

優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー

2021年2月

(一社) 人材サービス産業協議会

第1部

「労働者派遣事業」 法改正の今後について

東京労働局需給調整事業部
需給調整事業第二課
課長補佐 白砂 修 様

「労働者派遣事業」 法改正の今後について

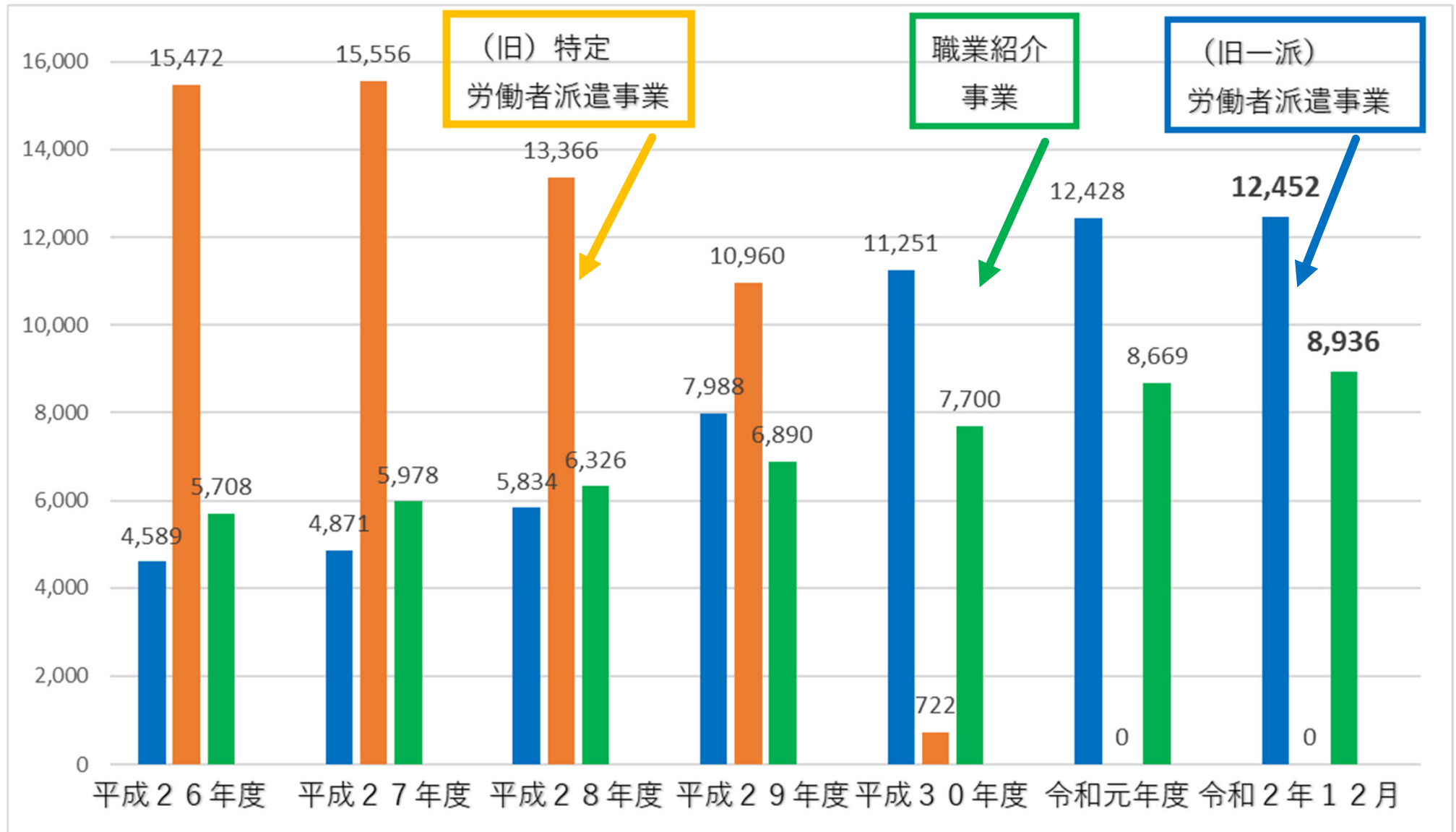
東京労働局需給調整事業部

令和3年2月8日

東京労働局管内の労働者派遣事業・職業紹介事業の動向

○平成27年の派遣法の改正により、労働者派遣事業は許可制へ一本化となった。平成30年9月29日経過措置終了後の（旧）特定労働者派遣事業は、令和元年7月1日付許可をもって切替が完了した。

○労働者派遣、職業紹介事業所数の増加は継続している。



(旧)特定は0件

労働者派遣事業に係る相談・苦情の状況（令和2年4月～12月実績）

○派遣労働者からの相談、苦情が増加。

	件数	対前年比
計	49,094	▲22.2%
派遣労働者	2,225	+44.4%
派遣元事業主	42,347	▲25.6%
派遣先	2,872	▲4.9%
その他	1,596	+2.2%

○相談、苦情であり、全てが法違反の指導対象となったものではない。



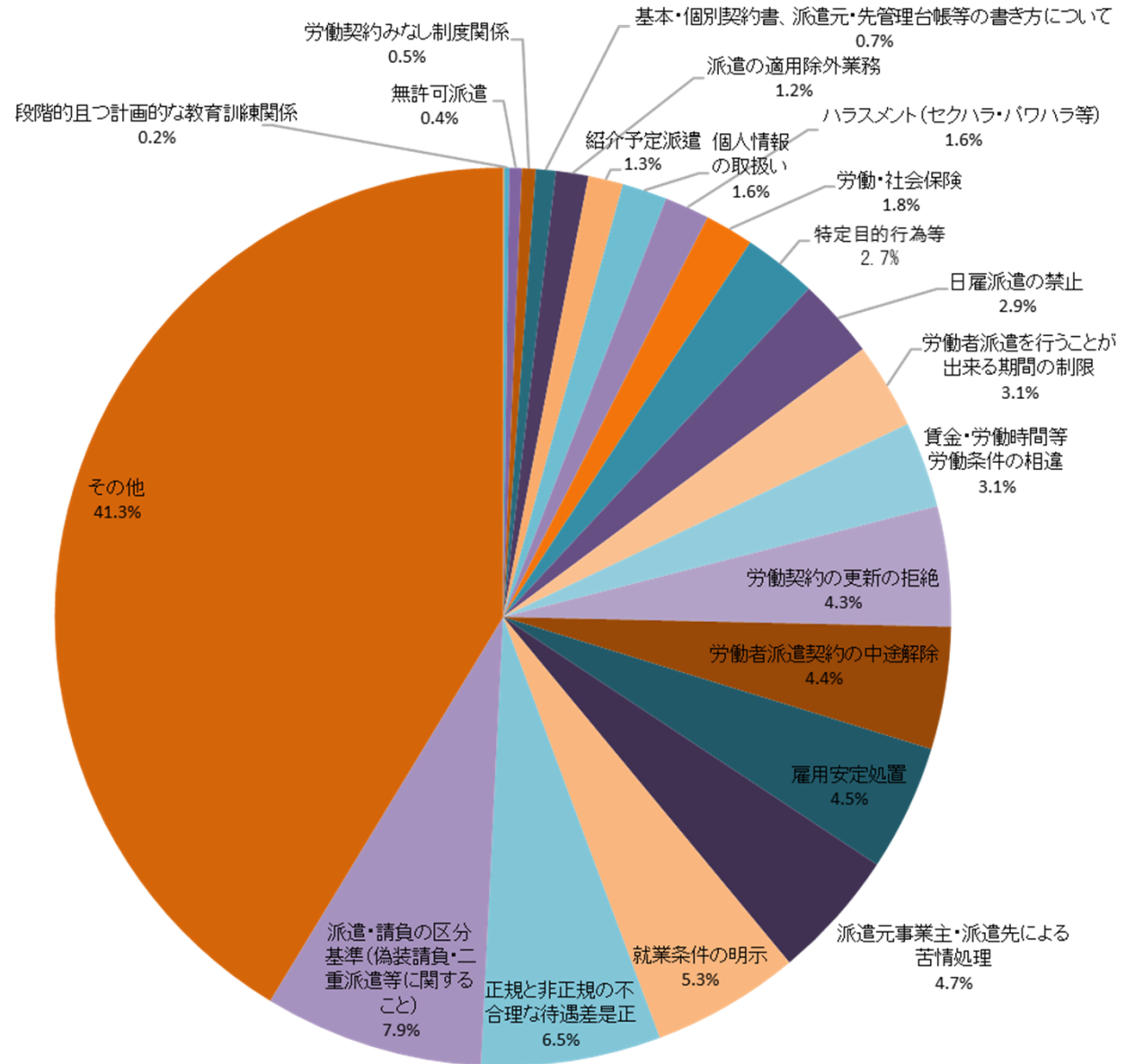
- 派遣労働者が
 - ・疑問をもっている。
- 説明されたが、
 - ・理解できない、納得できない。



○派遣元は、

- ・わかり易い、十分な説明を行ったか？

派遣労働者からの相談・苦情（2,225件）の内訳※内訳については、複数回答



指導監督の現状（端緒・指導監督の内容）

指導監督のきっかけ

- 労働者派遣事業所、職業紹介事業所等への定期的な指導 (定期指導)
 - 派遣労働者や求職者等からの苦情相談、情報提供
 - 派遣労働者等からの申告
 - 労働基準関係部署や他局からの情報提供、協力依頼
- (臨検指導)

指導監督の内容

是正指導

助言

指導

勧告

改善命令

事業停止命令

事業廃止命令

許可の取消し

労働者派遣法や職業安定法違反が認められた場合
(是正指導書等の交付)

悪質な事案や繰返しの違反がある場合
(告発を行う場合もあり)

管内の指導監督の状況①（令和元年度）

1 個別の指導監督実施事業所数

		令和元年度	平成30年度	対前年度比
計		3,045	2,832	7.5%
内訳	労働者派遣事業	2,041	1,941	5.2%
	請負事業	217	334	▲35.0%
	職業紹介事業	699	466	50.0%
	その他（募集等）	88	91	▲3.3%

2 是正指導（文書指導）を行った件数

		令和元年度	平成30年度	対前年度比
計		1,588	2,043	▲22.3%
内訳	労働者派遣事業	1,061	1,347	▲21.2%
	請負事業	180	156	15.4%
	職業紹介事業	302	519	▲41.8%
	その他（募集等）	45	21	114.3%

管内の指導監督の状況②（令和元年度）

1 派遣元事業主に対する主な指導内容

○マージン率等の情報提供（法第23条第5項）

- ・マージン率等が提供されていない、マージン率以外の情報の項目（派遣先や派遣人数、教育訓練）が不足。

○労働者派遣契約（法第26条第1項）

- ・組織単位、派遣終了後の紛争防止措置（内容不備）、60歳以上又は無期雇用派遣に限定するか否か（H27年改正事項）が定められておらず、記載されていない。
- ・派遣就業の時間外労働の限度時間数や休日労働の限度日数が記載されていない。
- ・未届出の派遣元責任者を記載している（法第11条違反）。

○就業条件の明示（法第34条第1項）

- ・組織単位、派遣終了後の紛争防止措置（H27年改正事項）の明示がないもの（※）。
 - ・就業条件の明示そのものがないケースもある（契約が更新されている場合や無期雇用労働者の派遣の場合。）
- ※ 有期雇用派遣労働者の場合に必要な労働契約申込みみなし制度（同条第3項）の明示もないケースが多い。

○派遣先への通知（法第35条第1項）

- ・社会保険・労働保険の具体的な未加入理由がないもの、被保険者証（写し）が派遣先に提示されていない。
- ・60歳以上か否か（H27改正事項）の通知漏れ。

○派遣元管理台帳関係（法第37条第1項）

- ・組織単位、60歳以上か否か、教育訓練の実施状況（H27年改正事項）の記載漏れ。

※その他偽装請負、特定目的行為への協力、キャリアアップ措置（教育訓練計画未作成や教育訓練未実施）に係る指導もあり。

2 派遣先に対する主な指導内容

⇒ 派遣先の労働者派遣制度の理解不足（事務処理の派遣元への依存）

○派遣先管理台帳関係（法第42条第1項）

- ・組織単位、60歳以上であるか否か（H27改正事項）が記載されていない。
- ・派遣先管理台帳を作成していない。

○労働者派遣契約（法第26条第1項）

- ・組織単位、派遣終了後の紛争防止措置、60歳以上又は無期雇用派遣に限定するか否か（H27年改正事項）が定められておらず、記載されていない（※）。
- ※ 契約時に（限定しないにもかかわらず）抵触日の通知を行っていないケースが多い（同条第4項違反）。
- ・派遣就業の時間外労働の限度時間数や休日労働の限度日数が記載されていない。

3 請負業者、発注者に対する主な指導内容

⇒ IT業界の客先常駐の商慣行や下請構造、発注者・受託者の37号告示の理解不足。

○労働者供給事業（職業安定法第44条違反）

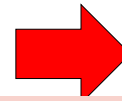
- ・請負（出向）契約と称し、実態は労働者を供給又は、供給先として役務の提供を受けている。

○労働者派遣契約（法第26条第1項）

- ・実態として、労働者派遣にもかかわらず、労働者派遣契約を適正に締結していない。

「行政処分」とは

行政処分の多くは

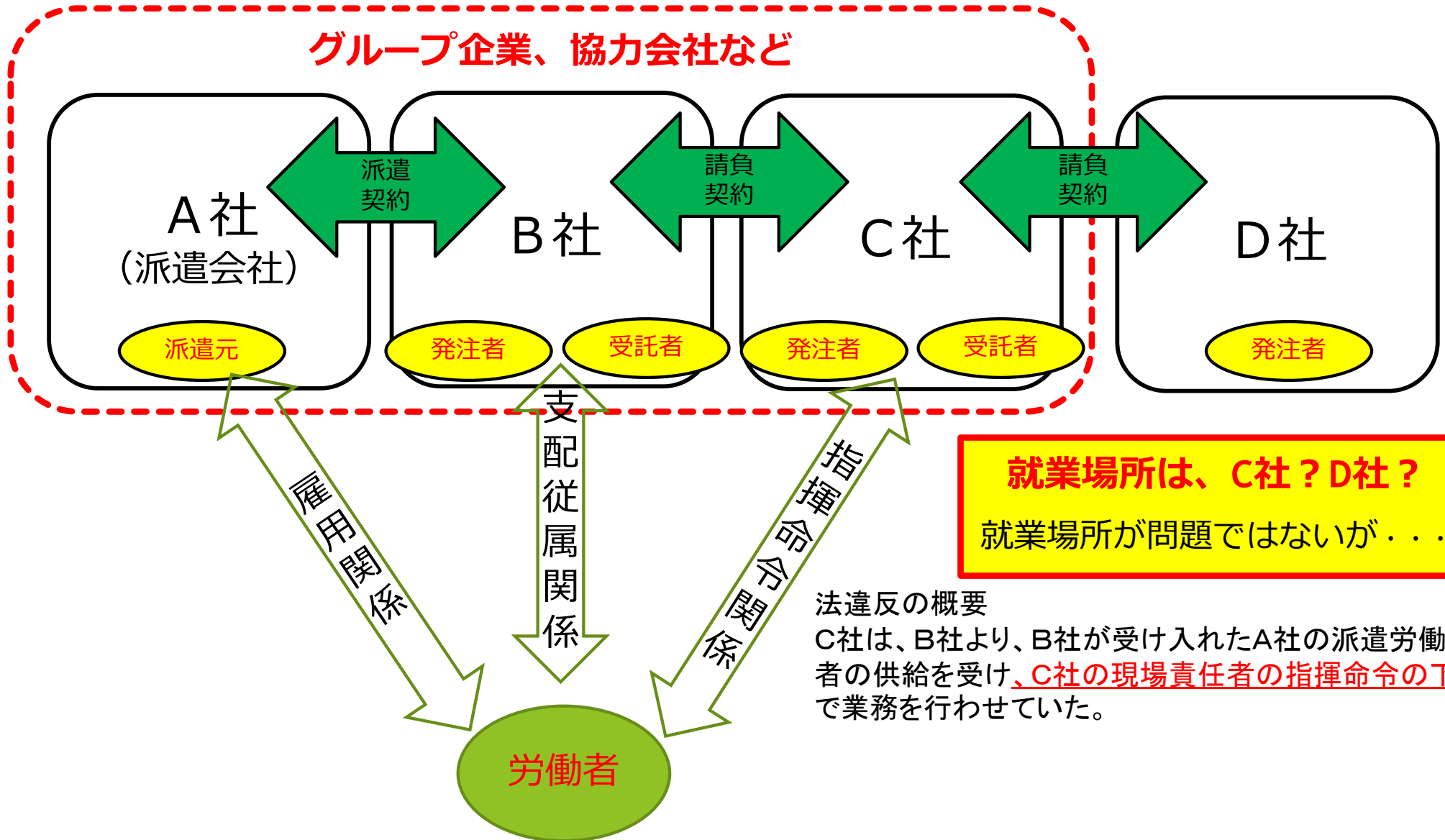


多重派遣、労働者供給

供給元として職業安定
法第44条違反

供給先として職業安定
法第44条違反

グループ企業、協力会社など



就業場所は、C社？D社？

就業場所が問題ではないが...

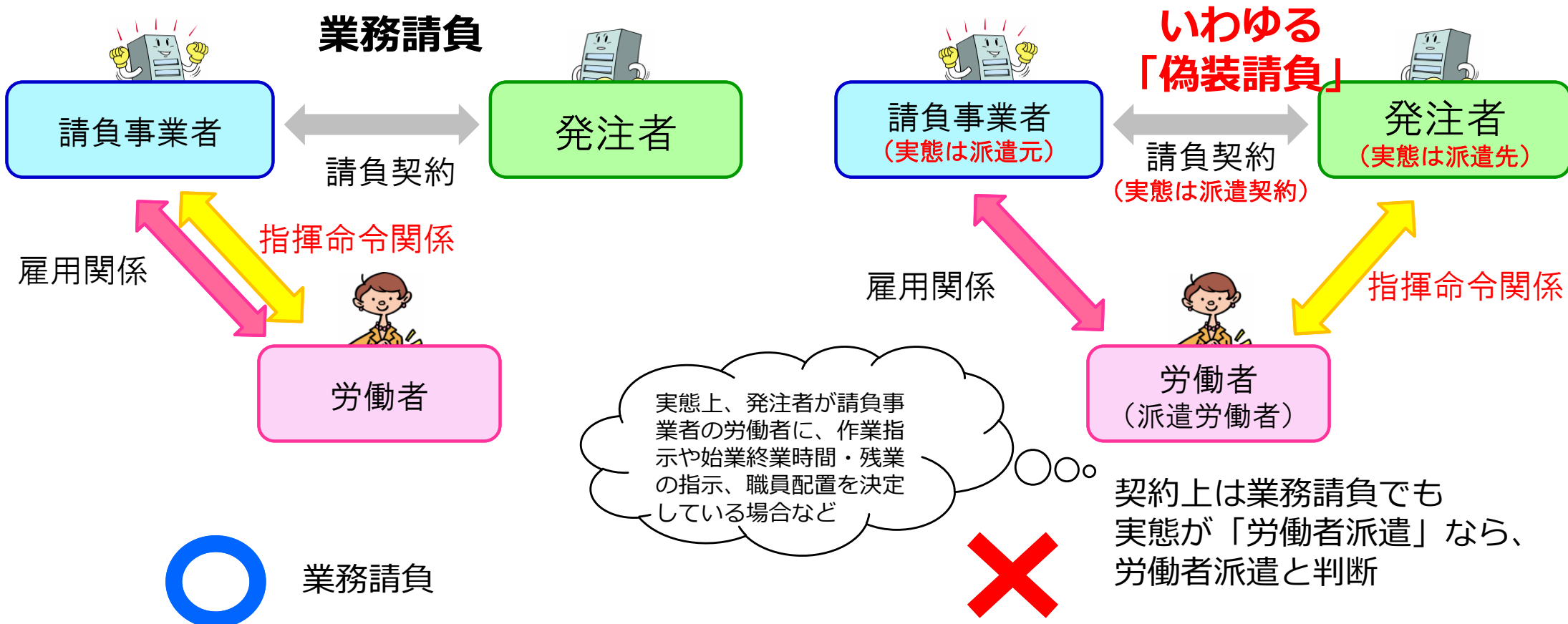
法違反の概要

C社は、B社より、B社が受け入れたA社の派遣労働者の供給を受け、C社の現場責任者の指揮命令の下で業務を行わせていた。

「偽装請負」とは

「偽装請負」とは

- 請負契約や業務委託などと称する契約を締結し、実態として労働者派遣を行うこと。
「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）」等に基づき判断。委託契約・準委任契約も同基準に照らして判断。在籍出向契約も実態に応じて判断。
- 偽装請負は、使用者の責任が不明瞭となり、労働者の安全、雇用管理面で課題が発生。



労働者派遣とは、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もの（当該他人に雇用させること約してするものを含まない）

多重派遣、労働者供給、偽装請負の発生原因

多重派遣、労働者供給、偽装請負の発生原因

○故意によるもの

- ・ 違法であることを認識した故意、作為的、また法の抜け道を探るもの。

○経験、知識不足

- ・ 事業の新規立上げ、運営規模等による経験、知識の不足。
- ・ 担当者レベルでの問題。

○管理部門と現場での意思疎通（一定規模以上の事業所に多い）

- ・ 管理部門では順法意識が高いが、現場の意識は相違している。
- ・ 研修等を実施しているが、形式的になっている。
- ・ 人事異動等の担当変更により、違法性への注意、認識が低下（知識不足）する。
- ・ 一つのゆるみが二つ目のゆるみへ、そこが標準となる。

労働者保護の視点が必要

- ・ 労働者供給は、原則禁止。（歴史的背景あり）派遣は労働者供給のひとつである。
- ・ 一定のルール（派遣法等）に基づき、一部が可能となっている。
- ・ **労働者保護のためのルールである。**

不合理な待遇格差解消のために①

労働者派遣の同一労働同一賃金

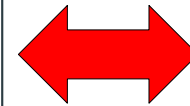
待遇決定方式の選択について、**労使協定方式が約9割**を占める。

労使協定導入の**積極的な理由**

- ・派遣先に影響されずに待遇を設定できる。
- ・派遣社員から見て解りやすい、納得しやすい。
- ・職種、地域、経験に応じた待遇にすることができる。

消極的な理由

- ・派遣先均等、均衡方式が難しい、解り難い、手順が煩雑である。



法施行2年目に向けて、

「労使協定」「派遣先均等、均衡」双方の、待遇決定方式の考え方や手続き方法などの理解を深めることが必要。

不合理な待遇格差解消のために②

労使協定書の確認作業から  不備となりやすい点

- 一般給与、賞与等の計算
端数処理は、円未満を切り上げる。（労使協定方式に関するQ&A 問2-2）
- 退職金制度
基本給ではなく、所定内賃金額を用いる。（Q&A 問4-3）
- 最低賃金
最低賃金改正（10/1）により一般賃金に変更となっている場合あり。
- 賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計
どちらを使うかの記載漏れ、また労使協定本文と別表の記載相違。
- その他の記載もれ等
対象労働者を一部に限定する理由、職務の内容や成果等能力経験等の向上での賃金改善、公正評価、地域指数等。


厚生労働省、東京労働局HP

「派遣労働者の同一労働同一賃金にかかる自主点検表」で確認する。

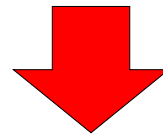
不合理な待遇格差解消のために③

令和3年度局長通達（2.10.20）による「一般賃金額」

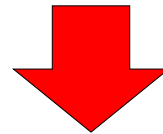
原則は、新たに提示された数値を使用する。

通達の5「現下の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働市場への影響等を踏まえた取り扱い」

- ・いわゆる「**例外措置**」については、派遣労働者の雇用維持、確保の観点から通達に記載の、①から④までの全ての要件を満たす場合に限り可能である。特に②のコロナ禍の影響については、第三者が見た場合に解るような客観的な記載が必要。



前年度の数値を使わざる得ない状況であり、労働者に理解を得た上での例外適用。



労使間の合意（**一方的な通知ではない**）

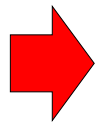
不合理な待遇格差解消のために④

※本省リーフレットあり

「過半数代表者の適切な選出手続きを

～選出するにあたっての5つのポイントをご紹介します～」

- 1 過半数代表者となることができる労働者の要件があります。
- 2 過半数代表者を選出する正しい手続きが必要です。
- 3 **メールなどで労働者の意向を確認する場合には、意思の確認に特に注意が必要です。**



返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、労働者の過半数が選任を支持していることが明確にならない。

- ・ 派遣労働者の明確に意思を確認する必要あり。
 - ・ 事業主側からの一方通行の説明で終了ではない。
- 4 派遣労働者の意思を反映することが望ましいです。
 - 5 過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう配慮することが必要です。

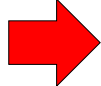
不合理な待遇格差解消のために⑤

現場のヒアリングから

○派遣元事業主

- ・ 労使協定は機会の有るごとに周知している。
- ・ 次年度の協定に向けて、説明をしていきたい。
- ・ 労働者からは、（不満から）賃金決定にかかわる質問が多い。
- ・ 労働者からは、「労使協定の内容は難しくて分からない」との意見が多い。

○派遣労働者

- ・ 労使協定の説明は受けたが、内容は覚えていない。
 - ・ " " 内容は分からない。
 - ・ " 説明は受けていない、何のことかわからない。
-  労使協定を、派遣労働者自らに関わるものと捉えていない。

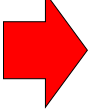
○福利厚生 of 待遇格差

- ・ 派遣労働者のみ忌引休暇がない。（派遣元）
- ・ 通常社員のみ事業主負担の保険料がある。（派遣元）
- ・ 派遣先に食堂を利用するときは補助券が配布される。（派遣先）

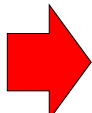

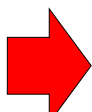
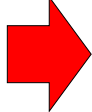
不合理な待遇格差解消のために⑥

次年度の労使協定に向けて

○令和2年度

- ・令和2年度の労使協定は初回のため、見本により、項目を埋めていく、要件を記載したものが多く、 手探りで「労使協定」完成。

○令和3年度

- ・必要項目の理解を深める。
 -  何故にこの内容が必要か、不合理な待遇格差解消となっているか。
 -  労使間にどの様に跳ね返る内容なのか。
- ・事業主側の理解から派遣労働者の理解へ。
 -  使用者側（派遣元、派遣先）の同一労働同一賃金の理解から、派遣労働者の労使協定（派遣先均等均衡方式）内容の理解へ。
- ・派遣労働者の半数以上は、
 -  「賃金が上がった」との調査結果あり。
 - 労使協定への意識を高める機会は？単なる周知では難しい。

コロナ禍での雇用安定措置①

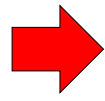
雇用安定措置（キャリアアップ）

○コロナ禍に伴う派遣労働者の働き方

- ・ コロナ禍では、同業種、同職種への派遣はハードルが高い。

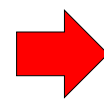
・ 派遣労働者

・ キャリアアップ



現状を理解

職種転換



派遣元から丁寧な説明を

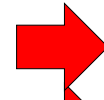
カリキュラム = 新たな職種?



○コロナ禍におけるキャリアアップとは

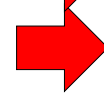
- ・ 派遣労働者が自ら学ぶもの、派遣元が提供するもの

現在の延長上（自ら情報を制限）



限られたベクトルしかない

- ・ 労働者自ら（内側から）変化は難しい



コロナ禍の影響（外側から変わる）





ひとつの選択肢

- ・ 新たな業種、職種に身を置くこと。
- ・ 未経験分野にキャリアアップの基（素）の可能性。

コロナ禍での雇用安定措置②

雇用安定措置（出向等）

○出向の取扱い

- ・ 派遣法、職業安定法での解釈は変わらない。
- ・ 雇用維持の観点による、正しい認識での在籍出向であれば問題はない。
- ・ 出向は民事上の契約行為であり、制限するものではない。
- ・ 労働者供給に該当する形態。  出向を業として利益？  案件ごとに判断

○医師、看護師の派遣

- ・ 派遣法、職業安定法での解釈は変わらない。
- ・ PCR検査は医療行為となる。

○テレワーク

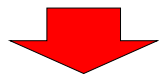
- ・ 派遣法、職業安定法での解釈は変わらない。
- ・ 事業者でも、派遣元責任者がその責務が果たせるかによる。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）

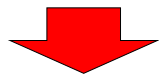
派遣労働者と派遣元または派遣先とトラブルになった場合
労働局長による助言・指導・勧告、紛争調整委員による調停

○対象となる紛争の例

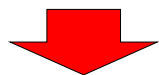
- ・不合理な待遇差、差別的取扱い、労使協定に基づく待遇の決定等々。



○ADRの実施は少ない



- ・制度の周知
- ・労使協定制度の浸透
- ・取扱い範囲は小さい
- ・苦情、申告での解決



○「個別紛争可決システム」との相違

（雇用環境均等部）

- ・民事上の争いに特化
- ・解雇、雇止め、配置転換、ハラスメント
- ・金銭解決が多い（解雇解決金？）
- ・解決率は高い

今後は、派遣労働者の利用増加が想定される。

派遣事業主は「不合理な待遇格差の解消」と「丁寧な説明」を

労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会

日本経済新聞報道 令和3年1月26日朝刊5面

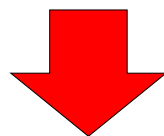
「転職ネット仲介拡大へ法改正 SNSや求人サイトも規定」

多種多様となっている人材サービスについての研究会

- ・令和3年1月から開催、資料は厚生労働省HPで公開している。
- ・職業安定法改正（改正5年後）の有無を含めての議論。
- ・現在は、SNS、求人サイト等の情報集積サービス、募集情報等提供事業を含め職業紹介に該当していない。
- ・これらは法令上の個人情報保護義務はない。



努力義務あり



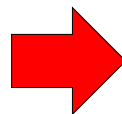
インターネットを中心とした人材サービスの在り方について

※現時点で決定しているものではない。

派遣労働者の雇用維持等に関する要請

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請

要請文書：1月22日付（1月25日発送）



職員による、訪問等を実施中、
ご協力をお願いします。

1 要請文

派遣労働者の雇用維持に積極的なご対応をお願いします。

止む無く契約解除、不更新となった場合、確実な雇用安定措置の対応を。

2 労働者派遣事業への影響等の把握（調査票）

派遣契約の中途解除、契約不更新等の、全国すべての派遣元事業主の状況把握。

3 キャリアアップ措置等の派遣元責務の強化（省令、告示）

- ① 派遣労働者の雇入れ時の説明事項の追加（3.1.1）
- ② 雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の聴取（3.4.1）
- ③ マージン率等のインターネットでの提要（3.1.1）
- ④ 日雇派遣の労働者派遣契約の解除等の措置（3.1.1）
- ⑤ 派遣契約電磁記録による作成（3.1.1）

5 雇用調整助成金の特例措置（送付パンフは2月末だが、3月末まで延長確定）

お問い合わせ先

- 改正労働者派遣法や改正職業安定法に関する法令、労働者派遣事業関係業務取扱要領、職業紹介事業の業務運営要領、派遣法Q & A、派遣労働者の同一労働同一賃金関係などは、厚生労働省のHPをご覧ください。

平成27年改正 労働者派遣法	検索
----------------	----

平成30年改正 労働者派遣法	検索
----------------	----

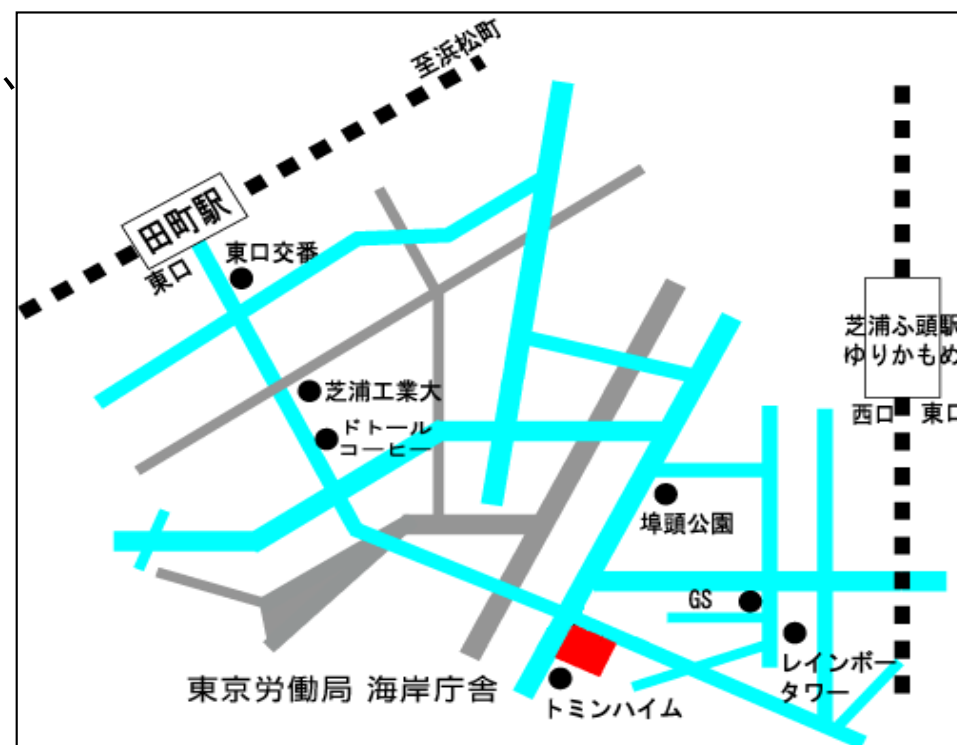
平成29年改正 職業安定法	検索
---------------	----

派遣労働者の同一労働同一賃金	検索
----------------	----

- 労働者派遣法、職業安定法に関するご相談は、当部までお問い合わせください。

・ 許可、事業報告に関すること 需給調整事業第1課 03 (3452) 1472
--

・ 事業運営に関すること 需給調整事業第2課 03 (3452) 1474



東京労働局海岸庁舎

(所在地)港区海岸3-9-45

優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー

2021年2月

(一社) 人材サービス産業協議会