

5 派遣労働

※本項では、「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」を「法」又は「労働者派遣法」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規則」を「規則」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」を「施行令」と、「労働者派遣事業関係業務取扱要領」を「業務取扱要領」と、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」を「派遣元指針」と、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」を「派遣先指針」と、それぞれ表記。

1 派遣労働とは

労働者派遣法という「派遣労働」とは、派遣元事業主（以下「派遣元」という。）と派遣先事業主（以下「派遣先」という。）が「労働者派遣契約」を締結し、それに基づき、労働者が、派遣元に雇用され、派遣先の指揮命令を受けて働く労働形態である。

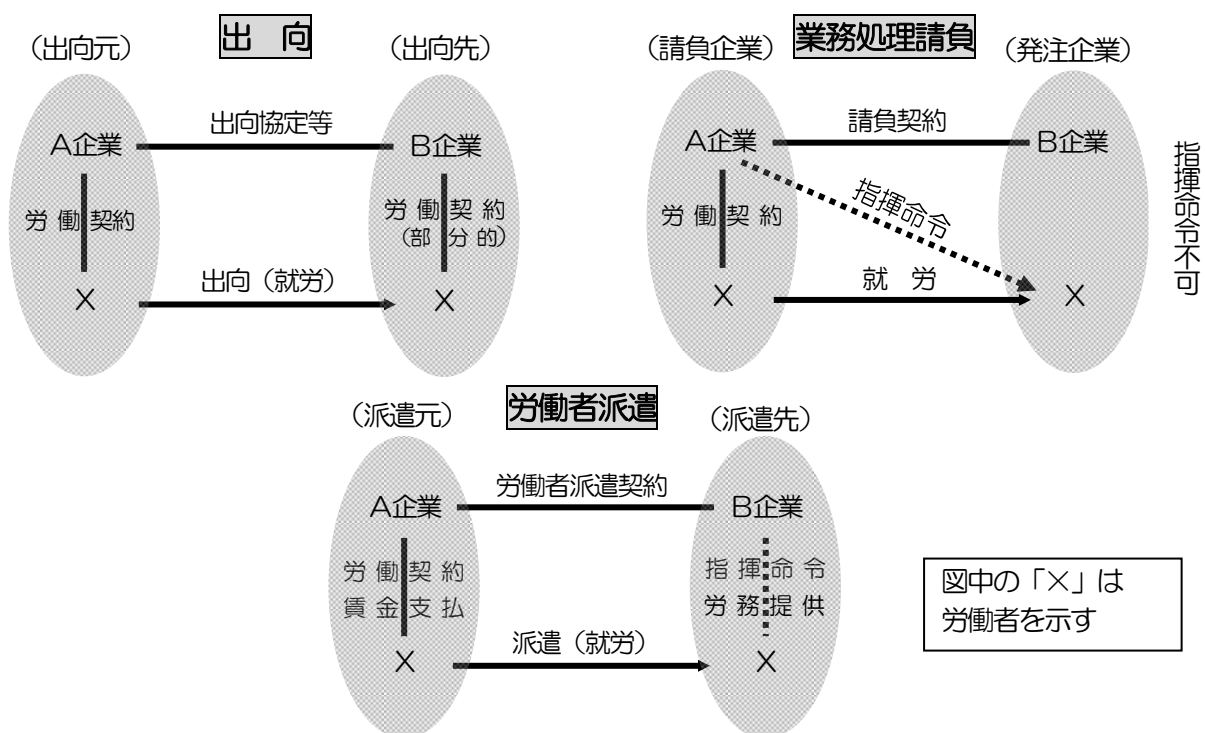
支配下にある労働者を他者の指揮命令下で働かせる事業を営むことは、労働者派遣法で認められた形態以外、適法とされておらず、労働者派遣事業を行う者は厚生労働大臣の許可を受けなければならない【**法第5条**】。

また、厚生労働大臣は、法の運用に当たって、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮するとしている【**法第25条**】。

<「労働者派遣法における『派遣労働』と紛らわしい働き方>

- (1) 職業紹介業者による紹介：職業紹介事業とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすることである。職業紹介業者は労働者を雇用するわけではなく、労働契約は紹介先と労働者の間で結ばれる。
- (2) 離れた現場へ赴いて働く：日常会話で「派遣」という言葉で表現されることがあるが、雇用主から指揮命令を受けている場合は「派遣労働」ではない。出向や業務処理請負（雇用主が外部委託を請け負っている会社での勤務）などがこれに当たる。

<出向、業務処理請負、労働者派遣の違い>



は該当しないが、その場合でも労働者派遣の期間が1日しかないにも関わらず31日以上の労働契約を締結する、あるいは初日と最終日しか派遣の予定がないにも関わらず当該期間を通じて労働契約を締結するなどといった場合は、社会通念上適当とは言えないとされている。

＜例外＞次の「業務」または「場合」のいずれかに該当する場合は禁止されない。

○業務：政令で定める以下の業務【施行令第4条】、【業務取扱要領第6の17】

1号：情報処理システム開発、2号：機械設計、3号：機器操作、4号：通訳・翻訳・速記、5号：秘書、6号：ファイリング、7号：調査、8号：財務、9号：貿易、10号：デモンストレーション、11号：添乗、12号：受付・案内、13号：研究開発、14号：事業の実施体制の企画・立案、15号：書籍等の制作・編集、16号：広告デザイン、17号：OAインストラクション、18号：セールスエンジニアの営業・金融商品の営業

○場合：派遣労働者が、a 60歳以上、b 昼間学生（学校教育法1条、124条、134条第1項）、
c 副業として就労（生業収入500万円以上）、d 主たる生計者以外（世帯収入500万円以上）

【規則28条の3第2項】

※なお、派遣社員の責に帰すべき事由以外の理由により派遣契約が解除された場合、派遣元は、新たな就業機会の確保ができない場合、休業扱いとし、休業手当の支払い等を行わなければならない。

また、派遣先の都合により契約が解除された場合であっても、休業手当は派遣元が支払うが、派遣先は派遣元が休業手当等を支払った損害に相当する額以上の賠償を派遣元に対して負う。

(2) 派遣可能期間【法第35条の3、第40条の2、第40条の3】【業務取扱要領第6の16、第7の5】

派遣労働者の派遣可能期間には、以下のように派遣先の事業所単位の派遣期間の制限と派遣労働者個人単位の期間制限があり、継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者に対し、派遣元には雇用安定装置（後述）が義務付けられる（1年以上3年未満派遣見込みの場合は努力義務）。なお、派遣として働くことのできる期間が過ぎた最初の日を「抵触日」という。

(有期雇用派遣労働者の派遣可能期間)

ア 事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れるためには過半数労働組合等からの意見聴取が必要。過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長の理由及びその延長の期間、対応方針等の説明義務が課される。

イ 個人単位の期間制限

派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とする。

(3) 期間制限の例外【法第40条の2第1項】、【業務取扱要領第7の7】

次に掲げる場合は、例外として3年の期間制限がかからない。

ア 派遣労働者が派遣元の無期雇用労働者である場合

イ 派遣労働者が60歳以上の者である場合

ウ 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の期間内に完了することが予定されているもの（終期が明確な有期プロジェクト）

エ 従事する業務について1か月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく（半分以下）、かつ、厚生労働大臣の定める日数（10日）以下である業務

オ 派遣先に雇用される労働者が産前産後休業、育児休業、産前休業に先行し、または産後休業もしくは育児休業に後続する休業であって、母性保護または子の養育をするための休業をする場合の当該労働者の業務

カ 派遣先に雇用される労働者が介護休業及び介護休業に後続する休業であって、対象家族を介護するための休業をする場合の当該労働者の業務

(4) 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置

派遣元は、次のいずれかの措置を講じる必要がある。また、アの措置を講じて直接雇用結びつかなかった場合には、別途イ～エのいずれかの措置を講じる必要がある（努力義務の場合はア～エのいずれかの措置を講じるよう努める）。

ア 派遣先への直接雇用の依頼

イ 新たな派遣先の提供（対象労働者の能力、経験等に照らして合理的なものに限る）

ウ 派遣元での派遣労働者以外としての無期雇用

エ その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等）

※派遣先は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、派遣労働者の希望する措置の内容を聴取し、それを「派遣元管理台帳」に記録しなければならない。

※派遣可能期間制限ありの場合（法第40条の2第1項各号を除く）で、1年を超えて継続して同一の業務に対し同一の派遣労働者から役務の提供を受けている場合、引続きその業務に従事させるため労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者を遅滞なく雇い入れるように努めなければならない。

4 労働契約申込みみなし制度

派遣先が違法な労働者派遣であると知りながら、または過失により違法であることを知らずに当該労働者を受け入れた場合、その派遣労働者に対して、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（直接雇用）の申込みをしたものとみなされる。

【制度の対象となる違法な労働者派遣】

ア 労働者派遣の禁止事務に従事させた場合

イ 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合

ウ 期間制限に違反して労働者を受け入れた場合

エ 派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負の場合

5 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

(1) 不合理な待遇差を解消するための規定

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止。ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確化。

派遣労働者について、ア 派遣先の労働者との均等・均衡待遇、イ 一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務付け。 【法第30条の3、4】 【業務取扱要領第6の4、第7の4】

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務

非正規社員について、正社員との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務付け。

【法第31条の2】 【派遣元指針第2の9】

(3) 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR※）

(1) の義務や (2) の説明義務について、行政による助言・指導等及び行政ADRを整備。

※ADR (Alternative Dispute Resolution) : 裁判外紛争解決制度

【法第47条の5～9】

【業務取扱要領第9】

〔派遣労働者に関する正社員との不合理な待遇差の解消については、「No.6 同一労働同一賃金（均等待遇・均衡待遇）」を参照。〕

6 その他派遣元及び派遣先が守るべきことから

(1) グループ企業内派遣は8割以内〔派遣元〕

派遣元と同一グループの企業が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣元が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣元がそのグループ企業に派遣する割合は全体の総労働時間の8割以下に制限されている。 **【法第23条の2】**

(2) 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止〔派遣元及び派遣先〕

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を締結し、元の勤務先に派遣することはできない（元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止）。

【法第35条の5、第40条の9、同法施行規則第33条の10】

＜例外＞60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外。また、禁止対象となる勤務先の範囲は事業所単位である。

(3) 労働条件についての書面交付及びマージン率等の情報提供等

＜就業条件の明示及び待遇に関する事項等の説明＞〔派遣元〕 **【業務取扱要領第6の13、第6の14】**

派遣元は、労働者に対し派遣労働に関する就業条件を明示しなければならない。原則、書面での交付であるが、労働者からの希望があればFAX・電子メール等や電磁的記録（データ保管）でも可能である。**【法第34条】、【規則第26条】。**

なお、下記アについて、賃金見込み以外の事項はその他の適切な方法（口頭や派遣元のホームページのリンク先を明示するなど）でもよいとされている。

ア 労働契約締結前に説明すべき事項など（待遇など） **【法第31条の2】**

- ・派遣労働者として雇用した場合の賃金見込み、健康保険・厚生年金保険・雇用保険の各労働・社会保険の被保険者となることに関する事、教育訓練、援助（派遣労働者の求めに応じて実施するキャリア・コンサルティング）、その他待遇に関する事（想定される就業時間や就業日・就業場所・派遣期間、福利厚生等。その時点で説明可能な内容でよい）
- ・事業運営に関する事（派遣元の会社概要）
- ・労働者派遣制度の概要

イ 労働契約締結時・実際の労働者派遣時に明示すべき事項

- ・通常の雇用主としての労働条件明示に加え、派遣労働に関する就業条件明示が必要（派遣契約で定められたもののうち、その個々の労働者に係る部分。派遣先での業務内容・就業場所・指揮命令者・派遣期間・就業日時・苦情処理申出先・期間制限がある場合の抵触日等）。

※モデル様式はこの項末に掲げたホームページ参照。

また、社会保険加入状況について通知が必要（未加入の場合、具体的な理由を通知）。

＜マージン率等の情報提供＞〔派遣元〕

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットの利用その他適切な方法（※インターネットは常時）により派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取組状況などを情報提供しなければならない。

情報の公開が義務付けられている情報は次のとおり。

- (ア) 派遣労働者の数、(イ) 派遣先の数、(ウ) 派遣料金の平均額、(エ) 派遣労働者の賃金の平均額、(オ) マージン率、(カ) 労使協定の締結の有無等、(キ) 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項 **【法第23条第5項】**

(4) 派遣料金等の明示〔派遣元〕

雇入時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額（派遣料金）」を明示しなければならない。

＜明示すべき派遣料金（次のうちいずれかを明示）＞

ア 派遣労働者本人の派遣料金

イ 派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額（1人当たり）

※実際の労働者派遣時に、契約時と同額なら不要。また、金額変更時にも明示が必要。

<明示の方法>

書面・FAX・電子メール等のいずれか

【法第34条の2、規則26条の3】

(5) 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置〔派遣元及び派遣先〕

労働者派遣契約の中途解除によって派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合、派遣先は、ア 派遣労働者の新たな就業機会の確保、イ 休業手当などの支払いに要する費用の負担などの措置をとらねばならない。

(派遣契約時にこれらの措置について明記しなければならない)

【法第29条の2】

「派遣元と派遣先の労働者派遣契約」が解除された場合でも「派遣元と労働者の雇用契約」はそのまま残り、雇用期間中の賃金請求権等もある。

また、「派遣元指針」及び「派遣先指針」の中で、次のとおり示されている。

〔派遣元指針第2の2〕

◇労働契約の締結に際して配慮すべき事項

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

◇労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

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

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を派遣先が雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定めるよう求めること。

◇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とともに、休業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。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。

〔派遣先指針第2の6〕

◇労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

- イ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。
- ロ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定め、これらの措置を適切に講ずること。

◇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に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。

◇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。

◇損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の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。

◇労働者派遣契約の解除の理由の明示

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対

し明らかにすること。

- (6) 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ（派遣元及び派遣先） 【派遣元指針第2の2、第2の8】
派遣労働者の雇用安定とキャリアアップのため、以下の措置を講ずること。なお、派遣元の義務規定の違反に対しては許可の取消も含め指導することとされている。【法第14条、30条、30条の2、40条、40条の4】

ア 派遣元は、派遣労働者に対する段階的かつ体系的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを行う義務がある。なお、教育訓練及びキャリア・コンサルティングの内容については、雇入れ時（労働契約の締結日前）に派遣労働者に対し説明することが義務付け（教育訓練計画の変更時も速やかな説明を義務付け）られる。

イ 派遣元は、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しつつ、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施を行うよう配慮する義務がある。

- (7) 事前面接等の禁止〔派遣元及び派遣先〕

派遣先は、事前面接や派遣元から履歴書の送付を求める等、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければならない。派遣元がそのような行為に協力することも禁止されている。【法第26条第6項】、【派遣元指針第2の413】

- (8) 苦情処理

派遣元だけでなく、労働関係法令上、派遣先に使用者責任があると定められているもの（派遣社員の労働時間、休憩、休日、育児・介護休暇等）については、派遣先が誠実かつ主体的に苦情を処理しなければならない。

【法第40条第1項】【派遣元指針第2の3】【派遣先指針第2の7】【業務取扱要領第7の3】

- (9) 労基法等の適用について〔派遣元及び派遣先〕 【業務取扱要領第8】

派遣先にも、一定の項目について法律上使用者としての責任がある。また、解雇や労働条件など民事的な権利義務に係るような事柄についても、一定の項目について講ずべき措置が定められている。

労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、均等法（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）、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）の適用に関して、派遣先も使用者、事業主とみなされる場合がある。そのうち、重要なものは下記のとおり。

ア 《労働基準法に関して》特に、派遣先のみが使用者、事業主とみなされるもの【法第44条】。

労働時間・休憩・休日【労基法32条～32条の3・32条の4第1項2項・33条～36条第1項・40条・41条】、年少者【同法60条～63条】、妊産婦等【同法64条の2.3】の危険有害業務の就業制限など、【同法66条～68条】に関する事など

※労働時間制に係る協定や割増賃金支払いに関する事は、派遣元が使用者。

イ 《均等法に関して》双方に適用されるもの【法第47条の2】。

セクハラ防止に関する雇用主の配慮義務、マタハラ（妊娠・出産等に関するハラスメント）防止に関する雇用主の配慮義務、妊娠・出産等に関する不利益取扱いの禁止や健康管理

※その他は派遣元のみ適用。

ウ 《育児・介護休業法に関して》双方に適用されるもの【法第47条の3】

マタハラ（育児休業、介護休業等に関する言動）防止に関する雇用主の配慮義務、育児休業・介護休業等に関する不利益取扱いの禁止

※その他は派遣元のみ適用。

- (10) 台帳、責任者、適正な派遣就業のための措置、個人情報等の適正管理等〔派遣元及び派遣先〕

ア 「派遣元（先）責任者」の選任、「派遣元（先）管理台帳」の作成及びその3年保存が必要。派遣元は厚生労働大臣に対し、「事業報告書」、「収支決算書」の提出も義務付けられている【法第23、

36、37、41、42条】。

イ 適正な派遣のための派遣先・派遣元の義務（努力義務）【法第30条、39条、40条の4等】や、厚生労働大臣の指導、助言、勧告、改善命令や許可取消、事業停止ができる場合もある【法第14、48、49条等】。

ウ 個人情報に関し、派遣元の個人情報の保管又は使用は収集目的の範囲に限られる。派遣元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、法第35条第1項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。

個人情報取扱事業者（個人情報データベース等を事業の用に供している者）に該当する場合は「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」

(<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>)等に留意する必要がある、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、適正な取扱いの確保に努めることとされている。

【派遣元指針第2の11】、【業務取扱要領第10の2】。

(11) その他派遣元・派遣先が守るべきこと

〔派遣元〕

雇用主としての通常の責任は当然あり（派遣先にも一部責任あり）、有期雇用契約である場合は当然労働契約法その他の制限を受ける。その上で派遣元としての義務もあることに留意。

〔派遣先〕

派遣労働者から労働関係法令上の義務に関する苦情があった場合、派遣先は誠実かつ主体的に対応しなければならない。

(参考：厚生労働省ホームページ)

☆ 「[労働者派遣事業に係る法令・指針・疑義応答集・関連情報等](#)」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenhouri.html

☆ 「[労働者派遣事業関係業務取扱要領](#)」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenyoryou.html

☆ 「[『働き方改革』の実現にむけて](#)」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

☆ なお、「[人材サービス総合サイト](#)」（厚生労働省職業安定局）では、労働者派遣事業の許可等を受けた事業者を閲覧することが可能

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>