

○ 現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担(労働基準法等の特例)

	派遣元事業主	派遣先	双方	備考
労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> 賃金 年次有給休暇 災害補償 等 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間 休憩 休日 時間外／休日労働 等 ※ 派遣元の 36 協定の範囲内で、時間外／休日労働が可能。	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働の禁止 等 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元の使用者は、派遣先の使用者が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、労働時間等の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。
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> 雇入れ時の安全衛生教育 一般健康診断 等 	<ul style="list-style-type: none"> 安全管理者、安全委員会 危険防止等のための事業者の講ずべき措置等 特別の安全衛生教育 作業環境測定 特殊健康診断 等 	<ul style="list-style-type: none"> 総括安全衛生管理者 衛生管理者、衛生委員会 作業内容変更時の安全衛生教育 健康診断実施後の作業転換等の措置 等 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元の実業者は、派遣先の実業者が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、就業制限等の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。 派遣先の実業者は、派遣労働者に対して健康診断を行ったときは、その結果を記録した書面を派遣元の実業者に送付しなければならない。
男女雇用機会均等法	(右記以外の規定)	—	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠／出産等を理由とする不利益取扱い禁止 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 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置 	—

○ 現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担(労働・社会保険、団体交渉)

	派遣元事業主	派遣先	双方	備考
労働・社会保険	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主のみが責任を負う。 	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主は、健保、厚年、雇保に係る被保険者資格取得の有無等について、派遣先に通知しなければならない。(労災はすべて適用。) 派遣先は、未加入の理由が適正でないと考えられる場合には、加入させてから派遣するよう派遣元事業主に求める。(指針)
団体交渉	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主のみが団体交渉応諾義務を負う。 	—	—	—