



03

日本の 人材ビジネス

HR business overview in Japan

人材ビジネスの関連法規と規制改革



03

人材ビジネスの関連法規と規制改革

代表的な人材ビジネス——職業紹介事業と労働者派遣事業を中心に、関連法規と規制改革について説明する。

職業紹介事業

1947年に制定された職業安定法は労働者の自由意思にもとづく民主的な職業紹介制度を確立することを目的とし、人身売買、強制労働、中間搾取などの弊害を防ぐために、労働者の募集方法を規制し、労働者供給事業を禁止していた。有料職業紹介事業については長らく取扱職業を限定して認めるという形にしていたが、労働市場における需要やILO第181号条約の採択などを受けて、まず、1997年に同法施行規則を改正して有料職業紹介事業を原則自由化し、1999年に職業安定法も大幅に改正した(同年12月1日施行、一部2000年7月28日施行)。現在は、港湾運送、建設業務、その他命令で定める職業を除いて有料職業紹介事業が認められている。

職業紹介とは、職業安定法第4条第1項において、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう」と定義されている(図表1参照)。

民間事業者による職業紹介には有料職業紹介事業と無料職業紹介事業がある。有料職業紹介事業は、職業安定法第32条の11の規定により禁止されている職業(港湾運送業務、建設業務)以外の職業について、同法第30条第1項の厚生労働大臣の許可を受けて行うことができる。一方、無料職業紹介事業とは、職業紹介に関して、手数料や報酬を一切受けないで行う紹介事業をいい、一般が行う場合には同法第33条の規定にもとづき厚生労働大臣の許可を受けて、また、学校等、商工会議所等、地方公共団体等などが行う場合には、それぞれ同法第33条の2、第33条の3、第33条の4の規定にもとづき厚生労働大臣に届け出ることにより、行うことができる。

1999年の職業安定法改正前、ヘッドハンティング会社などによる、いわゆる「スカウト」行為が、職業紹介に該当するかが争われたが、最高裁は、スカウト行為も職業紹介に該当するという立場を示した(東京エグゼクティブサーチ事件、最二小判平6・4・22民集48巻3号944頁、図表2参照)。改正法では、スカウト行為やアウトプレースメントも、職業紹介に当たると明示している(職業安定法第48条にもとづく指針)。

2003年には職業紹介事業の許可・届出制が見直され、特別の法人(商工会議所、農協等)が構成員のために行う無料職業紹介事業が届出制に緩和され、地方公共団体による無料職業紹介事業が容認された。また、無料職業紹介事業の兼業禁止規制も廃止された。

なお、2014年、健全な就労マッチングサービスの発展の観点から、職業紹介、求人広告、委託募集、労働者派遣等の有料職業紹介事業等に関する制度の整理・統一を含めた必要な見直しを行うことなどを内容とする「規制改革実施計画」が閣議決定された(6月24日)。

また、2017年、職業安定法の一部を改正する法律が成立した(同年3月31日公布)。概要は、以下の通りである。

1. ①ハローワークや職業紹介事業者等のすべての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする(2017年3月31日から起算して3年以内の政令で定める日から施行)。②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける(2017年4月1日施行)。③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する(2017年4月1日施行)。
2. 求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告など指導監督の規定を整備する(2018年1月1日施行)。
3. 募集情報等提供事業について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する(2018年1月1日施行)。
4. 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける(2018年1月1日施行)。

なお、2021年1月、厚生労働省は雇用仲介制度の改正に向けた検討を開始した。具体的には、労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会を立ち上げ、①IT化等による新しい事業モデル・サービスに対応した制度の在り方、②有料職業紹介事業および募集情報等提供事業等をより適正かつ効果的に運営するための制度の在り方、③働き方や職業キャリアの在り方が多様化する中で、需要サイドと供給サイド双方にとって機能的な労働市場を実現するための制度や官民連携の在り方、について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行うというものである。

労働者派遣事業

1985年に成立し、翌年7月1日に施行した労働者派遣法は、労働者派遣について、「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」であるとする(同法第2条第1号)。これにより、労働者派遣は、職業安定法によって原則禁止とされている労働者供給の適用範囲から除外された(労働者供給事業および労働者派遣事業の労働関係についてはそれぞれ図表3、4を参照)。

労働者派遣では、契約関係が派遣会社、派遣先、派遣労働者の三者で構成されるため、さまざまな問題が生じるおそれがある。そのひとつは、請負契約との相違から発生する問題である。労働者派遣では、派

遣労働者と派遣会社の間で雇用契約が結ばれ、派遣労働者は、派遣会社と派遣先との間で締結される労働者派遣契約にもとづいて、派遣先の指揮命令の下、派遣先の就業場所で就労する。

一方、請負の場合、請負労働者と請負会社の間で雇用契約が結ばれ、請負労働者は、請負会社と発注者との間で締結される請負契約にもとづいて、発注者の就業場所で就労するが、発注者には指揮命令権はない(図表 5 参照)。請負であるにもかかわらず、発注者が請負労働者に指揮命令をすれば偽装請負となり、請負会社も労働者派遣法違反となる。また、派遣労働者が、派遣先から別の会社に派遣されて指揮命令を受けていれば、二重派遣となり、この場合は派遣会社も法に違反していることになる。

派遣元事業主は、労働条件や就業条件等の明示、派遣料金の明示、待遇に関する事項などの説明、個人情報保護の保護、均衡待遇の確保、派遣元責任者の選任や派遣元管理台帳の作成などが義務付けられる。また、派遣労働者の雇用期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用することを禁止する契約を結んではならない。さらに、派遣元事業主は、雇用主として、一定の加入要件を満たした派遣労働者に対しては労働・社会保険を適用しなければならず、労働基準法や労働安全衛生法も遵守しなければならない。

一方、派遣先は、労働者派遣法にもとづき派遣先責任者の選任や派遣先管理台帳の作成などが義務付けられるほか、労働基準法上の労働時間や休憩・休日、深夜業に関する規定や労働安全衛生法上の危険防止措置に関する規定などにもとづき、責任を負う。また、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は禁止されている。

労働者派遣では、三者間で複雑な契約関係が生じるため、労働者派遣契約の中途解除時にトラブルが発生することがある。派遣先は労働者派遣契約を解除する際には、遅くとも 30 日前に派遣会社に申し入れ、派遣会社の合意を得なければならない。派遣会社は労働者派遣契約が中途解除された場合、当該労働者のために別の派遣先を探すといった努力をする必要がある。別の派遣先が見つからない場合は、通常、労働基準法にもとづく休業手当の支払いが、あるいは、当該労働者をやむなく解雇する場合には、解雇予告手当(解雇が 30 日前までに予告されなかった場合)の支払いが求められる(1999 年指針)。

なお、派遣と職業紹介を融合させた紹介予定派遣という制度がある。紹介予定派遣とは労働者派遣のうち、派遣会社が派遣の開始前または開始後に、派遣労働者と派遣先について、許可を受けまたは届け出をして、職業紹介を行い、または行うことを予定してするものである(労働者派遣法第 2 条第 4 号)。紹介予定派遣は、派遣労働者は、6 カ月を限度として派遣先で就業でき、後に同派遣先に職業紹介されることが予定されている(図表 6 参照)。

労働者派遣事業の規制改革

労働者派遣法は、これまでに数回改正され、現在は当初よりも対象業務が大幅に拡大されている。

1985 年成立の労働者派遣法で派遣の対象として認められていたのは、常用代替のおそれの小さい専門的知識等を必要とする 13 業務のみだったが、その後数回の改正を経て、1996 年には 26 業務にまで拡大

された(図表7参照)。

1999年には建設・港湾・警備、ならびに製造業務などを除いて、対象業務が原則自由化された。そして、2003年の法改正によって、製造業務の派遣が期間制限つきで解禁となった(2004年3月1日施行)。この改正では、それまで行政指導で3年に制限されていた26業務の派遣期間が撤廃されるほか、紹介予定派遣について事前面接が解禁されるなど、大規模な規制緩和がなされた。

一連の規制緩和によって、2000年代後半には派遣労働者数が著しく増えた。特に製造業務の解禁によって、この分野に従事する労働者が激増し、日雇労働者数も急増した。2008年頃から、製造分野への派遣を中心とする派遣会社において、法に違反する行為が頻繁にみられたため、労働者派遣という制度自体を再検討すべきであるという動きが政党や労働組合から出てきたのと同時に、自民党中心の連立政権から民主党中心の連立政権へと変わったことでこの動きに拍車がかかり、2010年の通常国会での審議を経て、2012年に日雇派遣(日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制、派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善、違法派遣に対する迅速・的確な対処などを内容とする改正労働者派遣法が成立した(同年10月1日施行)。

労働者派遣法 2015年改正の概要

度重なる改正と迷走する規制内容により、非常に複雑でわかりにくい法律となった労働者派遣法を派遣労働者、派遣先企業、派遣元事業主の誰にとってもわかりやすくする必要があるという認識の下、2014年に新たな法改正が議論された。政府は同年の通常国会に改正法案を提出したものの、法案の条文に重大なミスがあったため、改正法案は審議されることなく廃案となった。翌2015年に改めて改正法案が提出され、同年9月11日に成立した(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等の一部を改正する法律、同年9月18日公布、9月30日施行)。

1. 労働者派遣事業の一本化

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準にもとづく許可制となった。許可・更新基準の要件として、「派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度」が追加された。

2. 労働者派遣の期間制限の見直し

①派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則3年が限度となる。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要がある。

②派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度となる。

なお、以下の場合は例外として期間制限がかからない。

- 派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- 日数限定業務(1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの)に派遣労働者を派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

3. キャリアアップ措置

派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練ならびに希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務がある。

4. 均等待遇の推進

派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ責務が課される。

5. 労働契約申込みみなし制度(2012年改正法にもとづき2015年10月1日から施行)

派遣先が違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の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される。

労働者派遣法 2018年改正の概要¹

2018年には、日本的雇用システムに存在する問題を解消することなどを目的とした、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(働き方改革関連法)が成立した。同法は複数の労働関連法の改正を含んでいるが、労働者派遣法はそのひとつである(同年6月29日成立、2020年4月1日施行)。概要は以下の通り。

¹ 2018年改正の内容については、リクルートワークス研究所「労働政策講義 2019 05. 労働者派遣・構内請負・アウトソーシング」「労働政策講義 2019 働き方改革の概要と課題」を参考。

1. 情報提供義務

派遣先は、「派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報」を、派遣契約を締結する際にあらかじめ派遣元事業主に提供しなければならない(労働者派遣法第 26 条第 7 項)。派遣元事業主は上記の情報提供がなければ、派遣契約を締結してはならない(労働者派遣法第 26 条第 9 項)。また、派遣先は、上記の規定にもとづき提供した情報に変更があったときは、遅滞なく派遣元事業主に対して情報の提供を行わなければならない(労働者派遣法第 26 条第 10 項)。

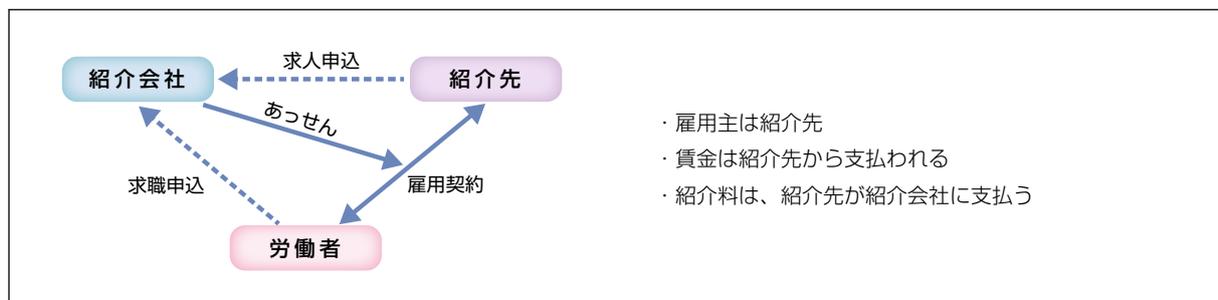
2. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

労働者派遣法第 30 条の 3 が改正され、これまでの「均衡を考慮した待遇の確保」から「不合理な待遇の禁止等」という内容に強化された。すなわち、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者を比較して、不合理と認められる相違を設けることはできない(労働者派遣法第 30 条の 3 第 1 項)。不合理の判断は、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情の 3 つのうち、当該待遇の性質および目的に照らして適切と認められるものを考慮してなされる。また、派遣労働者と派遣先の通常労働者を比較して、①職務の内容、②派遣就業が終了するまでの全期間において、職務の内容および配置の変更の範囲が同一と見込まれる場合、派遣元事業主は、派遣労働者の基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、正当な理由なく不利なものとしてはならない(労働者派遣法第 30 条の 3 第 2 項)。なお、派遣労働者の待遇について派遣元事業主は、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のいずれかを確保することを義務付けられる(図表 8 参照)。

3. 待遇に関する事項等の説明

派遣労働者の待遇等についての派遣元事業主の説明責任も拡充された。雇入れ時について、労基法にもとづく労働条件通知書で明示する事項だけでなく、派遣法施行規則で定める事項についても文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された(労働者派遣法第 31 条の 2 第 2 項)。また、労働者派遣をする際にも、雇入れ時に文書の交付等により明示すべき事項のうち、一定のものについて改めて文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された(労働者派遣法第 31 条の 2 第 3 項)。さらに、派遣労働者から求めがあった場合には、派遣労働者と派遣先の比較対象労働者との待遇の相違の内容および理由、ならびに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない(労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項)。派遣元事業主は、このような求めがあったことを理由として、派遣労働者に対して、解雇その他の不利益取扱いをすることはできない(労働者派遣法第 31 条の 2 第 5 項)。

図表 1 職業紹介事業



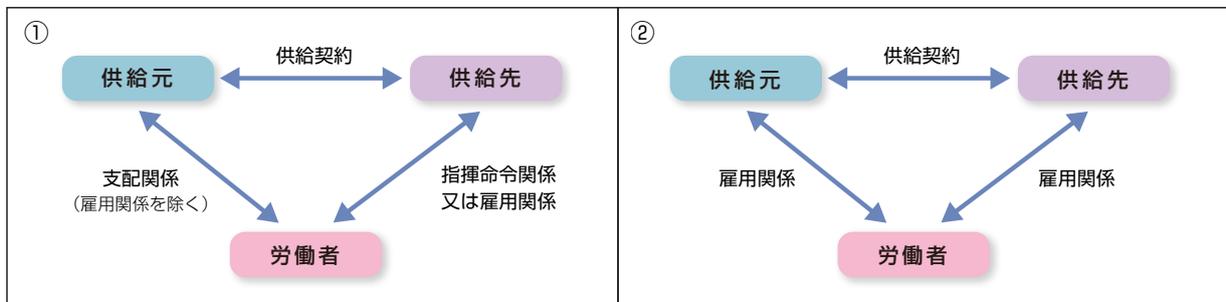
出所：厚生労働省ホームページ「派遣労働者への皆様へ」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai15/dl/01a.pdf>(last visited June 18, 2021)

図表 2 東京エグゼクティブサーチ事件 (1994年4月22日最高裁第二小法廷判決時1496号69頁)

<p>〈事案〉</p> <p>人材スカウト業を営むXは、診療所を経営するYから、診療所の院長として勤務できる医師を探し紹介するよう依頼を受け、数人の医師を紹介したが契約成立に至らず、ようやくA医師との間で、年俸1,000万円で雇用する旨の契約が成立した。</p> <p>Yは、Xに対し、A医師の就職に至るまでのXの業務の対価として、調査活動費50万円、報酬150万円の計200万円を支払うことを約束したが、その後、Yは、本件業務は一体として職業安定法に規定する職業紹介に当たるとを理由に、報酬額はA医師の6ヵ月分の賃金の10.1%相当の50万5,000円が最高額であって、これを超える金額については支払義務がないと主張し、支払いを拒否した。これに対し、Xは約束どおりの報酬と遅延損害金を求めて提訴した。第一審、第二審とも、Xが行った業務は職業安定法による報酬額の規制を受け、その規制の制限を超える部分の報酬契約は無効であるとした。</p>	<p>〈判旨〉</p> <p>職業安定法にいう職業紹介におけるあっせんとは、求人者と求職者との間における雇用関係成立のための便宜を図り、その成立を容易にさせる行為一般を指称するものと解すべきであり、左の事案のあっせんには求人者と求職者との間に雇用関係を成立させるために両者を引き合わせる行為のみならず、求人者に紹介するために求職者を探索し、求人者に就職するよう求職者に勧奨するいわゆるスカウト行為も含まれると解するのが相当である。また、同法にいう職業紹介に当たるというためには、求人および求職の双方の申込みを受けることが必要であるが、各申込みはあっせんに先立ってされなければならないものではなく、例えば、紹介者の勧奨に応じて求職の申込みがされた場合であってもよい。したがって、A医師に対するスカウト行為を含む本件業務が一体として同法にいう職業紹介におけるあっせんに当たるとした原審の判断は、正当として是認することができる。職業安定法の規定は、有料職業紹介の手数料契約のうち労働大臣が中央職業安定審議会に諮問の上定める手数料の最高額を超える部分の私法上の効力を否定し、契約の効力を所定最高額の範囲内においてのみ認めると解するのが相当である。[上告棄却]</p>
---	---

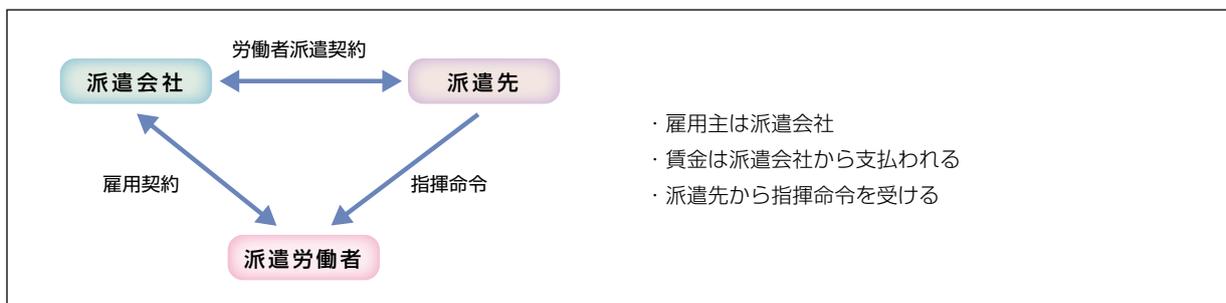
図表3 労働者供給事業



出所：厚生労働省「労働者供給事業取扱要領」

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000171113_4.pdf(last visited June 18, 2021)

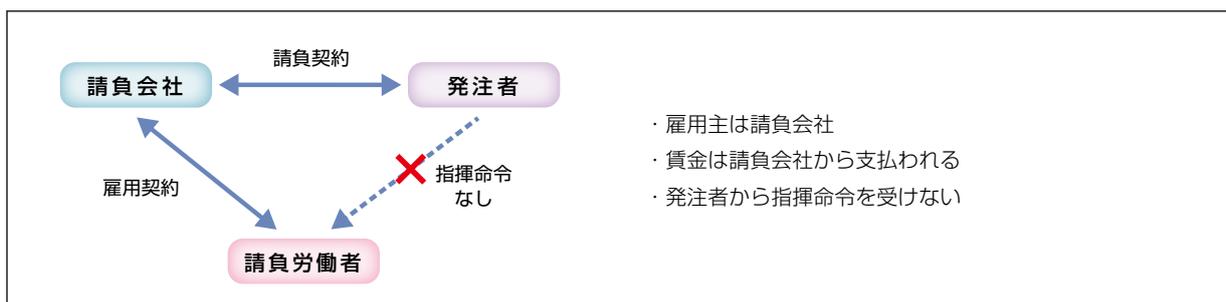
図表4 労働者派遣事業



出所：厚生労働省ホームページ「派遣労働者への皆様へ」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai15/dl/01a.pdf>(last visited June 18, 2021)

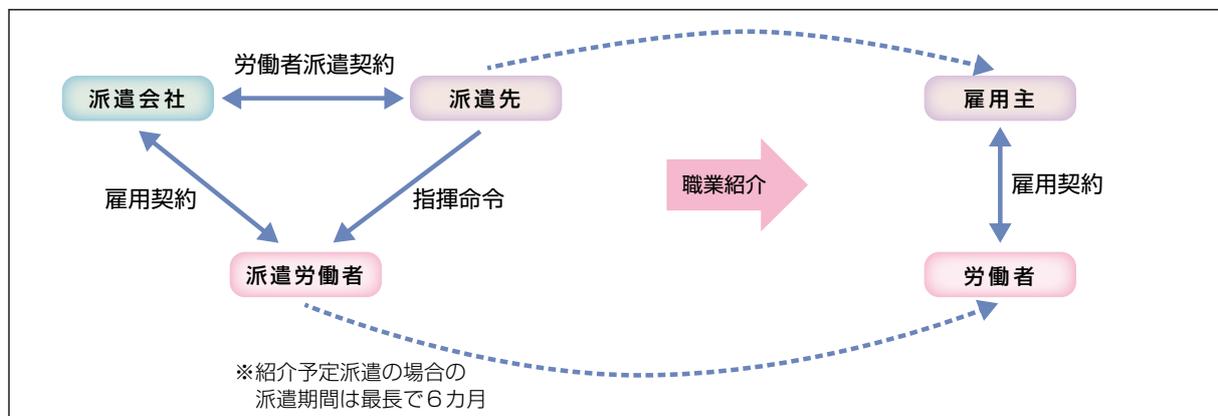
図表5 請負事業



出所：厚生労働省ホームページ「派遣労働者への皆様へ」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai15/dl/01a.pdf>(last visited June 18, 2021)

図表 6 紹介予定派遣



出所：厚生労働省ホームページ「派遣労働者への皆様へ」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai15/dl/01a.pdf>(last visited June 18, 2021)

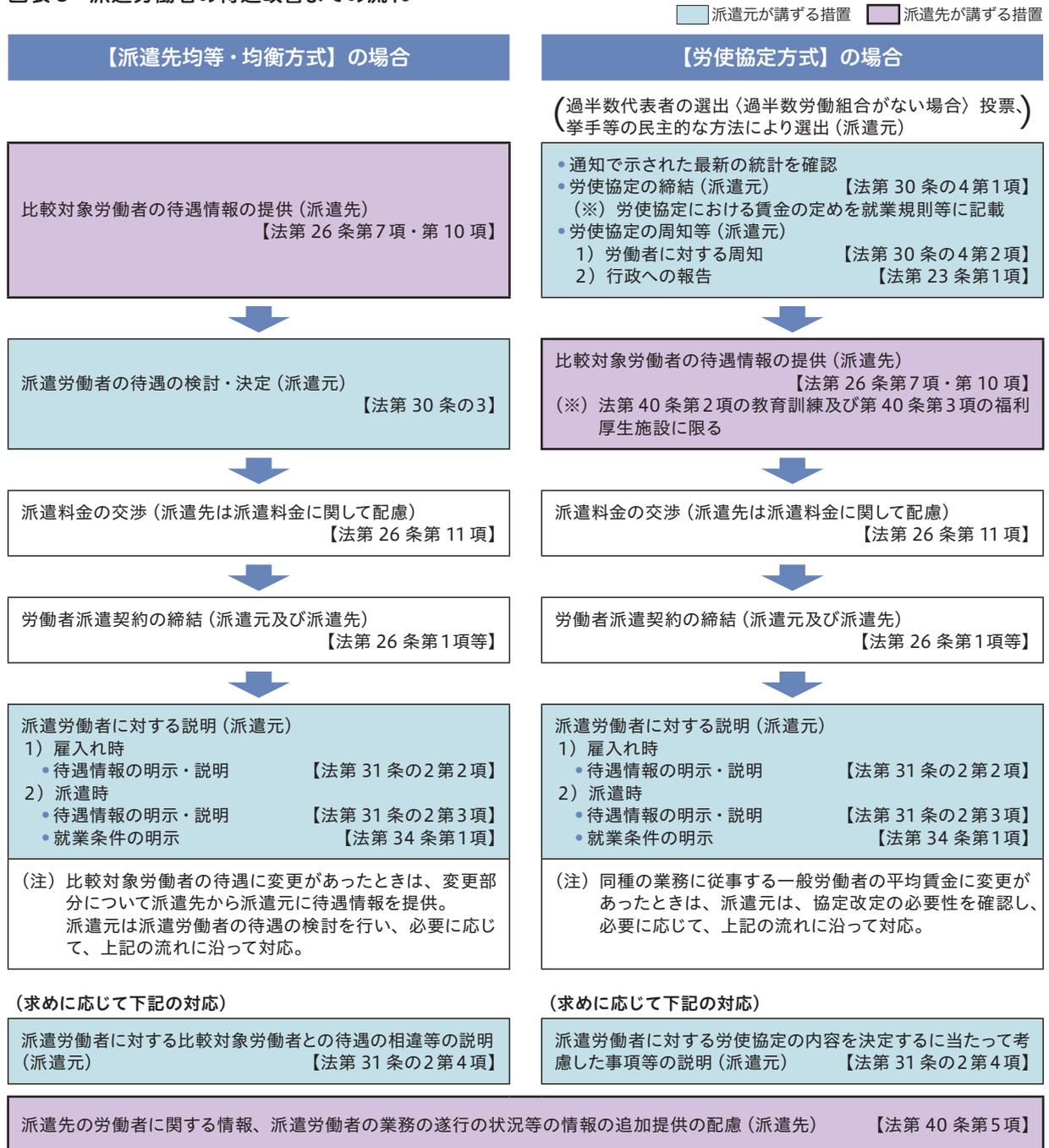
図表 7 労働者派遣事業 政令 26 業務

1	ソフトウェア開発	14	建築物清掃
2	機械設計	15	建築設備運転、点検、整備
3	放送機器等操作	16	受付・案内、駐車場管理等
4	放送番組等演出	17	研究開発
5	事務用機器操作	18	事業の実施体制の企画・立案
6	通訳、翻訳、速記	19	書籍等の制作・編集
7	秘書	20	広告デザイン
8	ファイリング	21	インテリアコーディネーター
9	調査	22	アナウンサー
10	財務処理	23	OA インストラクション
11	取引文書作成	24	テレマーケティングの営業
12	デモンストレーション	25	セールスエンジニアの営業、金融商品の営業
13	添乗	26	放送番組等における大道具・小道具

出所：厚生労働省「政令で定める 26 業務」

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/dl/h1226-3c.pdf>(last visited June 18, 2021)

図表 8 派遣労働者の待遇改善までの流れ



出所：厚生労働省「平成 30 年労働者派遣法改正の概要（同一労働同一賃金）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000473039.pdf> (last visited June 19, 2021)

図表 9 【参考資料】 パナソニックプラズマディスプレイ (パスコ) 事件 (2009 年 12 月 18 日最高裁第二小法廷判決労判 993 号 5 頁)

<p>〈事案〉</p> <p>X は Y 社と業務請負契約を締結していた A 社に雇用され、Y 社工場で働いていたところ、いわゆる偽装請負の状況だとして、Y 社に直接雇用を求める交渉を行うとともに、大阪労働局に対し実際には A 社による労働者派遣だとして是正申告を行った。その後 Y 社は A 社との請負契約を解消し、A 社を退職した X は Y 社との間で期間工としての契約を締結したが、契約期間満了後 Y 社が更新を拒否したため、X は地位確認、未払賃金支払い、慰謝料等を求めて提訴した。一審(大阪地判 2007 年 4 月 26 日労判 941 号 5 頁)は、X の精神的苦痛に対する慰謝料以外の請求をすべて棄却。これに対し、二審(大阪高判 2008 年 4 月 25 日労判 960 号 5 頁)は、X と A 社の雇用契約は無効として、Y 社との間の黙示の労働契約成立を認めたほか、雇止めないし解雇は不法行為に当たるとして慰謝料も認容した。Y が上告した。</p>	<p>〈判旨〉</p> <p>請負契約においては、請負人は注文者に対して仕事完成義務を負うが、請負人に雇用されている労働者に対する具体的な作業の指揮命令はもっぱら請負人にゆだねられている。よって、請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がその場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとえ請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない。上記の場合において、注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていないのであれば、上記三者間の関係は、労働者派遣法 2 条 1 号にいう労働者派遣に該当すると解すべきである。そして、このような労働者派遣も、それが労働者派遣である以上は、職業安定法 4 条 6 項にいう労働者供給に該当する余地はないものというべきである。</p> <p>X は、2004 年 1 月 20 日から 2005 年 7 月 20 日までの間、A 社と雇用契約を締結し、これを前提として A 社から本件工場に派遣され、Y 社の従業員から具体的な指揮命令を受けて作業に従事していたというのであるから、A 社によって Y 社に派遣されていた派遣労働者の地位にあったとすることができる。そして、Y 社は、上記派遣が労働者派遣として適法であることを何ら具体的に主張立証しないというのであるから、これは労働者派遣法の規定に違反していたといわざるを得ない。しかし、労働者派遣法の趣旨およびその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないとして解すべきである。そして、X と A 社との間の雇用契約を無効と解すべき特段の事情はうかがわれないから、上記の間、両者間の雇用契約は有効に存在していたものと解すべきである。</p> <p>Y 社と X との法律関係についてみると、前記事実関係等によれば、Y 社は A 社による X の採用に関与していたとは認められないというのであり、X が A 社から支給を受けていた給与等の額を Y 社が事実上決定していたといえるような事情もうかがわれず、かえって、A 社は、X に本件工場のデバイス部門から他の部門に移るよう打診するなど、配置を含む X の具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあったものと認められるのであって、その他の事情を総合しても、2005 年 7 月 20 日までの間に Y 社と X との間において雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない。[一部棄却、一部破棄自判]</p>
--	---

図表 10 労働市場分野の規制改革

年	法成立・公布・施行など	改正内容など
1985	昭和 60 労働者派遣法成立 (法 88 号、同年 7 月 5 日公布、 1986 年 7 月 1 日施行)	派遣対象業務を専門的 13 業務に限定(ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建築物清掃、建築設備運転・点検・整備、受付・案内・駐車場管理等)。大半の業務については派遣期間を 9 ヶ月に制限。 1986 年 10 月 1 日より 3 業務(機械設計、放送機器等操作、放送番組等演出)が追加され、16 業務となる。
1996	平成 8 労働者派遣法施行令の一部を 改正する政令 (法 90 号、同年 12 月 12 日公布、 1996 年 12 月 16 日施行)	適用対象業務が 10 業務(研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネータ、アナウンサー、OA インストラクション、テレマーケティングの営業、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業、放送番組等における大道具・小道具)が追加され、26 業務となる。
1997	平成 9 職業安定法施行規則改正 (省令 9 号、同年 2 月 28 日公布、 同年 4 月 1 日施行)	有料職業紹介取扱職業が原則自由化される(ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式へ)。
1999	平成 11 労働者派遣法改正 (法 84 号、同年 7 月 7 日公布、 12 月 1 日施行)	派遣対象業務が原則自由化される(ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式へ)。自由化業務の派遣受入期間を 1 年に制限。
	職業安定法改正 (法 85 号、同年 7 月 7 日公布、 12 月 1 日施行、一部 2000 年 7 月 28 日施行)	禁止業務を大幅に削減。手数料規制緩和。
2000	平成 12 同年 12 月 1 日	紹介予定派遣解禁。
2002	平成 14 厚生労働省令改正(省令 12 号)	有料職業紹介求職者手数料徴収の容認。
2003	平成 15 労働者派遣法・職業安定法の 一部を改正する法律成立 (法 82 号、同年 6 月 13 日公布、 2004 年 3 月 1 日施行)	職業紹介事業 有料職業紹介の兼業規制撤廃。有料職業紹介事業・無料職業紹介事業の許可について、事業所単位(支店単位)から事業主単位(会社単位)とするとともに、有料職業紹介事業者が手数料を徴収できる求職者として、熟練技能者(特級・一級の技能検定に合格した者が有する技能またはこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者)の職業に紹介した求職者が追加される。 労働者派遣事業 自由化業務の派遣受入期間を 1 年から 3 年に延長(派遣先労働者の過半数代表者の意見聴取必要)、政令 26 業務の派遣期間 3 年制限(行政指導)を撤廃、雇用申込み義務の新設、製造業務の派遣解禁(派遣受入期間 1 年)、紹介予定派遣の定義明確化ならびに事前面接の解禁。
2007	平成 19 同年 3 月 1 日 (2003 年の改正法にもとづく)	製造業務の派遣受入期間を 1 年から 3 年に延長。
2012	平成 24 労働者派遣法改正 (法 27 号、同年 4 月 6 日公布、 同年 10 月 1 日施行)	事業規制の強化(日雇い派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の 8 割規制など)、派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善、違法派遣に対する迅速・的確な対処。

年	法成立・公布・施行など	改正内容など
2015	平成 27 労働者派遣法改正 (法 73 号、同年 9 月 18 日公布、 同年 9 月 30 日施行)	労働者派遣事業の一本化(特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を撤廃し、新たな許可制へ)、労働者派遣の期間制限の見直し(派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限をそれぞれ設定)、派遣元事業主によるキャリアアップ措置の義務化、均等待遇の推進。
		同年 10 月 1 日 (2012 年の改正法にもとづく)
2017	平成 29 職業安定法改正 (法 14 号、同年 3 月 31 日公布)	<p>公布から 3 年以内に施行</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことが可能となる。 <p>2017 年 4 月 1 日施行</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職業紹介事業者への紹介実績等の情報提供義務 ● ハローワークにおける職業紹介事業者に関する情報提供 <p>2018 年 1 月 1 日施行</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 虚偽の求人申込みをした求人者を罰則の対象とする。指導監督の規定整備。 ● 募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針で定め、指導監督の規定を整備。 ● 採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合の求職者への明示義務。
2018	平成 30 労働者派遣法改正 (法 71 号、同年 7 月 6 日公布、 2020 年 4 月 1 日施行)	情報提供義務(派遣先に業務ごとの比較対象労働者の賃金や待遇に関する情報提供義務を課す)、不合理な待遇差を解消するための規定の整備(「均衡を考慮した待遇の確保」から「不合理な待遇の禁止」という内容に強化)、待遇に関する事項等の説明責任(派遣労働者の待遇等についての派遣元事業主の説明責任拡充)。
2021	令和 3 労働者派遣法施行令改正 (政令 40 号、同年 2 月 25 日公布、 4 月 1 日施行)	僻地の医療機関への看護師、薬剤師、臨床検査技師などの労働者派遣と社会福祉施設などへの看護師の日雇派遣を解禁。

Works University

日本の人材ビジネス

03 人材ビジネスの関連法規と規制改革

執筆/Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修/村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

表紙・制作/中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

発行日/2021年9月16日

発行/リクルートワークス研究所 グローバルセンター

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

リクルートGINZA8ビル

株式会社リクルート

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。

ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

(最終リンク確認:2021年6月)