

派遣で働くための 準備はお済みですか

佐賀労働局 職業安定部 需給調整事業室

目次

1. 派遣という働き方
2. 派遣で禁止されていること
3. 公正な待遇の確保のために
4. 派遣で働く前に・派遣で働くときに
5. 派遣契約の中途解除・不更新をされてしまったら

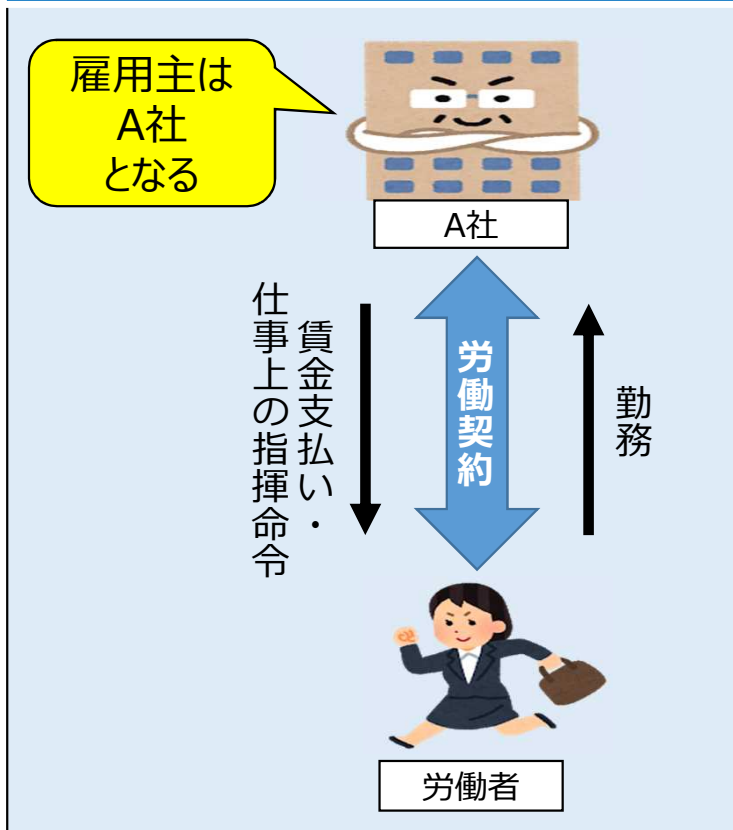


1. 派遣という働き方

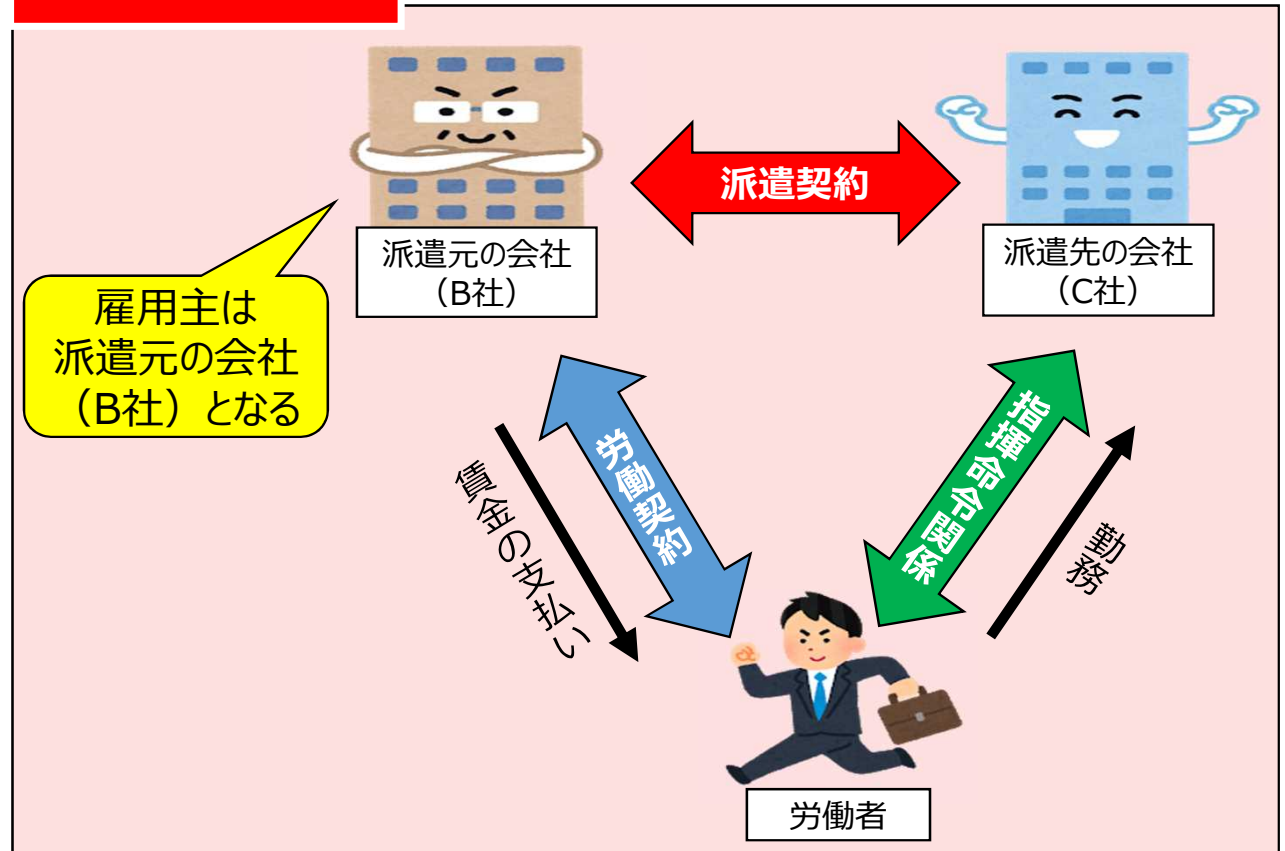
雇用主は誰か？

- 派遣労働は少し特殊な働き方。直接の雇用主がだれであるかをご確認下さい。

通常の雇用形態の場合 (正社員・契約社員・アルバイト・パート等)



派遣の場合

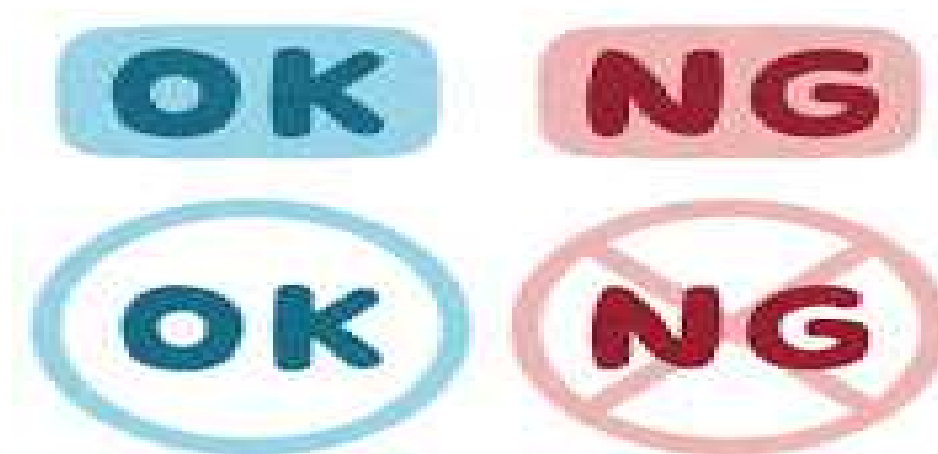


労働法等上の関係はどうか？

- 派遣の場合、労働基準関係法令などに関する責務は、基本的に派遣元事業主が負います。（一部は派遣先が追う場合があります）

各種手続き	直接雇用の場合	派遣の場合
労働者と労働契約を結ぶのは（雇用主は）？	A社	派遣元の会社（B社）
賃金を支払うのは？	A社	派遣元の会社（B社）
社会保険・労働保険の手続きを行うのは？	A社	派遣元の会社（B社）
勤務先は？	A社	派遣先の会社（C社）
仕事上の指揮命令を行うのは？	A社	派遣先の会社（C社）
年次有給休暇を付与するのは？	A社	派遣元の会社（B社）
休業の際の休業手当を払うのは？	A社	派遣元の会社（B社）

2. 派遣で禁止されていること



派遣禁止の業務

○ 以下の業務については、派遣が禁止されています。

① 港湾運送業務

(例) 船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役、いかだ運送・・・等



② 建設業務

(例) 建設現場の作業員、大工・・・等



③ 警備業務

(例) 施設警備員、交通誘導警備員・・・等



④ 医療関係業務（一部を除く）

(例) 医師、歯科医師、薬剤師、助産師、保健師・・・等



派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

- 派遣先となる会社が派遣契約に先立って、以下のような行為を行うことは禁止されています。

派遣労働者を特定することを目的とした行為

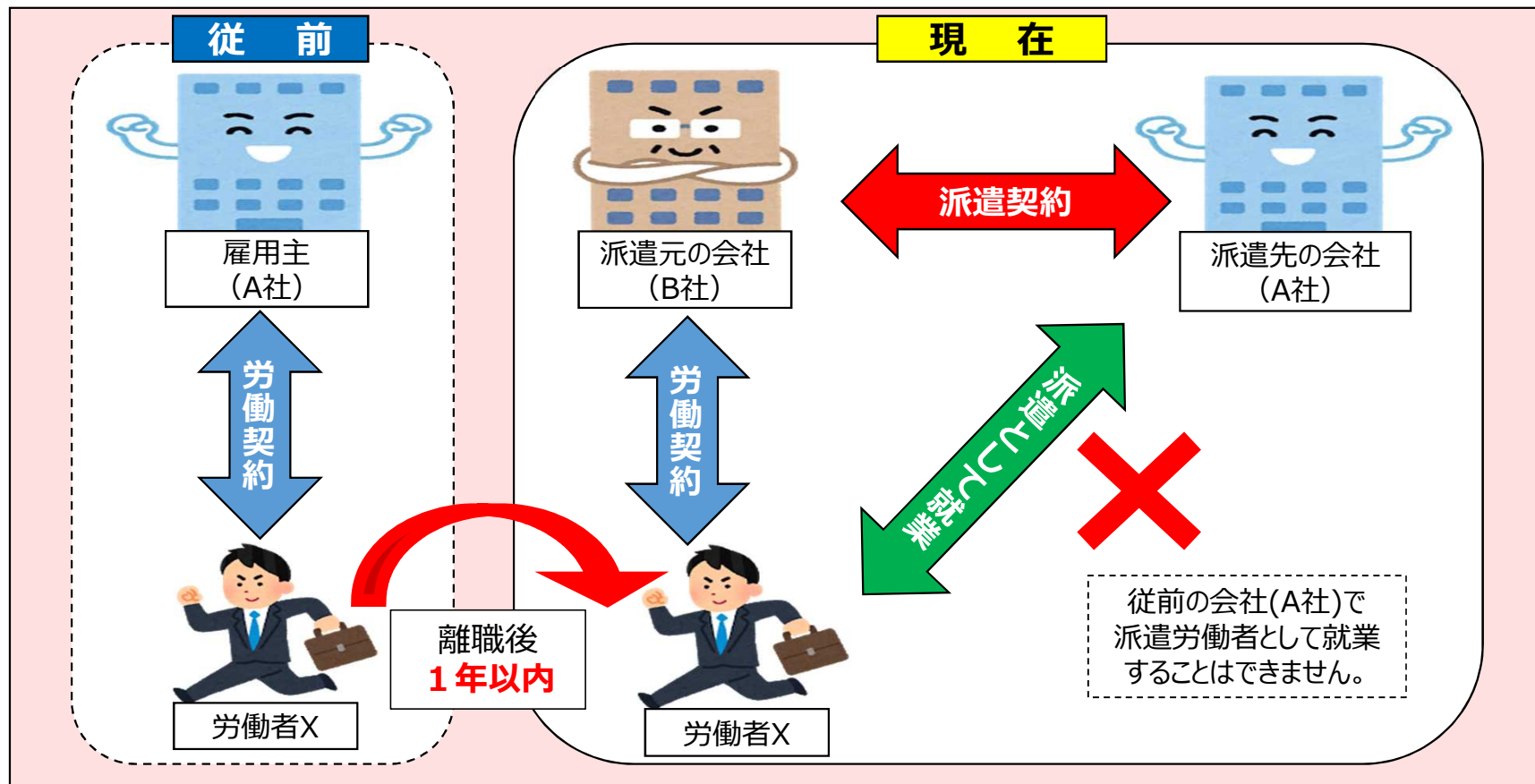


ただし、紹介予定派遣(※)の場合、労働者本人が希望する場合、業務に必要な技術・技能を確認するためのスキルシートを送付させること等、一部を除きます。

(※)紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元の会社が派遣の開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先の会社に対して、職業紹介（雇用関係の成立のあつせん）を行い、又は行うことを予定してする派遣をいいます。

元の勤務先への派遣の禁止

- 以前に正社員・契約社員・アルバイトなどで働いていた場合、その会社を退職後 **1年以内** に派遣労働者として働くことはできません。



3. 公正な待遇の確保のために



派遣労働者の同一労働同一賃金【待遇決定方式】

○ 【1】または【2】による待遇の確保は、派遣元事業主の義務です。

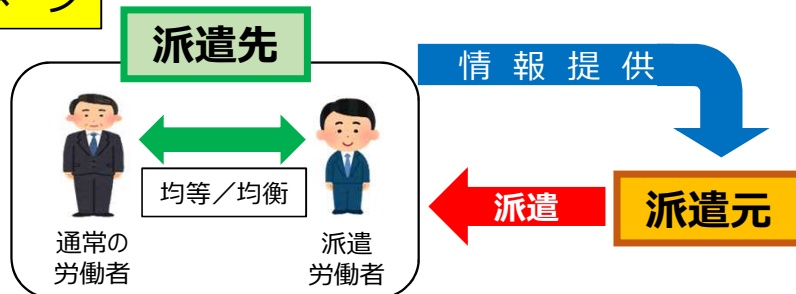
【1】派遣先均等・均衡方式

【制度概要】

派遣先の通常の労働者(※)との均等(=差別的な取り扱いをしないこと)・均衡(=不合理な待遇差を禁止すること)のとれた待遇を確保する方式です。

基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇それぞれを、派遣先の通常の労働者との間に不合理な待遇差がないように待遇を決定しなければなりません。

イメージ



※通常の労働者とは、いわゆる「正規型」の労働者で、期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイムの労働者です。

【2】労使協定方式

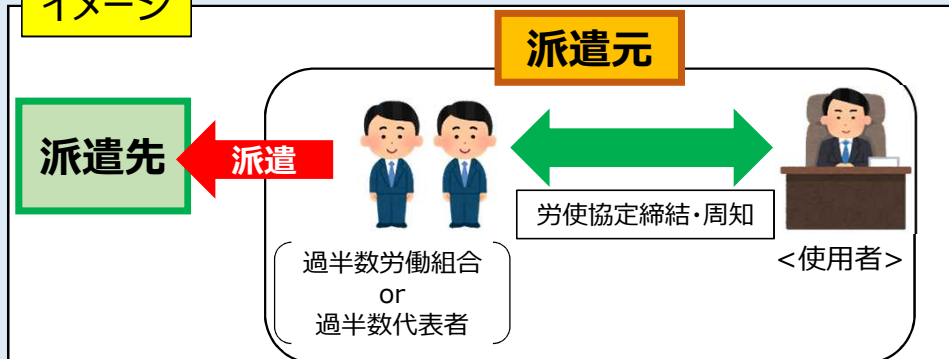
【制度概要】

派遣元が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と、一定の要件を満たす労使協定を締結し、その協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式です。

労使協定に定める派遣労働者の賃金は、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者(※)の平均的な賃金の額と同等以上としなければなりません。

又は

イメージ



※一般労働者とは、同一の地域で同種の業務に従事する労働者です。

派遣労働者の福利厚生施設の利用と教育訓練

- 派遣先は、派遣労働者に以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会を提供します。

教育訓練	<ul style="list-style-type: none">● 派遣先の労働者に対して行う「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」 派遣先は、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、派遣労働者に対しても実施するなど必要な措置を講じなければなりません。
福利厚生	<ul style="list-style-type: none">● 派遣先の労働者が利用する食堂・休憩室・更衣室 派遣先は、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。● 派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設 派遣先は、施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。

公正な待遇の確保に関する説明

- 派遣労働者は、待遇決定方式に応じて、派遣事業主に次の事項等の説明を求めることができます。
※派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益な取り扱いは禁止されています。

【1】派遣先均等・均衡方式の場合

●派遣労働者と比較対象労働者（＝派遣先の通常の労働者）の待遇の相違の内容

- ① 派遣労働者と比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するにあたり考慮した事項の相違の有無
- ② 派遣労働者と比較対象労働者の待遇の「個別具体的な内容」または「実施基準」

●待遇の相違の理由

職務の内容、職務の内容と配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質および待遇を行う目的に照らして、待遇差の理由として適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明しなければなりません。

【2】労使協定方式の場合

●賃金が、次の内容に基づき決定されていること等

- ・派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして労使協定に定めたものであること
- ・労使協定に定めた公正な評価

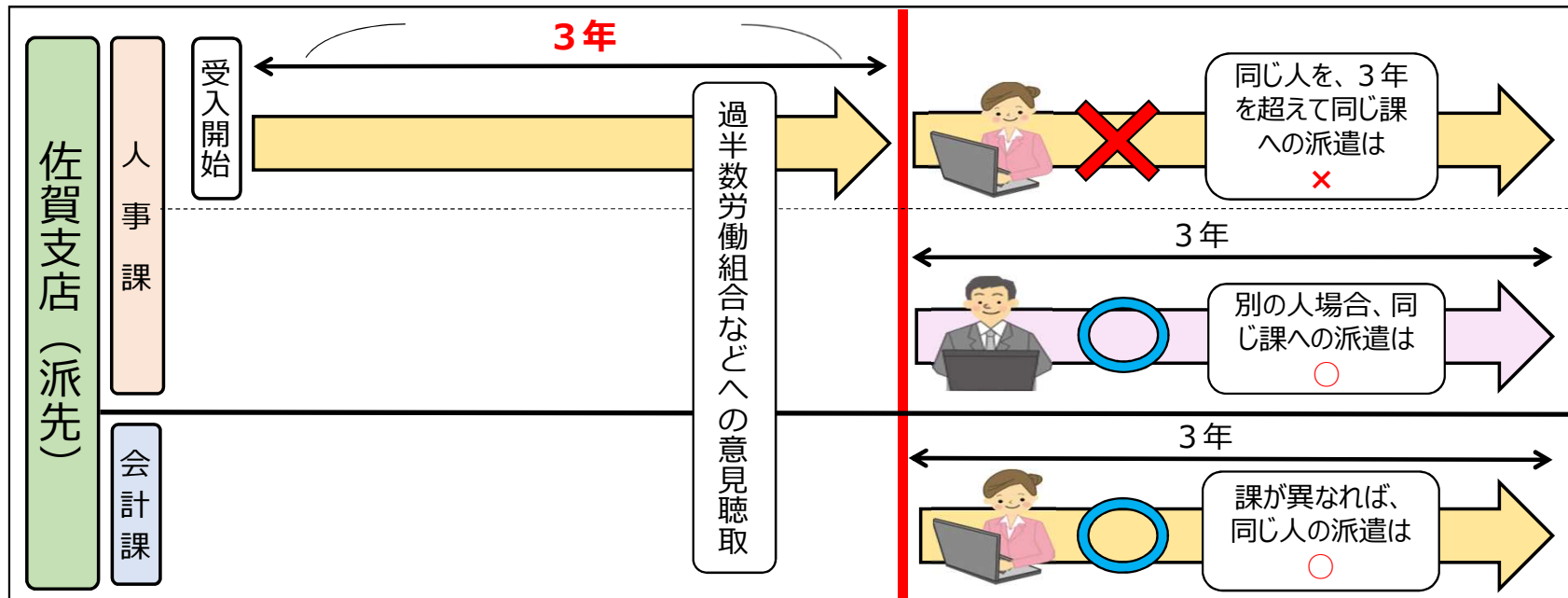
●協定対象の派遣労働者の待遇（賃金を除く）が、派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がなく決定されていること等

4. 派遣で働く前に・派遣で働くときに



派遣労働者個人ごとの派遣期間の制限

- 派遣は短期の雇用調整形態であることから、同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位（「○○課」などを想定）に対し派遣できる期間は、**3年**が限度となっています。



※ 以下の人・業務は、例外として期間制限の対象外となります。

- ・派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者
- ・有期プロジェクト業務(事業の開始、転換、拡大、縮小、廃止のための業務で一定期間内に完了するもの)
- ・日数限定業務(1か月間に行う日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ月10日以下であるもの)
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業などを取得する派遣先の労働者の業務を代わりに行うもの

日雇派遣（30日以内）の原則禁止

原則 日雇派遣労働者(派遣元事業主との労働契約が30日以内の労働者)を派遣することはできません。

例外 以下の①又は②のいずれかに該当する業務・場合は日雇派遣が可能です。

①日雇派遣の例外の【業務】			②日雇派遣の例外の【場合】
<ul style="list-style-type: none"> ・ソフトウェア開発 ・機械設計 ・事務用機器操作 ・通訳、翻訳、速記 ・秘書 ・ファイリング 	<ul style="list-style-type: none"> ・調査 ・財務処理 ・取引文書作成 ・デモンストレーション ・添乗 ・受付、案内 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発 ・事業の実施体制の企画、立案 ・書籍などの制作、編集 ・広告デザイン ・OAインストラクション ・セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 ・社会保険福祉施設等における看護業務 	日雇労働者が以下のいずれかに該当 <ul style="list-style-type: none"> ・60歳以上の人 ・雇用保険の適用を受けない学生 ・副業として従事する人 (生業収入が500万円以上の人に限る) ・主たる生計者以外の人 (世帯収入が500万円以上の人に限る)

マージン率（※）や教育訓練などの情報確認

○ 派遣会社を選ぶ際は、以下のような情報を、派遣会社のホームページや人材サービス総合サイト(厚生労働省運営)で確認してください。

・派遣元事業主のマージン率 ・賃金の平均水準 ・教育訓練に関する取組状況
 ・労使協定を締結しているか否か（締結している場合は、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲と労使協定の有効期間の終期） … 等

※ マージン率とは、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額の割合です。

労働条件、派遣料金額、就業条件の明示を受けましょう

- 労働契約の締結時に、派遣元事業主から派遣労働者に対し、以下のような説明があります。

- ・労働条件(賃金・休日 など)
- ・労働条件に関する事項(労使協定方式の対象となる派遣労働者であるか否か など)
- ・派遣料金額の明示
- ・不合理な待遇差を解消するために派遣元の会社が講ずる措置



- 派遣就業を開始するときにも、労働条件に関する事項や不合理な待遇差を解消するために派遣元の会社が講ずる措置の説明が改めて行われるとともに、就業条件(業務内容、就業場所など)の明示があります。

年次有給休暇、育児休業をとることができます。

- 派遣でも労働基準法、男女雇用機会均等法などの労働関係法令が適用されます。これらの法律の責務は、派遣元と派遣先で分担されています。(年次有給休暇の付与などは派遣元の会社)

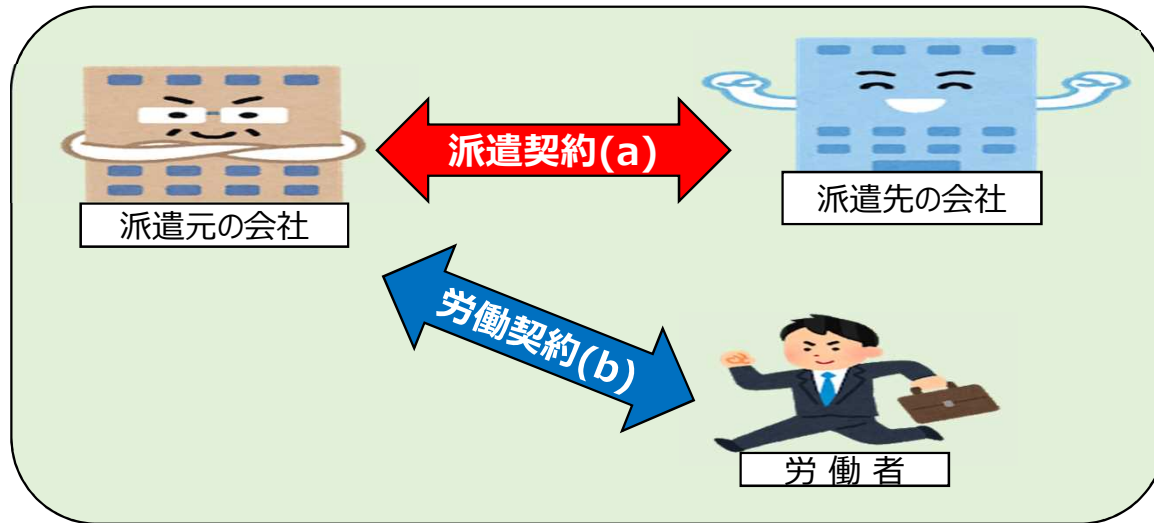
派遣労働者のキャリアアップ措置があります。

- 派遣労働者は、派遣元の会社から以下を受けることができます。
 - ・段階的かつ体系的な教育訓練 (必ず有給・無償で受けることができます)
※特に、期間を定めずに雇用されている派遣労働者は、長期的なキャリア形成を視野に入れた教育訓練を受けることができます。
 - ・キャリアコンサルティング (希望する場合)



5. 派遣契約の中途解除・不更新されてしまったら





中途解除

⇒ 派遣期間の途中で、派遣契約を打ち切ること

不更新

⇒ 派遣期間の満了をもって、派遣契約を終了し、派遣契約の更新を行わないこと

派遣契約(a)と労働契約(b)は、別の契約です。

- 派遣契約が、派遣先と派遣元の間で「中途解除・不更新」となったからといって、即座に派遣労働者が、派遣元の会社から解雇・雇い止めされるものではありません。
- 解雇する日から少なくとも30日前までに派遣元の会社から解雇予告(労働基準法20条)が行われずに解雇された場合には、解雇までの日数に応じ、解雇予告手当の支払いを受けることができます。
- 一定の要件を満たす有期労働契約の労働者は、有期労働契約が更新されない際に、少なくとも30日前までに予告がない場合、雇止めが認められないことがあります。

就業機会の確保

- ① 派遣労働者の契約が中途解除された場合、派遣元の会社は、派遣先の会社と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんを受ける、派遣元事業主でほかの派遣先を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会を確保しなければならないことになっています。
- ② ①の新たな就業機会を確保できないときは、派遣元の会社はまず休業などを行い、雇用の維持を図ることになっています。
- ③ 派遣契約の中途解除・不更新の場合であっても、派遣元の会社は、同一の派遣先の組織で、一定期間以上の派遣就業の見込みである派遣労働者について、適切に雇用安定措置を講ずることになっています。

雇用安定措置とは

同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元の会社は以下の措置をとる義務があります。

※ 1年以上3年未満の見込みの方には、努力義務となります。

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③派遣元事業主での[派遣労働者以外としての]無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣 など）

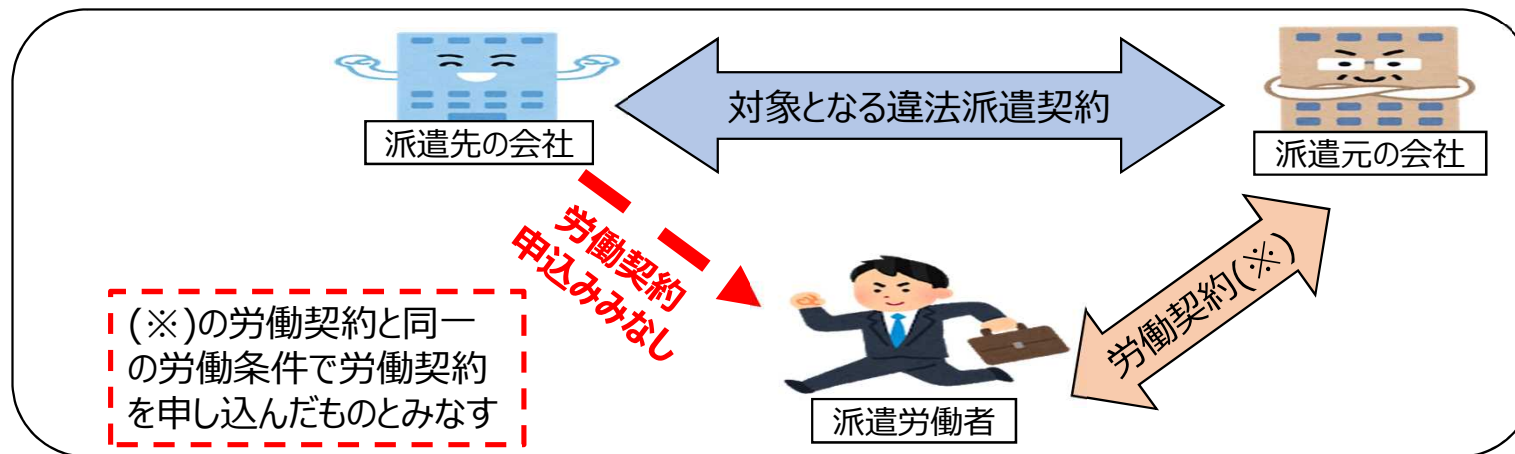
労働契約申し込みみなし制度

派遣先の会社が以下の違法派遣を受け入れると、その時点で、派遣先から派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元との会社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が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。

※ 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時を除きます。

● 対象となる違法派遣

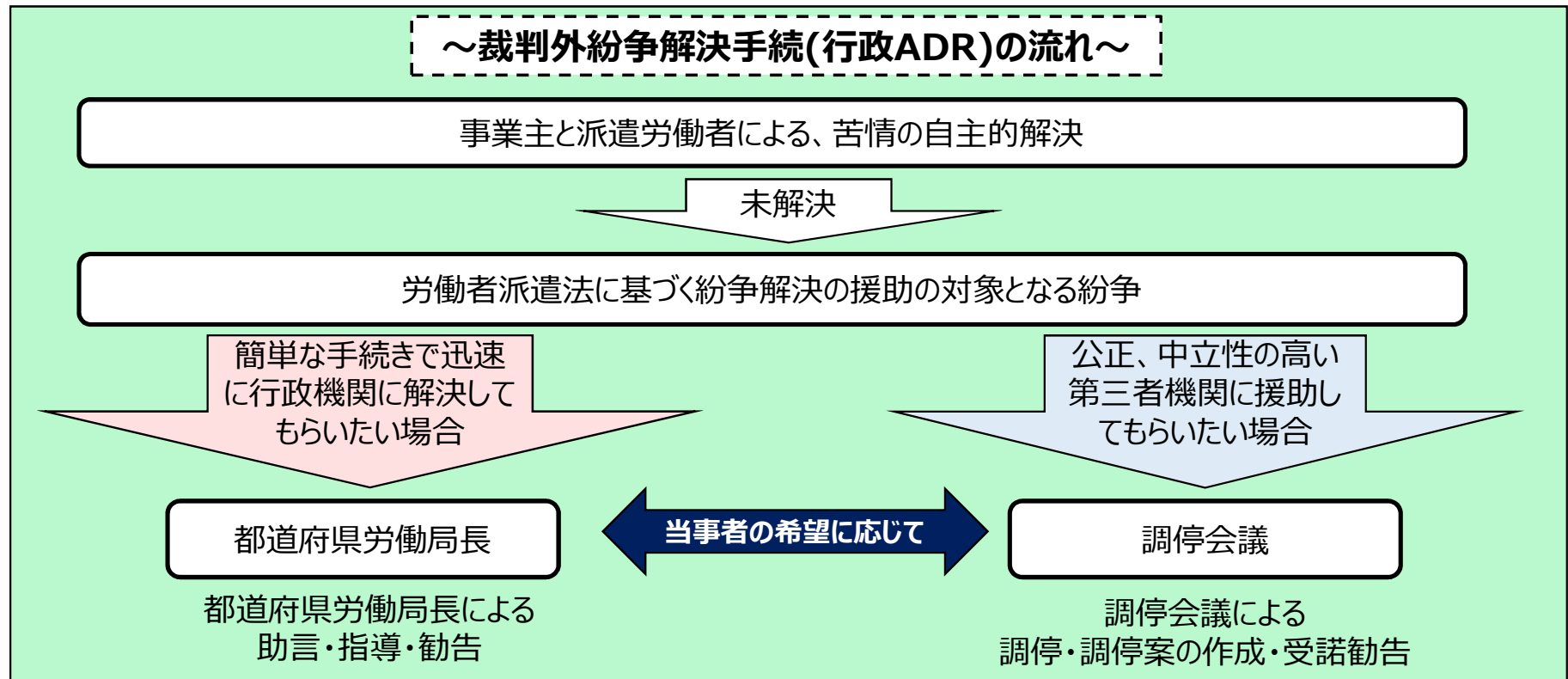
- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の派遣元の会社から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
(派遣元事業主は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申し込みみなし制度の対象となることも明示しなければなりません)
- ④ いわゆる偽装請負の場合



裁判外紛争解決手続（行政ADR）

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、トラブルとなった場合には、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。

この制度は、**無料**で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、**プライバシーが保護されます**。また、これらを求めたことを理由として、派遣元および派遣先は派遣労働者に対して**不利益な取り扱いをしてはならないこと**とされています。



(問い合わせ)

佐賀労働局職業安定部需給調整事業室
〒840-0801 佐賀県佐賀市駅前中央3丁目3-20
電話番号:0952-32-7219