

労働基準法等の適用は・・・

労働関係法令については、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、一部派遣先が責任を負うものがあります。

労働基準法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止</p> <p>労働契約 賃金 1箇月単位の変形労働時間制、フレックスタ イム制、1年単位の変形労働時間制の協定の 締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結 ・届出、事業場外労働に関する協定の締結・ 届出、専門業務型裁量労働制に関する協定の 締結・届出 時間外・休日、深夜の割増賃金 年次有給休暇 最低年齢 年少者の証明書</p> <p>帰郷旅費（年少者） 産前産後の休業</p> <p>徒弟の弊害の排除 職業訓練に関する特例 災害補償 就業規則 寄宿舎 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務 労働者名簿</p>	<p>均等待遇</p> <p>強制労働の禁止 公民権行使の保障</p> <p>労働時間、休憩、休日</p> <p>労働時間及び休日（年少者） 深夜業（年少者） 危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦 等） 坑内労働の禁止（年少者） 坑内業務の就業制限（妊産婦等）</p> <p>産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措 置 徒弟の弊害の排除</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務（就業規則を除く。）</p>

貸金台帳 記録の保存 報告の義務	記録の保存 報告の義務
------------------------	----------------

労働安全衛生法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等</p> <p>衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等</p> <p>衛生委員会 安全管理者等に対する教育等</p> <p>安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）</p> <p>危険有害業務従事者に対する教育</p> <p>中高年齢者等についての配慮 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助</p>	<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 安全管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等 作業主任者の選任等 統括安全衛生責任者の選任等 元方安全衛生管理者の選任等 店社安全衛生管理者の選任等 安全委員会 衛生委員会 安全管理者等に対する教育等 労働者の危険または健康障害を防止するための措置 事業者の講ずべき措置 労働者の遵守すべき事項 事業者の行うべき調査等 元方事業者の講ずべき措置 特定元方事業者の講ずべき措置 定期自主検査 化学物質の有害性の調査 安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時） 職長教育 危険有害業務従事者に対する教育 就業制限 中高年齢者等についての配慮 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助 作業環境測定 作業環境測定の結果の評価等 作業の管理</p>

<p>健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）</p> <p>健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）</p> <p>健康診断の結果通知</p> <p>医師等による保健指導</p> <p>医師による面接指導等</p> <p>心理的な負担の程度を把握するための検査等（検査の実施、結果の通知、医師による面接指導、当該検査結果の意見聴取、作業転換等の措置）</p> <p>健康教育等</p> <p>体育活動等についての便宜供与等</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止</p> <p>報告等</p> <p>法令の周知</p> <p>書類の保存等</p> <p>事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助</p> <p>疫学的調査等</p>	<p>作業時間の制限</p> <p>健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）</p> <p>健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）</p> <p>労働時間の状況の把握</p> <p>病者の就業禁止</p> <p>受動喫煙の防止</p> <p>健康教育等</p> <p>体育活動等についての便宜供与等</p> <p>快適な職場環境の形成のための措置</p> <p>安全衛生改善計画等</p> <p>機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等</p> <p>申告を理由とする不利益取扱禁止</p> <p>使用停止命令等</p> <p>報告等</p> <p>法令の周知</p> <p>書類の保存等</p> <p>事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助</p> <p>疫学的調査等</p>
--	---

じん肺法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
<p>じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務</p> <p>粉じんさらされる程度を軽減させるための措置</p> <p>作業の転換</p> <p>転換手当</p> <p>作業転換のための教育訓練</p>	<p>事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務</p> <p>じん肺の予防及び健康管理に関する教育</p> <p>じん肺健康診断の実施※</p> <p>じん肺管理区分の決定等※</p> <p>じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務</p> <p>粉じんさらされる程度を軽減させるための措置</p> <p>作業の転換</p> <p>作業転換のための教育訓練</p>

政府の技術的援助等 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告	政府の技術的援助等 法令の周知※ 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告
------------------------------------	--

(注) ※の規定は、粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

作業環境測定法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
	作業環境測定士又は作業環境測定機関による 作業環境測定の実施

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益 取扱いの禁止 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 職場における性的な言動に起因する問題に関 する事業主の責務 職場における妊娠、出産等に関する言動に 起因する問題に関する雇用管理上の措置 職場における妊娠、出産等に関する言動に 起因する問題に関する事業主の責務 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	妊娠・出産等と理由とする不利益取扱いの禁 止 職場における性的な言動に起因する問題に関 する雇用管理上及び指揮命令上の措置 職場における性的な言動に起因する問題に関 する事業主の責務 職場における妊娠、出産等に関する言動に起 因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令 上の措置 職場における妊娠、出産等に関する言動に起 因する問題に関する事業主の責務 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
育児休業（出生時育児休業含む）、介護休業 、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制 限、時間外労働の制限、深夜業の制限、本人 又は配偶者の妊娠・出産等の申出、出生時育 児休業期間中の就業可能日等の申出を行わな かったこと等、所定労働時間の短縮措置等を 理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 職場における育児休業、介護休業等に関する	育児休業（出生時育児休業を含む）、介護休 業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の 制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、本 人又は配偶者の妊娠・出産等の申出、出生時 育児休業期間中の就業可能日等の申出を行わ なかったこと等、所定労働時間の短縮措置等 を理由とする不利益取扱いの禁止 職場における育児休業、介護休業等に関する

る言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する事業主の責務	言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置 職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する事業主の責務
---	---

労働施策総合推進法

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務	職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事業主の責務

なお、次の点は特に留意してください。

- ① 派遣先が派遣労働者に時間外労働や休日労働を行わせる場合
 - 派遣労働者の日常の勤務時間等の管理は派遣先が行いますが、労働時間等の枠組みの設定は派遣元事業主が行う必要があるため、派遣元事業主が適法な 36 協定の締結・届出等を行っておかなければなりません。
- ② 派遣先が労働者派遣契約で定める就業条件に従って派遣労働者を労働させると、派遣先が労働基準法又は労働安全衛生法の一定の規定に抵触する場合
 - 派遣元事業主はその労働者派遣契約を締結してはなりません。当該労働者派遣契約に基づき派遣先がその派遣労働者を労働させた結果、労働基準法又は労働安全衛生法に抵触することとなったときには、派遣元事業主も処罰されます。
- ③ 派遣元事業場と派遣先事業場とが異なる都道府県にある場合、派遣元の事業と派遣先の事業とが異なる産業に属する場合等で、派遣元の事業場と派遣先の事業場とで適用される最低賃金が異なる場合
 - いずれも、派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。