



厚生労働省

神奈川労働局発表

平成22年6月8日

	神 奈 川 労 働 局 職 業 安 定 部 需 給 調 整 事 業 課	
担	需 給 調 整 事 業 課 長	古 沢 孝 至
当	主 任 需 給 調 整 指 導 官	沼 野 柄 也
	電 話	045-650-2810
	F A X	045-650-2880

## 労働者派遣元事業主に対する労働者派遣事業改善命令について

神奈川労働局(局長:及川 桂)は、下記のとおり、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(以下「労働者派遣法」という。)に基づき、一般労働者派遣事業を営む派遣元事業主に対して、本日、同法第49条第1項に基づく労働者派遣事業改善命令を行った。

### 記

#### 第1 被処分派遣事業主

名 称	マンパワー・ジャパン株式会社
代表者の職氏名	代表取締役 ダリル・イー・グリーン
所在地	神奈川県横浜市西区みなとみらい2丁目2番1号 横浜ランドマークタワー
許可に関する事項	許可年月日 昭和61年7月1日 許可番号 般14-010001

## 第2 処分内容

労働者派遣法第49条第1項に基づく労働者派遣事業改善命令  
(改善命令の内容は下記第4のとおり)

## 第3 処分理由

マンパワー・ジャパン株式会社(以下「マンパワー・ジャパン」という。)は、

(1) 渋谷オフィスにおいて、平成18年7月26日から平成22年3月31日までの間、東京都所在の派遣先Aに対し、労働者派遣法施行令第4条第5号業務(事務用機器操作※1)、第8号業務(ファイリング※2)と称しつつ、事務用機器操作のほか、旅券の手配、旅費の清算、集金、代表電話に掛ってきた電話の取次ぎ、郵便物の社員への配布、派遣先全体の郵便物の取りまとめ及び投函、専門26業務と関係のない会議の準備・片付け等を業務内容とする労働者派遣を行い、

- ① 労働者派遣法第26条第1項に違反して、労働者派遣契約に係る書面に、業務の内容を適正に記載せず、
- ② 同法第26条第6項に違反して、派遣先が労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限のある業務について、派遣先から労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限に抵触する最初の日(以下「抵触日」という。)の通知を受けていないのに労働者派遣契約を締結し、
- ③ 同法第34条第1項に違反して派遣労働者に対し、業務の内容及び抵触日を適正に明示せず、
- ④ 同法第35条の2第1項の規定に違反して、派遣先が労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限のある業務について抵触日以降も労働者派遣を行い、
- ⑤ 同法第35条の2第2項に違反して派遣先及び派遣労働者に対し、抵触日以降労働者派遣を行わない旨を通知せず、
- ⑥ 同法第37条第1項の規定に違反して派遣元管理台帳に記載すべき派遣労働者が従事する業務の内容を適正に記載しなかったこと。

(2) 広島支店において、平成21年10月5日から平成22年3月31日までの間、広島県所在の派遣先Bに対し、第5号業務(事務用機器操作)、第8号業務(ファイリング)と称しつつ、専らショールームでの接客・お茶出し、電話対応、炊事場の片付け、掃除(トイレ、喫煙スペース、キッズコーナー等)、洗濯、カタログ・飲み物の発注等を業務内容とする労働者派遣を行い、

- ① 労働者派遣法第26条第1項に違反して、労働者派遣契約に係る書面に、業務の内容を適正に記載せず、
- ② 同法第26条第6項に違反して、派遣先が労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限のある業務について、派遣先から抵触日の通知を受けていないのに労働者派遣契約を締結し、
- ③ 同法第34条第1項に違反して派遣労働者に対し、業務の内容及び抵触日を適正に明示せず、
- ④ 同法第37条第1項の規定に違反して派遣元管理台帳に記載すべき派遣労働者が従事する業務の内容を適正に記載しなかったこと。

#### 第4 労働者派遣事業改善命令の内容

1 マンパワー・ジャパンの全ての事業所において、現在行われている全ての労働者派遣について、労働者派遣法及び職業安定法に則って適正に行われているか総点検を行い、これらにかかる違反があった場合には、労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずることを前提に速やかに是正すること。

2 上記の「理由」の各事項の労働者派遣法違反について、それぞれ、その発生の経過を明らかにした上で、原因を究明し、再発防止のための措置を講ずること。

3 労働者派遣法、職業安定法等の労働関係法令に違反することがないよう、派遣元事業主の責任において、全社にわたり確実な方法により、法令等労働者派遣事業制度の理解の徹底を図るとともに、遵法体制の整備を図ること。

#### ※1 事務用機器操作

「事務用機器操作」とは、「電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれに準ずる事務用機器の操作」とされているが、現在の实情に沿って解釈すると、「オフィス用のコンピュータ等を用いて、ソフトウェア操作に関する専門的技術を活用して、入力・集計・グラフ化等の作業を一体として行うもの」と解されることであり、迅速・的確な操作に習熟を要するものに限られる。具体的には、例えば、

- ・文書作成ソフトを用い、文字の入力のみならず、編集、加工等を行い、レイアウト等を考えながら文書を作成する業務

- ・表計算ソフトを用い、データの入力のみならず、入力した数値の演算処理やグラフ等に加工する業務

- ・プレゼンテーション用ソフトを用い、図表・文字等のレイアウトを考えながらプレゼンテーション等に用いる資料を作成する業務

は、「事務用機器操作」に該当する。

一方で、単純に数値をキー入力するだけの業務を行っている場合は、「事務用機器操作」には該当しない。「事務用機器操作」に従事する者は、オフィス用のコンピュータ等の操作に適した専門的な技能・技術を十分に持つ者である必要がある。例えば、学校等における訓練、一定の実務経験、派遣元事業主において実施する研修等により、専門的な技能・技術を習得している者が行う場合は、「事務用機器操作」に該当するが、機器の操作を行う者が、経験等がなく機器を初めて操作する者である場合は、専門的な技能・技術を十分に持つ者とはいえないことから、「事務用機器操作」には該当しない。

#### ※2 ファイリング

「ファイリング」は、高度の専門的な知識、技術又は経験を利用して、分類基準を作成した上で当該分類基準に沿って整理保管を行うもの等に限られる。

具体的には、例えば、書類が大量に発生する事務所において、書類の内容、整理の方法についての専門的な知識・技術をもとに、書類の重要度、内容等に応じた保存期間・方法を定めた文書管理規程を作成し、この文書管理規程に基づいて、書類を分類・整理・保存・廃棄することにより、事務所内職員が

書類の所在を把握できる仕組みを維持する業務等が、「ファイリング」に該当する。一方で、例えば、既にある管理規程に基づき、書類の整理を機械的に行っているだけの場合や、単に文書を通し番号順に並び替え、それをファイルに綴じるだけの場合、管理者の指示により、背表紙を作成しファイルに綴じるだけの場合は、「ファイリング」に該当しない。

#### 参照条文

○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(昭和六十年七月五日法律第八十八号)(抄)

#### (契約の内容等)

第26条 労働者派遣契約(当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。)の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

- 一 派遣労働者が従事する業務の内容
- 二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他労働者派遣に係る派遣労働者の就業(以下「派遣就業」という。)の場所
- 三 労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
- 四 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 五 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
- 六 安全及び衛生に関する事項
- 七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 八 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- 九 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該紹介予定派遣に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

5 第40条の2第1項各号に掲げる業務以外の業務について派遣元事業主から新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第1項の規定により当該労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の役務の提供が開始される日以後当該業務について同条第1項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。

6 派遣元事業主は、法第40条の2第1項各号に掲げる業務以外の業務について新 たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による通知がないときは、当該者との間で、当該業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

(就業条件等の明示)

第34条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を明示しなければならない。

二 第26条第1項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

三 第40条の2第1項各号に掲げる業務以外の業務について労働者派遣をする場合にあっては、当該派遣労働者が従事する業務について派遣先が同項の規定に抵触することとなる最初の日（労働者派遣の期間）

第35条の2 派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば第40条の2第1項の規定に抵触することとなる場合には、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行ってはならない。

2 派遣元事業主は、前項の当該抵触することとなる最初の日の前1月前の日から当該抵触することとなる最初の日の前日までの間に、厚生労働省令で定める方法により、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行わない旨を当該派遣先及び当該労働者派遣に係る派遣労働者に通知しなければならない。

（派遣元管理台帳）

第37条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 派遣先の氏名又は名称
- 二 事業所の所在地その他派遣就業の場所
- 三 労働者派遣の期間及び派遣就業をする日
- 四 始業及び終業の時刻
- 五 従事する業務の種類
- 六 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- 七 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
- 八 その他厚生労働省令で定める事項

（労働者派遣の役務の提供を受ける期間）

第40条の2 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（次に掲げる業務を除く。第3項において同じ。）について、派遣元事業主から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てはならない。

一 次のイ又はロに該当する業務であつて、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務

イ 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

ロ 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

2 前項の派遣可能期間は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号

に定める期間とする。

一 次項の規定により労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間が定められている場合 その定められている期間

二 前号に掲げる場合以外の場合 1年

3 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めなければならない。

(改善命令等)

第49条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関しこの法律その他労働に関する法律の規定(これらの規定に基づく命令の規定を含む。)に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

(権限の委任)

第56条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

○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施行規則

第55条 次に掲げる厚生労働大臣の権限は、労働者派遣事業を行う者の主たる事務所及び当該事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

四 法第49条第1項及び第2項の規定による命令

# SAP

Solution and Partners consulting