

勉強会での法律・法務等についての質問事項

今回の労働基準法一部改正への質問

残業割り増しについては当面中小企業は猶予するとあるが、派遣会社の場合、大手企業へスタッフを派遣している場合に派遣先の社員は50%割り増しなのに、派遣社員は派遣会社が中小企業だったら25%割り増しのままである。たださえ派遣はボーナスがないなど社員との不公平感があるのに一層の格差不満を生み出すのではないかと？また派遣元が大手か中小かで25%もの差が出るのでは、残業の多い職種で働こうとする者は50%割り増しが支給される大手派遣会社で働きたいと集中するのではないのでしょうか。

(オフィスタ)

現実問題として派遣会社は企業側へ50%割り増しの請求をするのでしょうか。それとも請求は25%のままでスタッフへは50%割り増しを支払うという傾向になるのでしょうか。もし大手派遣会社が派遣先へ50%割り増しで請求したとしたら、受け入れ先は当然単価の安い中小企業に依頼が集中することになるのではないのでしょうか。

(オフィスタ)

今回の基準法改正は「ゆとり確保（不況による人員減による業務量増大に係る過労などの対策）」なのか、「収入確保（サービス残業による不払い改善やボーナスカットによる収入減などの補填措置による対策）」なのか、改正の目的趣旨を教えてください。

残業代が50%割り増しになれば企業側は残業を減らす傾向になるので労働者の残業減少・ゆとり確保にはなると思うが、反面、労働者にとっては昨今の不況でボーナスカットなどで残業代も立派な副収入源となっている。50%割り増しになれば労働者は残業をしなくなるだろうし、ここに新たな矛盾を生み出さないのか？

(オフィスタ)

政令26業務の中の付帯業務と、この付帯業務には当てはまらない自由化業務内容のガイドラインについて教えてください。

(プラネットフロウ)

その他、聞きたいこと、質問事項等

今回の改正とは関係ないのですが、所定労働時間 7.0 時間勤務で有休取得した派遣スタッフが、消化前に所定労働時間 7.5 時間勤務の職場に移り、そこで有休を使いたいといった場合、どうなるのでしょうか。

また派遣スタッフを自社（派遣元）に正規雇用した場合、有休取得条件や既に取得している有休休暇は引き継ぐことになるのでしょうか。

（オフィスタ）

紹介事業で A 社と B 社が同一人物を紹介してきた場合、報酬や諸条件が同じの際、受け入れ企業側は何を判断基準に選べばよいのでしょうか。

（オフィスタ）