

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、次のとおりとすること。【政省令事項】
- 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(雇用保険法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>【P(資料2)】
- 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者であって、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>【P(資料2)】
- 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、当該業務内容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】

## 2. グループ企業内派遣の 8 割規制（法第 23 条第 3 項、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、次のとおりとすること。【省令事項】【P（資料 3）】

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

※ 親子関係は、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。【省令事項】
- ③ 派遣元事業主は、法第 23 条第 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大臣に報告すること。【省令事項】【P（資料 3）】

### 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（派遣労働者としての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。【省令事項】
- ② 法第 40 条の 6 第 2 項の規定による通知（労働者派遣の役務の提供を受けた場合に法第 40 条の 6 第 1 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する送信又は電子メールの送信により行うこと。【省令事項】

### 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、次のとおりとすること。【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て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

録型派遣の場合の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】

#### 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のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、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。【派遣先指針事項】

## 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、事業所への書類の備付け、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、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】

## 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】
  - ア 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

- ② 法第 31 条の 2 の規定による説明（待遇に関する事項等の説明）は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信、電子メールの送信その他の適切な方法により行うこと。ただし、①アのうち労働者の賃金の額の見込みを説明する場合には、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。【省令事項】【P（資料 4）】

## 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）

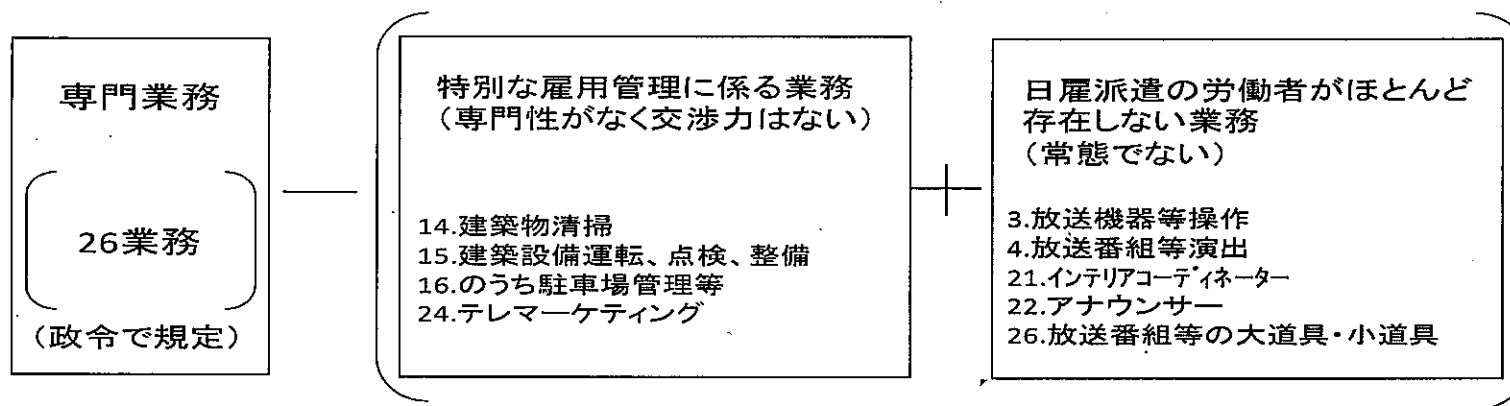
- ① 法第 34 の 2 の厚生労働省令で定める額（明示すべき労働者派遣に関する料金の額）は、次のいずれかとする。【省令事項】
- ア 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額
  - イ 当該労働者に係る労働者派遣を行う事業所における労働者派遣に関する料金の額の平均額
- ② 法第 34 条の 2 の規定による明示（労働者派遣に関する料金の額の明示）は、書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行うこと。ただし、派遣元事業主が労働者派遣をしようとする場合における①ア又はイの額が、同条第 1 号の規定（当該労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合）により明示した額と同一である場合には、同条第 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】

## 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】

(参考1) 日雇派遣の原則禁止の例外業務 (いわゆる 17.5 業務)

日雇派遣規制の除外業務について



※ 専門性があると認められる業務以外は政令で規定できない(引越等の単純作業など)

【日雇派遣原則禁止の例外業務】

- |            |               |                      |                             |
|------------|---------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 ソフトウェア開発 | 8 ファイリング      | 13 添乗                | 19 書籍等の制作・編集                |
| 2 機械設計     | 9 調査          | 16 受付・案内             | 20 広告デザイン                   |
| 5 事務用機器操作  | 10 財務処理       | 17 研究開発              | 23 OAインストラクション              |
| 6 通訳、翻訳、速記 | 11 取引文書作成     | 18 事業の実施体制の<br>企画、立案 | 25 セールスエンジニアの<br>営業、金融商品の営業 |
| 7 秘書       | 12 デモンストレーション |                      |                             |

※ 20年に労政審の建議で合意を得たものであるが、正式には法案成立後、再度労政審の議論を経て、政令で決定

(参考2) 雇用保険法の適用を受けない学生の範囲⇒①～④以外の者

- ① 卒業を予定している者であって、雇用保険の適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることとなっているもの
- ② 休学中の者
- ③ 定時制の課程に在学する者
- ④ ①～③に準ずる者(例:事業主の命により(雇用関係を存続したまま)、大学院等に在学する者(社会人大学院生など))