

労働者派遣法改正法の政省令・告示等に関する 主な検討事項(案)

事業規制の強化

1. 日雇派遣の原則禁止（法第35条の3第1項関係）

＜検討事項と規定案＞

○ 日雇派遣の原則禁止の例外として認められる「業務」【政令事項】

いわゆる専門26業務のうち、第1号、第2号、第5号から第13号まで、第16号（建築物又は博覧会場における来訪者の受付又は案内の業務に限る。）、第17号から第20号まで、第23号及び第25号に掲げる業務とすること。

○ 日雇派遣の原則禁止の例外として認められる「場合」【政令・省令・運用事項】

- ・ 「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」である場合とすること。
ただし、「副業として従事する者」については生業の収入が一定額以上である場合、「主たる生計者でない者」については世帯全体の収入が一定額以上である場合に限定すること。＜政省令＞
- ・ 高齢者であるかどうかの確認は年齢が確認できる公的書類等で、昼間学生であるかどうかの確認は学生証等で行うこと。＜運用＞
- ・ 「主たる生計者でない者」かどうかについては、世帯全体の収入に占める本人（労働者）の収入の割合が50%未満であるかどうかによって判断すること。＜運用＞
- ・ 収入要件の確認は、本人・配偶者等の所得証明書、源泉徴収票の写し等で行うこと。また、前年度の収入が要件を満たす場合であっても、当年度の収入が要件を満たさないことが明らかである場合には、日雇派遣の例外として認められないこと。＜運用＞

○ 日雇派遣労働者の安全衛生の確保【日雇派遣指針事項】

- ① 派遣元事業主が講ずべき事項として、以下の内容を定めること。
 - ・ 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実施すること。
 - ・ 日雇派遣労働者が労働安全衛生法第59条第3項の危険有害業務に従事する場合には、派遣先に義務付けられている危険有害業務就業時の安全衛生教育が確実に実施されたかどうか、派遣元事業主においても確認すること。
- ② 派遣先が講ずべき事項として、以下の内容を定めること。
 - ・ 日雇派遣労働者が従事する具体的な業務内容について、派遣元事業主から照会があった場合には、積極的に応じること。
 - ・ 日雇派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育が確実に実施されたかどうか、派遣先においても確認すること。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

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、原則、労働者派遣を行ってはならないものとするのが適当である。

その場合、日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等について、政令によりポジティブリスト化して認めるのが適当である。

具体的には、いわゆる26業務から、特別な雇用管理を必要とする業務(第14号、第15号、第16号(駐車場の管理等の業務に限る)及び第24号の業務)及び日雇派遣がほとんどみられない業務(第3号、第4号、第21号、第22号及び第26号)を除外したものをリスト化することとするが、これ以外の業務については専門性があり労働者の保護に問題のない業務のリスト化など、適宜リストの見直しを行うのが適当である。

○ 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年3月27日)(抜粋)

○川合孝典議員 三十五条の三、いわゆる日雇派遣の関係について伺いを申し上げますが、今回の修正案では、日雇派遣について、雇用の機会の確保が特に困難であると認められる場合、それから、その他の場合で政令に定める場合を除き、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と、こういう形の修正が掛けられておるわけですが、では、これそれぞれどのような労働者を具体的に想定してこのように修正を掛けられたのかということについて御説明を願いたいと思います。

○衆議院議員(岡本充功議員) 御質問いただきました衆議院での修正により追加されました雇用の機会の確保が特に困難であると認められる場合その他の場合とはどういうものを指すのかという御質問であります、派遣労働者が高齢者、昼間学生、副業として従事する者、主たる生計者でない者である場合を想定しております。

具体的な内容につきましては、いずれにせよ政令で定められる、労政審を経て政令で定められるというふうに理解をしておりますが、政府におかれましても日雇派遣の実情を十分踏まえて対応していただきたいと、このように思っております。

○渡辺孝男議員 検討に当たっての課題としまして、やはり副業として従事する方々、あるいは主たる生計者でない方々については、全てを認めるという形ではなくて、やはり収入が一定額以上であるというような一定の制限を設けるとともに、日雇派遣に従事する労働者が労働災害等に被災されるようなことがないようにする、そういう労働安全衛生の確保の強化を図るべきと、そのような意見もあるわけでありすけれども、このようなことを配慮して、政府としてどのような対応を行っていくのか、牧厚生労働副大臣にお伺いをしたいと思います。

○副大臣(牧義夫議員) 委員御指摘のように、副業として従事する者や主たる生計者でない者の要件等々、その詳細について、その特定などの実務については、法案成立後、施行までに労政審の議論を踏まえ定めることになってございます。この三党での協議の中でも確認をされているとおり、その制定に際しては、御指摘を踏まえて一定の制限、この金額等々、実際どれぐらいの収入があるのか等々、これを設けると、しっかりとそれを要件として設ける方向で検討してまいりたいと思っております。

また、労働安全衛生についてのお話もございました。日雇派遣労働者が労働災害に被災することのないよう、派遣元、派遣先に対して安全衛生の確保の徹底、指導を行ってまいりたいと存じます。

○ 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成20年厚生労働省告示第36号)(抄)

第八 安全衛生に係る措置

- 一 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(昭和四十七年法律第五十七号)第五十九条第一項に規定する雇入れ時の安全衛生教育を確実に行わなければならないこと。
- 二 派遣先は、派遣元事業主が日雇派遣労働者に対する雇入れ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業務に係る情報を派遣元事業主に対し積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、日雇派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。
- 三 派遣先は、日雇派遣労働者の安全と健康の確保に責務を有することを十分に認識し、労働安全衛生法第五十九条第三項に規定する危険有害業務就業時の安全衛生教育の適切な実施等必要な措置を確実に行わなければならないこと。

○ 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)(抄)

(安全衛生教育)

第五十九条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。

3 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。

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)

<検討事項と規定案>

○ 関係派遣先の範囲【省令事項】

8割規制の対象となる関係派遣先の範囲は、以下のとおりとすること。

- ・ 親会社等(派遣元事業主の議決権の過半数を所有している者、資本金の過半数を出資している者、これらと同等以上の支配力を有する者)
- ・ 親会社等の子会社等(派遣元事業主の親会社等が議決権の過半数を所有している者、資本金の過半数を出資している者、これらと同等以上の支配力を有する者)

○ 関係派遣先への派遣割合の算定方法【省令事項】

毎事業年度ごとに、以下の計算方法により算定すること。

[計算方法]

$$\frac{\text{派遣労働者の関係派遣先での派遣就業に係る総労働時間}}{\text{派遣労働者の全ての派遣就業に係る総労働時間}} \times \text{定年退職者の関係派遣先での派遣就業に係る総労働時間}$$

※ 端数は切り捨て

○ 定年退職者の範囲【省令事項】

関係派遣先への派遣割合の算定から除外される定年退職者の範囲を、60歳以上の定年退職者とする。

○ 厚生労働大臣への報告【省令事項】

毎事業年度経過後1ヶ月が経過する日までの間に、所定の様式により行うこと。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

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人員(定年退職者を除く)の割合を8割以下とする義務を派遣元事業主に課することが適当である。

その際、割合についての報告制度を設けるとともに、8割を超えている場合には、指導、勧告、許可の取消し等の各措置を順次行うこととすることが適当である。

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)

＜検討事項と規定案＞

○ 受入禁止の例外【省令事項】

離職した労働者の離職後1年以内の派遣労働者としての受入禁止の例外となる者として、60歳以上の定年退職者を規定すること。

○ 受入禁止に関する派遣元事業主への通知の方法【省令事項】

派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けたならば労働者派遣法第40条の6第1項に抵触することとなるときは、書面、FAX又は電子メールの方法により派遣元事業主へ通知すること。

＜参考＞

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

離職した労働者(定年退職者を除く)を元の企業に派遣することについて、離職の後1年間は禁止することが適当である。

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

1. 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）

<検討事項と規定案>

○ 無期雇用への転換推進措置の対象者【省令事項】

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は、以下のとおりとすること。

- ・ 派遣元事業主との雇用期間が通算して1年以上である有期雇用の派遣労働者
- ・ 過去に派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上ある労働者であって、新たに派遣労働者として有期雇用しようとする者（いわゆる登録型派遣の場合の、登録状態にある労働者等）

○ 派遣労働者等の希望の把握【派遣元指針事項】

派遣元事業主は、無期雇用への転換推進措置を受けるかどうか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。

<参考>

○ 労働政策審議会建議（平成20年9月24日）（抜粋）

1年以上勤務している、期間を定めて雇用する派遣労働者等の希望を踏まえ、

- ① 期間を定めないで雇用する派遣労働者又は通常の労働者として雇い入れること
- ② 期間を定めないで雇用する派遣労働者への転換を促進するための教育訓練等の措置を講ずること
- ③ 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を通じて、派遣先での直接雇用を促進すること
のいずれかの措置を講ずる努力義務を派遣元事業主に課すことが適当である。

2. 均衡待遇の確保(法第30条の2、法第40条第3項関係)

＜検討事項と規定案＞

○ 派遣元事業主が配慮すべき事項【派遣元指針事項】

・ 派遣元事業主は、派遣労働者の賃金の決定に当たり、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評価等に関する情報を派遣先より入手し、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。

○ 派遣先が努めるべき事項【派遣先指針事項】

派遣先は、派遣労働者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、教育訓練等に関する情報を派遣元事業主に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ものとする。

3. マージン率等の情報公開(法第23条第5項関係)

<検討事項と規定案>

○ 情報公開事項【省令事項】

法第23条第5項の規定により情報公開が必要とされている事業所ごとの派遣労働者の数、派遣先の数、マージン率(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)、教育訓練に関する事項のほか、以下の事項を定めること。

- ・ 1日当たりの派遣料金の額の平均額
- ・ 1日当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額
- ・ その他必要な事項

○ 情報公開の方法【省令事項】

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。

○ マージン率の算定方法【省令事項】

- ・ 毎事業年度ごとに、以下の計算方法により算定すること。

[計算方法]

$$\frac{1人1日当たりの労働者派遣に関する料金の平均額 - 1人1日当たりの派遣労働者の賃金の額の平均額}{1人1日当たりの労働者派遣に関する料金の平均額}$$

※ 端数は四捨五入

- ・ ただし、事業所ごとの独立性が弱い場合には、一体的に経営を行っている範囲内で算定することを妨げないこと。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

派遣料金、派遣労働者の賃金、これらの差額の派遣料金に占める割合等の事業運営に関する情報の公開義務を派遣元事業主に課すことが適当である。

4. 待遇に関する事項等の説明(法第31条の2関係)

<検討事項と規定案>

○ 説明事項【省令事項】

派遣元事業主が派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し説明すべき事項として、以下の事項を定めること。

- ・ 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
- ・ 事業運営に関する事項
- ・ 労働者派遣に関する制度の概要

○ 説明の方法【省令事項】

書面の交付、FAX、電子メール等の方法により行うこと。

<参考>

○ 労働政策審議会建議(平成20年9月24日)(抜粋)

派遣労働者等に対し、事業運営に関する状況、具体的な待遇決定の方法、労働者派遣制度の仕組みの説明を行う義務を派遣元事業主に課すことが適当である。

5, 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)

<検討事項と規定案>

○ 明示すべき派遣料金の額 【省令事項】

派遣元事業主が派遣労働者等に対し明示すべき派遣料金の額は、以下のいずれかとすること。

- ・ 当該労働者に係る1日当たりの派遣料金の額
- ・ 当該労働者の労働者派遣を行う事業所における1日当たりの派遣料金の額の平均額

○ 明示の方法 【省令事項】

- ・ 書面の交付、FAX又は電子メールの方法により行うこと。
- ・ ただし、雇入れ時に明示した派遣料金の額と労働者派遣時の派遣料金の額が同一である場合には、労働者派遣時に派遣料金の額を再度明示することは要しないこと。

<参考>

○ 今後の労働者派遣制度の在り方について(平成21年12月28日労働政策審議会答申)(抜粋)

20年法案にあるマージン率等の情報公開に加え、派遣労働者が自己の労働条件を適切に把握するとともに、良質な派遣元事業主を選択する一助とするため、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ことが適当である。

○ 第179回国会 衆議院厚生労働委員会(平成23年12月7日)(抜粋)

○加藤勝信議員 続きまして、いわゆる派遣料金の明示義務というのが第三十四条の二ということで定められているのでありますが・・・余り個々にとということになると相当な煩瑣な事務になるのではないかと、あるいは、一人一人を出すことが本当にいいのかということも指摘をされているわけですが、これの具体的な運用、もっと言えば、厚生労働省令でどのように定めることを考えておられるのか、答弁をお願いいたします。

○津田大臣政務官 加藤委員にお答えを申し上げます。(中略)

個人が派遣料金とみずからの賃金の差額を計算して適切な派遣元事業主かどうかを判断できるようにする、このためには、派遣料金の平均額を明示して、みずからのおおよそのマージン率を把握する方法でも足りるというふうに考えるわけございまして、三党の協議の結果を踏まえて、厚生労働省令を定める際には、派遣料金の平均額の明示で可とする、そのように考えておるところでございます。

その他

<検討事項と規定案>

○ 施行期日【政令事項】

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。

○ その他【政令・省令・運用事項】

法律名の改正に伴う規定の整備など、所要の改正を行うこと。