

平成二十七年三月二日提出
質問第一〇六号

派遣労働者の待遇に関する質問主意書

提出者
山井和則

派遣労働者の待遇に関する質問主意書

労働基準法第二十六条では、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。」と規定されています。また、派遣労働者であっても、一定の条件を満たせば、有給休暇や育児休暇、産前産後休暇を取得できることはできます。

そこで、以下のとおり質問します。

一 労働者派遣について、労働開始の一時間以上前に派遣元事業主が指定する場所に派遣労働者を集合させ、待機等をさせて時間を拘束したにもかかわらず、その時間に相当する賃金を支払わないことは違法ではないですか。

二 労働者派遣について、派遣元事業主が派遣労働者に対して、前もって就業条件等を明示して派遣先を紹介したにもかかわらず、前日になって派遣元事業主が派遣先の紹介を急遽キャンセルし、新たな派遣先を紹介せず、かつ休業手当を払わないことは違法ではないですか。

三 労働者派遣について、派遣元事業主が派遣労働者に対して、前もって就業条件等を明示して派遣先を紹

介したにもかかわらず、前日になって派遣元事業主が派遣先の紹介を急遽キャンセルし、その代わりとして、当該派遣労働者にとって、勤務内容が過酷、あるいは勤務先が遠方、または低賃金などの理由で、到底受け入れられないような条件の派遣先を紹介した場合で、当該派遣労働者とその紹介を受け入れなかった場合、派遣元事業主が当該派遣労働者に休業手当を払わないことは違法ではないですか。

四 派遣労働者が有給休暇を取得できるための条件は何ですか。

五 派遣労働者が有給休暇を取得できることについて、派遣元事業主が派遣労働者に説明する義務はありますか。

六 派遣労働者が有給休暇の取得を希望したにもかかわらず、派遣元事業者や派遣先が取得を認めないことは、どのような法律に違反しますか。

七 固定残業代で、割増賃金や休日手当を支払わねばならない場合は、どのような場合ですか。また、割増賃金や休日手当を支払わない場合は、どの法律に違反し、どのような罰則がありますか。

八 派遣労働者が、登録等している人材派遣会社の問題点を指摘したら、当該人材派遣会社から派遣先を紹介してもらえなくなったということが生じた場合、このような仕打ちは違法となりますか。

九 政府において「正社員」という言葉の定義は何ですか。

十 日本の雇用慣行として、「正社員」という言葉は、一般的にはどのような意味で使われていると認識していますか。

十一 安倍総理が国会答弁で用いる「正社員」という言葉の定義は何ですか。

十二 国民が一般的に認識している「正社員」の働き方と、人材派遣会社が「常用型派遣」として雇用する派遣労働者の働き方が、大きく相違するのであれば、人材派遣会社が「常用型派遣」として、派遣労働者を雇用するケースを「正社員」と称して求人を出しているケースがありますが、「一生、派遣」で働く派遣労働者を「正社員」と呼ぶことは差し支えありませんか。

十三 常用型派遣労働者を「正社員」と呼ぶことに問題はありませんか、それとも問題がありますか。

十四 人材派遣会社が常用型の派遣労働者を雇用する際に、「正社員」として求人を出すことに問題はありませんか、それとも問題がありますか。

十五 人材派遣会社が雇用する常用型派遣労働者は、厚生労働省の統計上、「正社員」か派遣労働者かどちらかに分類されますか。

十六 十五で、正社員と分類されないなら、その理由はなぜですか。

十七 「正社員」は直接雇用を意味しますか。間接雇用でも「正社員」と呼んで差し支えはありませんか。

十八 無期雇用でない労働者を「正社員」と呼んで差し支えはありませんか。

十九 一年契約の有期雇用の労働者を「正社員」と呼んで差し支えはありませんか。また、一年契約の有期雇用の労働者を「正社員」として求人しても問題はありますか。

二十 ハローワークでは、人材派遣会社の常用型派遣労働者の求人は、派遣労働者と「正社員」のどちらに分類されますか。

二十一 登録型派遣労働者を「正社員」と呼ぶことに問題はありますか、それとも問題はありますか。もし問題があるなら、何故ですか。

二十二 常用型派遣労働者が、人材派遣会社から解雇された場合、整理解雇の四要件は適用されますか。

二十三 常用型派遣労働者が人材派遣会社から紹介された派遣先を断り、休業した場合、休業手当はできますか。

二十四 常用型派遣労働者が、人材派遣会社から、賃金、勤務地、勤務内容などの条件面で、非常に低い派

遣先を紹介され、それを断ったら、休業手当は出ないのですか。

二十五 人材派遣会社に常用型派遣労働者として雇用された場合、給与は、たとえ派遣先での就労が始まっていなくても、人材派遣会社に雇用された日から支払われますか。それとも派遣先での就労が始まらないと、給与は支払われないのですか。もし、就労するまで支払われないのなら、人材派遣会社の正社員と言っても、雇用されたことにならないのではないですか。

二十六 リーマンショックの際に、常用型派遣と登録型派遣は、それぞれ何パーセントが、契約終了や解雇、雇い止めになりましたか。また、それぞれ雇用が継続したのは何パーセントでしたか。リーマンショックの際は、常用型派遣の大部分の労働者が、解雇や雇い止めになりました。常用型派遣は、安定した雇用形態とは言えないのではないですか。

右質問する。