

## 労働者派遣法改正法の施行に向けた政省令・告示事項

(これまでの議論を踏まえ改めて整理したもの)

### 1. 日雇派遣の原則禁止 (法第 35 条の 3 第 1 項関係)

- ① 法第 35 条の 3 第 1 項の政令で定める業務 (日雇派遣の原則禁止の例外となる業務) はソフトウェア開発、機械設計等の業務 (いわゆる 17.5 業務) とすること【政令事項】
- ② 法第 35 条の 3 第 1 項の政令で定める場合、(日雇派遣の原則禁止の例外として認められる場合) は、次の通りとすること【政省令事項】

#### 【日雇派遣の原則禁止の適用除外者】

- ア. 日雇労働者が 60 歳以上である場合<高齢者>
- イ. 日雇労働者が学校教育法の学校 (専修学校・各種学校を含む) の学生又は生徒 (定時制の課程に在学する者等を除く) である場合<昼間学生 (雇用保険の適用を受けない学生)>
- ウ. 日雇労働者の収入 (生業収入) の額が 500 万円以上である場合<副業>
- エ. 日雇労働者が生計を一にする配偶者等の収入により生計を維持するものであって、世帯収入の額が 500 万円以上である場合<主たる生計者でない者>

- ③ 派遣元事業主は、労働者を日雇派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者が従事する業務が①に該当し、又は当該労働者が②に該当しているかどうかを確認すること【日雇派遣指針事項】
- ④ 派遣元事業主は、日雇派遣労働者に対して労働安全衛生法第 59 条第 1 項に規定する雇入時の安全衛生教育を行う際には日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容について、派遣先から確実に聴取した上で、当該業務に即した安全衛生教育を行うこと

また、日雇派遣労働者が労働安全衛生法第 59 条第 3 項に規定する危険有害業務に従事する場合には、派遣先が危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること【日雇派遣指針事項】

- ⑤ 派遣先は派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入時の労働安全衛生教育を適切に行えるよう、日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容を派遣元事業主に対し積極的に提供すること。また、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入時の安全衛生教育を確実に行ったかどうか確認すること【日雇派遣指針事項】

日雇派遣については、あまりにも短期であるがゆえに派遣元・派遣先双方で必要な雇用管理責任が果たされていないことが問題とされ、規制が強化された。ただ、違法派遣の取締りが不十分であることが問題の本質であるとするれば、その対策として日雇派遣を禁止し、適用除外者をいかにして見極めるのかは派遣会社の力量が問われることとなる。

## 2. グループ企業内派遣の 8 割規制（法第 23 条第 3 項、法第 23 条の 2 関係）

- ① 法第 23 条の 2 の厚生労働省令で定める者（関係派遣先に含まれる者）は、次の通りとすること【省令事項】

ア. 派遣元事業主が連結子会社である場合＜連結決算を導入している場合＞

- 1) 派遣元事業主の親会社
- 2) 派遣元事業主の親会社の連結子会社

※連結関係は、連結決算の範囲により判断する

イ. 派遣元事業主が連結子会社でない場合<連結決算を導入していない場合>

1) 派遣元事業主の親会社

※「派遣元事業主の議決権の過半数を所有している者」「派遣元事業主の資本金の過半数を出資している者」「派遣元事業主に対し、これらと同等以上の支配力を有している者」とする

2) 派遣元事業主の親会社の子会社

※「派遣元事業主の親会社が議決権の過半数を所有している者」「派遣元事業主の親会社が資本金の過半数を出資している者」「派遣元事業主の親会社がこれらと同等以上の支配力を有している者」とする

- ② 法第 23 条の 2 の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合（関係派遣先への派遣割合）は、一の事業年度における派遣元事業主が雇用する派遣労働者（60 歳以上の定年退職者を除く）の関係派遣先に係る派遣就業に係る総労働時間を、その事業年度における当該派遣元事業主が雇用する派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合（小数点以下一位未満の端数があるときは、これを切り捨てる）とすること
- ③ 派遣元事業主は、法第 23 条の 2 第 3 項の規定による報告（関係派遣先への派遣割合の報告）をしようとするときは、毎事業年度終了後 3 月が経過する日までの間に厚生労働省に報告すること【省令事項】

この改正によって、規制にかかる資本系派遣会社が経営を存続させるためには、グループ企業外の派遣先を開拓し、状況によってはグループ企業への派遣を希望する派遣労働者を、グループ企業外の派遣先に派遣することも必要となろう。一方、親会社が規制強化をきらって、派遣を直接雇用に切り替えれば、派遣会社の経営は成り立たなくなる。

### 3. 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の禁止（法第35条の4、法第40条の6関係）

- ① 法第40条の6第1項の厚生労働省令で定める者（派遣労働者として受入禁止の例外となる者）は、60歳以上の定年退職者とする事【政令事項】
- ② 法第40条の6第2項の規定による通知（派遣労働者の役務の提供を受けた場合に、法第40条の6第2項の規定に抵触する場合の派遣元事業主への通知）は、書面の交付、ファクシミリを利用して送信又は電子メールの送信により行う事【省令事項】

定年退職者以外にも、次のような場合についても例外とすべきではないだろうか。（禁止の例外となる者になっていない）

- A) 継続する雇用期間の上限に達したために雇止めにされた契約社員
- B) パートや契約社員が賃金の向上その他処遇の改善を図るために、派遣労働者に転換しようとする場合
- C) 企業が事業活動の一部を縮小し、雇用する労働者を希望退職などによって離職させた上で、その縮小した事業を他の企業に請け負わせて事業を継続する場合に、離職労働者の雇用の場を確保するために、当該企業に再就職をあっせんして引き続き離職前と同じ業務に従事させるときに、偽装請負になることを回避するために、体制が整うまで当初派遣を行う場合

#### 4. 一定の有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置（法第 30 条関係）

① 法第 30 条の厚生労働省令で定める者（無期雇用への転換推進措置の対象者）は、次の通りとすること【省令事項】

ア. 派遣元事業主に雇用された期間が通算して 1 年以上である期間を定め雇用する派遣労働者

イ. 派遣元事業主に雇用された期間が通算して 1 年以上である派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（登録型派遣の場合に登録状態にある労働者）

② 派遣元事業主は、法第 30 条の規定による措置（無期雇用への転換推進措置）を講ずるに当たっては、①ア.又はイ.に該当する労働者（以下②において「派遣労働者等」という）に対し、労働契約の締結、更新等の機会を活用し、又は電子メールを活用する等により、同措置を受けるかどうか等についての派遣労働者等の希望を把握するよう努めること【派遣元指針事項】

派遣先が違法派遣を知っていたケース、あるいは誘発したケースについては、当然のことながら、派遣会社のみならず派遣先の責任も追及すべきである。しかしながら、その責任のとらせ方として「みなし雇用」を導入することには、大きな懸念を抱えることに留意しなければならない。

まず、現行の派遣規制については、仕組みが複雑でわかりにくいというえに、違法か適法かの境界が法律や政令だけでははっきりせず、行政当局の解釈によって判断が変わってくる面がある。2010 年 2 月に出された「専門 26 業務派遣適正化プラン」や「専門 26 業務に関する疑義応答集」によって、従前には明示されていなかった新しい解釈が示され、現場が大混乱をきたしたことはまだ記憶に新しい。

当初の 3 年の猶予期間のうちに、派遣規制の明確化・透明化が徹底されないままに「みなし雇用」が導入されれば、派遣そのものがリスクとなり、派遣先が派遣労働者を活用しない、できないという事態に陥る可能性も否定できない。

## 5. 均衡待遇の確保（法第 30 条の 2、法第 40 条第 3 項関係）

- ① 派遣元事業主は、派遣労働者の賃金の決定に当たっては、法第 30 条の 2 第 1 項の規定の趣旨を踏まえ、派遣労働者と同職種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や派遣労働者の職務の内容等を勘案するよう努めること。

また、派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めること。なお、派遣労働者と同職種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果をもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げのような取扱いは、法第 30 条の 2 第 1 項の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。【派遣元指針事項】

- ② 派遣先は、法第 40 条第 3 項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同職種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準、教育訓練等に関する情報を提供するよう努めること。また、派遣元事業主が派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めること。【派遣元指針事項】

同一労働、同一賃金の原則や、パート労働法との関連により、直雇用者と派遣労働者の業務内容が同じであるにもかかわらず、賃金に格差があることについて、「配慮」を求める内容である。

派遣労働者の労働条件を改善するために、正社員や直接雇用社員との「均等待遇」を図り、教育研修や福利厚生面での待遇改善も求められている。

「派遣」は正社員等と異なり、担当業務が法制度によって規制される働き方である。また、派遣労働者の時給水準は、担当業務の内容と人材の需給関係等を拠り所に、派遣会社を介在して決定される。結果として、派遣労働者の時給水準は、一般に有期の直接雇用より高く、中小企業の正社員より高いことも珍しくない。こういう場合に、派遣労働者の時給水準を派遣先の労働者と均衡させれば、むしろ水準が下がり、待遇の改善と逆行する危険性がある。

#### 【対応策】

- ・賃金格差については、職責の違いや職務範囲に違いがあることを説明する。
- ・「業務区分による人員配置」を行い、「派遣社員、契約社員、パート労働者」等と正社員との“混在解消”を目指す。
- ・安全、消防、防災等についての教育は、必要に応じ受講させるようにする。
- ・休憩場所、親睦会など、状況により配慮をする。

## 6. マージン率等の情報提供（法第23条第5項関係）

① 法第23条第5項の厚生労働省令で定める事項（情報提供すべき事項）は、次のとおりとすること。【省令事項】

- ア. 労働者派遣に関する料金の額の平均額
- イ. 派遣労働者の賃金の額の平均額

ウ. その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認められる事項

- ② 法第 23 条第 5 項の規定による情報提供（マージン率等の情報提供）は、事務所への書類の備え付け、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこと。【省令事項】
- ③ 法第 23 条第 5 項の規定による割合の算定（マージン率の算定）は、前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの労働者派遣に関する料金の額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を、当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（小数点以下一位未満の端数があるときは、これを四捨五入する）とすること。ただし、当該事業所が労働者派遣事業を行う他の事業所と一体的な経営を行っている場合には、その範囲内において算定することを妨げないこと。【省令事項】

いわゆるマージン率の公開は、悪質な派遣会社の排除を目的としているはずであるが、逆に悪質な派遣会社を増殖させる恐れがある。「マージン」は「儲け」と誤解されがちだが、「マージン」には社会保険料の事業主負担分、交通費や福利厚生費、研修費、有給休暇の費用等が含まれている。したがって「マージン率が高いから悪質だというわけではなく、むしろ派遣労働者に社会保険を適正に適用し、手厚い福利厚生や研修を実施していれば「マージン率」もそれなりに高くなる。つまり、「マージン率」だけをみても、悪質かどうかは判断できない。重要なのはむしろ「マージン」の中身なのです。

## 7. 待遇に関する事項等の説明（法第 31 条の 2 関係）

- ① 法第 31 条の 2 の厚生労働省令で定める事項（派遣労働者として雇用しようとする労働者に対する説明事項）は、次のとおりとすること。【省令事項】



- 7. 当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の待遇に関する事項
  - イ. 事業運営に関する事項
  - ウ. 労働者派遣に関する制度の概要

## 8. 派遣労働者に対する派遣料金の額の明示（法第34条の2関係）

- ① 法第34条の2の厚生労働省令で定める額（明示すべき労働者派遣に関する料金の額）は、次のいずれかとする。

【省令事項】

- 7. 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額
- イ. 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額

- ② 法第34条の2の規程による明示（労働者派遣に関する料金の額の明示）は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行うこと。ただし、派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における①ア.又はイ.の額が、同条第1号の規定（当該労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合）により明示した額と同一である場合には、同条2号の規定（派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合）による明示を要しないこと。【省令事項】

なかには派遣料金と賃金の差額が派遣会社の「儲け」だと誤解している派遣労働者も少なからずいる。派遣会社が派遣料金を派遣労働者に知らせるだけでなく、その中身について説明することで、派遣労働者の派遣会社に対する信頼感が高まり、より良い人材サービスにつながっていくことが期待される。

一方、派遣労働者が福利厚生や研修の重要性を理解せず、より「マージン率」の低い派遣会社を選好すれば、派遣会社はいずれ福利厚生や研修を削減せざるを得なくなり、全体として派遣労働者のキャリア形成が阻害される懸念がある。

## 9. その他

- ① 労働者派遣法改正法の施行期日は、平成 24 年 10 月 1 日とすること。【政令事項】
- ② その他所要の規定の整備を行うこと。【政省令・告示事項】