

派遣で働くあなた！

派遣での働き方で、困っていることは
ありませんか？

労働者派遣に関するトラブルについては
需給調整事業室にご相談ください。

- ・ 派遣契約期間中に契約解除されたにも関わらず、派遣元事業主から新たな就業機会の確保を図ってもらえなかった
- ・ 派遣労働者として雇い入れられる前に、派遣先で面接を受けた
- ・ 就業条件明示書と異なる内容の仕事を命じられた
- ・ 加入要件を満たしているにも関わらず、社会保険、労働保険に加入してもらえない

など・・・（裏面のQ&Aもご参照ください）



需給調整事業室 ☎:086-801-5110

MAIL:okayama-jutyo@mhlw.go.jp



下記のような労働相談は、各管轄部署へご相談ください。

- ・ 賃金・残業代の支払い、労働時間管理、長時間労働、年次有給休暇が
取れないなどの労務管理、安全衛生管理、労災保険について

⇒事業所を管轄する労働基準監督署

- ・ 解雇・募集・採用、ハラスメント等を含めた労働問題に関すること

⇒総合労働相談コーナー（岡山労働局雇用環境・均等室内、労働基準監督署内）



派遣労働者からよくある質問

<ケース1>

Q. 派遣前に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。

A. 派遣元事業主は、労働者を派遣しようとするときは、あらかじめ、労働者に対し就業条件等を明示しなければなりません。就業条件明示の主な内容は、

- (1) 従事する業務の内容
- (2) 労働に従事する事業所の名称、所在地その他就業の場所及び組織単位
- (3) 就業中の指揮命令者に関する事項
- (4) 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- (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

等です。

<ケース2>

Q. 「就業条件明示書」と異なる内容の仕事をさせられました。

A. 「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）は、ともに派遣労働者から苦情の申し出があった場合、適切に処理することが責務とされています。

<ケース3>

Q. 派遣元事業主から労働契約を更新してもらえませんでした。

A. 派遣労働者であっても、有期労働契約を更新するか否かについては、基本的に労働契約法上の問題となります。ただし、労働者派遣法上の「雇用安定措置の義務対象者」にあたる場合（個人単位の期間制限）（同じ組織単位で3年）に達する見込みの派遣労働者）は、

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな就業機会（派遣先）の確保
- ③ 派遣元事業主における無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続が確実にとはかかれると認められる措置

上記①～④のいずれかの措置を派遣元事業主は講じる必要があるため、詳細を聞き取る必要があります。雇用安定措置義務対象者にもかかわらず、雇用安定措置が講じられなかった場合は、需給調整事業室へご相談ください。