

第4章 パートタイム・有期雇用、派遣労働に関するルール

Ⅰ パートタイム・有期雇用労働

(1) パートタイム・有期雇用労働者

パートタイム・有期雇用労働法において、短時間労働者（パートタイム労働者）とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者であり、有期雇用労働者とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者であると定義されています。 **【パートタイム・有期雇用労働法第2条】**

パートタイム・有期雇用労働者は、法の定義に該当すれば、「パートタイマー」、「アルバイト」、「臨時社員」、「契約社員」など、名称の如何を問いません。また、パートタイム・有期雇用労働者も労働者である以上、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法等の労働関係法令が適用されます。

さらに、育児・介護休業法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法による休業制度、保険制度等については、パートタイム・有期雇用労働者が法定の要件を満たしていれば適用されます。

(2) パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることによって、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにし、パートタイム・有期雇用労働者の福祉の増進を図ることなどを目的としています。 **【パートタイム・有期雇用労働法第1条】**

《パートタイム・有期雇用労働法の概要》

ア 労働条件の文書交付等

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際、労働基準法第15条第1項で明示義務のある労働条件に加え、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても文書等で明示しなければなりません。

また、有期契約労働者に無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を文書等により明示することが必要になります。

（「無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件の明示」 **P11** 参照）

【パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項、同法施行規則第2条】

イ 不合理な待遇差の禁止 **働き方改革関連（P2）参照**

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム・有期雇用労働者等）との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止するとともに、労働者に対する待遇に関する説明義務が強化され、

行政による事業主への助言・指導等や行政ADR（裁判外紛争解決手続）も整備されています。

【パートタイム・有期雇用労働法第8条、第14条、第18条、第19条、第24～26条】

ウ 雇用管理の改善措置と待遇の決定についての説明義務 **働き方改革関連（P2）参照**

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときはパートタイム・有期雇用労働法の規定に基づき講ずることとされている措置の内容について、また、雇い入れ後、パートタイム・有期雇用労働者から求められたときは待遇の決定に当たって考慮した事項について、説明しなければなりません。

【パートタイム・有期雇用労働法第14条】

エ 差別的取扱いの禁止

職務の内容及び職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者とのパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的取扱いをしてはなりません。

【パートタイム・有期雇用労働法第9条】

オ 通常の労働者への転換の推進

事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが義務化されています。

【パートタイム・有期雇用労働法第13条】

《講ずるべき措置（次のいずれか）》

- （ア）通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇用しているパートタイム・有期雇用労働者にも周知する。
- （イ）通常の労働者のポストを社内公募する場合、すでに雇用しているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- （ウ）パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度その他の措置を設ける。
- （エ）その他通常の労働者へ転換するための措置を講ずる。

カ 苦情処理・紛争解決援助

- （ア）事業主がパートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図るよう努めるものとされています。

【パートタイム・有期雇用労働法第22条】

- （イ）紛争解決援助の仕組みとして「都道府県労働局長による助言、指導、勧告」、「均衡待遇調停会議による調停」が設けられています。

【パートタイム・有期雇用労働法第24条、第25条】

（3）「パートタイム・有期雇用労働指針」の概要

パートタイム・有期雇用労働法第15条の規定に基づき、事業主が講ずる雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るため、以下のような指針が定めら

れています。

「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成19年厚生労働省告示第326号、最終改正 平成30年厚生労働省告示第429号）

ア 労働関係法令を遵守してください

パートタイム・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善等のための措置を講ずる際、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働契約法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法、労災保険法などの労働関係法令を遵守してください。

イ 労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益変更することは許されません

正社員、パートタイム・有期雇用労働者にかかわらず、労働者の労働条件を合理的な理由なく、事業主の一存で一方的に不利益に変更することは許されません。

労働条件の変更を労働契約によって行う場合には労働者との合意が必要ですし、就業規則によって行う場合には各労働者の同意までは求められませんが、その内容の相当性や労使交渉等の事情に照らして合理的なものである必要があります。

いずれにしても、労働条件を見直す際は、労働者とよく話し合ってください。

ウ 期間の定めがなくフルタイムで働く「パート」と呼ばれる方にも法の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください

期間の定めがなくフルタイムで働く方については、「パート」などこれに類する名称で呼ばれていてもパートタイム・有期雇用労働法の対象とはなりませんが、これらの方についても、雇用管理に当たってこの法律の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください。

エ 労働時間について配慮するよう努めてください

パートタイム・有期雇用労働者の多くは、家庭生活との両立などのために、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務しているため、フルタイムの労働者に比べて一般的に時間の制約が厳しく、残業も困難です。事業主は、このような事情を十分考慮して労働日・労働時間の設定・変更を行うとともに、できるだけ所定労働時間を超えた残業、所定労働日以外の日の労働をさせないように努めてください。

オ 賃金についても均衡を考慮するよう努めてください

パートタイム・有期雇用労働法第10条では、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その使用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等を勘案し、その賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものでない通勤手当、退職手当、家族手当、住居手当等を除く）を決定するよう努めることとされています。

カ 福利厚生についても均衡を考慮するよう努めてください

パートタイム・有期雇用労働法第12条では、給食施設、休憩室、更衣室等の福利厚

生施設について、パートタイム・有期雇用労働者にも利用の機会を与えるよう配慮義務が規定されていますが、これら以外にも、例えば、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設の利用や事業主が行う福利厚生の措置についても、パートタイム・有期雇用労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して取り扱うよう努めてください。

とりわけ福利厚生については多種多様であり、パートタイム・有期雇用労働者の就業の実態も様々であることを踏まえ、一律に取り扱うよりも個々の事情に応じた対応が求められる場面も多いと考えられます。

キ パートタイム・有期雇用労働者との話し合いを促進するよう努めてください

(ア) パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項では、雇い入れ後、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、事業主が講ずべき措置に関して、その決定に当たって考慮した事項を説明する義務が規定されていますが、これら以外のパートタイム・有期雇用労働者の待遇にかかる事項についても説明するように努めてください。

(イ) パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善などの措置を講ずるときは、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設けるなどの適当な方法を工夫するように努めてください。

そのための方法としては、例えば、職場での労使協議、アンケートなどが考えられます。事業所の実情に応じて、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴くことができる方法を工夫するよう努めてください。

(ウ) パートタイム・有期雇用労働法第22条では、パートタイム・有期雇用労働者から事業主が講ずることが義務づけられている事項に係する苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理機関等を活用するなどして自主的な解決を図る努力義務が規定されていますが、これらの事項以外にかかる苦情についても事業所内で自主的に解決を図るよう努めてください。

ク パートタイム・有期雇用労働者を不利益に取り扱わないようにしてください

以下の事項を理由としてパートタイム・有期雇用労働者に対し、解雇、配置転換、降格、減給、労働契約の更新拒否など不利益な取扱いをしないようにしてください。

(ア) パートタイム・有期雇用労働者がパートタイム・有期雇用労働法第7条（就業規則の作成手続に関する規定）に定める過半数代表者であること、もしくは過半数代表者になろうとしたこと、または過半数代表者として正当な行為をしたこと

(イ) パートタイム・有期雇用労働者がパートタイム・有期雇用労働法第14条第2項に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたこと

ケ 短時間・有期雇用管理者の氏名の周知

パートタイム・有期雇用労働法第17条では、常時10人以上のパートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、短時間・有期雇用管理者を選任するよう努めること

とされていますが、選任したときは、短時間・有期雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示するなどして周知に努めてください。

(4) 有期労働契約のルール (「有期労働契約のルール」 P10参照)

(5) 時間外労働・休日労働・深夜労働 (「時間外労働と割増賃金」 P17参照)

(6) 年次有給休暇 (「年次有給休暇」 P25参照)

パートタイム・有期雇用労働者などの非正規労働者についても、週所定労働日数や週所定労働時間に応じて年次有給休暇が付与されます。

(7) 賃金・賞与・退職手当

パートタイム・有期雇用労働者に限らず、労働者に対する昇給の実施並びに賞与及び退職手当の支払いについて定めを設けることは、法律では必ずしも義務付けられていません。

ただし、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」及び「相談窓口」を文書の交付等により明示することが義務付けられています。 【パートタイム・有期雇用労働法第6条1項、同法施行規則第2条】

また、パートタイム・有期雇用労働者の賃金についても最低賃金は適用されます。

(「法律上の賃金と最低賃金制度」 P16参照)

(8) 退職・解雇・退職勧奨

ア 退職

有期労働契約の場合は、(更新がなければ) 期間の満了により退職することになり、やむを得ない事由がなければ契約期間途中に退職はできません。期間の定めのない場合、自己都合退職についての考え方は、通常の労働者と同じです。 (「退職」 P28参照)

イ 解雇・雇止め

パートタイム・有期雇用労働者だからといって安易に解雇することは許されません。特に有期労働契約期間中の解雇の有効性については、期間の定めのない労働契約よりも厳しく判断されます。 (「有期労働契約期間中の解雇」 P32参照)

また、有期労働契約であっても、契約の更新が繰り返され、実態として期間の定めのない労働契約と考えられる場合や、雇用の継続を期待することが合理的だと考えられる場合に契約を更新しないことは、認められない可能性があります。 (「雇止め」 P32参照)

ウ 退職勧奨

パートタイム・有期雇用労働者であっても、退職勧奨についての考え方は通常の労働者と同じです。対応に困ったときは、その場で回答せずに相談機関等に相談しましょう。

(「退職勧奨」 P31参照)

(9) 健康診断 (「健康診断」 P70参照)

《パートタイム・有期雇用労働者に対する健康診断》

次の二つの要件を満たす労働者に対しては、定期健康診断を実施しなければなりません。

- ア 期間の定めのない労働契約により使用される者、有期労働契約により使用される者のうち契約期間が1年以上《特定業務（労働安全衛生規則第13条第1項第2号の業務）に従事する場合には6か月》である者（契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者を含む。）
- イ 1週間の所定労働時間がその事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であること。（所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても概ね2分の1以上であれば定期健康診断を実施することが望ましいものとされています。）

(10) 産前産後休業、妊娠中及び出産後における措置 (P44、P45参照)

- ア パートタイム・有期雇用労働者であっても、産前・産後休業を取得することができます。
- イ 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者は次の措置を受けることができます。
 - ・ 妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間の確保
 - ・ 医師等による指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置【労働基準法第65条、男女雇用機会均等法第12条、第13条】

(11) 育児・介護休業等 (P45～P51参照)

期間の定めのない労働契約で雇用されている場合や、有期労働契約でも一定の要件を満たす場合は、育児・介護休業を取得することができます。

その他、パートタイム・有期雇用労働者であっても、要件を満たせば、子の看護等休暇、家族の介護休暇、育児や介護のための時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間の短縮等の措置、育児のための所定外労働の免除等の制度の適用を受けることができます。

(12) 労働保険・社会保険 (P76～P84参照)

労災保険は、事業所に雇用されているすべての労働者が対象となります。また、雇用保険、社会保険は、労働者本人の希望の有無にかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者についても一定の条件を満たせば当然適用され、保険料を支払うことで必要な給付が受けられます。

(13) 税

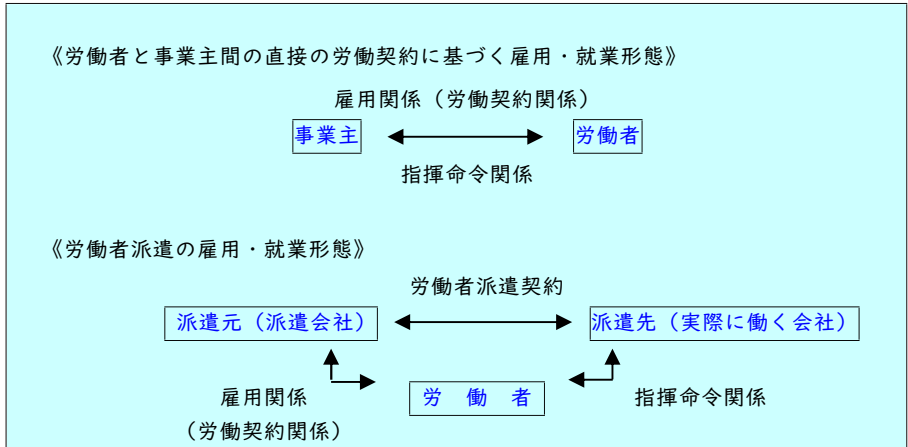
パートタイム・有期雇用労働者として働いて得た収入についても、一定の金額を超えると所得税や住民税を支払うことになり、所得税については原則として源泉徴収されます。

2 労働者派遣

(1) 労働者派遣とは

労働者派遣とは、派遣元事業主（以下「派遣元」という。）に雇用される労働者が、派遣元と労働者派遣契約を結ぶ派遣先事業主（以下「派遣先」という。）に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働くことをいいます。

派遣労働という働き方及びその利用は臨時的・一時的なものであることを原則として、派遣労働者の保護や雇用の安定を図るために、労働者派遣法が定められています。



(2) 労働者派遣事業を行ってはならない業務

ア 港湾運送業務

イ 建設業務

ウ 警備業務

エ 病院等における医療関係の業務（医療関係業務については、例外あり）

また、次の業務についても労働者派遣事業を行ってはなりません。

【労働者派遣法第4条、同法施行令第2条】

（ア）人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉また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

（イ）弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、

弁理士、社会保険労務士及び行政書士の業務（それぞれ一部を除く）

（ウ）建築士事務所の管理建築士の業務

オ 日雇い派遣の禁止

一部の例外を除き、日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者（日雇労働者）については、派遣労働者として派遣することが禁止されています。

日雇労働者派遣の原則禁止の例外に該当するには、次の（ア）または（イ）の要件を満

たする必要があります。

(ア) 派遣労働者が従事する業務が、日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務であること

※「日雇労働者派遣が可能な業務」：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、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、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

(イ) 派遣される日雇労働者が、以下のいずれかに該当する場合

- α 60歳以上の者
- β 雇用保険の適用を受けない学生
- γ 副業として日雇い派遣に従事する者であり、生業収入が500万円以上の者
- δ 生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持する者（主たる生計者以外の者）であり、世帯収入が500万円以上の者

【労働者派遣法第35条の4、同法施行令第4条】

（３）労働者派遣の期間

派遣先は、一定の期間を超えて有期雇用の派遣労働者を受け入れてはならないこととなっています。この期間を派遣可能期間といい、事業所単位、個人単位で期間の制限を受けます。

- ・ 事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とし、それを超えて受け入れるためには、過半数労働組合等に対し、書面で通知をして意見聴取を行う必要があり、異議があった場合には対応方針等の説明義務があります。

- ・ 個人単位の期間制限

派遣先の同一の組織単位（課など）における同一の派遣労働者の受入れは3年が上限です。

一方、無期雇用労働者や60歳以上の労働者等、下記のαからfまでの場合であれば、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣元から3年を超えて継続して労働者派遣の役務の提供を受けることができます。

- α 派遣労働者が無期雇用労働者である場合
- β 派遣労働者が60歳以上である場合
- γ 事業の開始、転換、拡大、縮小または廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されている場合

- d その業務の1か月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数に比して相当程度少なく（半分以下）、かつ、10日以下である業務に従事する場合
- e 派遣先の労働者が育児休業、産前休業に先行し、または産後休業もしくは育児休業に後続する休業であって、母性保護または子の養育をするための休業をする場合の当該労働者の業務に従事する場合
- f 派遣先の労働者が介護休業及び介護休業に後続する休業であって、対象家族を介護するための休業をする場合の当該労働者の業務に従事する場合

【労働者派遣法第35条の2、第35条の3、第40条の2】

（4）その他派遣元及び派遣先が守るべきことから

（派遣元は、アからク、派遣先は、イ、エ、カ及びキの項目が対象となります。）

ア グループ企業内派遣は8割以内

派遣元と同一グループ内の企業が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣元がそのグループ企業（関係派遣先）に労働者を派遣する場合は、派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間の8割以下となるようにしなければなりません。

【労働者派遣法第23条の2】

イ 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来派遣先で直接雇用すべき労働者を派遣労働者に置き換えることで労働条件が切り下げられることのないよう、派遣元は、派遣先を離職して1年以内の人を当該派遣先に派遣することはできません（当該派遣先が該当者を受け入れることも禁止）。派遣先の範囲は事業所単位ではなく、事業者単位で捉えます。

【労働者派遣法第35条の5、第40条の9】

<例外>

60歳以上の定年退職者は雇用機会の確保が特に困難であり、雇用の継続等を図る必要があるため、禁止対象から除外されます。

ウ 就業条件についての書面交付及びマージン率等の情報提供等

（ア）就業条件についての書面交付

派遣労働に関する就業条件について書面を交付しなければなりません（希望があればFAX・メール可）。

【労働者派遣法第34条、同法施行規則第26条】

通常の雇用主としての労働条件の明示に加え、派遣労働に関する就業条件の明示が必要です（派遣契約で定められたもののうち、その個々の労働者に係る派遣先での業務内容・就業場所・指揮命令者・派遣期間・就業日時・苦情処理申出先・期間制限がある場合の抵触日等）。

（イ）派遣料金の明示

雇入時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額（派遣料金）」の明示が義務化されています。

【明示すべき派遣料金（次のうちいずれかを明示）】

- ・派遣労働者本人の派遣料金
- ・派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額（1人1日8時間あたり）

【労働者派遣法第34条の2】

（ウ）マージン率等の情報提供

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取組状況などを情報提供しなければなりません。

【労働者派遣法第23条第5項】

エ 事前面接等の禁止

派遣先は事前面接・派遣元からの履歴書の送付等、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければなりません。派遣元がそのような行為に協力することも禁止されています。

【労働者派遣法第26条第6項】

オ 待遇に関する事項などの説明

派遣元は、労働契約締結前に、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、

- （ア）雇用された場合の賃金の見込み額や社会保険その他の待遇に関すること
- （イ）派遣元の事業運営に関すること
- （ウ）労働者派遣に関する制度の概要

について説明しなければなりません。

【労働者派遣法第31条の2】

カ 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合、派遣先は、

- （ア）派遣労働者の新たな就業機会の確保
- （イ）休業手当などの支払いに要する費用の負担

などの措置をとらねばなりません（労働者派遣契約にこれらの措置について明記しなければなりません）。

【労働者派遣法第29条の2】

また、派遣労働者の雇用の安定が図られるよう、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」の中で、以下の措置等が示されています。

- （ア）労働契約の締結に際して配慮すべき事項
- （イ）労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置
- （ウ）労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置
- （エ）労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項
- （オ）損害賠償等に係る適切な措置

－参考 派遣労働者について－

□「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（派遣元指針）

（平成11年労働省告示第137号 最終改正 令和2年厚生労働省告示第346号 要約）

- ・派遣元は、労働者派遣契約の期間満了前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元において他の派遣先を確保すること等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。
- ・派遣元は、労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い当該派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。
- ・やむを得ない事由によりこれらの措置ができない場合において派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法の規定を遵守することはもとより、解雇予告、解雇予告手当の支払などの労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

□「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（派遣先指針）

（平成11年労働省告示第138号 最終改正 令和2年厚生労働省告示第346号 要約）

- ・派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約を契約期間満了前に解除しようとする場合には、派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこと。
- ・派遣先は、労働者派遣契約の契約期間満了前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。
- ・派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により、労働者派遣契約を契約期間満了前に解除しようとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害（休業手当、解雇予告手当に相当する額以上の額）の賠償を行わなければならないこと。

☆ 労働者派遣事業に係る法令・指針・疑義応答集・関連情報等

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenhourei.html

キ 派遣労働者の雇用安定措置及び均衡待遇の確保

労働者派遣法では、派遣労働者の雇用の安定及びキャリアアップ等のため、次のことが定められています。

【労働者派遣法第30条、第30条の2～4、第31条の2、第47条の5～9】

- (ア) ①派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）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、のいずれかの方式により派遣元が公正な待遇を確保することが義務化されています。
- (イ) 派遣元・派遣先に対し、派遣労働者の雇入れ時及び派遣時に、待遇情報の明示・説明を義務付けています。
- (ウ) 事業主と派遣労働者との間の紛争について、行政ADR（裁判外紛争解決制度）の規定を整備しています。
- (エ) 同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣される見込みがある有期雇用の派遣労働者には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元において以下の措置（※１）を講ずることとされています（派遣元の義務）（１年以上３年未満は努力義務）。
- （※１）・派遣先への直接雇用の依頼、・新たな派遣先の提供、・派遣元での派遣労働者以外の労働者としての無期雇用、・その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置
- (オ) すべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために派遣元から段階的かつ体系的な教育訓練、希望者へのキャリア・コンサルティングを受けられます（派遣元の義務）。
- (カ) 派遣労働者が求めた場合、派遣元から以下の点（※２）について、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るために考慮した内容の説明が受けられます。
- （※２）賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施

ク 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、または過失により知らずに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その時点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（直接雇用の申込み）をしたものとみなされます。

【労働者派遣法第40条の6】

ケ 労働基準法等の適用について

派遣先に対しても、一定の項目について法律上使用者としての責任があります。また、解雇や労働条件など民事的な権利義務に係るような事柄についても、一定の項目について講ずべき措置が定められています。

労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関して、派遣先も使用者、事業主とみなされる場合があります。そのうち、主なものは下記のとおりです。

(ア) 労働基準法に関して 「派遣先のみが使用者、事業主とみなされるもの」

労働時間・休憩・休日、年少者・深夜業・危険有害業務の就業制限に関することなど。

※変形労働時間制の定めや時間外・休日労働に係る協定の締結等に関することは

派遣元。

【労働者派遣法第44条】

(イ) 男女雇用機会均等法に関して 《双方に適用されるもの》

セクハラ・マタハラ防止に関する雇用主の配慮義務、妊娠出産等に関する不利益取扱いの禁止や母性健康管理。

【労働者派遣法第47条の2】

(ウ) 育児・介護休業法に関して 《双方に適用されるもの》

育児休業・介護休業等を申出または取得したことによる不利益取扱いの禁止、ハラスメント防止に関する雇用主の配慮義務。

【労働者派遣法第47条の3】

(エ) 労働施策総合推進法に関して 《双方に適用されるもの》

パワハラ防止に関する雇用主の配慮義務、相談を行ったことや相談に協力したことによる不利益取扱いの禁止。

【労働施策総合推進法第30条の2】

コ その他派遣元が守るべきこと

雇用主としての通常の責任は当然あり（派遣先にも一部責任有）、労働契約法その他の適用を受けます。その上で派遣元としての義務もあることに留意しなければなりません。

(5) 適正な苦情処理

苦情の申出を受けた派遣先は、派遣元責任者と連携し、その解決に努めなければなりません。

【労働者派遣法第40条】

また、派遣元・派遣先は、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしたり、派遣先は労働者派遣契約を解除してはなりません。

【労働者派遣法第27条】、【派遣元指針】、【派遣先指針】

(6) 公表等

派遣先が適用除外業務（P60（2）ア～エ）または派遣元以外の事業主からの派遣労働者の受入れ、派遣受入期間の制限を超えての派遣労働者の受入れ等に関する違反に対して、指導・助言したにもかかわらず従わなかったときは、厚生労働大臣は必要な措置を講ずるよう勧告を行い、この勧告にも従わない場合はその旨を公表できることが定められています。

【労働者派遣法第49条の2】

(7) 紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、派遣元が労働者派遣の開始前もしくは開始後に職業紹介を行い、または行うことを予定して行われる労働者派遣のことで、当該職業紹介により、派遣期間の終了後は派遣労働者が派遣先に直接雇用されることになります。通常の労働者派遣とは異なり、事前面接等により派遣労働者を特定することが可能ですが、紹介予定派遣の実施については以下のことに留意しなければなりません。

【労働者派遣法第2条】、【厚生労働省「労働者派遣事業関係業務取扱要領」】

ア 同一の派遣労働者について、6か月を超えて労働者派遣を行ってはなりません。

- イ 労働者派遣契約締結時に、紹介予定派遣に関する事項（職業紹介後派遣先が雇用する場合、予定される業務内容や労働条件等）を定めなければならない、派遣元・派遣先とも管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載する必要があります。
- ウ 派遣元は紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇い入れる場合は、その旨を派遣労働者に明示しなければなりません。

《派遣元・派遣先に求められていること》

■派遣元（職業紹介事業者）

- ア 派遣元は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれその理由を書面により明示するよう求めなければなりません。また、派遣先から明示された理由を派遣労働者に対して書面等により明示しなければなりません。
- イ 紹介予定派遣の各段階に応じ、派遣元及び職業紹介事業所として、それぞれ必要な個人情報保護措置を講じなければなりません。

■派遣先（求人者）

- ア 派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合、または職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元の求めに応じ、それぞれその理由を派遣元事業主に対して書面等により明示しなければなりません。
- イ 派遣労働者の特定を行うに当たっては、年齢・性別による差別を行ってはならず、また社会通念上公正と認められる客観的な基準によって行わなければなりません。
- ウ 紹介予定派遣により雇い入れた労働者については試用期間を設けてはなりません。

※労働者派遣法、同法施行令、同法施行規則、各種指針等の労働者派遣に関する定め等については、下記の厚生労働省ホームページを参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/index.html

《派遣労働に関する問い合わせ先》

大阪労働局需給調整事業部

大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通F Nビル14階

- ・ 需給調整事業第1課（労働者派遣事業の許可に関すること）
TEL 06-4790-6303
- ・ 需給調整事業第2課（労働者派遣事業の指導監督等に関すること）
TEL 06-4790-6319