

## 特集「労働者派遣業とは？」

「労働者派遣事業報告」によると派遣労働者の数は約 213 万人。対前年比では 21.8% 増になっています。

正社員を減らし、派遣を導入する企業が増えています。これに加え、2004 年 3 月施行の改正労働者派遣法では、派遣を活用できる業務の範囲がさらに広がり、派遣期間の制限も緩和されています。こうした動向から見て今後派遣導入はさらに増えることが予想されます。しかし、派遣には一定のルールがありますので説明したいと思います。

### 1 「派遣」、「請負」の区別

「派遣」と「請負」は明確に区分されています。つまり「請負」では、請負主が雇用関係のある従業員を自ら指揮命令して、注文主から請け負った業務を処理します。しかし「派遣」では、雇用主である派遣元から派遣された派遣労働者を派遣先が直接指揮命令して業務処理を行います。

### 2 派遣可能な業務

人材派遣の可能な業務は以下の労働者派遣対象除外業務を除く業務です。

#### 派遣禁止業務

- (1) 港湾運送業務 (2) 建設業務 (3) 警備業務  
(4) 医療関連の業務(紹介予定派遣、社会福祉施設など一部を除く)

### 3 派遣受入期間の制限

\* 専門的業務については派遣受入期間の制限を受けません。専門的業務については 26 種が指定されています。

- 1 情報処理システム 2 機械設計 3 放送機器操作  
4 放送番組等の制作 5 機器操作 6 通訳・翻訳・速記  
7 秘書 8 ファイリング 9 調査 10 財務 11 取引文書作成  
12 デモンstrーション 13 添乗 14 建築物清掃  
15 建築設備運転等 16 受付・案内・駐車場管理 17 研究開発  
18 事業実施体制の企画・立案 19 書籍等の製作・編集  
20 広告デザイン 21 インテリアデザイナー  
22 アナウンサー 23 OA トラブルシューティング 営業  
25 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 26 放送番組等における大道具・小道具

そのほか派遣受入に期間の制限がない場合としては、

- (1) 就業日数が少ない業務 (2) プロジェクト業務(上限 3 年) などがあります。

その他の業務の派遣受入可能期間は原則 1 年(1 年を超え 3 年以内で定めるときにはその期間)です。

### 4 派遣契約の内容(派遣先・派遣元)

労働者派遣法で定められている「労働者派遣契約」の記載事項は以下のとおりです。

- 1 従事する業務の内容
- 2 派遣先の事業所の名称、所在地、部署及び電話番号
- 3 指揮命令者の所属、役職、氏名
- 4 派遣の期間及び就業する日
- 5 就業の開始、終了の時刻及び休憩時間
- 6 安全及び衛生に関する事項
- 7 派遣元及び派遣先責任者の役職、氏名及び連絡方法
- 8 時間外及び休日労働に関する事項
- 9 派遣業務別の派遣人数
- 10 派遣労働者からの苦情処理に関する事項
- 11 派遣契約の中途解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るための措置に関する事項
- 12 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項

### 5 派遣を受けれた場合の措置

- 1 労働者派遣契約で定められた就業条件について、指揮命令者その他の関係者への周知徹底
- 2 派遣労働者を特定することを目的とする行為(事前面接、派遣先に対する派遣労働者に係る履歴書送付要求)の禁止
- 3 性別による差別の禁止
- 4 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
- 5 派遣労働者から申出を受けた苦情を、苦情処理担当者を選任し、派遣元と連携して適切に処理すること
- 6 セクシュアルハラスメント防止等、適切な就業環境の維持や、派遣先社員が通常利用している診療所、給食施設等の施設利用に関する便宜等、適正な派遣就業の確保
- 7 派遣労働者に対する各種福利厚生措置、職場生活上留意点等の説明会実施労働者派遣受け入れ期間制限の適切な運用等
- 8 派遣先責任者の選任
- 9 派遣先管理台帳の作成
- 10 派遣労働者の雇用努力義務

上記以外にも派遣先・派遣元ともに細かな規制が定められており、派遣するほうも受け入れるほうも厳密に派遣業法を遵守しようとする大変です。



改正雇用対策法 平成19年10月施行

若者や女性、高齢者らの就業機会拡大などを目指した「改正雇用対策法」が6月1日成立しました。今年10月1日から施行されます。同法には、平成13年10月に「労働者の募集・採用に際しては、労働者にその年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めなければならない」という努力義務規定が追加されましたが、今回の改正により、求人の際の年齢制限が原則として禁止されました。また、外国人労働者の雇用管理の強化を図るため、採用・離職時に、氏名・在留資格などを厚生労働省に届け出ることが事業主に義務付けられました。

雇用対策法の改正ポイント

- (1) 労働者の募集及び採用について、年齢制限を禁止しました(10条)  
現行法では努力目標としていた求人時の年齢制限に関しても「その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と明記し、禁止規定に格上げしました。
- (2) 外国人雇用状況届の義務化(事業主による在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項の確認義務)(28条) 前記届出情報の法務大臣への提供(29条)  
外国人雇用に関しては採用・離職時に氏名や在留資格・期間などを厚生労働省に届け出るよう事業主に求めます。法務省とも情報を共有し、不法滞在の防止や摘発に役立てることが目的です。

\* 求人年齢制限禁止の例外、6項目に削減 厚労省令改正案 \*

7月10日、厚生労働省は、募集・採用時の年齢制限を禁じた改正雇用対策法の施行(10月1日)を前に、例外的に年齢制限を認める条件を現行の10項目から6項目に削減する省令改正案を公表しました。

改正案によると、年齢制限を認めるのは

- 年齢制限の上限が定年と同じ場合
  - 警備業務など、労働基準法が特定の年齢層の雇用を禁じている場合
  - 経験不問で、新卒者と同じ待遇で正社員として採用する場合
  - 高齢者の雇用を進めるため、60歳以上を採用する場合
  - 社内のいびつな年齢構成を是正する目的で採用する場合
  - 子役など、芸能・芸術分野で採用する場合
- の6項目となっています。

これまではこの6項目に加え、

- 一定水準以上の体力が必要な場合
  - 商品などの特性にあわせた年齢が求められる場合
  - 賃金体系の変更が必要な場合
  - 労災に考慮が必要な場合
- の4項目もありましたが、

いずれも「年齢ではなく、本人の資質で判断すべきだ」として、削除しました。

6月1日に成立した改正雇用対策法は、年長フリーターの雇用改善を狙い、努力義務だった年齢制限の禁止を企業に義務付けましたが、多くの例外規定が残ったままだと規制の抜け道になるとして、不要な例外規定を削除する方針です。

年齢限定の求人認める例外規定を検討 厚労省方針

7月、厚生労働省は、企業が年齢層を限定して採用活動ができるよう、募集・採用時の年齢制限を禁じた改正雇用対策法に例外規定を設ける方向で検討に入りました。特定の年齢層の社員が極端に少ない場合、正社員として雇用することを条件に、年齢層を限定した求人を認める内容となっています。業種は「団塊の世代」の大量退職に備え技術の継承ができるよう、技術職などに限定する方針です。この例外規定の狙いは、企業が採用を抑えた「就職氷河期」にフリーターになった30代の働き手などの正社員化を促すことにあります。

10月から「外国人雇用状況報告制度」が新しくなります。

厚生労働省では、外国人労働者の雇用動向の把握を「外国人雇用状況報告制度」に基づき実施してきました。今回、雇用対策法の一部が改正され、外国人労働者(1)全体の就労状況を把握することで、失業の予防や再就職の促進及び雇用管理に向けた指導援助を効果的に実施するため、平成19年10月1日から外国人労働者を雇用している全ての事業所について、届出が義務づけられることとなりました。

(1) 在日韓国・朝鮮人等の「特別永住者」の方の届出は不要です。

# こんなときどうする？

## 管理職の残業代

Q. 管理職には残業代を支払わなくても良いのか？

A. 管理監督者の人が1日8時間を超えて残業していても、割増賃金が支払われるどころか超過した時間に対する通常の賃金さえも支払われないのが普通です。これは労働基準法第41条第2号において「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者については、「法第4章、第6章、第6章の2で定める労働時間・休憩・休日に関する規定の適用を除外」しているからです。

したがって管理監督者については三六協定の締結の有無にかかわらず、1日8時間、1週40時間を超えて労働させることができます。管理監督者には重要な職務と責任があり、現実の勤務態様が労働時間等の規制になじまないという理由によるものです。

ところで、ここで重要なのが「管理監督者」とは何か？ということです。俗に言う「管理職」が「管理監督者」に当たるのかということでもない場合が多いのです。労働基準法でいう管理監督者は実際に経営者と同列に管理する立場に無ければなりません。部下の労務管理はもちろん、仕事の段取りや、持ち場の割り当てなど職場において一切の管理責任があるものを「管理監督者」といいます。

そのほかにも、基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否かが要件となります。

つまり、管理監督者は、残業手当をつけなくともそれに代わる十分な報酬を得ていることが要件となるわけです。



## 持ち帰り残業

Q. 家に持ち帰って行った仕事にも残業代を支払わなくてはならないか？

A. 持ち帰り残業とは、仕事を家に持ち帰り家で仕事することをいいます。昨今パソコンで仕事することが多く、ノートPCを持っていれば場所を問わず仕事ができるようになりました。しかし、この持ち帰り残業は基本的に時間外労働となりません。

労働基準法が適用になるのは労働契約上のものだけです。労働契約とは使用者により労働を管理監督されている状態をいいます。ですから家に持ち帰った場合は管理監督されていない状態になりますから、労働基準法が適用にならない。ということは労働基準法で定められている時間外手当も適用除外、というわけです。

そもそも、管理監督外となる持ち帰り残業を使用者が強制的に求めることはできません。また、労働者も持ち帰り残業をする義務もありません。しかしながら、現実問題として納期を厳守しなければならないときなどは必然持ち帰り残業をしなければならない状況になることも大いにありえることです。この場合は、持ち帰り残業を行なった場合は労働時間を推測するか、あるいはその業務を遂行するにかかる平均時間を推測して、通常賃金と時間外手当は支払う必要はあるでしょう。

使用者が持ち帰り残業を禁止する旨を明示し、それにもかかわらず労働者が持ち帰り残業をした場合は、労働時間は計算されなくても文句は言えないということになります。

## 時給の引き下げ

Q. パートタイマーの時給を下げようと思うが？

A. 時給の引き下げについては、「労働条件の不利益変更」に該当します。「労働条件の不利益変更」については最高裁では合理性の有る理由でなければ認められない、とされています。「合理性」については、

- ・不利益の程度
- ・変更の必要性の内容と程度
- ・変更後の内容自体の正当性
- ・代替措置等の有無
- ・労働組合との交渉の経過や他の労働組合、従業員の対応、
- ・社会的普遍性

などによって判断すべきものとされており、合理的か否かについては十分検討する必要があります。一方的に引き下げると争議の元になりますので、なぜ下げるのか労働者に十分説明して下げたほうが良いと思います。

<p>事務所からのお知らせ</p> <p>セクシャルハラスメント相談窓口事業については、現在臨床心理士などの専門家もメンバーに加える予定で体制を検討中です。</p> <p>フリーダイヤルの設置なども検討しています。この事業は国の外郭団体等が既に行っていますが、しょせん役人のやることなので当社はより低価格、高濃度サービスで競合しようと思っています。</p>	<p>事務所からのお知らせ</p> <p>7月10日開催予定のセミナーは30名以上の申し込みがあり、盛況のうち無事終わりました。久しぶりにセミナーを開催しましたが、新しい会社と知り合えるのは楽しいですね。秋にテーマを変えてまた開催しようと思います。</p>
<p>藤田からのお知らせ</p> <p>先日1年ぶりのセミナーで数時間しゃべりましたが、舌の回転が鈍くなっていることに気づきました。増員のため相変わらず求人活動を行っていますが、なかなかいい人材はいないということを痛感しています。条件は悪くないと思っているのですが。</p>	