

## 第12 違法行為による罰則、行政処分及び勧告・公表

## 1 違法行為による罰則

法の規定（第3章第4節の規定を除く。）に違反する行為に対する罰則は次のとおりである。

罰則適用条項	違反の内容	参考箇所	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2の1及び2	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ないで労働者派遣事業を行った者	第3の1及び2の(2)のイ	第59条第2号	
	偽りその他不正の行為により労働者派遣事業の許可を受けた者	第3の1	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。）	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3の1及び2	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労働者派遣事業の許可の有効期間の更新を受けた者	第3の2	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3の3	第61条第2号	30万円以下の罰金
第13条第1項	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3の6		
第14条第2項	期間を定めた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12の2の(2)のロ	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	派遣元事業主の名義をもって、他人に労働者派遣事業を行わせた者	第3の7	第59条第1号	

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5の3	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7の10	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7の12	第61条第4号	
第35条の2	派遣先の事業所等ごとの業務について派遣可能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7の13	第61条第3号	
第35条の3	派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った者	第7の13		
第36条	派遣元責任者を選任しなかった者	第7の16		
第37条	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	第7の17		
第41条	派遣先責任者を選任しなかった者	第8の11		6箇月以下の懲役 又は30万円以下の罰金
第42条	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8の12		
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12の2の(3)	第60条第1号	
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	第12の2の(4)		

	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11の2の (3)	第60条第2号	
第50条	必要な報告をせず、又は虚偽の報告をした者	第11の5	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11の6	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者が、その法人又は人の義務に関して、第58条から第61条まで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	

## 2 違法行為による行政処分

### (1) 概要

派遣元事業主において法（改善命令以外の行政処分については第3章第4節の規定を除く。）に違反する行為があった場合、派遣元事業主は、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項）及び改善命令（法第49条第1項）の行政処分の対象となる。この場合、許可の取消しの行政処分を行うときは聴聞を行い、事業停止命令及び改善命令の行政処分を行うときは弁明の機会を付与しなければならない（行政手続法第13条第1項）。

また、派遣先において法第4条第3項の規定に違反する行為があった場合、当該派遣先へ労働者派遣をする派遣元事業主は労働者派遣の停止命令（法第49条第2項）の行政処分の対象となる。

### (2) 労働者派遣事業に係る行政処分

#### イ 許可の取消し

##### (イ) 概要

厚生労働大臣は、派遣元事業主が次のいずれかに該当するときは、労働者派遣事業の許可を取り消すことができる（法第14条第1項）。

- ① 許可の欠格事由のいずれかに該当しているとき。ただし、以下の場合を除く。
  - a 労働者派遣事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者（法第6条第4号）。
  - b 労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合（当該法人が法第6条第1号又は第2号に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消しの処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に法人の役員であった者で、当該取消しの日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第5号）。
  - c 労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分する日又は処分しないことを決定する日までの間に労働者派遣事業の廃止の届出をした者（当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第6号）。
  - d 労働者派遣事業の許可の取消しの処分に係る聴聞の通知があった日から当該処分する日又は処分しないことを決定する日までの間に労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、聴聞の通知の前60日以内に当該法人（当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。）の役員であった者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの（法第6条第7号）。
- ② 法（第23条第3項、第23条の2、第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項及び第3章第4節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。
- ③ 許可の条件（第3の1の(12)参照）に違反したとき。
- ④ 法第48条第3項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお法第23条第3項、第23条

の2又は第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項の規定に違反したとき（第12の5参照）。

(ロ) 意義

- a 許可の取消しは、当該事業主に労働者派遣事業を引き続き行わせることが適当でない場合に行うものである。
- b 派遣元事業主が2以上の事業所を設けて労働者派遣事業を行っている場合、許可の取消しの要件のうち①については、全事業所が対象となることはもちろんであるが、②及び③の要件についても、一の事業所において違反行為があったときは、当該事業所以外の事業所においても許可が取り消されるものであるので留意しておくこと。
- c 許可の取消しの要件の②及び③の「違反」は、職業安定機関が判断するものであり、派遣元事業主が当該違反を理由に刑を科せられ又は逮捕されている等を前提とする必要はないものであるので留意すること。
- d 許可の取消しの要件の④は、関係派遣先への派遣割合の報告（法第23条第3項）を行わない派遣元事業主又は関係派遣先への派遣割合制限（法第23条の2）に違反した派遣元事業主に対して厚生労働大臣が指導・助言を行い、是正されない場合には、必要な措置をとるべきことを指示することができる（法第48条第3項）、当該指示にも従わず、なお違反が是正されない場合である。

(ハ) 違反の場合の効果

許可の取消しを受けた事業主が引き続き労働者派遣事業を行った場合は、許可を受けず労働者派遣事業を行った者として法第59条第2号に該当し、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ロ 事業停止命令

(イ) 概要

厚生労働大臣は、派遣元事業主が次のいずれかに該当するときは、期間を定めて当該労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる（法第14条第2項）。

- ① 法（第23条第3項、第23条の2又は第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項及び第3章第4節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。
- ② 許可の条件に違反したとき。

(ロ) 意義

- a 事業停止命令は、当該事業主に事業を引き続き行わせることが適当でないといえないような場合について、当該停止期間中に事業運営方法の改善を図るため、また、一定の懲戒的な意味において行うものである。
- b 事業停止命令の要件は、イの(イ)の許可の取消しの②及び③の要件と同一であるが、この場合に、許可の取消しを行うか、事業停止命令を行うかは、違法性の程度等によって判断する

(イの(ロ)のc参照)。

(ハ) 権限の委任

事業停止命令に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

(3) 改善命令

イ 概要

厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関し法（第23条第3項、第23条の2及び第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項の規定を除く。）その他労働に関する法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、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ことを命ずることができる（法第49条第1項）。

ロ 意義

(イ) 改善命令は、違法行為そのものの是正を図るのではなく、法違反を起こすような雇用管理体制その他の労働者派遣事業の運営方法そのものの改善を行わせるものである。

(ロ) 「その他労働に関する法律」とは、職業安定法、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律等の労働に関する法令の規定で法違反が確認できる規定は全て含まれる。当該違反については、職業安定機関が判断するものである。

(ハ) 「適正な派遣就業を確保するため必要があると認める」とは、当該労働関係法規違反が労働者派遣事業の実施に関する雇用管理体制その他事業運営の問題により生じたと認められる場合である。

(ニ) 「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」とは、派遣労働者の保護を図るために当該事業主の雇用管理体制、事業運営方法を改善させるための措置であり、具体的には、例えば、派遣元責任者の交代、派遣元責任者の増員、労働者派遣事業制度に関する教育の充実、派遣先との間における派遣労働者の苦情処理体制の確立等である。

(ホ) なお、他の事業と兼業している事業主については、当該改善命令により当該他の事業は何ら影響を受けるものではない。

ハ 権限の委任

改善命令に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

(4) 労働者派遣の停止命令

イ 概要

厚生労働大臣は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者を適用除外業務に従事させている場合（法第4条第3項の規定違反）において、当該派遣就業を継続させることが著しく不相当であると認めるときは、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣就業に係わる労働者

派遣契約による労働者派遣の停止を命ずることができる（法第49条第2項）。

#### ロ 意義

(イ) 労働者派遣の停止命令は、派遣先の法第4条第3項違反の態様が極めて悪質で、当該派遣先における派遣就業を継続させることが労働者保護の観点から著しく不相当であると認められる場合に、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、即時、当該派遣就業に係る労働者派遣自体の停止を行わせるものである。

(ロ) 「同項の規定に違反している派遣就業を継続させることが著しく不相当であると認めるとき」とは、具体的には、例えば、公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に係る派遣就業等労働者保護に著しく欠ける状態のことである。

(ハ) なお、派遣元事業主は、労働者派遣事業を行っている以上、当該事業に係る派遣労働者の保護に最大限の責任を負うものであり、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が行われているときには、派遣元事業主に法違反の事実がないとしても、公益的見地から停止命令をうけるべきものである。

#### ハ 権限の委任

労働者派遣の停止命令に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

### 3 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する勧告、公表

#### (1) 概要

労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者において、法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定（第40条の9については平成27年10月1日より）に違反する行為があった場合、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者は、勧告（法第49条の2第1項）及び公表（法第49条の2第2項）の措置の対象となる。

#### (2) 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項の規定、第4項若しくは第5項若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する勧告

##### イ 概要

厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に派遣労働者を適用除外業務に従事させている場合（法第4条第3項の規定違反）、派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受けている場合（法第24条の2の規定違反）若しくは派遣先を離職して1年以内の者（60歳以上の定年退職者を除く。）について、当該派遣先が当該者を派遣労働者として受け入れ、労働者派遣の役務の提供を受けていた場合（法第40条の9第1項違反）又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第11の4参照）をした場合において、当該者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当

該者に対し、これらの規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又はこれらの派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の2第1項）。

厚生労働大臣は、派遣先の事業所その他の派遣就業の場所ごとの業務（第8の5の(3)のイの①から⑤までに掲げる業務を除く。）について、派遣元事業主から派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合（法第40条の2第1項の規定違反）又は当該派遣先に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第11の4参照）をした場合において、当該派遣先がなお、違法行為を行っており又は行うおそれがあると認めるときは、当該派遣先に対し、この規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は当該派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる（法第49条の2第1項）。

派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするとき、意見聴取期間に則第33条の3で定めるところにより、当該派遣先の事業所に、労働組合の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないこととされている（法第40条の2第4項）。また、派遣先は、過半数組合等が異議を述べたときは、派遣可能期間の延長の理由等について説明しなければならないこととされている（法第40条の2第5項）。しかるに、派遣先が過半数組合等からの意見を聴取せずに派遣可能期間を延長した場合、過半数代表に労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者を選任する若しくは投票、挙手等の民主的な方法による手続きによらず過半数代表者を選出するなど過半数代表者の選任手続に違反した場合等（法第40条の2第4項規定違反）若しくは過半数組合等からの異議があったにも関わらず説明をしない場合（法第40条の2第5項規定違反）又は当該者に法第48条第1項の規定による指導若しくは助言（第11の4参照）をした場合において、当該者がなお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該派遣先に対し、必要な措置を講ずべきことを勧告することができる（法第49条の2第1項、第8の7参照）。

なお、意見を聴取した過半数代表者が、使用者の指名等の民主的な方法により選出されたものではない場合、派遣可能期間の延長手続のための代表者選出であることを明らかにせずに選出された場合、管理監督者である場合（管理監督者でない者に該当する者がいない事業所を除く）については、事実意見聴取が行われていないものと同視できることから、労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日より施行）の適用があることに留意すること。

#### ロ 意義

- (イ) 勧告は、法益侵害性の高い行為、又は指導若しくは助言によっても、なお違法行為を是正しない、若しくは違法行為を行う可能性がある悪質な場合に行う。
- (ロ) 「派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主」とは、許可を受けずに違法に労働者派遣事業を行う事業主のことである。
- (ハ) 「違法行為を行うおそれがあると認めるとき」とは、現時点では法違反の状態にはないが、例えば、これまでに不適正な派遣就業を行わせたことのある者であって、その者における業務の処



理状況、派遣先責任者等の業務の遂行状況、労働者派遣契約の締結状況等から、今後、再び法違反を犯すおそれがあると判断される場合をいうものである。

(ニ) 「是正するために必要な措置」とは、当該違法な派遣就業を行わせることを中止することである。

(ホ) 「防止するために必要な措置」とは、具体的には、例えば、派遣労働者が従事していた業務の処理体制の改善、派遣先責任者等による適正な派遣就業を図るための業務遂行体制の確立等のことである。

#### ハ 権限の委任

勧告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

#### ニ 勧告実施の手続等

(イ) 厚生労働大臣は勧告を行うことを決定したときは、ただちに労働者派遣受入適正実施勧告書（第15 様式集参照）を作成し、管轄都道府県労働局を経由して当該勧告の対象となる者に対して交付する。

都道府県労働局長は勧告を行うことを決定したときは、ただちに労働者派遣受入適正実施勧告書（第15 様式集参照）を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。

(ロ) 労働者派遣受入適正実施勧告書には、当該勧告に従わない場合は、その旨を公表することがある旨を記載する。

### (3) 法第4条第3項、第24条の2、第40条の2第1項、第4項若しくは第5項、第40条の3若しくは第40条の9第1項の規定に違反している者に対する公表

#### イ 概要

厚生労働大臣は、(2)の勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる（法第49条の2第2項）。

#### ロ 意義

公表は、公表される者に対する制裁効果に加え、派遣元事業主及び派遣労働者に対する情報提供・注意喚起及び他の労働者派遣事業主より労働者派遣の役務の提供を受ける者に対する違法行為の抑止といった効果を期待することができる。

#### ハ 公表を行う場合

「勧告を受けた者がこれに従わなかったとき」とは、勧告された必要な措置を講じていない場合であって、指導によってもこれを改めようとならない場合をいう。

#### ニ 公表の決定

公表の決定は厚生労働大臣が行う。

## 4 労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合の勧告

### (1) 概要

厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合（一定の事由に該当する場合を除く。）であって必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的又は内容を変更するよう勧告することができる（法第48条第2項）。

### (2) 意義

イ 「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」とは、特定の者に対してのみ当該労働者派遣を行うことを目的として事業運営を行っているものであって、それ以外の者に対して、労働者派遣を行うことを目的としていない場合である。

ロ なお、労働者派遣事業を不特定の者に対して行うことを目的として事業運営を行っている場合、結果として、特定の者に対してしか労働者派遣をすることができなかつたときは含まれないものである。

ハ 「特定の者」とは、一つであると複数であるとを問わず対象が特定されていることである。

ニ この該当の有無は、事業所ごとに判断するものである。

### (3) 「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」の判断基準等

定款等に記載され具体的に明らかにされている事業目的だけではなく、事業運営の実態にも照らし客観的に特定の者への労働者派遣を目的としているか否かを判断する。

具体的には、次に掲げるいずれかに該当する場合は、当該労働者派遣事業が「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的とする」ものであると判断する。

- ① 定款、寄附行為、登記事項証明書等に当該事業の目的が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供する旨の記載等が行われている場合
- ② 派遣先の確保のための努力が客観的に認められない（派遣元事業主に複数事業所があり、本社等で一括して当該派遣事業に係る派遣先の開拓を行っている場合は除く。）場合
  - ・ 「派遣先の確保のための努力が客観的に認められない場合」とは、不特定の者を対象とした派遣先の確保のための宣伝、広告、営業活動等を正当な理由なく随時行っていない場合である。
  - ・ 「正当な理由」とは、業務そのものが限定的に行われていることから他に派遣先を確保しようとしてもできない場合又は派遣労働者の人数が足りないことに起因して派遣先の確保ができない場合（派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められる場合に限る。）である。
- ③ 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者からの労働者派遣の依頼に関し、特定の者以外からのものについては、正当な理由なく全て拒否している場合
  - ・ 「正当な理由」とは、派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められるにもかかわらず派遣労働者の人数が足りない場合等である。

**(4) 勧告の対象としない事由****イ 概要**

勧告の対象としない事由は、「当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者のうち、3/10以上の者が60歳以上の者（他の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者に限る。）であること。」とする（則第1条の3）。

**ロ 意義**

- (イ) 「当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主が雇用する派遣労働者」とは、専ら労働者派遣の役務の提供を特定の者に提供することを目的として労働者派遣事業を行う事業所において雇用する派遣労働者であり、当該派遣元事業主が他の事業所で労働者派遣事業を行っている場合に、当該他の事業所の派遣労働者は含まないものである。
- (ロ) 「他の事業主の事業所」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主以外の事業主の事業所であり、当該派遣元事業主の事業所は全て含まない。
- (ハ) 「60歳以上の定年により退職した後雇い入れられた者」とは、当該労働者派遣事業を行う派遣元事業主以外の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職し又は60歳以上の定年に達した後の再雇用、勤務延長若しくは出向が終了し離職した後当該労働者派遣事業を行う事業所で雇用される派遣労働者である。

**(5) 勧告の内容**

(3)により特定の者に対してのみ労働者派遣事業を行うことを目的としていると判断された労働者派遣事業については、(4)の勧告の対象としない事由に該当しないものの全てに対し「(3)の①から③までのいずれにも該当しないように事業目的及び運営の方法を変更しなければならない」旨の勧告を実施する。

**(6) 権限の委任**

勧告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

**(7) 勧告実施の手続等**

厚生労働大臣は勧告を行うことを決定したときは、ただちに、次の様式による労働者派遣事業勧告書を作成し、管轄都道府県労働局を經由して当該勧告の対象となる者に対して交付する。

都道府県労働局長は勧告を行うことを決定したときは、ただちに、次の様式による労働者派遣事業勧告書を作成し、当該勧告の対象となる者に対して交付する。

なお、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと」を許可条件として付している（第3の1の(12)参照）ことから、違反した場合は、許可の取消し（法第14条第1項）、事業停止命令（法第14条第2項）の対象となるものである。

## 5 関係派遣先への派遣割合制限違反等に関する指示

### (1) 概要

厚生労働大臣は、法第23条第3項、第23条の2又は第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項の規定に違反した派遣元事業主に対し、法第48条第1項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主がなお法第23条第3項、第23条の2又は第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項の規定に違反したときは、当該派遣元事業主に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができる（法第48条第3項）（第5の2参照）。

### (2) 指示の対象となる判断基準等

#### イ 関係派遣先への派遣割合報告書の提出

指示の対象となるのは、「関係派遣先派遣割合報告書（様式第12号-2）」を報告期限までに提出せず、法第48条第1項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらず、合理的理由なく当該指導又は助言に従わず、なお当該報告書を提出しなかった場合である。

「合理的理由」とは、例えば、事業年度期間中に関係派遣先の範囲が大幅に変更され、派遣割合の計算に相当の時間を要さざるを得なくなった場合等である。

#### ロ 関係派遣先への派遣割合制限

指示の対象となるのは、関係派遣先への派遣割合制限に違反し、法第48条第1項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらず、合理的理由なく当該指導又は助言に従わず、なお関係派遣先への派遣割合制限に違反した場合である。

「合理的理由なく」とは、例えば、以下のような場合である。

#### ① 派遣先の確保のための努力が客観的に認められない場合

- ・ 「派遣先の確保のための努力が客観的に認められない場合」とは、不特定の者を対象とした派遣先の確保のための宣伝、広告、営業活動等を正当な理由なく随時行っていない場合である。
- ・ 「正当な理由」とは、業務そのものが限定的に行われていることから他に派遣先を確保しようとしてもできない場合又は派遣労働者の人数が足りないことに起因して派遣先の確保ができない場合（派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められる場合に限る。）である。

#### ② 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者からの労働者派遣の依頼に関し、関係派遣先以外からのものについては、正当な理由なく全て拒否している場合

- ・ 「正当な理由」とは、派遣労働者の確保のための努力が客観的に認められるにもかかわらず派遣労働者の人数が足りない場合等である。

#### ハ 特定有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置

指示の対象となるのは、派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して3年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対して雇用安定措置を講じず、法第48条第1項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらず、合理的理由なく当該指導又は助言に従わず、なお、当該特定有期雇用派遣労働者の雇用安定措置を行わなかった場

合である。

「合理的理由なく」とは、例えば、雇用安定措置を講ずる努力が客観的に認められない場合である。

- ・ 「雇用安定措置を講ずる努力が客観的に認められない場合」とは、雇用安定措置を正当な理由なく適切に講じていない場合である。
- ・ 「正当な理由」とは、派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元事業主での無期雇用及びその他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置を、派遣元として実施する意思はあるが、派遣先の都合により派遣先を提供できるのが数日先であるといった他律的な要因等により、やむを得ず実施できないような場合をいうものであり、単に経営上の理由等により実施するのが困難というような派遣元の主観的理由のみでは、正当な理由とは言えない。

### (3) 指示の内容

(2)のイ又はロに該当すると判断された派遣元事業主に対しては、「「関係派遣先派遣割合報告書(様式第12号-2)」を速やかに提出すること」「関係派遣先への派遣割合制限の違反状態を是正するための改善措置を速やかに講ずること」を指示する。

また、(2)のハに該当すると判断された派遣元事業主に対しては、「特定有期雇用派遣労働者の雇用安定措置を速やかに講ずること」を指示する。

なお、改善措置を講ずるに当たっては、派遣労働者の雇用の安定を確保することが大前提であり、例えば、関係派遣先に派遣されている派遣労働者を解雇すること等によって派遣割合制限違反を是正するようなことはあってはならない。

### (4) 指示の委任

指示に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことは妨げられない。

### (5) 指示の手続等

厚生労働大臣は指示を行うことを決定したときは、ただちに、労働者派遣事業指示書(第15 様式集参照)を作成し、管轄都道府県労働局を経由して当該指示の対象となる者に対して交付する。

都道府県労働局長は指示を行うことを決定したときは、ただちに、労働者派遣事業指示書(第15 様式集参照)を作成し、当該指示の対象となる者に対して交付する。

なお、当該指示に従わない場合は、許可の取消し(法第14条第1項第4号)の対象となるものである。