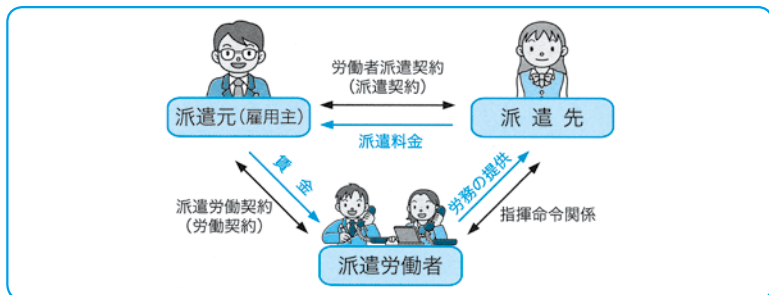


第5章 派遣労働

5-1 派遣労働とは

派遣労働とは、派遣労働者と労働契約を結んだ企業(**派遣元**)が、**労働者派遣契約**を結んでいる依頼主(**派遣先**)へ労働者を派遣し、労働者は派遣先の**指揮命令**に従って働くという働き方です。

派遣先は、労働者から労務の提供を受けた後に派遣元に**派遣料金**を支払い、派遣元は、派遣料金の中から派遣労働者へ**賃金**を支払います。



派遣労働は、労働契約を結んだ企業の指揮命令で働く一般的な働き方とは異なり、賃金を支払う企業と指揮命令をする企業が別であるため、いろいろな問題が生じることがあります。

そこで、派遣労働者の雇用の安定、福祉の増進を図るため、**労働者派遣法**（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）及び**派遣元指針**（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）、**派遣先指針**（派遣先が講ずべき措置に関する指針）を定め、派遣元と派遣先がそれぞれ講じるべき措置等を示しています。

◆登録型派遣労働者と常用型派遣労働者

派遣労働は、労働者の契約形態によって登録型と常用型の二つのタイプに分けられます。

登録型の派遣労働者は、派遣元に氏名や希望する業務、スキル等を登録しておき、仕事が発生したときにだけ派遣元と労働契約を結び、派遣先で働きます。一方、常用型の派遣労働者は、派遣元と常に労働契約を結んでいる状態で、派遣先で働きます。

◆労働者派遣といわゆる「偽装請負」

派遣労働と混同しやすい働き方として**請負**があります。請負とは、請負業者が注文主と請負契約を結んで仕事を引き受け、請負業者が雇用する労働者を指揮命令して、請負業者の責任で業務を完結させるものです。請負の場合は、業務の遂行に関する指示、労働時間管理に関する指示等については、請負業者が自ら行います。注文主が業務に関する指示を直接行うなど、実態が労働者派遣であるにもかかわらず、契約形式が請負契約であるものを「偽装請負」と言い、違法です。基本的な労働条件が守られない等のトラブルが起こりがちです。

派遣元は、労働者が派遣就業する際には、それが派遣労働であることなどを説明することになっていますので、よく確認しましょう。



5-2 派遣労働のルール

派遣労働の主なルールは次のとおりです。

◆就業条件等の明示

一般的な労働条件の明示事項（P11参照）に加え、派遣先の指揮命令者、派遣元・先責任者、派遣元・先の苦情申出先、派遣先の組織単位、組織単位における期間制限に抵触する日、派遣期間、派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する日、派遣契約解除の場合の措置、派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置、派遣料金（派遣先が派遣元へ支払う料金）などを、派遣元は派遣労働者に書面等で明示することになっていますので確認しましょう。

◆派遣期間の制限

改正労働者派遣法の施行日（平成27年9月30日）以後に締結・更新された労働者派遣契約では、例外※を除くすべての業務に対して、次の2種類の期間制限が適用されます（施行日時点すでに締結されている労働者派遣契約については、その契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます）。

派遣先事業所単位の期間制限	派遣先の同一事業所における派遣労働者の受け入れは原則、3年が限度。それを超えて受け入れるには、過半数労働組合等からの意見聴取が必要。異議があった場合には対応方針等の説明義務を課す。
個人単位の期間制限	派遣先の同一組織単位（課など）における同一の派遣労働者の受け入れは、3年が限度。

※期間制限の例外

(1)派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者、(2)60歳以上の派遣

労働者、(3)終期が明確な有期プロジェクト業務、(4)日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下)、(5)産前産後休業・育児休業・介護休業等取得者の業務

◆派遣先となる会社との事前面接禁止

派遣先となる会社が、派遣労働者を指名することはできません。派遣開始前の面接や履歴書の送付は、原則として禁止されています(紹介予定派遣(P83参照)の場合は例外)

◆元の勤務先への派遣の禁止

退職後(60歳以上の定年退職者は除く)、1年以内に同じ会社で派遣労働者として働くことはできません。

◆派遣が禁止されている業務

(1)港湾運送業務、(2)建設業務、(3)警備業務、(4)病院等における医療関係の業務(紹介予定派遣、産休等休業取得者の代替、へき地の医師は除く)、(5)弁護士、税理士等のいわゆる「士」業務(一部例外有)

◆いわゆる「日雇派遣」の原則禁止

日々又は30日以内の期間を定めて雇用されている労働者の派遣は、政令で定められた業務(P83参照)又は高齢者や学生、年取条件等一定の場合を除いて禁止されています。

◆雇用安定措置

同一の組織単位(課など)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対し、派遣元は、派遣終了後の雇用を継続さ

せる措置として、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、のいずれかを講じる義務があります。（1年以上3年未満の見込みの派遣労働者については努力義務）。

◆キャリアアップ措置

派遣元事業主は、派遣労働者のキャリアアップを図るため、①段階的かつ体系的な教育訓練、②希望者に対するキャリア・コンサルティングの機会の確保等を実施しなければなりません。

◆労働契約申込みみなし制度

派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなします。対象となる違法派遣は、①禁止業務（P81参照）従事、②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合、③期間制限の違反、④いわゆる偽装請負（P79参照）、です。

◆雇止め・解雇について

雇用主である派遣元と派遣労働者との間の契約更新・雇止め・解雇に関するルールは、基本的に一般の場合と同様です（P112参照）。

派遣元と派遣先との間の派遣契約と労働契約は別であり、派遣先から派遣契約が中途解除された場合であっても、派遣元は派遣労働者をすぐに解雇できるものではありません。派遣元は、他の派遣先など新たな就業機会を確保すること、確保できない場合は、まず休業などを行い、雇用の維持を図ることが必要です。

◆紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、派遣期間の終了後、派遣元から派遣先に、派遣労働者を職業紹介することを予定して派遣就業させるというものです。

紹介予定派遣の場合に限っては、派遣就業が終了した後にスムーズに直接雇用へと移行することができるように、派遣就業開始前の面接や履歴書の送付及び求人条件の明示や採用の内定等を行うことができます。

派遣受入期間は最長6か月までです。直接雇用での採用後、試用期間を設けることはできません。

【参考 日雇派遣が可能な業務】(P81参照)

- 情報処理システム開発 ○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 ○調査
- 財務 ○貿易 ○デモンストレーション ○添乗
- 受付・案内 ○研究開発 ○事業の実施体制の企画、立案
- 書籍等の制作・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