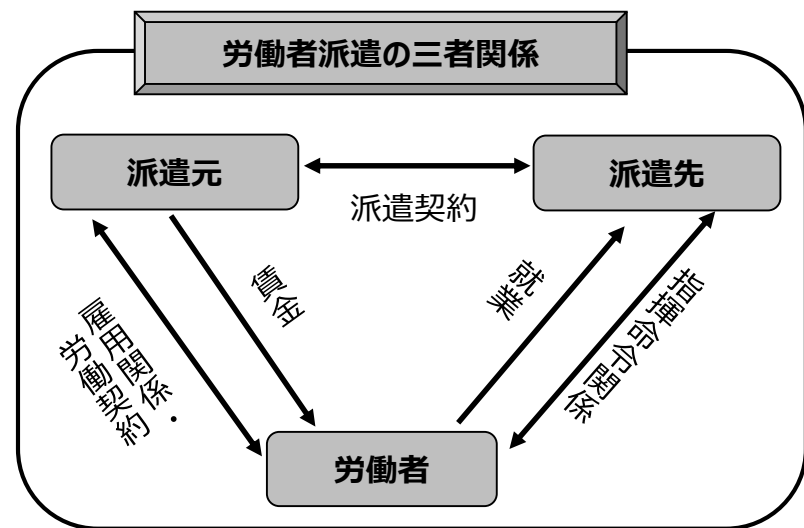


労働者派遣制度の概要及び改正経緯 について

労働者派遣制度の概要

- 労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」（下図参照）をいい、派遣禁止業務や、派遣期間の制限等の規制が設けられている。



1. 派遣禁止業務

- ①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関連業務（※）
※）紹介予定派遣の場合、産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務の場合等については行うことが可能。

2. 派遣期間の制限

個人単位	派遣先の同一の組織単位（課に相当）における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。
事業所単位	派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には対応方針等の説明が必要。

3. 許可制

すべての労働者派遣事業について、許可が必要。

- ※）労働者派遣事業の許可は、事業主単位（新たな事業所の設置は届出で可）。許可の有効期間は、新規3年、更新5年。
- ※）平成27年改正法により、特定労働者派遣事業（常時雇用される労働者だけを労働者派遣の対象として行う届出制の労働者派遣事業）を廃止。改正前から届出により特定労働者派遣事業を営む者については、平成30年9月29日までは、経過措置により、引き続き当該事業を行うことが可能。また、同日までに許可申請を行っている特定労働者派遣事業者については、許可又は不許可の処分がある日まで当該事業を行うことが可能。

参考）基本データ

- 派遣労働者数 134万人（平成30年6月1日時点）【出典】労働者派遣事業報告
- 派遣“元”事業所数 43,336所（一般：42,118所、特定：1,218所）（平成30年度末時点）【出典】厚生労働省需給調整事業課調
- 派遣“先”事業所数 707,319所（平成29年度）【出典】労働者派遣事業報告

○ 労働者派遣法の制定・改正経緯について

労働者派遣法は昭和60年に制定され、その後、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、改正を実施。

昭和60年	労働者派遣法の制定 ○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。（施行後直ちに3業務追加し、16業務に。） ※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止
平成8年	○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。 ○ 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。（政令）
平成11年	○ 適用対象業務を原則的に自由化（禁止業務：建設、港湾運送、警備、医療、物の製造） ※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。 （→ <u>労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。</u>） ○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設
平成15年	○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁 ○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。 （→ <u>労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。</u>） ○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設
平成24年	○ 日雇派遣の原則禁止 ○ グループ企業内派遣を8割以下に制限 ○ 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止 ○ 派遣労働者の保護や待遇改善を強化（マージン率等の情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化など） ○ 労働契約申込みみなし制度の創設（施行は平成27年10月）
平成27年	○ 労働者派遣事業の許可制への一本化 ○ キャリアアップ措置の義務化 ○ 雇用安定措置（3年見込みの場合は義務、1年以上3年未満の場合は努力義務） ○ 派遣期間規制の見直し（派遣先の事業所単位、派遣労働者個人単位。3年） ○ 均衡待遇の強化
平成30年	○ 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇又は一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保を義務化） ○ 派遣労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 ○ 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

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等の一部を改正する法律（平成24年法律第27号）の概要

1. 事業規制の強化

- ・ 日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（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の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）。
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止。

2. 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化。
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮。
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化。
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示。
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化。

3. 違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 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ものとみなす。
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備。

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記。

※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

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等の一部を改正する法律（平成27年法律第73号）の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

1. 派遣事業の健全化

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業（届出制）※1と一般労働者派遣事業（許可制）※1の区別を廃止し、すべての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合
一般労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の雇用が不安定、キャリアアップが図られにくいという課題へ対応するため、以下の措置を講ずる。

- ① 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※2（雇用を継続するための措置）を派遣元に課す。
（3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務）
- ② 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導。

※2 雇用安定措置の内容：①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会（派遣先）の提供 ③派遣元での無期雇用
④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

3. よりわかりやすい派遣期間規制への見直し

- 専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず

その他の業務には最長3年の期間制限がかかる制度を分かりやすいものとするため廃止し、新たに以下の制度を設ける。

- ① 個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。
- ② 事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には説明義務を課す。

※3 平成24年の労働者派遣法一部改正法の附帯決議においても、専門26業務の該当の有無によって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、分かりやすい制度となるよう速やかに見直しの検討を開始することとされている。

4. 派遣労働者の均衡待遇措置の強化

- 派遣元と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要（抜粋）

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 （パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 2020年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は2021年4月1日）

※ 施行期日（2020年4月1日）をまたぐ労働者派遣契約についても、同日から適用。

労働者派遣法の見直し経緯等

H24改正法 (主にH24. 10. 1施行)

【検討規定(附則3条)】

- ①改正法の施行状況を踏まえた検討
(施行後3年を目途)
- ②派遣先の責任の在り方等の検討
(速やかに)
- ③登録型派遣、製造業派遣、
特定労働者派遣事業の見直し検討
(速やかに)

【附帯決議(衆・参)】

- ④期間制限のあり方の見直し検討
(速やかに)

労政審建議 (H26. 1. 29)

- ①H24改正法については、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて、引き続き労働政策審議会において検討を行うことが適当。(日雇派遣の原則禁止については早期に検討することが適当。)
- ②派遣先の使用者性に関する裁判例・中労委命令の周知等。
- ③《登録型派遣、製造業派遣》
経済活動や雇用に大きな影響が生じるおそれがあり、禁止しないことが適当。
《特定労働者派遣事業》
特定と一般の区別を撤廃し、すべて許可制に移行。
- ④個人単位、事業所単位の期間制限の導入
- ⑤その他

需給部会で検討継続

H27. 9 需給部会
日雇派遣について審議
→引き続き検討

H28. 9 需給部会
H24改正・H27改正に係る
施行状況調査
(H28. 2~4)の報告

需給部会で見直しの検討

<参考：H24改正法成立までの経緯>

- H20. 11 自公政権下で閣法提出 → 廃案
(同年秋 リーマンショック)
- H21. 9 民主党政権発足
- H22. 4 民主党政権下で閣法提出
- H23. 11 法案修正に係る民自公三党合意
→ 三党修正案提出
- H24. 3 法案成立 (4. 6公布)

H27改正法 (H27. 9. 30施行)

【検討規定(附則2条)】

- ①改正法の施行状況を踏まえた検討(施行後3年を目途)
- ②職業生活全期間の能力の有効な発揮や雇用安定に資する雇用慣行が損なわれている場合には速やかに検討
- ③均等・均衡待遇の確保の在り方を検討するための調査研究

職務待遇確保法 (H27. 9. 16施行)

【主な内容】派遣先の労働者との均等均衡待遇の実現のための法制上の措置等を講ずること(施行後3年以内)

働き方改革関連法
(同一労働同一賃金部分)