



「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」の一部を改正する法律(労働者派遣法改正法)

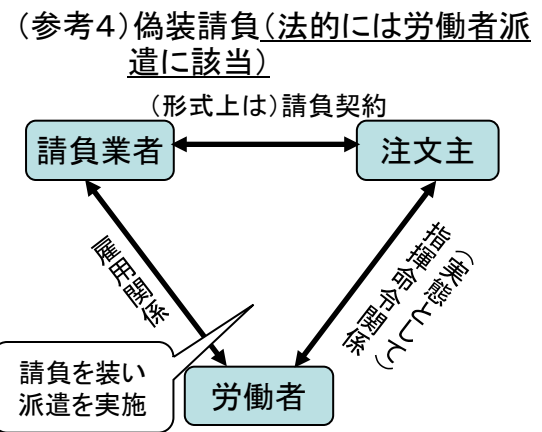
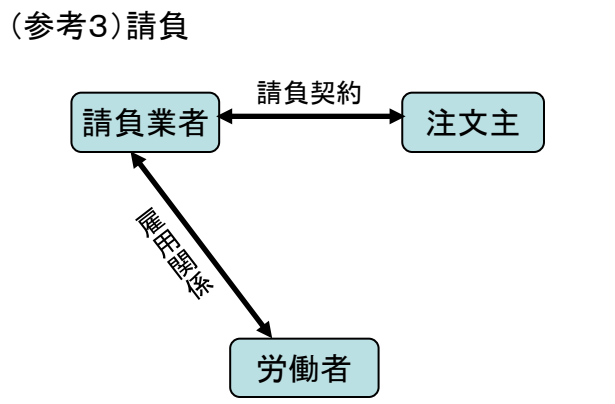
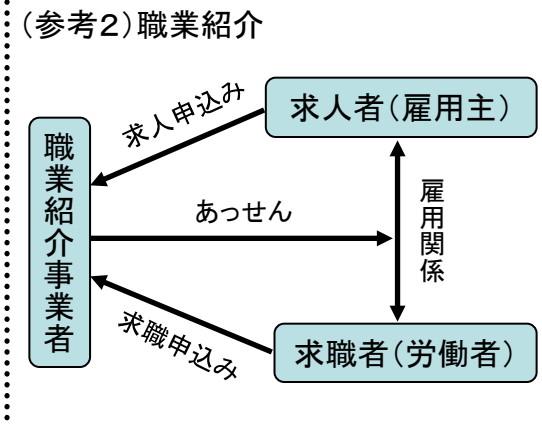
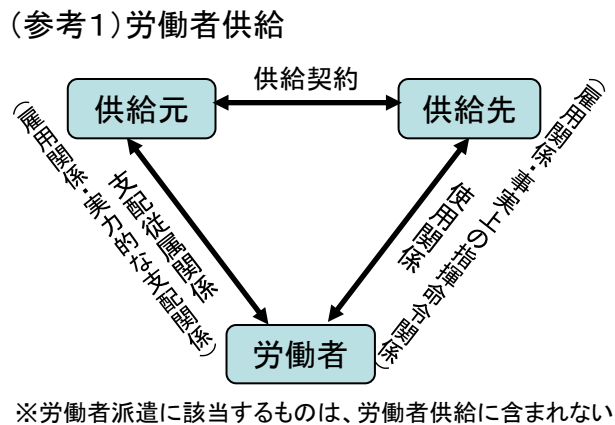
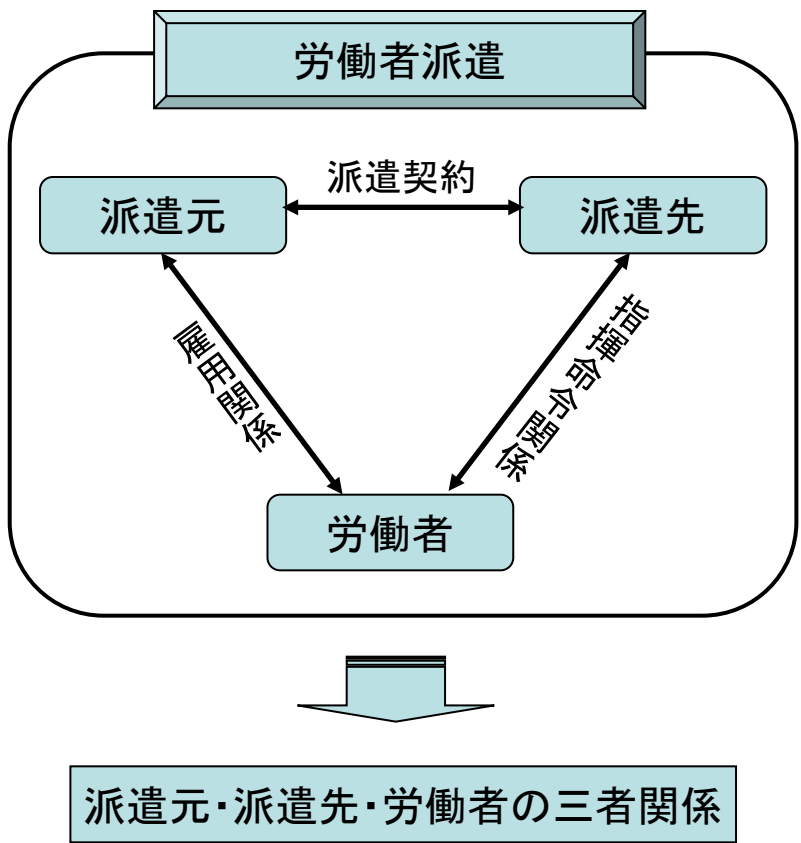
平成24年 厚生労働省



1 労働者派遣事業制度の概要

○ 労働者派遣とは

労働者派遣：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。（労働者派遣法第2条第1項）



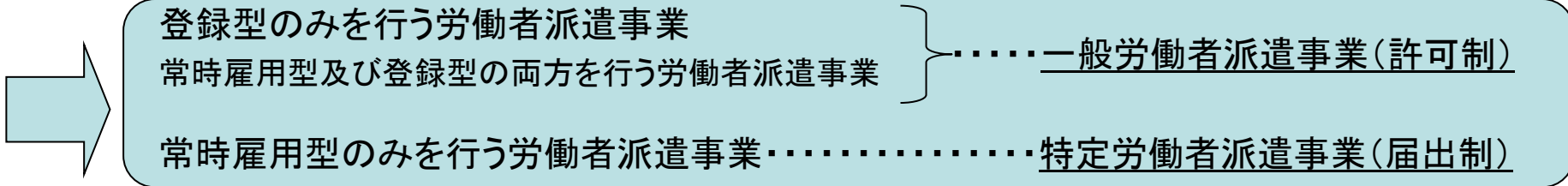
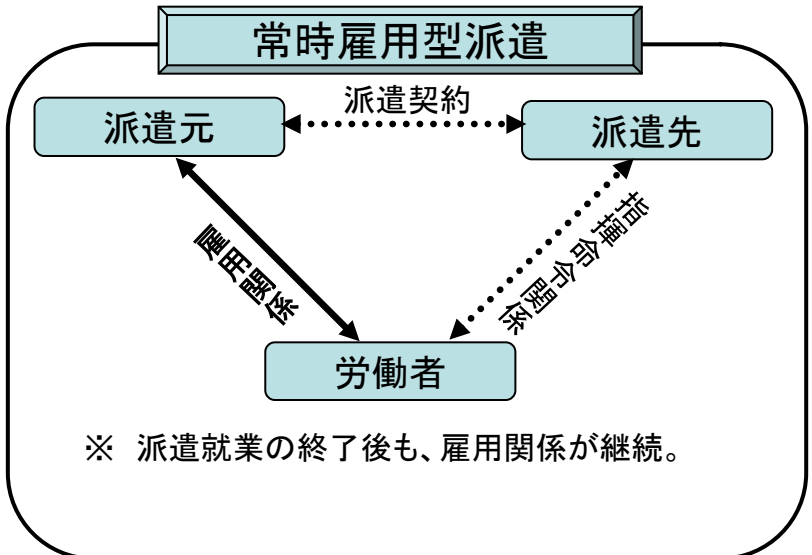
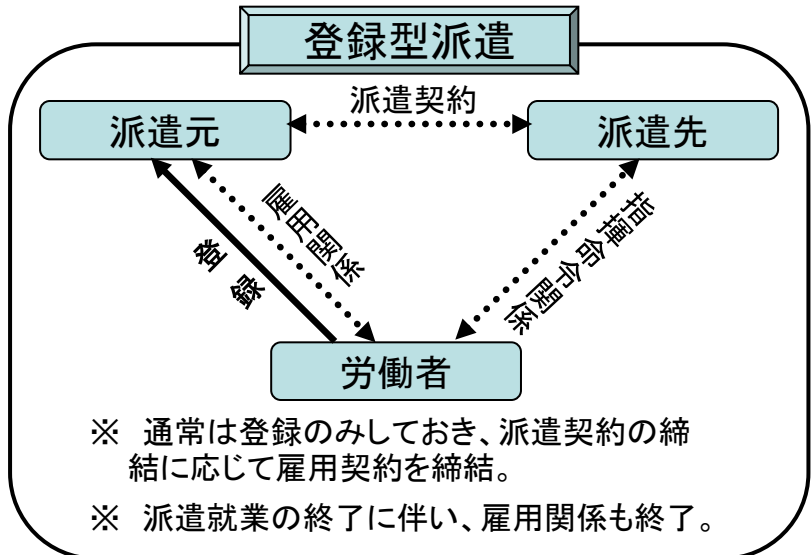
※ 労働者供給については、職業安定法の規定により業として行うことが禁止されている。

※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。

○ 許可・届出制と「登録型」「常時雇用型」の関係

登録型派遣: 派遣労働を希望する労働者を登録しておき、相手方企業から求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元事業主が雇い入れた上で相手方企業に派遣するもの。

常時雇用型派遣: 派遣元事業主が労働者を常時雇用しておき、その事業活動の一環として、労働者を相手方企業に派遣するもの。
 ※ いずれも、法令上の用語ではない。



(特定労働者派遣事業を届出制としている理由)

派遣労働者が常時雇用される労働者のみである形態の事業については、すべての派遣労働者の雇用の安定が図られている点で、その他の形態に比べより望ましい形態であり、派遣労働者の雇用管理を適正に行い得るか等の要件を事前にチェックするまでの必要性は乏しいと考えられるため。

○ 労働者派遣事業制度の概要(1)

1 適用除外業務

①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務については、労働者派遣事業を行うことができない。また、④病院等における医療関連業務については、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(医業については、これらのほか、就業場所がへき地である場合等)に限って行うことが可能。

2 許可・届出制

特定労働者派遣事業(派遣労働者が常用雇用労働者のみである場合) ⇒ 届出制

一般労働者派遣事業(派遣労働者が常用雇用労働者のみでない場合) ⇒ 許可制

※)一般労働者派遣事業の許可制については、事業主単位(新たな事業所の設置については届出で可)。
許可の有効期間は、新規3年、更新5年。

3 労働者派遣契約

(1) 契約の内容等

派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

(2) 特定行為の禁止

労働者派遣契約の締結に際し、派遣先が、面接、履歴書の送付を受ける等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことは禁止。

○ 労働者派遣事業制度の概要(2)

4 派遣受入期間の制限

(1) 派遣先が同一の業務((2)①～⑤の業務を除く。)に派遣を受け入れることができる期間は、原則1年(最長3年(※))に制限。

※) 1年を超える派遣を受けようとする場合は、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上で意見聴取を行った上で、派遣受入期間を定めることが必要。

(2) 派遣受入期間の制限がない業務

- ① ソフトウェア開発等の政令で定める業務(いわゆる「26業務」※) ② 3年以内のいわゆる「有期プロジェクト」業務
- ③ いわゆる「日数限定業務」(1か月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務)
- ④ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務 ⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務

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

5 雇用契約の申込み義務

(1) 以下の場合、派遣先は派遣労働者に対する雇用契約の申込みが義務付けられる。

ア) 派遣受入期間の制限のある業務(4(2)①～⑤以外の業務)について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合

イ) 派遣受入期間の制限のない業務(4(2)①～⑤の業務)について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合

※) なお、派遣受入期間の制限のある業務については、(1)アのほか、1年以上同一の業務に同一の派遣労働者を受け入れており、派遣の受入れ終了後、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合に係る雇用の努力義務がある。

(2) 雇用契約の申込み義務に違反する派遣先には指導・助言・勧告・公表。

○ 労働者派遣事業制度の概要(3)

6 紹介予定派遣

労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているもの。

- ※ 一定の労働者派遣の期間を経て、直接雇用に移行することを念頭に行われる。
- ※ 紹介予定派遣の場合、派遣先は、3(2)にかかわらず、面接、履歴書の送付要請等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことができる。
- ※ 同一の派遣労働者の紹介予定派遣は6か月を超えてはならない。
- ※ 紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合は、その理由を派遣元事業主に明示。(派遣元事業主は、派遣労働者に明示。)

7 派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置

(1) 派遣元事業主の講ずべき措置

- ①個人情報保護の確保、②就業の機会、教育訓練の機会の確保等派遣労働者の福祉の増進、③適正な派遣就業の確保、④就業条件の明示、⑤社会・労働保険の加入の有無と未加入の理由の派遣労働者・派遣先への通知、⑥派遣元責任者(製造業務に派遣する場合は専門の責任者)の選任、⑦派遣元管理台帳の作成、記載等、⑧派遣労働者の雇用の安定を図るための措置、⑨派遣労働者の福利厚生等に係る均衡配慮

(2) 派遣先の講ずべき措置

- ①労働者派遣契約に反しないよう適切な措置、②適正な派遣就業の確保、③派遣先責任者(製造業務に派遣を受け入れる場合は専門の責任者)の選任、④派遣先管理台帳の作成、記載等、⑤派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

(3) 労働基準法等の適用に関する特例等

労働基準法、労働安全衛生法等の適用については、原則として派遣中の労働者を雇用している派遣元の使用者が責任を負う立場にあるが、派遣中の労働者の保護に欠けることのないようにする観点から、一定の規定についてその責任を派遣元及び派遣先の事業主に分配。

8 相談・援助、指導監督等

(1) 相談・援助等

違法事案に対する派遣労働者等の申告(当該申告を理由とする不利益取扱いの禁止)、公共職業安定所による派遣労働者等に対する相談・援助、労働者派遣事業適正運営協力員による専門的な助言

(2) 指導監督等

違法事案等に対する都道府県労働局による指導・助言、改善命令等



2 「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」の一部を改正する法律
(労働者派遣法改正法)

(平成24年3月28日成立)

労働者派遣法改正法（平成24年法律第27号）

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：平成24年10月1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（平成27年10月1日））

【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。

○ 事業規制の強化

日雇派遣

あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元・派遣先双方で必要な雇用管理責任が果たされていない

- 禁止業務派遣、二重派遣等、法違反の温床
- 労働災害の発生

- 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は、労働者派遣を禁止する
- 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について、政令によりポジティブリスト化して認める
- 禁止の例外として、雇用機会の確保が困難な場合等(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)を、国会の修正により追加

グループ企業派遣

同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占める

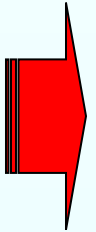
- 第二人事部的なものであり、需給調整機能を果たさない面も
- 本来直接雇用する者を派遣として、労働条件を切下げ

- 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割合(定年退職者を除く)を8割以下に
- 離職した労働者(定年退職者を除く)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雇用の安定

派遣労働者の無期雇用化

- 能力開発の機会が得にくい、就業経験が評価されない
- やむを得ず派遣で働いているにもかかわらず固定化
- 無期雇用になるための機会が少ない

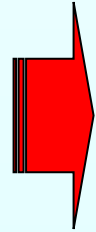


- 一定の有期雇用(1年以上)の派遣労働者について、希望に応じ、以下のいずれかの無期雇用への転換推進措置を派遣元事業主に対して努力義務化
 - ・ 無期雇用の派遣労働者又は通常の労働者として雇用
 - ・ 紹介予定派遣の対象とすることを通じて、派遣先での直接雇用を推進
 - ・ 無期雇用への転換推進のための教育訓練等の措置を講ずる

- 派遣先が無期雇用の派遣労働者の受入れを選好するインセンティブとするため、無期雇用の派遣労働者について、労働契約申込義務の適用対象から除外(26業務に限る)

派遣契約の中途解除への対処

- 労働者派遣契約の中途解除に伴い、派遣労働者の雇用が失われる



- 派遣元及び派遣先は、労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保や休業手当等の費用負担に関する措置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

○ 派遣労働者の待遇の改善

待遇の改善

- 働きに見合った待遇がなされない
- 事業運営が不透明



○ 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しつつ、賃金の決定、教育訓練や福利厚生の実施等について配慮しなければならないものとする

○ 派遣労働者の数、派遣先の数、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）、教育訓練に関する事項等の情報公開を義務化（派遣元事業主）

○ 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、雇用した場合における賃金の額の見込みなど待遇に関する事項の説明を義務化（派遣元事業主）

○ 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

○ 紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の締結の際、職業紹介後に労働者が従事する業務の内容、労働条件など紹介予定派遣に関する事項を契約に定めることとする

○ 違法派遣に対する迅速・的確な対処

①

法違反の増加

- 違法派遣の是正が労働者の不利益(雇止め、解雇等)につながる場合がある
- 同じ事業主の下、違法を繰り返す派遣先の増加
- 処分逃れを画策する事業主の現出



- 派遣先が、以下の行為(違法派遣)を受け入れている場合(以下の行為を行ったことを知らず、知らないことに過失がない場合を除く。)
 - ① 禁止業務(*)に従事させること
 - ② 無許可・無届の派遣元からの労働者派遣の役務の提供を受けること
 - ③ 期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けること
 - ④ いわゆる偽装請負(労働者派遣法の規定の適用を免れることを目的として、請負等の名目で、労働者派遣契約を締結せずに労働者派遣の役務の提供を受けること)
- 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の申込みをしたものとみなす

- 労働者派遣が上記①～④に該当するかについて、派遣先や派遣労働者から求めがあった場合、行政が助言できることとする
- 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場合等に、行政が派遣先に対し、助言、指導、勧告できることとし、勧告に従わない場合は公表できることとする

* 禁止業務: 港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関連業務

○ 違法派遣に対する迅速・的確な対処②、施行期日

法違反の増加

- 違法派遣の是正が労働者の不利益(雇止め、解雇等)につながる場合がある
- 同じ事業主の下、違法を繰り返す派遣先の増加
- 処分逃れを画策する事業主の現出

- 派遣先の法違反に対する是正措置を強化
→ 指導又は助言前置を廃止し、直ちに勧告することを可能に

- 労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備し、以下の場合は許可しない
 - ・ 許可を取り消された法人等の役員であった者で、取消の日から5年を経過しないもの
 - ・ 許可取消し等の手続きが開始された後に事業の廃止の届出をした者で、届出の日から5年を経過しないもの等

施行期日

- 改正法の公布の日から6か月以内の政令で定める日(平成24年10月1日)。ただし、労働契約申込みみなし制度の施行日については、法の施行から3年経過後(平成27年10月1日)

○ 法律名等の変更、見直し規定等

法律名等の変更

- 法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護を図り、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資すること」を目的規定に明記

見直し規定等

- 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事業主の労働力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なければならないものとする
- 政府は、この法律の施行後3年を目途として、改正法の規定の施行の状況等を勘案し、さらなる派遣労働者の保護のための方策を含め、これらの法律の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
- 政府は、上記の見直し規定を踏まえつつ、派遣労働者の保護を図ることの重要性にかんがみ、派遣先の責任の在り方等派遣労働者の保護を図る観点から特に必要と認められる事項について、速やかに検討を行うものとする