

## IV 派遣労働者の労務管理のポイント

### 《 1. 労働者派遣事業とは 》

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下で、派遣先事業主の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。

### 《 2. 労働基準法等の適用 》

派遣労働者にも当然に労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法令が適用され、原則として、派遣労働者と労働契約を交わしている派遣元(派遣会社)がその遵守義務を負います。ただし、派遣労働者を指揮命令して業務を行わせるのは派遣先であるため、派遣労働者の保護の実効を期する上から一部の規定については派遣先に遵守義務を負わせることとするなど、派遣元と派遣先との間で適切に責任を区分しているところがあります。

### 《 3. 派遣元と派遣先との責任区分 》

#### 1 特に重要なポイント

##### 派遣元の責任

【労働基準法関係】

- 適切な契約期間と労働条件明示
- 最低賃金以上の賃金支払  
(派遣労働者に適用される地域別最低賃金は派遣先都道府県の最低賃金)
- 休業させられる場合には休業手当の支払が必要  
\* 労働者派遣契約が中途解除されても、雇用期間満了まで派遣労働者と派遣元との労働契約は継続しており、派遣元は賃金を支払わなければなりません。
- 36協定の締結・届出  
\* 派遣先が派遣労働者に時間外・休日労働をさせる場合には、派遣元で時間外・休日労働協定(36協定)を締結・届出することが必要です。
- \* 派遣元は、派遣先が36協定の範囲を超えて時間外労働等を行わせることのないよう情報提供を行いましょ。
- 割増賃金の支払
- 就業規則の作成・周知・届出

【労働安全衛生法関係】

- 安全衛生管理体制の確立
- 安全衛生教育の実施(雇入れ時、作業内容変更時)
- 就業制限業務には有資格者の派遣が必要
- 一般健康診断の確実な実施
- 派遣先からの連絡をもとに、労働者死傷病報告の作成と所轄監督署への提出

##### 派遣先の責任

【労働基準法関係】

- 労働時間の適正管理
- 時間外・休日労働は、派遣元が締結・届出している36協定の範囲内で(派遣元が締結・届出している36協定の範囲を超えて、時間外・休日労働をさせた場合には、派遣先が法違反を問われます。)

【労働安全衛生法関係】

- 安全衛生管理体制の確立
- 危険または健康障害の防止措置の適切な実施
- 安全衛生教育の実施  
(派遣労働者の受入時及び作業内容変更時)  
[一定の危険または有害業務従事時]
- 特殊健康診断の実施
- 労働者死傷病報告の作成と所轄監督署への提出、ならびに、派遣元への写しの送付

## 2 派遣労働に係る労働基準法等の適用関係一覧表

注1 ( )内は該当条文、同一項目は条文省略

注2

又は茶色字の条文は派遣元・派遣先双方に適用あり

### 労働基準法

#### 派遣元

均等待遇(第3条)	均等待遇
男女同一賃金の原則(第24条)	強制労働の禁止
強制労働の禁止(第5条)	公民権行使の保障(第7条)
労働契約(第13条～第23条)	労働時間(第32条、第33条、第40条)、休憩(第34条)、休日(第35条)
賃金(第24条～第28条)	
1か月単位の労務労働時間制(第32条の2)	
フレックスタイム制(第32条の3)	
1年単位の労務労働時間制の協定の締結・届出(第32条の4)	
時間外・休日労働の協定の締結・届出(第36条)	
時間外・休日、深夜の割増賃金(第37条)	
事業場外労働の協定の締結・届出(第38条の2)	
専門業務型裁量労働制の協定の締結・届出(第38条の3)	
年次有給休暇(第39条)	
最低年齢(第56条)	
年少者の証明書(第57条)	
	年少者の労働時間及び休日(第60条)
	年少者の深夜業(第61条)
	年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限(第62条、第64条の3)
	年少者の坑内労働の禁止(第63条)
	妊産婦等の坑内業務の就業制限(第64条の2)
	妊産婦等の時間外労働、休日、深夜業(第66条)
	育児時間(第67条)
	生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置(第68条)
	徒弟の弊害排除
徒弟の弊害排除(第69条)	
職業訓練に関する特例(第70条)	
災害補償(第75条～第88条)	
就業規則(第89条～第93条)	
寄宿舎(第94条～第96条の3)	
申告を理由とする不利益取扱禁止(第104条)	申告を理由とする不利益取扱禁止
国の援助義務(第105条の2)	国の援助義務
法令規則の周知義務(第106条)	法令規則の周知義務(就業規則を除く)
労働者名簿(第107条)	
賃金台帳(第108条)	
記録の保存(第109条)	記録の保存
報告の義務(第104条の2)	報告の義務

#### 派遣先

均等待遇(第3条)	均等待遇
男女同一賃金の原則(第24条)	強制労働の禁止
強制労働の禁止(第5条)	公民権行使の保障(第7条)
労働契約(第13条～第23条)	労働時間(第32条、第33条、第40条)、休憩(第34条)、休日(第35条)
賃金(第24条～第28条)	
1か月単位の労務労働時間制(第32条の2)	
フレックスタイム制(第32条の3)	
1年単位の労務労働時間制の協定の締結・届出(第32条の4)	
時間外・休日労働の協定の締結・届出(第36条)	
時間外・休日、深夜の割増賃金(第37条)	
事業場外労働の協定の締結・届出(第38条の2)	
専門業務型裁量労働制の協定の締結・届出(第38条の3)	
年次有給休暇(第39条)	
最低年齢(第56条)	
年少者の証明書(第57条)	
	年少者の労働時間及び休日(第60条)
	年少者の深夜業(第61条)
	年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限(第62条、第64条の3)
	年少者の坑内労働の禁止(第63条)
	妊産婦等の坑内業務の就業制限(第64条の2)
	妊産婦等の時間外労働、休日、深夜業(第66条)
	育児時間(第67条)
	生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置(第68条)
	徒弟の弊害排除
徒弟の弊害排除(第69条)	
職業訓練に関する特例(第70条)	
災害補償(第75条～第88条)	
就業規則(第89条～第93条)	
寄宿舎(第94条～第96条の3)	
申告を理由とする不利益取扱禁止(第104条)	申告を理由とする不利益取扱禁止
国の援助義務(第105条の2)	国の援助義務
法令規則の周知義務(第106条)	法令規則の周知義務(就業規則を除く)
労働者名簿(第107条)	
賃金台帳(第108条)	
記録の保存(第109条)	記録の保存
報告の義務(第104条の2)	報告の義務

### 男女雇用機会均等法

#### 派遣元

婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱の禁止等(第9条)	婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(第11条)	職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置
職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(第11条の2)	職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置
妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(第12条、第13条)	妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

#### 派遣先

婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱の禁止等(第9条)	婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(第11条)	職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置
職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(第11条の2)	職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置
妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(第12条、第13条)	妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置