

目 次

はじめに	1
I 派遣労働者の労務管理をめぐる主なトラブルと対応	2
II トラブル等に対応した就業規則作成のポイント	4
・ 契約の更新、契約の解除	4
・ 派遣先での勤務態度、サービス規定の遵守	12
・ 守秘義務、機密情報保持	18
・ 賃金（給与）	20
・ 年次有給休暇	22
・ 育児休業、短時間勤務制度	26
・ 相談、苦情対応	32
・ 就業規則の周知と効力	34
III その他の就業規則作成のポイント	38
・ 常用型（期間の定めのない雇用）の派遣労働者	38
IV 役に立つURL集	40

問い合わせ先：都道府県労働局労働基準部監督課一覧

はじめに

- このパンフレットは、派遣労働者の就業規則を導入又は改訂しようとする派遣元事業者の参考のために、作成するものです。
- 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法第 89 条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。
- 労働者が安心して働ける明るい職場を作ることは、事業規模や業種を問わず、すべての事業場にとって重要なことです。そのためには、あらかじめ就業規則で、労働時間や賃金をはじめ、人事・服務規律など、労働者の労働条件や待遇の基準をはっきりと定め、労使間でトラブルが生じないようにしておくことが大切です。
- また、トラブルが生じたときは、トラブルの内容や発生日時、会社としての対応、労使間のやりとりを記録しておくことが、トラブルを悪化させることを防ぐのに役立ちます。
- 派遣労働をめぐるリーマンショックによる経済情勢の悪化に伴う労働者派遣契約の中途解除を理由とする雇用契約期間中の解雇が社会問題となり、コンプライアンスと派遣労働者の労働条件の確保・改善が特に求められています。

ー就業規則を定め、トラブルの防止に努めることは、 派遣労働者のみならず、派遣元事業者にとってもメリットのあることですー

- 派遣労働者の就業規則といっても、基本的には、一般労働者向けの就業規則や、有期契約労働者向けの就業規則と大きく異なるものではありません。ただし、労務管理が派遣元事業者と派遣先事業者にまたがって行われ、両者の責任が区分されていることや、業務内容等によって労働契約の期間に上限があるなど、派遣労働の特徴に応じて条文や文言を定めるべき部分があります。
- こうしたことから、このパンフレットは、派遣労働者の労務管理にかかわる主なトラブルを防止する観点から、派遣元事業者など約 30 カ所へのインタビュー調査をもとに、就業規則作成にあたってのポイントや規定例をとりまとめています。
- 既に就業規則を定めている派遣元事業者においては、本パンフレットで取り上げた項目に基づいて自社の就業規則の見直しを図ることができます。また、新しく就業規則を作成する派遣元事業者においては、モデル就業規則と本パンフレットのポイントを活用することによって、就業規則作成の際の参考にすることができます。

I 派遣労働者の労務管理をめぐる主なトラブルと対応

ヒアリング調査によって把握した、派遣労働者の労務管理をめぐる主なトラブル等としては下記のようなものがあります。これらを防止する観点での就業規則等での対応、工夫している事業者の例にみる作成のポイント、作成例については、参照先のページをご覧ください。

■契約の更新、契約の解除

- 中途解除に際して提示した新たな派遣先を「従来と同等以上の条件の就業先でない」と断られたので、やむなく雇用契約を打ち切ったところ、トラブルに ----- 4
- 契約が更新されるものと思っていた派遣労働者との間でトラブルに ----- 8
- 連絡がとれなくなった派遣労働者を懲戒解雇したところ、解雇は不服だとして問題になった -----10

■派遣先での勤務態度、服務規定の遵守

- 「職場に来るような格好ではない」「勤務時間中に私用の携帯電話をしていた」「遅刻が多い」と派遣先から苦情 -----12
- 派遣先に損害を与えた派遣労働者に弁償を求めたい -----16

■守秘義務、機密情報保持

- 派遣先から、「守秘義務（機密事項漏洩禁止）に関する誓約書に、派遣労働者本人のサインや住所の記載がほしい」と言われた -----18

■賃金（給与）

- 思っていたより賃金（給与）が少ないと、派遣労働者が不満（「社会保険料の控除を知らなかった」「賞与・退職金・交通費がない」） -----20

■年次有給休暇

- 年次有給休暇を取りたいと派遣先に請求したところ、派遣先が認めてくれなかったとあって派遣労働者が不満（派遣先に年次有給休暇を申請） -----22

- 年次有給休暇が消失すると思った派遣労働者が、派遣契約期間の満了までに残りの年次有給休暇を取得したいと要望（年次有給休暇の退職前の取得、繰り越し） -24

■育児休業、短時間勤務制度

- 育児休業の取得について、育児休業明けに派遣先が確保されている派遣労働者に限って認めるという条件を設けていたところ、法律違反ではないかと言われた -----26
- 育児・介護休業法の改正による短時間勤務制度の創設や所定外労働（残業）免除の義務化に、派遣元事業者としてどのように対応したらよいか分からない -----29

■相談、苦情対応

- 相談先がわからなかった派遣労働者が、派遣元事業者が設けている相談窓口を通さず、いきなり訴訟を起こして、問題がこじれてしまった -----32

■就業規則の周知と効力

- 派遣労働者が就業規則の内容を理解していなかった／派遣労働者を参加させずに労働者の過半数代表を決めていたため、就業規則の正当性が問われてしまった -----34