

労働者派遣法改正法の施行等についての関係資料

労働者派遣法改正法

雇入れ規制の強化

- ・ 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

派遣労働者の無期雇用への転換の促進

- ・ 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

違法派遣の防止と労働者派遣事業の許可等

- ・ 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。

施行期日: 公布の日から6か月以内の政令で定める日(労働契約申込みみなし制度の施行日は、法の施行から3年経過後)

【国会での主な修正点】

- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。

労働者派遣法改正法の施行に向けた政省令・告示事項

1. 日雇派遣の原則禁止（法第35条の3第1項関係）

- ① 法第35条の3第1項の政令で定める業務（日雇派遣の原則禁止の例外となる業務）は、ソフトウェア開発、機械設計等の業務（いわゆる17.5業務）とすること。【政令事項】
- ② 法第35条の3第1項の政令で定める場合（日雇派遣の原則禁止の例外として認められる場合）は、次のとおりとすること。【政省令事項】
 - ア 日雇労働者が60歳以上である場合 <高齢者>
 - イ 日雇労働者が学校教育法の学校（専修学校・各種学校を含む。）の学生又は生徒（定時制の課程に在学する者等を除く。）である場合 <昼間学生（雇用保険法の適用を受けない学生）>
 - ウ 日雇労働者の収入（生業収入）の額が500万円以上である場合 <副業>
 - エ 日雇労働者が生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持する者であって、世帯収入の額が500万円以上である場合 <主たる生計者でない者>
- ③ 派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者が従事する業務が①に該当し、又は当該労働者が②に該当しているかどうかを確認すること。
- ④ 派遣元事業主は、日雇派遣労働者に対して労働安全衛生法第59条第1項に規定する雇入時の安全衛生教育を行う際には、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容について、派遣先から確実に聴取した上で、当該業務内容に即した安全衛生教育を行うこと。

また、日雇派遣労働者が労働安全衛生法第 59 条第 3 項に規定する危険有害業務に従事する場合には、派遣先が危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。【日雇派遣指針事項】

- ⑤ 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入時の安全衛生教育を適切に行えるよう、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容を派遣元事業主に対し積極的に提供すること。

また、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること。【日雇派遣指針事項】

2. グループ企業内派遣の 8 割規制（法第 23 条第 3 項、第 23 条の 2 関係）

- ① 法第 23 条の 2 の厚生労働省令で定める者（関係派遣先に含まれる者）は、次のとおりとすること。【省令事項】

ア 派遣元事業主が連結子会社である場合 <連結決算を導入している場合>

- 1) 派遣元事業主の親会社
- 2) 派遣元事業主の親会社の連結子会社

※ 親子関係は、連結決算の範囲により判断する。

イ 派遣元事業主が連結子会社でない場合 <連結決算を導入していない場合>

- 1) 派遣元事業主の親会社

※ 「派遣元事業主の議決権の過半数を所有している者」「派遣元事業主の資本金の過半数を出資している者」「派遣元事業主に対し、これらと同等以上の支配力を有している者」とする。

- 2) 派遣元事業主の親会社の子会社

※ 「派遣元事業主の親会社が議決権の過半数を所有している者」「派遣元事業主の親会社が資本金の過半数を出資している者」「派遣元事業主の親会社がこれらと同等以上の支配力を有している者」とする。

- ② 法第 23 条の 2 の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合（関係派遣先への派遣割合）は、一の事業年度におけ

る派遣元事業主が雇用する派遣労働者(60歳以上の定年退職者を除く。)の関係派遣先に係る派遣就業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全ての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合(小数点以下一位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。)とすること。【省令事項】

- ③ 派遣元事業主は、法第23条第3項の規定による報告(関係派遣先への派遣割合の報告)をしようとするときは、毎事業年度終了後3月が経過する日までの間に厚生労働大臣に報告すること。【省令事項】

3. 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の禁止(法第35条の4、法第40条の6関係)

- ① 法第40条の6第1項の厚生労働省令で定める者(派遣労働者としての受入禁止の例外となる者)は、60歳以上の定年退職者とする。【省令事項】
- ② 法第40条の6第2項の規定による通知(労働者派遣の役務の提供を受けた場合に法第40条の6第1項の規定に抵触する場合の派遣元事業主への通知)は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行うこと。【省令事項】

4. 一定の有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置(法第30条関係)

- ① 法第30条の厚生労働省令で定める者(無期雇用への転換推進措置の対象者)は、次のとおりとすること。【省令事項】
- ア 派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である期間を定めて雇用する派遣労働者
 - イ 派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上である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(登録型派遣の場合の登録状態にある労働者)

- ② 派遣元事業主は、法第 30 条の規定による措置（無期雇用への転換推進措置）を講ずるに当たっては、①ア又はイに該当する労働者（以下②において「派遣労働者等」という。）に対し、労働契約の締結、更新等の機会を活用し、又は電子メールを活用する等により、同措置を受けるかどうか等についての派遣労働者等の希望を把握するよう努めること。【派遣元指針事項】

5. 均衡待遇の確保（法第 30 条の 2、法第 40 条第 3 項関係）

- ① 派遣元事業主は、派遣労働者の賃金の決定に当たっては、法第 30 条の 2 第 1 項の規定の趣旨を踏まえ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や派遣労働者の職務の内容等を勘案するよう努めること。

また、派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めること。

なお、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱い、法第 30 条の 2 第 1 項の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。【派遣元指針事項】

- ② 派遣先は、法第 40 条第 3 項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準、教育訓練等に関する情報を提供するよう努めること。

また、派遣元事業主が派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めること。【派遣先指針事項】

6. マージン率等の情報提供（法第 23 条第 5 項関係）

- ① 法第 23 条第 5 項の厚生労働省令で定める事項（情報提供すべき事項）は、次のとおりとすること。【省令事項】
- ア 労働者派遣に関する料金の額の平均額
 - イ 派遣労働者の賃金の額の平均額
 - ウ その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項
- ② 法第 23 条第 5 項の規定による情報提供（マージン率等の情報提供）は、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこと。【省令事項】
- ③ 法第 23 条第 5 項の規定による割合の算定（マージン率の算定）は、前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの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（小数点以下一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する。）とすること。ただし、当該事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内において算定することを妨げないこと。【省令事項】

7. 待遇に関する事項等の説明（法第 31 条の 2 関係）

- ① 法第 31 条の 2 の厚生労働省令で定める事項（派遣労働者として雇用しようとする労働者に対する説明事項）は、次のとおりとすること。【省令事項】
- ア 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待遇に関する事項
 - イ 事業運営に関する事項
 - ウ 労働者派遣に関する制度の概要

- ② 法第 31 条の 2 の規定による説明（待遇に関する事項等の説明）は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、電子メールの送信その他の適切な方法により行うこと。ただし、①アのうち労働者の賃金の額の見込みを説明する場合には、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行うこと。【省令事項】

8. 派遣労働者に対する派遣料金の額の明示（法第 34 条の 2 関係）

- ① 法第 34 の 2 の厚生労働省令で定める額（明示すべき労働者派遣に関する料金の額）は、次のいずれかとすること。【省令事項】
- ア 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額
 - イ 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額
- ※ ただし、6③のただし書に該当する場合には、当該方法により算定した場合の平均額
- ② 法第 34 条の 2 の規定による明示（労働者派遣に関する料金の額の明示）は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行うこと。ただし、派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における①ア又はイの額が、同条第 1 号の規定（当該労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合）により明示した額と同一である場合には、同条第 2 号の規定（派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合）による明示を要しないこと。【省令事項】

9. その他

- ① 労働者派遣法改正法の施行期日は、平成 24 年 10 月 1 日とすること。【政令事項】
- ② その他所要の規定の整備を行うこと。【政省令・告示事項】

改正後の労働者派遣法 参照条文（関係部分抜粋）

※ 改正後の労働者派遣法は、公布の日から6か月以内の政令で定める日から施行するとされている。（労働契約申込みみなし制度を除く。）

（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。

(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ところにより、当該労働者に対して説明しなければならない。

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つてはならない。

- 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禁止)

第三十五条の四 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の六第一項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行つてはならない。

(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

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、当該労働者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。

労働者派遣法改正法に関する国会審議の状況

1. 日雇派遣の原則禁止関係

○ 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年3月27日)(抜粋)

○川合孝典議員 三十五条の三、いわゆる日雇派遣の関係についてお伺いを申し上げたいと思いますが、今回の修正案では、日雇派遣について、雇用の機会の確保が特に困難であると認められる場合、それから、その他の場合で政令に定める場合を除き、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と、こういう形の修正が掛けられておるわけでございますけれども、では、これそれぞれどのような労働者を具体的に想定してこのように修正を掛けられたのかということについて御説明を願いたいと思います。

○衆議院議員(岡本充功議員) 御質問いただきました衆議院での修正により追加されました雇用の機会の確保が特に困難であると認められる場合その他の場合とはどういうものを指すのかという御質問であります。派遣労働者が高齢者、昼間学生、副業として従事する者、主たる生計者でない者である場合を想定しております。

具体的な内容につきましては、いずれにせよ政令で定められる、労政審を経て政令で定められるというふうに理解をしておりますが、政府におかれましても日雇派遣の実情を十分踏まえて対応していただきたいと、このように思っております。

○渡辺孝男議員 検討に当たつての課題としまして、やはり副業として従事する方々、あるいは主たる生計者でない方々については、全てを認めるという形ではなくて、やはり収入が一定額以上であるというような一定の制限を設けるとともに、日雇派遣に従事する労働者が労働災害等に被災されるようなことがないようにする、そういう労働安全衛生の確保の強化を図るべきと、そのような意見もあるわけでありまして、このようなことを配慮して、政府としてどのような対応を行っていくのか、牧厚生労働副大臣にお伺いをしたいと思います。

○副大臣(牧義夫議員) 委員御指摘のように、副業として従事する者や主たる生計者でない者の要件等々、その詳細について、その特定などの実務については、法案成立後、施行までに労政審の議論を踏まえ定めることになってございます。この三党での協議の中でも確認をされており、その制定に際しては、御指摘を踏まえて一定の制限、この金額等々、実際どれぐらいの収入があるのか等々、これを設けると、しっかりとそれを要件として設ける方向で検討してまいりたいと思っております。

また、労働安全衛生についてのお話もございました。日雇派遣労働者が労働災害に被災することのないよう、派遣元、派遣先に対して安全衛生の確保の徹底、指導を行ってまいりたいと存じます。

2. 派遣労働者に対する派遣料金の額の明示関係

○ 第179回国会 衆議院厚生労働委員会(平成23年12月7日)(抜粋)

○加藤勝信議員 続きまして、いわゆる派遣料金の明示義務というのが第三十四条の二ということで定められているのですが……余り個々にということになると相当な煩瑣な事務になるのではないか、あるいは、一人一人を出すことが本当にいいのかということも指摘をされているわけですが、これの具体的な運用、もっと言えば、厚生労働省令でどのように定めることを考えておられるのか、答弁をお願いいたします。

○津田大臣政務官 加藤委員にお答えを申し上げます。(中略)

個人が派遣料金とみずからの賃金の差額を計算して適切な派遣元事業主かどうかを判断できるようにする、このためには、派遣料金の平均額を明示して、みずからのおおよそのマージン率を把握する方法でも足りるというふうに考えるわけございまして、三党の協議の結果を踏まえて、厚生労働省令を定める際には、派遣料金の平均額の明示で可とする、そのように考えておるところでございます。

