

2012年3月28日

## 改正派遣法について

一般社団法人  
日本エンジニアリングアウトソーシング協会  
政策提言委員会

本日、参議院にて「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」（派遣法）の改正法案が可決されました。改正内容の概要は、下記の通りです。

記

### 1. 改正の趣旨と概要

今回の法改正は、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図ることに主眼があります。

最初に改正案が出された2008年から、今回の改正法成立にいたるまでの経緯は次のとおりです。

- 2008年11月 いわゆる「派遣切り」等の社会問題を背景に、当時の自民党政権が、日雇派遣の禁止等を内容とする改正案を提出するも、2009年7月に廃案。
- 2010年4月 民主党政権となり、更なる規制強化となる「製造派遣、登録型派遣の原則禁止」を内容とする改正案を提出するも、長らく継続審議が続く。
- 2011年12月 民主・自民・公明3党により、改正案の中から、「製造派遣、登録型派遣の原則禁止」等を除外した修正案を提出。
- 2012年3月 派遣法改正案（3党合意修正案）が成立。

改正法の内容は大きく分けると、下記2つのいずれかとなります。

- ①従来、派遣先・派遣元指針等の通達レベルで規制されていたものを派遣法に明記したもの（「日雇派遣の禁止」、「情報提供義務の拡充」等）
- ②新たな規制等が加えられたもの（「関係派遣先への労働者派遣の制限」、「労働契約申込みみなし制度」等）

### 2. 改正条項の具体例

#### (1) 労働契約申込み義務の例外

現行法第40条の5において、いわゆる「雇用申込義務」（3年を超えて派遣を受け入れている場合、同一の職場・業務に新たな要員を雇い入れする場合、まず、派遣社員に雇用の申込をしなければならない）が定められておりますが、改正法施行後は、当該派遣社員が期間を定めずに派遣元に雇用されている場合は、申込義務発生の対象外となります。

なお、NEOA加盟企業に所属する社員のほとんどは、これに該当します。

#### (2) 関係派遣先への労働者派遣の制限

一つの派遣元から、派遣元の経営を実質的に支配することが可能である派遣先への派遣割合は80%以下との制限が課せられます。

#### (3) 労働契約申込みみなし制度

違法派遣と知りながら、派遣を受け入れていた派遣先は、派遣労働者に対して、労働契約の申込をしたものとみなされることとなります。

### 3. その他特記事項

今回の改正法可決に際しましては、

- ①常時雇用する労働者でない者についての労働者派遣（登録型派遣）の在り方
- ②物の製造の業務についての労働者派遣（製造業務派遣）の在り方
- ③特定労働者派遣事業の在り方

について、政府は速やかに検討を行うとの付帯決議が盛り込まれております。

### 4. 今後必要な対応

改正法は、2012年4月に公布、2012年10月より施行される予定であるとのことです。

今後、派遣先・派遣元で具体的に対応すべきことについては、政令等により明らかになっていくと思われまますので、詳細が判明次第、随時紹介してまいります。

### 5. 参考（改正内容一覧）

No.	項目	内容
1	題名および目的の改正	法律の名称および目的に「派遣労働者の保護」との文言を入れる
2	欠格事由の追加	派遣元事業主としての欠格事由を追加
3	許可取消事由の追加	派遣元事業主としての許可取消事由の追加
4	関係派遣先への派遣の制限	関係派遣先への派遣割合を8割に制限
5	情報提供義務	事業所ごとに派遣労働者数、マージン率（派遣労働者の賃金平均/派遣料金の平均）等を開示
6	解除に当たって講ずべき措置	中途解約の場合における、休業手当等の負担を派遣先が負う
7	紹介予定派遣	紹介予定派遣の場合に、紹介後の就業条件等を明確化
8	有期雇用労働者の雇用の安定	有期雇用派遣労働者が期間を定めない雇用に転換できるようにする
9	均衡を考慮した待遇の確保	派遣先の同種業務従事社員との賃金の均衡を図る。教育訓練、福利厚生など
10	派遣労働者等の福祉の増進	希望に応じた就業、教育訓練の機会を確保
11	待遇に関する事項の説明	雇い入れ時に賃金の見込み額等を説明
12	派遣料金額の明示	「雇い入れるとき」および「派遣料金額（単価）を変更するとき」に派遣料金を明示
13	派遣先への通知	派遣元⇒派遣先に、期間を定めないで雇用する労働者か否かを通知
14	日雇労働の禁止	日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣を禁止
15	離職した労働者の派遣禁止	離職して1年以内に、元の会社に派遣をしてはならない
16	派遣先の協力	均衡待遇を確保するため、派遣先は派遣元に必要な情報提供義務を負う
17	派遣先の労働契約申込義務	「期間を定めないで雇用される労働者」は40条の5の労働契約申込義務の適用外とする
18	労働契約申込みみなし制度	法令違反に悪意の場合、派遣先は労働者に対して労働契約申込を行ったものとみなす
19	法違反の是正に係る勧告	是正勧告の指導前置を排除

当協会加盟各社は、厳格な法令遵守体制が構築されている派遣元企業であります。また、社員のほとんどは、期間を定めないで派遣元に雇用されている社員であり、保護及び雇用の安定が既に図られていることから、第40条の5の労働契約申込義務の対象から除外される以外は、今回の法改正の影響は、ほとんど受けることはありません。

改正派遣法につきまして、ご不明な点がございましたら、日本エンジニアリングアウトソーシング協会事務局までお問い合わせ下さい。

以上