

以前締結した契約の内容により労働者派遣を行い、又は受ける旨の記載並びに変更される契約事項について、その契約事項及び変更内容を記載すれば足りず。

例えば、「令和〇年〇月〇日付け労働者派遣契約と同内容で〇〇〇〇連合は、〇〇〇〇株式会社に対し、労働者派遣を行うものとする。ただし、派遣期間については令和〇年〇月〇日から令和〇年〇月〇日まで、派遣人員は3人とする。」という記載になります。

なお、ここでいう労働者派遣契約とは、基本契約書や個別契約書の名称にかかわらず、当該契約事項が定められていれば足りるものであり、例えば、必要な契約事項が個別契約書に定められていなくても、基本契約書に定められていれば差し支えありません。

イ 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。（「派遣元指針」第2の1参照）

ウ 派遣先は、労働者派遣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適切に管理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してください（「派遣先指針」第2の1参照）。

【ポイント】

「基本契約」と「個別契約」の契約の目的の違い

労働者派遣に関しては一般的に「基本契約」と「個別契約」という2つの契約が出てきます。いづれも労働者派遣に関する契約ですが、

- ・「基本契約」は労働者派遣に関して「派遣元と派遣先との間の取組上のトラブルを回避」することを目的としており、また、作成義務等について特に法の定めはありません。
- ・「個別契約」は「派遣労働者を保護する」ことを目的とし、この目的のため派遣法で記載内容も定められ、締結・保管も義務付けられています。

このように、同じ派遣契約とは言っても2つの契約はその目的が根本的に異なるのです。

3 派遣可能期間の制限に抵触する旨の通知

新たな労働者派遣契約に基づき、次に掲げる①から⑤までに該当する労働者派遣以外の労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の開始の日以後、派遣可能期間の制限に抵触することとなる旨の旨を通知しなければなりません（派遣法第26条第4項）。

また、派遣元事業主は当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはなりません（派遣法第26条第5項）。

- ① 労働者派遣に係る派遣労働者が無期雇用労働者である場合
- ② 労働者派遣に係る派遣労働者が60歳以上の者である場合
- ③ 有期プロジェクト業務について労働者派遣の役務の提供を受ける場合
- ④ 日額固定業務について労働者派遣の役務の提供を受ける場合
- ⑤ 産前産後休業及び育児休業、並びに母性保護又は子の養育をするための休業をする場合における当該