

# 派遣法理解のために～Q&A

## 【Q1】

労働者派遣事業を行ってはいけない業務は、何ですか。

## 【A】

以下のいずれかに該当する業務について、労働者派遣を行ってはいけません。

- (1) 港湾運送業務（港湾荷役の現場作業に係わるもの。）
- (2) 建設業務（建設の現場作業に係るもの）
- (3) 警備業務（警備業法上の警備業務）
- (4) 医療関係の業務  
ただし、次のものは除く。  
社会福祉施設等への派遣  
紹介予定派遣

(注) 下記業務については、労働者派遣を行うことができる。

- ・ 病院等における看護補助の業務
- ・ ホームヘルパー等介護の業務

(5) 人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉又は労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務

(6) 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、社会保険労務士又は行政書士の業務

(7) 建築士事務所の管理建築士の業務

物の製造の業務は、届出によりH16.3.1～可能となった。

ただし施行後3年間は1年に制限されるが、物の製造の業務のうち、産前産後、育児・介護休業等に係る業務については、この制限は適用されない。

## 【Q2】

派遣を行ってはいけない「建設業務」の内容を教えてください。

## 【A】

「適用除外となる建設の業務は、土木建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業またはこれらの作業の準備に係る業務（労働者派遣法第4条1項2号）をいいますが、この業務は建設工事の現場において、直接にこれらの作業に従事するものに限られます。従って設計、積算、施工管理（工程管理を含みます。）などの業務は労働者派遣事業の対象となります。」

## 【Q3】

派遣を行ってはいけない「医療関係の業務」とは具体的には何ですか。

## 【A】

- (1) 具体的には次の業務になります。
1. 医師、歯科医師、薬剤師の業務（病院等又は医療をうける居宅において行われるものに限られます。）
  2. 保健師、助産師、看護師及び准看護師の業務（保健指導、助産、療養上の世話及び診療の補助並びに他の法令の規定により診療の補助として行うことができる業務として歯科衛生士、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技師、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士が含まれる。）
  3. 管理栄養士の業務（傷病者の療養のため必要な栄養の指導に係るものであって、病院等又は医療をうける居宅において行われるものに限り。）
  4. 歯科衛生士、診療放射線技師、歯科技工士の業務（病院等において行われるものに限る。）

(注) 病院等における看護補助の業務、ホームヘルパー等介護業務については労働者派遣を行うことができます。

特別養護老人ホーム等の社会福祉施設等において行われる医療関係業務には、労働者派遣を行うことができます。

紹介予定派遣の場合については、派遣を行うことが可能となりました。

**【Q4】**

派遣期間の制限を受けない「政令 26 業務」とは何ですか。

**【A】**

派遣法では、以下 26 業務を派遣期間制限を受けない業務としています。

- 1 号：ソフトウェア開発業務
- 2 号：機械設計業務
- 3 号：放送機器等操作業務
- 4 号：放送番組等演出業務
- 5 号：事務用機器操作
- 6 号：通訳・翻訳・速記
- 7 号：秘書業務
- 8 号：ファイリング業務
- 9 号：調査業務
- 10 号：財務処理業務
- 11 号：取引文書作成業務
- 12 号：デモンストレーション業務
- 13 号：添乗業務
- 14 号：建築物清掃業務
- 15 号：建築設備運転・点検・整備業務
- 16 号：案内・受付・駐車場管理等業務
- 17 号：研究開発業務
- 18 号：事業の実施体制の企画・立案業務
- 19 号：書籍の制作・編集業務
- 20 号：広告デザイン業務
- 21 号：インテリアコーディネーター業務
- 22 号：アナウンサー業務
- 23 号：OA インストラクション業務
- 24 号：テレマーケティングの営業業務
- 25 号：セールスエンジニアの営業業務、  
金融商品の営業業務
- 26 号：放送番組等における大道具・小道具業務

**【Q5】**

政令 26 業務は 3 年を超える期間経過後直接雇用義務が発生するといわれていますが、具体的にどのような条件を満たすと直接雇用義務が発生するのでしょうか

**【A】**

派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一業務について、3 年を超える期間継続して同一派遣労働者が派遣就業した場合、派遣先が当該同一業務に労働者を従事させるため労働者を雇入れようとするときは、当該派遣労働者に雇用の申し込みをしなければなりません（法第 40 条の 5 の直接雇用義務）。

**【Q6】**

受入期間の制限のある自由化業務は「就業場所ごとの同一業務」の場合、1 年を超えて派遣を受け入れる場合について、派遣先は、どのような手続きが必要になるのか教えてください。

**【A】**

臨時的・一時的な業務（法第 40 条の 2 の第 1 項第 1 号～4 号を除く）の場所ごとの同一業務について 1 年を超え 3 年以内の派遣期間を定める場合又は、これを変更しようとする場合には労働組合等へ当該期間を通知し、その意見を聴くものとする（法第 40 条の 2 第 4 項）

〔注〕（派遣先指針第 2 の 15）

派遣先は、意見を聴くに当たっては、当該期間等を過半数組合又は、過半数代表者に通知してから意見を聴くまでに十分な考慮期間を設けること。

派遣先は、過半数労働組合又は過半数代表者から派遣受入れ期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、当該意見に対する派遣先の考え方を過半数労働組合又は過半数代表者に説明すること、当該意見を勘案して派遣受入れ期間について再検討を加える等により、過半数労働組合又は過半数代表者の意見を十分に尊重するように努めること。

**【Q7】**

政令 26 業務以外に派遣期間制限を受けない業務があると聞きましたが、その内容を教えてください。

**【A】**

派遣期間制限を受けない業務は以下のとおりです。

1. 政令 26 業務
2. 事業の開始、拡大、縮小等の業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの（例：有期のプロジェクト業務、倒産企業における清算業務等）
3. 日数限定業務（脱法的切り分け不可）  
日数限定業務に該当するためには、その業務が、派遣先の通常の労働者の 1 箇月間の所定労働日数の半分以下、かつ月 10 日以下しか行われぬ業務であることが必要である。  
（例）書店の棚卸し業務や、土日のみに行われる住宅展示場のコンパニオンの業務等
4. 産前産後休業、育児休業、介護休業取得者の業務

**【Q8】**

派遣受入期間制限のある業務について、雇用申込義務を負う場合（法第40条の4）と雇用申込努力義務を負う場合（法第40条の3）の違いを教えてください。

**【A】**

雇用申込努力義務は、1年以上派遣可能期間以内の期間労働者派遣の役務を受けた場合（派遣実施期間）において、派遣実施期間以降も引き続き当該業務に労働者を従事させるため、派遣先労働者を雇い入れようとするとき、派遣実施期間継続して従事した派遣労働者を一定の要件で雇い入れるよう努めなければならないとするものです。

これに対して、雇用申込義務は、派遣受入期間制限に抵触する最初の日以降継続して派遣停止を受けた派遣労働者を使用しようとするとき、一定の要件で雇用申込をしなければならないとするものです。この場合の雇用申込義務の対象者は、派遣受入期間の制限に違反する場合に、派遣受入期間制限に抵触する最初の日直前に当該派遣業務に従事していた派遣労働者となります。（個々の派遣労働者の派遣就業期間を問わず、抵触日の直前に受け入れていた派遣労働者が対象となります。）

**【Q9】**

政令26業務等以外の業務は、なぜ派遣期間が制限されることになったのでしょうか

**【A】**

派遣法は、常用雇用労働者の派遣労働者への代替を防ぐことと、派遣労働者の保護を図ることを目的としています。平成11年の改正で対象業務をネガティブリスト化し、原則自由化しました。政令26業務については専門性が高く比較的常用雇用者の派遣労働者への代替が懸念されなかったに対し、新自由化業務については原則自由化することでその懸念が大きくなります。そこで期間を制限することで、常用雇用者の派遣労働者への代替を防ぐこととした。

**【Q10】**

派遣先は派遣元事業主に対し、派遣受入期間の制限に抵触する最初の日を通知する義務があるとのことですが、  
（1）どういう形式で通知すればいいのでしょうか。  
（2）契約書に明記する必要はありますか（法第26条5項）。

**【A】**

（1）文書により、あらかじめ（派遣契約期間締結前に）通知する必要があります。（厚生労働省令）  
（2）契約書への記載は必要ありません。

**【Q11】**

受入期間の制限のある業務の場合、派遣会社、派遣労働者を替えればこの期間制限を超えて派遣を受入れることができますか。

**【A】**

**できません。**

派遣会社、派遣労働者を入れ替えても臨時的・一時的な業務のために派遣労働者を継続して受入れることができる期間は最長3年です。

派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一の業務（26業務等を除きます。）について、派遣元事業主から派遣可能期間（1～3年、1年）を超えて継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはなりません。（法第40条の2第1項）

なお、1年超の派遣受入れの場合には、下記の意見聴取手続を行わなければなりません。

**意見聴取手続：**派遣先は、派遣期間が1年を超え3年以内の期間継続して派遣を受入れる場合には、派遣先において労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとする（法第40条の2第4項）

**【Q12】**

新自由化業務は、派遣元事業主（人材派遣会社）をかえれば、派遣期間の制限（1年～3年、1年）は受けないのでしょ

**【A】**

派遣元事業主をかえても派遣期間制限を受けません。期間制限は派遣先の派遣受入期間に対する制限ですので派遣元事業主（人材派遣会社）を変えても派遣受入期間に対する制限は変わるものではありません。

**【Q13】**

新自由化業務の場合、特定労働者派遣を行なっている派遣会社からの派遣であっても派遣期間の制限が適用されるのでしょうか。

**【A】**

適用されます。

ちなみに特定労働者派遣とは、その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業です。

**【Q14】**

派遣契約の業務内容が、政令 26 業務と新自由化業務の複合業務の場合（例えばOAでの端末入力業務 50%と販売業務 50%など）、派遣期間の制限を受けるのでしょうか。

**【A】**

受けます。

26 業務と新自由化業務の複合業務の場合、新自由化業務の派遣期間制限の適用となります。

期間制限のない 26 業務等と付随的に期間制限のある業務を併せ行う場合については、付随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 割を超える場合には、受入期間の制限（1～3 年）を受ける。

**【Q15】**

派遣受入期間は 1 年間であったが、半年ずつ 2 人の派遣労働者を受け入れていた場合でも直接雇用の努力義務を負うのでしょうか。

**【A】**

負いません。

直接雇用の努力義務を負う要件として「同一の業務に継続して 1 年間従事していた派遣労働者であること」が必要であり、設問では、これに該当しないからです。

**【Q16】**

派遣法の改正により派遣先は派遣労働者に対して男女雇用機会均等法のセクシュアルハラスメント防止措置を取らねばならないとされていますが、具体的にどのような措置を取ればよいのでしょうか。

**【A】**

事業主は、男女雇用機会均等法により社内のセクシュアルハラスメント防止措置を取らねばなりません（同法第 21 条）。事業主が配慮すべき具体的な事項については労働大臣による指針によって以下のように定められています。

（1）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

（2）相談・苦情への対応

（3）職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応

以上の事項について派遣先も事業主とみなして派遣労働者に対しても配慮しなければなりません。（派遣法 47 条の 2）

既に派遣先で自社社員に対する配慮措置をしているのであれば、それを派遣労働者にも適用してください。

**【Q17】**

「紹介予定派遣」とはなんですか。

**【A】**

紹介予定派遣は、「派遣終了後、派遣先に職業紹介されることを予定してする労働者派遣のこと」で、平成 12 年 12 月 1 日以降実施が認められています。

平成 16 年 3 月 1 日の改正では、「派遣の開始前又は開始後に当該派遣先に職業紹介を行う、又は職業紹介を行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により派遣終了前に当該派遣先に雇用を約束されるものを含む」（法第 2 条第 6 号）となりました。

**〔指 針〕**

紹介予定派遣の派遣期間

・派遣元は、6 箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わない。（派遣元指針）

・派遣先は、6 箇月を超えて、同一の派遣労働者を受入れない。（派遣先指針）

紹介予定派遣の濫用防止等に係る措置

紹介予定派遣に限っては、事前面接、履歴書の送付等の派遣労働者を特定することを目的とする行為は、可能となりますが、「雇用対策法第 7 条の趣旨に照らし講ずべき措置（派遣先指針第 2 の 18 の(3)）」及び「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 5 条の趣旨に照らし行ってはならない措置（派遣先指針第 2 の 18 の(4)）」の内容に抵触するものでないこと。

派遣元は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、それぞれの理由について、派遣先に対して書面、電子メール又はFAXにより明示するよう求めるものとする。又、派遣先から明示された理由を派遣労働者に対して書面で明示するものとする。（派遣元指針）

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた労働者を雇用しなかった場合には、派遣元の求めに応じ、それぞれの理由を派遣元事業主に対して、書面、電子メール又は、FAX で明示すること。（派遣先指針）

（注）

- 1 紹介予定派遣を行う場合、一般労働者派遣事業及び民間職業紹介事業のいずれの許可も必要です。
- 2 紹介予定者としての登録及び雇入れは、あくまでも労働者の申出・同意によることとし、派遣元事業主は紹介予定派遣の対象者として登録及び雇入れようとするときは、あらかじめその旨を当該労働者に明示すること（既に労働者派遣の登録を行い、若しくは派遣労働者として雇用され、又は、求職の申込みをしている者を紹介予定派遣の対象とする場合も、同様の取扱いとする。）
- 3 紹介予定派遣においては、派遣先及び派遣労働者の求人・求職の意思等を確認して職業紹介が行われるものであるため、この意思等のいかんによっては職業紹介が行われないことを派遣労働者及び派遣先に明示すること。
- 4 派遣受入れ期間の制限を免れる目的で紹介予定派遣を行うものではないこと。

#### 【Q18】

「労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は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（法第26条7項）」とされていますが、具体的にはどのような行為が該当するのでしょうか。

#### 【A】

派遣先による派遣労働者特定行為の具体例については、派遣先が講ずべき措置に関する指針（以下派遣先指針といいます）に以下のように定められています。

派遣先は、

- ・労働者派遣に先立って面接すること
- ・派遣先に対して該当労働者に係る履歴書を送付させること
- ・派遣労働者として派遣されてくる労働者を若年者に限ることとするような要望を派遣元に提示すること

上記は例示であり、これら以外にも派遣労働者を特定しているとみなされる行為は禁止されます。

（注）上記取扱いは、紹介予定派遣の場合は、除きます。

#### 【Q19】

派遣労働者に、時間外労働、深夜労働、休日労働を命じることはできますか？  
「36協定」は、派遣元又は派遣先のどちらのものが適用されますか？

#### 【A】

派遣労働者の実際の就労場所は派遣先ですが、労働時間の枠組みとなる、「36協定」は派遣元において締結することになります。（法第44条）

派遣先は、派遣元の「36協定」の枠内であれば、時間外労働や休日労働等を直接命じることができませんが、同時に労基法上の使用者としての責任も負う（法第44条）こととなりますので注意が必要です。

#### 【Q20】

派遣契約を結んだ後に契約以外の業務をお願いすることはできますか。  
また、契約内容を変更することはできますか。

#### 【A】

派遣先において派遣労働者が従事する業務とは派遣契約で定めた業務です。

労働者派遣法第39条で派遣先に対して「派遣契約の定め反することのないよう適切な措置」を講ずるよう義務づけていることから、契約で定めた業務以外の仕事を命じることができません。

しかし、契約業務の遂行上付随的業務や周辺業務について行われなければならない場合も生ずることがありますので、その社会常識や頻度によって個別に判断することになります。この場合、事前に派遣会社に申し出て、さらに派遣労働者の意思を尊重した上で、3者間において合意を得る必要があります。また、派遣先が契約内容を一方的に変更することは、許されていません。当初の契約と異なる状況が予想される、あるいは発生した場合は速やかに派遣会社と連絡を取り、派遣労働者の了解を得た上で契約内容を変更することになります。

**【Q21】**

派遣労働者にも社員食堂・診療所等の福利厚生施設の利用を認めなければなりませんか。

**【A】**

派遣労働者は派遣会社の社員とはいえ、派遣先の職場で派遣先の従業員と同じ仕事をしています。それにもかかわらず診療所や社員食堂等の福利厚生施設が使えないのでは、円滑に仕事を遂行することができません。

そこで、派遣先に対して、派遣労働者が派遣先の従業員に対して差別感などの精神的プレッシャーを受けずに気兼ねなく働くことができるように、派遣労働者にも一般の従業員が使用できる施設を使用させるよう努めなければならないこととなっております。なお派遣先が派遣労働者の利用を認める福利厚生施設の範囲を派遣契約に定めておくことが義務づけられています。

**【Q22】**

年次有給休暇の取扱いは？また、年休の時季変更権は、派遣元又は派遣先のどちらが行使できますか？

**【A】**

年次有給休暇は、雇用主である派遣元が付与するものですが、取得に当たっては、派遣労働者の就業場所である派遣先の業務の都合も考慮に入れる必要があるでしょう。しかし、労働者から請求があった場合は通常拒否することはできません。雇用主である派遣元事業主に時季変更権があるとはいえ、不可抗力の場合以外は行使できないのが判例です。

**【Q23】**

派遣労働者の健康診断は、派遣先と派遣元のどちらが実施するのでしょうか？

**【A】**

派遣労働者との雇用関係は、派遣元にありますので、一般健康診断は、派遣元が実施します。ただし、有害業務についての特殊健康診断は、派遣先が行い、この結果を記載した書面を派遣元へ通知しなければなりません（法第45条第10項、安衛法第66条）。なお、派遣労働者の一般健康診断の個人票は、派遣先へ提出することはできないことになっています。

**【Q24】**

派遣労働者の安全衛生及び労災等の取扱いはどちらが行なうのですか？

**【A】**

労働者派遣法は、派遣労働者に対する労働基準法及び労働安全衛生法に基づく日常の勤務時間等の管理や危険または健康障害の防止について、派遣先がその処置を講ずることを定めていますので、十分な対応が必要となります。

なお、労災保険への加入及び手続き等は、雇用関係にある派遣会社（派遣元）が行ないます。したがって、派遣労働者が労働災害や通勤災害に被災した場合は、派遣会社（派遣元）の労災保険から各種給付が行なわれます。