

## 第4章 禁止・制限される派遣態様

### 1 派遣禁止業務（要領第2）

以下の業務については、労働者派遣事業を行うことはできません（法第4条）。

- ①港湾運送業務
- ②建設業務
- ③警備業務
- ④病院等における医療関係業務

（ただし、紹介予定派遣、産休等の代替、へき地などでの派遣就業を除く）

これらが禁止されたのは、派遣法と別の労働力需給調整制度があったり（港湾法、建設労働者の雇用の改善等に関する法律）、業務の性質として適切でないと考えられたためです。

また、以下の場合についても、各法令の趣旨などに照らして労働者派遣事業を行うことはできないとされています。

- ⑤人事労務管理業務のうち、派遣先において団体交渉・労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務への派遣（要領第2の3）
- ⑥弁護士・税理士など（いわゆる士業）、一定の専門職の業務への派遣（要領第2の3）
- ⑦ストライキ・ロックアウト中、またはそれらに至るおそれの多い事業所への新たな労働者派遣（法第24条、職業安定法第20条）
- ⑧公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での派遣（法第58条）

### 2 日雇派遣の禁止（要領第6の17・28、日雇派遣指針）

日雇労働者（派遣元との労働契約が30日以内の労働者）を派遣することはできません。雇用主（派遣元）と指揮命令する者（派遣先）が異なり責任の所在があいまいになるおそれが、通常の派遣より生じやすいからです。

以下の①・②のいずれかに該当する場合は、例外的に日雇派遣が認められています（法第35条の4）。

※令和3年4月1日以降は、社会福祉施設等への看護師の日雇派遣が認められる予定です。

- ①一定の専門的な業種で、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として政令（施行令第4条第1項）で定める以下のもの
- ・ 情報処理システム開発 ・ 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 ・ 貿易 ・ デモンストレーション ・ 添乗 ・ 受付、案内 ・ 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の営業、金融商品の営業
- ②雇用機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる政令（同条第2項）で定める以下の場合
- ・ 60歳以上の人
  - ・ 雇用保険の適用を受けない学生（いわゆる昼間学生）
  - ・ 本業の年収が500万円以上の人（副業で日雇派遣をする人）
  - ・ 世帯年収が500万円以上ある場合で、主たる生計者ではない人

派遣元・派遣先は、派遣元指針・派遣先指針のほかに日雇派遣指針（日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針）も踏まえて、日雇派遣を行う必要があります。

### 3 「専ら」派遣の禁止（要領第12の4）

専ら特定の者に対してのみ労働者派遣を行うことを目的として、労働者派遣事業を行うことはできません（法第7条第1項第1号）。ただし、派遣元が雇用する派遣労働者の3割以上が他の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職した後に雇い入れられた者である場合は除外されます（規則第1条の3）。

派遣事業が本来果たすべき労働力需給調整機能が果たされないからです。

### 4 グループ企業内派遣の8割規制（要領第4の2）

派遣元が属するグループ企業への派遣は全体の8割以下にすることが必要です（法第23条の2）。やはり、派遣事業が本来果たすべき労働力需給調整機能が果たされないからです。

### 5 離職後1年以内の労働者の派遣禁止（要領第6の18、第7の10）

派遣元は、離職した労働者（60歳以上の定年退職者は例外）を離職後1年内にもとの勤務先へ派遣労働者として派遣することはできませんし（法第35条の5）、派遣先も受け入れてはいけません（法第40条の9）。

労働者派遣事業が常用雇用の代替防止を前提として制度化されているため、本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることを防ぐ趣旨です。

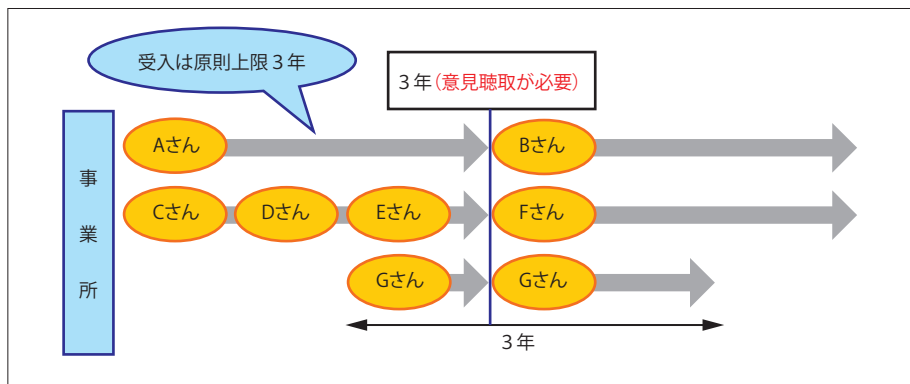
## 6 派遣の期間制限（要領第7の5～7、第6の16）

## (1) 期間制限の概要

派遣労働者が常用労働者を代替することを防止する観点、派遣労働者の派遣就業への望まない固定化を防止する観点から、派遣法は、派遣先が労働者派遣の役務の提供を受けることができる期間を制限しています。派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります（法第40条の2、第40条の3）。

なお、この期間制限が確実に遵守されるよう、派遣元・派遣先間の労働者派遣契約を締結する際に、また、派遣期間を延長したときには速やかに、派遣先は、派遣元に対して、期間制限に抵触することとなる最初の日（抵触日）を通知する必要があります（法第26条第4項・第40条の2第7項）。また、派遣元は、この派遣先から通知された抵触日を労働者に対しても明示しなければなりません（法第34条第1項第3号、第2項）。

## (2) 事業所単位の期間制限



## ①期間制限の内容

派遣先が同一の事業所（※ P45）ごとの業務について派遣を受け入れることができる期間（派遣可能期間）は、原則3年が限度となります（法第40条の2第1・2項）。派遣元も、この期間制限に抵触する労働者派遣をしてはなりません（法第35条の2）。

## ②期間制限の起算日・通算

最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。3年までの間に派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣を始めた場合でも、派遣可能期間の起算日は変わりません（したがって、派遣可能期間の途中から開始した労働者派遣の期間は、原則、その派遣可能期間の終了まで

となります)。

派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます(先指針第2の14(3)、3か月を超えて前の労働者派遣の期間が通算されなくなるための期間を「クーリング期間」などといいます)。

### ③派遣可能期間の延長

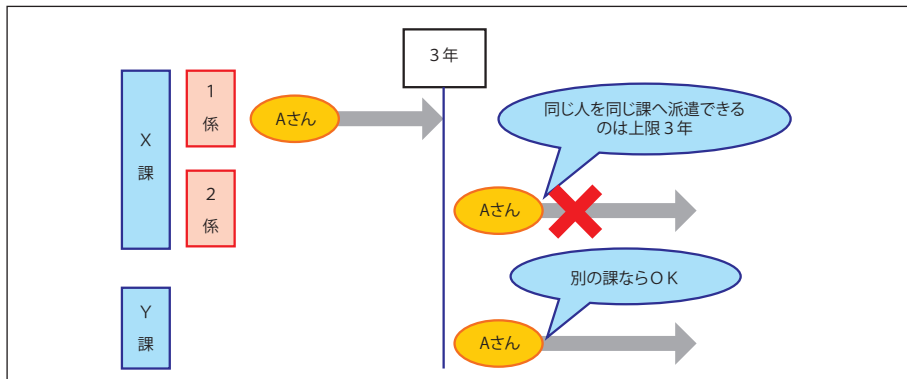
派遣先が3年を超えて、延長して派遣を受け入れようとする場合は、抵触日の1か月前までに、派遣先の事業所の過半数労働組合等(過半数労働組合、それが存在しない場合には労働者の過半数を代表する者)からの意見を聴く必要があります(意見聴取手続、法第40条の2第3・4項。先指針第2の15も参照)。意見聴取手続がなされなかった場合、派遣可能期間は延長できません。

意見聴取において、労働者側から異議が出た場合には、①派遣可能期間の延長の理由・延長期間、②異議への対応に関する方針を説明しなければなりません(法第40条の2第5項)。

これらは、労使自治の考え方に基づき、派遣労働者の受入れについて派遣先事業所内で実質的な話し合いができるようにするためのものです。そのため、派遣先は、意見聴取や対応方針等の説明を誠実に行い、異議が述べられた場合には十分にその意見を尊重するように努めなければなりません(法40条の2第6項、先指針第2の15(3)(4))。

派遣可能期間を延長できるのは3年間までです。延長した派遣可能期間を再延長しようとする場合は、改めて過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。

## (3) 個人単位の期間制限



## ①期間制限の内容

派遣先が、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（※P45）について派遣を受け入れることができる期間は、3年が限度です（法第40条の3）。派遣元も、この期間制限に抵触する労働者派遣を行ってははいけません（法第35条の3）。

## ②期間制限の通算

派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。

組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を派遣することができますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります（この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります）。

また、同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます（先指針第2の14(4)、ここでも、期間が通算されなくなるための期間を「クーリング期間」などといいます）。

なお、派遣元が、同一の派遣労働者を派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣したのち、本人が希望しないにもかかわらず、「クーリング期間」を空けて再びその組織単位の業務に派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくありません（元指針第2の8(7)）。

※「事業所」、「組織単位」とは（先指針第2の14(1)(2)）

(2)(3)での「事業所」、「組織単位」は以下のように判断されます。

事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること</li> <li>・経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること</li> <li>・施設として一定期間継続するものであること</li> </ul> などの観点から、実態に即して判断されます。 ※雇用保険の適用事業所に関する考え方と同一です。
組織単位	いわゆる「課」や「グループ」など、派遣先の組織の最小単位（「係」等）よりも一般的に大きい単位を想定しており <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務としての類似性、関連性があり</li> <li>・組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断されます。</li> </ul>

### ③期間制限などに違反した場合の効果

事業所単位・個人単位の期間制限に違反した場合、派遣先は、労働契約申込みみなし制度の対象となります（法第40条の6第1項第3・4号）。また、指導・助言、勧告、公表の対象（法第49条の2）となります。

また、派遣元については、30万円以下の罰金の対象（法第61条）、許可取消し（法第14条第1項第2号）、事業の停止命令（法第14条第2項）、改善命令（法第49条第1項）の対象となります。

### (4) 期間制限の例外（法第40条の2第1項）

次に掲げる場合は、例外として、期間制限がかかりません。

- ・派遣元に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務（1か月間の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- ・産前産後休業、育児・介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

## 7 雇用安定措置等（要領第6の2、第7の8・9）

### (1) 雇用安定措置

派遣先での同一組織単位の期間制限に達した後に就業先がなければ、派遣労働者は、職を失う可能性があります。そのため、派遣元は、同一の組織単位に継続して

1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合（下表参照）に、**派遣労働者**の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（**雇用安定措置**）を講じる責務があります（法第30条第1・2項、規則第25条～第25条の5）。

雇用安定措置とは以下のようなものです。

- ①**派遣先**への直接雇用の依頼
  - ②新たな**派遣先**の提供（合理的なものに限る）
  - ③**派遣元**による無期雇用（**派遣労働者**以外の労働者として）
  - ④その他雇用の安定を図るために必要な措置
- ※雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等

**派遣元**が①～④のどれを講じるべきか、どの程度の義務かについて以下のように区別されています。

雇用安定措置の対象者	<b>派遣元</b> の責務の内容
A 同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある者 （本人が継続して就業することを希望する場合に限る）	①の措置を講じ、その結果、 <b>派遣先</b> での直接雇用につなげられなかった場合には、②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務
B 同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある者 （本人が継続して就業することを希望する場合に限る）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C（A・B以外で） <b>派遣元</b> に雇用された期間が通算1年以上の者 ※いわゆる「登録状態」の人も、この対象に含まれます。	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

**派遣元**は、対象となる**派遣労働者**に対し、派遣終了の前日まで、キャリア・コンサルティングや労働契約更新時の面談等の機会を通じて、継続就業の希望の有無と、希望する雇用安定措置の内容を聴取しなければなりません。そして、**派遣労働者**から聴取した内容を**派遣元**管理台帳に記載する必要があります。（令和3年4月1日から）

また、**派遣元**は、**派遣労働者**の希望を尊重し、本人が希望する措置を講じるよう努めなければなりません。特に、**派遣労働者**が無期雇用を希望する場合は、その希望に応じ、雇用安定措置を講じるよう留意しなければなりません。そして、**派遣元**は、**派遣元**管理台帳に「**派遣先**へ直接雇用の依頼を行った」等の講じた雇用安定措置の内容を記載する必要があります。



さらに、労働契約が終了した場合であっても、派遣元によって義務が適切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、義務を履行しなければなりません。

なお、派遣元が、雇用安定措置義務を逃れるために、意図的に派遣期間を3年未満とすることは、雇用安定措置の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視されるものであり（元指針第2の8（2）イ）、指導等の対象となります。繰り返し指導を行っても改善しない場合、労働者派遣事業の許可の更新は認められません。

## （2）派遣先による雇入れ努力義務等

派遣先は、以下の場合には、受け入れていた派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません（法第40条の4、規則第33条の7）。

- ①派遣先の組織単位の同一の業務について、同一の派遣労働者を1年以上受け入れており
- ②派遣終了後に、引き続き同一の業務に従事させるために労働者を雇用しようとする場合
- ③派遣元から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があったこと

さらに、派遣先は、以下の場合には、受け入れている派遣労働者に対して、派遣先の事業所の通常の労働者（正社員）の募集情報を周知しなければなりません（法第40条の5第1項）。

- ①派遣先の同一の事業所で同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており
- ②その事業所で働く通常の労働者（正社員）を募集する場合

また、派遣先は、以下の場合には、通常の労働者（正社員）に限らず、派遣先の労働者の募集情報を周知しなければなりません（法第40条の5第2項、規則第33条の8）。

- ①派遣先の同一の組織単位の業務に、継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者について
- ②派遣元から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があり
- ②その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集する場合