

2-2 派遣労働者

- ✓ 派遣労働者として働いていますが、労働法規や社会保険は適用されますか？
- ✓ 派遣期間の途中で派遣先の仕事がなくなってしまったときは、どうなりますか？
- ◎ 派遣労働者についても、労働基準法や労災保険、雇用保険や社会保険などが要件を満たせば適用されるほか、労働者派遣法が適用されます。
- ◎ 派遣契約が解除されても、雇用契約は当初の期間まで継続し、派遣元が賃金を支払います。

派遣労働者とは

- 派遣元事業主(派遣元)に雇用され、派遣元と派遣先事業者(派遣先)の間の労働者派遣契約に基づき派遣先に派遣されて、派遣先の指揮命令のもとで労働に従事する労働者のことです。

禁止されている派遣

- 建設業務、港湾運送業務、警備業務、一部を除く医療関係業務は、労働者派遣禁止です。
- 雇用期間が30日以内の日雇派遣は、原則禁止です。
- 離職後1年以内に元の勤務先に派遣されることはありません(60歳以上の定年退職者を除く。)。企業が労働条件切下げの手段として、派遣労働への切替を行わないようにするためです。

労働条件の明示等

- 労働契約締結前に、①賃金見込額など待遇に関すること、②派遣会社の事業運営に関すること、③労働者派遣制度の概要、の説明が義務付けられています。
- 契約期間、就業場所、業務内容、就業時間(残業の有無)、休日・休暇、賃金、退職・解雇といった労働条件は、書面により明示されます。
- 派遣料金(派遣先が派遣会社に支払う料金)、業務内容、指揮命令者、派遣期間、就業日・時間、苦情の申出先等の就業条件は、書面、FAX、Eメール、SNSのいずれかにより明示されます。
- マージン(※)率や教育訓練に関する取組などの情報公開が義務付けられています。
(※)派遣先が派遣元に支払う料金と派遣元が労働者に支払う賃金との差。ただし、マージンには派遣労働者の育訓練費なども含まれますので、マージン率は低いほどよいというわけではありません。
- 最低賃金は派遣先の地域で定められているものが適用されます。横浜の派遣会社に登録していても、派遣先が東京の会社であれば、東京都の最低賃金が適用されます。
- 紹介予定派遣を除き、事前面接や履歴書の送付等は禁止されています。

派遣の期間制限

- 派遣先事業所単位の期間制限:派遣期間は同一の派遣先の事業所に対し、原則3年が限度です。派遣先の過半数の労働組合等からの意見を聴き、更に3年を延長できます。
- 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(課単位を想定)に対し、派遣できる期間は、3年が限度です。

派遣元の義務

- 派遣元は、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労働者に対し、派遣終了後、派遣先への直接雇用の依頼等、雇用安定措置を講じる義務があります。
- 派遣元は、雇用している派遣労働者のキャリアアップのため、段階的かつ体系的な教育訓練や希望者に対しキャリアコンサルティングを実施することが義務付けられています。
- 派遣元は、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇義務、のいずれかを確保するよう義務付けられています。
- 派遣元は、派遣労働者から求めがあった場合、「正社員との待遇差の内容や理由」などの説明をする義務があります。

派遣先の労働契約申込み みなし制度

- 派遣先が違法派遣(※)を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、派遣元と同一の労働条件での労働契約の申込みをしたものとみなす制度です。ただし、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ついて過失がなかった場合は、適用されません。

(※)違法派遣の例

・禁止業務への派遣 ・無許可の派遣 ・期間制限違反 ・いわゆる偽装請負(*) 等

(*)労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負等の名目で労働者派遣契約を締結せずに、労働派遣を受けた場合

派遣契約の中途解除

- 正当な理由がない場合、派遣元も派遣先も派遣契約を解除することができません。
- 派遣先の事情で解除する場合、派遣元に対しあらかじめ相当の猶予期間をもって予告するか、中途解除による派遣会社に生じた損害賠償を支払わなければなりません。
- 派遣契約が解除されても、雇用契約は当初の期間まで継続するため、派遣元は労働者に賃金を支払います。
- 派遣契約解除の場合、派遣会社は派遣労働者の新たな就業機会を確保せねばならず、場合により、派遣元は休業手当(7ページ参照)や解雇予告手当(24ページ参照)を支払わなければなりません。

派遣労働者に関する関係機関・相談先

- ☞ 神奈川労働局職業安定部需給調整事業課(48ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(48ページ)