

派遣元事業所 担当者向けセミナー

派遣の場合

労働基準法・労働安全衛生法などの
責任の所在

1

令和8年度
岩手労働局職業安定部
需給調整事業室

派遣の場合、労働基準法 の各種の義務は 派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

2

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第44条第1項）	派遣元	派遣先
労働基準法第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として（中略）労働条件について差別してはいけない	義務あり	義務あり
労働基準法第5条 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神または身体の自由を不当に拘束する手段によって労働者の意思に反して労働を強制してはならない	義務あり	義務あり
労働基準法第69条 使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として労働者を酷使してはならない 二 使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない	義務あり	義務あり

その他、派遣法第44条に記載がない労働基準法の義務は使用者である派遣元が責任を負う

派遣の場合、労働基準法の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

3

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第44条第2項）	派遣元	派遣先
労働基準法第7条 使用者は、労働者が労働時間中に選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合は拒んではならない	義務なし	義務あり
労働基準法第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて労働させてはならない	義務なし <small>※抵触する時は派遣してはならない</small>	義務あり
労働基準法第32条の2第1項（変形労働時間制）使用者は、派遣元事業所の労働組合等との書面による協定により（中略）一箇月以内の一定の期間を平均し一週間あたりの労働時間が週40時間を超えない定めをしたときは（中略）週40時間又は日8時間の労働時間を超えて労働させることができる	義務なし	義務あり
労働基準法第32条の3第1項（フレックスタイム制）使用者は、派遣元の使用者が就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、派遣元の労働組合等との書面による協定により（中略）清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において週40時間又は一日8時間を超えて労働させることができる	義務なし	義務あり

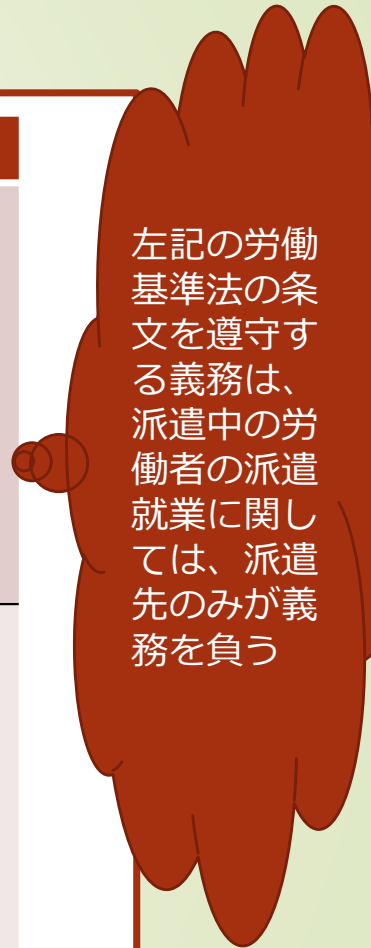
次のページに続く

左記の労働基準法の条文を遵守する義務は、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先のみが義務を負う

派遣の場合、労働基準法の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

4

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第44条第2項）	派遣元	派遣先
<p>労働基準法第32条の4第1～3項（1年単位の変形労働時間制）</p> <p>使用者は、派遣元が派遣元の事業場の労働組合等との書面による協定を定めたときには、その協定で第2号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定で定めるところにより、週40時間又は一日8時間を超えて労働させることができる</p> <p>第2～3項 省略</p>	義務なし	義務あり
<p>労働基準法第33条</p> <p>災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。</p>	義務なし	義務あり
次のページに続く		

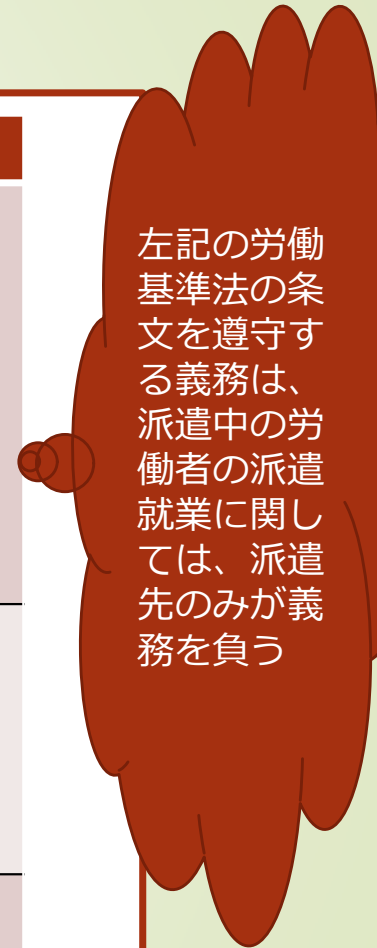


左記の労働基準法の条文を遵守する義務は、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先のみが義務を負う

派遣の場合、労働基準法の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

5

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第44条第2項）	派遣元	派遣先
<p>労働基準法第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。 2 前項の休憩時間は一斉に与えなければならない。ただし（派遣先の）労使協定がある場合はその限りではない 3 使用者は第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない</p>	<p>義務なし <small>※抵触する時は派遣してはならない（派遣法第44条第3項）</small></p>	<p>義務あり</p>
<p>労働基準法第35条 使用者は労働者に対して、毎週少なくとも1回以上の休日を与えなければならない。 2 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。</p>	<p>義務なし <small>※抵触する時は派遣してはならない（派遣法第44条第3項）</small></p>	<p>義務あり</p>
<p>次のページに続く</p>		



左記の労働基準法の条文を遵守する義務は、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先のみが義務を負う

派遣の場合、労働基準法の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

6

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第44条第2項）	派遣元	派遣先
<p>労働基準法第36条第1項及び第6項 使用者は、派遣元が派遣元の事業場において労使協定を締結し、及び行政官庁に届け出た場合においては、（中略）その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日労働させることができる</p> <p>2～5（省略）※2～5項は派遣元の義務 6 使用者は、第1項の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 坑内労働その他有害業務 一日2時間を超えない 二 一か月の延長時間及び休日労働時間100時間未満 	<p>義務なし 第6項について※抵触する時は派遣してはならない（派遣法第44条第3項）</p>	<p>義務あり</p>
<p>労働基準法第40条（労働時間及び休憩の特例） 公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要ある者については、その必要避くべからざる限度で、労働時間及び休憩の規定について厚生労働省令で別段の定めをすることができる</p>	<p>義務なし ※抵触する時は派遣してはならない（派遣法第44条第3項）</p>	<p>義務あり</p>

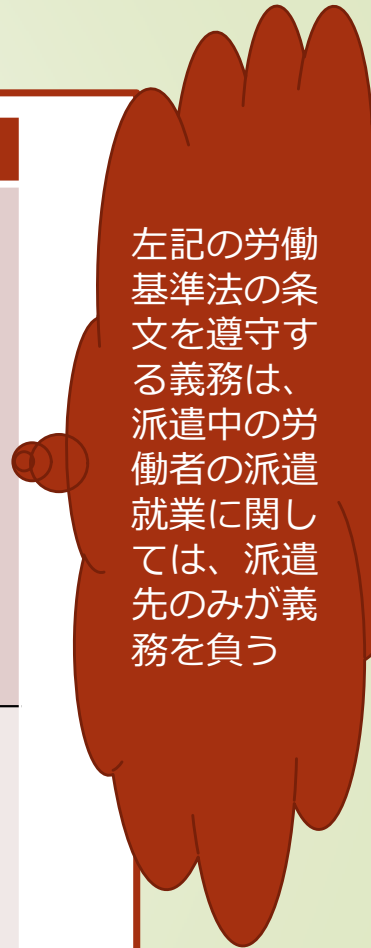
次のページに続く

左記の労働基準法の条文を遵守する義務は、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先のみが義務を負う

派遣の場合、労働基準法の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

7

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第44条第2項）	派遣元	派遣先
<p>労働基準法第41条 労働基準法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 別表第1第6号（林業を除く）又は第7号に掲げる事業に従事する者 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの 	義務なし	義務あり
<p>労働基準法第60条 第32条の2～第32条の5まで、第36条、第40条及び第41条の2の労働時間及び休日の規定は満18歳に満たない者についてこれを適用しない</p> <ul style="list-style-type: none"> 二 省略 	義務なし	義務あり
次のページに続く		



左記の労働基準法の条文を遵守する義務は、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先のみが義務を負う

派遣の場合、労働基準法の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第44条第2項）	派遣元	派遣先
労働基準法第61条（深夜業） 使用者は満18歳に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。 二～五 省略	義務なし ※抵触する時は派遣してはならない（派遣法第44条第3項）	義務あり
労働基準法第62条（危険有害業務の就業制限）		
労働基準法第63条（坑内労働の禁止）		
労働基準法第64条の2（妊産婦等の坑内業務の就業制限）		
労働基準法第64条の3（妊産婦等の危険有害業務の就業制限）		
労働基準法第66条（妊産婦の時間外労働等）、67条（育児時間）、68条（整理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）	義務なし	義務あり
労働基準法第141条第3項 使用者は第1項の場合（医業に従事する医師に関する36条の規定の適用）において、第36条第1項の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、同条第6項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない	義務なし ※抵触する時は派遣してはならない（派遣法第44条第3項）	義務あり

その他、派遣法第44条に記載がない労働基準法の義務は使用者である派遣元が責任を負う

左記の労働基準法の条文を遵守する義務は、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先のみが義務を負う

派遣の場合、労働安全衛生法 の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

9

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
安衛法第3条第1項 事業者は（中略）快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない	義務あり	義務あり
安衛法第4条 労働者は労働災害を防止するための必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力	義務あり	義務あり
安衛法第10条（統括安全衛生管理者） 事業者は（中略）統括安全衛生管理者を選任し、（中略）次の業務を統括管理させなければならない 1～5号（省略） 2～3項（省略）	義務あり	義務あり
安衛法第11条（安全管理者） 事業者は（中略）安全管理者を選任し（中略）安全に係る技術的事項を管理させなければならない 2項（省略）	—	義務あり
次のページへ		

派遣の場合、労働安全衛生法 の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

10

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
安衛法第15条の3（店社安全衛生管理者）条文省略	—	義務あり
安衛法第17条（安全委員会）条文省略	—	義務あり
安衛法第18条（衛生委員会）条文省略	義務あり	義務あり
安衛法第19条の2（安全管理者等に対する教育等）	義務あり	義務あり
安衛法第20条（事業者の講ずべき措置等）事業者は、次の危険を防止するための必要な措置を講じなければならない 一 機械、器具その他の設備による危険 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険	—	義務あり
安衛法第21条 事業者は掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生じる危険を防止するために必要な措置を講じなければならない 2 事業者は、労働者が墜落するおそれがある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するために必要な措置を講じなければならない	—	義務あり

次のページへ

派遣の場合、労働安全衛生法 の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

11

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
<p>安衛法第22条 事業者は次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害 二 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害 三 計器監視、精密工作等の作業による健康障害 四 排気、排液又は残さい物による健康障害 	—	義務あり
<p>安衛法第23条 事業者は、労働者を就業させる建築物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない</p>	—	義務あり
<p>安衛法第24条 事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない</p>	—	義務あり
次のページへ		

派遣の場合、労働安全衛生法の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

12

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
<p>安衛法第25条 事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。</p>	—	義務あり
<p>安衛法第25条の2 建設業その他政令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の救護に関する措置がとられる場合における同災害の発生を防止するため次の措置を講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 労働者の救護に関し必要な機械等の備付け及び管理を行うこと 二～三（省略） 2 （省略） 	—	義務あり
<p>安衛法第26条 労働者は、事業者が第20条から第25条まで及び前条第1項の規定に基づき講ずる措置に応じて必要な事項を守らなければならない</p>	—	義務あり
<p>安衛法第27条 第20～25条の2第1項の規定により事業者が講ずべき措置等は厚生労働省令で定める。</p> <p>2 （省略）</p>	—	義務あり

次のページへ

派遣の場合、労働安全衛生法 の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

13

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
安衛法第28条の2（事業者の行うべき調査等）条文省略	—	義務あり
安衛法第29条～29条の2（元方事業者の講ずべき措置等）条文省略	—	義務あり
安衛法第30条～30条の3（特定元方事業者等の講ずべき措置）条文省略	—	義務あり
安衛法第31条の3 建設業に属する事業の仕事を行う二以上の事業者の労働者が一の場所において機械で厚生労働省令で定めるものに係る作業を行う場合において、特定作業にかかる仕事を自ら行う発注者又は当該仕事の全部を請け負った者で、当該場所において当該仕事の一部を請け負わせているものは、厚生労働省令で定めるところにより、当該場所において特定作業に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない 第2項（省略）	—	義務あり
安衛法第36条（厚生労働省令への委任）条文省略	—	義務あり

次のページへ

派遣の場合、労働安全衛生法 の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

14

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
安衛法第45条（第2項を除く）事業者は、ボイラーその他の機械等で政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に自主検査を行い、及びその結果を記録しておかなければならない 2項（派遣元の義務） 3～4項 条文省略	—	義務あり
安衛法第57条の3（第57条第1項の政令で定める物及び通知対象物について事業所が行うべき調査等） 条文省略	—	義務あり
安衛法第57条の4～57条の5（化学物質の有害性の調査） 条文省略	—	義務あり
安衛法第58条（国の援助等） 条文省略	—	義務あり

次のページへ

派遣の場合、労働安全衛生法 の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

15

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
安衛法第59条（安全衛生教育）事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し（中略）安全又は衛生のための教育を行わなければならない	義務あり	—
同条第2項 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。	義務あり	義務あり
同条第3項 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない	—	義務あり
安衛法第60条 事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務に就くこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く）に対し、次の事項について（中略）安全又は衛生のための教育を行わなければならない 一～三 省略	—	義務あり
安衛法第60条の2 事業者は、前二条に定めるもののほか、（中略）危険又は有害な業務に現に就いている者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うように努めなければならない	義務あり	義務あり

次のページへ

派遣の場合、労働安全衛生法 の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

16

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
<p>安衛法第61条第1項（就業制限）事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。</p>	—	義務あり
<p>安衛法第62条（中高年齢者等についての配慮）事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならない。</p>	義務あり	義務あり
<p>安衛法第65条（作業環境測定）、安衛法第65条の2（作業環境測定の結果の評価等）、安衛法第65条の3（作業の管理）、65条の4（作業時間の制限）条文省略</p>	—	義務あり

次のページへ

派遣の場合、労働安全衛生法 の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

17

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
安衛法第66条第1項（健康診断）事業者は、労働者に対し（中略）医師による健康診断を行わなければならない	義務あり	—
同条第2項 事業者は、有害な業務で、政令に定めるものに従事する労働者に対し（中略）医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても同様とする	—	義務あり
同条第3項 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し（中略）歯科医師による健康診断を行わなければならない	—	義務あり
同条第4項 都道府県労働局長は（中略）事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる	—	義務あり
同条第5項 労働者は、前各号の規定により事業者が行う健康診断を受けなければならない（以下省略）	義務あり	義務あり
安衛法第66条の3（健康診断の記録の保管）、66条の4（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）条文省略	義務あり	義務あり
次のページへ		

派遣の場合、労働安全衛生法 の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

18

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第45条）	派遣元	派遣先
安衛法第66条の8の3（面接指導等）事業者は第66条の8第1項又は前条第1項による面接指導を実施するため（中略）労働者の労働時間の状況を把握しなければならない	—	義務あり
安衛法第68条（病者の就業禁止）事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、その就業を禁止しなければならない	—	義務あり
安衛法第68条の2（受動喫煙の防止）条文省略	—	義務あり
安衛法第69条（健康教育等）、第70条（体育活動等についての便宜供与等）	義務あり	義務あり
安衛法第71条の2（事業者の講ずる措置）事業者は事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより快適な職場環境を形成するように努めなければならない 一～四（省略）	—	義務あり
安衛法第9章第一節並びに第88条から89条の2	—	義務あり

上述にない安衛法上の義務は雇用者である派遣元のみが義務を負う。

派遣の場合、育児介護休業法の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第47条の3）

	派遣元	派遣先
育児休業法第10条（育児休業に係る不利益取扱いの禁止）	義務あり	義務あり
育児休業法第16条（介護休業に係る不利益取扱いの禁止）	義務あり	義務あり
育児休業法第16条の10（3歳に満たない子を養育する労働者が所定労働時間を超えて勤務しないことを請求した場合に当該請求を理由とした不利益取扱いの禁止）	義務あり	義務あり
育児休業法第18条の2（小学校就学前の子を養育する労働者が制限時間を超えて労働時間の延長をしない請求をした場合に当該請求を理由とした不利益取扱いの禁止）	義務あり	義務あり
育児休業法第20条の2（小学校就学前の子を養育する労働者の深夜に労働しなかったことを理由とした不利益取扱いの禁止）	義務あり	義務あり
育児休業法第21条第2項（妊娠出産等を理由とした不利益取扱いの禁止）	義務あり	義務あり
育児休業法第23条の2（育児のための所定労働時間の短縮）	義務あり	義務あり
育児休業法第25条（育児休業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）	義務あり	義務あり
育児休業法第25条の2第2項（育児休業等関係言動問題に関する必要な配慮）	義務あり	義務あり

上述にない育児休業法上の義務は雇用者である派遣元のみが義務を負う。

労働施策の総合的な推進・・・法律（旧雇用対策法）の各種の義務は派遣元の義務？それとも派遣先の義務？

派遣中の労働者の派遣就業に関して（派遣法第47条の3）

	派遣元	派遣先
旧雇対法第30条の2第1項 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上（読み替え「雇用管理上及び指揮命令上」）必要な措置を講じなければならない	義務あり	義務あり
旧雇対法第30条の3第2項 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。	義務あり	義務あり

上述にない育児休業法上の義務は雇用者である派遣元のみが義務を負う。

派遣労働者の年次有給休暇の取り方について

21

【練習問題1】派遣労働者の年次有給休暇の請求は派遣元に請求する？それとも派遣先に請求する？

【練習問題2】派遣労働者が年次有給休暇を取得するとき、派遣契約で取り交わした「1人」派遣する約束はどうなる？

派遣期間：令和7年4月1日～令和7年6月30日

就業日：月～金

就業時間：8～17時

休憩1時間

派遣人数：1人

【派遣元からの相談事例】

ある派遣先においては、派遣就労前に、3日間の派遣先における安全衛生教育を受けた方しか派遣就業させない方針である。

しかも、派遣契約で定めた就労日について一日の欠員も認めてくれない方針であるため、派遣労働者に年次有給休暇を取らせることができない。

【適切に対応している派遣元の事例】

3日間の安全衛生教育について、あらかじめ交代要員を含めた2名受講させ、年次有給休暇を取得できる体制を整備した

派遣労働者の年次有給休暇の取り方について（回答付）

22

【練習問題1】派遣労働者の年次有給休暇の請求は派遣元に請求する？それとも派遣先に請求する？

⇒派遣元に請求します

【練習問題2】派遣労働者が年次有給休暇を取得するとき、派遣契約で取り交わした「1人」派遣する約束はどうなる？

派遣期間：令和7年4月1日～令和7年6月30日

就業日：月～金

就業時間：8～17時

休憩1時間

派遣人数：1人

⇒派遣契約の「1人」派遣する約束は果たす民事的義務を負うので、年次有給休暇を取得させるときは、派遣元が代替労働者を派遣することや、派遣先と事前に取扱を定めて欠員する場合の取扱いを決めておくことが望ましい

【派遣元からの相談事例】

ある派遣先においては、派遣就労前に、3日間の派遣先における安全衛生教育を受けた方しか派遣就業させない方針である。

しかも、派遣契約で定めた就労日について一日の欠員も認めてくれない方針であるため、派遣労働者に年次有給休暇を取らせることができない。

⇒どんな理由があれ、年次有給休暇を付与できない場合は派遣元が法的義務の違反となります。

【適切に対応している派遣元の事例】

3日間の安全衛生教育について、あらかじめ交代要員を含めた2名受講させ、年次有給休暇を取得できる体制を整備した

派遣労働者を保護するためのルールの一例 ～派遣労働者が育児休業をとれない～

【育児休業がとれない】

2 育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止(育介法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2)

※令和6年の育介法の改正により、第21条第2項は、令和7年4月1日より同条第4項に、令和7年10月1日より同条第6項になります。また、令和7年10月1日より第23条の3第7項も追加されます。

派遣先にも、派遣労働者への育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止が義務付けられています。

ポイント① 【不利益取扱い禁止の対象となる制度・事由とは?】

(育介法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2)

※令和6年の育介法の改正により、第21条第2項は、令和7年4月1日より同条第4項に、令和7年10月1日より同条第6項になります。また、令和7年10月1日より第23条の3第7項も追加されます。

- 1 育児休業(育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業)
- 2 出生時育児休業(育児のために子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる休業)
- 3 介護休業(介護のために対象家族1人につき最大で3回まで分割して通算93日間取得できる休業)
- 4 子の看護休暇(子の看護のために年間5日間(子が2人以上の場合10日間)取得できる休暇)
※令和7年4月1日より、感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式及び卒園式にも活用できるようになるとともに、名称が「子の看護等休暇」になります。
- 5 介護休暇(介護のために年間5日間(対象家族が2人以上の場合10日間)取得できる休暇)

【不利益な取扱いの例】派遣先が派遣労働者を拒むこと、業務させないこと等

【注意】派遣労働者の育児休業の申請があった場合 における派遣先の義務

妊娠・出産を理由とした不利益行為

派遣労働者の妊娠、出産、及び妊娠中や出産後の健康管理等を理由として、派遣先が次のような不利益行為を行うことは、派遣先の派遣法47条の2違反により準用される育児休業法違反(※派遣契約を解除した場合は派遣法第27条違反)となります。

【不利益行為の例】

- ・妊娠した派遣労働者が役務の提供ができると認められるにも関わらず、派遣元に対して当該派遣労働者の交代を求めたり、受入を拒否すること
- ・業務に従事させない、専ら雑務に従事させること 他

派遣労働者が育児休業等の申出を理由とした不利益行為について

派遣労働者の育児休業、出生時育児休業、子の看護休暇、育児のための所定労働時間の短縮等の措置、及び介護休暇等を理由として、派遣先が次のような行為を行うことは派遣先の派遣法第47条の3により準用される育児休業等法違反(※派遣契約を解除した場合は派遣法第27条違反)となります。

【不利益行為の例】

- ・育児休業に入るまでは役務の提供ができると認められるにも関わらず、派遣元に対して当該派遣労働者の交代を求めること
- ・業務に従事させない、専ら雑務に従事させること 他

岩手局で把握した事例

事例

介護休業取得を請求したところ、派遣元は介護休業を受け入れるつもりであったが、多数の派遣先から「介護休業をとるなら別の人を派遣してくれ」とのことで受入を拒んでいる。

対応の一例

介護休業を理由に受入を拒むことは派遣先の派遣法第47条の3により準用される育児休業法違反です。

ただし、当該理由によらずに、例えば、新規の派遣労働者を受け入れる場合に実施する教育訓練(派遣法第40条第2項他)に金銭的負担等が生じ、結果として、複数人にわたる派遣労働者の受け入れが難しい場合は、派遣元とその複数人受け入れの場合に発生する負担等の対応について相談し、介護休業を理由とする受け入れ拒否がないようご注意ください。

【補足】 対応の一例

派遣元において、派遣に出さずに、自社就業・派遣先無しの扱いとして介護休業を付与する方法もあるものと思われる。