



派遣元企業と派遣先企業における 労務管理の責任分担

多くの企業で派遣労働者が活用されていますが、時間外労働をさせても問題ないのか、健康診断は派遣元企業・派遣先企業のどちらで実施しなければならないのかなど、労務管理面で取扱いに困ることが多くあります。そこで今回は、派遣労働者に関して派遣元・派遣先のそれぞれが果たさなければならない責任分担について主なものを解説します。労務管理においては、すべてがいずれかの企業にあるわけではなく、下表のように派遣元企業・派遣先企業のいずれかもしくは双方に管理責任を求めています。

表 派遣元企業・派遣先企業の責任分担

	派遣元	派遣先
労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> ・労働契約 ・賃金の支払い ・変形労働時間制等の協定の締結・届出 ・時間外、休日労働の協定の締結・届出 ・時間外、休日、深夜の割増賃金 ・年次有給休暇 ・産前産後休業 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間、休憩、休日 ・時間外、休日労働 ※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"> ・災害補償 ・労働者名簿 ・賃金台帳 ・記録の保存 ・報告の義務 	<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後の時間外、休日、深夜業 ・育児時間
	<ul style="list-style-type: none"> ・総括安全衛生管理者の選任等 	<ul style="list-style-type: none"> ・記録の保存 ・報告の義務
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後の時間外、休日、深夜業 ・育児時間
	<ul style="list-style-type: none"> ・衛生委員会の設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・安全委員会の設置 ・衛生委員会の設置 ・労働者の危険または健康障害を防止するための措置 ・安全衛生教育(危険有害業務就業時) ・作業環境測定 ・特殊健康診断等
	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生教育(雇入れ時) ・一般健康診断等 ・健康診断実施後の作業転換等の措置 ・医師による面接指導等 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生教育(危険有害業務就業時) ・作業環境測定 ・特殊健康診断等
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> ・一般健康診断等 ・健康診断実施後の作業転換等の措置 ・医師による面接指導等 	<ul style="list-style-type: none"> ・病者の就業禁止
	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断実施後の作業転換等の措置 ・医師による面接指導等 	<ul style="list-style-type: none"> ・病者の就業禁止

労働安全衛生法で義務づけられている衛生管理者等の選任については、業種と事業所の規模（従業員数）により決まり、この従業員数には派遣労働者も含まれます。そのため、派遣先企業については派遣労働者の数も含めて従業員数をカウントし、適正に安全管理体制を構築しておくことが求められます。

労働者派遣法については、現在、法律改正の議論が行われており、更に注目が高まることが予想されます。今回取り上げた派遣元企業・派遣先企業の責任分担は、基本的かつ重要な内容となりますので、まずは、労務管理ができていないか確認をしておきましょう。