



大阪労働局発表

担 当	大阪労働局需給調整事業部 電話 06-4790-6319 F A X 06-4790-6309
	兵庫労働局職業安定部 電話 078-367-0831 F A X 078-367-3853
	岡山労働局職業安定部 電話 086-801-5110 F A X 086-801-4533
	広島労働局職業安定部 電話 082 - 511-1066 F A X 082 - 511-1185

虚偽求人による労働者の募集を行った事業主に行政処分

大阪労働局（局長：中沖 剛）は、下記のとおり、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（以下「労働者派遣法」という。）及び職業安定法に基づき、一般労働者派遣事業及び有料職業紹介事業を営む許可事業主に対して、平成 26 年 3 月 26 日、労働者派遣法第 14 条第 2 項に基づく労働者派遣事業停止命令、同法第 49 条第 1 項に基づく労働者派遣事業改善命令、職業安定法第 32 条の 9 第 2 項に基づく有料職業紹介事業停止命令、同法第 48 条の 3 に基づく有料職業紹介事業改善命令を行うとともに、職業安定法第

48条の3に基づく労働者の募集を行う者に対する改善命令を行った。

平成25年1月1日から平成26年2月27日までの間、派遣労働者の募集を行うに当たり、労働者派遣契約締結の合意がないために、労働者が従事すべき業務の内容や勤務場所、勤務時間等派遣労働者の労働条件を真正に明示できないにもかかわらず、虚偽の労働条件を求人広告に少なくとも延べ291件掲載し、派遣労働者の募集を行っていたものである。

また、同期間において、求人者から求人の申込がないにもかかわらず、求人があるかのように装って架空の労働条件を求人広告に少なくとも延べ34件掲載して、求職の申込を誘引する職業紹介を行ったものである。

以上の法違反は、当該事業主の各事業所を管轄する大阪労働局、兵庫労働局、岡山労働局及び広島労働局との合同調査の結果、明らかになったものであり、虚偽の広告・条件呈示による労働者の募集及び職業紹介に係る行政処分は全国で初めてである。

記

第1 行政処分を受けた事業主

名 称	株式会社ショウワコーポレーション
代表者の職氏名	代表取締役 有元 稔
所 在 地	岡山県美作市安蘇167番地
許可に関する事項	

(1) 一般労働者派遣事業

許可年月日	平成16年7月1日
許可番号	般 33-300010
有効期間	平成24年7月1日～平成29年6月30日

(2) 有料職業紹介事業

許可年月日	平成24年5月1日
許可番号	33-ユ-300142
有効期間	平成24年5月1日～平成27年4月30日

第2 処分内容

労働者派遣法第14条第2項に基づく労働者派遣事業停止命令
(労働者派遣事業停止命令の内容は第4のとおり)

同法第49条第1項に基づく労働者派遣事業改善命令
(労働者派遣事業改善命令の内容は第5のとおり)

職業安定法第 32 条の 9 第 2 項に基づく有料職業紹介事業停止命令
(有料職業紹介事業停止命令の内容は第 4 のとおり)

同法第 48 条の 3 に基づく有料職業紹介事業改善命令
(有料職業紹介事業改善命令の内容は第 6 のとおり)

同法第 48 条の 3 に基づく労働者の募集を行う者に対する改善命令
(労働者の募集を行う者の改善命令の内容は第 7 のとおり)

第 3 処分理由

労働者派遣事業停止命令及び改善命令については、下記 1、2 及び 3 を理由として、有料職業紹介事業停止命令及び改善命令については、下記 1 及び 2 を理由として、労働者の募集を行う者に対する改善命令については、下記 1 を理由とするものである。

1. 平成 25 年 1 月 1 日から平成 26 年 2 月 27 日までの間に、求人情報誌 A ほか延べ 17 誌を利用して、同社大阪支店ほか 6 支店が、実際には労働者派遣契約を締結していないにもかかわらず、これを締結したなどとして合計 291 件の虚偽の広告により、労働者の募集を行ったこと。
2. 平成 25 年 1 月 1 日から平成 26 年 2 月 27 日までの間に、求人情報誌 B ほか延べ 6 誌を利用して、実際には求人の申込みがないにもかかわらず、岡山支店は職業紹介を行う内容の合計 31 件の虚偽の広告（虚偽の労働条件を呈示）により、また、市場調査として、求職者の反応を探るべく大阪支店は 1 件、広島支店は 2 件の虚偽広告により、職業紹介を行ったこと。
3. 同社は岡山県に所在する C 社に対して労働者派遣を行っていたが、法定の除外事由がないにもかかわらず、平成 20 年 11 月 1 日から平成 25 年 11 月 5 日までの間に、派遣可能期間を超える労働者派遣を行ったこと。

第 4 労働者派遣事業及び有料職業紹介事業の停止命令の内容

岡山支店及び津山支店において行う一般労働者派遣事業及び有料職業紹介事業にあつては平成 26 年 3 月 27 日から同年 5 月 26 日までの間、その他の株式会社ショウワコーポレーションにおいて行う全ての一般労働者派遣事業及び有料職業紹介事業にあつては平成 26 年 3 月 27 日から同年 4 月 26

日までの間、労働者派遣事業及び職業紹介事業を停止すること。

第5 労働者派遣事業改善命令の内容

1. 貴社全事業所において行われる全ての労働者派遣事業及び請負事業について、労働者派遣法及び職業安定法に則って行われているか速やかに総点検を行い、法違反があった場合には労働者の雇用の安定を図るための措置を前提に速やかに是正し、処分の原因となった派遣労働者への虚偽の求人広告において就業場所とされた事業所及び当該求人に応募した求職者に対して適切に説明すること。
2. 本件処分の原因となったもの以外の派遣労働者の募集についても適切に行われているか検証を行い、上記1を踏まえた対応を図ること。
なお、検証に当たっては、特に次の法条項等について、重点的に検証すること。
 - (1) 職業安定法第5条の3
 - (2) 職業安定法第36条
 - (3) 職業安定法第37条
 - (4) 職業安定法第39条
 - (5) 職業安定法第40条
 - (6) 職業安定法第42条
 - (7) 労働者派遣法第26条第1項
 - (8) 労働者派遣法第31条の2
 - (9) 労働者派遣法第32条
 - (10) 労働者派遣法第34条
 - (11) 労働者派遣法第34条の2
 - (12) 労働者派遣法第35条
 - (13) 労働者派遣法第35条の2第1項
 - (14) 労働者派遣法第37条
 - (15) 労働基準法第15条第1項
 - (16) 平成11年11月17日労働省告示第141号
3. 本件処分の原因となった虚偽の求人広告及び公共職業安定所に対する虚偽の労働条件の明示について、その原因を究明するとともに、再発防止策を策定し、実施すること。

4. 貴社において、労働者派遣法及び職業安定法等労働に関する法令の遵守に係る責任体制を明確化し、内部管理体制を再構築及び整備を行い、貴社役職員に対して法令の理解及び遵守の徹底を図ること。

第6 有料職業紹介事業改善命令の内容

1. 貴社全事業所において行われる有料職業紹介事業について、速やかに総点検を行い、法違反があった場合には速やかに是正し、処分の原因となった有料職業紹介の虚偽の求人広告において就業場所とされた事業所及び当該求人に応募した求職者に対して適切に説明すること。
2. 本件処分の原因となったもの以外の求職申込の誘引及び求人申込の誘引についても、適切に行われているか検証を行い、上記1を踏まえた対応を図ること。
なお、検証に当たっては、特に次の法条項等について、重点的に検証すること。
 - (1) 職業安定法第5条の3第1項及び第3項
 - (2) 職業安定法第5条の4
 - (3) 職業安定法第5条の5
 - (4) 職業安定法第5条の6第1項
 - (5) 平成11年11月17日労働省告示第141号
3. 本件処分の原因となった有料職業紹介事業に係る虚偽の求人広告について、その原因を究明するとともに、再発防止策を策定し、実施すること。
4. 有料職業紹介事業許可申請に際して厚生労働大臣に提出した「業務の運営に関する規程」に基づいて職業紹介業務が運営されているか点検し、規程に違背する取扱いがある場合には速やかに是正すること。
5. 貴社において、労働者派遣法及び職業安定法等労働に関する法令の遵守に係る責任体制を明確化し、内部管理体制を再構築及び整備を行い、貴社役職員に対して法令の理解及び遵守の徹底を図ること。

第7 労働者の募集を行う者に対する改善命令の内容

1. 本件処分の原因となったもの以外の労働者の募集について適切に行われているか検証を行うこと。

なお、検証に当たっては、特に次の法条項等について、重点的に検証すること。

- (1) 職業安定法第5条の3
- (2) 職業安定法第36条
- (3) 職業安定法第37条
- (4) 職業安定法第39条
- (5) 職業安定法第40条
- (6) 職業安定法第42条
- (7) 労働者派遣法第31条の2
- (8) 労働者派遣法第32条
- (9) 労働者派遣法第34条
- (10) 労働者派遣法第34条の2
- (11) 労働基準法第15条第1項
- (12) 平成11年11月17日労働省告示第141号

2. 本件処分の原因となった虚偽の求人広告及び公共職業安定所に対する虚偽の労働条件の明示について、その原因を究明するとともに、再発防止策を策定し、実施すること。

3. 貴社において、労働者派遣法及び職業安定法等労働に関する法令の遵守に係る責任体制を明確化し、内部管理体制を再構築及び整備を行い、貴社役職員に対して法令の理解及び遵守の徹底を図ること。

概要図

株式会社ショウワコーポレーション

〔 有料職業紹介事業：33-ユ-300142
一般労働者派遣事業：般33-300010 〕

7事業所【岡山支店、津山支店、姫路支店、大阪支店、
広島支店、三次支店、福山支店】

相手営業先

訪問営業の段階では、具体的な条件をめぐり交渉はなく、口頭、書面に関わらず労働者派遣契約(双方の合意)がない。

訪問営業等で、相手営業先がほしがりそうな人材・条件の情報を集める。

集めた情報を基に、相手営業先を「就業場所」(派遣先)とする派遣労働者募集の求人広告(求人情報誌の印刷物、ウェブページ)やハローワークに対して求人を申込み

派遣労働者の募集の場合、派遣先の指揮命令の下で働いてもらうものなので、「業務(仕事)内容」、「勤務時間(始業、終業、休憩時間)」、「休日」等の労働条件は、募集主(派遣元)が、派遣先との合意なしに設定できない(派遣会社は、相手営業先と合意がない限り職業安定法第5条の3第1項の労働条件明示が行えない)。

労働者派遣約なき派遣労働者の求人広告の労働条件は、真正な内容足り得ず、「虚偽」である。



求職者



求職者は、求人広告を信頼して応募しても採否保留となる。ショウワ社は、保留の間に応募者のプロフィールを相手営業先に提示して労働者派遣を提案。不成立であれば、求職者に「不採用」を通知。不採用理由は「能力不足」「充足済み」などとして真実を隠蔽。

求人誌により表記は異なるが、「派」とは、派遣求人を表す。

〇〇県近く!

勤務地 〇〇市(▲▲駅徒歩10分) ←
業務内容 ①▲▲作業、②〇〇作業 ←
給与 ①時給900円、②時給950円 ←
時間 9:00~18:00 休憩1時間 ←
休日 土、日、祝 ←
その他 未経験者歓迎
交通費 別途支給(自転車・バイク通勤も可能)
社会保険完備
専業 一般労働者派遣専業(般〇〇-〇〇〇〇)
株式会社ショウワコーポレーション 大阪支店
大阪府〇〇区〇〇町〇〇1-2-3
06-〇〇〇〇-〇〇〇〇

*この求人は、実際にある求人内容を一部改竄したものです。

参 考

労働者の募集

労働者の募集とは、労働者を雇用しようとする者が、自らまたは他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

労働者募集には、文書募集、直接募集、委託募集の3種類に分けられる。

文書募集、直接募集、委託募集

「文書募集」

- 新聞紙、雑誌、その他の刊行物に掲載する広告又は文書の掲出若しくは頒布による労働者の募集のことをいう。

「直接募集」

- 労働者を雇用しようとする者が、文書募集以外の方法で、自ら又はその被用者をして行う労働者の募集のことをいう。

「委託募集」

- 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外のものをして労働者の募集に従事させる形態で行われる労働者の募集のことをいう。

職業紹介事業

求人及び求職の申し込みを受け、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業として行うことをいう。

職業紹介事業は、有料職業紹介事業と無料職業紹介事業の2種類に分けられる。

有料職業紹介事業と無料職業紹介事業

「有料職業紹介事業」

- 無料職業紹介事業以外の職業紹介を行う事業、営利を目的とするか否とにかかわらず、職業紹介に関し、対価を徴収して行う職業紹介事業のことをいう。
- 有料職業紹介を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受け

なければならない。

「無料職業紹介事業」

- 職業紹介に関し、利潤を得ることを目的としないだけでなく、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介事業のことをいう。
- 無料職業紹介事業を一般の者が行おうとする場合は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。なお、学校、地方公共団体等が無料職業紹介を行おうとする場合は、厚生労働大臣に届出をしなければならない。

労働条件等の明示

職業紹介事業者及び労働者の募集を行う者は、職業紹介又は労働者の募集をするにあたり、求職者又は募集に応じて労働者になろうとする者に対し、労働条件を明示しなければならない。

求人者は、職業紹介事業者に対し、求職者の労働条件を明示しなければならない。

明示すべき労働条件とは、従事する業務、労働契約の期間、就業場所、始業及び終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、賃金、社会保険・労働保険の適用に関する事項である。

労働者派遣事業

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいう。

労働者派遣事業は、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の2種類に分けられる。

一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業

「一般労働者派遣事業」

- 特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう。(派遣労働を希望する労働者を登録しておき、労働者派遣をするに際し、当該登録されている者の中から期間の定めのある労働者派遣をするいわゆる登録型の労働者派遣事業は、一般労働者派遣事業の典型的な形態である。)

- 一般労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

「特定労働者派遣事業」

- 派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいう。
- 特定労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣に対して届出をしなければならない。

派遣可能期間を超える労働者派遣

- 派遣元事業主は、法定の除外事由がない限り、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について1年を超える期間継続して労働者派遣を行ってはならないことになっている。なお、派遣先事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合に対し、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に対し派遣期間を通知し、その意見を聴いた場合には、派遣可能期間を1年を超え3年以内とすることができる。

請負契約と称しながら実態としては労働者派遣

- 形式上は請負契約であったとしても、実態として発注者から受託者の労働者に対して指揮命令がある場合、労働者派遣を行っていることとなる。
- 労働者派遣を行う場合には、派遣元事業主は、抵触日の通知を受け、労働者派遣契約の書面での締結、派遣労働者であることの明示、就業条件等の明示、派遣料金額の明示、派遣先への通知、派遣元管理台帳の作成等をしなければならない。

職業安定法 (抄)

(労働条件等の明示)

第5条の3

第1項

公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者（第39条に規定する募集受託者をいう。）並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

第2項

求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

第3項

前2項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

○ 労働者派遣法施行規則

第4条の2第1項

法第5条の3第3項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

第1号 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

第2号 労働契約の期間に関する事項

第3号 就業の場所に関する事項

第4号 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

第5号 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働

基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 8 条 各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項

第 6 号 健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）による健康保険、厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）による厚生年金、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）による労働者災害補償保険及び雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）による雇用保険の適用に関する事項

第 2 項（略）

（求職者等の個人情報の取扱い）

第 5 条の 4

公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

（求人者の申込み）

第 5 条の 5

公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人者の申込みはすべて受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき、又は求人者が第 5 条の 3 第 2 項の規定による明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。

（求職者の申込み）

第 5 条の 6

第 1 項

公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職者の申込みはすべて受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができる。

第2項（略）

（有料職業紹介事業の許可）

第30条

第1項

有料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

第2項、第3項、第4項、第5項、第6項（略）

（許可の取消し等）

第32条の9

第1項

厚生労働大臣は、有料職業紹介事業者が次の各号のいずれかに該当するときは、第30条第1項の許可を取り消すことができる。

第1号（略）

第2号 この法律若しくは労働者派遣法（第三章第四節の規定を除く。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分違反したとき。

第3号 第32条の5第1項の規定により付された許可の条件に違反したとき。

第2項

厚生労働大臣は、有料職業紹介事業者が前項第2号又は第3号に該当するときは、期間を定めて当該有料の職業紹介事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

（委託募集）

第36条

第1項

労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

第2項（略）

第3項

労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(募集の制限)

第37条

第1項

厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、厚生労働省令で定めるところにより、労働力の需要供給を調整するため特に必要があるときは、労働者の募集（前条第1項の規定によるものを除く。）に関し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法について、理由を付して制限することができる。

第2項

厚生労働大臣は、前条第1項の規定によつて労働者の募集を許可する場合においては、労働者の募集を行おうとする者に対し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法に関し必要な指示をすることができる。（報酬受領の禁止）

第39条

労働者の募集を行う者及び第36条第1項又は第3項の規定により労働者の募集に従事する者（以下「募集受託者」という。）は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも、報酬を受けてはならない。

(報酬の供与の禁止)

第40条

労働者の募集を行う者は、その被用者で当該労働者の募集に従事するもの又は募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合又は第36条第2項の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない。

(募集内容の的確な表示)

第42条

新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法により労働者の募集を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、第5条の3第1項の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たつては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。

(改善命令)

第 48 条の 3

厚生労働大臣は、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者又は労働者供給事業者が、その業務に関しこの法律の規定又はこれに基づく命令の規定に違反した場合において、当該業務の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、これらの者に対し、当該業務の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

(権限の委任)

第 60 条

この法律に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令の定めるところによつて、職業安定主管局長又は都道府県労働局長に委任することができる。

○ 職業安定法施行規則

第 37 条第 1 項

法に定める厚生労働大臣の権限のうち、次の各号に掲げる権限は、当該各号に定める都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

第 3 号 第 32 条の 9 第 2 項（法第 33 条第 4 項、法第 33 条の 3 第 2 項 及び法第 33 条の 4 第 2 項において準用する場合を含む。）の規定による職業紹介事業の全部又は一部の停止に関する権限 当該職業紹介事業を行う者の主たる事務所及び当該職業紹介事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長

第 8 号 法第 48 条の 3 の規定による命令に関する権限 管轄都道府県労働局長

第 1 号、第 2 号、第 4 号、第 5 号、第 6 号、第 7 号、第 9 号（略）

第 2 項、第 3 項（略）

第 65 条

次の各号のいずれかに該当する者は、これを 6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

第 8 号 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者

第 1 号、第 2 号、第 3 号、第 4 号、第 5 号、第 6 号、第 7 号、第 9 号 (略)

第 67 条

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第 63 条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

労働者派遣法 (抄)

(一般労働者派遣事業の許可)

第 5 条

第 1 項

一般労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

(許可の取消し等)

第 14 条

第 1 項

厚生労働大臣は、一般派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第 5 条第 1 項の許可を取り消すことができる。

第 2 号 この法律 (第 23 条第 3 項、第 23 条の 2 及び次章第 4 節の規定を除く。)若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

第 3 号 第 9 条第 1 項の規定により付された許可の条件に違

反したとき。

(第1号、第4号 略)

第2項

厚生労働大臣は、一般派遣元事業主が前項第2号又は第3号に該当するときは、期間を定めて当該一般労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

(契約の内容等)

第26条

第6項

派遣元事業主は、第40条の2第1項各号に掲げる業務以外の業務について新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による通知がないときは、当該者との間で、当該業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

(待遇に関する事項等の説明)

第31条の2

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるとことにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項を説明しなければならない。

(派遣労働者であることの明示等)

第32条

第1項

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れようとする場合にあっては、その旨を含む。）を明示しなければならない。

第2項

派遣元事業主は、その雇用する労働者であつて、派遣労働者と

して雇い入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨（新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあつては、その旨を含む。）を明示し、その同意を得なければならない。

（就業条件の明示）

第 34 条

第 1 項

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を明示しなければならない。（略）

第 2 項

派遣元事業主は、派遣先から第 40 条の 2 第 5 項の規定による通知を受けたときは、遅滞なく、当該通知に係る業務に従事する派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務について派遣先が同条第 1 項の規定に抵触することとなる最初の日を明示しなければならない。

（労働者派遣に関する料金の額の明示）

第 34 条の 2

派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。（略）

（労働者派遣の期間）

第 35 条の 2

第 1 項

派遣元事業主は、派遣先が当該派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けたならば第 40 条の 2 第 1 項の規定に抵触することとなる場合には、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行ってはならない。

第2項

派遣元事業主は、前項の当該抵触することとなる最初の日の一月前の日から当該抵触することとなる最初の日の前日までの間に、厚生労働省令で定める方法により、当該抵触することとなる最初の日以降継続して労働者派遣を行わない旨を当該派遣先及び当該労働者派遣に係る派遣労働者に通知しなければならない。

(労働者派遣の役務の提供を受ける期間)

第40条の2

第1項

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（次に掲げる業務を除く。第3項において同じ。）について、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。（略）

第2項

前項の派遣可能期間は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期間とする。

第1号 次項の規定により労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間が定められている場合 その定められている期間

第2号 前号に掲げる場合以外の場合 1年

第3項

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定めなければならない。

第4項

派遣先は、前項の期間を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合に対し、

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとする。

第5項

派遣先は、労働者派遣契約の締結後に当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る業務について第3項の期間を定め、又はこれを変更したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該業務について第1項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。

(第6項、略)

(改善命令等)

第49条

第1項

厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関しこの法律（第23条第3項及び第23条の2の規定を除く。）その他労働に関する法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

(権限の委任)

第56条

第1項

この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

○ 労働者派遣法施行規則

第55条

次に掲げる厚生労働大臣の権限は、労働者派遣事業を行う者の主たる事務所及び当該事業を行う事業所の所在地並びに労働者派遣の役務の提供を受ける者

の事業所その他派遣就業の場所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。

ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

第4号 法第49条第1項及び第2項の規定による命令

第6号 法第50条の規定による報告徴収
(第2～3号、第5号、第7号、略)

第61条

次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

第2号 第11条第1項、(略)の規定による届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又は(略)した者

第3号 第34条、第35条の2第1項、(略)、第37条、(略)の規定に違反した者

第4号 第35条の規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした者

第5号 第50条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
(第1号、第6号、略)

第62条

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第58条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

労働基準法 (抄)

(労働条件の明示)

第15条

第1項

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労

働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

第2項、第3項 (略)

**職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報への取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針
(平成11年労働省告示第141号) (抄)**

第3 法第5条の3及び第42条に関する事項(労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示)

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者(以下「職業紹介事業者等」という。)は、法第5条の3第1項の規定に基づき、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者(以下「求職者等」という。)に対し、その者が従事すべき業務の内容及び労働条件(以下「労働条件等」という。)を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

1 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

2、3、4、5、6、7 (略)