

# 目次

- ・労働者派遣法の目的
- ・業務の範囲
- ・派遣元事業主の講ずべき措置
- ・派遣先の講ずべき措置
- ・労働基準法等の適用に関する特例等
- 労働関係法令等
- ・参考

### 労働者派遣法の目的

労働者派遣法(「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」のことをいう。)は、職業安定法と相まって労働者需給の適正な調整を図るため当該事業の適正な運営に関する措置を講ずることや、派遣労働者の保護や雇用の安定を図ることを目的とする、とされています。

そのため、以下のような措置を講じています。

- 1. 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置
  - ①業務の範囲
  - ②事業の許可・事業報告等
- 2. 派遣労働者の保護等に関する措置
  - ① 労働者派遣契約
  - ②派遣元事業主の講ずべき措置
  - ③派遣先の講ずべき措置
  - ④労働基準法等の適用に関する特例等

## 業務の範囲

労働者派遣法では、次にあげる業務への労働者派遣を禁じています。

- 1. 港湾運送業務(港湾における、船内荷役・はしけ運送等の業務)
- 2. 建設業務(土木、建築その他工作物の建設、改造、修理、解体等の作業に係る業務)
- 3. 警備業務(事務所、興行場、駐車場等における、または運搬中の現金等に係る盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務)
- 4. 病院等における医療関連業務(医師、歯科医師、薬剤師の調剤、保健婦、助産婦、看護師・准看護師、栄養士等の業務。ただし、以下の場合は可能である)
  - ① 紹介予定派遣
  - ② 病院・診療所等以外の施設(社会福祉施設等)で行われる業務
  - ③ 産前産後休業・育児休業・介護休業中の労働者の代替業務
  - ④ 就業の場所が離島の病院等地域医療の確保のため都道府県(医療対策協議会)が必要と認めた病院等における医師の業務
- 5. 弁護士や司法書士などのいわゆる"士"業務(弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、 土地家屋調査士の業務や、建築士事務所の管理建築士の業務等)

### 派遣元事業主の講ずべき措置

労働者派遣事業は、派遣労働者が派遣元事業主に雇用されながら、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという複雑な形態で事業が行われることになります。

このため、派遣労働者の保護と雇用の安定を図る観点から、派遣元事業主は、適正な雇用管理のため次の措置を講じる必要があります。

- 1. 有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等のための措置(派遣法第30条)
- 2. 均衡を考慮した待遇の確保のための措置(派遣法第30条の2)
- 3. 派遣労働者等の福祉の増進のための措置(派遣法第30条の3)
- 4. 適正な派遣就業の確保のための措置(派遣法第31条)
- 5. 待遇に関する事項等の説明(派遣法第31条の2)
- 6. 派遣労働者であることの明示等(派遣法第32条)
- 7. 派遣労働者に係る雇用制限の禁止(派遣法第33条)
- 8. 就業条件の明示(派遣法第34条)
- 9. 労働者派遣に関する料金の額の明示(派遣法第34条の2)
- 10. 派遣先への通知(派遣法第35条)

- 11. 派遣受入期間の制限の適切な運用(派遣法第35条の2)
- 12. 派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知(派遣法第35条の3)
- 13. 日雇労働者についての労働者派遣の禁止(派遣法第35条の3)
- 14. 離職した労働者についての労働者派遣の禁止(派遣法第35条の4)
- 15. 派遣元責任者の選任(派遣法第36条)※派遣元責任者講習等の必要あり
- 16. 派遣元管理台帳の作成、記載及び保存(派遣法第37条)

また、平成27年の労働者派遣法の改正では、雇用の安定等措置の内容を、次のとおり、より 具体化しています。

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供
- ③派遣元による無期雇用
- ④その他雇用の安定を図るために必要な措置(教育訓練,紹介予定派遣等)

さらに、派遣元は、派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるよう教育訓練を実施しなければなりません。

- ①教育訓練が全派遣労働者を対象とすること
- ②教育訓練が有給かつ無償であること
- ③教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容であること
- ④入職時の教育訓練を含むこと
- ⑤無期雇用派遣労働者に対する訓練は、長期的キャリアの形成を考慮した内容であること

#### 派遣先の講ずべき措置

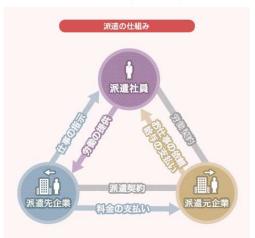
派遣労働者が雇用主ではなく、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという形態の派遣事業では、派遣労働者の保護を図るために、現実の就業場所である派遣先において、派遣労働者の適正な就業が確保され、派遣労働者が派遣先で指揮命令を受けて労働することに伴って生じた苦情等が適切かつ迅速に処理されることが必要です。

以上の観点から、派遣元事業主から労働者派遣を受けた派遣先は、次のような措置等を講じなければなりません。

- 1. 労働者派遣契約に関する措置(派遣法第39条)
- 2. 適正な派遣就業の確保等のための措置(派遣法第40条)
- 3. 派遣受入期間の制限の適切な運用(派遣法第40条の2)
- 4. 派遣労働者の雇用の努力義務(派遣法第40条の3)
- 5. 派遣労働者への雇用契約の申込み義務(派遣法第40条の4、派遣法第40条の5)
- 6. 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入禁止(派遣法第40条の6)
- 7. 派遣先責任者の選任(派遣法第41条)※特に講習等の必要なし
- 8. 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知(派遣法第42条)

これら派遣元並びに派遣先の労働者に対しての措置から、労務トラブル等の防止を鑑み、次のような契約を取り交わし、必要に応じて報告・提示をすることとされています。

- 1. 雇用契約書(派遣元と労働者が締結)
- 2. 個人情報開示に関する同意書(労働者が派遣元と締結)
- 3.派遣基本契約書(派遣先と派遣元が締結)※個別契約書のみの場合もあり
- 4. 派遣個別契約書(派遣先と派遣元が締結)
- 5. 派遣通知書(派遣元から派遣先へ通知)
- 6. 就業条件明示書(派遣元から労働者へ明示)
- 7. 派遣元管理台帳(派遣元での作成・管理)
- 8. 派遣先管理台帳(派遣先での作成・管理)



## 労働基準法等の適用に関する特例等

労働基準法等の労働者派遣事業に対する適用については、原則として、派遣中の労働者と労働契約関係にある派遣元の事業主が責任を負う立場にあります。

しかし、派遣中の労働者に関しては、その者と労働契約関係にない派遣先の事業主が業務遂 行上の具体的指揮命令を行うことになります。そして、実際の労働の提供の場における設備 や機械等の設置・管理も派遣先が行っています。

そのため、派遣先での具体的な就業に伴う事項で、労働者派遣の実態から派遣元事業主に責任を負わせることが困難な事項や派遣先に責任を負わせることが適当な事項については、派遣先の事業主に責任を負わせることとしています。

労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、男女雇用機会均等法関係について、労働者派遣法に適用の特例等に関する規定を設けています。

具体的には、次のような特例規定等を通じて、派遣中の労働者の労働条件を確保することに なります。

1. 労働時間、休憩、休日等の労働者の具体的就業に関連する事項については、派遣 先事業主が責任を負うことになります。ただし、休日労協定(いわゆる36協定)

は、派遣元事業主が行う必要があります。

- 2. 安全衛生に関する事項については、作業環境の重要な要素である設備等の設置・管理や業務遂行上の具体的指揮命令に関係しますので、原則として、派遣先事業主が 義務を負う必要がありますが、一般健康診断等の雇用期間中継続的に行うべき事項 については、派遣元事業主が義務を負うことになります。
- 3. 妊娠、出産等を理由とし、労働者に不利益な取扱いをすることや、職場において行われる性的な言動により労働者の就業環境が害されることなどに、派遣元事業主、派遣先ともに適切な体制と周知・啓発を行う必要があります。
- 4. 育児休業や介護休業を理由とする解雇や不利益な取扱いは、派遣元事業主はもちろん、派遣先の使用者も責任を負います。

## 労働関係法令等

労働者の保護や雇用の安定を図ることを目的としている「労働者派遣法」は、次にあげる労働関係法令とも密接にかかわりあっていますので、派遣元並びに派遣先ともに、十分に理解しておく必要があります。

「労働基準法」

「労働契約法」

「労働安全衛生法」

「職業安定法」

「雇用機会均等法」

「育児介護休業法」

# 参考

本資料は、労働者派遣事業を営むにあたり必要な「派遣元責任者」の講習においての「労働者派遣法」テキストより、抜粋し作成しておりますが、わかり易い表現などを使用すべく、 以下のサイトも併せて参考にしてあります。

[http://elaws.e-

gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws search/lsg0500/detail?lawId=360AC0000000 088 J

[http://haken-point.com/]

[https://www.hatarako.net/contents/law/]