

18 労働者派遣法による特例（労働者派遣法第44条、45条）

労働者派遣事業における雇用主は、「派遣元」ですが、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法令を適用するにあたっては、特例として「派遣先」にも、派遣労働者にかかる使用者又は事業者としての責任が生じます。

【派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担】

〈労働基準法〉

○・・・法上の使用者として直接的な責任あり

要 件	派遣元	派遣先
労働契約 ※労働契約が労働基準関係法令に違反しないよう、派遣元と派遣先は、派遣契約の内容を相互に確認する必要があります。 労働基準関係法令に違反することとなる場合には、派遣元は、当該労働者を派遣してはなりません。	○	※ (左記参照)
賃金 ※最低賃金の適用地域(都道府県)は、派遣先がある地域(同)の額が適用されます。	○	※ (左記参照)
休業手当 ※派遣先の都合による派遣契約中途解除にあつては、休業による派遣元の損害を、派遣先が賠償しなくてはなりません。(派遣先指針)	○	※ (左記参照)
労働時間、休憩、休日 ※派遣先は、法規定の労働時間等の範囲内で労働させる義務があります。 ※派遣元が、時間外・休日労働の協定締結・届出をし、その内容について、派遣先に提供します。(変形労働時間制等の協定締結・届出も同じ)	○※ (左記参照)	○※ (左記参照)
時間外、休日、深夜の割増賃金	○	
年次有給休暇 ※派遣元は、代替労働者の派遣や派遣先との業務量調整を行い、休暇を付与する義務があります。	○	
最低年齢、年少者の証明書	○	
危険有害業務の就業制限(年少者及び妊産婦等) ※派遣元は、当該労働者を派遣してはなりません。	※ (左記参照)	○
産前産後休業	○	
産前産後の時間外・休日・深夜業		○
育児時間		○
生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置		○
災害補償	○	
就業規則	○	
法令等の周知義務 ※派遣元は、就業規則の周知にあたって、派遣先作業場で備付け等が出来ない場合には、書面の交付により周知することになります。	○	○ (就業規則を除く)
労働者名簿	○	
賃金台帳	○	
記録の保存	○	○
報告の義務	○	○

〈労働安全衛生法〉

要 件	派遣元	派遣先
職場における安全衛生を確保する事業者の責務	○	○
安全管理者の選任等		○
衛生管理者の選任等	○	○
安全衛生推進者の選任等	○	○
産業医の選任等	○	○
作業主任者の選任等		○
安全委員会の設置等		○
衛生委員会の設置等	○	○
安全管理者等に対する教育等	○	○
労働者の危険又は健康障害を防止するための措置		○
定期自主検査		○
安全衛生教育	○ (雇入れ時)	○ (危険有害業務就業時)
職長教育		○
危険有害業務従事者に対する教育	○	○
就業制限		○
作業環境測定		○
健康診断	○ (一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取)	○ (有害な業務に係る健康診断、結果についての意見聴取)
健康診断(健康診断実施後の作業転換等の措置)	○	○
一般健康診断の結果通知	○	
医師等による保健指導	○	
作業の管理		○
作業時間の制限		○
機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等		○
報告等	○	○
法令の周知	○	○
書類の保存等	○	○

〈じん肺法〉 ※粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

じん肺の予防及び健康管理に関する教育		○
じん肺健康診断の実施	※	※○
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務	○	○
粉じんさらされる程度を軽減させるための措置	○	○
作業の転換	○	○
法令の周知	※	※○
報告	○	○

〈作業環境測定法〉

作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施		○
-------------------------------	--	---