

派遣元事業者のための

# 就業規則の作成の ポイント

派遣労働者とのトラブルを未然に防ぐために



2018年3月

# 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。

### 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・介護休業法の短時間勤務制度の創設や所定外労働（残業）免除の義務について、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

## Ⅱ トラブル等に対応した就業規則作成のポイント

### ■ 契約の更新、契約の解除

#### <主なトラブル例>

○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

#### 一解説一

- 派遣労働者の責に帰すべき事由以外で労働者派遣契約の中途解除が行われた場合には、派遣先と連携し、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けたり、派遣元で他の派遣先を確保して、派遣労働者に新たな就業機会の確保を図ることが求められます。そして、新たな就業機会が確保できない場合は、まず休業等を行って雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払いなど労働基準法等に基づく責任を果たすこと、さらに、やむを得ない事由でこれができない場合において派遣労働者を解雇しようとするときであっても、派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払い等の労働基準法等に基づく責任を果たすことはもとより、労働契約法の規定を遵守することが求められます。（「派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置に関する指針」）

また、派遣労働者の雇用の安定に留意し、無期雇用派遣労働者については、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと、有期雇用派遣労働者については、労働者派遣が終了した場合であって、当該労働者派遣に係る有期雇用派遣労働者との労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこととされています。

（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」）

- 派遣労働者を休業させる場合は、平均賃金の6割以上の休業手当を支払うことが必要です。（労働基準法第26条）
- 派遣労働者を解雇する場合は、30日以上前に予告するか、予告しない場合は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うことが必要です。（労働基準法第20条）
- 新たな就業先の紹介においては、従来と同等以上の条件の就業先を紹介することが求められた裁判例もあります（エキスパートスタッフ事件（東京地裁 平成9年11月11日判決））。そうした仕事を提供できない場合、契約違反になるとして、派遣労働者が派遣元事業者に対し、損害賠償として賃金全額を請求するケースがあります。

#### <就業規則等での対応>

- 労働者派遣契約終了前に派遣先が一方的に派遣を打ち切る「中途解除」が大きな社会的問題となったことを受けて、派遣先からの一方的な契約解除に対して派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を労働者派遣契約に記載することが義務づけられています。また、派遣労働者に対する就業条件明示書<sup>注)</sup>でも、「派遣契約解除の場合の措置」を明らかにすることが義務づけられています。
- 就業条件明示書に、新たな就業機会の確保ができない場合は休業手当を支払うこと、

派遣契約解除に伴う解雇を行う場合の具体的な措置について記載します。

- ・ **就業条件明示書の「派遣契約解除の場合の措置」欄は、厚生労働省の「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に沿って書かれることが多いようです。**

(参考) 就業条件明示書「派遣契約解除の場合の措置」欄への記載例

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣スタッフの責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣スタッフの新たな就業機会の確保を図ることとする。

また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責任を果たすこととする。

さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣スタッフを解雇しようとするときであっても、当該派遣スタッフに対して少なくとも30日前に予告することとし、30日前に予告しないときは労働基準法第20条第1項に基づく解雇予告手当を支払うこと、休業させる場合には労働基準法第26条に基づき平均賃金の6割の休業手当を支払うこと等、雇用主に係る労働基準法等に基づく責任を果たすことはもとより、労働契約法の規定を遵守することとする。

- ・ **就業規則にも、就業条件明示書への記載が義務づけられている「派遣契約解除の場合の措置」の内容を記載することが望まれます。(＜就業規則の例＞例①)**
- ・ **就業規則への記載例としては、新たな就業機会の確保ができない場合は休業手当を支払うこと、(新たな就業機会の提供に伴って、雇入れ時に示した派遣先又は派遣先における就業場所からの)就業場所の変更があることを記載している例があります。(例③)**
- ・ **休業させる場合の休業手当については、「労働基準法第26条に基づく休業手当を支払う」旨を記載する派遣元事業者が多くなっています。(例①、②)**

(注) 労働条件通知書と就業条件明示書

- ・ 労働条件通知書：派遣元事業者と派遣労働者が雇用契約を締結する際に明示することが労働基準法により義務づけられているもので、書面によって明示することが義務づけられている事項としては、契約期間、契約更新に関する基準、就業場所、業務内容、休日、休暇、賃金、退職等があります。なお、社会保険の加入の有無等、その他の事項についても、できるだけ書面によって明示することが望まれます。
- ・ 就業条件明示書：派遣就業を開始するときに派遣元事業主から明示することが労働者派遣法により義務づけられているもので、業務内容、就業場所、指揮命令者、派遣期間、就業日・時間、苦情処理の申出先等は、明示すべき事項として法律によって定められています。
- ・ 登録型派遣労働者に対し、労働条件通知書と就業条件明示書を同時に交付する場合、両者の記載事項のうち同一事項については、一方を省略して差し支えないこととされています。



<工夫している事業者の例>

- ・ 労働者派遣契約や就業条件明示書に、「派遣契約解除の場合の措置」を明記した上で、派遣労働者とよくコミュニケーションをとり、誠意ある態度を示すことで、派遣労働者と良好な関係を維持している派遣元事業者の例がみられます。

<就業規則の例>

○派遣契約解除の場合の措置

例① 《就業規則への記載例》

第2章 人事

(派遣期間終了前における派遣の中止)

第〇条 派遣スタッフが、当初に明示された派遣期間の満了前に、派遣先における業務処理が終了した場合、又は派遣先のやむをえない事由により、派遣先から業務処理の終了の申し入れがあった場合には、会社は、派遣期間が終了したもののみならず、その派遣先への派遣スタッフの派遣を中止する。この場合においては、会社は速やかにスタッフを別の派遣先に派遣するように努力する。

- 2 前項の場合において、新たな就業機会の確保ができないときは、会社は、まず休業等を行い、当該派遣スタッフの雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責任を果たすこととする。なお、やむを得ない事由により当該派遣スタッフを解雇しようとするときであっても、少なくとも30日前に予告することとし、30日前に予告しないときは労働基準法第20条第1項に基づく解雇予告手当を支払うこと等、雇用主に係る労働基準法等の責任を負うことはもとより、労働契約法の規定を遵守することとする。

例② 《就業規則に、休業と休業手当の支払いについて記載する例》

(自宅待機による休業)

第〇条 会社は、無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が解除された、もしくは終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、一定期間の継続又は断続した自宅待機による休業を命ずることがある。

- 2 前条の休業期間は、その都度会社が定める。
- 3 休業期間中の取扱いは次の通りとする。
  - 1) 休業期間中は労働基準法に定める休業手当を支給する
  - 2) 休業期間中であっても派遣スタッフの身分を有する



○就業先の変更に伴う就業場所の変更

例③ 《就業規則に、就業先の変更に伴う就業場所の変更について記載する例》

## 第2章 人事

(就業場所の変更)

第〇条 会社は業務の都合により、雇入れ時に示した派遣先又は派遣先における就業場所（以下、就業場所という。）を変更することがある。

2 会社は前項により、就業場所の変更を行う場合は、派遣スタッフの不利益にならないよう次の労働条件を確保するものとする。

- 1) 通勤時間が増加する場合でも、現就業場所から 60 分の増加が限度であること
- 2) 所定就業時間は、現就業時間の概ね 10%以内の増減であること
- 3) 対象業務が、派遣スタッフにおいて登録している職種又は現就業職種であること
- 4) 時間給は、現就業条件に定める時間単価の 100%が補償されるものであること

### <主なトラブル例>

#### ○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

##### —解説—

- ・ 派遣労働者との雇用契約が、有期労働契約（期間の定めのある労働契約）である場合は、契約時に更新の有無を明示しなければなりません。また、更新する場合は、更新する場合は、契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければなりません。（労働基準法施行規則第5条第1項第1号の2）
- ・ 契約時において、それらをあいまいにしていたために、期間満了時に個別労働紛争が生じていることが少なくありません。
- ・ また、何度か更新していると、次もまた更新されるものと派遣労働者が期待を抱き、継続的な収入を見込んでマンションを買ってしまった派遣労働者との間でトラブルになった例があります。なお、3回以上契約を更新している又は働き始めて1年を超えている派遣労働者の契約を更新しない場合、契約期間の満了する日の30日以上前までに契約を更新しない旨の予告をしなければなりません。（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第1条）

### <就業規則等での対応>

- ・ 雇用契約が自動更新ではない場合、就業規則に、雇用期間を自動更新しないことを明記することは、トラブル防止につながります。
- ・ 就業規則に、更新の有無や、更新の基準を明記することが望まれます（労働条件通知書や就業条件明示書には必ず明記してください）。なお、更新の基準は、各派遣元事業者の事情に応じて項目を加減することが考えられます。
- ・ 労働条件通知書等に明記するだけでなく、派遣労働者にその内容を説明し、理解させることが大切です。
- ・ また、継続雇用を期待させる言動を行わないよう、派遣元事業者や派遣先が注意することも必要です。

### <工夫している事業者の例>

- ・ 就業規則において、「雇用期間」の項目のなかで「再契約することがある」と記載している例が見られます（例①）。また、就業規則で、「自動更新しない」旨を明記している派遣元事業者もあります（例②）。
- ・ 就業規則に、更新の基準（項目）を明記している派遣元事業者もあります（例②）。