

7 派遣先責任の強化関係

○ 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 産前産後休業 等 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間 休憩 休日 時間外／休日労働 等 <p>※派遣元の36協定の範囲内で、時間外／休日労働が可能。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働の禁止 均等待遇 等 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主は、派遣先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"> 統括安全衛生管理者 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"> 派遣元事業者は、派遣先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、その結果を記載した書面を派遣元事業主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(社会保険、団体交渉)

	派遣元事業主	派遣先	双方	備考
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、健康保険、厚生年金、雇用保険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。(労災保険は、労働者を1人でも雇用していれば、原則として強制適用される。) 派遣先は、未加入の理由が適性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こと。(指針)
団 体 交 渉	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主は団体交渉応諾義務を負う。 	<p>関係判例あり(別紙参照)</p>	—	—

派遣先責任の強化に係る項目

		三党案	関係法令等現行の規定・運用等
①	労働者派遣契約の遵守等	<p>○派遣先は、派遣契約の定め反する行為をしてはならない(就業日及び就業日以外の就労が認められた日以外に派遣就労をさせること等)</p> <p>○派遣元事業主は、派遣先から通知された、派遣就業日ごとの始業・就業時間、休憩時間等を確認しなければならない</p>	
②	年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの禁止	<p>○派遣先は、年次有給休暇を取得した派遣労働者に対して、不利益な取扱いをしないようにしなければならない</p>	<p>○労働基準法附則第136条により、使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、不利益な取扱いをしないようにしなければならない</p>
③	育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止等	<p>○派遣先は育児休業等を理由とした不利益取扱いをしてはならない</p> <p>○派遣先は、育児・介護休業法に基づく制限時間等を超えた派遣就業、深夜の派遣就業等をさせてはならない</p>	<p>○育児・介護休業法第10条において、育児休業を取得した労働者に対する派遣元による不利益取扱いを禁止</p> <p>○派遣労働者が請求した場合、派遣元事業主は、育児・介護休業法に基づき、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の免除を行わなければならない</p> <p>○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止については、派遣法第47条の2において男女雇用機会均等法の特例を規定</p>
④	未払い賃金に関する派遣先の連帯責任	<p>○派遣先は、派遣元事業主が賃金を支払っていないときは、派遣元事業主と連帯して当該賃金(派遣先の指揮命令下での労働に係るもの)を支払う責任を負う</p>	<p>○派遣元事業主が賃金を支払わない場合、労働基準法第24条違反となる</p> <p>○派遣元事業主の倒産により賃金未払のまま退職した労働者については、未払賃金の立替払制度の利用が可能</p> <p>○倒産した派遣元事業主の総財産について、派遣労働者が有する賃金債権は、税金等に次いで優先する民法上の先取特権を有する</p>

⑤	社会保険料に関する派遣先の連帯責任	○派遣先は、派遣元事業主が法令に違反して社会保険の保険料等(派遣先の指揮命令の下に労働させた期間に係るもの)を納付しないときは、派遣元事業主と連帯して保険料、延滞金を納付する責任を負う	○社会保険については、仮に派遣元事業主が保険料を納付しなかったとしても、適用になってさえいれば、給付を受けることができる ○派遣元事業主が保険料を納付しない場合には、各法に基づき滞納処分等を行うこととなる
⑥	派遣労働者に対する安全衛生教育	○派遣先は、派遣労働者を受け入れたときは、派遣労働者に対し、従事する業務に関する安全衛生教育を行わなければならない	○現行法では以下のように実施主体を規定 ・雇入れ時・・・派遣元事業主 ・一定の危険有害業務の場合・・・派遣先 ・作業内容変更時・・・具体的事情により判断(変更が派遣先の事情であるものであれば派遣先、派遣元事業主の事情であるものであれば派遣元事業主)
⑦	定期健康診断等の代行	○派遣先は、派遣元事業主が労働安全衛生法に違反して健康診断を行わなかった場合、派遣労働者から希望があれば健康診断を受けさせなければならない。この場合、派遣元事業主に対し、要した費用を請求することができる。	
⑧	労災保険の保険給付の請求に係る便宜供与	○派遣先は、派遣労働者等が労災保険法に基づく保険給付を請求する場合に必要な便宜を提供しなければならない。	【20年法案の措置】 労災保険法の改正において、行政庁による派遣先の事業場への立入検査等の規定を創設
⑨	性別を理由とする差別の禁止	○派遣先は、派遣労働者の配置及び教育訓練について、性別を理由として差別的取扱いをしてはならない。ただし、ポジティブアクションを行うことを妨げるものではない。	○派遣先が性別によって派遣労働者をあらかじめ限定することは派遣法第26条第7項により禁止
⑩	派遣元事業主に対する個人情報提供の要求の制限	○派遣先は、派遣労働者の業務遂行に関しない個人情報の提供を、本人の同意がある場合等を除き、派遣元に求めてはならない	
⑪	団体交渉の応諾	○派遣先は、派遣労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒んではならない	○関係判例あり(別紙)

○団体交渉の応諾に関する判例

朝日放送事件（最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決）

事案の概要

朝日放送は、テレビ番組制作業務をA、B、C社の3社に委託しており、3社の労働者のうち数名がZ組合の組合員であった。

Z組合は朝日放送に対して賃上げ、一時金支給等を内容とする団体交渉を申し入れたが、朝日放送は使用者ではないことを理由に団体交渉を拒否した事案。

判決内容

「労働組合法七条にいう「使用者」の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正として正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、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。

これを本件についてみるに、請負三社は、被上告人とは別個独立の事業主体として、テレビの番組制作の業務につき被上告人との間の請負契約に基づき、その雇用する従業員を被上告人の下に派遣してその業務に従事させていたものであり、もとより、被上告人は右従業員に対する関係で労働契約上の雇用主に当たるものではない。しかしながら、前記の事実関係によれば、被上告人は、請負三社から派遣される従業員が従事すべき業務の全般につき、編成日程表、台本及び制作進行表の作成を通じて、作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等その細部に至るまで自ら決定していたこと、請負三社は、単に、ほぼ固定している一定の従業員のうちのだれをどの番組制作業務に従事させるかを決定していたにすぎないものであること、被上告人の下に派遣される請負三社の従業員は、このようにして決定されたことに従い、被上告人から支給ないし貸与される器材等を使用し、被上告人の作業秩序に組み込まれて被上告人の従業員と共に番組制作業務に従事していたこと、請負三社の従業員の作業の進行は、作業時間帯の変更、作業時間の延長、休憩等の点についても、すべて被上告人の従業員であるディレクターの指揮監督下に置かれていたことが明らかである。これらの事実を総合すれば、被上告人は、実質的にみて、請負三社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社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ったものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法七条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

（参考）労働組合法（昭和24年法律第174号）抄

（不当労働行為）

第7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）