

<就業規則の例>

○守秘義務

例① 《守秘義務を定める例》

(守秘義務)

第〇条 派遣スタッフは、業務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。また、雇用契約終了後についても同様とする。

例② 《機密情報保持を定める例》

(機密情報保持)

第〇条 派遣スタッフは、会社及び派遣先事業者等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2 派遣スタッフは、退職に際して、自らが管理していた会社及び派遣先事業者等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

例③ 《守秘義務及び機密情報にあたる事項を定める例》

(守秘義務)

第〇条 派遣スタッフは、業務上知り得た情報や、取引先、顧客その他の関係者、会社・派遣先の役員・従業員等の個人情報等を正当な理由なく開示したり、利用目的を超えて取扱い、又は、漏洩してはならない。会社を退職した場合においても同様とする。

2 派遣スタッフは、会社の定めた規則を遵守しなければならない。

3 会社は、必要に応じて、会社の機密情報にかかる秘密保持に関する誓約書を提出させることがある。

4 会社の業務の範囲に属する事項について、著作・講演・執筆などを行う場合は、あらかじめ会社の許可を受けなければならない。

5 会社の機密情報とは次のものをいう。

- 1) 会社が業務上保有している顧客の個人情報（メールアドレス、氏名、住所、電話番号等）
- 2) 会社の取引先に関する情報（取引先会社名、住所、担当者名、取引商品等）
- 3) 会社の企画及び商品内容に関する情報（進行中の企画内容、システムの仕様等）
- 4) 会社の財務及び人事に関する情報
- 5) 会社との事業提携に関する情報（提携先会社名、住所、条件等）
- 6) 子会社及び関連会社に関する上記各号の事項
- 7) その他、会社が機密保持を必要として指定した情報

例④ 《機密保持義務に違反した場合の罰則を「懲戒事由」の項に定める例》

(懲戒事由)

第〇条 次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給、出勤停止又は懲戒解雇に処することができる。

1) ○○○

：

○) 機密情報を社外に洩らし又は洩らそうとしたとき

■賃金（給与）

<主なトラブル例>

○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」）

—解説—

- ・ 派遣労働者でも、加入資格要件を満たす者については、労働保険及び社会保険（健康保険・厚生年金）への加入が義務づけられています（ただし、労災保険は必ず加入）。しかし、賃金から保険料が控除されることを派遣労働者が理解していないと、例に示したように「思っていたよりも手取りが少ない」などと派遣労働者が不満を持ち、ひいてはトラブルになる恐れがあります。
- ・ 賞与、退職金、定期昇給、交通費等を支給しない場合、そのことを派遣労働者が認識していないと、不満を感じ、トラブルになる恐れがあります。
- ・ 賃金等の労働条件は、雇入れ時に労働条件通知書で明示することが必要です。（労働基準法第15条）

<就業規則等での対応>

- ・ 賞与、退職金、定期昇給、交通費の支給等について定める場合は就業規則に記載しなければなりません。定めない場合であっても、その旨を就業規則に明示することで、トラブルの防止につながります。また、社会・労働保険の加入状況や加入資格の有無については、労働条件通知書や就業条件明示書に記載されることが多いですが、社会・労働保険に加入する場合に保険料が賃金から控除されること等について就業規則に明示することもトラブル防止に効果があると考えられます。（例①～③）
- ・ 交通費の支給については、登録型の派遣労働者に対しては支給しないと決めておいたとしても、実際に支給しないかどうかは派遣先次第で決まることから、就業規則に一概に定めることは難しいとする派遣元事業者が多くみられます。
- ・ 就業規則等に記載するだけでなく、記載内容について、派遣労働者に認知・理解させることが大切です。

<工夫している事業者の例>

- ・ 社会・労働保険に加入する場合に保険料が賃金から控除されること等について、就業規則に明示し、派遣労働者に説明している派遣元事業者の例があります。
- ・ 社会・労働保険について、派遣元事業者のウェブサイトに解説を設け、派遣労働者の理解を促している派遣元事業者があります。
- ・ 社会・労働保険への加入要件を満たす場合、派遣労働者に加入が必要であることを説明するとともに、同意を登録要件にすることで、加入を円滑に促進している派遣元事業者の例があります。

<就業規則の例>

○賞与や退職金の有無

例① 《賞与や退職金の有無について記載する例》

第6章 賃金

（賞与）

第〇条 派遣スタッフには別途定めるところにより賞与を支給する。／支給しない。

（退職金）

第〇条 派遣スタッフには別途定めるところにより退職金を支給する。／支給しない。

○昇給の有無

例② 《昇給について記載する例》

第6章 賃金

（昇給）

第〇条 会社は派遣スタッフに対し、昇給を行うことがある。

○社会・雇用保険料の控除

例③ 《社会・雇用保険料の給与からの控除について記載する例》

（社会・雇用保険料等の控除）

第〇条 給与の支給に際しては、法令又は労使の協定により、必要と認める以下に掲げるものは控除する。

- 1) 源泉所得税
- 2) 住民税
- 3) 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
- 4) その他の労使の協定により控除することを認めたもの

■年次有給休暇

<主なトラブル例>

○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
いって派遣労働者が不満（派遣先に年次有給休暇を申請）

—解説—

- ・ 派遣労働者であっても、6 ヶ月以上の継続勤務など法定の要件を満たした場合は、年次有給休暇を取得することができます。（労働基準法第 39 条）
- ・ 派遣労働者からの年次有給休暇の取得の申出については、原則、認めなければなりません。
- ・ 派遣労働者が年次有給休暇を取得したいと思ったときは、派遣元責任者に連絡し、派遣元責任者が派遣先と調整を行います。しかしながら、派遣労働者が届出の手順をよく理解していないと、派遣元に連絡せずに、派遣先に直接相談し、難色を示されて不満に思ったり、結果として派遣元が知らないまま年次有給休暇だと思って休んでしまうことがあります。その結果、年次有給休暇としての処理がなされずにトラブルになってしまうケースもあります。派遣労働者に、年次有給休暇の取得を希望する場合の届出の手順を知っておいてもらう必要があります。
- ・ なお、派遣労働者に請求された時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、使用者は時季を変更することが可能ですが、派遣元事業者は、代替要員を確保し、派遣先に理解を求めるなどして、できるだけ派遣労働者の希望に応える必要があります。

<就業規則等での対応>

- ・ 就業規則に、年次有給休暇の届出の手順などについて記載します。（例①）
- ・ 労働条件通知書に、派遣元責任者、派遣先責任者が誰かを具体的に記載し、派遣労働者に知らせます。

<工夫している事業者の例>

- ・ ウェブサイトで、派遣労働者向け情報として、年次有給休暇の申請方法や申請の時期等を解説している派遣元事業者があります。

<就業規則の例>

○年次有給休暇の届出

例① 《年次有給休暇の届出の手順について、就業規則に記載している例》

第3章 勤務

(年次有給休暇) ※一般的な年次有給休暇の規定に追加

1 ○○○○

:

○ 派遣スタッフは、年次有給休暇を取得しようとする場合は、派遣先との連絡及び代替要員等の対応の必要性から、取得しようとする日の少なくとも前々日までに、派遣元責任者及び派遣先責任者に届けなければならない。

ただし、やむを得ない場合はこの限りでない。

(注)「届出の手順」以外の事項については、巻末の URL 集に示すモデル就業規則等の「年次有給休暇」の項を参照。

<主なトラブル例>

○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）

—解説—

- ・ 派遣契約の更新がされないことが分かった派遣労働者が、残りの契約期間内で年次有給休暇の取得を希望する場合があります。退職前は、時季変更権を使って派遣労働者の申請を断ることは困難です。派遣元事業者は、契約解除の申出に当たって、派遣労働者が年次有給休暇の取得を希望する可能性を考慮しておく必要があります。
- ・ 雇用契約を更新するなど継続雇用となる場合は、更新後の契約においても、既に付与された年次有給休暇が消滅することはありません（ただし、付与された日から2年間で時効により消滅します）。
- ・ しかし、派遣契約が満了し、次の派遣先が決まるまで派遣元との雇用期間が途切れた場合、原則として、年次有給休暇は消滅します。こうしたことから、継続勤務ではない場合でも、次の派遣先が決まった場合には、年次有給休暇を繰り越せる制度を設けておくと、派遣労働者の不安が解消され、急いで残りの年次有給休暇を取得せず、繰り越すことを選べるようになります。

<就業規則等での対応>

- ・ 就業規則に、年次有給休暇の繰り越しについての規定を設けている派遣元事業者があります。（例①）
- ・ なお、年次有給休暇の買い上げを予約し、これに基づいて請求された日数を与えないことはできません。

<工夫している事業者の例>

- ・ 派遣期間内に取得できない場合は、派遣元事業者との雇用契約のみ延長し、取得させている派遣元事業者があります。
- ・ 事前の買い上げ予約とは異なり、退職等で請求権が消滅した年次有給休暇を買い上げることは必ずしも違法ではないので、やむをえない場合にそうした措置で対応する派遣元事業者があります。

<就業規則の例>

○年次有給休暇の繰り越し

例① 《未就労期間が一定期間であれば繰り越せることを記載している例》

第3章 勤務

(年次有給休暇) ※一般的な年次有給休暇の規定に替えて挿入

1) ○○○

:

○) 年次有給休暇の有効期間は2年間とする。なお、継続雇用とは認められない状況となっても次の雇用契約を締結するまでの期間が○カ月以内であった場合は、年次有給休暇が消滅することはない。

■育児休業、短時間勤務制度

<主なトラブル例>

○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

—解説—

- ・ 育児休業は、日々雇用される者を除くほか、登録型の派遣労働者など期間を定めて雇用される者（以下、「有期契約労働者」という。）についても、①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者、②その養育する子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳。以下同じ。）に到達する日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでない者、という条件のいずれにも該当する場合に限り、育児休業の申出をすることができます。
- ・ 育児休業を申し出た有期契約労働者が、上記の①、②に該当する者であるかの判断については、厚生労働省が指針を出しています。①については、育児休業の申出のあった日の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいうものであり、契約期間が形式的に連続しているか否かによって判断するものではないとしています。②については、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき子が1歳6か月に達する日において、当該申出の時点で締結している労働契約が終了し、かつ、その後労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断するものであるとしています。
（「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」平成21年厚生労働省告示第509号）
- ・ 育児休業の対象となるか判断に迷う場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ問い合わせた方がよいでしょう。

(参考)

<労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当するもの>

- (イ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が子が1歳6か月に達する日以前の日であるもの
- (ロ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が子が1歳6か月に達する日以前の日であるもの

※ただし、(イ) (ロ) のケースに該当する場合であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断することもある。

<就業規則等での対応>

- 就業規則には、介護休業^{注1)}とならび育児休業に関する規定を設けることが必要です。(例①~③)
- 育児・介護休業法は、労使協定の締結により、a) その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない者、b) 休業の申し出があった日から起算して、育児休業の場合は1年(1歳6か月及び2歳までの育児休業^{注2)}の場合は6か月)以内、介護休業の場合は93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者、c) 1週間の所定労働日数が2日以下の者について適用除外とすることができるとしています。労使協定の締結により適用除外者を定めた場合は、就業規則に明示することが必要です。

注1) 介護休業も一定の要件を満たした有期契約労働者が取得できます。詳しくは、巻末の5. 厚生労働省「育児・介護休業法について」を参照すること。

注2) 子が1歳を超えても保育園に入園できない場合など休業が必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、子が1歳6か月を超えても休業が必要と認められる場合には、子が2歳に達するまでの間、育児休業を取得することができます。

<工夫している事業者の例>

- 育児休業を希望する派遣労働者については、本人が希望する育児休業期間に合わせて雇用契約をする例が多くなっています(派遣労働者も育児休業給付金の支給を得られます)。
- 育児休業終了時に派遣先がなかった場合は、育児休業終了をもって雇用契約終了とすることについて、派遣労働者によく説明し、理解してもらうことが必要です。信頼関係を築き、よくコミュニケーションを取ることで、育児休業明けにどうしても派遣先を紹介できなかった場合も分かってもらえたという例があります。なお、説明を受けて理解したという「誓約書・同意書」に、派遣労働者のサインをもらっている派遣元事業者もあります。
- 派遣労働者の育児休業取得については、巻末に示す5. 厚生労働省「育児・介護休業法について」を参照してください。

<就業規則の例>

○育児休業の対象者

例① 《有期契約労働者のすべてを育児休業の対象とする例》

(育児休業の対象者)

第2条

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

例② 《法に基づき一定範囲の有期契約労働者を育児休業の対象から除外する例》

(育児休業の対象者)

第2条

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあつては、本条第2項に定める者に限り、育児休業をすることができる。
- 2 育児休業ができる有期契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - イ 入社1年以上であること。
 - ロ 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあつては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

例③ 《法に基づき一定範囲の有期契約労働者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

(育児休業の対象者)

第2条

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。
 - イ 入社1年以上であること。
 - ロ 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあつては2歳）^{注)}に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
- 2 本条第1項、第3項、第4項、第5項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - イ 入社1年未満の従業員
 - ロ 申出の日から1年（本条第4項及び第5項の申出にあつては6か月）^{注)}以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - ハ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

注) 第2条第4項：子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合に、子が1歳6か月に達するまで育児休業を取得できる規定。

第2条第5項：子が1歳6か月を超えても休業が必要と認められる一定の場合に、子が2歳に達するまで育児休業を取得できる規定。

出所：厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例」

巻末に示す5. 厚生労働省「育児・介護休業法について」から参照すること。