

派遣労働者の 労働条件等の確保のために

広島労働局労働基準部監督課

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保に当たって

派遣元・**派遣先**の双方が、自らの責任を十分に理解しそれぞれの義務を果たすこと

派遣元・**派遣先**は、労働者派遣契約の相手方の責任についても互いに理解し、その上で適切な連携を図ること

特に、安全衛生を確保するためには、**派遣先**が派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に講ずること



労働条件の確保に関する重点事項

派遣元・派遣先が連携して実施すべき重点事項

1 労働者派遣契約の内容は適正ですか

- ・派遣元と派遣先は、労働者派遣契約に従って派遣労働者を労働させた場合に労働基準法違反等が生じないよう、派遣契約の内容を相互に十分に確認してください。

2 労働時間についての連絡体制を確立しましょう

- ・労働時間の枠組みと実績に関する連絡体制を確立してください。

3 年休の取得についての協力体制を整えましょう

- ・派遣元と派遣先は、派遣労働者が年休の取得を請求した場合の手続き等をあらかじめ定め、派遣元が派遣労働者に年休を与えるため、代替労働者の派遣、派遣先における業務量の調整等の対応をとることができる体制を確立することが望ましいです。
- ・派遣先はその調整に協力し、派遣元が適切に年休を与えることができるよう配慮してください。

労働条件の確保に関する重点事項

2 労働時間についての連絡体制を確立しましょう

<労働時間の枠組みについて>

派遣元

- ・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36協定を締結・届出する必要があります。
- ・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がないように情報提供等を行います。

派遣先

- ・派遣元での36協定の内容等を把握し、時間外労働等を行わせる場合には、その範囲内にとどめる必要があります。
- ・36協定の範囲を超えて時間外労働等を行わせた場合、派遣先が労働基準法違反になります。
- ・派遣元から36協定の写しをもらう等情報提供を求めましょう。

労働条件の確保に関する重点事項

2 労働時間についての連絡体制を確立しましょう

<実際の労働時間について>

派遣先

- ・派遣先は、派遣労働者の労働時間を適正に把握しなければなりません。

<労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン>

- ・使用者は、労働時間を適正に管理するため、タイムカード等の客観的な記録を基礎として、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。
- ・適正に把握した労働時間を派遣元に正確に通知しましょう。

派遣元

- ・割増賃金の計算にあたり、労働時間について派遣先に情報提供を求めましょう。

【派遣元でも必要な労働時間管理をしてください】

- ・複数の派遣先に派遣する派遣労働者について、累計労働時間を把握・管理してください。
- ・派遣就業以外の、派遣労働者が派遣元の指揮管理下にある時間（点呼、研修、移動時間等）は労働時間として派遣元が適正に把握、管理してください。

安全衛生の確保に関する重点事項

！もし派遣労働者が労働災害に被災した場合は・・・！

派遣先

派遣元

- ・死亡・休業災害の場合、**派遣先**、**派遣元**がそれぞれ「労働者死傷病報告」を作成し、所轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

派遣先

- ・労働災害の発生原因を調査し、再発防止対策を講じてください。

派遣元

- ・**派遣先**から労働災害の原因や対策について情報を入手し、再発防止に活用してください。

**労働者死傷病報告の報告事項が改正され、
電子申請が原則義務化されました。
(令和7年1月1日施行)**

派遣労働者の 労働条件・安全衛生の確保のために

～派遣元・派遣先の責任区分の十分な理解と相互の連携を～

はじめに

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）がその責任を負います。同時に、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責任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です。



しかしながら、派遣労働者については、労働時間管理が適正になされず割増賃金が支払われない、機械等の安全措置が講じられていない、雇入れ時や作業内容変更時の安全衛生教育や健康診断が実施されていないなど、法定労働条件に関する問題等がみられます。

派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保に当たっては、

派遣元・派遣先の双方が、自らの責任を十分に理解しそれぞれの義務を果たすこと

派遣元・派遣先は、労働者派遣契約の相手方の責任についても互いに理解し、その上で適切な連携を図ること

特に、安全衛生を確保するためには、派遣先が派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に講ずること

が重要です。

そこで、このパンフレットでは

- 1 労働条件の確保について、
 - (1) 派遣元が実施すべき重点事項 ……………p2
 - (2) 派遣先が実施すべき重点事項 ……………p10
 - (3) 派遣元と派遣先が連携して実施すべき重点事項……………p11
- 2 安全衛生の確保について、
 - (1) 派遣元が実施すべき重点事項 ……………p12
 - (2) 派遣先が実施すべき重点事項 ……………p14
 - (3) 派遣元と派遣先が連携して実施すべき重点事項……………p18
- 3 外国人の派遣労働者について……………p20

をわかりやすく解説しています。派遣元・派遣先の皆様におかれては、このパンフレットをご活用いただき、それぞれの責任区分を理解し相互に連携して、派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保に取り組んでいただくようお願いいたします。

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

労働条件・派遣元

労働条件・派遣先

労働条件・連携

安全衛生・派遣元

安全衛生・派遣先

安全衛生・連携

広島県最低賃金は
令和7年11月1日から

時間額 **1,085** 円です。

(令和7年10月31日までは、1,020円です)

最低賃金に算入しない賃金

- (1) 精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- (2) 時間外、休日及び深夜の割増賃金
- (3) 臨時に支払われる賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金



今回の改正により、

「広島県製鉄業、鋼材、鋳鉄铸件、可鍛铸铁製造業、その他の鉄鋼業最低賃金」 以外
の広島県特定最低賃金は、改正されるまでの間、広島県最低賃金額を下回りますので、
令和7年11月1日からは広島県最低賃金額(1,085円)が適用されます。