

# 派遣労働

## 厚生労働省が日雇派遣の規制を強化

問題の相次いでいる日雇派遣をめぐり、厚生労働省が規制強化に踏み出す。同省は二月二十八日、新たに「日雇派遣指針」を策定するとともに、「労働者派遣法施行規則」を改正して公布した（一部を除き四月一日から施行）。

労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の労働力需給部会が、昨年一二月にまとめた中間報告の中で、「速やかに検討すべき」とした課題に対応するものだ。同省はまた、関係省令・指針の公布に併せ、違法派遣や偽装請負の解消に向けて、日雇派遣を行う事業主に對する指導監督を、強化する「緊急違法派遣一掃プラン」も明らかにした。与党からの要請を踏まえたもので、行政処分が相次ぎ、不正の蔓延が懸念されている日雇い派遣業界の適正化に、本格的に乗り出す構えだ。

### 日雇派遣の雇用安定のため 指針を策定

日々または三〇日以内の期間を定め、派遣元事業主に雇用される「日雇派遣労働者」をめぐっては、日雇派遣大手のフルキャストに昨年八月、グッドウールに今年一月、事業停止命令等が出されるなど、業界全体のありようが問われている。

また、日雇派遣労働者の働き方をめぐっては、「雇用契約期間が短く、当日

もキャンセルがあるなど雇用が不安定」「賃金水準が低いだけでなく、不透明な天引きや移動・待機時間中の不払い、物品購入の強制や遅刻等ペナルティーによる賃金カット等がある」、さらには「安全衛生措置や雇入れ時教育が行われず労災が起きやすいにもかかわらず、社会保険等に適正に加入されていない」といった、多くの問題が指摘されている。

こうしたなか、同省が策定した「日雇派遣指針」（図1）は、関係する事業主に對し、主に①日雇派遣労働者の雇用安定に向け、労働者派遣契約を長期化②日雇派遣労働者に對して就業条件等を明示③労働者派遣契約に定める就業条件を確保④労働・社会保険の適用を促進⑤（派遣元）職務遂行に必要な教育訓練等の機会を確保⑥（派遣元）雇入れ時の安全衛生教育（派遣先）危険有害業務就業時の安全衛生教育を実施——するよう求める内容になっている。

具体的には、日雇派遣労働者の雇用安定に向けて、派遣元は雇用契約期間を長くしなければならず、そのため、派遣元は派遣先と協力し、労働者派遣契約を（とりわけ繁閑に依らない基幹的な業務量について）長期化しなければならぬとしている。また、労働者派遣契約が解除された場合には、

派遣元と派遣先が連携し、派遣先の関連会社で就業をあっせんするなど、日雇派遣労働者の新たな就業機会を確保することなども求めている。

就業条件等の明示については、派遣元が日雇派遣労働者に對し、「モデル就業条件明示書」（携帯メール用）を活用するなどして確実に、行わなければならないと定めた。また、派遣元は定期的な派遣先の巡回等により、派遣先は契約ごとに少なくとも一回以上（日々契約であれば毎日）の就業場所巡回や指揮命令者からの就業状況報告等により、労働者派遣契約に定められた就業条件を着実に確保しなければならないとした。

一方、日雇労働者の労働・社会保険には特別な枠組みがあるが、労働者、事業主双方によく知られていないため、この定着も促す。日雇労働者（雇用保険では日々または三〇日以内の期間を定めて雇用される者、健康保険では日々または二月以内の期間を定めて雇用される者）の場合は、本人がハローワーク（雇用保険）あるいは社会保険事務所（健康保険）に交付申請して手帳をもらい、派遣元は賃金を支払う都度（雇用保険）あるいは使用する日ごと（健康保険）に、手帳に印紙を貼付しなければならないこの制度では、前二月に二六枚以上貼られていれば給付

資格が発生する。指針は、派遣元に改めて必要な手続きを適切に行うよう求めるとともに、派遣先も派遣元に對し、これを適切に行った上で派遣するよう求めなければならないとした。

指針はこのほか、「日雇派遣労働者の賃金の一部を不適正に控除してはならない（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、「集合場所から就業場所への移動時間等であっても、日雇派遣労働者が派遣元の指揮監督下において自由利用が保障されていない以上、労働時間を適正に把握し賃金を支払わなければならない」とこと——等にも言及している。

また、派遣元は労働者派遣の実績（日雇派遣労働者数等）、派遣料金と派遣労働者に支払う賃金（の差額）、教育訓練等の事業運営状況——等について、ホームページに公開するか、説明文書を用意するなどして、情報公開しなければならぬと定めた。度を超えた中間マーチンを取る事業主等が、自然に淘汰されるような新たな仕掛けだ。

### 日雇派遣に係る施行規則も改正

一方、このほど改正した「労働者派遣法施行規則」（図2）では、派遣元事業主が年一回、労働局へ提出する事業報告書で、日雇派遣労働者の数等についても報告することを義務化した。この改正を通じ同省は、日雇派遣を行っている派遣元事業主を、的確に把握できるようにしたい考えだ。

図1

## 日雇派遣指針の概要

<p>1 趣旨</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 日雇派遣労働者(日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者)について、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置を定めたものである。</li> </ul> <p>2 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣元事業主及び派遣先は、事前に就業条件を確認する。</li> <li>○ 労働者派遣契約、雇用契約の期間を長期化する。</li> <li>○ 労働者派遣契約の解除の際に、就業のあっせんや損害賠償等の適切な措置を図る。</li> </ul> <p>3 労働者派遣契約に定める就業条件の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣先の巡回、就業状況の報告等により労働者派遣契約に定められた就業条件を確保する。</li> </ul> <p>4 労働・社会保険の適用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣元事業主は、労働・社会保険(日雇に関する保険を含む。)の手續を適切に行う。</li> <li>○ 派遣元事業主は、派遣先に対し労働・社会保険の適用状況を通知し、派遣先と日雇派遣労働者に未加入の場合の理由の通知を行う。</li> </ul> <p>5 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働基準法に定められた労働条件の明示を確実に行う。</li> <li>○ 労働者派遣法に定められた就業条件の明示を、モデル就業条件明示書(日雇派遣・携帯メール用)の活用等により確実に行う。</li> </ul>	<p>6 教育訓練機会の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣元事業主は、職務の遂行のための教育訓練を派遣就業前に実施する。</li> <li>○ 派遣元事業主は、職務を効率的に遂行するための教育訓練を実施するよう努める。</li> </ul> <p>7 関係法令等の関係者への周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣元事業主は、派遣労働者登録用のホームページや登録説明会で関係法令の周知を行う。また、文書の配布等により、派遣先、日雇派遣労働者等の関係者に関係法令の周知を行う。</li> <li>○ 派遣先は、文書の配布等により、派遣労働者、直接指揮命令する者等の関係者に関係法令の周知を行う。</li> </ul> <p>8 安全衛生に係る措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇入れ時の安全衛生教育、危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行う。</li> </ul> <p>9 労働条件確保に係る措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 賃金の一部控除、労働時間の算定をはじめとして、労働基準法等関係法令を遵守する。</li> </ul> <p>10 情報の公開</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣元事業主は、派遣料金、派遣労働者の賃金等の事業運営の状況に関する情報の公開を行う。</li> </ul> <p>11 派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 派遣元責任者及び派遣先責任者は、安全衛生等について連絡調整を行う。</li> </ul>
--	---

また、これまでは労働者派遣が一日を超えない場合、不要としてきた派遣先責任者の選任について、たとえ一日、一人の派遣であっても必ず置かなければならないと義務化した。

さらにこれまで、労働者派遣が一日を超えない場合は、派遣先事業主による労働者ごとの派遣先管理台帳の作成は不要だったが、これを必ずつけなければならぬとした上で、記載事項に

派遣就業場所を追加したほか、派遣先から派遣元への通知事項には、派遣就業場所と従事業務の種類——の二点を追加した。

**日雇派遣事業主を重点的に指導監督**

こうした関係省令・指針の公布に併せ、同省はこれらの周知・啓発を徹底するとともに、○八年度中、日雇派遣

図2

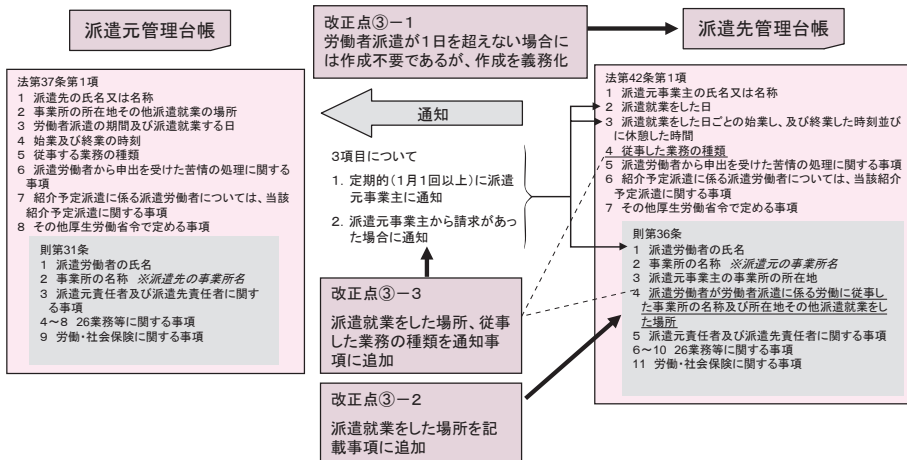
## 労働者派遣法施行規則改正の概要

## &lt;派遣元事業主&gt;

改正点①(事業報告書)  
年1回労働局に提出する事業報告書において、日雇派遣労働者の数等の報告を義務化

## &lt;派遣先&gt;

改正点②(派遣先責任者)  
派遣先責任者について、労働者派遣が1日を超えない場合には選任不要であるが、選任を義務化



を行う事業主への指導監督を強化するとして、「緊急違法派遣一掃プラン」を発表同日付で、各労働局に通達した。

プランは、①日雇派遣の実態把握②新指針、改正省令の周知啓発③指導監督の強化④相談体制の充実——の四本柱で構成。まず、日雇派遣を行っている事業所を、派遣元の事業報告書を通じて把握した上で、日雇派遣指針、省

令改正に関するパンフレット等で周知・啓発する。その際、全国の労働者派遣事業適正運営協力員や、関係団体等の協力も要請する。

また、日雇派遣を行う派遣元・派遣先事業主に対して、重点的な指導・監督を実施。違反を繰り返す派遣元や、とりわけ悪質な法違反については、業務改善命令、事業停止命令をはじめ、事業許可取消等も視野に厳正な措置を行ってゆく。なお、派遣法等違反を把握した場合は、職業安定行政から労働基準行政へ速やかに通報するなどし、労働基準法、労働安全衛生法等の遵守も徹底させる方針だ。

規制緩和の流れの中で、急速に広がった日雇派遣。新たな指針や厚労省による重点的な指導・監督等を通じて、杜撰な管理を行ってきた事業主の淘汰が進みそうだ。

一方、労働政策審議会労働力需給部会が、昨年一二月にまとめた中間報告で、「引き続き審議を深めるべき」とした法改正にも絡む課題については、二月四日に「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を設置。派遣労働の雇用政策上の位置づけ、派遣労働者の雇用安定や均衡処遇、違法を淘汰し優良事業主を育てる仕組み——など派遣制度の根幹に係る論点をめぐる議論がスタートした。夏頃をメドに報告書をまとめる予定で、今後の動向が注目される。

(調査・解析部 渡辺木綿子)