

1 派遣元事業所における労働者派遣法の遵守の徹底

【制度の概要】

労働者派遣事業は、自己の雇用する労働者を当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させることを業として行うものであり、登録型の労働者などを派遣する「一般労働者派遣事業」と常時雇用される労働者だけを派遣する「特定労働者派遣事業」がある。

派遣労働者については、昭和 60 年に労働力の需給調整を図るための制度として「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」（昭和 60 年法律第 88 号）が制定され、翌年の施行以降、数次の制度改正が行われており、平成 24 年には、労働者派遣事業の規制の強化、有期雇用の派遣労働者等の雇用の安定、派遣労働者の待遇の改善、違法派遣に対する迅速・的確な対処等を主眼として大幅な法改正が行われ、平成 24 年 10 月 1 日から施行されている。

同改正では、第 1 条の目的条文に派遣労働者の保護を明記するとともに、法律名も「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「労働者派遣法」という。）に改められた。

また、労働者派遣法のほか、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成 11 年労働省告示第 137 号。以下「派遣元指針」という。）において、派遣元事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている。

平成 24 年改正法に係る遵守事項及び平成 24 年改正法前からの遵守事項は、次のとおりである。

- ① 平成 24 年改正法に係る遵守事項については、派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため、
 - i) マージン率等の情報提供（労働者派遣法第 23 条第 5 項）、
 - ii) 派遣先の都合で労働者派遣契約を解除するときに講ずべき措置（労働者派遣法第 29 条の 2）、
 - iii) 均衡待遇の確保（労働者派遣法第 30 条の 2）、
 - iv) 派遣料金の額の明示（労働者派遣法第 34 条の 2）、
 - v) 派遣労働者が期間を定めずに雇用する労働者であるか否かを派遣先への通知事項に追加（労働者派遣法第 35 条）、などが新たに定められた。
- ② 平成 24 年改正法前からの遵守事項については、労働者派遣契約の締結（労働者派遣法第 26 条第 1 項）、就業条件等の明示（労働者派遣法第 34 条）、派遣元責任者の選任（労働者派遣法第 36 条）及び派遣元管理台帳の作成（労働者派遣法第 37 条）などが定められているほか、労働者派遣事業に係る各規定を遵守することとされている。

【調査結果】

今回、当事務所が、石川県内の 155 一般労働者派遣事業所（平成 25 年 11 月 30 日現在）の中から 10 事業所を抽出し、派遣元事業所が講ずべき事項の遵守状況について調査した結果、労働者派遣法の趣旨が十分に理解されていないことなどから、次のような不適切な状況がみられた。

(1) 平成 24 年改正法に係る遵守事項について、次のような不適切な事例が認められた。

ア マージン率等の情報提供

労働者派遣法により情報提供が義務付けられているマージン率等の情報について、必要とされる全ての事項が提供されておらず、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択や待遇改善等につながらないとみられるもの（5 派遣元事業所）

イ 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用安定を図るための措置につい

て、労働者派遣契約書に休業手当等の支払いに要する費用を確保するための費用負担等に関する事項を記載していないもの（1 派遣元事業所）

ウ 派遣料金額の明示

派遣労働者に対して、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の方法により労働者派遣に関する料金の額を明示していないもの（5 派遣元事業所）

エ 派遣先への通知

派遣先に対し、派遣労働者が期間を定めずに雇用する労働者であるか否かの別を通知していないもの（5 派遣元事業所）

なお、今回、当事務所が派遣労働者に対し、就労条件や処遇等に関する意見を聴取した結果によると、派遣先の労働者と比較した場合に納得できないと感じているものとして、定期健康診断の実施や定期的な昇給としているものがみられたほか、派遣労働者の保護の仕組みや労働者派遣法の改正内容については詳しく承知していない状況もみられた。

(2) 平成 24 年改正法前からの遵守事項について、次のような不適切な事例が認められた。

ア 労働者派遣契約の締結

- ① 労働者派遣契約書に派遣就業する日を記載していないもの（1 派遣元事業所）
- ② 派遣就業の開始及び終了の時刻を具体的に記載していないもの（2 派遣元事業所）
- ③ 時間外労働をさせることができる時間数を記載していないもの（1 派遣元事業所）
- ④ 契約の更新が自動的に行われる定めとなっており、労働者派遣の期間を設定していると評価できないもの（1 派遣元事業所）

イ 就業条件等の明示

- ① 就業条件明示書に労働者派遣をしようとする旨を記載していないもの（1 派遣元事業所）
- ② 派遣就業する日を記載していないもの（2 派遣元事業所）
- ③ 派遣就業の開始及び終了の時刻を具体的に記載していないもの（1 派遣元事業所）
- ④ 安全及び衛生に関する事項を記載していないもの（1 派遣元事業所）、記載はあるものの、具体的に示していないもの（4 派遣元事業所）
- ⑤ 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情処理に関する事項を記載していないもの（1 派遣元事業所）
- ⑥ 休日労働をさせることができる日、時間外労働をさせることができる時間数を記載していないもの（1 派遣元事業所）

ウ 派遣先への通知

- ① 社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届が提出されていない具体的な理由を通知していないもの（3 派遣元事業所）
- ② 派遣労働者が 45 歳以上であるにもかかわらず、その旨を通知していないもの（1 派遣元事業所）

エ 派遣元管理台帳の作成、記載

- ① 始業及び終業の時刻を記載していないもの（1 派遣元事業所）
- ② 社会保険及び雇用保険の被保険者資格取得届が提出されていない具体的な理由を記載していないもの（3 派遣元事業所）

オ 派遣労働者の特定を目的とする行為

- ① 労働者派遣契約の締結前に、派遣労働者の氏名、経歴等を記載した略歴書を派遣先事業所に提示しているもの（2 派遣元事業所）
- ② 労働者派遣契約書に派遣労働者の氏名が記載されており、派遣労働者を特定した労働者派遣契約となっているもの（1 派遣元事業所）

カ 労働者派遣事業報告書

労働者派遣事業報告書の提出期限が遵守されていないもの（3 派遣元事業所）

(3) 石川労働局の指導監督状況

石川労働局は、業務の適正な運営を確保するため、派遣元事業所に対し、労働者派遣法第48条第1項に基づき集団指導（労働者派遣事業に係る研修会等）及び定期指導（訪問又は呼出による個別指導）を実施している。

平成24年度は77派遣元事業所に対して定期指導を行っており、その結果、労働者派遣法違反を確認した54事業所（70.1%）に対し是正指導を行っている。

なお、石川労働局は、派遣先事業所に対しても集団指導及び定期指導を行っており、平成24年度は42派遣先事業所に対して定期指導を実施し、35事業所（83.3%）に対し是正指導を行っている。

一方、石川労働局は、指導監督状況の取りまとめ結果について公表等を行っていないため、定期指導を受けていない事業所は、同局が指摘した是正指導事項について分からない状況となっている。

(4) 自主点検表の活用

派遣元事業所は、自らの責任において労働者派遣事業を実施しており、事業運営に当たっては、定期的な自主点検を実施し、関係法令等の遵守状況を確認することが事業所のみならず、関係法令等によって保護される派遣労働者にとっても有益であると考えられる。

石川労働局は、平成25年度に派遣先事業所に対する自主点検表（派遣労働者の受入れチェックリスト）を作成し、派遣先事業所を対象にした集団指導において配布しているが、派遣元事業所に対しては自主点検表等の作成・配布を行っておらず、調査対象10派遣元事業所でも、定期的な自主点検は行っていないとしている。

【所見】

したがって、石川労働局は、労働者派遣法の遵守、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 定期指導及び集団指導等の機会を利用し、派遣元事業所が講ずべき事項についてより一層の周知徹底を図るとともに、派遣労働者に対しても制度等の説明を丁寧に行うよう派遣元事業所を指導すること。
- ② 労働者派遣事業に係る指導監督状況については、その結果を取りまとめ、顕著にみられる是正指導事項等についてはホームページ等を利用して公表するなど、定期指導を受けていない事業所も自主的に改善が図れるよう情報提供に努めること。
- ③ 派遣元事業所が事業運営を適切に行うために統一的な自主点検表を作成し、集団指導及び定期指導の機会を利用して配布するなど、積極的な活用を求めること。

2 派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知の徹底

【制度の概要】

労働者派遣事業は、派遣労働者がその雇用されている派遣元事業主ではなく、派遣先から指揮命令を受けて労働に従事するという形態で事業が行われることから、派遣労働者の保護を図るためには、就業場所である派遣先において派遣労働者の適正な就業が確保され、派遣労働者が派遣先で指揮命令を受けることに伴い生じた苦情等が適切かつ迅速に処理されることが必要である。

これらの観点から、派遣元事業主から労働者派遣を受けた派遣先は、i) 労働者派遣契約に関する措置（労働者派遣法第 39 条）、ii) 適正な派遣就業の確保等のための措置（労働者派遣法第 40 条）、iii) 派遣受入期間の制限の適切な運用（労働者派遣法第 40 条の 2）、iv) 派遣先責任者の選任（労働者派遣法第 41 条）、v) 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知（労働者派遣法第 42 条）等の措置を講じなければならないとされている。

また、労働者派遣法のほかに、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成 11 年労働省告示第 138 号。以下「派遣先指針」という。）において、派遣先が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている。

【調査結果】

今回、石川県内の 10 派遣先事業所について、派遣先事業所が講ずべき事項の遵守状況等を調査した結果、労働者派遣法に関する知識が十分でないことなどから、次のような不適切な状況がみられた。

(1) 平成 24 年改正法に係る遵守事項について、次のような不適切な事例が認められた。

労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用安定を図るための措置に関し、労働者派遣契約書に休業手当等の支払いに要する費用を確保するための費用負担等に関する措置について記載がないもの（2 派遣先事業所）

(2) 平成 24 年改正法前からの遵守事項について、次のような不適切な事例が認められた。

ア 労働者派遣契約の締結

① 労働者派遣契約書に派遣労働者の氏名が記載されており、派遣労働者を特定した労働者派遣契約となっているもの（2 派遣先事業所）

② 派遣就業の開始・終了の時刻、休憩時間及び時間外労働をさせることができる時間数等について、具体的な時間を記載していないもの（2 派遣先事業所）

③ 派遣元事業所に通知した派遣受入期間の制限に抵触する最初の日（抵触日）を超えて労働者派遣を行う契約になっているもの（1 派遣先事業所）

イ 過半数組合等からの意見聴取

① 1 年を超え 3 年以内の期間労働者派遣を受けようとする場合において、過半数組合等からの意見聴取を行っていないもの（1 派遣先事業所）

② 意見聴取を行うに当たり、過半数組合等に、i) 労働者派遣を受入れようとする業務、ii) 労働者派遣の受入期間及び開始予定時期等を書面により通知していないもの（2 派遣先事業所）

ウ 派遣先管理台帳の作成、記載

① 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理状況を記載する欄がないもの（1 派遣先事業所）

- ② 派遣就業をした場所を記載していないもの（2 派遣先事業所）、派遣就業をした場所について、就業する最小単位の組織（所属部署）まで記載していないもの（2 派遣先事業所）
- ③ 派遣就業した日ごとの休憩時間を明確に記載していないもの（2 派遣先事業所）
- ④ 派遣先管理台帳を3年間保存していないもの（1 派遣先事業所）

エ 派遣先管理台帳に記載した事項の通知

派遣先管理台帳に記載した事項のうち、i) 休憩した時間、ii) 従事した業務の種類、iii) 従事した事業所の名称、所在地等を派遣元事業所に通知していないもの（5 派遣先事業所）

オ 時間外労働

労働者派遣契約書に記載した時間外労働の範囲を超えて就労させているもの（2 派遣先事業所）

(3) 派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知

石川労働局による平成24年度の定期指導では、労働者派遣法違反が確認され是正指導を行った事業所の割合は、前述のとおり、派遣元事業所が70.1%であるのに対し派遣先事業所が83.3%と高くなっているほか、当事務所の調査においても派遣労働者に係る事務作業等について派遣元事業所任せとなっている派遣先がみられるなど、派遣先事業所として講ずべき措置に対する意識が低い傾向がみられた。

一方、派遣元指針第2の9において、派遣元事業主は、労働者派遣法の規定による派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容等について、関係法令の関係者への周知の徹底を図ることとされているが、調査対象10派遣元事業所において、派遣先に対し労働者派遣法の説明会の実施や文書配布等を積極的に行っているとする事業所はみられなかった。

また、労働者派遣法第40条第3項において、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先労働者の賃金水準等の実情把握に必要な情報を提供するなど必要な協力をするよう努めなければならないとされているが、調査対象10派遣先事業所のうち6事業所は、派遣元事業所に派遣先労働者の賃金水準等の情報を提供したことがなく、当該条項についても承知していなかったとしている。

(4) 派遣先事業所に対する集団指導の実施状況

石川労働局は、派遣元事業所を通じて把握した派遣先事業所に対し集団指導（適正な労働者派遣等にかかる研修会）の開催案内を送付しており、平成25年度は660派遣先事業所に案内を送付しているが、出席した事業所は175事業所（26.5%）にとどまっている。

また、調査対象10派遣先事業所のうち7事業所は、石川労働局が実施する集団指導に出席したことがなく、実施されていることも知らなかったと回答している。

石川労働局は、派遣元事業所については集団指導の出席状況を経年的に把握しているものの、派遣先事業所については、その数が多く、派遣労働者の受入状況も常に変動することから、経年的な把握までは行われていない。

【所見】

したがって、石川労働局は、派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知及び派遣労働者の労働条件の確保を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 労働者派遣契約書及び派遣先管理台帳等の適切な記載など、労働者派遣法及び派遣先指針等に定める事項を遵守するようより一層指導すること。
- ② 派遣先事業所に対する労働者派遣法の周知をより一層推進するため、派遣先が遵守すべき事項の説明及び資料配布等について派遣元事業所に協力を求め、派遣元事業所を通じて派遣先への周知を図るなど、派遣先に対する法令等の周知の推進を図ること。
- ③ 派遣労働者の待遇の改善については派遣先の協力が不可欠であることから、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡を考慮した待遇確保のため、派遣先は派遣元事業主の求めに応じ、必要な協力をするよう努めなければならないことについて、集団指導等の機会をとらえてより一層の周知を図ること。
- ④ 派遣先事業所に対する集団指導については、事業所の出席状況の経年的な把握を行うとともに、出席率を高める措置を検討するなど、その実効性を高めること。