

## 派遣中のトラブル

- ・派遣元事業主から聞いていない時間外勤務や休日勤務を命令された。従わざるを得ないのか。
- ・派遣スタッフとして働いていて、年休を取りたいと申し出たが、派遣先から「忙しいからだめ」と言われた。
- ・コピーやお茶入れなど契約外の仕事をさせられるが、断りにくい。
- ・派遣先でセクハラを受けた。どうしたらよいか。

### ◆ 基本のきほん

#### ◎派遣労働者への労働基準法等の適用

「労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の保護等に関する法律」(以下、「派遣法」という)は、労働基準法(以下、「労基法」という)等の定める労働者保護規定の適用について、基本的には派遣労働者と雇用関係を結んだ派遣元事業主(以下、「派遣元」という)が責任を負う(労基法等が適用される)ものとしつつ、派遣先の指揮命令のもと働くという実態から特例規定を設けて、派遣先に責任を負わせる事項も定めています(派遣法第44条)。

#### ◎契約にない時間外労働を命じられた場合

時間外労働命令の根拠となる就業規則の整備、労働条件の明示、時間外労働に関する労使協定(通称36協定)の締結は派遣元で行います。

他方、実際に派遣労働者を指揮命令する派遣先も、労基法上の労働時間・休憩・休日等の規定の適用について責任を負うことから、具体的な時間外労働命令は派遣先から発せられることになります。

したがって、派遣先が派遣労働者を残業させるためには、派遣元就業規則等の中に、「1週間について〇時間の範囲において時間外勤務を命ずることができる」などと明示されており、また、派遣元において、36協定の締結・届出をする必要があります。

#### ◎年次有給休暇の申し出

年次有給休暇(年休)については、派遣労働者は労働契約関係にある派遣元に請求することになりますが、それに対して時季変更権(ノウハウ集 No. 17「有給休暇が取れない」参照)が認められるか否かは、派遣元の事業の正常な運営を妨げる場合に限られます。派遣先が忙しいからといって、時季変更権の行使が認められるわけではありません。

通達(昭和61年6月6日基発333号)も、「派遣先の事業の正常な運営を妨げる場合でも、派遣元の事業との関係では、事業の正常な運営を妨げる場合に当たらない場合もあるので、代替労働者派遣の可能性も含めて派遣元の事業の正常な運営を妨げるかどうかで判断する」としています。

年休の取得要件は、採用後6か月(以降1年ごと)継

続して働き、全労働日の8割以上出勤することとなっています。この「継続勤務」とは、労働契約の存続期間を意味します。派遣元に無期雇用されている場合は、派遣先が変わっても派遣元との労働契約関係は続いており、勤務の継続性があります。これに対して、派遣先が決まった時点でその都度派遣元と期間の定めがある労働契約を交わして働く派遣労働者の場合、通達(昭和63年3月14日基発150号)では、「継続勤務」か否かについては、勤務の実態に即し実質的に労働関係が継続している限り勤務年数を通算するとしています。労働関係が継続しているか判断が難しい時は、労働基準監督署に確認しましょう。

### ◆ 確かめましょう

派遣元と①労働契約を締結するときに、労働条件が明示されます。②派遣先が決まり就業を開始するときに、就業条件等が明示されます。登録型の場合は、①②が同時になされます。

#### ◎派遣元の労働条件の書面による明示義務

- ・労働契約の期間
- ・就業場所
- ・業務内容
- ・就業時間(残業の有無)
- ・休日、休暇
- ・賃金
- ・退職に関する事項(解雇の事由を含む)など

#### ◎派遣元就業条件の書面(派遣労働者が希望した場合は、ファクシミリ、電子メール)による明示義務

- ①従事する業務の内容
- ②従事する事業所の名称・所在地、その他就業場所、及び組織単位
- ③派遣先で派遣労働者に直接指揮命令する者
- ④労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- ⑤派遣就業の開始・終了時刻、休憩時間
- ⑥安全及び衛生に関する事項  
(危険・健康障害の防止措置、健康診断の実施等)
- ⑦苦情の処理に関する事項
- ⑧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  
(新たな就業機会の確保、休業手当等の支払を確保するための費用負担に関する措置等)
- ⑨期間制限に抵触する日  
(派遣労働者個人単位及び派遣先の事業所単位)
- ⑩期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となること

- ⑪派遣元責任者、派遣先責任者に関する事項
- ⑫労働者派遣終了後に派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置
- ⑬社会保険未加入の場合は、その理由
- ⑭労働者派遣に関する料金額（労働契約時に明示しており、変更ない場合は不要） など

**◆ こんな対処法があります！**

- 派遣先からの時間外勤務や休日勤務の命令については、派遣元との労働契約に定めがない場合や派遣元に36協定がない場合は、従う必要はありません。
- 労基法の適用に関し、年休については派遣元が使用者責任を負うものとされています。年休取得についてはまず、派遣元の苦情処理担当者に話をしてください。
- 基本的には「コピー取り」や「お茶入れ」などの業務が就業条件の内容から外れる場合は、派遣先の命令に従う必要はありませんので、派遣元責任者に相談し、

- 適切な対処をしてもらいましょう。
- 法律上、派遣元・派遣先には、セクハラ防止義務があります。派遣先の苦情相談窓口担当者等に対して、問題の解決について適切な措置を取るよう要求してください。個々のケースについては、県の労働センターにご相談ください。なお、セクハラに関しては、「女性のための労働相談」、神奈川労働局雇用環境・均等部指導課などでもご相談を受けています。
- ・女性のための労働相談（マザーズハローワーク横浜内）  
Tel 045-320-0335（第1・2・3・5金曜日）
- ・神奈川労働局雇用環境・均等部指導課  
Tel 045-211-7380
- 派遣元、派遣先にはそれぞれ派遣労働者から相談を受ける担当者がいます。まずは相談してみましょう。

**労働基準法等に関する派遣元・派遣先の主な責任**

派遣元が責任を負う事項	派遣先が責任を負う事項
男女同一賃金の原則（労基法第4条）	公民権行使の保障（労基法第7条）
労働条件の明示（労基法第15条）	
解雇制限（労基法第19条）	
解雇の予告（労基法第20条、第21条）	
賃金の支払（労基法第24条）	
非常時払い（労基法第25条）	
1箇月単位（1年単位、1週間単位）の変形労働時間制（労基法第32条の2・4・5）	労働時間（変形労働時間制は派遣元） （労基法第32～33条）
フレックスタイム制（労基法第32条の3）	休憩（労基法第34条）
	休日（労基法第35条）
災害等の臨時の必要がある場合の時間外労働（労基法第33条）	
時間外・休日労働の協定の締結・届出（労基法第36条）	時間外・休日労働（36協定の締結・届出は派遣元） （労基法第36条）
時間外・休日、深夜の割増賃金（労基法第37条）	労働時間適用の除外（労基法第41条）
年次有給休暇（労基法第39条）	妊産婦の時間外、休日、深夜業（労基法第66条）
産前産後の休業（労基法第65条）	育児時間（労基法第67条）
職業訓練に関する特例（労基法第70～74条）	生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 （労基法第68条）
災害補償（労基法第75条～87条）	
就業規則（労基法第89～93条）	
法令規則の周知、義務（労基法第106条）	法令規則の周知義務（就業規則を除く） （労基法第106条）
賃金台帳（労基法第108条）	
セクハラ防止措置義務（均等法第11条第1項）	セクハラ防止措置義務（均等法第11条第1項）
母性健康管理措置義務（均等法第12条～13条）	母性健康管理措置義務（均等法第12条～13条）

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/cnt/f4083/>

かながわ労働センター（045）633-6110（代）／川崎支所（044）833-3141（代）／  
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

平成29年1月発行