

厚生労働省
東京労働局発表
平成26年6月17日

担	東京労働局需給調整事業部 需給調整事業第二課長 三須 一郎 需給調整事業第二課長補佐 本橋 浩司 主任需給調整事業指導官 佐藤 千恵子
当	電話 03-3452-1474 FAX 03-3452-5361

平成25年度 労働者派遣事業及び職業紹介事業の指導監督状況

～ 特定労働者派遣事業所を重点的に指導監督、高い是正指導率、行政処分も ～

東京労働局（局長：西岸 正人）では、平成25年度における労働者派遣事業及び職業紹介事業に係る指導監督の状況を取りまとめた。

<平成25年度 指導監督状況の概要>

1 指導監督実施事業所数	2,311 件（対前年比 ▲10.7%）
うち労働者派遣事業	1,674 件（対前年比 ▲16.8%）
うち請負事業	169 件（対前年比 164.1%）
うち職業紹介事業	468 件（対前年比 ▲8.6%）
2 是正指導を行った延べ事業所数	1,349 件（対前年比 ▲17.7%）
うち労働者派遣事業	1,086 件（対前年比 ▲18.4%）
うち請負事業	97 件（対前年比 67.2%）
うち職業紹介事業	166 件（対前年比 ▲33.6%）
3 是正指導を行った割合	58.4%（対前年比 ▲5.0p）
うち労働者派遣事業	64.9%（対前年比 ▲1.3p）
うち請負事業	57.4%（対前年比 ▲33.2p）
うち職業紹介事業	35.5%（対前年比 ▲13.3p）

☆ 平成25年度は、（※）特定労働者派遣事業所に対して重点的に指導監督を実施した。特定派遣元832事業所に対して指導監督を実施し、延べ652事業所に是正指導。是正指導率は78.4%であった。

☆ 特に特定派遣元事業主でありながら許可なく（※）一般労働者派遣事業を行った1社に対して行政処分を行った。

1 指導監督の実施状況

	24年度	25年度	増減比
① 指導監督実施事業所数(件)	2,587	2,311	▲10.7%
うち派遣事業	2,011	1,674	▲16.8%
うち請負事業	64	169	164.1%
うち職業紹介事業	512	468	▲8.6%
② ①に対し是正指導を行った事業所数(延べ件)	1,639	1,349	▲17.7%
うち派遣事業	1,331	1,086	▲18.4%
うち請負事業	58	97	67.2%
うち職業紹介事業	250	166	▲33.6%
③ 是正指導を行った割合(②/①×100)(%、p)	63.4%	58.4%	▲5.0p
うち派遣事業	66.2%	64.9%	▲1.3p
うち請負事業	90.6%	57.4%	▲33.2p
うち職業紹介事業	48.8%	35.5%	▲13.3p

2 行政処分の実施状況

平成25年度は、労働者派遣事業停止命令(労働者派遣法第21条第2項)を1件、労働者派遣事業改善命令(労働者派遣法第49条第1項)を4件行った。

【労働者派遣事業改善命令】

◎ 車両管理等の業務を請負契約として称して受託したが、実態は労働者派遣を行っていたことによる行政処分。 <処分日:平成25年6月19日>

◎ テレビ番組制作会社への「二重派遣」を行った特定派遣元事業主2社を行政処分。

<処分日:平成26年2月14日>

【労働者派遣事業停止命令及び改善命令】

◎ 厚生労働大臣の許可を受けずに一般労働者派遣事業を行っていた特定派遣元事業主を行政処分。 <処分日:平成26年3月26日>

詳しくは東京労働局のホームページ(http://tokyo-roudoukyoku.jst.go.jp/news_topics/houdou/_113814.html)を参照。

[労働者派遣事業の種類]

- ※ 一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいい、例えば登録型や臨時・日雇の労働者を派遣する事業がこれに該当します。一般労働者派遣事業を行うには、厚生労働大臣の許可が必要となります。
- ※ 特定労働者派遣事業とは、常時雇用される労働者だけを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業をいいます。特定労働者派遣事業を行うには、厚生労働大臣への届け出が必要となります。

3 法制度の周知

法制度の周知を図るため、派遣元事業主、派遣先などを対象に研修会やセミナーを実施した。平成 25 年度は、多重派遣などが起こりやすい業界団体に対して請負適正化セミナーを実施したことから、平成 24 年度の当該セミナーの実施回数(9 回)、出席人員(303 名)を大きく上回った。

種 別	実施回数 (回)	出席人員 (人)
派遣元事業主	72	2,908
派遣先	12	560
職業紹介事業主	48	1,613
労働者	8	867
その他 (関係団体等)	18	1,694
計	158	7,642

4 主な指導内容と指導事例

(1) 主な指導内容

指導監督対象	
指導事項	主な指導の内容
派遣元事業主	
派遣契約の定め	<ul style="list-style-type: none"> ○就業日、就業時間がシフト制とされているにもかかわらず、シフトが定められていない。 ○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定められていない。 ○中途解除に係る派遣労働者の雇用の安定に係る措置が適正に定められていない。
派遣料金の額の明示 (改正労働者派遣法に係る指導)	派遣労働者に対して派遣料金の額の明示が正しく行われていない。
マージン率等の情報提供 (改正労働者派遣法に係る指導)	派遣労働者に対して、マージン率等の情報提供が正しく行われていない。
関係派遣先への派遣割合 (改正労働者派遣法に係る指導)	関係派遣先への派遣割合が80%を超えている。
日雇派遣の実施 (改正労働者派遣法に係る指導)	形式的に31日以上の労働契約を締結しているが、実態は日雇派遣であった。
派遣先	
派遣契約の定め	<ul style="list-style-type: none"> ○就業日、就業時間がシフト制とされているにもかかわらず、シフトが定められていない。 ○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定められていない。 ○中途解除に係る派遣労働者の雇用の安定に係る措置が適正に定められていない。

請負事業者、発注者 ※実態が、労働者派遣であったことから以下の指導となったもの
無許可、無届出の労働者派遣事業の実施及び受入れ
無許可、無届出のまま労働者を派遣し、又は受け入れていた。
派遣を受け入れてはならない業務への派遣の実施及び受入れ
労働者派遣を行ってはならない業務へ労働者を派遣し、又は受け入れていた。
派遣可能期間を超えた労働者派遣の実施
派遣可能期間を超えて労働者派遣を実施し、又は受け入れていた。
職業紹介事業者
労働条件の明示
求職者に対して業務の内容、労働契約の期間などを正しく明示していない。
手数料等の明示
手数料、苦情の処理に関する事項などを正しく明示していない。
帳簿書類の備付け
求人求職管理簿が作成されていない、あるいは記載すべき事項が記載されていない。

(2) 指導事例

【事例1 委託契約と称した労働者派遣】

労働者派遣事業と請負事業を行うA社は、B社との間で業務委託の基本契約を締結し、A社の雇用する労働者をB社で勤務させていた。基本契約には業務内容が書かれておらず、個別契約は締結していなかった。勤務先での業務の指示、勤怠管理はB社のチームリーダーが行っており、実態は労働者派遣となっていた。

【事例2 違法な日雇派遣】

派遣元事業主A社は、日雇派遣禁止の例外に該当しない労働者を派遣するにあたり、31日以上雇用契約を締結していた。雇用契約の締結においては、12日程度の就労日が定まっていたが、就業実態は雇用契約で定められた就労日及び就労日数とも乖離していた。また、極端に実就労日数が少ない理由を、派遣労働者の欠勤としているが、同様の契約を複数回更新していた。これは、形式的に雇用契約期間を31日以上として雇用契約を締結しているものの、実態は日雇労働者であり、日雇派遣の原則禁止に抵触する違法な労働者派遣となっていた。

※「日雇派遣」とは

日々又は30日以内の労働契約により雇い入れた労働者を労働者派遣することは、改正後の労働者派遣法第35条の3第1項により原則禁止された。ただし、派遣就業する業務が労働者派遣法施行令第4条第1項に該当する場合、又は、派遣労働者が同条第2項に該当する場合は、日雇派遣を行うことができる。

【事例3 労働者派遣法施行令第4条に該当する業務と称し、派遣受入期間を超えた労働者派遣】

派遣元事業主A社は、派遣先B社との間で労働者派遣法施行令第4条1項第3号に定める機器操作の業務（以下「3号業務」という。）として約4年にわたり労働者派遣を行っていた。しかしその実態は、ハードディスクの梱包や発送の業務を含むものであり、3号業務以外の業務に労働者派遣を行っていた。このため、派遣受入期間の制限を受ける業務であるにもかかわらず、結果として派遣受入期間を超えた違法な労働者派遣となっていた。

※「派遣受入期間」とは

派遣先が、派遣就業の場所ごとの同一の業務に派遣労働者を受け入れることができる派遣可能期間は、労働者派遣法第40条の2第1項により、原則1年、最長でも3年以内と定められている。ただし、同条同項第1号から第4号に定められた業務については、派遣受入期間の制限はない。

5 平成26年度の指導監督方針のポイント

- 平成24年に改正された労働者派遣法について、日雇派遣の原則禁止、マージン率等の情報提供の義務化、関係派遣先への派遣割合制限などの改正点を中心に派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対して積極的な周知及び指導を図る。
- 労働者派遣事業及び職業紹介事業主等の民間人材ビジネス並びに派遣先等に対する厳正な指導監督を計画的かつ効果的に実施する。特に、悪質な違反及び是正指導後も違反を繰り返す事業主に対しては、行政処分等を含む厳格な対応を徹底する。

<参考：許可届出事業所数の状況>

	26年3月末現在の事業所数		
	24年度	25年度	増減率
労働者派遣事業	19,439	19,718	1.4%
一般労働者派遣事業	4,589	4,463	▲2.7%
特定労働者派遣事業	14,850	15,255	2.7%
職業紹介事業	5,285	5,429	2.7%
有料職業紹介事業	5,193	5,337	2.8%
無料職業紹介事業	92	92	±0