

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
ウェブでは過去からの全2600問のQ&Aが
検索・閲覧可能。

労働者派遣関係

Q

派遣社員からの未払い残業代に関する相談に、 派遣先として対応する必要があるか

当社に派遣されている派遣社員から「残業代が一部しか支払われていない」と相談を受けました。当社は、派遣社員の労働時間をきちんと派遣元に知らせていますが、実際に派遣元では、残業代を一定時間分までしか支払っていないようです。派遣社員の雇用主は派遣元であり、賃金の支払い義務はあくまで派遣元にありますので、派遣先である当社としては特に対応しなくてもよいと思うのですが、問題ないでしょうか。
(福井県 F社)

A

労基法上の責任は派遣元にあるが、 派遣先としては派遣元と連携して問題解消を図る責任がある

回答者 高田弘人 たかだ ひろひと 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 労働者派遣の仕組み

労働者派遣事業とは、派遣元事業主（以下、派遣元）が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。

労働者派遣関係が成立するためには、派遣元と派遣先との間で労働者派遣契約が締結されていることと、派遣元と派遣労働者との間で派遣労働契約が成立していることの二つが前提条件になります。この前提条件が整って労働者派遣関係が成立したときに、派遣先は派遣労働者への指揮命令権を取得します。

2. 派遣元、派遣先それぞれの義務

労働者派遣法（以下、法）第3章は、まず第1節において労働者派遣契約の基本的事項を定めた上で、第2節において派遣元の講ずべき措置等を、続く第3節において派遣先の講ずべき措置等を定めています。

さらに第4節では、労基法をはじめとする労働関係法の適用関係の特例について定めており、例えば法44条2項では、派遣先の事業に適用する労基法の条項を列挙しています[図表]。労基法など

の労働関係法は、雇用主である派遣元が責任を負うことを原則としながら、一部において派遣先に責任が及ぶ事項がありますので（罰則も同様）、派遣先としては注意が必要です。

続いて、第4章（雑則）の最初の条（47条の3）では、上述の派遣元または派遣先が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図ることを目的として指針を定めることがうたわれており、これを根拠に「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（平11.11.17 労告137）と「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平11.11.17 労告138。以下、派遣先指針）が公表されています。

このように、労働者派遣の運用においては、順守しなければならない事項が派遣元および派遣先それぞれに定められているため、注意が必要とされます。

3. ご質問の内容に関連する事項

では、前述の派遣元および派遣先が順守しなければならない事項のうち、ご質問に関連する部分を確認してみます。

まず1点目として、派遣先は、労働者派遣契約に定めるべき事項（法26条）に反することのない

ように適切な措置を講じなければならないとされています（法39条）。法26条の労働者派遣契約に定めるべき事項の中には、労働者派遣の期間および派遣就業をする日（4号）、派遣就業の開始および終了の時刻ならびに休憩時間（5号）、就業日以外の日や就業時間を超えて就業させる場合の限度（10号、法施行規則22条2号）などが含まれていますので、派遣先は、これらの定めを反して就業を指示することはできません。

2点目として、苦情処理に関する義務事項が挙げられます。ご質問のように派遣先が苦情を受けた場合においては、苦情の内容を派遣元に通知するとともに、派遣元との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならないとされていますので（法40条）、派遣先は直接の雇用主ではないからといって無関係ではられません。なお、苦情処理に関しては、派遣先指針第27において、派遣先管理台帳に苦情の申し出を受けた年月日、苦情の内容および苦情の処理状況について記載し、その内容を派遣元に通知することが義務付けられているほか、苦情の申し出を受けたことを理由として当該派遣労働者に対して不利益な取り扱いをしてはならない旨の定めがありますので、これらの事項にも注意が必要です。

最後に3点目として、労基法の適用関係に目を向ける必要があります。労働関係法は雇用主である派遣元における適用を原則としながらも、法44条によって、労働時間、休憩および休日に関する労基法上の責任は派遣先が負うこととされています。つまり、賃金支払い、割増賃金、最低賃金などの賃金支払いに関する基幹的事項は派遣元の責任ですが、就業時間の具体的運用にかかる事項は派遣先の責任とされているわけです。この点、特に時間外労働に関しては、派遣先は、派遣元の事業場で締結される時間外・休日労働に関する協定（36協定）の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについて派遣元に情報提供を求める等によって派遣元との連絡調整を的確に行うこととされており（派遣先指針第211）、要するに、派遣先は派遣元の36協定の範囲内において時間外労働を命ずることが可能となっています。

図表 派遣中の労働者に関する派遣先の責任（労基法関連）

- 均等待遇
- 強制労働の禁止
- 公民権行使の保障
- 労働時間、休憩、休日
- 労働時間および休日（年少者）
- 深夜業（年少者）
- 危険有害業務の就業制限（年少者および妊産婦等）
- 坑内労働の禁止（年少者）
- 坑内業務の就業制限（妊産婦等）
- 産前産後の時間外、休日、深夜業
- 育児時間
- 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置
- 徒弟の弊害の排除
- 申告を理由とする不利益取り扱い禁止
- 国の援助義務
- 法令規則の周知義務（就業規則を除く）
- 記録の保存
- 報告の義務

4. ご質問への回答

派遣先である貴社は、派遣労働者の労働時間をありのまま派遣元へ知らせているとのことですので、派遣先が責任を負うべき労基法上の就業時間関連の事項について、貴社が違反している事実はないものと推測します。適正な労働時間の報告を受けているにもかかわらず、派遣元が労働時間の一部について賃金を未払いにしているとすれば、これは賃金全額払いの定め（労基法24条）に対する違反行為であり、当該違反は派遣元が責めを負うべきであるといえます。

しかしながら、ご質問のケースでは、派遣労働者が派遣先である貴社に相談を寄せてきたとのことですので、貴社としては、当該内容を派遣元に通知し、派遣元と連携して問題の解消に当たる責任があります。これを怠ると法に抵触するばかりか、最悪の場合には、当該派遣労働者に対する利益侵害として損害賠償責任を求められる可能性もあります。

仮に貴社が派遣元に対して違反の是正を求めたにもかかわらず派遣元がそれに従わない場合、労基法24条違反に問われるのはあくまでも派遣元であって、貴社には直接的な責任は及ばないものと考えられます。しかし、CSR（企業の社会的責任）の観点からは、そのような違反行為を是正しない派遣元からの労働者派遣を受け続けることは望ましいものではなく、貴社にも厳正な対応が求められるものと考えます。