
派遣先企業における 労働者派遣法の実務的知識

2009年10月07日

社会保険労務士法人 大野事務所

目次

はじめに

1. 派遣契約締結にあたって
2. 派遣労働者の受け入れにあたって
3. 派遣期間中の労務管理にあたって
4. 派遣期間の終了にあたって
5. 派遣先指針の改正

おわりに

はじめに

労働者派遣法の行方

■ 政権与党マニフェスト

民主党

原則として製造現場への派遣を禁止
(新たな専門職制度の創設)

2ヶ月以下の雇用契約について労働者派遣を禁止
「日雇い派遣」、「スポット派遣」も原則禁止

派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇原則の
確立

期間制限超の派遣労働者の受け入れの場合など、
派遣労働者が派遣先に直接雇用を通告できる、
「直接雇用みなし制度」の創設

社民党

労働者派遣法を抜本改正し、日雇い派遣禁止だけでなく、登録型派遣と製造業派遣を原則禁止

国民新党

労働者派遣法を改正し、雇用の安定を図ります

I. ワーキング・ペアの問題

II. いわゆる派遣切りの問題

派遣先に課され得る罰則

【6月以下の懲役または30万円以下の罰金】

- 法違反の事実を申告したことを理由に解雇などの不利益な取扱いをすること(労働者派遣法第49条の3第2項)

【30万円以下の罰金】

- 派遣先責任者を選任せず、派遣先管理台帳の作成、記載、3年間の保存、記載事項の通知をしなかった場合(法第41条、第42条)
- 厚生労働大臣への報告を求められたとき(法第50条)に報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合
- 厚生労働大臣の命令による立ち入り調査(法第51条)を拒否、妨害、答弁忌避または虚偽陳述をしたとき

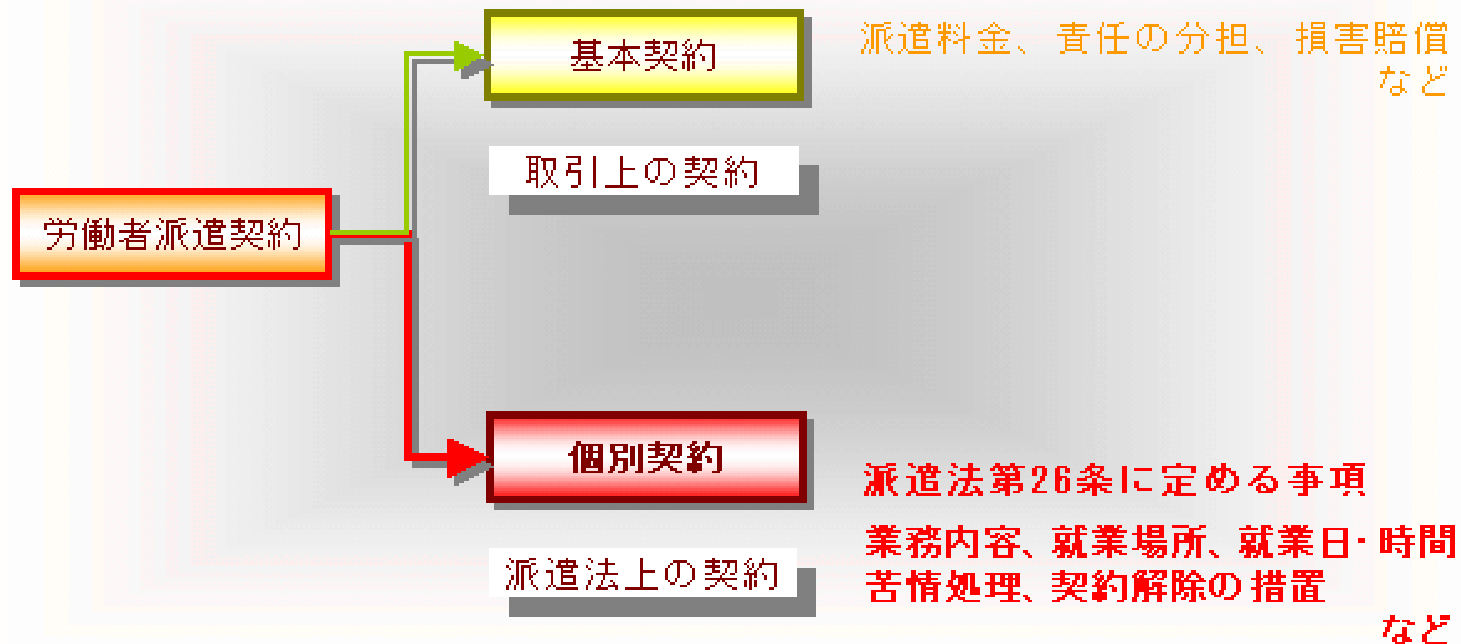
【100万円以下の罰金】

- 労働者供給事業から労働者を受け入れたとき(職業安定法第44条違反)

1. 派遣契約締結にあたって

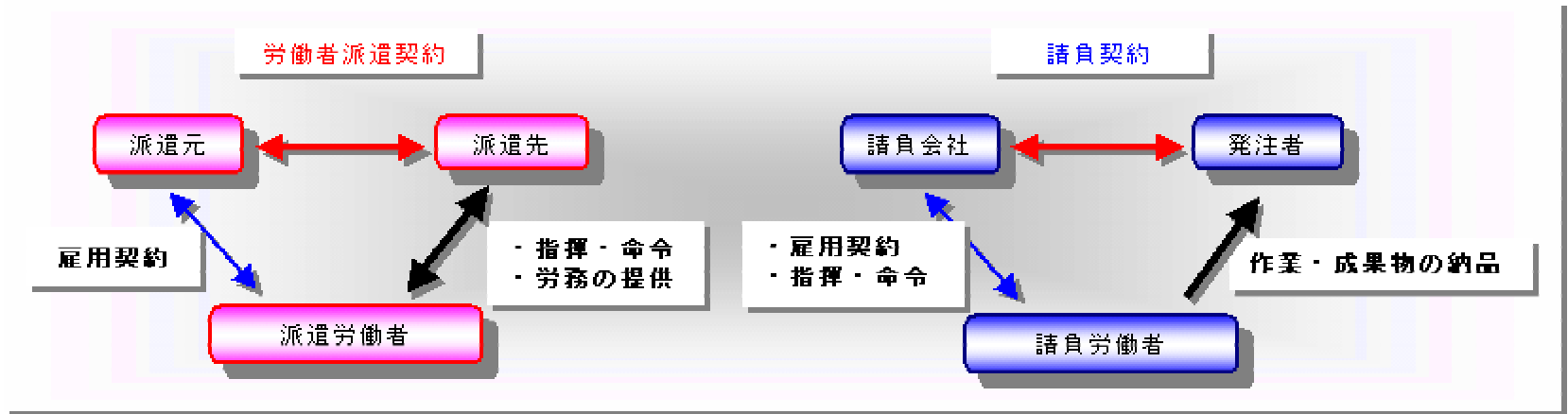
派遣契約とは

■ 基本契約と個別契約



請負(業務委託)契約との違い①

■ 派遣契約と請負(業務委託)契約



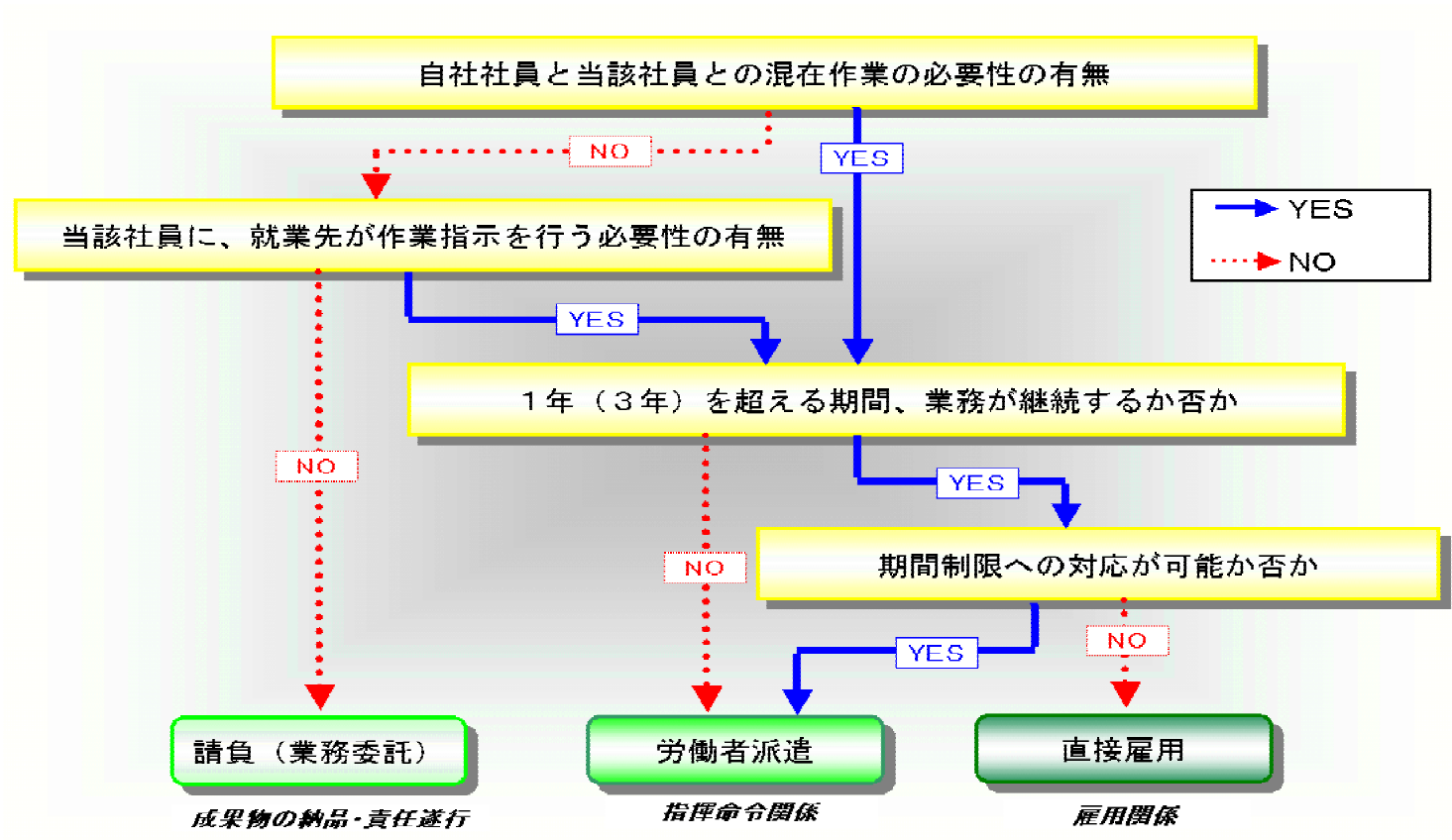
【区別の判断基準】

- I. 責任の所在
- II. 指揮命令関係の有無
- III. 時間的拘束性の有無
- IV. 場所的拘束性の有無
- V. 報酬等の支払方法
- VI. 費用負担の所在
- VII. 受託の自由等 (対個人事業主との関連において)

総合考慮

業務委託・請負契約との違い②

■ 参考:業務委託・派遣・直接雇用フローチャート（自由化業務）



禁止されている行為

■ 事前面接の禁止

- I. 派遣先による指名
- II. 派遣就業開始前に面接を行うこと
- III. 履歴書を送付させること

左記行為の禁止

⇒ 一時的・臨時的という派遣の性格と相容れないため。

■ いわゆる二重派遣について

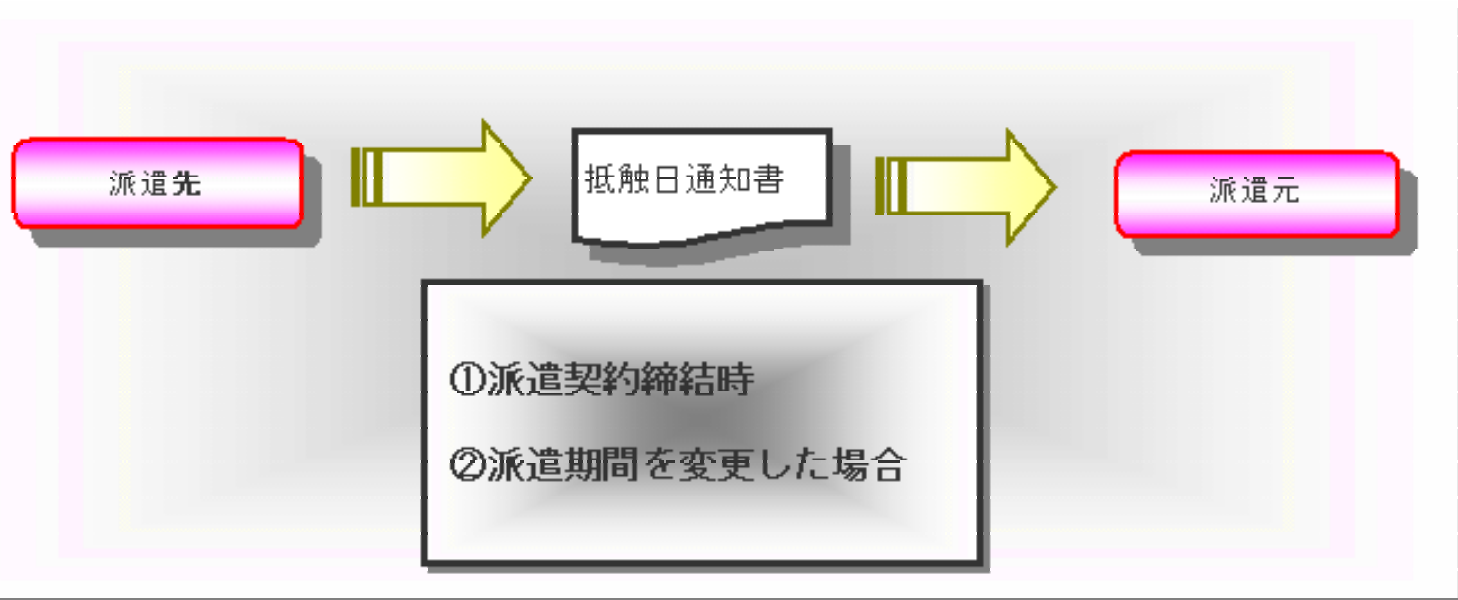


※ Y社からZ社への派遣が職安法違反となる(Y社とZ社が職安法違反となる。)

■ いわゆる専ら派遣について

抵触日の通知について

■ 抵触日の通知の流れ



派遣受入期間は派遣元・派遣労働者に変更があっても通算され、派遣受入制限期間に抵触する日は派遣先でないと分からないため、派遣先が通知しなければならない。

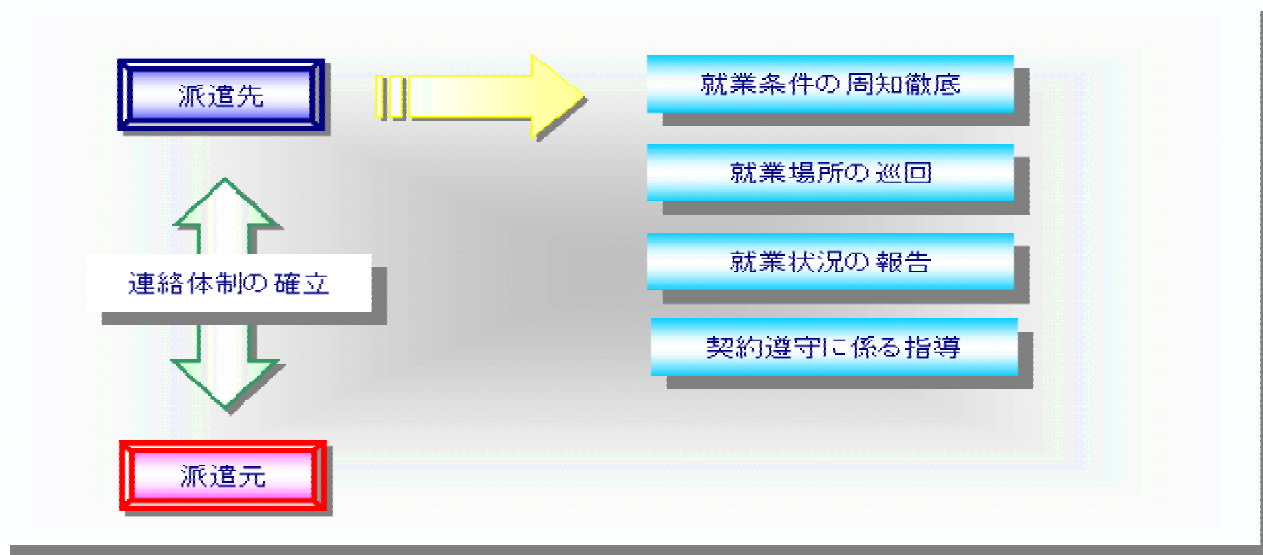
2. 派遣労働者の受け入れにあたって

就業条件の確保等

■ 雇用保険・社会保険の適用の確認

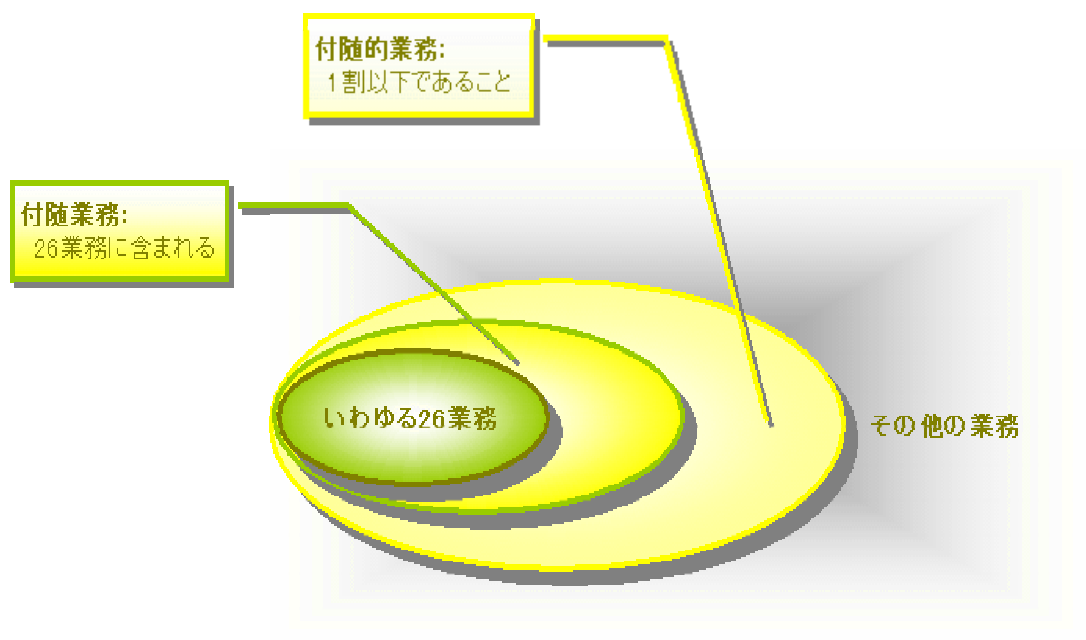
派遣労働者が雇用・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において当該理由が適正でないと考えられる場合には、労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。

■ 就業条件の確保



いわゆる複合業務について

■ 付随業務・付随的業務



【複合業務の取扱い】

- ① 付随業務については26業務に含まれる。
- ② 付随的業務についてはその割合が1割未満であれば26業務として取り扱われ、1割を超えた場合には、自由化業務として取扱われる。
- ③ その他の業務が認められる場合には、その割合に関係なく、自由化業務とされる。

派遣先責任者と指揮命令者

■ 派遣先責任者の職務

- I. 以下の内容を指揮命令者に周知すること
 - ・ 派遣先に適用される労働基準法等の規定
 - ・ 労働者派遣契約の定め
 - ・ 派遣労働者に関する派遣元事業主からの通知
- II. 派遣可能期間を定めまたは変更した場合、派遣元へ派遣受入期間の制限に抵触する日の通知
- III. 派遣先管理台帳の作成、記録、保存および通知
- IV. 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- V. 派遣労働者の安全衛生に関し、事業場の安全管理に関する業務を統括管理する者との連絡調整
- VI. 派遣元事業主との連絡調整

■ 指揮命令者の職務

- I. 派遣先責任者より周知された事項につき、徹底すること
- II. 派遣労働者の業務内容につき、明確にすること
- III. 派遣労働者の労働時間の管理を行うこと
- IV. 派遣労働者の休暇管理を行うこと
- V. 派遣労働者の苦情を取り上げること

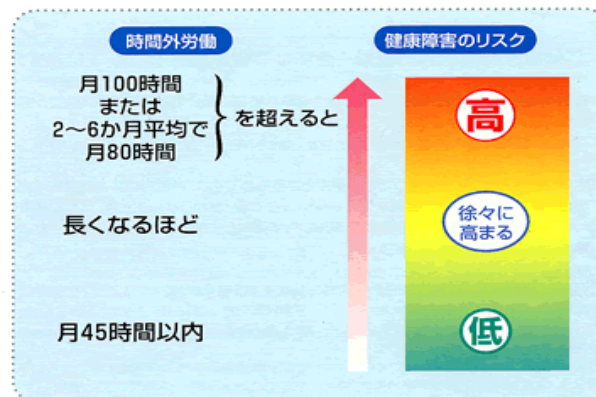
など

3. 派遣期間中の労務管理にあたって

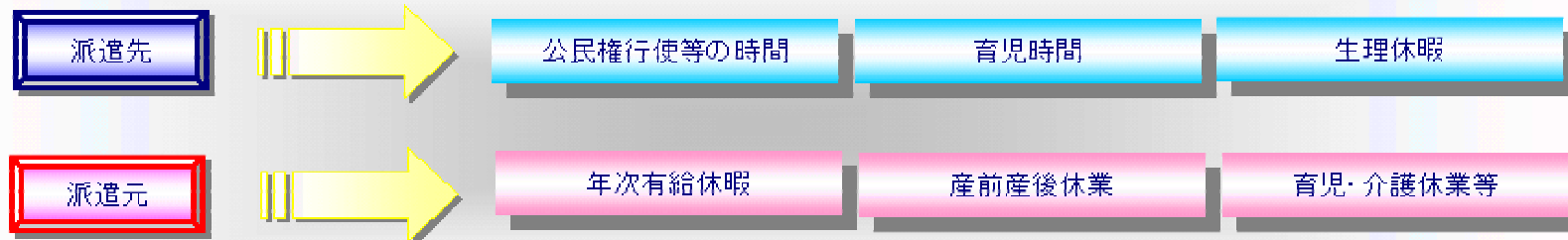
労働時間・休日管理

■ 労働時間の管理について

- ・ 時間外労働については、派遣元が三六協定を締結していることを前提として、命令することは可能。
- ・ ただし、過重労働による健康障害の防止のための措置は派遣先も講ずる必要。

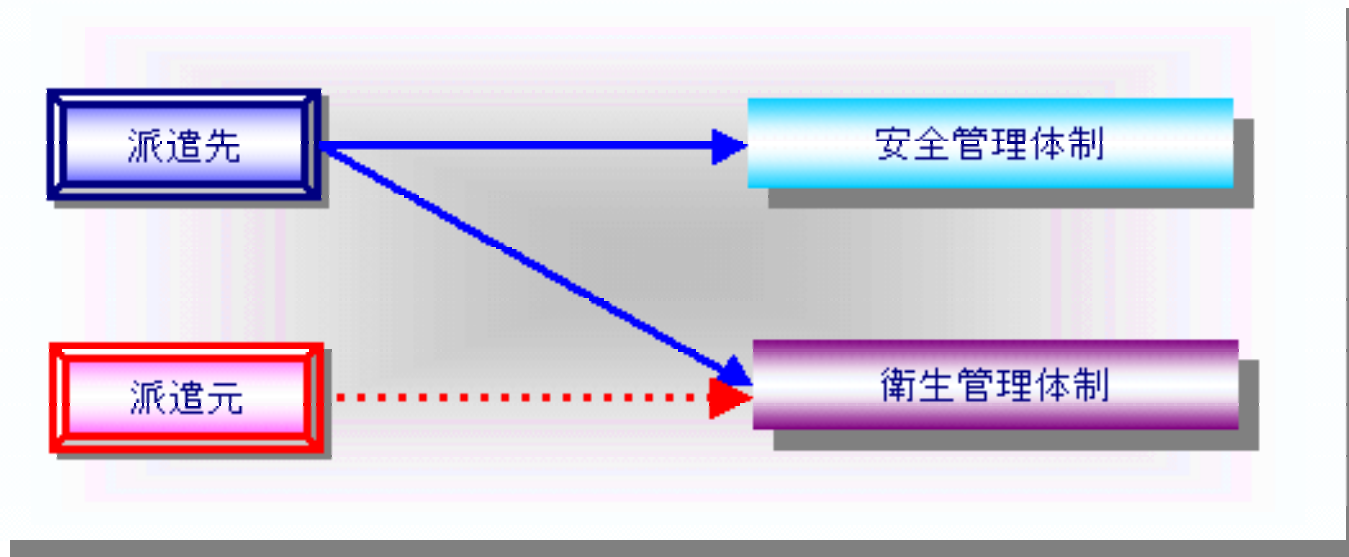


■ 休暇管理について



安全衛生管理・労働災害

■ 安全衛生管理について

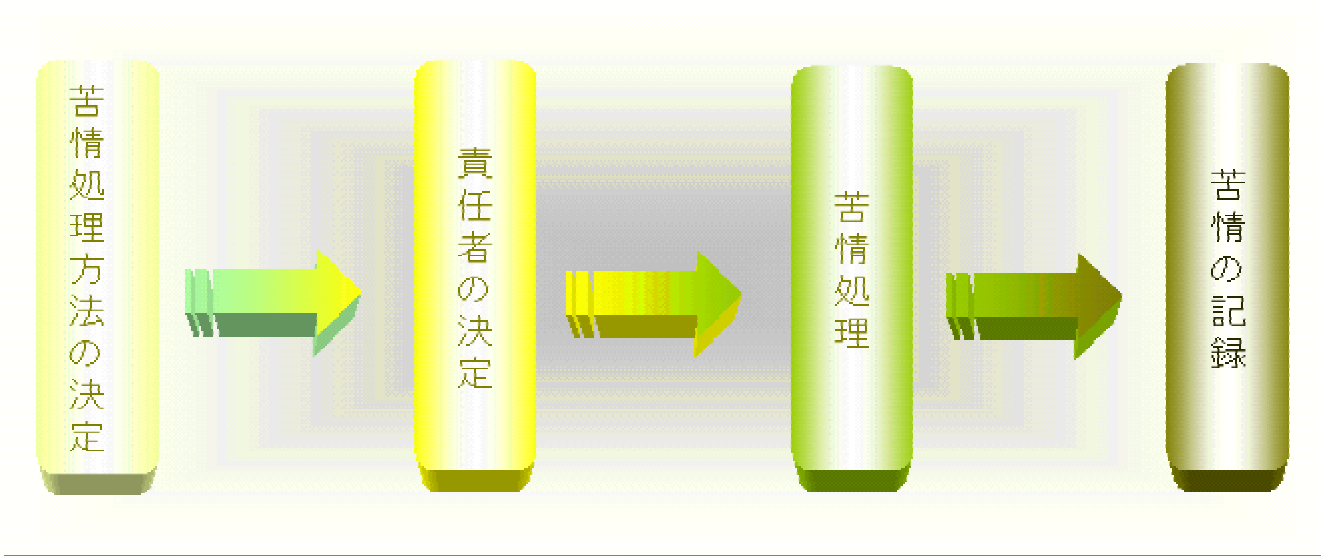


■ 業務災害、通勤災害について

- I. 派遣先責任者は、派遣元責任者へ事故発生後速やかに連絡。
- II. 所定の死傷病報告(休業4日以上)を所轄労働基準監督署に提出し、その写しを派遣元に送付。
- III. 過重労働をさせたときの責任は派遣先にも及ぶおそれがある。

苦情処理等

■ 苦情処理の流れ



■ ハラスメントについて

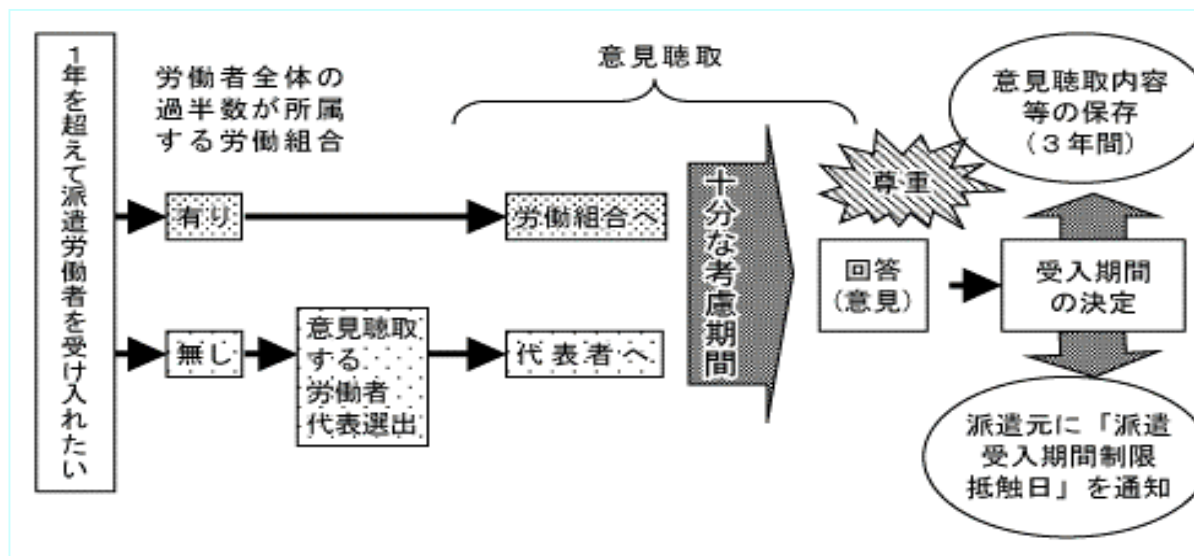
- I. 事業主の方針およびその周知・啓発
- II. 相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- III. 職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

4. 派遣期間の終了にあたって

過半数労働者との意見聴取（自由化業務）

■ 意見聴取の流れ

自由化業務（26業務以外）については、原則として派遣可能期間は1年とされ、1年を超え3年までの派遣期間を締結する場合には、労働者の過半数代表者等の意見聴取が必要。

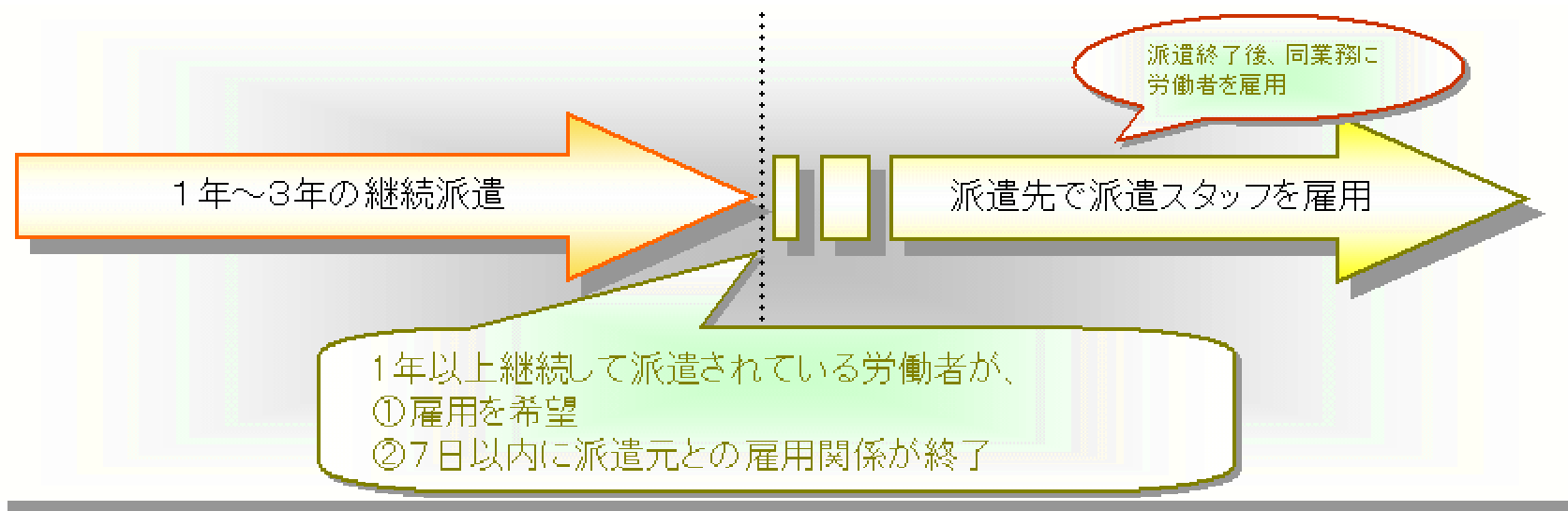


※ 当該意見聴取を怠った場合でも派遣契約自体が違法・無効となるものではない。

⇒ しかし、意見を十分に尊重する姿勢がないとトラブルになる可能性も否定できない。

雇用努力義務について(第40条の3)

■ 雇用努力義務の流れ



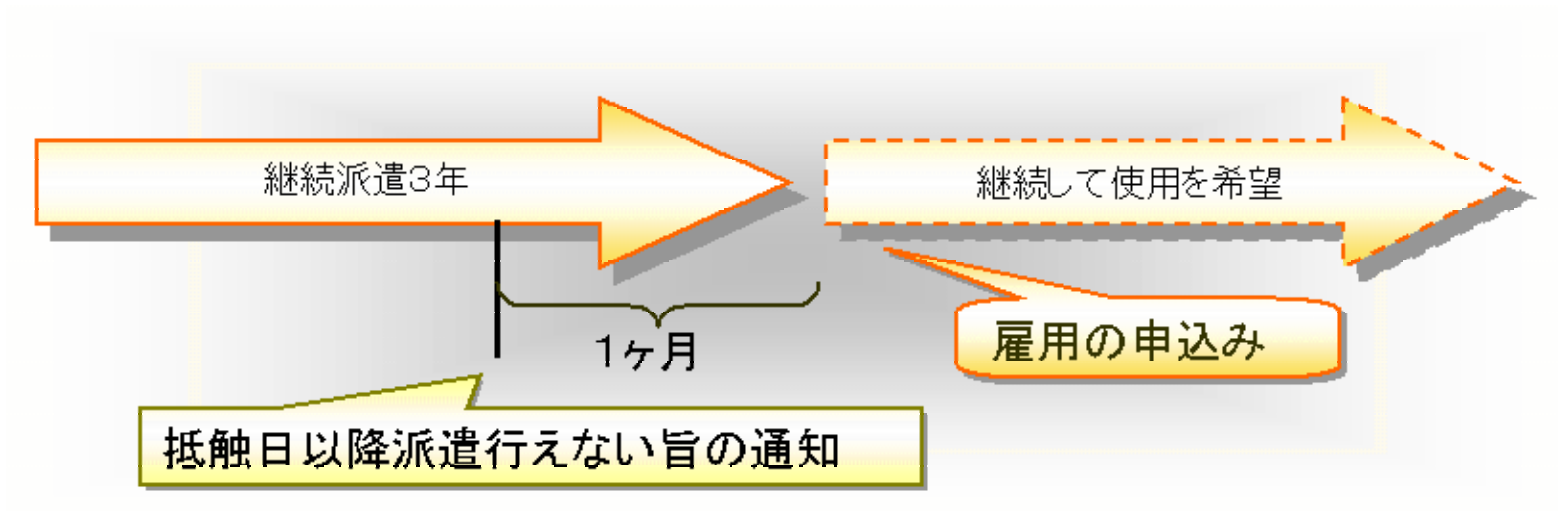
I. 同一の業務であっても、派遣労働者が派遣実施期間の途中で代わった場合

II. 同一の派遣労働者であっても、業務が変わった場合

雇用努力義務は発生しない

雇用申込義務について①（第40条の4）

■ 受入制限のある業務の雇用申込義務の流れ



※ 派遣先が派遣期間制限違反の派遣使用を継続していた場合...

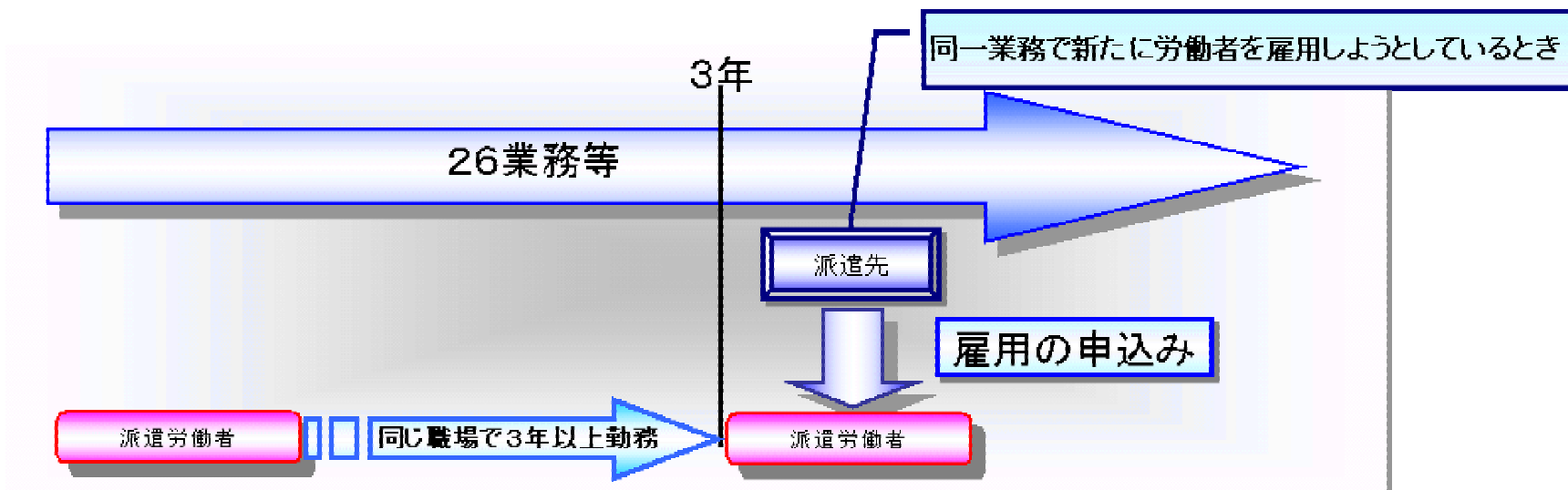
I. 違法な派遣受入の停止

II. 派遣先への雇用希望の申し出があるときの雇用申し込みの実施

指導・助言の対象となる

雇用申込義務について②（第40条の5）

■ 受入制限のない業務の雇用申込義務の流れ



※ 3年を超えて受け入れている派遣労働者が複数いる場合、
当該派遣労働者に対し試験等の公平な方法により選考することで足りる。

5. 派遣先指針の改正

派遣先指針の概要

■ 派遣先指針に定められている事項

- I. 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認
- II. 労働者派遣契約に定める就業条件の確保
- III. 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止
- IV. 性別による差別の禁止
- V. 労働者派遣契約の定めに違反する事実を知った場合の是正措置等
- VI. 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置（改正）**
- VII. 適切な苦情の処理
- VIII. 労働・社会保険の適用の促進
- IX. 適正な派遣就業の確保
- X. 関係法令の関係者への周知
- XI. 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立
- XII. 派遣労働者に対する説明会等の実施
- XIII. 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行
- XIV. 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用

派遣先指針の改正内容

■ 派遣先指針の改正趣旨

⇒安易な中途解除に対する牽制

■ 具体的な改正点

I. 契約解除の事前申し入れ

- ・ 解除の申し入れを行う際には、派遣元の合意を得ることを前提とし、予め相当の猶予期間を設けなければならない。

II. 派遣先における就業機会の確保

- ・ 関連会社などへの新たな就業のあっせん等により、派遣労働者の就業の確保を図ることが必要。

III. 損害賠償等に係る適切な措置

- ・ 就業機会の確保を図ることができないときには、中途解除により発生した損害の賠償が必要。
 - ①休業やむを得ない場合の休業手当相当額以上
 - ②解雇やむを得ない場合の解雇予告手当相当額以上
- ・ 派遣元との十分に協議により、適切な善後策を講ずること
- ・ 派遣元から請求があったときには、中途解除の理由を明示しなければならない。

おわりに

■ 労働者派遣法の目的

I. 派遣事業の適正な運営

II. 派遣労働者の保護

派遣先の派遣(法)に対する理解の重要性

【参考条文】

(目的)

第1条 この法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

【参考文献】

『新版 労働者派遣法の法律実務(上・下)』

『パート・契約・派遣・請負の人材活用』

『労働者派遣事業関係業務取扱要領』

著者 安西 愈 :労働調査会

編著者 佐藤 博樹 :日経文庫

厚生労働省

御清聴ありがとうございました。