

○ 労働者派遣事業における適用除外業務について

港湾運送業務

業務の波動性等その特殊性にかんがみ、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業とは別に、港湾労働法において、港湾労働の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として港湾労働者派遣制度が導入されているところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。

建設業務

受注生産、総合生産等その特殊性にかんがみ、建設労働者の雇用の安定を図るため、労働者派遣事業とは別に、建設労働者の雇用の改善等に関する法律において、建設労働者の実情を踏まえた特別な労働力需給調整制度として建設業務労働者就業機会確保事業制度が設けられたところであり、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。

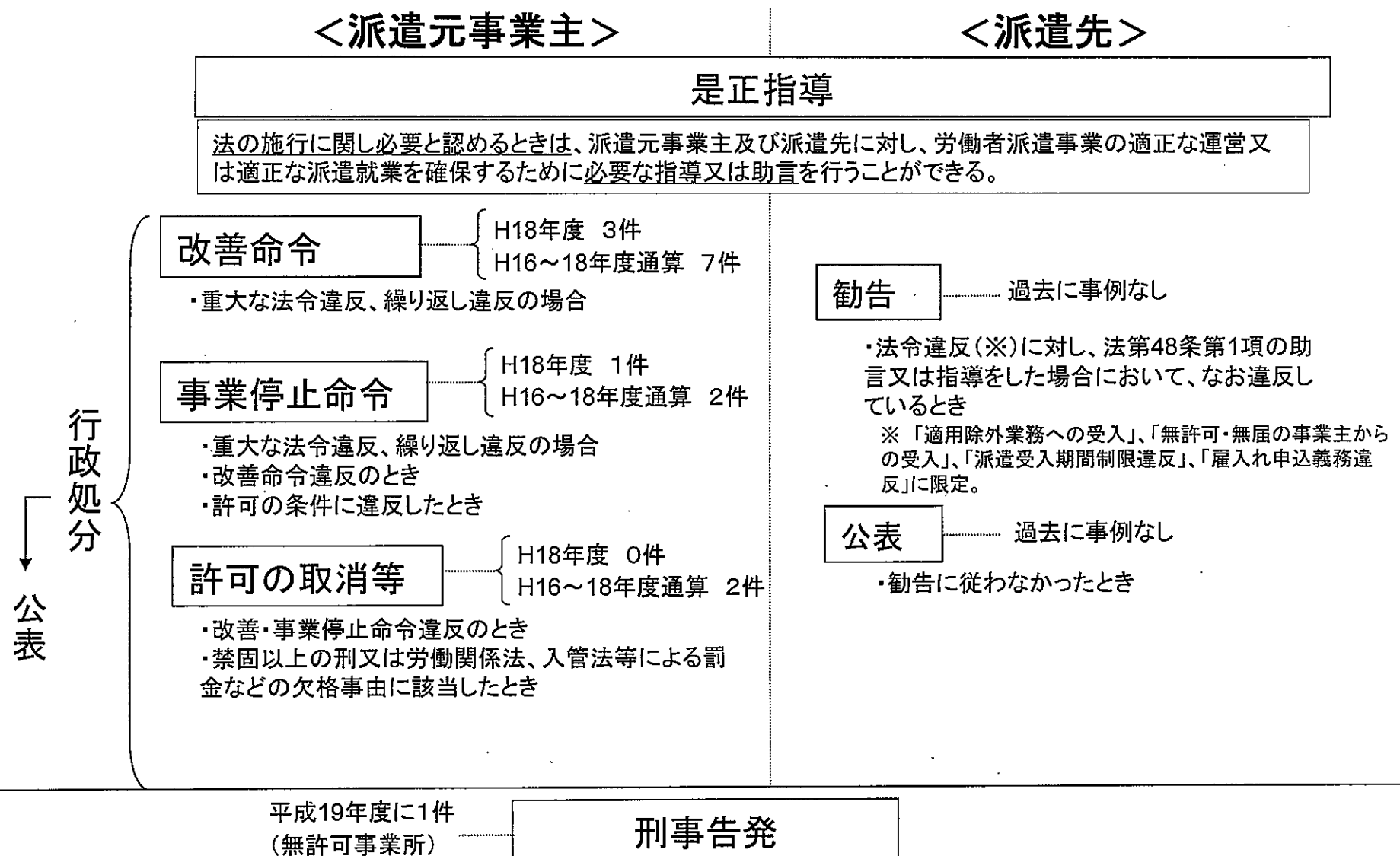
警備業務

請負形態により業務を処理することが警備業法上求められており、労働者派遣を認めた場合、その業務の適正実施に問題が生ずることとされていることから、労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。

医療関係業務の一部

病院等が派遣労働者を受け入れると、病院がチーム医療の構成員を特定できず、また、チーム医療の構成員に派遣元事業主の都合によって差し替えられる者が含まれることとなり、チーム医療の構成員によるお互いの能力把握や意思疎通が十分になされず、チーム医療に支障が生じ、また、患者に提供される医療に支障が生じかねないおそれがあることから、一律に労働者派遣法の労働者派遣事業の対象とすることは適当ではない。

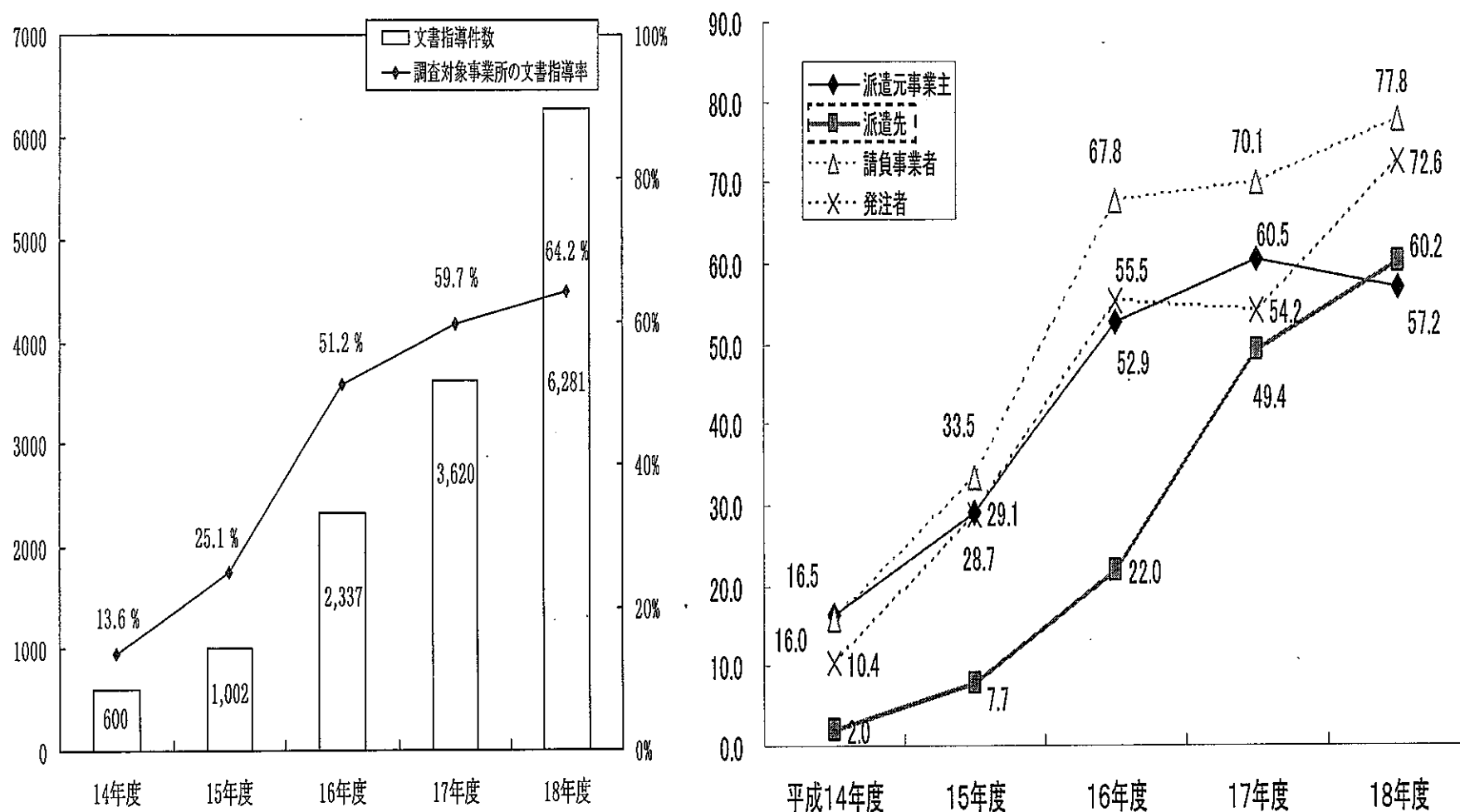
○ 労働者派遣事業に係る法違反の是正措置について



○ 労働者派遣事業に係る違反について

文書指導件数については、平成14年度と比較して、約10.5倍になっており、監督件数に占める指導率は、特に派遣先において高まっている。

【労働者派遣事業に係る文書指導件数及び文書指導率】 (%)



資料出所: 厚生労働省職業安定局調べ

○ 請負と労働者派遣と偽装請負について

