

改正労働者派遣法の概要

平成22年の通常国会に提出され継続審議となっていた労働者派遣法の改正法案(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律)は、与野党間で修正した内容で24年3月8日に衆議院で可決され、3月28日に参議院で可決・成立。4月6日に公布されました。施行日は平成24年10月1日です。ただし、下記【主な内容】の(5)は法律の施行日から起算して3年を経過した日となります。

【主な内容】

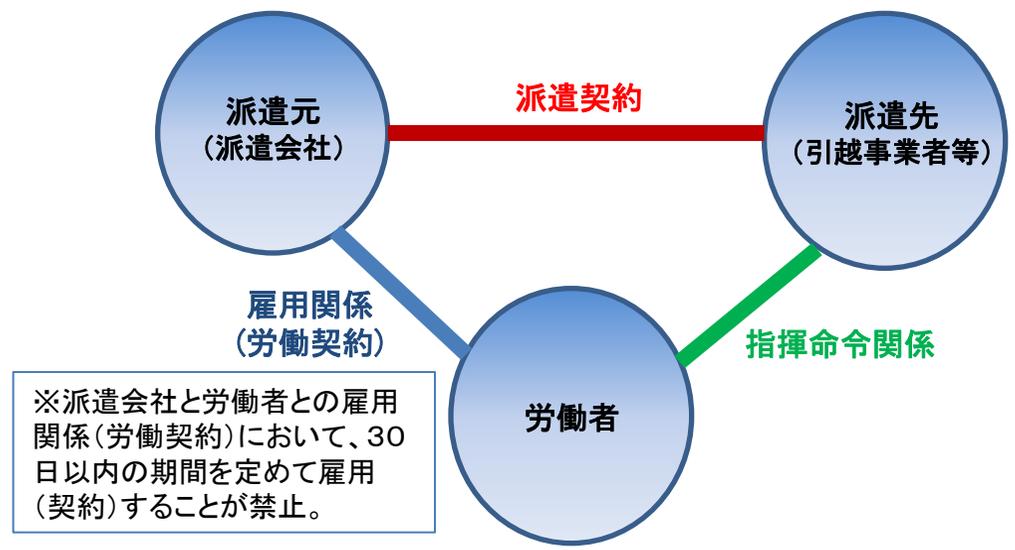
- (1) 日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止
- (2) グループ企業内派遣の8割規制(グループ企業への派遣の割合を8割以下とすること)
- (3) 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることの禁止(※60歳以上の定年退職者は例外)
- (4) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(マージン率)などの情報公開を義務化
- (5) 違法派遣における労働契約申込みみなし制度の創設 等

(違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす)

以下に、トラック運送業界に影響があると思われる日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止に関するQ&Aを掲載します。

Q1. 日雇派遣の原則禁止とはどのようなことですか。

A1. 派遣会社と労働者との労働契約の期間が30日以内の短期の労働者派遣が原則として禁止されます。



Q2. 日雇派遣の原則禁止の例外があると聞きましたが・・・。

A2. 日雇派遣の原則禁止の例外となる業務、労働者があります。詳細は以下のとおりです。
なお、引越業務は例外に該当しません。

- 日雇派遣の原則禁止の例外となる業務、労働者は以下の通りです。
- (1) 業務
 - ①「ソフトウェア開発」、②「機械設計」、③「事務用機器操作」、④「通訳・翻訳・速記」、⑤「秘書」、⑥「ファイリング」、⑦「調査」、⑧「財務処理」、⑨「取引文書作成」、⑩「デモンストレーション」、⑪「添乗」、⑫「受付・案内」、⑬「研究開発」、⑭「事業の実施体制の企画・立案」、⑮「書籍等の制作・編集」、⑯「広告デザイン」、⑰「OAインストラクション」、⑱「セールスエンジニアの営業・金融商品の営業」
 - (2) 労働者
 - ①60歳以上、②昼間学生、③副業として従事する者(生業の収入が年500万円以上)、④主たる生計者でない者(世帯全体の収入が年500万円以上、世帯全体の収入に占める本人(=労働者)の収入の割合が50%未満)

Q3. 引越業務に関して、日雇派遣が原則禁止となるとどのような影響がありますか。

A3. A2にあるとおり、60歳以上の高齢者の方や学生、主たる生計者でない方(＝主婦等)は日雇派遣の原則禁止の例外となるため、派遣会社もこれらの方々とはこれまで同様の短期間の労働契約を締結することが可能です。しかし、これら以外の方とは派遣会社は30日以内の短期間の労働契約を締結できなくなるため、日雇等短期の労働者派遣は難しくなってきます。

日雇派遣の原則禁止により、日雇派遣を業務の中心としていた派遣会社の中には労働者派遣事業を止める会社もあると聞きます。また、派遣会社が労働者と31日以上労働契約を締結する必要が生じることから、派遣会社にとって負担が増える可能性があります。このようなことから、3月～4月の引越繁忙期において、引越業務を行う労働者をこれまで同様に確保できなくなる恐れがあります。

Q4. これまで引越作業員の確保を日雇派遣に頼ってきた引越事業者はどのような対応をとればよいですか。

A4. まずは、これまで派遣契約を締結して労働者を派遣してもらっていた派遣会社に、改正法が施行されるにあたって、どのような対応になるかなど、早めに派遣会社の対応状況を確認しましょう。

Q5. 3月～4月の引越繁忙期の短期間だけ、作業員を確保するにはどうすればよいでしょうか。

A5. 今回の法改正は、日雇等短期の派遣について原則禁止としたもので、日雇等短期の直接雇用を禁止したものではありません。引越事業者が直接労働者と日々や30日以内の労働契約を結んで雇用することは問題ありませんので、作業員の方を短期間直接雇用することが考えられます。

Q6. 引越作業員を直接雇用するにはどうすればよいですか。

A6. 職業紹介事業者を活用したり、最寄りのハローワークに求人票を掲示したりすることなどが考えられます。いずれにしても、直接雇用するとなると、労働条件通知書の発行、勤怠管理、給与計算、社会保険への加入等、派遣を活用していた時にはなかった様々な管理業務が生じることになります。

Q7. 直接雇用によって生じる様々な管理業務を行えるか不安ですが、何かいい方法はないでしょうか。

A7. 職業紹介事業者の中には、労働者を紹介するとともに様々な管理業務の代行、サポートも行う事業者があると聞いています。最寄りの職業紹介事業者に、管理業務のサポートについてどこまで実施するのか等、確認していただきたいと思います。

なお、職業紹介事業者の業界団体として、公益社団法人全国民営職業紹介事業協会があります。この協会のホームページに、会員となっている職業紹介事業者の一覧が掲載されていますので、ご参考にさせていただきたいと思います。

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会ホームページ(会員事業者一覧)

<http://www.minshokyo.or.jp/memberslist/index.html>

Q8. 日雇派遣に代わり、職業紹介事業者が行う「日々紹介」の利用にあたって、具体的にはどうすればよいのでしょうか。明日からすぐに利用したい場合や料金について教えてください。

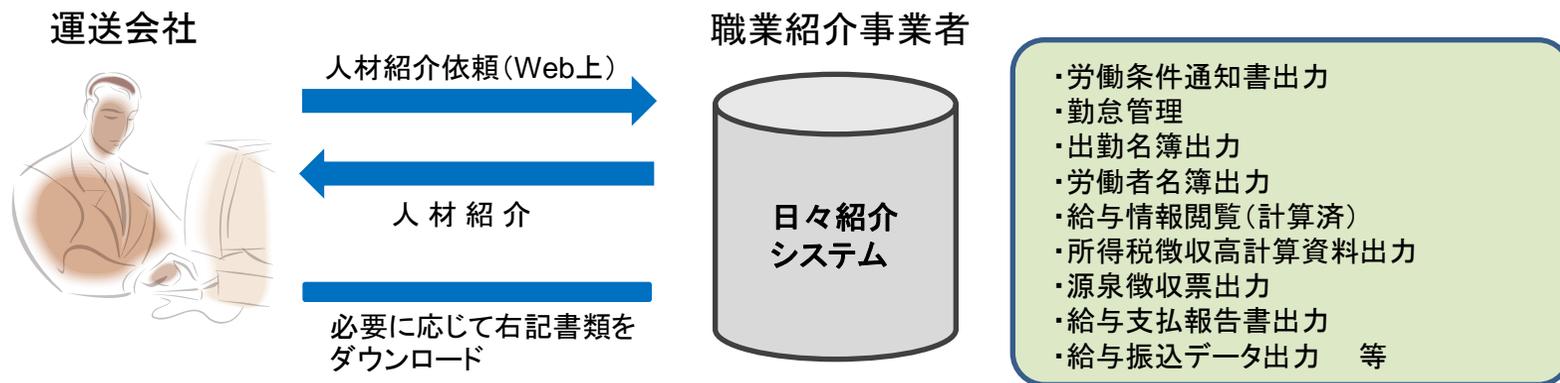
A8. 具体的に行うことは、職業紹介事業者が行うサービス内容によって異なってきますので、利用しようとする職業紹介事業者に事前に十分確認してください。

ある職業紹介事業者の例を挙げますと、職業紹介事業者との間で事前に契約書を締結し、職業紹介事業者が用意する書類に必要事項を記入すると、ID・パスワードが発行され、パソコンから人材紹介の依頼が可能となります。料金については、職業紹介事業者に紹介料・業務代行費を支払うこととなりますが、業務の内容等に合わせて、職業紹介事業者が見積りを提示しますので、十分確認してください。(※職業紹介事業者への支払いの他に、直接雇用になるので、雇用した方への給与の支払いも必要になります。)

Q9. 上記のような職業紹介事業者による「日々紹介」を利用した場合、労働者の雇用主として、運送事業者が行うことは具体的にどのようなことですか。

A9. 職業紹介事業者から紹介されたスタッフ(労働者)の管理を行う必要があります。
具体的には、①職業紹介事業者へ人材紹介の依頼をする、②紹介された労働者の勤怠を確認する、③給与支払額を確認する、④給与振込データをダウンロードし提携先の金融機関に送付する、⑤年末調整のデータを必要な時期にダウンロードして提出先に送付する 等が挙げられますが、実際に利用する際に職業紹介事業者にご確認ください。
なお、この職業紹介事業者の例を図示すると以下のようなイメージとなります。

職業紹介事業者A社の例



※パソコンを有しインターネット接続環境が整っている必要がある