

労働者派遣法改正法の政省令・告示等に関する 主な検討事項(案)

事業規制の強化

1. 日雇派遣の原則禁止(法第35条の3第1項関係)

<検討事項と規定案>

○ 日雇派遣の原則禁止の例外として認められる「業務」【政令事項】

いわゆる専門26業務のうち、第1号、第2号、第5号から第13号まで、第16号(建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務に限る。)、第17号から第20号まで、第23号及び第25号に掲げる業務とすること。

○ 日雇派遣の原則禁止の例外として認められる「場合」【政令・省令・運用事項】

- ・ 「高齢者(60歳以上)」、「昼間学生」、「副業として従事する者」、「主たる生計者でない者」である場合とすること。
ただし、「副業として従事する者」については生業の収入が一定額以上である場合、「主たる生計者でない者」については世帯全体の収入が一定額以上である場合に限定すること。<政省令>
- ・ 高齢者であるかどうかの確認は年齢が確認できる公的書類等で、昼間学生であるかどうかの確認は学生証等で行うこと。<運用>
- ・ 「主たる生計者でない者」かどうかについては、世帯全体の収入に占める本人(労働者)の収入の割合が50%未満であるかどうかによって判断すること。<運用>
- ・ 収入要件の確認は、本人・配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等で行うこと。また、前年度の収入が要件を満たす場合であっても、当年度の収入が要件を満たさないことが明らかである場合には、日雇派遣の例外として認められないこと。<運用>

○ 日雇派遣労働者の安全衛生の確保【日雇派遣指針事項】

- ① 派遣元事業主が講ずべき事項として、以下の内容を定めること。
 - ・ 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実施すること。
 - ・ 日雇派遣労働者が労働安全衛生法第59条第3項の危険有害業務に従事する場合には、派遣先に義務付けられている危険有害業務就業時の安全衛生教育が確実に実施されたかどうか、派遣元事業主においても確認すること。
- ② 派遣先が講ずべき事項として、以下の内容を定めること。
 - ・ 日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容について、派遣元事業主から照会があった場合には、積極的に応じること。
 - ・ 日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育が確実に実施されたかどうか、派遣先においても確認すること。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

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、原則、労働者派遣を行ってはならないものとするのが適当である。
その場合、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当である。

具体的には、いわゆる26業務から、特別な雇用管理を必要とする業務(第14号、第15号、第16号(駐車場の管理等の業務に限る)及び第24号の業務)及び日雇派遣がほとんどみられない業務(第3号、第4号、第21号、第22号及び第26号)を除外したものをリスト化することとするが、これ以外の業務については専門性があり労働者の保護に問題のない業務のリスト化など、適宜リストの見直しを行うことが適当である。

○ 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 検討に当たっ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いるとおり、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。

○ 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成20年厚生労働省告示第36号)(抄)

第八 安全衛生に係る措置

- 一 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(昭和四十七年法律第五十七号)第五十九条第一項に規定する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行わなければならないこと。
- 二 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ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業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、日雇派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。
- 三 派遣先は、日雇派遣労働者の安全と健康の確保に責務を有することを十分に認識し、労働安全衛生法第五十九条第三項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育の適切な実施等必要な措置を確実に行わなければならないこと。

○ 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)(抄)

(安全衛生教育)

第五十九条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。

3 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。

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)

<検討事項と規定案>

○ 関係派遣先の範囲【省令事項】

8割規制の対象となる関係派遣先の範囲は、以下のとおりとすること。

- ・ 親会社等(派遣元事業主の議決権の過半数を所有している者、資本金の過半数を出資している者、これらと同等以上の支配力を有する者)
- ・ 親会社等の子会社等(派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者、資本金の過半数を出資している者、これらと同等以上の支配力を有する者)

○ 関係派遣先への派遣割合の算定方法【省令事項】

毎事業年度ごとに、以下の計算方法により算定すること。

[計算方法]

$$\frac{\text{派遣労働者の関係派遣先での派遣就業に係る総労働時間}}{\text{派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間}} - \text{定年退職者の関係派遣先での派遣就業に係る総労働時間}$$

※ 端数は切り捨て

○ 定年退職者の範囲【省令事項】

関係派遣先への派遣割合の算定から除外される定年退職者の範囲を、60歳以上の定年退職者とすること。

○ 厚生労働大臣への報告【省令事項】

毎事業年度経過後1ヶ月が経過する日までの間に、所定の様式により行うこと。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

グループ企業(親会社及び連結子会社)内の派遣会社が一の事業年度中に当該グループ企業に派遣する人員(定年退職者を除く)の割合を8割以下とする義務を派遣元事業主に課することが適当である。

その際、割合についての報告制度を設けるとともに、8割を超えている場合には、指導、勧告、許可の取消し等の各措置を順次行うこととすることが適当である。

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)

<検討事項と規定案>

○ 受入禁止の例外【省令事項】

離職した労働者の離職後1年以内の派遣労働者としての受入禁止の例外となる者として、60歳以上の定年退職者を規定すること。

○ 受入禁止に関する派遣元事業主への通知の方法【省令事項】

派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けたならば労働者派遣法第40条の6第1項に抵触することとなるときは、書面、FAX又は電子メールの方法により派遣元事業主へ通知すること。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

離職した労働者(定年退職者を除く)を元の企業に派遣することについて、離職の後1年間は禁止することが適当である。

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

1. 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)

<検討事項と規定案>

○ 無期雇用への転換推進措置の対象者【省令事項】

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は、以下のとおりとすること。

- ・ 派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上である有期雇用の派遣労働者
- ・ 過去に派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上ある労働者であって、新たに派遣労働者として有期雇用しようとする者(いわゆる登録型派遣の場合の、登録状態にある労働者等)

○ 派遣労働者等の希望の把握【派遣元指針事項】

派遣元事業主は、無期雇用への転換推進措置を受けるかどうか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。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

1年以上勤務している、期間を定めて雇用する派遣労働者等の希望を踏まえ、

- ① 期間を定めないで雇用する派遣労働者又は通常の労働者として雇い入れること
- ② 期間を定めないで雇用する派遣労働者への転換を促進するための教育訓練等の措置を講ずること
- ③ 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を通じて、派遣先での直接雇用を促進すること
のいずれかの措置を講ずる努力義務を派遣元事業主に課すことが適当である。

2. 均衡待遇の確保(法第30条の2、法第40条第3項関係)

＜検討事項と規定案＞

○ 派遣元事業主が配慮すべき事項【派遣元指針事項】

- ・ 派遣元事業主は、派遣労働者の賃金の決定に当たり、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評価等に関する情報を派遣先より入手し、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。

○ 派遣先が努めるべき事項【派遣先指針事項】

派遣先は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準、教育訓練等に関する情報を派遣元事業主に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ものとする。

3. マージン率等の情報公開(法第23条第5項関係)

<検討事項と規定案>

○ 情報公開事項【省令事項】

法第23条第5項の規定により情報公開が必要とされている事業所ごとの派遣労働者の数、派遣先の数、マージン率(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)、教育訓練に関する事項のほか、以下の事項を定めること。

- ・ 1日当たりの派遣料金の額の平均額
- ・ 1日当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額
- ・ その他必要な事項

○ 情報公開の方法【省令事項】

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。

○ マージン率の算定方法【省令事項】

- ・ 毎事業年度ごとに、以下の計算方法により算定すること。

[計算方法]

$$\frac{1人1日当たりの労働者派遣に関する料金の平均額 - 1人1日当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額}{1人1日当たりの労働者派遣に関する料金の平均額}$$

※ 端数は四捨五入

- ・ ただし、事業所ごとの独立性が弱い場合には、一体的に経営を行っている範囲内で算定することを妨げないこと。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

派遣料金、派遣労働者の賃金、これらの差額の派遣料金に占める割合等の事業運営に関する情報の公開義務を派遣元事業主に課すことが適当である。

4. 待遇に関する事項等の説明(法第31条の2関係)

<検討事項と規定案>

○ 説明事項【省令事項】

派遣元事業主が派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し説明すべき事項として、以下の事項を定めること。

- ・ 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
- ・ 事業運営に関する事項
- ・ 労働者派遣に関する制度の概要

○ 説明の方法【省令事項】

書面の交付、FAX、電子メール等の方法により行うこと。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

派遣労働者等に対し、事業運営に関する状況、具体的な待遇決定の方法、労働者派遣制度の仕組みの説明を行う義務を派遣元事業主に課すことが適当である。

5. 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)

<検討事項と規定案>

○ 明示すべき派遣料金の額【省令事項】

派遣元事業主が派遣労働者等に対し明示すべき派遣料金の額は、以下のいずれかとする。

- ・ 当該労働者に係る1日当たりの派遣料金の額
- ・ 当該労働者の労働者派遣を行う事業所における1日当たりの派遣料金の額の平均額

○ 明示の方法【省令事項】

- ・ 書面の交付、FAX又は電子メールの方法により行うこと。
- ・ ただし、雇入れ時に明示した派遣料金の額と労働者派遣時の派遣料金の額が同一である場合には、労働者派遣時に派遣料金の額を再度明示することは要しないこと。

<参考>

○ 今後の労働者派遣制度の在り方について(平成21年12月28日労働政策審議会答申)(抜粋)

20年法案にあるマージン率等の情報公開に加え、派遣労働者が自己の労働条件を適切に把握するとともに、良質な派遣元事業主を選択する一助とするため、派遣元は、派遣労働者の雇入れ、派遣開始及び派遣料金改定の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示しなければならないこととすることが適当である。

○ 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ありますが…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と、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。

その他

＜検討事項と規定案＞

○ 施行期日【政令事項】

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。

○ その他【政令・省令・運用事項】

法律名の改正に伴う規定の整備など、所要の改正を行うこと。

労働者派遣法改正法

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

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

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。

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案に対する附帯決議

平成23年12月7日 衆議院厚生労働委員会

- 〔1〕登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後1年経過後をめぐり、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就業機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- 〔2〕いわゆる専門26業務に該当するかどうか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、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に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。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう改めること。
労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業者及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- 〔3〕いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう改めること。
労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業者及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- 〔4〕労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- 〔5〕派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- 〔6〕優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- 〔7〕派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。

○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案に対する附帯決議

平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会

- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] いわゆる専門26業務に該当するかどうか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、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に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。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。
- [8] 本法施行に当たっては、あらかじめ、派遣労働者、派遣元・派遣先事業主等に対し、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換推進、均等待遇の確保、「マージン率」の情報公開など今回の改正内容について、十分な広報・情報提供を行い、周知徹底するよう万全を期すること。

○ 専門26業務とは

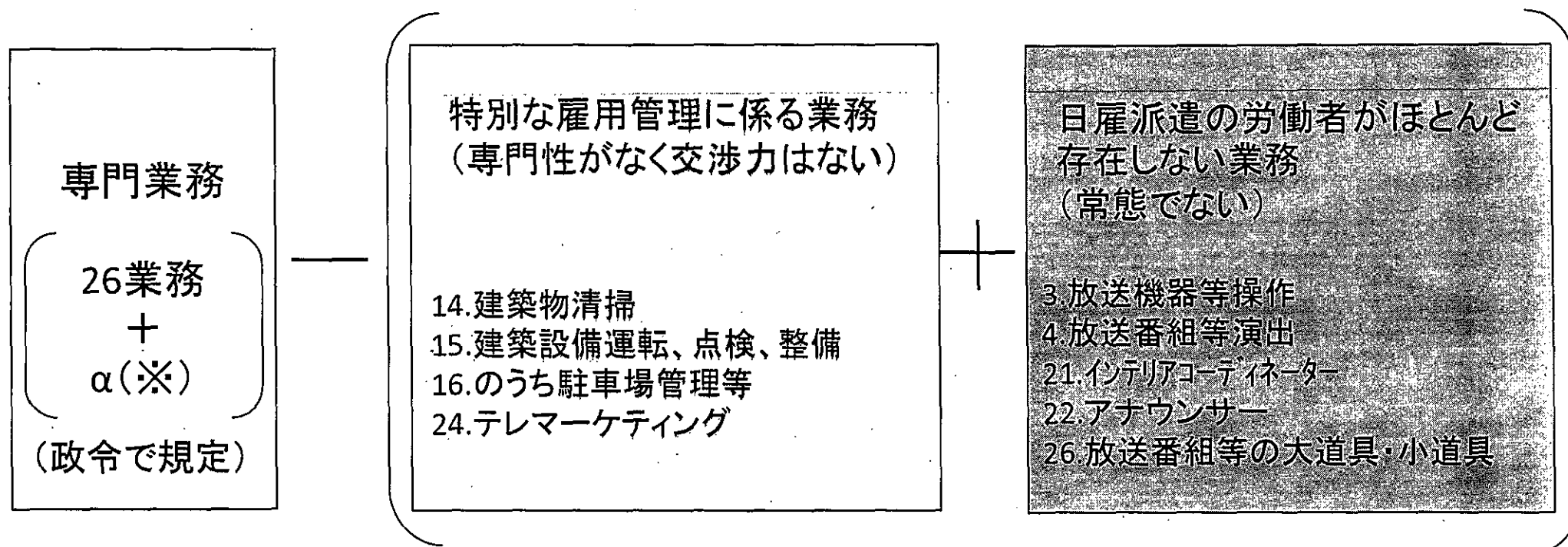
その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務、もしくはその業務に従事する労働者について、就業形態雇用形態の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務として政令で定める業務

1ソフトウェア開発	8ファイリング	15建築設備運転、点検、整備	21インテリアコーディネーター
2機械設計	9調査	16受付・案内、駐車場管理等	22アナウンサー
3放送機器等操作	10財務処理	17研究開発	23OAインストラクション
4放送番組等演出	11取引文書作成	18事業の実施体制の企画、立案	24テレマーケティング
5事務用機器操作	12デモンストレーション	19書籍等の制作・編集	25セールスエンジニアの営業、金融商品の営業
6通訳、翻訳、速記	13添乗	20広告デザイン	26放送番組等の大道具・小道具
7秘書	14建築物清掃		

○ もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの26業務に限定されていたもの。

○ 原則自由化に伴い、新たに派遣可能となった専門26業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、専門26業務については、派遣可能期間の制限を受けないこととなった。

日雇派遣規制の除外業務について



※ 専門性があると認められる業務以外は政令で規定できない(引越等の単純作業など)

【日雇派遣原則禁止の例外業務】

- | | | | |
|-----------|--------------|------------|---------------|
| 1ソフトウェア開発 | 8ファイリング | 13添乗 | 19書籍等の制作・編集 |
| 2機械設計 | 9調査 | 16受付・案内 | 20広告デザイン |
| 5事務用機器操作 | 10財務処理 | 17研究開発 | 23OAインストラクション |
| 6通訳、翻訳、速記 | 11取引文書作成 | 18事業の実施体制の | 25セールスエンジニアの |
| 7秘書 | 12デモンストレーション | 企画、立案 | 営業、金融商品の営業 |

※ 20年に労政審の建議で合意を得たものであるが、正式には法案成立後、再度労政審の議論を経て、政令で決定

標準生計費について

○世帯人員別標準生計費(平成23年4月)

(円)

世帯人員	1人	2人	3人	4人
月額	117,390	169,340	196,930	224,520
年換算額※	1,659,223	2,393,498	2,783,463	3,173,428
×2倍	3,318,446	4,786,996	5,566,926	6,346,856

(資料出所)平成23年9月人事院勧告参考資料(生計費関係)を元に需給調整事業課において作成

※ 年換算額は、月額×12か月÷0.849(税・社会保険料控除分)として計算したもの。

なお、税・社会保険料控除分は、一定の仮定を置いて算出した値である。

(注)標準生計費は、食料費、住居関係費、被服・履物費、雑費Ⅰ(保健医療、交通・通信、教育等)及び雑費Ⅱ(その他の消費支出)で構成。

【参考】平成22年4月標準生計費

(円)

世帯人員	1人	2人	3人	4人
月額	123,350	191,130	210,360	229,600
年換算額※	1,723,166	2,670,035	2,938,673	3,207,451

※ 年換算額＝月額×12か月÷0.859(社会保険料・税額)

求職者支援制度について(抄)

第2 求職者支援制度の方向性

4 給付について

(2) 給付要件について

○ 給付の必要性については、世帯の支援が期待できるか否かまで含めて判断すべきである。具体的には、世帯で一定の収入や資産があればその生活を支援する給付を支給する必要性は低いことから、世帯に一定の収入がないこと及び資産が一定の水準を超えないことを要件とすべきである。

その場合、世帯の収入要件の水準は、複数人員世帯における標準生計費を踏まえたものとすることが適当である。

(以下 略)

参考6 日雇派遣等短期派遣の実態

※ 短期派遣：登録型派遣であって、日雇など雇用期間が極めて短いものをいう。（短期派遣を行うこと自体は違法ではない。）

1 短期派遣の事業運営の実態（東京、大阪の10社を調査）

- ・ 雇用契約が1月未満の派遣労働者数（1日当たり平均）：約5万3千人（10社合計） うち、雇用契約が1日単位：約5万1千人

※ 調査対象10社中3社で派遣労働者数の約9割を占める

- ・ 派遣労働者の職業…社会人（16.4%）、学生（23.1%）、フリーター（54.3%）、主婦（6.2%）
- ・ 登録後の派遣労働者への連絡…電話、携帯電話のメール
- ・ 主な取扱業務…倉庫・搬送（9社）、製造（6社）、店舗・量販店（5社）、飲食店（4社）、イベント・キャンペーン（4社）、オフィスワーク（4社）

2 短期派遣労働者の実態

〔年齢・性別〕

- ・ 性別 男性…58% 女性…40%
- ・ 年齢 35歳未満…68.8%
（19歳未満：7.0%、20～24歳：25.4%、25～29歳：20.5%、
30～34歳：15.9%、35～39歳：13.6%、40～49歳：11.7%、
50～59歳：2.7%、60歳以上：1.1%）

〔契約・就業状況等〕

- ・ 平均就業日数…14日／月
- ・ 平均月収…13.3万円
- ・ 雇用契約については、1日単位が84.0%、2日～1ヶ月未満が6.6%

〔短期派遣で働く理由、今後の希望〕

- ・ 短期派遣として働く理由
働く日時を選べて便利であるため…47.8%
収入の足しにするため…36.7%
正社員として就職するまでのつなぎとして…24.7%

・ 今後の希望

現在のままでよい…45.7%
正社員…29.6%
その他…14.2%

＜男性・年齢＞

25～29歳：現在のままでよい（34.8%） < 正社員（53.6%）
30～34歳：現在のままでよい（37.7%） < 正社員（58.0%）
35～39歳：現在のままでよい（39.6%） < 正社員（45.8%）

＜女性・年齢＞

全年齢：現在のままでよい（56.9%） > 正社員（19.3%）

労働政策審議会建議－労働者派遣制度の改正について
(平成20年9月24日)

I 基本的考え方

- 1 労働者派遣制度については、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者がそれぞれ増加しており、労働力の需給調整を図るための制度として我が国の労働市場において一定の役割を果たしている。
- 2 しかしながら、
 - ・ 雇用管理に欠ける形態である日雇派遣など社会的に問題のある派遣形態が出てきていること、
 - ・ 派遣という働き方をやむを得ず選択し、長期間継続して従事することとなってしまう者がみられること、
 - ・ 禁止業務派遣や二重派遣などの違反事案が顕在化し、業務停止処分等の行政処分となる事案もみられるなど、指導監督件数も大幅に増加していることから、これらの事態に対処していくことが必要である。
- 3 このため、労働者派遣法を改正し、以下のような具体的措置を講ずることが必要である。

II 具体的措置について

1 日雇派遣について

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、原則、労働者派遣を行ってはならないものとするのが適当である。

その場合、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当である。

具体的には、いわゆる26業務から、特別な雇用管理を必要とする業務（第14号、第15号、第16号（駐車場の管理等の業務に限る）及び第24号の業務）及び日雇派遣がほとんどみられない業務（第3号、第4号、第21号、第22号及び第26号）を除外したものをリスト化することとするが、これ以外の業務については専門性があり労働者の保護に問題のない業務のリスト化など、適宜リストの見直しを行うことが適当である。

また、これらの措置に伴い、政府は、日雇派遣労働者等の雇用の安定を図るため、公共職業安定所又は職業紹介事業者の行う職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めることが適当である。

2 登録型派遣の常用化について

1年以上勤務している、期間を定めて雇用する派遣労働者等の希望を踏まえ、

- ① 期間を定めないで雇用する派遣労働者又は通常の労働者として雇い入れること
 - ② 期間を定めないで雇用する派遣労働者への転換を促進するための教育訓練等の措置を講ずること
 - ③ 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を通じて、派遣先での直接雇用を促進すること
- のいずれかの措置を講ずる努力義務を派遣元事業主に課することが適当である。

労働者代表委員からは、登録型派遣については規制強化が行われていないことから、活用事由の制限や期間制限の強化など、労働者派遣制度が労働力の臨時的・一時的な需給調整のシステムであることを担保する実効性ある措置の導入や、同制度は全て許可制とするなどの措置をとるべきであるとの意見があった。

使用者代表委員からは、期間を定めないで雇用する派遣労働者の派遣先を安定的に確保し、派遣労働者の常用化を推進するため、期間を定めないで雇用する派遣労働者については、自由化業務における期間制限(法第40条の2)及び雇用申込義務(法第40条の4)の適用対象から除外すべきであるとの意見があった。

3 派遣労働者の待遇の確保について

- (1) 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金を決定する努力義務を派遣元事業主に課することが適当である。また、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素の一つとして指針に明記することが適当である。

労働者代表委員からは、労働者派遣制度における常用代替防止の趣旨の徹底を図る観点からは、派遣労働者の賃金決定に関する努力義務等では不十分であり、派遣先の同種の労働者との均等待遇原則を法律に明記すべきであるとの意見があった。

使用者代表委員からは、派遣労働者の賃金を決定する際に、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素の一つとすることについては、派遣先の労働者と派遣労働者とではそもそも雇用主が異なることから、企業別の労使関係を基本とする日本の労働市場においては問題があるとの意見があった。

- (2) 派遣労働者等のキャリアパスを考慮に入れた適切な教育訓練の実施、就業機会の確保等を講ずる努力義務を派遣元事業主に課することが適当である。

(3) (1)及び(2)に当たって、派遣先に対し、当該措置に必要な情報の提供等必要な協力の努力義務を課することが適当である。

(4) 派遣料金、派遣労働者の賃金、これらの差額の派遣料金に占める割合等の事業運営に関する情報の公開義務を派遣元事業主に課することが適当である。

(5) 派遣労働者等に対し、事業運営に関する状況、具体的な待遇決定の方法、労働者派遣制度の仕組みの説明を行う義務を派遣元事業主に課することが適当である。

4 雇用契約申込義務について

期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、労働者派遣法第40条の5（雇用契約申込義務）の適用対象から除外することが適当である。

5 労働力需給調整機能の強化について

(1) 特定を目的とする行為について

期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、特定を目的とする行為を可能とするとともに、その際には、年齢又は性別を理由とした差別的取扱いの禁止規定等を整備することが適当である。

(2) 紹介予定派遣について

派遣契約及び就業条件の明示事項に、職業紹介後に労働者が従事する業務の内容、賃金、労働時間、雇用契約に係る期間の定めの有無等を加えることとすることが適当である。

(3) グループ企業派遣等について

グループ企業（親会社及び連結子会社）内の派遣会社が一の事業年度中に当該グループ企業に派遣する人員（定年退職者を除く）の割合を8割以下とする義務を派遣元事業主に課することが適当である。

その際、割合についての報告制度を設けるとともに、8割を超えている場合には、指導、勧告、許可の取消し等の各措置を順次行うこととすることが適当である。

また、離職した労働者（定年退職者を除く）を元の企業に派遣することについて、離職の後1年間は禁止することが適当である。

6 法令違反等に対処するための仕組みの強化について

(1) 違法派遣是正のための派遣先での直接雇用

適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届け事業所からの派遣又はいわゆる偽装請負であって派遣先に一定の責任のある場合、派遣先に対し行政が賃金及び雇用契約期間について従前以上の条件で雇用契約を申込むことを勧告できることとすることが適当である。

労働者代表委員からは、違法派遣の場合に派遣先での直接雇用関係を成立させる措置については、行政による雇用申込みの勧告では、勧告の発動が行政の裁量に委ねられることなどの問題があり、労働者の権利救済の観点から「直接雇用みなし規定」を導入すべきであるとの意見があった。

使用者代表委員からは、行政による派遣先に対する雇用契約申込みの勧告については、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定し、個別的かつ総合的に判断して措置するべきであるとの意見があった。

(2) 派遣先の法違反に対する是正措置の強化

勧告・公表に係る指導前置を廃止し、法違反を繰り返すなどの悪質な派遣先に対しては、より強力な是正措置を発動できるようにすることが適当である。

(3) 労働者派遣事業の許可要件・欠格事由

許可取消しの手続きが開始された後に事業の廃止届を提出し、取消しを逃れて再度許可をとることや、許可を取り消された法人等の役員が別の法人を設立して許可をとること等により、派遣元事業主が処分を逃れることのないよう、欠格事由に関する規定を整備することが適当である。

7 関係法制度の必要な整備について

この他、関係法制度について、必要な検討・整備がなされることが適当である。

今後の労働者派遣制度の在り方について (平成21年12月28日労働政策審議会答申)

派遣労働者をめぐる雇用環境等の変化を踏まえた厚生労働大臣からの諮問を受け、当部会においては、政府として諮問内容が緊急課題であり、次期通常国会に労働者派遣法改正法案を提出することが必要であるという事情も踏まえつつ、限られた時間の中で計9回にわたり精力的な審議を行ってきた。

当部会としては、労働者派遣制度は、労働力の需給調整を図るための制度として、我が国の労働市場において一定の役割を果たしているという基本的な認識は変わらないが、その時々々の派遣労働者をめぐる雇用環境の変化に応じて、制度の見直しを行うことは必要であると考えている。

そこで、昨今の労働者派遣制度を取り巻く現状をみるに、昨年来、我が国の雇用情勢が急激に悪化して、いわゆる「派遣切り」が多く発生しており、その中で、登録型派遣については、派遣元における雇用が不安定であり問題であるという指摘があったところである。また、特に製造業務派遣については、製造業が我が国の基幹産業であり、技能を継承していくためにも労働者が安定的に雇用されることが重要であると考えられるところ、昨年来のいわゆる「派遣切り」の場面においては派遣労働者の雇用の安定が図られず、製造業の技能の継承の観点からも問題であるとの指摘があったところである。

一方で、労働者派遣で働きたいという労働者のニーズが存在し、企業においても、グローバル競争が激化する中で、労働者派遣は必要不可欠な制度となっており、特に中小企業において労働者派遣による人材確保が一定の役割を果たしているという指摘があったところである。

こうした指摘も踏まえつつ、当部会としては、労働者派遣法について必要な改正を行うことが適当との結論に達したので、下記のとおり報告する。

記

I. 労働者派遣法の改正法案に盛り込むべき事項

政府が次期通常国会に労働者派遣法の改正法案を提出するに当たっては、昨年11月に第170回臨時国会に提出した法案（以下「20年法案」という。）の内容に、下記の各事項に示した内容を追加・変更した内容の法案とすることが適当である。

1 登録型派遣の原則禁止

- (1) 派遣労働者の雇用の安定を図るため、常用雇用以外の労働者派遣を禁止することが適当である。
- (2) ただし、雇用の安定等の観点から問題が少ない以下のものについては、禁止の例外とすることが適当である。
 - ① 専門26業務
 - ② 産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替要員派遣
 - ③ 高齢者派遣
 - ④ 紹介予定派遣

なお、使用者代表委員から、暫定措置を講ずる場合に、経済状況や労働者のニーズも十分考慮に入れた上でその範囲や期間の在り方を検討すべきことに加え、そもそも登録型派遣は、短期・一時的な需給調整機能として有効に機能しており、これを原則として禁止することは労働市場に混乱をもたらすことから、妥当ではないとの意見があった。

2 製造業務派遣の原則禁止

- (1) 昨年来、問題が多く発生した製造業務への労働者派遣については、これを禁止することが適当である。
- (2) ただし、雇用の安定性が比較的高い常用雇用の労働者派遣については、禁止の例外とすることが適当である。

なお、使用者代表委員から、まずは真に問題がある分野を的確に見極める必要があるところ、製造業務全般への派遣を原則禁止することは、国際競争が激化する中であって、生産拠点の海外移転や中小企業の受注機会減少を招きかねず、極めて甚大な影響があり、ものづくり基盤の喪失のみならず労働者の雇用機会の縮減に繋がることから反対であるとの意見があった。

3 日雇派遣の原則禁止

- (1) 雇用管理に欠ける形態である日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者については、労働者派遣を禁止することが適当である。
- (2) この場合、20年法案と同様に、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当である。
- (3) なお、雇用期間のみなし規定（2か月＋1日）については、就業日など、みなされた労働契約の内容が不明確である等の問題があることから、設けないこととすることが適当である。

4 均衡待遇

- 派遣労働者の賃金等の待遇の確保を図るため、派遣元は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮するものとする旨の規定を設けることが適当である。

5 マージン率の情報公開

- 20年法案にあるマージン率等の情報公開に加え、派遣労働者が自己の労働条件を適切に把握するとともに、良質な派遣元事業主を選択する一助とするため、派遣元は、派遣労働者の雇入れ、派遣開始及び派遣料金改定の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示しなければならないこととすることが適当である。

6 違法派遣の場合における直接雇用の促進

- (1) 違法派遣の場合、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定が図られるよう、派遣先が、以下の違法派遣について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、違法な状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けることが適当である。
 - ① 禁止業務への派遣受入れ
 - ② 無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ
 - ③ 期間制限を超えての派遣受入れ
 - ④ いわゆる偽装請負（労働者派遣法の義務を免れることを目的として、労働者派遣契約を締結せずに派遣労働者を受け入れること）の場合
 - ⑤ 1（登録型派遣の原則禁止）に違反して、常用雇用する労働者でない者を派遣労働者として受入れ
- (2) (1)の規定の履行確保のため、通常の民事訴訟等に加え、(1)によりみなされた労働契約の申込みを派遣労働者が受諾したにもかかわらず、当該派遣労働者を就労させない派遣先に対する行政の勧告制度を設けることが適当である。

なお、使用者代表委員から、仮に規定を設ける際には、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定した上で、違法性の要件を具体的かつ明確にする必要性があることに加え、そもそも雇用契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けることは、企業の採用の自由や、労働契約の合意原則を侵害することからも反対であるとの意見があった。

7 法律の名称・目的の変更

- 法律の名称及び目的において「派遣労働者の保護」を明記することが適当である。

8 施行期日

- 施行期日については、改正法の公布の日から6か月以内の政令で定める日とすることが適当である。ただし、1（登録型派遣の原則禁止）及び2（製造業務派遣の原則禁止）については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日とすることが適当である。

9 暫定措置等

- (1) 1（登録型派遣の原則禁止）に関しては、禁止に当たって派遣労働者等に与える影響が大きいため、その施行は段階的に行うべきであると考えられることから、暫定措置として、1（登録型派遣の原則禁止）の施行日から更に2年後までの間、比較的問題が少なく労働者のニーズもある業務への労働者派遣（具体的には政令で規定することとし、その内容については労働政策審議会で審議の上、決定）については、適用を猶予することが適当である。
- (2) 派遣元及び派遣先は、労働者派遣契約の中途解除に当たって、民法の規定による賠償等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずるものとするのが適当である。
- (3) 政府は、労働者派遣事業の禁止に伴い、派遣就業ができなくなる派遣労働者の雇用の安定や企業の人材確保を支援するため、公共職業安定所又は職業紹介事業者の行う職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとするのが適当である。

その際、とりわけ中小企業においては人材確保が困難であるという指摘があったことを踏まえ、職業紹介事業等が中小企業の人材確保に適したものとなるよう、特に配慮すべきである。

II. その他の検討項目について

- 1 派遣先責任の強化や派遣先・派遣先労働組合への通知事項の拡大など、上記Ⅰに掲げた事項以外については、更に検討すべき問題も多数見られることから、今回の法案では措置せず、当部会において引き続き検討することが適当である。

その際、労働者派遣事業の許可・届出や派遣元責任者講習等の在り方についても、併せて当部会において検討することが適当である。

なお、労働者代表委員から、その他の検討項目とされている派遣先責任の強化や派遣先・派遣先労働組合への通知事項の拡大、及び特定労働者派遣事業の届出制から許可制への移行などについても、速やかに改正法案に盛り込んでいくべきであるとの意見があった。

また、労働者代表委員から、登録型派遣禁止の例外とされている専門26業務について、見直しの検討が必要であるとの意見があった。

- 2 また、上記Ⅰに掲げた事項についても、改正法案の施行後一定期間経過後に施行の状況を見ながら検討を行い、必要に応じて見直しを行うこととするのが適当である。

見直しの検討に当たっては、当部会において、特に中小企業及び中小企業で働く労働者への影響を十分把握し、これらの実態を踏まえた検討を行うことが適当である。

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ってはならない。

(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。