

第7章 派遣労働者として働くとき

働く人のライフスタイルの多様化や、企業側の派遣労働者に対する需要の拡大により、派遣労働者として働く人が増えています。

ここでは、派遣労働者として働くときに知っておきたいことをまとめています。

(派遣労働者)

Q1： 派遣とはどのようなものですか？

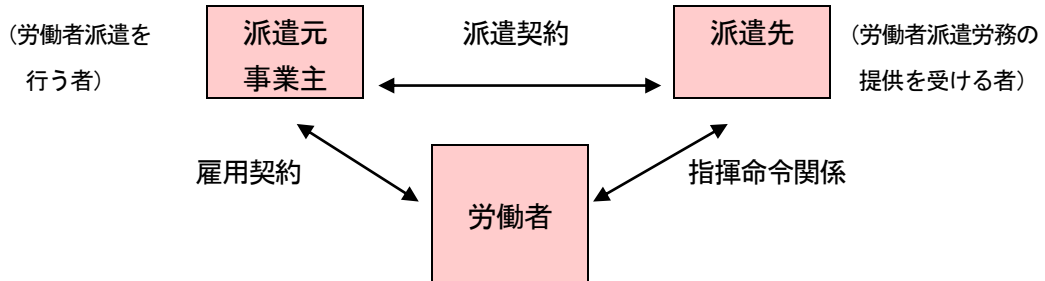
A1： 派遣労働とは、**ある会社と雇用関係にある労働者**が別の会社に派遣され、**派遣先の会社の指揮命令のもとで働く**ことをいいます。

派遣には、派遣元に登録しておき派遣先で働く場合と、派遣元で常時雇用されている状態で派遣先で働く場合があります。登録型の場合は、派遣される際に派遣元と派遣期間中の雇用契約を結びます。いずれの場合も、雇用契約の際には労働条件について確認しておきましょう。(P2参照)

また、派遣の際には、派遣元は労働者に対し、派遣先での業務内容や就業場所などの他、指揮命令者、派遣元責任者、派遣先責任者、苦情の処理などの就業条件等を書面交付(就業条件明示書)により明示する義務がありますので、内容を確認のうえ保存しておきましょう。

※ 会社が労働者派遣を行うためには、厚生労働大臣の許可が必要です。

【派遣】



《労働者派遣法第2条、第5条、第34条、同法施行規則22条》

(派遣と請負の違い)

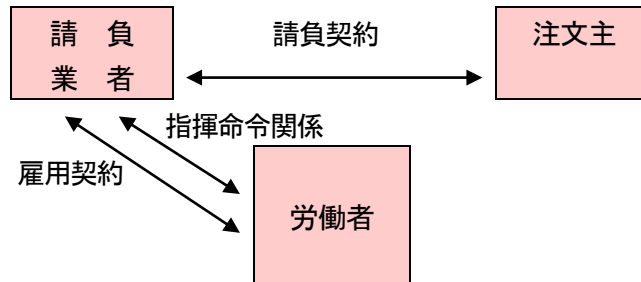
Q2： 派遣と請負の違いを教えてください。

A2： 請負とは労働の結果としての仕事の完成を目的とするものですが、派遣との違いは、請負には注文主と労働者との間に指揮命令関係を生じないという点にあります。

労働者への指揮命令を、派遣では派遣先が、請負では雇用契約を結んでいる請負業者が行うこととなります。

なお、請負契約という形をとりながら、実態は労働者派遣というものは、いわゆる「**偽装請負**」と呼ばれ禁止されています。

【請負】



(労働者派遣の対象業務)

Q 3 : 業務の内容にかかわらず、労働者派遣の対象になるのですか？

A 3 : 労働者派遣法で禁止している業務以外は労働者派遣の対象となります。**禁止されている業務**は以下のとおりです。

- ① 港湾運送業務 ② 建設業務 ③ 警備業務
- ④ 医療関係業務（社会福祉施設等において行われる医業等の医療関係業務、当該業務について紹介予定派遣をする場合、産前産後休業や育児・介護休業を取得した労働者の業務を行う場合、へき地に所在する病院・診療所等において行われる医業を除く。）
- ⑤ 人事労務管理関係業務のうち、派遣先において団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務
- ⑥ 弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士の業務
- ⑦ 公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士の業務（それぞれ一部の業務を除く。）
- ⑧ 建築士事務所の管理建築士の業務

《労働者派遣法第4条、同法施行令第1条、第2条》

※⑤～⑦は各関係法による。

(派遣期間)

Q 4 : 派遣期間のルールについて教えてください。

A 4 : **派遣先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**が限度となっています。

派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。

※派遣可能期間を延長した場合でも、個人単位の期間制限を超えて、同一の有期雇用の派遣労働者を引き続き同一の組織単位に派遣することはできません。

派遣労働者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に対し派遣できる期間は、3年が限度となっています。

※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（3年を限度）として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。（この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります。）

※派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。

期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として、期間制限がかかりません。

- ・派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務（1ヶ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- ・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労働者を派遣する場合

≪労働者派遣法第40条の2、第40条の3、同法施行規則第32条の5≫

（派遣元と派遣先の責任）

Q5： 派遣労働者は派遣先の指揮命令を受けますが、雇用関係はありません。派遣労働者の労務管理はどのようになるのですか？

A5： 派遣労働者は派遣元事業者との雇用契約関係にあり、派遣先とは指揮命令関係にあります。しかしながら、**派遣先が派遣労働者について何の責任も持たなくてよいということではありません。**

労働基準法、労働安全衛生法や社会保険などの派遣労働者の権利については、原則として派遣元に責任がありますが、労働時間・休憩・休日・育児時間・生理休暇などは派遣先にも責任があります。

また、男女雇用機会均等法によるセクシュアルハラスメント防止、母性健康管理については、派遣元、派遣先の両方に責任があります。

（派遣労働者の時間外労働、年次有給休暇）

**Q6： 派遣でも時間外労働を命ぜられることがあるのですか？
また、年次有給休暇はとれますか？**

A6： 時間外労働は、派遣元で36協定（P9参照）を締結していることを前提に、その範囲及び**就業条件明示書**（P2参照）**記載の範囲**で派遣先が命じることができます。

年次有給休暇は、派遣元に（実質）6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤という基準（P8参照）を満たせば取得することができます。年次有給休暇の取得確保は派遣元に責任があります。

≪労働者派遣法第44条≫

(派遣労働者からの苦情の解決の仕組み)

Q7： 派遣先の指揮命令者から、来月からずっと別の関連会社に出勤するようにと指示され、不安なのですが？

A7： 派遣元（又は派遣先）責任者に連絡しましょう。

派遣先が、労働者をさらに別の会社に派遣することは、いわゆる「**二重派遣**」と呼ばれ**違法**です。責任の所在が不明確となり、労働環境が悪くなるなどのおそれがあります。

厚生労働省の指針により、派遣元責任者及び派遣先責任者は、派遣労働者からの苦情処理の義務を負っています。その際、派遣元事業主及び派遣先は、**苦情の申出を受けたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

※ 派遣就業に関する違法な事案がある場合には、派遣労働者は厚生労働大臣にその事案を申告することができます。そして、当該**申告したことを理由として、派遣労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止**されています。

《労働者派遣法第36条第3号、第41条第3号、第49条の3》

(紹介予定派遣)

Q8： 紹介予定派遣とはどのようなものですか？

A8： 派遣労働者が一定期間派遣先で働いた後に、派遣元事業主の紹介により、派遣労働者と派遣先の双方の意思が一致すれば派遣先に直接雇用されることを予定して派遣するものです。派遣を開始する時点で派遣労働者と派遣先の意思を確認し、紹介予定派遣の同意を得たうえで行わなければなりません。

この紹介予定派遣の場合に限り、派遣就業開始前に派遣先が派遣労働者の面接を行ったり、派遣元から労働者の履歴書を取り寄せるなど派遣労働者を特定することを目的とした行為が認められています。

派遣期間は**6か月以内**です。派遣先が派遣労働者を雇用しない場合などには理由の明示義務があります。また、派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、派遣先に対し理由の明示を求めた上で、その理由を派遣労働者に対して書面で明示しなければなりません。

《労働者派遣法第2条第4号、第26条第9号、第32条》