

## 第3章 有期労働契約、パートタイム、派遣労働

### 1 有期労働契約とは

使用者と労働者が、期間の定めのある労働契約(1年間、6カ月間など)を結ぶことを「有期労働契約」と言います。

#### (1) 契約期間の上限(労基法14条)

有期労働契約の1回の契約期間の上限は、原則3年です。  
ただし、次の特例(以下ア～ウ)があります。

契約期間の特例	契約期間の上限
ア 専門知識等(専門的な知識、技術又は経験)で高度のものを有する労働者との労働契約 (博士の学位を有する者、公認会計士、医師、弁護士、社会保険労務士等、厚生労働大臣が定める基準に該当する資格、専門知識等を有する者)	5年
イ 満60歳以上の労働者との労働契約	5年
ウ 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約(例:有期の建設工事等)	契約期限まで

#### (2) 契約解除の有効性(労契法17条、民法628条)

有期労働契約では、やむを得ない理由がなければ、契約期間の途中で、労使ともに労働契約を解除することができません。(労使合意がある場合を除く)

ただし、1回の契約期間が1年を超える有期労働契約の場合、上記の特例(ア～ウ)を除き、労働者は契約初日から1年を経過した日以後に使用者に申し出ることによって、いつでも退職することができます。

#### (3) 雇止めの有効性(労契法19条)

有期労働契約の期間満了時に、使用者が更新を拒否することを「雇止め」と言います。

下記のいずれかに該当する場合は、雇止めに客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当でなければ雇止めはできません。

- ア 有期労働契約が過去に反復して更新されており、その雇止めが社会通念上無期労働契約の解雇と同一視できる場合
- イ 労働者が、有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的理由がある場合

#### (4) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準 (平成15年厚生労働省告示357号)

有期労働契約をめぐるトラブルを防止するため、以下の基準が設けられています。

##### ア 更新上限を定める場合

使用者は、有期労働契約の変更または更新に際して、通算契約期間または契約更新回数の上限を定める（またはこれを引き下げようとする）場合、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければなりません。

##### イ 雇止めの予告

使用者は、以下①～③のいずれかに該当する有期労働契約（あらかじめ当該契約を更新しない旨が明示されているものを除く）を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

- ① 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ② 1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- ③ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

##### ウ 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

なお、明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由が必要です。

## エ 契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

### (5) 無期労働契約への転換（無期転換ルール） （労契法18条）

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換します。（※特例あり。P29(6)参照）

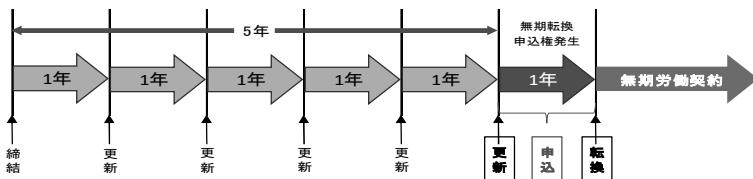
#### ア 無期転換申込権の発生

通算して契約期間が5年を超えることになる契約の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

労働者がその契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。

#### 《無期転換ルールの考え方》

【最初の契約締結から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



申込みは口頭でも有効ですが、書面により意思表示を行い、記録を残すことが後々のトラブル防止につながります。

（参考）無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

（厚生労働省ホームページ）

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet15.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet15.pdf)



なお、有期労働契約の更新時、無期転換申込権が発生する場合、使用者は労働者に対して「無期転換を申し込むことができる」旨及び無期転換後の労働条件を書面で明示する必要があります(労働基準法施行規則5条)。

無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

### イ 無期労働契約への転換時期

無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。

ただし、無期転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。

### ウ 無期労働契約の労働条件

無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、就業規則などで別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

### エ 空白期間(クーリング期間)

同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間(無契約期間)が一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。これを「クーリング」といいます。

#### ① 無契約期間の前の通算契約期間1年以上の場合

無契約期間が6か月以上であれば、その前の契約期間はクーリングされます。

クーリングされるケース	
無契約期間の前の 通算契約期間	契約が無い期間 (無契約期間)
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

## ② 無契約期間の前の通算契約期間が1年未満の場合

以下のとおり、無契約期間の前の通算契約期間の半分(但し端数は1か月単位で切上げ)より無契約期間が長ければ、その前の契約期間はクーリングされます。

**(6) 無期転換ルールの例外****ア 高度専門職の特例(有期雇用特別措置法)※**

5年を超える一定の期間内に完了する業務に従事する、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者は、その業務に従事する期間には無期転換申込権が発生しません(上限10年)。

**イ 継続雇用の高齢者の特例(有期雇用特別措置法)※**

定年(60歳以上のものに限る)に達した後引き続いて同じ事業主に雇用される有期雇用労働者は、定年後引き続いて雇用されている期間には、無期転換申込権が発生しません。

**ウ 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等の特例(科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律、任期法)**

無期転換申込権が発生するまでの期間は10年です。

※ ア・イいずれの場合も、事業主は雇用管理に関する計画を都道府県労働局長に提出し認定を受けなければなりません。

**(7) 同一労働同一賃金****ア 不合理な待遇差の禁止 (パートタイム・有期雇用労働法8条、9条)**

同じ企業で働く正社員と有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、各種手当など、あらゆる待遇(教育訓練、福利厚生施設の利用を含む)について、不合理な差を設けることが禁止されています。

**イ 均衡待遇と均等待遇**

事業主は、正社員と有期雇用労働者の働き方の違いに応じて均衡な待遇あるいは均等な待遇の確保を図るための措置を講じる義務があります。単に「有期雇用だから」、「将来の役割期待が異なるから」という主観的、抽象的理由では待遇の違いの説明にはなりません。

### ① 均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）

事業主は、正社員と有期雇用労働者の間で次の3つの条件が異なる場合、違いに応じた範囲内で、合理的な待遇差を決定する必要があります。

- 職務内容(業務の内容及び責任の程度)
- 職務内容・配置変更の範囲
- その他の事情

### ② 均等待遇（差別的取扱いの禁止）

事業主は、正社員と有期雇用労働者の間で次の2つの条件が同じ場合、労働者の待遇について同じ取扱いをする必要があります。

- 職務内容(業務の内容及び責任の程度)
- 職務内容・配置変更の範囲

## ウ 労働者に対する待遇に関する説明義務（パートタイム・有期雇用労働法14条2項）

事業主は、有期雇用労働者から「正社員との待遇差の内容や理由」などについて説明を求められた場合、説明しなければなりません。

また、説明を求めたことを理由とした解雇等の不利益な取扱いは禁じられています。

## エ 同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

厚生労働省は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方や具体例を以下のとおり示しています。

### 例1）基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、それぞれの趣旨・性格に照らして実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければなりません。

### 例2）昇給

労働者の勤続による能力向上に応じて行うものは、同一の能力向上

には同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければなりません。

### 例3) 賞与

会社の業績への貢献に応じて支給するものは、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければなりません。

### 例4) 各種手当等

非正規労働者が正規雇用労働者と同一の支給基準を満たす場合、事業主は以下①～⑩について同一の支給をしなければなりません。

- ① 役職手当(役職の内容に対して支給)
- ② 特殊作業手当(業務の危険度又は作業環境に応じて支給)
- ③ 特殊勤務手当(交替制勤務等の勤務形態に応じて支給)
- ④ 精皆勤手当
- ⑤ 時間外労働に対して支給される手当
- ⑥ 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当
- ⑦ 通勤手当及び出張旅費
- ⑧ 食事手当(労働時間中に食事休憩の時間がある労働者への補助)
- ⑨ 単身赴任手当
- ⑩ 地域手当(特定の地域で働く労働者に対する補償)

※ 家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていませんが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

[ガイドラインの詳細\(厚労省ホームページ\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



## (8) 紛争が生じたときの解決方法

労使間で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(P24参照)。

なお、待遇差が不合理か否か、説明の方法、内容が適切であるか否かは、最終的には司法の判断となります。

## 2 パートタイム労働者

### (1) パートタイム労働者とは（パートタイム・有期雇用労働法2条）

パートタイム・有期雇用労働法に定める「短時間労働者」(※)のことを言います。

(※)1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される「通常の労働者(正社員、フルタイムの労働者)」に比べて短い労働者

一般に「パートタイマー」と呼ばれている労働者以外に、「アルバイト」、「嘱託社員」、「臨時社員」、「契約社員」などの呼び方をされている労働者でも、上記の条件に当てはまれば「短時間労働者」となり、この冊子では、「パートタイム労働者」と表記しています。

### (2) パートタイム労働者に適用される法律

パートタイム労働者には、通常の労働者と同様、労働基準法など、労働者を保護するための各種法令が適用され、時間外労働をした場合の割増賃金や年次有給休暇なども適用されます。

### (3) パートタイム労働者の労働条件の明示義務（パートタイム・有期雇用労働法6条）

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたとき(労働契約の更新時も含む)、以下ア、イのとおり、労働条件を文書の交付など(パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやファックスでも可)により、速やかに書面により明示することが義務づけられています。

#### ア 労働基準法で事業主が書面で明示すべき事項(労基法15条)

詳細はP11(第2章第1項(6))参照。

#### イ パートタイム・有期雇用労働法で事業主が書面で明示すべき事項(パートタイム・有期雇用労働法6条)

- ① 昇給の有無<sup>※1</sup>

- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 相談窓口<sup>※2</sup>

※1 「昇給」とは、一つの契約期間の中での賃金の増額をいいます。

※2 「相談窓口」とは、パートタイム・有期雇用労働法第16条の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口をいいます。

#### **(4) パートタイム労働者の就業規則（パートタイム・有期雇用労働法7条）**

事業主は、通常の労働者の就業規則の中にパートタイム労働者に関する特則を設けたり、パートタイム労働者だけに適用する就業規則を作成・変更する場合は、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めなければなりません。(P16 就業規則の作成・変更を参照)

#### **(5) 同一労働同一賃金**

有期雇用契約に関する記述(P29、第3章第1項(7))と同じです。

#### **(6) 紛争が生じたときの解決方法**

有期雇用契約に関する記述(P31、第3章第1項(8))と同じです。

#### **(7) 通常の労働者への転換の推進（パートタイム・有期雇用労働法13条）**

事業主は通常の労働者への転換を推進するために、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ア 通常の労働者を募集する場合、その内容(業務内容、賃金、労働時間その他)を既に雇っているパートタイム労働者に周知すること
- イ 通常の労働者の配置を新たに行う場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与えること
- ウ パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入すること

## (8) 待遇に関する説明義務（パートタイム・有期雇用労働法 14条）

事業主はパートタイム労働者を雇い入れたときは（労働契約の更新時を含む）、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明することが義務づけられています。

また、雇用するパートタイム労働者から求められたときは、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務づけられています。

### 《説明義務が課せられる事項》

【雇入れ時(法第14条第1項)】	【説明を求められたとき(法第14条第2項)】
<ul style="list-style-type: none"> <li>・待遇の差別的取扱いの禁止</li> <li>・賃金の決定方法</li> <li>・教育訓練の実施</li> <li>・福利厚生施設の利用</li> <li>・通常の労働者への転換を推進するための措置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件の文書交付等</li> <li>・就業規則の作成手続</li> <li>・待遇の差別的取扱いの禁止</li> <li>・賃金の決定方法</li> <li>・教育訓練の実施</li> <li>・福利厚生施設の利用</li> <li>・通常の労働者への転換を推進するための措置</li> </ul>

## (9) パートタイム労働者の解雇（労契法 16条）

事業主は、パートタイム労働者だからという理由だけで、解雇することはできません。

パートタイム労働者を解雇する場合、「会社が倒産した」、「何度懲戒処分しても勤務態度が改善しない」、「職務上の不正行為が就業規則上の解雇基準に該当する」などの客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合は、解雇権の濫用として解雇は無効となります（P112参照）。

## 3 派遣労働

### (1) 派遣労働とは（労働者派遣法 2条）

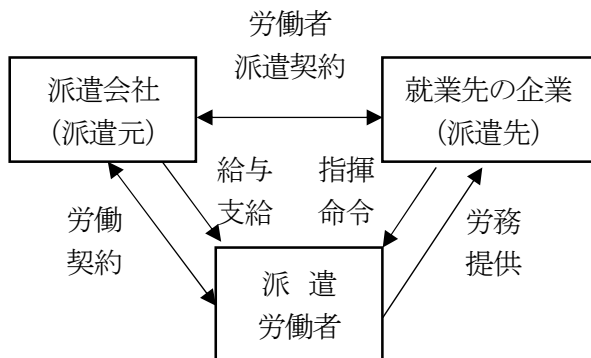
労働者が労働契約を結んだ派遣会社（派遣元）から別の会社（派遣先）に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働くことをいいます。

派遣元は労働者派遣事業を行おうとする場合、厚生労働大臣に対して

許可の申請を行い、その許可を受けなければなりません。

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) 派遣で働く前に確認すべきこと

以下の重要な情報は、派遣登録する前に、派遣元のホームページで確認しましょう。

### ア 派遣元のマージン率、待遇決定方式などの情報提供（労働者派遣法23条5項）

労働者や派遣先が良質な派遣会社を適切に選択できるよう、派遣元はインターネット等による以下①～④の情報提供が義務づけられています。

#### ① 派遣元のマージン率

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

※ マージンとは、派遣元が派遣先から受け取る料金のうち、派遣労働者に支払われる賃金を除いたものです。

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るため、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。

- ② 教育訓練に関する事項
- ③ 待遇決定方式(労使協定締結の有無)
- ④ 事業所毎の派遣料金の平均額

## イ 労働者の同一労働同一賃金（労働者派遣法30条の3～4）

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、派遣元には、以下のいずれか1つを選択し、労働者の待遇を決定することが義務化されています。

### ① 派遣先均等・均衡方式

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。

### ② 労使協定方式

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。

## （3）労働者の待遇に関する説明（労働者派遣法31条の2）

派遣元は、労働者を雇用する際、また派遣先へ派遣する際に、労働者に「待遇に関する説明」をする義務があります。

### ア 労働者の雇入れ時

労働基準法15条に基づく労働条件の明示(P11参照)の他、以下①～⑤を文書により明示する必要があります(労働者が希望した場合はファクシミリ又は電子メール等による送信も可)。

- ①昇給の有無(一つの労働契約の中での賃金の増額)
- ②退職手当の有無
- ③賞与の有無
- ④労使協定の対象となる労働者であるか否か(対象である場合は労使協定の有効期間の終期)
- ⑤労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項  
(派遣元、派遣先における責任者の選任、管理台帳の作成)

また、労働者は派遣元に上記(2)イ 労働者の同一労働同一賃金に係る説明を求めることができます。

派遣元は、労働者が上記の説明を求めたことを理由に、当該労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いはできません。

### イ 労働者を派遣しようとする時

上記(3)アの①～④及び以下⑥、⑦が明示されます。

(但し、労働者が上記(2)イの労使協定方式の場合は④のみ)

- ⑥賃金(※)の決定などに関する事項  
(※)退職手当、臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、  
賞与、精勤手当、勤続手当、奨励加給及び能率手当を除く
- ⑦休暇に関する事項(年次有給休暇の付与は派遣元の責務)

その他、労働者派遣法26条及び34条に基づく「就業条件等の明示」も行われます。

#### 【就業条件等の主な明示内容】

- 従事する業務の内容
- 労働に従事する事業所の名称、所在地その他就業の場所及び組織単位
- 就業中の指揮命令者に関する事項
- 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日

- 就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- 労働者の個人単位の期間制限に抵触する最初の日
- 派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日

#### (4) 派遣期間（労働者派遣法35条の2～3、40条の2）

労働者派遣には、全ての業務で以下の「派遣先事業所単位の期間制限」及び「労働者単位の期間制限」が適用されます。

##### ア 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）の意見を聞いた上で、3年を限度として派遣期間を延長させることができます。

##### イ 労働者個人単位の期間制限

同一の労働者を、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労働者
- ・ 60歳以上の労働者
- ・ 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) 労働者の雇用安定措置（労働者派遣法30条）

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労働者に

は、派遣終了後の雇用継続のために、派遣元から以下①～④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(能力、経験に照らし合理的なものに限る)
- ③ 派遣元での(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)

※ 派遣元が上記①の措置を講じて、労働者の直接雇用に至らなかった場合は、派遣元は②～④いずれかの措置をとります。

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。

## **(6) 労働者に対するキャリアアップ措置(労働者派遣法30条の2)**

派遣元から「段階的かつ体系的な教育訓練(必ず有給・無償で受けることができる)」及び「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労働者は、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。

## **(7) 派遣契約を解除する時に講ずべき措置(労働者派遣法29条の2)**

派遣先の都合により派遣契約を解除する場合、派遣元及び派遣先は以下の措置を講じることとされています。また、これ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ます。

派 遣 元	派 遣 先
<p>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</p> <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>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</p> <p>② 派遣先における新たな就業機会の確保を図ること</p> <p>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日以上賃金相当額を損害賠償として払うこと</p> <p>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>

なお、派遣先による契約解除が、そのまま労働者と派遣元の労働契約解除となるわけではありません。派遣元が雇止めや解雇を行う場合は、雇止めや解雇のルール(P26、113参照)を守らなければなりません。

## (8) 紹介予定派遣 (労働者派遣法2条)

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(雇用関係成立のあっせん)を行い、又は行うことを予定して派遣するものです。

この紹介予定派遣では、通常の派遣と異なり、以下3つの行為が認められています。

- ① 派遣就業開始前又は派遣就業期間中の求人条件の明示
- ② 派遣期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定
- ③ 派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為(派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等)

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。

## (9) 労働者派遣で禁止されていること

### ア 派遣の適用除外業務 (労働者派遣法4条及び施行令2条)

次の①～④の業務では、労働者の派遣は出来ません。

①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等(※)における医療関係の業務

(※)障害者支援施設等の社会福祉施設に設置された診療所は含まない。

## イ その他労働者派遣が出来ない業務

① 当該業務に係る各法令の趣旨から、労働者の派遣は不可

- 弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士
- 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  
(それぞれ一部の業務を除く)
- 建築事務所の管理建築士の業務

② 人事労務管理業務のうち、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

## ウ 日雇派遣の原則禁止（労働者派遣法35条の4）

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。

派遣元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ためです。

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、社会福祉施設等における看護業務

### 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)

## エ 派遣先となる会社との事前面接禁止（労働者派遣法26条6項）

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、紹介予定派遣を除きます(P40参照)。

**オ 「離職後1年以内の人を元の勤務派遣先に派遣すること」の禁止（労働者派遣法40条の9）**

派遣元は、離職して1年以内の人を元の派遣先に派遣することはできません。また、元の派遣先が該当者を受け入れることも禁止されています。(60歳以上の定年退職者は対象外)

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。

**カ グループ企業派遣の8割規制（労働者派遣法23条の2）**

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。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ためです。

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間} - \text{60歳以上の定年退職者のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

**(10) 労働契約申込みみなし制度（労働者派遣法40条の6）**

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が労働者に対し、派遣元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。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労働者を使用しようとするときは、当該同一の労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければなりません。

### (11) 紛争の解決

有期雇用契約に関する記述(P31、第3章第1項(8))と同じです。