

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思ひます。

厚生労働省「派遣労働者実態調査」の概況

～派遣労働者の就業にあたり参考にしていただきたいと思います～

厚生労働省は、10月17日、「平成29年派遣労働者実態調査の概況」を公表いたしました。この調査は、派遣労働者の就業実態及び事業所における派遣労働者の受け入れ状況等を把握することを目的として、事業所規模5人以上の事業所約17,000か所と、そこで働く派遣労働者約14,000人を対象として、平成29年10月1日現在の状況について調査を実施（前回は、平成24年に実施）しました。

派遣先の皆様には、派遣社員の就業にあたり参考にしていただければと思ひます。今回は、この実態調査のうち、事業所調査（派遣先）を中心にご紹介したいと思います。

1. 派遣労働者の就業状況

（1）派遣労働者数階層別の割合

派遣労働者が就業している事業所について、就業している派遣労働者数階層別の割合をみると、全体平均で「1～4人」が73.4%と最も高くなっています。

一方、事業所の規模別で見ると、派遣労働者が100人以上就業しているのは、従業員数が1,000人以上の事業所で37.7%、派遣労働者が1～4人が就業しているのは、従業員数が5～29人の事業所で86.5%と、事業所の規模が大きくなると就業している派遣労働者数が多いことがわかります。

	事業規模別 派遣労働者数階層別事業所割合							(単位:%)
	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	
総数	73.4	12.6	7.2	2.6	2.0	1.3	0.8	
(平成24年)	69.0	15.8	7.9	3.2	1.8	1.6	0.8	
事業所規模								
1,000人以上	8.7	7.6	8.7	10.8	13.9	12.8	37.7	
300～999人	21.3	12.0	16.9	10.0	14.1	13.7	11.9	
100～299人	37.1	19.2	17.9	9.2	8.7	5.5	2.5	
30～99人	62.6	19.1	10.2	4.4	2.9	0.8	0.0	
5～29人	86.5	8.9	3.8	0.5	-	0.3	-	

（2）派遣労働者を就業させる理由

派遣労働者が就業している事業所について、派遣労働者を就業させる主な理由を見ると、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が73.1%と最も高く、次いで「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」35.8%、「軽作業、補助的業務等を行うため」24.5%、「専門性を活かした人材を活用するため」23.7%となっています。

派遣労働者を就業させる理由別事業所割合		複数回答3つまで (単位:%)	
就業させる理由		(平成24年)	
一時的・季節的な業務量の変動に対処するため	35.8	35.8	36.7
欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため	73.1	73.1	64.6
常用労働者数を抑制するため	7.4	7.4	14.6
雇用管理の負担が軽減されるため	12.2	12.2	14.9
社内を活性化するため	4.8	4.8	3.3
専門性を活かした人材を活用するため	23.7	23.7	34.2
自社で養成できない労働力を確保するため	13.5	13.5	10.2
軽作業、補助的作業等を行うため	24.5	24.5	25.2
勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	4.3	4.3	4.7
その他	3.1	3.1	5.7

（3）派遣労働者の業務

派遣労働者が就業している事業所において、派遣労働者が就業している業務の上位5つは、次のとおりです。

- 1) 一般事務 33.1%
- 2) 事務用機器操作 19.1%
- 3) 物の製造 14.5%
- 4) 倉庫・搬送関連業務 10.9%
- 5) 受付・案内 10.0%

以下、販売 9.5%、医療関連業務 7.1%、ファイリング 4.3%、財務処理 4.3%、機械設計 3.7%、ソフトウェア開発 3.5%と続いています。

2. 派遣契約の状況

(1) 派遣契約期間

派遣労働者が就業している事業所について、契約の件数を、事業所が結んでいる派遣契約の期間別割合で見ると、「2か月を超え3か月以下」が46.7%と最も高く、次いで「3か月を超え6か月以下」21.0%、「6か月を超え1年以下」12.5%の順となっています。

		派遣契約期間別件数の割合									
		派遣契約期間									
		1日以内	2日以上1週間以下	1週間を超え30日以下	30日を超え2ヶ月以下	2ヶ月を超え3ヶ月以下	3ヶ月を超え6ヶ月以下	6ヶ月を超え1年以下	1年を超え3年以下	3年を超える	期間の定めがない
総数		0.5	0.2	1.5	9.6	46.7	21.0	12.5	5.9	1.3	0.8
(平成24年)		0.3	1.4	2.2	7.5	42.2	17.3	14.8	7.9	0.5	5.9

(単位:%)

(2) 通算派遣期間

派遣労働者が就業している事業所について、契約の件数を、事業所が結んでいる通算派遣期間(契約が継続して更新されてきた場合にはその契約期間を通算したもの、そうでない場合は、現在の派遣契約期間)別の割合で見ると、「1年を超え3年以下」が最も高く34.6%、次いで「3年を超える」18.2%、「6か月を超え1年以下」17.8%の順となっています。

		通算派遣期間別契約件数の割合									
		派遣契約期間									
		1日以内	2日以上1週間以下	1週間を超え30日以下	30日を超え2ヶ月以下	2ヶ月を超え3ヶ月以下	3ヶ月を超え6ヶ月以下	6ヶ月を超え1年以下	1年を超え3年以下	3年を超える	期間の定めがない
総数		0.3	0.2	0.5	3.1	11.8	12.8	17.8	34.6	18.2	0.8
(平成24年)		0.1	0.3	0.9	3.1	7.6	13.1	20.1	31.7	17.2	6.0

(単位:%)

3. 派遣労働者からの苦情

派遣労働者が就業している事業所について、**過去1年間に派遣労働者からの苦情の申し出を受けた事業所の割合は4.8%**となっています。92.1%の事業所が苦情の申し出がなかったとしており、派遣労働者が直接派遣先に苦情を言うことは少ないようです。

苦情の内容の上位5つについては以下のとおりです。

- 1) 人間関係・いじめ・パワーハラスメント 54.4%
- 2) 業務内容 27.4%
- 3) 指揮命令関係 24.9%
- 4) セクシャルハラスメント 11.4%
- 5) 就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇 9.1%

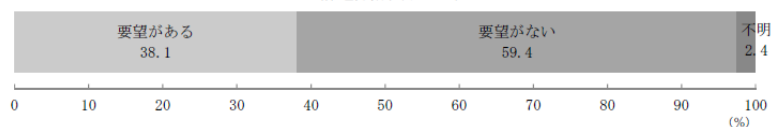
◆<参考>:「派遣先への要望」(派遣労働者調査より)

派遣先への要望がある派遣労働者は、38.1%(要望がない59.4%)となっています。上記、派遣先調査の苦情の申し出を受けた事業所の割合4.1%と比べると高い数値となっています。要望の主な内容は次のとおりです。

- 1) 派遣契約期間を長くしてほしい 29.9%
- 2) 指揮命令系統を明確にしてほしい 22.9%
- 3) 年次有給休暇をとりやすくしてほしい 21.9%
- 4) 職場環境(安全・衛生等)を良くしてほしい 16.8%
- 5) 職場でのいじめやセクハラの防止について責任を持って対応して欲しい 14.5%
- 6) 派遣契約外業務を命じないように管理してほしい 14.1%
- 7) 苦情の申し立てに対して迅速に対応してほしい 13.2%
- 8) 派遣契約の中途解除を避ける努力をしてほしい 13.1%

※苦情を申し出る人の割合が少ないからといって、問題がないわけではありません。<参考>にあるように、派遣先に要望がある派遣労働者の割合は38.1%にのぼっています。具体的な要望事項を紹介していますので、参考にさせていただき、派遣労働者の就業に役立てていただきたいと思います。

図8 派遣先への要望の有無別派遣労働者割合
(派遣労働者計=100)



第4回 36協定の締結当事者となる「過半数代表者の適正な選出」

働き方改革関連法案の成立に当たって、衆参厚生労働委員会では、政府は、本法の施行に当たり、適切な措置を講ずるべきであるとして、47項目にも及ぶ附帯決議を附しました。そのうちの第15項に以下の記述があります。

時間外労働時間の上限規制の実効性を確保し、本法が目指す長時間労働の削減や過労死ゼロを実現するためには、36協定の協議・締結・運用における適正な労使関係の確保が必要不可欠であることから、とりわけ過半数労働組合が存在しない事業場における過半数代表者の選出をめぐる現状の課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たること、及び、使用者は過半数代表者がその業務を円滑に推進できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を省令に具体的に規定し、監督指導を徹底すること。また、使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない旨の省令に基づき、その違反に対しては厳しく対処すること。(附帯決議より)

上記附帯決議を踏まえ、今後は、36協定の締結当事者となる「過半数代表者」の選出が適正かどうか問われることが増えてくることが予想されています。「過半数代表者」の選出方法は、派遣期間の延長を聴取する際の代表者選出と同様ですが、ここで、再度、適正な選出のポイントを押さえておきたいと思います。

Point 1 : 過半数代表者となることができる労働者の要件

■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

管理監督者とは、一般的には「部長、工場長」など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指しますが、管理監督者に当てはまるかどうかは役職名ではなく、その社員の職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇を踏まえて実態により判断されます。

- ・ 経営者と一体的な立場で仕事をしている
- ・ 出社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けない
- ・ その地位にふさわしい待遇がなされている

<注意：管理職はみんな管理監督者？残業代の支払に要注意！>

過半数代表者の選出から離れますが、管理監督者については、次の点にも注意しましょう！

「管理職だから残業手当は必要ない」…よくいわれることですが、会社内で管理職としての地位である社員でも、労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらないことがあります。権限も与えられず、相応の待遇もないまま肩書きだけを「課長」にしたからといって、残業手当を支払わないでよいことにはなりません。

「監理監督者」については、肩書きや地位だけでなく、その社員の立場や権限を踏まえて実態から判断する必要があります。上記3つの基準にそっているかこの機会に見直しましょう！

Point 2 : 過半数代表者を選出するための正しい手続き

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること

- ・ 選出手続きは、投票、挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きをとられていることが必要です。
- ・ 会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その36協定は無効です。
- ・ 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、その人は36協定を締結するために選出されたわけではないので、協定は無効です。この場合は、改めて36協定の締結当事者となることの信任を得る必要があります。

求人・雇用の基礎知識（その10）

【親会社の名前を使って募集できますか？】

当社の子会社が「子会社名で募集しても応募が少ないので、知名度のある親会社の名前かグループ名で求人広告を出したい」というのですが問題はあるでしょうか？また親会社で採用して子会社に出向するという形ではどうでしょうか？

求人広告の表現にもよると思われませんが、「採用されれば親会社に勤務できる」といった表現であれば問題です。労働者の募集は、公共職業安定所や許可を受けた民営職業紹介会社を通じて行う以外は、原則として第三者が求人者に代わって募集を行う場合は、委託募集の許可（職業安定法第36条）が必要となります。

グループ名で募集する場合は、すべての募集会社ごとの募集内容を明示し、求職者が直接、募集する企業に応募・採用されることが必要です。また表現も「〇〇会社の関連会社」という程度にとどめるべきでしょう。

入社後、グループ内の人事交流などによって出向がある場合は、応募者に事前に説明しておく必要があるとともに、就業規則にも出向の規定が必要となります。

【形式だけの採用は法律に抵触する可能性があります】

職業安定法では、労働条件等の明示が明確かつ正確に行われるよう求めています。求人情報誌、折込求人誌、求人サイトなどで募集についても、「親会社の名前を使った広告」であれば、その趣旨に反することになります。なお、「虚偽の広告をなし、または虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集、供給を行った者、または従事したものは、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられることとなります。

【出向とは？】出向には、在籍出向と移籍出向があります。

在籍出向は、出向元の従業員としての身分を保持したまま、出向先において新たな労働契約関係に基づき、相当期間継続して勤務する形態をいいますが、就業規則の定めまたは労働協約の締結あるいは労働者の個別の同意が必要です。

移籍出向（転籍）は、出向元との雇用関係を解消し、出向先との雇用関係を締結するものです。移籍出向の場合は、労働協約あるいは就業規則において、移籍に関する事項が規定されている場合でも、特段の事情が認められない限り、「**対象となる労働者（転籍者）の合意が必要**」とされています。

【出向を前提とした募集】

事例のように、知名度のある親会社が形式だけの採用を行って、その後、出向させるというような形態は、労働者供給事業の禁止（職業安定法第44条）に抵触する可能性があります。求職者が直接、募集会社に応募・採用されることが必要です。尚、出向命令は、会社が一方的に出せるものではなく、「当該労働者の承諾その他これを法律上正当づける特段の根拠（労働契約上の根拠）が必要とされています。

労働契約法第14条では、「出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定について、権利を濫用したと認められる場合は無効とする」旨定められています。

このまま FAX でご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署／役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	□もっと詳しい話を聞きたい □過去のラフィットニュースが欲しい（ ）		

株式会社 ラフィット 本部/事務センター

〒854-0065 長崎県諫早市津久葉町6-13 2F

TEL 0957-44-7666 FAX 0957-44-7667

<http://lafite.jp.net>