

## 労働者派遣法の改正について

「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7月5日法律第88号、以下「労働者派遣法」といいます）の改正法（以下「改正法」といいます）が平成24年3月28日に参議院本会議で可決・成立しました。

労働者派遣法は成立以来、規制を緩和する方向で数度の改正がされてきました。しかし、日雇派遣の横行、偽装請負といった規制緩和による弊害が目立つようになり、また、平成20年秋の世界金融危機後には、いわゆる「派遣切り」が社会問題となったため、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行うことを目的として本改正がなされることとなりました。

改正法においては、「派遣労働者の保護」が労働者派遣法の目的として明記され、法の名称も「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」に変更されました。本ブリーフィングノートでは、改正法による主要な改正点について、それらが実務にあたえる影響についても踏まえながら検討します。

### 労働者派遣とは

労働者派遣は、労働者派遣法上、「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いい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」（労働者派遣法2条1号）と定義されています。労働者派遣は、自己の雇用する労働者を他人のために労働させる点では業務処理請負と似ていますが、当該労働者を自ら指揮命令するわけではなく、他人の指揮命令に服せしめる点で業務処理請負と異なります。また、労働者を他人に供給する側面をもちますが、職業安定法により禁止される「労働者供給」からは定義上除外されています。

### 主要な改正点

改正法による主要な改正点は以下のとおりです。

#### 事業規制の強化に関する改正

##### 日雇派遣の原則禁止

これまで日雇派遣は、一般派遣事業の許可を受けている派遣元が、派遣先との労働派遣契約の締結、派遣労働者との労働契約締結、就業条件の明示等の労働者派遣の要件を満たして行う限りは、派遣期間が1日であることによって違法となるものではありませんでした。しかし、改正法により、日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）は原則として禁止されることになりました。日雇派遣は、雇用期間が短期であるため、雇用が不安定で、技術形成にもつながりにくいことに加えて、派遣元及び派遣先が労働者派遣法を遵守しないことが多いことが禁止の理由です。もっとも、「日雇労働者を従事させても当該労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務」（いわゆる専門26業務のうち政令で定める17.5業務）や「雇用機会の確保が特に困難な場合」（高齢者・昼間学生等）等については、例外的に日雇派遣も許容されています。

#### 主要トピック

- 主要な改正点
- 改正法が実務に与える影響

## グループ企業内での派遣労働者の割合

改正法により、派遣元は、関係派遣先への派遣割合を8割以下とすることが義務付けられました。「関係派遣先」とは、「当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者」をいい、主に派遣元の親会社や連結子会社が想定されています。派遣元が専らグループ内を派遣先とする行為は、労働力の需給調整を行う労働者派遣事業としては必ずしも適当とはいえない上に、直接雇用すべきものを派遣労働者として働かせるおそれがあり、労働者の労働条件の切り下げにつながりかねないというのが改正の背景です。本規定は、改正法施行日である平成24年10月1日以降に開始する事業年度において適用されます。したがって、現在専らグループ内派遣を行っている派遣元は、本規定が適用される前に派遣先の見直しをする必要がありますし、派遣先としてもグループ内の派遣元以外から派遣労働者の供給を受けられるように準備を進めることが必要です。

## 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることの禁止

改正法により、派遣先は、派遣を受けようとする労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、原則として、離職の日から起算して1年を経過するまでは当該労働者から役務の提供を受けることが禁止されました。同改正は、たとえば、労働の実態を変えないまま労働条件を切り下げる目的で、派遣先が一度従業員を解雇し、その後同一グループの派遣元から同従業員を派遣労働者として受け入れるというように、労働者派遣が企業のリストラ策の一環として利用されるような事態を避けることを目的としています。

## 違法派遣を防止するための改正

### 労働契約申込みのみなし制度

改正前の労働者派遣法においても、一定の場合(派遣可能期間後は派遣を継続しない旨の通知を派遣元から受けたにもかかわらず、当該派遣労働者を引き続き使用する場合で、当該派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望している場合等)には、派遣先は派遣労働者と労働契約を締結することが義務付けられていましたが、派遣先が労働契約の締結を拒否した場合には、派遣先の意思に反して労働契約が成立することはありませんでした。しかし、改正法では、派遣先の行為が以下に該当する違法派遣を行っている場合には、派遣先が当該派遣労働者に対して、当該派遣に係るのと同じ労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなすこととされました。

1. 派遣労働者を労働者派遣法禁止業務(労働者派遣法4条1項各号)に従事させた場合
2. 無許可又は無届出の派遣元から労働者派遣の役務の提供を受けた場合
3. 派遣可能期間を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合
4. いわゆる偽装請負(実態は労働者派遣であるが、業務処理請負・委託を偽装して行われているもの)により役務の提供を受けた場合

上記3「派遣可能期間を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合」について、従来は、派遣可能期間の制限のない専門26業種(事務用機器の操作業務・ファイリング業務等)を装った労働者派遣が多くありました。しかし、今後は、実際には専門26業務ではないにもかかわらず派遣可能期間を超えて役務の提供を受けた場合には、派遣先は派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされてしまいます。何が専門26業種に該当するかは一義的には判断できないことも多いので、派遣先は注意が必要です。また、偽装請負についても同様で、労働者派遣と偽装請負を判断することは実際には困難なケースが多いにもかかわらず、偽装請負と

判断された場合には派遣先は派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされてしまいますので、派遣先においてはこれまで以上に注意する必要があります。もっとも、派遣先が違法派遣であることを無過失で知らなかった場合には、労働契約申込みのみなし制度は適用されません。

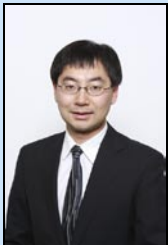
本改正は、改正法が施行された日から3年を経過した日に施行されることになっています。

## 残された課題

派遣元との雇用契約が存在するのが派遣就労している間のみであるため、不安定な雇用形態として問題視されている登録型派遣や、いわゆる「派遣切り」問題で社会問題となった製造業務派遣についての原則禁止は、国会での修正により、今回の改正法の対象からは見送られることになりました。これらは労働政策審議会で、改正法施行後1年経過を目途に検討される予定ですので、今後の労働政策審議会の議論に着目していく必要があります。

## お問い合わせ先

掲載記事に関する詳細またはその他の分野のお問い合わせは下記のものにご連絡ください。



神山達彦  
(かみやまたつひこ)  
パートナー

T: +(81 3) 5561 6395  
E: tatsuhiko.kamiyama  
@cliffordchance.com



Landry Guesdon  
(ランドリー・ゲドン)  
カウンセラー

T: +(81 3) 5561 6622  
E: landry.guesdon  
@cliffordchance.com

本稿はテーマとなる題材に関して一般的な解説を行うことを目的としており、全ての側面を網羅するものではありません。又、本稿は、法律その他のアドバイスをを行うものではありません。

クリフォードチャンス法律事務所  
外国法共同事業

〒107-0052 東京都港区赤坂2丁目17番7号赤坂溜池タワー7階

© Clifford Chance 2012  
Clifford Chance Law Office (Gaikokuho Kyodo Jigyo)

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh\* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C

\*Clifford Chance has a co-operation agreement with Al-Jadaan & Partners Law Firm in Riyadh.

TOKYO-1-260454