

第8 労働基準法等の適用に関する特例等

1 概要

(1) 労働基準法等の労働者保護法規の労働者派遣事業に対する適用については、原則として派遣中の労働者と労働契約関係にある派遣元の事業主が責任を負う立場にある。しかしながら、派遣中の労働者に関しては、その者と労働契約関係にない派遣先の事業主が業務遂行上の具体的指揮命令を行い、また実際の労働の提供の場における設備、機械等の設置・管理も行っているため、派遣中の労働者について、その保護に欠けることのないようにする観点から、派遣先における具体的な就業に伴う事項であって、労働者派遣の実態から派遣元の事業主に責任を問うことの困難な事項、派遣労働者保護の実効を期すうえから派遣先の事業主に責任を負わせることが適当な事項については、派遣先の事業主に責任を負わせることとし、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、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、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及び労働施策総合推進法につき適用の特例等に関する規定を設けている（法第44条から第47条の4まで）。

(2) 適用の特例等に関する規定の基本原則は次のとおりである。

イ 労働基準法等の適用の特例に関する規定は、当該特例規定がなければ派遣元の事業主が負担しなければならない責任を、特定のものについて派遣先の事業主に負わせるものであり、このような特例規定が存しない労働基準法等の規定については、すべて派遣元の事業主が責任を負担することになる。

ロ 労働基準法等の適用の特例に関する規定は、派遣元事業主が雇用し、派遣先は指揮命令は行いが雇用はしていないという就業形態に着目して現に労働者派遣されている派遣中の労働者について適用されるものであり（第10-1図参照）、派遣労働者であっても、労働者派遣されていない状態の者についてはこれらの規定が及ばず、派遣元の事業主が労働基準法等の規定の適用をすべて受けることになる。

また、これらの規定は労働者派遣という就業形態に着目して、労働基準法等に関する特例を定めるものであり、労働者派遣事業の実施につき許可を受けた者である派遣元事業主が行う労働者派遣だけではなく、それ以外の事業主が行う労働者派遣についても適用され、また業として行われる労働者派遣だけでなく業として行われるのではない労働者派遣についても適用されることになるので注意すること。

さらに、派遣中の労働者が派遣先の事業主と雇用契約関係にあると評価し得る状態にある場合については、労働者派遣されている状態とはいえ、派遣先と派遣労働者間についてはこの特例規定の適用はない（この意味では、法第2条第1号の「労働者派遣」の観念とは若干異なるものである（第1の1参照））。

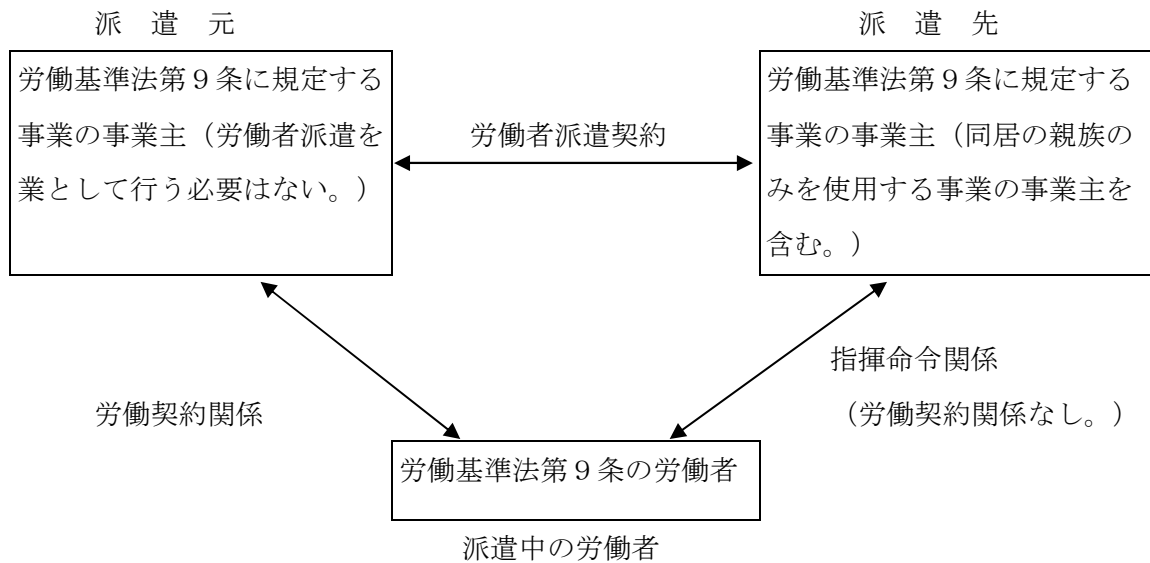
派遣元の事業主、派遣先の事業主双方との間に二重に雇用契約関係が成立していると認められる場合は、いわゆる在籍型出向と同じであり、派遣元の事業主及び派遣先の事業主がそれぞれ権限と

責任を有する事項について、労働基準法等が適用される（第1の1の(4)のロ参照）。

ハ 派遣先が労働基準法等の適用の対象となる事業でない場合（派遣先が事業を行っていない場合）は、仮に派遣先が直接労働者を雇用する場合にも労働基準法等の適用はないことにかんがみ、特例の適用はないこととなるので、このような派遣先に労働基準法等の規定が適用されることはない。

この場合には、原則どおり派遣元の事業主が労働基準法等における使用者責任をすべて負うことになる。

第10-1図 法第44条以下の特例等の規定が適用される場合



(3) 具体的には、次のような特例規定等を通じて、派遣中の労働者の労働条件を確保している（第10-1表参照）。

イ 労働時間、休憩、休日等の労働者の具体的就業に関連する事項については、派遣先の事業主が責任を負う。ただし、「労働時間、休日の枠組みの設定」は、派遣元の事業主が行うこととしている。また、労働基準法第38条の4の規定による裁量労働制及び労働基準法第41条の2の規定による高度プロフェッショナル制度は、その性質上労働者派遣されている派遣労働者は適用を受けない。

ロ 安全衛生に関する事項については、作業環境の重要な要素である設備等の設置・管理、業務遂行上の具体的指揮命令に関係することから、原則として派遣先の事業主が措置義務を負うものであるが、一般健康診断等の雇用期間中継続的に行うべき事項については、派遣元の事業主が義務を負う。

ハ 労働者派遣契約に定める就業条件に従って、派遣中の労働者を派遣先の事業主が指揮命令して労働させたならば、一定の法規定に抵触することとなる場合には、当該労働者派遣をしてはならず、違反者に対しては罰則を適用する。

ニ 派遣先の事業主が、派遣中の労働者について、特殊健康診断を行った場合には、当該健康診断の結果を記録した書類を派遣元の事業主に送付しなければならない。

(4) 法の施行に当たり、労働基準法等の適用に関する特例等の部分については、職業安定機関が事務を

担当することではなく、労働基準監督機関又は雇用均等行政機関が事務を担当することとなっている。

しかしながら、法の適正な施行を確保する観点から職業安定機関及び労働基準監督機関相互間において通報、通知を行うとともに、相談、苦情に対して迅速かつ適正な対応を図るため、職業安定機関及び雇用均等行政機関相互間で連絡体制を整備する等、密接な連携を確保する（第14の1の(2)参照）こととしており、また、職業安定機関が労働者派遣契約（第5参照）の締結、派遣元による派遣契約の解除等（法第28条）、適正な派遣就業の確保のための派遣元事業主の配慮義務（法第31条）等に係る適切な指導、改善命令の実施（第49条第1項）等を実施していく上で当該部分について十分な理解を有することが必要不可欠である。

第10-1表 派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担

1 労働基準法

派遣元	派遣先
均等待遇	均等待遇
男女同一賃金の原則	
強制労働の禁止	強制労働の禁止 公民権行使の保障
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	労働時間、休憩、休日
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	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）
帰郷旅費（年少者）	
産前産後の休業	

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 寄宿舍 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 賃金台帳 記録の保存 報告の義務	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 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） 記録の保存 報告の義務
--	---

2 労働安全衛生法

派遣元	派遣先
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 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 衛生委員会	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

健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等	健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 快適な職場環境の形成のための措置 安全衛生改善計画等 機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等 申告を理由とする不利益取扱禁止 使用停止命令等 報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等
---	--

3 じん肺法

派遣元	派遣先
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 転換手当 作業転換のための教育訓練 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	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 じん肺の予防及び健康管理に関する教育 じん肺健康診断の実施* じん肺管理区分の決定等* じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 作業転換のための教育訓練 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。

4 作業環境測定法

派遣元	派遣先
	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

5 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	派遣先
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	妊娠、出産等を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	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	妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

6 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	派遣先
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	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	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

7 労働施策総合推進法

派遣元	派遣先
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

2 労働基準法の適用に関する特例等

(1) 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の使用者のほか、派遣先の使用人も使用者としての責任を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第1項）。

①均等待遇の規定（第3条）、②強制労働の禁止の規定（第5条）、③徒弟の弊害排除の規定（第69条）

(2) 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣先の使用者のみが使用者としての責任を負う（これらの規定に基づいて発する省令の規定及びこれらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第2項）。

①公民権行使の保障の規定（第7条）、②労働時間の規定（第32条）、③災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の規定（第33条）、④休憩の規定（第34条）、⑤休日の規定（第35条）、⑥時間外及び休日の労働の規定（第36条第1項及び第6項）、⑦労働時間及び休憩の特例の規定（第40条）、⑧労働時間等に関する規定の適用除外の規定（第41条）、⑨年少者に係る労働時間及び休日の規定（第60条）、⑩年少者に係る深夜業の規定（第61条）、⑪年少者に係る危険有害業務の就業制限の規定（第62条）、⑫年少者に係る坑内労働の禁止の規定（第63条）、⑬妊産婦等に係る坑内業務の就業制限の規定（第64条の2）、⑭妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限の規定（第64条の3）、⑮妊産婦に係る時間外労働、休日労働及び深夜業の規定（第66条）、⑯育児時間の規定（第67条）、⑰生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置の規定（第68条）

なお、この場合における変形労働時間制の定め並びに時間外・休日労働の協定の締結及び届出は派遣元の使用者が行うこととしており、派遣先の使用者は派遣元の使用者が定めた変形労働時間制により労働させ、また、締結した時間外・休日労働の協定の範囲内において時間外・休日労働をさせることができる。時間外労働の上限規制の適用が猶予される事業・業務に関する規定（第139条から第142条まで）は、派遣先の事業・業務について判断することとなるため、派遣元においては、派遣先の事業や業務の内容を踏まえて、時間外・休日労働の協定を締結する必要がある。

(3) 派遣元の使用人は、派遣先の使用人が労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従って派遣中の労働者を労働させれば、次に掲げる規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない（法第44条第3項）。

①労働時間の規定（第32条）、②休憩の規定（第34条）、③休日の規定（第35条）、④時間外労働及び休日の労働の規定（第36条第6項）、⑤労働時間及び休憩の特例の規定（第40条）、⑥年少者に係る深夜業の規定（第61条）、⑦年少者に係る危険有害業務の就業制限の規定（第62条）、⑧年少者に係る坑内労働の禁止の規定（第63条）、⑨妊産婦等に係る坑内業務の就業制限の規定（第64条の2）、⑩妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限の規定（第64条の3）、⑪医業に従事する医師（医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。）の時間外労働及び休日労働の制限の規定（第141条第3項）

派遣元の使用者がこれに違反して労働者派遣を行い、派遣先の使用者が違反行為を実行した場合（規定に抵触すれば足り、故意、処罰は必要ではない。）については、派遣元の使用者が派遣先の使用者に適用される規定に違反したものとして、これらの規定に係る罰則の規定が適用される（法第44条第4項）。

(4) 労働基準法の適用に関する特例等により適用される同法の規定に関しては、次に掲げる規定は、所要の読替えを行った上で適用される（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第5項）。

①監督組織の規定（第99条及び第100条）、②労働基準監督官の権限の規定（第101条及び102条）、③監督機関に対する申告の規定（第104条）、④報告等の規定（第104条の2）、⑤国の援助義務の規定（第105条の2）、⑥法令等の周知義務の規定（第106条）、⑦記録の保存の規定（第109条）、⑧国及び公共団体についての適用の規定（第112条）

3 労働安全衛生法の適用に関する特例等

(1) 次に掲げる規定については、派遣元の事業者のみならず、派遣先の事業者も事業者としての義務を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第45条第1項）。

①事業者等の責務等の規定（第3条第1項及び第4条）、②総括安全衛生管理者の規定（第10条）、③衛生管理者の規定（第12条）、④安全衛生推進者等の規定（第12条の2）、⑤産業医等の規定（第13条及び第13条の2）、⑥衛生委員会の規定（第18条）、⑦安全管理者等に対する教育等の規定（第19条の2）、⑧作業内容変更時の安全衛生教育の規定（第59条第2項）、⑨危険有害業務従事者に対する安全衛生教育の規定（第60条の2）、⑩中高年齢者等についての配慮の規定（第62条）、⑪健康診断実施後の措置の規定（第66条の5第1項）、⑫健康教育等の規定（第69条）、⑬体育活動等についての便宜供与等の規定（第70条）

(2) 派遣中の労働者についての派遣元の事業における安全衛生管理体制に係る次に掲げる規定を派遣元の事業者に適用する場合、派遣元の事業者の義務の範囲は、(1)により派遣先の事業者に課された義務以外に限られる（法第45条第2項）。

①総括安全衛生管理者の規定（第10条第1項）、②衛生管理者の規定（第12条第1項）、③安全衛生推進者等の規定（第12条の2）、④産業医の規定（第13条第1項）、⑤衛生委員会の規定（第18条第1項）

(3) 次に掲げる規定については、派遣先の事業者のみが事業者としての義務を負う（これらの規定に基づいて発する政・省令の規定及びこれらの規定に関する罰則の規定も適用される）（法第45条第3項及び第5項）。

①安全管理者の規定（第11条）、②作業主任者の規定（第14条）、③統括安全衛生責任者の規定（第15条）、④元方安全衛生管理者の規定（第15条の2）、⑤店社安全衛生管理者の規定（第15条の3）、⑥安全委員会の規定（第17条）、⑦危険防止等のための事業者の講ずべき措置等の規定（第20条から第27条まで及び第31条の3）、⑧事業者の行うべき調査等（第28条の2）、⑨元方事業者等の講ずべき措置等の規定（第29条から第30条の3まで）、⑩厚生労働省令への委任の規定（第36条（第30条第1項及び第4項、第30条の2第1項及び第4項並びに第30条の3第1項及び第4項の部分に限る。）、⑪定期自主検査の規定（第45条（第2項を除く））、⑫化学物質の有害性の調査の規定（第57条の3から第58条まで）、⑬特別の安全衛生教育の規定（第59条第3項）、⑭指導監督者に対する安全衛生教育の規定（第60条）、⑮就業制限の規定（第61条第1項）、⑯作業環境測定等の規定（第65条及び第65条の2）、⑰作業の管理の規定（第65条の3）、⑱作業時間の制限の規定（第65条の4）、⑲健康診断等の規定（第66条第2項から第5項まで、第66条の3及び第66条の4）、⑳病者の就業禁止の規定（第68条）、㉑受動喫煙の防止（第68条の2）、㉒快適な職場環境形成のため事業者が講ずべき措置の規定（第71条の2）、㉓安全衛生改善計画の規定（第78条及び第79条）、㉔安全衛生診断の規定（第80条）、㉕建設物の設置等に関する計画の届出等の規定（第88条）、㉖建設物の設置等に関する計画についての厚生労働大臣等の審査等の規定（第89条及び第89条の2）

(4) 派遣先の事業に関しては、一定の機械等についての特定自主検査の規定（第45条第2項）は適用されるが、当該検査を実施する者に派遣中の労働者をあててはならない（法第45条第4項）。

(5) 派遣元の事業に関する(3)の規定及び特定自主検査の規定（第45条第2項）の適用については、派遣中の労働者は派遣元労働者と労働契約関係にないものとみなす。これにより、(3)の規定について事業者が負う義務は、派遣先の事業者のみが負う。また、特定自主検査（第45条第2項）を、派遣元の事業者は派遣中の労働者に実施させることはできない（法第45条第5項）。

(6) 派遣元の事業者は、派遣先の事業者が労働者派遣契約に定める派遣就業の条件に従って派遣中の労働者を労働させれば、次に掲げる規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない（法第45条第6項）。

①特別の安全衛生教育の規定（第59条第3項）、②就業制限の規定（第61条第1項）、③作業時間の制限の規定（第65条の4）、④病者の就業禁止の規定（第68条）

派遣元の事業者がこれに違反して労働者派遣を行い、派遣先の事業者がこれらの規定に抵触した場合（規定に抵触する事実があれば足り、処罰は必要でない。）、派遣元の事業者は当該規定に違反したもものとして、当該規定に係る罰則の規定が適用される（法第45条第7項）。

(7) (1)、(3)及び(4)のほかにも、派遣先の事業に関しては、次に掲げる規定が所要の読替えを行った上で適用される（法第45条第8項）。

①ジョイントベンチャーについての適用の特例規定（第5条第1項及び第4項）、②安全衛生責任

者の規定（第16条第1項）、③安全衛生委員会の規定（第19条）

(8) 派遣元の事業に関し、安全衛生委員会の設置に係る規定（第19条第1項）は、所要の読替えを行った上で適用される（法第45条第9項）。

(9) 派遣先の事業者は、第66条第2項、第3項及び第4項の規定により、派遣中の労働者に対し健康診断を行ったとき、又は当該派遣中の労働者から同条第5項ただし書の規定による健康診断の結果を証明する書面の提出があったときは、遅滞なくこれらの健康診断の結果を記載した書面を作成し、派遣元の事業者へ送付しなければならない（法第45条第10項）。

また、当該書面の送付を受けた派遣元の事業者は、当該書面を一定期間保存しなければならない（法第45条第11項）。

これらの規定に違反した者は、30万円以下の罰金に処せられ（法第45条第12項）、また、法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、これらの義務に違反する行為をしたときは、行為者が罰せられるほか、その法人又は人に対しても同様の罰金刑が科される（法第45条第13項）。

(10) 派遣先の事業者は、(3)の第66条の4の規定により、医師等の意見を聴いたときは、遅滞なく派遣元の事業者へ通知しなければならない（法第45条第14項）。

(11) 労働安全衛生法の適用に関する特例等により適用される同法の規定に関しては、次に掲げる規定は、所要の読替えを行った上で適用される（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第45条第15項）。

①労働災害の防止に関する厚生労働大臣の勸告等の規定（第9条）、②技術上の指針等に関する厚生労働大臣の指導等の規定（第28条第4項）、③注文者の講ずべき措置の規定（第31条第1項及び第31条の2）、④注文者の違法な指示の禁止の規定（第31条の4）、⑤請負人の講ずべき措置の規定（第32条）、⑥機械等貸与者の講ずべき措置の規定（第33条第1項）、⑦建築物貸与者の講ずべき措置の規定（第34条）、⑧安全衛生教育に関する国の援助に関する規定（第63条）、⑨健康診断実施後の措置のための指針に関する厚生労働大臣の指導等の規定（第66条の5第3項）、⑩健康の保持増進のための指針に関する厚生労働大臣の指導等の規定（第70条の2第2項）、⑪快適な職場環境の形成のための指針に関する厚生労働大臣の指導等に関する規定（第71条の3第2項）、⑫快適な職場環境の形成に関する国の援助の規定（第71条の4）、⑬労働基準監督署長及び労働基準監督官の規定（第90条）、⑭労働基準監督官の権限の規定（第91条第1項及び第92条）、⑮産業安全専門官及び労働衛生専門官の規定（第93条第2項及び第3項）、⑯労働者の申告の規定（第97条）、⑰使用停止命令等の規定（第98条第1項及び第99条第1項）、⑱労働災害の再発防止のための講習の指示の規定（第99条の2第1項及び第2項）、⑲報告等の規定（第100条）、⑳法令の周知の規定（第101条）、㉑ガス工作物等設置者の義務の規定（第102条）、㉒書類の保存等の規定（第103条第1項）、㉓国の援助の規定（第106条第1項）、㉔疫学的調査等の規定（第108条の2第3項）、㉕適用除外の規定（第115条第1項）

(12) (1)～(11)まで（(10)を除く。）の労働安全衛生法の適用の特例等に違反した者は、労働安全衛生法においてこれに相当する規定に違反した者と同じく、労働安全衛生法に基づく免許の取消処分事由、

指定の欠格事由等に該当するに至った者として取り扱う（法第45条第16項）。

4 じん肺法の適用に関する特例等

(1) 粉じん作業に係る派遣先の事業において常時粉じん作業に従事している又はしたことがある派遣中の労働者については派遣先の事業者は次に掲げる規定に係る措置を講ずべき義務を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第1項）

①じん肺の予防の規定（第5条）、②じん肺に関する予防及び健康管理のための教育の規定（第6条）、③じん肺健康診断の規定（第7条から第9条の2まで）、④労働者の受診義務の規定（第11条）、⑤事業者によるエックス線写真等の提出の規定（第12条）、⑥じん肺管理区分の決定手続、通知等の規定（第13条から第16条まで）、⑦エックス線写真等の提出命令の規定（第16条の2）、⑧じん肺健康診断に関する記録の作成及び保存等の規定（第17条）、⑨法令の周知の規定（第35条の2）

これにより、派遣先の事業者が負う義務については、派遣元の事業者が負うことはない（法第46条第2項）。

また、派遣先の事業者が派遣中の労働者に対してじん肺健康診断を行った場合は、その限度において、派遣先の事業者にあつては労働安全衛生法第66条第2項の有害な業務に係る健康診断を、派遣元の事業者にあつては同条第1項又は第2項の健康診断を行うことを要しない（法第46条第3項）。

(2) 粉じん作業に係る派遣先の事業において常時粉じん作業に従事している又はしたことがある派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の事業者のみならず派遣先の事業者も事業者としての義務を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第4項）。

①じん肺健康診断の結果に基づく、労働者の健康保持に関する責務の規定（第20条の2）、②粉じんにさらされる程度を低減するための措置の規定（第20条の3）、③作業の転換の規定（第21条）、④作業転換のための教育訓練の規定（第22条の2）

(3) 粉じん作業に係る派遣先の事業における派遣中の労働者の派遣就業に関しては、転換手当の規定（第22条）による義務は派遣元の事業者が負う（法第46条第5項）。

(4) 派遣先の事業において常時粉じん作業に従事したことがある労働者であつて、現に派遣元の事業に雇用され、かつ、常時粉じん作業に従事する労働者以外の者（当該派遣先の事業において現に粉じん作業以外の作業に常時従事している者を除く。）については、派遣元の事業者が、次に掲げる規定に係る措置を講ずべき義務を負う（これらの規定に係る罰則の規定も適用される。）（法第46条第6項）。

①じん肺健康診断の実施等の規定（第8条から第11条まで）、②事業者によるエックス線写真等の提出の規定（第12条）、③じん肺管理区分の決定手続、通知等の規定（第13条及び第14条）、④じん肺管理区分の決定等の申請の規定（第15条第3項及び第16条）、⑤エックス線写真等の提出命令の規定（第16条の2）、⑥記録の作成及び保存の規定（第17条）、⑦じん肺健康診断の結果に基づく、労働者の健康を保持するための事業者の責務の規定（第20条の2）、⑧作業転換のための教育訓練の規定（第22条の2）、⑨法令の周知の規定（第35条の2）

- (5) 派遣先の事業者は、派遣中の労働者に対して、じん肺健康診断を実施し（第7条、第8条、第9条及び第9条の2）、又は、当該派遣中の労働者からじん肺健康診断の結果を証明する書面その他の書面の提出があったときは、じん肺健康診断に関する記録（第17条第1項）に基づいて、この記録の写しを作成し、これを遅滞なく派遣元の事業者に送付しなければならない。また、派遣先の事業者が都道府県労働局長から派遣中の労働者に係るじん肺管理区分の決定の通知を受けたときは、当該通知の内容を記載した書面を作成し、遅滞なくこれを派遣元の事業者に送付しなければならない（法第46条第7項）。
- (6) (5)により書面の送付を受けた派遣元の事業者は、派遣先の事業者による健康診断の結果を記載した書面については、7年間、じん肺管理区分の決定の通知の内容を記載した書面については3年間、これを保存しなければならない（法第46条第8項）。
- (7) 派遣元の事業者は、派遣中の労働者で常時粉じん作業に従事するもの（じん肺管理区分が管理2、管理3又は管理4と決定されている労働者を除く。）が労働安全衛生法第66条第1項の健康診断又は第2項の健康診断（派遣先の事業者が行うものを除く。）において、じん肺の所見があり、又はじん肺にかかっている疑いがあると診断されたときは、遅滞なく、その旨を派遣先の事業者に通知しなければならない（法第46条第9項）。
- (8) (5)、(6)又は(7)の規定に違反した者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第46条第10項）。
- (9) 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、(5)、(6)又は(7)に述べた規定に違反する行為をしたときは、行為者が罰せられるほか、その法人又は人に対しても同様の罰金刑が科せられる（法第46条第11項）。
- (10) じん肺法の適用に関する特例等により適用される同法の規定に関しては、次に掲げる規定は、所要の読替えを行った上で適用される（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第12項）。

①政府の技術的援助等に関する規定（第32条）、②じん肺診査医、労働基準監督署長及び労働基準監督官に関する規定（第39条から第43条まで）、③労働者の申告の規定（第43条の2）、及び報告の規定（第44条）である。

- (11) 粉じん作業に係る事業を行う派遣元の事業者が、派遣先の事業において常時粉じん作業に従事したことのある労働者に対してじん肺健康診断を行った場合は、その限度において、派遣先の事業者にあつては労働安全衛生法第66条第2項の有害な業務に係る健康診断を、派遣元の事業者にあつては同条第1項又は第2項の健康診断を行うことを要しない（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第46条第13項）。

5 作業環境測定法の適用の特例

- (1) 派遣中の労働者に関する作業環境測定法の適用については、派遣先の事業者が同法上の事業者に含まれるものとして次に掲げる規定を適用する（法第47条第1項）。

①作業環境測定の実施等の総則規定（第1条から第4条まで）、②作業環境測定士名簿の閲覧の規

定（第8条第2項）、③行政機関による監督、指導、援助等の雑則の規定（第38条から第51条まで）、④罰則の規定（第52条から第56条まで）

(2) 3の労働安全衛生法の適用の特例等又は(1)の作業環境測定法の適用の特例に違反した者は、労働安全衛生法又は作業環境測定法においてこれに相当する規定に違反した者と同じく、作業環境測定士の登録の欠格事由等に該当するに至った者として取り扱う（法第47条第2項）

6 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の適用の特例

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主としての責任を負う（法第47条の2）。

①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の規定（第9条第3項）、②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の規定（第11条第1項）、③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の規定（第11条の2第2項）、④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の規定（第11条の3第1項）、⑤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の規定（第11条の4第2項）、⑥妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置の規定（第12条及び第13条第1項）

7 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の適用の特例

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主としての責任を負う（法第47条の3）。

①育児休業（出生時育児休業含む）又は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を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第10条）、②介護休業を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条）、③子の看護休暇を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の4）、④介護休暇を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の7）、⑤所定外労働の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第16条の10）、⑥時間外労働の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第18条の2）、⑦深夜業の制限を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の規定（第20条の2）、⑧妊娠・出産等の申出をしたことを理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止（第21条第2項）、⑨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の規定（第23条の2）、⑩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雇用管理上の措置の規定（第25条）、⑪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の規定（第25条の2第2項）

8 労働施策総合推進法の適用の特例

派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の事業主のほか、派遣先の使用者も事業主としての責任を負う（法第47条の4）。

①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の規定（第30条の2第1項）、②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の規定（第30条の3第2項）