

- 5 指揮命令者 国内マーケティング部 営業課 販売促進係長 ★★★★★
- 6 派遣期間 令和6年10月1日から令和7年3月31日まで
- 7 就業日 月～木（ただし、祝日、年末年始（12月29日から1月3日）、夏季休業（8月13日から8月16日）を除く。）
- 8 就業時間 10時から16時まで
- 9 休憩時間 12時から13時まで

POINT 派遣契約書の「就業日、就業時間、休憩時間」の記載について

派遣就業する日については、「具体的な曜日又は日を指定」している必要があります。

よく、「週に2～3日」、「週4日以内」等の記載がありますがこれでは「具体的な曜日又は日を指定」していませんので、契約できません。また、就業時間についても、「派遣就業すべき日の派遣労働者の日々の始業、終業の時刻並びに休憩時間（法律上は時間数のみであるが、一般的には休憩の開始及び終了の時刻を特定して記載することが適当）。」とされているように、「日々時間は指定」されていなければなりません。例えば、日々の始業、終業の時刻「10時～16時の間で3時間以内」等の不確定な時間数では契約になりません。また、「就業日、就業時間は派遣先、派遣元双方の合意で随時決定する」等の記載は事実上契約しないのと変わりありません。

この派遣契約を基に個々の派遣労働者の労働条件が決まっていくことを考えれば、派遣就業日や就業時間が明確でなければならないことは当然ですね。

- 10 安全及び衛生
派遣先及び派遣元は、労働者派遣法第44条から第47条の4までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については、派遣先の安全衛生に関する規定を適用することとし、その他については、派遣元の安全衛生に関する規定を適用する。

11 派遣労働者からの苦情の処理

- (1) 苦情の申出を受ける者
派遣先 営業課総務係主任 ☆☆☆☆☆ TEL3597-**** 内線101
派遣元事業主 派遣事業運営係主任 ※※※※※ TEL3593-**** 内線5721

(2) 苦情処理方法、連携体制等

- ① 派遣元事業主における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣元責任者の◎◎◎◎◎へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。
- ② 派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣先責任者の●●●●●へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。
- ③ 派遣先及び派遣元事業主は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。

ることとする。

12 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

- (1) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ
派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこととする。
- (2) 就業機会の確保
派遣元事業主及び派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除を行った場合には、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。
- (3) 損害賠償等に係る適切な措置
派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。
例えば、派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこととする。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議したうえで適切な善後処理方策を講ずることとする。
また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮することとする。

COLUMN 派遣先からの派遣契約の中途解除の対応について

派遣先の仕事が減少し、当初の派遣契約期間の途中で解約が解除されることがあります。このとき、派遣会員との雇用契約が期間の定めのある契約である以上、期間の途中で解約の解除は、「やむを得ない理由」がない限り無効となり、原則として認められません。（労働契約法第17条第1項）

従って、派遣元と派遣先は協力し、まずは派遣会員に現在の仕事と同等の新たな就業先を確保するなど、契約を実質的に履行すべきであり、新たな就業先が見つかるまでの間は、派遣元は派遣会員に、休業手当として平均賃金の6割以上を支払うこととなります（労働基準法第26条）。そして、この休業手当の原資は派遣先に負担してもらわなければならない。なぜなら、派遣先の派遣契約中途解除により休業手当を支払うことになったからです。

そして、最終的に派遣会員に新たな派遣先の紹介ができず、派遣元が派遣会員を解雇する場合は、解雇予告が必要になりますので、派遣元は会員に少なくとも30日前に予告をするか、30日分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければならない。（労働基準法第20条）

ただし、派遣会員としてみれば、本来は雇用契約期間の最終日まで働くこ

とができ、その分の収入を予定していたはずですが、したがって派遣元が、新たな派遣先が見つからないことをもって「やむを得ない理由」とし、残りの雇用契約期間を残して解雇できる可能性は低く、実際、残りの期間分の賃金全額の支払いを認めた裁判例もあります。

したがって、派遣元はこの点に十分留意し、派遣先から休業手当分以上の費用はもらわないといけません。

- (4) 労働者派遣契約の解除の理由の明示
派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることとする。

13 派遣元責任者 派遣元事業主の派遣事業運営係長◎◎◎◎◎ TEL3597-****内線 100

14 派遣先責任者 派遣先の総務部秘書課人事係長●●●●● TEL3593-****内線 5720

15 就業日外労働 7の就業日以外の就労は、1か月に2日の範囲で命ずることができるものとする。

16 時間外労働 8の就業時間外の労働は1日2時間、週6時間の範囲で命ずることができるものとする。

17 派遣人員 2人

18 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与
派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室については、本契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならないこととする。

19 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

労働者派遣の役務の提供の終了後、労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を甲が雇用したいと申し入れがあり、派遣労働者が応じた場合には、職業紹介を経由して行うこととし、手数料については、甲乙協議の上決定する。

尚、手数料は、就職後1年間に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の●●%（※）を上限とする。

（※ 手数料については上限制手数料にするか届出制手数料であれば届出の上限の範囲内。）

POINT 派遣期間終了後、派遣先が派遣会員を雇用する場合の紛争防止措置

派遣期間終了後、派遣先が派遣会員を直接雇用（「引き抜き」）することがあるようです。この際に、派遣先・派遣元でトラブルなく派遣会員に不利益が生じないように職業紹介を経由して直接雇用されるよう「紛争防止措置」を派遣契約書に記載することが大切です。この場合に、上記の記載例のようにするのがいいのではないのでしょうか。

すなわち、予め紹介手数料の上限を明示しておくことにより、派遣先には雇用に切り替える場合も手数料がかかることを知ってもらうことです。そして、手数料の上限を明示することにより事後のトラブルも回避できることが期待できます。

20 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
協定対象派遣労働者に限定しない。

21 派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別
60歳以上のものに限定する。

(4) 労働者派遣契約の締結に際しての手續

① 労働者派遣契約締結の際の手續

ア 契約の当事者は、契約の締結に際し上記(1)、契約の内容を上記(1)の組み合わせごとに書面に記載しておかなければなりません（派遣則第21条第3項）。

なお、電磁的記録により当該書面の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行わなければなりません。

また、電磁的記録により当該書面の保存を行う場合は、次のいずれかの方法によって行った上で、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を表示できるようにしなければなりません。

(a) 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

(b) 書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含む。）により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

イ 派遣先は、当該労働者派遣契約の締結に当たり、派遣法第26条第3項の規定により派遣元事業主からなされる、許可を受け、又は届出を行っている旨の明示の内容（具体的には許可番号又は届出受理番号）を上記①の書面に記載しておかなければなりません（派遣則第21条第4項）。

② 労働者派遣契約の締結の際に関する留意点

ア (3)の①により、以前締結した契約を一部変更した契約を締結する際に行う書面への記載は、当該以前締結した契約の内容により労働者派遣を行い、又は受ける旨の記載並びに変更される契約事項について、その契約事項及び変更内容を記載すれば足ります。

例えば、「令和〇年〇月〇日付け労働者派遣契約と同内容で〇〇〇〇連合は、□□□□株式会社に対し、労働者派遣を行うものとする。ただし、派遣期間については令和〇年〇月〇日から令和〇年〇月〇日まで、派遣人員は3人とする。」という記載になります。