

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

「平成 24 年労働者派遣法改正のポイント」

佐藤 康弘

厚生労働省派遣・有期労働対策部需給調整事業課
課長補佐

2012年11月28日報告

ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独)労働政策研究・研修機構のビジネス・レーパー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」(略称：トレンド研究会)での報告を収録するものです。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料(レジュメ等)、付属資料(事務局作成)で構成します。

「トレンド研究会」は2004年7月から実施されています。開催趣旨は以下のとおりです。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーパー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」(通称：トレンド研究会)を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーパー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告(50分から1時間程度)。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

目 次

研究会報告概要について

I. 報告「平成24年労働者派遣法改正のポイント」	1
1. 労働者派遣とは	3
2. 労働者派遣法の制定・改正経緯について	4
3. 労働者派遣事業の売上高	5
4. 派遣元事業所数の推移	6
5. 派遣先事業所数の推移	6
6. 派遣労働者数の推移	7
7. 派遣受入期間の制限について	7
8. 業務別派遣労働者数の内訳	8
9. 労働者派遣制度の概要	8
(1) 改正の柱	8
(2) 日雇派遣の原則禁止	16
(3) グループ企業派遣の8割規制	16
(4) 離職後1年以内の元の勤務先への派遣禁止	17
(5) マージン率の情報提供と派遣料金の明示	17
(6) 待遇に関する事項などの説明	18
(7) 派遣先都合の解除で講ずべき措置	18
(8) 有期派遣の無期雇用への転換措置	19
(9) 均衡待遇の確保	19
(10) 労働契約申込みみなし制度	19
10. 在り方に関する研究会	20
11. 諸外国の派遣制度の概要	23
II. 討議概要	25
1. 労働契約申込みみなし制度について	27
2. 有期雇用から無期雇用への転換措置について	27
3. 日雇派遣の原則禁止について	29
III. レジюме	31
IV. トレンド研報告書既刊シリーズ一覧	47

I . 報 告

I. 報告

「平成24年労働者派遣法改正のポイント」

1. 労働者派遣とは

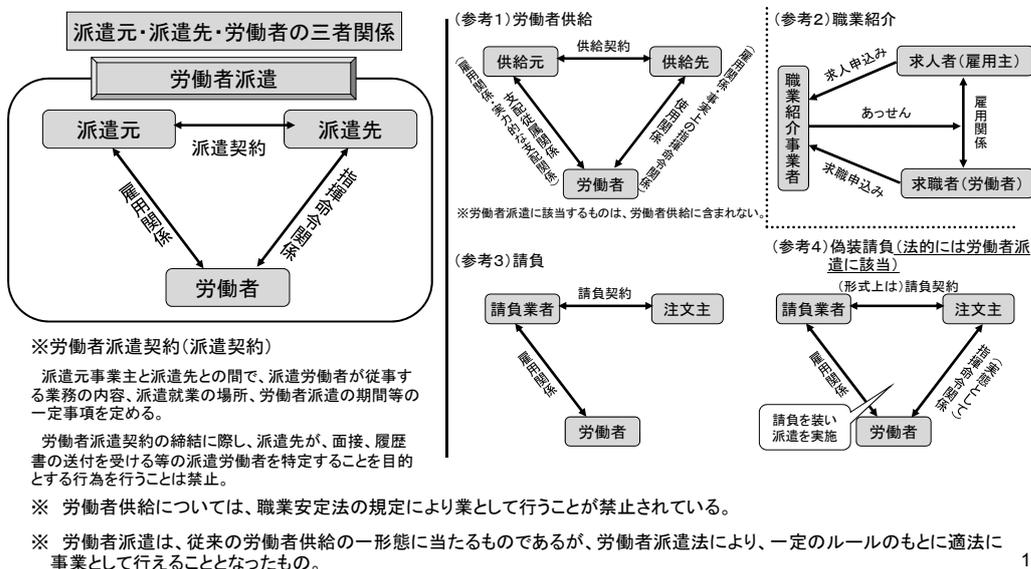
本日は最初に、労働者派遣制度の現状を簡単に説明し、それから今回の法律改正の概要、そして最後に、今後の検討の方向についてお話ししたいと思います。「労働者派遣制度の現状と改正労働者派遣法について」という資料の1ページ「労働者派遣とは」(シート1)は、労働者派遣とはどういうものかについて改めて整理しています。

左側の四角囲いの図になりますが、【派遣元】、【派遣先】、【労働者】の三者がプレーヤーとして登場するところが労働者派遣の特徴的な仕組みです。派遣元と労働者の間には雇用関係、労働者と派遣先の間には指揮命令関係があり、派遣元と派遣先の間で派遣契約を締結して、労働者が派遣先で仕事をするということが労働者派遣のポイントとなっています。

シート1

○ 労働者派遣とは

労働者派遣: 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。(労働者派遣法第2条第1項)



シートの右側に参考1、参考2、参考3、参考4と、似たような種類の働き方が示されています。まず、労働者供給というものがあります(参考1)。労働者派遣は労働者供給のいわゆる一形態といえますか、労働者供給の一部を抜き出して法的に労働者派遣として認めたものですので、派遣会社が無許可であったり、いわゆる派遣法のルールに基づかないで労働者

供給をした場合には違法になります。

参考3に請負というものがあります。請負の場合には、注文主と請負業者との間で請負契約を締結し、請負業者が、自分が雇用している労働者を使って仕事をするというものです。

ただ、参考4にあるように、請負という形式で契約をしているけれども、実際には労働者派遣と何ら変わらないという、いわゆる偽装請負というものもあります。これは労働者と注文主との間で実際には指揮命令関係にある点がポイントです。この場合、仮に契約上は請負であったとしても実質的には派遣と変わらないということで、これも違法になります。

2. 労働者派遣法の制定・改正経緯について

シート2の労働者派遣法の制定・改正経緯に移ります。ご承知のことかと思いますが、労働者派遣法は昭和60年に制定され、昭和61年から施行されています。当初はいわゆるポジティブリスト方式で、制度が始まったときには13業務についてだけ労働者派遣制度を使うことができました。施行後すぐに3業務が追加されて16業務となりました。

シート2

○ 労働者派遣法の制定・改正経緯について

労働者派遣法は昭和60年に制定され、その後、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、改正を実施。	
	労働者派遣法の制定
昭和60年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。(施行後直ちに3業務追加し、16業務に。) ※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止
平成8年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への催告・公表の制度化。 ○ 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)
平成11年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 適用対象業務を原則的に自由化(禁止業務:建設、港湾運送、警備、医療、物の製造) ※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。(→労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。) ○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設
平成15年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁 ○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。(→労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。) ○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設
平成24年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日雇派遣の原則禁止 ○ グループ企業内派遣を8割以下に制限 ○ 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 ○ マージン率等の情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化など、派遣労働者の保護や待遇改善を強化 ○ 労働契約申込みなし制度の創設(施行は平成27年10月)

2

それでしばらく制度運用されていましたが、平成8年に対象業務が16業務から26業務に拡大され、ポジティブリスト方式のなかで派遣を活用できる業務が広がりました。

平成11年に労働者派遣法の抜本的な改正がありました。この改正によって、建設業務や港湾業務などの禁止業務を除いて、労働者派遣は原則、どんな業務でも使えるようになりました。ただし、11年改正で新たに派遣ができるようになった26業務以外の業務、これはいわゆ

る自由化業務とされていますが、この自由化業務については派遣期間を1年に制限するという仕組みになっています。

それから、平成15年にも改正があり、ここでは製造業の派遣が解禁されました。シートのなかには書いていないのですが、段階的な解禁ということで、最初は1年間、平成19年3月に最長3年まで派遣ができるようになりました。また、15年の2つ目の丸にあるとおり、26業務以外の業務について派遣期間が従来1年だったものが最長3年まで延長されたのがこのときの改正になります。

このように、法律ができてからは、規制緩和の方向で制度改正が行われてきたという経緯がありますが、今回（平成24年）の派遣法改正（平成24年10月施行）は、派遣労働者の保護や雇用の安定などに着目した制度改正をしようというのが目的です。ポイントとして、日雇派遣の禁止とかグループ企業の派遣制限など、いろいろとありますが、内容については後ほど説明申し上げます。

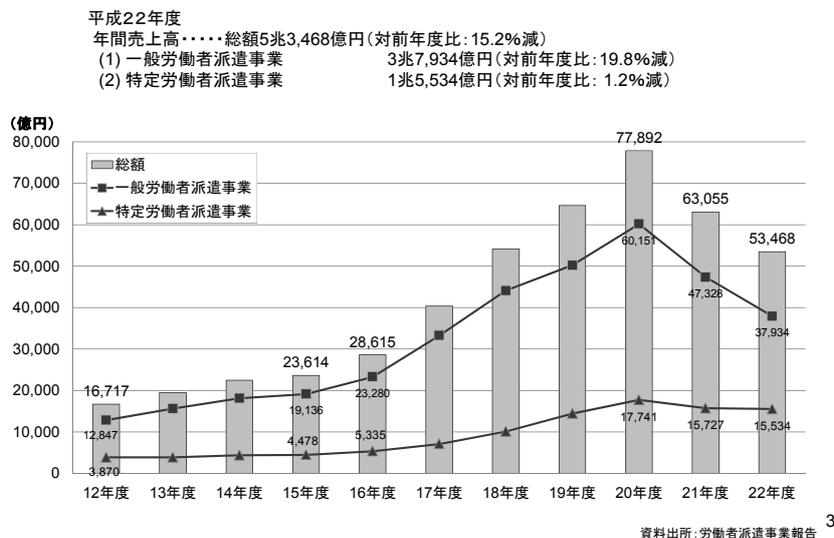
3. 労働者派遣事業の売上高

シート3は、労働者派遣事業に関する年間売上高の推移になります。年間売上高は、平成20年度が最も大きく、約7.8兆円の規模です。直近（平成22年度）は、約5.3兆円です。

棒グラフと折れ線グラフがありますが、折れ線グラフが各事業の売上高を示しており、例えば平成22年度ですと、約3.8兆円が一般労働者派遣事業（黒い四角）になります。同事業は、登録型派遣などを行っている会社が該当します。下の三角マークの1.6兆円程度が、特定労働者派遣事業という派遣形態になります。雇用する労働者が常時雇用の労働者のみというのが特定労働者派遣です。

シート3

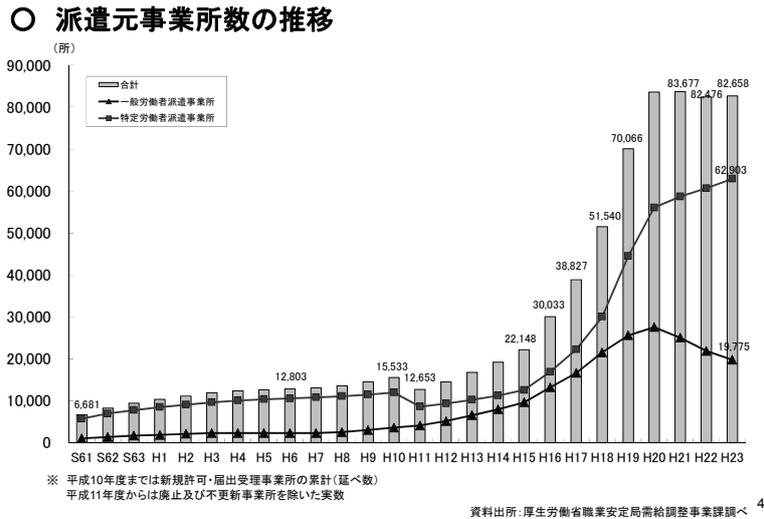
○ 労働者派遣事業に関する年間売上高の推移



4. 派遣元事業所数の推移

シート4は派遣元事業所数の推移です。最近はほぼ横ばいですが、派遣元の事業所数は、この2、3年は8万3,000事業所数ぐらいで推移しています（棒グラフを参照）。ただ、内訳をみると、四角マークの折れ線グラフは伸びていますが、三角マークの折れ線グラフのほうは、ここ2、3年は若干低下傾向にあるという状況が見てとれるかと思います。三角マークが一般労働者派遣事業で、四角マークが特定労働者派遣事業です。

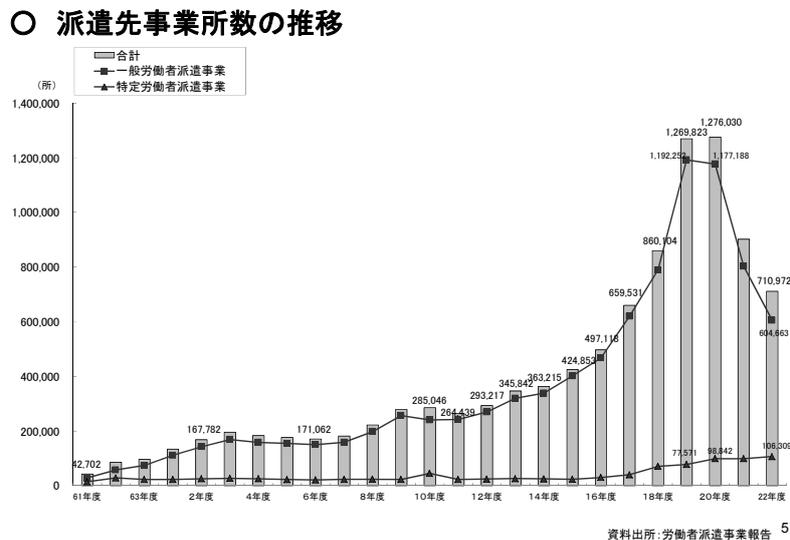
シート4



5. 派遣先事業所数の推移

シート5は派遣先の事業所数の推移です。こちらはこの2年間で大幅に減少しており、ピークは平成20年度になります。平成20年度の派遣先の事業所数は約127万6,000事業所ありましたが、直近（平成22年度）は約71万事業所です。

シート5

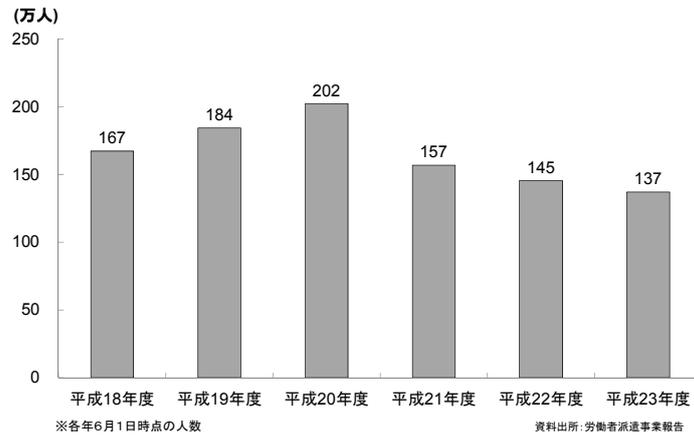


6. 派遣労働者数の推移

派遣労働者数の推移（シート6）についても、近年でピークだったのが平成20年度になります。ピーク時200万人強だったものが、平成23年度は137万人です。

シート6

○ 派遣労働者数の推移



7. 派遣受入期間の制限について

シート7は派遣受入期間の制限についてです。派遣期間は、シートの上の四角囲いにありますように、製造業や軽作業、一般事務などは原則として1年間です。ただし、派遣先の過半数労働組合等の意見を聞いた上で、最長3年まで延長できるという制度になっています。ただし、いわゆる26業務と言われている専門性が高い業務などについては、派遣の期間の制限がないというのが現状です。

シート7

○ 派遣受入期間の制限について

業務によって、派遣先が同一の業務に派遣を受け入れる期間に制限を設けている。

業務	派遣受入期間の制限
物の製造、軽作業、一般事務など	原則1年間 (過半数労働組合等の意見を聞いた上で、3年間まで延長できる。)
いわゆる「26業務」など(※)	なし

※その他派遣受入期間の制限がないもの

- 3年以内の有期プロジェクト業務
- 日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下）
- 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- 介護休業等を取得する労働者の業務

【参考】いわゆる「26業務」

- | | | | |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○財務処理 | ○書籍等の制作・編集 | ○建築物清掃 |
| ○機械設計 | ○取引文書作成 | ○広告デザイン | ○建築設備運転、点検、整備 |
| ○事務用機器操作 | ○デモンストレーション | ○OAインストラクション | ○駐車場管理等 |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○添乗 | ○セールスエンジニアの営業、企画商品の営業 | ○インテリアコーディネーター |
| ○秘書 | ○受付、案内 | ○放送機器等操作 | ○アナウンサー |
| ○ファイリング | ○研究開発 | ○放送番組等演出 | ○テレマーケティング |
| ○調査 | ○事業の実施体制の企画、立案 | | ○放送番組等の大道具・小道具 |
| | | | ○水道施設等の設備運転等 |

8. 業務別派遣労働者数の内訳

シート8は、先ほど申し上げました、派遣労働者137万人のうち、実際どういう形での雇用形態が多いのかをみたものです。縦軸は、いわゆる26業務とか、製造業務、そういう切り口です。137万人のうち、いわゆる26業務に従事している方が64万人、製造業が26万人、それ以外に47万人ということで、約半数弱が26業務に従事しているというのが業務別に見た切り口での労働者数です。

横軸は、常時雇用される労働者、それから、常時雇用される労働者以外の労働者という切り口で、雇用期間に着目した切り方になっています。137万人のうち、常時雇用される労働者が86万人で、それ以外が51万人となっています。ここでいう常時雇用というのは、1年以上の雇用見込みがある人ですので、この人たちがすべて無期雇用かということ、必ずしもそうではありません。

シート8

○ 業務別派遣労働者数の内訳

H23. 6.1現在 総数137万人 平成23年6月1日報告【確報】

いわゆる「26業務」 ※通訳、秘書、機械設計 の業務等 (64万人)	45万人	19万人
	16万人	10万人
	25万人	22万人
製造業務 (26万人)		
上記以外の業務 ※一般事務、営業、販 売、倉庫・運搬関連、 イベント・キャンペーン 関連の業務等 (47万人)		
	常時雇用される労働者(86万人) 常時雇用される労働者以外の労働者(51万人)	

(出典)平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数 8

9. 労働者派遣制度の概要

(1) 改正の柱

シート9～シート14は、労働者派遣制度の概要ということで、今回の法律改正で追加された事項あるいは修正された事項を含めて、6つのシートにわたっています。説明は省略しますが、ご不明な点があれば随時振り返りながらお話を聞いていただければと思います。

シート9

○ 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	○ 接客
○ 事務用機器操作	○ 受付・案内
○ 通訳、翻訳、速記	○ 研究開発
○ 図書	○ 事業の実施体制の企画、立案
○ アイリング	○ 書籍等の制作・編集
○ 調査	○ 広告デザイン
○ 財務処理	○ O.A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。)

9

シート10

○ 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(②①～⑤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(特殊基準等)で判断)

10

シート11

○ 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)

11

シート12

○ 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)

12

シート13

○ 労働者派遣制度の概要(派遣労働者の保護に関して②・その他)

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。
- 派遣元事業主に対し、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満了して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金額に行われる。
- ※ 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。)

13

シート14

○ 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、個人情報の保護、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、派遣元責任者(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者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

14

シート15、16をご覧ください。今回のメインテーマである改正労働者派遣法の概要です。改正の柱は大きく3点あります。1つ目が事業規制の強化。日雇派遣の禁止やグループ企業内派遣の8割規制などが書かれています。派遣労働者の無期雇用化、それから、待遇の改善を図っていこうというのが2つ目の柱です。そして、3つ目の柱が、違法派遣に対する対応ということで、この3つが大きな柱となっております。

シート15

労働者派遣法改正法（平成24年法律第27号）

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
- ・ 派遣労働者の賞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賞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。

15

シート16

○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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会

- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就業機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。
- [8] 本法施行に当たっては、あらかじめ、派遣労働者、派遣元・派遣先事業主等に対し、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換推進、均等待遇の確保、「マージン率」の情報公開など今回の改正内容について、十分な広報・情報提供を行い、周知徹底するよう万全を期すること。

16

具体的な内容については、お手元にパンフレットをお配りしていますので、それを使いながらご説明申し上げます（資料1）。このパンフレットは、労働者派遣法が改正されたということで、平成24年10月1日から施行されている内容について、私どもで作成したものです。派遣会社・派遣先向けと、労働者向けの2種類をつくっておりますが、今日は派遣会社・派遣先向けの資料をお持ちしました。

派遣会社・派遣先の皆さまへ

**労働者派遣法改正の詳細は、
都道府県労働局にお問い合わせください。**

労働者派遣法が改正されました！

平成24年10月1日から施行

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため、
派遣会社・派遣先には、新たな義務が課されます。

主な改正内容

● **事業に関すること**

- **日雇派遣が原則禁止になります**
- **グループ企業派遣が8割以下に制限されます**
- **離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することが禁止されます**
- **マージン率などの情報提供が義務化されます**

● **労働者の待遇に関すること**

- **待遇に関する事項などの説明が義務化されます**
- **派遣先の社員との均衡に向けた配慮が義務化されます**
- **派遣労働者への派遣料金の明示が義務化されます**
- **無期雇用への転換推進措置が努力義務化されます**

労働局名	課名	所在地	代表電話番号
北海道	常給労働事業課	北海道札幌市中央区北8条南2-1-1 札幌第一合同庁舎3F	011-709-2311
青森	常給労働事業課	青森県青森市花岡2-4-25 青森合同庁舎7F	017-721-2000
岩手	常給労働事業課	岩手県盛岡市中央西通1-9-15 盛岡第二合同庁舎 5階	019-604-3004
宮城	常給労働事業課	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022-292-6071
秋田	職業安定課	秋田県秋田山王3-1-7 東カンビル5F	018-883-0007
山形	常給労働事業課	山形県山形市形通3-2-1 山交ビル3F	023-626-6109
福島	常給労働事業課	福島県福島市藤町1-46 福島合同庁舎4F	024-529-5746
茨城	常給労働事業課	茨城県水戸市豊町1-8-31	029-224-6239
栃木	常給労働事業課	栃木県宇都宮市明保町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎2F	028-610-3556
群馬	常給労働事業課	群馬県前橋市大深田1-10-7 群馬県公社組合ビル8F	027-210-5105
埼玉	常給労働事業課	埼玉県さいたま市中央区新町1-1-2 ランド・アリス・タワー14F	048-600-6211
千葉	常給労働事業課	千葉県千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎3階	043-221-5500
東京都	常給労働事業課第二課	東京都港区新橋3-9-45	03-3452-1474
東京都	常給労働事業課	神奈川県横浜市中区上野5-77-2 馬車道ワエストビル2F	045-650-2810
新潟	常給労働事業課	新潟県新潟市中央区東長町1-2-1 新潟県総合合同庁舎2号館	025-268-3510
富山	常給労働事業課	富山県富山市神通本町1-5-5	076-432-2718
石川	常給労働事業課	石川県金沢市西条3-4-1 金沢駅前合同庁舎5F	076-265-4435
福井	常給労働事業課	福井県福井市鶴山1-1-54 福井鶴山合同庁舎9F	0776-26-86609
山梨	職業安定課	山梨県甲府市北の町1-1-11	055-225-2857
長野	常給労働事業課	長野県長野市中央通1-2-2-1	026-226-0864
岐阜	常給労働事業課	岐阜県岐阜市西通5-1-13 岐阜合同庁舎4F	058-245-1312
静岡	常給労働事業課	静岡県静岡市東区海手町9-50 静岡地方合同庁舎5F	054-271-9980
愛知	常給労働事業課第二課	愛知県名古屋市中区栄2-3-1 名古屋小坂ビルナゾング6F	052-219-5587
三重	常給労働事業課	三重県津市島崎町327-2 津駅2地方合同庁舎	059-226-2165
滋賀	常給労働事業課	滋賀県大津市榑林1-3-10 滋賀ビル3F	077-526-8617
京都	常給労働事業課	京都府京都市中京区西御膳町上ル念吹町451	075-241-3225
大阪	常給労働事業課第一課	大阪府大阪市中央区東船場1-3-8 中央大通ビル14F	06-4790-6303
大阪	常給労働事業課第二課	大阪府堺市東区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー14F	078-367-0831
奈良	常給労働事業課	奈良県奈良市法蓮町387 奈良第3合同庁舎	0742-32-0208
和歌山	職業安定課	和歌山県和歌山市豊田2-3-3 和歌山労働組合庁舎	073-488-1160
鳥取	職業安定課	鳥取県鳥取市豊安2-89-9	0857-29-1707
島根	職業安定課	島根県松江市西島町134-10 松江地方合同庁舎5F	0852-20-7017
岡山	常給労働事業課	岡山県岡山市北区下石井1-4-1 岡山第一合同庁舎	086-801-5110
広島	常給労働事業課	広島県広島市北区八丁町5-7 住友生研広島入付ビル4F	082-511-1066
山口	常給労働事業課	山口県山口市中野町16-16 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0385
徳島	常給労働事業課	徳島県徳島市徳島町南6-6 徳島地方合同庁舎4F	088-611-5386
香川	常給労働事業課	香川県高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎3F	087-806-0010
愛媛	常給労働事業課	愛媛県高松市若原町4-3 松山若原合同庁舎5F	089-343-5833
高知	職業安定課	高知県高知市南産田1-39	088-885-6051
福岡	常給労働事業課	福岡県福岡市博多区博多駅前2-11-1 福岡合同庁舎本館1F	092-434-9711
佐賀	常給労働事業課	佐賀県佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎6F	0952-32-7219
長崎	常給労働事業課	長崎県長崎市才舟町-1 住友生命長崎ビル	095-801-0045
熊本	常給労働事業課	熊本県熊本西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階	096-211-1731
大分	常給労働事業課	大分県大分市東春日17-20 大分第2フレックシアラビル3F	097-535-2039
宮崎	職業安定課	宮崎県宮崎市南成瀬3-1-22 宮崎合同庁舎5F	0985-38-8823
鹿児島	常給労働事業課	鹿児島県鹿児島市高師石町1-1 鹿児島西千石ビル1F	099-219-8711
沖縄	職業安定課	沖縄県那覇市おもろまち2-1-1 那覇第二地方合同庁舎3F	098-868-1655

◆このパンフレットは、労働者派遣法改正法の主な内容を説明したものです。

パンフレットの裏（資料2）には、労働者派遣法の改正により新たに派遣会社・派遣先に課される事項ということで、11項目書いております。各項目を見ながら、説明します。資料のちょうど真ん中に、表がありますが、今回の改正によって派遣会社にどのような義務が課されたのか、あるいは派遣先にどのような義務が課されたのかというのを整理しています。

労働者派遣法の改正により、新たに派遣会社・派遣先に課される事項

1 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣については、派遣会社・派遣先がそれぞれに雇用管理責任が果たされたうえで、労働者の発生を理由にないこと、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止になりました。

ただし、①または②の場合は例外として認められます。

① 禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合

禁止の例外となる業務	労働契約
<ul style="list-style-type: none"> ○ 製造 ○ ソフトウェア開発 ○ 機械設計 ○ 事務機器操作 ○ エンジン・ポンプ ○ オペレーター ○ 販売、卸売、運記 ○ 研修講師 ○ オフライン 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業の実施体制の企画 ○ 立派 ○ 建築等の制作・構築 ○ 広告宣伝 ○ 印刷、製本 ○ 倉庫、倉庫商品の営業

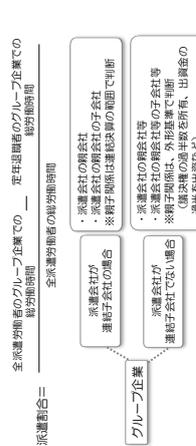
② 以下に該当する人を派遣する場合

- (ア) 60歳以上の者
- (イ) 雇用保険の適用を受けない学生
- (ロ) 副業として日雇派遣に従事する人
- (ハ) 主たる生計者でない人

(ア)は生業収入が500万円以上、(ロ)は世帯収入が500万円以上の場合に限ります。

2 グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるよう場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力供給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社がそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されます。



3 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられるなどにより、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできなくなりました（元の勤務先が後発者を受け入れることも禁止されます）。



【派遣会社】離職前事業主へ派遣労働者に置き換えること、労働条件が切り下げられるなどにより、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできなくなりました（元の勤務先が後発者を受け入れることも禁止されます）。

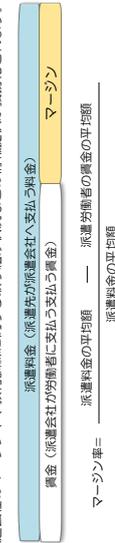
※ 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。

※ 禁止対象となる勤務先の範囲は事業者単位となります。

派遣会社	派遣先
● 日雇派遣の原則禁止	1
● グループ企業派遣の8割規制	2
● 実務報告の義務化	3
● 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止	4
● マージン率などの情報提供	5
● 派遣料金の明示	6
● 待遇に関する事項などの説明	7
● 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置	8
● 派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加	9
● 均衡待遇の確保	10
● マージン率などの情報提供	11
● 派遣料金の明示	12

4 5 マージン率などの情報提供 派遣料金の明示

【関係者への情報公開】労働者や派遣先となる事業主がよき適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取組状況などの情報提供が義務化されます。



【派遣労働者への明示】

雇入時、派遣開始時、派遣料金の受取時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額（派遣料金）」の明示が義務化されます。

① 明示すべき派遣料金（次のうちいずれかを明示）

- 派遣労働者本人の派遣料金
- 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（1人あたり）

＜明示の方法＞

書面・FAX・Eメールのいずれか

6 待遇に関する事項などの説明

派遣会社は、労働契約締結前、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、

- ① 雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること
- ② 派遣会社の事業制度の概要
- ③ 労働者派遣制度に関する説明をすることが義務化されます。

7 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、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
- ・ 休業手当などの支払いに要する費用の負担 など

の措置をとることが、派遣先の義務となります。（派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません）

8 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置

派遣労働者が無期雇用になるための機会がないことなどから、派遣会社は、有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算1年以上）の希望に応じ、以下のいずれかの措置をとるよう努めなければなりません。

- ① 無期雇用の労働者として雇用の機会を確保
- ② 紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進
- 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などの実施

9 派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加

10 均衡待遇の確保

【派遣会社の義務】

- 派遣会社は、派遣労働者の賃金を決定する際、
 - ① 派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準
 - ② 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければなりません。
- 教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められます。

【派遣先の義務】

派遣会社に対し、必要な情報を提供するなど協力が求められます。

11 労働契約申込みなし制度（平成27年10月1日施行）

労働契約申込みなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者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労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなす制度です。平成27年10月1日からの施行となっています。

(2) 日雇派遣の原則禁止

1項目が、日雇派遣の原則禁止です。ここで言う日雇派遣ですが、派遣会社と労働者との雇用期間が30日以内の雇用形態をいいます。この日雇派遣については、派遣会社、それから、派遣先でそれぞれ、雇用管理責任がなかなか果たされない状況があります。また、労働災害の発生原因にもなっていたり、あるいは、労働者から不当に中間搾取をするなどといった問題があったことから、原則禁止とされました。

ただ、原則禁止ではありますが、一部例外的に認められるものもあります。①は、「禁止の例外として政令で定める業務について派遣をする場合」ということで、四角囲みのなかに、ソフトウェア開発とか機械設計とか、列挙されています。派遣期間の制限を受けない26業務のうち、専門性が高い業務で実際に日雇派遣が行われているような業務については、労働者の交渉力も一定程度はあるということで、そういう業務については引き続き日雇派遣が可能です。

禁止の例外の②は、派遣労働者の方の属性に着目した内容になっております。②の部分は、国会での修正によって追加されました。まず、「(ア) 60歳以上の人」。こういった方については、ご高齢で就職機会も多くはないだろうということで、日雇派遣の原則禁止の例外となります。それから、「(イ) 雇用保険の適用を受けない学生」ということで、日中、大学に行っている学生さんなども、日雇派遣の原則禁止の例外となります。

また、「(ウ) 副業として日雇派遣に従事する人」。本業がある方についても、例外とされています。あとは、「(エ) 主たる生計者でない人」ということで、例えば主婦の方なども例外です。ただし、副業の方あるいは主たる生計者でない方については収入要件があり、500万円以上の場合に限って日雇派遣が可能ということになっています。

(3) グループ企業派遣の8割規制

2番目の事項は、グループ企業派遣の8割規制です。これは、派遣会社があるグループに属している場合に、その派遣会社と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には、労働者派遣法はもともと労働市場全体での需給調整機能を果たしていこうという制度でしたので、特定のグループだけで需給調整をするというのはもともとの派遣法の趣旨に合致しないのではないかという議論もあり、特定のグループ内だけの労働者派遣の割合は8割以下でなければならないとされました。

また、派遣会社のグループ企業というものはどういうふうに判断するのかというのが、パンフレットにある図です。まず、派遣会社が連結子会社の場合、いわゆる連結決算を導入しているような企業グループに属している場合には、派遣会社の親会社、それから、派遣会社の親会社の子会社がグループ企業となります。この範囲は、連結決算の範囲で判断することになります。

一方で、派遣会社が連結子会社ではない場合、外形基準で判断していくということになります。

(4) 離職後1年以内の元の勤務先への派遣禁止

3番目は、離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止です。例えばある労働者をリストラなどにより解雇し、その方を派遣労働者として受け入れるということは、実質的な労働条件の切り下げにもなりますので、離職後1年以内の労働者を派遣労働者として派遣することを禁止したものです。例えばA社を離職して、B派遣会社で派遣社員として雇用されて、そこからA社に派遣労働者としてもう1回戻ってくるというのは、A社を辞めてから1年間はだめですよと、こういう規制になっています。

ただし、60歳以上の定年退職者については、禁止対象から除外されます。それから、パンフレットの2つめの※で書いてありますが、禁止対象となる派遣先の範囲は、事業者単位です。例えば、工場を複数持っていらっしゃるような会社もあるかと思いますが、例えばA工場を解雇という形でやめて、今度、B工場で人が足りなくなったから、その方を派遣労働者としてB工場で受け入れることについてもだめですということになっております。

(5) マージン率の情報提供と派遣料金の明示

4番目、5番目と一緒に書いていますが、マージン率などの情報提供と、派遣料金の明示です。まず、マージン率などの情報提供についてご説明します。パンフレットに図がありますが、「派遣料金」は派遣先が派遣会社に支払う料金であって、「賃金」と「マージン」の2つに分解できます。派遣料金のうち、賃金に大体どれぐらい回っているのか、あるいはマージンがどれぐらい残っていて、そのマージンというものはどういうふうに使われているのかなどを情報提供し、経営の透明性を高めることで、労働者がどこの派遣会社がいい会社なのか、選択できるようにしようというものです。

マージンの部分には、確かに派遣会社の利益に相当している部分もあるわけですが、例えば法定福利費とか法定外福利費、また、教育訓練の費用とか、そういったものも含まれますので、マージンが仮に高いからといって、一概にその会社は不当に搾取している、不当にもうけているということには直結しないと思っております。例えばマージンを高めにとっていて、その中で派遣社員さんのためにいろいろと教育訓練や研修を熱心にやっている会社もあるでしょうし、法定外福利にいろいろと取り組んでおられる会社もあるかと思えます。

公表事項はマージン率だけでなく教育訓練に関する取組状況などもありますので、私どもとしては、マージン率だけで判断するのではなく、福利厚生状況とか教育訓練の情報など、定量的な数字だけではなく、定性的な部分も含めて総合的に判断をしてくださいとお願いしています。そのためにも、派遣会社には、できるだけ積極的な情報提供をお願いしたいと考えています。

それから、派遣料金の明示です。労働者に対する賃金の明示は当然ですが、それ以外にも、あなたの派遣料金はいくらですという形で個人個人に対して派遣料金を明示する義務が課せられました。ただ、明示する派遣料金の額については、派遣労働者個人の派遣料金あるいは

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ということで、後者の場合には、必ずしも本人の派遣料金の額と一致しないかもしれません。けれども、労働者の方々が判断する材料の一つとして、派遣料金はいくらですということを労働者にきちんと明示していただく必要があります。

(6) 待遇に関する事項などの説明

6番目は、待遇に関する事項などの説明ということで、これも派遣会社に対する義務として新しく設けられたものです。例えば登録型の派遣労働者であれば、労働契約前に派遣会社主催の説明会に行くケースもあるかと思えます。そういった労働契約の締結前に、派遣会社が派遣労働者に一定の事項についてきちんと説明してくださいという趣旨の規定です。

義務には3つあり、1つ目は、賃金の額の見込みや待遇に関する事項。実際には、現在でも説明していると思いますが、あなたのお給料はいくらですか、待遇に関する事項であれば、例えば社会保険・労働保険が適用されるのかされないのかとか、また教育訓練や福利厚生などについてご説明をいただきたいということです。当然、契約前ですから、実際に契約したときの待遇と違っている場合もあるかと思えますが、相場観といいますか、大体こんな感じですよというものをご説明いただきたいというものです。

2点目は、派遣会社の事業運営に関することです。うちの会社は社員が大体どれぐらいいるとか、こういう事業展開をしているとか、一般的な会社説明会などで使用する事業運営に関する事項を説明してもらいたいということです。

3点目が、派遣制度の概要です。労働者の方にも、派遣制度についてきちんとご説明いただいて、例えば違法行為が行われていたら、それを労働者が認識できるようにするとか、そういったことで適正な事業運営ができるようにするという趣旨で、こういう義務を新しく追加しています。

(7) 派遣先都合の解除で講ずべき措置

7項目は、派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置です。例えば派遣先で急な経営悪化や受注の見込みがなくなるとか、そういう理由で派遣契約を解除せざるを得ないケースがあるかもしれません。その場合、仮に派遣契約を解除しても、労働者を雇用しているのは派遣会社ですので、派遣先としては契約さえ解除すればそれで終わりということになってしまうわけですが、雇用主である派遣会社には、休業手当、解雇予告手当などを支払う義務が課せられております。ですので、仮に派遣先の都合で派遣契約を解除する場合には、派遣先の義務として、労働者の雇用をできるだけ守れるように、新しい就業機会をできるだけ確保しましょう、あるいは、なかなか次の就業機会が見つからなくてやむを得ず休業させなければいけないといった場合には、当然、休業手当を支払うことになるわけですが、これについても、派遣先がきちんと責任を負わなければいけないんだということを法律上明確にし、かつ、契約の中でも、派遣会社、派遣先、どちらがどれぐらい責任を負うのかというも

のをきちんと書いてくださいということにしました。

(8) 有期派遣の無期雇用への転換措置

8項目は、有期雇用の派遣労働者の無期雇用への転換推進措置です。派遣で働いている期間が1年以上の派遣労働者については、本人が希望する場合には、できる限り無期雇用を選択できるようにしてくださいということを、派遣元の努力義務として課すというものです。

派遣労働者の中にも、ずっと有期でいいという方もいらっしゃるでしょうから、派遣労働者全員に対する努力義務ということではありません。ご本人が希望する場合には、派遣会社で無期雇用というケースもあるでしょうし、紹介予定派遣の対象とすることによって、派遣先での直接雇用を推進したり、無期雇用の労働者になれるようにいろいろな教育訓練などを実施するという方法もある。対象となる労働者に対して、こういった措置を講じなさいという努力義務が派遣会社に課せられたということです。なお、パンフレットにある①～③を全部やらなければいけないということではなく、いずれかで構いません。

それから、9項目については、派遣労働者が有期雇用なのか、あるいは無期雇用なのか、こういった事項について派遣先にきちんと通知をなさいという義務が新しく課せられております。

(9) 均衡待遇の確保

10項目は、均衡待遇の確保です。派遣会社は派遣労働者の賃金を決定する際に、派遣先で派遣労働者と同種の業務に従事している労働者の賃金水準、それから、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などを配慮して賃金を決定してくださいという均衡待遇の責務が新しく課せられています。教育訓練や福利厚生についても同じような配慮が求められます。また、派遣先についても、派遣元がこのような配慮を履行していく上で必要な協力が求められます。

(10) 労働契約申込みみなし制度

最後の11項目ですが、労働契約申込みみなし制度になります。残念ながら、労働者派遣が行われている中には、違法な派遣となっているケースがあります。違法な派遣が行われている場合に、行政としては当然指導をしますし、悪質な場合には業務停止や事業の取り消しなどをしていくわけですが、それによって労働者の雇用、働く場が奪われるという面もあるわけです。こういう違法な派遣が行われており、かつ、派遣先が違法性を認識していた場合には、派遣先がその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というものです。

これは施行が平成27年10月1日ですから、今から3年後になります。具体的な運用方法等については、今後、十分に整理をした上で、できるだけ早目にお示しをしたいと思っております。

具体的に、この労働契約申込みみなし制度が適用される違法派遣は4パターンあります。

まず1つ目は、禁止対象業務への派遣です。派遣が禁止される業務というのは、先ほど簡単に触れましたが、建設業務、港湾業務、警備業務です。その他、医療についても原則として禁止されています。

2つ目の違法派遣のケースは、無許可、それから、無届けの事業所から派遣を受け入れている場合。例えば、一般派遣を行う派遣会社であれば、行政から必ず許可証を出しているのですが、許可を得ずに労働者派遣を行う会社が虚偽の許可証を偽造していたなどの場合は別にして、派遣先もその会社が実は許可を取っていないということを認識していたにもかかわらず派遣を受け入れているような場合には、派遣先でその派遣労働者の方に対して労働契約を申し込んだものとみなされるということになるわけです。

違法派遣の3つ目は、期間制限違反です。自由化業務では、原則として派遣期間は1年、最長3年まで認められています。例えば、その最長3年を超えて派遣を受け入れている場合については、派遣先がその労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなすということになります。

4つ目は偽装請負。ほんとうは労働者派遣に該当するのに、契約上は請負で業務を請け負っているケースです。請負にもかかわらず、注文主が労働者に対して指示を出しているとか、指揮命令をしているとか、そういった場合は偽装請負となり、労働契約の申込みみなし制度が適用されます。

なお、労働契約申込みみなし制度は、あくまでも派遣先が労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなすという仕組みですので、労働者がその申込みを受諾しなければその労働契約は成立しません。いずれにせよ、細目については、きちんと整理をしてお示しをしたいと考えています。細かい説明は省略しましたが、これらが今回の派遣法の改正の概要です。

それから、今回の法改正は、様々な経緯を経て成立し、施行されたばかりではありますが、国会からも様々な宿題をいただいております。現在、労働者派遣制度が抱える課題などについて検討を始めているところです。

10. 在り方に関する研究会

シート17にお戻りください。そこには、今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会開催要綱とあります。シートの一番上に目的・趣旨が書いてありますが、労働者派遣制度について、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣のあり方や、いわゆる26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取り扱いが大きく変わる現行制度のあり方について、今後検討・議論を開始すべきというご指摘を国会からいただいております。そのようなこともあり、先月（10月）から学識経験者で構成する研究会を立ち上げて検討を開始しました。今まで4回ほど開催しており、来年（2013年）の夏ぐらいを目途に一定のとりまとめを得たいと思っています。

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 開催要綱

目的・趣旨等

- 労働者派遣制度については、平成24年3月に成立した改正労働者派遣法の国会審議において、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方や、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方について、今後、検討・議論を開始すべき旨の附帯決議が付されている。
- 「「国民の声」規制・制度改革集中受付に提出された提案等への対処方針」(平成24年4月3日閣議決定)においても、労働者派遣法における期間制限等の在り方について、必要な見直しの検討を行うとされている。
- 学識経験者からなる研究会を開催し、労働者派遣制度の今後の在り方について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行う。

【検討事項】

- 登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業・派遣可能期間の在り方を中心としつつ、労働者派遣制度を取り巻く諸課題について、幅広く検討を行う。

研究会の運営等

- 研究会は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課において行う。
- 研究会は、原則として公開とする。

参集者

阿部 正浩	獨協大学経済学部教授	奥田 香子	近畿大学法科大学院教授
小野 晶子	(独)労働政策研究・研修機構研究員	◎鎌田 耕一	東洋大学法学部教授
木村 琢磨	法政大学キャリアデザイン学部准教授	竹内(奥野) 寿	立教大学法学部准教授
山川 隆一	慶應義塾大学法科大学院教授		※五十音順、敬称略。◎は座長。

論点としては、先ほど申しました登録型派遣、製造業務派遣や特定労働者派遣などのほか、26業務などがあります。26業務の細かい説明は省略しますが、シート18、シート19に、「26業務とは」とか、「26業務の変遷」が書かれています。当然、時代が変われば業務の専門性というのは変わってくるわけですし、これまでも、何回かにわたり、業務の追加等が行われてきたわけですが、色々なご意見があるのも事実です。

○ いわゆる「26業務」とは

「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」あるいは、「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」として政令で定める業務

- | | | | |
|-----------|-------------|--------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○デモンストレーション | ○OAインストラクション | ●駐車場管理等 |
| ○機械設計 | ○添乗 | ○セールスエンジニア | ●インテリアコーディネーター |
| ○事務用機器操作 | ○受付・案内 | の営業、金融商品の | ●アナウンサー |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○研究開発 | 営業 | ●テレマーケティング |
| ○秘書 | ○事業の実施体制の | ●放送機器等操作 | ●放送番組等の大道具・小道具 |
| ○ファイリング | 企画、立案 | ●放送番組等演出 | ●水道施設等の設備運転等 |
| ○調査 | ○書籍等の制作・編集 | ●建築物清掃 | |
| ○財務処理 | ○広告デザイン | ●建築設備運転、点 | |
| ○取引文書作成 | | 検、整備 | |

※ ○は日雇派遣の例外となる業務(いわゆる「17.5業務」)

- もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの業務に限定されていた。
- 派遣可能業務の原則自由化に伴い、新たに派遣可能となったこれらの業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、これらの業務については、派遣可能期間の制限を受けないこととなった。

○ いわゆる「26業務」の変遷

法施行時 【19業務】	昭和61年改正 【16業務】	平成0年改正 【26業務】	平成14年改正 【26業務】
ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※1) 受付・案内、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※2) 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備(※3) 受付・案内、駐車場管理等
<p>(太字下線部が追加部分)</p> <p>※1 平成2年の政令改正により、 ① 「受付・案内、駐車場管理等の業務」に、「博覧会場における受付・案内の業務」を、 ② 「添乗の業務」に、「船舶鉄道等の旅客の用に供する施設内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務」を、それぞれ追加。 また、ファイリングの業務の定義を改定。</p> <p>※2 平成8年の政令改正により、「添乗の業務」に、「主催旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務又は当該業務に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)」を追加。</p> <p>※3 平成24年の政令改正により、「建築設備運転、点検、整備」に、「水道施設等の設備運転等」を追加。</p>		<p>研究開発 事業の実施体制の企画・立案 書籍等の制作・編集 広告デザイン インテリアコーディネータ アナウンサー OAインストラクション セールスエンジニアの営業 放送番組等における大道具・小道具 テレマーケティングの営業</p> <p>注) 網掛・・・特別の雇用管理を行う必要がある業務</p>	

19

そのため、そもそも26業務というものをどのように考えていけばよいのかということについても大きな論点の一つとして、今後、この研究会の中でも検討をしていきたいと考えています。

参考までに、シート20の26業務に従事する派遣労働者の内訳をお示しします。先ほど、派遣労働者は、137万人のうち約64万人が26業務に従事していると申し上げましたが、この64万人のうち、「事務用機器操作」に従事している労働者が大体3分の1になります。それから、次に多いのが「ソフトウェア開発」で、システム関係の業務の方が15%程度。一方で、例えば「アナウンサー」のように、従事している方が非常に少ない業務もあるというのが現状です。

○ 26業務に従事する派遣労働者の内訳

業務	政令第4条の 号番号	派遣労働者数(人)	%
ソフトウェア開発	1号	97,286	15.1%
機械設計	2号	49,258	7.7%
放送機器等操作	3号	5,897	0.9%
放送番組等演出	4号	6,461	1.0%
事務用機器操作	5号	228,034	35.5%
通訳、翻訳、速記	6号	4,879	0.8%
秘書	7号	4,975	0.8%
ファイリング	8号	5,750	0.9%
調査	9号	2,327	0.4%
財務処理	10号	50,869	7.9%
取引文書作成	11号	13,088	2.0%
デモンストレーション	12号	2,339	0.4%
添乗	13号	4,012	0.6%
建築物清掃	14号	6,834	1.1%
建築設備運転、点検、整備	15号	9,775	1.5%
受付・案内、駐車場等管理	16号	16,397	2.6%
研究開発	17号	36,060	5.6%
事業の実施体制の企画、立案	18号	3,818	0.6%
書籍等の制作・編集	19号	5,407	0.8%
広告デザイン	20号	3,868	0.6%
インテリアコーディネータ	21号	1,476	0.2%
アナウンサー	22号	473	0.1%
OAインストラクション	23号	7,288	1.1%
テレマーケティング	24号	67,237	10.5%
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25号	7,991	1.2%
放送番組等の大道具・小道具	26号	907	0.1%
合計		642,706	100.0%

注) 政令第4条の号番号は、24年派遣法改正に伴う政令改正前のもの

(出典)平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数 20

1 1. 諸外国の派遣制度の概要

シート21も、あくまでもご参考ですが、私どものほうで、外国の労働者派遣制度というのがどうなっているのかを整理してまとめたものです。未定稿というのは、私どもが調べられる範囲で調べているという趣旨です。

平たく言えば、アメリカは規制がなくて、ヨーロッパは規制があります。ヨーロッパの場合には、禁止業務などはあるのですが、日本のような26業務といったような概念はないようで、その一方で、派遣労働者を使うことができる理由が決まっているというケースが多い状況です。

派遣が許可される事由と派遣期間の上限をみていくと、例えばフランスでは、派遣先の正社員が休暇や病気による欠勤で欠員が生じているなどの場合の代替職員として派遣社員を使うことができるとか、どういう場合に派遣社員を使うことができ、その場合には最長どれぐらいまで使うことができるかが決まっています。国によって違いますけれども、大体ヨーロッパは、フランスのような規制の類型になっています。一方で、韓国は、どちらかというところと日本に近く、こういう業務については1年とか、そういう規制のやり方をとっています。

また、ヨーロッパの規制の特徴としては、派遣労働者の待遇に関する義務ということで、均等待遇という義務が課せられている点だと思えます。派遣労働者の賃金や労働条件が派遣先の社員の給料あるいは労働条件と差があってはいけない、均等な待遇にしなければいけないというものです。また、韓国は差別的な処遇が禁止となっています。一方で、アメリカはこのような規制はありません。

こういった諸外国の制度も参考にしつつ、現場の実態などもよくフォローした上で、どういった規制のあり方がいいのか、これから検討していきたいと考えております。

私からの説明は以上です。

シート21

○ 諸外国の労働者派遣制度の概要（未定稿）

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	韓国	
根拠法令	規定なし	職業紹介事業法 派遣労働者規則	労働者派遣法	労働法典	臨時労働、派遣労働及び派遣先企業への労働者派遣に関する法律 等	派遣労働者保護法	
許可・届出制			許可制	事前届出制	事前承認制	許可制	
派遣禁止業務	業務	なし	なし	建設業の現場作業（労働協約がある場合を除く）	行政命令により定める危険作業（特定の化学物質が放出される現場での業務等）	引越業、家具保管業、港湾業、建設業の一部、危険業務（アスベストの解体・除去等）	建設業務、船員業務、有害・危険業務、医療業務等
	その他なし	なし	なし	なし	経営上の理由による解雇を実施してから6ヶ月以内の同一ポストへの派遣 ・ 経済上の理由または悪天候を理由に一時的失業の措置が取られる場合	解雇された者の代替、業務量の一時的増加の場合であって労働組合が承認しない場合 ・ 経済上の理由または悪天候を理由に一時的失業の措置が取られる場合	経営上の理由による解雇を実施してから2年以内の業務への派遣（労働者代表の同意により6ヶ月に短縮可）
派遣が許可される事由と派遣期間の上限	制限なし	制限なし	制限なし	・ 休眠・病欠等による欠員の代替 ⇒1年半もしくは被代替者の復帰まで ・ 廃止予定ポストに配置されていた労働者の離職に伴う代替 ⇒2年 ・ 無期雇用で採用された者の就労開始までの代替 ⇒9ヶ月 ・ 業務の一時的増加 ⇒1年半	・ 休眠・病欠等による欠員の代替 ⇒被代替者の復帰まで ⇒6ヶ月（1年まで延長可） ・ 解雇された者の代替 ⇒6ヶ月（1年まで延長可） ・ 一時的な業務量増加 ⇒労働組合代表団との協議により決定（労働組合代表団がない場合には最長1年半）	・ コンピュータ関連、翻訳、業務、事務支援など32業務 ⇒1年（派遣先・派遣元・派遣労働者の合意により2年まで延長可） ・ 32業務以外には以下の目的の範囲内で可能（労働者代表と事前協議が必要） ✓ 出産・病欠等による欠員の代替 ⇒欠員の解消まで	

II. 討議概要

II. 討議概要

1. 労働契約申込みみなし制度について

【事務局】 労働契約申込みみなし制度のところで質問です。労働契約の申し込みをした場合の労働条件についてです。例えば派遣時よりも大幅に労働条件が下がれば、当然、労働者はその申し込みを受けないと思うのですが、そのあたりは行政として何か基準を設けていく方向なのでしょうか。

【佐藤】 法律上は、違法派遣が行われたときの労働契約がそのまま適用されるということになっております。ただ、働いている間に例えば給料が上がるとか、そういうケースもあるかと思しますので、そのあたりについては少し整理をした上でお示しをしたいと思っております。

【C】 労働契約申込みみなし制度の詳細はいつごろ決まりそうでしょうか。また、申し込む労働契約というのは、こういった内容なら労働契約を申し込んだとみなされるのでしょうか。

【佐藤】 まず、いつごろかということですが、できるだけ早くにお示ししたいと思っております。

それから、申し込む契約内容ですが、先ほど申し上げたとおり、法律上は、違法派遣が行われたときの労働契約がそのまま適用されることになります。

【C】 1つ心配しているのが、請負で業務をしてもらっている場合で、注文主はきちんとした請負契約を結んでやっているつもりが、万が一、偽装請負に認定されてしまった場合、無期雇用で請負元が雇っていた契約をそのまま引き継ぐということになるのかどうか。

【佐藤】 まず、派遣と請負の部分の区分の問題が1つあるかと思うのですが、どのような形になるかは別にせよ、できる限りわかりやすくしたいと思っております。

それから、有期か無期かという点についてですが、繰り返しの回答になって恐縮ですが、結局、違法時点の労働契約がそのまま適用されるということになっております。いずれにせよ、詳細を整理をした上でお示しをしたいと思っております。

2. 有期雇用から無期雇用への転換措置について

【A】 有期雇用から無期雇用への転換推進措置のところで、努力義務となっておりますが、希望者に聞くというのは、「無期雇用になりたいですか」というふうに派遣労働者全員に聞くということなのでしょうか。

【佐藤】 私どもとしては、できる限り対象者全員に対して希望をお聞きしてほしいとは思っていますが、例えば雇用される際に、1年以上雇用された場合にはこういう制度がありますよという説明をし、その場合の相談窓口としてこういう窓口があります、担当者はこう

いう人がいますというものを雇い入れの際にきちんと紹介しておくことをしていただければ、1年経過した後に、対象者の一人ひとりに聞いて回るということまでしなくてもいいという取り扱いにしております。

【A】 今、現実的に無期雇用になるような制度が会社としてないのであれば、そういうものをつくっていかねばいけないのでしょうか。

【佐藤】 無期にしなればいけないということではなく、現在の派遣元で無期になりたいという派遣労働者もいるでしょうし、別の会社で無期になりたいという労働者もいるでしょうし、あるいは今働いている派遣先のほうで直接雇用の労働者になりたいという方もいらっしゃるでしょうし、あとは、どこで働きたいかはまだ決めていないけれども、将来的には無期になりたいという方もいらっしゃるでしょう。ですので、必ずしも無期化の制度を作らなければいけないということではなく、例えば、無期化に資するような研修をするとか、キャリアの相談に応じるとか、そういったことでも構いません。

【A】 教育訓練を実施するときに、無期雇用になるための推進措置としてこういった教育訓練をしていますという、その趣旨などは話す必要性はあるのでしょうか。当社でも、いろいろ研修は会社の中で設けているのですが。

【佐藤】 必ずしもそこまでの趣旨を指摘していただかなくてもいいと思います。同じ研修であっても、労働者の方が希望する将来的なキャリアによって、その研修の持つ意味合いが変わってくることもあると思いますので、御社でもいろいろと研修メニューをご用意されておられるのでしょから、そういった研修メニューを紹介するとか、そういうことでも構わないと思います。

【D】 当社では、例えば登録型派遣がありますので、パンフレットの8項目になる①の1年以上働いている方に「無期雇用の労働者として雇用する機会の提供」を会社ですというのなかなか難しいところがあります。そして、②の紹介予定派遣もあまり行っていないところもありまして、また、③の教育訓練については、派遣先の業種も多種多様で一体どういう教育訓練をしたらいいのか実際困っているところがあります。どうしていいか正直わからないところがあるので、そういったところで教えていただければと思います。

【佐藤】 教育訓練というのは例示として書いておまして、教育訓練をやらなければいけない、教育訓練に限定されるというものではありません。例えばいろいろと正社員希望者向けの就職関係のセミナーとかもあろうかと思うので、そういう紹介をしていただくとか、あるいは、これは会社さんに負担をお願いする形になってしまうのですが、例えば自分で資格を取るためにいろいろと勉強された場合に、会社のほうで費用を一部補助するような制度などを入れていただくとか、あとは、キャリアカウンセリングみたいなものやっていたとか、やり方としては、これでなければいけない、教育訓練でなければいけないということではありませんので、労働者の方お一人お一人に向き合った形でよりよいものやっていたらいいのではないかと考えております。

【A】 今の教育訓練のところですが、何が無期雇用の労働者への転換を推進しているというふうにみなされるのですか。いろいろ教育訓練はあると思うのですが、これであれば無期雇用への転換というのを視野に入れているなというふうにみなされるのでしょうか。

【佐藤】 結論から申し上げますと、こういう教育訓練でなければいけないといったことではないと思っています。先ほど申し上げたとおり、労働者が希望する将来のキャリアというものも一人ひとり違うでしょうから、各派遣会社さんで労働者一人ひとりと向き合って労働者のニーズをできるだけ把握していただき、無期化に資するような研修を行っていただければいいと思います。多様なニーズを満たすことができるよう、可能な限り色々な研修をご用意いただき、選択肢を広げるということを行っていただければありがたいと考えております。

3. 日雇派遣の原則禁止について

【B】 ちょっと判断をお願いしたいと思っております。日雇派遣の原則禁止というのがありますが、シート1で三者間の関係の図をお示しいただいていますが、日雇派遣の原則禁止というのは、そもそも派遣元と派遣先の派遣契約がだめだということによろしいのでしょうか。

【佐藤】 そうではなく、派遣元と労働者の間の労働契約が30日以下であってはだめだということです。例えば派遣元と労働者との間で3カ月間の労働契約を結んでいる場合に、派遣元と派遣先の間で、例えば、契約期間が1週間の派遣契約を締結するということを禁止しているわけではありません。ですので、今の例で申し上げますと、労働者の方が、今週はA社に派遣され、来週から2週間はB社に派遣され、その次の1週間はC社に派遣され、といった場合でも構わないわけです。

【B】 そうすると、雇用関係が30日以上担保されていればいいと？

【佐藤】 そうですね、31日以上ですね。

【B】 そうすると、派遣元と派遣先では、例えば1週間であるとかいう契約が発生しても問題はないと？

【佐藤】 派遣契約という観点でいえば、そうなります。

【B】 新聞紙上でにぎわっておりますが、例えば選挙でのいろいろな場所での作業でも、この考え方で対応ができるわけですね。

【佐藤】 例えば、元々、派遣会社が労働者と契約期間3カ月で労働契約を締結しているような場合に、通常は別の派遣先で働いているが、選挙が行われる何月何日に限って、どここの選挙会場で働くということは可能です。

【B】 例えば3カ月間の契約の中で、就業日が特定できないような場合も出てくると思います。派遣元と労働者の方の雇用契約が例えば1カ月の場合の定義というのは、そのひと月のうちの何分の幾つを満たす場合など、就業日数で区切られてくるものなのでしょうか。

【佐藤】 何日あればいいということを一律に申し上げることはできませんが、例えば3

カ月の労働契約を仮に結んだ場合に、就業の初日は決まっているけれどもあとは決まっていないというのは、関係法令に照らし合わせても問題が生じる場合があるかと思っております。

【B】 逆に、例えば月水金とかいう勤務の場合は、それが3カ月あれば問題ないか？

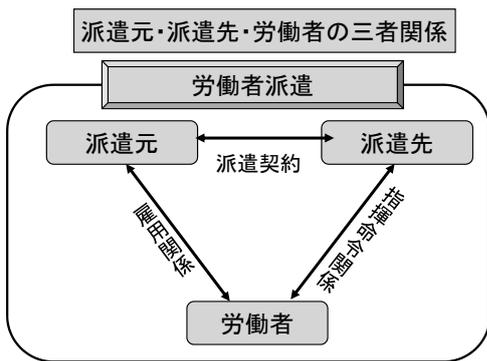
【佐藤】 私どものホームページでもQ&Aという形で掲載をしていますし、いろいろとお問い合わせをいただいた際にお答えしているのですが、日雇派遣の原則禁止では、だいたい週に20時間以上あれば妥当であるというように考えております。ですので、ご質問があったようなケースで、だいたい週に20時間以上勤務するという実態があるのであれば、今回の改正との関係では問題ないと思います。

Ⅲ. レジユメ

労働者派遣制度の現状と改正労働者派遣法について

○ 労働者派遣とは

労働者派遣：自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。（労働者派遣法第2条第1項）



※労働者派遣契約(派遣契約)

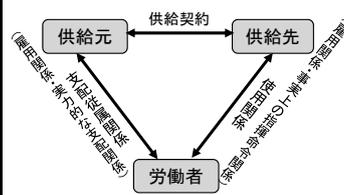
派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

労働者派遣契約の締結に際し、派遣先が、面接、履歴書の送付を受ける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は禁止。

※ 労働者供給については、職業安定法の規定により業として行うことが禁止されている。

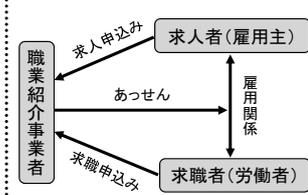
※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。

(参考1)労働者供給

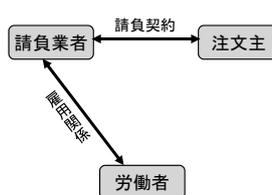


※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。

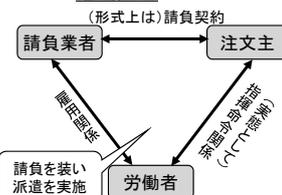
(参考2)職業紹介



(参考3)請負



(参考4)偽装請負(法的には労働者派遣に該当)



○ 労働者派遣法の制定・改正経緯について

労働者派遣法は昭和60年に制定され、その後、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、改正を実施。

労働者派遣法の制定	
昭和60年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。(施行後直ちに3業務追加し、16業務に。) ※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止
平成8年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。 ○ 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)
平成11年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 適用対象業務を原則的に自由化(禁止業務:建設、港湾運送、警備、医療、物の製造) ※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。(→ 労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。) ○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設
平成15年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁 ○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。(→ 労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。) ○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設
平成24年	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日雇派遣の原則禁止 ○ グループ企業内派遣を8割以下に制限 ○ 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 ○ マージン率等の情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化など、派遣労働者の保護や待遇改善を強化 ○ 労働契約申込みみなし制度の創設(施行は平成27年10月)

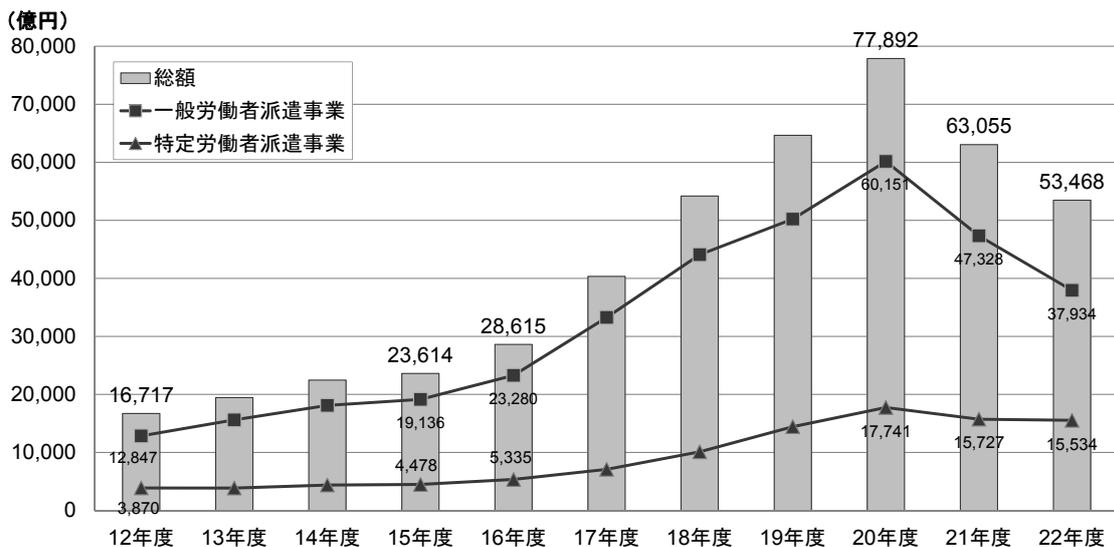
2

○ 労働者派遣事業に関する年間売上高の推移

平成22年度

年間売上高……総額5兆3,468億円(対前年度比:15.2%減)

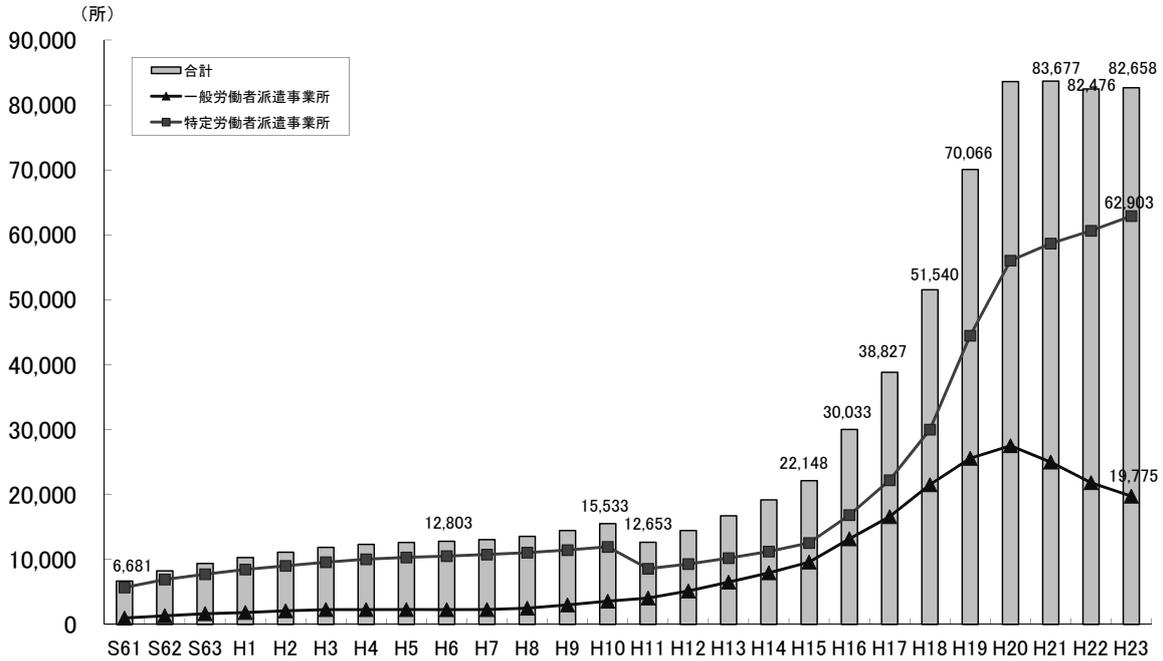
- (1) 一般労働者派遣事業 3兆7,934億円(対前年度比:19.8%減)
 (2) 特定労働者派遣事業 1兆5,534億円(対前年度比:1.2%減)



資料出所:労働者派遣事業報告

3

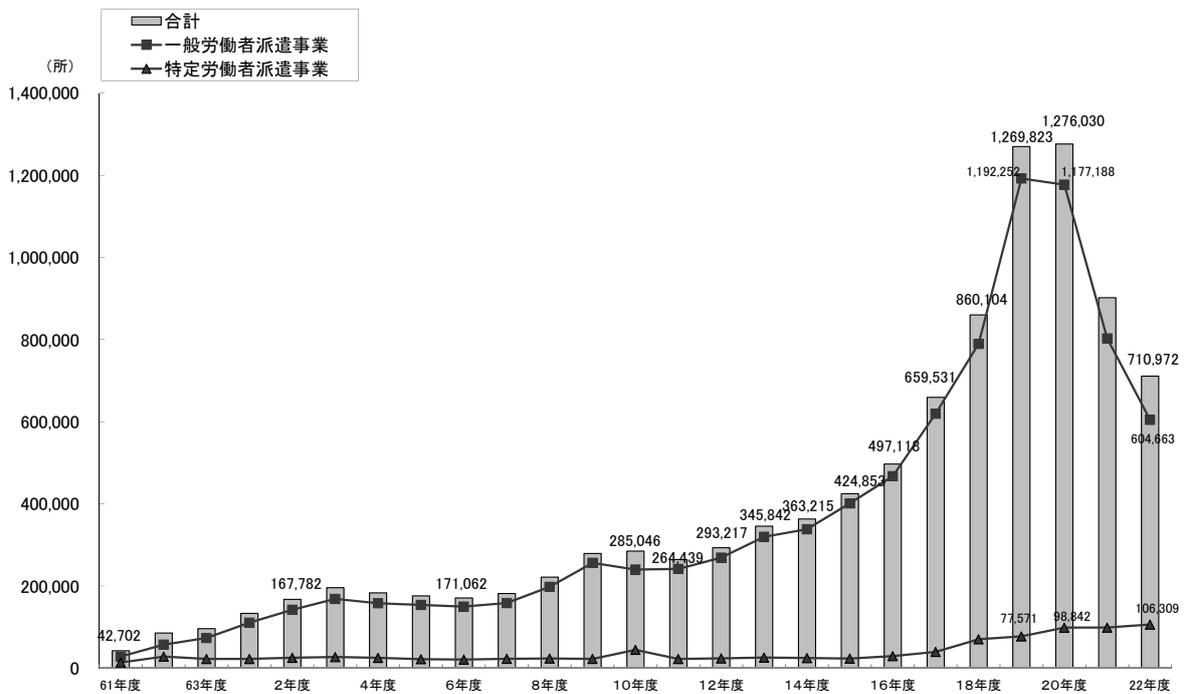
○ 派遣元事業所数の推移



※ 平成10年度までは新規許可・届出受理事業所の累計(延べ数)
平成11年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数

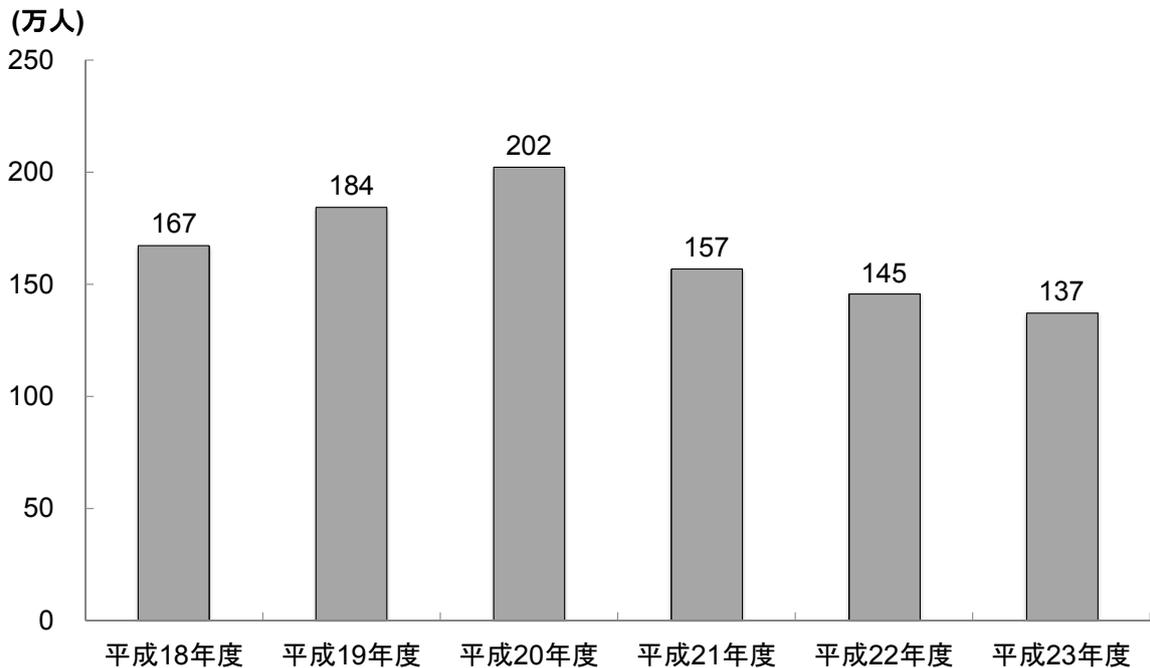
資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ 4

○ 派遣先事業所数の推移



資料出所: 労働者派遣事業報告 5

○ 派遣労働者数の推移



資料出所: 労働者派遣事業報告

6

○ 派遣受入期間の制限について

業務によって、派遣先が同一の業務に派遣を受け入れる期間に制限を設けている。

業務	派遣受入期間の制限
物の製造、軽作業、一般事務など	原則1年間 (過半数労働組合等の意見を聴いた上で、 3年間まで延長できる。)
いわゆる「26業務」など(※)	なし

※その他派遣受入期間の制限がないもの

- 3年以内の有期プロジェクト業務
- 日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下)
- 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- 介護休業等を取得する労働者の業務

【参考】いわゆる「26業務」

- | | | | |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○財務処理 | ○書籍等の制作・編集 | ○建築物清掃 |
| ○機械設計 | ○取引文書作成 | ○広告デザイン | ○建築設備運転、点検、整備 |
| ○事務用機器操作 | ○デモンストレーション | ○OAインストラクション | ○駐車場管理等 |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○添乗 | ○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 | ○インテリアコーディネーター |
| ○秘書 | ○受付・案内 | ○放送機器等操作 | ○アナウンサー |
| ○ファイリング | ○研究開発 | ○放送番組等演出 | ○テレマーケティング |
| ○調査 | ○事業の実施体制の企画、立案 | | ○放送番組等の大道具・小道具 |
| | | | ○水道施設等の設備運転等 |

7

○ 業務別派遣労働者数の内訳

H23. 6.1現在 総数137万人 平成23年6月1日報告【確報】

いわゆる「26業務」 ※通訳、秘書、機械設計 の業務等 (64万人)	45万人	19万人
	16万人	10万人
	25万人	22万人
製造業務 (26万人)		
上記以外の業務 ※一般事務、営業、販 売、倉庫・運搬関連、 イベント・キャンペーン 関連の業務等 (47万人)		
常時雇用される労働者 (86万人)		常時雇用される労働者以外の労働者 (51万人)

(出典)平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数 8

○ 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
- 機械設計
- 事務用機器操作
- 通訳、翻訳、速記
- 秘書
- ファイリング
- 調査
- 財務処理
- 取引文書作成
- デモンストレーション
- 添乗
- 受付・案内
- 研究開発
- 事業の実施体制の企画、立案
- 書籍等の制作・編集
- 広告デザイン
- OAインストラクション
- 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上かつ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)

10

○ 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)

11

○ 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)

12

○ 労働者派遣制度の概要(派遣労働者の保護に関して②・その他)

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。
- 派遣元事業主に対し、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。)

13

○ 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、個人情報の保護、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者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

14

労働者派遣法改正法(平成24年法律第27号)

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。

15

○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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会

- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。
- [8] 本法施行に当たっては、あらかじめ、派遣労働者、派遣元・派遣先事業主等に対し、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換推進、均等待遇の確保、「マージン率」の情報公開など今回の改正内容について、十分な広報・情報提供を行い、周知徹底するよう万全を期すること。

16

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 開催要綱

目的・趣旨等

- 労働者派遣制度については、平成24年3月に成立した改正労働者派遣法の国会審議において、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方や、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方について、今後、検討・議論を開始すべき旨の附帯決議が付されている。
- 「『国民の声』規制・制度改革集中受付に提出された提案等への対処方針」(平成24年4月3日閣議決定)においても、労働者派遣法における期間制限等の在り方について、必要な見直しの検討を行うとされている。
- 学識経験者からなる研究会を開催し、労働者派遣制度の今後の在り方について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行う。

【検討事項】

- 登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業・派遣可能期間の在り方を中心としつつ、労働者派遣制度を取り巻く諸課題について、幅広く検討を行う。

研究会の運営等

- 研究会は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課において行う。
- 研究会は、原則として公開とする。

参集者

阿部 正浩	獨協大学経済学部教授	奥田 香子	近畿大学法科大学院教授
小野 晶子	(独)労働政策研究・研修機構研究員	◎鎌田 耕一	東洋大学法学部教授
木村 琢磨	法政大学キャリアデザイン学部准教授	竹内(奥野) 寿	立教大学法学部准教授
山川 隆一	慶應義塾大学法科大学院教授		※五十音順、敬称略。◎は座長。

17

○ いわゆる「26業務」とは

「その業務を迅速かつ確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」あるいは、「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」として政令で定める業務

- | | | | |
|-----------|-------------|--------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○デモンストレーション | ○OAインストラクション | ●駐車場管理等 |
| ○機械設計 | ○添乗 | ○セールスエンジニア | ●インテリアコーディネーター |
| ○事務用機器操作 | ○受付・案内 | の営業、金融商品の | ●アナウンサー |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○研究開発 | 営業 | ●テレマーケティング |
| ○秘書 | ○事業の実施体制の | ●放送機器等操作 | ●放送番組等の大道具・小道具 |
| ○ファイリング | 企画、立案 | ●放送番組等演出 | 具 |
| ○調査 | ○書籍等の制作・編集 | ●建築物清掃 | ●水道施設等の設備運転等 |
| ○財務処理 | ○広告デザイン | ●建築設備運転、点 | |
| ○取引文書作成 | | 検、整備 | |

※ ○は日雇派遣の例外となる業務(いわゆる「17.5業務」)

- もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの業務に限定されていた。
- 派遣可能業務の原則自由化に伴い、新たに派遣可能となったこれらの業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、これらの業務については、派遣可能期間の制限を受けないこととなった。

18

○ いわゆる「26業務」の変遷

法施行時 【13業務】	昭和61年改正 【16業務】	平成8年改正 【26業務】	平成14年改正 【26業務】
ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	ソフトウェア開発 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※1) 受付・案内、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗(※2) 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 研究開発 事業の実施体制の企画・立案 書籍等の制作・編集 広告デザイン インテリアコーディネーター アナウンサー OAインストラクション セールスエンジニアの営業 放送番組等における大道具・小道具 テレマーケティングの営業	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 事務用機器操作 通訳、翻訳、速記 秘書 ファイリング 調査 財務処理 取引文書作成 デモンストレーション 添乗 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備(※3) 受付・案内、駐車場管理等 研究開発 事業の実施体制の企画・立案 書籍等の制作・編集 広告デザイン インテリアコーディネーター アナウンサー OAインストラクション テレマーケティングの営業 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 放送番組等における大道具・小道具

(太字下線部が追加部分)

※1 平成2年の政令改正により、
① 「受付・案内、駐車場管理等の業務」に、「博覧会場における受付・案内の業務」を、
② 「添乗の業務」に、「船舶鉄道等の旅客の用に供する施設内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務」を、それぞれ追加。
また、ファイリングの業務の定義を改定。

※2 平成8年の政令改正により、「添乗の業務」に、「主催旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務又は当該業務に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)」を追加。

※3 平成24年の政令改正により、「建築設備運転、点検、整備」に、「水道施設等の設備運転等」を追加。

注) 網掛...特別の雇用管理を行う必要がある業務

19

○ 26業務に従事する派遣労働者の内訳

業務	政令第4条の 号番号	派遣労働者数(人)	%
ソフトウェア開発	1号	97,286	15.1%
機械設計	2号	49,258	7.7%
放送機器等操作	3号	5,897	0.9%
放送番組等演出	4号	6,461	1.0%
事務用機器操作	5号	228,034	35.5%
通訳、翻訳、速記	6号	4,879	0.8%
秘書	7号	4,975	0.8%
ファイリング	8号	5,750	0.9%
調査	9号	2,327	0.4%
財務処理	10号	50,869	7.9%
取引文書作成	11号	13,088	2.0%
デモンストレーション	12号	2,339	0.4%
添乗	13号	4,012	0.6%
建築物清掃	14号	6,834	1.1%
建築設備運転、点検、整備	15号	9,775	1.5%
受付・案内、駐車場等管理	16号	16,397	2.6%
研究開発	17号	36,060	5.6%
事業の実施体制の企画、立案	18号	3,818	0.6%
書籍等の制作・編集	19号	5,407	0.8%
広告デザイン	20号	3,868	0.6%
インテリアコーディネーター	21号	1,476	0.2%
アナウンサー	22号	473	0.1%
OAインストラクション	23号	7,288	1.1%
テレマーケティング	24号	67,237	10.5%
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25号	7,991	1.2%
放送番組等の大道具・小道具	26号	907	0.1%
合計		642,706	100.0%

注) 政令第4条の号番号は、24年派遣法改正に伴う政令改正前のもの

(出典)平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数 20

○ 諸外国の労働者派遣制度の概要 (未定稿)

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	韓国
根拠法令		規定なし	職業紹介事業法 派遣労働者規則	労働者派遣法	労働法典	臨時労働、派遣労働及び派遣先企業への労働者派遣に関する法律等	派遣労働者保護法
許可・届出制				許可制	事前届出制	事前承認制	許可制
派遣禁止業務	業務	なし	なし	建設業の現場作業 (労働協約がある場合を除く)	行政命令により定める危険作業(特定の化学物質が放出される現場での業務等)	引越業、家具保管業、港湾業、建設業の一部、危険業務(アスベストの解体・除去等)	建設業務、船員業務、有害・危険業務、医療業務等
	その他 ¹⁾	なし	なし	なし	経営上の理由による解雇を実施してから6ヶ月以内の同一ポストへの派遣	<ul style="list-style-type: none"> 解雇された者の代替、業務量の一時的増加の場合であって労働組合が承認しない場合 経済上の理由または悪天候を理由に一時的失業の措置が取られる場合 	経営上の理由による解雇を実施してから2年以内の業務への派遣(労働者代表の同意により6ヶ月に短縮可)
派遣が許可される事由と派遣期間の上限		制限なし	制限なし	制限なし	<ul style="list-style-type: none"> 休暇・病欠等による欠員の代替 ⇒1年半もしくは被代替者の復帰まで 廃止予定ポストに配置されていた労働者の離職に伴う代替 ⇒2年 無期雇用で採用された者の就労開始までの代替 ⇒9ヶ月 業務の一時的増加 ⇒1年半 	<ul style="list-style-type: none"> 休暇・病欠等による欠員の代替 ⇒被代替者の復帰まで 解雇された者の代替* ⇒6ヶ月(1年まで延長可)* 辞職者の代替 ⇒6ヶ月(1年まで延長可)* 一時的な業務量増加* ⇒労働組合代表団との協議により決定(労働組合代表団がない場合には最長1年半) 	<ul style="list-style-type: none"> コンピュータ関連、翻訳、芸術、事務支援など32業務 ⇒1年(派遣先・派遣元・派遣労働者の合意により2年まで延長可) 32業務以外は以下の目的の範囲内で可能(労働者代表と事前協議が必要) ✓ 出産・病欠等による欠員の代替 ⇒欠員の解消まで

21

派遣が許可される事由と派遣期間の上限(続き)				・ 季節労働 ⇒業務終了まで	・ 例外的業務 ✓ イベントの準備・運営、通訳、市場調査等 ⇒3ヶ月 ✓ トラックの荷下ろし ⇒3ヶ月(労働組合代表団の事前承認が必要) *:労働組合代表団の事前承認及び当局への通知が必要	✓ 一時的・断続的に労働力を確保する必要がある場合 ⇒3ヶ月(派遣先・派遣元・派遣労働者の合意により6ヶ月まで延長可)
派遣労働者の待遇に関する義務	なし	均等待遇 ・ 派遣先で同一業務に就業し12週間を経た派遣労働者は、賃金、労働時間、休日等について均等待遇の権利を取得 ・ 食堂、託児所等については初日から権利取得	均等待遇 ・ 派遣先事業所において他の比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む労働条件を保証しなければならない(注2)	均等待遇 ・ 派遣先で同等の職務に就く同等の職業格付けの正規従業員の報酬を下回ってはならない ・ 派遣元は派遣終了後に派遣労働者に対し所定の手当(注3)を支給する義務	均等待遇 ・ 派遣先の常用労働者と同じ条件で採用された場合その報酬を下回ってはならない ・ 派遣労働者が一定日数以上就労した場合、年末に賞与を受け取る権利	差別的処遇の禁止 派遣労働者であることを理由として、賃金その他の労働条件等において合理的理由なく不利に処遇することの禁止 (対派遣元・派遣先)
派遣労働者数、雇用に占める割合(注4)	121.7万人 0.9% (2005年)	122万人 4.1% (2008年)	91万人 2.2% (2011年)	57.6万人 3.2% (2011年)	9.0万人 2.4% (2011年)	9.9万人 0.6% (2010年)
失業率(2011年)(注5)	9.0%	8.0%	6.0%	9.7%	7.2%	3.4%

(注1) 上記のほか、イギリス、フランス、ベルギー及び韓国では、ストライキが行われている事業場への派遣が禁止されている。
(注2) 次のような例外規定がある。①労働協約により派遣先の正規労働者と異なる労働条件の設定が可能(ただし派遣先の比較可能な労働者より低い労働条件を定めた協約は無効となる)、②失業していた派遣労働者については、派遣開始後6ヶ月間は失業手当と同額の賃金を支払うこととすればよい。
(注3) 不安定雇用手当(派遣中の賃金の10%)及び有給休暇補償手当(派遣中の賃金+不安定雇用手当)の10%
(注4) イギリス、フランス、ベルギーについてはフルタイム換算した派遣労働者数。
(注5) 出所: OECDstat "Country statistical profiles"
(出典) 各国の制度については、(独)労働政策研究・研修機構「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」(平成24年9月)、同「諸外国の労働者派遣制度」(平成23年6月)等より引用

派遣会社・派遣先の皆さまへ

労働者派遣法改正の詳細は、 都道府県労働局にお問い合わせください。

労働者派遣法が改正されました！

労働局名	課室名	所在地	代表電話番号
北海道	総合調整事業課	北海道札幌市中央区北5条西2-1-1 札幌第1合同庁舎3F	011-709-2311
青森	総合調整事業課	青森県青森市南町2-4-25 青森合同庁舎7F	017-721-2000
岩手	総合調整事業課	岩手県盛岡市盛岡西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5階	019-604-3004
宮城	総合調整事業課	宮城県仙台市宮城野区秋田1 仙台第4合同庁舎	022-232-6071
秋田	職業安定課	秋田県秋田山王3-1-7 東カシビル5F	018-883-0007
山形	総合調整事業課	山形県山形市東通町3-2-1 山交ビル3F	023-626-6109
福島	総合調整事業課	福島県福島市南町1-46 福島合同庁舎4F	024-529-5746
茨城	総合調整事業課	茨城県水戸市堤町1-8-31	029-224-6239
栃木	総合調整事業課	栃木県宇都宮市保野町11-4 宇都宮第2地方合同庁舎2F	028-610-3556
群馬	総合調整事業課	群馬県前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル8F	027-210-5105
埼玉	総合調整事業課	埼玉県さいたま市中央区新町11-2 ランド・アックス・タワー14F	048-600-6211
千葉	総合調整事業課	千葉県千葉市中央区中央4-1-1 千葉第2地方合同庁舎3階	043-221-5500
東京	総合調整事業課	東京都港区新橋3-9-45	03-3452-1474
神奈川	総合調整事業課	神奈川県横浜市南区上町5-77-2 馬車道ウエストビル2F	045-650-2810
新潟	総合調整事業課	新潟県新潟市中央区東区町1-2-1 新潟県政合同庁舎2号館	025-288-3510
富山	総合調整事業課	富山県富山市神通本町1-5-5	076-432-2718
石川	総合調整事業課	石川県金沢市西条3-4-1 金沢駅西合同庁舎5F	076-265-4435
福井	職業安定課	福井県福井市南山1-1-54 福井県山合同庁舎9F	0776-26-8609
山梨	職業安定課	山梨県甲府市の内1-1-11	055-225-2857
長野	総合調整事業課	長野県長野市中央通り1-22-1	026-226-0864
岐阜	総合調整事業課	岐阜県岐阜市南町5-13 岐証合同庁舎4F	058-245-1312
愛知	総合調整事業課	静岡県静岡市東区芝町9-50 静岡地方合同庁舎5F	054-271-9980
愛知	総合調整事業課	愛知県名古屋市東区栄区2-3-1 名古屋小坂ビル2F	052-219-5587
三重	総合調整事業課	三重県津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎	059-226-2165
滋賀	総合調整事業課	滋賀県大津市南橋1-3-10 滋賀ビル3F	077-526-8617
京都	総合調整事業課	京都市京都市中京区西陣町御池上ル金沢町451	075-241-3225
大阪	総合調整事業課	大阪府大阪市中央区深堀町1-3-8 中央大通Fビル14F	06-4790-6303
兵庫	総合調整事業課	兵庫県神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クワスタタワー14F	078-367-0831
奈良	職業安定課	奈良県奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0208
和歌山	職業安定課	和歌山県和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働組合庁舎	073-488-1160
鳥取	職業安定課	鳥取県鳥取市西安2-89-9	0857-29-1707
岡山	職業安定課	岡山県北江市南町134-10 松江地方合同庁舎5F	0852-20-7017
広島	総合調整事業課	岡山県岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086-801-5110
徳島	総合調整事業課	広島県広島市中区八丁5-5-7 住友生命広島八丁ビル4F	082-511-1066
徳島	総合調整事業課	山口県山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0385
香川	総合調整事業課	香川県高松市島崎町6-6 徳島地方合同庁舎4F	088-611-5386
愛媛	総合調整事業課	香川県高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎3F	087-806-0010
高知	職業安定課	愛媛県松山市番町4-3 松山店合同庁舎5F	089-943-5633
福岡	職業安定課	高知県高知市宿毛田1-39	088-885-6051
福岡	総合調整事業課	福岡県福岡市博多区博多駅前2-11-1 福岡合同庁舎本館1F	092-434-8711
福岡	総合調整事業課	佐賀県佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎6F	0952-32-7219
福岡	総合調整事業課	長崎県長崎市本町7-1 住友生命長崎ビル	095-801-0045
熊本	総合調整事業課	熊本県熊本市南区白土2-10-1 熊本地方合同庁舎9号館	096-211-1731
大分	総合調整事業課	大分県大分市栄倉町17-20 大分第2ジョイントビル3F	097-535-2095
宮崎	職業安定課	宮崎県宮崎市南橋3-1-22 宮崎合同庁舎5F	0985-38-8823
鹿児島	総合調整事業課	鹿児島県鹿児島市西千石町1-1 鹿児島市庁舎第一生命ビル1F	099-219-8711
沖縄	職業安定課	沖縄県那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎3F	098-868-1655

◆このパンフレットは、労働者派遣法改正法の主な内容を説明したものです。

主な改正内容

事業に関すること

- **日雇派遣が原則禁止になります**
- **グループ企業派遣が8割以下に制限されます**
- **離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することが禁止されます**
- **マージン率などの情報提供が義務化されます**

労働者の待遇に関すること

- **待遇に関する事項などの説明が義務化されます**
- **派遣先の社員との均衡に向けた配慮が義務化されます**
- **派遣労働者への派遣料金の明示が義務化されます**
- **無期雇用への転換推進措置が努力義務化されます**



厚生労働省

労働者派遣法の改正により、新たに派遣会社・派遣先に課される事項

1 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣については、派遣会社・派遣先がそれぞれ雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生原因にもなっていたことから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止になりました。

ただし、①または②の場合は例外として認められます。

- 禁止の例外として法令で定める業務について派遣する場合

禁止の例外となる業務	労働契約
<ul style="list-style-type: none"> ○ 調査 ○ フロントエリアサポート ○ 機械設計 ○ 事務用機器操作 ○ 印刷、刷り、登記 ○ 研修 ○ アライニング 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業の実務体制の企画 ○ 立寄 ○ 財務処理 ○ 贈答物の制作・構築 ○ 広告デザイン ○ イベント・ショー ○ 受付・案内 ○ 営業、金融商品の営業

② 以下に該当する人を派遣する場合

- 60歳以上の人
- 雇用関係の適用を受けない学生
- 副業として日雇派遣に従事する人
- 主たる生計者でない人

(注) は生業収入が500万円以上、(ロ)は世帯収入が500万円以上の場合に限ります。

2 グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と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は、派遣会社が本来果たすべき労働力供給調整機能としての役割が果たされないので、派遣会社がそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されます。

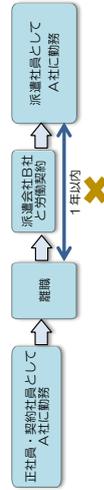
※ 全派遣労働者のグループ企業での雇用期間 — 派遣労働者の勤務期間

派遣割合 = $\frac{\text{派遣会社が派遣する労働者の数}}{\text{派遣先の子会社等の全労働者の数}}$



3 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来直接雇用とするべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることにより、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできなくなりました(元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されます)。



【派遣会社】離職前事業主へ派遣労働者として派遣することを禁止
 【派遣先】該当する元従業員を派遣労働者として受け入れることを禁止
 ※ 60歳以上の老年退職者は禁止対象から除外されます。
 ※ 禁止対象となる勤務先の範囲は事業者単位となります

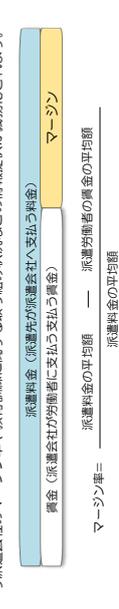
派遣会社	派遣先
1 ●日雇派遣の原則禁止	1 ●離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止
2 ●グループ企業派遣の8割規制	2 ●均等待遇の確保
3 ●実績報告の義務化	3 ●均等待遇の確保に向けた派遣先への通知
4 ●離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止	4 ●均等待遇の確保に向けた派遣先への通知
5 ●マージン率などの情報提供	5 ●均等待遇の確保に向けた派遣先への通知
6 ●派遣料金の明示	6 ●均等待遇の確保に向けた派遣先への通知
7 ●待遇に関する事項などの説明	7 ●均等待遇の確保に向けた派遣先への通知
8 ●有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置	8 ●均等待遇の確保に向けた派遣先への通知
9 ●派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加	9 ●均等待遇の確保に向けた派遣先への通知
10 ●均等待遇の確保	10 ●均等待遇の確保に向けた派遣先への通知
11 ●労働契約申込みなし制度【平成27年10月1日施行】	11 ●均等待遇の確保に向けた派遣先への通知

4 マージン率などの情報提供

5 派遣料金の明示

【関係者への情報公開】

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が義務化されます。



【派遣労働者への明示】

雇入れ時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額(派遣料金)」の明示が義務化されます。
 ※ 明示すべき派遣料金は(次のうちいずれかを明示) >

- 派遣労働者本人の派遣料金額
- 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(1人あたり)

※ 明示の方法
 書面・FAX・Eメールのいずれか

6 待遇に関する事項などの説明

派遣会社は、労働契約締結前、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、

- 雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること
- 派遣会社の事業運営に関すること
- 労働者派遣制度の概要

の説明をすることが義務化されます。

7 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、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
- 休業手当などの支払いに要する費用の負担 など

の措置をとることが、派遣先の義務となります。

【派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません】

8 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置

派遣労働者が無期雇用になるための機会が少ないことなどから、派遣会社は、有期雇用の派遣労働者(雇用期間が通算1年以上)の希望に応じ、以下のような措置をとるよう努めなければなりません。

- 無期雇用の労働者として雇用の機会を確保
- 紹介予定派遣の对象とすることで、派遣先での直接雇用を推進
- 無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施

9 派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加

派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加

10 均等待遇の確保

【派遣会社の義務】

派遣会社は、派遣労働者の賃金を決定する際、

- 派遣先で同様の業務に従事する労働者の賃金水準
- 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければなりません。

【派遣先の義務】

派遣先に対し、必要な情報を提供するなどの協力が求められます。

11 労働契約申込みなし制度(平成27年10月1日施行)

労働契約申込みなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け付けている場合、違法状態が発生した時点で、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込み(直接雇用の申し込み)をしたものとならずに、平成27年10月1日からの施行となっています。

IV. トレンド研報告書

既刊シリーズ一覧

IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは？——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官
(2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)

「平成19年度労働経済の分析」

報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)

「労働契約法の意義と法的留意点」

報告者：野川 忍・東京学芸大学教授 (2008年3月5日報告)

「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」

報告者：大内伸哉・神戸大学教授 (2008年5月30日報告)

「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題」

報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授 留学センター長
(2009年9月26日報告)

「平成20年労基法改正と法的留意点——月60時間超時間外労働部分の割増賃金率50%以上引上げ義務化等」

報告者：富田望・厚生労働省労働基準局監督課調査官 (2009年2月26日報告)

「改正労働基準法について——平成20年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説」

報告者：奥山晃正・厚生労働省労働基準局監督課法規係長 (2010年8月27日報告)

「高齢者就業率の規定要因——定年制度、賃金プロフィール、労働組合の効果」

報告者：山田篤裕・慶応義塾大学経済学部准教授 (2010年1月26日報告)

「改正育児・介護休業法の施行に向けて」

報告者：山口 正行・厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課課長補佐
(2010年2月5日報告)

「個別労働関係紛争処理事案の内容分析

——雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係」

報告者：濱口桂一郎・労働政策研究・研修機構統括研究員 (2010年10月13日報告)

「海外日本企業の人材形成——円高と雇用」

報告者：小池和男・法政大学名誉教授 (2010年11月10日報告)

「職場におけるメンタルヘルス対策の最新動向——JILPT調査から」

報告者：郡司正人・労働政策研究・研修機構主任調査員 (2011年10月31日報告)

「厚生労働省『労使関係法研究会報告書』のポイント——労働者性の判断基準」

報告者：高島章好・厚生労働省政策統括官（労働担当）付労政担当参事官室室長補佐
(2011年11月29日報告)

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言のポイントと今後の対策について」

報告者：川瀬健太・厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室政策係長
(2012年9月27日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

「平成 24 年労働者派遣法改正のポイント」

発行年月日 2013年 2月28日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://www.jil.go.jp/>

(編集) 調査・解析部 TEL : 03-5991-5144

印刷・製本 (有) 正陽印刷
