

2. 派遣受け入れ職場の義務と責任

■派遣スタッフの就労に対し、派遣受け入れ職場にも一定の義務と責任があります。

・派遣スタッフの雇用主は派遣会社ですが、実際に派遣スタッフが就労する場合は派遣受け入れ会社の職場です。日々の就業に関して派遣スタッフに直接指揮命令したり、就業場所での設備・機械等の設置や管理を行うことから、派遣受け入れ会社にも、労働基準法をはじめとする労働関係法規において、使用者責任が及びます。

〔図表 2-2-1〕 派遣受け入れ会社の義務と責任

- ・派遣先責任者の選出
- ・派遣先管理台帳の作成（記載事項について派遣会社に通知）
- ・労務提供に密接な関連のある事項についての使用者責任
 - ・労働時間、休憩、休日の管理
 - ・安全衛生面での管理、セクハラの防止
 - ・労災事故が発生した場合は、労働基準監督署に死傷病報告書を提出
- ・派遣契約に定める就業条件の確保
 - ・派遣スタッフに行わせる業務は、派遣契約書に明示すること
 - ・派遣契約書にない業務を行わせる場合は、契約変更が必要
- ・特定目的行為の禁止
 - ・派遣される労働者について年齢、性別などの条件を付けない
 - ・事前面接の禁止
- ・中途解約（派遣契約中に正当な理由なく派遣契約を解除する場合）
 - ・次の仕事を紹介するか、損害賠償として30日以上賃金を支払う
- ・直接雇用義務（〔図表2-2-2〕 参照）

〔図表 2-2-2〕 直接雇用の申込義務について

	専門26業務	専門26業務以外の業務（自由化業務）	
派遣受け入れ期間制限	制限なし	最長3年間	
義務の内容	雇用契約の申込義務 ^{1,2} （法第40条の5）	雇入れ努力義務 （法第40条の3）	雇用契約の申込義務 ¹ （法第40条の4）
義務の発生要件	①派遣先が、「同一業務」に「同一労働者」を「3年を超えて」受け入れているとき ②3年を経過した日以後、派遣先が新たにその業務に労働者を雇い入れようとするとき	①派遣先が「1年以上の受け入れ期間（最長3年）以内の期間」、「同一の業務」に、「同一の派遣労働者」を受け入れているとき ②派遣先が受け入れ期間終了日以後、その業務に「新たに労働者を雇い入れよう」としているとき ③その派遣労働者が、その業務を「直接派遣先に雇用されて従事したい旨の希望」を派遣先に申し出ているとき ④派遣受け入れ期間終了後7日以内に、派遣労働者と派遣会社との雇用関係が終了しているとき	①派遣先が同一業務に抵触日以降も派遣労働者を使用しようとするとき ②その抵触日の前日までに受け入れていた派遣労働者が、派遣先に直接雇用されたいことを希望するとき

1 労働条件については、派遣就業中の労働条件や、他の派遣受け入れ会社の労働者の労働条件等を勘案して決定することが求められます。

2 派遣スタッフが雇用契約の申込を拒否した場合は、派遣スタッフとして就業し続けることも可能です。