

第3章 労働者派遣に関わる義務とその違反

1 派遣法上の義務・講ずべき措置

派遣法では、以下のような規制を課しています。

派遣元	派遣先
厚生労働大臣の許可（法5～10、14条） 許可申請事項変更の届出（法11条） 事業廃止の届出（法13条） 名義貸しの禁止（法15条） 事業報告等（法23条） グループ企業内派遣の制限（法23条の2） 個人情報の取扱い（法24条の3） 秘密を守る義務（法24条の4）	許可を受けた派遣元以外の事業主からの労働者派遣の受け入れの禁止（法24条の2） 派遣契約の内容・手続きについての規制（法26条1・3項） 派遣契約締結の際の、派遣可能期間抵触日の通知（法26条4項） 派遣労働者の国籍などを理由とした派遣契約の解除の禁止（法27条） 派遣法などに違反した場合の、派遣元による派遣停止・派遣契約の解除（法28条） 派遣契約解除に当たって講ずべき措置（法29条の2）
派遣契約の内容についての規制（法26条1・3項） 海外派遣についての派遣契約締結時に講ずべき措置（法26条2項） 派遣可能期間抵触日の通知がない場合の、契約締結禁止（法26条5項）	労働者派遣契約に関する措置（法39条） 適正な派遣就業の確保等のための措置（法40条1項） 派遣先による均衡待遇の確保（法40条2～5項） 派遣先の事業所単位の派遣期間の制限の適切な運用（法40条の2） 派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用（法40条の3） 派遣労働者の雇用の努力義務（法40条の4）
特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等（法30条） 段階的かつ体系的な教育訓練等（法30条の2） 不合理な待遇の禁止等（法30条の3） 労使協定方式（法30条の4） 職務の内容を勘案した賃金の決定（法30条の5） 就業規則の作成の手続き（法30条の6） 派遣労働者の福祉の増進（法30条の7） 適正な派遣就業の確保（法31条） 待遇に関する事項等の説明（法31条の2） 派遣労働者であることの明示等（法32条） 派遣労働者に係る雇用制限の禁止（法33条） 就業条件等の明示（法34条） 労働者派遣に関する料金の額の明示（法34条の2） 派遣先への通知（法35条） 派遣可能期間の適切な運用（法35条の2・3） 日雇い労働者についての労働者派遣の禁止（法35条の4） 離職した労働者についての労働者派遣の禁止（法35条の5） 派遣元責任者の選任（法36条） 派遣元管理台帳の作成・記載・保存（法37条）	派遣先での常用労働者（いわゆる「正社員」）化の推進（法40条の5） 労働契約申込みみなし制度（法40条の6） 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受け入れの禁止（法40条の9） 派遣先責任者の選任（法41条） 派遣先管理台帳の作成・記載・保存、記載事項の通知（法42条）

また、派遣法に基づいて、派遣元指針・派遣先指針で、派遣元・派遣先が講ずべき措置がそれぞれ規定されています。

2 個人情報の取扱い（要領第10）

派遣元は、派遣労働者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません（派遣法第24条の3第2項）。

（1）個人情報の適正な収集

派遣元は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には、原則として、労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはなりません（派遣元指針第2の11（1））。

【収集してはならない個人情報（概要）】

- ① 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
（例）家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なもの及び日雇派遣の禁止の例外として認められる場合の収入要件を確認するために必要なものを除く）、容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- ② 思想及び信条 （例）人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書、社会運動（労働運動、学生運動、消費者運動等）に関する情報
- ③ 労働組合への加入状況 （例）労働組合（加入状況、活動歴等）に関する情報

（2）個人情報の適正な管理

派遣元は派遣労働者の個人情報を保管または使用するにあたり、必要な範囲内で、正確かつ最新の内容に更新したり、紛失・破壊・改ざんされることがないように保護したり、正当な権限を有しないものによる個人情報へのアクセスを防止したり、保管する必要のなくなった個人情報を破棄または削除したりする等の措置を講じなければなりません（派遣元指針第2の11（2）イ）。

また、派遣元は、派遣労働者の個人情報を適正に管理するために、個人情報を取扱うことのできる者の範囲や、個人情報の取扱者に対する研修等の教育訓練、個人情報の開示または訂正を求められた場合の取扱いや、個人情報の取扱いに関する苦

情処理に関することなどを盛り込んだ個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守しなければなりません（派遣元指針第2の11（2）八）。

派遣労働者が個人情報の開示または訂正を求めたことを理由に、派遣元はその派遣労働者に不利益な取扱いをしてはなりません（派遣元指針第2の11（2）二）。

（3）個人情報保護法との関係

派遣元は、個人情報保護法を遵守し、派遣労働者の個人情報を厳重に管理しなければなりません（派遣元指針第2の11（3））。

同法では、個人情報収集の際の目的の特定、正当な方法での収集、正確、安全な管理、本人からの内容確認や訂正・削除を求められたときの適切な対応を、事業主に義務付けており、個人情報取扱事業者（個人情報データベース等を事業の用に供している者）は、同法の定める義務を遵守しなければなりません。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合でも、それに準じて個人情報の適正な取扱いに努めなければなりません。

3 派遣法違反の場合の効果（要領第11～13）

派遣法や法に基づく命令などに従わない場合、行政上の措置がなされたり、刑事罰が科されたり、民事上の効果が発生したりします。

このような法律などの違反によって生じる効果は、派遣元・派遣先の営業上のリスクとしても認識されるべきものです。そのようなリスクを生じさせないようにするために、ひいては派遣労働者の権利を守るために、法律などの違反をせず適正に労働者派遣をし、派遣を受け入れることが重要です（労働基準法など他の法律遵守についても同じです）。

（1）派遣元・派遣先への行政上の措置・刑事罰

①派遣元に対する行政上の措置

厚生労働大臣・厚生労働省の都道府県労働局長による行政上の措置については、まず、派遣元が派遣法上の義務に従わないなど、派遣法の施行に関し必要がある場合には、派遣元に対し、助言・指導がなされます（法第48条第1項）。

さらに、一定の法違反については、強制力のある行政処分がなされます。行政処分としては、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項）、改善命令（法第49条第1項）があります。

②派遣先に対する行政上の措置

派遣先の法・命令違反についても、厚生労働大臣・厚生労働省の都道府県労働局長による一定の行政上の措置がなされます。

派遣先に対しても、労働者派遣法の施行に関し必要があるときには、必要な助言・指導がなされます（法第48条第1項）。

また、派遣先が一定の法違反をしている場合、助言・指導がなされたにもかかわらず違法行為を続けていた場合などには、派遣就業を是正するために必要な措置、もしくは派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことが勧告され（法第49条の2第1項）、これに従わなかったときは、厚生労働大臣によってその旨が公表されます（法第49条の2第2項）。

なお、派遣先が派遣禁止業務に派遣労働者を従事させていた場合、派遣元に対して、派遣先への労働者派遣の停止命令がなされることがあります（法第49条第2項）。

③報告・物件の検査

厚生労働大臣は、派遣法を施行するために必要な限度で、派遣元・派遣先に必要な事項を報告させることができ（法第50条）、また、厚生労働省の職員に、物件を検査させることができます（法第51条第1項）。

④刑事罰

派遣法は、派遣法違反のうちの相当数のものについて罰則規定を置いています（法第58～第62条）。

4 労働契約申込みみなし制度

（要領第7の7、平成27年9月30日付職発0930第13号通達）

派遣法は、基本的に、国による派遣先・派遣元の規制という形で、国と派遣元・派遣先との間の関係で規制を課すものです。しかし、法律違反によって、派遣先と派遣労働者との間で民事上の効果が生じるという制度も設けられました。労働契約申込みみなし制度です。

派遣先が以下に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなされます。

もっとも、派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかった場合を除きます（法第40条の6第1項）。

- ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合（法第4条第1項、第3項）
- ・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合（法第24条の2）
- ・事業所単位・個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合（法第40条の2第1項、第40条の3）
 - ※事業所単位の期間制限についての意見聴取手続きのうち、一定のものが行われない場合の違反は除く（規則第33条の9）。
- ・いわゆる偽装請負の場合

この申し込みに対して、**派遣労働者**が承諾をすれば、**派遣先**・**派遣労働者**間で労働契約が成立し、**派遣労働者**は**派遣先**に直接雇用されることとなります。

5 派遣法以外の義務

(1) 労働基準法等の義務（要領第8）

派遣労働については、派遣法を遵守するだけでなく、当然、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法などの義務についても遵守する必要があります。

これらは、基本的に、**派遣労働者**と労働契約関係にある**派遣元**の事業主が責任を負うこととなります。

しかし、**派遣先**が指揮命令を行ったり、設備、機械等の設置・管理をしたりしていることから、**派遣先**に責任を負わせることが適切な事項もあります。派遣法では、第44条～第47条の4で、労働基準法等の責任の**派遣元**・**派遣先**間での分担を定めています。要領第8の1には、その分担を整理した表が掲載されています（第10-1表 派遣中の労働者に関する**派遣元**・**派遣先**の責任分担）。どのような責任について、誰が責任を負うのかという点には注意しましょう。

労働基準法等に違反した場合の、各法律での行政上の措置や罰則についての規定も適用されることとなります。

(2) 民事上の義務

① 不法行為上の結果回避義務違反

民法第709条によれば、故意・過失によって、他人の権利・法律上の利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負います。この規定は、当然、**派遣元**・**派遣先**・**派遣労働者**の間でも適用されます。

過失とは、予見可能な結果を回避する措置を講じなかったという結果回避義務違反とされています。この義務違反、権利・法律上の利益の侵害や損害があり、義務違反と侵害・損害との因果関係があれば、被害者は、加害者に対して、損害賠償を請求することができます。

②安全配慮義務

安全配慮義務とは、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体を危険から保護するよう配慮すべき義務をいいます（昭和59年4月10日最高裁判決）。

労働契約法では、使用者が労働契約に伴うものとして安全配慮義務を負うことを定めています（労働契約法第5条）。そのため、派遣労働契約の当事者である派遣元は、安全配慮義務を負います。

安全配慮義務は、労働契約を結んでいなければ認められないわけではありません。ある法律関係に基づく特別な社会的接触の関係があれば、信義則上認められるとされています（昭和50年2月25日最高裁判決）。そのため、派遣先も、安全配慮義務を負うことになります。

安全配慮義務の具体的な内容については、①物的設備を整備すること、②人的組織を適切に配備・運営すること、③安全衛生教育の遂行や業務を適切に指示すること、④安全衛生法令の実施義務などを含むと考えられますが、具体的状況によって異なります。

安全配慮義務違反と損害との間に因果関係が認められた場合、損害賠償責任が認められます。

③結果回避義務、安全配慮義務への対応

このように、不法行為上の結果回避義務や、安全配慮義務の有無・内容は、個々の具体的なケースによって異なります。派遣法違反だからといって必ずしも不法行為などが成立するわけではありませんが、他方で、派遣法を遵守していたからといって、不法行為上の結果回避義務、安全配慮義務に違反しないことにはなりません。

派遣元・派遣先は、常に労働者の生命・身体・財産・人格などを侵害しそうな事情がないかを把握できるような体制を整備し、そのような事情を認識した場合には対処を行うことが重要です。