

派遣社員が

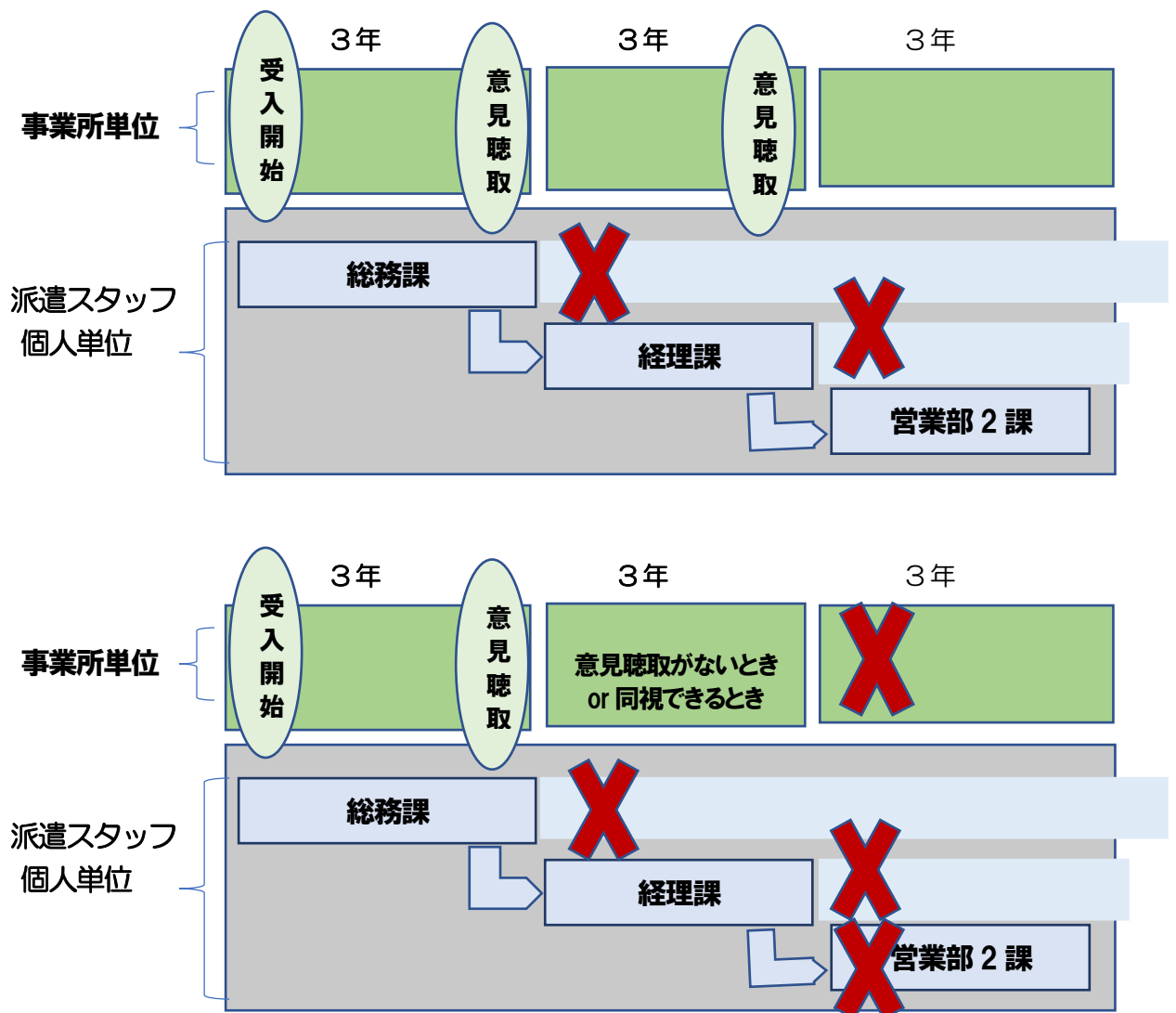
雇止めされず雇用安定化を実現するための Q&A

Q1

派遣社員は同じ派遣先で長く働けないのですか？

A1

無期契約で働くスタッフには期間制限はありませんが、有期雇用で働くスタッフには派遣で働ける期間に制限があります。その場合の派遣期間は、個人単位と派遣先事業所単位のそれぞれで3年上限の規制があります。個人単位では同一の組織のなかで3年を超えて働くことはできず例外はありません。ただし、職場（部や課）を異動したときには同じ派遣先でも働けます。事業所単位の規制では過半数組合等の意見聴取を経て3年を超えた受け入れができます。二つの期間制限は、どちらも充足する必要があります。



Q2

期間制限を超えて働いたらどうなりますか？

A2

有期雇用で働くスタッフが期間制限に違反して働いていたとき（前記図の×印の部分）は、期間制限を超えた時点から派遣先は派遣スタッフに雇用申込をしたとみなされます。したがって、個人単位の規制に反して3年を超えて同じ組織で働いていたときには、スタッフは雇用される意思を表明して派遣先社員になることができます。ただし、労働条件は、スタッフとして締結した派遣労働契約の内容になります。

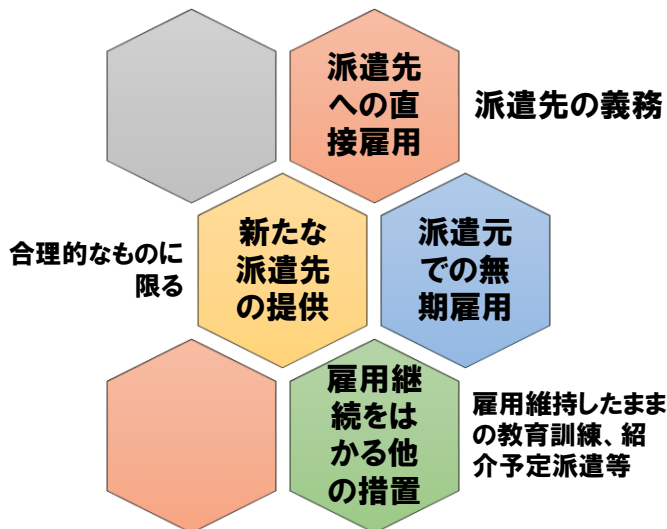
Q3

派遣労働者には「雇用の安定」はないのですか？

A3

派遣労働者にも無期転換ルールが適用されますので、派遣元との間で条件が満たされたときには、無期契約への転換を申し入れることができます。また、3年派遣される見込みがある場合には派遣終了後の雇用継続のために、派遣元は雇用安定化のための措置を講じなければなりません。1年以上3年未満の見込みしかないスタッフに対しても、同じように努力義務が課せられます。雇用安定化のためにしなければならないことは図のとおりです。

雇用安定化義務の内容



★派遣終了後新たに労働者を雇い入れるときには、派遣スタッフを雇い入れるよう努めなければならない。

★正社員やその他の労働者を募集するときには、受け入れている派遣スタッフにも募集情報を周知しなければならない

★派遣元は、雇用安定化のための義務を尽くさなければならない

Q4

派遣先は派遣スタッフの雇用安定のために何もしなくてよいのです

A4

派遣先は、派遣労働者を受け入れていた組織で、派遣終了後、新たに労働者を雇い入れるときには、派遣スタッフを雇い入れるよう努めなければならないとされています。また、派遣先は、正社員やその他の労働者を募集するときには、受け入れている派遣スタッフにも募集情報を周知しなければならないことになっています。

Q5

セクハラを訴えたら派遣契約を打ち切られ、派遣元から雇用を打ち切られました。こんなことが許されますか？

A5

許されません。

派遣元は、雇用主としてスタッフの雇用や権利を守る義務があります。また派遣先もセクハラを防止する義務を負っています。したがって、派遣元としては、そうした派遣先の義務を尽くさないでスタッフを排除するような派遣契約打ち切りは断じて許されないという姿勢を貫くべきです。派遣先の契約打ち切りを認めてスタッフの雇用を打ち切るなど、言語道断です。

Q6

20年近く契約社員と偽装請負を1年ごとに繰り返されて同じ職場で働いてきましたが、今度雇用しないといわれました。働けなくても仕方ないですか？

A6

偽装請負は「違法派遣」として、「雇用契約申込みみなし制度」の適用を受けます。偽装請負＝違法派遣先に雇用されることを意思表示すれば雇用責任が発生します。この場合には続けて雇用することを前提にする契約関係とみられますので、「これで打ち切り」というのは許されません。

労働者派遣の禁止業務に従事させたとき

無許可の事業主からの労働者派遣受入れ

雇用申込みなし制度が適用される場合

期間制限に違反した労働者派遣の受入れ

偽装請負・偽装委託

Q7

多重派遣で働いていますが、どこが雇用責任を負担するのですか？

A7

最初の派遣元が雇用して次々と派遣されて働くことを多重派遣とっていますが、次の「派遣」が「雇用する労働者を第三者の下で働かせる」という以上派遣先は労働者を雇用しているという以外にないでしょう。そうでなければ雇用しない労働者を第三者の下で働かせることとなりますので、「労働者供給」です。その場合、供給先が労働者の雇用に関与する責任を負うべきです。

