

職業紹介事業関係資料

I 許可・届出制

1 現行制度

○ 有料職業紹介事業

- ・ 許可制（法30条）
- ・ 許可手続きについては事業主単位（15年改正。従来は事業所単位）（法30条）

○ 無料職業紹介事業

- ・ 学校等、特別の法人、地方公共団体以外の者については許可制（法33条1項）
- ・ 許可手続きについては事業主単位（15年改正。従来は事業所単位）（法33条1項）
- ・ 商工会議所、商工会、農協等の特別の法律により設立された一定の法人が構成員のために行う無料職業紹介事業については、届出制（15年改正。従来は許可制）（法33条の3）
- ・ 地方公共団体が、住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する無料職業紹介事業を行うことを可能とし、届出制（15年改正。）（法33条の4）

（参考）

- ・ 特別の法人による無料職業紹介事業の実施状況について（平成18年2月1日現在）
40法人（24都道府県）
- ・ 地方公共団体による無料職業紹介事業の実施状況について（平成18年2月1日現在）
25道府県22市12町1村1組合

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 事業主単位での許可により、新規許可や更新の手続きにおいて、大幅な簡素化があったと評価されている。

<事業主>

- ・ 事業主単位での許可により、業界にとって参入しやすくなっており、また事務の簡素化に貢献しているという実感がある。

3 部会における意見概要

- ・ 経営者協会も届出で職業紹介ができるような体制にしたいと希望する。
- ・ 経営者協会は地域に根ざしていて、会社の求人情報等も得られやすいため、やれるのであればやりたいという基本的なニーズがある。しかし、任意団体であったり、県ごとに社団法人の認可をもらっているところもあるので、一律に特別の法律により設立された法人とはならない実態がある。
- ・ 地方公共団体がUターン、若年等の対策に絞って職業紹介をやることは、全国的なハローワークの一元的な職業紹介とともに、地方公共団体等との連携によるミスマッチの解消という観点から、非常に重要なことである。

- ・ 職業紹介を行う地方公共団体の数は、意外と少ないと思う。地方公共団体の意識が低いのか、もっとお互いに行政の連携が必要なのか、その辺はどう考えればいいのか、この程度が妥当なのか。
- ・ 例えば、町長が定年後の団塊の世代を見据えて、都会に住んでいる人に帰ってきてもらい、町おこしのために、宅地の提供や税制の優遇に加えて、工場や会社の社長のところに無料職業紹介をするということは非常に良い好事例だと思う。
- ・ もう少しハローワークでの職業紹介のノウハウを地方公共団体におろせるようなスキームを考える必要があるのではないか。
- ・ 若年の就業について、ジョブカフェがある。それから、大学や高校は、卒業生の就職に非常に苦労していて、ノウハウも確立しておらず、新卒派遣という言い方があるように、派遣業者に任せてしまう面もないではない。せつかく地方公共団体が無料で職業紹介ができたり、ジョブカフェもあるので、是非有機的なつながりを持ってほしい。

Ⅱ 手数料制度

1 現行制度

- 求職者手数料（15年改正）（法32条の3第2項、則20条2項、平成14年厚生労働省告示26号）
 - ・ 求職者からの手数料徴収は原則禁止
 - ・ 求職者からの手数料徴収が当該求職者の利益のために必要であると認められるときとして省令で定めるとき（注1）に限り徴収可能
 - ・ 求職者から手数料を徴収できる科学技術者、経営管理者、熟練技能者の求職者に係る年収要件を700万円超に引き下げ（15年改正。従来は、1200万円超）

（注1）15年改正により、熟練技能者の職業に紹介した求職者を追加。（従来は、芸能家、モデル、科学技術者、経営管理者。）
（求職受付手数料については、芸能家、家政婦、配せん人、調理士、モデル、マネキンについて、従来より規定。）

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ まだ、改正による効果を把握できる状況にはない。
- ・ 求職者から手数料を取っているところは、会員企業ではないと聞いている。
- ・ 今後、業務が多様化していくため、将来は求職者から手数料を取ることでも1つの業務のやり方としてあるのではないかという意見も一部にはある。業務の多様化が進んでいるので、今後少し状況を見て、いろいろと検討して、今後の規制について検討することが妥当。

<事業主>

- ・ 求職者からの手数料徴収は行っていないので、直接的な影響は大きくないので、経緯を見守っていきたい。しかし、職業紹介事業者が採用が成功した場合に成功報酬という形でもらう一方、最近、個人の面談サービスを専門にやる業者はそれで有料にしていたりするので、同じサービスでも課金形態によって位置づけが変わるといえることが大きくなるのであれば、この辺の個人から徴収する範囲を限定する必要がでてくるかもしれない。
- ・ 求職者から手数料をもらえるのはありがたいかもしれないが、いろいろとトラブルのもとになると懸念。700万円を引き下げるのはしばらくの間、見合わせてほしい。

<求職者>

- ・ 有料、無料ということを初めて聞いたが、転職が叶えば求職者がお金を払うというのは理解できることである。ただ、気軽に転職先を探していきたい時でも有料になるのであれば、かなり慎重になると思う。
- ・ 手数料について、求人者、求職者から取っているかの情報が開示されるべき。また、企業から見ると、手数料負担が求職者に分散されれば、就職の時の条件が緩和されるというメリットも金額的にはあると思うので、そ

の辺を開示すると、求職者側にとってもメリットのある話し合いや能動的に動くことができると思う。

- ・ 有料、無料の意識はもともとなかったのだが、求職者手数料は、会社を選ぶ際の価値基準になり、慎重に選ぶことにもなるのでよい。お金を払う以上、企業も客の方を向くし、求職者もそれにある程度見合ったものを提供してもらいたいという気持ちが強くなるので、お互いにとってよい。
- ・ お金を払うということは全く知らなかったが、支払い額のガイドラインを作った上で、成功報酬という形でお互いに納得して支払うのはよいと思う。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、求職者から手数料を徴収している事業所が極めて少数にとどまっている。手数料を徴収できる求職者の範囲について、職業紹介事業者は現行のままでよいが大勢を占めた一方、求人企業は徴収すべきと徴収すべきではないが同程度、求職者は払ってもよいが多いものの、払いたくないも一定程度見られる状況であった。

- 求職者からの手数料徴収対象について
 - ・ 職業紹介事業所による回答では、
徴収していないが約40%、芸能家、モデルが約2%、科学技術者、経営管理者、熟練技能者が約2%
- 手数料を徴収できる求職者の範囲について
 - ・ 職業紹介事業所による回答では、
現行のままでよいが約67%、現行より拡大すべきが約13%、現行より制限すべきが約8%
(現行のままでよいとする主な理由は、今でもとっていないから、現行の範囲が適切だと考えられるから等)
 - ・ 求人企業による回答では、
求職者からは手数料を徴収すべきではないが約35%、一定の条件で徴収すべきが約26%、徴収すべきが約10%、どちらでもよいが約19%
 - ・ 求職者による回答では、
手数料を払ってもよいが約51%、払いたくないが約30%
(内訳として、
サービスを受けたのであれば手数料を払うのは当然が約14%
より良いサービスが受けられるなら手数料を払ってもよいが約18%
就職が決まってからなら一定の手数料を払ってもよいが約19%
従来と同じサービスしか受けられないなら払いたくないが約10%
求人者負担を減らすためなら払いたくないが約8%
生活が苦しくなるので払いたくないが約12%
(14年調査では、払ってもよいが約77%、払いたくないが約22%)

4 部会における意見概要

- ・ ハローワークとして全国あまねく求職者から手数料を取るということは基本的に原則禁止ということはおまわらないが、さらなるサービスを受けたい人に対して、手数料を払うことを禁止し、サービスを受けることを阻害

するのは不適當ではないかと従来から言ってきた。そのことが、現行の700万円という一定の水準で達せられているということは理解しているので、もう少し今後の推移を見るということは、そういうことなのだろうとも理解している。

- ・ アンケート調査では、700万円を引き下げることに、求職者、企業双方とも非常に慎重である。規制改革会議から、年収要件についてまた下げたらどうかという話もあるが、今回のこの調査がこういう結果だということは真摯に受け止め、現在の700万円の水準で少し状況を見たらどうかという感じである。
- ・ ヒアリング等を聞いていると、事業者側の方はトラブルのもとになりそうなのでという意見が結構あったので、仮に枠を拡大して、制限を緩やかにしても、実際に事業者側がそれを適用してどんどんやるかどうかはわからない。だから、制度の問題として、700万超えをもう少し広げるという選択肢はあるかもしれないが、ヒアリングの結果からは、広げてもすぐには使われないということかもしれない。
- ・ アンケート結果では、これ以上さげることに、どちらからも非常に慎重であり、実際使った双方に、より良いサービスを受けられないかもしれないと感じさせる何かがあったのかもしれないと思った。
- ・ 求職者にとっては、手数料を取るが丁寧にやってくれる職業紹介事業者、無料でやってくれる職業紹介事業者という選択肢が両方ある方がメリットがあるという気もする。
- ・ ヒアリングを聞いた限りは、1つは、求職者からのヒアリングで、無料、有料というのがよくわかっていないということがはっきりしたということがある。もう1つは、よりよいサービスが受けられるのであれば、もしくは他よりも自分に対してもっとメリットがあるのであれば、程度はわからないが手数料を払ってもよいという感覚もあり、払う程度はわからないが、選択肢として手数料を払うということがあるというのは非常に重要である。
- ・ アンケート調査の結果は、事業者でも手数料徴収を実際に行っているところはそんなに多くはないので、サンプルサイズ的にもはっきりしたことを言うのが難しい段階かもしれないという感じはする。
- ・ IL0181号条約の原則そのものがどうなのかという日本の労働市場に対する基本的な枠組みに関わる問題と、それはそれで押さえた上で、事業者、求職者、求人企業がどのようなメリットを最大化させるような工夫ができるだろうかという問題を考えた場合に、一番よくわかっているのは事業者であり、事業者の反応がかなり慎重だと見て取れるということを感じる。しかし一方、求職者がなかなか仕事を得られない中で、なんとか工夫をしてほしいという強い要望があるということではないかと思う。その意味で、IL0181号条約上の原則禁止という枠組みの問題と、その枠組みの中でどのような工夫があるのかということは分けて考えるべき。
- ・ IL0181号条約の議論は、議論に参加した多くの国が開発途上国であり、そのため原則禁止という結果となり、日本では700万円超え等の例外を設けていると理解している。日本では、セーフティネットであるハローワークと、それ以外の有料職業紹介事業所での付加的なサービスを受けると

いうインセンティブがあるので、そういう2階建てをとれる日本の労働市場の方が健全なのではないかと思っている。

- ・ ILO181号条約の議論で、芸能実演家、スポーツ等の特殊な求職者については、実態として手数料を払っているという伝統もあったということが1つの大きな要素になっていたのではないかと思う。

【参考】規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）（平成17年3月25日閣議決定）

II 16年度重点計画事項

（分野別各論）

5 雇用・労働

1 円滑な労働移動を可能とする規制改革

（1）求職者からの手数料規制の緩和等【平成17年度中に検討】

求職者からの手数料徴収は、平成14年2月16日以降、芸能家やモデルに加え、科学技術者又は経営管理者であって、年収1200万円を超える職業に就く場合にも認められ、さらに、平成16年3月1日以降、科学技術者、経営管理者又は熟練技能者であって、年収700万円を超える職業に就く場合にも認められることになったが、職業の種類や年収の多寡にかかわらず、自ら手数料を支払うことにより職業紹介サービスの提供を受けることを希望する者は存在する。

確かに、わが国が批准したILO181号条約は、求職者からの手数料徴収を原則として禁止しているものの、①関係する労働者の利益のために、②最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、③特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて、例外を設けることを認めている。

そこで、先に挙げた求職者のニーズに応えとともに、ILO181号条約及び職業安定法にいう「求職者の利益」を実現するためにも、有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について、平成16年3月1日からの新制度の施行状況等を踏まえ、更なる拡大に関し、検討を行う。

Ⅲ 兼業禁止規制

1 現行制度

- ・ 職業紹介事業と、料理店業・飲食店業・旅館業・古物商・質屋業・両替業等との兼業禁止規制の撤廃。(15年改正。)

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 大きな規制緩和になっているということだが、一部の業界では、企業規模の大きな事業所で、職業紹介事業者の系列化があり、競争の阻害ということにならないかを危惧する声がある。

<事業主>

- ・ 業界自体の健全な発展のために、今回の緩和を少し見守っていく時期が必要。
- ・ 今現在では、兼業禁止がなくなって然るべきであり、社会情勢がよほど変化しない限りは廃止されたままでよい。

IV 保証金

1 現行制度

- ・ 有料職業紹介事業者に対する保証金制度の廃止。(15年改正。)(法32条の2有料職業紹介事業保証金規則の廃止等に関する省令)

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 保証金の廃止は非常に歓迎。

<事業主>

- ・ 中堅で多少事業所が多い業者にとっては、非常によかったのかもしれない。
- ・ 30万円程度のものがあったとしても大きな担保になるわけではないので、廃止されてよかった。

V 職業紹介責任者

1 現行制度

- ・ 職業紹介責任者の選任要件について、職業紹介に係る業務に従事する者50人当たり1人以上とする。(15年改正。従来は、有効求職者500人につき1名を選任。)(法32条の14、則24条の6)

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 従来だと、どの段階から求職者としてカウントするかという点で迷いがあったので、これですっきりした。

<事業主>

- ・ 概ね妥当な改正と考えている。
- ・ 合理的な数字で、大きな企業でもそれほどの数が必要となるわけでもなく、妥当。

労働者派遣事業関係資料

I 派遣対象業務

1 現行制度

以下の適用除外業務を除き、労働者派遣事業を行うことができる。

<適用除外業務> (法第4条)

- ・ 港湾運送業務
- ・ 建設業務
- ・ 警備業務
- ・ 政令で定める業務(医療関連業務の一部)

【平成15年改正事項】

- ・ 製造業務への労働者派遣を解禁 (法附則第4条)
 - ※ 製造業務への労働者派遣については、平成19年2月末までは派遣期間は1年
- ・ 病院等における医業等の医療関連業務について紹介予定派遣を可能とした。(政令第2条)
 - ※ 社会福祉施設への医療関連業務の労働者派遣についても平成15年に可能とした。
 - ※ また、平成18年4月より、医療関連業務について、産前産後休業、育児休業、介護休業中の労働者の業務及びへき地の病院等における医師の業務について、労働者派遣を可能とした。

【参考】製造業務へ労働者派遣を行う際に必要な事項

- ・ 派遣元事業主は、製造業務に労働者派遣を行う事業所について、許可申請書又は届出書にその旨記載すること。(法附則第4条)
- ・ 派遣元事業主は、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣元責任者としなければならないこと。(施行規則第29条)
- ・ 製造業務に50人を超える派遣労働者に従事させる派遣先は、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者としなければならないこと。(施行規則第34条)
- ※ なお、平成15年改正において製造業務への労働者派遣を解禁したことに伴い、派遣元責任者、派遣先責任者の業務に以下のものを追加。
 - ・ 派遣元責任者…派遣元において安全衛生を統括管理する者及び派遣先との連絡調整 (法第36条第5号)
 - ・ 派遣先責任者…派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元

2 ヒアリングにおける主な意見等

<労働者派遣事業者団体>

- ・ 物の製造の解禁に伴って、請負の専業だった会社が、派遣のライセンスを取って、当協会に加入するという状況が顕著になっている。
- ・ 物の製造の業務の解禁は評価するが、請負契約の実態、請負の実態からみると1年は期間が短いと言える。1日でも早く、この受入期間制限の撤廃もしくは延長を要望しているところ。
- ・ 医業の紹介予定派遣の実績については、まだ正直把握しきれてないが、おそらく実態としてはそう多いとは考えていない。医業における労働力の問題等について、派遣の仕組みをもっと積極的に導入しようということであれば、一般の派遣についても医業は解禁すべきではないかと考える。

<派遣元事業主>

- ・ 物の製造への派遣について、派遣先側の反応として、1年の期間制限という部分に躊躇が非常に多かった。熟練度が増してきたところで、期間制限が来るので、生産性の向上にはまだまだ貢献できていない。むしろこの派遣を利用することで、生産性が悪くなっているというようなことも言われる。
- ・ クーリングオフの期間をいかにいい形で回避しながら派遣を上手に製造ラインの中で使うかということがポイントになってこようとしている。
- ・ 製造派遣の1年の受入期間制限が大きなネックになっている。

<派遣先の企業>

- ・ 物の製造の業務の解禁については、期間が1年ということなので、かなり単純作業でしか使えないという抗議も出ていて、さらに1年後はクーリングオフ期間3ヶ月必要ということで、なかなか実際の利用は思うように進まない実態にある。

<製造業の請負事業者団体>

- ・ 製造業の生産現場における外部労働力の活用という観点からいくと、労働力の外部的な調達という面において、請負の形態が派遣の形態よりも機能的であり、ある程度まとまりのある業務を要する相当数の労働者を調達する場合には、生産請負方式による方が効率的であり、また技能の蓄積、継承の観点から、期間制限のある派遣形態よりも、そのような限定のない請負形態のほうがより効果的で、請負形態のほうが派遣よりも馴染むものであると思っている。さらに、労働者にとっても、請負では雇用と使用が一致するので、雇用の安定にもつながり、労働者派遣に比べて好ましいものと考えている。

- ・ 労働者派遣法が改正されて以来、製造業の生産現場においては、労働者派遣の活用が非常に広まっている。半数以上の会社が労働者派遣事業の許可を取得し、労働者派遣のニーズに応じる体制をつくっている。
- ・ 今後の動きについて、労働者派遣が製造業の生産現場において、労働力の確保・雇用という観点からどのようなウェイトを占めるのか定かではない。
- ・ 労働者派遣が認められてから、売り上げに占める派遣の割合は15%程度であり、1年の期間限定があるのでこのようなものではないかと思っている。ただ、請負業は、労働者派遣はなじまないと認識しており、そんなに伸びるとは思っていない。製造業においては、フリーターと言われる人が非常に多く、製造の経験のある人というのは極めて少ないため、品質、災害の問題からも、請負契約できちんとした管理監督者のもとに仕事をするのが望ましいと思う。

<製造業の請負事業者>

- ・ 一時的・臨時的な業務については派遣、継続的な業務については請負で行うというのが基本的な形態であるが、顧客のニーズに対応できるよう、労働者派遣のライセンスをとって、両方のサービスができるようにしている。
- ・ 派遣で来た人がすぐに製造工程に従事できるということは考えにくいと思う。よって、結果としては、1年という縛りの中で派遣を使うとすれば、使うメーカー側もスキルを要求される場所に従事させることはできないのではないかと。特に、半導体とか、前工程は請負でないとできないだろう。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、物の製造業務への労働者派遣について、約3割の派遣元事業所が行っている、行う予定という状況であり、請負事業者についてもその約7割が行っている、行いたいと回答している。医療関連業務への紹介予定派遣については、行っている、行う予定が約1割にとどまっており、制度についての考え方としては現状維持が最も多い。

- 物の製造業務への労働者派遣の予定について
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
既に行っているが約15%、行う予定が約13%、行う予定ないが約67%
 - ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
既に行っているが約3%、行う予定が約7%、行う予定ないが約84%
- 物の製造業務への労働者派遣の実施希望
 - ・ 請負事業者による回答
行っているが約42%、行いたい約32%、行いたくないが約16%
- 物の製造業務への労働者派遣の状況について
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
平均派遣契約期間は、約7ヶ月
平均通算派遣契約期間は、約9ヶ月

- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
平均派遣契約期間は、約12ヶ月
平均通算派遣契約期間は、約17ヶ月
- 医療関係業務への紹介予定派遣について
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
既に行っているが約3%、行う予定が約11%、行う予定ないが約80%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
既に行っているが約1%、行う予定が約2%、行う予定ないが約89%
- 医療関係業務への労働者派遣の考え方
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
紹介予定派遣に限らずより拡大するべきが約31%、現行のままが約44%、紹介予定派遣においても認めるべきではない約9%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
紹介予定派遣に限らずより拡大するべきが約21%、現行のままが約36%、紹介予定派遣においても認めるべきではない約8%

4 部会における意見概要

- ・物の製造は1年の期間制限がかかっているの、派遣先等にとって使い勝手がまだ悪いと思っている。今後、3年になってどうなるかはまだよくわからない。
- ・請負事業者団体からのヒアリングで、「請負は雇用と使用が一致するので、雇用の安定にもつながり、労働者派遣に比べて好ましいものと考えている」とあったが、派遣期間が延びた時もこのように考えるのか不明であるとともに、請負が雇用関係があるからといってそれで雇用の安定にもつながるといことになるのか。
- ・物の製造業に係る派遣労働者の教育訓練で、登録型の派遣の場合、教育訓練はどうなるのか前から言っていることである。登録型の約3割が訓練ないということは考えないといけないことである。
- ・請負業者は、通常の製造は正社員でやり、その上で業務の繁閑のところを上乘せにして請負でやり、さらに繁閑のところに派遣を乗せているという3層構造になっているので、その請負と派遣の使い方は違うと言っていた。
- ・今は物の製造派遣が1年なので、約3割の人は来てすぐにやってもらえる仕事をやってもらっているということも少しはあるのではないか。
- ・物の製造派遣については、正規の労働者でやっているところと、請負のところと、派遣のところがあり、はっきりと戦略を決めて派遣を使っているわけではないと思う。解禁になったからとりあえず1年使ってみているのではないか。これはもう少し時間がたつと変化するだろうし、製造業における派遣の能力開発の在り方については、もう少し様子を見ないとわからない。

Ⅱ 派遣期間

1 現行制度

<派遣期間>

- ・ 原則1年(派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等から意見聴取した上で、最長3年まで可能)(法第40条の2)

※ただし、以下の業務については、期間の制限はない。(法第40条の2)

- ① 専門的な知識、技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって、政令で定めるもの(いわゆる「26業務」)
- ② 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの(いわゆる「有期プロジェクト」)
- ③ その業務が1ヶ月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ厚生労働大臣の定める日数(※10日)以下である業務(日数限定業務)
- ④ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- ⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務

<派遣受け入れ期間の制限への抵触日の通知・明示>

(i) 労働者派遣契約締結時

派遣先は、派遣元事業主に対して、当該派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を通知。(法第26条第5項)

派遣元事業主は、当該通知がない場合には労働者派遣契約を締結してはならない。

(法第26条第6項)

(ii) 派遣の開始前

派遣元事業主は、派遣労働者に対して、派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を明示。(法第34条第1項第3号)

(iii) 派遣受入期間の制限への抵触日の1ヶ月前～前日

派遣元事業主は、派遣労働者・派遣先に対して派遣の停止を事前通知。(法第35条の2第2項)

【平成15年改正事項】

<派遣期間>

業務の種類	派遣期間	
	改正前	改正後
上記①～⑤以外の業務	1年	最長3年
①いわゆる26業務	同一の派遣労働者について3年	制限なし
②いわゆる有期プロジェクト業務	制限なし	制限なし
③日数限定業務	1年	制限なし
④産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務	2年	制限なし
⑤介護休業等を取得する労働者の業務	1年	制限なし

<派遣受け入れ期間の制限への抵触日の通知・明示>

- ・派遣受入期間の制限への抵触日の1ヶ月前から前日までに行う派遣元事業主から派遣労働者・派遣先に対する派遣停止の事前通知義務（法第35条の2第2項）を創設。

2 ヒアリングにおける主な意見等

<労働者派遣事業団体>

- ・自由化業務における派遣受入期間について、1年から3年に延長されたが、ユーザーからいろいろ声を聞くと、必ずしもその期間延長で満足している状況ではなく、この受入期間制限の撤廃あるいはさらなる延長を要望しているところ。自由化業務であっても、派遣を継続したい人が派遣期間の制限によってやむなくその業務を終了せざるを得ない状況については、見直しが必要ではないかと考える。
- ・意見聴取の問題は、派遣先や派遣労働者からわかりにくいという声があるため、理解しやすい、運用のしやすい制度でなければならぬと考える。

<派遣元事業主>

- ・意見聴取については、なぜ意見聴取をやらなければいけないのか理由がよくわからないという話を言われることがある。