

平成24年 労働者派遣法改正法の概要

労働者派遣法改正法(平成24年法律第27号)

○事業規制の強化1
○派遣労働者の無期雇用化や雇用の安定2
○派遣労働者の待遇の改善3
○違法派遣に対する迅速・的確な対処①②4~5
○法律名等の変更、見直し規定等6
I 事業規制の強化	
1 日雇派遣の原則禁止8~11
2 グループ企業派遣12~14
3 離職後1年以内の労働者派遣の禁止15~16
II 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無期雇用への転換推進措置	..18~19
5 派遣契約の中途解除時への対応20
6 均衡待遇の確保21~22
7 マージン率等の情報提供23~26
8 待遇に関する事項等の説明27~28
9 派遣料金額の明示29~30
III 違法派遣に対する迅速・的確な対処	
10 労働契約申込みみなし制度32~33
11 欠格事由の整備34
IV その他	
12 その他(経過措置等)36
参考 派遣元事業主・派遣先の責務37

労働者派遣法改正法（平成24年法律第27号）

事業規制の強化

- ・ 日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（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の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、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を禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 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

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記

※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日：平成24年10月1日（労働契約申込みみなし制度の施行日は、法の施行から3年経過後（平成27年10月1日））

【国会での主な修正点】

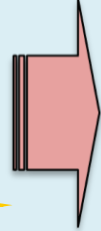
- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。

○ 事業規制の強化

日雇派遣

あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元・派遣先双方で必要な雇用管理責任が果たされていない

- 禁止業務派遣、二重派遣等、法違反の温床
- 労働災害の発生

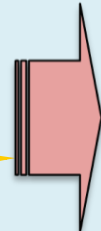


- 日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者については、労働者派遣を禁止する
- 日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務について、政令によりポジティブリスト化して認める
- 禁止の例外として、雇用機会の確保が困難な場合等(高齢者(60歳以上)、昼間学生、副業として従事する者、主たる生計者でない者)を、国会の修正により追加

グループ企業派遣

同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占める

- 第二人事部的なものであり、需給調整機能を果たさない面も
- 本来直接雇用する者を派遣として、労働条件を切下げ

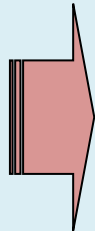


- グループ企業(親会社及び連結子会社)内の派遣会社が一の事業年度中に当該グループ企業に派遣する割合(定年退職者を除く)を8割以下に
- 離職した労働者(定年退職者を除く)を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

○ 派遣労働者の無期雇用化や雇用の安定

派遣労働者の無期雇用化

- 能力開発の機会が得にくい、就業経験が評価されない
- やむを得ず派遣で働いているにもかかわらず固定化
- 無期雇用になるための機会が少ない



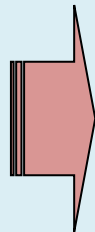
○ 一定の有期雇用(1年以上)の派遣労働者について、希望に応じ、以下のいずれかの無期雇用への転換推進措置を派遣元事業主に対して努力義務化

- ・ 無期雇用の派遣労働者又は通常の労働者として雇用
- ・ 紹介予定派遣の対象とすることを通じて、派遣先での直接雇用を推進
- ・ 無期雇用への転換推進のための教育訓練等の措置を講ずる

○ 派遣先が無期雇用の派遣労働者の受入れを選好するインセンティブとするため、無期雇用の派遣労働者について、労働契約申込義務の適用対象から除外(26業務に限る)

派遣契約の中途解除への対処

- 労働者派遣契約の中途解除に伴い、派遣労働者の雇用が失われる

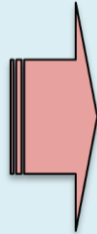


○ 派遣元及び派遣先は、労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保や休業手当等の費用負担に関する措置等派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる

○ 派遣労働者の待遇の改善

待遇の改善

- 働きに見合った待遇がなされない
- 事業運営が不透明



○ 派遣元は、派遣労働者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、賃金の決定、教育訓練や福利厚生の実施等について配慮しなければならないものとする

○ 派遣労働者の数、派遣先の数、派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）、教育訓練に関する事項等の情報公開を義務化（派遣元事業主）

○ 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、雇用した場合における賃金の額の見込みなど待遇に関する事項の説明を義務化（派遣元事業主）

○ 派遣元は、派遣労働者の雇入れ、派遣開始及び派遣料金改定の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示しなければならないこととする

○ 紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の締結の際、職業紹介後に労働者が従事する業務の内容、労働条件など紹介予定派遣に関する事項を契約に定めることとする

○ 違法派遣に対する迅速・的確な対処①

法違反の増加

- 違法派遣の是正が労働者の不利益(雇止め、解雇等)につながる場合がある
- 同じ事業主の下、違法を繰り返す派遣先の増加
- 処分逃れを画策する事業主の現出

* 禁止業務: 港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関連業務

○ 派遣先が、以下の行為(違法派遣)を受け入れている場合(以下の行為を行ったことを知らず、知らないことに過失がない場合を除く。)

- ① 禁止業務(*)に従事させること
- ② 無許可・無届の派遣元からの労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けること
- ④ いわゆる偽装請負(労働者派遣法の規定の適用を免れることを目的として、請負等の名目で、労働者派遣契約を締結せずに労働者派遣の役務の提供を受けること)

→ 違法な状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元におけ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

○ 労働者派遣が上記①～④に該当するかについて、派遣先や派遣労働者から求めがあった場合、行政が助言できることとする

○ みなされた労働契約の申込みを派遣労働者が受諾したにもかかわらず、当該派遣労働者を就労させない場合等に、行政が派遣先に対し、助言、指導、勧告できることとし、勧告に従わない場合は公表できることとする

○ 違法派遣に対する迅速・的確な対処②、施行期日

法違反の増加

- 違法派遣の是正が労働者の不利益(雇止め、解雇等)につながる場合がある
- 同じ事業主の下、違法を繰り返す派遣先の増加
- 処分逃れを画策する事業主の現出

- 派遣先の法違反に対する是正措置を強化
→ 指導又は助言前置を廃止し、直ちに勧告することを可能に

- 労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備し、以下の場合は許可しない
 - ・ 許可を取り消された法人等の役員であった者で、取消の日から5年を経過しないもの
 - ・ 許可取消し等の手続きが開始された後に事業の廃止の届出をした者で、届出の日から5年を経過しないもの 等

施行期日

- 改正法の公布の日から6か月以内の政令で定める日(平成24年10月1日)。ただし、労働契約申込みみなし制度の施行日については、法の施行から3年経過後(平成27年10月1日)

○ 法律名等の変更、見直し規定等

法律名等の変更

- 法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護を図り、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」を目的規定に明記

見直し規定等

- 政府は、労働者派遣事業の禁止に伴い、派遣就業ができなくなる派遣労働者の雇用の安定や事業主の労働力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
- 政府は、この法律の施行後3年を目途として、改正法の規定の施行の状況等を勘案し、さらなる派遣労働者の保護のための方策を含め、これらの法律の規定について検討を加え、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。
- 政府は、上記の見直し規定を踏まえつつ、派遣労働者の保護を図ることの重要性にかんがみ、派遣先の責任の在り方等派遣労働者の保護を図る観点から特に必要と認められる事項について、速やかに検討を行うものとする

I 事業規制の強化

1-1. 日雇派遣の原則禁止 (概要)

<日雇派遣の問題点>

- あまりにも短期の雇用・就業形態
- 派遣元・派遣先双方で必要な雇用管理責任が果たされていない



①日雇派遣の原則禁止

日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者(日雇労働者)について、労働者派遣を禁止

②原則禁止の例外(労働者がいずれかに該当する場合)

- ア)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
- イ)雇用機会の確保が特に困難な労働者等を派遣する場合

注) 日雇派遣は原則禁止となるが、直接雇用による日雇就労が禁止されるわけではない。

1-2. 日雇派遣の原則禁止 (原則禁止の例外となる「業務」)

● 日雇派遣の原則禁止の例外となる「業務」

⇒ 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

- ソフトウェア開発
- 取引文書作成
- 広告デザイン
- 機械設計
- デモンストレーション
- O A インストラクション
- 事務用機器操作
- 添乗
- セールスエンジニアの営業、
金融商品の営業
- 通訳、翻訳、速記
- 受付・案内
- 秘書
- 研究開発
- ファイリング
- 事業の実施体制の
企画、立案
- 調査
- 書籍等の制作・編集
- 財務処理

注) 現在の政令26業務から、特別の雇用管理が必要な業務と日雇派遣の労働者がほとんど存在しない業務を除外したものである。

1-3. 日雇派遣の原則禁止 (原則禁止の例外となる「場合」)

● 日雇派遣の原則禁止の例外となる「場合」

⇒ 日雇労働者が以下のいずれかに該当する場合

- ① 60歳以上の者
- ② 雇用保険の適用を受けない学生 (いわゆる昼間学生)
- ③ 生業収入が500万円以上の者 (副業)
- ④ 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り、世帯収入の額が500万円以上 (主たる生計者以外の者)

1-4. 日雇派遣の原則禁止 (原則禁止の例外要件の確認方法等)

- 要件の確認方法 ⇒ 以下の書類によることが基本

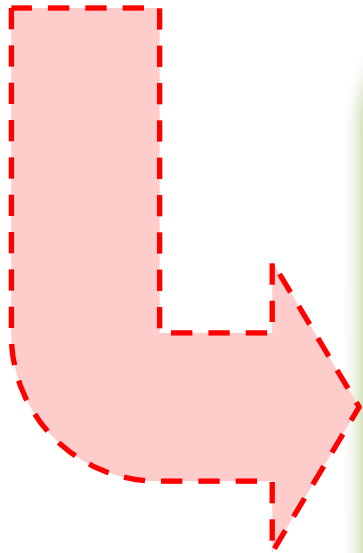
60歳以上の者	年齢が確認できる公的書類等
いわゆる昼間学生	学生証等
収入要件 (500万円以上)	本人・配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等

- 確認結果の記録 <派遣元事業主における対応>
 - ・ 上記書類の写しを保存するまでの必要はない
 - ・ ただし、どのような種類の書類により確認を行ったかが分かるようにすることが必要 (例：派遣元管理台帳への記録)

2-1. グループ企業派遣 (概要)

<グループ企業派遣の問題点>

- 同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合、派遣元事業主が第二人事部的に位置付けられ、労働市場における需給調整機能が果たされない



①グループ企業内派遣の制限 (8割規制)

あるグループ企業内の派遣会社が当該グループ企業に派遣する割合を8割以下に制限

(注)派遣割合は労働時間で計算。また、定年退職者は算定から除外

②派遣割合の実績報告

派遣元事業主に対して、事業年度終了後3ヶ月以内の「グループ企業内派遣の派遣割合」の報告を義務化

2-2. グループ企業派遣 (グループ企業の範囲)

- 派遣割合が8割以下に制限される「グループ企業」の範囲は、以下のとおり。

【グループ企業の範囲】

派遣元事業主が連結 子会社の場合

(連結決算を導入している企業グループに属する場合)

- 派遣元事業主の親会社
- 派遣元事業主の親会社の子会社

注) 親子関係は、連結決算の範囲により判断。

派遣元事業主が連結 子会社でない場合

(上記以外の場合)

- 派遣元事業主の親会社等
- 派遣元事業主の親会社等の子会社等

注) 親子関係は、外形基準(議決権の過半数を所有、出資金の過半数を出資等)により判断。

2-3. グループ企業派遣（派遣割合の計算方法）

●グループ企業への派遣割合の計算方法

⇒ 毎事業年度終了後、以下の計算式により算出。

派遣元事業主は、計算結果を事業年度終了後3ヶ月以内に報告。

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{（全派遣労働者のグループ企業での総労働時間）} - \text{定年退職者のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$$

注1) 定年退職者が退職後に派遣労働者として就労する場合には、派遣元事業主のグループ会社に派遣された場合であっても、分子（グループ企業への派遣）には含まれない。

注2) 「定年退職者」には、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者も含まれる。

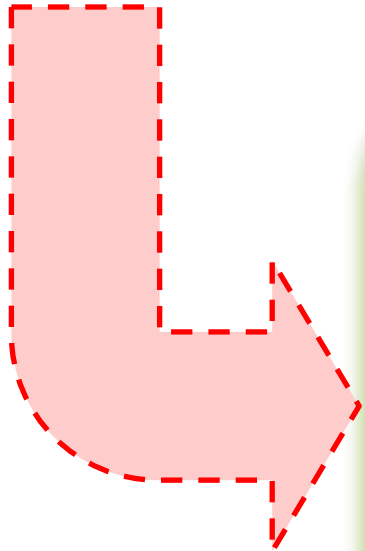
注3) ここでいう「労働時間」とは、派遣就業の労働時間をいう。

注4) %表記にした場合の小数点第2位以下を切り捨て

3-1. 離職後1年以内の労働者派遣の禁止 (概要)

<離職前の事業者への労働者派遣の問題点>

- 本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者とすることで、労働条件を切り下げている可能性
- 常用代替の典型例であり、労働者派遣法の趣旨に反する

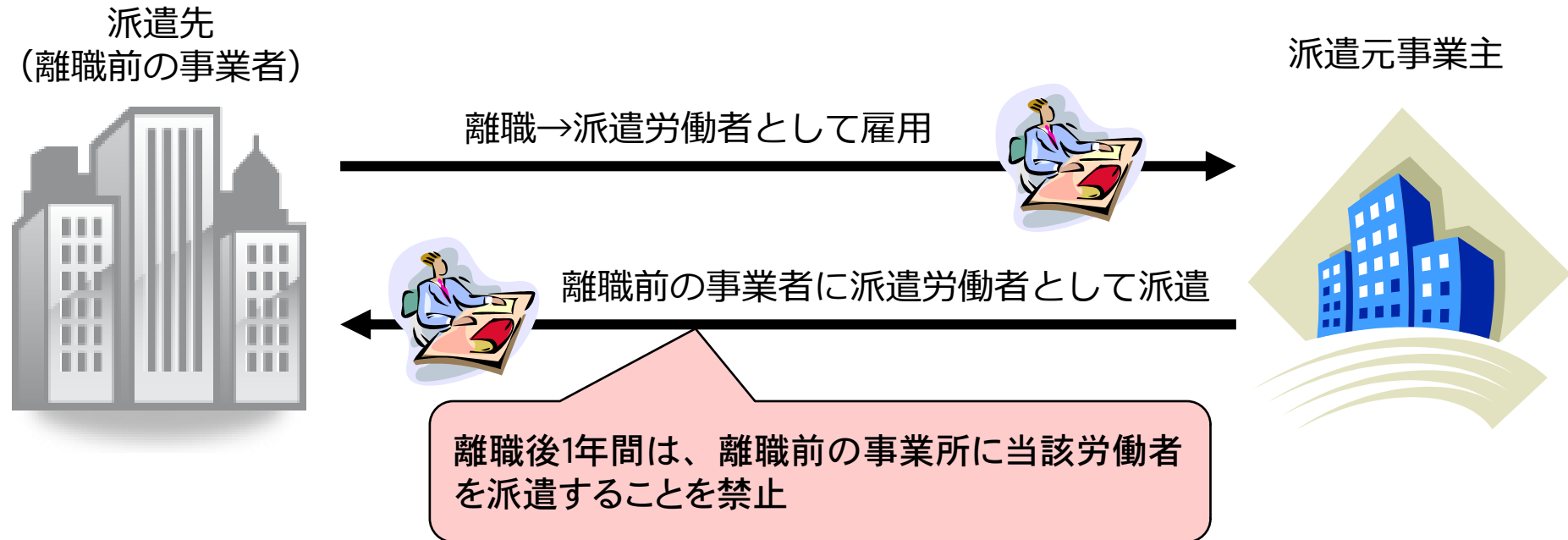


○離職後1年以内の労働者派遣の禁止

- 離職した労働者を離職後1年以内に離職前事業者へ派遣労働者として派遣することを禁止(派遣元事業主の義務)
- また、派遣先となる事業者が離職後1年以内の労働者を派遣労働者として受け入れることを禁止(派遣先の義務)

(注)定年退職者は禁止対象から除外

3-2. 離職後1年以内の労働者派遣の禁止 (イメージ)



- 禁止対象となる派遣先 ⇒ 「事業者」単位（「事業所」単位ではない）
- 禁止対象から除外される派遣労働者 ⇒ 60歳以上の定年退職者
注）「定年退職者」には、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者も含まれる。
- 派遣先は、当該派遣労働者が離職後1年以内であるときは、書面等によりその旨を派遣元事業主に通知

Ⅱ 派遣労働者の無期雇用化や 待遇の改善

4-1. 有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置 (概要)

<有期雇用の派遣労働者等を取り巻く課題>

- 能力開発の機会が得にくい、就業経験が評価されない
- やむを得ず派遣で働いているにもかかわらず固定化
- 無期雇用になるための機会が少ない



○無期雇用への転換推進措置

一定の有期雇用派遣労働者等について、労働者本人の希望に応じ、無期雇用への転換推進措置を講ずるよう、派遣元事業主に対して努力義務化

4-2. 有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置 (対象者・措置の内容)

対象となる労働者

(「一定の有期雇用派遣労働者等」の範囲)

- 派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上である「有期契約の派遣労働者」
- 派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上である労働者を「派遣労働者」として雇用する場合(登録型派遣で、登録中の労働者を新たに雇用する場合をイメージ)

無期雇用への転換 推進措置の内容

(派遣元事業主が講ずべき措置)

- 無期雇用の派遣労働者又は無期雇用の通常の労働者として雇用する機会の提供
- 紹介予定派遣の対象とすることで、直接雇用を推進
- 無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練等の実施

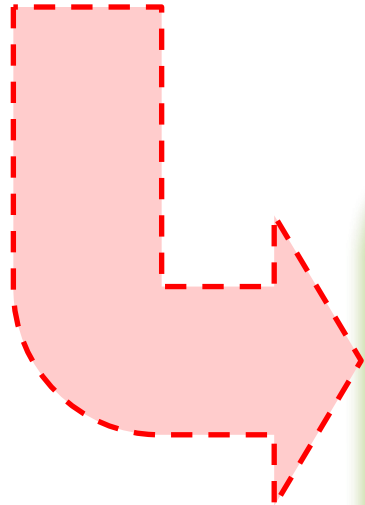
※1 派遣元事業主は、労働契約の締結・更新の機会やメールの活用等により、対象となる労働者の希望を把握するよう努める必要がある。

※2 派遣元事業主が講ずべき無期雇用への転換推進措置は、上記のいずれかの措置でよい。

5-1. 派遣契約の中途解除時への対応 (概要)

<派遣契約の中途解除に関する課題>

○労働者派遣契約の中途解除に伴い、派遣労働者の雇用が失われる



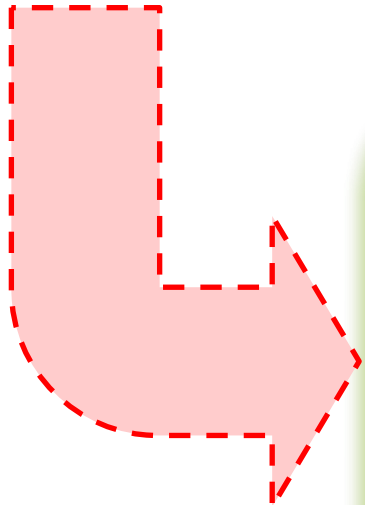
○派遣契約の中途解除に当たり講ずべき措置の明確化

- ・ 派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用の負担等の措置を講ずるよう、派遣先に対して義務化
- ・ 派遣契約に、派遣契約の解除時に講ずる派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用の負担等に関する事項を盛り込むことを明示

6-1. 均衡待遇の確保 (概要)

<派遣労働者の待遇に関する課題>

- 派遣労働者の働きに見合った待遇がなされていない
- 事業運営が不透明



○均衡を考慮した待遇の確保

- 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者等との均衡を考慮した賃金決定や、教育訓練・福利厚生の実施等に配慮（派遣元事業主の義務）
- 派遣元事業主による均衡待遇の確保に向けた措置が適切に講じられるよう、必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力を努力義務化（派遣先の義務）

6-2. 均衡待遇の確保 (具体的内容)

- 均衡待遇の確保に向けて派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置は、それぞれ以下のとおり。

派遣元 事業主

- 以下の要素を勘案して、派遣労働者の賃金を決定するよう努めること。
 - ① 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
 - ② 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
 - ③ 派遣労働者の職務内容や成果等
- 教育訓練・福利厚生等についても、派遣労働者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するよう努めること。

派遣先

- 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。
- 派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努めること。

7-1. マージン率等の情報提供 (概要)

<派遣労働者の待遇に関する課題> (再掲)

- 派遣労働者の働きに見合った待遇がなされていない
- 事業運営が不透明



○マージン率等の情報提供の義務化

派遣元事業主に対して、事業所ごとの「派遣労働者数」「派遣先数」「労働者派遣に関する料金額と派遣労働者の賃金額の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)」「教育訓練に関する事項」等の情報提供を義務化

7-2. マージン率等の情報提供 (マージン率の計算方法)

● マージン率の計算方法

⇒ 毎事業年度終了後、以下の計算式により算出。

派遣元事業主は、計算結果をインターネット等により情報提供。

$$\text{マージン率} = \frac{\text{(労働者派遣に関する料金額の平均額)} - \text{派遣労働者の賃金額の平均額}}{\text{労働者派遣に関する料金額の平均額}}$$

注1) マージン率の計算は事業所ごとに行うことが原則であるが、その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、その範囲内で算定することも妨げない。

注2) %表記にした場合の小数点第2位以下を四捨五入

7-3. マージン率等の情報提供 (情報提供事項)

● 情報提供すべき事項

⇒ 事業所ごとに、以下の情報を提供することが必要

- ① 派遣労働者の数
- ② 派遣先の数
- ③ マージン率
- ④ 教育訓練に関する事項
- ⑤ 労働者派遣に関する料金額の平均額
- ⑥ 派遣労働者の賃金額の平均額
- ⑦ その他参考となると認められる事項

注1) 「教育訓練に関する事項」とは、派遣元事業主で実施している教育訓練の内容・実施期間・費用負担の有無等をいう。

注2) 「その他参考となると認められる事項」とは、派遣元事業主の判断に委ねられるが、例えば、福利厚生に関する事項等が考えられる。

7-4. マージン率等の情報提供 (情報提供の方法)

- いわゆる「マージン」とは、以下の算式により計算した結果のこと。

$$\text{マージン} = \text{派遣料金額 (派遣元事業主の収入)} - \text{派遣労働者に支払った賃金額}$$

- 派遣元事業主は、「マージン」相当分から、法定福利費・法定外福利費・教育訓練費・事業経費等を支払う。

⇒ 従って、教育訓練や福利厚生に力を入れている派遣元事業主の場合には、そうでない派遣元事業主と比べて、マージン率が高めに出る可能性がある。

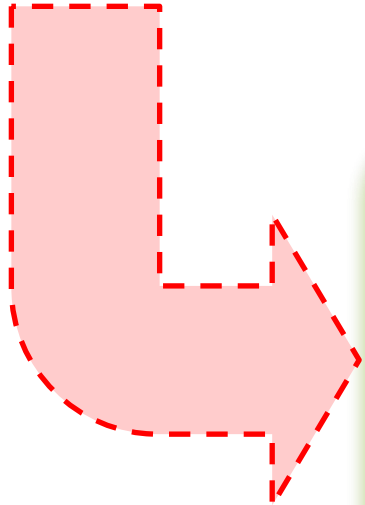
- 情報提供の際には、教育訓練やその他参考となると認められる事項 (福利厚生等) についても可能な限り分かりやすく記載することで、派遣元事業主の取組が労働者や派遣先に正確に伝わるようにすることが重要。

- また、労働者や派遣先も、マージン率だけで評価するのではなく、その他の情報と組み合わせて総合的に評価することが重要。

8-1. 待遇に関する事項等の説明 (概要)

＜派遣労働者の待遇に関する課題＞ (再掲)

- 派遣労働者の働きに見合った待遇がなされていない
- 事業運営が不透明



○待遇に関する事項等の説明の義務化

派遣元事業主に対して、派遣労働者として雇用しようとする労働者への「派遣労働者として雇用した場合の賃金額の見込み」等についての説明を義務化

8-2. 待遇に関する事項等の説明 (説明事項等)

● 説明すべき事項

- ① 派遣労働者として雇用した場合における賃金額の見込みその他の待遇に関する事項
- ② 事業運営に関する事項
- ③ 労働者派遣制度の概要

注1) 「その他の待遇に関する事項」とは、例えば、想定される就業時間・就業場所、教育訓練等が考えられるが、その時点で説明可能な内容を説明すればよい。

注2) 「事業運営に関する事項」とは、派遣元事業主の会社概要等をいう。

● 説明の方法

⇒ 書面・Fax・メールその他の方法により実施。ただし、賃金額の見込みについては、書面・Fax・メールのいずれかによる。

● 説明の時期

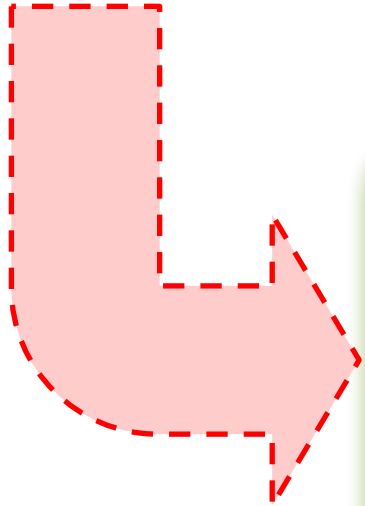
⇒ 労働契約の締結前

注) 登録型派遣の場合の登録中の労働者に対して説明するようなイメージ

9-1. 派遣料金額の明示 (概要)

＜派遣労働者の待遇に関する課題＞ (再掲)

- 派遣労働者の働きに見合った待遇がなされていない
- 事業運営が不透明



○労働者派遣に関する料金額の明示の義務化

派遣元事業主に対して、雇入時・派遣開始時・派遣料金額の変更時における派遣労働者への「労働者派遣に関する料金額」の明示を義務化

9-2. 派遣料金額の明示 (明示事項等)

● 明示すべき派遣料金額

⇒ 以下のいずれかとする。

- ① 当該派遣労働者本人の派遣料金額
- ② 当該派遣労働者が所属する事業所における派遣料金額の平均額

● 明示の方法

⇒ 書面・Fax・メールにより実施 (口頭等による明示は不可)

● 明示の時期

- ① 労働契約の締結時
- ② 実際の労働者派遣時
- ③ 明示した派遣料金額を変更する時

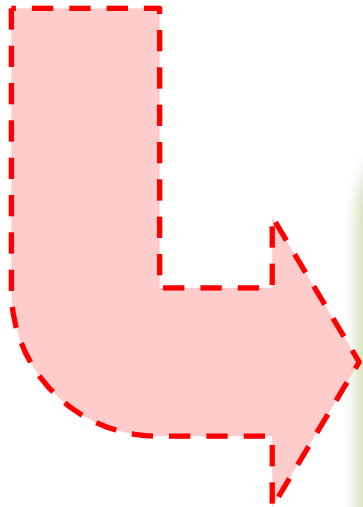
注) ただし、労働契約の締結時 (①) に明示した派遣料金額と実際の労働者派遣時 (②) の派遣料金額が同じである場合、実際の労働者派遣時 (②) の派遣料金額の明示は省略可

Ⅲ 違法派遣に対する迅速・ 的確な対処

10-1.労働契約申込みみなし制度 (概要)

<違法派遣の是正に伴う労働者への影響等>

- 違法派遣の是正が派遣労働者の不利益（派遣労働者の雇止め、解雇等）に繋がる場合がある
- 同じ事業主の下、違法を繰り返す派遣先の増加



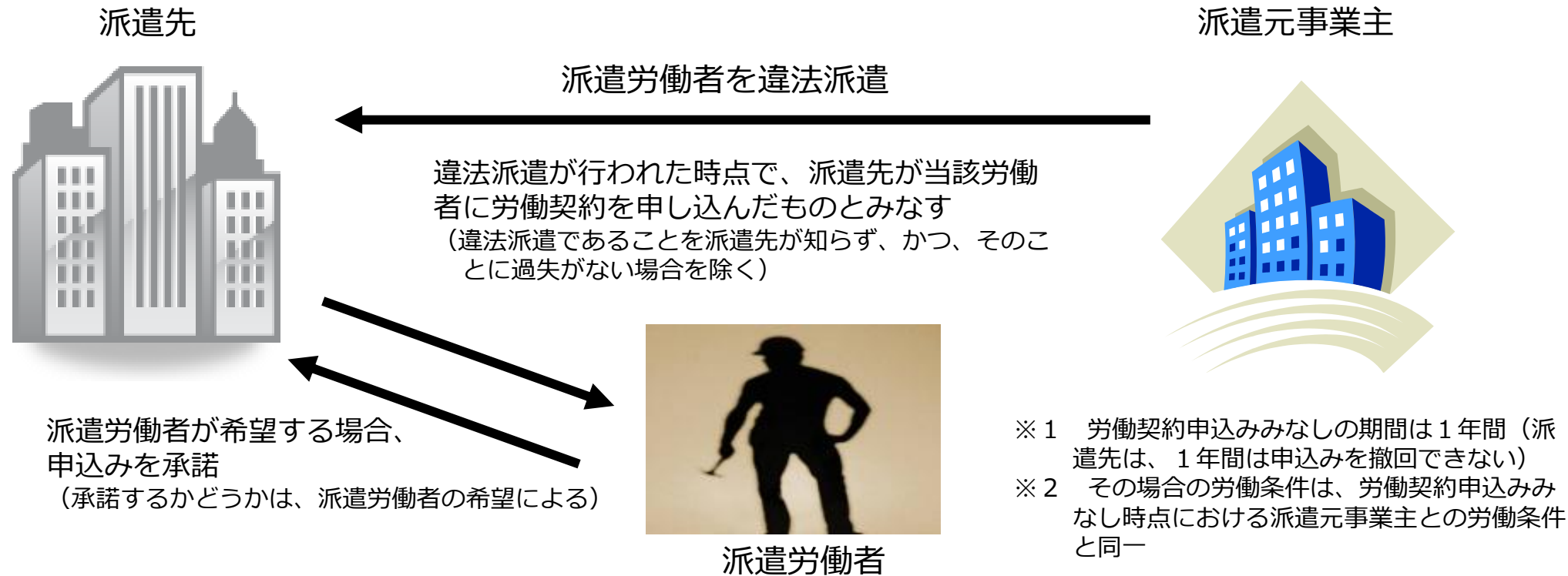
○労働契約申込みみなし制度の創設

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主におけ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

(注)違法派遣について、派遣先に過失がない場合を除く

注) 労働契約申込みみなし制度の施行は、平成27年10月1日

10-2.労働契約申込みみなし制度 (イメージ)



【労働契約申込みみなし制度の対象となる「違法派遣」】

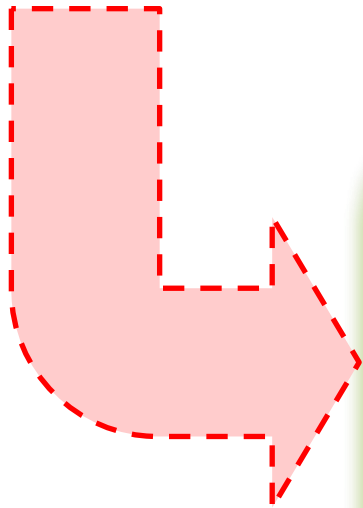
- 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合 ※禁止業務→港湾運送業務・建設業務等
- 無許可・無届の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合
- いわゆる偽装請負の場合 (請負等の名目で、派遣契約を締結せずに労働者派遣を受け入れた場合)

注) 労働契約申込みみなし制度の施行は、平成27年10月1日

11-1. 欠格事由の整備 (概要)

<法違反の増加>

○処分逃れを画策する事業主の現出



○欠格事由の整備 (追加)

以下のケースを、労働者派遣事業の許可等に関する欠格事由に追加する。

- ① 許可を取り消された法人等の役員であった者で、取消しの日から5年を経過しないもの
- ② 許可取消等の手続が開始された後に事業廃止の届出をした者で、届出の日から5年を経過しないもの 等

IV その他

12-1.その他 (経過措置等)

● 日雇派遣の原則禁止・離職後1年以内の労働者派遣の禁止

⇒ 施行日（平成24年10月1日）以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われるものから適用。

● グループ企業内派遣の制限

⇒ 施行日（平成24年10月1日）以後に開始される事業年度分から適用。

（例）事業年度終了が3月期の場合

… 平成25年4月以降の事業年度分から適用

● マージン率等の情報提供

⇒ 施行日（平成24年10月1日）以後に終了する事業年度分から公表すれば可。

（例）事業年度終了が3月期の場合

… 平成25年4月以降、速やかに公表

(参考) 派遣元事業主・派遣先の責務

- 今回の労働者派遣法改正により、派遣元事業主・派遣先の責務として新たに課せられる事項を整理すると、以下のとおりとなる。

派遣元事業主	派遣先
○グループ企業派遣（法23③・23の2） →8割規制、実績報告	
○マージン率等の情報提供（法23⑤）	
	○派遣先の都合による労働者派遣契約解除時に講ずべき措置（法29の2） →新たな就業機会の確保、休業手当等の費用負担等
○有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進措置（法30）	
○均衡待遇の確保（法30の2）	○均衡待遇の確保に向けた派遣元事業主への協力（法40③）
○待遇に関する事項等の説明（法31の2）	
○派遣料金額の明示（法34の2）	
○派遣先への通知事項に派遣労働者が無期雇用労働者であるか否かを追加（法35①Ⅱ）	
○日雇派遣の原則禁止（法35の3）	
○離職後1年以内の労働者派遣の禁止（法35の4）	○離職後1年以内の労働者派遣の受入禁止、該当する場合の派遣元への通知（法40の6）
	○労働契約申込みみなし制度【平成27年10月1日施行】