

派遣社員活用の留意点

Q. 人手不足解消のため、派遣社員を活用しようと考えているが、どうすればよいか？

要旨 人手不足解消のため派遣社員を活用することがありますが、労働者派遣法によっていくつかの規制があることを知った上で検討する必要があります。特に気をつけたいのは「派遣3年ルール」と「派遣労働者の同一労働同一賃金」というルールです。

解説

1. 「派遣3年ルール」とその例外

「派遣3年ルール」とは2015年9月から始まったルールで、同じ職場・部署で有期雇用の派遣社員を迎え入れた場合、働ける期間が最大「3年間」までと限定されるルールです。例えば、A株式会社で2018年4月1日から派遣社員として働いていた場合であれば、2021年3月31日までしか活用できません。

しかしこのルールは「同じ部署・職場で3年間」という前提での規制です。経理課で派遣社員を働かせた場合、経理課では3年間までしか働かせませんが、経理課で2年半働いた後に人事課に異動した場合は経理課での2年半の日数はカウントされなくなり、人事課で新たに3年間まで働かせることができます。

また、無期雇用の派遣労働者には適用されませんので、派遣元で、無期雇用で雇用されている場合は適用外となります。また、60歳を超えている派遣労働者（有期雇用派遣社員として3年目を迎えるとき59歳以下ではないこと）もこのルールの対象外です。

なお、派遣可能期間を超えて派遣労働者を使い続けると、派遣労働者を雇用したものとみなされます。

2. 「派遣労働者の同一労働同一賃金」とは

派遣労働者にも同一労働同一賃金の原則が2020年4月1日から適用されました。派遣労働者の待遇が、派遣先の労働者と「均等」（差別的取扱いをしないこと）、または「均衡」（不合理な待遇差を禁止すること）のとれたものにしようということです。派遣先は派遣元に対して、派遣を受け入れている部署の労働者の待遇について情報を提供しなければならず、その情報により派遣元は派遣労働者の待遇を決定します。それは、派遣料金に反映されます。

ただし、派遣先が変わるごとに派遣労働者の賃金の変動してしまうという不安定さが生まれる可能性もあるので、派遣元は統計をもとに労使協定を結ぶことによって派遣労働者の待遇を決める方式も認められています。

いずれにしても、派遣労働者を安い賃金で活用できると勘違いしてはいけません。

派遣法の規制を踏まえて派遣労働者を活用することが肝心

<ご提案のポイント>

- ・派遣受け入れ期間は同一職場においては3年に限定されます。ただし、その例外もありますので、それらの法令を知った上で対応する必要があります。
- ・2020年4月から派遣労働者にも同一労働同一賃金の原則が適用されています。

1. 派遣受け入れ可能期間が設けられていることを前提に計画

労働者派遣法によって、「同じ職場・部署」で有期雇用の派遣労働者を受け入れられる期間は3年間に限定されています。3年を超えて派遣労働者を同じ職場・部署で使い続けることはできませんので、①部署を変えるか、②別の新たな派遣労働者に切り替えるかを検討しなければなりません。

なおこの「3年ルール」の例外となる（3年を超えても使用し続けられる）のは、①派遣元で無期雇用として雇用されている派遣労働者を受け入れる場合、②または3年後に60歳以上である派遣労働者を受け入れる場合です。

こうしたルールを踏まえて、あらかじめ次のことを決めておく必要があります。

- ①どれくらいの期間について派遣を受け入れる予定か
- ②受け入れる部署はどこにするか、受け入れ部署を変更するかなどの予定
- ③3年を超えて受け入れる場合は、派遣会社から受け入れる派遣労働者が派遣先で無期雇用されている者か、もしくは3年後に60歳以上となる者にあらかじめ限定する

2. 「同一労働同一賃金」の原則と派遣料金

いわゆる働き方改革の一環として労働者派遣法が改正され、2020年4月以降、派遣労働者にも同一労働同一賃金の原則が適用されることになりました。具体的には、派遣労働者の給与が派遣先の同一職場で働く労働者と同一とするという原則です。派遣先は派遣元に賃金水準の資料を提供する義務があり、派遣元はその資料を基に派遣労働者の給与額を設定することになります。そうすると、派遣元に支払う派遣料金もそれに見合った額となることが想定されます。

なお、派遣会社は同一労働同一賃金の原則を適用する仕方として、派遣会社内の労使協定によって定めた給与額を支払う方式をとることもできます。派遣会社がいずれの方式を採用したとしても、派遣料金が相当の額となる覚悟が必要であることに違いはありません。

3. 派遣法に違反した場合の罰則等

派遣法に違反する行為（派遣禁止業務に従事させる、制限期間を超えて受け入れた場合など）があったときには、派遣先も罰則または行政指導を受けることがあるので留意する必要があります。