

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、どのようになっていますか？

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らないか？

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らないのでしょうか？
- 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らないのでしょうか？
- 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らないのでしょうか？
- 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らないのでしょうか？

他3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らないのでしょうか？
- 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とは、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らないのでしょうか？
- 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らないのでしょうか？
- 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らないのでしょうか？
- 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み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み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らないのでしょうか？

派遣労働者に関する作業環境の測定について

派遣労働者に関する作業環境の測定について、労働者が実際に就業する派遣先の事業所に関するため、派遣先にその実施が義務づけられています。

A

作業環境管理は、作業環境中の有害物質の濃度を測定し、その結果を踏まえて、作業環境を正確に把握し、その結果を踏まえて、派遣労働者に関する作業環境の測定については、就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らないが、この作業環境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、作業場です(労働安全衛生法第65条、労働安全衛生法第66条)。

- ① 土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じん

108

80%に縮小しています

本書の代表的なページの見本です

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？

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の関連性が弱い、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の関連性が強いこと

196