

派遣先の団体交渉応諾義務等について

派遣労働者に関する派遣元・派遣先の主な責任分担

○ 労働者保護法規の労働者派遣事業への適用に当たっては、原則、雇用主である派遣元事業主が責任を負う立場にあるが、派遣先における具体的な就業に伴う事項であり、派遣先に責任を負わせることが適当な事項については、派遣先に責任を負わせることにより、労働者保護を図っている。（法第44条から第47条の4まで）

	派遣元	派遣先	双方
労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> ・労働契約(第2章) ・賃金の支払(第24条) ・時間外・休日労働の協定等の締結届出(第36条第1項) ・年次有給休暇(第39条) ・災害補償(第8章) ・就業規則の作成・届出(第9章) 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間(第32条、第32条の2第1項等) ・休憩(第34条) ・休日(第35条) 等 	<ul style="list-style-type: none"> 均等待遇(第3条) 強制労働の禁止(第5条) 等
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> ・雇入れ時の安全衛生教育(第59条第1項) ・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)(第66条第1項、第66条の4等) 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全管理者の選任等(第11条) ・労働者の危険又は健康被害を防止するための措置(第20条、第21条等) ・危険有害業務就業時の安全衛生教育(第59条第3項) ・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)(第66条第2項、第66条の4等) 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・総括安全衛生管理者の選任等(第10条) ・衛生管理者の選任等(第12条) ・産業医の選任(第13条(第2項及び第3項を除く)) ・作業内容変更時の安全衛生教育(第59条第2項) ・健康診断実施後の作業転換等の措置(第66条の5第1項) 等
男女雇用機会均等法※	<ul style="list-style-type: none"> ・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 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 等

※育児・介護休業法、労働施策推進総合法の適用に関しても分担規定を置いている。

派遣労働者からの苦情の処理について

- 労働者派遣法においては、派遣先・派遣元事業主の双方に対し、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理について義務を課し、確実な対応を図っている。

派遣元の義務

適正な派遣就業の確保

派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者に労働させるに当たって当該派遣就業に関しこの法律又は第四節の規定により適用される法律の規定に違反することがないようにその他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講ずる等適切な配慮をしなければならない

(法第31条)

責任者の設置

派遣元責任者が、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たる
(法第36条第3号)

労働者派遣契約の内容

労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を定めなければならない。(法第26条第1項第7号、指針)

派遣労働者への明示

雇い入れ時・労働者派遣をしようとする時に、労働者・派遣労働者に対し、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主と派遣先において苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を説明しなければならない。(法第31条の2第2項、法第34条第1項第2号、要領)

不利益取扱いの禁止

派遣元・派遣先は、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない(指針)

管理台帳への記録

派遣元管理台帳を作成し、苦情の内容等を、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載しなければならない(法第37条第1項第11号、指針)

派遣先の義務

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもつて、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない

(法第40条第1項)

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、「セクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等が含まれること」とされている(指針)

派遣先責任者が派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たる
(法第41条第3号)

派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を派遣労働者に説明すること。(指針)

派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない(法第27条)

派遣先管理台帳を作成し、苦情の内容等を、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載しなければならない(法第42条第1項第8号、指針)

○ 派遣先の団体交渉応諾義務について

＜労働組合法＞（昭和24年法律第74号）

（不当労働行為）

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 （略）

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

三・四 （略）

＜派遣先が講ずべき措置に関する指針＞（平成11年労働省告示第138号）

第2 派遣先が講ずべき措置

7 適切な苦情の処理

(2) 苦情の処理を行う際の留意点等

派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法（昭和24年法律第174号）上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に留意すること。

○ 主な裁判例・中労委命令

- 雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の「使用者に当たるものと解するのが相当である。

(朝日放送事件最高裁判決H7.2.28) ※労働者派遣法制定前の事案

- 労働者派遣法の原則的な枠組みにおいては、(中略)派遣先事業主は、原則として、労組法7条の使用主には当たらないと解するのが相当である。もっとも、労働者派遣が、前記労働者派遣法の原則的枠組みによらない場合、例えば、労働者派遣が、前記労働者派遣法の原則的枠組みを超えて遂行され、派遣先事業主が、派遣労働者の基本的労働条件を現実かつ具体的に支配・決定している場合のほか、派遣先事業主が同法44条ないし47条の2の規定により、使用者とみなされ労基法等による責任を負うこととされている労働時間、休憩、休日等の規定に違反し、かつ部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に派遣労働者の基本的な労働条件等を現実的かつ具体的に支配、決定していると認められる場合には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法7条の使用主に該当すべきというべきである。

(阪急交通社事件・東京地裁H25.12.5)

- 労働者派遣法上の派遣先事業主は、派遣労働者の所属する組合との関係では原則として労組法第7条の使用主には該当しないが、例えば、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して労働者派遣が行われている場合や、労働者派遣法上、派遣先事業主に一定の責任や義務が課されている部分等については、労組法第7条の使用主に該当する場合があります。

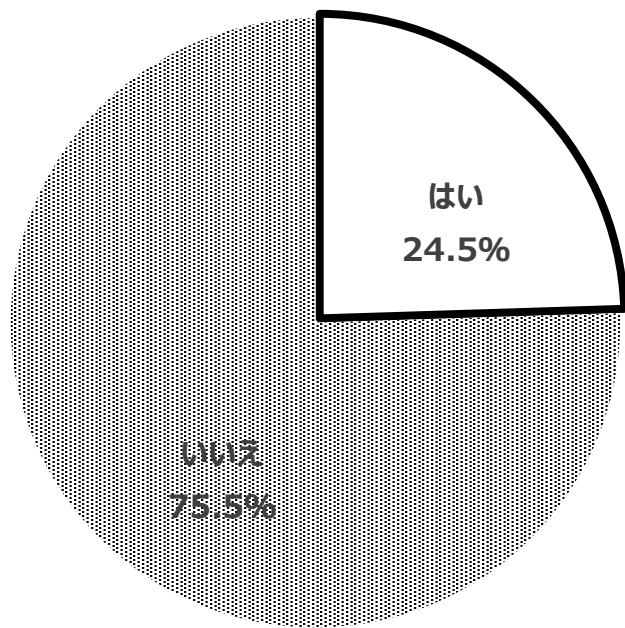
(ショーワ不当労働行為再審査事件・中労委命令H24.10.18)

- 同条の使用主は、労働者と雇用関係のある者のほか、例えば、上記最高裁判決(注：朝日放送事件最高裁判決)が説示するところのように、当該労働者の基本的な労働条件等に対し、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している者のほか、近い将来において労働者と雇用関係が成立する現実的かつ具体的な可能性がある者など、雇用関係に近似し、又は隣接する関係を基盤とする者がこれに当たるものである。

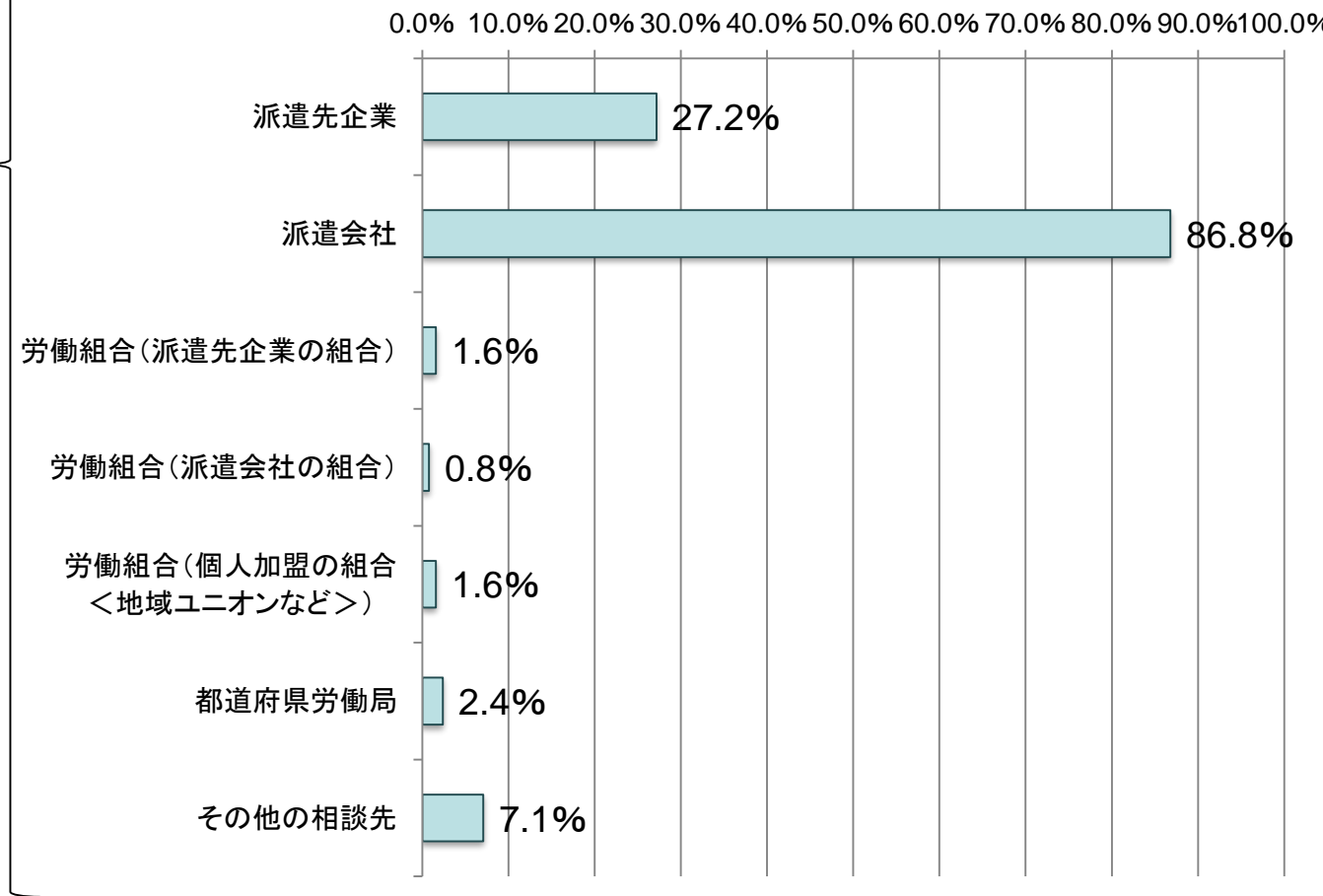
(中国・九州地方整備局事件・東京高裁H28.2.25)

○ 派遣就労中での「悩みや困ったこと、トラブル・問題」の相談状況（派遣労働者調査）

相談の有無 (N=1,546)



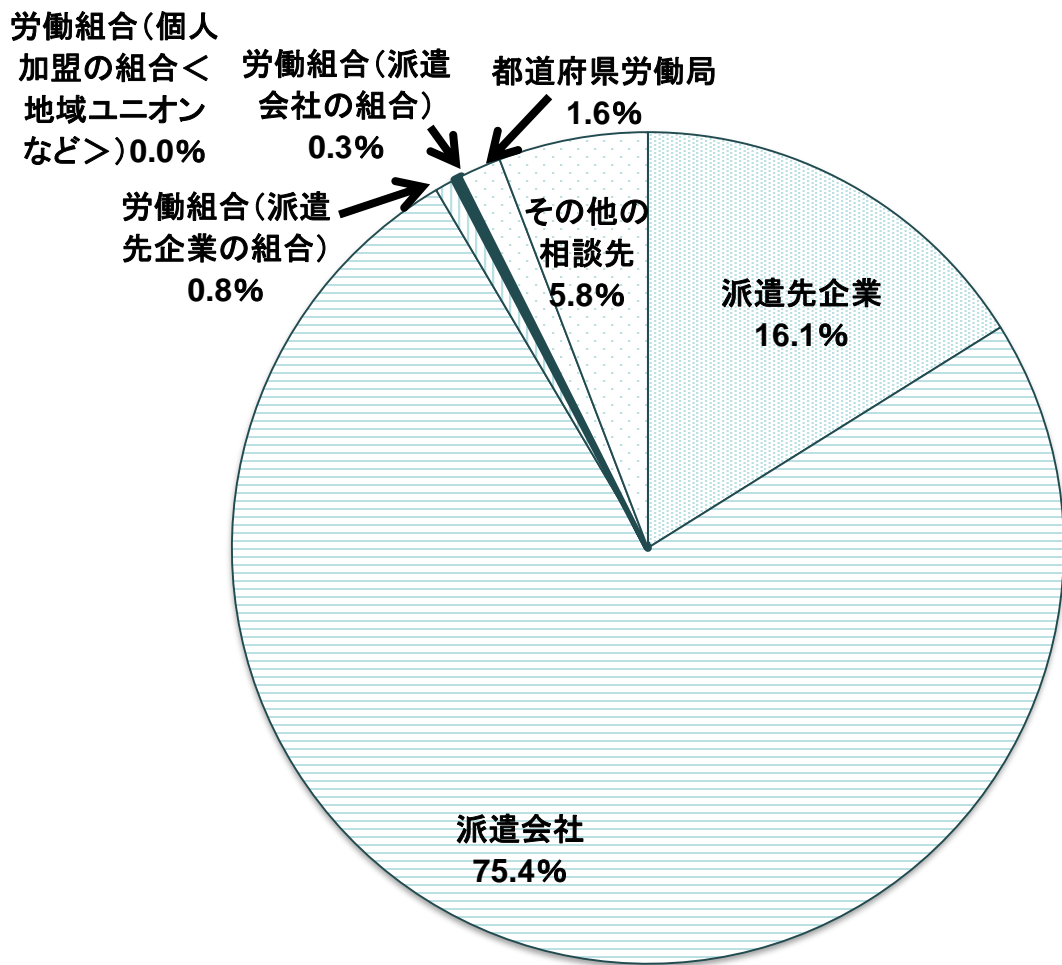
相談先 (N=378) ※該当するもの全て



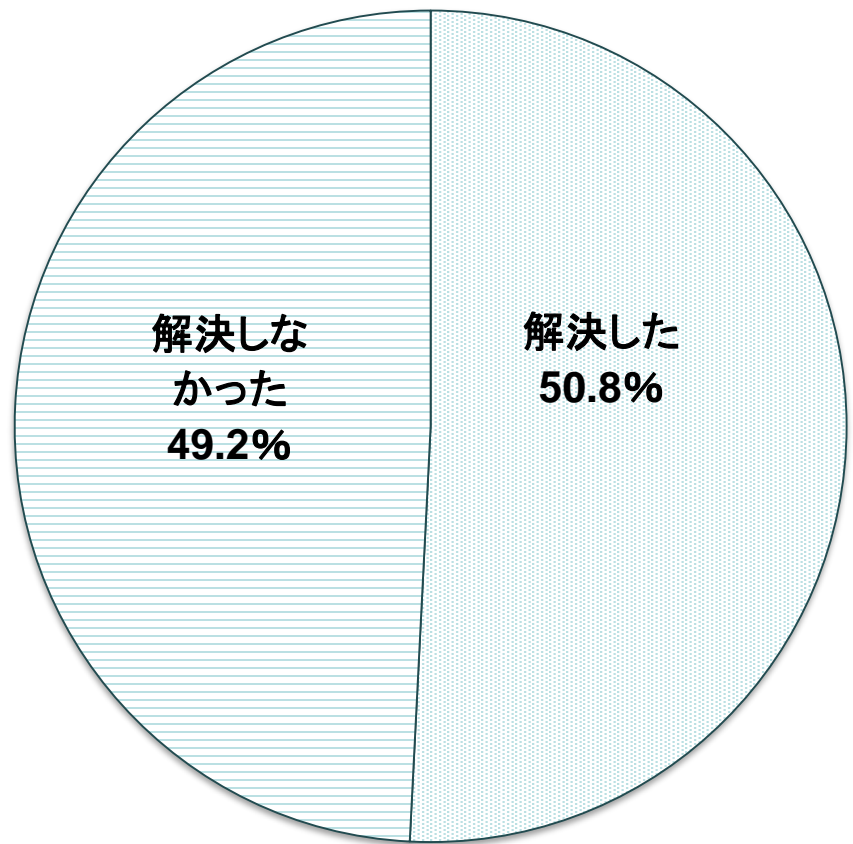
※ 2019年以降、派遣労働の経験（日雇派遣を含む）がある者からの回答

○相談に対して最も支援してくれた相談先／相談内容の解決状況（派遣労働者調査）

最も支援してくれた相談先 (N=378)



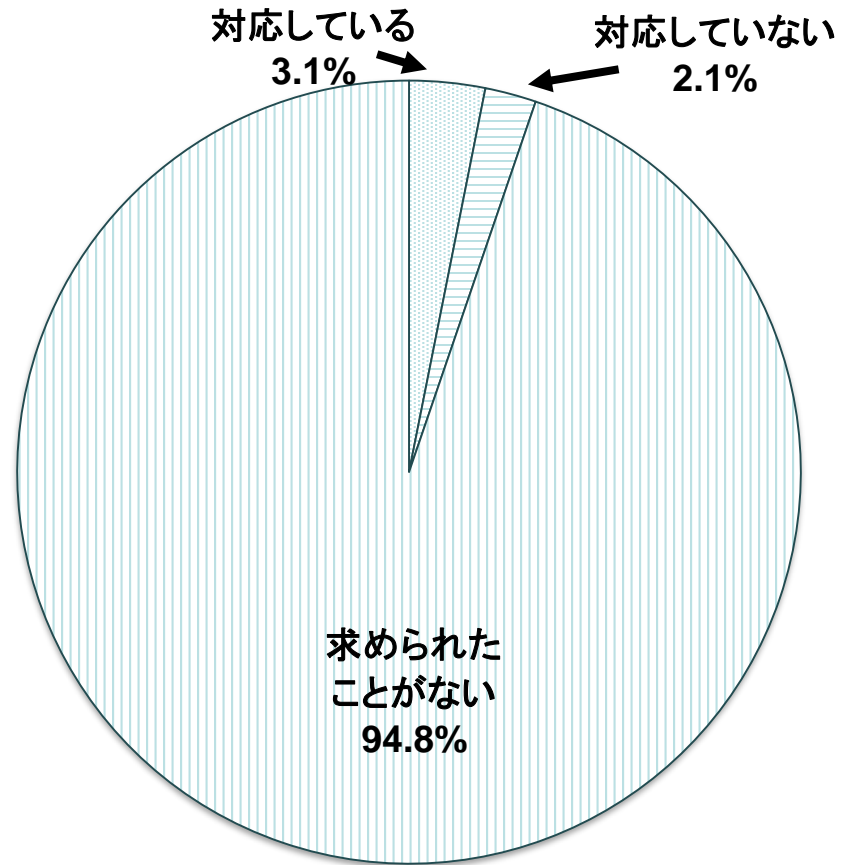
相談内容の解決状況 (N=378)



○労働組合から団体交渉を求められたことの有無／今後求められた場合の対応（派遣先調査）

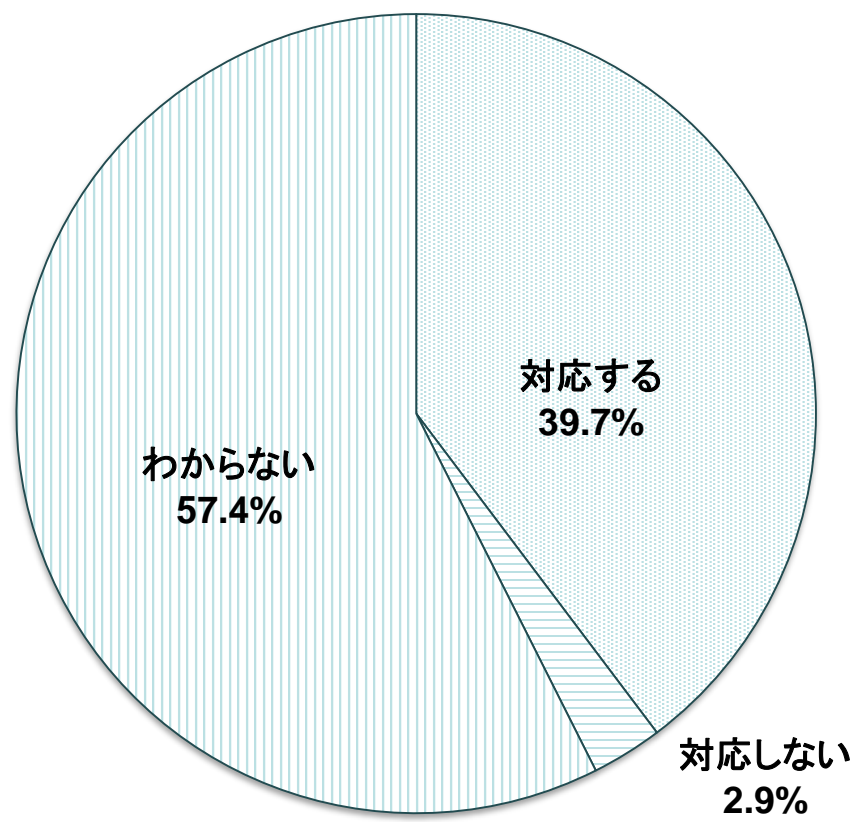
派遣労働者が加入している労働組合から
団体交渉を求められたことの有無

(N = 3,452)



今後、団体交渉を求められた場合の対応

(N = 3,452)



※ 「今後、団体交渉を求められた場合は対応しますか」との質問に対する回答

過去の主な指摘

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 27 年9月8日参議院厚生労働委員会）

- 派遣先の団体交渉応諾義務の在り方について、法制化も含めた検討を行うこととし、その際、労働時間管理、安全衛生、福利厚生、職場におけるハラスメント、労働契約申込みみなし制度の適用等に関する事項に係る団体交渉における派遣先の応諾義務についても検討すること。

派遣先の団体交渉応諾義務等

- 派遣労働者調査からは、派遣就労中での悩みや困ったこと等の相談先としては、大半が派遣会社であり、次いで派遣先が多くなっている。また、相談内容について解決したと回答した者が約半数となっている。
- 派遣先調査からは、派遣労働者が加入している労働組合から団体交渉を求められた事例はほとんど見られなかった。
- 裁判例等では、派遣先事業主は、派遣労働者の所属する組合との関係では原則として労働組合法第7条の使用者には該当しないが、例えば、労働者派遣法上、派遣先事業主に一定の責任や義務が課されている部分等については、同条の使用者に該当する場合がありますとの考え方が示されている。
- こうした状況を踏まえ、派遣先の団体交渉応諾義務の在り方を含め、派遣労働者からの苦情の適切な処理の在り方について、どのように考えるか。