

有料職業紹介事業の見直し

国際先端テスト検討結果

規制の概要・課題

- 有料職業紹介事業については参入資格をチェックする許可制を採用している。
- 原則、求職者から紹介手数料を徴収することはできず、一部の職種に限定して例外を認めている。

【各省の調査結果の主な内容】

(1) 国際比較の結果

- 参入規制については、イギリスは自由、フランスでは原則自由（芸能家を対象とする場合は登録）、ベルギー（ブリュッセル首都圏地域）では登録制、ドイツでは2002年に許可制を廃止して登録制を採用、アメリカでも求職者から手数料を徴収しない場合は参入自由とする州が多く存在している。
- 求職者からの手数料徴収規制については、イギリス・フランス・ベルギー・日本が原則禁止とする一方で、アメリカでは上限を設けた上で徴収可能とする州が多く存在し、ドイツでは手数料徴収が可能なら職業紹介バウチャー制度も導入されている。

(2) 規制を維持する合理的根拠・必要性

- 求職者の利益を保護する観点から、不適格な事業者の参入を排除する必要がある。なおILO第181号条約においても許可又は認可の制度により、事業者の運営を規律する条件を決定することが求められている。
- 交渉力の弱い立場になりがちな求職者の利益を保護する観点から、求職者からの手数料は原則禁止すべきである。ILO第181号条約においても、民間職業紹介事業所による求職者本人からの手数料徴収については原則として禁止されている。
- 求職者の利益を保護する観点から、手数料徴収を認められる範囲を、専門的・管理的な能力に加え、一定以上の収入を得ている「交渉力のある強い労働者」に限る必要がある。

【WG1における検証(主な意見)】

- 本比較は、中間報告ではあるものの、上記(1)国際比較の結果に鑑みれば、日本が世界最先端の規制環境にあるとは言い難い。
- 参入規制については、ベルギーの事例に鑑みてもILO第181号条約により許可又は認可に限定されているものではなく、また、ILO第181号条約第三条第2項の但書によれば、許可や認可のみならず届出制等も認められるのではないかと。
- 求職者からの手数料徴収についても世界最先端を目指す観点から対象職業や年収要件の見直しが必要ではないかと。
- 「交渉力のある強い労働者」として、専門的・管理的な能力に加え、一定以上の収入を得ている者とされているが、年収要件を課している事例は諸外国にはなく、その基準に妥当性があるか疑問。

見直しの方向性

【雇用WG】

検討項目	有料職業紹介事業の見直し
問題意識	<p>求人者と求職者のマッチングを促進する観点や我が国の規制環境を世界最先端にする観点から、有料職業紹介事業の許可制を見直すべきではないか。</p> <p>また、同様の観点から、求職者からの手数料徴収の年収要件及び職業の限定を見直すべきではないか。</p>
規制の概要	<p><有料職業紹介事業の許可制></p> <ul style="list-style-type: none"> • 我が国における有料職業紹介事業については、参入資格をチェックする性格を有する許可制を採用している。 • 我が国はILO条約第181号を批准しているが、許可制・認可制が義務付けられているわけではない。 <p><有料職業紹介事業における求職者手数料の徴収></p> <ul style="list-style-type: none"> • 原則として求職者から手数料等を徴収することはできないところ、例外として「芸能家」、「モデル」、「年収700万円超の経営管理者」等については、求職者から手数料を徴収できる。 • なお、民間職業紹介所に関する条約（ILO条約第181号）第7条第1項では、「民間職業紹介所は、直接的又は間接的に、全体的又は部分的に、労働者に対しいかなる料金又は経費も課してはならない。」としており、原則として労働者から手数料を徴収することを禁じている。しかしながら、同条第2項では、「権限のある機関は、関係ある労働者の利益となるように、最も代表的な使用者及び労働者の団体と協議の上、特定の種類の労働者及び民間職業紹介所が提供する特定の種類の当該規定により、求職者から手数料を徴収することは正当化される。 <p>○求職者から徴収できる手数料</p> <p>①職業紹介手数料</p> <p>原則として徴収禁止。ただし、以下の職業に係る求職者から、6か月の賃金の10.5%以下の手数料の徴収が可能。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 芸能家、モデル ・ 年収700万円超の科学技術者、経営管理者、熟練技能者 <p>②求職受付手数料</p> <p>原則として徴収禁止。ただし、芸能家、家政婦（夫）、配せん人、調理士、モデル又はマネキンの職業に係る求職者から、670円以下の手数料（1か月3回まで）の徴収が可能。</p>
根拠法令等	<ul style="list-style-type: none"> • 職業安定法第30条、第32条の3第2項
所管府省庁等	厚生労働省

(1) 制度比較（5か国と比較）（注2）

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
1. ILO批准状況	181号	×	×	×	96号	181号
2. 参入規制	許可制	許可制※ ※確認できた37州中、31州が求職者から手数料を徴収する場合には許可制を採っている。	自由※ ※1995年に許可制を廃止	登録制※ ※2002年に許可制を廃止	■原則自由 ■例外 芸能家の紹介事業を行う者は担当大臣への事前の登録が必要	登録制（ブリュッセル首都圏地域）
3. 紹介職業の制限	原則自由 （港湾運送、建設業務に就く職業は禁止）	自由	自由	自由	自由	自由
4. 労働者からの手数料徴収 ■例外については具体的にご記入願います（手数料徴収可の場合の職種、年収等要件、上限規制など）。	■原則禁止 ■例外 ①職業紹介手数料 以下の職業に係る求職者から、6ヵ月の賃金の10.5%以下の手数料の徴収が可能。 ・芸能家、モデル ・年収700万円超の科学技術者、経営管理者、熟練技能者 ②求職受付手数料 芸能家、家政婦（夫）、配せん人、調理士、モデル又はマネキンの職業に係る求職者から670円の手数料（1か月3回まで）の徴収が可能。	各州※が定める上限以下の職業紹介手数料の徴収が可能。 ※確認できた37州中、27州が求職者から手数料を徴収する場合の上限規制を設けている。	■原則禁止 ■例外 以下の職業に係る求職者から、職業紹介手数料の徴収が可能（上限の水準は調査中）。 ・芸能家、モデル、プロスポーツ選手等	原則2000ユーロ以下の職業紹介手数料の徴収が可能※。 また、以下の職業に係る求職者からは、12ヵ月の賃金の14%以下の手数料の徴収が可能。 ・芸術家、芸能人、モデル、代役、スタントマン、ディスクジョッキー、プロスポーツ選手 ※別途、職業紹介パウチャー制度を導入している	■原則禁止 ■例外 以下の職業に係る求職者から、賃金の10%（業界の慣例等一定の場合は15%まで可）以下の職業紹介手数料の徴収が可能。 ・芸能家、プロスポーツ選手	■原則禁止 ■例外 以下の職業に係る求職者から、職業紹介手数料の徴収が可能（上限の水準は調査中）。 ・芸能家、プロスポーツ選手
5. 備考（必要に応じて記載） ※失業率は、2002年～2012年の幅	■労働組合：企業別 ■失業率：低～中（3.9%～5.4%）	■労働組合：産業別 ■失業率：中～高（4.6%～9.6%）	■労働組合：産業別・職種別 ■失業率：中～高（4.7%～8.1%）	■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（5.9%～10.7%） ■ILO第96号条約を破棄した理由：(2)1参照	■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（7.4%～9.4%）	■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（6.9%～8.4%）

(注1) 中間報告であるため、今後の追加修正があり得る。

(注2) 雇用・労働分野は、各国とも労使の意見を尊重する等により、現実に存在する労働市場、労使関係を前提としたルールを形成している。

(2) 各項目について、日本の現行規制を維持する必要性

1. 日本がILO第181号を批准し続けている理由及びドイツがILO第96号条約を破棄した理由
ILO第181号条約は、労働者派遣事業を含めた民間職業紹介が労働市場において果たす機能を正面から認めたものであり、我が国においては、1999年に批准※してから現在までの間、事業所数も着実に増加を続けており、事業者側の声を含め、特段の問題が生じていないため。
なお、それ以前に我が国が批准していたILO第96号条約については、同条約の第24条に基づき、ILO第181号条約の発効とともに自動破棄された。
また、ドイツは、当時の与党の連立合意や欧州司法裁判所の判決、連邦通常裁判所が、連邦雇用庁の職業紹介独占は職業選択の自由を保障する基本法違反との認定を行ったことにより、1992年にILO第96号条約（営利職業紹介の漸進的廃止を定める第二部）を破棄したものである。
※当時の「規制緩和推進3か年計画」（平成10年3月31日閣議決定）において、同条約の批准を行うよう盛り込まれていた。
2. 有料職業紹介事業参入規制の必要性
不適格な事業者の参入を排除することにより、事業運営の適格性を確保し、求職者の利益を保護する観点から必要である。
なお、ILO第181号条約においても、加盟国には、許可又は認可の制度により、事業者の運営を規律する条件を決定することが求められている。
3. 紹介職業を規制する必要性
港湾運送及び建設業務については、例えば、悪質なブローカーが介入し、労働者供給と明確に区分し得ない形で職業紹介が行われ、中間搾取等につながるおそれがあるなどといった問題があることから、有料職業紹介事業の適用対象としていないものである。
4. 労働者（求職者）からの手数料徴収を原則禁止する必要性
求職者は、自己の労働力を提供して生計を営む者であるため、交渉力の弱い立場になりがちであり、そうした求職者の利益を保護する観点から必要である。
なお、ILO第181号条約においても、民間職業紹介事業所による求職者本人からの手数料徴収については、原則として禁止され、その例外は、関係する労働者の利益のために、最も代表的な労使団体と協議した上で認められており、例外を認めた場合は、ILOに対し、理由を付してその例外についての情報を提供することとされている。
5. 手数料を徴収できる場合の年収要件の必要性
求職者の利益を保護する観点から、手数料徴収が認められる範囲を使用者と対等な立場で労働条件等の交渉を行うことのできる「交渉力のある強い労働者」に限る必要があるところ、交渉力は、当該求職者の持つ専門的・管理的な能力に加え、一定以上の収入が得られることによってその実質を担保する必要がある。

(3) 規制の廃止・見直しを検討するに当たり留意すべきと考える点（影響等）

1. 有料職業紹介事業参入規制を廃止・見直した場合に懸念される影響等
 - ・求職者は、自己の労働力を提供して生計を営む者であることに鑑みれば、事業者に対して弱い立場になりがちである。
 - ・従って仮に、不適格な事業者が労働市場に参入した場合には、強制労働、中間搾取、人身拘束等といった弊害が生じやすく、また、一度こうした求職者の意に反する就業や、プライバシーの侵害、秘密の漏洩等が生じた場合には、求職者の人権や人格的利益に関わる重大な損害が生じるとともに、労働市場への信頼が著しく損なわれる結果となる。
 - ・参入規制を廃止・見直した場合には、不適格な事業者の参入を事前にチェックすること、参入後も不適格と認められた場合には速やかに排除することができなくなり、こうした弊害が生じるおそれがある。なお、ILO第181号条約との整合性を確保することも必要である。
2. 紹介職業の規制を廃止・見直した場合に懸念される影響等
港湾運送と建設業務については、それぞれ特別の需給調整システムがあり、一般的な制度の適用では、悪質なブローカーの介入等に対応できないのではないかと。
3. 労働者（求職者）からの手数料徴収を廃止・見直した場合に懸念される影響等
 - ・求職者は、自己の労働力を提供して生計を営む者であることに鑑みれば、事業者に対して弱い立場になりがちである。
 - ・従って、仮に、求職者本人からの手数料徴収の原則禁止を廃止・見直した場合には、求職者からの過大な手数料の徴収、就職後の労働者の不当な拘束といった弊害が生じるおそれがある。なお、ILO第181号条約との整合性を確保することも必要である。
4. 手数料を徴収できる場合の年収要件を廃止・見直した場合に懸念される影響等
 - ・求職者の利益を保護する観点から、手数料徴収が認められる求職者の範囲を使用者と対等な立場で労働条件等の交渉を行うことのできる「交渉力のある強い労働者」に限る必要があるところ、交渉力は、当該求職者の持つ専門的・管理的な能力に加え、一定以上の収入が得られることによってその実質が担保されるものと考えられる。
 - ・年収要件を廃止・見直した場合には、手数料徴収が、必ずしも交渉力のある強い労働者に限定されなくなり、求職者保護に欠けるおそれがある。
5. なお、雇用・労働分野に係る制度の在り方については、公労使三者から構成される労働政策審議会により議論がなされ、合意形成を図ることが必要であることに留意。

【参考条文】**○職業安定法（平成 24 年 8 月 1 日法律第 53 号）**

第三〇条第 1 項 有料職業紹介を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

第三二条の三第 2 項 有料職業紹介事業者は、前項の規定にかかわらず、求職者からは手数料を徴収してはならない。ただし、手数料を求職者から徴収すること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厚生労働省令で定めるときは、同項各号に掲げる場合に限り、手数料を徴収することができる。

規制の概要・課題

- 「自由化業務」には派遣期間の制限(原則1年、最長3年)があり、「専門26業務」については付随的業務に費やす時間により同様の派遣期間の制限を受ける。
- 派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為は禁止されている。

【各省の調査結果の主な内容】

(1) 国際比較の結果

- 業種・業務により派遣労働を禁止している国はあまりみられない。
- 業務により派遣期間を制限している国はあまりみられない。
- 派遣労働者を特定することを目的とする行為を制限している国はない。

(2) 規制を維持する合理的根拠・必要性

- 派遣禁止業務については悪質なブローカーなどによる中間搾取等につながるおそれが強いため労働者派遣事業の適用対象外としている。
- 業務による派遣期間の制限は常用代替を防止するために設けている。
- 派遣労働者を特定することを目的とする行為は、派遣先の派遣労働者に対する影響力が強まり労働者供給につながるおそれがあること、派遣労働者の就業機会を不当に狭めないという観点から制限が必要。

【WGにおける検証(主な意見)】

※本比較は中間報告であるので、今後追加・変更があり得ることに留意して以下のような検証を行った。

- 派遣禁止業務については、諸外国にも危険業務などで限定的にある場合もあるが、我が国では、港湾運送、建設、警備、医療関連業務など範囲が広すぎるのではないか。
- 派遣期間の制限はそもそも諸外国にはあまりみられないことから、仮に常用代替防止については妥当としても、業務による派遣期間の制限という手法の合理性には疑問があり、常用代替防止の目的を達成しているとも言い難いのではないか。
- 派遣労働者の特定目的行為の禁止については、世界に類がなく、一定の情報を派遣先に提供することは、派遣労働者の派遣先における選択とは別の話であり、派遣労働者の就業機会を不当に制限することや影響力の強化に直結しないのではないか。

見直しの方向性

【雇用WG】

検討項目	労働者派遣制度の見直し																								
問題意識	多様で柔軟な働き方の実現の観点から、「専門 26 業務」、「付随的業務」及び「自由化業務」の区別の明確化、派遣期間の制限の撤廃等を行うべきではないか。																								
規制の概要	<ul style="list-style-type: none"> • 労働者派遣は原則として自由であるが、例外的に、港湾運送、建設、警備、一定の医療関連業務については、派遣が禁止されている（いわゆる派遣禁止業務）。 • 労働者派遣のうち、専門的な業務（いわゆる「専門 26 業務」※）については、派遣期間の制限はない。しかしながら、専門 26 業務の付随的業務（いわゆる「付随的業務」）に費やす時間が、1 日当たり又は 1 週間当たりの就業時間数の 1 割を超える場合、派遣期間の制限を受ける（原則 1 年、最長 3 年）。 • 労働者派遣のうち、専門 26 業務及び付随的業務以外の業務（いわゆる「自由化業務」）については、派遣期間の制限を受ける（原則 1 年、最長 3 年）。 • なお、専門 26 業務に従事する者が自由化業務に従事した場合、時間数に拘わらずに派遣期間の制限を受ける。 <p>※専門 26 業務</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">○ソフトウェア開発</td> <td style="width: 25%;">○機械・設計</td> <td style="width: 25%;">○事務用機器操作</td> <td style="width: 25%;">○通訳・翻訳・速記</td> </tr> <tr> <td>○秘書</td> <td>○ファイリング</td> <td>○調査</td> <td>○財務処理</td> </tr> <tr> <td>○研究開発</td> <td>○事業の実施体制の企画、立案</td> <td>○書籍等の制作・編集</td> <td>○広告デザイン</td> </tr> <tr> <td>○OA インストラクション</td> <td>○セールスエンジニア 営業、金融商品の営業</td> <td>○放送機器等操作</td> <td>○放送番組等演出</td> </tr> <tr> <td>○建築物清掃</td> <td>○建築設備運転、点検、整備</td> <td>○駐車場管理等</td> <td>○インテリアコーディネーター</td> </tr> <tr> <td>○アナウンサー</td> <td>○テレマーケティング</td> <td>○放送番組等の大道具・小道具</td> <td>○水道施設等の設備運転等</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> • また、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしてはならない。 	○ソフトウェア開発	○機械・設計	○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	○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	○OA インストラクション	○セールスエンジニア 営業、金融商品の営業	○放送機器等操作	○放送番組等演出	○建築物清掃	○建築設備運転、点検、整備	○駐車場管理等	○インテリアコーディネーター	○アナウンサー	○テレマーケティング	○放送番組等の大道具・小道具	○水道施設等の設備運転等
○ソフトウェア開発	○機械・設計	○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																						
○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																						
○OA インストラクション	○セールスエンジニア 営業、金融商品の営業	○放送機器等操作	○放送番組等演出																						
○建築物清掃	○建築設備運転、点検、整備	○駐車場管理等	○インテリアコーディネーター																						
○アナウンサー	○テレマーケティング	○放送番組等の大道具・小道具	○水道施設等の設備運転等																						
根拠法令等	<ul style="list-style-type: none"> • 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 40 条の 2、同法施行令第 4 条 • 労働者派遣事業関係業務取扱要領 • 専門 26 業務に関する疑義応答集 																								
所管府省庁等	厚生労働省																								

(1) 制度比較（5か国と比較）（注2）

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
1. 派遣禁止業務	原則自由 例外的に、港湾運送、建設、警備、一定の医療関連業務などについて禁止	自由	自由	原則自由 例外的に、建設業の現場への派遣は原則禁止（ただし、一般的拘束力のある労働協約が適用される場合は可能。）	原則自由 例外的に、行政命令により定める危険作業（特定の化学物質が放出される現場での業務等）について禁止	原則自由 例外的に、特定の危険業務及び公的部門における利用は禁止。労働協約上は、引越業や家具倉庫業、内陸水路業務におけるブルーカラーの派遣労働者の利用を禁止。
2. 対象業務の派遣期間の制限	①自由化業務 原則1年、最長3年 ②専門26業務 なし※ ※専門26業務の付随的業務に費やす時間が1日当たり又は1週間当たりの就業時間数の1割を超える場合や、専門26業務に従事する者が自由化業務に従事した場合 原則1年、最長3年	なし	なし	なし※ ※2002年改正の際に廃止。また、2011年改正で、法第1条に「労働者派遣は一時的であること」を規定	原則として、下記の理由に限り派遣労働者の利用が認められており、理由に応じ上限が異なる。 ①休暇・病欠等による一時的欠員の代替：1年半もしくは被代替者の復帰まで ②一時的な業務の急増：1年半 ③季節労働：業務終了まで	原則として、下記の理由に限り派遣労働者の利用が認められており、理由に応じ上限が異なる。 ①常用労働者の一時的休業代替：当該休業期間中 ②契約終了労働者の一時的代替：6ヶ月※1 ③一時的業務：3ヶ月 ④一時的な業務の急増：労使合意※2 ※1. 労使合意によりさらに最長6ヶ月延長可 ※2. 労組代表がない場合は、仲裁機関等への届出を条件に、6ヶ月×2回
3. 「派遣労働者を特定することを目的とする行為」の制限	派遣先において、事前面接、履歴書送付の依頼、あるいは年齢制限など派遣労働者を特定することはできない。	なし	なし	なし※ ※制限はないが、派遣先が労働者派遣契約に記載した職務内容、職務に必要な資格などに基づいて、派遣元が派遣する労働者を決定する	なし	
4. 備考（必要に応じ記載） ※失業率は、2002年～2012年の幅	■労働組合：企業別 ■失業率：低～中（3.9%～5.4%）	■上記以外の仕組み：派遣元と派遣先ともに使用者責任を分担する「共同使用者」制 ■労働組合：産業別 ■失業率：中～高（4.6%～9.6%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：産業別・職種別 ■失業率：中～高（4.7%～8.1%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：職種別・産業別。派遣労働者を利用する企業の事業所委員会が、当該利用に係る共同決定権限を有する ■失業率：高（5.9%～10.7%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（7.4%～9.4%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（6.9%～8.4%）

(注1) 中間報告であるため、今後の追加修正があり得る。

(注2) 雇用・労働分野は、各国とも労使の意見を尊重する等により、現実に存在する労働市場、労使関係を前提としたルールを形成している。

(2) 上記各項目について、日本の現行規制を維持する必要性

1. の港湾運送、建設等の派遣禁止業務については、例えば、悪質なブローカーが介入し、労働者供給と明確に区分し得ない形で労働者派遣が行われ、中間搾取等につながるおそれ強いなどといった問題があることから、労働者派遣事業の適用対象としていないものである。
2. の対象業務の派遣期間の制限については、常用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システムという労働者派遣制度の位置付けに基づき、常用代替を防止する観点から設けているものである。
3. の派遣労働者を特定することを目的とする行為（以下「特定目的行為」という。）の制限については、派遣先に当該行為を認めると、派遣先の影響力が高まり、労働者供給につながるおそれがあること、派遣労働者の就業機会を不当に狭めない観点等から設けているものである。

(3) 上記規制の廃止・見直しを検討するに当たり留意すべきと考える点（影響等）

1. の派遣禁止業務のうち、特に港湾運送と建設業務については、それぞれ特別の需給調整システムがあり、一般的な制度の適用では、悪質なブローカーの介入等に対応できないのではないかと。
- 2及び3. については、現在、労働者派遣制度の在り方について、業務に応じた派遣期間の制限や特定目的行為の制限の在り方を含め、有識者からなる研究会において、幅広い観点から議論を行っているところである。

【参考条文】**＜派遣期間の制限について＞****○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）**

第四〇条の二 派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業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 次のイ又はロに該当する業務であつて、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その能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務

イ その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務

ロ その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務

二 前号に掲げるもののほか、次のイ又はロに該当する業務

イ 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて一定の期間内に完了することが予定されているもの

ロ その業務が一箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の一箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、厚生労働大臣に定める日数以下である業務

三 当該派遣先に雇用される労働者が労働基準法第六十五条第一項及び第二項の規定により休業し、並びに育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業をする場合における当該労働者の業務その他これに準ずる場合として厚生労働省令で定める場合における当該労働者の業務

四 当該派遣先に雇用される労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号に規定する介護休業をし、及びこれに準ずる休業として厚生労働省令で定める休業をする場合における当該労働者の業務

第四〇条の二第2項 前項の派遣可能の期間は、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

第四〇条の二第3項 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。

第四〇条の二第4項 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。

第四〇条の二第5項 派遣先は、労働者派遣契約の締結後に当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る業務について第三項の期間を定め、又はこれを変更したときは、速やかに、当該労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該業務について第一項の規定に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。

第四〇条の二第6項 厚生労働大臣は、第一項第一号の政令の制定若しくは改正の立案をし、又は同項第三号若しくは第四号の厚生労働省令の制定若しくは改正をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。

<派遣労働者の特定を目的とする行為について>

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年7月5日法律第88号)

第二六条第7項 労働者派遣(紹介予定派遣を除く。)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。

○派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年11月17日労働省告示第138号)

第二

三 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接をすること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとすること等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう十分留意すること。