派遣労働者を雇用する派遣元、使用する派遣先が必要な情報を収録

実務に即したQ&Aで派遣労働者の活用に役立ちます

本書の内容

第１部　派遣労働者の活用の現状と問題点

第１章　派遣労働者数の急速な増加
1　労働者派遣事業を行う事業所の状況
2　派遣労働者数の状況
3　派遣先の状況
4　労働者派遣事業の売上高の状況
5　製造業務への労働者派遣の状況
6　派遣料金の状況
7　派遣労働者の賃金の状況
8　労働者派遣契約の期間
9　その他の状況

第２章　派遣労働者の安全衛生の状況
1　安全衛生管理体制
2　安全衛生教育の実施状況
3　健康診断の実施状況
4　労働災害の発生とその後の対応
5　安全衛生に関する事項の労働者派遣契約への規定

第３章　派遣労働者の労働時間や年次有給休暇の状況
1　残業及び臨時出勤の状況
2　年次有給休暇の状況

第４章　派遣労働者の活用に関する労働者派遣法の規制
1　労働者派遣事業に対する事業規制
2　派遣労働者の適正な就業を確保するための規制

第５章　派遣労働者の活用に関する問題点
1　偽装請負問題
2　偽装出向問題
3　偽装派遣問題
4　派遣店員問題
5　二重派遣問題

第２部　派遣労働者の安全衛生管理

第１章　派遣労働者の安全衛生管理の基本
Q１　派遣労働者の安全衛生管理をめぐる状況は、どのようになっていますか？
Q２　派遣労働者に対する安全衛生管理は、通常の労働者に対する安全衛生管理とどのような点で違いがありますか？
Q３　派遣労働者の安全衛生に関する法律の適用は、どうなっていますか？
他７問

第２章　派遣労働者の管理体制
Q11　派遣元は、派遣元責任者をどのように選任する必要がありますか？
Q12　派遣元責任者は、安全衛生に関し、どのような業務を行わなければなりませんか？
他２問

第３章　安全衛生管理体制
Q15　派遣労働者に関する安全衛生管理体制についての基本的な考え方は、どのようになっていますか？
Q16　派遣労働者についての総括安全衛生管理者の選任については、どのようになっていますか？
Q17　派遣労働者についての安全管理者の選任については、どのようになっていますか？
他６問

第４章　派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置など
Q24　派遣労働者の危険を防止するために、どのような措置を講じなければなりませんか？
Q25　派遣労働者の健康障害を防止するために、どのような措置を講じなければなりませんか？
他３問

第５章　安全衛生教育
Q29　派遣労働者に対する安全衛生教育は、どのように実施する必要がありますか？
Q30　派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育は、どのように実施する必要がありますか？
Q31　派遣労働者に対する作業内容変更時の安全衛生教育は、どのように実施する必要がありますか？
他３問

第６章　健康の保持増進のための措置
Q35　派遣労働者に関する作業環境測定は、どのように行わなければなりませんか？
Q36　派遣労働者に関する作業時間の制限などの作業管理は、どのように行わなければなりませんか？
Q37　派遣労働者に対する健康診断は、どのように行わなければなりませんか？
Q38　派遣労働者に対する一般健康診断は、どのように行わなければなりませんか？
他７問

第７章　その他の安全衛生に関する事項
Q46　派遣労働者についての死傷病報告書の提出は、どのように行わなければなりませんか？
Q47　派遣労働者に対する安全配慮義務は、どのようになっていますか？
他２問

第３部　派遣労働者の労働時間管理

第１章　派遣労働者の労働時間管理に関する基本的な事項
Q50　派遣労働者に対する労働基準法の適用は、どのようになっていますか？
Q51　派遣労働者に対する労働時間、休憩、休日、休暇の基本的な取扱いは、どのようになっていますか？
他３問

第２章　法定労働時間
Q55　派遣労働者について、労働時間に該当するのは、どのような範囲ですか？
Q56　派遣労働者の法定労働時間は、どうなっていますか？
Q57　派遣労働者に対する変形労働時間制の適用は、どうなっていますか？
他５問

第３章　休憩時間
Q63　派遣労働者に対し、休憩時間はどのように与えなければなりませんか？
Q64　雇用している従業員が休憩時間のときに、派遣労働者に電話及び来客の当番をさせたいと考えていますが、どのようなことに注意する必要がありますか？
Q65　女性派遣労働者に対する育児時間の取扱いは、どのようになっていますか？

第４章　休日
Q66　派遣労働者に対し、休日はどのように与えなければなりませんか？
Q67　派遣労働者の休日を振り替えるには、どのような手続が必要ですか？
Q68　派遣労働者に代休を与えるには、どのような手続が必要ですか？

第５章　時間外・休日労働
Q69　派遣労働者に時間外労働や休日労働をさせるには、どのような方法がありますか？
Q70　派遣労働者に関する36協定は、どのように定める必要がありますか？
他３問

第６章　深夜労働
Q74　派遣労働者に深夜労働をさせるためには、どのような手続をする必要がありますか？

第７章　年次有給休暇
Q75　年次有給休暇は、どのような要件を満たす派遣労働者に与えなければなりませんか？
Q76　派遣労働者について、800時間就業しなければ年次有給休暇を与えないという取扱いは可能ですか？
他５問

第８章　その他の休暇・休業など
Q82　派遣労働者から公民権行使のための時間の請求があった場合には、どのように対応すればよいですか？
Q83　女性派遣労働者から生理休暇の請求があった場合には、どのように対応すればよいですか？
Q84　妊娠した女性派遣労働者から産前休業の請求があった場合には、どのように対応すればよいですか？　また、産後休業については、どうですか？
他３問

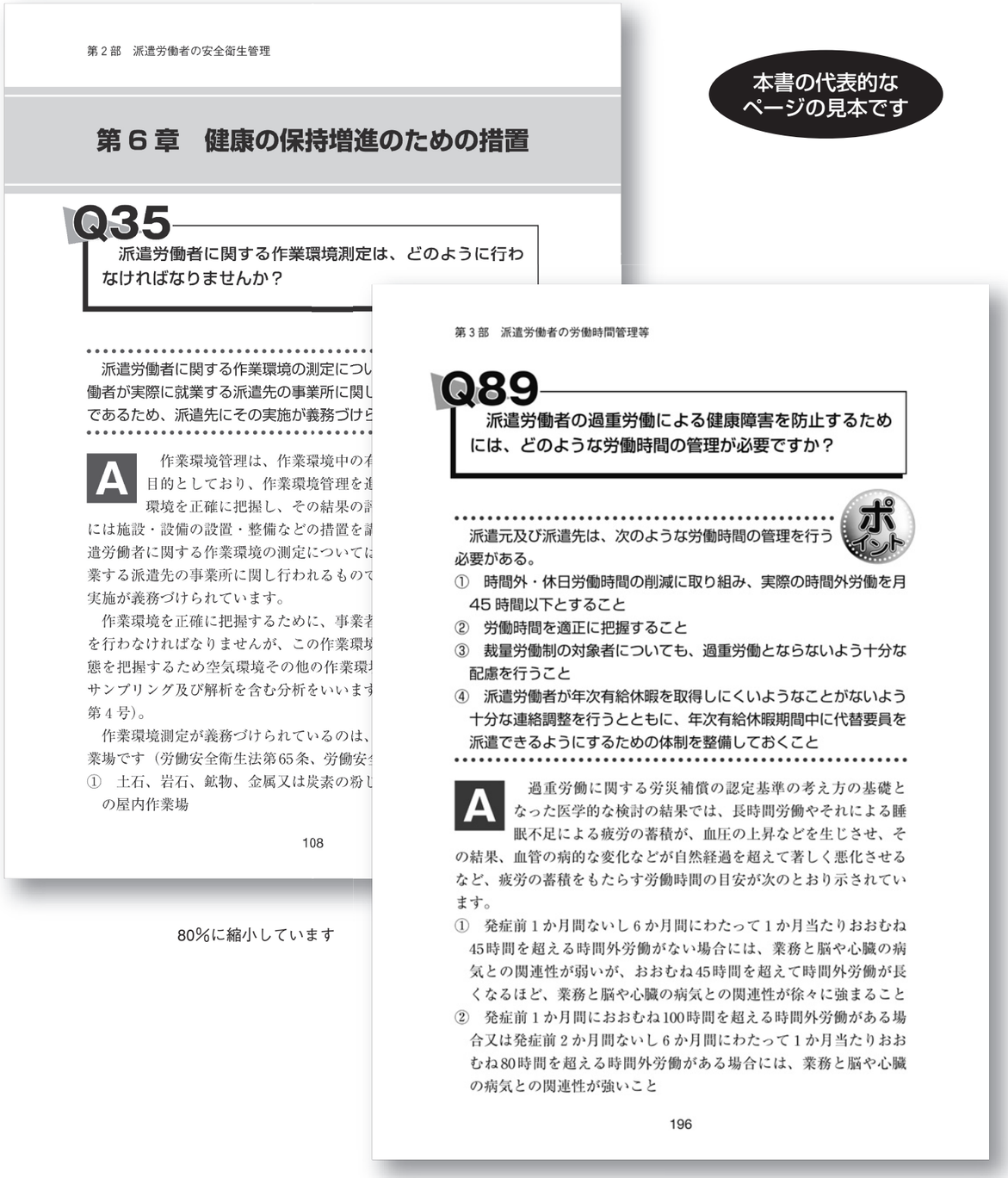
第９章　派遣労働者の過重労働による健康障害を防止するための対策
Q88　派遣労働者の過重労働による健康障害を防止するためには、どのような取組みが必要ですか？
Q89　派遣労働者の過重労働による健康障害を防止するためには、どのような労働時間の管理が必要ですか？
Q90　過重労働による健康障害を防止するための派遣労働者の労働時間の管理については、どのような場合に問題となりますか？
他７問

第４部　派遣労働者のその他の労務管理

第１章　労働基準法のその他の規定の派遣労働者に対する適用
Q98　派遣労働者と労働契約を締結するに当たり、どのようなことに留意しなければなりませんか？
Q99　派遣労働者を解雇するに当たり、どのようなことに留意しなければなりませんか？
Q100　派遣労働者が派遣元を退職するに当たり、どのようなことに留意しなければなりませんか？
他４問

第２章　派遣労働者に対する男女雇用機会均等法の適用
Q105　派遣労働者に対する男女雇用機会均等法の適用は、どのようになっていますか？
Q106　職場におけるセクハラを防止するため、どのような措置を講じなければなりませんか？
Q107　妊娠中及び出産後の母性健康管理措置として、どのような措置を講じなければなりませんか？

参考資料
派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針
派遣先が講ずべき措置に関する指針
労働者派遣法による読み替え後の関係法律
派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担
製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン
製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む発注者が講ずべき措置に関するガイドライン
ガイドラインのチェックシート（請負事業主用、発注者用）
派遣先事業主のための受け入れ適正度チェックリスト



第２部　派遣労働者の安全衛生管理

第６章　健康の保持増進のための措置

Q35
派遣労働者に関する作業環境測定は、どのように行わなければなりませんか？

派遣労働者に関する作業環境の測定につし
働者が実際に就業する派遣先の事業所に関し
であるため、派遣先にその実施が義務づけら

A
作業環境管理は、作業環境中の有
目的としており、作業環境管理を進
環境を正確に把握し、その結果の評
には施設・設備の設置・整備などの措置を講
遣労働者に関する作業環境の測定については
業する派遣先の事業所に関し行われるもので
実施が義務づけられています。
作業環境を正確に把握するために、事業者
を行わなければなりませんが、この作業環境
態を把握するため空気環境その他の作業環境
サンプリング及び解析を含む分析をいいます
第４号）。
作業環境測定が義務づけられているのは、
業場です（労働安全衛生法第65条、労働安全
① 土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じ
の屋内作業場

108

第３部　派遣労働者の労働時間管理等

Q89
派遣労働者の過重労働による健康障害を防止するためには、どのような労働時間の管理が必要ですか？

ポイント
派遣元及び派遣先は、次のような労働時間の管理を行う必要がある。
① 時間外・休日労働時間の削減に取り組み、実際の時間外労働を月45時間以下とすること
② 労働時間を適正に把握すること
③ 裁量労働制の対象者についても、過重労働とならないよう十分な配慮を行うこと
④ 派遣労働者が年次有給休暇を取得しにくいようなことがないよう十分な連絡調整を行うとともに、年次有給休暇期間中に代替要員を派遣できるようにするための体制を整備しておくこと

A
過重労働に関する労災補償の認定基準の考え方の基礎となった医学的な検討の結果では、長時間労働やそれによる睡眠不足による疲労の蓄積が、血圧の上昇などを生じさせ、その結果、血管の病的な変化などが自然経過を超えて著しく悪化させるなど、疲労の蓄積をもたらす労働時間の目安が次のとおり示されています。
① 発症前１か月間ないし６か月間にわたって１か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働がない場合には、業務と脳や心臓の病気との関連性が弱いが、おおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と脳や心臓の病気との関連性が徐々に強まること
② 発症前１か月間におおむね100時間を超える時間外労働がある場合又は発症前２か月間ないし６か月間にわたって１か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働がある場合には、業務と脳や心臓の病気との関連性が強いこと

196

本書の代表的なページの見本です

80%に縮小しています