



## 派遣先での労働時間管理の注意点は？

当社は製造業ですが、工場の現場部門に人材派遣会社から派遣労働者を受け入れることになりました。当社と派遣会社との契約では、就業時間は午前8時30分から午後5時30分（午後0時から1時まで休憩）、就業日は月曜から金曜日までとなっており、必要な場合は1日2時間まで時間延長ができることになっています。派遣先（当社）が労働時間関係の義務を負うとのことですが、派遣労働者の労働時間管理についてどんな点に注意したらよいのでしょうか。

労働者派遣の場合、派遣先における就業条件は、派遣会社と派遣先との間の労働者派遣契約で定められます。派遣先は、労働者派遣契約で定められた就業条件の範囲内で、派遣労働者を指揮命令して働かせることができるわけです。派遣先は、労働者派遣契約で定めた就業日、就業時間、時間外労働の限度を守らなければなりませんから、派遣労働者を指揮命令する者等に派遣労働者の就業条件を周知するなど、適切な措置を講じなければならないとされています。



労基法の労働時間、休憩、休日に関する規定の義務は、派遣先が負うこととされています。労基法は、法定の除外事由（たとえば36協定）がある場合を除いて、1週40時間、1日8時間を超えて労働させることを禁じていますが、こうした義務は派遣先が負うことになります。

1日8時間、1週40時間を超えて労働させるためには、36協定が必要です。派遣労働者に関する36協定の締結・届出は派遣会社が行うこととされています。派遣会社が36協定を締結し、これを所轄労基署長に届け出た場合に、はじめて派遣先はその協定で定める限度内で時間外・休日労働をさせることができるのです。

派遣労働者の場合、「派遣元の使用者は、当該派遣元の事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と協定をし、ない場合には、労働者の過半数を代表する者と協定することになる。この場合の労働者とは、当該派遣元の事業場のすべての労働者であり、派遣中の労働者とそれ以外の労働者との両者を含むものであること」（昭61・6・6基発第333号）とされています。

ご質問の場合のように、労働者派遣契約で派遣労働者に2時間の時間外労働をさせることができるようになっていたとしても、派遣会社がそのために必要な36協定を締結・届出をしていなければ、派遣先は派遣労働者に時間外労働をさせることはできません。派遣先（貴社）は、派遣会社の36協定の内容にも注意する必要があります。

貴社の36協定は、派遣労働者について効力がないので、貴社に36協定があっても、派遣会社に36協定がなければ、1日8時間を超えて労働させることはできません。