

## 派遣労働者受け入れ時の留意事項

問 当社は自動車部品メーカーです。9月以降の増産を社員の時間外・休日労働で対応してききましたが、長時間労働を減ら

### ◆派遣会社

許可・届け出派遣会社以外から派遣労働者を受け入れることはできませんので、派遣会社の許可番号等を確認して下さい。なお、厚生労働省の『人材サービス総合サイト』( <http://www.jinzai-sougou.go.jp> ) にアクセスすると派遣会社の許可番号等が確認できます。

### ◆派遣契約

派遣会社との間で、労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「派遣法」といいます)26条に基づき、業務内容、就業場所、派遣期間、派遣契約の解除に当たって必要な措置に関する事項等について、労働者派遣契約を締結して下さい。

### ◆派遣受け入れ期間の制

### 限

派遣法施行令4条で定めるソフトウェア開発等の26業務等以外は派遣受け入れ期間の制限があり、派遣労働者を製造業務に就かせる場合には、受け入れ期間の上限が1年(過半数労働組合等の意見を聴いた上で3年まで延長可能)となります。

### ◆派遣先責任者の選任等

派遣法41条に基づき、派遣先責任者を選任するとともに、派遣先管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに就業日、始業・終業時刻等派遣法42条に定める事項を記載し保存しなければなりません。

### ◆労働時間管理

派遣労働者に時間外・休日労働を行わせる場合には、派遣会社で36協定を締結し派遣会社の所轄労働基準監督署へ届け出

ることが必要です。この36協定の範囲を超えて時間外労働等を行わせると御社が労働基準法違反となりますので、派遣会社の36協定の内容を把握するとともに、一定期間の原則の延長時間(1カ月45時間等)を超える場合には、派遣会社に連絡して特別条項で定められた特別延長時間を適用する手続きを取ってもらわなければなりません。

また、派遣労働者の就業日ごとの始業・終業時刻等は、派遣会社に通知しなければなりません。

### ◆安全衛生管理体制

派遣労働者も含め常時使用する労働者数に応じて、安全管理者、衛生管理者、産業医等を選任しなければなりません。

### ◆就業制限

クレーン、フォークリフトの運転等の就業制限業務に無資格の派遣労働者を従事させると御社が労働安全衛生法違反とな

りますので、派遣労働者が当該資格を有していることを確認して下さい。

### ◆健康診断

有機溶剤業務、粉じん作業等の有害業務に派遣労働者を常時従事させる場合には、特殊健康診断を実施しなければなりません。なお、一般健康診断は、派遣会社の実施する義務があります。

### ◆労働者死傷病報告

派遣労働者が労働災害等により休業等した時は、労働者死傷病報告を御社の所轄労働基準監督署に提出するとともに、その写しを派遣会社へ送付して下さい。

### ◆雇用契約の申し込み義務

製造業務等期間制限のある業務の場合、期間制限抵触日以降、派遣労働者を使い続けた時は、労働者に雇用契約を申し込まなければなりません。



すため、派遣労働者を受け入れる予定です。どのような点に注意したら良いのでしょうか。

答 派遣労働者を指揮命令下におき、製造業務に就かせる場合の主な留意事項は次のとおりです。