

これが「企業の労働110番」です



こちら企業の労働110番です。
電話の主はある製造業の工場長さんです。
「今、当社の製造ラインに組立工の派遣労働者に来てもらっていて、派遣

会社との当初の約束の1年が来月なのだが、もう1年延長しようと思っっている。何か注意点はありますか？」
とのご質問でした。

船岡社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士

船岡和彦

派遣先事業主が遵守すべき労働者派遣法

期間に制限を設けており、今回の組立工のような派遣労働者は、原則1年間しか派遣就業を受け入れられないことではできません。このような派遣受け入れ期

労働者派遣法は「派遣元事業主についてのみ規定している法律」というイメージがあるかもしれませんが、実は派遣元だけでなく、今回のような派遣労働者を受け入れる派遣先事業主にも、遵守すべき事項を定めており、それに基づいた対応を行わなければならない。一つ目は、今回のような派遣受け入れ期間の延長に関する派遣先への対応です。労働者派遣法上では同一業務について、派遣受け入れ

間が定められている業務を「自由化業務」といいます。ただし、「自由化業務」であっても、派遣先があらかじめ派遣先の労働者の過半数を代表する労働者に、派遣の受け入れ期間の延長について、意見を聞く手続きをとる



ことよって、原則の1年を超えて最大3年間、派遣受け入れの延長が可能となります。二つ目は、雇用の申し込み義務に関する派遣先の対応です。派遣先は「自由化業務」

の派遣労働者を、1年以上受け入れていた場合、その派遣期間以後もその業務に別の労働者を就かせようとする場合、元々の派遣労働者を優先的に派遣先が雇用するよう努めなければなりません。また、派遣元から派遣停止の通知を受けた場合に、その派遣期間を超えてその派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対して、派遣先が雇用契約の申し込みをしな

ければなりません。なお、今回の組立工のような「自由化業務」と異なり、派遣受け入れ期間に制限の無い「政令26業務（勤務形態が特殊で特別な雇用管理が必要な業務）」の派遣労働者を、

派遣先事業主

派遣元事業主

し、その業務に別の労働者を就かせようとする場合、その派遣労働者を優先的に派遣先が雇用するよう努めなければなりません。また、派遣元から派遣停止の通知を受けた場合に、その派遣期間を超えてその派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先に雇用されることを希望する派遣労働者に対して、派遣先が雇用契約の申し込みをしな

3年を超えて受け入れており、その業務に別の労働者を就かせようとする場合、その派遣労働者に対して、派遣先が雇用契約の申し込みをしなればなりません。

その他、派遣先には派遣先責任者の選任や、派遣先管理台帳の作成・記載や記録の保存などが義務付けられており、また労働局の調査を拒否、あるいは虚偽申告をした場合には、罰金が科せられるなど派遣先にも重い処分が科せられます。

さらに、労働基準法や安全衛生法などでも、派遣先が負うべき責任が規定されています。

今後、派遣労働者の受け入れを検討されている企業や、現在、派遣労働者を受け入れている企業は関係書類や手続きについて、一度ご確認、検証をお願いしたいと思います。