

## 労務相談Q & A 派遣について -

Q 企業が、労働者の派遣を受ける際、どのような措置が必要でしょうか？  
労働条件は派遣会社（派遣元）が整備すると聞いていたのですが。

A 雇用契約書や賃金、労働時間管理や年休などは派遣元が責任を負いますし、36協定届を作成するのも派遣元となります。ただし、派遣労働者が就労するのは派遣先企業ですから、36協定を遵守する責任は派遣先となります。また、職場での安全対策も派遣先が責任を追うこととなります。労災事故が発生したときには、労災保険は派遣元の保険を使用しますが、監督署への死傷病報告は派遣先、派遣元ともに行う必要があります。

### 労働基準法の適用関係の分類（例）

派遣元の責任	派遣先の責任
労働契約 賃金 変形労働時間制 36協定 年次有給休暇 産前産後の休業	労働時間、休憩、休日  産前産後の時間外、休日、 深夜業育児時間
就業規則 報告の義務	報告の義務

また、近年、派遣に関するトラブルも多く、その対策も必要となります。適切な派遣就業の確保のため、派遣先責任者を選任（派遣法41条）し、派遣元との連絡調整を行うほか、苦情処理などに当たらなければならないとされています。

なお、請負と称していても、実態が派遣であれば派遣法が適用になり、労働基準法の適用は上記のとおりです。派遣と請負の区分については、茨城労働局需給調整事業室(TEL029-224-6239)へお問い合わせ下さい。

### ～ 中小企業事業主の皆様へ～

#### 「中小企業時短援助事業」の紹介

「労働基準法がよくわからない、就業規則の労働時間制度を整備したい」という企業団体に対し、日立労働基準協会が講習会や相談会のお手伝いを行います。  
平成17年4月から1年間、同一地域、同一業種、企業系列などの団体に対し、時短アドバイザーによる制度改善の指導援助を実施する事業です。今年で最後となる事業ですので、講習会を計画している団体の方々は、ぜひこの事業の活用をご検討ください。

#### 労働条件整備にかかる研修会を開催

平成16年10月19日、日立地区産業支援センターにおいて、日立労働基準協会との共催により、労働条件整備に関する研修会を開催しました。当署においては従来から各種届出書類等に関し直接指導を行ってきておりますが、届け出る書類の記載方法や、労務関係に関する日頃のちょっとした疑問を勉強する機会があればと言う要望もあったことから、当研修会を実施することとしたものです。当日は53名の方が参加されました。研修内容は、「36協定の記載に当たって留意すべき事項」、「嘱託として再雇用した者への年次有給休暇の付与日数」等、具体的な事例に基づいて実施いたしました。また昨今、新聞の紙面を賑やかす「サービス残業」についての、全国の監督署での指導事例と会社側の是正状況などについても、説明を行いました。研修会終了後には、何名もの参加者から個別に質問をされるなど、参加された皆さんは熱心に受講をされていました。