

# 派遣法改正のポイント

2008年11月より懸案となっておりました「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」（通称：派遣法）の改正法案が、民主・自民・公明の3党が提出した修正案と合わせて2012年3月28日に参議院で可決され、2012年10月に施行される見込みになりました。

今回の法改正の主なポイントは次の通りです。

## 1. 派遣元企業に期間を定めずに雇用される派遣労働者は労働契約（雇用）申込義務の対象外となりました。（第40条の5）

現行法

（同一業務に同一の派遣社員を受け入れ、その期間が3年を超えた場合）当該職場・業務に新たな社員を雇入する場合、まず、派遣社員に雇用の申込をしなければならない

改正法

「期間を定めずに雇用する労働者」については、**適用除外（声かけ不要）**とする

- ・従来、雇用の形態に関わらず一律に設定されていた雇用契約申込義務条項（第40条の4及び5）に、無期雇用（期間の定めのない雇用）の派遣社員は適用除外となる旨が追加されました。
- ・3年毎に、一律に派遣社員のローテーションを行う必要がなくなります。
- ・尚、「雇用申込義務」は、改正法では「労働契約申込義務」に呼称が変更されています。

当協会加盟各社の社員のほとんどは、期間を定めずに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おりますので、第40条の5の労働契約申込義務の対象から除外されます。

## 2. 日雇派遣については原則禁止になりました。（第35条の3）

現行法

合法  
但し、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者（日雇労働者）の派遣については、指針による規制がある

改正法

**原則禁止（一部例外あり）**とする  
日雇派遣の定義 ⇒ 日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者を派遣すること

- ・禁止されるのは、派遣元企業と労働者間で締結される雇用契約が「日々又は30日以内の期間」の場合です。⇒つまり、労働者派遣契約の契約期間に制限をかけるものではありません。

当協会加盟各社の社員のほとんどは、期間を定めずに雇用されている社員であり、30日以内の短期派遣でも日雇い派遣には該当しません。

<参考>日雇派遣の禁止の例外業務

政令26業務のうち、一定の業務は例外とされる可能性が高い。※詳細は、今後政令で規定されます。

## 3. 関係派遣先への派遣の制限が強化されました。（第23条の2）

現行法

専ら派遣に関する規制がある

改正法

一つの派遣元から、派遣元と「特殊の関係のある派遣先（関係派遣先）」への派遣割合は**80%以下とする**

- ・関係派遣先とは ⇒ ①派遣元の経営を実質的に支配することが可能 ②派遣元と特殊な関係にある者として省令で定める者
- ・派遣割合の算定式（総労働時間による）

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{派遣元事業主が雇用する派遣労働者の関係派遣先に係る派遣就業に係る総労働時間}}{\text{派遣元事業主が雇用する派遣労働者のすべての派遣就業に係る総労働時間}}$$

<参考>専ら派遣とは、『特定の者（派遣先）に対してのみ労働者派遣を行うことを目的として事業を行っている』場合をいい、現行法でも改正法でも禁止されています。（第7条1項）

## 4. 労働契約申請のみなし制度が定められました。(第40条の6)

現行法 規定なし

改正法

違法派遣と知りながら、派遣を受け入れている派遣先は、派遣労働者に対して、労働契約の申請をしたものとみなす(直接雇用の申請をしたこととなります。)

- ・ みなし制度の適用となる違法派遣は、
  - ① 禁止業務への受け入れ
  - ② 無許可・無届の派遣元からの受け入れ
  - ③ 期間制限を超えての受け入れ
  - ④ 偽装請負の場合
- ・ みなし労働契約申請の有効期限は違法派遣終了から1年間が経過するまでです。
- ・ 当制度の施行日は、改正法施行(2012年10月見込)から3年経過後となります。

### 改正点一覧

No.	項目	内容	改正項目の対象		該当条項
			派遣元	派遣先	
1	名称および目的の改正	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			法律名称
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	○		第6条 1項4号
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	○		第14条 1項4号
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		○	第23条の2
5	情報提供義務	事業所ごとに派遣労働者数、マージン率(派遣料金-派遣労働者の賃金/派遣料金)等を開示(従前は派遣元指針にて規定)	○		第23条 5項
6	契約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(従前は派遣先指針ならびに派遣元指針にて規定)	○	○	第26条 1項8号
7	契約の内容等の変更	紹介予定派遣の場合に、紹介後の就業条件等を明確化	○	○	第26条 1項9号
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(努力義務)	○		第30条
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均衡を考慮した賃金の決定や教育訓練・福利厚生の実施等に配慮する	○		第30条の2
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(努力義務)	○		第30条の3
11	待遇に関する事項の説明	雇入れ時に賃金の見込み額等を説明	○		第31条の2
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	○		第34条の2
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	○		第35条 2項
14	日雇派遣の禁止	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	○	○	第35条の3
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	○	○	第35条の4 第40条の9
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(努力義務)		○	第40条 3項
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」は第40条の5の労働契約申込義務の適用外とする	○	○	第40条の5
18	労働契約申請のみなし制度	法令違反を知りながら派遣を受け入れている場合、派遣先は労働者に対して労働契約申請を行ったものとみなす		○	第40条の6
19	法違反の是正に係る勧告	是正勧告の指導前置を排除		○	第49条の2

### 改正法の施行は2012年10月(見込み)です

※労働契約申請のみなし制度の施行日は改正法施行から3年経過後

今後、お客様企業及び派遣元企業で改正法について具体的に対応すべき運用方法については、「厚生労働省令」や「業務取扱要領」等で順次定められることとなります。

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、その社員のほとんどは、期間を定めないで派遣元に雇用されている社員であり、雇用の安定が既に図られていることから、第40条の5の労働契約申請義務の対象から除外されたこと以外は、今回の法改正による大きな影響はありません。

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

〒107-0052

東京都港区赤坂8丁目5番26号

TEL: (03) 5413-2627

E-mail: info@neoa.or.jp

HP: http://www.neoa.or.jp/

人が未来-Next Technology Frontier®  
**Alps**  
株式会社アルプス技研

**GE**  
ゼネラルエンジニアリング株式会社

**TAMADIC**  
顧客のチカラ、変えるチカラ

ストラテジックアウトソーシングカンパニー  
**TOTEP**  
AMENITY LIMITED

**TRUSTTECH**

日本エイム株式会社

**TECSEED**  
R&D アウトソーシング

人と技術で次代を拓く  
**MEITEC**  
メイテックグループ

**MEITEC**  
Fielders

**YUME**  
Technology