

改正労働者派遣法

(平成 24 年 10 月 1 日施行)

平成 24 年 10 月 1 日に改正労働者派遣法が施行されました。今回の改正で、派遣労働者の保護や就業環境の改善を目的とした内容が盛り込まれ、派遣元企業・派遣先企業それぞれについて遵守しなければならない条項が新たに追加されました。

労働者派遣の状態が違法である場合には、派遣労働者からの苦情が届くことや行政指導が行われる可能性もありますので、現在、労働者派遣または派遣労働者の受け入れを行っている企業様におかれましては、下記の改正点をご確認頂き、法律で定められた範囲内の労働者派遣を行うよう、十分ご注意下さい。

◆ 派遣元企業に関する改正 ◆

1. 日雇い派遣の禁止

※平成 24 年 10 月 1 日以後に締結される労働者派遣契約が対象

【改正点】

日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者（日雇労働者）を労働者派遣することが原則禁止となります。

(直接雇用の日雇就労は「労働者派遣」ではないのでこの規定の対象外とされます。)

【例外】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の場合、及び、雇用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には、この規定が適用除外となります。具体的には、下記の方が該当します。

① 政令で定める 26 業務のうち、従事する業務の種類が下記に掲げる業務に該当する方

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

※上記業務に該当しないにも関わらず、該当するものとして日雇い派遣を行っていた場合には違法派遣となりますので、該当するか否かの判断が困難な場合には各都道府県労働局までお問い合わせ下さい。

② 以下に該当する方

- ・ 60歳以上の方
- ・ 雇用保険に加入しない昼間学生
- ・ 副業として日雇派遣に従事する方（生業収入が500万円以上であることが条件）
- ・ 主たる生計者以外の方（世帯収入が500万円以上であることが条件）

上記の方を派遣労働者として雇い入れる場合には、公的書類・学生証・所得証明書・源泉徴収票の写し等で日雇派遣を行っても問題とならない該当者であることを確認する必要があります。書類の保存義務まではありませんが、どのような書類で確認を行ったかを派遣元管理台帳に記録しておく必要があります。

●違反した場合

指導及び助言、許可取消、事業停止命令、改善命令

2. グループ企業内派遣の8割規制

※平成24年10月1日以後に開始する事業年度分から適用

【改正点】

派遣元企業が同一のグループ企業に労働者を派遣する場合、その割合が8割までとなるよう規制されます。

派遣割合の上限である「8割」は、労働者の人数ではなく「労働時間」によって下記の計算方法により算定します。

<派遣労働者の割合の方法>

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{（全派遣労働者のグループ企業での総労働時間）} - \text{一定年退職者のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

定年退職者の方（他社だけでなく自社を60歳以上の定年により退職した者も含む）はこの計算からは除外するものとします。

派遣元事業主は、計算結果を毎事業年度経過後、3ヶ月が経過する日までに報告することが義務付けられます。

また、「グループ企業の範囲」については下記の通りに定めます。

<派遣元事業主が連結子会社の場合>

派遣元事業主の親会社、派遣元事業主の親会社の子会社
(親子関係は連結決算の範囲により判断)

<派遣元事業主が連結子会社でない場合(上記以外)>

派遣元事業主の親会社等、派遣元事業主の親会社の子会社等
(親子関係は、外形基準(議決権の過半数を所有、出資金の過半数を出資等)により判断)

●違反した場合

指導及び助言 →なお改善されない場合は必要な措置を取ることを指示

→なお違反であれば、一般事業については許可取消、特定労働者派遣事業については廃止命令

3. 離職後1年以内の労働者の派遣の禁止

【改正点】

離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として同じ事業所に派遣することが禁止されます。

従来直接雇用していた労働者を、派遣労働者という勤務形態に変えて労働条件を低下させることを防ぐため、離職後1年以内の労働者を離職前の事業者へ派遣することが禁止されます。

また、「離職前の事業者」とは、事業所単位ではなく事業主単位で捉えられるため、例えばA支店で働いていた元労働者を同一企業内のB支店に派遣することも禁止されます。

尚、派遣先企業を60歳以上の定年により退職した方(継続雇用後に離職した方、継続雇用中の方を含む)はこの規定の対象外となります。

●違反した場合

指導及び助言、許可取消、事業停止命令、改善命令

4. マージン率などの情報提供

※平成 24 年 10 月 1 日以後に終了する事業年度分から適用

【改正点】

派遣先企業が派遣元企業へ支払う派遣料金と派遣労働者へ支払う賃金の差額割合（平均マージン率）や教育訓練への取り組みの状況等を開示することが義務化されます。

派遣労働者が、確実な情報を多く得た上で適切な派遣会社を選択できることを目的とした改正です。

派遣元企業は、下記の事項を開示しなければなりません。

- ・ 派遣労働者の数
- ・ 派遣先の数
- ・ 平均マージン率（計算方法は下記をご参照下さい）
- ・ 教育訓練に関する事項
（派遣元企業が実施している教育訓練の内容・実施期間・費用の負担の有無）
- ・ 労働者派遣に関する料金の平均額
- ・ 派遣労働者の賃金額の平均額
- ・ その他参考となると認められる事項（福利厚生等）

<平均マージン率の計算方法>

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

平均マージン率は、毎事業年度終了後、上記の計算式により算出します。派遣元企業は、計算結果をインターネット等で情報提供しなければなりません。

この規定は、従来は政府の指針として定められていましたが、今回の改正により法律へと変更されました。

●違反した場合

指導及び助言、許可取消、事業停止命令

改善命令（→従わない場合には 6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金）

報告（→行わない場合 30 万円以下の罰金）（当該司法処分を受けた場合は許可取消、事業廃止命令）

5. 労働者派遣の料金の開示

【改正点】

雇入時・派遣開始時・派遣料金額の変更時において、派遣労働者に対して「労働者派遣に関する料金額」の明示が義務化されます。

派遣元企業は、派遣労働者に対して

- ・ 派遣労働者本人の派遣料金の額
- ・ 派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額

のいずれかを、書面・FAX・Eメールのいずれかの方法で明示する必要があります。（口頭は不可）

尚、労働者派遣時における派遣料金が雇入時（労働契約締結時）に明示した金額と同じ場合には、省略することが可能です。

●違反した場合

指導及び助言、許可取消、事業停止命令、改善命令

6. 待遇に関する事項の説明

【改正点】

派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、賃金額の見込み等について説明することが義務化されます。

～改正の背景～

雇用が不安定な派遣労働者の労働力を十分に発揮させるためには、使用者と派遣労働者間の信頼関係が不可欠です。信頼関係の構築のために基本となるものが契約の遵守、つまり約束を守ることですから、契約内容に関連した事項を十分に説明して、お互いが理解した上で雇用関係を築くことが必要であり、それを実現するために作られた規定と考えられます。

派遣元事業主は、雇入れようとする労働者に対して労働契約前（雇入れ前）に下記事項について説明しなければなりません。

- ・ 賃金額の見込み、その他待遇（就業時間、就業場所、教育訓練等）
- ・ 事業運営に関する事項（派遣元事業主の会社概要等）
- ・ 労働者派遣制度の概要

派遣労働者に対する説明は、書面の交付、FAX・メールの送信・その他の適切な方法で良いとされ

ていますが、「賃金額の見込み」のみ、書面の交付・FAX・メールの送信のいずれかの方法でしなければなりません。

●違反した場合

指導及び助言、許可取消、事業停止命令、改善命令

7. 派遣先企業の従業員との均衡考慮

【改正点】

派遣労働者の賃金等の決定にあたり、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者等との均衡を考慮するよう、配慮しなければなりません。

派遣元企業は派遣労働者の賃金水準や教育訓練や福利厚生について、派遣先での同種の業務に従事する労働者と均衡するように配慮することが義務付けられます。その際には、派遣労働者の職務内容、職務の成果、意欲、能力もしくは経験等も勘案するものとされています。

また、派遣先企業も、この規定に関連した必要な情報を派遣元事業者に提供するといった方法で派遣元企業に協力するよう努めることとされています。

●違反した場合

指導及び助言、許可取消、事業停止命令、改善命令

8. 無期雇用への転換推進措置

【改正点】

派遣元企業に対し、一定の有期雇用派遣労働者等について、本人の希望に応じて無期雇用への推進措置を講ずるよう努めることが義務化されます。

派遣労働者にとっての労働環境は、能力開発の機会が得にくい、就業経験が評価されないといった問題点があります。また、正社員として働くことを希望しているにも関わらず、やむを得ず派遣労働者として働かなければならない労働者が多い近年の社会的環境を考慮し、派遣元企業は、派遣労働者本人が希望した場合には無期雇用への転換を推進するよう、下記の措置を取るよう努めなければならなくなりました。

- ・ 無期雇用の労働者として雇用する機会を提供すること
- ・ 紹介予定派遣（半年後に正社員となれる派遣制度）の対象とすること
- ・ 無期雇用の労働者への転換推進のための教育訓練の実施すること

また、対象となる一定の有期雇用派遣労働者等とは、

- ・ 派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上である有期契約の派遣労働者
- ・ 派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上の労働者を派遣労働者として雇用する場合
(いわゆる登録型派遣の場合の登録状態にある労働者等)

です。

派遣元企業は、上記項目に該当する派遣労働者を雇用している場合、当該派遣労働者の希望を把握するよう努めるものとされています。

- 違反した場合
指導及び助言

9. 派遣先企業への通知

派遣元企業が派遣先企業に労働者を派遣する場合に通知しなければならない事項に、「派遣労働者が無期雇用労働者か否か」が追加されました。

- 違反した場合
指導及び助言、許可取消、事業停止命令、改善命令
30万円以下の罰金（当該司法処分を受けた場合は許可取消、事業廃止命令）

10. 欠格事由の整備（施行予定：平成24年10月1日より6ヵ月以内の政令で定める日）

近年、違法派遣に対する指導監督件数が増加していること、また、指導の対象となっても、再び別の派遣会社を設立して違法派遣を繰り返す派遣元企業が後を絶たないことから、労働者派遣事業の許可等について、処分逃れを防止するための欠格事由が整備されました。

その一環として、

- ・ 許可を取り消された法人において、取消原因となった事項が発生した当時役員であった者で、取消しの日から5年を経過しないもの
- ・ 許可取り消しなど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

等については労働者派遣事業として許可をしないという規定が設けられました。

◆ 派遣先企業に関する改正 ◆

1. 離職後1年以内の労働者の受け入れの禁止

【改正点】

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が禁止されます。

派遣先企業を1年以内に離職した元労働者を派遣労働者として受け入れることが禁止されたため、そのような労働者が派遣されることが判明した場合には、書面の交付、FAXまたはEメールの送信により、派遣元企業にただちに通知しなければなりません。尚、この規定から派遣先企業の定年退職者は除きます。(派遣元企業に関する改正「3」も併せてご参照下さい。)

●違反した場合

指導及び助言、必要な措置を取るべきことの勧告、勧告に従わない場合は企業名の公表

2. 中途解約に伴う講ずべき措置

【改正点】

派遣先企業の都合により派遣契約を中途解約する場合は、派遣労働者に対して一定の措置を講じることが義務化されます。

派遣契約を締結する際には、派遣契約の解除時に講ずる措置に関する事項を記載しなければなりません。契約内容に定めがなかった場合には、派遣元企業及び派遣先企業に対して指導、助言の対象となりますが、派遣先企業についてはこれに従わなかったからといって改善命令や罰則が課されることはありません。その一方、派遣元企業が違反している場合には改善命令が出される場合があり、従わない場合には30万円以下の罰金や6ヶ月以下の懲役といった刑事罰が科せられる可能性もあります。

また、実際に派遣先企業の都合により派遣契約を中途解除せざるを得なくなった場合には、雇用が失われることになる派遣労働者に対して、新たな就業機会の確保、休業手当などの支払に要する費用の負担などの措置を取ることが派遣先企業に義務付けられます。

●違反した場合

指導及び助言

3. 均衡配慮に関する派遣元企業への協力

【改正点】

派遣元事業主による均衡待遇の確保に向けた措置が適切に講じられるよう必要な情報を派遣元事業主に提供するよう努めなければなりません。

派遣元企業に関する改正「7」に記載の「派遣先企業の従業員との均衡配慮」について、派遣先企業も派遣元企業に対して必要となる情報を提供する等するよう、努めることとされました。

- 違反した場合
指導及び助言

4. 労働契約申込みみなし制度

改正法施行から3年後の平成27年10月より、「労働契約の申込みのみなし制度」が開始されます。これは、近年増加している違法派遣に対する対処措置として導入される制度です。

現在、法律で禁止されている

- ① 禁止業務（港湾運送、建設、警備、一部の医療業務）への労働者派遣の役務の提供を受けること
- ② 無許可・無届の派遣元企業からの労働者派遣の役務の提供を受けること
許可を受けた事業所は、厚生労働省職業安定局のホームページ「人材サービス総合サイト」で確認することができます。 URL：<http://www.jinzai-sougou.go.jp/>
- ③ 法律で定められた期間（原則1年、過半数労働者で組織される労働組合または過半数労働者の代表者から意見を聴き定めた場合には3年間）を超えて労働者派遣の役務の提供を受けること
- ④ 偽装請負

について、派遣先企業が違法派遣であるという認識の下で派遣労働者を受け入れていた場合には、「派遣先企業より当該労働者に対して同一の労働条件での労働契約の申込みをしたとみなす」という規定が設けられることになりました。（ただし、派遣先企業がその行った行為が上記の行為に該当することを知らず、且つ、知らなかったことにつき過失がなかったときは、この限りではありません。）上記申込みは、1年間撤回することができません。その期間内に派遣労働者が申込みに対する諾否を明らかにしない場合には効力がなくなります。

また、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は、行政が派遣先企業に対して助言、指導、勧告を行うことができ、勧告にも従わない場合には企業名の公表の対象とするという規定も設けられました。