

派遣労働者と労働基準法等の適用について

●説明内容●

1. 派遣先と労働基準法等の関係
2. 派遣先としての労務管理のポイント
3. 派遣先としての安全衛生管理のポイント

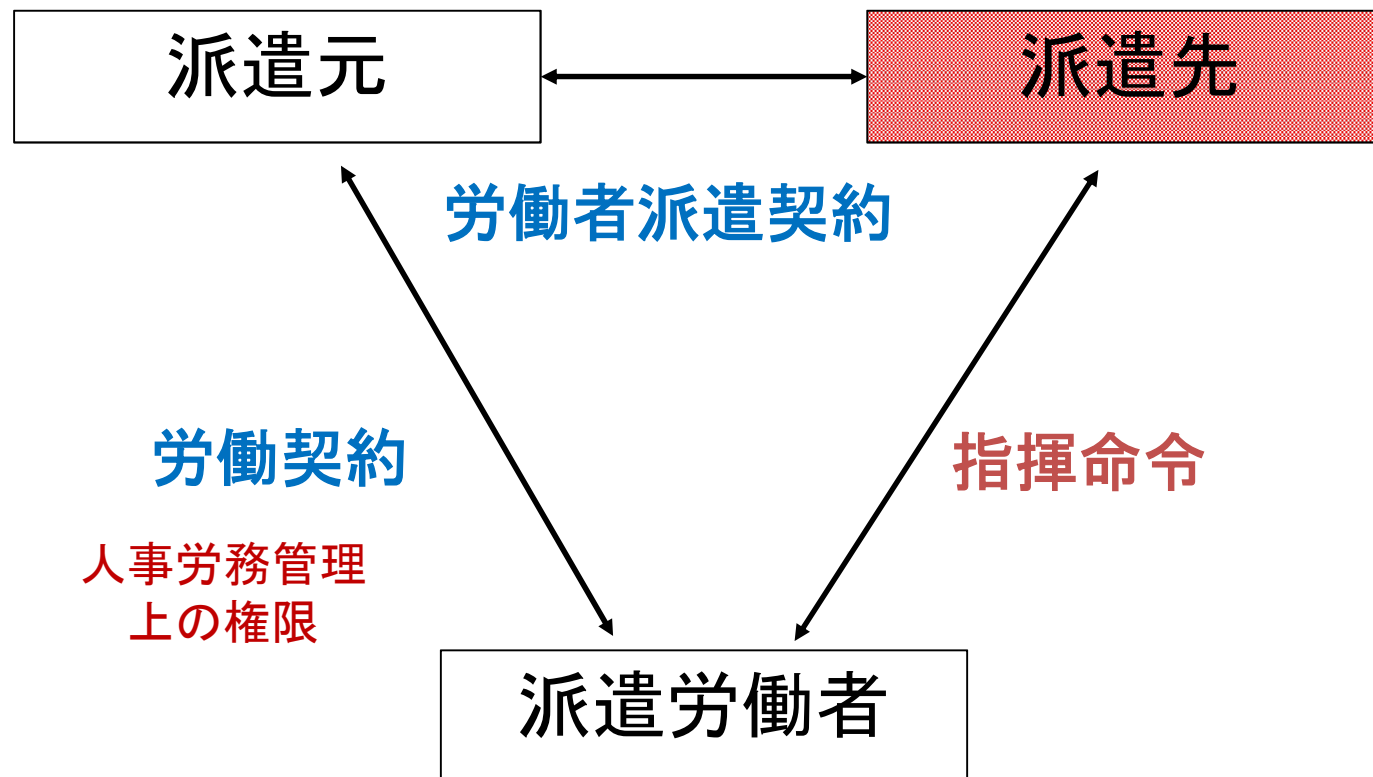


東京労働局 労働基準部 監督課

派遣先と労働基準法等の関係



労働者派遣における労働基準法等の適用



労働基準法については、原則として派遣元事業主が責任を負うが、派遣先が責任を負う事項もある

適用条項	派遣元	派遣先
労働条件の明示(15条)	○	
解雇(19条、20条、21条)	○	
賃金、休業手当(24条、26条)	○	
労働時間(32条、36条)		○
※ただし、36協定の締結・届出については・・・	○	
年次有給休暇(39条)	○	
就業規則(89条)	○	
罰則(117条～120条)、両罰規定(121条)	○	○



派遣先としての労務管理のポイント



労働時間

派遣元

枠組みの定め

労使(36)協定、就業規則の締結と労基署へ届け出

派遣先

派遣元が定めた
枠組みを理解

派遣労働者の
労働時間等を
適正に管理・把握

派遣法



労働時間等の適正な把握

労働時間とは？

- 使用者の指揮命令下に置かれている時間
- 使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間

通達 「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」



労働時間・休日・休憩の原則

- 労働時間：8時間/日、40時間/週
※ 44時間/週の例外あり
- 休日： 少なくとも、1週間に1日、4週間に4日付与
- 休憩： 勤務時間の途中に以下の休憩を付与
1日の労働時間が
 - ・ 6時間を超える場合は、45分以上
 - ・ 8時間を超える場合は、60分以上

労基法第32条・34・35条



始業・終業時刻の確認・記録の方法(1)

労働者の労働日毎の始業・終業時刻を確認し、記録

(原則)

- 使用者が自ら現認
または
- タイムカード等の客観的な記録



通達「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」



始業・終業時刻の確認・記録の方法(2)

(例外: 自己申告制)

- ① 適正な自己申告等について十分な説明
- ② 実態調査、所要の労働時間の補正
- ③ 自己申告できる時間数の上限設定等の
禁止

通達 「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」



36協定(時間外・休日労働に関する協定)

派遣労働者に時間外・休日労働を行わせるには、派遣元での36協定(時間外・休日労働に関する協定)が必要

- 派遣元での36協定の内容の把握
- 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

労基法第36条



(様式第9号(第16条第1項関係))

その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければなりません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

令和6年度適用開始業務等及び除外業務

建設事業	災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません	【原則】 ・ 様式9号 ・ 様式9号の2 【災害復旧及び復興】 ・ 様式第9号の3の2 ・ 様式第9号の3の3
自動車運転者	特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。	様式第9号の3の4 様式第9号の3の5
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しません。	様式9号の3

労働条件の明示

派遣元

労働契約の締結
労働条件の明示

就業条件の明示
無期労働契約への転換
雇止めの予告
契約期間の配慮

労契法、特措法

労働契約書

派遣先

派遣労働者の就業条件
を十分に把握し指揮命令

派遣法

労働者派遣契約書

派遣労働者の就業条件の把握

- 業務内容、就業場所、派遣期間、就業日・時間
- 指揮命令者
- 苦情の処理の申出先
(派遣元と派遣先のそれぞれ)
- 期間制限抵触日
- 時間外労働・休日労働に関する事項

労働者派遣
契約書



労働条件の明示(令和6年4月～)

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。

※ 同一の使用者との間で、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。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**(更新上限の新設・短縮をする**前**のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合



3 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

4 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項※4（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）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。

※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）

※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

（注）無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇い止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

年次有給休暇

派遣元

請求された日に付与

代替労働者の派遣

「時季変更権」行使の
判断



派遣先

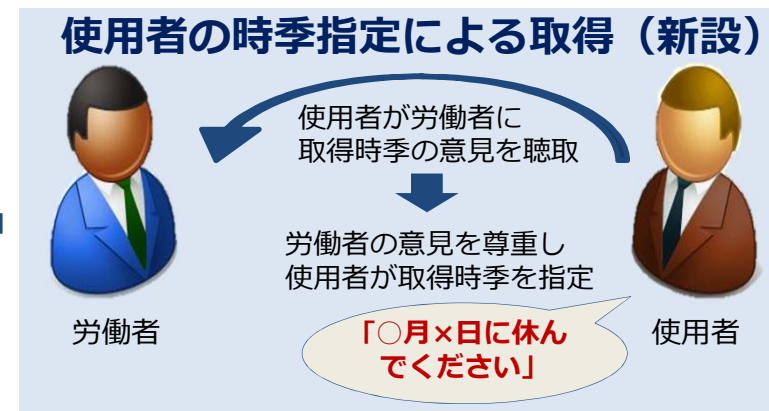
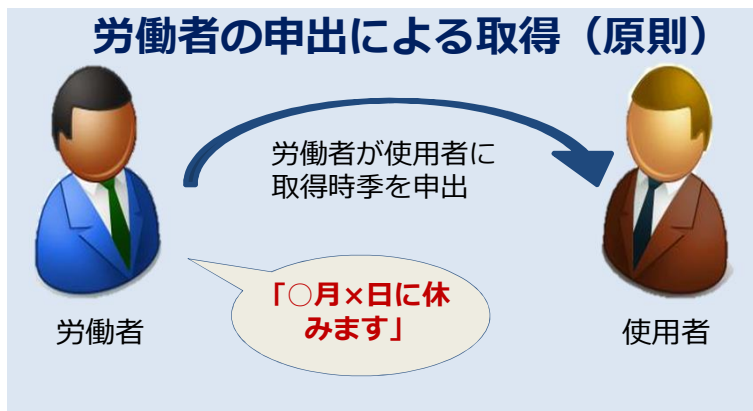
有給休暇の取得が抑制されることのないよう配慮

- 原則、請求された日に付与
- または、時季変更権の判断または、代替労働者の派遣を派遣元に依頼

年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。

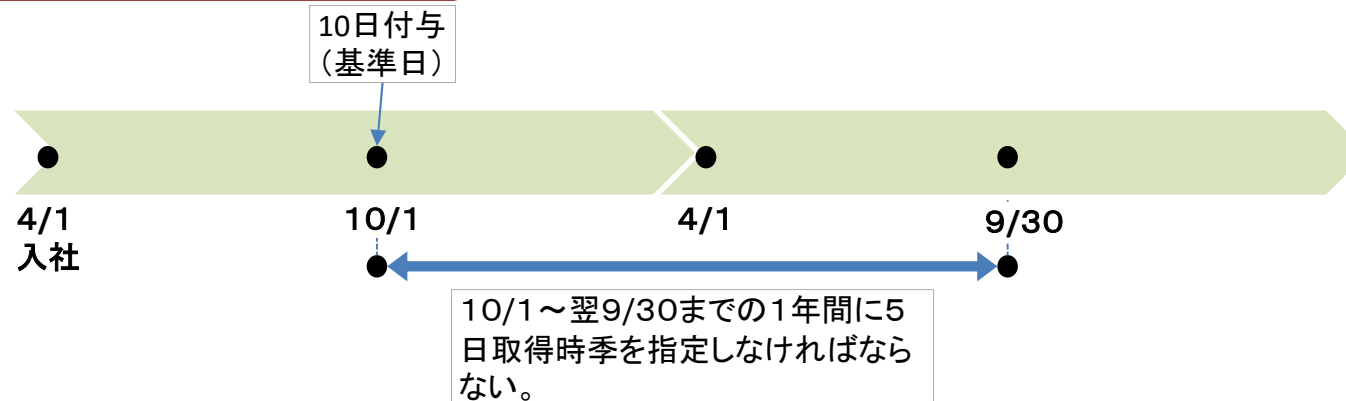


そもそも、①の希望申出がしにくい
という状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

（平成29年就労条件総合調査）

〔例〕4/1入社
の場合



年次有給休暇の時季指定義務のポイント

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える
- 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができる

➤労働者が自ら5日取得した場合	⇒	使用者の時季指定は不要
➤労働者が自ら3日取得＋計画的付与2日の場合	⇒	使用者の時季指定は不要
➤労働者が自ら3日取得した場合	⇒	使用者は2日を時季指定
➤計画的付与で2日取得した場合	⇒	使用者は3日を時季指定

- 時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存



解雇

派遣元

解雇するかどうかの判断及び解雇

解雇予告手当の支払

派遣先

就労拒否を行う際の配慮



【就労拒否を行う際の配慮】

- a. 派遣元の合意 + 相当の猶予をもって申し入れる
- b. 新たな就業機会を確保する
(例)派遣先の関連会社での就業を斡旋する等
- c. bが不可能な場合は、派遣元に生じた損害の賠償

通達：派遣先が講ずべき措置に関する指針



派遣先としての安全衛生管理のポイント



安全衛生に関する責任分担

派遣元

一般健康診断
(雇入れ時、定期、深夜)
雇入れ時の安全衛生教育
作業内容変更時の安全衛生教育
衛生管理体制に関する措置

派遣先

特殊健康診断
作業内容変更時の安全衛生教育
特別教育
安全衛生管理体制に関する措置



安全衛生管理体制

派遣元

総括安全衛生管理者

衛生管理者

産業医

衛生委員会 等

派遣先

総括安全衛生管理者

安全管理者

衛生管理者

産業医

安全衛生委員会 等

派遣労働者数を含めて算出した常時使用する労働者数に応じ
て選任・設置



派遣労働者が労働災害に被災した場合

- ・派遣元・派遣先双方の事業場がそれぞれ所轄の労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出する必要がある。
- ・派遣先が「労働者死傷病報告」の作成



派遣先事業場を所轄する労働基準監督署に提出



その写しを派遣元に送付

派遣法施行規則第42条



その他の労働基準法・労働安全衛生法の
条文と派遣元・派遣先の責任分担の詳細は、
配布資料をご覧ください。

また、本日のご説明内容にご質問などが
あれば、東京労働局監督課(03-3512-1612)
あてご連絡ください。

