

厚生労働省トピックス

(厚生労働省職業安定局)

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るために

労働者派遣法が改正されました

平成二十四年十月一日より労働者派遣法改正法が施行されました。

労働者派遣法の正式名は「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」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改正され、法律の目的にも、派遣労働者の保護のための法律であることが明記されました。

新たに日雇派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の八割規制、派遣元事業主に対して、いわゆる「マージン率」などの情報公開を義務付ける規定などが盛り込まれました。また、改正法の施行から三年後（平成二十七年十月一日）には、違法派遣の場合に派遣先に適用される「労働契約申込みなし制度」が創設されます。

事業規制の強化

- ・ 日雇派遣（日々又は三十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、雇用機会確保が特に困難な場合等は例外）

- ・ グループ企業内派遣の八割規制、離職した労働者を離職後一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」を目的の規定に明記

※ 「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】

平成二十四年十月一日「労働契約申込みなし制度」の施行日は、法の施行から三年経過後（平成二十七年十月一日）

【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「二か月以内」から「三十日以内」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。
- 労働契約申込みなし制度の施行日を「法の施行から三年経過後」に延期。

1

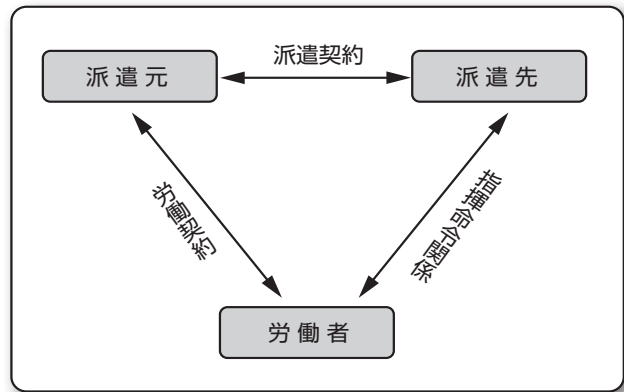
改正により原則禁止される短期の派遣(=日雇派遣)とは

今回の改正で原則禁止される派遣とはどのような派遣のことか、詳しくご説明いたします。

一般的に労働者派遣では、派遣元・派遣先・労働者の関係性は以下になります。[図1]

- ◎派遣元と派遣先の間では派遣契約が結ばれます。
- ◎労働者を派遣する際には、派遣元と労働者の間には、労働契約が結ばれます。
- ◎労働者が派遣先で就労する際には、派遣先の指揮命令を受けます。

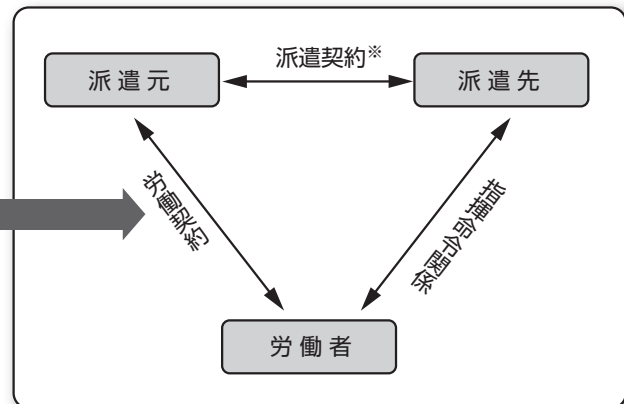
図1 派遣が行われる際の労働者派遣での派遣元・派遣先・労働者の関係



短期の派遣(=日雇派遣)とは労働契約の期間が30日以内の場合を指します。[図2]

図2 日雇派遣

- ・この労働契約の期間が、30日以内である派遣が、日雇派遣です。
- ・あくまで労働契約の期間が、日雇派遣かどうかの判断の基準になります。



※派遣契約の期間については日雇派遣かどうかの判断には関係ありません。

日雇派遣であるかどうかの判断の例は以下です。

労働契約の期間が1日の場合(例 10月6日の1日のみの仕事の場合)	→ 日雇派遣にあたる
労働契約の期間が30日の場合(例 11月の1か月間の仕事の場合)	→ 日雇派遣にあたる
労働契約の期間が31日の場合(例 12月の1か月間の仕事の場合)	→ 日雇派遣にあたらない
労働契約の期間が10月1日から11月30日の場合で、複数の短期の仕事を組み合わせて行う場合	→ 日雇派遣にあたらない
労働契約の期間が14日間で、元々1年間の労働契約を結んでいたが、業務上の都合で延長の必要性があり、追加で新たに結ぶ場合	→ 14日間の新たな契約は日雇派遣にあたる

○労働者派遣法の改正により、平成24年10月1日より日雇派遣が原則禁止になりました。

2

10月1日以降も引き続き日雇派遣で働くことのできる場合とは

日雇派遣について①でご紹介しましたが、引き続き日雇派遣で働ける場合についてご紹介します。

以下の【1】か【2】のいずれかにあてはまる場合は、例外として日雇派遣が認められます。

(【1】と【2】の両方を満たす必要はありません。)

【1】業務が、以下の業務の場合 [図3]

図3 禁止の例外として認められる業務

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

【2】以下のいずれかにあてはまる場合 [図4]

働き始めるときに、派遣会社にて、年齢を確認できるもの、学生証、収入を確認できる書類の提示などが必要になります。

図4 禁止の例外にあたる場合

- | |
|------------------------------------|
| (ア) 60歳以上の者 |
| (イ) 雇用保険の適用を受けない学生（いわゆる「昼間学生」） |
| (ウ) 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。） |
| (エ) 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。） |

※日雇派遣の原則禁止に伴い、新たなお仕事を探すときは、求人サイト「しごと情報ネット」や、最寄りのハローワークでの窓口相談などをご活用ください。

【グループ企業内派遣の8割規制について】

グループ企業内派遣の8割規制が適用されるのは、改正労働者派遣法の施行日以降に開始する事業年度から適用されます。したがって、事業年度の開始が4月の派遣元事業主であれば、平成25年4月の事業年度からグループ企業内派遣の8割規制が適用され、当該事業年度の実績を平成26年6月末までに報告する必要があります。

派遣元事業主の子会社は、関係派遣先の範囲に含まれるかどうかは、派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属するか否かにより判断されます。

具体的には、派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属する場合には、「派遣元事業主の親会社の連結子会社」に含まれるかどうかによって判断され、派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属しない場合には、関係派遣先の範囲に含まれません。

グループ企業内派遣の対象となる派遣労働者の人数が全体の8割を超えている場合であっても、総労働時間に基づき計算した結果（派遣割合）が8割を超えていなければ、グループ企業内派遣の8割規制に抵触しません。