

關係資料

改正派遣法の施行状況について①

※ 派遣元・派遣先の対応状況や寄せられている意見等について、東京、大阪、愛知の各労働局から情報を収集し、事務局において整理した。

1. グループ企業内派遣の8割規制

【対応状況】

- もともと事業報告等の未提出がある現状で、新たに設けられた8割規制に係る事業報告についてはさらに多くの未提出が発生することが懸念される。
- 関係派遣先への派遣割合を下げるため、派遣元間で派遣先の紹介を行い、派遣を行っている間、派遣料金の数%を手数料として徴収しているケースがある。

【問合せ・意見】

- グループ内の内部事情や専門的知識に通じた人材を活かしていくために、規制を見直してほしいという意見がある。
- (特に地方において)是正指導を受けても是正困難との意見がある。
- 高年齢者雇用確保措置で定年制を廃止したが、定年制がなければ例外に該当しないのかという問合せがある。

2. マージン率の公表

【対応状況】

- 現時点では、事業年度終了後3か月を経過した事業所が少なく、対応はこれからというところが多い。
- ホームページでの情報提供、事業所へのリーフレット等の備え付けにより対応しているとする事業所が見られる。
- 賃金の交渉に利用している労働者もいる。

【問合せ・意見】

- 特定派遣元事業所を中心にマージン率の公表が必要な理由を尋ねる問合せが多い。
- マージン率が派遣先に知れると、派遣料金の切り下げにつながるとの意見がある。
- マージン率と共に公表することとされている「その他参考となると認められる事項」について、他社はどう対応しているのかという問合せがある。
- マージン率が高いと労働局から指導されてしまうのかという問合せがある。

改正派遣法の施行状況について②

3. 無期転換推進措置

【対応状況】

- 以前と比べて、目立った対応を開始したとか、大きく対応を改めたとする事業主はなく、特に対応を行っていないとする事業所が多い。
- 対応を始めている事業所の行っている措置は、「教育訓練等の実施」、「無期雇用を派遣先に勧めている」、「紹介予定派遣」の順に多い。派遣先への紹介を行うために、職業紹介の許可取得を考えているという派遣元もある。
- 派遣元や派遣先での無期雇用化は現実的には難しく、教育訓練が精一杯という派遣元が多い。

4. 均衡を考慮した待遇の確保

【対応状況】

- 待遇に関して何らかの配慮をしている派遣元は見られるが、その結果待遇面で大きな変化があったという事業所は少ない。
- 具体的な対応をしている事業所では、賃金の引上げを行っているところが多い。派遣料金に転嫁して賃金引上げをしている派遣元もある。賃金引上げのために、派遣先に派遣料金の引上げを交渉したところ、応じてくれたため、賃金に還元しているという事例がある。
- 賃金決定に関して、派遣先の賃金水準を考慮するケースと派遣労働者の能力や経験等を考慮するケースとでは半々くらい。
- 派遣先の従業員の賃金についての情報提供は、派遣契約時等、営業社員によって確認しているケースが多い。労働者の賃金の情報を提供してくれない派遣先も少なくない。

5. 待遇に関する事項の説明

【説明方法】

- 待遇に関する事項について統一した書面を作成し、交付している事業所が多い。あらかじめ印刷物を作成しておき、賃金に係る項目のみを手書きで入れている例もある。
- 賃金の見込み額は、希望職種ごとの平均を示したり、労働局に提出している事業報告書上の平均賃金額を示しているところもある。
- 事業運営、派遣制度の概要については、パンフレットやHPを活用している事業主が多い。
- 「マージン率等の情報提供」とセットで対応方法を検討している事業所もある。

改正派遣法の施行状況について③

※ 派遣元・派遣先の対応状況や寄せられている意見等について、東京、大阪、愛知の各労働局から情報を収集し、事務局において整理した。

6. 日雇派遣の原則禁止

(1) 日雇派遣を実施していた派遣会社の対応

○ 日雇派遣の続行、日々紹介への移行等、それぞれの対応が見られる。具体例は以下のとおり。

【日雇派遣を続行】

- 日々紹介への移行や撤退に比べて多い。
- 雇用期間を長くして複数の派遣先における日雇派遣の組合せで対応する、例外に該当する業務・労働者で対応するという事業所が多い。
- 施行直後、法律上日雇派遣が認められる要件を満たす労働者を囲い込む派遣元が多かった。それ以外の労働者には仕事の紹介が減ったと見られ、労働者からの苦情が多数あった。
- 形式的に年収500万円以上である旨の誓約書を提出させたり、実際の就労日数が極めて少ないのに31日以上雇用契約を結ぶなどして、従来通り日雇派遣を行っている例も見られる。

【日々紹介へ移行】

- 日々紹介へ移行し、派遣時に行っていた福利厚生の一部を紹介と共に受託している事業所もある。
- 日雇派遣を日々紹介に切り替えた企業(派遣先)が、紹介事業者が提供する給与計算代行サービスを利用して、結果的には日雇派遣と類似した実態となっていたり、受入先が日雇派遣と同様に安全管理体制を十分にとらないままに日々紹介を受け入れている事例もある。

【短期の派遣・紹介から撤退】

- 廃止・撤退した事業所があった。撤退した中には、常用雇用の労働者の派遣に特化することによって、特定派遣に切り替えた事業所があった。

【その他意見】

- ある派遣先では「日雇派遣労働者に直接雇用の声をかけるが、通勤が不便な場所にあるなどの理由から応じてもらえない」、「日々紹介を受け入れた場合の賃金計算などの事務処理の余裕がない」、「日雇派遣の受入がストップすると業務がストップする」との声があった。

改正派遣法の施行状況について④

6. 日雇派遣の原則禁止(続き)

(2) 日雇派遣・日々紹介で働く労働者の状況・意見

【状況】

- ・ 日雇派遣・日々紹介において、改正法施行後に目立った労働災害の事例は承知していないが、ユーザー側(派遣先・紹介先)の安全管理体制は、日雇派遣でも日々紹介でも変わらないように感じる。

【労働者の意見】

- ・ 例外規定の年収要件が高すぎる。収入が少ないため少しでも収入を得たいという人が働けないのはおかしい。
- ・ 育児や介護のため、また年齢的に通常の派遣で就労する機会が無い場合、日雇で働かざるを得ないのに、日雇派遣の禁止で就業の機会がなくなった。
- ・ 派遣会社の担当者に家計状況を明かすことに抵抗がある。生計を一にする親族の範囲など、年収の要件が分かりにくい。
- ・ 日々紹介に切り替えた結果、収入が下がった。

7. 離職後1年の派遣禁止

【対応状況】

- ・ 離職労働者のデータベースを新たに構築したとする派遣先があった。
- ・ 派遣先が全国展開をしている大企業や、パート等の臨時社員の労務管理を事業所単位で行っている事業所では、アルバイトも含めて過去1年間に直接雇用した者すべてを把握することは困難であるとの声がある。

【問合せ・意見】

- ・ 60歳以前から雇用契約を更新し、65歳で雇い止めされた労働者が定年退職の例外とならないことについて、苦情あり。日々紹介で直接雇用したら、その人を派遣で受け入れる場合、離職後1年の派遣禁止にあたるため、安易に日々紹介を使えない。

8. 労働契約申込みみなし制度

【問合せ・意見】

- ・ 問い合わせは少ない。
- ・ 労働契約法の「無期雇用契約への転換」と混同されているケースが見受けられる。
- ・ 政令業務を厳格に適用することとなったため、直接雇用を考えていない企業からは、派遣を使いにくくなったとの声がある。

