

労働者派遣法改正に関するご案内

登録スタッフの皆様、および
これからスタッフとしてご就業を希望される皆様へ

平成 24 年 10 月 1 日施行の労働者派遣法の改正について、以下のとおりご案内申し上げます。

1.事業規制の強化

●関係派遣先への労働者派遣の制限

専ら派遣（派遣元事業主が特定の一社または複数社に限定して派遣すること）は禁止されていますが、今回、関係派遣先（派遣元事業主の親会社や親会社の連結子会社）への派遣割合が 8 割以下になるよう具体的に明示化されたことで、基準が明確化しました。

●日雇労働者（日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者）についての労働者派遣の原則禁止

ただし、以下政令で定める業務、対象者については除外されています。

- ①・ソフトウェア開発
 - ・機械設計
 - ・事務用機器操作
 - ・通訳、翻訳、速記
 - ・秘書
 - ・ファイリング
 - ・調査
 - ・財務処理
 - ・取引文書作成
 - ・デモンストレーション
 - ・添乗
 - ・受付・案内
 - ・研究開発
 - ・事業の企画立案
 - ・書籍等の製作・編集
 - ・広告デザイン
 - ・OA インストラクション
 - ・セールスエンジニア営業・金融商品の営業

②・60歳以上の人

- ・雇用保険の適用を受けない学生
- ・副業として日雇派遣に従事する人
- ・主たる生計者でない人

●離職した労働者についての労働者派遣の禁止

派遣先企業は、派遣先企業を離職した労働者（正社員、パート・アルバイトなどの直接雇用者）を1年以内に派遣労働者として受け入れることが禁止されます。ただし、60歳以上の定年退職者は除外されています。

2.派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

●労働者派遣事業の業務の内容に係る情報提供義務の創設

派遣元事業主に対し、事業所ごとの派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、マージン率などの情報公開義務が創設されました。

- ①派遣労働者数 → 15名
- ②派遣先の数 → 10社
- ③マージン率 → 35.7%
- ④教育訓練に関する事項
→ 基本マナー研修、コミュニケーション・モチベーションアップ研修、ホテルCS研修
- ⑤労働者派遣に関する料金の平均日額
→ 17,720円
- ⑥派遣労働者の賃金の平均日額
→ 11,386円
- ⑦その他参考となる認められる事項
→ 業績賞与有

●労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣契約の中途解除を行う場合について規定されていた「派遣先が講ずべき措置に関する指針」が、条文になりました。派遣先の都合により労働者派遣契約の解除をする場合、新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いの他、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を取らなければなりません。

●紹介予定派遣

紹介予定派遣契約締結時に、直接雇用時の業務内容、労働条件等を明確にするよう定められました。

●有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等

派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者に対し、期間を定めなくて雇用する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、紹介予定派遣の対象として雇い入れること、教育訓練などを行うよう努めなければなりません。

●均衡を考慮した待遇の確保

派遣元事業主は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先労働者との均衡を配慮した賃金決定や、教育訓練・福利厚生の実施等に配慮しなければなりません。派遣先事業主は派遣元事業主に対し、必要な情報を提供するなどの協力が求められます。

●労働者派遣料金額の明示

派遣元事業主は、派遣労働者を雇い入れる際に、派遣労働者に対し、労働者派遣に関する料金の額を明示することになります。

●派遣先への通知

派遣元事業主が発行する派遣先への通知書に、派遣労働者が期間を定めなくて雇用する労働者であるか否かを通知する内容が追加されます。

3.違法派遣に対する迅速・的確な対処

●労働契約申込みみなし制度の創設（2015年10月1日施行予定）

派遣先企業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の申込みをしたものとみなす制度です。違法派遣とは、次の4つが当てはまります。

①禁止されている業務に派遣労働者を従事させた場合②許可・届出を行っていない派遣元事業主から派遣を受けた場合③派遣可能期間を超えて派遣を受け入れていた場合④偽装請負の場合