

○ 派遣受入期間の制限について

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(一定の業務(※1)を除く。)について、派遣元事業主から派遣可能期間(※2)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。(労働者派遣法第40条の2第1項)

(派遣受入期間の制限を設ける趣旨)

労働者派遣事業は、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のためのシステムとして位置付けられており、この考え方に基づき、派遣先の常用雇用の代替防止の実効を期すもの。

(注1)平成11年改正において、適用対象業務がネガティブリスト化されたことに伴って設けられたもの。

(注2)労働者派遣事業は、利用の仕方如何によっては、我が国の雇用慣行に悪影響(①常用雇用労働者としての雇い入れが減少し、安定した雇用機会の確保が困難になる、②長期雇用慣行を前提とした企業への帰属意識の高揚等が困難となり、技術革新等への柔軟な対応が困難になる、等)を及ぼすおそれがある。

(※1)派遣受入期間の制限を受けない業務(=常用雇用の代替のおそれが客観的に低い業務)

- ① いわゆる「26業務」((1)専門的な知識等が必要な業務、(2)特別の雇用管理が必要な業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたる能力の有効発揮及び雇用の安定に資する雇用慣行を損なわないと認められるもの)
- ② 有期プロジェクト業務(事業の開始、縮小又は廃止等のための業務であって一定の期間内に完了するもの)
- ③ 日数限定業務(1か月間の就業日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数より相当程度少なく且つ10日以内のもの)
- 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

(※2)派遣可能期間

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)

○ 「26業務」の変遷

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 案内・受付、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) 案内・受付、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 機械設計 放送機器等操作 放送番組等演出	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) 案内・受付、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 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 セールスエンジニアの営業 放送番組等における大道具・小道具 テレマーケティングの営業	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 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 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

(太字下線部が追加部分)

※1 平成2年の政令改正により、

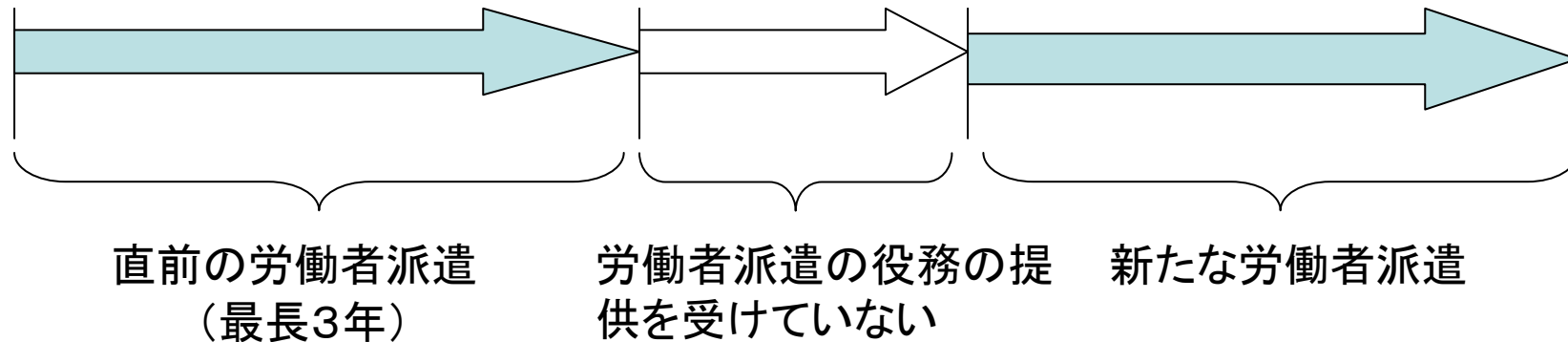
- ① 「案内・受付、駐車場管理等の業務」に、「博覧会場における受付・案内の業務」を、
- ② 「添乗の業務」に、「船舶鉄道等の旅客の用に供する施設内において行う旅行者に対する送迎サービスの提供の業務」を、それぞれ追加。

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。

○ 派遣受入期間制限の運用について

新たな労働者派遣の開始と、その直前の労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、その直前の労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなされる。(派遣先指針第二の十四の(三))



- この期間が3月を超えない場合には、継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなされる。
- この場合、派遣受入期間の判断は、継続していると判断される最初の契約の始期から最後の契約の終期までの期間により行う。(業務取扱要領)

(参照条文等)

○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整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）

（労働者派遣の役務の提供を受ける期間）

第四十条の二 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。第三項において同じ。）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。

一～四 （略）

2 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。

一 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

二 前号に掲げる場合以外の場合 一年

3 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、派遣元事業主から一年を超え三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。

4 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。

5・6 （略）

○派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成十一年労働省告示第百三十八号）

第二 派遣先が講ずべき措置

十四 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用

（三） 労働者派遣の役務の提供

労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が三月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。

○ フランスにおける派遣労働の利用事由の制限について

(第97回労働力需給制度部会(平成19年3月26日)におけるヒアリング資料より抜粋)

II 労働者派遣事業に係わる法制度

2 許可・登録制度

(5) 許可対象業務または業務の限定

派遣労働については、適用対象業務に関してはとくに制約がないが、派遣労働を利用できる事由および利用を禁止される事由が定められている。

原則は、「派遣先企業の通常かつ恒常的業務に係わる雇用を長期的に充用することを目的とすることも、また、結果することもできない。」

① 利用事由

a 代替要員

- i. 欠勤している労働者、または労働契約が中断している労働者の代替
- ii. 廃止が予定されているポストに在職していた労働者が離職した場合に、そのポストが廃止されるまでの期間の代替
- iii. 新たに採用された期間の定めのない労働契約に服する労働者の実際の就労開始までの待機期間
- iv. 企業長等の代替

b 企業の業務量の一時的変化への対応

- i. 企業の業務量の一時的増加
- ii. 輸出向けの例外的な注文があった場合。
- iii. 安全確保のための緊急作業

c 本来的に一時的な労務

- i. 季節労働
- ii. 期間の定めのない労働契約の不利用慣行のある業務部門（デクレにより定められる）

d 雇用政策上の措置（失業対策）としての派遣労働の利用

② 利用禁止事由

a 争議参加労働者の代替

b 危険作業についての利用禁止（関係大臣がアレテにより定める。）

c 経済的解雇実施後の6カ月間の利用禁止期間

d 派遣期間の満了後あるいは期間の定めのある労働契約の満了後は、そのポストについては、更新を含めてこれらの期間の三分の一にあたる期間の経過以前には派遣労働を利用することができない。ただし、代替労働の場合および緊急作業の場合はこの限りではない。

備考 cの禁止事由についての例外

- i. 例外的な輸出向け注文による場合は適用されない。
- ii. 3カ月以内で更新されない利用であれば、禁止対象とはされない。

この適用除外については、企業委員会への、または企業委員会がなく、従業員代表委員がいる場合には従業員代表委員への情報提供がなされ、かつ、それらとの事前の協議が行われることを要する。

○ 適用除外業務に労働者派遣を行ってはならない理由

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。

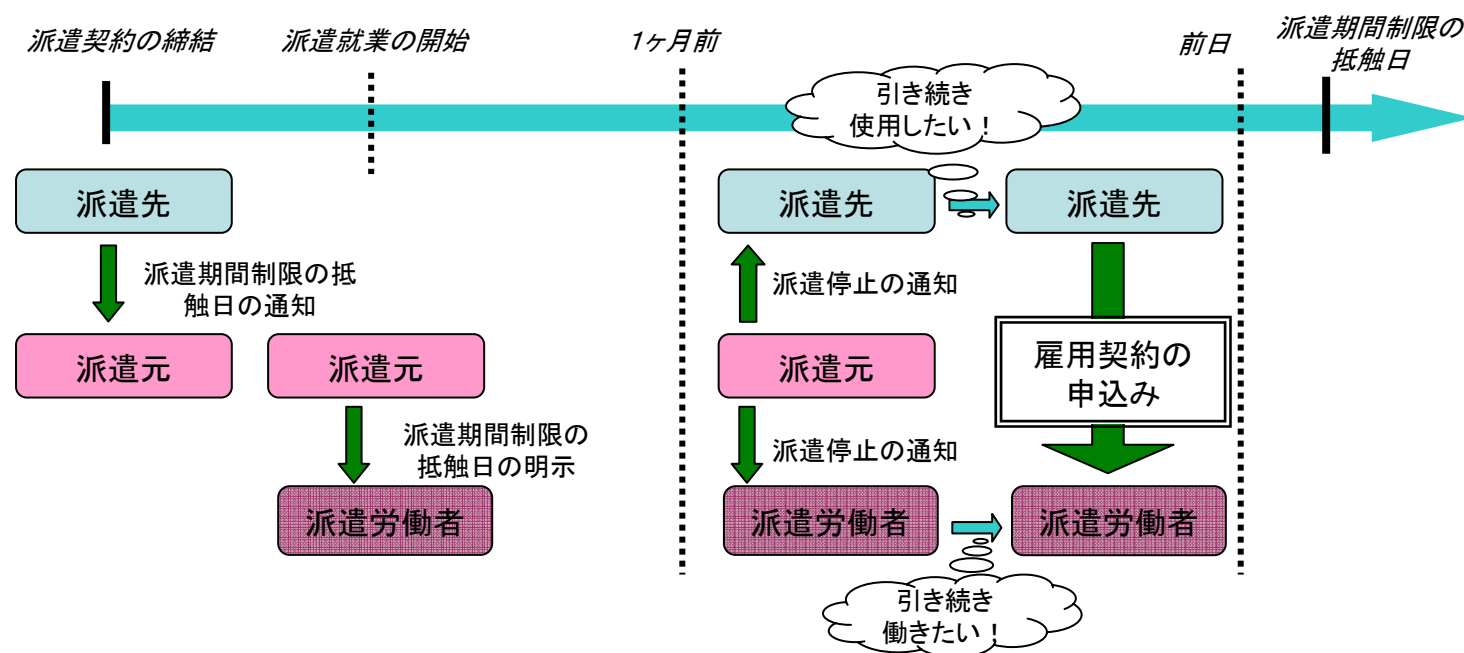
○ 雇用契約の申込義務について(1)(期間制限のある業務)

派遣受入期間の制限のある業務について、一定の要件を満たす場合(※)に、派遣先は、派遣労働者に対し、雇用契約(必ずしも正社員でなくてもよい)の申込みをしなければならない。(労働者派遣法第40条の4)

※ 以下のすべての要件を満たす場合

- ① 派遣元事業主から派遣受入期間制限に抵触する日以降継続して派遣を行わない旨の通知を受けたこと
- ② 派遣受入期間制限の抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする事
- ③ 派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望すること

派遣受入期間の制限のある業務については、派遣先に雇用申込義務を課すことで、派遣先による派遣受入期間の制限の違反を未然に防止するため。

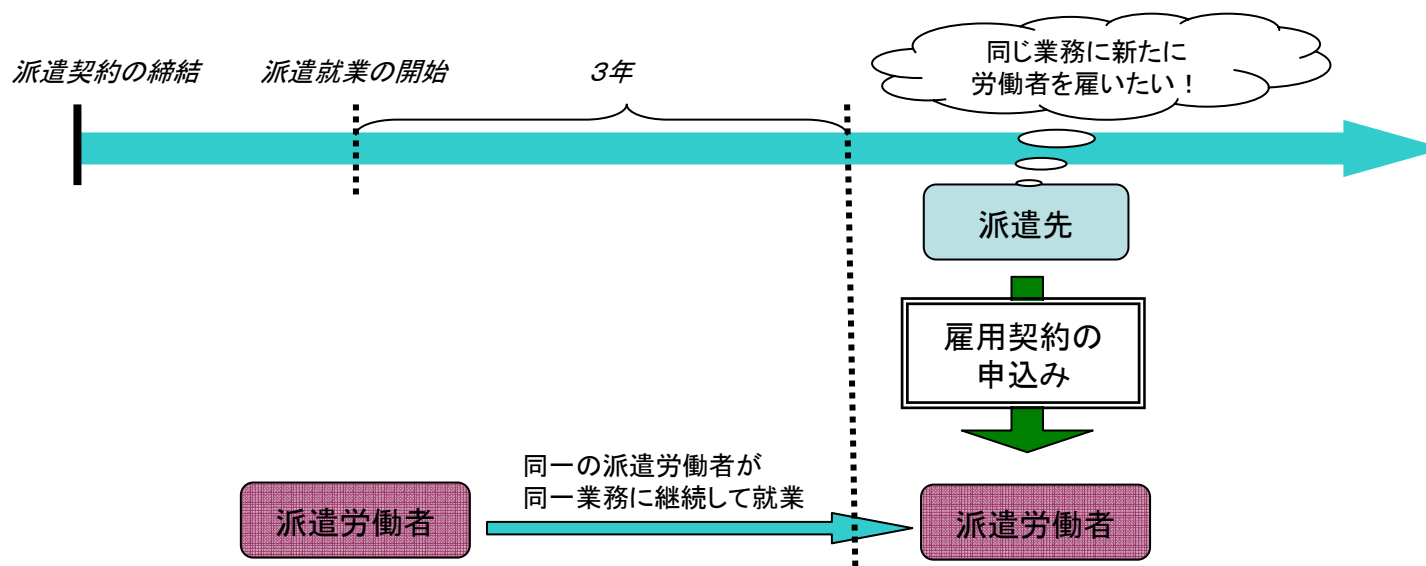


○ 雇用契約の申込義務について(2) (期間制限のない業務)

派遣受入期間の制限のない業務について、派遣先は、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、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し、雇用契約(必ずしも正社員でなくてもよい)の申込みをしなければならない。(労働者派遣法第40条の5)

派遣労働者の雇用の安定を図るため、派遣労働者の希望を踏まえて派遣先に直接雇用される機会をより多く確保するため。

※ 3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている場合には、当該派遣労働者においてその業務に必要な業務遂行能力を有していると考えられ、派遣先が新たに労働者を雇い入れようとする場合において、当該派遣労働者を雇用させることとすることは合理的であり、不当な負担ともならないと考えられる。



○ 雇用契約の申込義務に係る考え方について

派遣元事業主、派遣先事業主においては、「廃止すべき」又は「努力義務程度に緩和」が多くなっているが、派遣労働者においては、「そのままよい」が最も多くなっている。一方、派遣労働者においても、「常用労働者として雇われている労働者は適用除外にすべきだ」とする者も一定程度みられる。

		廃止すべき	常用労働者として雇われている労働者は適用除外にすべきだ	努力義務程度に緩和	そのままよい	強化すべき
派遣元	一般	25.3%	19.7%	29.4%	19.4%	2.6%
	特定	17.3%	36.3%	15.5%	21.3%	2.3%
派遣先		20.5%	12.1%	34.5%	24.1%	1.0%
派遣労働者		8.9%	15.1%	12.3%	43.8%	19.9%

※ 派遣期間制限の定めがない場合のみ

資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年）

○ 派遣労働者を社員に登用する制度の有無

派遣労働者を社員に登用する制度については、「制度がない」とする事業所が70%と最も多くなっている。

	総数	正社員として登用する制度がある	嘱託、契約社員として登用する制度がある	制度がない	不明
総数	100%	17.0%	11.6%	70.0%	1.5%

資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)