



労働者派遣法改正から3年 ネット相談に寄せられた 相談と回答 (2018年8月24日現在)

Q1. 10年以上今の派遣先で働いていますが、来年以降も今の派遣先で働いていけるのでしょうか？

また派遣元事業主が、無期の派遣労働者には交通費を出していますが、有期の派遣労働者には交通費を出していません。これは何か問題にならないのでしょうか？

A1. 1 2018年4月以降も契約が続いていれば、以下のとおり、派遣元に無期雇用に転換するように申し入れたり、派遣先に直接雇用するよう求めたりすることができる可能性があると思います。

(1) 派遣元との間の有期雇用契約が継続する場合

今後、あなたが派遣元と有期雇用のまま、抵触日を超えて派遣先と同じ部署で就労していた場合、直接雇用の申込みみなし規定の適用の可能性があります。

この規定の適用があった場合には、派遣先から直接雇用の申し込みがあったと見なされますので、あなたの方から、雇用契約締結に承諾するという通知さえ行えば、派遣先との労働契約が成立します。

みなし規定で雇用が成立する場合でも契約内容は、派遣元との契約ですので、たとえば、派遣元との契約が6ヶ月の契約であれば、派遣先との間に成立する契約も6ヶ月となります。みなし雇用=正社員ということではありません。

もし長年にわたり派遣先で働き続けたいということであれば、直接雇用が望ましいのではないのでしょうか。派遣先の意向が続けて働いてほしいというのであれば、みなし規定の可能性があるのだから、直接雇用してほしいと交渉してみるの是一种の選択だろうと思います。

(2) 無期転換の利用による派遣元との契約の無期転換の利用について

平成25年4月1日以降に更新された契約以降で通算して契約期間が5年間を超えれば、労働者の側から、会社に無期契約に転換してくれということ、無期での雇用契約が成立します(会社の承諾は不要です)。

したがって、仮に平成25年4月1日に更新があり、その後ずっと更新が続いて、来年の4月にも更新があれば、その後、契約が続いている間は、いつでも派遣元(すなわち雇用主)に対して無期の契約に転換するように求めることができます(仮に現在の契約の期間がすでに来年の4月を超えている場合は、現在から無期転換を求めることができます)。この際、契約期間以外の賃金等の労働条件は、就業規則等で特別な定めがない限り、それまでと同様です。

2 交通費について

派遣元事業主において、無期契約の場合には交通費が支給され、有期契約の場合には交通費が支給されないというのは、契約期間の定めによって不合理な差別をしており、労働契約法20条に違反するのではないかと思います。

Q2. 今の派遣先で、有期で3年以上働いています。50代で正社員になれるのでしょうか？

A2. 「正社員」とは、派遣先に無期で直接雇用されること、という前提でお答えします。

派遣法には、労働契約の申込みみなし制度(派遣法40条の6)があり、その制度を適用できる場合は、年齢、性別、出自等に関係なく、派遣先に直接雇用させることができます。

この制度を適用できる場合は、

1. 労働者派遣・受け入れ使用禁止業務への派遣労働者の受け入れ使用
2. 無許可・無届の派遣元からの派遣労働者の受け入れ使用
3. 派遣期間制限を超えて派遣労働者の受け入れ使用
4. いわゆる偽装請負の場合

(労働者派遣法、または労基法、安衛法、均等法等の義務を免れることを目的として、労働者派遣契約を締結せずに派遣労働者を受け入れ使用すること)

の4通りです。

ただ、この制度で派遣先の直接雇用になっても、有期雇用のままです。この制度は、適用時点における労働条件がそのまま派遣元から派遣先に引きつがれるからです。

しかし、例えば労働契約法において20条(有期を理由とする不合理な労働条件の禁止)や18条(有期労働契約の無期労働契約への転換)があるように、直接雇用後は、正社員とあまり待遇が変わらないようにさせる様々な法律制度の活用も考えられ、また、最終的には無期

つまり「正社員」となれる可能性もあります。以上のとおりですので、「正社員」となれるかどうかは、まず最初に、労働契約の申込みみなし制度が適用できるのか、つまり、上記1~4のいずれかにあてはまっていないかを検討する必要があります。例えば上記3との関係では、「抵触日」がいつなのか(契約書をチェック)等が重要です。

Q3. 3年の期間制限を過ぎても、希望すれば同一組織に在籍できますか？ 希望の方法はどのようにすればよいのでしょうか？

A3. 直接雇用の申込みみなし制度の利用が考えられます。

2015年10月以降、違法派遣や偽装請負を行った派遣先や発注元が、労働者に対し直接雇用を申し込んだと「みなす」制度ができました。

具体的には、派遣先や発注元が、労働者派遣が禁止されている業務で派遣労働者を使用したり、派遣期間制限を超えて派遣労働者を使用したりする等の違法行為を行った場合には、直接雇用の申込みをしたとみなされます（「直接雇用の申込みみなし制度」）。

直接雇用の申込みがあったとみなされる場合に、貴方が派遣先や発注元に対して、直接雇用を承諾することを伝えれば、派遣先や発注元との間で直接の労働契約が結ばれることになります。この承諾を伝える行為は、文書で行うことが望ましいです。

以上のような「直接雇用の申込みみなし制度」の利用により、あなたが、派遣先に直接雇用されれば、同一の組織内で就労し続けることが可能となります。

貴方が、個人単位の期間制限の3年を超えて、現在所属している部署で働いた場合には、派遣期間制限を超えて派遣労働者を使用する違法行為が行われていますので、派遣先に、直接雇用を求めることができます。

もっとも、実際には、派遣先は、派遣労働者を直接雇用することに抵抗があることが多いことから、穏当に就労することは難しく、訴訟へ発展する可能性もあります。

Q4. 健康診断の休暇および交通費について、現在の派遣会社では、無期雇用（派遣元の正社員）は交通費支給・業務扱いで法定の健康診断を受診できますが、有期雇用の社員は交通費自費・有給扱いでの受診となっています。この区別は問題無いものなのでしょうか？

A4. 1 厚生労働省の通達では、労働安全衛生法で事業者が労働者の一般健康診断の実施義務を課していることから、健康診断の受診に際して、事業主が指定した病院までの交通費については、事業者が負担すべきものとされています。

また、同通達には、一般健康診断の受診に要した時間についての賃金支払について、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議で定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営に不可欠な条件であることを考えると、受診に要した時間を欠勤扱いにして、その分の賃金カットをするのではなく、賃金を支払うことが望ましいとされています。

したがって、あなたの派遣元が無期雇用の社員（以下「無期社員」といいます。）の健康診断につき交通費を負担し、受診に要した時間に対し、業務扱いとして賃金を支給していることは上記通達の趣旨に沿ったもので適切なものであるといえます。

2 一方で、派遣元があなたのような有期雇用の社員（以下「有期社員」といいます。）に対しては、健康診断を受診しても、交通費が支払われず、受診に要した時間を一方的に有給扱いにしてしまっており、あなたが疑問を持たれている無期社員との間で「区別」が生じています。

そこで、この「区別」に対し、有期社員と無期社員の「労働条件」の「相違」は、職務の内容等の事情を考慮して、有期社員にとって「不合理」と認められるものであってはならないと定める労働契約法20条が適用されるかどうかの問題になります。

（1）まず、厚生労働省の通達によれば、「労働条件」は、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等の一切の待遇を包含する広義のものであるとされています。

健康診断は、「福利厚生」に関する労働条件であり、健康診断の受診するためには、実際には病院までの交通費がかかり、受診のための時間を要しますから、健康診断の受診のために必然的に生じる交通費の支給や受診に要する時間を業務扱いにするかどうか「福利厚生」に関する一切の待遇に含まれるものと考えます。

それにもかかわらず、派遣元があなたのような有期社員については、交通費を支給せず、一方的に有給扱いにしてしまうことは、上記通達の趣旨に反するだけでなく、労働契約法20条の「労働条件」に関して「相違」が生じているといえます。

（2）次に、この「労働条件」の「相違」が「不合理」と認められるか否かですが、無期社員と有期社員の業務の内容、業務に伴う責任の程度、配置変更の範囲等の事情を踏まえて判断されることになります。

無期社員とあなたのような有期社員の間には、派遣先での業務内容に相違がないということですので、業務内容に伴う責任の制度、派遣先での配置転換の範囲も変わらないような場合には、あなたの質問した「区別」は「不合理」な「相違」であるとして、交通費や賃金の請求が認められる可能性が高くなります。

Q5. 半日勤務の派遣社員もフルタイム勤務と同様の扱いになるのでしょうか？

A5. 例えば、(1)派遣労働者がパートタイム（短時間労働者）である場合、同じ派遣元に雇用されているフルタイムの派遣労働者（正確には「通常の労働者」）との待遇の違いについては、業務の内容や業務に伴う責任の程度、それらの内容や配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理なものであってはなりません（パートタイム労働法8条）。

業務の内容と業務に伴う責任の程度が同じで、それらの内容・配置の変更等の範囲も同じと見込まれる場合は、異なる待遇の取扱いは禁止されています（同法9条）。

そして、そのパートタイムの派遣労働者の派遣元との労働契約が有期労働契約であり、派遣元に雇用されているフルタイムの派遣労働者が無期労働契約である場合、その処遇の違いについては、やはり、業務の内容、業務に伴う責任の程度、それらの内容や配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理なものであってはなりません（労働契約法20条）。

また、(2)派遣労働者がパートタイム（短時間労働者）である場合、フルタイムで働いている派遣元労働者との待遇の違いは、先ほどと同じくパートタイム労働法8条、9条によって検討されることとなります。また、パートタイムの派遣労働者が有期労働契約で、フルタイムの派遣労働者が無期雇用契約の場合、やはり労働契約法20条によって検討されることとなります。

さらに、(3)派遣労働者は、派遣先で同種の業務に従事する派遣先の労働者との間の労働条件との均衡等が求められています。つまり、派遣元は、派遣労働者の賃金について、その派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先労働者の賃金水準との均衡を考慮しなければなりません。

その際には、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などを勘案することが定められています（派遣法30条の3第1項）。

また、教育訓練・福利厚生については、派遣元は、同種の業務に従事する派遣先労働者との均衡を考慮しつつ、教育訓練及び福利厚生の実施などの措置をとるよう配慮しなければいけません（派遣法30条の3第2項）。

その他、派遣先も、派遣労働者に対し、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に派遣先労働者が常時使用しているものの利用させるように努力しなければいけませんし（派遣法40条4項）、福利厚生施設の利用の機会を与えるように配慮しなければいけません（派遣法40条3項）。

以上のように、派遣労働者についても処遇に関する様々な法律が適用されます。

Q6. 「日雇い派遣」で同一企業に1か月以上雇用されています。違法ではないでしょうか？

A6. 「日雇労働者」とは「日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者」を言います（労働者派遣法35条の4第1項）。

派遣元との労働契約を更新することは可能ですので、契約が更新された結果、派遣元との労働契約期間が通算して1か月以上になっても違法ではありません。

また、派遣先について単一か複数かについて決まりはありません。そのため、派遣元との労働契約期間が通算して1か月以上になっている場合に、一貫して同じ就業場所に派遣されて1か月以上派遣先が変わらないとしても違法ではありません。

もっとも、「使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」（労働契約法17条2項）とされています。

派遣元との労働契約期間が細切れで不安に思っておられるのであれば、次回の更新時に30日を超える契約期間にして通常の派遣労働契約を締結してほしいとお願いしてみたいかがでしょうか。また、派遣先にご不満があるのであれば、派遣元に対して派遣先を変えてもらうよう要望されてはいかがでしょうか。なお、日雇労働者による労働者派遣は、労働者派遣の中でも特に不安定な雇用なので、原則として禁止されています（労働者派遣法35条の4第1項）。

相談者さんは60歳以上ですから、例外的に日雇派遣が許容される対象者ですが、本来望ましい働き方ではないことに変わりはありませんので、その点でも契約期間の見直しを求めてもいいと思います。

Q7. 弟についての相談です。「労働契約法に基づきまして当社では原則として契約の開始の日から5年を超えて更新しないこととしております。従いまして、契約は最長でも2019年9月30日までとなります（あるいはそれ以前になるかも知れません）」と通達されました。

2014年10月が最初の契約でしたので、5年満期は2019年となります。期限が来れば自動的に解雇となるのでしょうか？

A7. ご相談の件、会社は、「労働契約法に基づきまして」と通達していますが、労働契約法には、「5年を超えて労働契約を更新してはいけない」という規定はありません。会社がいう「労働契約法」の規定は、おそらく労働契約法18条のことを言っているのだと思います。

労働契約法18条は、会社との間の労働契約が有期雇用であったとしても、その契約の更新が何度か行われた結果、雇用期間が通算して5年を超えることになった場合に、その有期雇用で働く人に、会社に対し、契約を無期雇用に転換するよう求めることができる権利があることを定めています。

この規定の意味は、不安定な有期雇用で働いている人であっても、5年を超えて働くこととなるような状況なのであれば、より安定した雇用になる無期雇用に契約を転換する権利を認めることで、雇用をより安定させるようにして、有期雇用労働者を保護しようという点にあります。

それに対し、会社は、「労働契約法に基づきまして」と述べていますが、言っていることは労働契約法18条の考え方とは逆に、「無期雇用に転換できる権利を与えない」ために、雇用期間が5年を超える前にクビにしようというものです。それは、「労働契約法に基づきまして」行われるものではなく、「労働契約法18条を潜脱するために」行われるものです。不当な扱いであるといえます。

この会社の方針に対抗するための法的な考え方はとして、労働契約法19条が定める、「雇止め制限」の考え方が考えられます。労働契約法19条は、たとえ有期雇用であったとしても、「無期契約の雇用と同視できる」、あるいは「今後も当然更新されると期待することに合理的な理由がある」といえる状況だと認められれば、正社員が「解雇」される場合と同様に、期間満了でクビにすることについて、正当といえる理由がなければ、本人が雇用継続を希望するならば、クビにすることができないことを定めています。

そして、その場合の、「無期契約の雇用と同視できる」、あるいは「今後も当然更新されると期待することに合理的な理由がある」といえる状況にあるといえるかどうかは、

- (1) その有期雇用の方が行っている業務が臨時的な仕事ではなく、常にやる必要がある仕事なのかどうか、
- (2) 契約内容が、会社の正社員の立場に近い内容のものといえるか、正社員と同一あるいは近い労働条件であるか、
- (3) 最初に採用されるときに、契約期間が満了しても契約は更新されるという説明や、継続を期待させる言動があったかどうか、
- (4) 契約の更新のときに、厳格な手続をとられることなく、当然のように更新されてきたかどうか、
- (5) 同じような立場にある有期雇用の同僚が、過去に本人は終了を希望していないにもかかわらず期間満了で終了にされた事実があるかどうか、などの観点から判断されます。

この点、会社は、「5年が上限で終了」とあらかじめ説明しているのので、上の(1)～(5)の点からすれば、会社は、その説明が、(3)や(4)の点で、「5年目以降の更新を期待させるような説明、言動はない」とする根拠にしてくると思います。

しかし、先ほども説明しましたとおり、会社の説明は、「労働契約法に基づきまして」と言っている、実際には労働契約法18条とは逆のことを言っており、「労働契約法18条を潜脱するために」するものといえます。そうすると、一つの考え方としては、「そのような説明自体が不当なので、そんな説明で契約更新への期待を否定することはできない」と考えることができます。

そうしますと、弟さんが実際に働いている状況からして、上に挙げた(1)～(5)のうちほかの点から見て、契約が更新され続けることを期待する理由が十分にあるといえるならば、5年の期間に達したとしても、労働契約法19条により、会社は弟さんをクビにすることはできないという結論になる可能性があります。

そして、労働契約法19条により、会社が弟さんをクビにすることができず、その結果、契約期間が通算5年を超えることになるならば、今度は労働契約法18条により、弟さんは無期雇用への転換を会社に求めることも可能になります。

弟さんの状況を、法的に説明すると以上のとおりです。労働契約法19条や、労働契約法18条で救済される可能性があるか否かは、まず上に挙げた(1)～(5)の観点から、契約が更新され続けることを期待する理由が十分にあるか否かを検討する必要があります。その検討は、労働事件に詳しい弁護士に、直接面談で相談していただき行うのがよいと思います。

Q8. 派遣労働者が退職した場合、雇用保険の給付は受けられますか？

A8. 期間の定めなく雇用されている派遣労働者はもちろんのこと、有期雇用の派遣労働者であっても(1)31日以上雇用見込みがあり、(2)1週間の所定労働時間が20時間以上であれば、雇用保険の加入資格が認められています。

雇用保険の基本手当の支給は、離職日の年齢、雇用保険の被保険者であった期間、離職理由などによって、給付日数（もらえる手当の総額）・受給制限の有無（すぐに給付を受けられるかどうか）が違ってきます。

特に、離職者が、その離職理由から特定受給資格者・特定理由離職者にあたる場合には、一般の離職者よりも優遇された扱いがなされます。

例えば、派遣期間が満了後、あなたが引き続き派遣元の紹介する別の派遣先での就労を希望したにもかかわらず、派遣元が契約を更新せずに退職せざるを得ないような場合には、特定受給資格者や特定理由離職者に該当する場合があります。

Q9. 100%子会社の派遣会社に登録して2016年8月まで働いておりましたが、会社が存続できないとの理由で親会社であるX社という派遣会社に全員転籍(?)となりました。X社との雇用期間は1年4か月です。X社では、3年ルールで同じ企業には勤められないと聞きました。ですが、部署が変われば、同じ企業で働けるのではないのでしょうか？

A9. [結論]
同じ派遣会社に雇用され、同じ派遣先企業でも働き続けられる可能性はあります。
[制度の説明]

まず、あなたのような派遣労働者の派遣労働期間の制限について、2015年に改正された派遣法は、2つの規制を設けています。

(1)派遣労働者個人単位の期間制限

(2)事業所単位の期間制限

あなたのご質問に直接関係しそうな、(1)派遣労働者個人単位の期間制限について説明します。

これは、一人の派遣労働者が派遣先の同じ組織内の業務につけるのは3年まで、というルールのことをいいます。あなたのご質問にあった「3年ルール」とは、このことを念頭に置いていると思われます。同じ組織内の業務かどうかは、一応、いわゆる「課」や「グループ」など（一般に「係」よりも大きい単位）が異なるかどうかひとつの目安として考えられています。

もっとも、同じ組織内の業務かどうかは、「課」や「グループ」などの名称にとらわれず、業務としての類似性や関連性と、組織長の業務配分や労務管理上の指揮監督権限を考慮して実質的に判断されます。

例えば、派遣先がある派遣労働者Aさんを3年間、ある事業所の営業1課で使用した後、営業2課という名称だが、業務内容などは全く同じ課で引き続きAさんを派遣労働者として受け入れた場合、形の上では別の「課」ではあるものの、業務内容は全く同じであり、実質的にみれば同じ組織単位の所属していることとなります。したがって、この例では、労働者個人単位の期間制限に違反するということになり、Aさんは営業2課の派遣社員として働くことはできないということになります。

もっとも、同じ組織内かどうかは、部署などの名称にかかわらず、上記の様に業務内容等により実質的に判断されることとなりますので、同じ企業で派遣労働者として働けるかどうかはこれらの事情により変わります、ということになります。

[ウチの会社だけ適用がないという独自ルールはある？]

「X社は、3年ルールで同じ企業には勤められないと聞きました」という点についても説明します。先ほど説明した(1)派遣労働者個人単位の期間制限は、派遣法で定められているものです。「ウチの会社には適用がない」という「独自ルール」はあり得ません。どの会社でも一律に適用されます。ですから、X社がどういった態度でも、派遣法にしたがい、部署が変われば同じ組織内の業務といえず、同じ企業で派遣労働者として働くことができる可能性がありますので、ご安心ください。

[どこから3年を数えるのか？(起算点)]

以前の子会社から、X社へ転籍されたとのことで、3年の期間制限が、いつから数えて3年なのかという点についても説明します。「転籍」とは、元の企業(今回は100%子会社の派遣会社)との労働契約が終了して、新たに他の企業(今回はX社)との契約関係に入ることをいいます。

このような「転籍」によりあなたを雇用する派遣会社に変更があった場合でも、3年の期間制限は、派遣会社ではなく派遣先に着目します。ですから、派遣会社の変更は考慮せず、同じ派遣先へ派遣されている期間を数えることとなります。

I:100%子会社の派遣会社と転籍後とは派遣先に変更がなかった場合改正法が適用される2015年9月30日以降で、最初の契約に基づいて派遣された日(おそらく子会社との契約)から数えて3年ということになります。

II:転籍で派遣先に派遣先の変更があった場合転籍があった2016年8月以降で、最初に締結した契約に基づいて現在の派遣先に派遣された日から数えて3年ということになります。両方で、期間制限の抵触日が異なるので、ご注意ください。

[部署異動がなかった場合]

とはいえ、仮に部署異動をしてもらえなかった場合、派遣会社はあなたを3年を超えて同じ派遣先には派遣することはできないのが原則です。

もっとも、派遣会社とあなたの契約が3年で終了するわけでもなければ、3年を超えて締結することが妨げられるわけでもありません。新しい派遣先での就労の途が閉ざされたわけではないことはご留意下さい。また、あなたが3年間同じ派遣先に派遣されていて、継続して働くことを希望している場合には、雇用安定化措置の対象となり、雇用が確保できる可能性もあります。

具体的には、派遣会社を通じて、派遣先に対してあなたを(派遣社員ではなく)直接雇用するように依頼することなども可能です。また、派遣元に対して、期間の定めのない無期の派遣労働者として雇用するよう申し入れることも可能です。無期雇用の派遣労働者となると、前記の個人単位の期間制限も事業所単位の期間制限も適用されなくなるので、部署移動がなくても同じ派遣先で3年をこえて働き続けられる可能性があります。

そして、X社が、自社だけこの雇用安定化措置を免れるという独自ルールを主張することもできません。ただ、派遣先や派遣元がこの依頼を拒否する自由もあるので、依頼の仕方などに工夫が必要ですし、期間制限を迎える少し前に予め働きかける必要もあります。

また、無期雇用となったとしても、派遣元よりも派遣先の方が力関係が強い場合も多く、派遣先が継続を希望しない場合、同じ派遣先で働き続けることは難しくなります。

.....

Q10. 今の派遣先で働き続けることができるのはいつまでですか?改正派遣法によれば、個人単位の期間制限を受けるとのことですが、私が今の派遣先で働き続けることができるのはいつまでですか?
なお、改正派遣法の施行日(2015年9月30日)以降最初に私の労働者派遣契約が更新されたのは、2015年10月1日です。

A10. 改正派遣法の施行日以降に、契約を更新した日から起算して3年以内です。
あなたが派遣先の同一の組織単位(≒部署)内の業務に就ける期間は、改正派遣法の施行日(2015年9月30日)以降に、労働者派遣契約を更新した日から起算して3年以内です。
改正派遣法の施行後は、個人単位で3年の期間制限を受けます。個人単位の派遣期間の延長はありません。2015年10月1日に契約が更新されたのであれば、その派遣先で働き続けることができるのは、2018年9月30日までです。

Q11. 私は、大手派遣会社と雇用期間2ヶ月の雇用契約を締結し、更新を繰り返して、物流・倉庫関係の会社に派遣されて約4年が経過しました。私より先に派遣された労働者の就労期間が3年を経過することから、3か月程度、派遣から業務請負に切り替わったことがあります。時期は忘れました。平成28年12月に派遣元から雇い止めの事前通知をされ、派遣先にも同じ内容の通知がなされました。雇い止めの理由は、私が派遣先で、(1)夏場にクリーンルーム内での作業ができなかったこと、(2)昨年の秋頃派遣先の業務の一部変更について意見を述べたこと、でした。しかし、(1)については、クリーンルーム内の作業は1日1~2時間程度の付随業務ですが、私が毎日服用している薬と猛暑の影響で、軽い脱水症状になりかけたことから、派遣先の上司に相談し、上司の指示で夏場は別の作業をすることにしてもらいましたが、秋からはその業務を再開しています。(2)についても、その作業を拒否するというのではなく、開始前の説明時に改善の要望を伝えただけであり、派遣先の上司が可能な範囲で対応し改善してくれたため円滑な作業ができるようになりました。このような雇止めは許されるのでしょうか。

A11. 1 有期労働契約の雇止めの効力について、労働契約法19条2号が定めています。労働契約法は、有期労働契約の期間満了後も「雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合」で、「使用者の雇止めの意思表示に対して、労働者が何らかの形で異議を唱えている」場合であって、雇止めに「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は雇止めが無効になると定めています。

2 本件の雇止めの理由とされている、(1)(夏場にクリーンルーム内での作業が出来ないこと)については、派遣先の上司の了解をとっていたのですから、あなたには落ち度はありませんし、(2)(業務の変更について意見を述べたこと)についても、作業を拒否したわけではなく、改善意見を述べただけですから、それを理由に不利益な取り扱いをすることは不当です。

よって、(1)(2)の理由だけでは雇止めをする「客観的に合理的な理由を欠」いていると思われる。したがって、派遣元とあなたとの間の有期労働契約の雇用期間が満了した後も「雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合」には本件雇止めは無効となります。

ただし、あなたは雇止めの無効を主張するためには雇止めに対して何らかの形で異議を述べておく必要があります。

3 「雇用継続の合理的な期待」があったといえるかどうかは、業務の内容(臨時的、一時的なものか否か)、更新の回数、勤続年数、更新手続きがきちんとなされているか否か、継続雇用を期待させるような使用者の言動があったか等の諸事情を総合考慮して個々の事案毎に決まりますので、これらの事情について詳しく検討する必要があります。したがって、弁護士に相談されるのがよいと思います。

4 また、途中3か月程度、派遣から請負契約に切り替わった時期があったということですが、派遣のとときと実態が全く変わらないのに契約の形式だけが請負に変わったということであれば、「偽装請負」になります。

平成27年9月30日に施行された改正派遣法は、同日以降に派遣先が派遣法の適用を免れる目的で派遣元との間で偽装請負をした場合には、派遣先がその労働者に対して労働契約の締結の申込みをしているとみなされて、偽装請負が終了した時点から1年以内に労働者が派遣先に対して、派遣先との労働契約の締結を承諾する旨を伝えることによって派遣先は直接雇用しなければならないことになっていますので、偽装請負がいつ終わったのかを確認して下さい。

Q12. 一年半前から3か月ごとの有期契約で派遣元に雇用され、派遣先では設備維持管理の業務に従事しています。でも、派遣先の都合が悪くなればいつでも首を切れるという雇用形態に常に不安を抱えています。このまま働き続けて歳を取っていくうちに正規雇用の道が閉ざされてしまうのではないかと不安です。この際、早いうちに派遣をやめ、正規雇用に向けて動いた方がいいのかアドバイスを頂ければと思います。

A12. 結論から言えば、できるだけ早いうちに、他の職場で正規雇用されるように、求職活動をされたほうが良いでしょう。あなたの現在の雇用契約は、3か月ごとの有期雇用契約です。これはあくまでも有期契約であり、ご心配されているように、会社の都合でいつでも雇止め(現在の契約期間が満了した際に、次の契約更新をしないこと)される可能性を抱えています。

もっとも、派遣先は直接貴方を雇止めできませんが、派遣先の都合で派遣元が雇止めをする可能性があります。なお、契約更新の管理のありかたや(例えば殆ど自動的に契約が更新されているのかとか、逆にその都度契約更新の意思確認や契約書作成が厳格にやられているのかなど)、従事すべき業務が恒常的なものかどうか(ただし、貴方は派遣労働者なので、派遣元と派遣先の関係がどうなのかで簡単に判断はできませんが)、最初の雇い入れ時の使用者の言動(例えば「いつまでも働けますよ」などと期待をもたせたかどうかなど)、他の労働者で雇止めの実績があるのかなど、いろんな事情も含めて考慮すれば、「違法な解雇と同じだ」として雇止めを無効とする方法はあります。

ただし、この場合の相手方は、あくまでも現在の派遣元であり派遣先ではありません。また、このやり方で雇止めを阻止したとしても、法的には、その後も有期雇用が繰り返されて続くのであり、無期雇用になってしまうわけではありません。ですから、将来的には、事情によって雇止めが有効とされる事態が生じる可能性もあります。

なお、有期雇用契約の更新が反復して続き、それが5年を超える場合には、労働者が使用者に対して無期雇用にすることを求めれば、使用者はそれを承諾しなければなりません。無期雇用になれば、簡単に解雇することはできなくなるので、「いつでも首を切れる状態」から逃れることはできます。しかし、この場合でも、契約期間が有期から無期に変わるだけであり、賃金その他の労働条件が「正社員」と同じになる保障は無く、あなたが考える「正規雇用」と言えるかどうかは疑問があります。

さらに、あなたの場合は、現在の有期契約雇用が始まってまだ1年半しか経っていないので、この状態になるまで残り3年半あり、3年半後に無期雇用を要求できる状態になっている保障もありません。さらに言えば、無期雇用となっても、派遣労働者であることに変わりはありません。

また、派遣法の関係では、現在の派遣先へのあなたの派遣が継続して3年を超えた場合、派遣先があなたに対し直接雇用を申し入れたことになり、あなたが「直接雇用を承諾します」と言うだけで、派遣先との直接雇用契約が成立するという制度があります。ただし、3年を超えて派遣が継続したというためには、現在の派遣先の所属が同じ部署でなければなりません(同じ部署かどうかは、実態で判断されます)。そして、仮にこの制度で派遣先との直接雇用が実現したとしても、契約期間は有期契約のままです。で、「正規雇用」になるわけではありません。以上のように、現状の派遣元との有期雇用契約を継続しながら派遣労働を続けていく場合には、「いずれ正規雇用になる」という法的な制度はありません。

さらに、現在の派遣会社が、先ほどご説明した各種の制度について、それらが適用されないような対策を立てる可能性もあります。

この際、年次有給休暇を有効に使い、正規雇用を求めて求職活動をしたらいかがでしょうか。もちろん再就職先を探すのは大変ですが、他方で、最近の企業は人材不足状況にあるということも報道されています。あなたは、現在40歳代ということですし、現在の派遣先では設備維持管理の業務をされているということなので、それなりの知識やスキルがあると思います。ですから、再就職先が見つかる可能性もあると思います。

Q13. 約4年半ずっと更新し続けてきましたが、派遣法により6月いっぱい契約終了となってしまいました。長年勤めて切れ、急に生活も環境も変わるようになった心のケアはどう対処してくれるのでしょうか。派遣法により続けるか辞めるかは3年以上勤めた場合はこちらに主導権を与えるべきではないでしょうか。上記で述べた派遣法により長年勤めた会社を契約終了となった方への慰謝料的なものはないのでしょうか。

A13. (1)長年勤めて切られてしまい、急に生活も環境も変わるようになった心のケアは?(2)3年以上勤めた場合、派遣先での勤務を続けるかどうかは労働者に主導権を与えるべきではないか?(3)派遣法により長年勤めた会社を契約終了となった場合、慰謝料は発生しないのか?の3つの質問にわけて回答いたします。

<質問(1)への回答>

現行法は心のケアに対する配慮がなされておらず、私たちも憤りを感じています。それを前提に、不十分ながらAさんの心のケアに繋がる可能性がある方策としては派遣元の会社に対して、「雇用安定化措置」をとることを求めることが考えられますので、ご紹介します。例えば、派遣元の会社を通じて、派遣先の会社に対してAさんを直接雇用(派遣社員ではなく)するよう依頼することや、派遣元の会社に対して無期雇用することなどを求めることができます。

ただし、Aさんのケースでは、派遣先の会社はもとより、派遣元の会社も、Aさんの求めに従わなければならない法的な義務ではなく、努力義務が課されるにとどまるものと考えられます。とはいえ、努力義務というのは何もしなくてよいというものではありませんので、諦めずに雇用安定化措置をとるよう求めることが大切です。先に述べたように、派遣先がこの依頼を拒否する自由もあるので、依頼の仕方などに工夫が必要ですし、期間制限を迎える少し前に予め働きかける必要もあります。ですから、雇用安定化措置を求めたい場合には、あらためてご相談下さい。

<質問(2)への回答>

ご指摘の通りですね。派遣先や派遣会社に主導権を与える現行の派遣法には大いに問題があるという前提で、Aさんのケースで活用の余地がある、現行法上可能な限りの対策をお伝えします。2015年に改正された現行の派遣法では、いわゆる3年の期間制限に違反して、3年以上同じ派遣先会社の同じ課やグループなどで派遣労働者を勤務させた場合には、派遣先での勤務を続けるかどうか、労働者に主導権を与える制度ができました。これを、「直接雇用契約の申し込みみなし制度」といいます。もっとも、この3年の期間制限を、いつから数えて3年とするかという点、2015年9月30日以降に締結された契約の日から3年ということになりますので、残念ながらAさんのケースでは、この制度の利用は難しいということになります。

<質問(3)への回答>

契約終了の原因によっても変わってくるのですが、Aさんのご質問の趣旨を踏まえ、派遣法により定められた派遣可能期間を超えて、同じ派遣先の同じ課やグループなどで勤務していたにもかかわらず、派遣先が派遣を打ち切った場合に慰謝料を請求することができるか、というケースを前提として回答します。

このようなケースでは、派遣先に対して、慰謝料等の損害賠償を請求することも考えられます(ただし残念ですが、この種の請求に対して請求を認めないという否定的な判断をした裁判例が複数存在しており、断定的な予測はお伝えし難いのが現状です)。

このようなケースで、慰謝料等の損害賠償請求を認めた判例として、パナソニックエコシステムズ事件(名古屋高裁平成24年2月10日、最高裁で確定)があります。この判例では、雇用の継続性において不安定な地位に置かれている派遣労働者に対し、その勤労生活を著しく脅かすような著しく信義にもとる行為が認められるときには、派遣先会社は派遣労働者に対し、損害賠償責任を負うとして、当該事案において慰謝料の支払いを認めています。

したがって、派遣可能期間を超えて派遣労働者を使用した派遣先会社が、その派遣労働者の契約を打ち切ることが、派遣労働者の勤労生活を著しく脅かすような著しく信義に反するものであると認められる場合には、派遣労働者は派遣先会社に対して慰謝料等の損害賠償請求をすることが認められることになると考えられます。もっとも、この裁判例においても、単に派遣法で定められた派遣可能期間の制限に違反していたことのみをもって慰謝料支払いを認めているわけではなく、他の様々な事情も前提としていることには注意が必要です。

また、慰謝料を請求するにしても、その手段として必ずしも(一般の方には敷居が高い)裁判所を通じての解決だけではなく、労働組合を通じての団体交渉による解決なども有力な選択肢となります。具体的な方法については、直接のご相談をお勧めします。

Q14. 派遣元からハッキリとは言われていませんが、無期転換するタイミングは契約更新の時にと言うニュアンスで話されます。また、本日私の契約更新が次回(8月末)ですら危ぶまれる状態であることが派遣元の担当から告げられました。前回面談したときには「11月末で雇い止めのようだ」とのこと。また、「今回の更新(6月から8月)では無期転換しても意味がないので今のままで行きましょう」と言われまだ無期転換していません。無期転換の権利はすでに得ています。この場合でも次回雇い止めで契約が更新できないと無期転換できないのでしょうか? それとも言うタイミングはいつでも大丈夫なのでしょう?

A14. 平成25年4月1日に労働契約法が改正され、有期雇用契約の無期転換の制度が始まりました(労働契約法18条)。この無期転換とは、期間の定めのある雇用契約によって雇われている労働者が、同じ雇用主(今回であれば派遣元)との間で、通算して5年を超えて契約を更新している場合に、現在の契約期間が満了する前に雇用主に対して無期雇用契約の締結の申し込みをすると、雇用主がその申し込みを承諾したものとみなされ、無期の雇用契約が成立するという制度です。

無期になった雇用契約は、現在の雇用契約の期間満了の次日からスタートし、契約期間以外の労働条件は従前のままで変わりません。この「通算して5年」という期間は、平成25年4月1日以降の最初の更新のときからカウントされます。ご質問の文章からは、相談者様は3ヶ月ごとに契約を更新していると思われるので、平成25年から同じペースで(平成25年3月~5月、6月~8月、9月~11月...)更新を繰り返してきたと仮定してご説明します。

平成25年4月1日以降に最初に更新された契約は、平成25年6月1日に始まったと推測されます。そうすると、平成30年6月1日をもって雇用期間の通算が5年を超えることとなりますので、現在の契約の期間満了日(8月末日)までに派遣元に対して無期雇用契約の締結を申し込みれば、無期雇用契約が成立します。この無期雇用契約は9月1日から始まり、賃金や就業時間等の条件は、現在の契約と同じままです。

ご注意いただきたいのは、無期転換の権利があったとしても、雇用主との間の雇用契約が存在している間しかその権利は行使できないということです。更新されないまま契約期間が満了してしまうと、満了後に無期雇用契約の締結を申し込むことはできません。相談者様の場合、今年の8月末日の期間満了までに無期雇用契約の申込みをせず、さらに契約の更新もされなかった場合には、もはや無期雇用契約の申込みはできなくなってしまいます。したがって、相談者におかれましては、ただちに派遣元に対して無期雇用契約の申込みをされることをお勧めします。

ただし、もし相談者様が派遣先に対して直接雇用を求めたいと考えておられるのであれば、以下の点にもご注意ください。

平成27年9月30日に施行された改正労働者派遣法により、派遣先が違法に派遣された労働者を受け入れた場合に、派遣先が派遣労働者に直接雇用の申し込みをしたとみなす制度ができました。派遣先は同じ派遣労働者を3年を超えて受け入れることはできませんので、3年を超えて同じ派遣先で派遣労働者として働いた場合、上記の申入れ(みなし)を労働者が承諾すれば、派遣先との間で直接雇用が成立するのです。この3年の期間は、平成27年10月1日以降に最初に更新された派遣契約の始期からカウントされます。相談者様の場合、法改正後に最初に更新された契約の始期は平成27年12月1日であったと思われるので、仮に平成30年11月末日を超えて現在の派遣先に派遣され続けたとすれば、平成30年12月1日以降に派遣先に直接雇用を求めることができるようになります。

ところが、派遣元に無期雇用で雇われている派遣労働者には、この期間制限が適用されません。そのため、派遣元に対して無期雇用契約の申込みをして無期転換をすると、上記のみなし規定によって派遣先に直接雇用される可能性はなくなってしまいます。

ですから、もし相談者様が派遣元での無期雇用よりも派遣先での直接雇用を優先したいということであれば、現時点で無期転換権を行使するかどうかは慎重に考える必要があります。しかし、もし派遣元に対して無期転換を求めずに抵触日を待ったとしても、3年を超えて派遣されなければ直接雇用にはなりません。

契約書に抵触日の記載があるということは派遣会社が期間制限を認識しているということですし、派遣元担当者の言動も合わせて考えますと、派遣先が積極的に相談者様の直接雇用を望まない限り、3年を超えて派遣される可能性は低いでしょう。さらに派遣元で雇止めにあつてしまつたら、結局無期転換も直雇用も実現しないということになってしまいます。ご自身の優先順位を良く考えてご選択いただければと思いますが、派遣元での無期雇用を望まれるのであれば、早めに決断し、8月末日より前に無期雇用契約の申込みをされたほうが良いと思います。

Q15. 派遣会社に契約終了したい旨を伝えても会社に伝えてくれません。仕方ないので、自分から雇用先に伝えたところ、違反だと騒がれました。会社に行きません、という、違法なので、損害賠償が請求されると言われます。実際どうなのでしょう？正直、時給が低く、生活苦で、病院への通院をしているのですが、治療を制限しないと食べていけません。健康を損ねてまで派遣でいたくないです。また低い時給で、契約書にない業務も振られます。対応しているのですが、批難され、成果を出せと言われます。数値で結果を見せても、派遣が口出しすること自体、間違いだとパワハラ的な発言もあります。契約終了をしたい旨を派遣会社に伝えても、「いいから出勤してください」と言われ話を聞いてもらえません。

A15. 相談者の方をAさんと呼びます。

1 退職について

派遣会社を退職する場合の定めは、Aさんと、派遣会社との間の契約(労働契約)において期間の定めがあるか否かによって異なります。まず、Aさんと派遣会社の労働契約において期間の定めがない場合には、Aさんは、派遣会社に対して、いつでも退職の申し入れができ、申入日から2週間経過すると、退職の効果が生じます(民法627条)。次に、Aさんと派遣会社の労働契約において期間の定めがある場合には、やむを得ない事由があれば、直ちに退職することができます(民法628条)。

そして、やむを得ない事由には、疾病のため治療が必要なことも含まれると理解されていますので、Aさんの場合も、やむを得ない事由に該当する可能性があります。また、Aさんと派遣会社の期間の定めのある労働契約が1年を超えている場合には、契約の初日から1年を経過すると、専門的知識があると厚労大臣が指定する一定の職種を除き、いつでも退職することができます(労働基準法附則137条)。したがって、この場合、退職にやむを得ない事由は不要です。そして、Aさんが派遣会社を退職すると、労務を提供する義務はなくなりますから、派遣先に出社する必要はなくなります。なお、Aさんの相談内容を拝見すると、派遣会社は、出勤を促すだけの不適切な対応ですので、後日、退職の意思表示をしたか、いつしたか等についてトラブルになる可能性もあります。余計なトラブルを避けるためにも、退職の意思表示は、口頭ではなく、文書やメール等で行うことをお勧めします。また、失業保険による給付は、自己都合退職の場合、3か月間制限されますので、念のため、ご留意下さい。

2 有給休暇の取得

派遣会社との契約が、期間の定めのない場合はそうですが、退職の意思表示をしてから現実に退職できるまで、一定期間が必要です。そのため、メールにある事情から、その期間出社することが厳しいということであれば、有給休暇を使ってその期間を過ごすことが考えられます。有給休暇は、同一派遣会社で6か月以上勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合に、10日間与えられます(さらに勤務継続期間が増えると日数も増えますが、割愛します)。派遣労働者も当然有給を取得することが出来ます。そして有給休暇を付与する責任は、派遣会社にありますので、派遣会社に有給休暇を取得する旨伝えてください。また、退職が前提の場合は、有給日を変更するいわゆる時季変更権の行使が出来ないと理解されていますので、派遣会社に退職前に有休を使うのは困ると言われた場合でも、休むことができます。

3 損害賠償請求するという点について

まず、期間の定めのない場合や、労働基準法附則137条を適用できる場合には、退職したことを理由に損害賠償をすることは出来ません(仮に損害賠償を請求されたとしても、そのような請求は認められません)。

次に、労働基準法附則137条を適用できない期間の定めのある労働契約の場合は、退職事由が当事者の一方の過失によって生じたときは、相手方に損害賠償をする義務があるとの規定があります(民法628条)。もっともAさんの場合、相談内容に挙げられている事情を前提としますが、結論として、損害賠償をする必要はないと思われます。派遣法により、派遣会社と派遣先との間では、労働者派遣契約を締結しますが(派遣法26条1項)、その際に、派遣労働者が従事する業務の内容を定めなければならないとされています。また派遣会社は、派遣労働者に対して、上記内容を伝えなければならないとされており(派遣法34条1項2号)。

そうしますと、派遣会社としては、Aさんの使用者として、また、労働者派遣契約の一方当事者として、Aさんが従事する業務内容を定め、それを派遣先に求めることができますが、メールにある事情からしますと、派遣会社は、派遣先において派遣労働者が従事する業務以外の業務に従事させていることを知りつつ特段の措置をしていないと推測できますので、派遣会社の対応には問題があり、これを理由に退職しても一方の当事者に過失があるとは言えません。

4 以上のことを前提に対応してみたいかでしょうか。また、自分一人で対応するのが難しい場合は、弁護士に依頼する方法もあります。その場合、一定の条件がありますが、法テラスを使うことにより、比較的廉価で、かつ弁護士費用の分割払いをすることもできます。必要があれば、ご検討下さい。

Q16. 今年3年の区切りを迎える派遣社員がたくさんいます。初めは派遣先も直雇用を前向きに考えていただけていたのですが、派遣会社が要求する紹介料の額の高さに考えを変えてしまったようです。派遣先・派遣元の契約書の裏書に、直雇用の場合は年収の○%を支払うというものがあるそうなのですが、これは適法なのでしょう？ほとんどの派遣会社がやっているようです。これでは直雇用が進まないと思うのですが…。

A16. 1 直接雇用の場合の紹介料について

派遣法33条は、雇用関係が終了した後には派遣先が直接雇用することを禁止してはならないと定めています。紹介料を定めることは、直接雇用を直接禁止するものではございませんが、直接雇用を阻害するものといえますので、派遣法33条に違反すると考えられています。したがって、派遣元と派遣先との間の契約書に、紹介料に関する定めがあったとしても、効力がないと考えられます。厚生労働省のホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000125633.html>)にも、以下のような記載があります。

Q11:「派遣先が、派遣契約期間中または契約終了後に、派遣労働者を直接雇用することとなった場合に、派遣先から派遣元事業主に一定の金額を支払う」旨を規定し、労働者派遣法施行規則第22条第4号の紛争防止措置として派遣契約に定めることに問題はないか。

A11:派遣先が派遣労働者に対して直接労働契約の申込みを行った場合に派遣元事業主と派遣先との間で設問のような金銭を受け取ることは労働者派遣法第33条第2項や、労働基準法第6条に抵触する可能性があり、問題である。

なお、派遣元事業主が、有料職業紹介事業の許可を有していれば、職業紹介手数料として徴収することは可能である。もっとも、この点については解釈が定まっているわけではございません。派遣法33条に違反しないという考え方もあり得るところです。また、仮に支払いの義務がなかったとしても、派遣先が、派遣元との信頼関係を気にするあまり、紹介料を支払うこともございます。

このような懸念がございしますが、少なくとも、派遣先が派遣元と交渉を試みる価値は十分にあるかと思えます。派遣先と派遣元に事情を説明されるなどして、交渉を促されてみてはいかがでしょうか。派遣先や派遣元の反応によっては、紹介料の減額の交渉もあり得ると思えます。また、話が変わりますが、派遣労働者を直接雇用した場合に活用できるキャリアアップ助成金という制度がございします。助成金を活用して紹介料の負担を軽減することも検討できるかと思えます。

Q17. 派遣会社が直接雇用を打診してくれましたが先方に難色を示されて、ほぼ派遣切りにあります。3か月更新なので9月で契約更新になるのですが、直接雇用の未来が無いのであれば、9月から11月まで3か月延びても意味がないので、9月に退職したいと考えています。有給を消化するためにほぼ出勤することなく終わるため、引継ぎもできないと思います。9月と11月とで辞める際の不利益などはあるのでしょうか？

A17. 次期契約更新を拒絶できるかについては、更新拒絶はできる、というのが回答になります。まず、あなたが年休取得を請求する相手は、派遣先ではなく、派遣元です。なぜならば、あなたと雇用契約を結んでいるのは派遣先ではなく派遣元だからです。次に使用者（この場合はあなたの派遣元）は、労働者からの年休取得の請求を拒否することは原則としてできません。使用者に許されている例外は、その労働者が休むと指定した日に休まれると事業の正常な運営が妨げられる場合に、「別の日」に代えて指定することができるということだけです（「時季変更権」と言います）。

しかし、この「事業の正常な運営が妨げられる」という事態として許されるのは非常に限定されており、例えば小規模事業所で殆ど全員が一斉に休んでしまうような場合でなければ許されません。単に、人員が少なくなるから忙しくなるなどということでは時季変更権は認められません。

さらに、使用者は労働者からの年休取得請求を拒否することはできないため、退職を予定している労働者からの未消化年休取得請求は全て認めなければならなくなります。そうすると、退職までの労働日数と未消化の年休の日数が同じ場合、使用者はもはや時季変更権を行使して指定できる「別の日」はないわけですから（なぜならば、退職日以降に働けとは言えないからです）、全て認めなければならなくなります。

ですから、あなたが退職（更新拒否）を明確にしたうえで未消化の年休を請求すれば、派遣元はそれを拒否できませんし、派遣先はそもそもあなたの年休請求に何の文句も言えないのです。確かに、あなたが退職まで殆ど出勤しない状態になり、あなたが次の人に引継ぎができないとしても、派遣先に対して引継ぎの責任（それが法的な義務かどうかは、具体的な労働契約によるので、絶対にそれを負っているとは言えません）を負っているのはあなたではなく、派遣元です。さらに、そもそも派遣先はあなたとは直接の雇用契約はないので、「11月まで働け」と言える立場ではありません。以上のように、例え派遣先が大激怒しようとも、あなたはそれに左右されることなく、9月の更新拒否ができるわけです。

次に、就労期間が3ヶ月伸びるかどうかわかってくるのは、雇用保険の失業手当だと思われます。つまり、失業手当の給付日数（何日間給付が受けられるのかという日数）は、勤続年数によって変わってくるからです。ですから、3ヶ月伸びることで給付日数の決定基準に変わりがあるかどうかを、事前にハローワークで確認されることをお勧めします。ちなみに、蛇足かもしれませんが、有期契約の派遣を継続している場合でも、一定の条件が整っていれば、派遣労働者から派遣先に対して直接雇用にする方法があります。ひとつは、派遣先の事業所単位での派遣可能期間を超えてあなたを派遣労働者として受け入れている場合であり、もうひとつは、あなたを同じ部署で3年を超えて派遣労働者として受け入れている場合です。これらの場合には、派遣先はあなたに対して直接雇用を申し込んだことになり、あなたが直接雇用を受け入れると言えば、直接雇用となります。もしもあなたが派遣先との直接雇用を望む気持ちがあれば、それに該当するかどうかを検討することになりますので、改めてご相談ください。

Q18. 同じ派遣会社から同じ派遣先へ4年と少し働いたところで法律を理由に雇い止めになりました。派遣会社は1日でも派遣期間に空白があれば、5年以上の無期雇用への期間はリセットされるというのですが本当でしょうか？

A18. 同じ使用者との間で有期雇用契約の契約を通算した期間が5年を超える場合、労働契約法18条1項により、無期雇用契約への申込権が発生します。労働者派遣の場合、無期雇用契約の相手方は、派遣先会社ではなく、派遣元会社になります。派遣されない空白期間が1日あっても、派遣元会社との間の有期雇用契約が続いていれば、無期雇用契約への申込権に影響はありません。

続いて、派遣されない空白期間の1日について派遣元会社との間の有期雇用契約も終わってしまう場合は、どうなるかをご説明します。労働契約法18条2項は、(1)有期雇用期間が1年以上の場合、空白期間が6か月以上に及んで初めて、また、(2)有期雇用期間が1年未満の場合でも、空白期間がその有期雇用期間の2分の1の期間（1か月に満たない場合は1か月）以上に及んで初めて通算を否定していますので（労働契約法第18条第1項の通算契約期間に関する基準を定める省令2条）、1日の空白で通算期間は否定されません。したがって、1日でも派遣期間に空白があれば、無期雇用契約への転換に必要な期間がリセットされるとする派遣会社の説明は本当ではありません。

Q19. 今現在の派遣会社に登録されてから3月31日で5年が経ちこの7月1日から現在の派遣会社の無期雇用となりました。無期雇用とは言っても期間だけが無期になっただけです。定年は60歳、待遇等は何も有期契約の時の変わりはありません。仕事内容は正規社員と全く同じです。無期雇用なので3年の縛りはないとは思いますが待遇等正社員と同じようになるのでしょうか？年齢も年齢なのでそんなに高望みはしていませんが、無期雇用になってよかったのかと疑問に思うところもあります。

A19. 派遣会社の無期雇用となっても、待遇等について自動的に正社員と同じようになるということはありません。ただ、契約期間満了を理由に雇止めされる危険がなくなったという点で、雇用の安定は有期契約であったときは格段の違いがあります。安定雇用を背景として、派遣先の正社員と待遇を近づけるよう派遣元に要求していきましょう。その際に根拠となるのは、派遣法30条の3です。この条文で、派遣元は、派遣先の正社員の賃金水準との均衡を考慮して派遣労働者の賃金を決定するように配慮することを義務付けられています。

また、派遣法31条の2第2項は、派遣労働者から求めがあったときは、賃金の決定にあたって考慮した事項について当該派遣労働者に説明しなければならないと規定しています。この規定を活用して、正社員の賃金水準との均等を考慮して賃金を上げるように、また賃金を上げないのであればその理由を説明するように、派遣元に要求していきましょう。なお、本年6月29日に成立した改正派遣法では、この30条の3がより派遣労働者に有利に改正されました。

この条文は、派遣労働者に対する「不合理な待遇の禁止」を定めており、基本給、賞与その他の待遇について、職務内容などの事情を考慮して派遣先の通常の労働者との間で不合理な格差を設けることが禁じられました。また、派遣労働者の職務内容及び配置が正社員の職務内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれる派遣労働者については、正社員と同じ待遇にしなければならないとされました。

さらに、正社員との待遇差の内容・理由等について説明する義務が使用者に課せられることになりました。この改正派遣法の施行日は2020年4月1日ですが、施行前であるからといって使用者は無視していいわけではありません。

このような改正法が成立したことを理由にして、使用者に対して、派遣労働者の待遇改善や格差がある場合の説明を求めていくことが事実上できます。その際には、労働組合が団体交渉として使用者に要求するというのが最も効果的です。1人でも入れる労働組合も各地域にありますので、ぜひ探してみてください。

Q20. 2018年10月31日が抵触日ですが、5月になって10月末で終了と告げられました。理由は予算がないとのこと。法律によって契約が終了となるのであれば、せめて失業給付をすぐに受けてほしいです。派遣会社に伝えたと、他の派遣先が見つかるので自己都合扱いとなり、3ヶ月の待機期間が発生すると言われました。これは不可能なのでしょうか？

A20. 1 退職理由の種別により生じる各種差異について

会社をどのような理由で退職することになったか、その辞め方あるいは辞めさせられ方によって、いつから受給できるか(3か月の給付制限の有無)、いくら受給できるか(受給金額)、或いはいつまで受給できるか(受給期間)に関して、概略、次に述べるような違いが生じます。まず、前提として、退職理由による種類を整理すると次のとおりです。会社都合で退職した場合は、(1)「特定受給資格者」となります。

一方、自己都合の場合、(2)「自己都合退職者」(一般受給資格者)と(3)「特定理由退職者」に分けられます。この内、特定理由退職者とは、特定の理由(正当な理由)があって退職したものと認められる場合であり、「特定理由退職者1・2」の2種類があります。これらの違いによりどのような差異が生じるかを見ますと、まず、「自己都合退職」の場合は、雇用保険の手続きをした後に3か月待たないと失業給付を受け取ることができませんが、「特定受給資格者」と「特定理由退職者」については、3ヶ月の給付制限はなく、すぐに受け取ることができます。

また、「特定受給資格者」と「特定理由退職者1」については、所定給付日数も優遇されています(後述する、「労働契約期間が満了し、かつ次の更新がないことにより退職(更新を希望したが更新できなかった場合)した」と認められる場合には、「特定理由退職者1」に該当します)。

このように「特定受給資格者」や「特定理由退職者1」が優遇される理由は、これらの場合、会社を辞める準備ができないままに仕事を失ったという場合といえるからです。

これに対して、自己都合退職の場合は、自分で退職日を決めて、あらかじめ準備をした上で会社を辞めることができるとの想定から、失業保険の支給内容に差が設けられているものです。参考までに、それぞれの根拠条文を挙げると、特定受給資格者の定義については雇用保険法23条2項に規定されており、特定理由退職者の定義については同法13条3項に規定されています。そして、雇用保険法附則4条は、暫定措置として、雇用保険法13条3項の特定理由退職者であつて、受給資格に係る離職の日が平成21年3月31日から平成34年3月31日までの間であるものに係る基本手当の支給については、当該特定理由退職者を特定受給資格者とみなす旨規定しています。

2 特定受給資格者及び特定理由退職者の判断基準について

この特定受給資格者あるいは特定理由退職者にどのような場合に該当するか、という点については、厚労省が示している「特定受給資格者及び特定理由退職者の範囲と判断基準」を参照するのが便宜です。

(1) 特定受給資格者の判断基準

有期雇用契約の場合に関して、この判断基準がどのような場合に「特定受給資格者」に該当すると規定しているかということ、この基準の「特定受給資格者の範囲」のIIに、「(7)期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者」及び「(8)期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者(上記(7)に該当する者を除く)」と規定しています。

より具体的には、この(7)に当たる場合とは、期間の定めのある労働契約が更新され、雇用された時点から継続して3年以上雇用されている場合であり、かつ、労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなされなかった場合に離職した場合がこれに該当するとされています。

また、この(8)に当たる場合とは、期間の定めのある労働契約の締結に際し、当該契約の更新又は延長を行う旨が雇入通知書等により明示されている場合(労使で契約を更新又は延長することについて確約がある場合)であり、かつ、労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなされなかった場合に離職した場合が該当するとされています。なお、労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約更新に条件が付されているときは、ここでいう契約更新の明示(契約更新の確約)があるとは言えず、この基準に該当しないとされています。

(2) 特定理由退職者の判断基準

また、有期雇用契約の場合に関して、この判断基準がどのような場合に「特定理由退職者」に該当すると規定しているかということ、この基準の「特定理由退職者の範囲」のIに、「期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者(その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る)(上記「特定受給資格者の範囲」のIIの(7)又は(8)に該当する場合を除く)(※)

(※)労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約の更新について明示はあるが契約更新の確約まではない場合がこの基準に該当します」と規定しています。

より具体的には、期間の定めのある労働契約について、当該労働契約の更新又は延長があることは明示されているが更新又は延長することの確約まではない場合(すなわち、労働契約において、「契約を更新する(しない)場合がある」、「○○○の場合は契約を更新する」など、契約の更新について明示はあるが、契約更新の確約まではない場合)であつて、かつ、労働者本人が契約期間満了日までに当該契約の更新又は延長を申し出たにもかかわらず、当該労働契約が更新又は延長されずに離職した場合にはこれに該当するとされています。

なお、労働契約において、当初から契約の更新がないことが明示されている場合(すなわち、労働契約において、「契約の更新なし」など、更新がない旨が明示されている場合)は、基本的にはこの基準に該当しないとされています。

3 ご相談者の場合

結論からいいますと、ご相談様の場合、今回の雇用契約終了の前までに、ご相談様が契約を更新しない旨を伝えていないにもかかわらず、現在の派遣元がとの雇用契約終了の前までに派遣元から次の派遣先の紹介をせず、雇用期間が満了して雇用契約が終了した場合、がないか、もしくは派遣元との雇用契約書に記載された、次回更新に向けた意思表示の期間までに、ご相談様から契約を更新しない旨を派遣元に伝えられた場合など派遣元との雇用契約が契約期間満了で終了した場合は、上記の「特定理由退職者1」に該当すると判断されるものと思われる。逆に、派遣元が次の派遣先を紹介したにもかかわらず、ご相談様がこれを断って雇用契約を更新しなかった場合は、「特定理由退職者1」に該当しないと判断されるものと思われる。

また、今回の雇用契約終了の前までに、ご相談様が契約を更新しない旨を伝えていないにもかかわらず、派遣元からすぐに離職票をもらわれても、待機期間なしで失業給付が受けられるかと思えます(特定理由退職者)。さらに、派遣元との契約期間満了による終了の場合に、派遣元から雇用契約を更新しない旨の通知があった場合に、ご相談様の方から更新を希望する意思表示をされた上で契約が終了した場合や派遣元との雇用契約の途中で派遣元からの契約打ち切り通知があった場合は、会社都合による離職として「待機期間だけでなく失業給付期間の点でも有利になります(特定受給資格者)」に該当すると判断されるものと思われる。

特定受給資格者又は特定理由退職者に該当するかどうかの判断は、受給資格に係る離職理由により、公共職業安定所が行うものであり、離職理由の判定は、「(1)事業主が主張する離職理由を離職証明書の離職理由欄((7)欄)により把握した後、離職者が主張する離職理由を離職票-2の離職理由欄((7)欄)により把握することによって、両者の主張を把握するのみならず、(2)その際にはそれぞれの主張を確認できる資料による事実確認を行った上で、最終的に安定所等において慎重に行います」(前記「判断基準」とされています。

いずれにしても、派遣切りの場合の失業給付については、ネット上で誤った情報が散見されたり、厚生労働省なども統一的な情報提供を行っていないことから、ご相談様の住所地を管轄するハローワークで、十分に実情を説明された上で、適切なアドバイスを受けてください。

Q21. 派遣先が3年目を迎える派遣社員を、一斉にぐるっと部署異動させ抵触日をリセットしようとしています。こんな方法がまかり通るのでしょうか？

A21. 3年目を迎える派遣労働者を部署異動させるとのことですね。2015年の派遣法改正法により定められた「個人単位の期間制限」が問題になり得ると思われまので、説明させていただきます。

「個人単位の期間制限」は、同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は3年まで という期間制限です。「同一の組織単位」かどうかは、業務としての類似性や関連性、組織長の業務配分や労務管理上の指揮監督権限を考慮して実質的に判断されますが、いわゆる「課」や「グループ」など（一般に「係」よりも大きい単位）が異なるかどうかひとつの目安となります。

今回のご相談につきましても、同一の組織単位内で異動させている場合には、期間制限に違反することになります（※2）。一方で、異なる組織単位に異動させる場合には、期間制限に違反しているとは言いきれませんので、争うことは難しいと考えられます。3年以上継続して雇入れる場合には、直接雇用を検討するのが本来の形だと思います。ですので、期間制限を回避するために異なる組織単位に異動させることは法律の趣旨に反していると思います。もっとも、現在の法律の規制が不十分なため、直ちに違法とは言いきれない状況です。

※2 期間制限に違反している場合の対応について

期間制限に違反すると「違法派遣」となり、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用を申し込んだものとみなされます（いわゆる「直接雇用申込みみなし制度」です）。派遣労働者が、派遣先に対し、「直接雇用となることを承諾します」と承諾の意思を伝えれば、申込みを承諾したことになりますので、派遣先との直接雇用が実現することになります。もっとも、これらの期間制限は、労働者派遣法改正法の施行日である2015年9月30日以降に派遣労働契約が更新されたときから適用されることになっています。そのため、この日以降に契約が更新されたのか、いつ更新されたのかが重要になります。いつの時点で期間制限に違反することになるのかについては、派遣元から派遣労働者に対して明示することになっております。

派遣元との間の派遣労働契約書や、派遣先から渡される労働条件通知書・就業条件明示書の内容を確認されることをおすすめいたします（※事業所単位の期間制限については、2015年9月30日以降に、あなたの派遣先事業所に新しい派遣労働者が受け入れられた場合には、その時点から3年の期間制限が問題となります）

ただし、期間制限が適用されないケースもございますので、ご注意ください。派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者を派遣する場合、60歳以上の派遣労働者を派遣する場合、終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合、日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合等がこれに当たります。

ご相談に対する回答は以上の通りになります。1人でも入れる労働組合に加入し、労働組合を通じて派遣元や派遣先と交渉するということも検討いただければと思います。