示
- ⑧ 雇用申込み義務の一部変更（40条の5）期間の定めのない派遣労働者は除く
- ⑨ 派遣元は派遣先に雇用形態が有期なのか無期なのかを通知
- ⑩ 派遣先責任の強化（団交応諾義務など11項目）
- ⑪ 無許可派遣等には1億円以下の罰金の罰則拡大強化

§ 6 業界世論と行政の動き

- 派遣法制定以来一貫として規制緩和の流れの中でコンプライアンス軽視の付けが回った。
- このくらいの改正で済んだ。
- いつ、更なる規制強化に転じるか不安（社会状況、世論の動向）
- 法令順守に努めよう
- あまり重く考えていない。

- 一部の派遣会社の違法行為で業界全体のイメージが悪くなる。特定事業所の許可制、派遣元責任者の試験制などを要望
- ブランディング（オンリーワン）化
- 適正な請負形式の追及
- 小ロット短期派遣のビジネスモデル
- 「労働者派遣事業許可・届出事業所に対する訪問指導の実施について」
- 派遣先でのいじめ・ハラスメント ⇒ 元・先苦情処理窓口 ⇒ パワーバランス ⇒ 新たな公的窓口システム（ユニオン×⇒第三者機関、代表労働者）

§ 7 新たに課せられる責務の整理

| 派遣元事業主 | 派遣先 |
|--------------------|-----------------------|
| G 企業派遣実績報告 | |
| マージン率等の情報提供 | |
| | 派遣先都合の契約中途解除措置 |
| 有期から無期への転換 | |
| 均等待遇の確保 | 均等待遇の確保への協力 |
| 待遇に関する事項の説明 | |
| 派遣料金額の明示 | |
| 無期雇用であるか否かの派遣先への通知 | |
| 日雇派遣の原則禁止 | |
| 離職後 1 年以内の派遣禁止 | 離職後 1 年以内の派遣受入禁止、元へ通知 |
| | 労働契約申し込みなし 27. 10. 1 |

§ 8 経過措置のまとめ

| 👉 | 適用日 | |
|---------------|----------------------------------|-----------------------|
| 日雇派遣 | 施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われるものから適用 | 雇用契約 30 日以内は× |
| 離職後 1 年以内受け入れ | 施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われるものから | 前年 10 月 1 日以降の離職者から対象 |
| グループ派遣報告 | 施行日以後に開始される事業年度から | 3 か月以内 |
| マージン率情報提供 | 施行日以後に終了する事業年度から | 速やかに |
| 上記以外情報提供 | 施行日以後に終了する事業年度から | 速やかに |

| 【派遣(受入)期間と雇用申し込み義務 等の関係】 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|-----------------|------|---------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------|------|-----------|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | ☆キーワード=派遣先、同一場所の同一業務、クーリング期間 | | | | | | | | | | |
| | | | | | | 雇用申し込み義務等発生要件 | | | | | | | | | | |
| 受入可能期間 | 期間 | 同一の業務への 新規採用 | 本人希望 | その他 | 誰に対して | | | | | | | | | | | |
| 一般業務 | 3年(上限) | 1年超～3年 | する場合 | 同一業務従事の 希望 を申し出た 場合 | 派遣終了後7日以内に 派遣元事業主との 雇用関係終了 | 1年超の労働者 | 雇用努力義務 | なし | 40の3 | | | | | | | |
| | | ～1年又は 1年超～3年 | 不要 | 派遣先への雇用を 希望する場合 | 元⇒先(1ヶ月前～前日) 抵触日に係る 派遣停止の通知 | 派遣停止の通知を受けた その労働者 | 雇用申込義務 | 指導、助言→勧告→ 公表 | 40の4 | 48条・49条の2 | | | | | | |
| | | | | | | 雇用申し込み義務等発生要件 | | | | | | | | | | |
| 受入可能期間 | 期間 | 同一号業務へ の新規採用 | 本人希望 | その他 | 誰に対して | | | | | | | | | | | |
| 26業務 | 無 | 3年超 | する場合 | 不問 | 3年超の労働者 | 雇用申込義務 | 指導、助言→勧告→ 公表 | | | | | | | | | |
| | | | | | | 40の5 | 48条・49条の2 | | | | | | | | | |
| ※ 他、無制限業務=日数限定業務、産前産後・育児・介護休業代替業務 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ※ リストラした労働者のポストに解雇後3ヶ月以内に派遣受入する場合、派遣期間を最小限、派遣先労働者への説明⇒理解を得る努力 | | | | | | | | | | | | | | | | |