

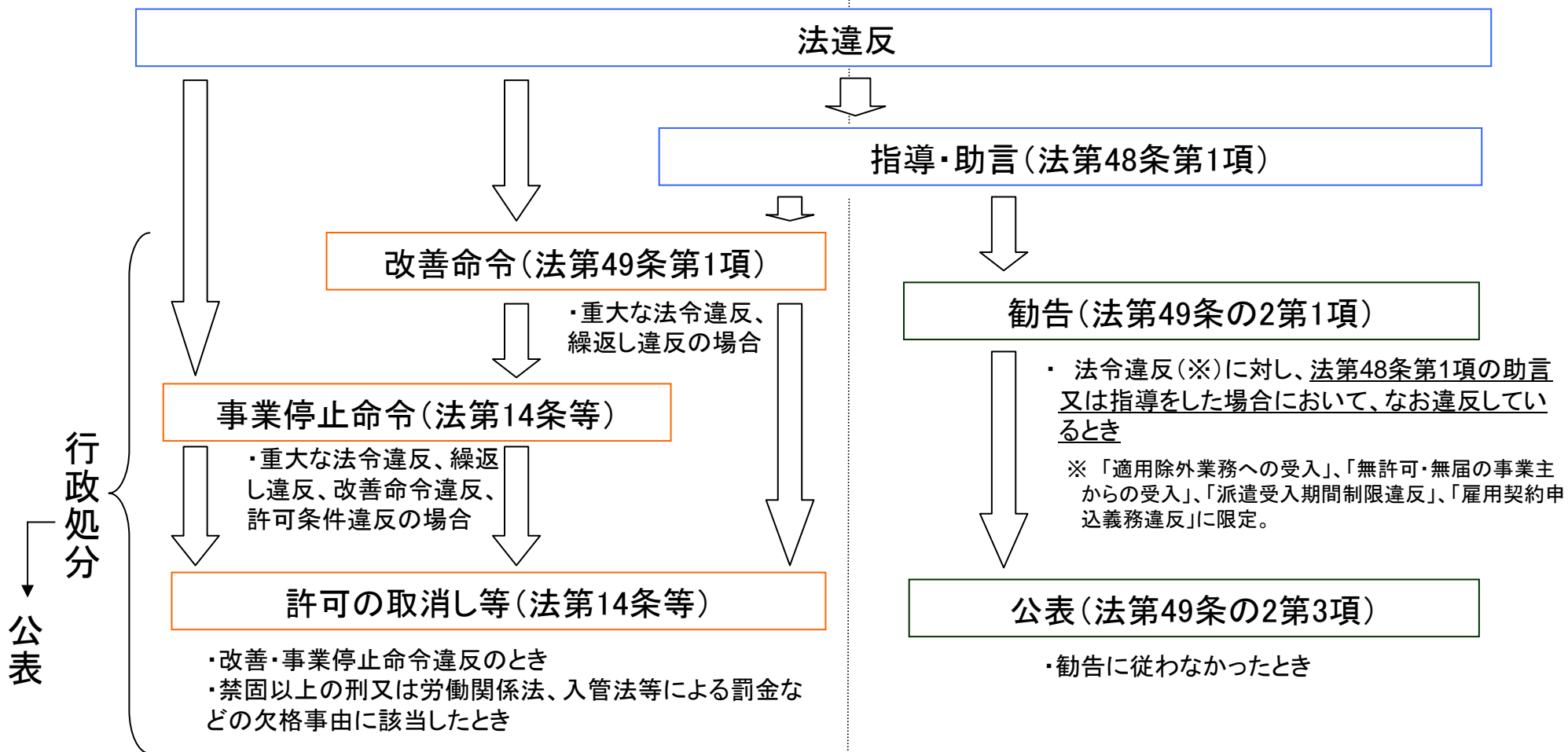
## 法違反の防止、是正等に関する資料

# ○ 労働者派遣事業に係る法違反の是正措置の流れ

派遣元事業主に対しては、指導・助言のみならず、改善命令、事業停止命令、許可の取消し等の措置を講じ得る。派遣先に対しては、勧告・公表の措置を講じ得るが、指導・助言を前置することとされている。

＜派遣元事業主に対する措置＞

＜派遣先に対する措置＞



※ 上記のほか、悪質な法令違反等の場合(罰則あり)においては、刑事告発を検討。

## ○ 法違反の類型、制裁及び考えられる是正方法

法違反の類型に応じた制裁が定められている。また、適用除外業務への派遣、無許可・無届出派遣、期間制限違反、いわゆる偽装請負の場合の是正方法としては、派遣先による直接雇用のほか、適正な請負への移行、当該業務の停止が考えられる。

法違反の主な例	派遣元に対する制裁	派遣先に対する制裁	考えられる是正方法
適用除外業務への派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金</li> <li>・ 許可取消し等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指導、勧告、公表の対象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣先による直接雇用</li> <li>・ 適正な請負への移行</li> <li>・ 当該業務の停止</li> </ul>
無許可・無届出派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（無許可）、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金（無届出）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指導、勧告、公表の対象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣先による直接雇用</li> <li>・ 適正な派遣への移行（許可取得等）</li> <li>・ 適正な請負への移行</li> <li>・ 当該業務の停止</li> </ul>
期間制限違反	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 30万円以下の罰金</li> <li>・ 許可取消し等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指導、勧告、公表の対象</li> <li>※ 期間制限違反の未然防止のため、雇用契約申込義務が課せられている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣先による直接雇用</li> <li>・ 適正な請負への移行</li> <li>・ 当該業務の停止</li> </ul>
いわゆる偽装請負	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 違反条項によるが、罰則、許可取消し等の対象となり得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 違反条項によるが、指導、勧告、公表の対象となり得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣先による直接雇用</li> <li>・ 適正な派遣への移行</li> <li>・ 適正な請負への移行</li> <li>・ 当該業務の停止</li> </ul>
事前面接	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 協力した場合、指導の対象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指導の対象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事前面接をしない</li> </ul>
専ら派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業目的等の変更の勧告の対象</li> <li>・ 許可条件違反の場合は許可取消しの対象</li> </ul>	<p style="text-align: center;">—</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業目的の変更等</li> </ul>

※いわゆる「二重派遣」については、当該労働者を就業させていた者は、労働者供給事業禁止規定の違反となる。

※職業安定法に基づく労働者供給事業禁止規定の違反については、供給元及び供給先とも、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金。

## ○ 雇用契約申込み等の方法の差異

①雇用関係が成立したものとみなす、②雇用契約の申込みをしたものとみなす、③行政が雇用契約の申込みをすべき旨を勧告するといった方法が考えられる。

みなし雇用、雇用契約申込み等の方法	効果	留意点
① 派遣先と派遣労働者との間の雇用関係が成立したものとみなす。	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先と派遣労働者の関係を確定させる私法上の効果を生ずる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者が希望しない場合でも、みなされることになる。（意思の合致がなく契約が成立。）</li> <li>どのような内容（労働条件等）で雇用関係が成立したとみなされるかを確定させる必要がある。</li> <li>行政の関与はなく、裁判等で解決を図ることとなる。</li> </ul>
② 派遣先は、派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしたものとみなす。	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先意思表示を確定させる私法上の効果を生ずる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者が希望しない場合には、雇用関係が成立しない。</li> <li>どのような内容（労働条件等）で申込みをしたとみなされるかを確定させる必要がある。</li> <li>行政の関与はなく、裁判等で解決を図ることとなる。</li> </ul>
③ （行政は、）派遣先に対し、派遣労働者に対する雇用契約の申込みをすべき旨を勧告することができる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政上の措置（勧告に従わなかった場合には、公表する等の制裁が可能。）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働者が希望しない場合には、雇用関係が成立しない。</li> <li>どのような内容（労働条件等）で申込みをしたとみなされるかは、当事者間の決定に委ねられる。（ただし、「派遣就業時の労働条件を下回らない」等の定めを設けることは可能。）</li> <li>行政の関与による解決が可能。</li> </ul>

## ○ 雇用契約申込み等の場合の労働条件設定の方法の差異

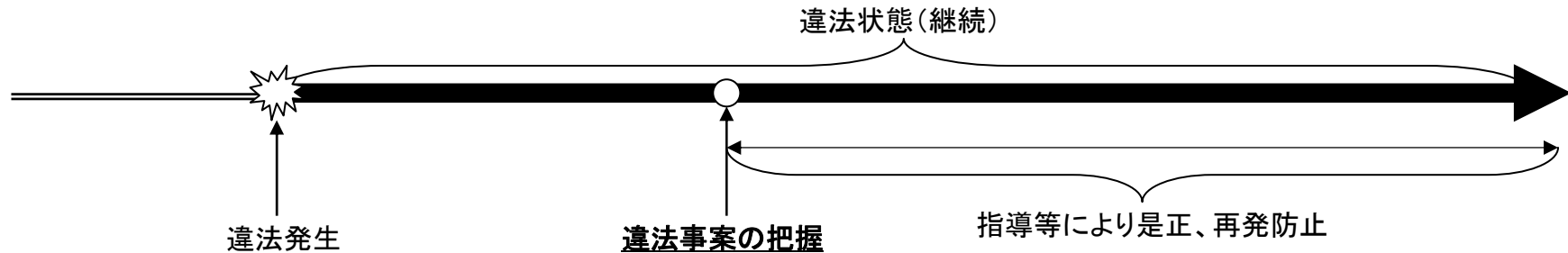
①期間について、期間の定めのない雇用とすることを法定する、②一定のルールを設けた上で具体的設定は当事者間に委ねる、③特段ルールを設けず当事者間に委ねる、といった方法が考えられる。

労働条件設定の方法	留意点
① 期間について、期間の定めのない雇用とすることを法定する。 ※ それ以外の労働条件については、②又は③。	・ 派遣先の労働需要がない場合について、どのように考えるか。 ・ 「期間の定めのない雇用とみなす」制度を導入しているフランスにおいても、実質的に補償金による解決がなされていることを踏まえれば、我が国においても同様の解決が図られることになるのではないか。
② 一定のルールを設けた上で具体的設定は当事者間に委ねる。 ※ 例えば、「派遣就業時の労働条件を下回らない」等のルールを設けることが考えられる。	・ どのようなルールを設けることが適当か。
③ 特段ルールを設けず当事者間に委ねる。	・ 派遣就業時の労働条件を下回る労働条件設定が可能とならないか。

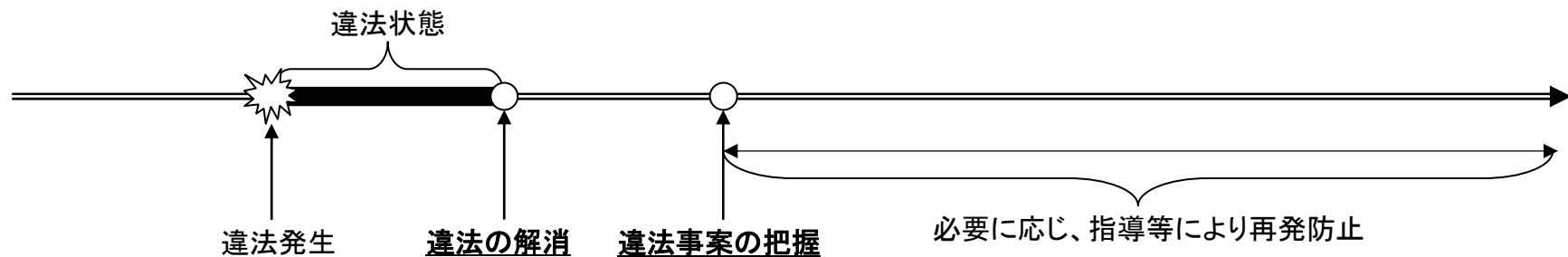
## (参考) 違法事案の把握の時点

- 違法事案が把握された時点では、①違法状態が継続している場合と、②違法状態が既に解消している場合があり得る。

### <① 違法状態が継続している場合>



### <② 違法状態が既に解消している場合>



## ○ 現行の雇用契約申込義務とドイツ・フランスの「みなし雇用」規定の比較

	雇用契約申込義務（日本）	みなし雇用（ドイツ）	みなし雇用（フランス）
要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>（期間制限のある業務）期間制限抵触日以降継続して派遣労働者を使用しようとする場合（法第40条の4）</li> <li>（期間制限のない業務）同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合（法第40条の5）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無許可の事業主が派遣した場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣期間終了後、派遣先企業で労働者派遣契約を結ばず派遣労働者を就労させた場合</li> <li>派遣先企業が利用事由、派遣期間に関する諸規定に違反して派遣労働者を利用した場合</li> </ul>
趣旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>（期間制限のある業務）期間制限違反の未然防止</li> <li>（期間制限のない業務）派遣労働者の雇用の安定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無許可の事業主が派遣した場合、派遣元／先間及び派遣元／派遣労働者間の契約は無効とされるが、その法的帰結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>民事制裁</li> </ul>
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>当事者間に委ねられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元／先間で予定されていた労働時間、その他は派遣先の諸規定によることが原則。（正当な理由がある場合は有期となる。）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>期間の定めのない労働契約とされる。</li> </ul>
備考	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用契約申込義務を履行しない派遣先は、指導、勧告、公表の対象となる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>許可事業主が違法派遣を行っていた場合には、みなし雇用規定は発動しない。このため、派遣労働者を雇用していないにもかかわらず、念のため許可を取得する傾向がみられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>期間の定めのない労働契約とされた場合であっても、結局解雇として扱い、補償金を支払うことが多い。</li> </ul>

## ○ 韓国の派遣法における雇用義務

韓国の派遣法においては、一定の場合に派遣先が派遣労働者を直接雇用しなければならない旨の規定を設けている。

### 雇用義務の要件

次のいずれかに該当する場合

- ① 適用対象外業務について、出産等により欠員が生ずる等の場合以外の場合で2年超継続して派遣労働者を使用する場合
- ② 適用除外業務について派遣労働者を使用する場合
- ③ 期間制限に違反し、2年を超えて継続して派遣労働者を使用する場合
- ④ 無許可派遣事業者から受け入れ、2年を超えて継続して派遣労働者を使用する場合

### 雇用義務の例外、労働条件

- ・ 派遣労働者が明確に反対の意思を表明した場合、大統領令で定める正当な理由がある場合（破産宣告があった場合、天災等により事業継続が不可能な場合等）は、適用しない。
- ・ 労働条件については、当該派遣労働者と同種又は類似の労働者がいる場合には、その労働者に適用される就業規則等で定める労働条件に従う。当該派遣労働者と同種又は類似の労働者がいない場合には、当該派遣労働者の既存の労働条件より低下してはならないこととする。

（2007年7月施行の改正により、従前の期間制限違反に対する「みなし雇用」規定に替えて設けられたもの。）



# ○ パート労働者に係る待遇の説明義務について (平成19年パートタイム労働法改正)

## 趣旨

◆労働条件の文書交付等と並んで納得性の向上に資するもの

## 改正後

パートタイム労働者から求められたときは、事業主はそのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明すること(義務化)

## 留意事項

- 改正指針には「不利益取扱いの禁止」規定あり
- 人事情報まで開示する必要はないが、誠意ある対応が必要
- 納得してもらえない場合は、苦情処理や紛争解決手続も

## 参照条文

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)  
(待遇の決定に当たって考慮した事項の説明)

第13条 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第六条から第十一条まで及び前条第一項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

# ○ 欠格事由・許可基準

- ・ 欠格事由に該当する者は、一般労働者派遣事業の許可を受けることができず、また、新たに事業所を設けて特定労働者派遣事業を行ってはならない。(法第6条、第17条)
- ・ 許可基準に適合していると認めるときでなければ、一般労働者派遣事業の許可をしてはならない。(法第7条)

	一般労働者派遣事業	特定労働者派遣事業
欠格事由 (一般:法第6条 特定:法第17条)	① 禁錮以上の刑に処せられ、又は労働者派遣法違反等により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者 ② 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの ③ 一般労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者 ④ 未成年者であって、その法定代理人が①～③のいずれかに該当するもの ⑤ 法人であって、その役員のうち①～④のいずれかに該当する者があるもの ※ 一般、特定の両方に共通。	
許可基準 (一般:法第7条)	① 専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと。 ② 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。 ・ 派遣元責任者が適切に選任、配置されていること ・ 派遣労働者に対する能力開発体制が整備されていること 等 ③ 個人情報等を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。 ④ 事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。 ・ 資産の総額から負債の総額を控除した額が、1,000万円×事業所数以上であること ・ 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること 等	(特定労働者派遣事業については、一般労働者派遣事業の許可基準に相当するものはない。ただし、①の「専ら派遣」が行われている場合には、勧告の対象となる。)

# ○ 労働者派遣事業適正運営協力員制度

## 1 概要

厚生労働大臣は、社会的信望があり、かつ、労働者派遣事業の運営及び派遣就業について専門的な知識経験を有する者のうちから、労働者派遣事業適正運営協力員（以下「協力員」という。）を委嘱することができる。

## 2 目的

労働者派遣事業の適正な運営及び派遣就業の確保に関する施策に協力して、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等の相談に応じ、専門的な助言を行うことを目的とする。

## 3 委嘱数

932人(全国)

(参照条文)

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号)

(労働者派遣事業適正運営協力員)

第五十三条 厚生労働大臣は、社会的信望があり、かつ、労働者派遣事業の運営及び派遣就業について専門的な知識経験を有する者のうちから、労働者派遣事業適正運営協力員を委嘱することができる。

2 労働者派遣事業適正運営協力員は、労働者派遣事業の適正な運営及び適正な派遣就業の確保に関する施策に協力して、労働者派遣をする事業主、労働者派遣の役務の提供を受ける者、労働者等の相談に応じ、及びこれらの者に対する専門的な助言を行う。

3 労働者派遣事業適正運営協力員は、正当な理由がある場合でなければ、その職務に関して知り得た秘密を他に漏らしてはならない。労働者派遣事業適正運営協力員でなくなつた後においても、同様とする。

4 労働者派遣事業適正運営協力員は、その職務に関して、国から報酬を受けない。

5 労働者派遣事業適正運営協力員は、予算の範囲内において、その職務を遂行するために要する費用の支給を受けることができる。