

派遣労働者の均衡待遇等に関する行政評価・監視結果に基づく所見表示

1 労働者派遣法の遵守の徹底

(1) 平成 24 年度法改正事項の遵守及び周知の徹底

【制度の概要】

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、累次の制度改正が行われてきた。

平成 20 年 9 月のリーマンショック後の雇用情勢の急激な悪化に伴い、労働者派遣契約の中途解除や、それに伴う派遣労働者の解雇等（いわゆる「派遣切り」）の問題が多発するなど社会問題化し、派遣労働者の保護と雇用の確保が課題とされた。厚生労働省は、このような事態に対応するため、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、平成 24 年に大幅な法改正を行った（同年 4 月 6 日公布、10 月 1 日施行）。

また、同改正では、第 1 条の目的規定に「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。

派遣労働者の待遇の改善等に係る主な改正内容は、次のとおりである。

ア 均衡待遇の確保

派遣労働者の賃金等については、正社員との間での格差が指摘されている状況にあり、派遣労働者の待遇の改善を図る観点から、派遣元事業主に対し、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮することや派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準、派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案した上で、派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならないこととされた（労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項）。

あわせて、派遣先事業主についても、均衡待遇の確保が適切に講じられるよう、派遣元事業主に対して必要な情報を提供する等の協力をするように努めなければならないこととされた（労働者派遣法第 40 条第 3 項）。

イ マージン率等の情報公開

派遣労働者が安心・納得して派遣労働という働き方を選択できるようにするとともに、その待遇改善につなげるためには、労働条件等の派遣元事業主の情報について公開を進め、透明性を確保することにより派遣労働者が派遣元事業主を適切に選択できることや派遣労働者の待遇改善に資することが期待されている。

そのため、派遣元事業主に対し、派遣労働者の数、派遣先の数、マージン率等についてインターネットの利用や書面を事業所に備付けなどにより情報の提供を行わなければならないこととされた（労働者派遣法第 23 条第 5 項、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施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号。以下

「施行規則」という。) 第 18 条の 2 第 1 項)。

ウ 待遇に関する事項等の説明

派遣労働者として就業しようとする労働者が安心・納得して働くことができるようにするためには、実際に就労した際の賃金額の見込み等を事前に把握することが必要である。

そのため、派遣元事業主に対し、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、賃金額の見込み、その他の当該労働者の待遇に関する事項等の説明を義務付けることとされた(労働者派遣法第 31 条の 2、施行規則第 25 条の 2)。

エ 労働者派遣に関する料金額の明示

派遣労働者個人の派遣料金額についても当該労働者が把握できるようにすることが、派遣労働者一人一人が適切な派遣元事業主を選択できるようにするためにも重要である。

そのため、派遣元事業主に対し、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合などには当該労働者に係る労働者派遣に関する料金額を明示しなければならないこととされた(労働者派遣法第 34 条の 2、施行規則第 26 条の 2)。

オ 労働者派遣契約解除等に係る措置

労働者派遣契約の契約期間が満了する前に、派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約が解除された場合に派遣労働者の保護が適切に図られるよう、労働者派遣契約の締結に際して、派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の費用負担に関する措置のほか、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすることを契約書に記載することとされた(労働者派遣法第 29 条の 2)。

カ 労働契約申込義務に係る改正事項(有期雇用・無期雇用の通知)

従前から、同一の業務に同一の派遣労働者を 3 年を超えて受け入れており、その同一の業務に主として従事させるために新たに労働者を雇い入れようとする場合は、派遣先は派遣労働者に対して直接、労働契約の申込みをしなければならない義務を負うこととされていたが、平成 24 年の法改正により、申込は当該派遣労働者が有期雇用の労働者である場合のみとされ、派遣先は、派遣労働者が有期雇用の労働者であるか否かを事前に把握できるよう、当該情報を派遣元事業主から派遣先に対して通知させることとされた。(労働者派遣法第 40 条の 5)

【調査結果】

愛知県内には、平成 26 年 1 月末日現在、①派遣元事業所が 6,790 事業所(うち、(ア)事業の実施に当たり厚生労働大臣の許可を得て事業を行う「一般労働者派遣事業」1,397 事業所、(イ)派遣労働者を常時雇用し厚生労働大臣に届け出て事業を行う「特定労働者派遣事業」5,393 事業所)があり、全体で 3 年連続増加している。(愛知労働局による)。また、平成 24 年 6 月 1 日現在の派遣労働者は、常時雇用労働者が約 8 万 1,000 人(うち、一般労働者派遣事業約 4 万 5,000 人、特定労働者派遣事業約 3 万 6,000 人)、常時雇用労働者以外の労働者が約 3 万 4,000 人の計 11 万 5,000 人いるとされている(厚生労働省による)。

愛知労働局は、上記法改正に合わせて、ホームページでの周知、パンフレット等の配

布のほか、派遣元及び派遣先事業者を対象として、平成24年8月に3回（名古屋市で2回及び刈谷市で1回）、25年11月に3回（開催場所は24年度に同じ）、「改正労働者派遣法説明会」を開催している。平成24年度の参加事業所数は延べ2,569事業所、参加者数は延べ3,830人、同じく25年度は延べ2,034事業所、延べ2,775人となっている。

今回、愛知県内の派遣元事業者10事業者（すべて一般労働者派遣事業）及びその派遣先事業者10事業者について、上記の改正事項の遵守状況を調査した結果、次のとおり不適切な事業者の例があり、法改正の趣旨が十分浸透していない状況がみられた。

- ① 派遣労働者の均衡を考慮した待遇の確保のための措置が不十分とみられるもの
派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準について、聴取している派遣元事業者がある一方で、これを行っていないもの（派遣元6事業者。労働者派遣法第30条の2第1項）
なお、上記の賃金水準については、今回、調査対象とした派遣先10事業者のいずれにおいても派遣元事業者から情報提供を求められたことがないとしている。
- ② いわゆる「マージン率」等の情報について、法定事項の一部が派遣労働者に提供されておらず、派遣労働者の適切な選択や待遇改善につながらないとみられるもの（派遣元5事業者。労働者派遣法第23条第5項、施行規則第18条の2各項）
- ③ 派遣労働者の待遇に関する事項等として規定されている「労働者派遣に関する制度の概要」について説明を行っていないもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第31条の2、施行規則第25条の2第2項第3号）
- ④ 派遣料金額を明示しておらず、派遣労働者が適切な選択をできる状況にないとみられるもの（派遣元2事業者。労働者派遣法第34条の2、施行規則第26条の2）
- ⑤ 労働者派遣契約書に、「契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、契約の解除を行った理由を明示する」ことを記載することとされているが、この記載を行っていないもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第26条第1項第8号）
- ⑥ 「派遣先への通知」に関する事項について、派遣労働者が「期間を定めないで雇用する労働者であるか否かの別」（無期雇用又は有期雇用）を明記していないもの（派遣元1事業者、労働者派遣法第35条第1項第2号）

上記②、③及び④に違反した場合の効果として、派遣元事業主は、許可の取消し（労働者派遣法第14条第1項）、事業停止命令（第14条第2項）、改善命令（第49条第1項）の対象となるとされている（「労働者派遣事業関係業務取扱要領」（平成25年4月厚生労働省職業安定局、以下「取扱要領」という。）第6の4(4)、第8の6(5)、同10(5)）。

上記の不適切事例の原因としては、これらの事業者は、いずれも平成24年の労働者派遣法の改正内容はおおむね承知しているものの、講ずべき措置が配慮義務とされていること（上記①）、関係書類を改訂しておらず従前のものをそのまま使用していること（上記⑤、⑥）のほか、改正された目的やその趣旨を十分理解していないことなどがその要因とみられる。

なお、「派遣労働者の均衡を考慮した待遇の確保」について、派遣元事業者の受け止め方や理解が区々となってしまう、事業者ごとの取組に差が生じているものとも考えられる。愛知労働局は、配慮義務規定ではあっても、個別指導等の機会をとらえて、具体的に指導、助言することが改正法の趣旨の徹底につながると考えられる。

また、今回、当局が行った派遣労働者に対する意見聴取の結果によると、派遣先の正規労働者等と比較した場合に納得できないと感じている事項として昇進・昇格や定期的な昇給を挙げているものが多く、派遣労働者の保護の仕組みや派遣法の改正内容について詳しく承知していない状況もみられた。

「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、「関係法令の関係者への周知」（第 2 の 9）として、労働者派遣法の規定による派遣元及び派遣先事業主が講ずべき措置の内容等について、「関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること」とされている。

上記のような不適切事例がみられる一方、派遣元事業者の中には、厚生労働省が公表している法改正に関する資料を配布するなどして、取引関係にある派遣先事業者に対し法改正の趣旨や内容等を説明しているものも見受けられた。愛知労働局による説明会等の開催、関係事業者に対する集団指導や個別指導等による制度改正の周知徹底はもとより、このように派遣元事業者を通じて派遣先事業者への周知も有効と考えられる。

【改善所見】

したがって、愛知労働局は、労働者派遣法の改正事項の定着及び実効確保を図る観点から、次の措置を講じる必要がある。

- ① 派遣元事業者に対して集団指導や個別指導等の機会をとらえ、制度改正の一層の周知徹底を行うとともに、派遣労働者に対しても制度等の説明を丁寧に行うよう指導すること。
- ② 派遣労働者の待遇の改善については、派遣先事業者の協力も不可欠であることから派遣元事業者を通じた派遣先事業者への制度改正の周知が活発に行われるよう、派遣元に対する指導、助言等を行うとともに、事業者団体等に対して派遣労働者の待遇改善に向けた周知を行うこと。

(2) 法改正事項以外の遵守の徹底

ア 平成 24 年度法改正事項以外の遵守状況

【制度の概要】

労働者派遣法においては、①労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置（業務の範囲、事業の許可等）、②派遣労働者の保護等に関する措置（労働者派遣契約、派遣元事業主の講ずべき措置等、派遣先の講ずべき措置等）などが定められている。派遣労働者の適正な雇用管理、保護のためには、派遣元及び派遣先事業者において、制度の趣旨を踏まえ、それぞれ関係法令を遵守し適正に運用することが求められる。

厚生労働省は、労働者派遣事業を行う事業主（派遣元）には「派遣元指針」、派遣労働者を受け入れる事業主（派遣先）には「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。）を定め、派遣元及び派遣先事業主が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図ることとしている。

また、労働者派遣法の各規定の趣旨や用語の意義等を解説し、関連する施行規則も明示するなど、詳細な内容の「取扱要領」も作成し、公表している。

【調査結果】

今回、派遣元10事業者、派遣先10事業者について、前述(1)の平成24年法改正以外の事項に係る労働者派遣法等の遵守状況を調査した結果、次のとおり不適切な状況がみられた。

- ① 労働者派遣契約書の内容が不適切なもの
 - i) 「派遣終了後に派遣先事業者が派遣労働者を直接雇い入れる場合は、紹介予定派遣および人材紹介の場合を除き、派遣契約の終了日または退職日のいずれか早い時期から1年を経過してのみ行えるものとする」としており、派遣労働者に係る雇用制限の禁止に抵触する記載となっており、職業選択の自由を実質的に制約しているもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第33条第2項）
 - ii) 「休憩時間」を明示しておらず、具体的な休憩時間が不明なもの（派遣元1事業者、派遣先2事業者。労働者派遣法第26条第1項第5号）
 - iii) 「時間外労働」に関する記載がないもの（派遣先1事業者。労働者派遣法第26条第1項第10号、施行規則第22条第2号）
 - iv) 「時間外労働、休日労働」について所定欄以外の「備考」欄に「時間外労働及び休日労働等について適用しない場合がある」旨、例外的な取扱いを追加して記載しており、しかも上限の時間数等を具体的に明示していないもの（同様に、就業条件通知書及び派遣先通知書にも、「備考」欄に例外的な取扱いの記載がある。）（派遣元1事業者。労働者派遣法第26条第1項第10号、施行規則第22条第2号）
 - v) 派遣元責任者について、a) 製造業務の派遣元責任者であるにもかかわらず、製造業務専門派遣元責任者となっていないもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第36条、施行規則第29条第3号）、b) 派遣元責任者の役職を記載していないもの（派遣先1事業者）
- ② 派遣個別契約の締結前に、i) 派遣先事業者に派遣先通知書を発出しており、事実上派遣先との間で派遣労働者の特定行為が疑われるもの（派遣元1事業者）、ii) 派遣労働者に就業条件を明示し、確定していない契約内容を通知しているもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第26条第7項）
- ③ 派遣労働者の就業をめぐるトラブルの発生を防止するため、派遣労働者に通知することとされている就業条件明示書に、「就業日」、「休憩時間」、「苦情の処理に関する事項」等の、派遣労働者に必要な情報が明示されていないもの（派遣元3事業者。労働者派遣法第34条第1項第2号（第26条第1項第4号、第5号））
- ④ 「派遣先事業者への通知」に関する事項について、i) 派遣する労働者の氏名しか記載

されていないもの（派遣元1事業者）、ii）「社会保険加入の有無」の記載がなく加入状況が分からないもの（派遣元1事業者）、iii）年齢が具体的に書かれており派遣労働者が就業する上で不必要な情報が記載されているもの（派遣元1事業者、派遣先1事業者。労働者派遣法第35条第1項第3号、施行規則第27条の2第1項）

- ⑤ 派遣労働者の適正な雇用管理や具体的な就業実績の記録として派遣元及び派遣先事業者それぞれ作成が義務付けられている派遣元及び派遣先管理台帳の取扱いや記載が不適切となっており、形骸化しているもの
- i）派遣先管理台帳が整備されていないもの（派遣先1事業者。労働者派遣法第42条第1項）
 - ii）派遣元管理台帳に「休日勤務・時間外勤務」が記載されていないもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第37条第1項）
 - iii）派遣先管理台帳に、派遣元事業者の所在地が記載されていないもの（派遣先1事業者。労働者派遣法第42条第1項第7号、施行規則第36条第3号）
 - iv）派遣先管理台帳に、社会保険及び雇用保険について「加入手続き中」と記載されたままとなっており、派遣元事業者に対して事後に加入の事実の確認を行っておらず適切に修正していないもの（派遣先2事業者。労働者派遣法第42条第1項第7号、施行規則第36条第11号、派遣先指針第2の8）
- ⑥ 派遣元事業者は、派遣労働者の就業場所、業務内容等を把握する必要があるが、派遣先が派遣元に対して1か月ごとに1回以上、一定の期日を定めて行うこととされている「就業状況の通知」について、
- i）「従事した業務の種類」を記載していないもの（派遣先2事業者）
 - ii）「派遣就業した場所」を記載していないもの（派遣先2事業者）
 - iii）「始業時刻」、「終業時刻」の記載がないもの（派遣先1事業者）
（以上については、労働者派遣法第42条第3項）
 - iv）「休憩時間」の記載がないもの（派遣先2事業者。労働者派遣法第42条第1項第3号）
- ⑦ 派遣受入が可能な期間を明確にするため、派遣先事業者は派遣元事業者に対して、派遣契約を締結する前に「派遣受入期間に抵触することとなる最初の日」（以下、「抵触日」という、労働者派遣法第35条の2）の通知をすることとされているが、i）通知を受領していないもの（派遣元1事業者）、ii）通知をする前に派遣契約を締結しているもの（派遣先1事業者）（労働者派遣法第26条の5）
- ⑧ 派遣先事業者は、同一の業務について、一年を超え三年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めることとされており、派遣先は、この期間を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先事業所の労働組合に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとされているが、労働組合等から意見は聴いているとしているが当該書面が保存されていないもの（派遣先1事業者。労働者派遣法第40条の2第4項）
- ⑨ 派遣元事業者は、派遣受入期間を超えた派遣契約が行われないよう、抵触日の前日までに、労働者派遣を行わない旨を派遣先事業者に通知することとなっているが文書では行っていないもの（派遣元3事業者、派遣先1事業者。労働者派遣法第35条の2第2項）
- ⑩ 派遣労働者の社会保険及び雇用保険への加入について不適切なもの

派遣元管理台帳において「未加入」とされている派遣労働者について未加入の理由が不明確なもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第37条第1項第8号、施行規則第31条第9号）

- ⑪ 「派遣元責任者」及び「派遣先責任者」の選任方法等が不適切であり、派遣労働者が助言や指導等を適切に受けることができないとみられるもの
 - i) 派遣先責任者の氏名が、労働者派遣個別契約書、就労条件明示書及び派遣先管理台帳でそれぞれで異なっているもの（派遣元1事業者。労働者派遣法第41条）
 - ii) 派遣元責任者の所在地が、派遣労働者から苦情等を申し出られた場合に、日帰りで処理することが困難であるとみられるほど派遣労働者の就業場所から遠隔地にあり、定期的な巡回等により派遣労働者の適切な管理を十分行うことができないおそれがあるとみられるもの（派遣先1事業者。労働者派遣法第36条）
 - iii) 派遣労働者の就業場所とは別の本社勤務の部長等の職員を「派遣先責任者」としているもの（派遣元1事業者、派遣先4事業者。労働者派遣法第41条、施行規則第34条第1号）
 - iv) 3年ごとに派遣元責任者講習を受ける必要があるが受講後4年を経過しているもの（派遣元1事業者。取扱要領第8の16）
- ⑫ 「労働者派遣事業報告書」等について、それより遅い期限の収支決算書（毎事業年度経過後三月が経過する日）と一括で提出するなど、法定期限を超えて提出しているもの（派遣元5事業者。労働者派遣法第23条第1項、施行規則第17条第3項）
- ⑬ 法定の個人情報適正管理規程の管理が不十分なもの（派遣元5事業者。労働者派遣法第24条の3）

上記の違反の場合の効果として、派遣元事業主は、許可の取消し（労働者派遣法第14条第1項）、事業停止命令（第14条第2項）、改善命令（第49条第1項）の対象となり得るものがある（取扱要領第13の2等）。

以上のような状況となっているのは、法令及び制度についての認識が不足しており遵守すべき事項の趣旨が理解されていないため、i)「派遣元事業者への通知」についてはタイムカードをそのまま流用しているなど、派遣先事業者の既存の書式の使用等を優先させ労働者派遣法が求める記載事項が未記載のもの、ii)事業者内部での周知が徹底されておらず、実務担当者が遵守すべきとされている事項の詳細について良く理解できていないことなどがその要因とみられる。特に派遣先事業者では、派遣労働者に係る事務作業等については、派遣元事業者任せとなっていることから、労働者派遣法等により派遣先として講ずべき措置に対する意識が低い。

イ 派遣元事業者等による自主点検

【調査結果】

派遣元事業者は、自らの責任において、労働者派遣事業を実施している。事業運営に当たり、労働者派遣法を始めとする関係法令の遵守はもとより、取扱要領や厚生労働省による関係資料等も活用して適切に取り組む必要がある。

愛知労働局による不定期の個別指導を待つまでもなく、事業者自ら定期的に関係法令の遵守状況を確認することは、事業者のみならず、関係制度によって保護される派遣労働者にとっても有益と考えられる。

愛知労働局は、ホームページに、「事業主の皆様へ」として、派遣元及び派遣先事業者用の「自主点検表」を掲載している。派遣元の場合、「派遣元事業主の講ずべき措置及び派遣元責任者の職務自主点検表」を使用することとなり、「手続関係」、「労働者派遣契約関係」、「派遣元責任者の職務関係」、「台帳関係」及び「その他」の項目別に、具体的な内容を示した「事項」欄、「チェック」欄及び「関係法令」欄が設けられている。

ただし、自主点検表を入手しようとする場合、ホームページ内の該当箇所に至るまでには、「各種法令・制度・手続き」→「労働者派遣事業関係」→「法令・制度について」→「労働者派遣事業の制度について」→「事業主の皆様へ」という、5つの階層でメニューを選択して行く必要があり、利用者には煩雑となっている。

同様の自主点検表については、他の労働局のホームページにも掲載されているが、東京労働局の場合、「労働者派遣事業自主点検チェックリスト」とともに、各事項に対応させて関係法令の該当条項も付記した、「解説資料編」も掲載している。また、大阪労働局の場合、「労働者派遣を行う事業主、派遣元責任者のみなさまへ」のパンフレットを掲載し、「〃派遣元の責務〃ザ・チェック！」としてチェックリストを示し対応する派遣元の責務を解説している。同チェックリストの冒頭には、「月に1度、次の項目について自主点検してみてはいかがでしょうか」と付記して、点検を促す内容となっている。

愛知労働局においても、自主点検表の内容等の充実を図る余地があるものと考えられる。

【改善所見】

したがって、愛知労働局は、労働者派遣法の遵守による、派遣労働者の保護及び雇用の安定を確保する観点から、個別指導や集団指導等において派遣元及び派遣先事業者に対し次の事項について指導する必要がある。

- ① 労働者派遣契約書、派遣元及び派遣先管理台帳の適切な記載等、派遣元指針、派遣先指針に定める労働者派遣に係る基本的な遵守事項を更に徹底させること。
- ② 愛知労働局のホームページに掲載されている派遣元及び派遣先事業者用の「自主点検表」については、各点検事項に係る詳しい解説を添付したり、関連資料もあわせて掲載するなどし実効を高めるよう検討すること。その際、ホームページについて、事業者が自主的に自主点検表を入手しやすくなるよう必要な改善を図ること。
- ③ 特に派遣先事業者における「自主点検表」による自主点検を促す観点から、派遣元事業者に対して、派遣先事業者用の「自主点検表」を契約している派遣先事業者に周知・配布させることなど必要な改善を図ること。

(3) 派遣元及び派遣先事業者における法令遵守の自主的な取組

【調査結果】

派遣元及び派遣先事業者の一部に、労働者派遣法の規定に基づき遵守すべき事項や派遣元指針等において講ずべきとされた事項について、特に法改正により新たに制定され

た規定の場合、研修等により従業員に周知しても、失念して従来どおりに事務処理を行いがちであることに配慮して、従業員が人事異動により交代することがあっても適切な事務処理が遂行できるよう、独自の創意工夫を行っている例も見受けられる。

今回、派遣元 10 事業者、派遣先 10 事業者及びその他の派遣元事業所における労働者派遣契約書の作成状況等を調査した結果、派遣元事業者等の中には、労働者派遣法の遵守すべき事項や、派遣元指針等で講ずべきとされた事項について、事務処理ミス無くするため、次のような各種の取組を実施しているものがみられた。

- ① 「労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限に抵触する日の通知」に関して、派遣元及び派遣先事業所が講ずべきとされている事項について、労働者派遣基本契約書に記載しているもの（派遣元 1 事業者、労働者派遣法第 35 条の 2）
- ② いわゆる「二重派遣の禁止」について、労働者派遣基本契約書に記載しているもの（派遣元 1 事業者、職業安定法第 44 条、労働基準法第 6 条）
- ③ 労働者派遣取引基本契約書において、「取引の開始にあたり、派遣元事業所が派遣先事業所に対して「労働者派遣法に定める許可証又は受理通知の写し」や「就業規則」等を届け出ること」とされているもの（派遣元 1 事業者）
- ④ 「有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置」について、労働条件明示書に記載しているもの（派遣元 1 事業者、労働者派遣法第 30 条、施行規則第 25 条、派遣元指針第 2 の 8 (1)）
- ⑤ 「離職後 1 年以内の者を派遣労働者として受け入れることの禁止」について、派遣先管理台帳に記載しているもの（派遣先 1 事業者、労働者派遣法第 40 条の 6 第 1 項）

これらの取組により、受入可能期間を超えた労働者派遣や二重派遣など法令違反やトラブルの未然防止、派遣労働者の確実な保護等の効果が期待できる。

なお、今回、調査対象とした事業者以外の派遣元事業者の中には、法改正時に、独自に法改正の概要をわかりやすく記載した資料を作成して派遣先事業者へ配布しているものや、法改正に併せて改正労働者派遣法についての無料セミナー（説明会）を開催しているものなどもみられた。

【改善所見】

したがって、愛知労働局は、派遣元及び派遣先事業者において適正な事務処理を行わせる観点から、個別指導等の際に、派遣元及び派遣先事業者における推奨的な事務処理事例の収集に努めるとともに、当該事例について集団指導等の際の資料としたり、愛知労働局のホームページに公開するなどして、関係者に周知を図る必要がある。

2 労働者派遣事業の適正な運営の促進

【調査結果】

労働者派遣法では、一般労働者派遣事業の許可の有効期間について、新規に事業を始めた場合は許可の日から起算して 3 年（労働者派遣法第 10 条第 1 項）、更新の場合は更新前

の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して5年（同条第4項）とされている。

愛知労働局は、労働者派遣法の規定に基づき、派遣元及び派遣先事業者の事業所その他の施設への立入検査を行うとともに（労働者派遣法第51条第1項、施行規則第55条第7号）、これらの事業者に対して、事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために、重大な法違反に関して行政処分を行うなど厳格な指導監督を行う方針のもと行政処分を行うほか、必要な指導及び助言を行っている（労働者派遣法第48条第1項、施行規則第55条第3号）。派遣元事業者に対する指導については、大別して①事業所に出向いて行う「訪問指導」又は関係資料を持参させ愛知労働局に呼び出して行う「呼出指導」（以下、両者を合わせて「個別指導」という。）と、②新規事業者、更新事業者に対する説明会や、年に1度数回に分けて実施している労働者派遣法の講習会や説明会等の「集団指導」の2種類がある。

また、派遣労働者を受け入れている派遣先事業所については、事業所数が多く、派遣労働者の受入状況も一定しておらず常時変動することから、愛知労働局は体系的な把握・管理は行っていないが、平成25年度では従業員80人以上の事業所には説明会（集団指導）の案内文書の発送を行うとともに、個別指導を行った派遣元事業者に関連して訪問指導、呼出指導を実施している。

さらに、愛知労働局は、「平成25年行政運営方針」（第3の2(2)）においても「事業主団体等の研修会への講師派遣を行い、法制度の周知と適正な事業運営の徹底を図る」としている。

愛知労働局は、派遣元及び派遣先事業者に対する個別指導において、法令違反等の事実が確認された場合、法令違反事項については、是正指導を行い、改善報告をさせ確認している。

派遣元及び派遣先事業者に対する個別指導の実績は、平成24年度が派遣元343事業者及び派遣先140事業者となっている。個別指導の結果、個別指導を実施した事業所のおおむね半数に対して、就業条件の明示違反、派遣契約に関する違反、派遣元管理台帳や派遣先管理台帳等に関する違反等を指摘し、それぞれ該当事業者に必要な是正を指導している（平成24年度の是正指導箇所は派遣元170事業者（個別指導を実施した343事業者に占める割合（指導率）49.6%）及び派遣先66事業者（同47.1%））。

今回、愛知労働局の派遣元及び派遣先事業者に対する指導監督の実施状況について調査したところ、次のような状況がみられた。

i) 集団指導の出席状況について、開催の都度把握しているものの、経年的に整理していないため、恒常的に出席していない場合、当該事業者に対して優先的な個別指導の実施や出席の督促等を行うことができず、その結果、事業者ごとの個別指導の実績に偏りが生じることとなりかねない。

このような実態をみると、当局が愛知労働局に平成17年1月14日付けで行った「労働者派遣事業及び民営職業紹介事業の指導監督に関する行政評価・監視」の結果に基づく所見表示事項のうち「派遣元事業所及び派遣先事業者に対する集団指導については、事業所の出席状況を経年的に把握するなどして出席率を高める措置を検討する等その実効性を高めること」に対し、同労働局から17年2月18日付けで得た回答において「集

団指導の派遣元事業所の出席状況を経年的に把握したうえ、長期にわたって欠席を続けている事業所に対しては、定期指導の優先的な対象とすることを含め特別な勸奨を行う方法を検討する」とされたことが、着実に実施されていない状況がうかがわれる。

- ii) 愛知労働局は、個別事業者に対する指導監督の実績について、電算システム（需給調整事業システム）に指導の実施日や違反の有無、結果確認日を入力している。同システムでは、事業所を特定して過去の指導状況を調べることで、年度を指定して指導事業所を把握すること、条文から指導内容等を把握することなどは可能であるが、単語等による検索機能は整備されていない。

また、愛知労働局では、上記の集団指導と同様に個別指導の対象とした事業所の経年的な整理も行われていないため、結果として10年間以上（更新2回の期間）、一度も個別指導を受けていない事業者が存在していても容易に把握できない状況となっており、当局が任意に抽出した派遣元22事業者について愛知労働局に確認したところ、2事業者については、派遣業の許可を受けて以降、一度も個別指導を受けていない状況もみられた。

- iii) 愛知労働局では、個別指導監督の年度ごとの実績について、派遣元及び派遣先事業者別に、①実施事業所数、②是正指導事業所数、③是正指導率を計上するとともに、主な是正指導事項についても、「就業条件明示書」、「労働者派遣契約書」、「派遣元管理台帳」等の区分ごとに構成比を示して、例えば「就業条件明示書」であれば、「明示内容の不足及び明示なし」など、それぞれ代表的な是正指導事項の概要のみを公表している。

しかし、現在の公表の方法では、「何がどのように不足していたか」「何が明示されていないか」などの是正指導事項の詳細が記載されておらず、個別指導を受けていない事業者は是正指導事項が分かりにくい状況となっている。

また、愛知労働局は、主な是正指導事項について、法条文ごとの違反件数の資料は作成しているもののより詳細な整理を行っていない。

個別事業者に対する是正指導事項の傾向分析等を行った上で、顕著な指導事項を基に、より具体的に不足していた事項等を明示することにより、広く派遣元事業者等の注意喚起や自主的な改善を促すことが可能と考えられる。

- iv) 愛知労働局が行っている労働者派遣法に関する研修会等への講師派遣の状況をみると、平成24年度は26回で参加人数は延べ1,944人、25年度は12月末までで10回延べ383人を対象に行ったとしているが、講師の派遣先をみると、職業安定所や日本年金機構など民間事業者以外のものも含まれており、25年度については、事業者団体等を対象にした研修会への講師派遣は1回となっている。

派遣元及び派遣先事業者に対する指導を適時、的確に実施するためには、上記i)からiii)のように集団指導や事業者ごとの個別指導の指導内容について確実に整理、分析を行うことが必要と考えられる。愛知労働局は、指導の結果行われた是正指導の内容や事業者からの改善報告を電子データ化しているが、当該電子データに検索機能を付与することにより、個別指導の事業者横断的な整理、分析等も可能となるものとみられる。

このため、当面、愛知労働局は、指導状況の経年的な把握、整理を行うことのほか、指導監督業務の省力化、より効果的な実施のためには、これらの業務のほか単語等による検

索機能をシステム上で可能なものにするなど現行の需給調整事業システムの改訂も視野に入れた検討が必要と考えられる。

【改善所見】

したがって、愛知労働局は、派遣元及び派遣先事業者が労働者派遣事業の適正な運営を行うことにより、派遣労働者の保護の一層の推進を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 集団指導への事業者の出席状況を経年的に把握するなどして、出席率を高める措置を確実にとること。
- ② 事業者に対する個別指導を適時、的確に実施するため、過去の指導状況を経年的、横断的に把握できるよう個別指導事業者の横断的な整理、分析等を行うこと。
- ③ 厚生労働省本省に対して、指導監督業務の省力化、より効果的な実施のため、需給調整事業システムの改訂も視野に入れた検討を提案すること。
- ④ 是正指導事項の公表について、個別指導を受けていない事業者も自主的にチェックし、事業者自らが改善できるよう、その内容の一層の具体化など充実を図ること。
- ⑤ 改正事項にかかわらず、派遣労働者の保護や均衡待遇の推進について、事業者団体を対象とした研修会など、各種の機会をとらえて積極的に講師を派遣すること。