

検討事項について（案）

<平成 24 年改正関係>

1. 日雇派遣の原則禁止
2. グループ企業内派遣の 8 割規制
3. いわゆるマージン率等の情報提供
4. 労働契約申込みみなし
5. 離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止

<平成 27 年改正等関係>

6. 許可制
7. 初回許可の有効期間
8. 雇用安定措置
9. 派遣受入期間の制限
10. 計画的な教育訓練・相談機会の確保
11. 特定目的行為の禁止
12. 法令違反を繰り返す派遣元の公表
13. 派遣先の団体交渉応諾義務
14. その他

1. 日雇派遣の原則禁止

(1) 現行制度の概要

派遣元事業主は、一部の場合（※）を除き、日雇労働者（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者）について労働者派遣を行ってはならない。（法第35条の4）

（※）禁止の例外

- ① 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（ソフトウェア開発、通訳等いわゆる17.5業務）について派遣する場合
- ② 雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合
（60歳以上の者、雇用保険の適用を受けない学生、副業として従事する者（生業収入500万円以上）、主たる生計者以外の者（世帯収入500万円以上））

(2) 見直しに係る指摘等（未措置のもの。以下同じ。）

- 労働者派遣制度の改正について（平成26年1月29日労働政策審議会建議（以下「労働政策審議会建議」という。））

平成24年改正法の規定については、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当審議会において検討を行うことが適当である。

一方、日雇派遣の原則禁止については、以下の観点に留意しつつ、法改正を行わずに実施できる見直しについて、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討することが適当である。

- ① 労働者が日雇派遣による収入に生計を頼ることがないようにしつつも、現在の年収要件を見直すことにより雇用の機会を拡大すること
- ② 教育訓練を十分に受けていない労働者が日雇派遣に従事することによる労働災害の発生を防ぐこと

- 規制改革実施計画（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

II 分野別実施事項

4. 保育・雇用分野

(8) 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関するニーズの実態調査と公表

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
13	福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関するニーズの実態調査と公表	看護師、福祉及び介護施設等の事業者、派遣事業関係者に対して、福祉及び介護施設等における看護師の日雇派遣に関するニーズ、派遣労働者として働いている看護師の雇用管理上の課題等の実態調査を行う。	令和元年度上期調査開始、令和元年度内に公表

6. その他重要課題

(5) 日雇派遣におけるルールの見直し

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
6	日雇派遣におけるルールの見直し	日雇派遣に関して、労働者保護に留意しつつ、雇用機会を広げるために、「副業として行う場合」の年収要件の見直しを検討し、速やかに結論を得る。	令和元年度検討開始、速やかに結論

2. グループ企業内派遣の8割規制

(1) 現行制度の概要

派遣元事業主は、一事業年度における関係派遣先（グループ企業）（※）への派遣割合を8割以下にしなければならない。（法第23条の2）

（※）関係派遣先とは、派遣元事業主の親会社・派遣元事業主の親会社の子会社（連結決算導入の場合には連結決算の範囲で判断、それ以外の場合には外形基準（持株基準等）で判断）

(2) 見直しに係る指摘等

○ 労働政策審議会建議

平成24年改正法の規定については、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当審議会において検討を行うことが適当である。

3. いわゆるマージン率等の情報提供

(1) 現行制度の概要

派遣元事業主は、事業所ごとの派遣労働者の数、派遣先の数、労働者派遣に関する料金額と派遣労働者の賃金額の差額の労働者派遣に関する料金額に占める割合（いわゆるマージン率）、教育訓練に関する事項等に関し、情報提供しなければならない。（法第 23 条第 5 項）

(2) 見直しに係る指摘等

○ 労働政策審議会建議

平成 24 年改正法の規定については、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当審議会において検討を行うことが適当である。

○ 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案に対する附帯決議（平成 27 年 9 月 8 日参議院厚生労働委員会（以下「平成 27 年改正法附帯決議」という。））

マージン率については、派遣労働者保護の観点から社会通念上適切な範囲があると考えられることに鑑み、その規制の在り方について検討すること。

4. 労働契約申込みみなし

(1) 現行制度の概要

違法派遣が行われた時点で、善意無過失である場合を除き、派遣先がその派遣労働者に労働契約を申し込んだものとみなす。(法第40条の6)

(※) 労働契約申込みみなし制度の対象となる「違法派遣」

- ・ 労働者派遣事業の禁止業務（港湾運送業務、建設業務、警備業務等）に従事させた場合
- ・ 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・ 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ・ いわゆる偽装請負の場合（労働者派遣法等の適用を免れる目的で、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受け入れた場合）

(2) 見直しに係る指摘等

○ 労働政策審議会建議

平成24年改正法の規定については、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当審議会において検討を行うことが適当である。

○ 平成27年改正法附帯決議

労働契約申込みみなし制度の実効性を担保するため、派遣労働者に対してみなし制度の周知を図るとともに、派遣労働者がみなし制度を利用できる状態にあることを認識できる仕組みを設けること。（略）さらに、離職した労働者を離職後一年以内に派遣労働者として受け入れてはならないとの禁止規定に違反した場合、事前面接を始めとする派遣労働者を特定することを目的とする行為を行った場合、グループ企業内派遣の八割規制に違反した場合等の派遣先の責任を強化するため、みなし制度の対象を拡大することについて検討すること。

5. 離職後1年以内の労働者派遣の禁止

(1) 現行制度の概要

ある事業者を離職した労働者を離職後1年以内に当該事業者へ派遣労働者として派遣すること、当該事業者が派遣労働者として受け入れることを禁止。(法第35条の5、第40条の9)

(※) 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外。

(2) 見直しに係る指摘等

○ 労働政策審議会建議

平成24年改正法の規定については、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当審議会において検討を行うことが適当である。

6. 許可制

(1) 現行制度の概要

全ての労働者派遣事業について、厚生労働大臣の許可が必要。(法第5条)

- ・ 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、経過措置により、引き続き当該事業を行うことが可能とされていた。

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。

(2) 見直しに係る指摘等

該当なし

7. 初回許可の有効期間

(1) 現行制度の概要

全ての労働者派遣事業について、厚生労働大臣の許可が必要。(法第5条)

- ・ 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。

(2) 見直しに係る指摘等

○ 平成27年改正法附帯決議

労働者派遣事業の許可に当たっては、事業運営の実績等がない中で書面による審査にならざるを得ないこと等に鑑み、最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする派遣元事業主が許可基準を満たしていることを労働政策審議会に報告することとし、その効果を検証した上で、初回の許可の有効期間である三年を短縮することについても検討すること。

8. 雇用安定措置

(1) 現行制度の概要

派遣元事業主は、同一の組織単位（いわゆる「課」に相当）への派遣期間が一定期間に達する有期雇用派遣労働者について、

以下のいずれかを実施する責務がある。（法第 30 条）

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（※ 能力、経験等に照らして合理的なものに限る）
- ③ 派遣元での派遣労働者以外の労働者としての無期雇用
- ④ その他雇用の安定を図るために必要な措置

(2) 見直しに係る指摘等

該当なし

9. 派遣受入期間の制限

(1) 現行制度の概要

<派遣先事業所単位>

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原則3年が上限。それを超えて受け入れようとする場合には、過半数労働組合等からの意見聴取が必要。異議があった場合には対応方針等の説明が必要。(法第35条の2、第40条の2)

<派遣労働者個人単位>

派遣先の同一の組織単位(いわゆる「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年が上限。(法第35条の3、第40条の3)

(※) 無期雇用派遣労働者、60歳以上の者等は事業所単位・個人単位ともに期間制限が適用されない。

(2) 見直しに係る指摘等

○ 平成27年改正法附帯決議

国として過半数労働組合のある事業所の割合、意見聴取において過半数労働組合等から反対意見が出された割合及びその内容等の実態を把握するための調査及び分析を行うこと。(略)

労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないことを省令で定め、その違反に対しては厳正に対処すること。その状況によっては、不利益取扱いに関する規制の在り方について検討すること。

10. 計画的な教育訓練・相談機会の確保

(1) 現行制度の概要

派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。無期雇用派遣労働者に対しては、職業生活の全期間を通じて、その能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。(法第30条の2第1項)

また、派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じ、相談(キャリアコンサルティング)の機会の確保等の援助を行わなければならない。(法第30条の2第3項)

(2) 見直しに係る指摘等

該当なし

11. 特定目的行為の禁止

(1) 現行制度の概要

労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。（法第 26 条第 6 項）

また、派遣先指針において、「派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き（略）、派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと」としている。

(2) 見直しに係る指摘等

○ 平成 27 年改正法附帯決議

派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為は、労働者派遣法の趣旨に照らし不適當な行為であることに鑑み、その禁止の義務化について検討すること。

12. 法令違反を繰り返す派遣元の公表

(1) 現行制度の概要

法律上、派遣元事業主を対象とする公表規定はないが、行政処分を行った場合は運用上その旨を公表している。

(2) 見直しに係る指摘等

○ 平成 27 年改正法附帯決議

法令違反を繰り返す派遣元事業主に対しては、厳正なる指導監督の強化、許可の取消しを含めた処分の徹底を行うとともに、企業名の公表についても検討すること。

13. 派遣先の団体交渉応諾義務

(1) 現行制度の概要

派遣先指針において、「派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）上の使用者性に関する代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に留意すること」としている。

(2) 見直しに係る指摘等

○ 平成 27 年改正法附帯決議

派遣先の団体交渉応諾義務の在り方について、法制化も含めた検討を行うこととし、その際、労働時間管理、安全衛生、福利厚生、職場におけるハラスメント、労働契約申込みみなし制度の適用等に関する事項に係る団体交渉における派遣先の応諾義務についても検討すること。

<参考：検討に当たり留意すべき事項>

○ 平成 27 年改正法附帯決議

平成二十四年改正法の見直しの検討に当たっては、派遣労働者の保護や待遇が後退することとならないようにすること。

労働者派遣法改正（注：平成 27 年改正法）について、施行後の状況を踏まえ、その見直しについての検討を行う際には、今回の改正により新設された個人単位及び事業所単位の期間制限、雇用安定措置等の改正規定について、常用代替防止、派遣労働者の保護、雇用の安定等の観点から検討を行うものとする。