

日雇派遣について

○建議

一方、日雇派遣の原則禁止については、以下の観点に留意しつつ、法改正を行わずに実施できる見直しについて、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討することが適当である。

- ① 労働者が日雇派遣による収入に生計を頼ることがないようにしつつも、現在の年収要件を見直すことにより雇用の機会を拡大すること
- ② 教育訓練を十分に受けていない労働者が日雇派遣に従事することによる労働災害の発生を防ぐこと

○日雇派遣労働者の年収要件の見直しについて

＜現行の考え方＞

日雇派遣については、必要な雇用管理がなされず、派遣労働者の保護に欠けることから、原則禁止としている。この点、「生活のためやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない水準」にある者については、派遣労働者の保護が欠けるおそれが少ないため、原則禁止の例外としている。

そのうえで、標準生計費の2倍程度の年収があれば、「生活のためやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない水準」であるとの認識のもと、この水準を500万円としている。

(参考) 現行の年収要件

標準生計費 (H23. 4)

270万円 × 2倍 ≒ 500万円

※「主たる生計者でない者」について、世帯収入が標準生計費の2倍程度であれば、生活のためやむを得ず仕事を選ぶ必要がないと考えられる。

注) 現行制度上、2種類の年収要件がある

- ・日雇労働者が主として、生計を一にする配偶者その他の親族の収入により生計を維持している場合であって、当該日雇労働者及び配偶者等の1年間の賃金その他の収入の額が500万円以上である場合(すなわち、日雇労働者が当該世帯において主たる生計者でない場合)
- ・日雇労働者の1年間の賃金その他の収入の額が500万円以上である場合(すなわち、日雇労働者が副業として労働者派遣に係る業務に従事する場合)

<見直しにあたっての考え方>

・ 基本的事項

- ①「生活のためやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない水準」という立法趣旨は維持
- ②「主たる生計者でない場合」と「副業として日雇派遣に従事する場合」の2つの年収要件を同額とすること
- ③分かりやすい額とすること

・ 論点

- (1) 標準生計費という支出ベースの数字を用いることが適当か（「年収要件」であることから、収入ベースの数字を用いる必要はないか）
- (2) 「生活のためやむを得ず日雇派遣の仕事を選ぶことのない収入水準」といったときに、標準生計費のみ（支出ベース又は収入ベース）を考慮することが適当か（一定程度上回る額とする必要はないか）

○日雇派遣労働者に対する労働災害について

<現状の課題>

- ①日雇の派遣労働者については、従事する業務について経験のない派遣労働者や経験の浅い派遣労働者が多い。
- ②日雇の派遣労働者については、直前で交替すること等もあり、安全衛生体制を派遣元事業主において整備する必要がある。
- ③日雇の派遣労働者に係る安全衛生教育について、派遣元事業主の理解が乏しい。

<対応方針>

- (1) 派遣元事業主と派遣先との密接な連携（派遣元指針、派遣先指針）
- (2) 労働安全衛生教育の実施体制の整備（許可基準）
- (3) 上記に加え、日雇指針において、日雇派遣労働者には従事する業務の経験が浅い者が多いことを踏まえた安全衛生教育の実施の在り方を規定することを検討。