

「今後の労働者派遣制度の在り方の論点について」に係る参考資料

目 次

6	情報公開関係	
	・情報公開について（現行法と平成20年政府案、三党案の比較）	1
	・派遣料金と派遣労働者の賃金の差について	3
	・「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」 （「マージン」、待遇の説明部分抜粋）	4
7	派遣先責任の強化関係	
	・現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担	6
	・派遣先責任の強化に係る項目（現行の規定・運用等）	8
	・団体交渉の応諾に関する判例	10
8	違法派遣への対処関係	
	・法違反の場合における雇用契約申込みの方法について	11
	・「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」 （違法派遣の場合の直接雇用部分抜粋）	12
	・ドイツ・フランスの「みなし雇用」規定	15
9	罰則関係	
	・現行と三党案の罰則の比較	16
10	法律の名称、施行期日その他の事項関係	
	・法律の名称について	19

6 情報公開関係

○情報公開について（現行法と平成20年政府案、三党案の比較）

項目	現行	平成20年政府案	三党案
情報公開義務の事項	<p>規定なし （第23条において、事業報告に記載する項目を規定）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○派遣労働者の数 ○労働者派遣の役務の提供を受けた者の数 ○マージン率 ○教育訓練に関する事項 	<ul style="list-style-type: none"> ○派遣労働者数 ○労働者派遣の役務提供を受けた者の数 ○派遣契約数、その期間別内訳 ○派遣労働者の賃金 ○派遣労働者一人当たりの派遣料金、マージン率 ○教育訓練の実績
派遣元事業主から派遣労働者に対する通知事項	<p>【雇入れ時】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○派遣労働者として雇い入れる旨 <p>【派遣開始時】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働者派遣をする旨 ○労働者派遣契約の内容 ○派遣受入期間制限に抵触することになる最初の日 	<p><雇入れ時の説明の義務化></p> <ul style="list-style-type: none"> ○賃金の額の見込みその他労働者の待遇に関する事項 	<p><派遣開始時の追加事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ○派遣労働者の賃金 ○一人当たりの派遣料金、マージン率 ○派遣元事業主及び派遣労働者が負担する社会保険（健康保険、労災保険、厚生年金、雇用保険）の保険料

<p>派遣元事業主から派遣先 に対する通知事項</p>	<p>○派遣労働者の氏名 ○健康保険、厚生年金、雇用保 険の被保険者資格取得届が提 出されていることの有無 ○その他厚生労働省令で定め る事項（性別等）</p>	<p><追加事項> ○当該派遣労働者が無期雇用であ るか否か</p>	<p><追加事項> ○派遣労働者の賃金 ○健康保険料、労災保険料の事 業主負担分 ○育児・介護休業法に基づく制 限時間を超えて労働させてなら ない場合はその旨 ○派遣期間中に派遣元で実施す る予定の教育訓練の時期及び内 容</p>
<p>派遣先から派遣先の労働組合 に対する通知事項</p>	<p>規定なし</p>	<p>規定なし</p>	<p>○派遣労働者の業務内容、派遣 就業場所、派遣期間及び就業日、 始業・終業時間及び休憩時間と その内容別の派遣労働者数 ○派遣元事業主の名称 ○派遣料金 ○派遣労働者の賃金 ○派遣労働者に係る社会保険 （健康保険、労災保険、厚生年 金、雇用保険）の適用に関する 事項</p>

○ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差について

派遣料金と派遣労働者の賃金の差(いわゆるマージン)は、一般労働者派遣事業については4,498円(派遣料金の32.1%)、特定労働者派遣事業については7,731円(派遣料金の37.3%)となっているが、この差額から、社会保険料等の法定福利費、福利厚生費等を支払っており、営業利益は3%程度という主張もある。

①派遣料金(8時間換算)

○一般労働者派遣事業・・・14,032円(平均)

○特定労働者派遣事業・・・20,728円(平均)

②派遣労働者の賃金(8時間換算)

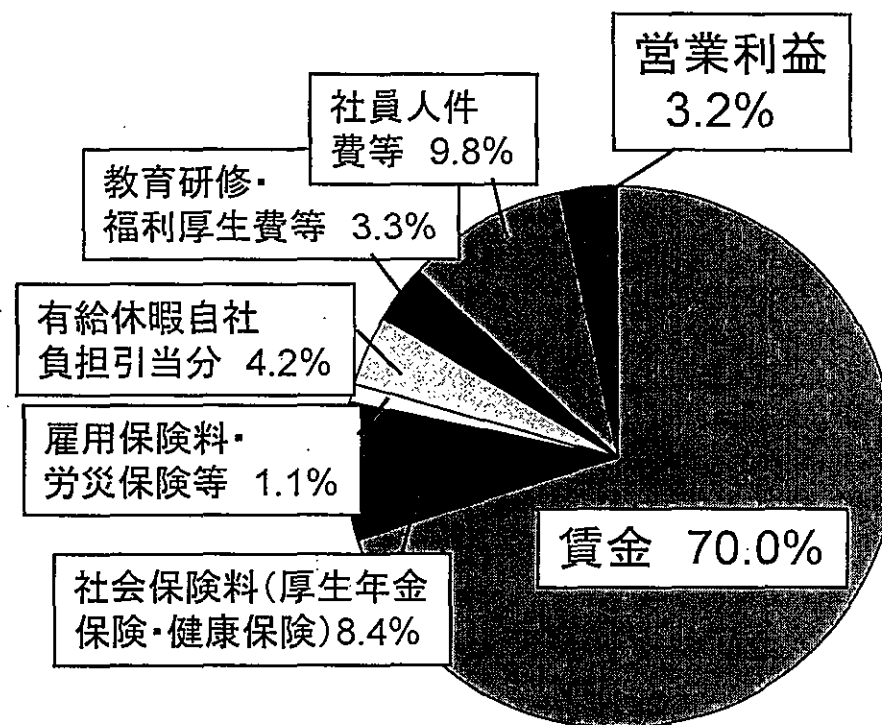
○一般労働者派遣事業・・・9,534円(平均)

○特定労働者派遣事業・・・12,997円(平均)

派遣料金①－賃金②

○一般労働者派遣事業・・・4,498円
(派遣料金の32.1%)

○特定労働者派遣事業・・・7,731円
(派遣料金の37.3%)



【出典:平成19年度事業報告(厚生労働省)】

【出典:(社)人材派遣協会】

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」

(平成20年7月28日) (抄)

3 個別の制度の在り方

(1) 派遣労働者の待遇の確保について

② いわゆる「マージン」について

派遣労働者の待遇、特に賃金に関して、いわゆる「マージン」として、派遣料金から派遣労働者の賃金相当額を引いた額を念頭に、規制すべきとの意見がある。この意見の前提には、派遣元事業主が不当に多い割合をいわゆる「マージン」として控除しているという考え方があるように思われる。

派遣料金は、労働者派遣というサービスの対価として派遣元事業主と派遣先との間で決定されるものであり、派遣元事業主は、この中から派遣労働者に賃金を支払い、雇用管理を行うことを含めて、労働者派遣事業として必要な経費を賄いつつ、事業運営をするものである。

この差額を規制することは、事業運営の中で労働者に支払う賃金の設定を規制することであり、他の事業についてはこうした規制はなく、労働者派遣事業についてのみ規制をすることについては、合理的な理由はない。

また、これを規制すべきとの意見の背景には、これにより、派遣労働者の賃金水準が向上し、派遣労働者の利益となることが期待されているものと考えられる。しかしながら、これを規制した場合、教育訓練費を減らすインセンティブになりかねない等、結果として逆に派遣労働者にとっての不利益となるおそれがある。

以上を考えると、いわゆる「マージン」の上限規制を行うことは適当ではない。むしろ、派遣労働者に対する教育訓練を充実し、賃金等の待遇の改善を図っていくことが目的であれば、情報公開を通じて、良質の派遣元事業主が、派遣労働者から、さらには派遣先から選択されるようにすることにより、結果的にこれが実現されることが適当である。

現在、情報公開については、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)等において、派遣料金、派遣労働者の賃金等事業運営に関する情報の公開を求めているが、これを法律上明確に義務付けることにより、徹底すべきである。その際、いわゆる「マージン」についても公開することとともに、派遣元事業主においては、当該「マージン」によって実施されている教育訓練や福利厚生の内容を併せて公開することにより、「マージン」の割合の高低のみで派遣元事

業主の善し悪しが判断されないよう配慮することが望まれる。

なお、公開に際し、個別の派遣料金の額と経費を開示することを義務付けるべきとの意見もあるが、派遣労働者一人一人に係る経費の額まで分析することがそもそもできるのかという問題があり、法的義務とすることは困難と考える。

④ 待遇の説明について

上記②で公開するとした派遣料金、派遣労働者の賃金等事業運営に関する情報は、個別の派遣労働者の待遇にも密接に関連するものであり、確実にこうした情報を得た上で雇用契約の締結ができるよう、登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、事業運営に関する情報や具体的な待遇決定の方法等について、説明を義務付けることが適当である。

また、直接待遇の内容になるものではないが、派遣労働者が労働者派遣制度の仕組みについて十分理解した上で、就業することが重要であることから、派遣元事業主が、登録、募集又は雇用契約の締結に当たって、これらの事項についても説明すべきこととすべきである。

なお、その際、労働者派遣については、外国人も多く就業しているとの指摘もあることから、派遣労働者に理解ができる言語で行うなど、説明方法等について十分配慮がなされるべきである。

7 派遣先責任の強化関係

○ 現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担(労働基準法等の特例)

	派遣元事業主	派遣先	双方	備考
労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> 賃金 年次有給休暇 災害補償 産前産後休業 等 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間 休憩 休日 時間外／休日労働 等 <p>※派遣元の36協定の範囲内で、時間外／休日労働が可能。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働の禁止 均等待遇 等 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主は、派遣先が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、労働時間等の規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> 雇入れ時の安全衛生教育 一般健康診断 等 	<ul style="list-style-type: none"> 安全管理者、安全委員会 危険防止等のための事業者の講ずべき措置等 特別の安全衛生教育 作業環境測定 特殊健康診断 等 	<ul style="list-style-type: none"> 統括安全衛生管理者 衛生管理者、衛生委員会 作業内容変更時の安全衛生教育 健康診断実施後の作業転換等の措置 等 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業者は、派遣先が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、就業制限等の規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。 派遣先は、派遣労働者に対して健康診断を行ったときは、その結果を記載した書面を派遣元事業主に送付しなければならない。
男女雇用機会均等法	(右記以外の規定)	—	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠／出産等を理由とする不利益取扱い禁止 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置 	—

○ 現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担(社会保険、団体交渉)

	派遣元事業主	派遣先	双方	備考
社会保険	・派遣元事業主のみが責任を負う。	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主は、健康保険、厚生年金、雇用保険に係る被保険者資格取得の有無等について、派遣先に通知しなければならない。(労災保険は、労働者を1人でも雇用していれば、原則として強制適用される。) 派遣先は、未加入の理由が適性でないと考えられる場合には、加入させてから派遣するよう派遣元事業主に求めること。(指針)
団体交渉	・派遣元事業主は団体交渉応諾義務を負う。	関係判例あり(別紙参照)	—	—

派遣先責任の強化に係る項目

		三党案	関係法令等現行の規定・運用等
①	労働者派遣契約の遵守等	<p>○派遣先は、派遣契約の定め反する行為をしてはならない(就業日及び就業日以外の就労が認められた日以外に派遣就労をさせること等)</p> <p>○派遣元事業主は、派遣先から通知された、派遣就業日ごとの始業・就業時間、休憩時間等を確認しなければならない</p>	
②	年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの禁止	<p>○派遣先は、年次有給休暇を取得した派遣労働者に対して、不利益な取扱いをしないようにしなければならない</p>	<p>○労働基準法附則第136条により、使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、不利益な取扱いをしないようにしなければならない</p>
③	育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止等	<p>○派遣先は育児休業等を理由とした不利益取扱いをしてはならない</p> <p>○派遣先は、育児・介護休業法に基づく制限時間等を超えた派遣就業、深夜の派遣就業等をさせてはならない</p>	<p>○育児・介護休業法第10条において、育児休業を取得した労働者に対する派遣元による不利益取扱いを禁止</p> <p>○派遣労働者が請求した場合、派遣元事業主は、育児・介護休業法に基づき、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の免除を行わなければならない</p> <p>○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止については、派遣法第47条の2において男女雇用機会均等法の特例を規定</p>
④	未払い賃金に関する派遣先の連帯責任	<p>○派遣先は、派遣元事業主が賃金を支払っていないときは、派遣元事業主と連帯して当該賃金(派遣先の指揮命令下での労働に係るもの)を支払う責任を負う</p>	<p>○派遣元事業主が賃金を支払わない場合、労働基準法第24条違反となる</p> <p>○派遣元事業主の倒産により賃金未払のまま退職した労働者については、未払賃金の立替払制度の利用が可能</p> <p>○倒産した派遣元事業主の総財産について、派遣労働者が有する賃金債権は、税金等に次いで優先する民法上の先取特権を有する</p>

⑤	社会保険料に関する派遣先の連帯責任	○派遣先は、派遣元事業主が法令に違反して社会保険の保険料等(派遣先の指揮命令の下に労働させた期間に係るもの)を納付しないときは、派遣元事業主と連帯して保険料、延滞金を納付する責任を負う	○社会保険については、仮に派遣元事業主が保険料を納付しなかったとしても、適用になってさえいれば、給付を受けることができる ○派遣元事業主が保険料を納付しない場合には、各法に基づき滞納処分等を行うこととなる
⑥	派遣労働者に対する安全衛生教育	○派遣先は、派遣労働者を受け入れたときは、派遣労働者に対し、従事する業務に関する安全衛生教育を行わなければならない	○現行法では以下のように実施主体を規定 ・雇い入れ時・・・派遣元事業主 ・一定の危険有害業務の場合・・・派遣先 ・作業内容変更時・・・具体的事情により判断(変更が派遣先の事情であるものであれば派遣先、派遣元事業主の事情であるものであれば派遣元事業主)
⑦	定期健康診断等の代行	○派遣先は、派遣元事業主が労働安全衛生法に違反して健康診断を行わなかった場合、派遣労働者から希望があれば健康診断を受けさせなければならない。この場合、派遣元事業主に対し、要した費用を請求することができる。	
⑧	労災保険の保険給付の請求に係る便宜供与	○派遣先は、派遣労働者等が労災保険法に基づく保険給付を請求する場合に必要な便宜を提供しなければならない。	【20年法案の措置】 労災保険法の改正において、行政庁による派遣先の事業場への立入検査等の規定を創設
⑨	性別を理由とする差別の禁止	○派遣先は、派遣労働者の配置及び教育訓練について、性別を理由として差別的取扱いをしてはならない。ただし、ポジティブアクションを行うことを妨げるものではない。	○派遣先が性別によって派遣労働者をあらかじめ限定することは派遣法第26条第7項により禁止
⑩	派遣元事業主に対する個人情報提供の要求の制限	○派遣先は、派遣労働者の業務遂行に関しない個人情報の提供を、本人の同意がある場合等を除き、派遣元に求めてはならない	
⑪	団体交渉の応諾	○派遣先は、派遣労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒んではならない	○関係判例あり(別紙)

○団体交渉の応諾に関する判例

朝日放送事件（最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決）

事案の概要

朝日放送は、テレビ番組制作業務をA、B、C社の3社に委託しており、3社の労働者のうち数名がZ組合の組合員であった。

Z組合は朝日放送に対して賃上げ、一時金支給等を内容とする団体交渉を申し入れたが、朝日放送は使用者ではないことを理由に団体交渉を拒否した事案。

判決内容

「労働組合法七条にいう「使用者」の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正として正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

これを本件についてみるに、請負三社は、被上告人とは別個独立の事業主体として、テレビの番組制作の業務につき被上告人との間の請負契約に基づき、その雇用する従業員を被上告人の下に派遣してその業務に従事させていたものであり、もとより、被上告人は右従業員に対する関係で労働契約上の雇用主に当たるものではない。しかしながら、前記の事実関係によれば、被上告人は、請負三社から派遣される従業員が従事すべき業務の全般につき、編成日程表、台本及び制作進行表の作成を通じて、作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等その細部に至るまで自ら決定していたこと、請負三社は、単に、ほぼ固定している一定の従業員のうちのだれをどの番組制作業務に従事させるかを決定していたにすぎないものであること、被上告人の下に派遣される請負三社の従業員は、このようにして決定されたことに従い、被上告人から支給ないし貸与される器材等を使用し、被上告人の作業秩序に組み込まれて被上告人の従業員と共に番組制作業務に従事していたこと、請負三社の従業員の作業の進行は、作業時間帯の変更、作業時間の延長、休憩等の点についても、すべて被上告人の従業員であるディレクターの指揮監督下に置かれていたことが明らかである。これらの事実を総合すれば、被上告人は、実質的にみて、請負三社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあつたものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法七条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

（参考）労働組合法（昭和24年法律第174号） 抄

（不当労働行為）

第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 （略）

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

三～四 （略）

8 違法派遣への対処関係

○法違反の場合における雇用契約申込みの方法について

① 雇用関係の成立そのものをみなす方法

⇒ 雇用関係が成立したものとみなされる

三党案

適用除外業務での派遣労働者の受入等の場合、派遣労働者が派遣先に対して、自己の雇用主とみなす旨を通告することができると規定

② 雇用契約の申込みがあったとみなす方法

⇒ 派遣先が、雇用契約の申込みをしたものとみなされる
(労働者が受諾すれば、雇用関係が成立)

③ 雇用契約申込義務を発生させる方法

⇒ 申込義務に民事効を付与する方法と付与しない方法が考えられる
(申込義務不履行の場合、履行を促すため④と組み合わせる方法が考えられる)

④ 雇用契約申込みを行政が勧告する方法

20年法案

適用除外業務での派遣労働者の受入等の場合、派遣先に対し、従前以上の労働条件で雇用契約を申込みことを行政が勧告できると規定

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」

(平成20年7月28日) (抄)

3 個別の制度の在り方

(6) 優良な事業主を育て違法な事業主を淘汰するための仕組みについて

① 違法派遣の是正のための派遣先での直接雇用について

労働者派遣が適正に行われるためには、様々な法違反に対して、しっかりと違反の是正を図るとともに、是正のための措置が法違反の抑止効果となるようにしていくべきである。

違法派遣の是正に当たっては、違法状態の解消方法として、①適正な派遣又は請負として継続する、②派遣先が直接雇用する、③受入れをやめる、という方法が考えられるが、③となった場合、労働者派遣契約が解除され、役務の提供先がなくなることから、派遣労働者が職を失う可能性が高い。

適正な労働者派遣事業の運営は、適正な労働市場の需給調整機能の発揮を通じて、労働者の福祉が増進されることが目的である。違法派遣の是正は、これを担保するものであって、労働者の不利益につながることは本来避けるべきものである。このため、違法派遣の是正の方法として、一定の違法派遣の場合に労働者の雇用の安定につながる形での是正措置を法定することも有効な方法であると考えられる。この場合、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係を成立させる、何らかの手法(「雇用契約申込み」や「みなし雇用」)も一つの工夫として考えられる。これらは、派遣先が派遣労働者を雇用することになると、自らが雇用者責任を負うことになることから、違法派遣状態の解消に資するとともに、派遣先が主導する違反に対する抑止力として大きな効果があると考えられる。

まず、対象とすべき違法派遣の範囲については、その是正方法として派遣先で雇用させることが、派遣先の法違反への関与実態等からしても妥当であるものとするべきであり、具体的には、適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届派遣、いわゆる偽装請負とすることが適当である。

適用除外業務への派遣、期間制限違反については、当該業務で就業させていることで派遣先の関与は明白であり、また、無許可・無届派遣についても派遣先は許可・届出の有無を当然確認すべきものであることから、法違反について派遣先に責任があると言える。

しかしながら、いわゆる偽装請負については、適法な請負であると双方が誤認していたところ、実際には労働者派遣に該当し、偽装請負となる場合もあるが、これら全てに対して、派遣先での直接雇用を違法の是正手段とすることは適当ではない。このため、そうしたもののうち、「雇用契約申込み」等の措置により是正させるべき違反の範囲について、労働者派遣法の個別の条項違反(派遣契約を締結せずに派遣を行った等)という外形的要件に加えて、偽装の意図という主観的要件を判断することが必要である。

次に、「雇用契約申込み」や「みなし雇用」については、①雇用関係の成立そのものをみなす方法、②雇用契約の申込みがあったとみなす方法、③雇用契約申込義務を生じさせる方法、④雇用契約申込みを行政が勧告する方法、の4つが考え得る。

このうち、①については、派遣先での直接雇用を望まない労働者についてもこのような関係を成立させることになることに加え、いかなる内容の雇用契約が成立したのかこの規定だけでは確定できないという問題がある。また、②については、申込みに応じないという形で労働者側の意思を反映することができる反面、①と同様、いかなる内容の雇用契約が申し込まれたのかこの規定だけでは確定できないという問題がある。さらに、①及び②に共通する問題として、民事的な効果が当該規定によりすでに生じてしまっているため、後述するような義務の履行を促すという形での行政の関与を制度として組み込むことができないため、労働者が裁判において、これらの規定の発動要件である労働者派遣法違反の事実及び偽装請負の場合の主観的要件の該当性を立証しなければならず、労働者側の負担が大きいものになってしまうことが挙げられる。

③については、申込義務に民事効を付与する方法と、そのような民事効を付与しない方法の二つが考えられるが、どちらの場合においても、申込義務の不履行の場合にはその履行を促すという形での④の方法を組み合わせることが可能である。

このほか、法違反から直接④を発動させるという形も可能であり、この場合の行政の勧告は、違法派遣の是正措置を雇用契約申込みに限定するという趣旨になる。

これらのうち、③+④又は④であれば、労働者派遣法違反の事実や偽装請負の場合の主観的要件の該当性は行政による勧告の発動に当たって判断されることになるため、労働者が証明する負担が軽減されること、申し込まれる雇用契約の内容についても、勧告の際に例えば「派遣時の労働条件を下回らないこと。」といった幅を持たせたものとするのが可能であることなどを考えると、③+④又は④の方法を中心に検討することが適当である。

その際、違反がすでに解消している場合の取扱いや、民事効を認める場合には、損害賠償請求が可能な場合の賠償額について、更に検討を深め、派遣先、派遣労働

者双方にとって、不要なトラブルが生じることにならないような制度設計とすべきである。

なお、二重派遣については、労働者は労働者供給事業により就業していることになり、直接労働者派遣法の規制は及ばないが、同様の問題が生じ得る。このため、二重派遣について、今後、職業安定法の考え方の整理も検討すべきである。

○ ドイツ・フランスの「みなし雇用」規定

	みなし雇用(ドイツ)	みなし雇用(フランス)
要件	<ul style="list-style-type: none"> ・無許可の事業主が派遣した場合 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣期間終了後、派遣先企業で労働者派遣契約を結ばず派遣労働者を就労された場合 ・派遣先企業が利用事由、派遣期間に関する諸規定に違反して派遣労働者を利用した場合
趣旨	<ul style="list-style-type: none"> ・無許可の事業主が派遣した場合、派遣元／先間及び派遣元／派遣労働者間の契約は無効とされるが、その法的帰結 	<ul style="list-style-type: none"> ・民事制裁
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元／先間で予定されていた労働時間、その他は派遣先の諸規定によることが原則。(正当な理由がある場合は有期となる。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・期間の定めのない労働契約とされる
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・許可事業主が違法派遣を行っていた場合には、みなし雇用規定は発動しない。このため、派遣労働者を雇用していないにもかかわらず、念のため許可を取得する傾向がみられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・期間の定めのない労働契約とされた場合であっても、結局解雇として扱い、補償金を支払うことが多い。

9 罰則關係

○現行と三党案の罰則の比較(派遣元)

※色つき部分が改正部分

法違反の内容	行為者		法人	
	現行	三党案	現行	三党案
○公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で労働者派遣を行った場合	1年以上 10年以下の 懲役 又は 20万円以上 300万円 以下の罰金	1年以上 10年以下の 懲役 又は 20万円以上 300万円 以下の罰金	20万円以上 300万円 以下の罰金	20万円以上 3億円以下 の罰金
○適用除外業務への派遣を行った場合 ○無許可での派遣を行った場合 ○不正行為により許可又は許可の更新を受けた場合 ○事業廃止命令・事業停止命令に違反した場合	1年以下の 懲役 又は 100万円 以下の罰金	1年以下の 懲役 又は 100万円 以下の罰金	100万円 以下の罰金	1億円以下 の罰金
○登録型派遣が禁止されている業務で労働者派遣を行った場合	—	1年以下の 懲役 又は 100万円 以下の罰金	—	1億円以下 の罰金

○現行と三党案の罰則の比較(派遣元)

※色つき部分が改正部分

法違反の内容	行為者		法人	
	現行	三党案	現行	三党案
<ul style="list-style-type: none"> ○無届で派遣を行った場合 ○名義貸しを行った場合 ○申告を理由に労働者に対し不利益取扱いを行った場合 ○改善命令に違反した場合 	6月以下の懲役 又は 30万円以下の罰金	6月以下の懲役 又は 30万円以下の罰金	30万円以下の罰金	3,000万円以下の罰金
<ul style="list-style-type: none"> ○許可(届出)申請書等への虚偽記載を行った場合 ○事業廃止や海外派遣の届出をしなかった場合 ○就業条件の明示をしなかった場合 ○派遣先への通知を行わなかった場合 ○派遣受入期間に抵触する労働者を受け入れた場合 ○派遣元責任者の選任をしなかった場合 ○派遣元管理台帳に係る違反を行った場合 <p style="text-align: right;">等</p>	30万円以下の罰金	30万円以下の罰金	30万円以下の罰金	30万円以下の罰金

○現行と三党案の罰則の比較(派遣先)

※色つき部分が改正部分

法違反の内容	行為者		法人	
	現行	三党案	現行	三党案
<p>○適用除外業務と知りながら労働者派遣を受け入れた場合</p> <p>○登録型派遣が禁止されている業務であることを知りながら、登録型派遣を受け入れた場合</p> <p>○無許可の派遣元から、無許可と知りながら労働者派遣を受け入れた場合</p> <p>○不正行為により許可又は許可の更新を受けた派遣元から、その事実を知りながら、労働者派遣を受け入れた場合</p>	—	1年以下の懲役 又は 100万円以下の罰金	—	100万円以下の罰金
<p>○無届の派遣元から、無届と知りながら労働者派遣を受け入れた場合</p>	—	6月以下の懲役 又は 30万円以下の罰金	—	30万円以下の罰金
<p>○派遣先責任者を選任しなかった場合</p> <p>○派遣先管理台帳に係る違反を行った場合、台帳記載事項を派遣元に通知しなかった場合</p>	30万円以下の罰金	30万円以下の罰金	30万円以下の罰金	30万円以下の罰金

10 法律の名称、施行期日その他の事項関係

○法律の名称について

	現行	三党案
題名	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	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
構成	第一章 総則 第二章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置 第三章 <u>派遣労働者の就業条件の整備等に関する措置</u> 第四章 雑則 第五章 罰則 附則	第一章 総則 第二章 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置 第三章 <u>派遣労働者の保護等に関する措置</u> 第四章 雑則 (※) 第五章 罰則 附則
目的規定 (第1条)	この法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適切な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。	この法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適切な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等に関する措置を講じ、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

※三党案で第三章に追加されている事項

- ・雇用契約期間が2か月以下の労働者派遣の禁止
- ・マージン等の情報公開
- ・未払賃金に関する責任等派遣先責任の強化
- ・違法派遣の場合の直接雇用みなし制度 等