



## 改正に関するQ&A

※ 以下の内容を含め、改正労働者派遣法に関してご不明な点がある場合には、最寄りの都道府県労働局にお問い合わせください。

なお、具体的な相談窓口・連絡先は以下から御確認ください。

[お問い合わせ先](#)

### 【日雇派遣の原則禁止について】

(問1) 日雇いという働き方は全面的に禁止されるのか。

(答) 改正労働者派遣法で原則禁止とされたのは、あくまでも日雇派遣であり、直接雇用による日雇就労は禁止されていない。

(問2) 雇用期間が31日以上の労働契約を締結しているが、その期間中、労働者を複数の会社に派遣することは問題ないのか。

(答) 雇用期間が31日以上あれば、日雇派遣には該当しない。例えば、雇用期間が31日以上の労働契約を締結し、A社へ2週間、B社へ1週間、C社へ2週間派遣することは差し支えない。

(問3) 例えば、労働契約期間内の就労時間の合計を週単位に換算した場合に概ね20時間以上あるような場合には、雇用期間が31日以上の労働契約を締結することが「社会通念上妥当」と言えるという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問4) 例えば、雇用期間が31日以上の労働契約を締結しているにもかかわらず、就労日数が1日しかない、あるいは契約期間中の初日と最終日しか就労日数がないといった場合は、明らかに「社会通念上妥当」と言えないと考えられるが、そのような理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問5) 雇用期間が2ヶ月の労働契約終了後、残務処理や引継等のため、新たに雇用期間が30日以内の労働契約を結ぶことは可能か。

(答) ご質問の場合のように、雇用期間が30日以内であれば、日雇派遣の原則禁止に抵触する。

(問6) 改正労働者派遣法の施行前に締結した労働者派遣契約に基づく労働者派遣についても、日雇派遣の原則禁止は適用されるのか。

(答) 日雇派遣の原則禁止の対象となるのは、改正労働者派遣法の施行日以降に締結される労働者派遣契約からである。

(問7) 雇用期間が3ヶ月の労働契約を締結し労働者派遣を行っていたが、派遣労働者本人からの自発的申出により離職となり、結果的に雇用期間が30日以内となった場合には、日雇派遣の原則禁止に抵触するのか。

(答) 御質問のような場合には、日雇派遣の原則禁止に抵触しないものと判断される。

(問8) 日雇派遣の原則禁止の例外となる場合として、「60歳以上」「昼間学生」「副業（生業収入が500万円以上ある場合に限る。）」「主たる生計者でない者（世帯収入が500万円以上ある場合に限る。）」が示されているが、例外として取り扱われるためには、このいずれかの要件を満たせばよいということか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問9) 以前に日雇派遣の原則禁止の例外となる場合の要件を満たしていることを確認したことがある労働者を再度日雇派遣労働者として派遣する場合であっても、再派遣の際に、例外要件を満たしているかどうかについての改めての確認が必要なのか。

(答) 日雇派遣の原則禁止の例外要件を満たすかどうかは、労働契約ごとに確認することが基本である。

ただし、例えば、過去に「60歳以上」に該当することを確認している場合であれ

ば、再度の確認は必ずしも要しない取扱いでも差し支えない。

また、別の例としては、例えば、数週間前に「昼間学生」に該当することを確認している場合には、当該労働者が退学等により「昼間学生」の要件を満たさなくなったことが明らかである場合を除き、必ずしも再度の確認を要しない取扱いでも差し支えないが、年度替わりの時期等の場合には再度の確認が必要である。

(問 1 0) 日雇派遣の原則禁止の例外要件の判断に用いられる「収入」とは、税金や社会保険料の控除前であるという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 1 1) 例えば、生計を一にする世帯の中に 3 名 (A・B・C) の稼得者がおり、世帯収入に占める A の収入割合が 40%、B の収入割合が 30%、C の収入割合が 30%となっている場合、3 名全員が「主たる生計者でない者」に該当すると判断してよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 1 2) 日雇派遣の原則禁止の例外として認められる「副業（生業収入が500万円以上ある場合に限る。）」とは、当該労働者の主たる業務の収入が500万円以上という理解でよいか。例えば、三つの業務を掛け持ちしており、それぞれの業務の収入が400万円、80万円、20万円である場合、これらを合算すると500万円になるが、これは「生業収入が500万円以上」という要件を満たすものではないという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

### 【グループ企業内派遣の8割規制について】

(問 1 3) グループ企業内派遣の8割規制が適用されるのはいつからか。また、派遣割合の報告が求められるのはいつからか。

(答) 改正労働者派遣法の施行日以降に開始する事業年度から適用される。従って、事業年度の開始が4月の派遣元事業主であれば、平成25年4月の事業年度からグループ企業内派遣の8割規制が適用され、当該事業年度の実績を平成26年6月末までに報告する必要がある。

(問 1 4) 持分法適用会社は、関係派遣先の範囲に含まれないという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 1 5) 派遣元事業主の子会社は、関係派遣先の範囲に含まれるのか。

(答) 派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属するか否かにより判断される。

具体的には、派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属する場合には、「派遣元事業主の親会社の連結子会社」に含まれるかどうかにより判断され、派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属さない場合には、関係派遣先の範囲に含まれない。

(問 1 6) 派遣割合の算定基礎となる総労働時間には、残業時間等が含まれるという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 1 7) グループ企業内派遣の対象となる派遣労働者の人数が全体の 8 割を超えている場合であっても、総労働時間に基づき計算した結果 (派遣割合) が 8 割を超えていなければ、グループ企業内派遣の 8 割規制に抵触しないという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

### 【離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止について】

(問 1 8) 禁止対象となる「労働者」は正社員に限定されないという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 19) 禁止対象となる「派遣先」とは「派遣先事業者」のことであり、例えば、A工場を離職した労働者を同一事業主のB工場に派遣することも禁止対象となるという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 20) 過去1年以内にA法人のB事業所に派遣した経験のある派遣労働者を、同一法人(A法人)の別の事業所(C事業所)に派遣することが禁止されているわけではないという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 21) 改正労働者派遣法の施行前に離職した労働者については、「離職後1年以内の労働者派遣の禁止」は適用されないという理解でよいか。

(答) 離職後1年以内の労働者派遣の禁止が適用されるのは、改正労働者派遣法の施行日以降に締結される労働者派遣契約からである。従って、離職した労働者の離職日が改正労働者派遣法の施行前であっても、労働者派遣契約の締結が改正労働者派遣法の施行日以降であれば、離職後1年以内の労働者派遣の禁止は適用される。

(問 2 2) 派遣労働者が派遣先となる事業主を過去 1 年以内に離職していないことを確認する方法として、派遣先からの通知がされる前は、労働者本人からの申告によらざるを得ないが、そのような理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 2 3) 派遣先に「離職後 1 年以内」に該当するかどうかを確認してもらうため、派遣先からの依頼に基づき、当該確認に必要な範囲内で派遣先に労働者の生年月日を通知することは、個人情報の適正管理という観点から問題ないという理解でよいか。

(答) 個人情報を適正に管理してもらうことが大前提であるが、法律上の義務を説明し、本人の同意を得た上で通知すれば差し支えない。

### **【マージン率等の情報提供について】**

(問 2 4) いわゆるマージン部分（派遣料金と賃金の差額部分）について、労働者や派遣先に正確な情報を提供する観点から、教育訓練費や法定福利費・法定外福利費等に分けて情報提供したいと考えているが、そのような取扱いでも差し支えないか。



(答) そのような取扱いで差し支えない。いずれにせよ、情報提供の際には、マージン率のみならず、教育訓練やその他参考となると認められる事項（福利厚生等）についても可能な限り分かりやすく記載することで、派遣元事業主の取組が労働者や派遣先等に正確に伝わるようにすることが重要である。

(問 2 5) マージン率等の情報提供は、いつから義務付けられるのか。

(答) 改正労働者派遣法の施行後に終了する事業年度分から情報提供の対象となる。従って、事業年度の終了が3月末の派遣元事業主であれば、平成25年4月以降速やかに公表する必要がある。

(問 2 6) 改正後の労働者派遣法第23条第5項の「関係者」とは、具体的にどのような範囲が想定されるのか。

(答) 具体的には、派遣労働者、派遣労働者となり得る者、派遣先、派遣先となり得る者等が想定される。

### 【待遇に関する事項等の説明について】

(問 2 7) 改正後の労働者派遣法第31条の2の規定により派遣元事業主に義務付けられる「待遇に関する事項等の説明」とは、労働契約締結前の説明を指しており、例えば、登録状態にある労働者に対して説明するような場合等が該当するという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問28) 労働契約の締結前である以上、説明する「賃金の額の見込み」は一定の幅を持ったものとせざるを得ないが、そのような取扱いでもよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問29) 「賃金の額の見込み」の説明方法として、例えば、「派遣元事業主のホームページにより確認されたい」という形で説明に代えることは可能か。

(答) 「賃金の額の見込み」については、書面、ファックス又は電子メールにより説明する必要があり、御質問のような方法による説明は認められない。

ただし、「賃金の額の見込み」以外の事項に関しては、書面、ファックス又は電子メール以外の方法により説明することも可能であり、口頭やインターネット等による説明も認められる。

### 【派遣料金額の明示について】

(問30) 労働者に明示する派遣料金額を「当該事業所における派遣料金額の平均額」とする場合について、明示すべき額は当該事業所に所属する全派遣労働者の全業務平均の額でも足り、必ずしも業務別に分けて計算する必要はないという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問3 1) 派遣料金額を明示する場合の金額の単位(時間単位・日単位・月単位等)には、制限がないという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

## 【その他】

(問3 2) 労働契約申込みみなし制度の具体的な運用については、いつ明らかになるのか。

(答) 労働契約申込みみなし制度の施行は平成27年10月1日とされており、それまでにお示しをする。

(問3 3) いわゆる26業務の号番号について、改正労働者派遣法の施行に伴う政令改正により変更が生じているが、改正政令の施行前に締結した契約書に「●号業務」(旧号番号)という記載がなされている場合には、改正政令の施行後に契約書を変更する必要があるのか。

(答) 次回の契約更新時に改正後の政令に基づく条番号及び号番号を記載すればよく、改正政令の施行前に締結した契約書まで変更する必要はない。

(問34) 派遣元事業主から派遣先への通知事項に「派遣労働者が無期契約であるか否か」が追加されるが、改正労働者派遣法の施行前に締結した労働者派遣契約についても、改正労働者派遣法の施行後に当該派遣労働者が無期契約であるか否かを追加通知する必要があるのか。

(答) 次回の契約更新時に「派遣労働者が無期契約であるか否か」を通知すればよく、改正労働者派遣法の施行前に締結した契約に関して、改正労働者派遣法の施行後に追加通知する必要はない。

(問35) 今回の改正は、一般派遣元事業主だけではなく特定派遣元事業主に対しても当然適用されるものであるという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。