

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。)¹⁾は、労働基準法(以下「労基法」という。)²⁾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。)³⁾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)。(派遣の仕組みについて、詳細はノウハウ集45「派遣で働くということは」をご参照ください。)

◎雇入れ時や派遣開始時の労働条件の書面明示及び説明

(派遣労働者が希望した場合、ファクシミリ、電子メールも可)
派遣元は、派遣労働者に対して、(1)(2)が必要です。

- (1)労働契約を締結するときに、労働条件を明示
- (2)派遣先が決まり就業を開始するときに、就業条件等を明示

(1)雇入れ時の労働条件等の明示義務

労基法第15条における労働条件に関する事項

- ・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

に加えて、派遣法第31条の2第2項における労働条件に関する事項

- ①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か、⑤派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項、⑥待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨(令和8年10月1日以降追加)

(2)派遣開始時の派遣先における就業条件の明示義務(派遣法第34条第1項)

- ① 派遣をする旨
- ② 就業条件
 - 従事する業務の内容及び業務に伴う責任の程度
 - 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
 - 派遣先で派遣労働者に直接指揮命令する者
 - 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
 - 派遣就業の開始・終了時刻、休憩時間
 - 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)
 - 苦情の処理に関する事項
 - 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)

- 紹介予定派遣の場合はそれに関する事項
- 派遣元責任者、派遣先責任者に関する事項
- 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
- 社会保険未加入の場合は、その理由
- 労働者派遣に関する料金額(労働契約時に明示しており、変更しない場合は不要) など

③ 個人単位の期間制限に抵触する日

④ 派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する日

(③④の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)

◎派遣労働者に対する職場におけるハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメント(男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)⁴⁾第11条、第11条の2)やパワーハラスメント(労働施策総合推進法第30条の2)、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント(育児・介護休業法(以下「育介法」という。)⁵⁾第25条)、カスタマーハラスメント(令和8年10月施行・労働施策総合推進法)を防止するため、事業主に課されている雇用管理上の義務は、派遣元だけではなく、派遣先も負っています(派遣法第47条の2～4)。

事業主は、ハラスメント対策として

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備
- ③ 事後の迅速かつ適切な対応
- ④ プライバシー保護、相談したこと等を理由とした不利益取扱い禁止規定の整備等

の雇用管理上の必要な措置を行う必要があります。

(詳細は、ノウハウ集No.40「セクハラ(セクシュアルハラスメント)を受けたら」、No.40-1「パワハラ(パワーハラスメント)を受けたら」、No.40-3「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けたら」、No.40-4「カスハラ(カスタマーハラスメント)を受けたら」を参照ください。)

◎派遣労働者の時間外労働

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、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、派遣元の就業規則等の中に、「1週間について○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協定の締結及び労働基準監督署への届出をする必要があります。

◎派遣労働者の年次有給休暇(以下「年休」という。)

(ノウハウ集No.17「有給休暇が取れない」参照)

●時季変更権の行使

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しますが、それに対して時季変更権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(継続勤務)

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締結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契約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。労働契約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。(その他、解雇についてはノウハウ集No.47「派遣社員の解雇(一方的な契約解除)」をご参照ください。)

◆こんな対処法があります！

◎派遣元、派遣先の苦情の申出先に相談する

派遣元と派遣先では、それぞれ苦情の申出を受ける者

が決められており、就業条件等の明示の際に派遣労働者に明示されます。(派遣法第36条、第41条)。

また、派遣先は、派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等を労働者派遣契約において定め、その内容について派遣労働者に説明することとされています(派遣先指針第2の7)。

まずは派遣元、派遣先の苦情処理担当者や派遣元責任者・派遣先責任者に相談し、適切な対処をしてもらいましょう。

なお、派遣元及び派遣先は、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として不利益な取扱いを行うことは禁止されています(派遣元指針第2の3、派遣先指針第2の7)。

◎県の労働センターに相談する

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。必要な場合、労働者と使用者の間にたつて解決の援助を行う「あっせん指導」を行います(当事者が「あっせん指導」を承諾した場合)。

◎派遣法違反について申告する

派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合など、派遣法令に違反する事実がある場合は、派遣労働者はその事実を厚生労働大臣に申告することができます(申告は、都道府県労働局で受け付けます)。

◎厚生労働省労働局に相談する

厚生労働省労働局では、派遣労働等に関する労使間の紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助が求められた場合、法律に基づき必要な助言・指導・勧告をすることができます。

また、自主的解決が困難な場合には、紛争調整委員会による調停制度を利用することができます。

●派遣法に関すること

神奈川県労働局需給調整事業課

電話:045-650-2810

●ハラスメント(均等法等)に関すること

神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課

電話:045-211-7380

各種法令の適用について一派遣元・派遣先の主な責任一

派遣元が責任を負う主な事項	派遣元・派遣先が責任を負う主な事項	派遣先が責任を負う主な事項
● 賃金の支払い(労基法第24条) ● 時間外・休日労働の協定の締結・届出(労基法第36条) ● 産前産後休業の付与(労基法第65条) ● 年次有給休暇の付与(労基法第39条) ● 雇入れ時・作業内容(派遣先)変更時の安全衛生教育(労働安全衛生法以下「安衛法」という。第59条) ● 一般健康診断(安衛法第66条) ● ストレスチェック(安衛法第66条の10) ● 育児・介護休業の付与(育児法第5条、第11条他)	● 法令違反の申告を理由とする不利益取扱禁止 ● 妊娠・出産・育児・介護休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱の禁止(均等法第9条3項、育児法第10条他) ● 妊娠中、出産後の健康管理に関する措置(均等法第12条ほか) ● ハラスメント対策(均等法第11条他)	● 労働時間・休憩・休日(労基法第32条～第35条) ● 時間外・休日労働(労使協定の締結・届出は派遣元)(労基法第36条) ● 危険防止措置(安衛法第20条～第21条) ● 健康障害防止措置(安衛法第22条) ● 危険有害業務従事者に対する特別教育・作業内容変更時の安全衛生教育(安衛法第59条) ● 特殊健康診断(安衛法第66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/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

本 所 (045)633-6110(代) 川崎支所 (044)833-3141

県央支所 (046)296-7311 湘南支所 (0463)45-3150(代)(令和8年1月より)

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

令和8年8月発行