

## 労使トラブル解決シリーズ

[ 派遣労働編 ] 派遣労働者への割増賃金の支払い義務は派遣元か、派遣先か？

### 事例

当社は文章等のファイリングや分類等の業務を行う労働者の派遣事業（一般派遣事業）を行っています。

派遣労働者の時間外労働と休日労働に関しては、36協定を締結し、所轄労働基準監督署に届けています。また、労働者派遣契約においては、36協定の範囲内での時間外労働、休日労働に限る旨の内容としています。

ところが先日、派遣先の会社が、業務上の都合から当社に連絡もしないまま、時間外労働の上限を超えて派遣労働者を働かせていたことが判明しました。連絡もなしに派遣先の判断で時間外労働が行われたのですから、当社としては割増賃金を支払うつもりはありません。法律的には違法となるのでしょうか？

### Answer

結論から言うと、派遣先が派遣元の了解を得ないで派遣労働者に違法な時間外労働を行わせたとしても、派遣元事業主は当該派遣労働者に対し、割増賃金を支払う義務があります。

そもそも割増賃金の支払いというのは、労働者に時間外労働を行わせたという事実のみで、当然にその義務が生じるものであって、それが労働基準法に違反しているものかどうか、派遣先の使用者にその権限があるかどうかは問題になりません。

したがって、今回のケースは派遣先が派遣元の了解を得ないまま当該派遣労働者に違法な時間外労働を行わせたとしても、派遣元事業主は当該派遣労働者に割増賃金を支払わなければなりません。なお、労働時間については、派遣先事業主に管理責任があるため、36協定の限度を超えて時間外労働を行わせたことについての労働基準法違反は派遣先事業主が犯したことになります。

《参考》労働者派遣法における派遣先・派遣元の管理責任

派遣先の管理責任	派遣元の管理責任
労働時間の管理 休憩・休日の付与 時間外・休日労働の管理 時間外・休憩の特例の管理 労働時間・休日の適用除外 年少者の規制 危険有害業務等の規制 妊産婦の保護 公民権行使の保障	災害補償 年次有給休暇の管理 変形労働時間・36協定の締結 賃金管理 割増賃金の支払い



参考法令 労働基準法 37 条（割増賃金の計算）・労働者派遣法 44 条（労働基準法の適用に関する特例）