



- 派遣社員が入社日から持つ既得権とは？
- 今何をする必要があるのか？
- AWRに基づいたすべきではない行為とは？



# 3HR focus

## The Agency Worker Regulations (AWR) 派遣社員規定-初日から発生する権利

2011年10月1日より派遣社員を採用する際の雇用者の新しい責任に注意しましょう。

新しい規定に則りを正しく対応するには、あなたが雇用者として認識しておくべきポイントが数点あり、また3HRチームが規定に遵守して貴社の TEMP 社員の対応を行えるよう、弊社にも詳細をお知らせ頂く必要があります。



したがって、以下の情報をよくお読みになりご質問がございましたらご連絡ください。最終的にこの新しい規定を導入し、お使いのエージェントに全ての必要情報の提供を確実に行う全ての責任は雇用者側にあります。もし雇用者が規定に反したり、エージェントに必要情報を提供していないと判断された場合、雇用裁判所から TEMP 社員に対し賠償金の支払いを命じられる可能性があります。その為この新しい規定内容をしっかりと理解する必要があります。

この規定は派遣社員の2つの異なる要素を明確にしており、その両方を把握する事が重要となります。

*Day 1 rights* – 派遣社員が入社日から持つ権利

*Week 12 rights* – 派遣社員が同じか又は似通った職種を12週間続けて行った際に発生する権利

**注意点** – 2011年10月1日以前より就業している派遣社員がいる場合でも、Week 12 rightsへのカウントは2011年10月1日からとなりますので、彼らがWeek 12 rightsの権利を有するのは12週間後の2011年12月25日からとなります。

ここでの重要点は12週間の継続勤務が複数のエージェントを通して行われた場合でも「12週間」とカウントされ、また契約と契約の間が6週間以内であればそれぞれの契約期間が12週間のカウント対象となります。

裏面もご覧下さい

以下、Day 1 rightsの概要となります。Week 12 Rightsに関する詳細はPart 2をご参照下さい。



派遣社員が入社日から持つ既得権とは？

- **共有施設や設備へのアクセス** — 派遣社員は他の同等従業員と同じ施設へアクセスする権利があります。例：社員食堂、託児所、社員ジム、自動販売機、休憩所、駐車場又は勤務先への移動（最寄り駅などへの社員用送迎など）
- **社内の欠員情報へのアクセス** — 雇用者はテンプ社員に従業員と同等の最新の採用情報や欠員情報へのアクセスを与えてはなりません。容易な方法はスタッフエリアのノーティスボードや社内通知などです。重要点はこの情報がどこで得られるかを派遣社員就任時に伝えることです。

派遣社員も他の従業員と同等に違法差別から保護されており、法律上の権利を主張せずとも被害を受けない権利があります。これはマネージメントや人事スタッフも認識する必要があります。



今何をする必要があるのか？

⇒ リクルートメントエージェントに、ポジションと希望する人材のタイプに関する詳細な情報を提供する。

AWRIに基づいたすべきではない行為とは？

⇒ リクルーメントエージェントや企業に対し違法差別を推進してはならない。（例：エージェントに対し、年齢や人種の指定をするなど）

DISCLAIMER - This flyer is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice. No person should act or refrain from acting on the information contained without first seeking legal or other professional advice. Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. You are welcome to contact a member of our staff if you do need such advice.



- 派遣社員が雇用開始12週間目から得る権利とは？
- 今何をしなければならないのか？
- その他の注意事項



# 3HR focus

## The Agency Worker Regulations (AWR) 派遣社員規定-12週から発生する権利

テンプ社員の雇用者として2011年12月25日以降に注意すべき責任事項

2011年10月1日より英国派遣社員規定がスタートしました。そして派遣社員を雇用する者として、Part 1でご説明致しました初日から発生する権利への対応は既に行われたかと存じます。

まずはPart 1のリキャップとなりますが、現時点で完全に規定に遵守する為にはテンプ社員は下記へのアクセスがなければなりません。

- シェア施設やアメニティへのアクセス
- 企業内の関連職などの採用情報へのアクセス

これより数週間後にあなたの企業内で最初の派遣社員がWeek 12 Rightsの権限を取得する時期がやってくると予想されます(派遣社員のこれまでの雇用期間によりますが、2011年12月25日もしくはその辺りに最初の権利が発生すると思われれます)。

この12週間目以降の権限取得時期のカウントのスタート時期は下記の通りです:

- 2011年10月1日から(雇用が2011年10月1日又はそれ以前にスタートした場合)
- 雇用開始が2011年10月1日以降の場合、雇用がスタートしたその日から

ここでの重要点はテンプ社員が複数のエージェントを通して派遣社員として送られてきた場合でも、勤務期間が12週間続けば権利が発生し、また派遣と派遣の間にブレイクがあった場合でも、その期間が6週間以内であれば勤続12週間のカウント対象となります。



ここからの内容はあなたの派遣社員がこれから得られる追加の権利についての説明です。雇用者は派遣社員が12週間の勤続完了後に発生する権利の下記の内容を把握する必要があります。

- 12週間の勤続完了後に派遣社員が得られる権利の内容
- 規定に遵守準拠する為にお使いのリクルートメントエージェンシーに提供する必要がありますがある情報の内容
- その他で気をつけなければならない点

裏面もご覧下さい

3HRリクルートメント&コンサルティングチームは企業様が規定に準ずる事ができる様サポート致しますが、3HRがエージェントとして必要な情報を雇用主として提供する事も、法律上の義務であることにご注意下さい。

## WEEK 12 RIGHTS

12週間の勤続を完了した派遣社員が得られる権利とは？

派遣社員が同じ(又は似通った)職種を同じ企業で12週間の勤続を完了した場合、彼らは給与やその他の基本的な雇用条件に関し、同様の職種の正社員と同等の扱いを受ける権利を得ます。

同等に取り扱われなければならない例:

- 給与
- 勤務時間
- 時間外勤務
- 休憩
- 休暇
- 業務トレーニングへのアクセス



このリストは単に例示の目的のためであり、網羅的ではないことにご注意下さい。

派遣社員も他の従業員と同等に違法差別から保護されており、規定内の権利を主張せずとも被害を受けない権利があります。これは管理職や人事スタッフも把握させる必要があります。

## 今後の対応策とは？

上記の注意点をまだ実行していない場合は、あなたの企業の派遣社員が正社員と同等の基本労働条件の下で働いているかをリクルートメントエージェンシーとご確認ください。

## その他の注意すべきポイント

⇒ 派遣社員が同じ会社で違う種類の仕事を行い、また同じ職種に戻るまでのブレイクが6週間以内の場合、この規定が示す雇用の継続雇用の終了とはなりません。

例えば、最初の契約期間が9週間で終了し同契約社員がその後1ヶ月のブレイク期間を経て再度4週間の契約で仕事に戻った場合、この社員は2度目の契約開始より3週間後にWeek 12 Rightsの権利を取得する事となります。

⇒ もしあなたの企業の派遣社員が同職種の正社員より多い給与で任務に就くとしても、それは規定違反にはなりません(実際現実のビジネスで短期間重要な人材を雇う事はありえる事でしょう) —ここでのポイントは雇用者は正社員に対する平等を調整する義務は無いという事です。

AWRIに関する一般的なお問い合わせまたはテイラーメイドのソリューションをご希望の方は、下記までご連絡下さい:



Kaori Murakami (村上海織)

直通 : +44(0)20-7194-8149

メール : kaori.murakami@3hrplc.co.uk

DISCLAIMER - This flyer is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice. No person should act or refrain from acting on the information contained without first seeking legal or other professional advice. Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. You are welcome to contact a member of our staff if you do need such advice.