

# 労働者派遣法 改正のポイント

第156通常国会において、労働者派遣法が改正されました。関連の政省令・指針とあわせて、2004年3月1日から施行されます。

## 1 派遣期間の延長

- ◆1-1 一般業務の期間制限は、現行1年から3年までに延長。
- ◆1-2 専門型26業務は、期間制限3年ルール(通達)を廃止。
- ◆1-3 「土日・月初」限定の業務は、期間制限のない業務に。

## 2 対象業務の拡大

- ◆ 「物の製造業務」への派遣を解禁(施行後3年間は、派遣期間は1年に制限)。

## 3 派遣先労働組合の意見聴取&雇用申し込み義務

- ◆3-1 一般業務：1年を超え3年までの派遣期間を定める場合は、派遣先労働組合からの意見聴取を義務化。
- ◆3-2 一般業務：派遣期間制限を超えて派遣労働者を使用する場合、雇用契約の申し込みを義務化。
- ◆3-3 専門型26業務等：3年を超えた段階で、その業務に労働者を雇い入れるときは、当該派遣労働者へ雇用契約の申し込みを義務化。

## 4 紹介予定派遣の法文化

- ◆ 紹介予定派遣を労働者派遣法の中で法文化。

2003年12月

連合 総合労働局

## 1

## 派遣期間の延長

## 1-1 一般業務の期間制限は、現行1年から3年までに延長されました。

改正労働者派遣法第40条の2

従来、「専門型26業務」以外の業務や育児休業の代替要員等以外は、同一の業務について派遣労働者を継続して受け入れられる期間は1年が上限とされていましたが、3年まで受け入れが可能となりました。

※なお、1年を超え3年以内の派遣期間を定める場合、派遣先労働組合への通知・意見聴取も義務化（3-1 参照）。

## 1-2 専門型26業務に関する、派遣期間制限3年ルール（通達）が廃止されます。

「ソフトウェア開発」「通訳」など専門性が高いまたは特殊な雇用管理を必要とする26業務は、派遣契約の更新は禁止されていませんでした。しかし、常用代替を防止する観点から、3年を超えて同一業務の労働者派遣を行わないよう通達により指導されていました。今回の法改正に伴い、この3年ルールが廃止されます。

## 専門型26業務

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

## 1-3 「月初・土日」限定の業務等は、派遣期間制限のない業務となりました。

改正労働者派遣法第40条の2

書店の棚卸しなど月初や土日のみに必要となる業務等、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べて相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣が定める日数（10日）以下である業務は、派遣期間制限を受けない業務となりました。

※なお、「繁忙対策」としてこれを活用するのは適当ではないこと、競輪・競馬場の業務のように通常の労働者の日数が少ない場合はその日数との比較で相当程度少ないことが要件となることが、国会審議で確認されています。

## 2

## 対象業務の拡大

## 「物の製造業務」への派遣が解禁（施行後3年間は、派遣期間は1年に制限）されました。

改正労働者派遣法附則5

これまでは、「物の製造業務」への労働者派遣は原則として禁止されていました（育児休業・介護休業の代替の場合を除く）。今回の改正で、物の製造業務も労働者派遣の対象業務となりました。改正法施行後3年間は、派遣可能期間は1年とされています。

## ※労働者派遣が禁止されている業務

労働者派遣法第4条1項

1. 港湾運送業務
2. 建設業務
3. 警備業務
4. 医療関係の業務

（社会福祉施設等への派遣は2003年3月の政令改正で解禁）

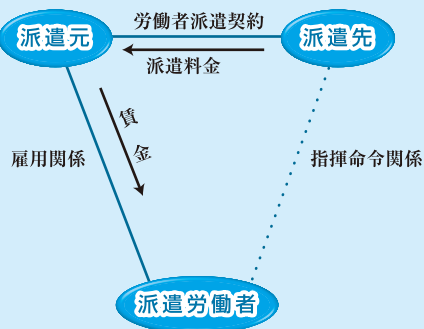
※医療業務については、「医療分野に係る規制改革に関する検討会」報告（2003年6月）を受けて、紹介予定派遣に限り、派遣が認められることになりました。

## 労働者派遣のタイプと派遣可能期間

	改正前	改正後
一般業務(臨時的・一時的業務)	上限は1年。	上限は3年。
専門26型業務 (「ソフトウェア開発」「通訳」「ファイリング」など)	派遣契約の上限は原則1年。更新可能だが、3年ルール。 ※「駐車場管理」など特殊な雇用管理を要する業務は、3年ルールの指導対象外。	期間制限なし。
有期プロジェクト型業務 (事業の開始・転換・拡大・縮小・廃止のための業務で一定期間内の完了が予定されている業務)	上限3年。更新不可。	上限3年。更新不可。
産前産後休業、育児・介護休業の代替労働者の派遣	産休・育休の代替派遣は通算2年まで。介護休業の代替は上限1年。	休業が終了するまで。
「月初・土日」など日数限定の業務	業務内容に応じた期間制限 (一般業務／専門型26業務)	期間制限なし
物の製造業務	禁止	施行後3年間は、上限1年。

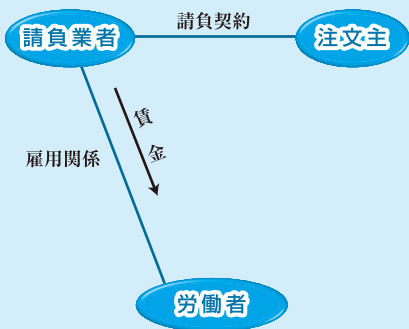
### 労働者派遣とは？

☆「労働者派遣事業」とは、派遣元が自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下に、かつ、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います。



### 労働者派遣と請負

☆「請負」とは、労働の結果としての仕事の完成を目的とするものです。発注先と請負労働者との間に、指揮命令関係が生ずるかどうか、労働者派遣との違いです。「業務請負」と称していても、発注先が直接、請負労働者に指示を行うような場合は、「偽装請負」と呼ばれています。



### 「労働者派遣法」とは？

☆正式名称：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(1986年制定)。

この法律で、労働者派遣事業を行う場合の許可要件、対象業務、派遣可能期間、派遣先の義務などを定めています。これを補う形で、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」「派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針」があります。

### 労働者派遣の種類

☆労働者派遣には、「一般労働者派遣事業」と「特定労働者派遣事業」があります。

＜一般労働者派遣事業＞(登録型派遣)  
特定労働者派遣事業以外のもの。

＜特定労働者派遣事業＞(常用型派遣)  
派遣労働者が常時雇用される労働者のみである派遣事業。



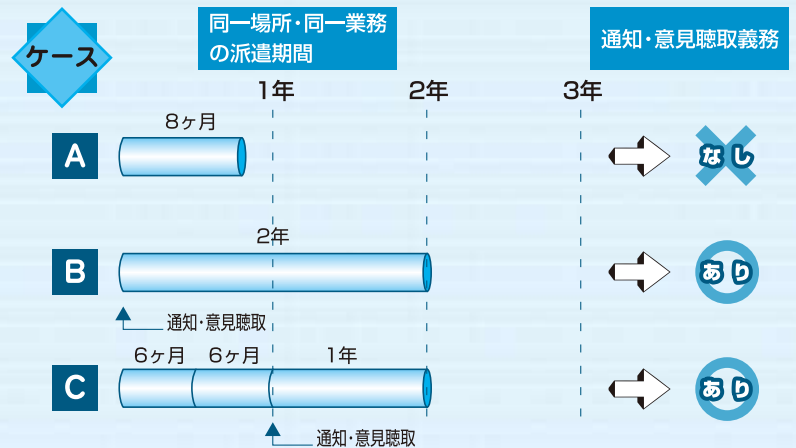
### 3

## 派遣先労働組合の意見聴取&雇用申し込み義務

3-1 一般業務：1年を超え3年以内の派遣期間を定める場合、派遣先は派遣先の過半数労働組合（過半数代表）にその期間を通知し、意見聴取することが義務化されました。

改正労働者派遣法第40条の2

派遣先の事業主は、同一の業務について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、あらかじめその期間を定め、派遣先の過半数労働組合（ない場合は労働者の過半数代表）に、その期間を通知し、意見を聴くことが義務づけられました。これは、一度決めた期間を変更する場合にも、行わなければなりません。派遣期間が1年以内の場合は、この通知・意見聴取義務はありません。



3-2 一般業務：派遣先は、派遣可能期間を超えて派遣労働者を使用する場合、雇用契約の申し込みをすることが義務づけられました。

改正労働者派遣法第40条の4

派遣労働者の保護を図るため、派遣期間制限に違反する場合は、派遣元は派遣先と派遣労働者に対して、派遣停止を通知することが義務づけられました(改正労働者派遣法第35条の2)。この通知を受けたにもかかわらず、継続して派遣労働者を使用する場合には、派遣先への雇用を希望する派遣労働者に対して、雇用契約の申し込みをしなければならなくなりました。

3-3 専門型26業務：3年を超えた段階で、その業務に労働者を雇い入れるときは、当該派遣労働者への雇用契約の申し込みが義務化されました。

改正労働者派遣法第40条の5

今回の改正で、派遣期間制限のない業務(専門型26業務等)で、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を受け入れている場合、その業務に労働者を雇い入れようとするときには、その派遣労働者に雇用契約の申し込みをすることが、派遣先事業主に義務づけられました。

### 4

## 紹介予定派遣の法文化

「紹介予定派遣」が労働者派遣法の中で法文化されました。

改正労働者派遣法第2条・第26条ほか

「紹介予定派遣」とは、一定期間内の派遣就業終了後に派遣先に職業紹介することを予定して行われる労働者派遣のことです。2000年12月以降、実施可能となったもので、法律上、明確に位置づけられてはいませんでした。今回の改正で法文化され、紹介予定派遣に限っては、事前面接や履歴書取り寄せなど労働者の特定を行うことが可能となりました。また、紹介予定派遣での派遣期間は、6か月以下となります。