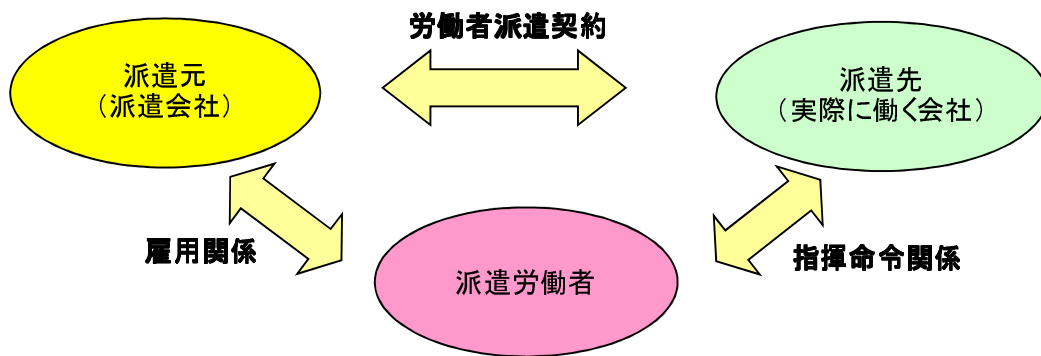


## 16 労働者派遣事業

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、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。

労働者派遣には、労働者派遣法が定められていますが、労働者を派遣する派遣元や、労働者を受け入れてその業務に従事させる派遣先及び派遣労働者にも労働基準法等が適用されま



この定義に当てはまるものは、その事業として行っている業務が後述の適用除外業務に該当するか否かにかかわらず、労働者派遣事業に該当し、労働者派遣法の適用を受けます。

### 平成27年9月30日からの労働者派遣事業について

平成27年9月29日以前は、労働者派遣事業は、特定労働者派遣事業(常時雇用される労働者(※)だけを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業・届出制)、一般労働者派遣事業(特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業(いわゆる登録型派遣など)・許可制)の2種類でしたが、平成27年9月30日以降は、両事業を廃止してすべて許可制の労働者派遣事業1種類となりました。

一般労働者派遣事業の派遣元事業主については、許可の有効期間の間は労働者派遣事業として引き続き事業を行うことができます。

特定労働者派遣事業の派遣元事業主については、経過措置として平成30年9月29日までの間、常時雇用される労働者だけを労働者派遣の対象に事業を行うことができます。

※常時雇用される労働者とは、雇用契約の形式を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者(派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者又は1年超雇用される見込みのある有期雇用の派遣労働者)をいいます。

## 労働者派遣事業を行うことができない業務

次のいずれかに該当する業務に労働者を派遣することはできません。(労働者派遣法第4条)

- ・港湾運送業務(港湾荷役の現場作業に係るものです。)
- ・建設業務(建設の現場作業に係るものです。)
- ・警備業務(警備業法上の警備業務です。)
- ・病院等における医療関係の業務  
※ただし、医療関係業務については、「紹介予定派遣」「社会福祉施設等の一定の施設で行われる医療関連業務」「産前産後休業、育児休業、介護休業を取得した労働者の業務」「へき地において行われる医業」の場合には、例外的に労働者派遣業を行うことができます。

また、次の業務についても労働者派遣を行うことができません。

- ・人事労務管理関係のうち、労使協議の際に使用者側の当事者として行う業務
- ・弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士、建築士事務所の管理建築士の業務

## 派遣が可能な期間

(1) 派遣先事業所単位の期間制限(同法35条の2、法第40条の2)

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則、3年が限度です。

派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。

(2) 派遣労働者個人単位の期間制限(同法35条の3、法第40条の3)

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度です。

### ※期間制限の例外

次に掲げる人・業務は、例外として期間制限がかかりません。

- ・派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者
- ・有期プロジェクト業務(事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための事業であって一定期間内に完了するもの)
- ・日数限定業務(1か月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当かつ少なく、かつ、月10日以下であるもの)
- ・産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

## 派遣労働者の特定行為の制限

派遣先事業主は、派遣労働者を特定するような行為をしないように努めなければなりません。  
(同法第26条第6項)

具体的には次のような行為が当てはまります。

- ・派遣労働者を指名すること
- ・派遣就業の開始前に面接を行うこと
- ・履歴書を送付させること
- ・若年者に限定すること
- ・男性又は女性に限定すること

ただし、紹介予定派遣に限り、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等はできません。

## 派遣契約

派遣元事業主は派遣先事業主との契約に際して、次の事項を明示しなければなりません。

- ①派遣労働者が従事する業務の内容
- ②派遣先の事業所の名称・所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位
- ③派遣先の指揮命令者に関する事項
- ④派遣期間・派遣就業をする日
- ⑤派遣就業の開始・終了時刻、休憩時間
- ⑥安全・衛生に関する事項
- ⑦派遣労働者からの苦情の処理に関する事項
- ⑧派遣契約の解除に当たり、派遣労働者の雇用の安定のために必要な措置に関する事項
- ⑨派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- ⑩派遣就業日又は所定就業時間外に就業させる日又は延長時間【定めのある場合】
- ⑪派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項【定めのある場合】
- ⑫派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置
- ⑬派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別
- ⑭紹介予定派遣や派遣期間の制限のない業務に係る場合においては、各々に関する事項

## 派遣労働者の業務

派遣先において労働者が従事する業務は、労働者派遣契約で定めた業務です。  
派遣先事業主は、契約で定めた業務以外の仕事を命ずることはできません。また、派遣先が一方的に契約内容を変更することは許されません。

しかしながら、契約業務を遂行する上でどうしても行わなければならない付随的業務が発生することがあります。その場合は、一般常識等によって個別に判断することになりますが、事前に派遣元と話し合った上で派遣労働者の意思を尊重して、事実上の契約内容を変更していくことが望ましいでしょう。

## 派遣契約の中途解除

### (1) 派遣先

派遣先は、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ、相当の猶予期間をもって派遣元事業主に派遣契約の解除の申入れを行うことが必要です。

派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも派遣契約の中途解除によって派遣元に生じた損害の賠償などを行うことが必要です。

### (2) 派遣元

派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。

派遣元事業主は、派遣先と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんを受ける、派遣元事業主において他の派遣先を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会の確保が必要です。

新たな就業機会を確保できないときは、まず休業などを行い、雇用の維持を図ることが必要です。

## 労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣元事業主との労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。

(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。)

### 対象となる違法派遣

- ①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③事業所単位または個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④いわゆる偽装請負の場合