



2008年1月29日 第2008-23号

【発行】J A M

【発行責任者】斉藤 常

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

E-MAIL : seisaku.seiji@jam-union.jp

## 「日雇い派遣」に関する省令・指針まとまる

1月28日に開催された、厚労省労働政策審議会職業安定分科会において、多くの深刻な問題を引き起こしている「日雇い派遣」に対応するための、省令・指針案が取りまとめられました。

これまで労働者派遣については、労働力需給制度部会において2年以上にわたり議論が続けられていました。しかし、全面的な緩和を求め経営側と規制強化と労働者保護を主張する労働側の意見が対立し、今国会での法改正が見送られました。しかし、現行法制のもとで「日雇い派遣への対応」「派遣元事業主の情報公開」「指導・監督の強化」などについて、措置することについて労使の合意が得られ、今回の省令・指針の改定が行われたものです。(政策ニュース2008-14号参照)とまとめられた省令・指針の主な内容は次の通りとなっています。

【日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針(一部・概要)】

日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

- ・労働者派遣契約の締結にあたっての就業条件の内容を十分確認すること
- ・労働者派遣契約及び雇用契約の期間をできるだけ長期化するなどの配慮をすること
- ・派遣契約期間満了前の解除にあたっての配慮(新たな就業機会の確保、それができない場合は損害賠償など)をすること、など。

労働者派遣契約に定める就業条件の確保

- ・派遣元・派遣先は定期的に巡回することなどによって、就業条件が確保されているか確認を行う、など。

労働・社会保険の適用の促進

日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示

- ・労基法15条に基づき、労働条件は書面の交付による明示を確実に行う。
- ・モデル就業条件名辞書の活用等により、就業条件の明示を確実に行う。

労働条件確保に係る措置

- ・賃金の一部控除は、事理明白なものについて適正な労使協定を締結した場合に限り認められることに留意し、不適正な控除がおこなわれないようにすること。
- ・移動時間であっても、指揮監督の下にあり、労働時間に該当する場合は賃金を支払うこと、など。

情報の公開

・派遣元事業主は、労働者派遣の実態、派遣料金の額、派遣労働者の賃金の額、教育訓練その他事業運営の状況に関する情報を公開すること。

【施行規則を一部改正する省令】

派遣先は、派遣期間が1日を超えないときであっても、派遣先責任者を選任し、派遣先管理台帳を作成する。事業報告書の様式に、日雇派遣労働者の数、日雇派遣労働者の従事した業務に係る派遣料金、日雇派遣労働者の賃金等を追加する。

このとりまとめを受けて、連合は事務局長談話を発表。現行法制下での対応としてはやむをえないとしつつも、「日雇派遣は法改正により禁止すべきであり、日々雇用は直接雇用で行うべき」と強く主張しています。

「日雇い派遣」に関する厚生労働省の対応についての談話(概要)

派遣法の早期改正が困難であること、労働者派遣制度の中でもとりわけ緊急な対応が求められること等の諸事情を鑑みれば、省令・指針での対応となったことについては、やむを得ない。

「指針」では、雇用の不安定さ、不透明な賃金控除等の賃金に関する事項、労働安全衛生に係る措置の不徹底、労働・社会保険の未加入、労働条件・就業条件明示の不徹底等の指摘事項への対応として、派遣元事業主・派遣先が遵守すべき点を明示し、法令遵守を促す方向性を打ち出した。

しかし、盛り込まれた事項は、本来、当然に遵守されるべき事項であることに加え、実効性が疑わしい部分もみられるなど、「日雇い派遣」問題の解決につながるものとなるか疑問である。労働者保護の視点に立てば、「日雇い派遣」は法改正により当然に禁止すべきであり、日々雇用は直接雇用で行うべきである。

また、「日雇い派遣」における雇用管理等の実態、派遣元事業主・派遣先による法令遵守の不徹底等の状況を考慮すれば、そもそも「日雇い派遣」は労働者派遣法の趣旨に照らして、容認されるべきかということが問われている。今回の措置は、その点に関する判断を回避したままの緊急的対応にすぎない。

今後行われる学識者による研究会では、「日雇い派遣」における雇用管理等の実態や法令上の問題点について十分に把握・検証し、労働者派遣法上、適法な派遣として認めるべきかという根本的な点についても、専門的見地から踏み込んだ検討を行うべきである。