

派遣元責任者のための 労働基準法 実務講義

～ 適切な派遣運営と、働く人の権利を守るために～

茨城労働局労働基準部監督課

15条

1. 労働条件の適切な明示

✓ 法改正への対応

2024年4月より、就業場所・業務の変更の範囲等の明示が必須となりました。

✓ 電子交付の活用

労働者が希望すればメール等での交付も可能。
トラブル防止のため履歴を残しましょう。

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する 場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になり ます。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態 に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約 労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。
※ 同一の使用主との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定め のない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。	

労働条件通知書

		年 月 日
殿		
事業場名称・所在地 使用者 職氏名		
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすること により、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができ る。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間	
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）	
従事すべき 業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）	
始業、終業の 時刻、休憩時	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）	

2. 36協定の締結と上限遵守

- 派遣元が締結 36協定の締結主体は派遣元です。
派遣先の超過勤務が自社の協定範囲内となるよう派遣先に36協定の範囲等を情報提供しましょう。
- ⚠ 特別条項の適用 特別条項を適用する場合、協定で定めた手続きを適切に実施してください。限度時間を超える場合は、健康確保措置の実施が義務付けられています。

- 36協定を、労働者の過半数を代表する者と締結する場合には、代表者の選出が次により適正に行われる必要があります。

・ 「労働者の過半数を代表する者」でいう「労働者」は、派遣元の事業場の全ての労働者であって、派遣中の労働者とそれ以外の労働者の両者を含みます。

・ 代表者は、①②のどちらにも該当することが必要です。

- ① 管理監督者でないこと
- ② 36協定の締結を行う者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等により選出された者であること※

※具体的な選出方法としては、例えば、派遣中の労働者を含む派遣元のすべての労働者に対し、Eメールで候補者を知らせ、Eメールで投票・信任投票を実施する方法を取ることが考えられます。



36条

3. 1分単位の計算と端数処理

1分単位

 リスク：派遣先のシステムが15分単位で労働時間を集計。未払い賃金が発生するリスク。

 対策：賃金計算は「1分単位」で行う。端数処理は以下の法的な例外（特例）のみ許容されます。

1ヶ月の総労働時間の端数処理：30分未満切り捨て、30分以上切り上げ

※日ごとの切り捨ては不可



「手待時間」の法的解釈

派遣先が「休憩」と主張しても、電話番や受付待機を命じられている場合、それは「労働時間」。判例（三菱重工事件等）に基づき、派遣元が賃金支払義務を負う。



準備・着替え・朝礼

業務に不可欠な制服着用や、始業前の強制参加朝礼は「労働時間」。派遣先が「労働時間」として集計していないと、未払い賃金リスクが蓄積していく。

4. 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、労働時間に関する法令に違反することがないように、累計労働時間を把握、管理してください。

例えば、派遣元がA派遣先に週3日、B派遣先に週3日（各日8時間）労働者を派遣する場合、B派遣先における3日目の労働は、週40時間を超える時間外労働になります。

36協定の範囲を超えた時間外労働や割増賃金の不払が生じないように、派遣元が累計労働時間を把握、管理する必要があります。

- ・派遣就業時間以外の、点呼等の時間、集合場所から派遣先への移動時間、研修時間等の時間について、派遣労働者が派遣元の指揮監督下にある場合には、労働時間として派遣元が適正に把握、管理する必要があります。

5. 最低賃金法

4条

- ・派遣労働者には、**派遣先**の事業場に適用される地域別最低賃金、特定（産業別）最低賃金が適用されます。

＜具体例＞ ＊最低賃金は、令和8年2月現在の時間額

派遣元：茨城県

茨城県最低賃金
(1,074円)



派遣先：東京都

東京都最低賃金
(1,226円)

派遣先の東京都の最低賃金(1,226円)が
適用になります

派遣元：茨城県



派遣先：千葉県
(鉄鋼業者)

千葉県鉄鋼業最低賃金
(1,210円)

派遣先の千葉県・鉄鋼業の特定最低賃金
(1,210円)が適用になります

- ・派遣元は、派遣労働者に対し、上記の最低賃金以上の金額を支払わなければなりません。

6. 派遣元が負う「支払責任」

26条

- ❗ 使用者（派遣元）の責に帰すべき事由により派遣労働者を休業させる場合には、派遣元が、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。



労働者派遣契約が中途解除された場合には

- ・ 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う必要があります。
- ・ 労働者派遣契約の中途解除により派遣労働者を休業させた場合には、一般に「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当し、派遣元は休業手当を支払う必要があります。



<派遣元が講ずべき措置>

- ① 派遣元は、労働者派遣契約の中途解除に当たって、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、派遣労働者の雇用の維持を図るようにすること
- ② 派遣元は、派遣先との労働者派遣契約の締結に当たり、上記※の損害の賠償を派遣先が行うよう定めることを、派遣先に対して求めること

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）

7. 年次有給休暇の確実な付与

39条

📅 年5日の取得義務 年10日以上の方には、年5日の取得が義務。

📋 個人別管理台帳 派遣先が変わっても継続雇用であれば通算されます。派遣元で一元管理を徹底してください。



事前調整の契約化

派遣契約書に「計画的付与」や「取得推奨日」を明記し、派遣先の理解を契約段階で得ます。



取得率の可視化

派遣先ごとの取得率をデータ化し、低い派遣先には改善を申し入れるエビデンスとして活用します。



代替要員ルール

「欠員時の対応」を明確にし、安易な取得制限を防ぐための協議フローを確立します。

📅 派遣元は、代替労働者を派遣する、派遣先と業務量の調整を行う等により、派遣先の事情によって派遣労働者の年次有給休暇の取得が抑制されることのないようにしてください。

📋 派遣労働者から請求された時季に年次有給休暇を与えることが派遣元の事業の正常な運営を妨げる場合には、派遣元は他の時季にこれを与えることができますが、派遣先の事情は、直ちには派遣元がこの時季変更権を行使する理由にはなりません。

8. 派遣先との情報共有と苦情処理



- 📞 緊密なコミュニケーション 労働基準法の適用は派遣元・派遣先で分担されますが、実態把握には双方の協力が不可欠です。
- 🎧 苦情処理の誠実な実施 派遣スタッフからの苦情には、速やかに派遣先と連携し、改善を図ってください。

法令遵守は、企業の持続的な成長と、
労働者のウェルビーイングを支える「**基盤**」。

派遣元責任者は、会社とスタッフを守る「**砦**」です。

～ ご清聴ありがとうございました～

茨城労働局労働基準部監督課