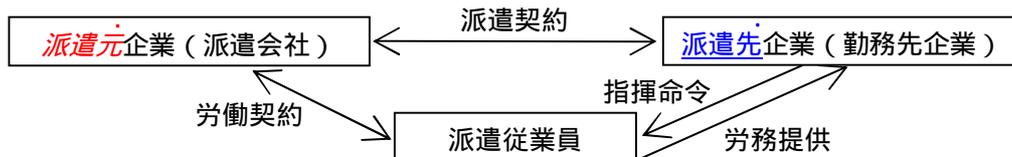


## 派遣従業員の扱い

1990 年前後は大都会だけでしたが、2000 年以降は旧高上川地域でも派遣会社の求人募集が目につきます。派遣会社の従業員に勤務してもらうことは、繁忙期の労働力不足、育児・介護による休業や労災・私傷病による休職に伴う労働力減少、特殊な技能を持った人材の突然の離職に伴う技能の継承、等々を補うには有効な手段です。そのようなニーズにより、派遣会社へ登録している方や、派遣会社を利用している事業所の数も右肩上がりです。が、その三者はどのような契約を結び、どのような責任を負うことになっているのでしょうか???



### 労働基準法（労基法）の適用

従業員と労働契約関係があるのは派遣元です。しかし、派遣の実態から派遣元に責任を問えない事項と、派遣従業員の保護の実行を期する上から派遣先が労基法の適用の責任を負うことが適切な事項については、派遣先が責任を負うこととされています。

派遣元	派遣先	双方
<ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約</li> <li>賃金・割増賃金</li> <li>年次有給休暇</li> <li>最低年齢</li> <li>産前産後休業</li> <li>災害補償</li> <li>就業規則の作成・届出 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公民権（選挙権など）行使の保障</li> <li>労働時間</li> <li>休憩・休日</li> <li>時間外・休日労働</li> <li>（労使協定の締結・届出は派遣元）</li> <li>危険有害業務の就業制限</li> <li>生理休暇 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強制労働の禁止</li> <li>中間詐取の排除</li> <li>徒弟の弊害排除</li> <li>法令規則の周知義務</li> <li>記録の保存 等</li> </ul>

上の表をみると、給与や補償はおおむね派遣元となり、時間の管理はおおむね派遣先となります。

### 派遣先の講ずべき措置

派遣先には派遣先責任者を選任する義務（派遣元には派遣元責任者の選任義務があります）と、派遣先管理台帳を作成・記載・3年間保存するなどして派遣従業員の管理を適切に行う義務があるほか、適正な派遣就業を確保に努める（努力義務）ために、派遣従業員から苦情を受けた場合にそれを派遣元に通知するなどの義務があります。（ウラ面へつづく）

## クイズ 労働基準法 教育委員会

問題です。（解答・解説はウラ面）

### 年次有給休暇の付与

使用者は、その雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、全労働日の $\square$ ア割以上出勤した（つまり、出勤率が $\square$ ア割以上）従業員に対して、継続し、または分割した $\square$ イ日の有給休暇を与えなければならない。また、その雇入れの日から起算して $\square$ ウ間継続勤務し、直近の1年間（前年次）の出勤率が $\square$ ア割以上の従業員に対して、継続し、または分割した14日の有給休暇を与えなければならない。上記にかかわらず、パートタイマーやアルバイトであっても、週所定労働時間が $\square$ エ時間未満であって、週所定労働日数が $\square$ オ日以下または年間所定労働日数が216日以下の者であって、前年次の出勤率が $\square$ ア割以上の従業員に対しては、所定日数（省略）の年次有給休暇を与えなければならない。

## ご存知ですか？ こんな制度

### 教育訓練給付金

雇用保険の適用を継続して3年（条件付きで通算3年）以上受けている人（高齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者を除く）または、そうでなくなって1年（条件付きで4年）以内の人が、職業に関する教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合は、その修了後の1ヶ月以内に申請することにより、教育訓練の受講のために支払った費用の一部が雇用保険から支給されます。

保険適用期間	支給額
3年以上5年未満	費用の20%かつ10万円が上限
5年以上	費用の40%かつ20万円が上限

ただし、以前に教育訓練給付金を受給して3年未満の場合や、支給額が8,000円以下の場合は、支給されません。なお、会社の指示や自己啓発などで資格や免許の取得講座の受講をお考えの方は、その講座が教育訓練給付金の支給の対象となっているかどうかを最寄りの公共職業安定所で確認してください。

## 労働者災害補償保険（労災保険）の適用

労災保険の適用は**派遣元**となりますので、労災保険への加入義務と保険料の納付義務は**派遣元**の責任となります。しかし、労働安全衛生法の適用による安全配慮義務は、双方に対して分担もしくは重複して課せられていますし、安全衛生教育は当然ながら**派遣先**の責務となります。そして何よりも、派遣従業員が指揮命令を受けて実際に仕事をしている場所は**派遣先**です。となると、**災害が起こった場合の派遣先の責任は決して軽くはない**と言えます。実際に派遣従業員が派遣中に被災した場合は、次の手続きが必要です。

- (1) **派遣元**、**派遣先**の双方が「労働者死傷病報告」を作成し、それぞれの所轄の労働基準監督署に届け出る。
- (2) **派遣先**では労働災害の発生原因を調査し、再発防止対策を講じる。（労働災害の発生原因や再発防止策は安全委員会（業種と従業員数により設置義務が生じる）等で調査審議する事項）
- (3) **派遣元**は、被災した従業員が労災保険給付の手続を行うために必要な助力を行う。
- (4) その他、**派遣元**が(3)の助力を行う際に、実際に被災した現場である**派遣先**の協力も必要で、派遣元責任者と派遣先責任者との連絡を密にしていける必要がある。

## 雇用保険・社会保険（健康保険、厚生年金保険）の適用

雇用保険と社会保険の適用は労災保険同様に**派遣元**となりますので、**派遣先**には保険料の負担は生じません。しかし、…。

## 労働・社会保険の適用の促進

前述したように、労働・社会保険の適用は**派遣元**ですが、個別適用となる雇用保険、健康保険、厚生年金保険は未適用の**派遣元**が多く存在することは否めません（家族持ちのみ適用、一定期間継続勤務のみ適用、派遣契約満了実績者のみ適用…など）。これを受けて、**派遣元**が労働・社会保険の適用事業所となるべき事業所でありながら、派遣従業員に労働・社会保険を適用していない場合は、**派遣先は派遣元に対して派遣従業員を労働・社会保険に適用させてから派遣するように求める**ことが義務付けられました。よって、**派遣元**の保険未加入・未適用を**派遣先**が見過ごすことはできません。

## 派遣従業員の雇い入れ

せっかく仕事に慣れた人が派遣期間の満了を迎えて職場を離れるとなると、**派遣先**には痛手です。しかし、労働者派遣法により、1年以上の派遣実施期間が終了し、派遣従業員が従事していた業務に就く者が不足し、他の従業員を雇い入れる必要がある場合で、派遣従業員であった者が同じ業務に従事する希望を**派遣先**に申し出て、派遣実施期間が経過した日から起算して7日以内に**派遣元**との雇用関係が終了している場合は、**派遣先**は、派遣従業員であった者を、遅滞なく雇い入れるように努めなければなりません。派遣実施期間が1年以上という条件がありますが、派遣会社を利用して自社の社員を獲得する方法です。

派遣従業員を利用する理由の一つに、「人件費その他のコストを抑制するため」というものも挙げられます。残念ながら、中小企業は価格競争では苦戦を強いられてしますので、確かに有効な手段でしょう。しかし、技能の伝承がなければ事業の継続はありえません。今後も存続する会社に蓄積されたノウハウを維持するためには、直接雇い入れた従業員を長期にわたって雇用（年功賃金）し、教育訓練して企業文化を築いていくことが望ましいのではないのでしょうか。

<http://stop-click.com/65sai-geneki.html>

なお、今回の内容は 介護保険の保険料と保険給付 です。

## 今すぐ使えるフリーソフト



りじゅーむ  
璃樹無 Version 1.28

<http://luna.fc2.com/soft.html>

指定したサイズにファイルを分割できます。元のファイルとは異なる拡張子（jpg, pdf, doc, wav など）が選択でき、拡張子と関連付けてあるソフトで偽装的に開くための設定も可能です。大きなファイルを数枚のFDに分けたり、ダウンロード用にネット上へポストする場合に有効です。



社会保険労務士 西川事務所

.com Master 2004 (インターネット検定)取得

社会保険労務士 西川 浩二

〒716-0033 岡山県高梁市南町 183  
TEL 0866-22-7568 FAX 0866-22-8184  
URL <http://stop-click.com/>  
e-Mail [nishikawa@stop-click.com](mailto:nishikawa@stop-click.com)

## クイズ 労働基準法 教育委員会

解答・解説（ご意見・ご質問を承ります）

ア.:8、イ.:10、ウ.:3年6ヶ月、エ.:30、オ.:4  
ウ.3年6ヶ月継続勤務した者の前年次の出勤率が8割未満であれば、この年次（3年半～4年半）には有給休暇を与える必要はありません。ただし、この年次の出勤率が8割以上であれば、次年次（4年半～5年半）には16日の有給休暇を与えなければなりません。

出勤率 = 出勤日 ÷ 全労働日

出勤したものとみなす	全労働日に含めない
◆ 業務上の傷病による休業期間	◆ 会社都合の臨時休業
◆ 法定の育児・介護休業期間	◆ 正当な労働争議による不労日
◆ 法定の産前産後の休業期間	◆ 休日に労働した日
◆ 年次有給休暇を取得した期間	

年次有給休暇の付与対象となる従業員とは、正社員に限定された表現ではなく、給与の支払い形態（月給、日給、時間給など）にも無関係となっています。