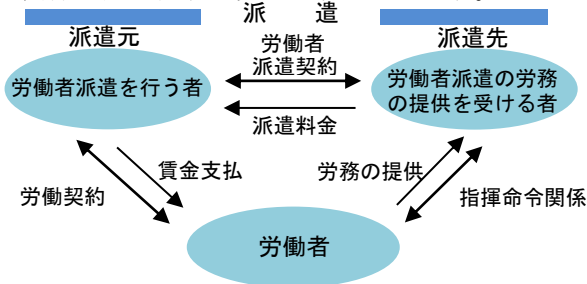


派遣で働くということは

- ・求人広告で「派遣」という言葉をよく見るが、普通の働き方とどこが違うの。
- ・派遣先は派遣労働者を受け入れる時に何を注意すればよいか。

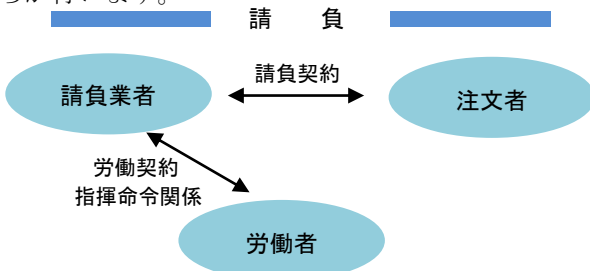
◆ 基本のきほん

◎派遣で働くということは、労働契約を結んだ会社（派遣元事業主、以下「派遣元」という）で働くのではなく、派遣元が指定した別の会社（派遣先）で働くことです。この派遣労働に関するルールを定めているのが、「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」（以下「派遣法」という）です。派遣の関係を図に表すと次のようになります。



- 派遣元（いわゆる人材派遣会社）と派遣先は、**労働者派遣契約**を結ぶ。
- 労働者と派遣元は、**労働契約**を結ぶ。
- 派遣元は、派遣先の求めに応じ、労働者を派遣先に派遣する。
- 労働者は、派遣先の指揮命令に従って働くが、派遣先と雇用関係はない。
- 派遣先は労働者から労務の提供を受けたことに対し派遣元に派遣料金を支払い、派遣元は労働者が労務を提供したことに対し労働者に賃金を支払う。
このように、派遣は指揮命令する会社（派遣先）と労働契約を結ぶ会社（派遣元）が別であることが特徴です。

◎派遣労働と間違えやすい働き方に「請負」があります
請負の場合、請負業者は注文者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、請負業者の責任で仕事を完成させるものです。請負は派遣と異なり、労働者に対する指揮命令については請負業者自らが行います。



◎派遣では、次のことが禁止されています

- 労働者派遣が禁止されている業務への派遣
①建設業務、②港湾運送業務、③警備業務、④病院等における医療関係業務（紹介予定派遣や産前産後休業の代替などは可能）、⑤弁護士、税理士等の業務
- 派遣先となる会社の事前面接
派遣先となる会社が、派遣労働者を指名すること、派

遣開始前に面接を行うことなど、派遣労働者を特定することを目的とする行為は禁止されています（紹介予定派遣の場合や労働者本人が希望する場合を除く）。

●離職後1年以内に元の勤務先への派遣

正社員・契約社員・アルバイトなどで前に働いていた会社で、その離職後1年以内に派遣労働者として働くことはできません（60歳以上の定年退職者を除く）。

●日雇派遣の原則禁止

派遣元との労働契約期間が日々または30日以内の労働者派遣は禁止されています（ソフトウェア開発などの政令で定める業務や、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（本業の収入が500万円以上）、主たる生計者以外の人を除く）。

◎紹介予定派遣について

派遣の開始前後に派遣元が派遣労働者及び派遣先に対して職業紹介することを予定して派遣就業させることを紹介予定派遣といいます（派遣期間は最長6か月）。派遣就業終了後、派遣先が派遣労働者の直接雇用を拒否する場合は、派遣元の求めに応じその理由を明示しなければなりません。また、派遣元は、派遣労働者の求めに応じ派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対し、書面等で明示しなければなりません。

【派遣で働く前に】

◎待遇に関する事項等の説明

派遣元は、雇用しようとする労働者に対して、書面の交付、ファクシミリや電子メール、インターネットなどの方法により、賃金額の見込みなどの派遣労働者の待遇に関する事項、派遣元の会社概要、派遣制度の概要について説明しなければなりません。また、派遣料金（派遣先が派遣元へ支払う料金）にかかるマージン率や教育訓練の取組状況などの情報提供が義務付けられています。

【派遣で働くときに】

- 労働契約締結時、派遣元は派遣労働者に対し、労働条件を明示し、派遣就業の開始時に派遣料金額、就業条件を書面の交付等により明示しなければなりません。
- 派遣元は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者を加入させてから派遣し、未加入の場合は派遣先と派遣労働者に対して理由を通知しなければなりません。
- 派遣労働者も一定の要件を満たせば年次有給休暇や育児休業をとることができます。また、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。

◎派遣先の受け入れ期間制限ルール

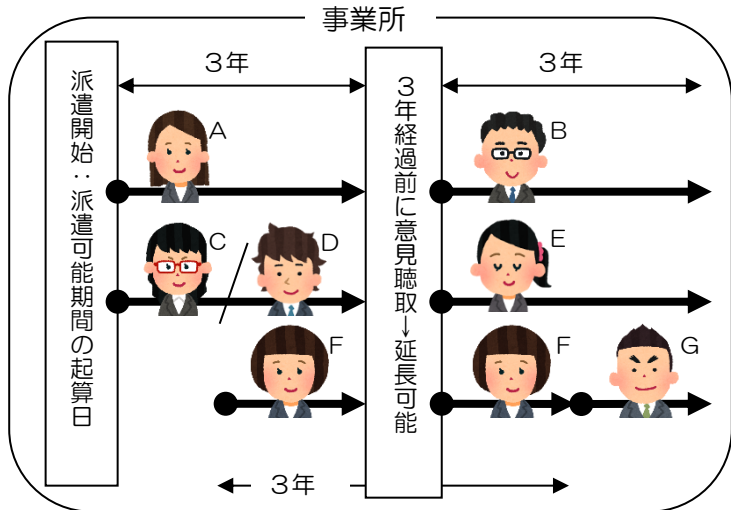
平成27年9月30日以降に締結・更新された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務において、①事業所単位、かつ②個人単位の期間制限が適用されます。

①派遣先の「事業所単位」の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は原則、3年が限度となります。

ただし、派遣先は、派遣先の事業所の過半数労働組合（な

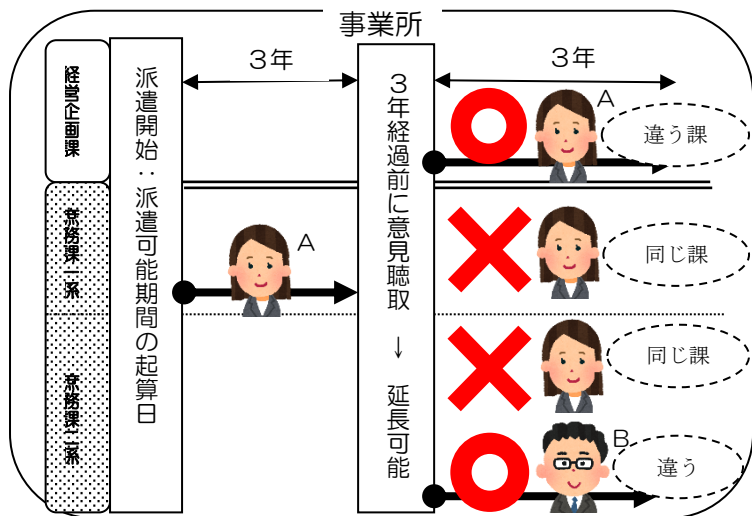
い場合は労働者の過半数代表者)からの意見を聴いて、その都度最大3年まで派遣可能期間を延長することができます。



②派遣労働者の「個人単位」の期間制限

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(いわゆる「課」など)に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。

部や課などの組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を派遣することができますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります。



◎次の場合は、例外として期間制限がかかりません。

- 派遣労働者が派遣元事業主に無期雇用される場合
- 派遣労働者が60歳以上の場合

ワンポイントチェック

派遣労働者に対する責務は、派遣元と派遣先と分担されています

内 容	派遣元	派遣先
労働者と労働契約を結ぶのは(雇用主は)	○	
賃金を支払うのは	○	
労働保険・社会保険の手続を行うのは	○	
勤務先は		○
仕事上の指揮命令を行うのは		○
年次有給休暇を付与するのは	○	
休業の際の休業手当を支払うのは	○	

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045)633-6110(代) / 川崎支所(044)833-3141 / 県央支所(046)296-7311 / 湘南支所(0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年9月発行

- 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣される場合
- 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)に派遣される場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣される場合

◎雇用安定措置

派遣元は、派遣先の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り、継続して就業することを希望する派遣労働者には、派遣終了後の雇用継続措置として①から④の措置(①を講じて直接雇用に至らなかった場合は②から④の措置)を講じなければなりません(1年以上3年未満派遣される見込みの場合①から④は努力義務、また派遣元に通算1年以上雇用された有期雇用派遣労働者(登録状態の方を含む)には、②から④について努力義務)。

- 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派遣元による無期雇用(派遣労働以外の働き方)
 - ④その他雇用の安定を図るために必要な措置(新たな就業先の機会を提供するまでの間(当該期間は有給)継続して行う教育訓練、紹介予定派遣など)
- また、派遣先にも、派遣終了後、同じ業務に従事させるため、新たな労働者を雇い入れようとする際、継続して1年以上受け入れていた派遣労働者の派遣元から直接雇用の依頼があった場合には、その派遣労働者を雇い入れるように努めなければなりません。

◎労働契約申込みみなし制度

派遣先が次に掲げる違法な労働者派遣を受け入れた場合※、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元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の申込みをしたものとみなされます。

※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ときを除きます。

- ①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負の場合