

關係資料

1. 平成24年改正法について

都道府県労働局を通じた平成24年改正派遣法施行状況調査

調査の概要

1. 調査期間

平成25年10月2日(水)～18日(金)

2. 調査対象

調査期間中に各都道府県労働局が指導監督を行った派遣元事業所 230事業所
(うち、一般162事業所、特定68事業所)

3. 調査方法

- 指導監督の際に、指導官が質問事項に即して、事業所等からのヒアリングを行い、聴き取った内容を記入。
- 派遣契約等の内容に関する質問については、ヒアリングに加え、書類等の調査で聴取内容の確認を行った上で記入。

4. 調査内容

- 平成24年改正により新たに設けられた規制等についての対応状況(選択肢方式)

※ 本調査に際して、対象派遣元事業所等における法令違反等が判明した場合には、通常の定期指導における場合と同様、適正に是正指導等の対応を行っている。

24年改正法施行状況調査の結果①

1. 派遣元事業所の概要

(1)一般・特定

総数	一般	特定
230	162	68
100.0%	70.4%	29.6%

(2)事業所規模(現在雇用している派遣労働者数)

総数	1. 1～10人	2. 11～50人	3. 50～100人	4. 100～300人	5. 300人以上
230	51	60	38	50	31
100.0%	22.2%	26.1%	16.5%	21.7%	13.5%

24年改正法施行状況調査の結果②

2. 日雇派遣の原則禁止

(1) 改正法の施行前、日雇派遣を行っていたか

総数	1. 有	2. 無
230	94	136
100.0%	40.9%	59.1%

(2) ((1)で有の場合)改正法施行後、雇用期間が30日以内の日雇派遣が原則禁止とされたことを受けて、どのような対応を行ったか(複数選択可)

総数	1. 日雇派遣を継続(例外的に認められた形で)	2. 日々紹介へ移行	3. 派遣労働者の雇用期間を延長	4. 短期の派遣をやめた	5. その他
94	58	17	30	37	3
100.0%	61.7%	18.1%	31.9%	39.4%	3.2%

(3) ((2)で3. 雇用期間を延長の場合)どの程度まで延長したか(複数選択可)

総数	1. 30日超～40日	2. 40日超～2ヶ月	3. 2ヶ月超～3ヶ月	4. 3ヶ月超
30	20	10	11	5
100.0%	66.7%	33.3%	36.7%	16.7%

「その他」の具体例
・ 請負に変更

(4) ((2)で3. 雇用期間を延長の場合)1ヶ月当たりの平均就業日数はどうなったか

総数	1. 1日～3日	2. 4日～7日	3. 8日～10日	4. 11日～14日	5. 15日以上
30	0	2	2	4	21
100.0%	0.0%	6.7%	6.7%	13.3%	70.0%

24年改正法施行状況調査の結果③

2-1. 例外的に認められた形で日雇派遣を継続している場合

(1) どの例外に当たる形で行っているか(両選択肢可)

総数	1. 認められている業務の範囲で	2. 認められている属性の範囲で
58	25	55
100.0%	43.1%	94.8%

(1-1) ((1)で1.「業務」の場合)日雇派遣している業務(主なもの3つまで)

総数	1. ソフトウェア開発	2. 機械設計	3. 事務用機器操作	4. 通訳・翻訳・速記	5. 秘書	6. ファイリング	7. 調査
25	2	2	9	5	0	0	2
100.0%	8.0%	8.0%	36.0%	20.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	8. 財務処理	9. 取引文書作成	10. デモンストレーション	11. 添乗	12. 受付・案内	13. 研究開発	14. 事業の実施体制の企画・立案
	4	2	2	2	9	1	0
	16.0%	8.0%	8.0%	8.0%	36.0%	4.0%	0.0%
	15. 書籍等の制作・編集	16. 広告デザイン	17. OAインストラクション	18. セールスエンジニアの営業・金融商品の営業			
	0	0	3	2			
	0.0%	0.0%	12.0%	8.0%			

24年改正法施行状況調査の結果④

(1-2)((1)で2.「属性」の場合)日雇派遣している労働者の属性(複数選択可)

総数	1. 60歳以上	2. 学生	3. 生業収入が500万円以上(副業)	4. 世帯収入が500万円以上(主たる生計者以外の者)
55	27	35	13	47
100.0%	49.1%	63.6%	23.6%	85.5%

(1-2)((1)で2.「属性」の場合)日雇派遣している労働者の属性ごとの主な業務

【60歳以上】

総数	1. いわゆる17.5業務	2. 販売	3. 一般事務	4. 倉庫・軽作業	5. 引越し・搬送関連業務	6. 介護
27	0	2	0	12	0	0
100.0%	0.0%	7.4%	0.0%	44.4%	0.0%	0.0%
	7. 医療関連業務	8. 物の製造	9. イベント運営	10. 販売促進業務	11. その他の業務	
	0	1	4	1	7	
	0.0%	3.7%	14.8%	3.7%	25.9%	

「その他業務」の内容

- 試験監督(2)
- 講師業務
- 選挙関係(3)

【学生】

総数	1. いわゆる17.5業務	2. 販売	3. 一般事務	4. 倉庫・軽作業	5. 引越し・搬送関連業務	6. 介護
35	0	8	0	8	0	0
100.0%	0.0%	22.9%	0.0%	22.9%	0.0%	0.0%
	7. 医療関連業務	8. 物の製造	9. イベント運営	10. 販売促進業務	11. その他の業務	
	1	2	7	3	6	
	2.9%	5.7%	20.0%	8.6%	17.1%	

- カード加入促進業務
- 試験監督(2)
- 配膳
- 選挙関係(2)

24年改正法施行状況調査の結果⑤

(1-2)((1)で2.「属性」の場合)日雇派遣している労働者の属性ごとの主な業務

【生業収入が500万円以上(副業)】

総数	1. いわゆる17.5 業務	2. 販売	3. 一般事務	4. 倉庫・軽作業	5. 引越し・搬送 関連業務	6. 介護
13	0	2	0	4	0	0
100.0%	0.0%	15.4%	0.0%	30.8%	0.0%	0.0%
	7. 医療関連業務	8. 物の製造	9. イベント運営	10. 販売促進業 務	11. その他の業 務	
	0	1	2	0	3	
	0.0%	7.7%	15.4%	0.0%	23.1%	

「その他業務」の内容

- ・ 試験監督
- ・ 選挙関係(2)
- ・ アンケート関係業務

【世帯収入が500万円以上(主たる生計者以外の者)】

総数	1. いわゆる17.5 業務	2. 販売	3. 一般事務	4. 倉庫・軽作業	5. 引越し・搬送 関連業務	6. 介護
47	0	9	8	8	0	0
100.0%	0.0%	19.1%	17.0%	17.0%	0.0%	0.0%
	7. 医療関連業務	8. 物の製造	9. イベント運営	10. 販売促進業 務	11. その他の業 務	
	1	2	7	1	10	
	2.1%	4.3%	14.9%	2.1%	21.3%	

・ 試験監督(3)

・ データ入力事務

・ 選挙関係(3)

・ 歯科受付

・ テレマーケティング

・ イベント・受付

(2)((1)で2.「属性」の場合)確認はどのように行っているか(複数選択可)

総数	1. 公的書類による確 認(身分証明書、所得 税の源泉徴収票など)	2. 誓約書等の提出	3. 口頭による確認の み	4. その他
55	50	41	2	1
100.0%	90.9%	74.5%	3.6%	1.8%

「その他」の内容

- ・ 学生の場合は本人の履歴書

24年改正法施行状況調査の結果⑥

3. グループ企業派遣の8割規制

(1)改正法施行前、グループ企業への派遣割合は8割を超えていたか

総数	1. 有	2. 無	3. わからない
230	15	215	0
100.0%	6.5%	93.5%	0.0%

(2)((1)で有の場合)改正法施行後、どのように対応したか(複数選択可)

総数	1. グループ外の企業との取引量を増やした	2. グループ企業との取引量を減らした	3. グループ企業への派遣労働者を当該派遣先での直接雇用に切り替えた	4. 60歳以上の定年退職者の派遣を増やした	5. その他	6. 特段対応していない
15	6	3	3	2	5	6
100.0%	40.0%	20.0%	20.0%	13.3%	33.3%	40.0%

「その他」の具体例

- 派遣を終了した
- 可能なものは請負に変更した
- グループ外の企業との取引量を増やす努力をしている
- グループ企業派遣労働者を平成26年1月をもって派遣先にて直雇用とする

24年改正法施行状況調査の結果⑦

4. 離職後1年以内の派遣の禁止

(1)改正法施行後、この規制に該当するとして派遣先から連絡(通知)があった事例があったか

総数	1. 有	2. 無	3. わからない
230	5	225	0
100.0%	2.2%	97.8%	0.0%

5. 無期雇用への転換推進措置

(1)改正法施行後、有期雇用契約の派遣労働者について、無期雇用契約への転換を推進するため、どのような取組みを行っているか(複数選択可)

総数	1. 派遣“元”で無期雇用の機会を提供	2. 派遣“先”で無期雇用の機会を提供	3. 紹介予定派遣の対象とする	4. 教育訓練等を実施	5. 該当者(有期雇用契約で雇用期間が通算1年以上)がいない	6. 該当者がいるが何もしていない	7. その他
230	48	71	59	39	63	18	18
100.0%	20.9%	30.9%	25.7%	17.0%	27.4%	7.8%	7.8%

「その他」の具体例

- 派遣先への直接雇用(有期)へ移行(2)
- 抵触日に際し、派遣先で直接雇用となる場合、無期雇用とすることを検討してもらっている
- スキルがある者は請負部門に異動させ無期雇用化
- 資格取得の援助(2)
- 労働者からの希望がない(2)

24年改正法施行状況調査の結果⑧

6. 均衡待遇の配慮

(1) 改正法施行後、派遣労働者の均衡待遇を図るためにどのような配慮をしているか
(複数選択可)

総数	1.【賃金】派遣先の労働者との均衡	2.【賃金】一般の労働者との均衡	3.【賃金】職務内容や成果等	4.【教育訓練】派遣先の労働者との均衡	5.【福利厚生】派遣先の労働者との均衡	6. 対応していない	7. その他
230	87	58	74	59	107	31	18
100.0%	37.8%	25.2%	32.2%	25.7%	46.5%	13.5%	7.8%

- 「その他」の具体例
- ・ パソコン訓練(社内スクール)
 - ・ ベースとなる賃金があり、経験値等を考慮して上乘せしている
 - ・ 資格手当制度
 - ・ 特別手当の導入検討
 - ・ 大手の人材会社が出している平均賃金に合わせるように派遣先に依頼
 - ・ 派遣元社員の福利厚生との均衡

- 「その他」の具体例
- ・ パワハラ・セクハラ等の対策
 - ・ 教育訓練の提供
 - ・ 資格試験受験や健康診断受診に関する勤務時間の配慮
 - ・ 派遣先の従業員と同様の手当の支給

(2) 派遣先からの協力を得られた事項(複数選択可)

総数	1. 派遣先で同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準の情報提供	2. 教育訓練の情報提供	3. 福利厚生の情報提供	4. 派遣労働者の職務の評価(成果・意欲・能力等)	5. その他	6. いずれも協力が得られていない	7. 協力を求めている
230	70	77	115	89	6	16	27
100.0%	30.4%	33.5%	50.0%	38.7%	2.6%	7.0%	11.7%

- 「協力を求めている」理由の例
- ・ 派遣先に同種の業務に従事する労働者がいない(2)
 - ・ グループ企業のため、既に情報は得ている
 - ・ 元々職務内容や成果等で賃金決定している
 - ・ 制度の詳細を知らなかった(2)
 - ・ 契約単価の引上げにつながり、交渉が進まないことが想定される
 - ・ 派遣先への遠慮、立場が弱い(3)
 - ・ 派遣先で配慮がなされている

24年改正法施行状況調査の結果⑨

7. マージン率等の公開

(1) マージン率や教育訓練の取組状況を公開しているか

総数	1. 有	2. 無
230	170	60
100.0%	73.9%	26.1%

(2) ((1)で有の場合)どのような方法で公開しているか

総数	1. 事業所への書類の備え付け	2. 自社ホームページ	3. リーフレット等配布用資料の作成	4. その他
170	129	50	22	3
100.0%	75.9%	29.4%	12.9%	1.8%

「その他」の具体例
・ 口頭(3)

(3) ((1)で有の場合)どのような内容を公開しているか(複数選択可)

総数	1. 派遣労働者の数	2. 労働者派遣の役務の提供を受けた者の数	3. マージン率	4. 教育訓練に関する事項	5. 派遣料金平均額	6. 派遣賃金平均額
170	143	127	160	141	140	140
100.0%	84.1%	74.7%	94.1%	82.9%	82.4%	82.4%

(4) ((3)でマージン率を選択した場合)マージン率

総数	20%未満	20~25%未満	25~30%未満	30~35%未満	35~40%未満	40%以上
160	11	30	49	46	13	11
100.0%	6.9%	18.8%	30.6%	28.8%	8.1%	6.9%

24年改正法施行状況調査の結果⑩

8. 待遇に関する事項等の説明

(1)改正法施行後、労働契約を締結する際(前)に、派遣労働者にどのような事項を説明しているか(複数選択可)

総数	1. 派遣労働者として雇用した場合における賃金額の見込み	2. 待遇に関する事項	3. 事業運営に関する事項	4. 労働者派遣制度の概要	5. その他	6. 説明していない
230	197	180	160	179	25	6
100.0%	85.7%	78.3%	69.6%	77.8%	10.9%	2.6%

「その他」の具体例

- 有給、各種保険について
- 保険加入の条件
- 派遣先の労働環境、仕事内容・職場環境・人員構成等
- 正社員としての採用、賃金、派遣の可能性
- 福利厚生(2)
- 教育訓練(2)
- 労働災害(具体的なリスク、発生時の報告等)に関する説明
- 就業規則のうち解雇に関する規定を書面にて交付
- 改正法施行後、労働契約を締結していない(6)

9. 派遣料金額の明示

(1)改正法施行後、派遣労働者に対する派遣料金額の明示をどのような方法で行っているか(複数選択可)

総数	1. 書面の交付	2. Faxによる送付	3. メールによる送付	4. 口頭による説明のみ	5. その他	6. 明示していない
230	172	1	7	24	3	36
100.0%	74.8%	0.4%	3.0%	10.4%	1.3%	15.7%

「その他」の具体例

- 社内に掲示している(2)
- 各職場のリーダーに料金表を渡している

24年改正法施行状況調査の結果⑪

10. 派遣契約が中途解除された場合の措置

(1) 改正法施行後、派遣先都合による派遣契約の中途解除があったか

総数	1. 有	2. 無
230	46	184
100.0%	20.0%	80.0%

(2) ((1)で有の場合) 派遣先都合による派遣契約の中途解除の際に、派遣先はどのような措置を講じたか(複数選択可)

総数	1. 派遣先が新たな就業機会を提供する(例: 関連会社のあっせんなど)	2. 派遣先が派遣元事業主の休業手当等の支払費用を負担する	3. 派遣先が派遣元に損害賠償を支払う	4. その他	5. 派遣先は何も講じなかった
46	26	28	15	4	6
100.0%	56.5%	60.9%	32.6%	8.7%	13.0%

「その他」の具体例

- 中途解除されそうになったが、契約内容に基づき休業手当の負担を派遣先に求めたところ契約期間の終了まで派遣が継続した
- 一日の中で全日分の仕事をしなかったが、派遣先では、全日分の派遣料金を支払った
- 事前の申し入れ(2)
- 解除の理由の明示

10-1. 派遣契約を中途解除された場合の扱いとして派遣契約に盛り込んでいる内容(複数選択可)

総数	1. 派遣先が新たな就業機会を提供する	2. 派遣先が派遣元事業主の休業手当等の支払費用を負担する	3. 派遣先が派遣元に損害賠償を支払う	4. その他	5. 特に盛り込んでいない
230	186	177	169	12	11
100.0%	80.9%	77.0%	73.5%	5.2%	4.8%

「その他」の具体例

- 解除理由の明示(6)
- 事前申し入れ(3)
- 猶予期間の設定

24年改正法施行状況調査の結果⑫

11. 労働契約申込みみなし制度

(1)この制度について、派遣先からはどのような意見が寄せられているか(複数選択可)

総数	1. 制度の内容を詳しく知りたい	2. (派遣元に対し)コンプライアンス対策を強化するなど、違法派遣とならないようにしてほしい	3. どのような場合に申込みみなしが適用されるか明らかにしてほしい	4. 派遣利用を減らしたい	5. その他(1.～3.との重複回答可)	6. 特に意見はない
230	27	24	16	5	4	179
100.0%	11.7%	10.4%	7.0%	2.2%	1.7%	77.8%

労働者派遣法改正法(平成24年法律第27号)の概要

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。

労働者派遣制度の概要(適正な事業運営に関して①)

★:平成24年の法改正により追加

1 派遣禁止業務

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(特定労働者派遣事業以外の派遣形態) ⇒ 許可制

※) 一般労働者派遣事業の許可制は、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。

3 日雇派遣の原則禁止

★

①・②のいずれかに該当する場合を除き、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)についての労働者派遣を行うことは禁止。

①日雇派遣の例外「業務」(いわゆる17.5業務)

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

②日雇派遣の例外の「場合」

→ 日雇労働者が以下のいずれかに該当

- ・ 60歳以上の者
- ・ 雇用保険の適用を受けない学生(いわゆる「昼間学生」)
- ・ 副業として従事する者(生業収入が500万円以上の者に限る。)
- ・ 主たる生計者以外の者(世帯収入が500万円以上の者に限る。)

労働者派遣制度の概要(適正な事業運営に関して②)

4 離職後1年以内の労働者派遣の禁止 ★

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。

※) 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外。

5 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

6 関係派遣先への派遣制限 ★

一事業年度における関係派遣先(※)への派遣割合を8割以下に制限。

$$\text{派遣割合} = \frac{(\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間} - \text{定年退職者のグループ企業での総労働時間})}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

※) 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をいう。(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)

労働者派遣制度の概要(適正な事業運営に関して③)

7 労働契約の申込み義務

(1) 以下の場合、派遣先は派遣労働者に対する労働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(5(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(5(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(無期雇用の派遣労働者は申込み義務の適用対象外★)

※) 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) 労働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。

8 派遣先の都合による派遣契約の中途解除時の措置

★

派遣先は、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保や休業手当等の支払いに要する費用の負担等の措置を講じなければならない。

※) 併せて、派遣契約に、派遣契約の解除時に講ず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の負担等に関する事項を盛り込む必要がある。

9 労働契約申込みみなし制度(平成27年10月1日より施行)

★

違法派遣が行われた時点で、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。

【労働契約申込みみなし制度の対象となる「違法派遣」】

- ・ 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合 ※禁止業務→港湾運送業務・建設業務等
- ・ 無許可・無届の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・ 派遣可能期間を超え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(請負等の名目で、派遣契約を締結せずに労働者派遣を受け入れた場合)

労働者派遣制度の概要(派遣労働者の保護に関して①)

10 マージン率等の情報提供



派遣元事業主に対し、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提供を義務付け。

$$\text{マージン率} = \frac{(\text{労働者派遣に関する料金額の平均額} - \text{派遣労働者の賃金額の平均額})}{\text{労働者派遣に関する料金額の平均額}}$$

【情報提供すべき事項】

- ① 派遣労働者の数
- ② 派遣先の数
- ③ マージン率
- ④ 教育訓練に関する事項
- ⑤ 労働者派遣に関する料金額の平均額
- ⑥ 派遣労働者の賃金額の平均額
- ⑦ その他参考となる事項

11 待遇に関する事項等の説明



派遣元事業主に対し、派遣労働者として雇用しようとする労働者への「派遣労働者として雇用した場合の賃金額の見込み」等についての説明を義務付け。

【説明すべき事項】

- ① 派遣労働者として雇用した場合における賃金額の見込みその他の待遇に関する事項
- ② 事業運営に関する事項
- ③ 労働者派遣制度の概要

12 労働者派遣に関する料金額の明示



派遣元事業主に対し、派遣労働者への「労働者派遣に関する料金額」の明示を義務付け。(雇入時・派遣開始時・派遣料金額の変更時に明示が必要)

労働者派遣制度の概要(派遣労働者の保護に関して②)

13 均衡を考慮した待遇の確保 ★

- ・ 派遣元事業主に対し、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者等との均衡を考慮した賃金決定や、教育訓練・福利厚生の実施等への配慮を義務付け。
- ・ 派遣先事業主に対し、派遣元事業主の求めに応じた派遣元事業主への協力を努力義務化。

14 有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置 ★

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について、労働者本人の希望に応じ、無期雇用への転換推進措置(※)を講ずるよう、派遣元事業主に対して努力義務化。

※ ①無期雇用の派遣労働者又は無期雇用の通常の労働者として雇用する機会の提供、②紹介予定派遣の対象とすることで直接雇用を推進、③無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練等の実施

15 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、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。)

労働者派遣制度の概要(派遣労働者の保護に関して③・その他)

16 その他派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置

(1) 派遣元事業主の講ずべき措置

上記に加え、派遣元事業主に対し、個人情報保護の確保、適正な派遣就業の確保、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、派遣元管理台帳の作成、記載等を義務付け。

(2) 派遣先の講ずべき措置

上記に加え、派遣先に対し、適正な派遣就業の確保、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、派遣先管理台帳の作成、記載等を義務付け。

(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人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。

17 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. 特定を目的とする行為について

特定目的行為に関する過去の労働政策審議会の建議等

◎ 労働者派遣制度の改正について(建議)(平成20年9月24日)【関係部分抜粋】

Ⅱ 具体的措置について

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。

◎ 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書(平成20年7月28日)【関係部分抜粋】

3 個別の制度の在り方

(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(いわゆる「事前面接」等)について

派遣先が派遣労働者の特定を行うなど、派遣元事業主の雇用者である地位に関与することは、派遣労働者を指揮命令する範囲を超え、労働者供給事業に該当する可能性があることから、広く、特定を目的とする行為として規制されている。

特定を目的とする行為には、労働者派遣に先立って面接すること(いわゆる「事前面接」)、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させること、若年者に限ることとすること等が含まれるが、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に行う派遣就業開始前の事業所訪問、履歴書の送付、派遣就業期間中の履歴書の送付は、含まれないこととされている。

特に、いわゆる「事前面接」については、派遣先と派遣労働者のミスマッチの解消が期待できるとの意見や、派遣労働者の側からも、実際の就業場所の状況を知りたいとの意見があり、こうした意見には一定の理由があると考えられる。一方、現実には事前打ち合わせ等の名目で現在も面接が行われており、不当な差別が横行しているとの意見もある。(中略)

登録型派遣については、特定を目的とする行為が雇用関係の存否に大きく影響し、労働者供給事業に該当する可能性があり、雇用機会の喪失につながる可能性があることから、規制の対象から外すことは適当ではない。(中略)

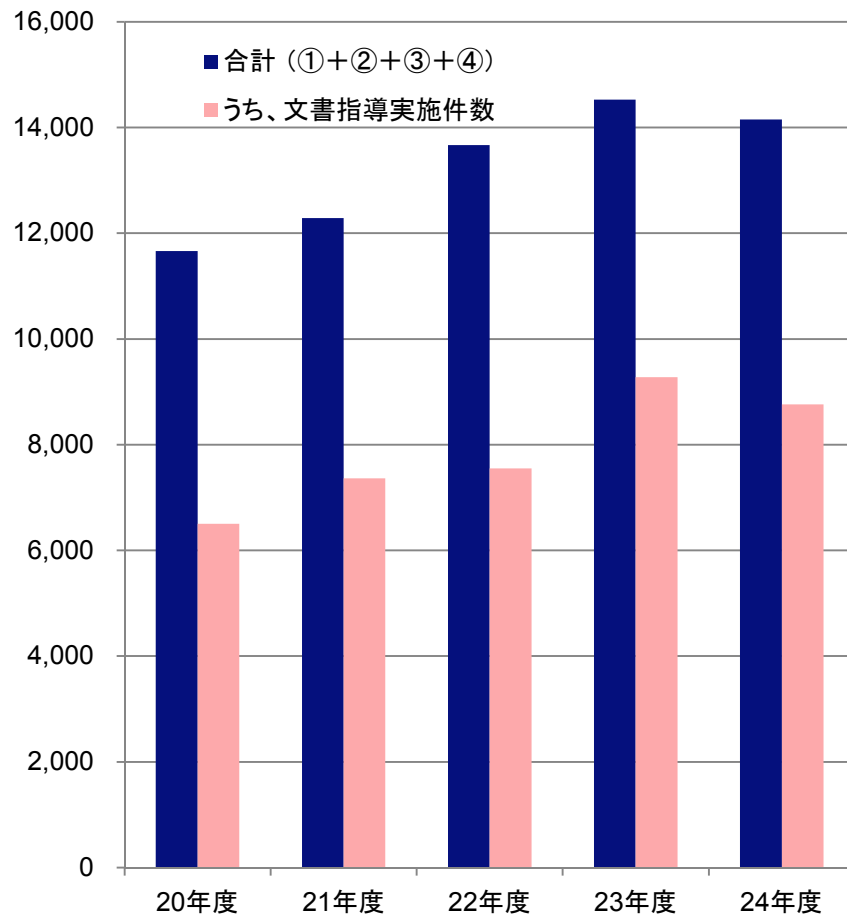
他方、派遣元事業主と派遣労働者との雇用に影響を及ぼし得ないことが明白な場合については、労働者供給事業に該当する可能性はなく、不当に雇用機会を狭めることにはならないことから、これを規制の対象から外すことは可能であると考えられるところである。

そこで、常用型派遣についてみると、「常時雇用される」を上記2の(3)のように「期間の定めのない」ものに再整理した場合、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係が存在し、さらにこれが当該派遣就業にかかわらず継続することが前提となることから、仮に特定を目的とする行為が行われたとしても、これにより雇用関係の存否に影響することはないことから、この場合については、特定を目的とする行為を可能としても差し支えないと考えられる。また、これにより、ミスマッチ解消が可能となり、さらには、派遣先にとって常用型派遣が使いやすいものとして選好されることによって、派遣元における登録型派遣から常用型派遣への転換促進も期待できる。(以下 略)

3. 指導監督の在り方について

労働者派遣事業に係る指導監督実施件数等について

労働者派遣事業に係る文書指導件数

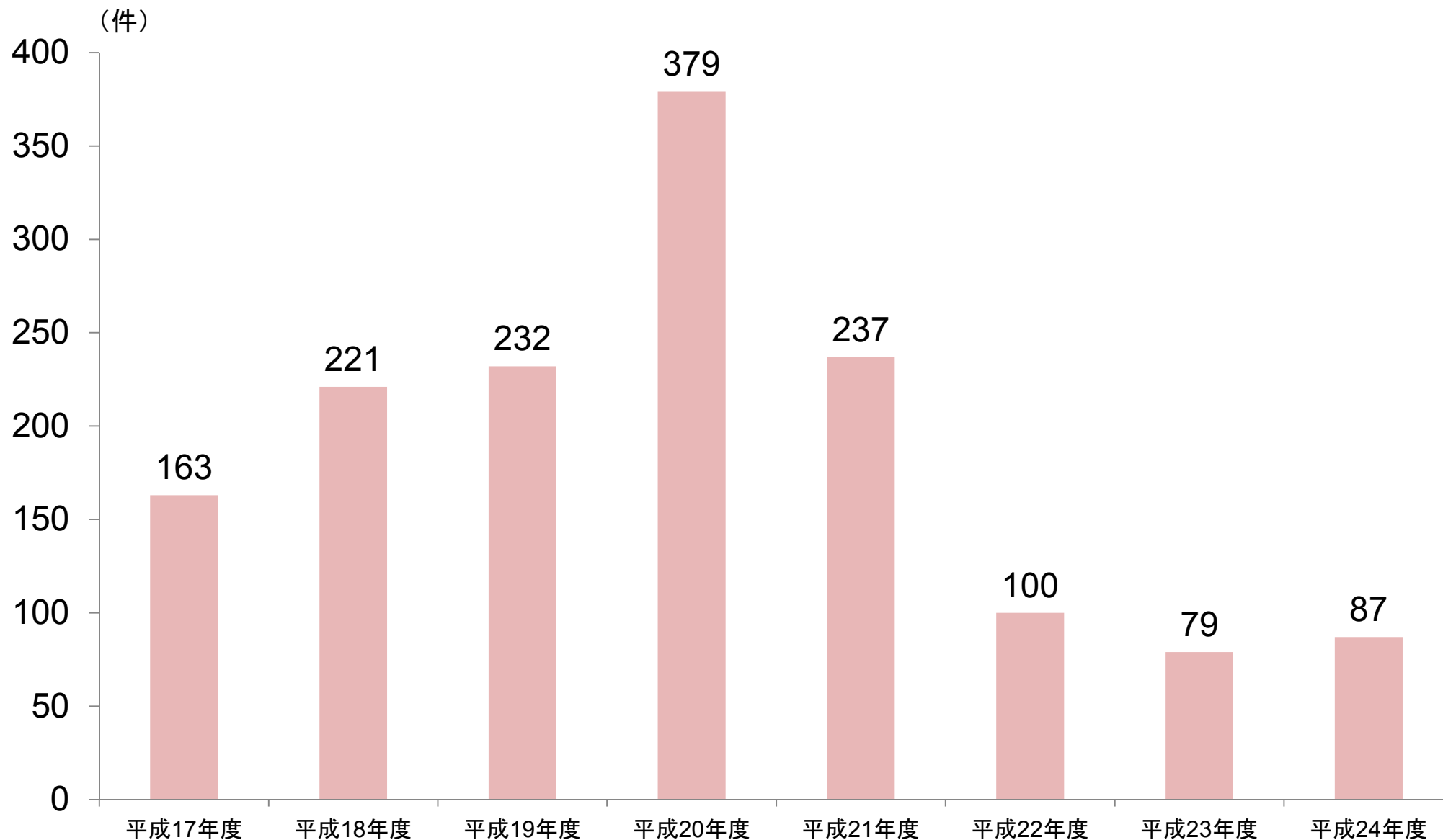


労働者派遣事業に係る指導監督実施件数 (派遣元、派遣先、請負事業者、発注者別)

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
① 派遣元事業主指導監督件数	7,125	8,264	9,685	10,045	9,643
うち、文書指導実施件数	4,076	5,031	5,423	6,643	6,114
② 派遣先指導監督件数	1,955	1,741	1,899	2,286	2,185
うち、文書指導実施件数	1,056	1,314	1,561	1,895	1,717
③ 請負事業者指導監督件数	1,667	1,414	1,353	1,386	1,499
うち、文書指導実施件数	904	606	313	397	545
④ 発注者指導監督件数	919	865	730	813	826
うち、文書指導実施件数	470	413	257	345	388
合計 (①+②+③+④)	11,666	12,284	13,667	14,530	14,153
うち、文書指導実施件数	6,506	7,364	7,554	9,280	8,764

資料出所：厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

労働者派遣法に基づく申告受理件数について



資料出所:厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

法令別で多い違反件数について(派遣元事業主)

法条項	内 容	件数	(参考)適用されうる行政処分等 ※[]書きは司法処分
法第34条	就業条件等の明示	2,398件	<ul style="list-style-type: none"> 指導、助言 改善命令 (一般)事業停止命令、許可取消し (特定)事業停止命令 [30万円以下の罰金]
法第23条 第1項	事業報告書等の提出	1,980件	<ul style="list-style-type: none"> 指導、助言 改善命令 (一般)事業停止命令、許可取消し (特定)事業停止命令
法第37条	派遣元管理台帳	1,698件	<ul style="list-style-type: none"> 指導、助言 改善命令 (一般)事業停止命令、許可取消し (特定)事業停止命令 [30万円以下の罰金]
法第26条 第1項	労働者派遣契約の記載事項	1,648件	<ul style="list-style-type: none"> 指導、助言 改善命令 (一般)事業停止命令、許可取消し (特定)事業停止命令
法第11条第1項、 第19条第1項	変更の届出	1,262件	<ul style="list-style-type: none"> 指導、助言 改善命令 (一般)事業停止命令、許可取消し (特定)事業停止命令 [30万円以下の罰金]

法令別で多い違反件数について(派遣先)

法条項	内 容	件数	(参考)適用されうる行政処分等 ※[]書きは司法処分
法第42条	派遣先管理台帳	886件	<ul style="list-style-type: none"> 指導・助言 [30万円以下の罰金]
法第26条 第1項	労働者派遣契約の記載事項	622件	<ul style="list-style-type: none"> 指導・助言
法第26条 第5項	抵触日の通知	348件	<ul style="list-style-type: none"> 指導・助言
法第40条の2 第1項	労働者派遣の役務の提供を受ける期間 (派遣受入期間の制限超え)	243件	<ul style="list-style-type: none"> 指導・助言 勧告、公表
法第40条の2 第3項	派遣受入期間の設定	122件	<ul style="list-style-type: none"> 指導・助言

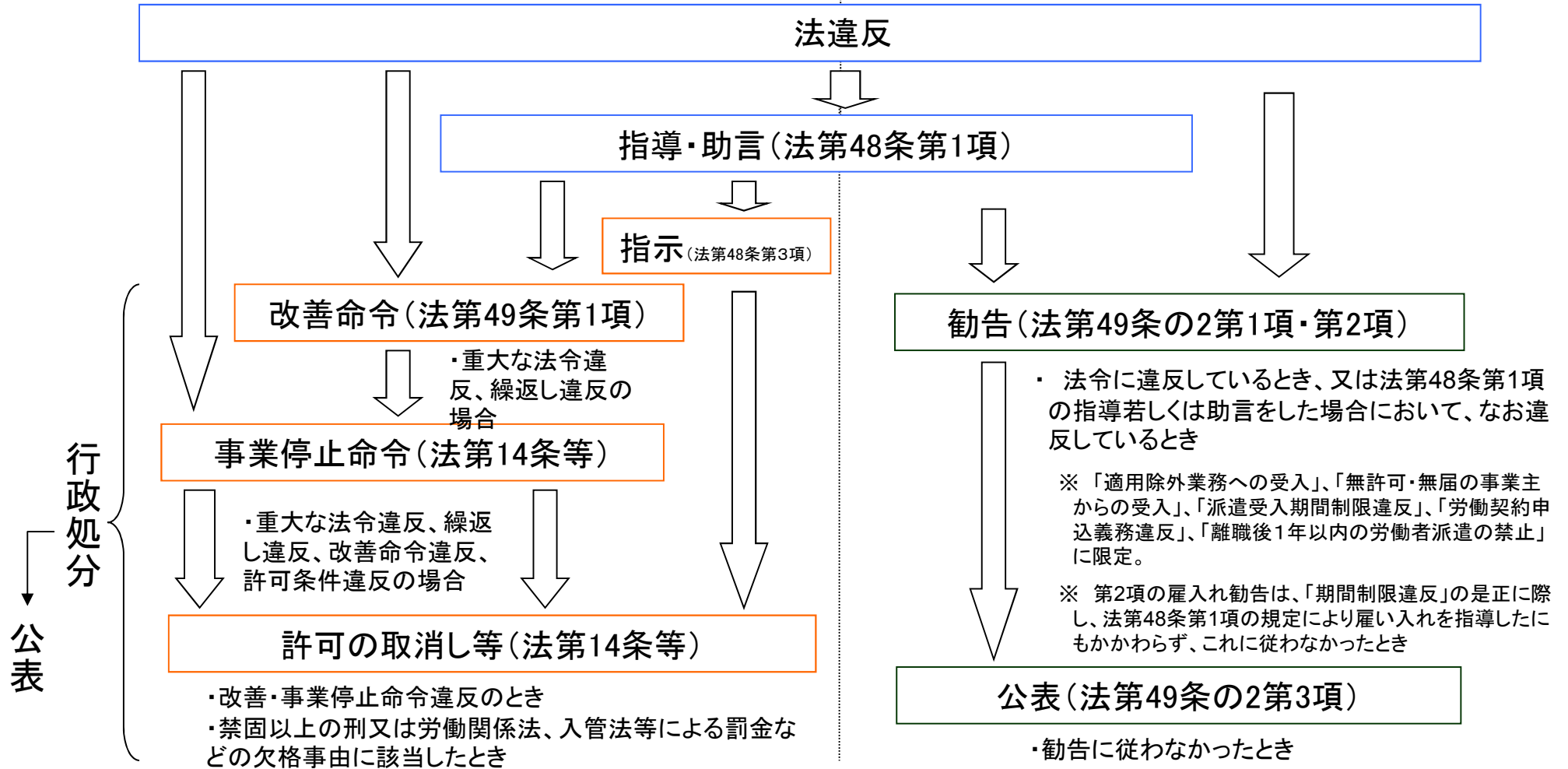
資料出所:厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ(平成24年度)

労働者派遣事業に係る法違反の是正措置の流れ

派遣元事業主に対しては、指導・助言のみならず、改善命令、事業停止命令、許可の取消し等の措置を講じ得る。派遣先に対しては、勧告・公表の措置を講じ得る。

<派遣元事業主に対する措置>

<派遣先に対する措置>



※ 上記のほか、悪質な法令違反等の場合(罰則あり)においては、刑事告発を検討。

法の規定に違反する行為に対する罰則①

罰則適用条項	違反の内容	罰則規定	刑罰の内容
第4条第1項	適用除外業務について、労働者派遣事業を行った者	第59条第1号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第5条第1項	厚生労働大臣の許可を受けずに一般労働者派遣事業を行った者	第59条第2号	
	偽りその他不正の行為により一般労働者派遣事業の許可を受けた者	第59条第3号	
第5条第2項又は第3項(第10条第5項において準用する場合を含む。)	一般労働者派遣事業の許可又は許可の有効期間の更新の申請書、事業計画書等の書類に虚偽の記載をして提出した者	第61条第1号	30万円以下の罰金
第10条第2項	偽りその他不正の行為により一般労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受けた者	第59条第3号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第11条第1項	①一般労働者派遣事業の氏名等の変更の届出をせず、又は虚偽の届出をした者 ②一般労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る変更届出の際、事業計画書等の添付書類に虚偽の記載をして提出した者	第61条第2号	30万円以下の罰金
第13条第1項	一般労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者		
第14条第2項	期間を定めた一般労働者派遣事業の全部又は一部の停止についての厚生労働大臣の命令に違反した者	第59条第4号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第15条	一般派遣元事業主の名義をもって、他人に一般労働者派遣事業を行わせた者	第59条第1号	

法の規定に違反する行為に対する罰則②

罰則適用条項	違反の内容	罰則規定	刑罰の内容
第16条第1項	厚生労働大臣に届出書を提出しないで特定労働者派遣事業を行った者	第60条第1号	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金
	特定労働者派遣事業の届出書に虚偽の記載をして提出した者	第61条第1号	30万円以下の罰金
第16条第2項	特定労働者派遣事業の事業計画書等の書類に虚偽の記載をして提出した者		
第19条第1項	①特定労働者派遣事業の届出書の記載事項の変更の届出をせず、又は虚偽の届出をした者 ②特定労働者派遣事業を行う事業所の新設に係る変更届出の際、事業計画書等の添付書類に虚偽の記載をして提出した者	第61条第2号	30万円以下の罰金
第20条	特定労働者派遣事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者		
第21条	特定労働者派遣事業の廃止又は期間を定めた事業の全部又は一部の停止についての厚生労働大臣の命令に違反した者	第59条第4号	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
第22条	特定派遣元事業主の名義をもって、他人に特定労働者派遣事業を行わせた者	第60条第2号	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金

法の規定に違反する行為に対する罰則③

罰則適用条項	違反の内容	罰則規定	刑罰の内容
第23条第4項	海外派遣の届出をせず、又は虚偽の届出をした者	第61条第2号	30万円以下の罰金
第34条	労働者派遣をしようとする場合に、あらかじめ、当該派遣労働者に就業条件等の明示を行わなかった者	第61条第3号	
第35条	労働者派遣をするとき、派遣労働者の氏名等を派遣先に通知をせず、又は虚偽の通知をした者	第61条第4号	
第35条の2 第1項	労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限に抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行った者	第61条第3号	
第36条 第37条 第41条 第42条	派遣元責任者を選任しなかった者 派遣元管理台帳を作成若しくは記載せず、又はそれを3年間保存しなかった者 派遣先責任者を選任しなかった者 派遣先管理台帳を作成若しくは記載せず、それを3年間保存せず、又はその記載事項(派遣元事業主の氏名及び名称は除く。)を派遣元事業主に通知しなかった者		
第49条第1項	派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべき旨の厚生労働大臣の命令(改善命令)に違反した者	第60条第3号	6月以下の懲役又は30万円以下の罰金
第49条第2項	継続させることが著しく不相当であると認められる派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣を停止する旨の厚生労働大臣の命令に違反した者		
第49条の3 第2項	法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合において、派遣労働者がその事実を厚生労働大臣に申告したことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをした者	第60条第2号	

法の規定に違反する行為に対する罰則④

罰則適用条項	違反の内容	罰則規定	刑罰の内容
第50条	必要な報告をせず、又は虚偽の報告をした者	第61条第5号	30万円以下の罰金
第51条第1項	関係職員の立入検査に際し、立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をした者	第61条第6号	
その他	公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣をした者	第58条	1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金
(両罰規定)	法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業員が、その法人又は人の義務に関して、上記の違反行為をしたときは、その法人又は人に対しても、各々の罰金刑を科す。	第62条	

特定労働者派遣事業者が常用労働者以外を派遣し処分を受けた事例①

I 許可を受けずに常時雇用する労働者以外を派遣した事案

1. 事案の概要

特定労働者派遣事業者が、約3年間の間、許可を受けないまま、常時雇用する労働者以外の労働者の派遣(季節的に需要のある業務)を行っていたもの(違反人日2,654日)。

2. 処分の概要

- 事業改善命令(契約の総点検、法違反の原因究明と再発防止措置を講ずること、全社的な派遣制度の理解の徹底と遵法体制の整備を図ること)
- 事業停止命令1ヶ月間

II 許可を更新しないまま常時雇用する労働者以外を派遣した事案 (許可の期限と違法な派遣との間に期間が空いていない事案)

1. 事案の概要

一般労働者派遣事業者が、許可の期限が切れた日から約8ヶ月の間、許可を更新しないまま、常時雇用する労働者以外の労働者の派遣を行っていたもの(違反人日1,149日)。

なお、同社は、許可更新時に資産要件を満たせなかったため、特定労働者派遣事業の届出を提出していた。

2. 処分の概要

- 業務改善命令(契約の総点検、法違反の原因究明と再発防止措置を講ずること、全社的な派遣制度の理解の徹底と遵法体制の整備を図ること)
- 事業停止命令1ヶ月間

特定労働者派遣事業者が常用労働者以外を派遣し処分を受けた事例②

Ⅲ 許可を更新しないまま常時雇用する労働者以外を派遣した事案 (許可の期限と違法な派遣との間に期間が空いている事案)

1. 事案の概要

一般労働者派遣事業者が、許可の期限が切れた日から約2年間、許可を更新しないまま、常時雇用する労働者以外の労働者の派遣、いわゆる偽装請負、建設業務への派遣を行っていたもの(違反人日2,560日)。

なお、同社は、許可更新時に資産要件を満たせなかったため、特定労働者派遣事業の届出を提出したが、受理されるまで2ヶ月間の空白期間が生じた。

2. 処分内容

- 事業改善命令(契約の総点検、法違反の原因究明と再発防止措置を講ずること、全社的な派遣制度の理解の徹底と遵法体制の整備を図ること)
- 事業停止命令2ヶ月間

労働者派遣事業適正運営協力員制度について

労働者派遣法第53条

- 1 厚生労働大臣は、社会的信望があり、かつ、労働者派遣事業の運営及び派遣就業について専門的な知識経験を有する者のうちから、労働者派遣事業適正運営協力員を委嘱することができる。
- 2 労働者派遣事業適正運営協力員は、労働者派遣事業の適正な運営及び適正な派遣就業の確保に関する施策に協力して、労働者派遣をする事業主、労働者派遣の役務の提供を受ける者、労働者等の相談に応じ、及びこれらの者に対する専門的な助言を行う。
- 3 労働者派遣事業適正運営協力員は、正当な理由がある場合でなければ、その職務に関して知り得た秘密を他に漏らしてはならない。労働者派遣事業適正運営協力員でなくなつた後においても、同様とする。
- 4 労働者派遣事業適正運営協力員は、その職務に関して、国から報酬を受けない。
- 5 労働者派遣事業適正運営協力員は、予算の範囲内において、その職務を遂行するために要する費用の支給を受けることができる。

協力員制度の運営状況

○ 厚生労働大臣は、労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の保護等を図るため、労働者派遣事業の運営及び派遣就業について専門的な知識経験を有する者を「労働者派遣事業適正運営協力員」として委嘱(※)し、関係者に対する相談・助言を行わせることとしており、各都道府県労働局に対し積極的な活用を指示している。

※ 都道府県の労使の代表932人に委嘱。相談・助言に無報酬で応じている

○制度の概要及び名簿については各都道府県労働局のHPに掲載(全国一覧は「人材サービス総合サイト」でリンクを掲載)

○また、都道府県労働局は、協力員会議を年1回以上開催し、協力員との意見交換や情報提供を実施

実績

○相談対応実績

平成25年度	391件(上半期計)
平成24年度	550件
平成23年度	480件

○協力員会議開催実績 51回(平成24年度)