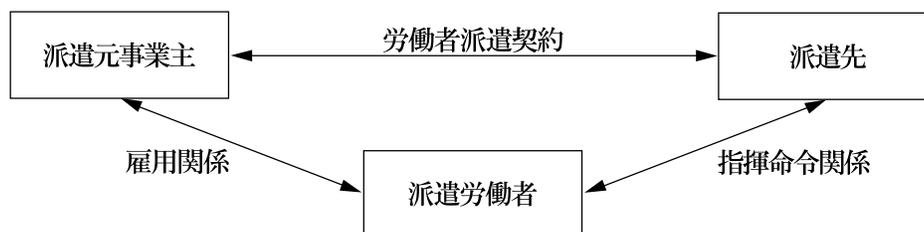


## VIII 労働者派遣法

### 定義

- (1) 労働者派遣：自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること
- (2) 派遣労働者：事業主が雇用する労働者であって労働者派遣の対象となるもの
- (3) 労働者派遣事業：労働者派遣を業として行うこと
- (4) 特定労働者派遣事業：労働者派遣の対象となる派遣労働者が常用雇用労働者のみである労働者派遣事業（平成27年9月30日で廃止、平成30年9月29日まで経過措置。）
- (5) 紹介予定派遣：労働者派遣のうち、派遣元事業主が労働者派遣の開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先について、職業安定法による許可を受け、又は届出をして職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいう。また、職業紹介により、派遣労働者が派遣先に雇用される旨が、労働者派遣の終了前に派遣労働者と派遣先との間で約されるものを含む。



### 適用除外業務の範囲

- (1) ①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関係の業務（当該業務について紹介予定派遣をする場合、当該業務が産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務である場合、及び医師の業務であって当該業務に従事する派遣労働者の就業の場所がへき地（※1）にある場合を除きます。）

※1 へき地とは、以下の①から⑦の法律に規定された地域をその区域に含む市町村として、労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第2条第2項の市町村を定める省令（平成18年厚生労働省令第70号）により指定された地域であること。

- ① 離島振興法（昭和28年法律第72号）第2条第1項の規定により離島振興対策実施地域として指定された離島
- ② 奄美群島振興開発特別措置法（昭和29年法律第189号）第1条に規定する奄美群島
- ③ 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律（昭和37年法律第88号）第2条第1項に規定する辺地

- ④ 山村振興法（昭和40年法律第64号）第7条第1項の規定により指定された振興山村の地域
  - ⑤ 小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和44年法律第79号）第2条第1項に規定する小笠原諸島
  - ⑥ 過疎地域自立促進特別措置法（平成12年法律第15号）第2条第1項に規定する過疎地域
  - ⑦ 沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第3条第3号に規定する離島
- (2) 次の業務についても、労働者派遣事業を行なうことはできません。
- ① 人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務
  - ② 弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士（一部業務は除きます。）、税理士（一部業務は除きます。）、弁理士（一部業務は除きます。）、社会保険労務士（一部業務は除きます。）、又は行政書士（一部業務は除きます。）の業務
  - ③ 建築士事務所の管理建築士の業務

## 許可は事業主単位（会社単位）

労働者派遣事業は許可制です（有効期間新規3年、更新5年）。

## 派遣期間の制限

労働者派遣法改正により、施行日（平成27年9月30日）以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、次の2つの期間制限が適用されます。

### (1) 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対して派遣できる期間は、原則3年が限度です。

派遣先が3年を超えて派遣を受入れようとする場合は、派遣先事業所の労働者の過半数で組織する労働組合、当該労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者から意見を聴く必要があります。

### (2) 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対して派遣できる期間は、3年が限度となります。

### ※ 期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として期間制限がかかりません。

- ① 派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ② 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ③ 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- ④ 日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- ⑤ 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

## 労働者派遣契約

- (10) 労働者派遣契約の当事者は、派遣労働者が従事する業務の内容、事業所の名称及び所在地等、労働者派遣法で掲げる事項を定め、その内容ごとに人数を定めなければならない。
- (11) 派遣先は労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ派遣元事業主に対し派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない、当該通知がないときは労働者派遣契約を締結してはならない。
- (12) 派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

## 派遣元事業主の講ずべき措置

- (1) 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置（法第30条）
- (2) 段階的かつ体系的な教育訓練、職業生活の設計に関する相談機会の確保等のための措置（法第30条の2）
- (3) 均衡を考慮した待遇の確保のための措置（法第30条の3）
- (4) 派遣労働者等の福祉の増進のための措置（法第30条の4）
- (5) 適正な派遣就業の確保のための措置（法第31条）
- (6) 待遇に関する事項等の説明（法第31条の2）
- (7) 派遣労働者であることの明示等（法第32条）
- (8) 派遣労働者に係る雇用制限（法第33条）
- (9) 就業条件等の明示（法第34条）
- (10) 労働者派遣に関する料金の額の明示（法第34条の2）
- (11) 派遣先への通知（法第35条）
- (12) 労働者派遣期間の制限の適切な運用（法第35条の2・法第35条の3）
- (13) 日雇労働者についての労働者派遣の原則禁止（法第35条の4）
- (14) 離職した労働者についての労働者派遣の禁止（法第35条の5）
- (15) 派遣元責任者の選任（法第36条）
- (16) 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存（法第37条）

## 派遣先の講ずべき措置

- (1) 労働者派遣契約に関する措置（法第39条）
- (2) 適正な派遣就業の確保等のための措置（法第40条第1項）
- (3) 均衡待遇の確保のための措置（法第40条第2項～第6項）
- (4) 派遣先事業所単位の期間制限の適切な運用（法第40条の2）
- (5) 派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用（法第40条の3）
- (6) 特定有期派遣労働者の雇用に関する措置（法第40条の4）
- (7) 派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知（法第40条の5）
- (8) 労働契約申込みみなし制度（法第40条の6）
- (9) 離職した労働者についての労働者派遣の受入禁止（法第40条の9）
- (10) 派遣先責任者の選任（法第41条）
- (11) 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知（法第42条）

## 労働契約申込みみなし制度

（平成24年労働者派遣法改正法に基づき平成27年10月1日から施行）

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣元事業主との労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾した時点で労働契約が成立します。（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ知らなかったことに過失がなかったときを除きます。）

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④ いわゆる偽装請負等の場合

※派遣元事業主は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となることを明示しなければなりません。

## その他

### (1) 苦情処理等

- イ 違法事案に対する派遣労働者等の申告（当該申告を理由とする不利益取扱いの禁止、罰則あり）
- ロ 公共職業安定所による派遣労働者等に対する相談・援助
- ハ 労働者派遣事業適正運営協力員による相談・助言

※労働者派遣事業適正運営協力員とは

労働者派遣法第53条により、厚生労働大臣は協力員を委嘱することができ、この協力員は派遣をする事業主、派遣の役務の提供を受ける者、労働者等の相談・助言を行います。

## 労働者派遣・請負を適正に行うために

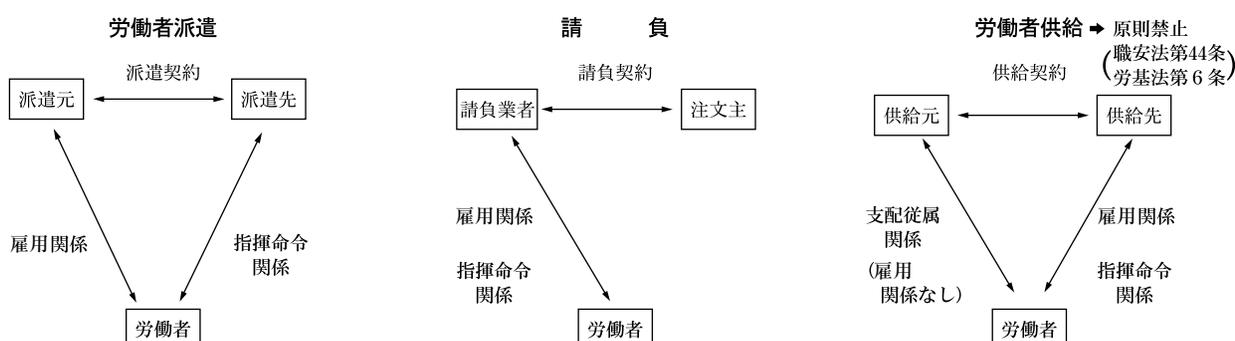
労働者派遣と請負とは、労働者の安全衛生の確保、労働条件管理等に関して、雇用主（派遣元事業主、請負事業者）、派遣先事業主及び注文主が負うべき責任が異なります。

請負の形式を採りながらも、注文主が直接請負労働者を指揮命令するなど、実態として労働者派遣となっているいわゆる「偽装請負」では、労働条件や安全衛生面での配慮や責任が十分確保されていないことが懸念されます。

また、派遣先が派遣元事業主から労働派遣を受けた労働者をさらに派遣するいわゆる「二重派遣」は、労働基準法第6条（中間搾取の排除）、職業安定法第44条（労働者供給事業の禁止）に反し、許されません。

このため、業務の遂行方法について労働者派遣か請負かを明確にし、それに応じた安全衛生対策、労働時間管理の適正化等を図ることが必要です。

労働者派遣、請負のいずれに該当するかは、契約形式ではなく、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）」に基づき、実態に即して判断されますので、派遣又は請負のルールを守り、適正な管理をお願いします。



# 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

(昭和61年労働省告示第37号)

- I この基準は、労働者派遣法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。
- II 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の1及び2のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。
- 1 次の(1)から(3)までのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。
- (1) 次の①及び②のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
- ① 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

## (具体的判断基準)

当該要件の判断は、当該労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整等につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

「総合的に勘案して行う」とは、これらのうちいずれかの事項を事業主が自ら行わない場合であっても、これについて特段の合理的な理由が認められる場合は、直ちに当該要件に該当しないとは判断しない(以下同様。)という趣旨である。

### 〔製造業務の場合〕

受託者は、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文を注文主から受けるようにし、当該業務を処理するのに必要な労働者数等を自ら決定し、必要な労働者を選定し、請け負った内容に沿った業務を行っていること。

受託者は、作業遂行の速度を自らの判断で決定することができること。また、受託者は、作業の割り付け、順序を自らの判断で決定することができること。

### 〔車両運行管理業務の場合〕

あらかじめ定められた様式により運行計画(時刻、目的地等)を注文主から提出させ当該運行計画が安全運転の確保、人員体制等から不適切なものとなっている場合には、受託者がその旨を注文主に申し入れ変更できるものとなっていること。

### 〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務従事者が病院等の管理者又は病院職員等から、その都度業務の遂行方法に関する指示を受けることがないよう、受託するすべての業務について、業務内容やその量、遂行手順、実施日時、就業場所、業務遂行に当たっての連絡体制、トラブル発生時の対応方法等の事項について、書面を作成し、管理責任者が受託業務従事者に対し具体的に指示を行うこと。

### 〔バンケットサービスの場合〕

受託者は、バンケットコンパニオンがホテル等から業務の遂行に関する指示を受けることのないよう、あらかじめホテル等と挨拶、乾杯、歓談、催し物等の進行順序並びにそれぞれの時点におけるバンケットコンパニオンが実施するサービスの内容及びサービスの実施に際しての注意事項を打ち合わせ、取り決めていること。

- ② 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

## (具体的判断基準)

当該要件の判断は、当該労働者の業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

### 〔医療事務受託業務の場合〕

受託者は、管理責任者を通じた定期的な受託業務従事者や病院等の担当者からの聴取、又はこれらの者との打ち合わせの機会を活用し、受託業務従事者の業務の遂行についての評価を自ら行っていること。

- (2) 次の①及び②のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

- ① 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

（具体的判断基準）

当該要件の判断は、受託業務の実施日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等）について、事前に事業主が注文主と打ち合わせているか、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面が作成されているか、それに基づいて事業主側の責任者を通じて具体的に指示が行われているか、事業主自らが業務時間の実績把握を行っているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の行う具体的な日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等）については、事前に受託者と注文主とで打ち合わせ、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面を作成し、それに基づいて受託者側の現場責任者を通じて具体的に指示を行っていること。

受託業務従事者が実際に業務を行った業務時間については、受託者自らが把握できるような方策を採っていること。

- ② 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

（具体的判断基準）

当該要件の判断は、労働者の時間外、休日労働は事業主側の責任者が業務の進捗状況等をみて自ら決定しているか、業務量の増減がある場合には事前に注文主から連絡を受ける体制としているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の業務量の増加に伴う受託業務従事者の時間外、休日労働は、受託者側の現場責任者が業務の進捗状況等をみて決定し、指示を行っていること。

〔バンケットサービスの場合〕

宴席が予定した時間を超えた場合の請負契約に定められたサービス提供の終了時間の延長についてのホテル等との交渉及び延長することとした場合のバンケットコンパニオンへの指示については、現場に配置している責任者が行っていること。

- (3) 次の①及び②のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

- ① 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

（具体的判断基準）

当該要件の判断は、当該労働者に係る事業所への入退場に関する規律、服装、職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、管理につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

なお、安全衛生、機密の保持等を目的とする等の合理的な理由に基づいて相手方が労働者の服務上の規律に関与することがあっても、直ちに当該要件に該当しないと判断されるものではない。

〔医療事務受託業務の場合〕

職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、指示を受託者が自ら行う（衛生管理上等別途の合理的理由に基づいて病院等が労働者の服務上の規律に関与する場合を除く。）ほか、聴取及び打合せの際に、あるいは定期的な就業場所の巡回の際に、勤務場所での規律、服装、勤務態度等の管理を受託者が自ら行っていること。また、あらかじめ病院等の担当者に対して、この旨の説明を行っていること。

- ② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

(具体的判断基準)

当該要件の判断は、当該労働者に係る勤務場所、直接指揮命令する者等の決定及び変更につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

なお、勤務場所については、当該業務の性格上、実際に就業することとなる場所が移動すること等により、個々具体的な現実の勤務場所を当該事業主が決定又は変更できない場合は当該業務の性格に応じて合理的な範囲でこれが特定されれば足りるものである。

〔製造業務の場合〕

自らの労働者の注文主の工場内における配置も受託者が決定すること。

また、業務量の緊急の増減がある場合には、前もって注文主から連絡を受ける体制にし、受託者が人員の増減を決定すること。

〔バンケットサービスの場合〕

業務に従事するバンケットコンパニオンの決定についてはホテル等による指名や面接選考等を行わずバンケット業者自らが決定すること。また、同一の宴席におけるバンケットサービスを複数のバンケット業者が請け負う場合には、異なるバンケット業者のバンケットコンパニオンが共同して1つのサービスを実施することのないよう、あらかじめ各バンケット業者が担当するテーブルやサービス内容を明確に区分していること。

2 次の(1)から(3)までのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

(1) 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

(2) 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

(具体的判断基準)

当該要件の判断に当たり、資金についての調達、支弁の方法は特に問わないが、事業運転資金等はすべて自らの責任で調達し、かつ、支弁していることが必要である。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務の処理により、病院等及び第三者に損害を与えたときは、受託者が損害賠償の責任を負う旨の規定を請負契約に定めていること。

〔車両運行管理業務の場合〕

自動車事故等が発生し、注文主が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う(又は求償権に応ずる)旨の規定を契約書に明記するとともに、当該責任を負う意思及び履行能力を担保するため、受託者が自動車事故等に係る任意保険に加入していること。

〔給食受託業務の場合〕

契約書等に食中毒等が発生し損害賠償が求められる等注文主側が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責を負う(又は求償に応ずる)旨の規定を明記していること。

(3) 次のイ又はロのいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

イ 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

(具体的判断基準)

当該要件は、機械、設備、資材等の所有関係、購入経路等の如何を問うものではないが、機械、資材等が相手方から借り入れ又は購入されたものについては、別個の双務契約(契約当事者双方に相互に対価的關係をなす法的義務を課する契約)による正当なものであることが必要である。なお機械、設備、器材等の提供の度合については、単に名目的に軽微な部分のみを提供するにとどまるものでない限り、請負により行われる事業における一般的な社会通念に照らし通常提供すべきものが業務処理の進捗状況に応じて随時提供使用されていればよいものである。

〔製造業務の場合〕

注文主からの原材料、部品等の受取りや受託者から注文主への製品の受渡しについて伝票等による処理体制が確立されていること。また、注文主の所有する機械、設備等の使用については、請負契約とは別個の双務契約を締結しており、保守及び修理を受託者が行うか、ないしは保守及び修理に要する経費を受託者が負担していること。

〔車両運行管理業務の場合〕

運転者の提供のみならず、管理車両の整備（定期整備を含む。）及び修理全般、燃料・油脂等の購入及び給油、備品及び消耗品の購入、車両管理のための事務手続、事故処理全般等についても受託することで注文主の自動車の管理全体を行っているものであり、また、当該受託業務の範囲を契約書に明記していること。

ロ 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

（具体的判断基準）

当該要件は、事業主が企業体として有する技術、技能等に関するものであり、業務を処理する個々の労働者が有する技術、技能等に関するものではない。

Ⅲ Ⅱの1及び2のいずれにも該当する事業主であっても、それが労働者派遣法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

## 日雇派遣指針の概要

### 1 趣 旨

○ 日雇派遣労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者）について、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置を定めたものである。

### 2 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

- 派遣元事業主及び派遣先は、事前に就業条件を確認する。
- 労働者派遣契約、雇用契約の期間を長期化する。
- 労働者派遣契約の解除の際に、就業のあっせんや損害賠償等の適切な措置を図る。
- 派遣元事業主は日雇派遣労働者として雇入れる際に、その業務内容が派遣法施行令第4条第1号に掲げる業務に該当するか、又は同第4条第2号に掲げる場合に該当するか確認する。

### 3 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

○ 派遣先の巡回、就業状況の報告等により労働者派遣契約に定められた就業条件を確保する。

### 4 労働・社会保険の適用の促進

- 派遣元事業主は、労働・社会保険（日雇に関する保険を含む。）の手続を適切に行う。
- 派遣元事業主は、派遣先に対し労働・社会保険の適用状況を通知し、派遣先と日雇派遣労働者に未加入の場合の理由の通知を行う。

### 5 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示

- 労働基準法に定められた労働条件の明示を書面の交付により確実に行う。
- 労働者派遣法に定められた就業条件の明示を、モデル就業条件明示書（日雇派遣・携帯メール用）の活用等により確実に行う。

## 6 教育訓練機会の確保

- 派遣元事業主は、職務の遂行のための教育訓練を派遣就業前に実施する。
- 派遣元事業主は、職務を効率的に遂行するための教育訓練を実施するよう努める。
- 派遣先は、教育訓練に可能な限り協力し、便宜を図るよう努める。

## 7 関係法令等の関係者への周知

- 派遣元事業主は、派遣労働者登録用のホームページや登録説明会で関係法令の周知を行う。  
また、文書の配布等により、派遣先、日雇派遣労働者等の関係者に関係法令の周知を行う。
- 派遣先は、文書の配布等により、派遣労働者、直接指揮命令する者等の関係者に関係法令の周知を行う。

## 8 安全衛生に係る措置

- 派遣元事業主は、雇入れ時の安全衛生教育を、派遣先は、危険有害業務就業時の安全衛生教育を行う。
- 派遣先は、安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行う。

## 9 労働条件確保に係る措置

- 賃金の一部控除、労働時間の算定をはじめとして、労働基準法等関係法令を遵守する。

## 10 情報の提供

- 派遣元事業主は、労働者派遣の実績等の事業運営の状況に関する情報の提供を行う。

## 11 派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等

- 派遣元責任者及び派遣先責任者は、安全衛生等について相互に連絡調整を行う。

## 12 派遣先への説明

- 派遣元事業主は、派遣先に対し、労働者派遣契約の締結に際し、日雇派遣労働者を派遣することが予定されている場合には、その旨を説明する。また、労働者派遣をするに際し、日雇派遣労働者を派遣する場合には、その旨を説明する。

## 13 その他

- 日雇派遣労働者について労働者派遣を行う派遣元事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先に対しても、派遣元指針及び派遣先指針は当然に適用される。

## 派遣労働者の労働条件、安全衛生管理(労働者派遣法第44条～第47条の3)

労働者派遣法は、派遣労働者に関する労働基準法の派遣元事業主及び派遣先事業主の負う責任が下表のとおりに分担されています。とりわけ、派遣中の労働者の労働時間、休憩、休日については、派遣先事業主に労働基準法を遵守する義務があります。この場合、法定労働時間を超える時間外労働、法定休日の休日労働は、派遣元事業場で締結・届出している時間外・休日労働協定によることとなりますから、派遣先事業場ではその内容、期間及び届出の有無を必ず確認し、その範囲内で時間外、休日労働を命じてください。

### 労働基準法の適用関係（労働者派遣法第44条）

派 遣 元	派 遣 先
均等待遇（第3条） 男女同一賃金の原則（第4条） 強制労働の禁止（第5条）  労働契約（第13条～第23条） 賃 金（第24条～第27条） 変形労働時間制・フレックスタイム制の協定締結、届出（第32条の2～第32条の4） （一週間単位の非定型的変形労働時間制は派遣労働者に） は適用されない。 時間外・休日労働の協定締結、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（第38条の2） 専門業務型裁量労働制に関する協定締結、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）  年少者の帰郷旅費（第64条） 産前産後の休業（第65条）  徒弟の弊害の排除（第69条） 職業訓練に関する特例（第70条～第73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条第2項） 国の援助義務（第105条の2） 法令規則の周知義務（第106条）  労働者名簿（第107条） 賃金台帳（第108条） 記録の保存（第109条） 報告の義務（第104条の2）	均等待遇（第3条）  強制労働の禁止（第5条） 公民権行使の保障（第7条）  労働時間（第32条～第33条）  休憩（第34条） 休日（第35条） 労働時間及び休憩の特例（第40条） 適用除外（監視断続業務の許可を含む）（第41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）  産前産後の時間外、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）  徒弟の弊害の排除（第69条）  申告を理由とする不利益取扱禁止（第104条第2項） 国の援助義務（第105条の2） 法令規則の周知義務（就業規則を除く。）（第106条）  記録の保存（第109条） 報告の義務（第104条の2）

労働安全衛生関係法令についても、下表のとおり、派遣元事業主及び派遣先事業主の双方が遵守する事項と、派遣元事業主が負う事項、派遣先事業主が負う事項に分担されています。

### 労働安全衛生法の適用関係（労働者派遣法第45条）

派 遣 元	派 遣 先
<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 (第3条)</p> <p>事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 (第4条)</p> <p>労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 (第9条)</p> <p>総括安全衛生管理者の選任等 (第10条)</p> <p>衛生管理者の選任等 (第12条)</p> <p>安全衛生推進者の選任等 (第12条の2)</p> <p>産業医の選任等 (第13条)</p> <p>衛生委員会の設置等 (第18条)</p> <p>安全管理者等に対する教育等 (第19条の2)</p> <p>安全衛生教育 (雇入れ時、作業内容変更時) (第59条)</p> <p>危険有害業務従事者に対する教育 (第60条の2)</p> <p>中高年齢者等についての配慮 (第62条)</p> <p>事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助 (第63条)</p> <p>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) (第66条)</p> <p>健康診断 (健康診断実施後の作業転換等の措置) (第66条の5)</p> <p>健康診断の結果通知 (第66条の6)</p> <p>医師等による保健指導 (第66条の7)</p> <p>医師による面接指導 (第66条の8)</p> <p>健康教育等 (第69条)</p>	<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 (第3条)</p> <p>事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 (第4条)</p> <p>労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 (第9条)</p> <p>総括安全衛生管理者の選任等 (第10条)</p> <p>安全管理者の選任等 (第11条)</p> <p>衛生管理者の選任等 (第12条)</p> <p>安全衛生推進者の選任等 (第12条の2)</p> <p>産業医の選任等 (第13条)</p> <p>作業主任者の選任等 (第14条)</p> <p>統括安全衛生責任者の選任等 (第15条)</p> <p>元方安全衛生管理者の選任等 (第15条の2)</p> <p>店社安全衛生管理者の選任等 (第15条の3)</p> <p>安全委員会の設置等 (第17条)</p> <p>衛生委員会の設置等 (第18条)</p> <p>安全管理者等に対する教育等 (第19条の2)</p> <p>労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 (次の☆印のとおり)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☆事業者の講ずべき措置 (第20条～第25条の2)</li> <li>☆労働者の遵守すべき措置 (第26条)</li> <li>☆事業者の行うべき調査等 (第28条の2)</li> <li>☆元方事業者の講ずべき措置 (第29条)</li> <li>☆特定元方事業者の講ずべき措置 (第30条～第32条)</li> </ul> <p>定期自主検査 (第45条)</p> <p>化学物質の有害性の調査 (第57条の3)</p> <p>安全衛生教育 (作業内容変更時、危険有害業務就業時) (第59条)</p> <p>職長教育 (第60条)</p> <p>危険有害業務従事者に対する教育 (第60条の2)</p> <p>就業制限 (第61条)</p> <p>中高年齢者等についての配慮 (第62条)</p> <p>事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助 (第63条)</p> <p>作業環境測定 (第65条)</p> <p>作業環境測定の結果の評価等 (第65条の2)</p> <p>作業の管理 (第65条の3)</p> <p>作業時間の制限 (第65条の4)</p> <p>健康診断 (有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取) (第66条)</p> <p>健康診断 (健康診断実施後の作業転換等の措置) (第66条の5)</p> <p>病者の就業禁止 (第68条)</p> <p>受動喫煙の防止 (第68条の2)</p> <p>健康教育等 (第69条)</p>

体育活動等についての便宜供与等（第70条）  申告を理由とする不利益取扱禁止（第97条）  報告等（第100条） 法令の周知（第101条） 書類の保存等（第103条） 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 （第106条） 疫学的調査等（第108条の2）	体育活動等についての便宜供与等（第70条） 快適な職場環境の形成のための措置（第71条の2） 安全衛生改善計画等（第78条） 機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等 （第88条） 申告を理由とする不利益取扱禁止（第97条） 使用停止命令等（第98条） 報告等（第100条） 法令の周知（第101条） 書類の保存等（第103条） 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 （第106条） 疫学的調査等（第108条の2）
---	--

**雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用関係（労働者派遣法第47条の2）**

派遣元	派遣先
妊娠、出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止（第9条第3項） 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条第1項） 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第1項） 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（第12条及び第13条第1項）	妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条第3項） 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及び指揮命令上の措置（第11条第1項） 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及び指揮命令上の措置（第11条の2第1項） 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（第12条及び第13条第1項）

**育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の適用関係（労働者派遣法第47条の3）**

派遣元	派遣先
育児休業、介護休業、子の介護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 職場における育児休業、介護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	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を理由とする不利益取扱いの禁止 職場における育児休業、介護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及び指揮命令上の措置

**じん肺法の適用関係（労働者派遣法第46条）**

派遣元	派遣先
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務（第20条の2） 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置（第20条の3） 作業の転換（第21条） 転換手当（第22条） 作業転換のための教育訓練（第22条の2） 政府の技術的援助等（第32条） 申告を理由とする不利益取扱禁止（第43条の2） 報告（第44条）	事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務（第5条） じん肺の予防及び健康管理に関する教育（第6条） じん肺健康診断の実施 *（第7条～第9条） じん肺管理区分の決定等 *（第12条） じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務（第20条の2） 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置（第20条の3） 作業の転換（第21条） 作業転換のための教育訓練（第22条の2） 政府の技術的援助等（第32条） 法令の周知 *（第35条の2） 申告を理由とする不利益取扱禁止（第43条の2） 報告（第44条）

（注）\*の規定は、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。

**作業環境測定法の適用関係（労働者派遣法第47条）**

派遣元	派遣先
	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（第3条）