

# 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案概要(平成20年11月4日国会提出)

資料 1-1

労働者派遣の急速な拡大に伴い、日雇派遣等の問題のある派遣形態への対応を図るなど、労働者の保護の仕組みを強化する。

## 問題点

## 対応

日雇派遣など需給調整システムとして相応しくない事業形態の横行

### 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の派遣)の原則禁止
- ・グループ企業内派遣の8割規制

派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化

### 派遣労働者の常用化や待遇の改善

- ・登録型派遣労働者の常用化を努力義務化
- ・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)などの情報公開を義務化

偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加

### 違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・派遣先に対する労働契約申込みの勧告制度創設
- ・処分逃れを防止するため欠格事由を整備

施行予定期日：平成21年10月施行(事業規制の強化に係るものは、平成22年4月施行)

※平成20年12月19日衆・厚生労働委員会にて提案理由説明を行ったが、継続審議となっている

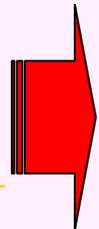
# ○ 事業規制の強化

## 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



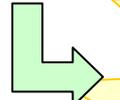
- 禁止業務派遣、二重派遣等、法違反の温床
- 労働災害の発生



- 日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の労働者派遣について、原則禁止
  - ・ 日雇派遣が常態であり、かつ、労働者保護に問題のない業務等について、政令でポジティブリスト化
  - ・ 現在の日雇派遣労働者等の雇用の安定を図るため、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

## 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

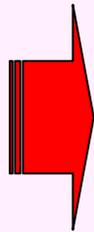


- グループ企業（親会社及び連結子会社）内の派遣会社が一の事業年度中に当該グループ企業に派遣する人員（定年退職者を除く）の割合を8割以下に
  - ※ 8割を超えている場合には、指導、指示、許可の取消し等の各措置を順次行う
- 離職した労働者（定年退職者を除く）を元の企業に派遣することについて、離職の後1年間は禁止

# ○ 派遣労働者の常用化や待遇の改善①

## 登録型派遣

- 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
- 常用雇用になるための機会が少ない



○ 登録型派遣労働者について、希望に応じ、以下のいずれかの常用雇用への転換推進措置を努力義務化(派遣元事業主)

- ・ 期間の定めのない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
- ・ 期間の定めのない労働者への転換推進のための教育訓練等の措置を講ずる

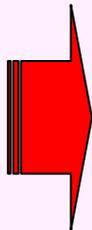
○ 派遣先が常用型派遣を選好するインセンティブとするため、

- ・ 期間を定めないで雇用される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)
- ・ 期間を定めないで雇用される派遣労働者について、特定を目的とする行為(事前面接等)を可能に併せて、派遣労働者の特定の際、年齢又は性別を理由とした差別的取扱いを禁止

# ○ 派遣労働者の常用化や待遇の改善②

## 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



○ 同種の業務に係る一般の賃金水準等を考慮しつつ、派遣労働者の職務の内容・成果、意欲、能力又は経験等を勘案して賃金決定することを努力義務化(派遣元事業主)

○ 派遣労働者等について、希望、能力及び経験に応じた就業及び教育訓練の機会の確保等を努力義務化(派遣元事業主)

○ 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)、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)

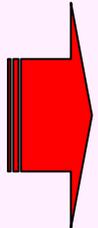
○ 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、雇用した場合における賃金の額の見込みなど待遇に関する事項の説明を義務化(派遣元事業主)

○ 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明示

# ○ 違法派遣に対する迅速・的確な対処

## 法違反の増加

- 文書指導実施件数が年々増加  
平成15年度 1,002件  
→ 平成19年度 6,524件
- 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



○ 適用除外業務への派遣、無許可・無届け事業所からの派遣、期間制限違反、いわゆる偽装請負の場合で派遣先に一定の責任があり、派遣労働者が希望する場合  
→ 派遣先に対し、行政が労働契約を申込みこと及び賃金その他の労働条件を低下させることのないよう措置をとることを勧告

○ 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、より強い行政措置(勧告)の発動を可能に

○ 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

# ○ いわゆる「2009年問題」について

いわゆる「2009年問題」とは、主に製造業において、2006年に受け入れた派遣労働者を2009年以降引き続き派遣労働者として使用することができない(※)ため、直接雇用への切り替え、請負への切り替え等何らかの対応が必要となること。

※ 労働者派遣法に基づき、派遣先による派遣受入期間は最長3年とされている。

## 【経緯】

2004年3月  
(平成16年) 改正労働者派遣法(平成15年改正法)施行

- ・派遣受入期間を、1年から最大3年まで延長。
- ・物の製造業務への労働者派遣を解禁。ただし、派遣受入期間は、2007年3月までの間は、1年とされる。

<2006年  
(平成18年) 製造業において請負を派遣に切り替える事例が多かったとされる。>

2007年3月  
(平成19年) 物の製造業務について、派遣受入期間を最大3年まで延長。

<2009年  
(平成21年) 2006年に受け入れた派遣労働者について、期間制限抵触日が到来。>

- 
- 期間制限抵触日以降の派遣受入は不可。
  - 直接雇用への切り替え、請負への切り替え等の対応が必要。

# 派遣労働者の派遣先への直接雇用を促進するための特別奨励金の創設

「生活防衛のための緊急対策」にて措置(2次補正) (平成21年2月6日から開始)

派遣先事業主が受け入れている派遣労働者を直接雇い入れる場合に、派遣先事業主に対して、奨励金を支給

- ①期間の定めのない雇用の場合: 中小企業 1人100万円  
大企業 1人 50万円
- ②有期雇用の場合: 中小企業 1人50万円  
大企業 1人25万円

労働者派遣契約の終了前に派遣先への直接雇用を促進することにより、派遣労働者の雇用への影響を軽減し、雇用の安定に資することとする。(平成23年度までの時限措置)

平成18年頃、派遣に切替えた製造業務等の派遣可能期間(原則1年、最大3年まで)が終了し、いわゆる「2009年問題」として指摘される。

派遣先において、雇用の需要があるにもかかわらず、直接雇用が困難なため、派遣可能期間を契機に派遣労働者の雇用が失われるおそれがあることから、派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合に特別奨励金を支給。

労働者派遣

派遣先での直接雇用

派遣可能期間の終了

1年目

2年目

3年目

奨励金の支給

※雇用の安定に資するよう、3年間にわたり3回に分けて支給