

厚生労働省  
東京労働局発表  
平成25年6月27日

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

**2,587 事業所に対して指導監督を実施し、  
のべ1,639 事業所に是正指導  
改正労働者派遣法に係る違反は 80 件**

～平成 24 年度 労働者派遣事業及び職業紹介事業の指導監督状況～

東京労働局（局長：伊岐 典子）では、平成 24 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 24 年度 指導監督の状況の概要＞

<b>1 指導監督実施事業所数</b>	<b>2,587 件（対前年比 ▲13.0%）</b>
うち労働者派遣事業	2,011 件（対前年比 ▲6.6%）
うち請負事業	64 件（対前年比 ▲21.0%）
うち職業紹介事業	512 件（対前年比 ▲30.9%）
<b>2 是正指導を行った延べ事業所数</b>	<b>1,639 件（対前年比 ▲4.1%）</b>
うち労働者派遣事業	1,331 件（対前年比 4.8%）
うち請負事業	58 件（対前年比 70.6%）
うち職業紹介事業	250 件（対前年比 ▲38.3%）
<b>3 是正指導を行った割合</b>	<b>63.4%（対前年比 6.0p）</b>
うち労働者派遣事業	66.2%（対前年比 7.2p）
うち請負事業	90.6%（対前年比 48.6p）
うち職業紹介事業	48.8%（対前年比 ▲5.9p）

☆ 改正労働者派遣法に係る是正指導は 80 件。主な内容は派遣料金の額の明示違反、日雇派遣の原則禁止違反など。

☆ 改正労働者派遣法の理解不足などから、是正指導を行った割合は上昇した。

## 1 指導監督の実施状況

	23 年度	24 年度	増減比
① 指導監督実施事業所数(件)	2,975	2,587	▲13.0%
うち派遣事業	2,153	2,011	▲6.6%
うち請負事業	81	64	▲21.0%
うち職業紹介事業	741	512	▲30.9%
② ①に対し是正指導を行った事業所数(延べ件)	1,709	1,639	▲4.1%
うち派遣事業	1,270	1,331	4.8%
うち請負事業	34	58	70.6%
うち職業紹介事業	405	250	▲38.3%
③ 是正指導を行った割合(②/①×100)(%、p)	57.4%	63.4%	6.0p
うち派遣事業	59.0%	66.2%	7.2p
うち請負事業	42.0%	90.6%	48.6p
うち職業紹介事業	54.7%	48.8%	▲5.9p

## 2 行政処分の実施状況

平成 24 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。

詳しくは東京労働局のホームページ([http://tokyo-roudoukyokujisite.mhlw.go.jp/news\\_to\\_pics/houdou/\\_97455.html](http://tokyo-roudoukyokujisite.mhlw.go.jp/news_to_pics/houdou/_97455.html))を参照。

## 3 法制度の周知

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て法制度の周知を図った。特に、平成 24 年度は、改正労働者派遣法の周知のためのセミナーを実施したことから、平成 23 年度の実施回数 145 回、出席人員 5,914 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	70	2,400
派遣先	10	562
職業紹介事業主	58	1,976
労働者	9	374
その他(関係団体等)	9	303
改正法セミナー	42	15,795
計	198	21,410

## 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"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>
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。
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"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>
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。

## (2) 指導事例

### 【事例1 請負に偽装した労働者派遣】

派遣事業と請負事業を行う A 社は、B 高等学校との間で同校の授業の一部を請け負うことを内容とする業務委託契約を締結し、A 社の雇用する労働者を B 高等学校において講師として勤務させていた。しかし、B 高等学校は、当該講師に対して出退勤の管理、授業に関する業務指示等を行っており、実態は違法な労働者派遣となっていた。

### 【事例2 派遣可能期間を超えた労働者派遣】

派遣先である X 社は、派遣可能期間に制限のない業務と称して派遣元事業主である A 社から約 10 年にわたり派遣労働者を受け入れていた。

しかし、A 社の自主的な点検の結果、派遣可能期間に制限のない業務ではないことが判明し、A 社との労働者派遣契約が打ち切られることとなった。

そこで、X 社は同じ派遣労働者を同一の業務で継続して受け入れるため、別の派遣元事業主である B 社に依頼し、派遣可能期間に制限のある業務として、新たに派遣契約を締結して受入れを続けたため、派遣可能期間を超えた違法な労働者派遣となっていた。

※「派遣可能期間」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、派遣可能期間の制限はない。

### 【事例3 違法な日雇派遣】

派遣元事業主 A 社は、雇用契約書には 31 日以上の雇用期間を定めながら、就労日について、日付を特定せず期間中 3 日と定め、かつ、就労実績を見ても 3 日のみの労働者派遣を行っていた。これは、形式的に雇用期間を 31 日以上とする雇用契約を締結しながら、実態は日雇派遣となっていたものであり、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で、改正後の労働者派遣法第 35 条の 3 第 1 項により原則として禁止された。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。

## 5 平成 25 年度の指導監督方針のポイント

- 労働者派遣法の改正点を中心に、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の事業運営、派遣労働者の就労実態の把握等に努め、的確かつ厳正な指導監督を行い、特に、悪質な違反及び繰り返し違反に対しては、行政処分等を含む厳正な対応を徹底する。

### <参考:許可届出事業所数の状況>

	25 年 3 月末現在の事業所数		
	23 年度	24 年度	増減率
労働者派遣事業	19,216	19,439	1.2%
一般労働者派遣事業	4,780	4,589	▲4.0%
特定労働者派遣事業	14,436	14,850	2.9%
職業紹介事業	5,157	5,285	2.5%
有料職業紹介事業	5,066	5,193	2.5%
無料職業紹介事業	91	92	1.1%