

# 關係資料

# 派遣受入期間の制限について

○ 労働者派遣法では、業務によって、派遣先が同一の業務に派遣を受け入れる期間に制限を設けている。

業務	派遣受入期間の制限
物の製造、軽作業、一般事務など	原則1年間 (過半数労働組合等の意見を聴いた上で、 3年間まで延長できる。)
いわゆる「26業務」など(※)	なし

※ その他派遣受入期間の制限がないもの

- 3年以内の有期プロジェクト業務
- 日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下)
- 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- 介護休業等を取得する労働者の業務

# いわゆる「26業務」とは

○ 以下のいずれかに該当し、かつ、常用代替との関係で問題がないものとして政令で定める業務を、いわゆる「26業務」という。

- ① 「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」
- ② 「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」

- |           |                |                       |                |
|-----------|----------------|-----------------------|----------------|
| ○ソフトウェア開発 | ○デモンストレーション    | ○OAインストラクション          | ●駐車場管理等        |
| ○機械設計     | ○添乗            | ○セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 | ●インテリアコーディネーター |
| ○事務用機器操作  | ○受付・案内         | ●放送機器等操作              | ●アナウンサー        |
| ○通訳、翻訳、速記 | ○研究開発          | ●放送番組等演出              | ●テレマーケティング     |
| ○秘書       | ○事業の実施体制の企画、立案 | ●建築物清掃                | ●放送番組等の大道具・小道具 |
| ○ファイリング   | ○書籍等の制作・編集     | ●建築設備運転、点検、整備         | ●水道施設等の設備運転等   |
| ○調査       | ○広告デザイン        |                       |                |
| ○財務処理     |                |                       |                |
| ○取引文書作成   |                |                       |                |

※ ○は日雇派遣禁止の例外となる業務でもある。(いわゆる「17.5業務」)

○ もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの業務に限定されていた。

○ 派遣可能業務の原則自由化に伴い新たに派遣可能となった、これらの業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、これらの業務については、派遣可能期間の制限を受けないこととなった。

# いわゆる「26業務」の変遷

○ 平成11年改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務がこれらの業務に限定されていた。

法施行時 【13業務】	昭和61年改正 【16業務】	平成8年改正 【26業務】	平成14年改正 【26業務】
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 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備	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(※1) 受付・案内、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 <a href="#">機械設計</a> <a href="#">放送機器等操作</a> <a href="#">放送番組等演出</a>	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 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(※2) 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 <a href="#">研究開発</a> <a href="#">事業の実施体制の企画・立案</a> <a href="#">書籍等の制作・編集</a> <a href="#">広告デザイン</a> <a href="#">インテリアコーディネータ</a> <a href="#">アナウンサー</a> <a href="#">OAインストラクション</a> <a href="#">セールスエンジニアの営業</a> <a href="#">放送番組等における大道具・小道具</a> <a href="#">テレマーケティングの営業</a>	ソフトウェア開発 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出 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(※3) 受付・案内、駐車場管理等 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、 <a href="#">金融商品の営業</a> <a href="#">放送番組等における大道具・小道具</a>

(注) 網掛・・・特別の雇用管理を行う必要がある業務  
太字下線部・・・追加部分

- ※1 平成2年の政令改正により、①「受付・案内、駐車場管理等の業務」に、「博覧会場における受付・案内の業務」を、②「添乗の業務」に、「船舶鉄道等の旅客の用に供する施設内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務」を、それぞれ追加。また、ファイリングの業務の定義を改定。
- ※2 平成8年の政令改正により、「添乗の業務」に、「主催旅行以外の旅行の旅行者に同行して行う旅程管理業務に相当する業務又は当該業務に付随して行う旅行者の便宜となるサービスの提供の業務(車両、船舶又は航空機内において行う案内の業務を除く。)」を追加。
- ※3 平成24年の政令改正により、「建築設備運転、点検、整備」に、「水道施設等の設備運転等」を追加。

# 業務別・雇用形態派遣労働者数の内訳(H20.6.1現在)

H20.6.1現在 総数202万人

※括弧内は総数に占める割合

<b>専門26業務</b> ※通訳、秘書、機械設計の業務等 <u>(100万人)</u>	<b>57万人</b> (28.1%)	<b>43万人</b> (21.3%)
<b>製造業務</b> <u>(56万人)</u>	<b>35万人</b> (17.5%)	<b>20万人</b> (10.1%)
<b>上記以外の業務</b> ※一般事務、営業、販売、倉庫・運搬関連、イベント・キャンペーン関連の業務等 <u>(47万人)</u>	<b>23万人</b> (11.4%)	<b>24万人</b> (11.7%)
	<b>常時雇用される労働者(115万人)</b>	<b>常時雇用される労働者以外の労働者(87万人)</b>

(出典)平成20年度事業報告(確報)における、平成20年6月1日時点の労働者数

# 業務別・雇用形態派遣労働者数の内訳(H21.6.1現在)

H21.6.1現在 総数157万人

※括弧内は総数に占める割合

専門26業務 ※通訳、秘書、機械 設計の業務等 (90万人)	56万人 (35.6%)	34万人 (21.8%)
製造業務 (25万人)	16万人 (10.6%)	9万人 (6.4%)
上記以外の業務 ※一般事務、営業、販 売、倉庫・運搬関連、 イベント・キャンペーン 関連の業務等 (42万人)	21万人 (13.1%)	21万人 (13.4%)
	常時雇用される労働者(93万人)	常時雇用される労働者以外の労働者(64万人)

(出典)平成21年度事業報告(確報)における、平成21年6月1日時点の労働者数

# 業務別・雇用形態派遣労働者数の内訳(H22.6.1現在)

H22.6.1現在 総数145万人

※括弧内は総数に占める割合

専門26業務 ※通訳、秘書、機械 設計の業務等 <u>(75万人)</u>	<b>49万人</b> (33.9%)	<b>26万人</b> (17.6%)
	<b>15万人</b> (10.3%)	<b>9万人</b> (6.4%)
	<b>28万人</b> (19.3%)	<b>18万人</b> (12.6%)
製造業務 <u>(24万人)</u>	常時雇用される労働者 <u>(92万人)</u>	
上記以外の業務 ※一般事務、営業、販 売、倉庫・運搬関連、 イベント・キャンペーン 関連の業務等 <u>(46万人)</u>	常時雇用される労働者以外の労働者 <u>(53万人)</u>	

(出典)平成22年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成22年6月1日時点の労働者数

# 業務別・雇用形態派遣労働者数の内訳(H23.6.1現在)

H23.6.1現在 総数137万人

※括弧内は総数に占める割合

いわゆる「26業務」 ※通訳、秘書、機械設計 の業務等 (64万人)	45万人 (32.9%)	19万人 (14.0%)
製造業務 (26万人)	16万人 (11.8%)	10万人 (7.2%)
上記以外の業務 ※一般事務、営業、販 売、倉庫・運搬関連、 イベント・キャンペーン 関連の業務等 (47万人)	25万人 (17.8%)	22万人 (16.2%)

常時雇用される労働者(86万人)常時雇用される労働者以外の労働者(51万人)

(出典)平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数



## 26業務に従事する派遣労働者数

業務	政令第4条の 号番号	派遣労働者数(人)	%
ソフトウェア開発	1号	97,286	15.1%
機械設計	2号	49,258	7.7%
放送機器等操作	3号	5,897	0.9%
放送番組等演出	4号	6,461	1.0%
事務用機器操作	5号	228,034	35.5%
通訳、翻訳、速記	6号	4,879	0.8%
秘書	7号	4,975	0.8%
ファイリング	8号	5,750	0.9%
調査	9号	2,327	0.4%
財務処理	10号	50,869	7.9%
取引文書作成	11号	13,088	2.0%
デモンストレーション	12号	2,339	0.4%
添乗	13号	4,012	0.6%
建築物清掃	14号	6,834	1.1%
建築設備運転、点検、整備	15号	9,775	1.5%
受付・案内、駐車場等管理	16号	16,397	2.6%
研究開発	17号	36,060	5.6%
事業の実施体制の企画、立案	18号	3,818	0.6%
書籍等の制作・編集	19号	5,407	0.8%
広告デザイン	20号	3,868	0.6%
インテリアコーディネータ	21号	1,476	0.2%
アナウンサー	22号	473	0.1%
OAインストラクション	23号	7,288	1.1%
テレマーケティング	24号	67,237	10.5%
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25号	7,991	1.2%
放送番組等の大道具・小道具	26号	907	0.1%
合計		642,706	100.0%

(出典) 平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数

(注) 政令第4条の号番号は、24年派遣法改正に伴う政令改正前のもの

# 従事する業務別の派遣労働者割合(登録型・常用雇成型)(派遣労働者調査)

(単位:%)

	計	ソフトウェア開発	機械設計	放送機器等操作	放送番組等演出	事務用機器操作	通訳、翻訳、速記	取引文書作成	デモンストレーション	添乗	建築物清掃
全体	100.0	7.5	4.7	0.6	0.2	19.5	0.4	0.9	0.1	0.1	0.9
登録型	100.0	1.8	0.9	0.2	0.1	23.6	0.6	1.1	-	-	0.7
常用雇成型	100.0	12.8	8.1	1.0	0.4	15.8	0.2	0.6	0.1	0.2	1.1

26  
業務

建築設備 運転、点 検、整備	案内・受付、 駐車場管 理等	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 ーター	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
1.1	2.9	3.6	0.3	0.2	0.3	0.0	0.0	0.5	2.1	0.5	0.1
0.7	4.2	2.7	0.0	0.3	0.5	0.0	-	0.5	2.7	0.4	-
1.6	1.7	4.5	0.6	0.2	0.2	0.1	0.0	0.6	1.5	0.7	0.1

営業(*を 除く)	販売	一般事務	介護	医療関連 業務	物の製造	倉庫・搬送 関連業務	イベント・ キャンペ ーン関連業 務	その他	不明
0.4	2.2	16.7	1.2	0.8	18.5	6.0	0.3	9.4	1.2
0.4	2.2	23.2	1.4	1.0	17.4	7.9	0.5	7.2	1.0
0.4	2.2	10.8	1.0	0.5	19.5	4.2	0.2	11.4	1.4

26  
業務  
以外

資料出所:厚生労働省「平成24年派遣労働者実態調査」

# 「同一の業務」について

- 「同一の業務」は、「派遣先における組織の最小単位において行われる業務」として運用している。
- 「最小単位の組織」とは、「業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のもの」と整理されている。

労働者派遣事業関係業務取扱要領(平成24年10月)(抜粋)

## 第9 派遣先の講ずべき措置等

### 4 派遣受入期間の制限の適切な運用

#### (4) 派遣受入期間の制限の適切な運用

- 同一の業務については、労働者派遣契約を更新して引き続き当該労働者派遣契約に定める業務に従事する場合は同一の業務に当たるものとする。

上記のほか、派遣先における組織の最小単位において行われる業務は、同一の業務であるとみなす。なお、この場合における最小単位の組織としては、業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のものをいい、係又は班のほか、課、グループ等が該当する場合もあり、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものとする。

ただし、派遣労働者の受入れに伴い係、班等を形式的に分ける場合、労働者数の多いこと等に伴う管理上の理由により係、班等を分けている場合、係、班等の部署を設けていない場合であっても就業の実態等からこれらに該当すると認められる組織において行われる業務については、同一の業務であるとみなすものとする。

偽りその他不正の行為により労働者派遣の役務の提供を受けている又は受けていた係、班等の名称を変更し、又は組織変更を行うなど、従来の係、班等とは異なる係、班等に新たに労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとする場合には、同一の業務について労働者派遣の役務の提供を受け、又は受けようとしているものと判断する。

その他法第40条の2の規定に照らし、就業の実態等に即して同一の業務であるか否かを判断する。

# いわゆる「付随的業務」とは

- いわゆる26業務等の期間制限のない業務と併せてその他の業務も行う場合は、全体として派遣期間の制限を受ける。
- ただし、期間制限のない業務の実施に伴い、その他の業務を付随的に行う場合で、その時間数が全体の1割以下の場合には、派遣期間の制限を受けないと整理されている。

## 労働者派遣事業関係業務取扱要領(平成24年10月)(抜粋)

### 第9 派遣先の講ずべき措置等

#### 4 派遣受入期間の制限の適切な運用

##### (3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲

ロ イの①に該当する業務(注1)であっても、イの①から⑤までに掲げる業務以外の業務を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入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。

ただし、イの①から⑤の派遣受入期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的にイの①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割(注2)以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えない。

なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要である(要領第7の2の(1)のイの(ハ)の①及び⑤参照)。

また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。

(注1) いわゆる26業務を指す。

(注2) 「労働政策審議会建議 一職業紹介事業制度、労働者派遣事業制度等の改正について」(平成14年12月26日労政審発第99号)別添中Ⅲ1(6)において、「いわゆる26業務の実施に伴い付随的に行う場合であって、かつ、その割合が低い場合(例えば1割)には、26業務の遂行を円滑に行うことができるよう、派遣期間の制限の対象外とすることが適当」とされた。

# 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣元調査)

## 1. 派遣可能期間の制限を回避するため、同じ派遣先で部署を変えて派遣を継続したことがあるか(回答事業所数)

(単位:%)

	総数	ある	ない	不明
総数	100.0	17.2	81.0	1.7
一般	100.0	18.9	79.2	1.9
特定	100.0	10.2	88.8	1.0

## 2. (1. で「ある」と回答した事業所に対し)変更前に派遣を行っていた部署からみてどのような関係か(回答件数)

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所
総数	100.0	19.4	17.7	22.0	40.9
一般	100.0	18.9	17.8	23.7	39.6
特定	100.0	23.5	17.6	5.9	52.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

# 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣労働者調査)

## 1. 派遣可能期間の制限に達する直前、もしくは上限に達した後、同じ派遣先で部署が変わったことがあるか

(単位:%)

	総数	ある	ない	わからない
総数	100.0	15.6	78.9	5.5

## 2. (1. で「ある」と回答した者に対し)変わった先の部署は、変更前に派遣されていた部署からみてどのような関係か

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の、異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所 (支店・事務所)
総数	100.0	21.8	17.0	37.0	24.2

## 3. (1. で「ある」と回答した者に対し)仕事内容はどのようなものか

	総数	変更前に派遣されていた部署と 仕事内容はほとんど同じ	仕事内容は異なる
総数	100.0	49.1	50.9

# 国会における26業務に関する主な議論①

## ○ 第174回国会 衆議院厚生労働委員会(平成22年5月28日)(抜粋)

○ 大村秀章議員 要は、この二十六業務の応答集とかいろいろな疑義応答集、それから、そもそもの派遣事業の業務取扱要領というこんな分厚いもの、(略)こういうものを一タータつくって行って線引きをする、でも、これは人間のやることですから、さらにさらにマージナルなところがいっぱい出てくるわけですね。(中略)

こういった基準を微に入り細に入りつくって(略)、こういうことをやらないと運用ができない、それでもって派遣の、受け入れているところ、派遣元、派遣先も含めて非常に、労働省の解釈通達で右へ左へ右往左往しているというような実態があります。そういった点について、いかがですか。

○ 長妻昭厚生労働大臣(当時) (前略)細かな定義を出ささせていただいて、自主的にそれを守っていただくということがまず原則でありまして、そこで違反が疑われる事案が発見されたときには指導する、(略)まずは自主的にそれを遵守いただくということ(略)だと私は思っております。

○ 大村秀章議員 その制度自体のマージナルなところ、限界のところ非常にわかりにくい。そもそも、この派遣制度自体の、これだけのものをやってみないと運用できないということについて(略)、もっともっとわかりやすく透明にしなきゃいけないということを申し上げているのでございます。(略)こういう派遣制度のあり方、これについては改善をしなきゃいけない、もっとわかりやすく透明で使い勝手のいいものに派遣制度のあり方というのを見直すべきだ、改善すべきではないかと思えます。

## ○ 第179回国会 衆議院厚生労働委員会(平成23年12月7日)(抜粋)

○ 加藤勝信議員 (前略)そもそも、その二十六業務の中も、例えば、特にIT関係について言うと、五年前であればかなり専門性が必要なものが、その後、いろいろなソフトが出てきてだれでもやれるようになったというようなものも当然あると思えます。そういうようなことも含めると、一体どの時点で何を判断するかによって、がらっと結論が変わってくる。

そういうことを考えますと、今の専門二十六業務という規制のあり方、制度のあり方そのものがどうなのかというところにまでさかのぼって議論をしていかなきゃならない、私はこういうふうに使っておりますけれども、その点について、厚生労働大臣、いかがお考えでしょうか。

○ 小宮山洋子厚生労働大臣(当時) 専門二十六業務については、今、委員はITの進化のことをおっしゃいましたけれども、そのほかにも、例えば一般事務と区別が付きにくい事務用機器操作ですとかファイリング、そこをどう区別するかというような、専門性がどこであるのかを判断するというのが非常に難しいことは事実だと思っておりますので、要は、その見直しの検討は必要だというふうに思っています。

## 国会における26業務に関する主な議論②

- 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年3月27日)(抜粋)
- 衛藤晟一議員 (前略)専門業務の具体的内容は平成八年に十六業務から二十六業務に拡大されたままで、専門二十六業務に該当するかどうかで大きな差異が生じています。しかも、この二十六業務について当初規定された業務の見直しはなされず、事務用機器操作など、今や専門性が高いとは言えない業務まで含まれています。また、専門業務に該当するか否かの基準が不明瞭で、派遣先、派遣元企業と労働局の見解にそごが生じるようなケースが多発し、関係者は混乱を来しています。衆議院修正で附則の検討項目を追加していますが、労働者派遣の見直しに当たっては、専門二十六業務の抜本の見直しが必要であると考えますが、修正案提出者の見解をお伺いさせていただきたいと思えます。
- 田村憲久議員 (前略)この業務でこの仕事ならばこれは専門業務だというふうに思って派遣を受け入れておったのが、どうも、当局がやってきて、それをやってもらっては、これは専門業務じゃありませんから期間制限が掛かってきますよというような、使っている方とそれからまた当局の方で認識が違って、非常に使い勝手が悪いというか、安定しない分だけ怖くて使えないというような、そんなお声もお聞きをいたしております。そこで、この専門二十六業務のみならず、期間制限がどういう形で掛けるべきなのか、それは人なのか、それともその業務、業種に関して掛かるのか、そういうことも含めて抜本的にこの部分は検討をする必要があるということを考えておまして、そういう意味でこのような文言を入れさせていただきました。
- 第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年3月27日)(抜粋)
- 丸川珠代議員 (前略)田村議員に対しては、最後にもう一つお伺いをしたいと存じます。(略)先ほど専門二十六業務の話が出ました。附帯決議の二には、専門二十六業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について速やかに検討を開始することと、検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、必要な限度においてのみ実施するよう改めることと書かれております。この(中略)分かりやすい制度をというようなところに込められました意味、具体的に指し示すところというのをお答え願えませんか。
- 田村憲久議員 (略)この期間制限というものが、二十六業務だけは期間制限をクリアして許されておるわけでありませぬ。でも、これってこの本当に専門二十六業務という業務という話なのか、それとも、個人というものに対して派遣業というものと言うなればこの期間制限を掛けるという話であって、業務というものに対してそうではないという判断を示すのか。全体的にそこも含めて、この期間制限というものは一体何なのだとすることも含めて一度議論をするべきではないのかなというふうに思っております、そのような思いも込めてこのような文言を入れさせていただいたというような次第であります。



# 派遣法制定時における派遣対象分野・常用代替防止の考え方について

## 中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書(昭和59年11月)(抜粋)

### 二 労働者派遣事業の制度化

#### 3 対象分野

- (1) 労働者派遣事業を制度化するに当たっては、労働者派遣事業が有する需給調整機能を有効に発揮させるようにするとともに、派遣される労働者の保護を図るという観点だけではなく、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれることのないよう配慮する必要がある。このため、新規学卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという我が国の雇用慣行との調和を図る必要がある。
- (2) このような観点から、労働者派遣事業を行い得る業務の範囲、すなわち、対象業務については業務の専門性、雇用管理の特殊性等を考慮して、次の考え方により限定することが適当である。
  - ① 当該業務を迅速かつ的確に処理するためには、単純労働者以外の専門的知識や経験を有する者に行わせる必要のある業務であって、当該業務を処理する事業所において、その直接指揮の下に行わせることとする必要のある業務であること。
  - ② 業務の内容、勤務形態等の特殊性から、通常の企業活動においてキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという雇用慣行が一般的に認められない業務であって、当該業務に従事する労働者について当該企業の他の業務に従事する労働者とは異なる雇用管理が行われている業務であること。

## 「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確保等に関する法律案要綱」に対する答申 (中央職業安定審議会 昭和60年2月15日)(抜粋)

(前略)労働者派遣事業の制度化に当たっては、職業安定法第44条の基本精神を堅持するとともに、我が国の雇用慣行との調和を図ることが肝要である。したがって、法律の制定に当たっては、その趣旨を明らかにするとともに、その運用に際して、これらの観点に留意しつつ、特に以下の点について配慮されたい。

- 1 対象業務を具体的に定めるに当たっては、我が国の雇用慣行との調和に留意し、常用雇用労働者の代替を促すこととならないよう十分配慮するとともに、経済活動の実情等に即したものとなるように、本審議会の意見を聴いて、慎重に対処すること。

## 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確保等に関する法律案に対する附帯決議 (衆議院社会労働委員会 昭和60年5月14日)(抜粋)

政府は、次の事項について特段の配慮をすべきである。

- 一 対象業務を具体的に定めるに当たっては、我が国の雇用慣行との調和に十分留意し、常用雇用労働者の代替を促すこととならないよう、十分配慮すべきであり、中央職業安定審議会の意見を尊重して、慎重に対処すること。(略)

# 平成11年改正時における派遣対象分野の考え方について

労働者派遣事業制度の改正について(建議)(中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会 平成10年5月14日)(抜粋)

## 第2 派遣期間関係

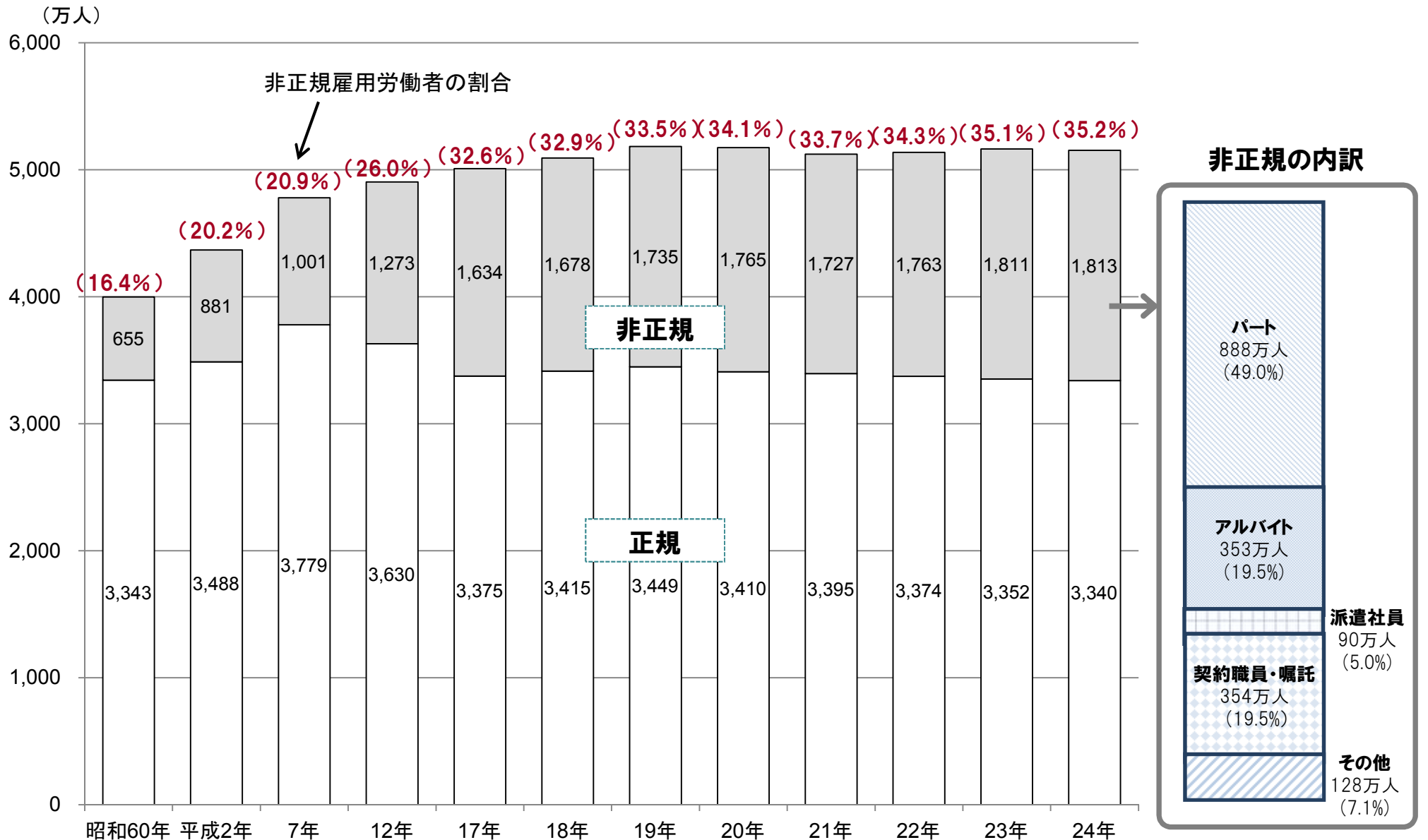
### 1 派遣期間の在り方について

派遣期間については、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業制度を位置付けるとの基本的な考え方に基づき、原則として派遣期間を一定の期間に限定することが適当である。

### 2 派遣期間について

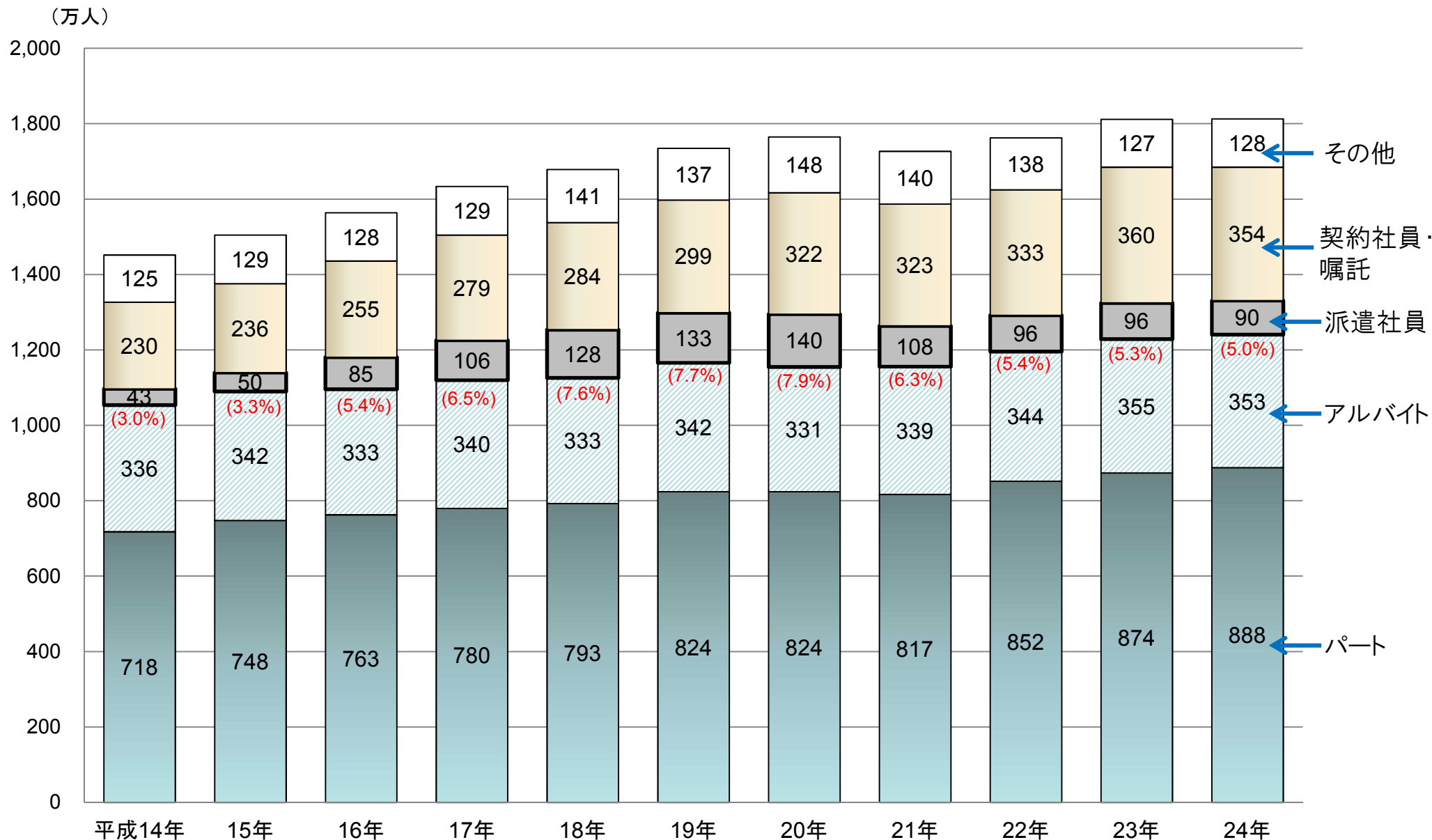
- (1) 常用雇用の代替防止の観点から、原則として、派遣先は同一業務について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受け  
てはならないとすることが適当である。
- (2) (略)
- (3) 現行の労働者派遣法の適用対象業務である専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務等について労働者派遣を行う場合には、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、現行の派遣期間の制限の在り方を維持することが適当である。
- (4) また、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわない場合において労働者派遣を行うときについては、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、(1)及び(2)の特例を認めることが適当である。

# 正規雇用・非正規雇用の労働者の推移



(出典)平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

# 非正規雇用の労働者の推移(雇用形態別)



(注)派遣社員の括弧内の数字は、非正規雇用全体に占める派遣社員の割合  
 (出典)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)

# いよぎんスタッフサービス事件 最高裁判決(概要)

## 【事実関係】

- ISS(いよぎんスタッフサービス株式会社)は、主に伊予銀行及びその関連会社に労働者派遣を行うことを業とする、伊予銀行の100パーセント出資する子会社。元年12月1日にIBS(伊予銀ビジネスサービス株式会社)から人材派遣事業部門の営業譲渡を受けた。
- 昭和62年2月、原告は、IBSに派遣労働者として雇用され、派遣先の伊予銀行問屋町支店で就労を開始。その際、原告は、当時の問屋町支店の支店長Aと問屋町支店で面談し、また、当時のIBS社長Bと、伊予銀行本店の建物内にあるIBS事務所で面談した。
- 昭和62年5月、原告の就労場所は、問屋町支店から、伊予銀行石井支店に変更。その後、原告は、平成元年11月30日まではIBSからの派遣労働者として、同年12月1日以降はISSからの派遣労働者として、平成12年3月31日まで、石井支店で主に事務用機器の操作業務に従事。
- 遅くとも平成4年頃以降、原告は、年2回、被告ISS作成に係る雇用契約書及び派遣労働者就業条件明示書を石井支店幹部から交付され、平成8年頃以降はこれに署名押印するように求められてきた。
- 平成10年8月以降、原告と石井支店の上司C代理が次第に対立するようになり、平成11年12月以降、数回に渡り支店長や原告の家族を交え話し合いを行った。
- 平成12年1月14日、伊予銀行人事部から管理職が石井支店を訪れ、原告、D支店長らと面談。
- 平成12年3月31日、D支店長は、原告に対して、被告ISSとの派遣契約は更新しないことを伝えた。
- 平成12年5月9日、ISSは、原告に対して労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付。同年6月1日以降、伊予銀行は石井支店での原告の就労を拒絶し、ISSは、雇用契約の期間満了及び更新の拒絶を主張し、他の職場を斡旋する意思はない旨を表明。

## 【判決】 上告を棄却

### ※参考:高裁判決

(雇止めの効果)

- 控訴人(労働者)とISSとの間の雇用契約が(中略)反復継続したとしても、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在している場合、あるいは期間満了後も使用者である被控訴人ISSが雇用を継続すべきものと期待することに合理性が認められる場合には当たらないから、被控訴人ISSが控訴人に対し、平成12年5月9日、労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付し、同月末日で期間が満了する控訴人との間の雇用契約を更新しない旨通知したことにつき、いわゆる解雇権濫用の法理が類推適用されることはない。

### ※参考:原審(地裁)判決

- (略)派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止、すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、同一労働者の同一事業所への派遣を長期間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替防止の観点から同法の予定するところではないといわなければならない(略)そうすると、上記のような原告の雇用継続に対する期待は、派遣法の趣旨に照らして、合理性を有さず、保護すべきものとはいえないと解される。
- (略)原告と被告ISSとの登録型雇用契約は被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約の存在を前提として存在するものである。そして、企業間の商取引である派遣契約に更新の期待権や更新義務を観念することはできないから、被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約は、その期間が満了し、更新がなされなかったことにより終了したものと認められる。そうすると、仮に原告と被告ISSとの雇用契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在しているということができ、あるいは上記の原告の雇用継続に対する期待になお合理性を認める余地があるとしても、当該雇用契約の前提たる被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約が期間満了により終了したという事情は、当該雇用契約が終了となってもやむを得ないといえる合理的な理由に当たるといふほかない。

# 派遣先による派遣労働者の直接雇用に関する規定

- 現行の派遣法には、派遣就業開始から一定期間が経過した場合の派遣先による直接雇用に関する義務・努力義務が盛り込まれている。

## 労働契約の申込み義務

ア) 次の場合、派遣先は派遣労働者に対する労働契約の申込みが義務付けられる。

- ① 派遣受入期間の制限のある業務について、派遣受入期間の制限(最長3年)への抵触日以降も、受け入れている派遣労働者を使用しようとする場合(第40条の4)
  - ② 派遣受入期間の制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合(無期雇用の派遣労働者の場合は対象外)(第40条の5)
- イ) 派遣受入期間の制限のある業務に継続して1年以上同一の派遣労働者を受け入れており、派遣の受入れ終了後、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合、派遣先は継続して受け入れていた派遣労働者で以下に該当するものを遅滞なく雇い入れるように努めなければならない。(第40条の3)
- ・ 派遣労働者が派遣先に雇用されて当該業務に従事することを希望する旨を派遣先に申し出たこと
  - ・ 派遣就業の終了後7日以内に派遣元事業主との雇用関係が終了したこと

# 派遣可能期間の制限の抵触日が到来した際の対応(派遣先調査)

(複数回答) (単位:%)

(N=327)	総数	直接雇用した	そのまま継続して派遣を受け入れた	部署を異動させ、異動先の部署で派遣受け入れを継続した	一定期間(クーリング期間)は他業務に従事させ、その後同一の業務に再度派遣労働者を受け入れた
総数	100.0	53.5	13.5	7.3	2.4

派遣を終了し、外部に委託した(請負等)	派遣を終了し、自社の従業員で対応した	業務自体が終了したため特段の対応なし	不明
7.6	19.6	8.6	9.8

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

# 諸外国の労働者派遣制度の概要（未定稿）

		EU	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
根拠法令		派遣労働指令	労働者派遣法	規定なし	職業紹介事業法 派遣労働者規則	労働者派遣法	労働法典	臨時労働、派遣労働及び派遣先企業への労働者派遣に関する法律等
許可・届出制			許可・届出制			許可制	事前届出制	事前承認制
労働者派遣（派遣労働者）の定義		派遣事業者と雇用契約又は雇用関係を結び、利用者企業に派遣されてその指揮監督下で臨時的に就労する労働者（第1条1項）	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（第2条）	—	派遣事業者と雇用契約を結び、利用者企業に派遣されてその指揮監督下で臨時的に就労する労働者（規則第3条1項）	労働者派遣は臨時的なもの（第1条1項）	派遣元が労働者を派遣先顧客のため一時的に利用させること（L1251-1）	派遣労働契約に基づき、一時的な業務の増加への対応等の事由のため行われるもの（第1条）
派遣禁止業務	業務	なし	建設業務、港湾業務、警備業務等	なし	なし	建設業の現場作業（労働協約がある場合を除く）	危険作業（化学物質が放出される現場での業務等）	引越業、港湾業、建設業の一部、危険業務等
	その他（注1）	なし	なし	なし	なし	なし	経営上の理由による解雇を実施してから6ヶ月以内の同一ポストへの派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>解雇された者の代替や業務量の一時的増加の場合労働組合が承認しない場合</li> <li>経済上の理由等による一時的失業の場合</li> </ul>
業務区分による規制（禁止業務以外）		なし	派遣先の業務の種類により派遣受入期間の上限を設定	なし	なし	なし	なし	なし
派遣が許可される事由		なし	（業務区分による規制）	なし	なし	なし	以下の場合に限り、派遣の利用が可能 <ul style="list-style-type: none"> <li>休暇・病欠等による欠員の代替</li> <li>業務量の一時的な増加</li> <li>本来的に一時的な労働（季節労働）</li> </ul> * 事由ごとに派遣期間の上限を設定	以下の場合に限り、派遣の利用が可能 <ul style="list-style-type: none"> <li>常用労働者（休暇・解雇等）の代替</li> <li>業務量の一時的な増加</li> <li>イベント運営・通訳、等の例外的業務</li> </ul> * 事由ごとに派遣期間の上限を設定



	EU	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
派遣労働者の待遇に関する義務	均等待遇 ・派遣先に同一職務で直接採用された場合に適用される労働条件を下回ってはならない ・食堂、保育施設等の利用に派遣先労働者と同等の権利	均衡待遇の配慮 ・【賃金】同種の業務に従事する派遣先の労働者、一般の労働者の賃金水準等を勘案するよう配慮 ・【教育訓練・福利厚生】同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮	なし	均等待遇 ・派遣先で同一業務に就業し12週間経過後、賃金、労働時間、休日等について均等待遇 ・食堂、託児所等については初日から均等待遇	均等待遇 ・派遣先事業所において他の比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む労働条件を保証(注4)	均等待遇 ・派遣先で同等の職務に就く同等の職業格付けの正規従業員の報酬を下回ってはならない ・派遣元は派遣終了後に派遣労働者に対し所定の手当(注5)を支給する義務	均等待遇 ・派遣先の常用労働者と同じ条件で採用された場合の報酬を下回ってはならない ・派遣労働者が一定日数以上就労した場合年末賞与を受け取る権利
みなし雇用制度	—	違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす(2015年10月施行)	なし	なし	無許可派遣の場合、派遣元と労働者の間の契約が無効となり、労働者の保護が必要となるため、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立したものとみなす	派遣終了後、派遣先が派遣労働者と新規の派遣労働契約等を締結せずに就労を継続させる場合、当該者は派遣先と無期雇用契約を締結しているとみなす(無期雇用契約の常用労働者を解雇する際に必要な金銭的補償等を受ける権利を有する)	派遣事由違反等の場合、派遣先と労働者が無期雇用契約を締結していたとみなす
通算派遣契約期間	—	3ヶ月以下：12.0% 3ヶ月～6ヶ月：13.1% 6ヶ月～1年：20.1% 1年～3年：31.7% 3年超・無期：23.2%	1ヶ月未満：32% 1ヶ月～3ヶ月：18% 3ヶ月以上：50%	3ヶ月未満：29% 3ヶ月～半年：52% 半年～1年：7%	1ヶ月未満：7% 1ヶ月～3ヶ月：29% 3ヶ月以上：64%	1ヶ月未満：45% 1ヶ月～3ヶ月：25% 3ヶ月以上：30%	1ヶ月未満：37% 1ヶ月～3ヶ月：19% 3ヶ月以上：44%
派遣労働者数、雇用者に占める割合(注6)	—	90万人 1.7% (2012年)	121.7万人 0.9% (2005年)	122万人 4.1% (2008年)	91万人 2.2% (2011年)	57.6万人 3.2% (2011年)	9.0万人 2.4% (2011年)

(注1)上記のほか、日本、イギリス、フランス、ベルギーでは、ストライキが行われている事業場への派遣が禁止されている。

(注2)EU派遣労働指令では、加盟国は、派遣労働の利用に対する全ての規制について、派遣労働者の保護、安全衛生の要件等の公益上の根拠により正当化されるか否かを検証し、見直すことが規定されている。賃金に関しては、派遣労働者が派遣元と常用雇用契約を結び、派遣されていない期間にも賃金を支払われる場合については、労使団体との協議の後に例外を設けることができる。また、加盟国は、労使団体との協議の上、十分な保護が派遣労働者に与えられる限り、労働雇用条件について適用除外規定を設けることができる。

(注3)アメリカでは、通常は使用者(派遣元)が各種労働法令上の義務履行主体であるが、「共同使用者」概念により、法律の履行主体としての法的責任の一部が派遣先に課される場合がある。

(注4)労働協約により派遣先の正規労働者と異なる労働条件の設定が可能(ただし派遣先の比較可能な労働者より低い労働条件を定めた協約は無効となる)。

(注5)不安定雇用手当(派遣中の賃金の10%)及び有給休暇補償手当([派遣中の賃金+不安定雇用手当]の10%)

(注6)イギリス、フランス、ベルギーについてはフルタイム換算した派遣労働者数。日本の派遣労働者数・雇用者数は労働力調査(年平均)より。

(出典)各国の制度については、(独)労働政策研究・研修機構「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」(平成24年9月)、同「諸外国の労働者派遣制度」(平成23年6月)及び本研究会における有識者ヒアリング等による。ただし、欧州諸国についてはEU指令に規定された制度の検証・見直しを行う前の状況。

通算派遣期間については、日本：厚生労働省「派遣労働者実態調査」(平成24年)、イギリス：(社)日本人材派遣協会HP、その他の国：CIETT「The agency work industry around the world 2011edition」による。派遣労働者数及び雇用者に占める割合については、アメリカ：労働統計局「Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2005」、イギリス：CIETT「The agency work industry around the world 2011edition」、ドイツ：連邦雇用エージェンシー及び連邦統計局、フランス：労働・雇用・厚生省調査統計局(Dares)、ベルギー：Federgon(2011)「Structure le marche du travail de demain Rapport annuel 2011」による。

# ドイツにおける派遣受入れへの派遣先従業員の関与について①

○ ドイツの労働者派遣法では、派遣先が派遣労働者を受け入れる前に、派遣先の事業所委員会が関与しなければならないとされている。

※ 事業所委員会は従業員数5名以上の事業所で設置が義務づけられており、労働者代表により構成される。

## 労働者派遣法第14条

### 第14条 事業所委員会および職代表委員会の協働権および共同決定権

- (1) 派遣労働者は、派遣先での労務給付期間中であっても、派遣元事業所における構成員の地位を保持する。
- (2) 派遣労働者は、派遣先企業の監査役会における労働者代表の選挙権、および派遣先事業所における事業所組織法上の事業所選挙における被選挙権を有さない。派遣労働者は、これらの労働者代表の面会時間に訪問し、派遣先事業所の事業所集会および若年労働者集会に参加する権利を保障される。事業所組織法81条、82条1項、84条ないし86条については、当該事業所で労務を提供する派遣労働者に関しても適用される。
- (3) 労務給付のために派遣労働者を受け入れる前に、事業所組織法99条に基づき、派遣先事業所の事業所委員会は関与しなければならない。この場合において、12条1項2文に基づく派遣元の書面による説明を、派遣先は事業所委員会に対して提出しなければならない。さらに、派遣先は、12条2項に基づき、派遣元による報告を、遅滞なく事業所委員会に対して告知する義務を負う。
- (4) 第1項、第2項1文および第2文、ならびに第3項は、その趣旨に照らして、連邦職員代表法においても適用される。

(注) 訳は、本庄淳志静岡大学准教授のご協力による。

## ドイツにおける派遣受入れへの派遣先従業員の関与について②

- ドイツの事業所組織法では、企業における人事上の措置について、それが事業所の労働者の不利益となる場合等に、事業所委員会が拒否することができる旨が定められている。

### 事業所組織法

#### 第99条 人事上の個別措置にあたっての共同決定

- (1) 常時20人を超える選挙権を有す労働者を擁する企業では、使用者は、個々の採用、格付け、格付け変更および配置転換で、それに先立ち事業所委員会に通報し、必要な応募資料を示して、関係する人物に関する情報を提供しなければならない。使用者は、事業所委員会に対し必要な資料を添えて予定している措置の影響に関して情報を提供し、かつ、予定する措置に対する事業所委員会の同意を得なければならない。採用および配置転換では、使用者はとりわけ予定している職場および予定している格付けを通知しなければならない。事業所委員は、1文および2文にもとづく人事上の措置の範囲内で知らされ、かつ、その意義または内容に照らして秘密に取り扱うことが必要な個人的見解や事項に関し、守秘義務を負う。79条1項2文ないし4文が適用される。
- (2) 事業所委員会は、以下の場合に同意を拒否することができる。
1. 人事上の措置が法律、命令、災害防止規程、または労働協約もしくは事業所協定の規模、または裁判所の決定もしくは官庁の指示に違反する場合。
  2. 人事上の措置が95条にもとづく指針に違反する場合。
  3. 人事上の措置によって、事業運営上の理由または個人的な理由によって正当化されることなしに、事業所に雇用されている労働者が解雇またはその他の不利益を受けることが、事実にもとづいて懸念される場合。期限の定めのない採用の場合には、同程度に適した期限付きの労働者を考慮しないことも不利益にあたる。
  4. 当該労働者が、事業運営上の理由または労働者の人物に由来する理由によって正当化されることなしに、人事上の措置によって不利益取扱される場合。
  5. 93条にもとづいて必要な事業所内における欠員補充の公募が行われなかった場合。または、
  6. 人事上の措置で予定されている志願者または労働者が、違法な行為または75条1項に含まれる原則の重大な保留、とりわけ人種差別主義的または外国人排斥的な行為によって事業所の平穩を乱すことが事実にもとづいて懸念される場合。
- (3) もし事業所委員会が同意することを拒否する場合には、事業所委員会は使用者による通知から1週間以内に、書面で理由を添えて使用者に通知しなければならない。もし事業所委員会が当該期限内に書面で同意を拒否することを伝えない場合には、同意したものと扱われる。
- (4) 事業所委員会が同意を拒否した場合には、使用者は労働裁判所で同意にとって代わる決定を求めて申し立てることができる。

(注)「日独労働法協会会報」第4号による訳を元に作成。

# ドイツ金属産業における派遣労働者の受入れの例

- 2012年5月、ドイツのIGメタル(金属産業労組)は金属産業の使用者団体と協約を締結。
- これにより、派遣労働者の投入に際して、派遣先となる事業所の事業所委員会の同意が必要とされることになった。

## 協約の概要

### 1. 事業所委員会との共同決定

- 使用者は、派遣労働者を投入しようとする場合には、あらかじめ事業所委員会と交渉し、同意を得なければならない。
- 事業所委員会は、派遣先企業の労働者の賃金や労働条件に危険が生じると認められる場合には、同意を拒否することができる。(ただし、根拠の提示が必要)
- 企業協定によって、事業所委員会と使用者は、派遣労働者をどの職場に、どの程度の人数、どの程度の期間投入すべきかを決定することになる。

### 2. 派遣利用理由

- 派遣期間に制限がある場合や、労働力需要が一時的に高まる場合(注文のピーク時)、専門的な労働力が必要とされる場合、病気や妊娠の場合等を除き、派遣労働者の投入はできない。