

2014年日本政府年次報告
「民間職業仲介事業所に関する条約（第181号）」
（2010年6月1日～2014年5月31日）

1. 質問Ⅰについて

（1）本条約の規定を適用する法令・規則等は以下のとおり。

「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（1985年法律第88号）（以下「労働者派遣法」という。）」を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（1985年法律第88号）（以下「労働者派遣法」という。）」に改める。（別添1）

「平成23年度における子ども手当の支給等に関する特別措置法」（2011年法律第107号）を加える。（別添1）

2. 質問Ⅱについて

〔第9条関係〕

2010年報告中、「満15歳に達した日以降の最初の3月31日が終了していない児童を、労働者として使用することは禁止されている（労働基準法第56条、罰則は第118条）」

を

「満15歳に達した日以降の最初の3月31日が終了していない児童を、労働者として使用することは禁止されている（労働基準法第56条、同法第118条）」に改める。

〔第11条及び12条関係〕

前回報告に以下の事項を追記する。

（1）「子どものための現金給付については、2011年4月～9月までの6か月間は、2010年度と同じ月額1万3千円の子ども手当の支給を行ったが、「平成二十三年度における子ども手当の支給等に関する特別措置法」（以下「特別措置法」という。）が施行され（2011年10月1日施行）2011年10月～2012年3月までの6か月間については、3歳未満と、3歳から小学生の第3子以降については子ども1人当たり月額1万5千円、3歳から小学生の第1子・第2子と、中学生については子ども1人当たり月額1万円を支給することとした。

さらに、2012年4月からは、子ども手当に代わり、「児童手当法の一部を改正する法律」（2012年4月1日施行）が施行され所得制限額未満の方に対しては、特別措置法と同額の児童手当を支給し、所得制限額以上の方に対しては特例給付として、児童1人当たり月額5千円を支給することとなった（所得制限は2012年6月分から適用）。」

（2）「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めのあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、労働契約法を改正し、①有期労働契約が繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み、②判例で確立された雇止め法理（一定の場合には、使用者による雇止めが認められないルール）の法定化、③有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止す

るルール、の3つのルールを新たに盛り込んだ（2013年4月1日全面施行）。

さらに、労働者派遣法が改正され（一部を除き2012年10月1日施行）、以下の内容が盛り込まれた。

- ・派遣元事業主に対し、一定の有期雇用派遣労働者等について、無期雇用への転換推進措置の努力義務化
- ・派遣元事業主に対し、賃金等の決定に当たり、同種の業務に従事する派遣先の労働者等との均衡を考慮する配慮の義務化
- ・派遣先に対し、派遣元事業主の求めに応じて、派遣先の労働者の賃金水準や教育訓練等に関する情報提供の努力義務化
- ・派遣元事業主に対し、事業所ごとのマージン率等の派遣労働者等への情報提供の義務化
- ・派遣元事業主に対し、派遣労働者として雇用しようとする労働者への待遇等の説明の義務化
- ・派遣元事業主に対し、派遣料金の額の派遣労働者への明示を義務化
- ・派遣先の都合により派遣契約を解除する場合は、派遣先に対し、派遣労働者の新たな就業機会の確保や休業手当等の支払いに要する費用の負担等の措置の義務化
- ・違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が、派遣労働者に対して労働契約を申し込んだとみなす制度の創設」を加える。

2010年年次報告別添1中、「労働契約法第17条」を削除し、「労働契約法第17条から第20条」を追加する。さらに、「平成22年度における子ども手当の支給に関する法律（2010年法律第19号）」を「平成23年度における子ども手当の支給等に関する特別措置法」に改める。変更条文は別添1下線部の通りである。

【第13条】第1項

2010年報告中、「また、雇用政策基本方針において、公共職業安定所と民間の労働力需給調整機関が、それぞれの特性を十分活かしつつ、その機能を十分発揮できるようにするとともに、官民相まった適正な需給調整機能の充実等により、外部労働市場の整備を図る旨盛り込まれているところである。」

を

「また、雇用政策基本方針において、公共職業安定所、民間人材ビジネス、学校、地方公共団体など様々なマッチング機関が、それぞれの得意の分野・手法により役割を果たすとともに、必要に応じて当該マッチング機関同士が連携することで外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化する旨や、外部労働市場のマッチング機能の強化を図るために、民間人材ビジネスと公共職業安定所がそれぞれの強みを発揮するとともに、両者の連携を推進する旨が盛り込まれているところである。」

に改める。

【2012年ILO条約勧告適用専門家委員会オブザベーションについて】

（1）第5条1 機会と待遇の均衡

労働者派遣法第44条により、労働基準法3条（労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とした、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱の禁止）については派遣元事業主及び派遣先が労働基準監督機関の指導監督の対象となるほか、職業安

定法第3条（人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由とした、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱の禁止）等については派遣元事業主が都道府県労働局の指導監督の対象となる。

（２）第１１条

①民間職業仲介事業所によって雇用される労働者が適切な保護を受けられるようにする対策

２０１２年に改正された労働者派遣法の新たな措置については、一部を除き２０１２年の１０月から施行され、労働契約申込みみなし制度については、２０１５年１０月の施行を予定している。現在、その円滑な施行に努めているところである。

②申立に関連した他の問題

２０１２年に改正された労働者派遣法の国会審議において、改正法の施行後１年（２０１３年１０月）を目途に再検討すべきとの指摘がなされ、これらを受けて、２０１３年８月に公労使３者からなる労働政策審議会での検討に着手し、２０１４年１月に報告がとりまとめられた。この報告においては、登録型派遣・製造業務派遣の課題である雇用の不安定性には、禁止という手法ではなく、派遣元に有期雇用の派遣労働者の雇用の安定を図る措置を講じる義務を課す等により対応することとすることとされた。

なお、２０１２年改正法については、登録型派遣・製造業務派遣への特段の影響は認められていない。

労働契約法が改正され、すべての有期契約労働者を対象として、①有期労働契約が繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み、②判例で確立された雇止め法理（一定の場合には、使用者による雇止めが認められないルール）の法定化、③有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール、の３つのルールを新たに盛り込んだ（２０１３年４月１日全面施行）。

このルールは、すべての有期契約労働者を対象とするものであり、派遣労働者についても、有期契約であれば、派遣の形態を問わず適用される。

（３）第１０条 訴えの調査のための仕組み及び手続き

求職者や、派遣労働者は違法事案について厚生労働大臣に申告することができることとされている。２０１２年度における職業紹介事業に関する厚生労働大臣に対する申告は１３件であり、例えば、労働条件等の明示に係るものであった。

２０１２年度における労働者派遣事業に関する厚生労働大臣に対する申告は８７件であり、例えば、偽装請負に係るものであった。

（４）第１３条 公共職業紹介期間と民間職業仲介事業所の協業

当面の間、我が国が取り組むべき雇用政策の基本的な方向性を示した「雇用政策基本方針」が２０１４年に改正され、公共職業安定所、民間人材ビジネス、学校、地方公共団体など様々なマッチング機関が、それぞれの得意の分野・手法により役割を果たすとともに、必要に応じて当該マッチング機関同士が連携することで外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化する旨や、外部労働市場のマッチング機能の強化を図るために、民間人材ビジネスと公共職業安定所がそれぞれの強みを発揮するとともに、両者

の連携を推進する旨が盛り込まれた。

(5) 第14条 条約違反の場合の適切な是正

5. 質問Ⅴをもって回答とする。

3. 質問Ⅲについて

前回報告中、「労働基準監督機関は、労働基準法関係法令の施行・監督を行っている（労働基準法第11章第97条から第105条まで、厚生労働省設置法第4条、第21条、第22条）。」

を

「労働基準監督機関は、労働基準法関係法令の施行・監督を行っている（労働基準法第97条から第105条まで、厚生労働省設置法第4条、第21条、第22条）。」に改める。

4. 質問Ⅳについて

本条約の適用に関する原則的な諸問題について、裁判所等が決定を下したことはない。

5. 質問Ⅴについて

前回報告中、「労働者派遣事業については、2008年度の事業報告によると、許可を受けた職業紹介事業者の新規求職申込件数は3,071,846件であった。また、2008年度には、職業安定法違反等に対して、816件の文書指導を行った。

2008年度の事業報告によると、派遣労働者数（登録者数を含む。）は3,989,006人であり、常用換算派遣労働者数は1,983,336人であった。また、2008年度には、労働者派遣法違反等に対して、6,506件の文書指導を行った。

船員派遣事業については、2008年度の事業報告によると、派遣船員として雇用されている船員の一日あたりの平均数は2,125人であり、派遣された船員の一日の平均数は1,073人であった。また、船員職業安定法違反の事例はない。」

を

「職業紹介事業については、2012年度の事業報告によると、許可を受けた職業紹介事業者の新規求職申込件数は6,848,343件であった。また、2012年度には、職業安定法違反等に対して、1,720件の文書指導を行った。職業安定法違反により検察庁で通常受理した人員は、2012年（2012年1月1日から12月31日）において、94人である。

労働者派遣事業については、2012年度の事業報告によると、派遣労働者数（登録者数を含む。）は2,450,854人であり、常用換算派遣労働者数は1,285,014人であった。また、2012年度には、労働者派遣法違反等に対して、8,764件の文書指導を行った。労働者派遣法違反により検察庁で通常受理した人員は、2012年（2012年1月1日から12月31日）において、74人である。

上記の他、（労働者派遣事業以外の）船員派遣事業については、2012年度の事業報告によると、派遣船員として雇用されている船員の一日あたりの平均数は3,098人であり、派遣された船員の一日の平均数は913人であった。また、船員職業安定法違反の事例はない。」

に改める。

6. 質問Ⅵについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）一般社団法人 日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

○平成二十三年度における子ども手当の支給等に関する特別措置法

(2011年8月法律第107号)

(支給要件)

第四条 子ども手当は、次の各号のいずれかに該当する者に支給する。

一 次のイ又はロに掲げる子ども（以下「支給要件子ども」という。）を監護し、かつ、これと生計を同じくするその父又は母（当該支給要件子どもに係る未成年後見人があるときは、その未成年後見人とする。以下この項において「父母等」という。）であって、日本国内に住所を有するもの

イ 十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子ども（施設入所等子どもを除く。以下この条及び次条において「中学校修了前の子ども」という。）

ロ 中学校修了前の子どもを含む二人以上の子ども（施設入所等子どもを除く。）

二 日本国内に住所を有しない父母等がその生計を維持している支給要件子どもと同居し、これを監護し、かつ、これと生計を同じくする者（当該支給要件子どもと同居することが困難であると認められる場合にあっては、当該支給要件子どもを監護し、かつ、これと生計を同じくする者とする。）のうち、当該支給要件子どもの生計を維持している父母等が指定する者であって、日本国内に住所を有するもの（当該支給要件子どもの父母等を除く。以下「父母指定者」という。）

三 父母等又は父母指定者のいずれにも監護されず又はこれらと生計を同じくしない支給要件子どもを監護し、かつ、その生計を維持する者であって、日本国内に住所を有するもの

四 十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある施設入所等子ども（以下「中学校修了前の施設入所等子ども」という。）が委託されている小規模住居型児童養育事業を行う者若しくは里親又は中学校修了前の施設入所等子どもが入所している児童福祉施設、障害者支援施設、旧身体障害者更生援護施設等、のぞみの園、救護施設、更生施設若しくは婦人保護施設（以下「児童福祉施設等」という。）の設置者

2 前項第一号又は第二号の場合において、父及び母並びに父母指定者のうちいずれか二以上の者が当該父及び母の子である子どもを監護し、かつ、これと生計を同じくするときは、当該子どもは、当該父若しくは母又は父母指定者のうちいずれか当該子どもの生計を維持する程度の高い者によって監護され、かつ、これと生計を同じくするものとみなす。

3 前項の規定にかかわらず、子どもを監護し、かつ、これと生計を同じくするその父若しくは母又は父母指定者のうちいずれか一の者が当該子どもと同居している場合（当該いずれか一の者が当該子どもを監護し、かつ、これと生計を同じくするその他の父若しくは母又は父母指定者と生計を同じくしない場合に限る。）は、当該子どもは、当該同居している父若しくは母又は父母指定者によって監護され、かつ、これと生計を同じくするものとみなす。

○児童手当法 (2012年法律第24号)

(支給要件)

第四条 児童手当は、次の各号のいずれかに該当する者に支給する。

一 次のイ又はロに掲げる児童（以下「支給要件児童」という。）を監護し、かつ、これと

生計を同じくするその父又は母（当該支給要件児童に係る未成年後見人があるときは、その未成年後見人とする。以下この項において「父母等」という。）であつて、日本国内に住所（未成年後見人が法人である場合にあっては、主たる事務所の所在地とする。）を有するものの

イ 十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある児童（施設入所等児童を除く。以下この章及び附則第二条第二項において「中学校修了前の児童」という。）

ロ 中学校修了前の児童を含む二人以上の児童（施設入所等児童を除く。）

二 日本国内に住所を有しない父母等がその生計を維持している支給要件児童と同居し、これを監護し、かつ、これと生計を同じくする者（当該支給要件児童と同居することが困難であると認められる場合にあっては、当該支給要件児童を監護し、かつ、これと生計を同じくする者とする。）のうち、当該支給要件児童の生計を維持している父母等が指定する者であつて、日本国内に住所を有するもの（当該支給要件児童の父母等を除く。以下「父母指定者」という。）

三 父母等又は父母指定者のいずれにも監護されず又はこれらと生計を同じくしない支給要件児童を監護し、かつ、その生計を維持する者であつて、日本国内に住所を有するもの

四 十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある施設入所等児童（以下「中学校修了前の施設入所等児童」という。）が委託されている小規模住居型児童養育事業を行う者若しくは里親又は中学校修了前の施設入所等児童が入所若しくは入院をしている障害児入所施設、指定医療機関、乳児院等、障害者支援施設、のぞみの園、救護施設、更生施設若しくは婦人保護施設（以下「障害児入所施設等」という。）の設置者

2 前項第一号の場合において、児童を監護し、かつ、これと生計を同じくするその未成年後見人が数人あるときは、当該児童は、当該未成年後見人のうちいずれか当該児童の生計を維持する程度の高い者によつて監護され、かつ、これと生計を同じくするものとみなす。

3 第一項第一号又は第二号の場合において、父及び母、未成年後見人並びに父母指定者のうちいずれか二以上の者が当該父及び母の子である児童を監護し、かつ、これと生計を同じくするときは、当該児童は、当該父若しくは母、未成年後見人又は父母指定者のうちいずれか当該児童の生計を維持する程度の高い者によつて監護され、かつ、これと生計を同じくするものとみなす。

4 前二項の規定にかかわらず、児童を監護し、かつ、これと生計を同じくするその父若しくは母、未成年後見人又は父母指定者のうちいずれか一の者が当該児童と同居している場合（当該いずれか一の者が当該児童を監護し、かつ、これと生計を同じくするその他の父若しくは母、未成年後見人又は父母指定者と生計を同じくしない場合に限る。）は、当該児童は、当該同居している父若しくは母、未成年後見人又は父母指定者によつて監護され、かつ、これと生計を同じくするものとみなす。

○労働契約法（2007年法律第128号）（抄）

第一章 総則

（定義）

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

(労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。

(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

第二章 労働契約の成立及び変更

(労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更する

ことができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

第三章 労働契約の継続及び終了

(出向)

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

(懲戒)

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、

社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

(有期労働契約の更新等)

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（1985年法律第88号）

以下の条文を追加。

（事業報告等）

第二十三条 （略）

2 （略）

3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次条に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならない。

4 （略）

5 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関し

あらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

(派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限)

第二十三条の二 派遣元事業主は、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者（以下この条において「関係派遣先」という。）に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合（一の事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。以下同じ。）に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。）が百分の八十以下となるようにしなければならない。

(労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置)

第二十九条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

(有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)

第三十条 派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（相当期間にわたり期間を定めて雇用する派遣労働者であつた者その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進することが適当である者として厚生労働省令で定める者に限る。以下この条において「有期雇用派遣労働者等」という。）の希望に応じ、次の各号のいずれかの措置を講ずるように努めなければならない。

- 一 期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること。
- 二 当該派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

(均衡を考慮した待遇の確保)

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先（当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者をいう。第四節を除き、以下同じ。）に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

(待遇に関する事項等の説明)

第三十一条の二 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

(労働者派遣に関する料金の額の明示)

第三十四条の二 派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。

- 一 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者
- 二 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者

(日雇労働者についての労働者派遣の禁止)

第三十五条の三 派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。

2 厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。

(適正な派遣就業の確保等)

第四十条 (略)

2 (略)

3 派遣先は、第三十条の二の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報であつて当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならない。

(離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止)

第四十条の六 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

2 派遣先は、第三十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。