

日雇い派遣について主に指摘されている事項

指摘されている事項		他法令の規定	派遣法の規定	派遣法上の論点
雇用 が 不安定	雇用契約期間が短い	○ 労働基準法に基づく雇用契約期間の上限の定めがある（同法第14条第1項）が、下限の規制はない。	○ 雇用契約期間を派遣契約期間に合わせるようにする努力義務がある（派遣元指針第2の2の(1)）が、派遣契約期間そのものについては、下限の規制はない。	○ 派遣制度は雇用関係と指揮命令関係が分離することに伴う構造的不安定さを派遣元事業主が雇用の安定を図ることによりバランスさせているが、雇用契約期間が極端に短い場合にはその仕組みが機能していないのではないか。
	仕事があるかどうかを前日まで分からない			
	当日キャンセルがある	○ 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、労働基準法に基づく休業手当の支払い義務がある。（同法第26条）	○ 派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって派遣契約が解除された場合には、新たな就業機会の確保を図る等の規定がある。（派遣元指針第2の2の(2)、派遣先指針第2の6の(2)～(5)）	
賃金等	労働者の賃金水準が低い	○ 最低賃金法に基づき最低賃金が定められている（同法第3条）が、それを超える賃金は事業主と労働者との間で決定。		
	・ 給与からの不透明な天引き ・ 移動時間、待機時間中の賃金不払い ・ 物品購入の強制 ・ 遅刻等のペナルティーによる賃金カット	○ 労働基準法に基づく賠償予定の禁止（同法第16条）、賃金の全額支払い（同法第24条）、作業用品等を負担させる場合の就業規則記載（同法第89条第5号）、制裁規定の制限（同法第91条）の義務がある。		

指摘されている事項	他法令の規定	派遣法の規定	派遣法上の論点
安全衛生等 <ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生措置が適切に講じられない ・派遣元事業主による雇入れ時教育が未実施 ・労災が起きやすい 	○ 労働安全衛生法等により、安全衛生措置等の実施の義務がある。	○ 労働安全衛生法等に基づく措置について、派遣元事業主及び派遣先がそれぞれ責任を負うよう、特例を規定。	○ 派遣元事業主及び派遣先の責任分担が適切か。
社会保険等に適正に加入されていない	○ 各法に基づき、日雇労働者としての適用があり得る。(雇用保険法第43条、健康保険法第3条第2項、国民年金法第7条)	○ 派遣元事業主は派遣時に派遣労働者に関する社会保険等の被保険者の資格の取得を確認し派遣先に通知する義務がある。(第35条)	
<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の明示が適正になされていない ・書面等による明示がなされていない 	○ 労働基準法に基づく労働条件の書面による明示義務がある。(同法第15条)	○ 派遣元事業主は雇入れ時の派遣労働者である旨の明示義務及び派遣時の派遣契約内容等の書面等による明示義務がある。(第32条、第34条)	○ 明示義務の実効性は確保されているか。
教育訓練の機会が確保されていない		○ 派遣元事業主は教育訓練の機会の確保等の措置を講ずる努力義務がある。(第30条)	○ 教育訓練のあり方は適切か。