

よく聞かれるご質問集<派遣社員編>

Q1	派遣社員として働ける期間は？
A1	<p>同一の派遣労働者が、同一の派遣先の事業所の同一の組織単位で、3年を超えて派遣就業を続けることはできません(※)。</p> <p>なお、組織単位とは、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものとされています。</p> <p>(※)派遣元事業主に無期雇用されている派遣労働者や60歳以上の派遣労働者は、例外として派遣社員として働ける期間の制限はありません。</p>
Q2	仕事の内容など詳しいことをなにも説明されませんでした。
A2	<p>派遣労働者は派遣先に採用になるのではなく、派遣元事業主に採用されることとなります。派遣元事業主は採用した労働者に対しあらかじめ、労働条件の明示(労働基準法)と就業条件の明示(派遣法)を書面で行わなければいけません。</p> <p>派遣法では就業条件の明示の内容について細かく規定されています。</p> <p>就業条件明示の主な内容は</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)従事する業務の内容 (2)仕事に従事する事業所の名称及び所在地、組織単位 (3)就業中の指揮命令者に関する事項 (4)派遣の期間及び就業する日 (5)就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間 (6)派遣労働者からの苦情処理に関する事項 (7)派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する最初の日 (8)派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日 <p>等です。</p>
Q3	健康保険、雇用保険に入れますか？
A3	<p>派遣元事業主は派遣労働者に対して、健康保険、厚生年金保険、雇用保険への適切な加入が義務づけられ、加入できない場合にはその具体的理由を本人に明示することになっています。</p> <p>加入基準は、健康保険、厚生年金保険は2か月以内の雇用契約、通常の社員のおおむね4分の3未満の労働日数・労働時間の場合には適用除外となり、それ以外は適用となります。雇用保険は31日以上雇用が見込まれ1週間の所定労働時間が20時間以上の条件を満たすことが必要です。</p>
Q4	派遣先の面接を受けたのですが？
A4	<p>派遣元事業主が労働者派遣の開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先について職業紹介を行う「紹介予定派遣」を除き、「派遣労働者を特定する行為」は禁止されています。「派遣労働者を特定する行為」とは、派遣先が受け入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接や派遣元から派遣先に履歴書を送付することなどのほか、派遣労働者のスキルとは関係ない特定の条件(例えば「若い女性」など)で絞ることも含まれます。</p>
Q5	仕事に関係ないことを聞かれたのですが？
A5	<p>派遣元事業主は業務執行上必要な範囲に限り個人情報を収集することができますが、たとえば本籍や支持政党、家族の職業、体重など業務遂行に必要な個人情報を求めることはできません。また、収集した個人情報については適切な管理や秘密を守る義務等があります。</p> <p>なお、派遣元事業主から派遣先に通知できるのは</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)氏名 (2)性別 (3)無期雇用労働者が有期雇用労働者であるかの別 (4)労働者が60歳以上の者であるか否かの別 (5)健康保険、厚生年金保険、雇用保険の加入の有無 (6)労働者が18歳未満である場合はその年齢、45歳以上である場合はその旨について <p>です。</p>

Q6	有給休暇は取れますか?
A6	派遣労働者についても労働基準法に基づいた基準を満たせば、年次有給休暇(有給)を取ることができます。 有給は6ヶ月間継続勤務し、定められている労働日の8割以上出勤して初めて取得できますが、有給の申請先は雇用関係のある派遣元事業主ですので注意が必要です。
Q7	「就業条件明示書」の内容と異なる仕事をさせられました。
A7	「就業条件明示書」に記載されている苦情の申出先(派遣元事業主又は派遣先)にまずは相談を行ってください。 なお、派遣元事業主も派遣先も、ともに派遣労働者から苦情の申出があった場合、適切に処理することが責務とされています。
Q8	残業を命じられたのですが。
A8	時間外労働や休日労働させるためには、派遣元事業主が時間外労働・休日労働に関する労使協定(36協定)を結び、労働基準監督署に届けていなければなりません。ただし、それだけでは派遣労働者に時間外労働や休日労働をさせることはできず、あらかじめ「就業条件明示書」によって時間外労働及び休日労働について明示しなければなりません。
Q9	派遣契約期間中に契約解除されました。このまま解雇されるのですか?
A9	派遣契約と労働契約は別ですので、「就業条件明示書」の派遣期間中に会社間の派遣契約が中途解除されても、派遣元事業主と派遣労働者との雇用関係は継続しています。したがって、派遣契約の中途解除を理由に安易に解雇できるものではありません。 「就業条件明示書」に派遣契約解除の場合の措置に関する事項により、(1)派遣元事業主と派遣先の連携により新たな就業機会を確保する。(2)新たな就業機会が確保できない場合には、労働基準法に基づいた休業手当等により雇用の維持を図る。また、やむなく解雇する場合には、労働基準法に基づく解雇予告(手当)を行わなければならないとなっています。