

6 情報公開関係

○情報公開について（現行法と平成20年政府案、三党案の比較）

項目	現行	平成20年政府案	三党案
情報公開義務の事項	<p>規定なし （第23条において、事業報告に記載する項目を規定）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○派遣労働者の数 ○労働者派遣の役務の提供を受けた者の数 ○マージン率 ○教育訓練に関する事項 	<ul style="list-style-type: none"> ○派遣労働者数 ○労働者派遣の役務提供を受けた者の数 ○派遣契約数、その期間別内訳 ○派遣労働者の賃金 ○派遣労働者一人当たりの派遣料金、マージン率 ○教育訓練の実績
派遣元事業主から派遣労働者に対する通知事項	<p>【雇入れ時】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○派遣労働者として雇い入れる旨 <p>【派遣開始時】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働者派遣をする旨 ○労働者派遣契約の内容 ○派遣受入期間制限に抵触することになる最初の日 	<p><雇入れ時の説明の義務化></p> <ul style="list-style-type: none"> ○賃金の額の見込みその他労働者の待遇に関する事項 	<p><派遣開始時の追加事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ○派遣労働者の賃金 ○一人当たりの派遣料金、マージン率 ○派遣元事業主及び派遣労働者が負担する社会保険（健康保険、労災保険、厚生年金、雇用保険）の保険料

<p>派遣元事業主から派遣先 に対する通知事項</p>	<p>○派遣労働者の氏名 ○健康保険、厚生年金、雇用保 険の被保険者資格取得届が提 出されていることの有無 ○その他厚生労働省令で定め る事項（性別等）</p>	<p><追加事項> ○当該派遣労働者が無期雇用であ るか否か</p>	<p><追加事項> ○派遣労働者の賃金 ○健康保険料、労災保険料の事 業主負担分 ○育児・介護休業法に基づく制 限時間を超えて労働させてなら ない場合はその旨 ○派遣期間中に派遣元で実施す る予定の教育訓練の時期及び内 容</p>
<p>派遣先から派遣先の労働組合 に対する通知事項</p>	<p>規定なし</p>	<p>規定なし</p>	<p>○派遣労働者の業務内容、派遣 就業場所、派遣期間及び就業日、 始業・終業時間及び休憩時間と その内容別の派遣労働者数 ○派遣元事業主の名称 ○派遣料金 ○派遣労働者の賃金 ○派遣労働者に係る社会保険 （健康保険、労災保険、厚生年 金、雇用保険）の適用に関する 事項</p>

○ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差について

派遣料金と派遣労働者の賃金の差(いわゆるマージン)は、一般労働者派遣事業については4,498円(派遣料金の32.1%)、特定労働者派遣事業については7,731円(派遣料金の37.3%)となっているが、この差額から、社会保険料等の法定福利費、福利厚生費等を支払っており、営業利益は3%程度という主張もある。

①派遣料金(8時間換算)

○一般労働者派遣事業・・・14,032円(平均)

○特定労働者派遣事業・・・20,728円(平均)

②派遣労働者の賃金(8時間換算)

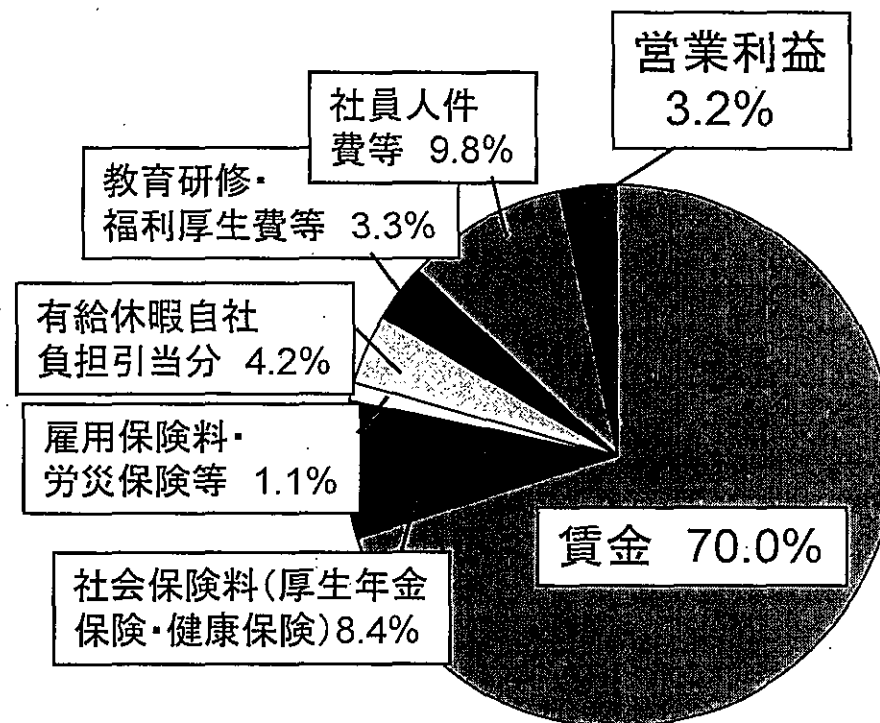
○一般労働者派遣事業・・・9,534円(平均)

○特定労働者派遣事業・・・12,997円(平均)

派遣料金①－賃金②

○一般労働者派遣事業・・・4,498円
(派遣料金の32.1%)

○特定労働者派遣事業・・・7,731円
(派遣料金の37.3%)



【出典:平成19年度事業報告(厚生労働省)】

【出典:(社)人材派遣協会】

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」

(平成20年7月28日) (抄)

3 個別の制度の在り方

(1) 派遣労働者の待遇の確保について

② いわゆる「マージン」について

派遣労働者の待遇、特に賃金に関して、いわゆる「マージン」として、派遣料金から派遣労働者の賃金相当額を引いた額を念頭に、規制すべきとの意見がある。この意見の前提には、派遣元事業主が不当に多い割合をいわゆる「マージン」として控除しているという考え方があるように思われる。

派遣料金は、労働者派遣というサービスの対価として派遣元事業主と派遣先との間で決定されるものであり、派遣元事業主は、この中から派遣労働者に賃金を支払い、雇用管理を行うことを含めて、労働者派遣事業として必要な経費を賄いつつ、事業運営をするものである。

この差額を規制することは、事業運営の中で労働者に支払う賃金の設定を規制することであり、他の事業についてはこうした規制はなく、労働者派遣事業についてのみ規制をすることについては、合理的な理由はない。

また、これを規制すべきとの意見の背景には、これにより、派遣労働者の賃金水準が向上し、派遣労働者の利益となることが期待されているものと考えられる。しかしながら、これを規制した場合、教育訓練費を減らすインセンティブになりかねない等、結果として逆に派遣労働者にとっての不利益となるおそれがある。

以上を考えると、いわゆる「マージン」の上限規制を行うことは適当ではない。むしろ、派遣労働者に対する教育訓練を充実し、賃金等の待遇の改善を図っていくことが目的であれば、情報公開を通じて、良質の派遣元事業主が、派遣労働者から、さらには派遣先から選択されるようにすることにより、結果的にこれが実現されることが適当である。

現在、情報公開については、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)等において、派遣料金、派遣労働者の賃金等事業運営に関する情報の公開を求めているが、これを法律上明確に義務付けることにより、徹底すべきである。その際、いわゆる「マージン」についても公開することとともに、派遣元事業主においては、当該「マージン」によって実施されている教育訓練や福利厚生の内容を併せて公開することにより、「マージン」の割合の高低のみで派遣元事

業主の善し悪しが判断されないよう配慮することが望まれる。

なお、公開に際し、個別の派遣料金の額と経費を開示することを義務付けるべきとの意見もあるが、派遣労働者一人一人に係る経費の額まで分析することがそもそもできるのかという問題があり、法的義務とすることは困難と考える。

④ 待遇の説明について

上記②で公開するとした派遣料金、派遣労働者の賃金等事業運営に関する情報は、個別の派遣労働者の待遇にも密接に関連するものであり、確実にこうした情報を得た上で雇用契約の締結ができるよう、登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、事業運営に関する情報や具体的な待遇決定の方法等について、説明を義務付けることが適当である。

また、直接待遇の内容になるものではないが、派遣労働者が労働者派遣制度の仕組みについて十分理解した上で、就業することが重要であることから、派遣元事業主が、登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、これらの事項についても説明すべきこととすべきである。

なお、その際、労働者派遣については、外国人も多く就業しているとの指摘もあることから、派遣労働者に理解ができる言語で行うなど、説明方法等について十分配慮がなされるべきである。