
改正派遣法 改正内容

2012/03/28



株式会社 ソリューションアンドパートナーズ

Consulting for Outsourcing / Staffing Service USER

アウトソーシング/派遣ユーザー専門コンサルティング

SAP

solution and Partners consulting

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の概要

第一 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の一部改正

① 題名及び目的の改正

(1) 題名の改正

法律の題名を「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」に改めるものとする。

(2) 目的の改正

この法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とするものとする。

② 一般労働者派遣事業の許可及び特定労働者派遣事業の開始の欠格事由の追加
次に掲げる者を一般労働者派遣事業の許可及び特定労働者派遣事業の開始の欠格事由として追加
するものとする。

(1) 一般労働者派遣事業の許可を取り消された者又は特定労働者派遣事業の廃止を命じられた者が法人である場合(欠格事由に該当したことによる取消し等の場合については、当該法人が第6条第1号又は第2号に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。)において、当該取消し等の原因となった事項があった当時現に当該法人の役員(業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、名称を問わず、これらの者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。(3)において同じ。)であった者で、当該取消し等の日から5年を経過しないもの

(2) 一般労働者派遣事業の許可の取消し又は特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法の規定による聴聞の通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に一般労働者派遣事業又は特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者(当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。(3)において「廃止届出者」という。)で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの

(3) 廃止届出者が法人である場合において、(2)の通知の日前60日以内に当該法人の役員であった者で、当該届出の日から起算して5年を経過しないもの

(4) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条第6号に規定する暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者(以下「暴力団員等」という。)

(5) 暴力団員等がその事業活動を支配する者

(6) 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

③ 一般労働者派遣事業の許可取消し及び特定労働者派遣事業の事業廃止命令に係る事由の追加

④(3)の指示を受けたにもかかわらず、なお④(1)又は④(2)に違反したときを、一般労働者派遣事業の許可の取消し及び特定労働者派遣事業の廃止の命令に係る事由に追加するものとする。

④ 関係派遣先への労働者派遣の制限

(1)派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、(2)に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならないものとする。

(2)派遣元事業主は、厚生労働省令で定める特殊の関係のある者((2)において「関係派遣先」という。)に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合(一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すべての派遣就業に係る総労働時間で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。)が100分の80以下となるようにしなければならないものとする。

(3)厚生労働大臣は、(1)又は(2)に違反した派遣元事業主に対し、指導又は助言をした場合において、その者がなお(1)又は(2)に違反したときは、当該者に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができるものとする。

⑤ 労働者派遣事業の業務の内容に係る情報提供義務の創設

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、事業所ごとの派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額(⑤及び⑬において「労働者派遣料金額」という。)の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を労働者派遣料金額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならないものとする。

⑥ 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

(1) 労働者派遣契約の当事者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の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を定めなければならないものとする。

(2) 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならないものとする。

⑦ 紹介予定派遣

労働者派遣契約の締結に際し、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の紹介予定派遣に関する事項を定めなければならないものとする。

~~⑧ 期間を定めないで雇用される労働者に係る特定を目的とする行為
(1) 期間を定めないで雇用される労働者に係る特定を目的とする行為の解禁
労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないこととする規定について、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が当該労働者派遣に係る派遣労働者を期間を定めないで雇用される労働者の中から特定することにつき当該労働者派遣契約の当事者が合意したときは、これを適用しないものとする。~~

◎ 平成22年の法案提出時に、社民・国民新党の反対で、法案より削除。

(2) 特定についての差別的取扱いの禁止

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、派遣労働者の特定について、年齢又は性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないものとする。

⑨ 有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等

派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は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（相当期間にわたり期間を定めて雇用する派遣労働者であった者その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進することが適当である者として厚生労働省令で定める者に限る。

⑨において「有期雇用派遣労働者等」という。)の希望に応じ、次のいずれかの措置を講ずるように努めなければならないものとする。

(1) 期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること。

(2) 当該派遣元事業主が職業紹介を行うことができる場合にあっては、有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。

(3) (1)及び(2)のほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

⑩ 均衡を考慮した待遇の確保

(1)派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同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、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、その賃金を決定するように配慮しなければならないものとする。

(2)派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならないものとする。

⑪ 派遣労働者等の福祉の増進

⑨及び⑩のほか、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者等について、希望、能力及び経験に応じた就業及び教育訓練の機会の確保等必要な措置を講じ、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならないものとする。

⑫ 待遇に関する事項等の説明

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、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当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならないものとする。

⑬ 労働者派遣料金額の明示

派遣元事業主は、次に掲げるときは、次に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣料金額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならないものとする。

(1) 労働者を派遣労働者として雇い入れようとするとき当該労働者

(2) 労働者派遣をしようとするとき及び労働者派遣料金額を変更するとき当該労働者派遣に係る派遣労働者

⑭ 派遣先への通知

(1) 派遣元事業主は派遣先に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めずに雇用する労働者であるか否かの別を通知しなければならないものとする。

(2) 派遣元事業主は、(1)による通知をした後に(1)の事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならないものとする。

⑮ 日雇労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 派遣元事業主は、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のうち、労働者派遣により日雇労働者(日々又は~~二月~~三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。⑮において同じ。)に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務以外の業務については、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならないものとする。

【修正】「二月以内」の部分「三十日以内」に修正

(2) 厚生労働大臣は、(1)の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならないものとする。

⑩ 離職した労働者についての労働者派遣の禁止

(1) 派遣元事業主は、派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けたならば(2)に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならないものとする。

(2) 派遣先は、労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者(雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。)に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないものとする。

⑪ 派遣先の協力

派遣先は、⑩による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先の労働者に関する情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならないものとする。

⑫ 期間を定めないで雇用される労働者に係る派遣先の労働契約申込義務

派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けることができる期間に制限のない業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を受け入れている場合の、当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしなければならないこととする規定について、当該派遣労働者について期間を定めないで雇用する労働者である旨の通知を受けている場合は、これを適用しないものとする。

⑱ 労働契約申込みみなし制度の創設

【修正】施行日は、法律の施行日から起算して3年を経過した日に修正

(1) 労働契約申込みみなし

イ

労働者派遣の役務の提供を受ける者が次のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係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ものとする。ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が次のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときは、この限りでないものとする。

(イ) 第4条第3項の規定に違反して派遣労働者を同条第1項各号のいずれかに該当する業務に従事させること

(ロ) 第24条の2の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること

(ハ) 第40条の2第1項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること

(ニ) この法律又は第四節の規定により適用される法律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、第26条第1項各号に掲げ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

ロ

イにより労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働契約の申込みに係るイに規定する行為が終了した日から1年を経過する日までの間は、当該申込みを撤回することができないものとする。

ハ

イにより労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該申込みに対してロの期間内に承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示を受けなかったときは、当該申込みは、その効力を失うものとする。

ニ

イにより申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者に係る労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者から求めがあった場合においては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、速やかに、イにより労働契約の申込みをしたものとみなされた時点における当該派遣労働者に係る労働条件の内容を通知しなければならないものとする。

(2)労働契約申込みみなしに係る勧告等

イ

厚生労働大臣は、(1)のイにより労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者又は当該労働者派遣に係る派遣労働者からの求めに応じて、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者の行為が、(1)のイの(イ)から(ニ)のいずれかに該当するかどうかについて必要な助言をすることができるものとする。

ロ

厚生労働大臣は、(1)のイにより申し込まれたものとみなされた労働契約に係る派遣労働者が当該申込みを承諾した場合において、(1)のイにより当該労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者を就労させない場合には、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、当該派遣労働者の就労に関し必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとする。

ハ

厚生労働大臣は、ロにより、当該派遣労働者を就労させるべき旨の勧告をした場合において、その勧告を受けた(1)のイにより労働契約の申込みをしたものとみなされた労働者派遣の役務の提供を受ける者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとする。

⑳ 法違反の是正に係る勧告

派遣先に対する法に違反した場合の是正の勧告について、指導又は助言の前置を要しないものとする。

㉑ その他所要の規定の整備を行うものとする。

第二 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の一部改正

~~① 労働者派遣事業を行ってはならない業務の追加(削除)~~

~~物の製造の業務(物の加工、組立てその他の物を製造する工程における作業として政令で定めるものに係る業務をいう。)(その常時雇用する労働者を業として行う労働者派遣により当該業務に従事させる場合における当該業務を除く。)を労働者派遣事業を行ってはならない業務に追加するものとする。~~

② 派遣先への通知

(1)派遣元事業主は派遣先に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が常時雇用する労働者であるか否かの別(当該労働者が期間を定めずに雇用する労働者である場合にあっては、その旨)を通知しなければならないものとする。

(2)派遣元事業主は、(1)による通知をした後に(1)の事項に変更があったときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知しなければならないものとする。

~~③ 常時雇用する労働者でない者についての労働者派遣の禁止(削除)~~

~~(1) 派遣元事業主は、その常時雇用する労働者でない者について労働者派遣を行ってはならないものとする。ただし、次の場合は、この限りでないものとする。~~

~~イ~~

~~第一の⑮(1)の政令で定める業務及び当該業務以外の業務であって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、技術若しくは経験を必要とする業務又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について労働者派遣をする場合~~

~~ロ~~

~~第40条の2第1項第3号又は第4号に掲げる業務について労働者派遣をする場合~~

~~ハ~~

~~当該労働者派遣に係る派遣労働者が60歳以上の者である場合~~

~~ニ~~

~~当該労働者派遣が紹介予定派遣に係るものである場合~~

~~(2) 厚生労働大臣は、(1)のイの政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならないものとする。~~

~~(3) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、派遣元事業主が当該労働者派遣をしたならば(1)に抵触することとなるときは、当該労働者派遣の役務の提供を受けてはならないものとする。~~

~~(4) (3)に違反して労働者派遣の役務を提供を受け入れることを、第一の⑱(1)のイに掲げる行為に追加するものとする。~~

④ 暫定措置

~~第二の③(1)及び(3)について、その施行の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める目までの間、労働者派遣により常時雇用する労働者でない者を従事させても当該労働者の雇用の安定に大きな支障が生じていなかったと認められる業務であつて、当該業務に従事する労働者の雇用の安定を図るためには労働者派遣により常時雇用する労働者でない者を従事させることがやむを得ないと認められる業務として政令で定める業務については、常時雇用する労働者でない者について労働者派遣をすることを認めるものとする。~~

⑤ 厚生労働大臣は、④の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならないものとする。

⑥ その他所要の規定の整備を行うものとする。

第三 労働者災害補償保険法の一部改正

① 派遣先の事業主等に対する報告、文書の提出又は出頭の命令
行政庁は、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(②において「労働者派遣法」という。)に規定する派遣先の事業主及び船員職業安定法に規定する船員派遣(②において「船員派遣」という。)の役務の提供を受ける者に対して、労働者災害補償保険法の施行に関し必要な報告、文書の提出又は出頭を命ずることができるものとする。

② 派遣先の事業の事業場等への立入検査

行政庁は、労働者派遣法に規定する派遣先の事業の事業場及び船員派遣の役務の提供を受ける者の事業場に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿書類その他の物件を検査させることができるものとする。

③ 罰則その他所要の規定の整備を行うものとする。

第四 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正

① シルバー人材センターについて、届出により、有料の職業紹介事業を行うことができるものとする。

② その他所要の規定の整備を行うものとする。

第五 その他

① 施行期日

この法律は、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。ただし、第二については、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

② 政府は、この法律の施行後3年を目途として、改正法の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

③ 政府は、この法律の施行により派遣就業をすることができなくなる派遣労働者その他の派遣労働者の雇用の安定を図るとともに、事業主の労働力の確保を支援するため、公共職業安定所又は職業紹介事業者の行う職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

④ 経過措置等

この法律の施行に関し必要となる経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うものとする。