

**労働者派遣法改正の詳細は、  
都道府県労働局にお問い合わせください。**

労働局名	課室名	所在地	代表電話番号
北海道	需給調整事業室	北海道札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎3F	011-709-2311
青森	需給調整事業室	青森県青森市新町2-4-25 青森合同庁舎7F	017-721-2000
岩手	需給調整事業室	岩手県盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5階	019-604-3004
宮城	需給調整事業室	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022-292-6071
秋田	職業安定課	秋田県秋田市山王3-1-7 東カンビル5F	018-883-0007
山形	需給調整事業室	山形県山形市香澄町3-2-1 山交ビル3F	023-626-6109
福島	需給調整事業室	福島県福島市霞町1-46 福島合同庁舎4F	024-529-5746
茨城	需給調整事業室	茨城県水戸市宮町1-8-31	029-224-6239
栃木	需給調整事業室	栃木県宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎2F	028-610-3556
群馬	需給調整事業室	群馬県前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル8F	027-210-5105
埼玉	需給調整事業室	埼玉県さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー14F	048-600-6211
千葉	需給調整事業室	千葉県千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎3階	043-221-5500
東京	需給調整事業第二課	東京都港区海岸3-9-45	03-3452-1474
神奈川	需給調整事業課	神奈川県横浜市中央区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル2F	045-650-2810
新潟	需給調整事業室	新潟県新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美合同庁舎2号館	025-288-3510
富山	需給調整事業室	富山県富山市神通本町1-5-5	076-432-2718
石川	需給調整事業室	石川県金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5F	076-265-4435
福井	需給調整事業室	福井県福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9F	0776-26-8609
山梨	職業安定課	山梨県甲府市丸の内1-1-11	055-225-2857
長野	需給調整事業室	長野県長野市中御所1-22-1	026-226-0864
岐阜	需給調整事業室	岐阜県岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4F	058-245-1312
静岡	需給調整事業課	静岡県静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5F	054-271-9980
愛知	需給調整事業第二課	愛知県名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング6F	052-219-5587
三重	需給調整事業室	三重県津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎	059-226-2165
滋賀	需給調整事業室	滋賀県大津市梅林1-3-10 滋賀ビル3F	077-526-8617
京都	需給調整事業課	京都府京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3225
大阪	需給調整事業第一課	大阪府大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通FNビル14F	06-4790-6303
兵庫	需給調整事業課	兵庫県神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー14F	078-367-0831
奈良	需給調整事業室	奈良県奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0208
和歌山	職業安定課	和歌山県和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎	073-488-1160
鳥取	職業安定課	鳥取県鳥取市富安2-89-9	0857-29-1707
島根	職業安定課	島根県松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5F	0852-20-7017
岡山	需給調整事業室	岡山県岡山市北区下石井1-4-1 岡山第二合同庁舎	086-801-5110
広島	需給調整事業課	広島県広島市中区八丁堀5-7 住友生命広島八丁堀ビル4F	082-511-1066
山口	需給調整事業室	山口県山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0385
徳島	需給調整事業室	徳島県徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4F	088-611-5386
香川	需給調整事業室	香川県高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎3F	087-806-0010
愛媛	需給調整事業室	愛媛県松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5F	089-943-5833
高知	職業安定課	高知県高知市南金田1-39	088-885-6051
福岡	需給調整事業課	福岡県福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎本館1F	092-434-9711
佐賀	需給調整事業室	佐賀県佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎6F	0952-32-7219
長崎	需給調整事業室	長崎県長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル	095-801-0045
熊本	需給調整事業室	熊本県熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階	096-211-1731
大分	需給調整事業室	大分県大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3F	097-535-2095
宮崎	職業安定課	宮崎県宮崎市橋通東3-1-22 宮崎合同庁舎5F	0985-38-8823
鹿児島	需給調整事業室	鹿児島県鹿児島市西千石町1-1 鹿児島西千石第一生命ビル1F	099-219-8711
沖縄	職業安定課	沖縄県那覇市おもろまち2-1-1 那覇第二地方合同庁舎3F	098-868-1655

◆このパンフレットは、労働者派遣法改正法の主な内容を説明したものです。

**労働者派遣法が改正されました！**

**平成24年10月1日から施行**

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため、  
派遣会社・派遣先には、新たな義務が課されます。

**主な改正内容**

**事業に関すること**

- **日雇派遣が原則禁止になります**
- **グループ企業派遣が8割以下に制限されます**
- **離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することが禁止されます**
- **マージン率などの情報提供が義務化されます**

**労働者の待遇に関すること**

- **待遇に関する事項などの説明が義務化されます**
- **派遣先の社員との均衡に向けた配慮が義務化されます**
- **派遣労働者への派遣料金の明示が義務化されます**
- **無期雇用への転換推進措置が努力義務化されます**

# 労働者派遣法の改正により、新たに派遣会社・派遣先に課される事項

## 1 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣については、派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなっていたことから、雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止になりました。

ただし、①または②の場合は例外として認められます。

- ① 禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合

禁止の例外となる業務		
○ソフトウェア開発	○調査	○事業の実施体制の企画・立案
○機械設計	○財務処理	○書籍等の制作・編集
○事務用機器操作	○取引文書作成	○広告デザイン
○通訳、翻訳、速記	○デモンストレーション	○OAインストラクション
○秘書	○添乗	○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業
○ファイリング	○受付・案内	
	○研究開発	

- ② 以下に該当する人を派遣する場合

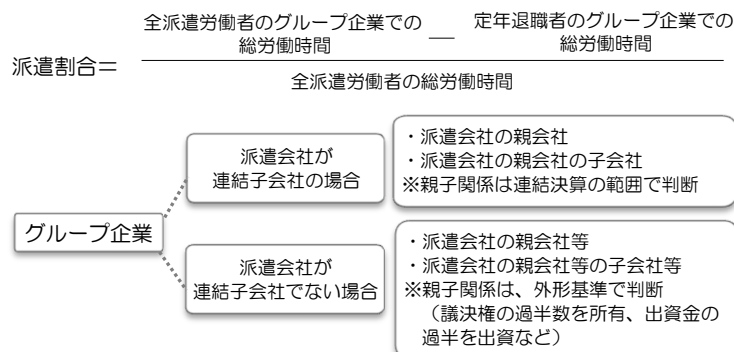
- (ア) 60歳以上の人  
(イ) 雇用保険の適用を受けない学生  
(ウ) 副業として日雇派遣に従事する人  
(エ) 主たる生計者でない人

(ウ)は生業収入が500万円以上、(エ)は世帯収入が500万円以上の場合に限ります。



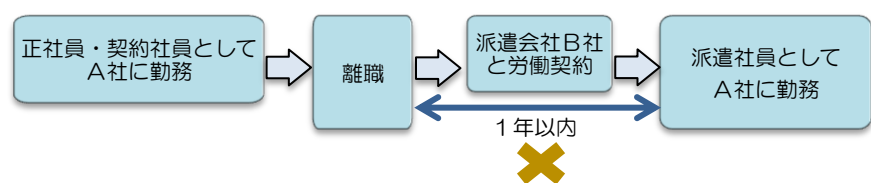
## 2 グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社がそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されます。



## 3 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできなくなりました（元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止されます）。



【派遣会社】 離職前事業者へ派遣労働者として派遣することを禁止  
【派遣先】 該当する元従業員を派遣労働者として受け入れることを禁止

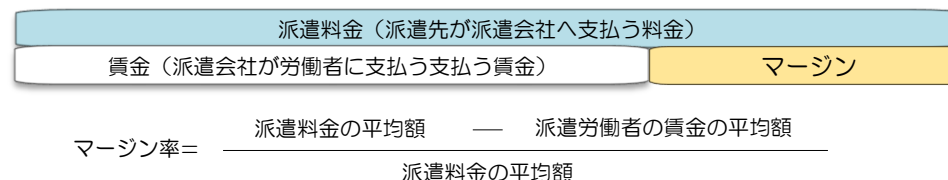
- ※ 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外されます。  
※ 禁止対象となる勤務先の範囲は事業者単位となります

派遣会社		派遣先
●日雇派遣の原則禁止	1	
●グループ企業派遣の8割規制 ●実績報告の義務化	2	
●離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止	3	●離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止、該当する場合には派遣会社へ通知
●マージン率などの情報提供	4	
●派遣料金の明示	5	
●待遇に関する事項などの説明	6	
	7	●派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置
●有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置	8	
●派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加	9	
●均衡待遇の確保	10	●均衡待遇の確保に向けた派遣元事業主への協力
	11	●労働契約申込みみなし制度【平成27年10月1日施行】

## 4 5 マージン率などの情報提供 派遣料金の明示

【関係者への情報公開】

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が義務化されます。



【派遣労働者への明示】

雇入時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額（派遣料金）」の明示が義務化されます。

<明示すべき派遣料金（次のうちいずれかを明示）>

- ① 派遣労働者本人の派遣料金  
② 派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額（1人あたり）

<明示の方法>

書面・FAX・Eメールのいずれか

## 6 待遇に関する事項などの説明

派遣会社は、労働契約締結前に、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、

- ① 雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること  
② 派遣会社の事業運営に関すること  
③ 労働者派遣制度の概要

の説明をすることが義務化されます。

## 7 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、

- ・派遣労働者の新たな就業機会の確保  
・休業手当などの支払いに要する費用の負担 など

の措置をとることが、派遣先の義務となります。

（派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません）

## 8 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置

派遣労働者が無期雇用になるための機会が少ないことなどから、派遣会社は、有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算1年以上）の希望に応じ、以下のいずれかの措置をとるよう努めなければなりません。

- ① 無期雇用の労働者として雇用する機会の提供  
② 紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進  
③ 無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施

## 9 派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加

## 10 均衡待遇の確保

【派遣会社の義務】

派遣会社は、派遣労働者の賃金を決定する際、

- ① 派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準  
② 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければなりません。

教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められます。

【派遣先の義務】

派遣会社に対し、必要な情報を提供するなどの協力が求められます。

## 11 労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなす制度です。平成27年10月1日からの施行となっています。



## 労働者派遣法が

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため

## 改正されました

### 改正に関するQ&A

※ 以下の内容を含め、改正労働者派遣法に関してご不明な点がある場合には、最寄りの都道府県労働局にお問い合わせください。  
なお、具体的な相談窓口・連絡先は以下から御確認ください。

[お問い合わせ先](#)

### 【日雇派遣の原則禁止について】

(問1) 日雇いという働き方は全面的に禁止されるのか。

(答) 改正労働者派遣法で原則禁止とされたのは、あくまでも日雇派遣であり、直接雇用による日雇就労は禁止されていない。

(問2) 雇用期間が31日以上労働契約を締結しているが、その期間中、労働者を複数の会社に派遣することは問題ないのか。

(答) 雇用期間が31日以上あれば、日雇派遣には該当しない。例えば、雇用期間が31日以上労働契約を締結し、A社へ2週間、B社へ1週間、C社へ2週間派遣することは差し支えない。

(問3) 例えば、労働契約期間内の就労時間の合計を週単位に換算した場合に概ね20時間以上あるような場合には、雇用期間が31日以上労働契約を締結することが「社会通念上妥当」と言えるという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問4) 例えば、雇用期間が31日以上労働契約を締結しているにもかかわらず、就労日数が1日しかない、あるいは契約期間中の初日と最終日しか就労日数がないといった場合は、明らかに「社会通念上妥当」と言えないと考えられるが、そのような理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問5) 雇用期間が2ヶ月の労働契約終了後、残務処理や引継等のため、新たに雇用期間が30日以内の労働契約を結ぶことは可能か。

(答) ご質問の場合のように、雇用期間が30日以内であれば、日雇派遣の原則禁止に抵触する。

(問6) 改正労働者派遣法の施行前に締結した労働者派遣契約に基づく労働者派遣についても、日雇派遣の原則禁止は適用されるのか。

(答) 日雇派遣の原則禁止の対象となるのは、改正労働者派遣法の施行日以降に締結される労働者派遣契約からである。

(問7) 雇用期間が3ヶ月の労働契約を締結し労働者派遣を行っていたが、派遣労働者本人からの自発的申出により離職となり、結果的に雇用期間が30日以内となった場合には、日雇派遣の原則禁止に抵触するのか。

(答) 御質問のような場合には、日雇派遣の原則禁止に抵触しないものと判断される。

(問8) 日雇派遣の原則禁止の例外となる場合として、「60歳以上」「昼間学生」「副業(生業収入が500万円以上ある場合に限る。)」 「主たる生計者でな

い者(世帯収入が500万円以上ある場合に限る。)」が示されているが、例外として取り扱われるためには、このいずれかの要件を満たせばよいということか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問9)以前に日雇派遣の原則禁止の例外となる場合の要件を満たしていることを確認したことがある労働者を再度日雇派遣労働者として派遣する場合であっても、再派遣の際に、例外要件を満たしているかどうかについての改めての確認が必要なのか。

(答)日雇派遣の原則禁止の例外要件を満たすかどうかは、労働契約ごとに確認することが基本である。

ただし、例えば、過去に「60歳以上」に該当することを確認している場合であれば、再度の確認は必ずしも要しない取扱いでも差し支えない。

また、別の例としては、例えば、数週間前に「昼間学生」に該当することを確認している場合には、当該労働者が退学等により「昼間学生」の要件を満たさなくなったことが明らかである場合を除き、必ずしも再度の確認を要しない取扱いでも差し支えないが、年度替わりの時期等の場合には再度の確認が必要である。

(問10)日雇派遣の原則禁止の例外要件の判断に用いられる「収入」とは、税金や社会保険料の控除前であるという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問11)例えば、生計を一にする世帯の中に3名(A・B・C)の稼得者がおり、世帯収入に占めるAの収入割合が40%、Bの収入割合が30%、Cの収入割合が30%となっている場合、3名全員が「主たる生計者でない者」に該当すると判断してよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問12)日雇派遣の原則禁止の例外として認められる「副業(生業収入が500万円以上ある場合に限る。)」とは、当該労働者の主たる業務の収入が500万円以上という理解でよいか。例えば、三つの業務を掛け持ちしており、それぞれの業務の収入が400万円、80万円、20万円である場合、これらを合算すると500万円になるが、これは「生業収入が500万円以上」という要件を満たすものではないという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

## 【グループ企業内派遣の8割規制について】

(問13)グループ企業内派遣の8割規制が適用されるのはいつからか。また、派遣割合の報告が求められるのはいつからか。

(答)改正労働者派遣法の施行日以降に開始する事業年度から適用される。従って、事業年度の開始が4月の派遣元事業主であれば、平成25年4月の事業年度からグループ企業内派遣の8割規制が適用され、当該事業年度の実績を平成26年6月末までに報告する必要がある。

(問14)持分法適用会社は、関係派遣先の範囲に含まれないという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問15)派遣元事業主の子会社は、関係派遣先の範囲に含まれるのか。

(答)派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属するか否かにより判断される。

具体的には、派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属する場合には、「派遣元事業主の親会社の連結子会社」に含まれるかどうかにより判断され、派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属さない場合には、関係派遣先の範囲に含まれない。

(問16)派遣割合の算定基礎となる総労働時間には、残業時間等が含まれるという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問17)グループ企業内派遣の対象となる派遣労働者の人数が全体の8割を超えている場合であっても、総労働時間に基づき計算した結果(派遣割合)が8割を超えていなければ、グループ企業内派遣の8割規制に抵触しないという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

## 【離職後1年以内の労働者派遣の禁止について】

(問18)禁止対象となる「労働者」は正社員に限定されないという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問19)禁止対象となる「派遣先」とは「派遣先事業者」のことであり、例えば、A工場を離職した労働者を同一事業主のB工場に派遣することも禁止対象となるという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問20)過去1年以内にA法人のB事業所に派遣した経験のある派遣労働者を、同一法人(A法人)の別の事業所(C事業所)に派遣することが禁止されているわけではないという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問21)改正労働者派遣法の施行前に離職した労働者については、「離職後1年以内の労働者派遣の禁止」は適用されないという理解でよいか。

(答)離職後1年以内の労働者派遣の禁止が適用されるのは、改正労働者派遣法の施行日以降に締結される労働者派遣契約からである。従って、離職した労働者の離職日が改正労働者派遣法の施行前であっても、労働者派遣契約の締結が改正労働者派遣法の施行日以降であれば、離職後1年以内の労働者派遣の禁止は適用される。

(問22)派遣労働者が派遣先となる事業主を過去1年以内に離職していないことを確認する方法として、派遣先からの通知がされる前は、労働者本人からの申告によらざるを得ないが、そのような理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問23)派遣先に「離職後1年以内」に該当するかどうかを確認してもらうため、派遣先からの依頼に基づき、当該確認に必要な範囲内で派遣先に労働者の生年月日を通知することは、個人情報の適正管理という観点から問題ないという理解でよいか。

(答)個人情報を適正に管理してもらうことが大前提であるが、法律上の義務を説明し、本人の同意を得た上で通知すれば差し支えない。

## 【マージン率等の情報提供について】

(問24)いわゆるマージン部分(派遣料金と賃金の差額部分)について、労働者や派遣先に正確な情報を提供する観点から、教育訓練費や法定福利費・法定外福利費等に分けて情報提供したいと考えているが、そのような取扱いでも差し支えないか。

(答)そのような取扱いで差し支えない。いずれにせよ、情報提供の際には、マージン率のみならず、教育訓練やその他参考となると認められる事項(福利厚生等)についても可能な限り分かりやすく記載することで、派遣元事業主の取組が労働者や派遣先等に正確に伝わるようにすることが重要である。

(問25)マージン率等の情報提供は、いつから義務付けられるのか。

(答)改正労働者派遣法の施行後に終了する事業年度分から情報提供の対象となる。従って、事業年度の終了が3月末の派遣元事業主であれば、平成25年4月以降速やかに公表する必要がある。

(問26)改正後の労働者派遣法第23条第5項の「関係者」とは、具体的にどのような範囲が想定されるのか。

(答)具体的には、派遣労働者、派遣労働者となり得る者、派遣先、派遣先となり得る者等が想定される。

## 【待遇に関する事項等の説明について】

(問27)改正後の労働者派遣法第31条の2の規定により派遣元事業主に義務付けられる「待遇に関する事項等の説明」とは、労働契約締結前の説明を指しており、例えば、登録状態にある労働者に対して説明するような場合等が該当するという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問28)労働契約の締結前である以上、説明する「賃金の額の見込み」は一定の幅を持ったものとせざるを得ないが、そのような取扱いでもよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問29)「賃金の額の見込み」の説明方法として、例えば、「派遣元事業主のホームページにより確認されたい」という形で説明に代えることは可能か。

(答)「賃金の額の見込み」については、書面、ファックス又は電子メールにより説明する必要があり、御質問のような方法による説明は認められない。  
ただし、「賃金の額の見込み」以外の事項に関しては、書面、ファックス又は電子メール以外の方法により説明することも可能であり、口頭やインターネット等による説明も認められる。

## 【派遣料金額の明示について】

(問30)労働者に明示する派遣料金額を「当該事業所における派遣料金額の平均額」とする場合について、明示すべき額は当該事業所に所属する全派遣労働者の全業務平均の額でも足り、必ずしも業務別に分けて計算する必要はないという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

(問31)派遣料金額を明示する場合の金額の単位(時間単位・日単位・月単位等)には、制限がないという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。

## 【その他】

(問32)労働契約申込みみなし制度の具体的な運用については、いつ明らかになるのか。

(答)労働契約申込みみなし制度の施行は平成27年10月1日とされており、それまでにお示しをする。

(問33)いわゆる26業務の号番号について、改正労働者派遣法の施行に伴う政令改正により変更が生じているが、改正政令の施行前に締結した契約書に「●号業務」(旧号番号)という記載がなされている場合には、改正政令の施行後に契約書を変更する必要があるのか。

(答)次回の契約更新時に改正後の政令に基づく条番号及び号番号を記載すればよく、改正政令の施行前に締結した契約書まで変更する必要はない。

(問34)派遣元事業主から派遣先への通知事項に「派遣労働者が無期契約であるか否か」が追加されるが、改正労働者派遣法の施行前に締結した労働者派遣契約についても、改正労働者派遣法の施行後に当該派遣労働者が無期契約であるか否かを追加通知する必要があるのか。

(答)次回の契約更新時に「派遣労働者が無期契約であるか否か」を通知すればよく、改正労働者派遣法の施行前に締結した契約に関して、改正労働者派遣法の施行後に追加通知する必要はない。

(問35)今回の改正は、一般派遣元事業主だけではなく特定派遣元事業主に対しても当然適用されるものであるという理解でよいか。

(答)そのようなご理解でよい。



〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 電話:03-5253-1111(代表)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.