

2012年・労働者派遣法改正 Q&A

2012年3月28日、労働者派遣法が改正され、同年4月6日に公布されました。改正法は、同年10月1日に施行される予定です。そこで、日本労働弁護団は、今回の労働者派遣法の主な改正点についてQ&A方式でまとめました。

Q 1 2012年の通常国会において、労働者派遣法が改正されたと聞きました。今回の改正は、どのような理由から行われたのですか。また、改正の経緯についても教えてください。

改正の趣旨と改正の経過

2012年の通常国会において労働者派遣法が改正されました。これは派遣労働について、違法派遣や日雇い派遣など、派遣労働者の低労働条件・悪就業環境が指摘される中、2008年秋のいわゆるリーマンショックの際に大量の派遣切りが行われるという事態が起こり、労働者派遣法を抜本改正し、労働者派遣事業を規制し派遣労働者の不安定な地位・雇用を是正して、派遣労働者の保護と雇用安定を図る必要があることから行われたものです。

このような改正の必要性から当初の改正案には、登録型派遣及び製造業派遣の禁止の規定が置かれ、原則禁止される日雇い派遣の範囲は2ヶ月以内の雇用期間のものとされるなどされていました。

ところが、2011年12月に民自公の修正合意によって、改正法案から登録型派遣及び製造業派遣の禁止規定は削除され、禁止される日雇い派遣の範囲も2ヶ月以内から30日以内に修正され、さらに、違法派遣の場合の労働契約申込みみなし規定も法施行から3年経過後に施行されることとなり、派遣労働者の保護のための改正が完全に骨抜きのものでしてしまいました。

今回の派遣法改正は、派遣労働者の保護には極めて不十分なものではありませんが、違法派遣の場合における労働契約申込みみなし規定や日雇い派遣の原則禁止の規定、マージン率の情報公開を義務化する規定を置くなど、派遣労働者の保護や労働者派遣事業の規制について若干の前進は見られるものです。今後は、改正法の中で使用できるものは積極的に活用し、他方で、今回の改正の問題点と限界点を明らかにして、今後も派遣法の抜本改正を強く求めていくことが必要です。

Q 2 今回の派遣法改正の概要を教えてください。

今回の労働者派遣法の改正の趣旨が、派遣労働者の不安定な地位・雇用を是正して、派遣労働者の保護と雇用安定を図ることにあることから、法律の名称が「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」から、「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」に変わりました。

また、法律の目的規定(1条)にも「派遣労働者の保護」が明記され、「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。」となりました。

今回の派遣法改正で新しく加えられた点、修正された点で主なものを列挙すると、以下のとおりとなります。

1 事業規制の強化

- ①日雇労働者についての労働者派遣の禁止（35条の3）
- ②派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限（23条の2）
- ③離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（40条の9）

2 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ④有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等（30条）
- ⑤均衡を考慮した待遇の確保（30条の2）
- ⑥マージン率等の公開（23条5項）
- ⑦労働者派遣に関する料金額の明示（34条の2）
- ⑧労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置（26条8号、29条の2）

3 違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ⑨違法派遣の場合の労働契約申込みみなし規定（40条の6）
- ⑩違法派遣があった場合の派遣先が国・地方公共団体の場合の措置義務（40条の7）
- ⑪処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備（6条）

Q3 今回の派遣法改正により、日雇い派遣が禁止されるなど、派遣事業の規制が今までよりも強化されることになると聞きました。
その内容について、詳しく教えてください。

事業規制の強化

(1) 日雇労働者についての労働者派遣の禁止（35条の3）

今回の派遣法改正により、日雇い派遣は原則禁止されることになりました。

日雇い派遣の定義は、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣であり、日々雇用だけではなく、30日以内であれば期間を定めて雇用する労働者派遣も原則として行うことはできません。

よって、今まで行われてきたスポット派遣のような派遣は原則としてできなくなります。

もつとも、日雇い派遣を行うことができる例外が定められています。

例外として日雇い派遣が許されるものとされているのは、①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を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について労働者派遣をする場合、②雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合の二つです。

②については、例えば、60歳以上の高齢者、学生、副業・ダブルワークをしている人、主たる生計の維持者でない者(主婦等)を想定されていますが、詳細は今後政令で定められます。

日雇い派遣の原則禁止が骨抜きとならないように、政令で例外を定めるにあたっては、例外は厳格に限定的に規定されるべきです。

(2) 派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限(23条の2)

また、派遣元事業主は、関係派遣先に労働者を派遣するときは、関係派遣先への派遣割合を8割以下となるようにしなければならなくなりました。いわゆるグループ内企業派遣の8割規制であり、これにより「もっぱら派遣」はできなくなります。

ここでいう「関係派遣先」とは、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者をいい、典型的には親会社や親会社の子会社がこれにあたります。

「派遣割合」とは、1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を言います。派遣労働者の人数の割合ではなく、総労働時間の割合によって派遣割合を計算します。

例えば、ある1事業年度において、A社が30人の派遣労働者を雇用しているとして、その内の20人が関係派遣先に就業し、残り10人が関係派遣先以外の派遣先に就業し、その総労働時間がそれぞれ20,000時間、8,000時間だったとすると、

$$\text{派遣割合} = \frac{20,000 \text{ 時間}}{20,000 \text{ 時間} + 8,000 \text{ 時間}} \times 100(\%) = 71.4\%$$

となります。

関係派遣先に対する労働者派遣の規制に関連して、派遣会社は、関係派遣先への派遣割合を厚労大臣へ報告する義務が定められました(23条3項)。

また、23条3項又は23条の2の規定に違反した派遣元事業主に対しては、①厚労大臣は指導又は助言を行うことができ、それでも法違反が是正されない場合には、②厚労大臣は必要な措置を採るべきことを指示することができるものとされました(48条3項)。そして、更に違反を続ければ、③派遣業の許可取消・事業廃止命令の対象

となります(14条1項、21条)。

(3) 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止(40条の9)

労働者が派遣先を離職した者であるときは、その離職の日から起算して1年を経過するまでは、当該労働者を派遣労働者として受け入れてはならないこととなりました。(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きます。)

Q4 今回の派遣法改正によって、派遣労働者の待遇については、どういった点が改善されましたか。

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

(1) 有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等(30条)

派遣元事業主は、一定の労働者の希望に応じ、次の各号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とされ、派遣元事業主に派遣労働者の雇用安定のための措置を講じる努力義務が課されました。

- 1号 無期雇用の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、又は無期の直接雇用を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号 当該派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして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号 前2号に掲げるもののほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした無期雇用の労働者への転換のための教育訓練その他の無期雇用の労働者への転換を推進するための措置を講ずること

上記の「一定の労働者」とは、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とされています。

(2) 均衡を考慮した待遇の確保(30条の2)

派遣元事業主は、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に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該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、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならないとする配慮義務が派遣元事業主に課されました。

また、派遣元事業主は、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

に雇用される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とする配慮義務も合わせて規定されました。

派遣元の配慮義務ではありますが、派遣先の労働者との均衡を失しないように派遣労働者の賃金その他労働条件の設定が求められます。

(3) マージン率等の公開 (23条5項)

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとに、派遣労働者数、派遣先の数、労働者派遣料の平均額から派遣労働者の賃金額の平均額を控除した額を当該労働者派遣料の平均額で除して得た割合（いわゆるマージン率）、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こととされました。

(4) 労働者派遣に関する料金額の明示 (34条の2)

派遣元事業主は、雇入れ等の際に、派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、一人当たりの労働者派遣料金の額を明示しなければならないこととされました。

(5) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置 (26条8号、29条の2)

派遣先は、その都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該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当該派遣労働者に対する休業手当等の支払い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当該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こととされました。

また、派遣元は、労働者派遣契約の締結の際に、派遣労働者の新たな就業の機会の確保、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こととされました。

Q 5 違法派遣があった場合の労働契約申込みみなし規定とはどういったものですか。詳しく教えてください。

違法派遣の場合の労働契約申込みみなし規定 (40条の6)

派遣先が、次の各号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、

派遣先から派遣労働者に対し、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されます。但し、派遣先が、その行った行為が次の各号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、この限りではありません。

- 1号 4条3項（派遣禁止業務）違反
- 2号 24条の2（無許可・無届の事業主からの労働者派遣の受入れ）違反
- 3号 40条の2・1項（派遣可能期間）違反
- 4号 脱法目的で行われた偽装請負等

労働契約の申込みをしたものとみなされた派遣先は、その違反行為が終了した日から1年を経過する日までの間は、当該申込みの撤回はできません（40条の6第2項）。

他方で、労働契約の申込みをしたものとみなされた派遣先が、当該申込みに対して前項に規定する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には、その申込みは効力を失います（40条の6第3項）。

また、みなし規定が適用される場合の派遣元は、派遣先からの求めに応じて、みなし時点の派遣労働者の労働条件の内容を派遣先に通知しなければならないこととされています（40条の6第4項）。

派遣先が国・地方公共団体の場合の措置義務（40条の7）

派遣先が国又は地方公共団体の場合には、40条の6の違法派遣の場合の労働契約申込みみなし規定は適用されませんが、派遣労働者から同一業務への就労を求められたときは、当該国又は地方公共団体は、40条の6の規定の趣旨を踏まえて、派遣労働者の雇用安定を図る観点から、関係法令の規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければならないこととされました。

厚労大臣の助言・公表（40条の8）

厚労大臣は、派遣先又は派遣労働者の求めに応じ、派遣先の行為が40条の6第1項各号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、また、違法派遣があった場合の労働契約申込みみなしに対応して派遣労働者が承諾したにもかかわらず、派遣先が派遣労働者を就労させない場合には、派遣先に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができることとされました。

そして、この勧告にも派遣先が従わなかった場合には、厚労大臣は、その旨を公表することができることとされました。

Q 6 今回の派遣法改正の施行時期はいつですか。
また、今回の派遣法改正の際の付帯決議について教えてください。

今回の派遣法改正の施行期日は、公布の日から6ヶ月以内の政令で定める日とされ、具体的には、2012年10月1日となる予定です。なお、違法派遣のあった場合の労働契約申込みみなし規定の部分については、施行日は改正法の施行から更に3年経過後となります。

今回の法改正の過程で途中で抜け落ちた登録型派遣の禁止や製造業派遣の禁止については、「登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること」とされました（2012年3月27日・参議院厚労委員会・労働者派遣法一部改正法に対する付帯決議）。