

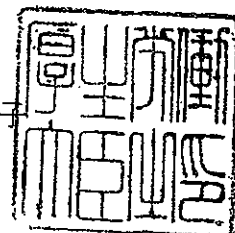
厚生労働省発職派 0627 第3号

平成24年6月27日

労働政策審議会

会長 諏訪 康雄 殿

厚生労働大臣 小宮山 洋子



下記の事項について、貴会の意見を求める。

記

1. 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等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱（別紙1）
2. 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施行令の一部を改正する政令案要綱（別紙2）
3. 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施行規則の一部を改正する省令案要綱（別紙3）
4. 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱（別紙4）
5. 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱（別紙5）
6. 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の一部を改正する告示案要綱（別紙6）



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等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱

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等の一部を改正する法律の施行期日は、平成二十四年十月一日とすること。



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施行令の一部を  
改正する政令案要綱

## 第一 題名の改正

政令の題名を「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施行令」に改めるものとする。

## 第二 日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外

### 一 日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる業務

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（以下「法」という。）第三十五条の三第一項の政令で定める業務は、現行の第四条各号に掲げる業務のうち、第一号、第二号、第五号から第十三号まで、第十六号（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。）、第十七号から第二十号まで、第二十三号及び第二十五号に掲げる業務とすること。

### 二 日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる場合

法第三十五条の三第一項の政令で定める場合は、次のとおりとすること。

- (一) 日雇労働者が六十歳以上の者である場合
- (二) 日雇労働者が学校教育法第一条、第二百二十四条又は第三百三十四条第一項の学校の学生又は生徒（定時制の課程に在学する者その他の厚生労働省令で定める者を除く。）である場合
- (三) 日雇労働者の収入の額が厚生労働省令で定める額以上である場合
- (四) 日雇労働者が主として生計を一にする配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同等の事情にある者を含む。）その他の親族の収入により生計を維持する者（世帯の収入が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）である場合

### 第三 その他

#### 一 施行期日

この政令は、平成二十四年十月一日から施行するものとする。

#### 二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

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施行規則の一部を改正する省令案要綱

## 第一 題名の改正

省令の題名を「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施行規則」に改めるものとする。

## 第二 派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限

### 一 関係派遣先の範囲

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（以下「法」という。）第二十三条の二の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとすること。

- (一) 派遣元事業主が連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則第二条第四号に規定する連結子会社（以下この(一)及び(二)において単に「連結子会社」という。）である場合にあつては、当該派遣元事業主の親会社及び当該親会社の連結子会社

- (二) 派遣元事業主が連結子会社でない場合にあつては、当該派遣元事業主の親会社等（当該派遣元事業

主の議決権の過半数を所有している者、当該派遣元事業主の資本金の過半数を出資している者又は当該派遣元事業主の事業の方針の決定に関してこれらの者と同等以上の支配力を有すると認められる者をいう。以下この(二)において同じ。)及び当該派遣元事業主の親会社等の子会社等(当該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、当該派遣元事業主の親会社等が資本金の過半数を出資している者又は事業の方針の決定に関する当該派遣元事業主の親会社等の支配力がこれらの者と同等以上と認められる者をいう。)

## 二 関係派遣先への派遣割合

法第二十三条の二の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、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(六十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(当該割合に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。

## 三 関係派遣先への派遣割合の厚生労働大臣への報告



法第二十三条第三項の規定による報告は、毎事業年度経過後三月が経過する日までに行うものとする  
こと。

### 第三 労働者派遣事業の業務の内容に係る情報提供義務

#### 一 情報提供の方法

法第二十三条第五項の規定による情報の提供は、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ものとする。

二 労働者派遣に関する料金の額の平均額と派遣労働者の賃金の額の平均額との差額の労働者派遣に関する料金の額の平均額に占める割合

法第二十三条第五項の厚生労働省令で定めるところにより算定した割合は、前事業年度に係る労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る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（当該割合に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同様の

方法により算定することを妨げないものとする。

### 三 情報提供すべき事項

法第二十三条第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。

- (一) 労働者派遣に関する料金の額の平均額
- (二) 派遣労働者の賃金の額の平均額
- (三) 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

第四 期間を定めないう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

法第三十条の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとすること。

- 一 派遣元事業主に雇用された期間が通算して一年以上である期間を定めて雇用する派遣労働者
- 二 派遣元事業主に雇用された期間が通算して一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

### 第五 待遇に関する事項等の説明

- 一 待遇に関する事項等の説明の方法

法第三十一条の二の規定による説明は、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（以下「書面の交付等」という。）その他の適切な方法により行うものとする。ただし、二の（一）のうち労働者の賃金の額の見込みに関する事項の説明は、書面の交付等の方法により行うものとする。

## 二 説明すべき事項

法第三十一条の二の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。

(一) 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当該労働者の待遇に関する事項

(二) 事業運営に関する事項

(三) 労働者派遣に関する制度の概要

## 第六 労働者派遣に関する料金の額の明示

一 労働者派遣に関する料金の額の明示の方法

法第三十四条の二の規定による明示は、書面の交付等の方法により行うものとする。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当該派遣労働者に係る労働者派遣に関する料金の額が同条第一号の規定により明示した額と同一である場合には、同条第二号の規定による明示を要しないものとする。

二 明示すべき労働者派遣に関する料金の額

法第三十四条の二の厚生労働省令で定める額は、次のいずれかとする。

- (一) 当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額
- (二) 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

※ 第三の二のただし書に該当する場合には、当該方法により算定した場合の平均額

第七 日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる場合

一 禁止の例外となる場合から除かれる学生

日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる場合から除かれる学生は、次のとおりとする。

- (一) 学校教育法第四条第一項に規定する定時制の課程に在学する者

(二) 卒業を予定している者であつて、雇用保険法第五条第一項に規定する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つてゐるもの

(三) 休学中の者

(四) (一)から(三)までに準ずる者

二 日雇労働者等の収入の額

日雇労働者についての労働者派遣の禁止の例外となる日雇労働者の生業の収入の額又は世帯の収入の額は、五百万円とすること。

第八 離職した労働者を離職後一年以内に派遣労働者として受け入れることの禁止

一 受入禁止の例外となる者

法第四十条の六第一項の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の定年退職者とすること。

二 派遣先から派遣元事業主への通知の方法

法第四十条の六第二項の規定による通知は、書面の交付等の方法により行うものとする。

第九 その他

一 施行期日

この省令は、平成二十四年十月一日から施行するものとする。

二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱

第一 有期雇用派遣労働者等の期間を定めないで雇用される労働者への転換の推進

派遣元事業主は、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（以下「法」という。）第三十条の規定による措置を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者（以下この第一において「派遣労働者等」という。）に対し、労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、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ための措置を受けるかどうか等について、派遣労働者等の希望を把握するよう努めるものとする。

第二 派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

一 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定に当たっては、法第三十条の二第一項の趣旨を踏まえ、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、能力若しくは経験等を勘案するよう努めるものとする。

また、派遣元事業主は、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ものとする。

二 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た結果のみをもつて、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、法第三十条の二第一項の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

### 第三 その他

その他所要の規定の整備を行うものとし、平成二十四年十月一日から適用するものとする。



派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱

第一 均衡を考慮した待遇の確保に向けた協力

派遣先は、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第四十条第三項の規定に基づき、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準、教育訓練等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供するとともに、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。

第二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとし、平成二十四年十月一日から適用するものとする。



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の一部を改正する告示案要綱

第一 労働契約の締結に際して講ずべき措置

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、当該日雇派遣労働者が従事する業務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保護等に関する法律第三十五条の三第一項の政令で定める業務に該当し、又は当該日雇派遣労働者が同項の政令で定める場合に適合しているかどうかを確認するものとする。

第二 安全衛生に係る措置

一 派遣元事業主が講ずべき事項

(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ものとする。

(二) 派遣元事業主は、日雇派遣労働者が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に従

事する場合には、派遣先が同項に規定する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を確認するものとする。

## 二 派遣先が講ずべき事項

(一) 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ものとする。

(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確実に行ったかどうかを確認するものとする。

## 第二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとし、平成二十四年十月一日から適用するものとする。

## グループ企業（関係派遣先）の考え方

- 平成 20 年 9 月にとりまとめられた労働政策審議会建議において、グループ企業の範囲が「親会社及び連結子会社」とされていることから、公労使三者で構成された審議会の建議を最大限尊重し、関係派遣先の範囲を整理している。
- なお、労働者派遣法改正により、グループ企業内派遣の 8 割規制が盛り込まれた趣旨は、本来期待されている労働市場における需給調整機能が十分に果たされず、経済的な結びつきが強い「グループ企業」内で派遣会社を第二人事部的に活用しているケースが見られたためである。
- 以上の点に鑑みれば、グループ企業の範囲を定めていく上で会計基準の考え方を使用することについて、一定の合理性はあるものと考えられる。

＜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。

## 改正後の労働者派遣法 参照条文（関係部分抜粋）

※ 改正後の労働者派遣法は、公布の日から6か月以内の政令で定める日から施行するとされている。（労働契約申込みみなし制度を除く。）

## （事業報告等）

## 第二十三条（略）

## 2（略）

3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次条に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならない。

## 4（略）

5 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の当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、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として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、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。

## （派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限）

第二十三条の二 派遣元事業主は、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（以下この条において「関係派遣先」という。）に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合（一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関係派遣先に係る派遣就業（労働者派遣に係る派遣労働者の就業をいう。以下同じ。）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として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合をいう。）が百分の八十以下となるようにしなければならない。

### (有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)

第三十条 派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は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（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つ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。以下この条において「有期雇用派遣労働者等」という。）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。

- 一 期間を定めないで雇用する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、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用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。
- 二 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つては、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。
- 三 前二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期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練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ための措置を講ずること。

### (均衡を考慮した待遇の確保)

第三十条の二 派遣元事業主は、その雇用する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（当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者をいう。第四節を除き、以下同じ。）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。

- 2 派遣元事業主は、その雇用する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。

### (待遇に関する事項等の説明)

第三十一条の二 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、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当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

働省令で定める事項を説明しなければならない。

#### (労働者派遣に関する料金の額の明示)

第三十四条の二 派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。

- 一 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合 当該労働者
- 二 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合 当該労働者派遣に係る派遣労働者

#### (日雇労働者についての労働者派遣の禁止)

第三十五条の三 派遣元事業主は、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（日々又は三十日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。）に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又は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。

2 厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

#### (離職した労働者についての労働者派遣の禁止)

第三十五条の四 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとする場合において、派遣先が当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば第四十条の六第一項の規定に抵触することとなるときは、当該労働者派遣を行ってはならない。

#### (適正な派遣就業の確保等)

第四十条 (略)

2 (略)

3 派遣先は、第三十条の二の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報であつて当該措置に必要



なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならない。

**(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)**

第四十条の六 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（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く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。

2 派遣先は、第三十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。