

労働基準法等の適用について

- 労働基準法、労働安全衛生法など労働関係法については、原則として派遣元事業主が雇用主として責任を負いますが、派遣先が責任を負う事項があります。労働基準法、労働安全衛生法など労働関係法の主な適用関係は次表のようになります。
- なお、請負の形式による契約に基づいていても、労働者派遣と判断される場合には、同様の責任分担となります。

	派遣元事業主	派遣先	双方	備考
労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金 ・年次有給休暇 ・災害補償 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間 ・休憩 ・休日 ・時間外／休日労働等 ※派遣元の36協定の範囲内で時間外／休日労働が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・均等待遇 ・申告を理由とする不利益取扱い禁止 ・強制労働の禁止 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元の使用人は、派遣先の使用者が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、労働基準法に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> ・雇入れ時の安全衛生教育 ・一般健康診断 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全管理者、安全委員会 ・危険防止等のための事業者の講ずべき措置等 ・危険有害業務就業時の安全衛生教育 ・作業環境測定 ・有害な業務に係る健康診断 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・総括安全衛生管理者 ・衛生管理者、衛生委員会 ・作業内容変更時の安全衛生教育 ・健康診断実施後の作業転換等の措置 ・労働者死傷病報告 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元の事業者は、派遣先の事業者が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、労働安全衛生法に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。 ※派遣先は労働基準監督署に提出した労働者死傷病報告の写しを派遣元の事業主に送付しなければならない。
男女雇用機会均等法	(右記以外の規定)	—	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠／出産等を理由とする不利益取扱い禁止 ・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 ・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置 	—