

大阪労働局発表
平成 27 年 10 月 1 日

【照会先】
大阪労働局需給調整事業部
需給調整事業第二課
(電話) 06-4790-6319

937 事業所に対して指導監督を実施し、 延べ 599 件の文書指導

—平成 26 年度労働者派遣事業、職業紹介事業等に係る指導監督状況—

大阪労働局（局長：中沖 剛）では、平成 26 年度における労働者派遣事業、職業紹介事業等に係る指導状況を取りまとめた。

◆ 概 要 ◆

◆ 937 事業所に対し指導監督を実施 (表 1)

平成 26 年度において、937 事業所（前年度比 10.8%減）に対して指導監督を実施。実施件数に占める文書指導率は 63.9%（前年度比 18.8 ポイント増）。

- ・労働者派遣事業関係 669 事業所 （前年度比 ▲11.7%）
- ・請負、出向関係 93 事業所 （前年度比 ▲11.4%）
- ・職業紹介事業関係 175 事業所 （前年度比 ▲ 6.4%）

◆ 派遣元事業主等 4 社に対して行政処分を実施

派遣禁止業務である医療関連業務に労働者派遣を行っていた派遣元事業主 1 社、無許可で一般労働者派遣事業を行っていた特定派遣元事業主 1 社、有料職業紹介事業の許可が失効しているにもかかわらず引き続き職業紹介を行っていた派遣元事業主 1 社及び虚偽の労働条件を呈示し、派遣先事業所の派遣求人を、自社求人サイトに公開し、労働者募集を行っていた労働者の募集を行う者 1 社に対し行政処分を実施。

◆ 文書指導のうち最も多いのが平成 24 年度改正により新たに課せられた事項 (図 1-1、図 1-2)

文書指導のうち、マージン率等の情報提供やグループ企業への 8 割派遣規制などの『平成 24 年度改正により新たに課せられた事項』は 218 件と全体の 18.2%を占めている。

〈労働者派遣事業及び職業紹介事業に係る指導監督実施状況（平成26年度）〉

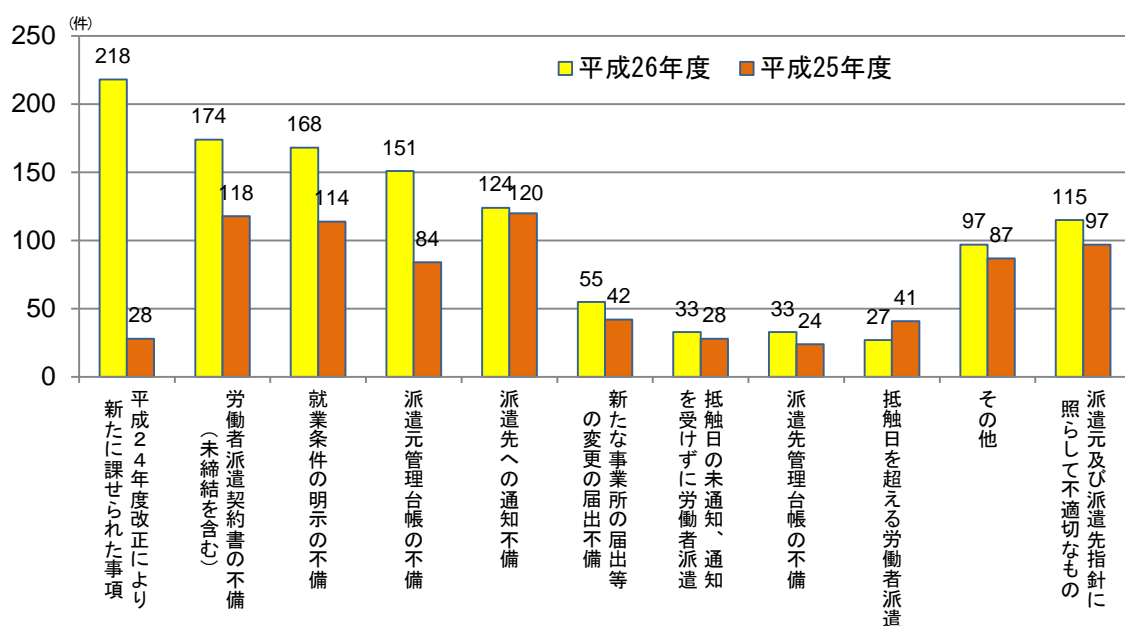
表1

項目	平成26年度 事業所数	平成25年度 事業所数	前年度比
個別指導実施事業所数 (①)	937	1,050	▲10.8%
労働者派遣事業関係	669	758	▲11.7%
請負・出向関係	93	105	▲11.4%
職業紹介事業関係	175	187	▲6.4%
上記のうち文書指導を行った事業所数 (②)	599	474	26.4%
労働者派遣事業関係	445	331	34.4%
請負・出向関係	24	75	▲68.0%
職業紹介事業関係	130	68	91.2%
文書指導率 (②÷①×100)	63.9%	45.1%	18.8P

(1) 労働者派遣事業

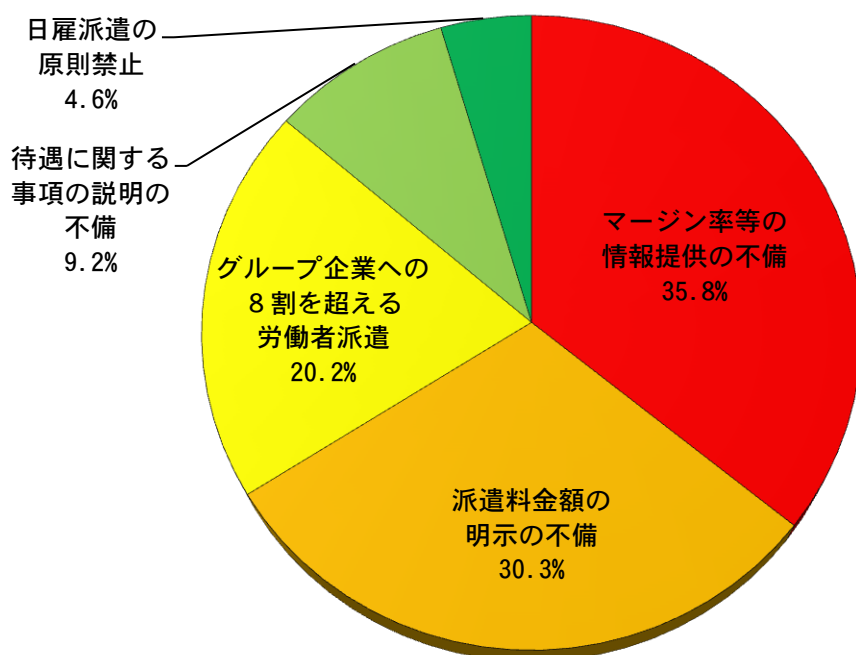
- 669事業所（前年度比11.7%減）に指導監督を実施し、うち445事業所（前年度比34.4%増）に対して文書指導を行った。（表1）
- 派遣禁止業務である医療関連業務に労働者派遣を行っていた派遣元事業主1社に対し事業改善命令を行った。
- 特定労働者派遣事業主であるにもかかわらず、厚生労働大臣の許可なく一般労働者派遣事業を行っていた派遣元事業主1社に対し事業改善命令を行った。
- 有料職業紹介事業の許可が失効しているにもかかわらず引き続き職業紹介を行っていた派遣元事業主1社に対し事業改善命令を行った。
- 派遣労働者の募集を行うに当たり、労働者派遣法で定められる労働者派遣契約を締結していないために、労働者が従事すべき業務内容、就業場所、就業期間、勤務時間等労働条件を真正に明示できないにもかかわらず、虚偽の労働条件を呈示し、派遣先事業所の派遣求人を、自社求人サイトに公開し、労働者募集を行っていた労働者の募集を行う者1社に対し事業改善命令を行った。
- 文書指導の内容別内訳は図1-1のとおり。（違反内容重複計上）
「平成24年度改正により新たに課せられた事項」が最も多くなっている。依然として労働者派遣契約、就業条件の明示、派遣元管理台帳などの労働者派遣事業に係る基本的な書類の不備が上位を占めている。
- 平成24年度改正により新たに課せられた事項に係る主な文書指導の内容別内訳は図1-2のとおり。
マージン率等の情報提供の不備が最も多くなっている。派遣料金額の明示の不備、グループ企業への8割を超える労働者派遣がその後が続いている。

図 1-1 労働者派遣事業に係る文書指導の内容別内訳（重複計上）



文書指導の主な内訳	違反事例
平成24年度改正により新たに課せられた事項	平成24年度の労働者派遣法の改正により、派遣元及び派遣先に対し、新たに課せられた事項のうち、日雇派遣の原則禁止、グループ企業派遣の8割規制、マージン率等の情報提供、待遇に関する事項などの説明、派遣料金額の明示に抵触するなど。
労働者派遣契約書の不備 (未締結を含む) (指導対象：派遣元、派遣先)	派遣元と派遣先が締結する労働者派遣契約において、法で定める事項（業務内容、苦情の処理体制、派遣人員等）を記載しなければならないが、事項のいずれかが記載されていない、又は記載内容が不十分であるなど。
就業条件明示の不備 (指導対象：派遣元)	派遣元が労働者派遣をしようとするときに、あらかじめ、派遣労働者に対し、法で定める事項（業務内容、抵触日（※）、就業場所等）を明示しなければならないが、この明示がなされていない、又は明示する内容が不十分であるなど。 ※抵触日＝派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日
派遣元管理台帳の不備 (指導対象：派遣元)	派遣元は、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに法で定められた事項を記載しなければならないが、事項のいずれかが記載されていない、又は記載内容が不十分であるなど。
派遣先への通知不備 (指導対象：派遣元)	派遣元は、労働者派遣をするときは、法の定める事項（派遣労働者の氏名・性別等）を派遣先に通知しなければならないが、この通知を行っていない、あるいは、通知する内容が不十分であるなど。
抵触日の未通知、 抵触日の通知を受けずに派遣 (指導対象： 抵触日の未通知に関しては派遣先、 抵触日の通知を受けずに派遣をした 場合は派遣元)	(抵触日の未通知) 派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元に対し、抵触日についての通知を行うこととされているが、派遣先がこの通知を行っていないなど。 (抵触日の通知を受けずに派遣) 派遣元は、派遣先から抵触日の通知がない場合には、労働者派遣契約を締結してはならないにもかかわらず、抵触日の通知を受けずに労働者派遣契約を締結し、派遣を行っている。
派遣元及び派遣先指針に照らして不適切なもの	派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等が労働者派遣契約に記載がないなど。 ※派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針 労働者派遣法に規定された派遣元及び派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたもの。

図 1-2 平成 24 年度改正により新たに課せられた事項に係る主な文書指導の内訳



文書指導の主な内訳	違反事例
マージン率等の情報提供の不備 (指導対象：派遣元)	<p>派遣元は、事業所ごとに、①派遣労働者の数、②派遣先の数、③マージン率(※)、④教育訓練に関する事項、⑤労働者派遣に関する料金額の平均額、⑥派遣労働者の賃金の平均額、⑦その他参考となると認められる事項をインターネット等により情報提供を行わなければならないが、この情報提供を行っていない、それを行っていても事項のいずれかが記載されていない、又は記載内容が不十分であるなど。</p> $\text{※マージン率} = \frac{\text{労働者派遣に関する料金額の平均額} - \text{派遣労働者の賃金額の平均額}}{\text{労働者派遣に関する料金額の平均額}}$
派遣料金額の明示の不備 (指導対象：派遣元)	<p>派遣元は、労働者派遣をしようとするときに、当該派遣労働者に対し、①当該派遣労働者本人の派遣料金額か、②当該派遣労働者が所属する事業所における派遣料金額の平均額かのいずれかを書面の交付等の方法により明示をしなければならないが、この明示がなされていない、又は明示する内容が不十分であるなど。</p>
グループ企業への8割を超える労働者派遣 (指導対象：派遣元)	<p>派遣元は、その親会社等への労働者派遣の割合(※)を8割以下にしなければならないが、それを超えた割合で労働者派遣を行っている。</p> $\text{※親会社等への労働者派遣の割合} = \frac{(\text{全派遣労働者のグループ企業での総労働時間} - \text{一定年退職者のグループ企業での総労働時間})}{\text{全派遣労働者の総労働時間}}$
待遇に関する事項の説明の不備 (指導対象：派遣元)	<p>派遣元は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、派遣労働者として雇用した場合における賃金額の見込みなどを書面の交付等の方法で説明しなければならないが、この説明を行っていない、説明した内容が不十分であるなど。</p>
日雇派遣の原則禁止 (指導対象：派遣元)	<p>派遣元は、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)について、例外(※)を除いて労働者派遣を禁止しているにもかかわらず、労働者派遣を行っている。</p> <p>※①日雇労働者の適正な管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務(ソフトウェア開発、機械設計など)、②雇用機会の確保が特に困難な労働者(昼間学生、60歳以上の者など)等を派遣する場合。</p>

- 請負・出向に係る 93 事業所に指導監督を実施し、24 事業所に対し文書指導を行った。

告示 37 号（昭和 61 年 4 月 17 日 労働者派遣事業と請負のいずれに該当するのかを定めた区分基準）に照らし不適切であったとして 12 事業所、いわゆる偽装請負であることが確認された結果、無許可ないし無届出で労働者派遣を行っていた 6 事業所に対し、文書指導を行った。

（2）職業紹介事業

- 175 事業所に指導監督を実施し、労働条件等の明示不備等により 130 事業所に対して、文書指導を行った。（表 1）

なお、文書指導の内容別内訳は（表 2）のとおり。

表 2 職業紹介に係る文書指導の内容別内訳（重複計上）

項 目	件数	構成割合
労働条件等の明示不備	46	35.4%
取扱職種等の範囲等の明示不備	38	29.2%
帳簿の備付け不備	12	9.2%
その他の法違反	17	13.1%
その他不適切な取扱い	69	53.1%

（3）再指導

- 指導監督を行った件数は表 1 のとおりであるが、確実に是正を図るため再指導を行う場合がある。その再指導の件数は以下のとおり。

項 目	件 数
労働者派遣事業関係	144 件
請負・出向関係	6 件
職業紹介事業関係	8 件
合 計	158 件

指導監督の事例

1 医療関係業務への労働者派遣を行った結果、行政処分となった事例

医療は適正に実施されるかどうか人が人の身体生命に関わるものであり、業務の適正の確保については特に慎重に判断すべきものであるため、派遣禁止業務とされており、医師の指示書を下に医療行為の補助を行う作業療法士業務についても労働者派遣が禁止されているところである。

にもかかわらず、一般労働者派遣事業主であるA社は、労働者派遣法で禁止されている医療関連施設を派遣先とした作業療法士業務への労働者派遣を約6年間の長期にわたって行っていたものである。

さらに、A社は、他の派遣先に対し、抵触日の通知を受けることなく、派遣可能期間である3年を超えて労働者派遣の役務の提供、抵触日の通知を派遣先から受けていたにもかかわらず、当該抵触日を超えて継続して、労働者派遣の役務の提供を行っていた。

以上のことから、A社の行為を悪質と判断し、法違反を起こすような雇用管理体制や労働者派遣事業の運営方法そのものについて、全社的に改善を行わせる事業改善命令を行った。

2 出向と称したいわゆる二重派遣が行われていた事例

B社は、C社からその雇用する労働者を在籍出向として受け入れており、その労働者をD社から発注を受けた請負業務に従事させていた。

しかし、B社とC社との間には、出向に関する協定だけでなく、出向目的も存在していなかったため、出向と称してはいるものの、実態は労働者派遣となっていた。

D社は、業務請負であるにもかかわらず、C社の労働者に対し指揮命令を行っており、実態は労働者派遣となっていた。

結果的に、C社の派遣労働者をB社の指揮命令の下、D社に労働者派遣を行う、いわゆる二重派遣を行っていた事例である。

B社とC社に対しては、労働者派遣であるにもかかわらず労働者派遣契約を締結していなかった等の労働者派遣法違反で指導を行った。

さらにB社に対し、C社の労働者をその支配下に置きつつD社に労働者供給を行ったとして、D社に対し労働者供給を受けていたとして、それぞれ職業安定法違反で指導を行った。

3 業務請負と称した労働者派遣が行われていた事例

E社は、F社との間で業務請負契約を締結し、業務を行っていたが、実際はF社の労働者と混在したスペースで業務が行われており、F社の労働者からE社の労働者に対し、直接ないしメールでの業務指示が行われていた。

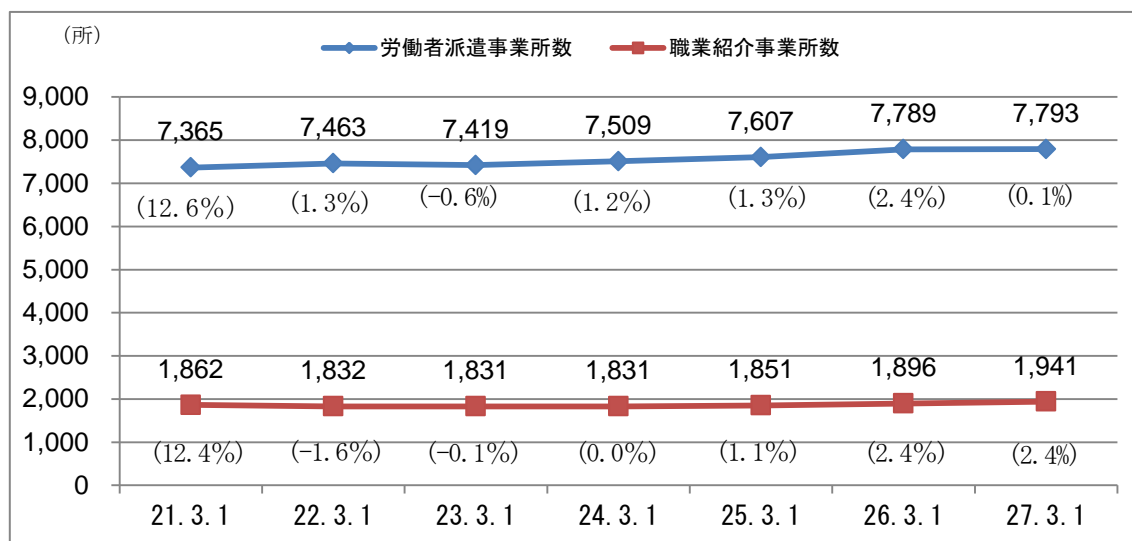
E社は、業務請負と称してはいるが、自らの労働者に対し、業務遂行方法に関する指示を自ら行っていなかったことから、実態として労働者派遣となっていた。

E社とF社に対しては、労働者派遣であるにもかかわらず労働者派遣契約を締結していなかった等の労働者派遣法違反で指導を行った。

その後、当局の適切な指導により、E社は適正な請負とすることを選択し、当局の指導もあって適正な請負とすべく改善を行った結果、E社はF社から独立したスペースの確保をし、直接ないしメールでの業務指示も受けることがなくなり、適正な業務請負を行っている。

(参 考)

参考図1 労働者派遣事業・職業紹介事業の許可・届出事業所数の推移
(各年3月1日現在)



出所：大阪労働局

* () 内は、対前年同月比