

派遣労働者の労働条件管理

○ 派遣先事業主が特に留意すべき事項

○ 労働時間の管理(労働基準法第32条)

派遣労働者を働かせる場合には、労働時間を管理する必要があります。また、派遣元事業主が締結した時間外労働協定で定める時間を超えて時間外労働をさせることはできません。

○ 就業制限(労働安全衛生法第61条)

派遣労働者に対して、フォークリフトの運転などの就業制限業務に就かせる場合には、一定の資格が必要です。

○ 特殊健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

派遣労働者を、有機溶剤業務などの有害業務に就かせる場合には、有害業務の内容に応じて必要な特殊健康診断を実施する必要があります。

○ 派遣元事業主が特に留意すべき事項

○ 時間外労働協定と割増賃金(労働基準法第36条・第37条)

派遣労働者について、法定労働時間(週40時間、1日8時間)を超えて、働かせる場合には、労働者の過半数労働組合等(※)と時間外労働協定を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。また、法定労働時間を超えて働かせた場合には、割増賃金の支払が必要です。

○ 一般健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)

派遣労働者に対して、法定の要件を満たせば、雇入れ時や定期的に健康診断を実施する必要があります。

(注) 業務請負労働者でも当該者に対し、発注者が実態として指揮命令を行っている場合には、当該労働者は派遣労働者とみなされ、発注者は派遣先事業主の責任を負うこととなりますので注意が必要です。