



○【お知らせ】年度変わりの時期となりましたが、いかがおすごでしょうか。

ところで、会社では派遣労働者の方も勤務していますか？派遣労働者を受け入れている場合、派遣先企業も労働法の一部が適用されます。下記がその一例です。



【1】 3年ごとに1回、自社で雇用している社員の代表者等に派遣継続に関する意見を聴く

派遣労働者と派遣元会社が有期雇用の契約の場合、派遣先は、事業場ごとに、3年ごとに1回、自社の社員の労働者代表等に「派遣労働者の受け入れを継続すること」について意見を聴かなければなりません。意見を聴かない場合は、3年を超えて派遣労働者を受け入れることができなくなります。そのため、3年以内ごとに必ず意見聴取を行いましょう（社内事務としてスケジュール化しておきましょう）。

【2】 労働時間の管理は、派遣先で行う

派遣労働者に残業をしてもらう場合、その残業時間は「派遣元」で締結した「36協定」の範囲内に収めなければなりません。そのため、派遣元に36協定で締結した残業時間の上限を教えもらい、残業時間がその範囲内になるように管理しましょう。

【3】 安全衛生の措置、ハラスメント防止措置も派遣先で行う

派遣労働者が、仕事でケガをしないように労働災害防止の措置を行ったり、ハラスメントを防止する措置を行う必要があります。

**裏面に「派遣先企業・労務管理チェックシート」を掲載しました。
宜しかったらお使いください。**



～ちょこっとコラム～

昨年通った産業カウンセラー養成講座のテキストは、心のメカニズムから組織論まで、幅広く記述されていました。その中で「集団の魅力の要素」の記述を興味深く読みました。人が、ある集団に所属したいと思う要素は、次の5つのどれか、または複数あるとされているとのことです。

- ① その集団に魅力的な人あるいは信頼できる知人がいる
- ② その目的や活動が魅力的である
- ③ そこに属することで自分の評価（価値）が高まる
- ④ そこで自分の力を試してみたいと思う
- ⑤ そこで得られる物的報酬が他の集団より高い

（左のつづき）「集団」は、会社、学校、有志の団体など、人の集まりであれば、いずれも該当すると思います。これまで自分が所属したいと思った集団を思い浮かべると、確かにこの5つのいずれか、または複数に当てはまり、集団に所属する「動機」が、非常に分かりやすく表されていると思いました。

ところで、この①～⑤は集団に「所属したい側」の気持ちで書かれていますが「所属してもらいたい側」にも役立つのではないのでしょうか。例えば、会社（採用側）が、応募者を増やしたいとき、任意団体が会員を増やしたいときなどは、①～⑤のいずれの魅力を深めるのか、アピールしていくのかを検討して実施することで「所属したい側」に気持ちに効果的に訴えることができるように思います。

「派遣先」企業 ☆ 労務管理チェックシート

チェック日:平成 年 月 日

No	実施義務	チェック欄
1	「派遣先」責任者を選任している。	実施済み ・ まだ準備中
2	「派遣先」管理台帳を作成、保管している。	実施済み ・ まだ準備中
3	事業所単位の抵触日、派遣労働者個人単位の抵触日を把握している。また、派遣元へ抵触日を連絡している。 ※抵触日とは、法律上、「派遣労働者の受け入れができなくなる日の初日」をいいます。	実施済み ・ まだ準備中
4	3年以内ごとに、事業所単位で(=建物がある場所ごとで)、労働者代表又は労働組合に「労働者派遣の受入れ継続」について意見を聴いている。	実施済み ・ まだ準備中
5	派遣元の「36協定」の内容を教えてもらい、残業時間がその協定の範囲内になるようにしている。	実施済み ・ まだ準備中
6	安全衛生対策(保護具の使用、安全衛生教育の機会の付与等)を、自社の社員と同じように、派遣労働者にも行っている。	実施済み ・ まだ準備中
7	福利厚生施設(更衣室、休憩室、食堂等)について、自社の社員と同じように、派遣労働者も使用できるように配慮している。また、社内の研修も、できる限り派遣労働者も受講できるようにしている。	実施済み ・ まだ準備中
8	派遣労働者から、就業に関してクレームがあった際は、誠意をもって、遅滞なく対応している。また、派遣元にも連絡し、必要に応じて、派遣元と連携して対応している。	実施済み ・ まだ準備中
9	労働基準法や労働安全衛生法等の労働法について、派遣先に適用される規定を理解している。	実施済み ・ まだ準備中
10	セクハラ、パワハラ、マタハラ等のハラスメントを防止する措置をとっている。	実施済み ・ まだ準備中
11	仕事内容、自社の社員の給与、社会経済状況等を勘案して派遣料金を決めている。	実施済み ・ まだ準備中
12	派遣先の都合で、派遣契約を途中で終わらせる場合は、「派遣元にその理由を説明する」、「派遣労働者が他に働ける場所がないか探す」、「派遣元でやむを得ず休業や解雇をせざるを得ない場合は、その費用を派遣先が負担する」等をしている。	実施済み ・ まだ準備中

上記は、分かりやすくするために、法律とは異なる表現をしています。ご了承ください。

上記以外にも派遣先の遵守事項があります。派遣先の労務管理について、ご不明な点、ご相談がございましたら遠慮なくお問い合わせください。

社会保険労務士まつもと事務所
〒346-0002 埼玉県久喜市野久喜549-1-810
電話 0480-25-0378 / FAX 0480-53-6432