

※3 以下の要件をすべて満たす場合は、扶養から外れ、社会保険に加入することになります。

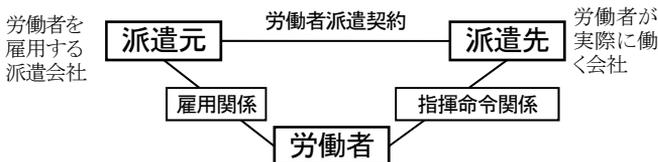
- (1) 週の所定労働時間が 20 時間以上
- (2) 賃金の月額が8.8万円以上
・賃金の中に賞与、残業代、通勤手当などは含めません。
- (3) 雇用期間の見込みが2か月以上
- (4) 学生でないこと(夜間、通信、定時制の学生は除く。)
- (5) 以下のいずれかの事業所で働いていること
 - ア 従業員数(フルタイム+週労働時間がフルタイムの 3/4 以上のパート、アルバイト)が 101 人以上の法人・個人の事業所
(※ 令和 6 年 10 月から、従業員数 51 人以上の事業所が適用対象となります。)
 - イ 従業員数が 100 人以下で、労使合意に基づき申出をする法人・個人の事業所、国・地方公共団体に属する事業所

※4 配偶者の収入に応じ、控除額は変動します。

3 派遣労働

(1) 派遣労働とは

労働者が労働契約を結んだ派遣会社(派遣元)から別の会社(派遣先)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。



派遣に似ている就業形態として、請負、業務委託、出向等があります。契約の際は、派遣、請負、業務委託、出向等のどれに該当するのか、十分に確認してください。

(2) 労働者派遣事業の許可

労働者派遣事業を営むためには労働者派遣事業の許可が必要です。

(3) 派遣の禁止・制限

ア 派遣の対象外の業務

- ・ 港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係の業務(社会福祉施設等及び紹介予定派遣の場合は可)
 - ※ 医療関係の業務とは、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設の業務及び往診、訪問看護に関する業務です。
- ・ 人事労務管理業務(団体交渉又は労使協議で使用者側の直接当事者となる場合)
- ・ 弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、管理建築士の業務
- ・ 公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士の業務(ただし、一部の業務のみ、例外的に派遣が認められます。)

イ 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣については、派遣会社及び派遣先において必要な雇用管理がなされず、安全衛生の確保等の労働者保護も不十分な傾向にあることから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則として禁止されています。ただし、次の①か②のいずれかにあてはまる場合は、例外として日雇派遣が認められます。

① 対象業務

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

② 対象者

- ・ 60歳以上の者
- ・ 雇用保険の適用を受けない学生(いわゆる「昼間学生」)
- ・ 副業として従事する者(生業収入が500万円以上の者に限る)
- ・ 主たる生計者以外の者(世帯収入が500万円以上の者に限る)

ウ グループ企業派遣の8割規制

派遣先の大半が派遣会社と同一グループ内の企業である場合は、派遣会社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、派遣会社はそのグループ企業への派遣割合は8割

以下になるようにしなければなりません。

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間} - \text{定年退職者のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

エ 派遣先となる会社との事前面接禁止

派遣先となる会社が、派遣労働者を指名することはできません。派遣開始前に面接を行うこと、履歴書を送付させることは禁止されています。

ただし、紹介予定派遣を除く(P81参照)。

オ 「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

派遣会社は離職して1年以内の人を元の勤務先に派遣することはできません。また、元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されています。ただし、60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。

これは、本来直接雇用すべき労働者を派遣労働者に切り替え、労働条件を切り下げて使用する等の問題があるからです。

(4) 派遣期間

ア 事業所単位・個人単位の期間制限

労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、全ての業務で派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者単位の期間制限が適用されます。

① 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則3年が限度です。

派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合など(過半数労働組合が存在しない場合は事業所の過半数を代表する者)の意見を聴く必要があります。

② 派遣労働者の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(いわゆる「課」などを想定)に対し派遣できる期間は、3年が限度です。

組織単位が変われば、引き続き、同一の派遣労働者を同一事業所に派遣することは可能です。

※以下の人や業務は、例外として期間制限の対象外となります。

- ・ 派遣会社に無期雇用されている派遣労働者
- ・ 60歳以上の派遣労働者
- ・ 有期プロジェクト業務(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期間内に完了するもの)
- ・ 日数限定業務(1か月間の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ月10日以下であるもの)
- ・ 産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

(5) 労働条件について

派遣労働者も、男女雇用機会均等法などの労働関係法令が適用されます。年次有給休暇の付与は派遣元事業主に責務があります。

また、社会保険や雇用保険などについても、資格があれば適切な加入が必要です。

(6) 同一労働同一賃金

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、派遣先労働者との均衡(=不合理な待遇差を禁止すること)、均等(=差別的な取扱いをしないこと)が重要です。しかし、同種の業務であっても、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わると、結果として、派遣労働者個人のキャリアアップと不整合な事態を招くこともあり得ます。

このような事情を考慮し、派遣元事業主には、以下のいずれか1つを選択し、派遣労働者の待遇を決定することが義務化されています。

ア 派遣先の通常の労働者との均等・均衡を図る方式

基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇について、派遣先の通常の労働者との間に不合理な待遇差がないように待遇を決定する方式。

イ 派遣元の労使協定に基づき待遇を決定する方式

派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合(又は労働者の過半数代表者)と一定の要件を満たす労使協定を締結し、これに基づき待遇を決定する方式(比較対象労働者や判断基準は表のとおり)。

	比較対象労働者	判断基準
賃金	就業地域の同種業務に従事する同程度の能力・経験を有する一般労働者	<ul style="list-style-type: none"> 一般労働者の平均額と同等以上であること 能力や意欲等の向上に応じた昇給等があること
賃金以外	・派遣元が実施するもの 派遣元の通常労働者(派遣労働者を除く)	不合理な待遇差がないこと
	・派遣先が実施するもの(*) 派遣先の通常労働者	

(*) 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練、給食施設・休憩室・更衣室などの福利厚生施設の利用など。

※ 派遣先は、派遣元に対し、派遣先の通常労働者の待遇等に関する情報をあらかじめ提供しなければなりません。また、派遣元が上記ア、イを遵守できるよう、派遣先が派遣料金について配慮するよう規定されています。

(7) 派遣労働者に対する待遇に関する説明

労働者派遣法では、派遣労働者に対する待遇に関する説明義務が強化されています。派遣元は、労働者を雇入れ時、派遣時の2つの時点で労働条件に関する事項を明示するとともに、不合理な待遇差を解消するために講じる措置を説明することが求められています。

ア 雇入れ時

- ・ 労働契約の期間、有期労働契約の更新基準
- ・ 就業の場所及び従事すべき業務
- ・ 就業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、休職等
- ・ 賃金、昇給(有無を含む)、退職、退職手当(有無を含む)

- ・ 臨時に支払われる賃金、賞与(有無を含む)等
- ・ 労働者が負担する食費、作業用品等
- ・ 安全及び衛生、災害補償及び業務外の傷病扶助、苦情処理
- ・ 職業訓練、表彰及び制裁
- ・ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
(対象の場合、労使協定の有効期間の終期)

イ 派遣時

- ・ 労働者派遣をしようとする旨、労働者派遣期間、派遣就業日
- ・ 派遣労働者の指揮命令者
- ・ 賃金の決定等に関する事項
(退職手当及び臨時に支払われる賃金以外)
- ・ 就業時間、休憩時間、休暇に関する事項
- ・ 昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無
- ・ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
(対象の場合、労使協定の有効期間の終期)
- ・ 派遣労働者が従事する業務の内容、責任の程度(役職等)
- ・ 労働に従事する事業所の名称及び所在地等
- ・ 安全及び衛生、苦情処理
- ・ 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
- ・ (紹介予定派遣の場合)紹介予定派遣に関する事項
- ・ 派遣期間制限の抵触日 等

(8) 派遣労働者の保護と雇用の安定

ア 派遣契約の締結に際して

派 遣 元	派 遣 先
当該労働者の希望及び派遣契約における派遣期間を勘案し、雇用契約の期間を当該労働者派遣契約における派遣期間と合わせる等、必要な配慮に努めること	派遣元と協力しつつ、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り派遣期間を長く定める等、必要な配慮に努めること

イ マージン率、待遇決定方式などの情報提供・派遣料金の明示

労働者や派遣先となる事業主が良質な派遣会社を適切に選択できる
よう、派遣会社のマージン率、教育訓練に関する事項、待遇決定方式
(労使協定締結の有無)などについてインターネット等による情報提供を
行うことや、派遣料金等の明示が義務づけられています。

$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

マージンには、社会保険料、労働保険料、福利厚生費や教育訓練費
なども含まれていますので、マージン率が低いほど良いというわけでは
なく、その他の情報と組み合わせて総合的に評価することが重要です。

ウ 労働条件、就業条件、派遣料金の明示

労働契約の締結時、派遣料金額の変更時などに、派遣労働者に対
し、書面などにより労働条件(賃金・休日など)や派遣料金額(派遣先か
ら派遣会社に支払われる額)の明示が必要です。また、派遣就業前に、
派遣労働者に対し、あらかじめ書面などにより就業条件(業務内容・場
所など)の明示が必要です。この際、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も明示しなければなりません。

エ 比較対象労働者との間に待遇の相違がある場合

派遣労働者は、派遣元事業主に対し、比較対象労働者との間の待遇
の相違の内容と理由について説明を求めることができます。説明を求め
たことを理由とした解雇その他不利益な取扱いは禁じられています。

オ キャリアアップ措置

派遣会社から「段階的かつ体系的な教育訓練」や「キャリアコンサル
ティング(希望する場合)」を受けることができます。

特に、期間を定めないで雇用されている派遣労働者については、長
期的なキャリア形成を視野に入れた教育訓練を受けることができます。

カ 雇用の管理

・苦情の処理

派遣会社、派遣先は、派遣労働者からの苦情の処理体制を整備しなければなりません。

・責任者の選任、管理台帳の作成

派遣会社は、苦情の処理等を行わせるため派遣元責任者を選任し、派遣元管理台帳を作成しなければなりません。派遣先は、受入事業所ごとに、派遣先責任者を選任し、派遣先管理台帳を作成しなければなりません。

キ 雇用安定措置

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派遣労働者には、派遣終了後の雇用継続のために、派遣会社から以下の措置がとられます。(1年以上3年未満の見込みの者については、努力義務となっています。)

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)
- ③ 派遣会社での(派遣労働者以外としての)無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置
(雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など)

※ 派遣会社が上記①の措置を講じたが、派遣労働者の直接雇用に至らなかった場合は、派遣会社は②～④の措置をとります。

また、派遣先にも直接雇用や正社員化の推進等の雇用安定の取組が義務づけられています。

ク 派遣先の都合で派遣契約を解除する時に講ずべき措置

(この措置は、派遣契約の当事者(派遣元及び派遣先)は派遣契約書に明記しなければならない事項とされている。)

派 遣 元	派 遣 先
① 契約期間が満了する前に、派遣労働者の責任に帰すべき事由以外の事由によって契約の解除が行われた場合には、派遣先と連携して、派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受ける等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること	① 労働者派遣契約の解除は、相当の猶予期間をもって申し入れ、了承を得ること ② 派遣先における新たな就業機会の確保を図ること ③ ②ができない場合、派遣元に対して中途解約しようとする日の少なくとも30日前に予告をするか、予告をしないときは30日以上

<p>② 契約の解除に伴って、派遣労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前に予告をしなければならない。予告をしないときは解雇予告手当を支払うこと、休業させる場合には、休業手当を支払うこと</p>	<p>の賃金相当額を損害賠償として払うこと ④ 派遣契約の期間満了前に派遣元へ契約解除理由を明示しなければならない(派遣元から請求があったとき)</p>
---	--

ケ 解雇について

派遣会社は、有期雇用契約を更新しない場合(雇止め)のルール、解雇に関するルールを守らなければなりません。

なお、派遣会社と派遣先との間の派遣契約と、労働者と派遣会社の間の契約は別の契約であり、派遣契約の解除がそのまま労働契約の解除となるわけではありません。

(9) 労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対し、派遣会社と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度です。派遣労働者が承諾した時点で労働契約が成立します(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過失がなかった時を除きます)。

ア 対象となる違法派遣

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の派遣会社から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④ いわゆる偽装請負の場合

イ 期間制限違反について

- ① 事業所単位・個人単位の2つの期間制限のどちらかに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となります。
- ② 派遣先がその制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、当該同一の派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。

(10) 紹介予定派遣

派遣会社が派遣の開始前又は開始後に、派遣労働者と派遣先に対し

て職業紹介を行い、又は行うことを予定して派遣するものです。この紹介予定派遣の場合に限り、派遣先は事前面接等の派遣労働者を特定することを目的とした行為が認められています。

なお、同一派遣労働者の紹介予定派遣の期間は6か月を超えてはなりません。

■派遣元、派遣先が行わなければならない措置（本文掲載分は除く）

派 遣 元	派 遣 先
① 就業機会の確保と教育訓練の実施	① 労働者派遣契約の遵守
② 派遣先との連絡体制の確立による適正な派遣就業の確保	② 男女雇用機会均等法、労働基準法等に定められた適正な派遣就業環境の確保
③ 派遣労働者の個人情報の秘密保持	③ 派遣労働者の直接雇用の推進
④ 派遣労働者に対して、派遣期間が終了し、派遣できなくなる最初の日の明示	④ 均衡待遇の確保に向けた派遣元への協力
⑤ 派遣先、派遣労働者に対して、派遣期間の終了及び派遣停止の事前通知 (派遣ができなくなる最初の日の一月前から前日までに通知)	⑤ 性・年齢による差別的取扱いの禁止等
⑥ 性・年齢による差別的取扱いの禁止等	⑥ 労働保険・社会保険の加入の確認(派遣される労働者の未加入理由が適正でないと判断される場合には派遣元に対して、当該派遣労働者を加入させてから派遣するよう求めること)
⑦ 派遣先に対して、派遣労働者の労働保険・社会保険の被保険者資格について通知	
⑧ 期限の定めのある雇用から期限の定めのない雇用への転換推進措置	

(11) 紛争の解決

紛争が生じた場合は、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P49参照)。

- ◆主な関係条文:労働者派遣法2条、4～5条、23条、23条の2、24条の3、26条、29条の2、30条～37条、39条～42条、47条の2、47条の5～47条の9、労働者派遣法施行令2条、4条労働基準法20条、26条、職業安定法3条