

労働基準法・その他



改正労基法の適用猶予 派遣社員も含めるか

当社は、資本金2億円のメーカーで、派遣労働者を受け入れています。平成22年4月1日施行の改正労基法についてお尋ねします。週60時間を超える時間外労働に5割の割増賃金を支払う規定には、適用猶予措置が設けられています。派遣社員も含め、当社では適用が猶予されるのでしょうか。

中小事業主については、当分の間、5割以上の割増賃金に関する規定（労基法第37条第1項ただし書）は適用されません（同第138条）。中小事業主の範囲は、次のとおりです。

- 小売業……………資本金・出資金5000万円または常時使用する労働者50人以下
- サービス業……同5000万円または同100人以下
- 卸売業……………同1億円または同100人以下
- その他……………同3億円または同300人以下

業種の判断は、「日本標準産業分類に基づく」（平21・5・29基発第0529001号）のが原則です。貴社は「その他の業種」、労働者派遣業・職業紹介事業は「サービス業（産業分類では「サービス業〈他に分類されないもの〉）」に分類されます。

貴社は資本金が3億円以下ですから、従業員数をみるまでもなく、適用猶予の対象になります。貴社直用の労働者が月60時間超の時間外労働に従事しても、5割以上の割増賃金を支払う義務はありません。

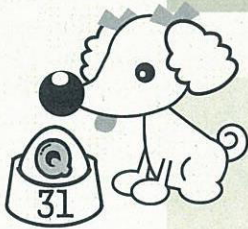
派遣労働者は派遣先で就労しますが、派遣元（人材ビジネス会社）の資本金・従業員数を基に適用猶予の有無を判断します。割増賃金の支払義務を定める労基法第37条には、派遣先を使用者と読み替える特例規定は存在しません。派遣先の資本金・労働者数に関係なく、派遣元の資本



金が5,000万円を超え、「かつ」、派遣労働者も含めた常時使用する労働者数が100人を超えれば、適用猶予の対象になりません。

時間外・休日労働(36)協定の締結者は派遣元ですが、現実には時間外労働を命じるのは派遣先です(派遣法第44条第2項)。しかし、だからといって、派遣元が適用猶予の対象でない場合に、派遣先が5割以上の割増賃金支払義務を自動的に負うわけではありません。

派遣先・派遣元の間で、派遣労働者を時間外労働に従事させた際に派遣料金をいくら(60時間未満と超とそれぞれ規定)とするか、事前に定めておく必要があります。



派遣先で残業強制? 36 協定締結は派遣元だが...

当社で派遣契約の打切りを決めたため、派遣元の人材会社が相当数を解雇したと聞きます。そのうち1人が、在職中に「36協定の限度を超える時間外労働を強制された」と当社に苦情を訴えています。36協定の締結義務は派遣元にあるので、法的な責任は当社に及ばないと考えますが、いかがでしょうか。

派遣労働者を雇用しているのは派遣元(人材ビジネス会社)ですから、原則として、労基法上の責任を負うのは派遣元です。ただし、具体的な指揮命令は派遣先が行っているため、その範囲内で派遣先を「労働者を使用する事業主」とみなす特例が設けられています(派遣法第44条)。だからといって、派遣先が協定範囲を超えて時間外労働に従事させた場合、派遣元が責任を自動的に負うものではありません。



36協定締結の直接的効力は、時間外労働の刑事的免責です。協定の限度を超えて労働させた場合、免責を受けることができず、法定労働時間を定めた労基法第32条に違反します(労基法コメントール)。

派遣法の特例によれば、労基法第32条(法定労働時間の順守)、第36条第1項(協定に基づく時間外労働)の規定は、派遣先の事業主に適用されます。法定労働時間順守の義務を負う派遣先が、自ら協定時間を超える時間外労働を命じたのですから、罰則は派遣先に適用されます。

ただし、派遣元は「派遣契約に従って労働させたなら労基法に抵触するときは、派遣を行ってはならない」(派遣法第44条第3項)ので、この規定に反するケースでは、派遣元も労基法違反で罰せられます(同第4項)。

いずれにせよ、時間外労働に対する割増賃金の支払義務は法の原則どおり派遣元が負います。仮に請求されても、貴社が応じる必要はありません。