

# 派遣事業等指導業務

## 《論点等説明資料》

省内事業仕分け室作成資料

## 主な論点

- 労働者派遣事業に係る違反事例について、実態の把握、必要な分析を行い、効果的な指導等に結びつけているのか。

(参考) 平成21年度に実施した改善命令の違反別件数

・偽装請負	11件
・専門26業務違反	5件
・二重派遣	11件
・適用除外業務への派遣	3件
・繰り返し違反	8件
・事業報告書未提出	960件

※一事業主で異なる違反が複数重なっているケースが含まれる。

- 違反を未然に防止するためには、派遣先、派遣元事業主が自ら法令を遵守するよう強く働きかけることが必要であるが、適切な取組を行っているのか。

(参考) 遵守すべき基準等

- 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準
- 専門26業務の範囲
- 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

(次ページに続く)

<業務実施体制>

- 労働者派遣事業を行う事業所数、派遣労働者数に対応して、必要な組織・人員体制が整備されているか。

(参考1) 労働者派遣事業を行う事業所数、派遣労働者数の推移

(単位：万人)

派遣労働者数 (単位：万人)	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
派遣労働者全体	227	255	321	381	399	230
うち登録型派遣	184	193	234	280	281	159

(単位：事業所)

派遣元事業所数 (単位：事業所)	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
派遣元事業所全体	30,033	38,827	51,540	70,066	83,605	83,677
うち一般労働者派遣事業所	13,182	16,604	21,522	25,585	27,572	25,001
うち特定労働者派遣事業所	16,851	22,223	30,018	44,481	56,033	58,676

(参考2) 需給調整事業室の設置状況、需給調整指導官数の推移

	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
需給調整事業室の設置状況	9	9	9	9	13	21	26
需給調整指導官の数の推移	245	273	295	319	350	404	431

- 派遣先、派遣元事業所に対する労働者派遣事業に関わる指導・監督と、監督署の労働基準関係法令に関わる指導・監督の役割分担はどうなっているのか。連携がなされているのか。

(次ページに続く)

<労働者派遣事業の指導等>

○ 労働者派遣事業に係る違反事例について、実態の把握、必要な分析を行い、効果的な指導等に結びつけているのか。

(参考1) 昨年1年間の行政指導や是正勧告等の状況

1. 平成21年度実績

- |            |         |             |         |
|------------|---------|-------------|---------|
| (1) 指導監督件数 | 12,284件 | (うち文書指導実施件数 | 7,364件) |
| (2) 行政処分件数 |         | 改善命令        | 980件    |
|            |         | 事業停止命令      | 958件    |
|            |         | 許可の取り消し     | 1件      |

2. 平成21年度に実施した改善命令の違反別件数

- |             |      |
|-------------|------|
| ・偽装請負       | 11件  |
| ・専門26業務違反   | 5件   |
| ・二重派遣       | 11件  |
| ・適用除外業務への派遣 | 3件   |
| ・繰り返し違反     | 8件   |
| ・事業報告書未提出   | 960件 |

※一事業主で異なる違反が複数重なっているケースが含まれる。

(参考2) 本年6月15日に東京労働局が日本年金機構の労働者派遣法違反に対して是正指導

○ 労働者派遣法においては、専門26業務については他業務と異なり、派遣受入れ期間の制限はない。よって、専門26業務に該当するかどうか重要であるが、本来専門26業務に該当しないにもかかわらず専門26業務として行われている実態がある。こうした問題について、どのように認識し、どう対応しているのか。

(参考1) 専門26業務

- |                   |                             |
|-------------------|-----------------------------|
| (1) ソフトウェア開発関係    | (15) 建築設備運転等関係              |
| (2) 機械設計関係        | (16) 受付・案内、駐車場管理等関係         |
| (3) 放送機器操作関係      | (17) 研究開発関係                 |
| (4) 放送番組等の制作関係    | (18) 事業の実施体制の企画、立案関係        |
| (5) 事務用機器操作関係     | (19) 書籍等の制作・編集関係            |
| (6) 通訳、翻訳、速記関係    | (20) 広告デザイン関係               |
| (7) 秘書関係          | (21) インテリアコーディネータ関係         |
| (8) ファイリング関係      | (22) アナウンサー関係               |
| (9) 調査関係          | (23) OAインストラクション関係          |
| (10) 財務関係         | (24) テレマーケティングの営業関係         |
| (11) 貿易関係         | (25) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業関係 |
| (12) デモンストレーション関係 | (26) 放送番組等における大道具・小道具関係     |
| (13) 添乗関係         |                             |
| (14) 建築物清掃関係      |                             |

(次ページに続く)

(参考2) 専門26業務違反の事例

(事例1)

第5号業務(事務用機器操作)と称して、平日は、事務機器操作のほか、来客者の応対、利用料授受の補助、契約申込み及び解約の手続き、苦情相談等の窓口業務を、また、土日祝日は専ら窓口業務を行わせていたケース。

※ 第5号業務は、「オフィス用のコンピュータ等を用いて、ソフトウェア操作に関する専門的技術を活用して、入力・集計・グラフ化等の作業を一体として行うもの」と解される。

(事例2)

第8号業務(ファイリング)と称して、3年を超えて、専らビル内各テナント店舗からの売上日報と各種証拠書類等とのチェック作業、ギフト券売り上げのシステム入力作業等を行わせていたケース。

※ 第8号業務は、「高度の専門的な知識、技術又は経験を利用して、分類基準を作成した上で当該分類基準に沿って整理保管を行う」と解される。

(事例3)

第16号業務(受付・案内、駐車場管理等)と称して、1年を超えて、家電量販店に派遣していたが、実際には、専らクレジットカードの新規受付業務(顧客へのリーフレット配付、顧客への説明、申込書の記載事項の確認、身分証明書による本人確認、クレジットカードの手交等)を行わせていたケース。

※ 第16号業務における受付・案内は、建築物の入り口又は建築物の事業所の入り口等における受付又は案内、博覧会場の入退場口又は博覧会場内に設けられた案内所における受付又は案内である。

(参考3) 専門26業務に関する指導

平成22年2月8日付けにて「専門26業務派遣適正化プラン」を策定し、平成22年3月及び4月を集中的な指導監督の期間と定めたところ。

このプランにおいては、専門26業務と称した違法派遣の適正化に向けた効果的な指導監督を実施するために、以下の方法をとった。

① 個別訪問による指導監督(891件)

実際に派遣労働者の就業実態を確認し、違反があった場合は個別に是正を図る。

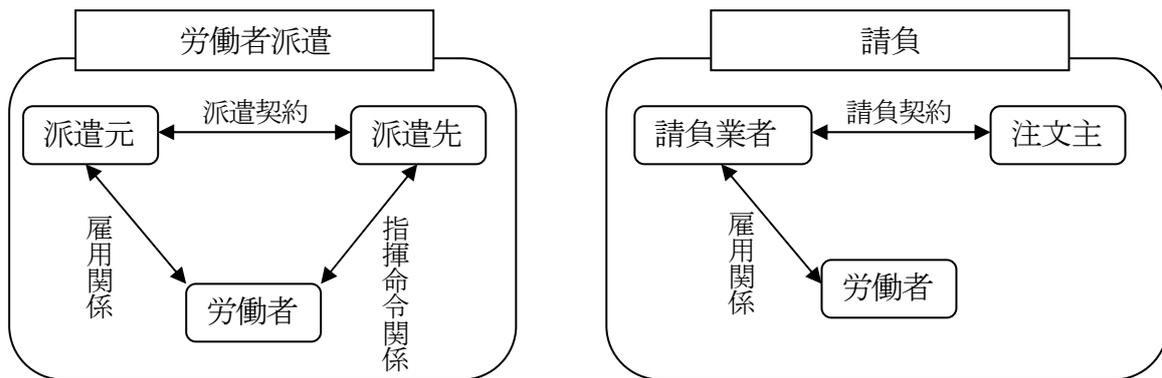
② 事業主団体に対する要請(2,234件)

団体を訪問し、専門26業務について適正な運用を行うよう呼びかける。

- 請負は、労働者派遣とは異なり、労働者が請負会社の指揮命令の下で、注文主の事業所等で働く労働形態であるが、実際には、業務請負先の企業の指揮命令を受けて働いている、いわゆる偽造請負が問題となっている。こうした問題について、どのように認識し、どう対応しているか。

また、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準が定められているが、その基準がわかりにくいなど問題はないか。さらに、周知に問題はないか。

(参考1) 労働者派遣と請負の違い



(参考2) 偽装請負の事例

(事例1)

発注者は受託者と形式上請負契約を締結していたが、実際には、発注者が、請負労働者の配置や、一人一人の仕事の割り付け等を行っていた。

(事例2)

発注者は受託者と形式上請負契約を締結していたが、受託者だけでは処理しきれなくなったため、発注者の労働者の指揮命令の下、業務を行うようになった。

(事例3)

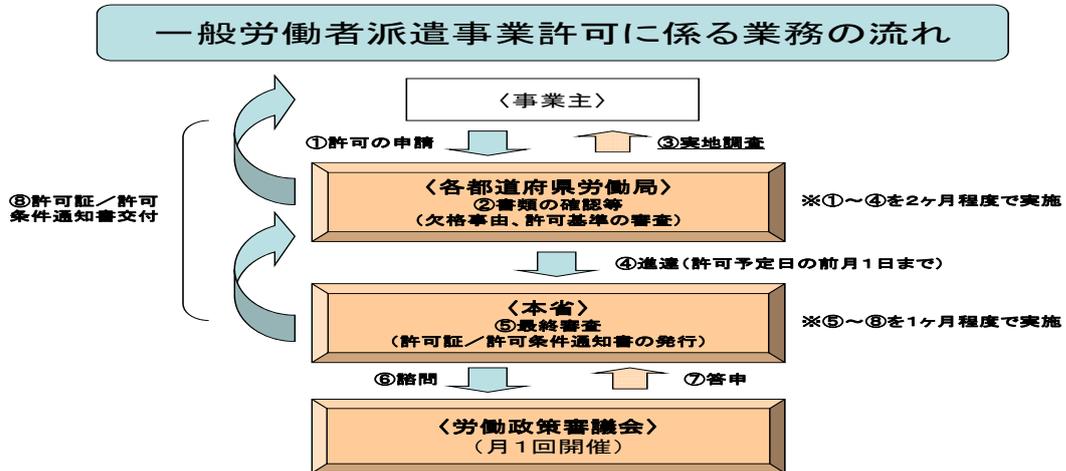
発注者は受託者と形式上請負契約を締結していたが、欠陥品が多かったことから、発注者が、請負労働者に、直接、作業工程の変更を指示するとともに、欠陥品の再製作を指示した。

(次ページに続く)

<効率的な運営>

- 労働者派遣事業に係る許可・届出制度は、事業者に過度な負担を強いるものになっていないか。申請書類（添付資料を含む）などの手続き、有効期間は適正と言えるか。

(参考1) 労働者派遣事業の許可・届出に係る手続きの流れ



(参考2) 労働者派遣事業の有効期間 新規3年、更新後5年

## 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（骨子）

- 1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認
- 2 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
  - (1) 雇用契約の締結に際して配慮すべき事項
  - (2) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置
  - (3) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置
- 3 適切な苦情の処理
- 4 労働・社会保険の適用の促進
  - (1) 労働・社会保険への適切な加入
  - (2) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知
- 5 派遣先との連絡体制の確立
- 6 派遣労働者に対する就業条件の明示
- 7 労働者を新たに派遣労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止
- 8 派遣労働者の福祉の増進
  - (1) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い
  - (2) 派遣労働者の適性、能力、希望等に適合する就業機会の確保等
- 9 関係法令の関係者への周知
- 10 個人情報の保護
- 11 派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等
- 12 紹介予定派遣
- 13 情報の公開

## 派遣先が講ずべき措置に関する指針（骨子）

- 1 労働者派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認
- 2 労働者派遣契約に定める就業条件の確保
  - (1) 就業条件の周知徹底
  - (2) 就業場所の巡回
  - (3) 就業状況の報告
  - (4) 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導
- 3 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止
- 4 性別による差別の禁止
- 5 労働者派遣契約の定めに反する事実を知った場合の是正措置等
- 6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
  - (1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置
  - (2) 労働者派遣契約の解除の事前申入れ
  - (3) 派遣先における就業機会の確保
  - (4) 損害賠償等に係る適切な措置
  - (5) 労働者派遣契約の解除を行う理由の明示
- 7 適切な苦情の処理
- 8 労働・社会保険の適用の促進
- 9 適正な派遣就業の確保
  - (1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等
  - (2) 教育訓練・能力開発
- 10 関係法令の関係者への周知
- 11 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立
- 12 派遣労働者に対する説明会等を実施
- 13 派遣先責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行
- 14 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用
- 15 労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見聴取の適切かつ確実な実施
- 16 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ
- 17 安全衛生に係る措置
- 18 紹介予定派遣
  - (1) 紹介予定派遣を受け入れる期間
  - (2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示
  - (3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和41年法律132号）第10条の趣旨に照らし講ずべき措置
  - (4) 派遣先が特定等に当たり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第132号）第5条及び第7条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」  
(昭和61年労働省告示第37号)

【目的】

労働者派遣法の適正な運用のためには、労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があります。この基準は、労働者派遣事業か請負により行われる事業かを区分することを目的として定められています。

区分基準の柱

偽装請負にならないためには①

自己の労働者を直接利用していること。つまり、発注者から指揮命令を受けずに業務処理を行っていること。

具体的には、

- 業務の遂行方法に関する指示
- 労働時間等に関する指示
- 配置決定や服務規律に関する指示

などを請負事業主が行っているかによって判断している。

偽装請負にならないためには②

請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理していること。

具体的には、

- 資金の調達・支弁関係
- 法的責任関係
- 単なる労働力の提供ではないこと

によって判断している。