

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 報告書

参考資料

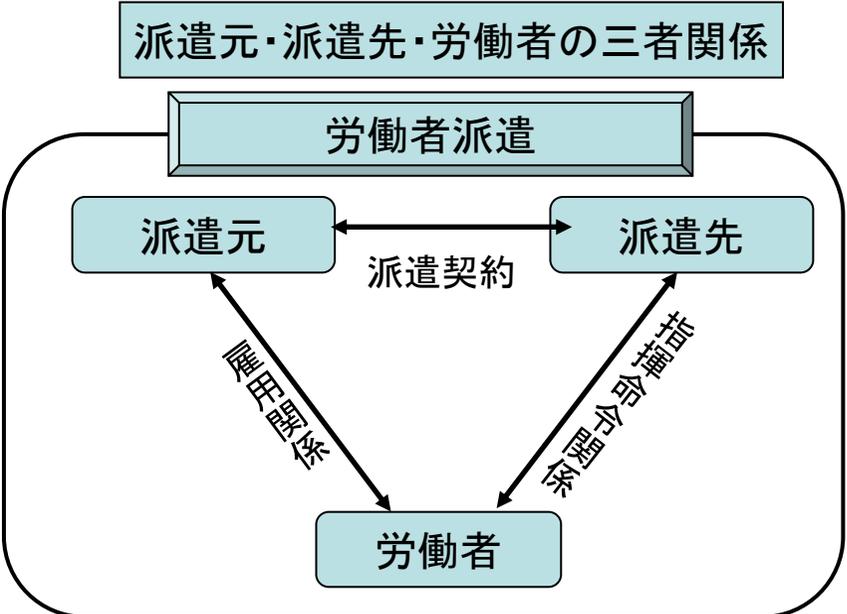
参考1 労働者派遣法の制定・改正経緯について

労働者派遣法は昭和60年に制定され、その後、経済・産業構造の変化や価値観の多様化に伴う企業や労働者の多様な働き方に対するニーズに対応すべく、改正を実施。

労働者派遣法の制定	
昭和60年	<ul style="list-style-type: none">○ 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。(施行後直ちに3業務追加し、16業務に。)※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止
平成8年	<ul style="list-style-type: none">○ 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。○ 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)
平成11年	<ul style="list-style-type: none">○ 適用対象業務を原則的に自由化(禁止業務:建設、港湾運送、警備、医療、物の製造)※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。 (→ <u>労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。</u>)○ 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設
平成15年	<ul style="list-style-type: none">○ 物の製造業務への労働者派遣の解禁○ 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。 (→ <u>労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。</u>)○ 派遣労働者への契約の申込義務の創設
平成24年	<ul style="list-style-type: none">○ 日雇派遣の原則禁止 ○ グループ企業内派遣を8割以下に制限○ 離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止○ マージン率等の情報提供の義務化、無期雇用への転換推進措置の努力義務化など、派遣労働者の保護や待遇改善を強化○ 労働契約申込みみなし制度の創設(平成27年10月施行)

参考2 労働者派遣とは

労働者派遣：自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。（労働者派遣法第2条第1項）



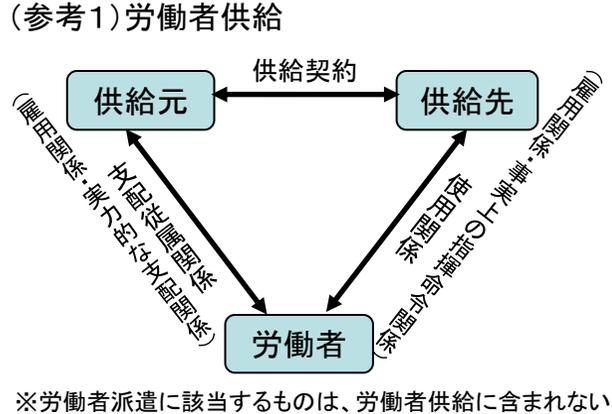
※労働者派遣契約(派遣契約)

派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

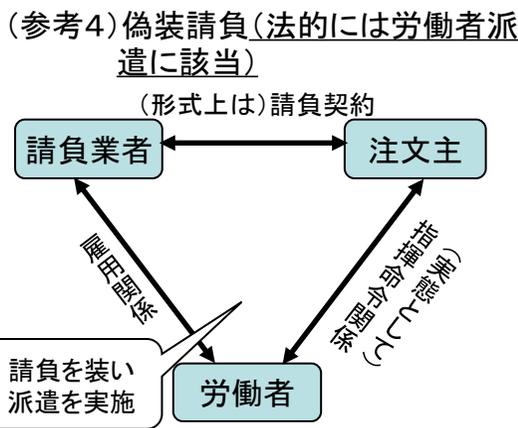
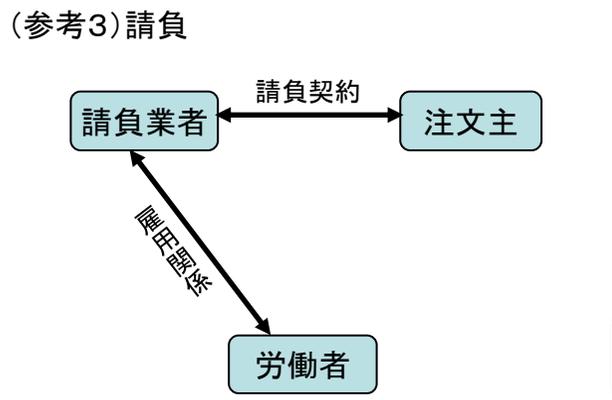
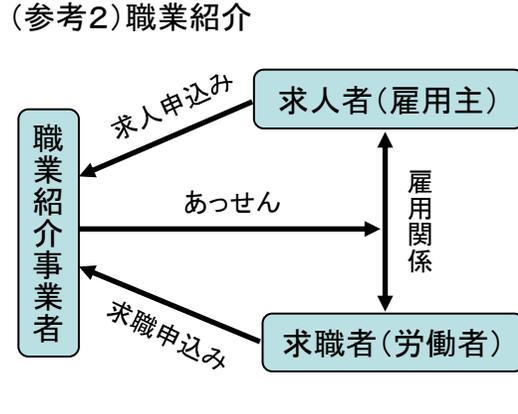
労働者派遣契約の締結に際し、派遣先が、面接、履歴書の送付を受ける等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことは禁止。

※ 労働者供給については、職業安定法の規定により業として行うことが禁止されている。

※ 労働者派遣は、従来の労働者供給の一形態に当たるものであるが、労働者派遣法により、一定のルールのもとに適法に事業として行えることとなったもの。



※労働者派遣に該当するものは、労働者供給に含まれない。



参考3 労働者派遣法改正法(平成24年法律第27号)の概要

事業規制の強化

- ・ 日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記

※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日:平成24年10月1日(労働契約申込みみなし制度の施行日は、法の施行から3年経過後(平成27年10月1日))

【国会での主な修正点】

- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。

参考4 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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成23年12月7日 衆議院厚生労働委員会

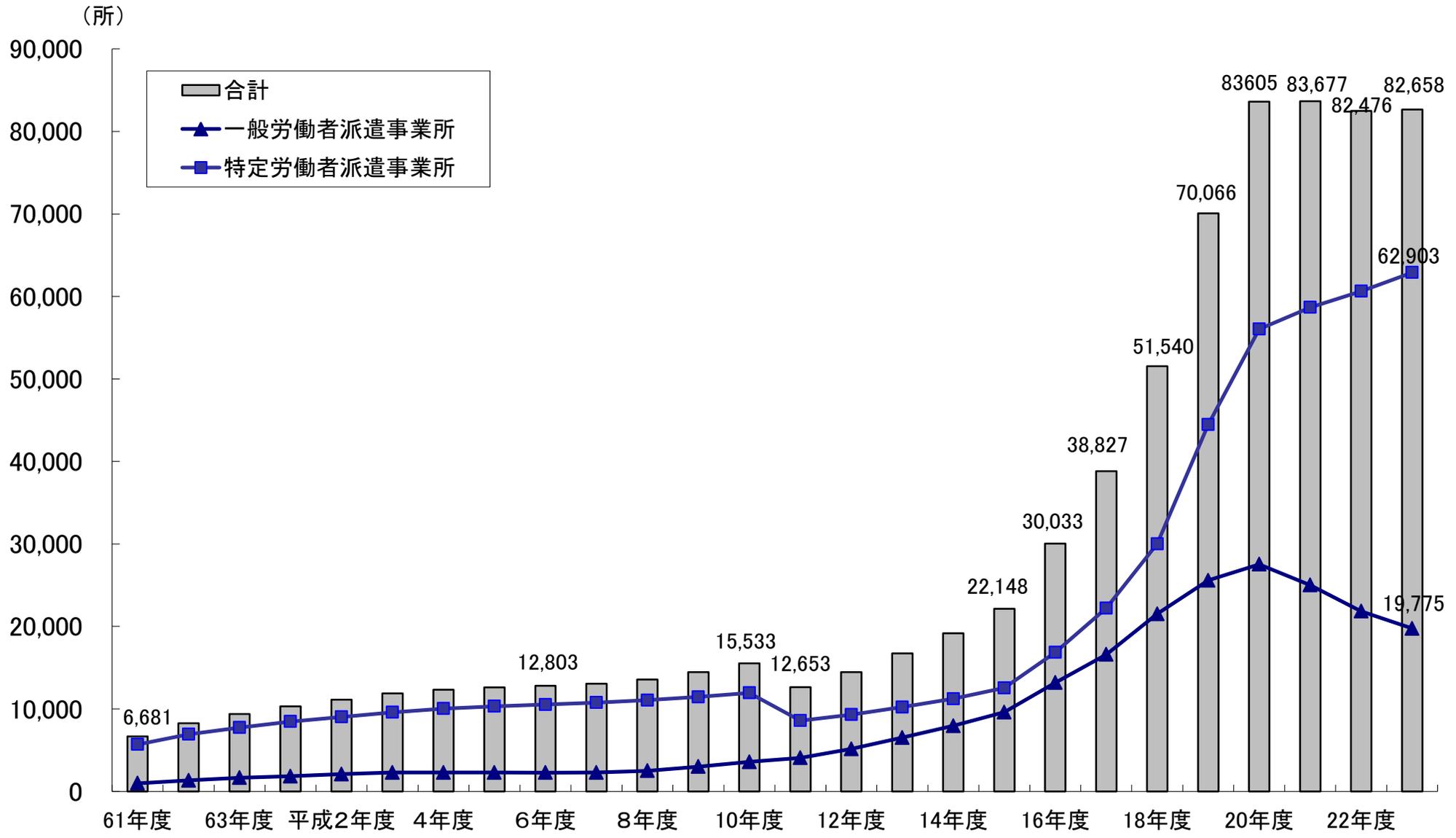
- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後1年経過後をめぐり、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就業機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。 検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう改めること。
労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業者及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう改めること。
労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業者及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要とされる職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。

参考5 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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会

- [1] 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後一年を目途として、東日本大震災による雇用状況、デフレ・円高等の産業に与える影響及び派遣労働者の就労機会の確保等も勘案して論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること。
- [2] いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。
- [3] いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。
- [4] 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
- [5] 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の促進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
- [6] 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
- [7] 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。
- [8] 本法施行に当たっては、あらかじめ、派遣労働者、派遣元・派遣先事業主等に対し、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換推進、均等待遇の確保、「マージン率」の情報公開など今回の改正内容について、十分な広報・情報提供を行い、周知徹底するよう万全を期すること。

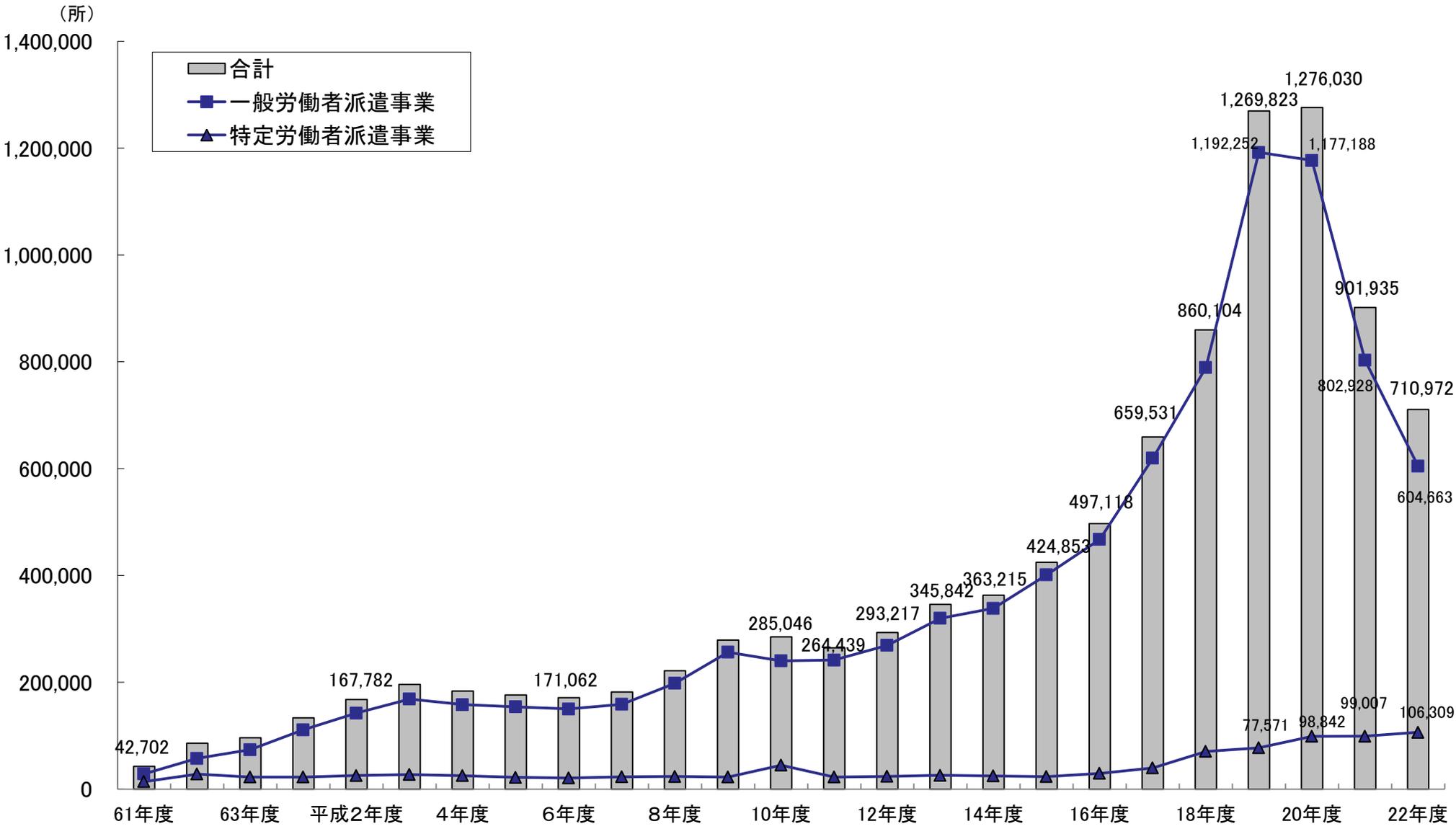
参考6 派遣元事業所数の推移



※ 平成10年度までは新規許可・届出受理事業所の累計(延べ数)
 平成11年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数

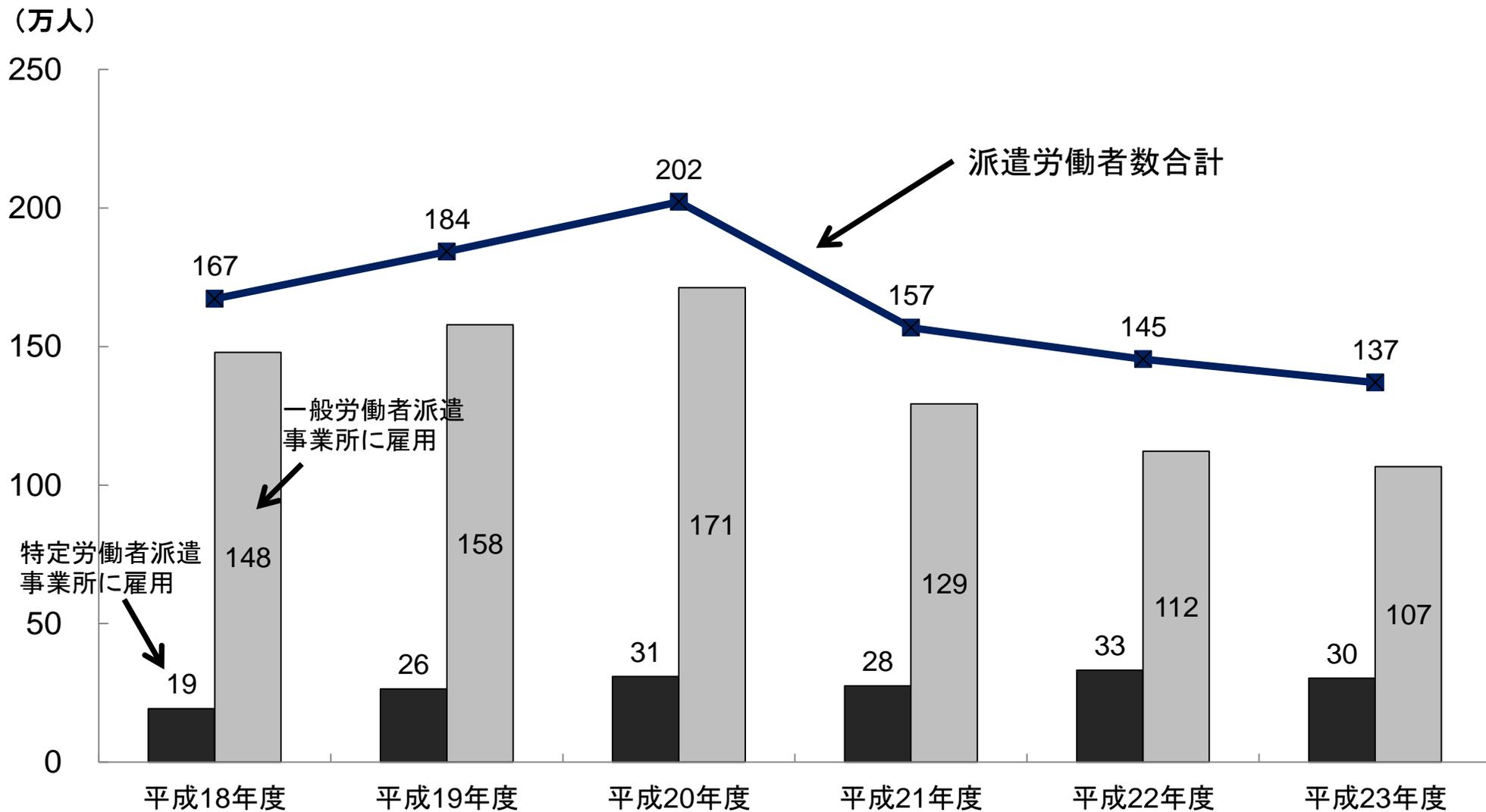
資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

参考7 派遣先事業所数の推移



資料出所: 労働者派遣事業報告

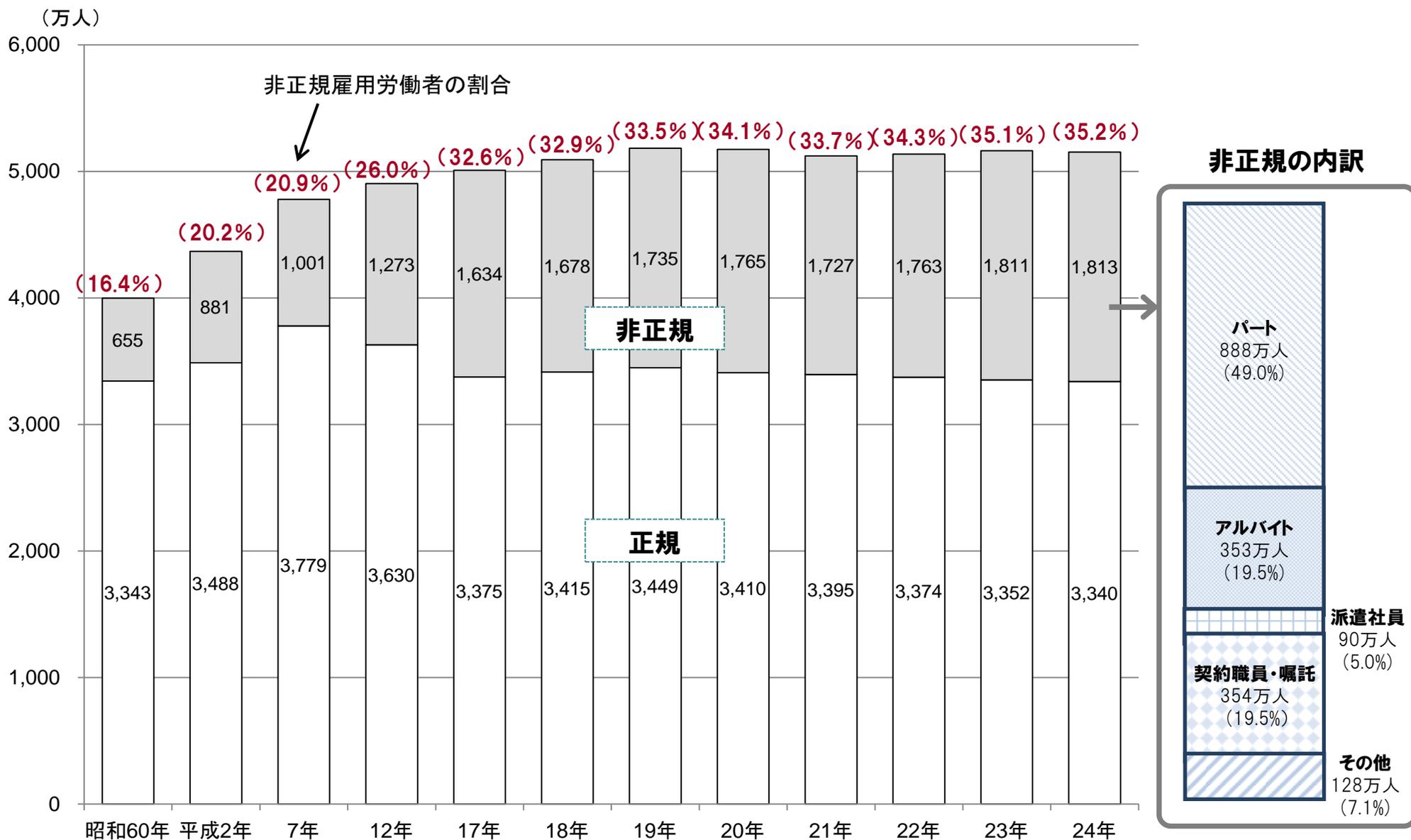
参考8 派遣労働者数の推移



※各年6月1日時点の人数

資料出所: 労働者派遣事業報告

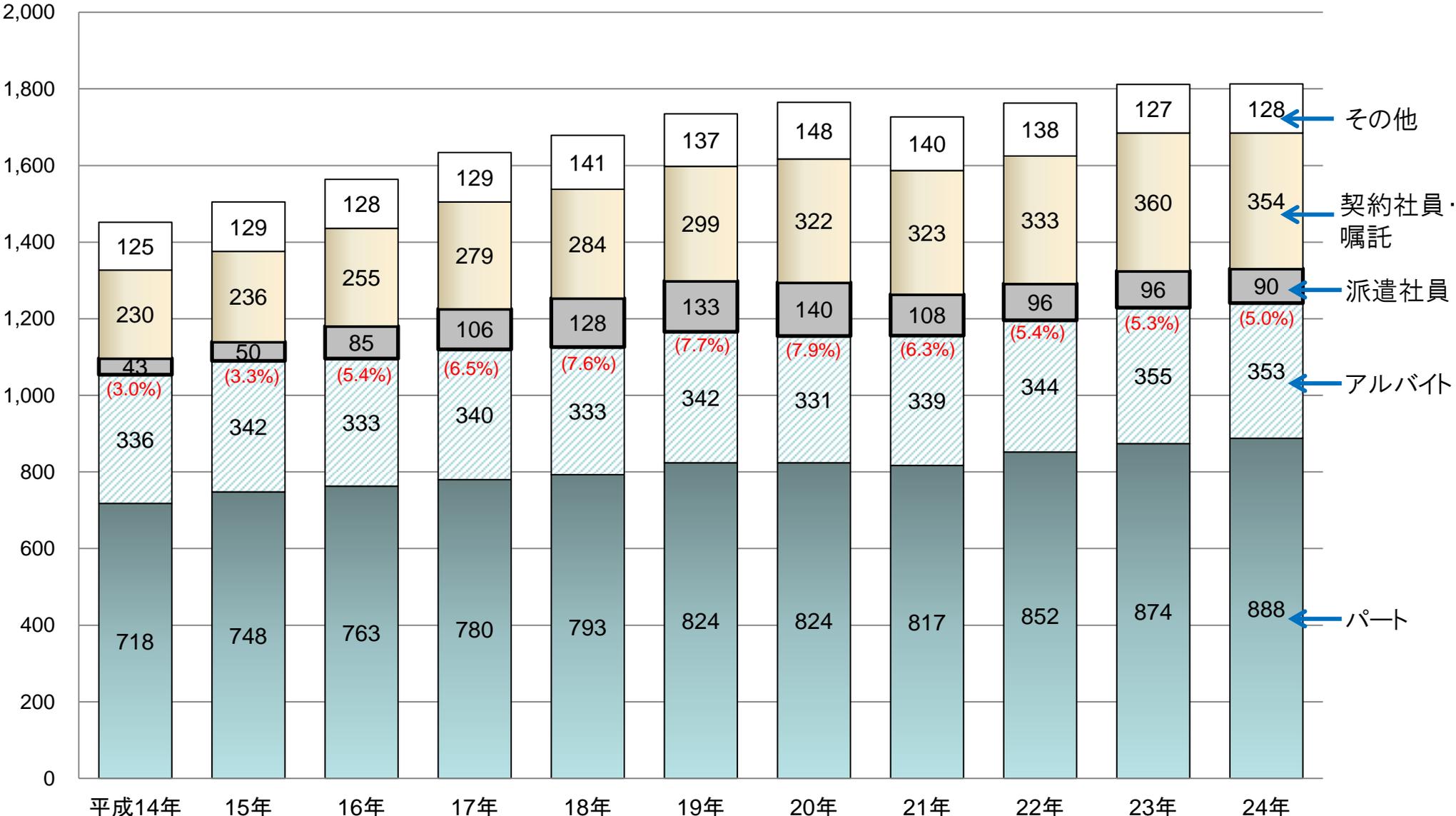
参考9 正規雇用・非正規雇用の労働者の推移



(出典)平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

参考10 非正規雇用の労働者の推移(雇用形態別)

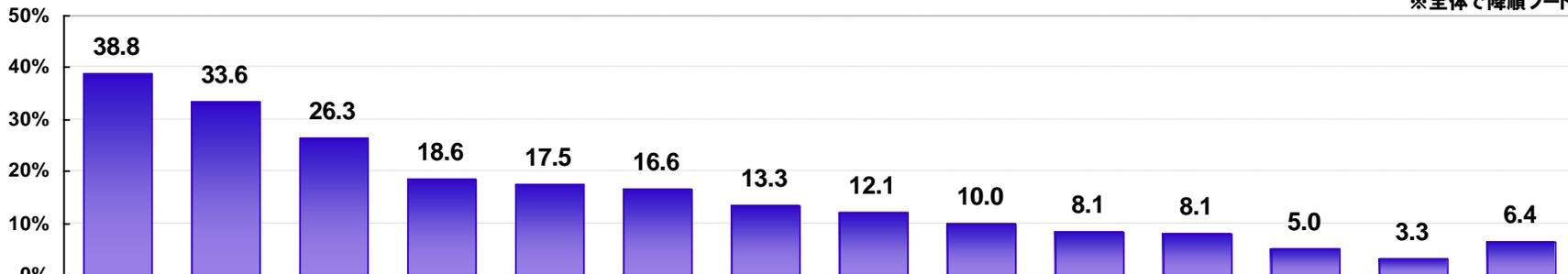
(万人)



(注) 派遣社員の括弧内の数字は、非正規雇用全体に占める派遣社員の割合
 (出典) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)

参考11 派遣という働き方を選んだ理由(派遣労働者調査)

※全体で降順ソート



※数表内の網掛け
 ■ 全体値+10pt
 ■ 全体値+5pt
 ■ 全体値-5pt
 ■ 全体値-10pt
 (N=30未満は除く)

		n=	38.8	33.6	26.3	18.6	17.5	16.6	13.3	12.1	10.0	8.1	8.1	5.0	3.3	6.4
性別×年齢別	全体	(4,000)	38.8	33.6	26.3	18.6	17.5	16.6	13.3	12.1	10.0	8.1	8.1	5.0	3.3	6.4
	男性計	(1,057)	49.5	16.8	18.9	8.1	14.4	9.5	8.5	9.8	13.2	6.6	9.1	6.5	4.1	11.2
	20~24歳	(19)	36.8	31.6	36.8	5.3	21.1	5.3	10.5	5.3	5.3	10.5	21.1	5.3	5.3	10.5
	25~29歳	(44)	52.3	20.5	18.2	6.8	18.2	6.8	6.8	4.5	6.8	9.1	11.4	11.4	-	4.5
	30~34歳	(131)	38.9	13.0	22.9	9.9	15.3	12.2	9.9	6.9	6.1	6.9	14.5	10.7	4.6	11.5
	35~39歳	(203)	40.4	19.2	25.1	11.3	19.7	9.4	5.9	10.8	12.8	10.8	13.8	10.8	5.4	12.3
	40~44歳	(219)	53.9	15.5	18.3	8.2	11.4	8.7	5.9	11.0	8.7	6.4	8.2	6.4	4.1	13.7
	45~49歳	(194)	63.9	18.6	17.0	4.1	13.9	8.2	7.2	8.8	13.9	5.7	4.6	5.7	2.6	6.2
	50~59歳	(171)	55.0	11.7	11.7	6.4	12.3	11.1	11.7	12.3	19.3	4.7	5.3	0.6	3.5	12.9
	60歳以上	(76)	31.6	22.4	14.5	11.8	9.2	9.2	17.1	10.5	30.3	-	5.3	1.3	6.6	13.2
	女性計	(2,943)	35.0	39.6	29.0	22.3	18.6	19.2	15.0	12.9	8.8	8.7	7.7	4.5	3.0	4.7
	20~24歳	(31)	19.4	32.3	25.8	22.6	9.7	16.1	32.3	16.1	3.2	6.5	19.4	9.7	6.5	6.5
	25~29歳	(259)	29.0	38.2	25.5	23.6	16.6	21.2	19.3	13.5	7.3	5.8	14.3	7.3	2.3	6.9
	30~34歳	(550)	31.5	45.1	33.1	24.2	22.2	18.0	17.5	12.7	5.5	8.2	10.4	3.8	2.4	3.8
	35~39歳	(800)	34.0	41.0	33.6	23.4	19.5	17.4	13.3	12.6	7.6	10.0	7.0	5.5	3.8	4.3
40~44歳	(689)	37.6	41.9	28.7	19.3	20.6	20.6	12.9	12.9	9.9	8.9	6.7	3.3	2.5	4.4	
45~49歳	(386)	40.7	33.7	21.8	22.0	11.9	17.4	15.3	14.0	10.9	9.1	4.7	4.7	3.4	5.4	
50~59歳	(211)	37.4	27.0	21.3	22.7	15.6	25.1	12.8	12.3	14.2	6.6	3.3	1.9	3.8	5.7	
60歳以上	(17)	47.1	17.6	-	17.6	5.9	23.5	23.5	5.9	41.2	17.6	-	-	-	-	

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(平成2013年3月)

(%)

参考12 派遣就労をする直前の状況(派遣労働者調査)

		n=	学校卒業直後	派遣以外の就労	育児、介護等	病気療養	無職(半年以上)	その他
性別×年齢別	全体	(4,000)	4.9	69.2	5.3	3.6	14.6	2.6
	男性計	(1,057)	6.1	64.7	5.0	21.3	2.6	
	20～24歳	(19)	26.3	52.6	5.3	15.8		
	25～29歳	(44)	36.4	47.7	13.6	2.3		
	30～34歳	(131)	9.2	67.9	2.3	19.1		
	35～39歳	(203)	8.9	63.5	4.9	21.7		
	40～44歳	(219)	4.1	61.2	6.4	26.0	1.8	
	45～49歳	(194)	1.5	69.6	8.2	17.0	3.6	
	50～59歳	(171)	1.2	67.3	2.9	25.7	2.3	
	60歳以上	(76)	67.1	5.3	17.1	10.5		
	女性計	(2,943)	4.4	70.7	7.1	3.1	12.2	2.5
	20～24歳	(31)	25.8	58.1	9.7	3.2	3.2	
	25～29歳	(259)	10.4	74.1	1.9	3.1	8.5	1.9
	30～34歳	(550)	7.1	74.2	4.0	3.3	9.1	2.4
	35～39歳	(800)	5.0	70.1	7.0	3.4	12.3	2.3
	40～44歳	(689)	1.3	72.1	8.7	2.6	12.9	2.3
	45～49歳	(386)	69.9	9.3	2.8	15.0	2.1	
	50～59歳	(211)	1.4	58.8	13.3	2.4	17.5	6.6
60歳以上	(17)	70.6	11.8	17.6				

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

参考13 派遣就労前の雇用形態(派遣労働者調査)

		n=	正社員	パート・アルバイト	契約社員	自営業	その他
性別×年齢別	全体	(2,766)	57.5	25.4	14.2	2.2	
	男性計	(684)	58.3	21.6	13.7	5.1	1.2
	20～24歳	(10)	60.0	30.0	10.0		
	25～29歳	(21)	33.3	47.6	19.0		
	30～34歳	(89)	50.6	31.5	15.7	2.2	
	35～39歳	(129)	47.3	34.9	12.4	3.1	2.3
	40～44歳	(134)	53.0	24.6	14.9	6.7	
	45～49歳	(135)	66.7	12.6	13.3	6.7	
	50～59歳	(115)	67.0	9.6	12.2	8.7	2.6
	60歳以上	(51)	82.4	2.0	13.7	2.0	
	女性計	(2,082)	57.3	26.7	14.4	1.2	
	20～24歳	(18)	44.4	50.0	5.6		
	25～29歳	(192)	56.3	30.2	11.5	1.0	1.0
	30～34歳	(408)	56.6	28.9	14.0		
	35～39歳	(561)	56.3	24.1	17.8	1.2	
	40～44歳	(497)	63.4	22.9	12.5	1.0	
	45～49歳	(270)	56.7	24.4	15.2	2.2	1.5
	50～59歳	(124)	43.5	41.1	12.1	3.2	
60歳以上	(12)	58.3	33.3	8.3			

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

参考14 労働者派遣を利用する理由(派遣先調査)

1. 正社員ではなく派遣労働者を受け入れる理由(複数回答)

(単位: %)

	総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	必要な人員を迅速に確保できるため	専門的な知識・技術を必要とするため	専門的な知識・技術が必要無い業務であり、正社員が従事する必要が無いため	教育訓練をする必要がないため	コストが割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため	勤務時間が常用労働者と異なる業務であるため	雇用調整が容易であるため	正社員の数を抑制するため	不明
総数	100.0	54.9	63.6	32.2	7.1	5.5	14.8	14.6	3.7	19.1	11.1	2.4

2. パート、アルバイト、契約社員ではなく派遣労働者を受け入れる理由(複数回答)

	総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	必要な人員を迅速に確保できるため	専門的な知識・技術を必要とするため	教育訓練をする必要がないため	コストが割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため	雇用調整が容易であるため	不明
総数	100.0	49.3	65.2	32.5	9.7	9.3	21.4	21.7	3.2

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

参考15 常時雇用(される)について

「常時雇用される」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことをいう。

具体的には、次のいずれかに該当する場合に「常時雇用される」に該当する。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

○派遣労働者の雇用状況と事業許可、届出の関係

派遣労働者が常時雇用される労働者のみである場合……特定労働者派遣事業(届出制)

派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合……一般労働者派遣事業(許可制)

(特定労働者派遣事業を届出制としている理由)

派遣労働者が常時雇用される労働者のみである形態の事業については、すべての派遣労働者の雇用の安定が図られている点で、その他の形態に比べより望ましい形態であり、派遣労働者の雇用管理を適正に行い得るか等の要件を事前にチェックするまでの必要性は乏しいと考えられるため。

参考16 派遣労働者の受入れについての方針(派遣先調査)

1. 過去3年間の派遣労働者の受入れについての方針

(単位: %)

	総数	積極的に受入れを増やしてきた	受入れを減らしてきた	現状維持の方針をとってきた	その他	不明
総数	100.0	9.1	27.2	50.9	12.1	2.0

2. (1. で「積極的に受入れを増やしてきた」と回答した事業所に対し) 過去3年間の派遣労働者以外の従業員についての方針 (複数回答)

	総数	他の従業員の数はほとんど変えていない	正社員を減らした	パート・アルバイトを減らした	契約社員を減らした	他の従業員についても増やした	不明
総数	100.0	30.2	11.4	4.7	6.0	25.5	13.4

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

参考17 派遣受入期間の制限について

○ 労働者派遣法では、業務によって、派遣先が同一の業務に派遣を受け入れる期間に制限を設けている。

業務	派遣受入期間の制限
物の製造、軽作業、一般事務など	原則1年間 (過半数労働組合等の意見を聴いた上で、 3年間まで延長できる。)
いわゆる「26業務」など(※)	なし

※ その他派遣受入期間の制限がないもの

- 3年以内の有期プロジェクト業務
- 日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下)
- 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- 介護休業等を取得する労働者の業務

参考18 業務別・雇用形態派遣労働者数の内訳

H23. 6.1現在 総数137万人

いわゆる「26業務」 ※通訳、秘書、機械設計 の業務等 (64万人)	45万人	19万人
	16万人	10万人
	25万人	22万人

製造業務
(26万人)

上記以外の業務
 ※一般事務、営業、販
 売、倉庫・運搬関連、
 イベント・キャンペーン
 関連の業務等
 (47万人)

常時雇用される労働者(86万人) 常時雇用される労働者以外の労働者(51万人)

(出典)平成23年6月1日現在の派遣事業報告(確報)における、平成23年6月1日時点の労働者数

参考19 いわゆる「26業務」とは

○ 以下のいずれかに該当し、かつ、常用代替との関係で問題がないものとして政令で定める業務を、いわゆる「26業務」という。

① 「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」

② 「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」

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

※ ○は日雇派遣禁止の例外となる業務でもある。(いわゆる「17.5業務」)

- もともと1999年(平成11年)改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務が、これらの業務に限定されていた。
- 派遣可能業務の原則自由化に伴い新たに派遣可能となった、これらの業務以外の業務については、派遣可能期間が1年(平成15年改正で最長3年に延長)に、これらの業務については、派遣可能期間の制限を受けなかった。

参考20 いわゆる「26業務」の変遷

○ 平成11年改正で派遣可能業務が原則自由化(ネガティブリスト化)される以前は、労働者派遣を行うことができる業務がこれらの業務に限定されていた。

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 受付・案内、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) 受付・案内、駐車場管理等(※1) 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 <u>機械設計</u> <u>放送機器等操作</u> <u>放送番組等演出</u>	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) 受付・案内、駐車場管理等 建築物清掃 建築設備運転、点検、整備 <u>研究開発</u> <u>事業の実施体制の企画・立案</u> <u>書籍等の制作・編集</u> <u>広告デザイン</u> <u>インテリアコーディネータ</u> <u>アナウンサー</u> <u>OAインストラクション</u> <u>セールスエンジニアの営業</u> <u>放送番組等における大道具・小道具</u> <u>テレマーケティングの営業</u>	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(※3) 受付・案内、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、 <u>金融商品の営業</u> 放送番組等における大道具・小道具

(注) 網掛・・・特別の雇用管理を行う必要がある業務
太字下線部・・・追加部分

※1 平成2年の政令改正により、①「受付・案内、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。
 ※3 平成24年の政令改正により、「建築設備運転、点検、整備」に、「水道施設等の設備運転等」を追加。

参考21 いわゆる「付随的業務」とは

- いわゆる26業務等の期間制限のない業務と併せてその他の業務も行う場合は、全体として派遣期間の制限を受ける。
- ただし、期間制限のない業務の実施に伴い、その他の業務を付随的に行う場合で、その時間数が全体の1割以下の場合には、派遣期間の制限を受けないと整理されている。

労働者派遣事業関係業務取扱要領(平成24年10月)(抜粋)

第9 派遣先の講ずべき措置等

4 派遣受入期間の制限の適切な運用

(3) 派遣受入期間の制限を受ける業務の範囲

- ロ イの①に該当する業務(注:いわゆる26業務)であっても、イの①から⑤までに掲げる業務以外の業務を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入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。

ただし、イの①から⑤の派遣受入期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的にイの①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割合が通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えない。

なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の1日当たり又は1週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要である(第7の2の(1)のイの(ハ)の①及び⑤参照)。

また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。

参考22 「常用代替防止」の考え方について

- 労働者派遣制度では、法律の制定時より、常用代替の防止という観点から制度設計が行われている。
- この考え方は、ネガティブリスト方式に転換した平成11年改正でも維持されている。

中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書(昭和59年11月)(抜粋)

二 労働者派遣事業の制度化

3 対象分野

- (1) 労働者派遣事業を制度化するに当たっては、労働者派遣事業が有する需給調整機能を有効に発揮させるようにするとともに、派遣される労働者の保護を図るという観点だけではなく、労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれることのないよう配慮する必要がある。このため、新規学卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという我が国の雇用慣行との調和を図る必要がある。(略)

労働者派遣事業制度の改正について(建議)(中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会 平成10年5月)(抜粋)

第2 派遣期間関係

1 派遣期間の在り方について

派遣期間については、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、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に関する対策として労働者派遣事業制度を位置付けるとの基本的な考え方に基づき、原則として派遣期間を一定の期間に限定することが適当である。

2 派遣期間について

- (1) 常用雇用の代替防止の観点から、原則として、派遣先は同一業務について1年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とすることが適当である。
- (2) (略)
- (3) 現行の労働者派遣法の適用対象業務である専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務等について労働者派遣を行う場合には、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、現行の派遣期間の制限の在り方を維持することが適当である。
- (4) また、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場合において労働者派遣を行うときについては、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、(1)及び(2)の特例を認めることが適当である。

参考23 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣元調査)

1. 派遣可能期間の制限を回避するため、同じ派遣先で部署を変えて派遣を継続したことがあるか(回答事業所数)

(単位:%)

	総数	ある	ない	不明
総数	100.0	17.2	81.0	1.7
一般	100.0	18.9	79.2	1.9
特定	100.0	10.2	88.8	1.0

2. (1. で「ある」と回答した事業所に対し)変更前に派遣を行っていた部署からみてどのような関係か(回答件数)

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所
総数	100.0	19.4	17.7	22.0	40.9
一般	100.0	18.9	17.8	23.7	39.6
特定	100.0	23.5	17.6	5.9	52.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

参考24 派遣可能期間の制限を回避するための部署変更(派遣労働者調査)

1. 派遣可能期間の制限に達する直前、もしくは上限に達した後、同じ派遣先で部署が変わったことがあるか

	総数	ある	ない	わからない
総数	100.0	15.6	78.9	5.5

(単位:%)

2. (1. で「ある」と回答した者に対し) 変わった先の部署は、変更前に派遣されていた部署からみてどのような関係か

	総数	同じ課・グループ の中の異なる係・ チーム	同じ部の中の、異 なる課・グループ	異なる部	異なる事業所 (支店・事務所)
総数	100.0	21.8	17.0	37.0	24.2

3. (1. で「ある」と回答した者に対し) 仕事内容はどのようなものか

	総数	変更前に派遣されていた部署と 仕事内容はほとんど同じ	仕事内容は異なる
総数	100.0	49.1	50.9