労働者派遣法の改正について

特定社会保険労務士　岡西淳也

Ⅰ 事業規制の強化

1-1.日雇派遣の原則禁止（概要）

【日雇派遣の問題点】
・あまりにも短期の雇用・就業形態
・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

①日雇派遣の原則禁止

日々又は30日以内の期限を定めて雇用する労働者（日雇労働者）について、労働者派遣を禁止

※1ヶ月毎の更新依頼は不可（30日以内の月もあるため）
※あくまで「契約期間」であり、「就業日数」ではない

②原則禁止の例外（労働者がいずれかに該当する場合）

a.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
b.雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合

（注）日雇派遣は原則禁止となるが、直接雇用による日雇就労が禁止されるわけではない。

1-2.日雇派遣の原則禁止（原則禁止の例外となる「業務」）

◎日雇派遣の原則禁止の例外となる「業務」

↳ 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（併せて号数の変更も記載）

- ソフトウェア開発　（1号）
- 機械設計（2号）
- 事務機器操作（5号→3号）
- 通訳、翻訳、速記（6号→4号）
- 秘書（7号→5号）
- ファイリング（8号→6号）
- 市場調査（9号→7号）
- 財務（10号→8号）
- 貿易（11号→9号）
- デモンストレーション（12号→10号）
- 添乗（13号→11号）
- 受付、案内（16号→12号）
- 研究開発（17号→13号）
- 事務企画立案（18号→14号）
- 制作、編集（19号→15号）
- 広告デザイン（20号→16号）
- OAインストラクション（23号→17号）
- セールスエンジニアの営業
  金融商品の営業（25号→18号）

（注）改正後の条番号は全て政令第4条1項である

1-3.日雇派遣の原則禁止（原則禁止の例外となる「場合」）

◎日雇派遣の原則禁止の例外となる「場合」

↳ 日雇い労働者が以下のいずれかに該当する場合

1.60歳以上の者

2.雇用保険の適用を受けない学生（いわゆる昼間学生）

3.生業収入が500万円以上の者（副業）

4.生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持する者であり、世帯収入の額が500万円以上（主たる生計者以外の者）

※「例外の業務」と「例外の場合」はどちらかを満たせば例外として認められる

1-4.日雇派遣の原則禁止（原則禁止の例外要件の確認方法等）

◎要件の確認方法➡以下の書類によることが基本

60歳以上の者	年齢が確認できる公的書類等
いわゆる昼間学生	学生証等
収入要件（500万円以上）	本人・配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等

◎確認結果の記録（派遣元事業主における対応）

◆上記書類の写しを保存するまでの必要はない

◆ただし、どのような種類の書類により確認を行ったかが分かるようにすることが必要（例：派遣元管理台帳へ記録）

2-1.グループ企業派遣（概要）

【グループ企業派遣の問題点】
・同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合、派遣元事業主が第二人事部的に位置付けられ、労働市場における需給調整機能が果たされない

①グループ企業内派遣の制限（8割規制）

あるグループ企業内の派遣会社が該当グループ企業に派遣する割合を8割以下に制限

（注）派遣割合は労働時間で計算。また、定年退職者は算定から除外

（注）8割を超過した場合は指導・助言・勧告・許可取消等の措置が順次講じられる

②派遣割合の実績報告

派遣元事業主に対して、事業年度終了後3ヶ月以内の「グループ企業内派遣の派遣割合」の報告を義務化

2-2.グループ企業派遣（グループ企業の範囲）

◎派遣割合が8割以下に制限される「グループ企業」の範囲は、以下のとおり。

≪グループ企業の範囲≫

派遣元事業主が連結子会社の場合
（連結決算を導入している企業グループに属する場合）

◆派遣元事業主の親会社
◆派遣元事業主の親会社の子会社

（注）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

（上記以外の場合）

◆派遣元事業主の親会社等
◆派遣元事業主の親会社等の子会社等

（注）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

2-3.グループ企業派遣（派遣割合の計算方法）

◎グループ企業への派遣割合の計算方法

➡ 毎事業年度終了後、以下の計算式により算出。
派遣元事業主は、計算結果を事業年度終了後3ヶ月以内に報告。

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

（注1）定年退職者が退職後に派遣労働者として就労する場合には、派遣元事業主のグループ会社に派遣された場合であっても、分子（グループ企業への派遣）には含まれない。

（注2）「定年退職者」には、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者も含まれる。
※退職前の企業が自社か他社かは不問

（注3）ここでいう「労働時間」とは、派遣就業の労働時間をいう。

（注4）%表記にした場合の小数点第2位以下を切り捨て。

3-1.離職後1年以内の労働者派遣の禁止（概要）

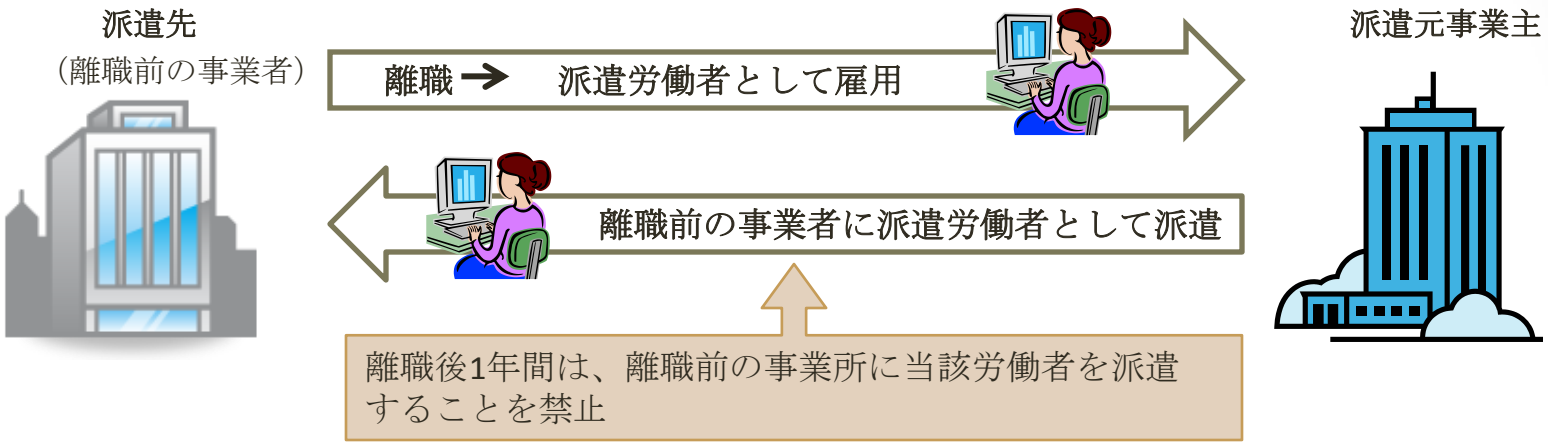
【離職前の事業者への労働者派遣の問題点】
・本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者とすることで、労働条件を切り下げている可能性
・常用代替の典型例であり、労働者派遣法の趣旨に反する

◎離職後1年以内の労働者派遣の禁止

◆離職した労働者を離職後1年以内に離職前事業者へ派遣労働者として派遣することを禁止（派遣元事業主の義務）
◆また、派遣先となる事業者が離職後1年以内の労働者を派遣労働者として受け入れることを禁止（派遣先の義務）

（注）定年退職者は禁止対象から除外
（注）派遣先を離職する前の雇用形態は不問であるため、アルバイトやパートでの雇用も禁止対象に含まれる

3-2.離職後1年以内の労働者派遣の禁止（イメージ）



◆禁止対象となる派遣先⇒「事業者」単位（「事業所」単位ではない）
◆禁止対象から除外される派遣労働者⇒ 60歳以上の定年退職者
（注）「定年退職者」には、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者も含まれる
◆派遣先は、当該派遣労働者が離職後1年以内であるときは、書面等によりその旨を派遣元事業主に通知

Ⅱ　派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

4-1.有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置（概要）

【有期雇用の派遣労働者等の取り巻く課題】
・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

◎無期雇用への転換推進措置

一定の有期雇用派遣労働者等について、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

4-2.有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置（対象者・措置の内容）

対象となる労働者
（「一定の有期雇用派遣労働者等」の範囲）

◆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年以上である労働者を「派遣労働者」として雇用する場合
（登録型派遣で、登録中の労働者を新たに雇用する場合をイメージ）

無期雇用への転換推進措置の内容
（派遣元事業主が講ずべき措置）

◆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
◆紹介予定派遣の対象とすることで、直接雇用を推進
◆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

※1　派遣元事業主は、労働契約の締結・更新の機会やメールの活用等により、対象となる労働者の希望を把握するよう努める必要がある

※2　派遣元事業主が講ずべき無期雇用への転換推進措置は、上記のいずれかの措置でよい

5-1.派遣契約の中途解除時への対応（概要）

【派遣契約の中途解除に関する課題】
・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

◎派遣契約の中途解除に当たり講ずべき措置の明確化

◆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、休業手当等の支払いに要する費用の負担等の措置を講ずるよう、派遣先に対して義務化

※以前は「努力義務」とされていたものが義務化される

◆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ことを明示

6-1.均衡待遇の確保（概要）

【派遣労働者の待遇に関する課題】
・派遣労働者の働きに見合った待遇がなされていない
・事業運営が不透明

◎均衡を考慮した待遇の確保

◆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・福利厚生の実施等に配慮（派遣元事業主の義務）

◆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等の協力を努力義務化（派遣先の義務）

6-2.均衡待遇の確保（具体的内容）

◎均衡待遇の確保に向けて派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置は、それぞれ以下のとおり

派遣元事業主	◆以下の要素を勘案して、派遣労働者の賃金を決定するよう努めること 1.派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準 2.派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準 3.派遣労働者の職務内容や成果等 ◆教育訓練・福利厚生等についても、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するよう努めること
派遣先	◆派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準、教育訓練等に関する情報を提供するよう努めること ◆派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めること

7-1.マージン率等の情報提供（概要）

【派遣労働者の待遇に関する課題】（再掲）
・派遣労働者の働きに見合った待遇がなされていない
・事業運営が不透明

◎マージン率等の情報提供の義務化

派遣元事業主に対して、事業所ごとの「派遣労働者数」「派遣先数」「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化

7-2.マージン率等の情報提供（マージン率の計算方法）

◎マージン率の計算方法

➡ 毎事業年度終了後、以下の計算式により算出。
派遣元事業主は、計算結果をインターネット等により
情報提供。

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

（注1）マージン率の計算は事業所ごとに行うことが原則であるが、その事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内で算定することも妨げない。
（注2）％表記にした場合の小数点第2位以下を四捨五入。

7-3.マージン率等の情報提供（情報提供事項）

◎情報提供すべき事項

➡ 事業所ごとに、以下の情報を提供することが必要

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.その他参考となると認められる事項

（注1）「教育訓練に関する事項」とは、派遣元事業主で実施している教育訓練の内容・実施期間・費用負担の有無等をいう。

（注2）「その他参考となると認められる事項」とは、派遣元事業主の判断に委ねられるが、例えば、福利厚生に関する事項等が考えられる。

7-4.マージン率等の情報提供（情報提供の方法）

◆いわゆる「マージン」とは、以下の算式により計算した結果のこと
マージン ＝ 派遣料金額（派遣元事業主の収入） － 派遣労働者に支払った賃金額

⇩ ⇩ ⇩

◆派遣元事業主は、「マージン」相当分から、法定福利費・法定外福利費・教育訓練費・事業経費等を支払う
→ 従って、教育訓練や福利厚生に力を入れている派遣元事業主の場合には、そうでない派遣元事業主と比べて、マージン率が高めに出る可能性がある

⇩ ⇩ ⇩

◆情報提供の際には、教育訓練やその他参考となると認められる事項（福利厚生等）についても可能な限り分かりやすく記載することで、派遣元事業主の取組が労働者や派遣先に正確に伝わるようにすることが重要
◆また、労働者や派遣先も、マージン率だけで評価するのではなく、その他の情報と組み合わせて総合的に評価することが重要

8-1.待遇に関する事項等の説明（概要）

【派遣労働者の待遇に関する課題】（再掲）
・派遣労働者の働きに見合った待遇がなされていない
・事業運営が不透明

◎待遇に関する事項等の説明の義務化

◆派遣元事業主に対して、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化

8-2.待遇に関する事項等の説明（説明事項等）

◎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

（注1）「その他の待遇に関する事項」とは、例えば、想定される就業時間・就業場所・教育訓練等が考えられるが、その時点で説明可能な内容を説明すればよい。

（注2）「事業運営に関する事項」とは、派遣元事業主の会社概要等をいう。

◎説明の方法

→ 書面・FAX・メールその他の方法により実施。
ただし、賃金額の見込みについては、書面・FAX・メールのいずれかによる。

◎説明の時期

→ 労働契約の締結前

（注）登録型派遣の場合の登録中の労働者に対して説明するようなイメージ

9-1.派遣料金額の明示（概要）

【派遣労働者の待遇に関する課題】（再掲）
・派遣労働者の働きに見合った待遇がなされていない
・事業運営が不透明

<u>◎労働者派遣に関する料金額の明示の義務化</u>
派遣元事業主に対して、雇入時・派遣開始時・派遣料金額の変更時における派遣労働者への「労働者派遣に関する料金額」の明示を義務化

9-2.派遣料金額の明示（明示事項等）

◎説明すべき派遣料金額

➡ 以下のいずれかとする。

1.当該派遣労働者本人の派遣料金額

2.当該派遣労働者が所属する事業所における派遣料金額の平均額

◎明示の方法

➡ 書面・FAX・メールにより実施（口頭等による明示は不可）

◎明示の時期

1.労働契約の締結時

2.実際の労働者派遣時

3.明示した派遣料金額を変更する時

（注）ただし、労働契約の締結時（1.）に明示した派遣料金額と実際の労働者派遣時（2.）の派遣料金額が同じである場合、実際の労働者派遣時（2.）の派遣料金額の明示は省略可

Ⅲ 違法派遣に対する迅速・的確な対処

10-1.労働契約申込みみなし制度（概要）

【違法派遣の是正に伴う労働者への影響等】
・違法派遣の是正が派遣労働者の不利益（派遣労働者の雇止め、解雇等）に繋がる場合がある
・同じ事業主の下、違法を繰り返す派遣先の増加

◎労働契約申込みみなし制度の創設

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法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事業主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

（注）違法派遣について派遣先に過失がない場合を除く

（注）労働契約申込みみなし制度の施行は、平成27年10月1日

10-2.労働契約申込みみなし制度（イメージ）

派遣先

派遣元事業主

派遣労働者を違法派遣

違法派遣が行われた時点で、派遣先が当該労働者に労働契約を申し込んだものとみなす

（違法派遣であることを派遣先が知らず、かつ、そのことに過失がない場合を除く）

派遣労働者が希望する場合、申込みを承諾

（承諾するかどうかは、派遣労働者の希望による）

派遣労働者

※1　労働契約申込みみなし期間は1年間

（派遣先は、1年間は申込みを撤回できない）

※2　その場合の労働条件は、労働契約申込みみなし時点における派遣元事業主との労働条件と同一

≪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）

（注）労働契約申込みみなし制度の施行は、平成27年10月1日

11-1.欠格事由の整備（概要）

【法違反の増加】
・処分逃れを画策する事業主の現出

◎欠格事由の整備（追加）

以下のケースを、労働者派遣事業の許可等に関する欠格事由に追加する。

1. 許可を取り消された法人等の役員であった者で、取消しの日から5年を経過しないもの
2. 許可取消等の手続が開始された後に事業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

Ⅳ　その他

12-1.その他（経過措置等）

◎日雇派遣の原則禁止・離職後1年以内の労働者派遣の禁止

→ 施行日（平成24年10月1日）以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われるものから適用。

◎グループ企業内派遣の制限

→ 施行日（平成24年10月1日）以後に開始される事業年度分から適用。

（例）事業年度終了が3月期の場合

・・・平成25年4月以降の事業年度分から適用

◎マージン率等の情報提供

→ 施行日（平成24年10月1日）以後に終了する事業年度分から公表すれば可。

（例）事業年度終了が3月期の場合

・・・平成25年4月以降、速やかに公表