

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

「改正労働者派遣法」について

木本 和伸

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 課長補佐

2015年11月26日報告

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

ビジネス・レーバー・トレンド研究会の報告概要について

この小冊子は、（独）労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体、及び単組・産別組織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・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）での報告を収録するものです。速記録に基づく報告概要や参加者による質疑の概要、配布資料（レジュメ等）で構成しています。

「トレンド研究会」は2004年7月から実施しており、開催趣旨、運営方法等は以下の通りです。

1. 趣旨と目的

ビジネス・レーバー・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、当機構の研究成果や最新の研究動向をフィードバックし、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して「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催する。また、ビジネス・レーバー・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形成の場としても活用してもらおう。なお、トレンド研究会のテーマは最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえて適宜、設定する。

2. トレンド研究会の運営方法

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・実務家が講師となって基調報告を行う（50分から1時間程度）。その上で、報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただきながら、自由討議を行う。

3. 参加対象

企業、事業主団体、単組、産別組織のモニター

4. 結果報告

研究会の成果は、基調報告を中心とした開催内容を報告概要にまとめ、適宜、モニター等に情報提供する。

目 次

研究会の報告概要

I. 報 告

「 改正労働者派遣法 」について

II. 討議概要

III. レジюме

IV. トレンド研報告書・既刊シリーズ一覧

I . 報 告

I. 報 告

「改正労働者派遣法」について

1. 労働者派遣を取り巻く状況と課題について

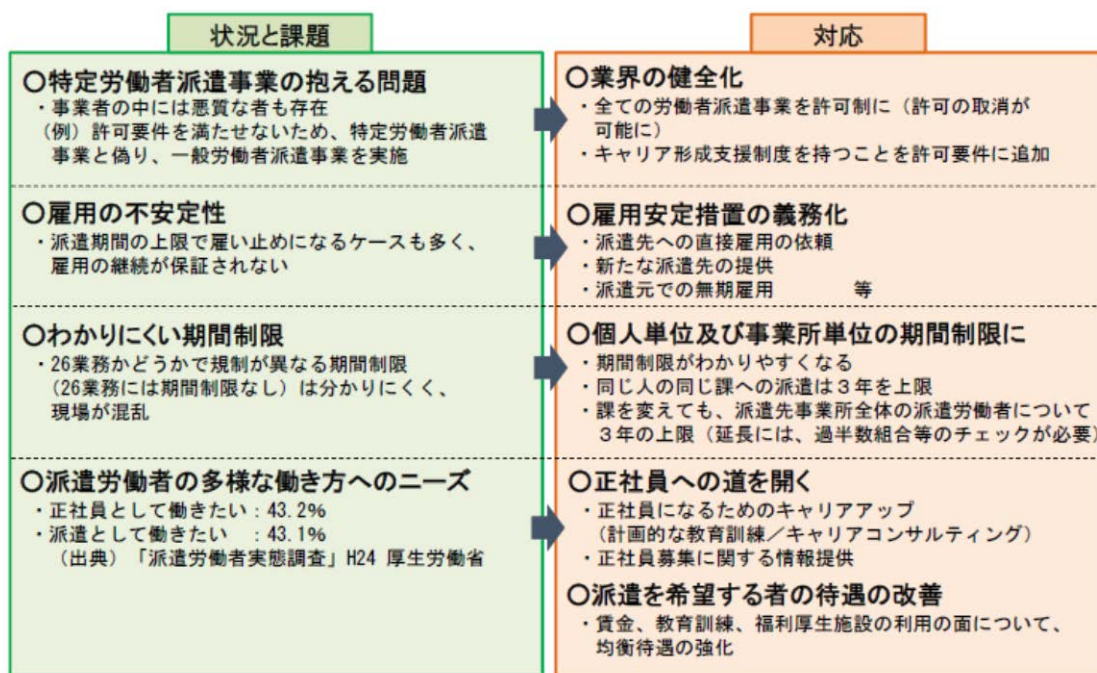
厚生労働省 需給調整事業課で課長補佐をしております、木本と申します。本日は、どうぞ宜しくお願い致します。改正労働者派遣法のご説明ということで、御手元に資料を置かせていただきました。全体で32ページとなっておりますが、1時間程度で説明させていただき、その後、質疑応答という形で進めさせていただきたいと思っております。それでは早速、資料の説明に入らせていただきます。

お捲りいただきまして3ページですが、まず改正の趣旨でございます(図表1)。今回、労働者派遣法を改正する段取りになった背景と致しまして、労働者派遣を取り巻く状況と課題、まずはその辺りから説明させていただきます。左側が状況と課題で、右がそれへの対応となっております。まず、左側のところ、大きくは4点ほど、抱えていた課題があったということでございます。1つ目が、一番上の「特定労働者派遣事業の抱える問題」です。具体的な内容については追って説明させていただきますが、届出で行える事業として「特定労働者派遣事業」があったわけですが、その中には一部、問題ある事業者の方もいたということでございます。具体的には、例に書いてあります通り、本来であれば許可を受けるべきところ、許可の要件を満たせないがために「特定労働者派遣事業」として偽って届け出て、違法に「一般労働者派遣事業」を実施している事例が見られたということがございました。2つ目は、雇用の不安定性です。派遣労働者の方々は、雇用の不安定だと指摘されます。何故かと申しますと、派遣法では派遣先に期間制限があり、派遣労働者が働ける期間に限りがある中で、どうしても不安定な雇用にならざるを得ないということが問題としてございました。

3つ目としては、分かりにくい期間制限の問題もございました。期間制限につきましては後ほど、改めて説明させていただきますが、改正前の派遣法では派遣先で受け入れる業務によって、期間制限の有無が変わるという制度になっておりました。具体的には、26業務という専門性が高い業務等については期間制限がないという建て付けだったわけですが、業務といってもどこまでが期間制限のない業務なのかが、関係者に分かりにくかった、それで現場が混乱しているといった指摘もあったところでございます。最後の4つ目は、派遣労働者の多様な働き方へのニーズということで、厚生労働省が平成24年に

実態を調査した結果を見てみますと、正社員として働きたい方と派遣として働きたい方が半々程度ということで、望まない形で派遣をしていらっしゃる方も一定割合いるという状況でございました。こうした4つの大きな課題について、今回の改正法で対応したということでございます。

図表1 労働者派遣を取り巻く状況と課題について



細かくは後ほどご説明致しますが、ざっと見て参りますと、「特定労働者派遣事業」が抱えていた問題につきましては、業界を健全化していくため、届出制をなくし、許可制に一本化致しました。また、雇用の不安定性につきましては、「雇用安定措置」を派遣会社に義務づけ、派遣労働者の次の就業につなげていくという改正を行いました。3つ目は、これまで業務区分による期間制限を設けておりましたけれども、観点を変えて個人単位と事業所単位の2つの期間制限に変更致しました。最後、派遣労働者の働き方のニーズへの対応につきましては、正社員への道を開くためのキャリアアップ措置や、待遇を改善するための措置といった諸々の規定を、改正法の中に盛り込む対応を致しました。

具体的な内容につきましては、以下で説明させていただきます。お捲りいただきまして、5ページをご覧ください（図表2）。こちらが改正法の中身になります。法案は先の通常国会で成立しておりまして、9月30日より施行されております。大きくは、先ほど申し

上げたような改正内容になっているところがございます。

お捲りいただきまして、6ページは、法案の国会審議の中で修正が行われた箇所がございます。大きな修正点としては、もともとは9月1日から施行する予定となっていたところ、国会審議が施行日を越えてしまいましたので、9月30日からの施行に変更する修正が行われました。

図表2 改正労働者派遣法の概要

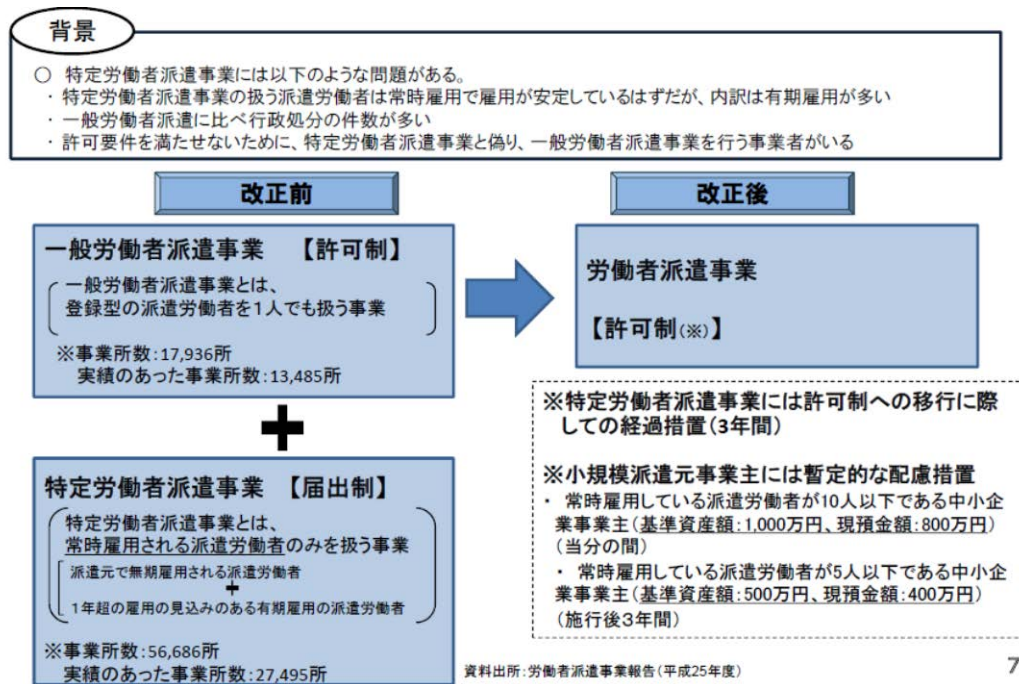
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等 の一部を改正する法律（平成27年法律第73号）の概要	
平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。	
1. 派遣事業の健全化	
○ 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業（届出制）※1と一般労働者派遣事業（許可制）※1の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。	※1 特定労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合 一般労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合
2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ	
○ 派遣労働者の雇用が不安定、キャリアアップが図られにくいという課題へ対応するため、以下の措置を講ずる。	
① 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※2（雇用を継続するための措置）を派遣元に課す。 （3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務）	派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導。
② 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。	
※2 雇用安定措置の内容：①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会（派遣先）の提供 ③派遣元での無期雇用 ④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	
3. よりわかりやすい派遣期間規制への見直し	※3 平成24年の労働者派遣法一部改正法の附帯決議においても、専門26業務の該当の有無によって派遣期間の取扱いが大きく異なる現行制度について、分かりやすい制度となるよう定容が図られる見直しの検討を開始することとされている。
○ 専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず その他の業務には最長3年の期間制限がかかる制度を分かりやすいものとするため廃止し、新たに以下の制度を設ける。	
① 個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。	
② 事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には説明義務を課す。	
4. 派遣労働者の均衡待遇措置の強化	
○ 派遣元と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。	
施行期日：平成27年9月30日	

5

2. 「特定労働者派遣事業」のあり方について

お捲りいただき、7ページになります（図表3）。まず、柱の1本目として、「特定労働者派遣事業」のあり方についてでございます。先ほども少し説明させていただきましたが、「特定労働者派遣事業」の扱う派遣労働者は、本来、常時雇用で雇用が安定しているはずですが、実際には有期雇用の派遣労働者がかなり多かったということ、また、許可制の「一般労働者派遣事業」に比べて行政処分の件数が多かったということ、そして、許可要件を満たせないがために届出制の「特定労働者派遣事業」を開始し、しかし実態は「一般労働者派遣事業」と同じことを行っている事業者もいたということ、こうした問題が背景にございました。

図表3 「特定労働者派遣事業」のあり方について



これらに対応したのが、次の改正内容でございます。改正前が左側で、改正後が右側です。改正前は、「一般労働者派遣事業」と「特定労働者派遣事業」の2本立てでございまして、前者が許可制、後者が届出制で行われておりました。一般と特定の大きな違いは、派遣労働者の雇用期間です。「特定労働者派遣事業」の場合は、雇っている派遣労働者が、常時雇用される派遣労働者だけというものでした。この常時雇用というものが何かということですが、例えば無期雇用でずっと雇用関係にある派遣労働者、あるいは1年を超える雇用見込みがある有期雇用の派遣労働者の方、つまり、比較的雇用が安定していると評価できる方々を派遣する事業形態であることを踏まえ、届出制が認められていました。一方で、例えば3ヶ月雇用の派遣労働者などの、常時雇用される派遣労働者以外の方を1人でも扱っていれば、「一般労働者派遣事業」として許可を受けなければならなかった。こうした制度下におきまして、先ほど申し上げたような問題が多々見られたということで、改正法では許可制に一本化し、今後はもう一般、特定の差異を設けず、全て「労働者派遣事業」として許可制とする形に移行致しました。

とはいえ、急に許可制に移行すると申しましても、事業主も厳しいところがあるでしょう。そこで点線にございます通り、配慮措置が2つ設けられております。1つは、「特定労働者派遣事業」の事業主が、許可制に移るための猶予期間ということで、3年間は許可を受けずに、引き続き同じ事業を行っていただいで構わないということ。もう一つは、「特定労働者派遣事業」の事業主の中には、小規模の方も多くいらっしゃいますが、許可を受けようとする資産要件などが求められて参りますので、要件を若干緩和するという配慮措置を講じております。具体的には、雇っている派遣労働者の規模に応じて、資産要件を緩和するというものです。こうした措置を講じながら、3年後には全ての事業主に許可制へ移行していただくということでございます。

お捲りいただきまして、8ページから9ページに掛けまして、許可基準と許可条件がございます(図表4)。これが許可基準の全体像になっておりますが、今回の法改正に伴い追加されたものが、下線の部分でございます。ご覧の通り、項目としてかなり基準が増えております。つまり、事業参入に当たっては、より厳しい基準で審査するようになったということです。少しだけ説明させていただきますと、基準として柱が4つほどございます。そのうちの2番目の「派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること」の1つ目の丸ですが、派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること、というものがございます。派遣労働者の方々は、雇用期間が短い方が多いため、教育訓練を積極的に行っていこうというインセンティブが派遣会社に働きにくいという指摘もございましたので、そこはしっかりと待遇を改善していくためにも、キャリア形成を支援していただきたいということで、教育訓練等の体制を整えていただくことを、許可基準の中に含めたところでございます。

続きまして、許可条件です。先ほどの許可基準が入り口の段階のチェックであるのに対し、許可条件は実際に事業を行い始めて、これに違反するようなことがあった場合に、その時点で許可を取り消すことも出来る仕組みにしております。こちらも基準として大きく6つほどございまして、今回新しく追加したものが丸の4つ目でございます。つまり、無期雇用の派遣労働者につきまして、派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇しないこと、また、有期雇用の方についても、派遣が終わった段階で未だ労働契約が残っているのであれば、派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇しないことを守っていただかなければ、事業として続けられないという規定を付け加えました。

図表4 「労働者派遣事業」の許可基準と許可条件

許可基準	(注)下線は、今回の改正で新たに許可基準に加えるもの
<p>【附帯決議】二、1(抄) 全ての労働者派遣事業を許可制とするに当たっては、派遣業界全体の健全化、派遣労働者の実効性ある保護につながるような許可基準に見直すこと。</p> <p>① 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るものでないこと。</p> <p>② 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること</p> <p>○ 派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること 【建議】Ⅱ 7 派遣労働者のキャリアアップ措置について 【附帯決議】六、キャリアアップ措置について</p> <p>○ 教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後3年間は保存していること</p> <p>【附帯決議】八、その他 【国会審議における政府答弁】9月1日参議院厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p>○ 無期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約終了時に労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。</p> <p>【附帯決議】三、期間制限について 【国会審議における政府答弁】8月27日参議院厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p>○ 雇用契約期間内に派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけれない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払う旨の規定があること</p> <p>○ 派遣労働者に対して、労働安全衛生法第59条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していること</p> <p>【附帯決議】八、その他</p> <p>○ 雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行ったことを労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。</p> <p>【附帯決議】四、雇用安定措置について</p> <p>③ 個人情報等を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。</p> <p>④ 事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資産の総額から負債の総額を控除した額が「2,000万円×事業所数」以上、現預金「1,500万円×事業所数」以上であること ・ 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること 等 <p>○ 小規模派遣元事業主については資産要件を軽減(暫定的な配慮措置) 【建議】Ⅱ 2 特定労働者派遣事業について 【附帯決議】二、労働者派遣事業について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主(基準資産額:1,000万円、現預金額:800万円)(当分の間) ・ 常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主(基準資産額:500万円、現預金額:400万円)(施行後3年間) 	8

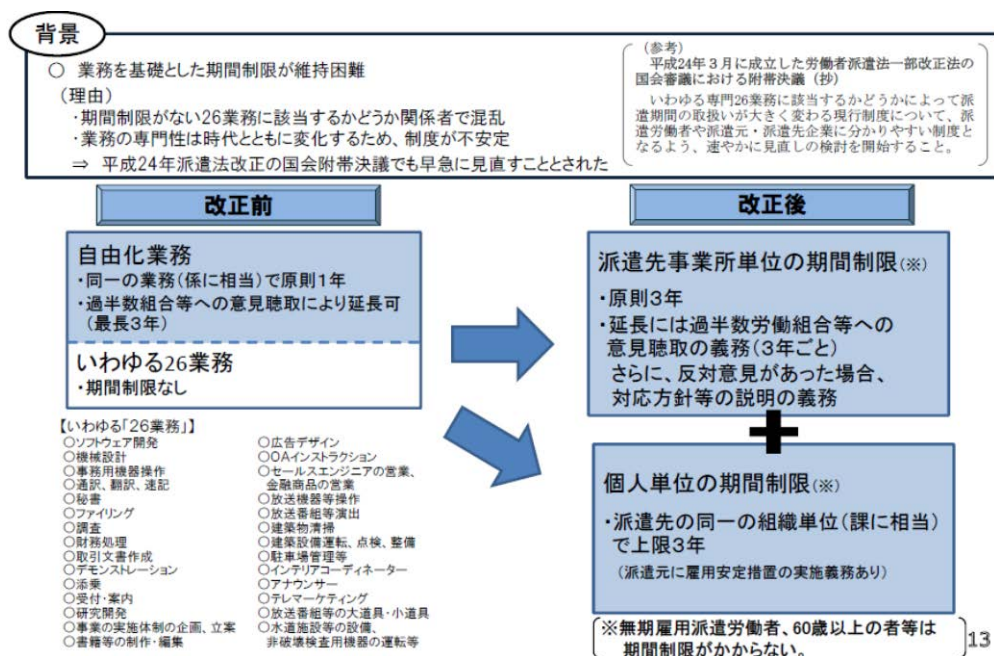
許可条件	(注)下線は、今回の改正で新たに許可条件に加えるもの
<p>① 専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行うものではないこと。</p> <p>② 派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと。</p> <p>③ 労働保険・社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであること。</p> <p>④ 無期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇しないこと。また、有期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約終了時に労働契約が継続しているときは当該労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇しないこと。</p> <p>【附帯決議】三、期間制限について 【国会審議における政府答弁】8月27日参議院厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣</p> <p>⑤ 労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合においても、「許可基準」の所定の要件を満たすこと。</p> <p>⑥ また、労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合にあっては、届出を行うに先立って、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に事業計画の概要、派遣元責任者となる予定の者等について説明を行うこと。</p>	

3. 労働者派遣の期間制限のあり方について

続きまして、10ページの「雇用安定措置」ですが、こちらの説明の前に、まずは期間制限の説明をした方が宜しいかと思しますので、13ページをご覧ください(図表5)。派遣法の思想として、派遣先の正社員の方々の仕事を奪わない範囲でしか、派遣を受け入れて

はいけないという考え方がございます。要は、正社員を全て派遣労働者で補ってしまっ、正社員の方々がいなくなってしまうような受入れ方は、日本の雇用慣行にそぐわないという、そのような派遣の利用を、期間制限という手法で規制してきたわけございまして、具体的には改正前のところにありますように、業務という観点から期間制限を設けていました。下の方になります、ソフトウェア開発をはじめとした専門性等のある、いわゆる26業務については、あまり派遣先の正社員の仕事とバッティングしないのではないか、派遣先の正社員と代替されることはないのではないか、という考え方を踏まえて、期間制限を設けておりませんでした。

図表5 労働者派遣の期間制限のあり方について



一方、上の方にある26業務以外の自由化業務、例えば一般事務などが含まれますが、こうした自由化業務につきましては、正社員が担っている仕事と被る可能性が高いということで、臨時的、一時的にしか受け入れてはいけないという考え方から、期間制限が設けられておりました。具体的には、原則的に同じ業務については1年まで、延長しても最長3年までといった形で、期間制限を設けていたということでございます。ただ、こうした規制につきましては、背景のところにございます通り、業務を基礎とした期間制限の維持が難しくなりました。その理由として、期間制限のない26業務に該当するかどうか

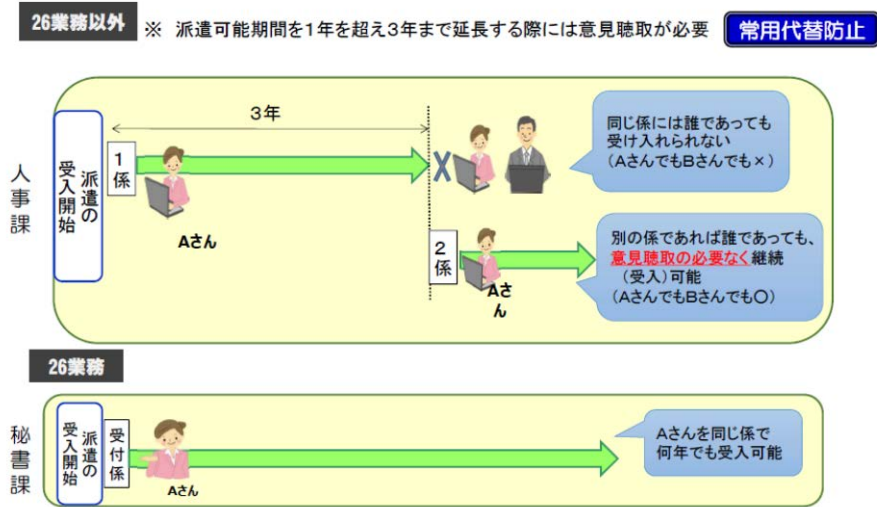
かが関係者に分かりにくく混乱する、あるいは業務の専門性は時代とともに変化するので制度が不安定である、こういった問題もございまして、平成24年の派遣法改正時の国会附帯決議でも、速やかに見直しを検討するよう指示されていたところでございます。

これを受けまして今回、期間制限の見直しを行ったわけですが、改正後の姿として、右側にある通り、「派遣先事業所単位の期間制限」と「個人単位の期間制限」の2つの期間制限が設けられたところでございます。まず、上の方、「派遣先事業所単位の期間制限」ですが、これは今までの期間制限——派遣先の正社員と代替させないことを「常用代替防止」と称しておりますが、この常用代替防止の考え方を引き継いでいるものでございます。大きな観点として、これまでは業務を単位として見ておりましたが、今後は、事業所全体を単位として見ることに致しました。もう少し具体的に見て参りますと、今までは原則1年、上限で3年までだったのが、今回の改正では原則3年になりました。その上で、派遣先の過半数労働組合などに意見を聞けば、3年をさらに延長できるというスキームに変更されました。

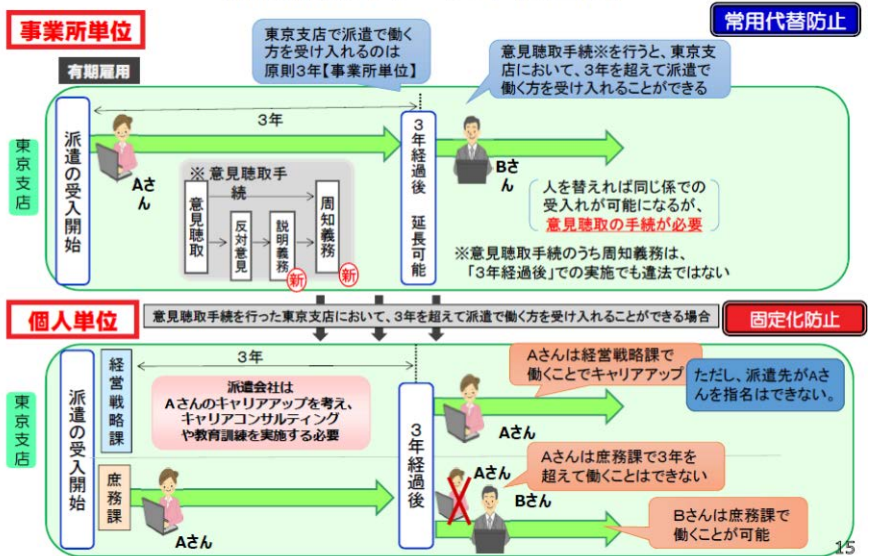
一方で、2つ目ですが、個人単位の期間制限が新たに追加されました。こちらは常用代替防止という観点とは異なりまして、全く新しい観点として、派遣労働者が派遣という働き方に固定化されるのを防ぐために設けられた規制でございます。具体的には、派遣先の同一の組織単位——イメージするのは課でございまして、同じ組織単位では上限3年までしか働くことができない、こういった期間制限を設けました。こちらにつきましては、延長は出来ないことになっております。図示すると14ページ以降になります（**図表6**）。まずは現行制度のイメージということで、26業務以外と26業務が、上・下で分かれています。26業務以外の方をご説明致しますと、人事課の1係でAさんを受け入れ始めたということであれば、3年を経過した時点で派遣の受け入れを止めなければならない、延長は出来ないという形です。ただし、別の業務であれば構いませんので、1係から2係に移って違う仕事をするのであれば、またそこから期間制限が新たに開始されることになる、という規制になっております。

図表6 期間制限のイメージ図（改正前・改正後）

期間制限のイメージ図（改正前）



期間制限のイメージ図（改正後）



次に15ページが、今回の改正後の期間制限です。まず、事業所単位の期間制限については上の方になりますが、東京支店で派遣社員のAさんを受け入れ始めたと。受け入れ始めてから、期間制限がスタート致しますが、ここから3年が経過するまでの間に、派遣先の過半数労働組合などに意見を聞く手続きを踏めば、3年が経過した後も同じ事業所の中で、さらにBさんを受け入れることが可能です。これまでも、係を変えれば受け入れられたという実態はあったわけですが、今回は事業所単位になりますので、Aさんが3年働いた後、この間に過半数労働組合などの意見聴取を行っておらず、期間制限を延長し

ていなかった場合には、例えAさんを違う2係で受け入れ始めたいと言っても、事業所全体で見ると不可になる。つまり、事業所として受け入れ続けたいということであれば、しっかりと意見聴取の手続きを踏んでいただかなければならない、そうしたスキームに変更されたということでございます。

図の下が個人単位の期間制限になりますが、こちらは例えば、東京支店の庶務課でAさんを受け入れ始めたのであれば、3年を経過した時点でAさんはもうこれ以上、庶務課では働けないこととなります。ただ、事業所単位の期間制限を延長しているのであれば、3年後もそのまま東京支店としては受け入れ可能となりますので、Aさんは不可ですが、別のBさんを受け入れることができる。また、Aさんについても別の課であれば、受け入れ続けることは可能という形になっております。

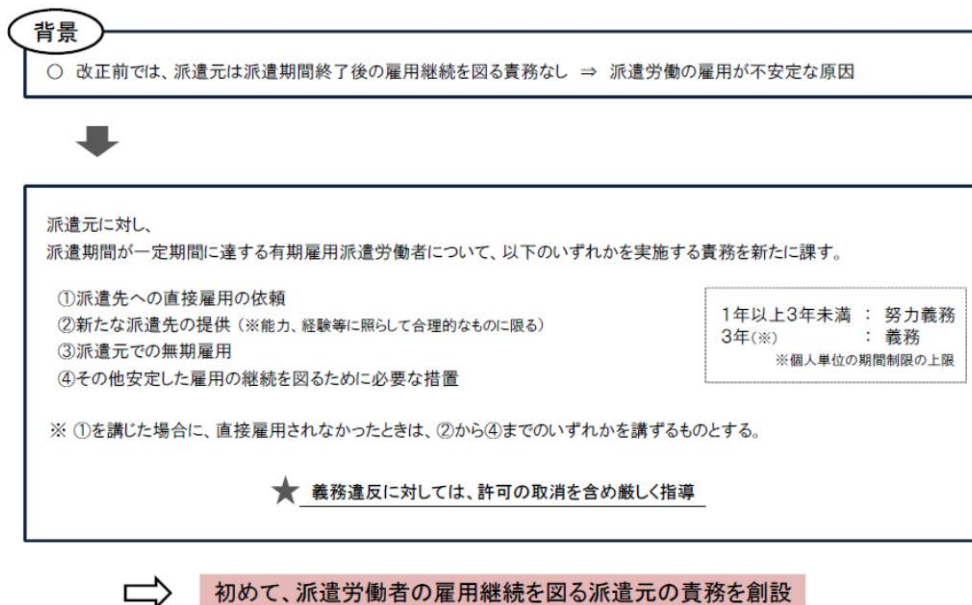
4. 雇用安定措置について

こうした形で期間制限の仕組みが変わりましたが、一方で、例えば個人単位の期間制限で申しますと、Aさんは3年働いた時点で庶務課ではもう働けなくなるということで、その時点での雇用の不安定性は残るという点が、制度的な論点としてございます。この点について、仮にAさんが引き続き働くことを希望しているのであれば、その後のAさんの就業について、雇い主である派遣元が責任を持つべきということで、今回新たに「雇用安定措置」を講じることを、派遣会社の責務として課したところでございます。詳しくは、お戻りいただいて10ページになります（**図表7**）。改正前ですと、派遣会社は派遣期間が終了した後、派遣労働者の雇用を継続する義務は、法律上ありませんでしたので、その時点で派遣労働者の雇用は不安定になりがちだった。これに対し、改正によって期間制限は変わりましたが、やはり期間制限が引き続き設けられている以上、雇用が不安定になる恐れはございます。これらへの対処として、下になりますが、派遣元に対し派遣期間が一定期間に達する有期雇用の派遣労働者につきましては、以下のいずれかの措置を実施する責務を新たに課すことになりまして、具体的には4つほどございます。

1つ目が派遣先への直接雇用の依頼です。今、受け入れている派遣先に、派遣労働者を直接、雇用してもらえないか打診するという事です。2つ目は、新たな派遣先を提供すること。3つ目は、派遣元での無期雇用ということで、例えば経理の仕事に回っていただき、バックオフィスで働いていただくなど、そうした形で派遣元で直接雇用するという形

になります。最後の4つ目は、その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置として、例えば雇用をそのまま維持していただいた上で教育訓練を提供するような措置を講じていただく形にしております。「雇用安定措置」については、個人単位の期間制限の上限に達する方につきましては、制度的に続けて派遣として受け入れることが出来なくなりますので、義務としてしっかり、派遣会社に措置を講じていただく必要があると考えております。一方で、1年以上3年未満の方につきましては、期間制限の直接の影響で仕事が終わるといふわけではございませんので、「雇用安定措置」の義務を課すところまでは致しておりません。ただ、一定程度働いていらっしゃる方ですので、雇用主たる派遣元で、しっかりと責任を持っていただくため、努力義務が課されております。

図表7 雇用安定措置について

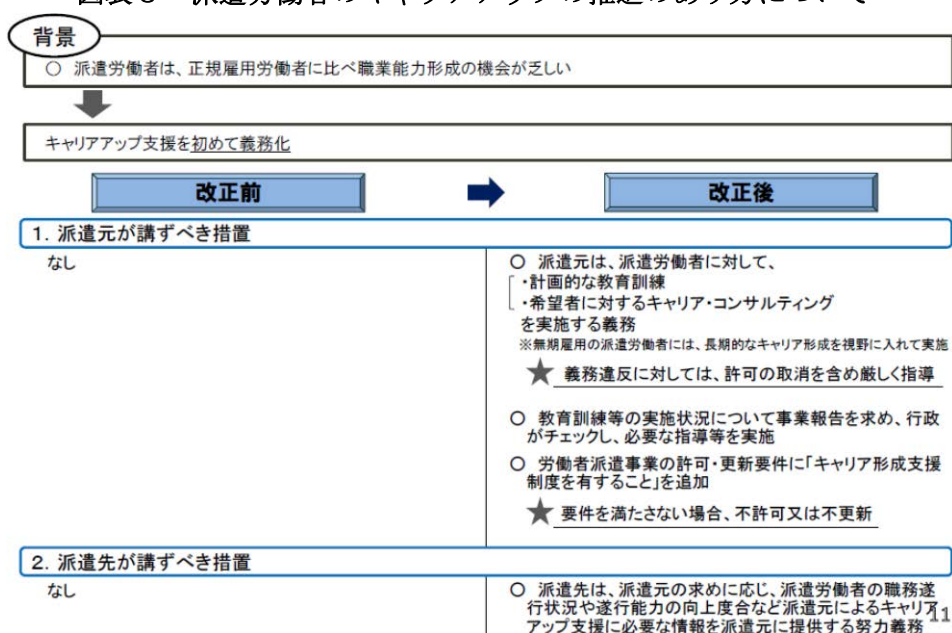


5. 派遣労働者のキャリアアップの推進について

お捲りいただいて、11ページです（図表8）。派遣労働者のキャリアアップの推進についてということで、派遣労働者は正規雇用の労働者と比べて、職業能力形成の機会が乏しいということがございます。冒頭、申し上げました通り、雇用期間が短い方が比較的多くいらっしゃいますので、派遣元でもなかなかインセンティブが働きにくいという点もあったでしょう。ただ、そこは派遣会社に、きちんと雇用主としての責任を果たしていただくということで、キャリアアップ支援——具体的には教育訓練などですが、を義務化致し

ました。改正前をご覧いただければと思いますが、派遣元、派遣先とも、明示的には教育訓練を実施する義務は掛けられておりませんでした。これに対し、今回の改正が右側になります。まず、派遣元について言えば、派遣労働者に対して計画的な教育訓練、あるいは希望者に対するキャリア・コンサルティングというものを実施しなければなりません。一方、派遣先の講ずべき措置の方ですが、派遣先はあくまで受入れ先ですので、雇用主ではないという大前提がございますけれども、キャリアアップの推進に向けて一定程度、派遣先にもご協力いただく必要があるという観点から、派遣先が派遣元の求めに応じ、派遣労働者の職務遂行状況、職務能力の向上度合いなど、要は派遣元のキャリアアップ支援に必要な情報を、しっかりと派遣元に提供していただく。これに基づいて、派遣元の方で適切にキャリアアップ措置を講じていただく、そういった協力規定のようなものが設けられたわけでございます。

図表 8 派遣労働者のキャリアアップの推進のあり方について



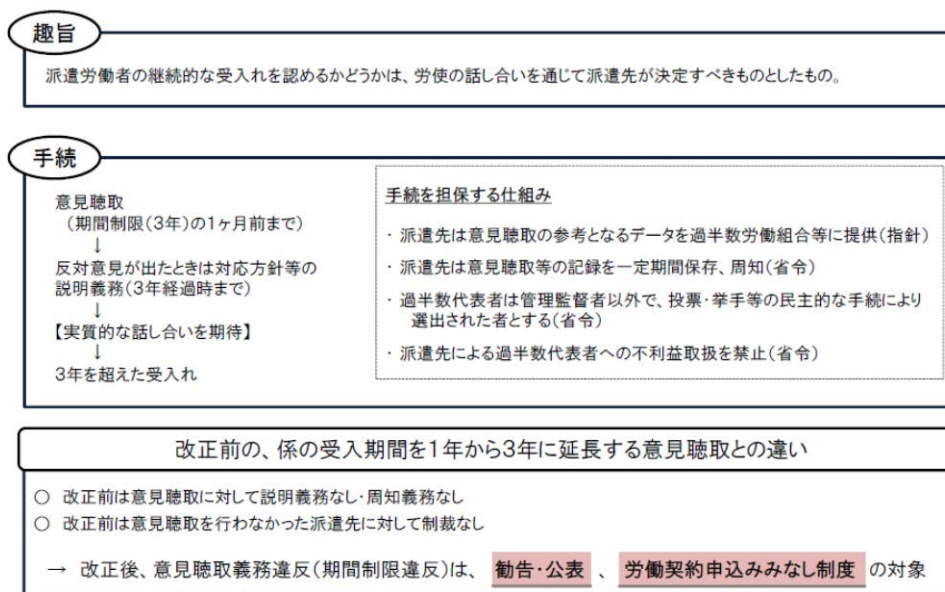
お捲りいただいて、12ページは正社員化の推進措置についてです。今回の改正では、正社員化に向けた諸々の責務を、派遣元、派遣先、両方に新たに課しております。細かくなりますので、説明は省略させていただきますが、先ほど派遣元の「雇用安定措置」として説明させていただいた、派遣先への直接雇用の依頼などにより、派遣先などで正社員として受け入れていただける可能性も出てくると考えており、こういったものを適切に講じて

いただけるよう、今回の改正で盛り込んだところがございます。

6. 派遣先の意見聴取手続きについて

続きまして、16ページになります（図表9）。期間制限のところでは触れそびれてしまいましたので、追加で説明させていただきます。先ほど、「事業所単位の期間制限」を延長する場合は、過半数労働組合などに意見を聞く必要があるという、新たな手続きが設けられたと申し上げました。そもそもなぜ、意見聴取の手続きを盛り込んだのかということですが、派遣労働者の継続的な受け入れを認めるかどうかについては、労使の話し合いを通じ、受入れ先である派遣先が決定すべきものである、という考え方から盛り込まれたものでございます。

図表9 派遣先の意見聴取手続きについて



具体的な手続きにつきましては、真ん中以降に書かれておりますが、延長する場合には、期間制限の上限3年に達する1ヶ月前までの間に、必ず意見を聞いていただく。その際には、仮に過半数労働組合などから、延長に対する反対意見が出てきた場合は、それについてどう対応するのかという方針を、派遣先から過半数労働組合などに説明しなければならないとされております。こういった手続規定を設けることで、労使の話し合いを促進するという趣旨でして、こうした段取りを踏んでいただくことで、3年以降も引き続き受け入れが可能となります。

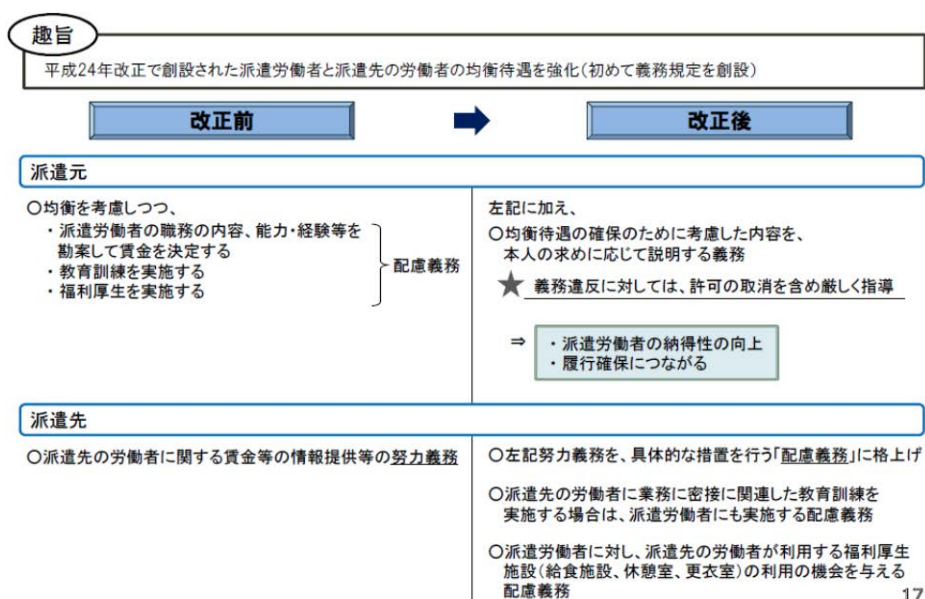
具体的な意見聴取に当たりましては、もう少し細かく諸々の規定を設けております。右側の点線で囲っているところでございます。例えば、派遣先から過半数労働組合などに対して、意見聴取の参考となるようなデータを提供していただく。これにより、過半数労働組合などに、考えるための材料をお渡しするということです。また、意見聴取した記録を一定期間、保存するとともに、事業所でしっかり周知していただく。要は、事業所と労働者の間でどういったやり取りがなされたのかということ、誰でも見られるような形で透明化していただく、ということでございます。さらに、3つ目になりますが、過半数代表者を選ぶ際には、管理監督者以外の方で、投票や挙手等の民主的な手続きによって選ばれた方にさせていただく。つまり、対等な話し合いが出来る方を、選挙などで公平・公正に選んでいただくということです。派遣先で指名して、勝手に代表者として扱う、といった不適切な手続きを踏まないように、規定を設けているところでございます。そして最後は、そういった形で過半数代表者に選ばれた方につきましては、不利益取扱いも禁止されております。

7. 派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保について

お捲りいただいて、17ページになります（図表10）。派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保という項目でございます。キャリアアップとともに均衡待遇も推進するという事で、派遣労働者の待遇を改善していこうとする施策の一環でございますが、均衡待遇の規定自体は、平成24年の法改正でも一部導入されております。それが改正前の左側でございますけれども、派遣元のところを見ていただければと思います。まず、均衡待遇の考え方を説明致しますと、派遣労働者は基本的に派遣元で雇われている方ですので、その方の待遇は派遣会社が責任を負うのが、一義的な考え方ではございますが、その待遇を決定する際に、実際に働いているのは派遣先ですので、派遣先で同じ仕事をしている労働者の待遇とバランスが取れた形にさせていただくという規定になります。バランスの取れた待遇、という意味で均衡待遇と称しておりますが、改正前には大きく3つございまして、教育訓練と福利厚生と賃金について配慮義務が、派遣元に課せられておりました。要は、派遣先の労働者の賃金なり、受けている教育訓練なり、受けている福利厚生といったものにも配慮しながら、派遣労働者の待遇を決定していただくという規定でした。これが改正後、どうなったかと申しますと、すでにある均衡待遇の規定自体は変わっておりませんが、

派遣労働者は自分がこういった配慮をなされているのかよく分からないというケースも多々ございますので、派遣労働者が派遣会社に対して、自分にはこういった配慮がなされているのかと説明を求めた場合には、派遣会社もしっかりとどのような内容の配慮を行っているのか、説明しなければならぬという義務規定を設けました。これにより、派遣労働者の納得性の向上に寄与するとともに、派遣元による履行確保にもつなげていくという趣旨でございます。

図表 1 0 派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保について

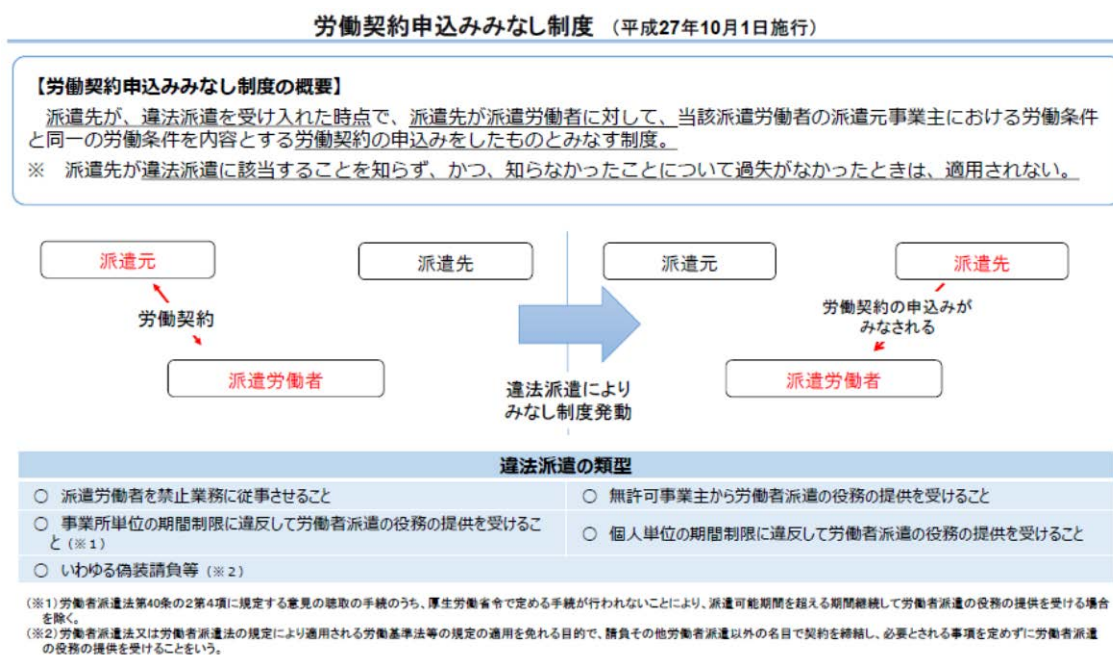


図の下の派遣先の方になりますが、先ほど少し触れましたが、賃金の情報等を派遣会社に提供する、といったことはもともとございましたが、基本的には派遣先の方で教育訓練や福利厚生に関して何かする義務はございませんでした。これが、今回の改正では、派遣先にもご協力いただくため、2つ目と3つ目の丸になりますが、派遣先の労働者に対して業務に密接に関連した教育訓練を実施するのであれば、同じ仕事をする派遣労働者についても、同様に実施していただく配慮義務が課せられました。また、派遣先の労働者が利用している福利厚生——具体的には給食施設、休憩室、更衣室になりますが、こういったものを派遣労働者も利用できるようにしていただく配慮義務が課せられました。こうした形で、待遇の改善を図っていただくということでございます。以上が、今回の改正法に盛り込まれた大きな改正事項でございます。

8. 労働契約申込みみなし制度について

続きまして、18ページ以降です。もう一つ、大きな項目として「労働契約申込みみなし制度」がございます。「労働契約申込みみなし制度」自体は、今回の改正で新たに導入されたわけではなく、平成24年の改正時に盛り込まれたものですが、施行が3年後ということで、本年10月から施行されましたので、こちらの中身についても説明させていただきたいと思っております。お捲りいただきまして、19ページです（図表11）。「労働契約申込みみなし制度」とは、そもそもどういった内容なのかが囲み内にありますけれども、派遣先が違法派遣を受けた時点で、派遣先から派遣労働者に対し、労働契約の申込みを行ったものとみなす制度、ということでございます。

図表 1 1 労働契約申込みみなし制度について



左の絵ですが、派遣労働者の雇用主は派遣元ですので、この2者間で労働契約が成立している。一方で、働いているのは派遣先であり、指揮命令を受けるのも派遣先である、このような形態が派遣でございます。これが、違法派遣が行われた場合には、「労働契約申込みみなし制度」の対象となり、右の絵に相当致します。派遣先の方から派遣労働者に対し、労働契約を申込んだとみなすというのがこの規定の趣旨でございます。なぜ、このような

制度を設けたかという背景をご理解いただければ、制度的な意味もお分かりいただけるかと思えます。要は、派遣先で違法な派遣が行われていた場合に、その是正のため行政が指導などを行って、当該派遣を改善していただくということが考えられるわけですが、その際、派遣先が派遣契約自体を解除することになると、派遣労働者の仕事が無くなってしまいます。つまり、違法を是正しようとしたために、派遣労働者が解雇されてしまうといったケースが出てくることになりかねず、それは労働者保護の観点からは、行政として望ましい姿とは言えない。違法な派遣を是正する際には、少なくとも派遣労働者の雇用が不安定にならないための措置を設ける必要があるということで、「労働契約申込みみなし制度」が導入されたということでございます。すなわち、当該派遣労働者の雇用の安定を図るといふ観点と、一方で派遣先にはしっかりとペナルティーを課す、その2つを達成するための制度が、「労働契約申込みみなし制度」です。

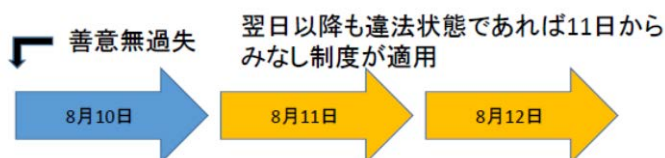
では、具体的にどういった違法派遣を行うと、この制度が適用されるのかというのが、下のところでございます。違法派遣の類型には、大きく5つございます。1つ目が左上、派遣労働者を禁止業務に従事させること。つまり、建設業務、港湾運送業務、警備業務、医療業務といったものには、派遣を行ってはいけないことになっておりますが、そういう業務で受け入れていた場合でございます。他には、右上になりますが、無許可の事業者から派遣労働者を受け入れていた場合。3つ目は、左の真ん中で、事業所単位の期間制限に違反した場合。さらに4つ目が右の真ん中で、個人単位の期間制限に違反した場合となっております。そして最後が、いわゆる偽装請負の場合でして、請負として労働者を受け入れていたにも係わらず、中身が実は派遣だったというような場合でございます。こうした類型に該当する場合には、「労働契約申込みみなし制度」の適用となります。

詳細につきましては、20ページ以降でございます。それでは、申込んだものとしてみならず、というのはどの時点からか、ということですが、違法派遣に該当する行為を行ったその時点で、申込みが行われたものとみなされます。なお、原則として、違法派遣が行われた日毎に申込むこととなりますので、例えば今日、違法派遣を行ったのであれば、今日1回申し込みを行った、そして翌日、未だ違法派遣が続いているのであれば、さらに翌日も1回申し込みを行った、という考え方を致します。例外として、仕事が暦日に渡って夜間も続いているような場合は、またがっているものを1続きの単位として見るようになります。

お捲りいただいて、21ページです。善意無過失とございます。先ほど19ページのところで説明しておりませんでした、制度の概要のところ※書きがございました。上の方になりますが、派遣先が、違法派遣に該当することを知らなかった、かつ、知らなかったことについて過失がなかった場合の例外規定です。「労働契約申込みみなし制度」自体が、派遣先が違法なことをしたことに対する制裁の役割を果たすものですから、そもそも派遣先が違法なことをしているという認識が無かった、派遣先に責めを負わせられないような場合にまで、ペナルティーを課すのは過重な規制となるということで、法律上もこういった場合は、「労働契約申込みみなし制度」は適用されないという形にされております。その考え方を善意無過失と呼びます。善意というのはある事実を知らないことですので、善意無過失はつまり、知らなかったということに過失がないことを指します。なぜ、この善意無過失の場合は、制度が適用されないのかにつきましては、先ほどご説明した通りです。

それでは、善意無過失が認められるのはいつの時点か。先ほど申しあげました通り、日毎に申込み形になりますので、どの時点で見るとかについても、原則として、就業の開始時点で善意無過失だったということであれば、その日中は善意無過失の抗弁が認められます。一方で、翌日に渡って引き続き、違法な派遣を受け入れているということであれば、その時点で申込んだものとみなされるという考え方になります。これを絵で描いたのが、次の22ページです（図表12）。日付が古いですがけれども、仮に8月10日に受け入れていたが、最初に受け入れた段階では違法という認識がなかった、善意無過失だったという場合は、この8月10日のうちに違法だと気が付いたとしても、その日中は善意無過失の抗弁が出来ることになりますので、「労働契約申込みみなし制度」は適用されません。一方で、翌日以降も引き続き違法派遣を受け入れているということであれば、その翌日の一番最初の時点で認識していたことになりますので、8月11日から労働契約申込みみなしが適用されることになります。

図表12 善意無過失と適用日の関係



お捲りいただいて、23ページです。大原則として、先ほど申し上げた通りの適用となりますが、偽装請負の場合は少し特殊な考え方になります。まず、偽装請負の定義ですけれども、これは労働者派遣法の規定の適用を免れようという目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに、派遣の役務の提供を受けることとされております。

派遣で受け入れることと請負で受け入れることの意味の違いにつきましては、請負は、業務を委託して、指揮命令を委託先で完結させ、成果物を返してもらうというもの。それに対して、派遣は、具体的な作業について逐一、派遣先が指揮命令を出来るという点が、請負との間の大きな差異となっております。派遣につきましては、派遣法上でいろいろな規制が設けられておりますが、請負に対しては派遣法の規制が掛かって参りません。ですから請負を装うわけですけれども、請負の形を取りながら、実は指揮命令まで行っていたというような場合は、派遣法違反ということになるわけでございます。

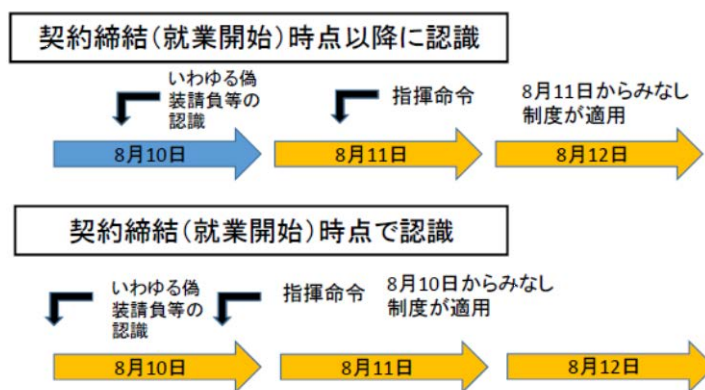
こうした偽装請負だった場合に、「労働契約申込みみなし制度」が適用されるかどうかにつきましては、派遣法の適用を免れようという意図があったかどうか重要になって参りまして、派遣先の主体的な意思が介在していたかどうかについても、適用されるか否かの判断材料になってくる点が、他の類型と大きく異なっております。他の類型であれば、善意無過失の場合を除き、例えば期間制限を超えているとか、禁止業務を受け入れているという事実を持って、違法派遣として「労働契約申込みみなし制度」が適用されて参ります。これに対し、偽装請負の場合は免れようという目的があったかどうかまでを見る形になっているということでございます。ですので、単純に、請負として受け入れていたが、誤って指揮命令まで行っていたというようなことが仮にあったとしても、派遣法を免れようとする狙いがあったのかどうかで差が付いて参りますので、「労働契約申込みみなし制度」が適用になるかどうかは、一概には答えられない形になっております。

続きまして、24ページです。偽装請負の場合の「労働契約申込みみなし制度」の適用をどう判断していくか、ということでございます。まず、請負契約を締結した当初に、偽装請負を行う目的がなかった場合はどうなるのか。法律上は、免れる目的で請負契約を締結し、実質派遣をしていた場合は適用になりますが、そもそも最初の段階ではそういった目的がなく契約を結んでいた場合は、条文上は適用されないかに読めるところです。しかし、立法趣旨に照らせば、それはやはり問題がある。解釈としては、「労働契約申込みみなし制度」の適用は原則、日毎に行われますので、受け入れている間にいわゆる偽装請負に

該当するという認識が生じた場合、その認識した時点が、1日の就業開始の最初の時点から、もう分かっているということであれば、その日以降、初めて指揮命令を行った時点が申込みの時点になるということでございます。

説明だけでは分かりにくいですので、絵を用いて見て参ります。適用としては他の違法類型と似ているのですが、要は※のところでは違法だと認識して、あえて指揮命令を行ったということを持って、それは偽装請負の目的で契約を締結し、役務の提供を受けようとしていたのと同視し得る状態だということで、「労働契約申込みみなし制度」が適用される形になっております。具体的には、25ページになりますが、契約を締結した段階で目的があったかどうかだけではなく、途中で認識が生じた上で、引き続き偽装請負をしているということであれば適用になるという考え方です。それを絵で描いたものが、**図表13**です。

図表13 いわゆる偽装請負等と適用日の関係



開始時点以降に、指揮命令を行ってしまい、偽装請負になってしまっていることを認識した場合については、就業の一番最初の8月10日の時点では認識しておらず、途中で認識したということになるので、その日中は適用されないこととなります。一方で、例えば翌日以降も、指揮命令を行ったということであれば、その日から適用になります。仮に締結した最初の段階から、偽装請負であることが分かっていたということであれば、指揮命令を行った瞬間に適用になるという整理です。

お捲りいただいて、26ページです。「労働契約申込みみなし制度」は、派遣元で結んでいた労働契約と同じ内容を、派遣先が申込んだものとみなすという制度なのですが、申込みされる労働条件というのは、具体的にどういったものになるかということでございます。

それは、違法行為が行われた時点で、派遣元との間で結んでいた労働契約上の労働条件と同じものが、派遣先から申込まれたものとみなされる、というのが大原則になります。ただし、留意事項として、契約書という形で書面にされていなかったとしても、口頭での合意があったとか、就業規則上に定めがあったのであれば契約とみなされますので、申込まれる労働条件にもそれらが含まれて参ります。一方で、派遣会社の方が恩恵的な形で給付しているものなどについては、含まれないという考え方になっています。

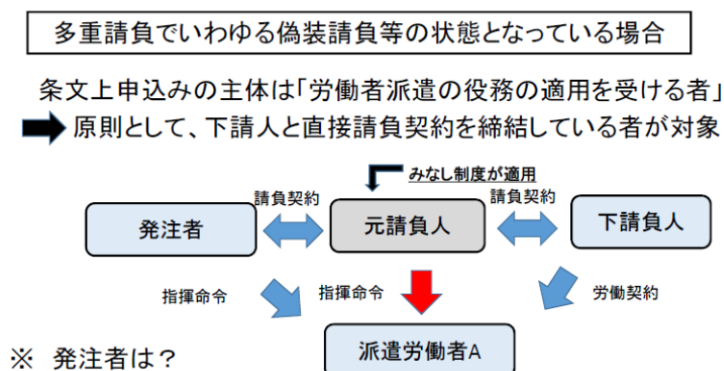
お捲りいただいて27ページになりますが、仮にその労働条件が、派遣元事業主に固有の内容であった場合はどうなるのか。例えば、派遣元でしか提供できないような内容——具体的には大きな保養施設を持っている場合などは、派遣先から労働契約の申込みがなされたとみなされた時に、派遣先でも同じような保養施設を整えなければならないのかという、そうではないという考え方です。矢印の下の方になりますが、仮に使用者が代わった場合でも、承継されることが社会通念上、相当であるとされる労働条件が該当すると考えられますので、この場合は保養施設まで設置して、提供しなければならないということではないが、賃金などの基本的な労働条件は当然、含まれているということでございます。

28ページになります。次は、申込んだとみなされる労働契約の期間です。派遣元の労働契約の内容がそのまま、申し込まれたものとみなされますので、派遣元との間の雇用期間がそのまま引き継がれる形になります。つまり、例えば派遣会社との間で今年の4月1日から来年3月31日までの労働契約を結んでいたという状況で、現時点でみなしが発動したということであれば、来年の3月31日までの労働契約が派遣先から申し込まれたとみなされる考え方になっております。※書きで補足しておりますが、労働契約法第19条との関係には留意が必要です。労働契約法第19条と申しますのは、有期契約の更新についての規定でして、いわゆる雇止め法理なのですが、派遣元での更新を期待していた派遣労働者が、申込みをみなされて派遣先との間で直接、労働契約が結ばれた時に、その更新の期待が引き継がれるのかと言いますと、必ずしもそうならないという点に留意が必要ということでございます。

お捲りいただいて、29ページです。「労働契約申込みみなし制度」は、あくまで派遣先から派遣労働者に対して、労働契約を申込んだものとみなす、というところまでしか規定しておりません。つまり、実際に労働契約が成立するかどうかについては、派遣労働者から承諾の意思表示をしなければなりません。

お捲りいただき、30ページです（図表15）。少し複雑な事案ということで、多重請負で偽装請負の状態となっていた場合はどうなるか、というケースを見ておきたいと思えます。絵で書いてありますが、発注者が元請人と請負契約を結んでいる。これをさらに下請負人に、請負契約を結んで仕事を任せている場合です。下請負人との間で派遣労働者が労働契約を結んでいて、請負契約に基づいて元請負人に労働者を派遣し、さらに発注者の方に派遣されているというような形になっております。最終的には、発注者の方から指揮命令を受けて仕事をするという形になっているわけですが、この場合、誰に労働契約申込みみなし制度が適用されるのかということです。結論と致しましては、真ん中の元請負人に適用されることとなります。と申しますのも、「労働契約申込みみなし制度」の適用の主体が、労働者派遣の役務の提供を受ける人となっていますので、条文をそのまま適用するというのでございます。

図表15 複雑な事案



そうすると、元請負人しか適用され得ないということで、発注者には全くペナルティーはないのかという指摘もあるでしょう。実は、そうではなく、請負人から派遣労働者を受けて指揮命令しておりますので、考え方としては労働者供給に該当し得る。それが継続的に行われてきたということであれば、発注者の方には職業安定法に基づく労働者供給事業違反の罰則が、掛かってくることも想定されるわけです。「労働契約申込みみなし制度」については、以上でございます。

最後に、今回の改正によってもたらされると考えられる変化ということで、32ページです（図表16）。派遣元や派遣先、派遣労働者それぞれについて、どういった効果が及ぶのかということでございます。今回の改正は、派遣元にきちんと法律上の責任を求めていくというのが、大きな考え方です。それは例えば、「雇用安定措置」を講じるということであったり、キャリアアップ措置を講じるということなど、雇用主責任がより求められるようになって参ります。

図表16 改正労働者派遣法によりもたらされると考えられる変化

派遣元事業主
<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣元事業主は、雇用主としての責任がより求められるようになる。 ① 派遣期間が終了しても派遣労働者の雇用の安定を図ること(雇用安定措置の義務化) ② 派遣労働者のキャリアアップに責任を持つこと(キャリアアップ措置の義務化) ➡ 実績の公表等を通じて、より雇用主責任を果たす事業主が選好される世界へ ○ 無期雇用派遣が重要となってくることにより、ビジネスモデルにも変化が生じ得る。
派遣先
<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所単位の期間制限の導入により、派遣労働者の受入れに変化が求められる。 ➡ ① 派遣労働者の管理が事業担当部局から人事担当部局へ(事業所全体の受入れ状況の把握が必要) ② 良好な労使関係により配慮が必要(過半数組合等からの意見聴取がより重要に)
派遣労働者
<ul style="list-style-type: none"> ○ 臨時的・一時的な働き方に加え、専門性を高め待遇の改善を図ったり、正社員等へのステップとして活用する可能性 ➡ 将来の働き方について明確なキャリアプランを持ち、それが実現できる派遣元事業主を選んでいくことも

一方で派遣先の方ですが、これまで期間制限は業務単位とされておりましたけれども、今後は事業所単位で期間制限が掛かってくる。言ってみれば、これまでは受入れ部署できちんと管理していれば良かったものが、今後は事業所全体で、どういった受け入れを行っていくのかきちんと考えていかなければならない。場合によっては違法になり得るケースもあるということで、当該担当部署だけでなく、会社が全体の状況について把握する必要性が生じるということです。後は、派遣期間の延長に当たっては、過半数労働組合などに対する意見聴取をきちんと行っていただかなければなりませんので、日頃から適切な労使関係を構築していただく必要があるでしょう。

こうした中、派遣労働者における変化ですが、今回の改正は派遣元に雇用主責任を多く負っていただきますので、結果としてキャリアアップや雇用の安定が図られるのではないかと考えております。また、派遣労働者の方々についても、教育訓練等を受けて、自分な

りに今後、どういう働き方をしていきたいのかという明確なキャリアプランを持ち、主体的に取り組んでいていただくことも求められてくるのではないか。こういった影響が、今回の改正で見込まれると考えております。

以上、長くなりましたが、今回の改正派遣法の中身について、ご説明させていただきました。有り難うございました。

II. 討 議 概 要

1. 新しい派遣法の下での紹介予定派遣について

【質問者A】 新たな派遣法の下での紹介予定派遣について、2つほど伺いたいと思います。1つは、「雇用安定化措置」が3年後にあり得るときに、昨日の労働力需給部会での議論によれば、派遣事業者が紹介の許可を持っているのであれば、当初から紹介予定派遣になり得ることを意思表示すべしという意向もあるように感じました。具体的に言うと、紹介予定派遣には6ヶ月の縛りがありますので、派遣をスタートした時点でどういう契約・約束、運用になるのか、2年半の間は一般というか、普通の派遣でやっておいて、2年半後に紹介予定派遣に切り換えて、3年後に双方の意思が一致すれば直接雇用しなければならない、という解釈で宜しいのでしょうか。

2点目は、やや細かい話で恐縮ですが、いわゆる派遣の紹介の運営要領では、紹介と派遣の双方を希望する労働者のデータについては別個に管理しなさい、とされておりますけれども、紹介予定派遣の場合は派遣の帳簿のところに紹介の情報も一緒に管理して良い運用に変えるといった意向もあるやに聞いております。そうすると、紹介の方の記録簿データと派遣の方の記録簿データの、1人についてのデータが2ヶ所に存在するという理解で宜しいのでしょうか。

【木本補佐】 1つ目のご質問につきまして、紹介予定派遣のスキーム自体は、変える予定はございません。先日の検討会のごときにご議論があったのは、まさに紹介予定派遣を今後、どうしていくかということではありましたが、改めてご説明申し上げますと、派遣契約を結ぶ際に、今回の改正によって記載項目が追加されておまして、派遣先で引き抜きがあったせいでトラブルが発生するような事態があるということで、そういうトラブルが起らないように、仮に派遣先の方で派遣を受け入れた後に、その派遣労働者を直接雇用しようという意思があるのであれば、きちっと派遣契約の中にその際の取扱いについて書いてくださいというのが、今回の改正の中身になっております。

ですから最初から、紹介予定派遣をするという問題ではなくて、派遣を受け入れている中で、仮にそのまま派遣先で雇いたいということになったのであれば、その時はきちんと職業紹介というステップを踏んで、派遣先に紹介するというような取り決めを、派遣契約の中に書いておいていただくという段取りになっております。もともと、最初から紹介予定派遣をするつもりであれば、紹介予定派遣の契約を結んでいただくというのが、普通のステップになると思います。その場合の契約期間は、6ヶ月です。

【質問者A】 そう。3年を経ずに安定化が図れると。

【木本補佐】 そうですね。それは今まで通りの方法で続けていただくということです。もう一点、現行法における情報管理の話ですけれども、情報管理の運用上、派遣事業と紹介事業を兼業している場合については、それぞれで情報管理していただく運用になってございます。ただ、私も具体的な実務の詳細まで今お答えできないのですが、紹介予定派遣の場合は、恐らく派遣の担当の方で、紹介予定派遣を希望される方の紹介に関する情報も合わせて管理しているのではないかと思います。要は、紹介の担当と派遣の担当で情報を行き来させるという形ではなくて、紹介に必要な情報は派遣の担当でも管理しているということではないかと思うのですが、具体的に派遣会社がこういった形で管理されているかということまでは承知しておりませんので、明確にお答え出来ません。

【質問者A】 要は、労働局の指導が明確になるようなご指示なり、指針なりをお願い出来れば有り難いと思います。

2. 期間制限について

【質問者B】 期間制限の件で確認したいのですが、15ページの個人単位の期間制限の部分ですが、今回、例えば庶務課のAさんについて最初の3年間の派遣が終了し、別の課に異動しましたと。その3年後に庶務課に実質的に戻ってきて、派遣を3年以内にまた行うことは可能なのでしょうか。

【木本補佐】 いろいろと前提条件を置かなければお答えしにくいところではございますが、結果として出来るケースはあると思います。具体的にどういうケースかと申しますと、まず派遣の規制として、特定目的行為をやってはいけないということがございまして、要は受入れ先の派遣先から、Aさんを引き続き派遣して欲しいとか、そういったことは求められない。だから、派遣元がどの人を派遣するのかを決めるという大前提がまずある中で、Aさんが3年後、庶務課でいったん派遣が終わりになりましたと。でも、たまたま東京支店から、経営戦略課でも派遣を受け入れたいという希望があって、派遣元の判断で、そこにAさんを派遣するという形は構わない。引き続き、その経営戦略課で3年働いた後に、次にまた庶務課でも同様に、派遣労働者を受け入れたいということであれば、派遣元の判断としてまたAさんを派遣するということは、否定されないということになります。

なお、法律事項ではなくて、派遣元指針の中に書いてあるのですが、あくまで個人単位の期間制限は、派遣労働者のキャリアアップなどを目的としておりますので、Aさんが望

んでいないのに、また同じ課で働かせるようなことは望ましくないと書かれている。要は、本人が望んでいるということと、あくまで派遣元が派遣する人を決めているということがセットになっていれば、同じ職場で働くことはあり得るということでございます。

3. 均衡処遇について

【事務局】 事務局から質問です。均衡待遇のところ、派遣先の努力義務として、派遣労働者の賃金に関する情報提供がありました。それが今度は、具体的な措置を行う配慮義務に格上げされたということで、これについてはどのように変わるのか、もう少し具体的に教えていただきたいと思います。

【木本補佐】 今回、新たに賃金の情報を提供することを配慮義務で規定した条文が、第40条第5項でございます。どういう規定になっているかと申しますと、派遣先は派遣元での賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じて、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に関する情報、または当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供すること、その他の措置を講ずるように配慮しなければならない、とされております。ですので、求められているのは、派遣先で同じ仕事をしていると認められる人の、まさにその賃金水準の情報があればベストだと思いますし、その他は省令に規定があるのですが、世間一般で同じ仕事をしている労働者の一般的な賃金相場の情報であるとか、その仕事について過去に募集した時の賃金の情報、そういった情報を提供することも考えられます。

4. 許可制への移行について

【事務局】 済みません、もう一つ教えてください。話が変わりますが、特定労働者派遣の事業所で、猶予措置があったとしても許可制に移行出来なかった業者が出てきた場合、そこで雇用されている派遣労働者の方の処遇はどうなるのでしょうか。

【木本補佐】 法律上の経過措置では、引き続き派遣事業を行いたい事業主は、3年の間に許可を取っていただく必要がありますが、仮に取れなかった場合の派遣労働者についての定めはございません。ございませんが、予算事業の中で、そういった許可制に移行したい、でも移行できないといった事業主に対する相談などの事業も行っております。その中

で雇ってらっしゃる派遣労働者の扱いについて、どうしていったら良いか併せてご相談いただくということが、まず1つ。後は、一般的な話になりますけれども、ハローワークとしても当該派遣労働者の相談に応じていくということで、直接的には「特定労働者派遣事業」の廃止に伴うものではございませんけれども、今回の改正を踏まえて、今後、雇用が不安定になるのではないかと不安を抱いていらっしゃる方については、相談窓口を労働局に設置して運営しておりますので、そういった形でのサポートを利用させていただきたいと考えております。

Ⅲ. レ ジ ュ メ

改正労働者派遣法について

(労働契約申込みみなし制度の施行を含む)

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

I 改正の趣旨について

労働者派遣をとりまく状況と課題について

状況と課題

○特定労働者派遣事業の抱える問題

- ・事業者の中には悪質な者も存在
(例) 許可要件を満たせないため、特定労働者派遣事業と偽り、一般労働者派遣事業を実施

○雇用の不安定性

- ・派遣期間の上限で雇い止めになるケースも多く、雇用の継続が保証されない

○わかりにくい期間制限

- ・26業務かどうかで規制が異なる期間制限
(26業務には期間制限なし) は分かりにくく、現場が混乱

○派遣労働者の多様な働き方へのニーズ

- ・正社員として働きたい : 43.2%
- ・派遣として働きたい : 43.1%
- (出典) 「派遣労働者実態調査」H24 厚生労働省

対応

○業界の健全化

- ・全ての労働者派遣事業を許可制に (許可の取消が可能に)
- ・キャリア形成支援制度を持つことを許可要件に追加

○雇用安定措置の義務化

- ・派遣先への直接雇用の依頼
- ・新たな派遣先の提供
- ・派遣元での無期雇用 等

○個人単位及び事業所単位の期間制限に

- ・期間制限がわかりやすくなる
- ・同じ人の同じ課への派遣は3年を上限
- ・課を変えても、派遣先事業所全体の派遣労働者について3年の上限 (延長には、過半数組合等のチェックが必要)

○正社員への道を開く

- ・正社員になるためのキャリアアップ
(計画的な教育訓練/キャリアコンサルティング)
- ・正社員募集に関する情報提供

○派遣を希望する者の待遇の改善

- ・賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用の面について、均衡待遇の強化

Ⅱ 改正法の具体的内容について

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等 の一部を改正する法律（平成27年法律第73号）の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

1. 派遣事業の健全化

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業（届出制）※1と一般労働者派遣事業（許可制）※1の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合
一般労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の雇用が不安定、キャリアアップが図られにくいという課題へ対応するため、以下の措置を講ずる。

- ① 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※2（雇用を継続するための措置）を派遣元に課す。
（3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務）
- ② 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

派遣元の義務規定への
違反に対しては、
許可の取消も含め厳しく指導。

※2 雇用安定措置の内容：①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会（派遣先）の提供 ③派遣元での無期雇用
④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

3. よりわかりやすい派遣期間規制への見直し

- 専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず

その他の業務には最長3年の期間制限がかかる制度を分かりやすいものとするため廃止し、新たに以下の制度を設ける。

- ① 個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。
- ② 事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には説明義務を課す。

※3 平成24年の労働者派遣法一部改正法の附帯決議においても、専門26業務の該当の有無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、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とされている。

4. 派遣労働者の均衡待遇措置の強化

- 派遣元と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。

施行期日：平成27年9月30日

労働者派遣法改正案の修正について

1 施行日の修正

- 原案の9月1日を9月30日に修正する。

2 施行日以外の修正

- 派遣先が期間制限を延長する際に過半数労働組合等に対して行う意見聴取及び反対意見が出てきた際の説明について、
誠実に行わなければならないことを明示。
- 派遣元管理台帳に記載しなければならない事項に雇用安定措置の実施状況を追加。
- 派遣元が派遣開始の際等に、派遣労働者に明示する抵触日を超えた派遣就業はみなし制度の対象となることについて、併せて明示する旨を法案に追加。

1. 特定労働者派遣事業の在り方について

背景

- 特定労働者派遣事業には以下のような問題がある。
 - ・ 特定労働者派遣事業の扱う派遣労働者は常時雇用で雇用が安定しているはずだが、内訳は有期雇用が多い
 - ・ 一般労働者派遣に比べ行政処分の件数が多い
 - ・ 許可要件を満たせないために、特定労働者派遣事業と偽り、一般労働者派遣事業を行う事業者がいる

改正前

一般労働者派遣事業 【許可制】

一般労働者派遣事業とは、
登録型の派遣労働者を1人でも扱う事業

※事業所数：17,936所
実績のあった事業所数：13,485所



特定労働者派遣事業 【届出制】

特定労働者派遣事業とは、
常時雇用される派遣労働者のみを扱う事業

派遣元で無期雇用される派遣労働者
+
1年超の雇用の見込みのある有期雇用の派遣労働者

※事業所数：56,686所
実績のあった事業所数：27,495所

改正後

労働者派遣事業

【許可制(※)】

※特定労働者派遣事業には許可制への移行に際しての経過措置(3年間)

※小規模派遣元事業主には暫定的な配慮措置

- ・ 常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主(基準資産額:1,000万円、現預金額:800万円)(当分の間)
- ・ 常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主(基準資産額:500万円、現預金額:400万円)(施行後3年間)

許可基準

(注)下線は、今回の改正で新たに許可基準に加えるもの

【附帯決議】二、1(抄) 全ての労働者派遣事業を許可制とするに当たっては、派遣業界全体の健全化、派遣労働者の実効性ある保護につながるような許可基準に見直すこと。

- ① 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るものでないこと。
- ② 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること

○ 派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること

【建議】Ⅱ 7 派遣労働者のキャリアアップ措置について
【附帯決議】六、キャリアアップ措置について

○ 教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後3年間は保存していること

【附帯決議】八、その他

【国会審議における政府答弁】9月1日参議院厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣

○ 無期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約終了時に労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。

【附帯決議】三、期間制限について

【国会審議における政府答弁】8月27日参議院厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣

○ 雇用契約期間内に派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払う旨の規定があること

○ 派遣労働者に対して、労働安全衛生法第59条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していること

【附帯決議】八、その他

○ 雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行ったことを労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと。

【附帯決議】四、雇用安定措置について

③ 個人情報 を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

④ 事業を的確に遂行するに足る能力を有するものであること

- ・ 資産の総額から負債の総額を控除した額が「2,000万円×事業所数」以上、現預金「1,500万円×事業所数」以上であること
- ・ 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること 等

【建議】Ⅱ 2 特定労働者派遣事業について

【附帯決議】二、労働者派遣事業について

○ 小規模派遣元事業主については資産要件を軽減(暫定的な配慮措置)

- ・ 常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主(基準資産額:1,000万円、現預金額:800万円)(当分の間)
- ・ 常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主(基準資産額:500万円、現預金額:400万円)(施行後3年間)

許可条件

(注)下線は、今回の改正で新たに許可条件に加えるもの

- ① 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。
- ② 派遣先における団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務について労働者派遣を行うものではないこと。
- ③ 労働保険・社会保険の適用基準を満たす派遣労働者の適正な加入を行うものであること。
- ④ 無期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇しないこと。また、有期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約終了時に労働契約が継続しているときは当該労働者派遣契約の期間の終了のみを理由として解雇しないこと。

【附帯決議】 三、期間制限について
【国会審議における政府答弁】8月27日参議院厚生労働委員会 塩崎厚生労働大臣
- ⑤ 労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合においても、「許可基準」の所定の要件を満たすこと。
- ⑥ また、労働者派遣事業を行う事業所を新設する場合にあっては、届出を行うに先立って、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局に事業計画の概要、派遣元責任者となる予定の者等について説明を行うこと。

2-1. 雇用安定措置（雇用を継続するための措置）について

背景

- 改正前では、派遣元は派遣期間終了後の雇用継続を図る責務なし ⇒ 派遣労働の雇用が不安定な原因



派遣元に対し、
派遣期間が一定期間に達する有期雇用派遣労働者について、以下のいずれかを実施する責務を新たに課す。

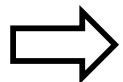
- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供（※能力、経験等に照らして合理的なものに限る）
- ③派遣元での無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置

1年以上3年未満 : 努力義務
3年(※) : 義務

※個人単位の期間制限の上限

※ ①を講じた場合に、直接雇用されなかったときは、②から④までのいずれかを講ずるものとする。

★ 義務違反に対しては、許可の取消を含め厳しく指導



初めて、派遣労働者の雇用継続を図る派遣元の責務を創設

2-2. 派遣労働者のキャリアアップの推進の在り方について

背景

- 派遣労働者は、正規雇用労働者に比べ職業能力形成の機会が乏しい

キャリアアップ支援を初めて義務化

改正前

1. 派遣元が講ずべき措置

なし

改正後

- 派遣元は、派遣労働者に対して、
 - ・計画的な教育訓練
 - ・希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務
※無期雇用の派遣労働者には、長期的なキャリア形成を視野に入れて実施
- ★ 義務違反に対しては、許可の取消を含め厳しく指導
- 教育訓練等の実施状況について事業報告を求め、行政がチェックし、必要な指導等を実施
- 労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」を追加
- ★ 要件を満たさない場合、不許可又は不更新

2. 派遣先が講ずべき措置

なし

- 派遣先は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の職務遂行状況や遂行能力の向上度合など派遣元によるキャリアアップ支援に必要な情報を派遣元に提供する努力義務¹

2-3. 正社員化推進措置について

背景

派遣労働者は、派遣として働き続けたいという希望に加えて、正社員として働きたいという希望が強い ⇒ 制度的な支援が必要

派遣元

キャリアコンサルティング、教育訓練

義務

雇用安定措置として派遣先へ直接雇用の依頼

1～3年未満 : 努力義務

3年 : 義務

派遣先

正社員募集情報の提供

義務

雇入れ努力義務

努力義務

直接雇用の依頼があり、
当該派遣労働者の従事した業務に新たに労働者を雇用する場合

募集情報の提供

義務

直接雇用の依頼があり、事業所で新たに労働者を募集する場合

今回の法改正
(すべて新設)

省令改正

紹介予定派遣の手続の簡素化措置

※ 派遣元が職業紹介事業の許可を申請する際の
添付書類の省略等

派遣先の直接雇用を容易にする措置

義務

※ 紹介手数料等の事前(派遣契約時)の取決め

予算事業

紹介予定派遣の活用の促進

「若者キャリア応援制度」によりモデル事業の普及を行い、
若者の正社員就職を促進する等、紹介予定派遣の活用を促進

キャリアアップ助成金の拡充

派遣先が派遣労働者を正社員として雇用する場合の
支給額を60万円⇒80万円に引き上げ

3-1. 労働者派遣の期間制限の在り方等について

背景

- 業務を基礎とした期間制限が維持困難

(理由)

- ・ 期間制限がない26業務に該当するかどうか関係者で混乱
- ・ 業務の専門性は時代とともに変化するため、制度が不安定

⇒ 平成24年派遣法改正の国会附帯決議でも早急に見直すこととされた

(参考)

平成24年3月に成立した労働者派遣法一部改正法の国会審議における附帯決議(抄)

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・派遣先企業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。

改正前

自由化業務

- ・ 同一の業務(係に相当)で原則1年
- ・ 過半数組合等への意見聴取により延長可(最長3年)

いわゆる26業務

- ・ 期間制限なし

【いわゆる「26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
- OOA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
- 放送機器等操作
- 放送番組等演出
- 建築物清掃
- 建築設備運転、点検、整備
- 駐車場管理等
- インテリアコーディネーター
- アナウンサー
- テレマーケティング
- 放送番組等の大道具・小道具
- 水道施設等の設備、非破壊検査用機器の運転等

改正後

派遣先事業所単位の期間制限(※)

- ・ 原則3年
- ・ 延長には過半数労働組合等への意見聴取の義務(3年ごと)
- さらに、反対意見があった場合、対応方針等の説明の義務



個人単位の期間制限(※)

- ・ 派遣先の同一の組織単位(課に相当)で上限3年
- (派遣元に雇用安定措置の実施義務あり)

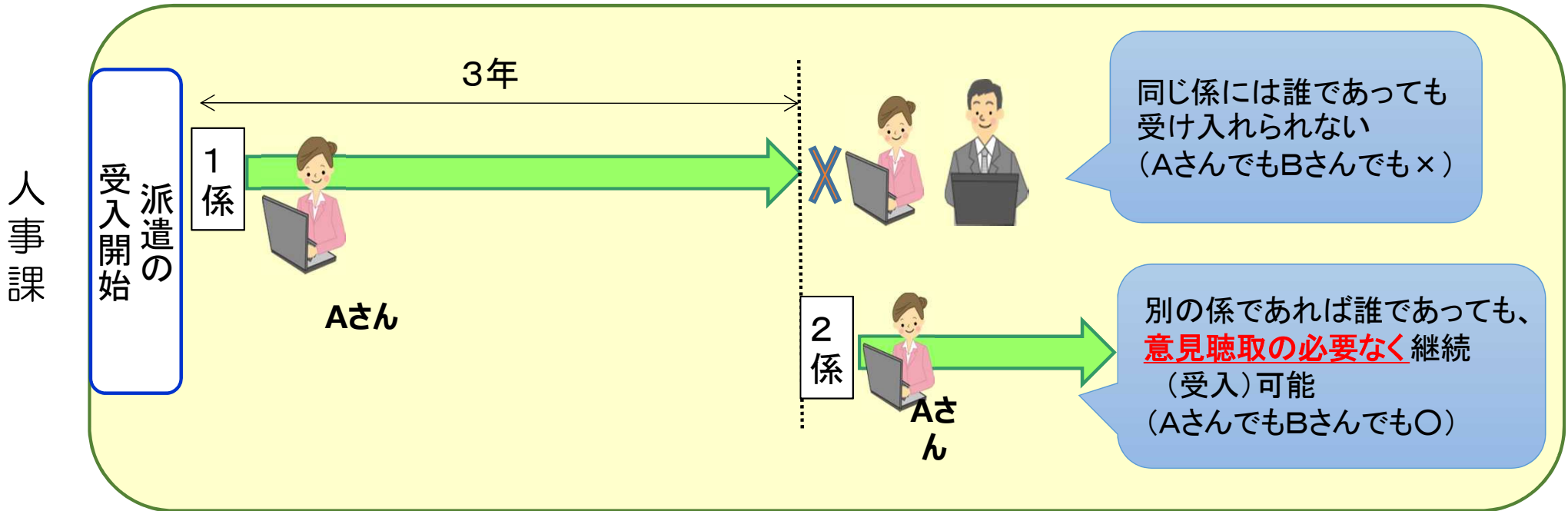
【※無期雇用派遣労働者、60歳以上の者等は期間制限がかからない。】

期間制限のイメージ図（改正前）

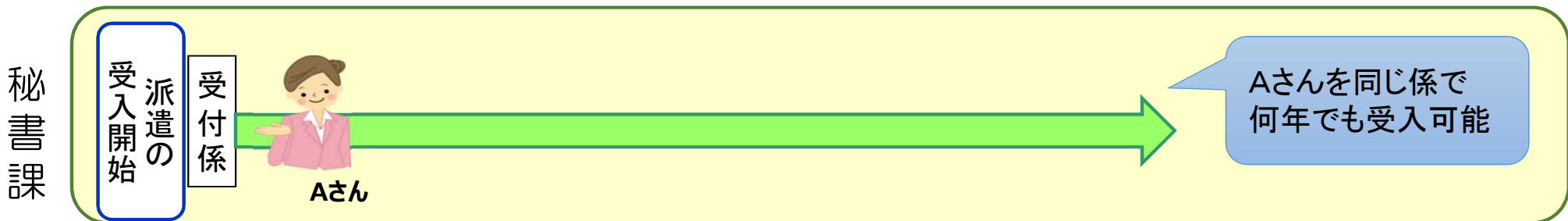
26業務以外

※ 派遣可能期間を1年を超え3年まで延長するには意見聴取が必要

常用代替防止



26業務



期間制限のイメージ図（改正後）

事業所単位

常用代替防止

有期雇用

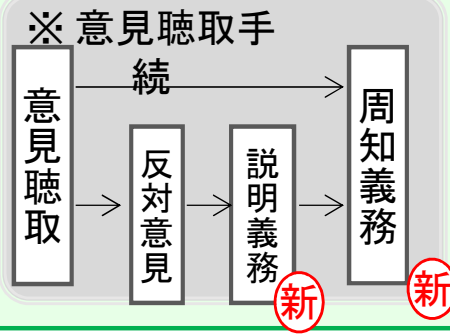
東京支店

派遣の受入開始



Aさん

3年



3年経過後

延長可能



Bさん

意見聴取手続き※を行うと、東京支店において、3年を超えて派遣で働く方を受け入れることができる

人を替えれば同じ係での受入れが可能になるが、**意見聴取の手続きが必要**

※意見聴取手続きのうち周知義務は、「3年経過後」での実施でも違法ではない

個人単位

意見聴取手続きを行った東京支店において、3年を超えて派遣で働く方を受け入れることができる場合

固定化防止

東京支店

派遣の受入開始

経営戦略課

庶務課



Aさん

3年

派遣会社はAさんのキャリアアップを考え、キャリアコンサルティングや教育訓練を実施する必要

3年経過後



Aさん

Aさんは経営戦略課で働くことでキャリアアップ

ただし、派遣先がAさんを指名はできない。



Aさん

Bさん

Aさんは庶務課で3年を超えて働くことはできない

Bさんは庶務課で働くことが可能

3-2. 派遣先の意見聴取手続について

趣旨

派遣労働者の継続的な受入れを認めるかどうかは、労使の話し合いを通じて派遣先が決定すべきものとしたもの。

手続

意見聴取
(期間制限(3年)の1ヶ月前まで)
↓
反対意見が出たときは対応方針等の
説明義務(3年経過時まで)
↓
【実質的な話し合いを期待】
↓
3年を超えた受入れ

手続を担保する仕組み

- ・ 派遣先は意見聴取の参考となるデータを過半数労働組合等に提供(指針)
- ・ 派遣先は意見聴取等の記録を一定期間保存、周知(省令)
- ・ 過半数代表者は管理監督者以外で、投票・挙手等の民主的な手続により選出された者とする(省令)
- ・ 派遣先による過半数代表者への不利益取扱を禁止(省令)

改正前の、係の受入期間を1年から3年に延長する意見聴取との違い

- 改正前は意見聴取に対して説明義務なし・周知義務なし
- 改正前は意見聴取を行わなかった派遣先に対して制裁なし

→ 改正後、意見聴取義務違反(期間制限違反)は、**勧告・公表**、**労働契約申込みみなし制度**の対象

4. 派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇の確保について

趣旨

平成24年改正で創設された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇を強化(初めて義務規定を創設)

改正前



改正後

派遣元

○均衡を考慮しつつ、

- ・ 派遣労働者の職務の内容、能力・経験等を勘案して賃金を決定する
- ・ 教育訓練を実施する
- ・ 福利厚生を実施する

配慮義務

左記に加え、

○均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する義務

★ 義務違反に対しては、許可の取消を含め厳しく指導

- ⇒
- ・ 派遣労働者の納得性の向上
 - ・ 履行確保につながる

派遣先

○派遣先の労働者に関する賃金等の情報提供等の努力義務

○左記努力義務を、具体的な措置を行う「配慮義務」に格上げ

○派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、派遣労働者にも実施する配慮義務

○派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)の利用の機会を与える配慮義務

Ⅲ 労働契約申込みみなし制度

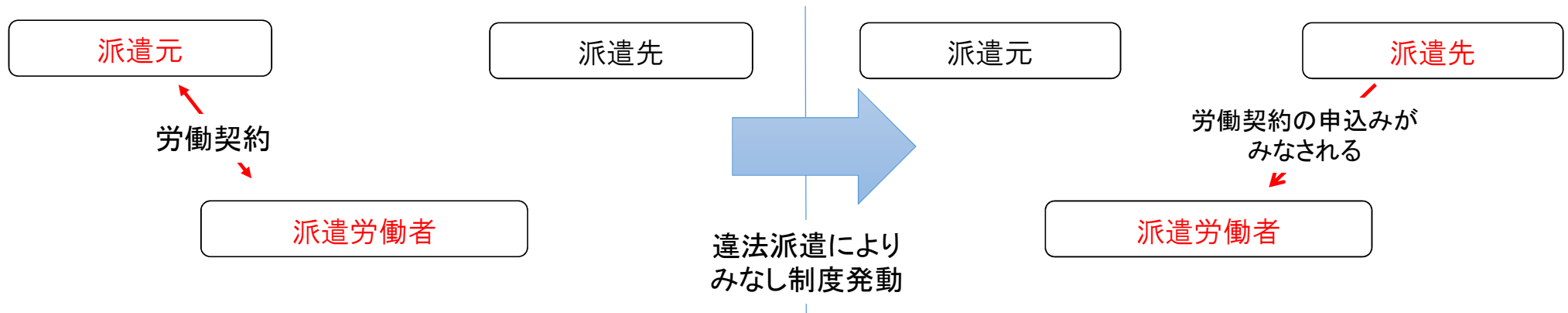
平成27年10月1日施行

労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）

【労働契約申込みみなし制度の概要】

派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、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制度。

※ 派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかったときは、適用されない。



違法派遣の種類

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 派遣労働者を禁止業務に従事させること | <input type="radio"/> 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること |
| <input type="radio"/> 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること（※1） | <input type="radio"/> 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること |
| <input type="radio"/> いわゆる偽装請負等（※2） | |

（※1）労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見の聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われなかったことにより、派遣可能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る場合を除く。

（※2）労働者派遣法又は労働者派遣法の規定により適用される労働基準法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けることをいう。

申込みを行ったとみなされる時点

- 法第40条の6(平成27年10月1日施行)第1項各号に該当する違法行為を行った時点
- 原則として、違法行為が行われた日ごとに申込み

(例外)2暦日にわたって継続就業するような日単位の役務提供とならない場合

(注)施行日時点で違法行為が行われている場合はその施行日で申込み

善意無過失

「善意無過失」とは？

- ・「善意」とは、ある事実を知らないこと
つまり、「善意無過失」とは知らないことに過失がないこと

なぜ「善意無過失」の場合に制度の適用がないのか？

- ・労働契約申込みみなし制度は、派遣先に対する民事制裁であり、派遣先に責めを負わせられないような場合にまで適用はできない。

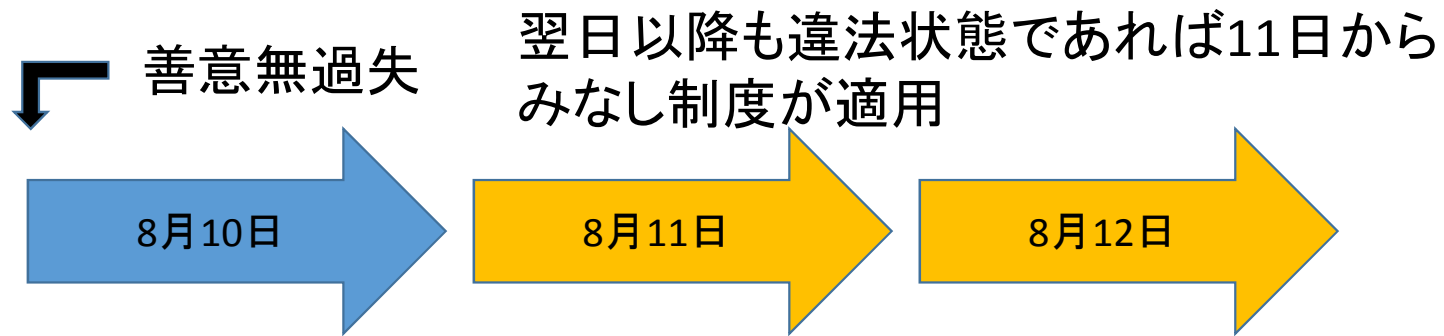
いつの「善意無過失」か？

- ・「日ごと」の申込み

➡ 原則として、就業開始時点で善意無過失であればその日は「善意無過失」の抗弁を認める。

翌日も継続して受け入れていれば、その日に「申し込んだ」とみなす。

善意無過失と適用日の関係



いわゆる偽装請負等の場合

いわゆる「偽装請負等」とは？

労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外
の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること



派遣先等の主体的な意思が介在

※ 他の3類型と異なる

どのように異なるのか？

○ 法の適用を「免れる目的」が必要



○ 単に偽装請負等の状態になったことのみをもって「偽装請負等の目的」を推定しない。

いわゆる偽装請負等の場合(つづき)

契約締結当初に「目的」がなかった場合はどうなるのか？

「みなし制度」は原則として日ごとの申込み

○ 受け入れている間に「いわゆる偽装請負等」に該当するという認識が生じた場合



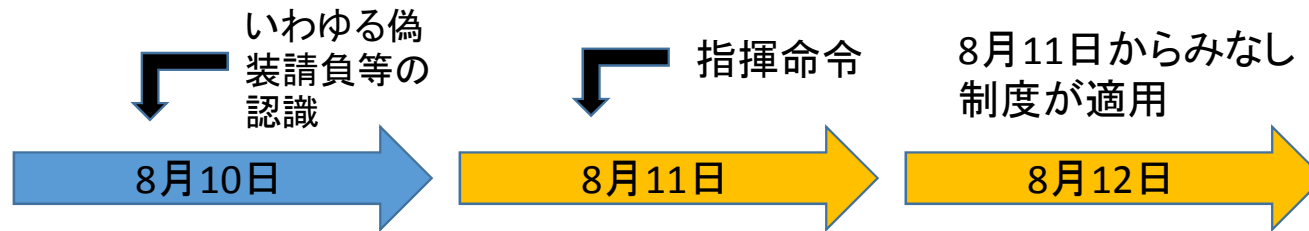
一日の途中であれば翌就業日以降

○ 認識した時点が一日の就業開始時点であればその日以降、初めて指揮命令を行った時点等が申込み時点

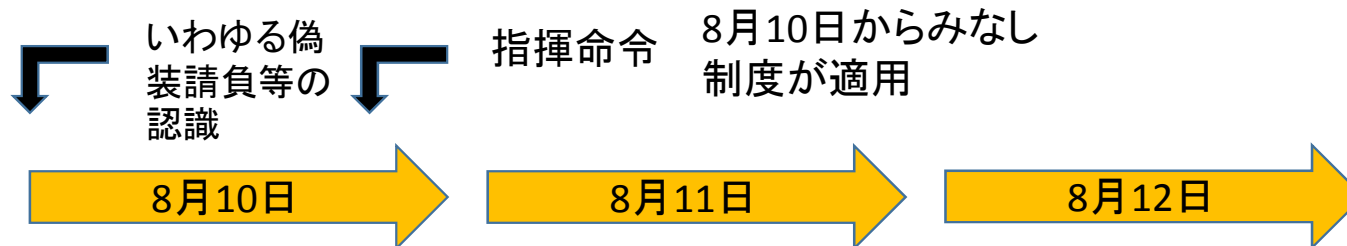
※ 違法だと認識してあえて指揮命令を行っているので「偽装請負等の目的で契約を締結し役務の提供を受けたのと同視し得る状態と認定

いわゆる偽装請負等と適用日の関係

契約締結(就業開始)時点以降に認識



契約締結(就業開始)時点で認識



申込みの内容となる労働条件

違法行為の時点における派遣元事業主と当該派遣労働者との間の労働契約上の労働条件と同一の労働条件

(留意事項)

- この労働条件には当事者間の労働契約のみならず、口頭の合意や就業規則等に定めるものも含まれる。
- 恩恵的な給付等については対象とならない。

労働条件が派遣元事業主に固有の内容である場合

- 労働条件が当該派遣元でしか提供できない内容などについて派遣先との契約内容となっても履行できないのではないか？(eg 保養施設の利用など)



- 使用者が変わった場合にも承継されることが社会通念上相当であるものが申し込む「労働条件」の内容とする。
 - ※ つまり、賃金等の基本的な労働条件は通常含まれる。

申し込んだとみなされる労働契約期間

- みなされる労働条件は、派遣元との契約内容がそのまま「申し込んだ」とみなされる。



- 労働契約期間に関する事項(始期、終期、期間)も、労働契約に書かれた内容がそのまま適用

※ ただし、労働契約法第19条との関係に留意

労働契約の成立の時点

派遣労働者が承諾の意思表示をした時点

(留意事項)

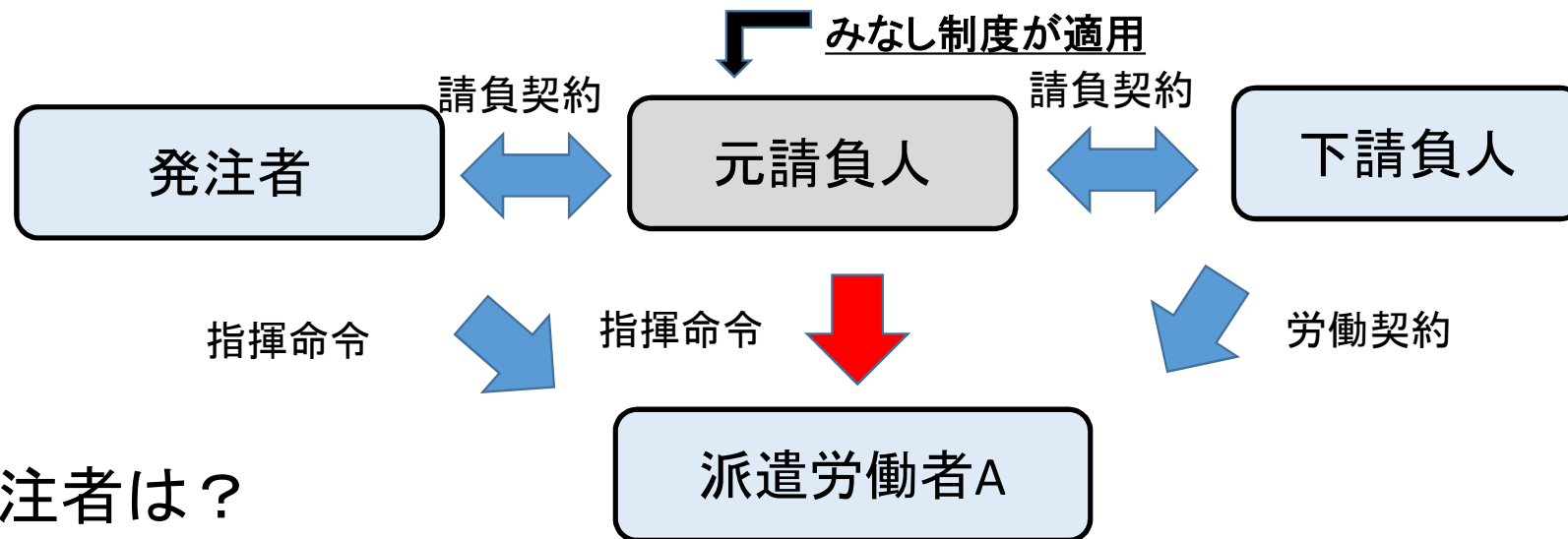
- 日ごとの申し込みがされている場合、承諾できるのは最新の申し込みに限られない。
- 派遣労働者があらかじめ「承諾をしない」と言っている場合、それに基づく合意は無効。

複雑な事案

多重請負でいわゆる偽装請負等の状態となっている場合

条文上申込みの主体は「労働者派遣の役務の適用を受ける者」

➡ 原則として、下請人と直接請負契約を締結している者が対象



※ 発注者は？

IV 改正法により生じ得る変化

改正労働者派遣法によりもたらされると考えられる変化

派遣元事業主

- 派遣元事業主は、雇用主としての責任がより求められるようになる。
 - ① 派遣期間が終了しても派遣労働者の雇用の安定を図ること(雇用安定措置の義務化)
 - ② 派遣労働者のキャリアアップに責任を持つこと (キャリアアップ措置の義務化)
- ➡ 実績の公表等を通じて、より雇用主責任を果たす事業主が選好される世界へ
- 無期雇用派遣が重要となってくることにより、ビジネスモデルにも変化が生じ得る。

派遣先

- 事業所単位の期間制限の導入により、派遣労働者の受入れに変化が求められる。
 - ① 派遣労働者の管理が事業担当部局から人事担当部局へ(事業所全体の受入れ状況の把握が必要)
 - ② 良好な労使関係により配慮が必要 (過半数組合等からの意見聴取がより重要に)

派遣労働者

- 臨時的・一時的な働き方に加え、専門性を高め待遇の改善を図ったり、正社員等へのステップとして活用する可能性
- ◀ 将来の働き方について明確なキャリアプランを持ち、それが実現できる派遣元事業主を選んでいくことも

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：太田聡一・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、賃金プロファイル、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）

「平成24年労働者派遣法改正のポイント」

報告者：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）

「今後の障害者雇用施策の動向～障害者雇用促進法改正法について」

報告者：山田雅彦・厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課課長

（2013年8月23日報告）

「女性の活躍促進をめぐる取り組みの現状と男女雇用機会均等法施行規則の改正省令等について」

報告者：河村のり子・厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課課長補佐

（2014年3月3日報告）

「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」について

報告者：岡英範・厚生労働省労働基準局 労働条件政策課労働条件確保改善対策室室長

(2014年9月19日報告)

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」について

報告者：角園太一・厚生労働省労働基準局労働条件政策課課長補佐

(2015年3月3日報告)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」について

報告者：岸田京子・厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課課長補佐

(2015年11月26日報告)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 ビジネス・レーバー・トレンド研究会 ©2015 JILPT