

改正労働者派遣法の概要

～平成16年3月1日から
労働者派遣法が変わります～

厳しい雇用失業情勢、働き方の多様化等に対応するため、労働者派遣事業が労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合を図ることができるよう、労働者派遣法・関係政省令等が改正され、平成16年3月1日から施行されることとなりました。

改正労働者派遣法・関係政省令等の主な概要は以下のとおりですので、改正内容の十分なお理解と遵守をお願いします。

※ ご不明の点等がありましたら、最寄りの都道府県労働局・公共職業安定所にお問い合わせ下さい。

※ なお、平成16年4月1日から、労働者派遣事業の許可・届出等の手続窓口は、公共職業安定所から都道府県労働局に変わります。(派遣労働者からの相談等は公共職業安定所でも可能です。)

厚生労働省・都道府県労働局
(公共職業安定所)

1 派遣受入期間の延長

(1) 派遣受入期間の延長

派遣先は、従来、派遣受入期間が1年に制限されてきた業務について、労働者の過半数代表の意見聴取をした上で最長3年まで派遣を受けることが可能になる等、派遣受入期間が延長されます。

※) 業務別の派遣受入期間の制限

業務の種類	現 行	改 正 後
① ②～⑧以外の業務	1年	最長3年まで (※1)
② ソフトウェア開発等の政令で定める業務(いわゆる「26業務」)	同一の派遣労働者について3年	制限なし
③ いわゆる3年以内の「有期プロジェクト」業務	プロジェクト期限内は制限なし	同左
④ 日数限定業務(※2)	1年	制限なし
⑤ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務	2年	制限なし
⑥ 介護休業等を取得する労働者の業務	1年	制限なし
⑦ 製造業務(※3)	—	平成19年2月末までは1年(※4)
⑧ 中高年齢者(45歳以上)の派遣労働者のみを従事させる業務	3年(平成17年3月末までの特例)	同左

※1) 1年を超える派遣を受けようとする場合は(2)の意見聴取が必要です。

※2) その業務が1箇月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務

※3) 製造業務で、かつ、②～⑥の業務に該当する場合は、②～⑥が適用されます。

※4) 平成19年3月以降は、①と同様に最長3年まで可能になります。

(2) 労働者の過半数代表の意見聴取

(1)①の業務について1年を超える派遣を受けようとする派遣先は、あらかじめ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上で意見を聴き、その聴取した意見の内容等を書面に記載して3年間保存しなければなりません。

また、労働組合等から、労働者派遣を受けようとする期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、派遣先の考え方を説明する、意見を勘案して再検討を加える等により、労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません。

(3) 派遣受入期間の制限への抵触日の通知・明示

派遣元事業主・派遣先は、(1)①・⑦・⑧の業務については、派遣受入期間の制限に関して、以下の通知・明示を行わなければなりません。

① 労働者派遣契約締結時

派遣先は、派遣元事業主に対して、当該派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を通知。(※派遣契約締結後に、派遣先において(2)の意見聴取を行う等により派遣受入期間の制限への抵触日が変更された場合は、その都度、派遣元事業主に通知することが必要。)

② 派遣の開始前

派遣元事業主は、派遣労働者に対して、派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を明示。(※①の※によって変更された抵触日が通知された場合は、その都度、派遣労働者に通知することが必要。)

③ 派遣受入期間の制限への抵触日の1箇月前～前日

派遣元事業主は、派遣労働者・派遣先に対して派遣の停止を事前通知。

2 派遣労働者への直接雇用の申込み義務

(1) 派遣受入期間の制限がある業務(1. (1)①・⑦・⑧の業務)の場合

派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先は、抵触日の前日までに、派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければなりません。

【(2) 派遣受入期間の制限がない業務（1. (1)②～⑥の業務）の場合】

①同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、
②その業務に新たに労働者を雇入れようとするときは、派遣先は、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければなりません。

【(3) 雇用契約の申込み義務に違反する派遣先に対する勧告・公表】

(1)・(2)の雇用契約の申込み義務に違反する派遣先に対しては、指導・助言の上、勧告・企業名公表をすることがあります。

3 派遣対象業務の拡大

【(1) 製造業務】

製造業務について、派遣が可能になりました。

- ・ ただし、平成19年2月28日までは、派遣受入期間は1年となります。
- ・ また、当分の間、派遣元事業主は、製造業務に労働者派遣を行う事業所について、許可申請書又は届出書にその旨記載する必要があります。

【(2) 医療関連業務】

病院等における医業等の医療関連業務について、紹介予定派遣の場合は、派遣が可能になりました。

※ なお、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連業務（紹介予定派遣以外の派遣の場合）については、従来どおり労働者派遣事業を行うことができません。

4 許可・届出手続等の簡素化等

【(1) 許可・届出手続の簡素化】

一般労働者派遣事業の許可・特定労働者派遣事業の届出について、事業所単位（支店単位）から事業主単位（会社単位）に改められました。

※ なお、許可・届出等に係る書類の提出についても、原則として事業主の主たる事務所を管轄する都道府県労働局に対して行うこととなりますが、事業所のみに係る書類の提出（例：派遣元責任者の変更の届出に係る書類の提出）は、当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に対して行うことも可能です。

【(2) 事業者間の通知の簡素化】

派遣元事業主から派遣先への通知・派遣先から派遣元事業主への通知で、従来、書面によることとされてきたものについて、ファックス又は電子メールによる通知が可能になりました。

5 労働者派遣事業の許可の欠格事由の追加

労働者派遣事業の許可の欠格事由として、出入国管理及び難民認定法第73条の2第1項の罪（不法就労助長罪）が追加されました。

6 紹介予定派遣の見直し

【(1) 紹介予定派遣とは】

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受け又は届出をした者が、派遣労働者・派遣先の間での雇用関係の成立のあっせん（職業紹介）を行い、又は行うことを予定してするものです。

【(2) 求人条件の明示、採用内定等】

従来行うことのできなかった①派遣就業開始前又は派遣就業期間中の求人条件の明示、②派遣就業期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定を行うことが可能になりました。

【(3) 面接、履歴書の送付等】

紹介予定派遣の場合は、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等の派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が可能になりました。

なお、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等を行う場合には、派遣労働者の年齢や性別を理由とした差別を行ってはならず、直接採用

する場合のルール（雇用対策法や男女雇用機会均等法に基づくルール）と同様のルールの下に行うことが必要です。

【(4) 紹介予定派遣の派遣受入期間】

紹介予定派遣の場合は、同一の派遣労働者について6箇月を超えて派遣を行ってはなりません。

【(5) 派遣先が派遣労働者を雇用しない場合等の理由の明示】

派遣先が紹介予定派遣を受けた場合において、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を明示しなければなりません。

また、派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、派遣先に対し理由の明示を求めた上で、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しなければなりません。

7 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

①派遣元事業主は、派遣労働者の希望を勘案し、雇用契約期間について、労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、②派遣先は、労働者派遣契約における派遣期間について、実際に派遣を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければなりません。

8 派遣労働者の安全衛生の確保等

【(1) 派遣元・派遣先責任者の業務の追加】

派遣元・派遣先責任者の業務に、派遣労働者の安全衛生に係る以下の業務が追加されます。

- ① 派遣元責任者・・・派遣元において安全衛生を統括管理する者及び派遣先との連絡調整
- ② 派遣先責任者・・・派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元事業主との連絡調整

【(2) 製造業務専門の派遣元・派遣先責任者の選任】

- ① 製造業務に派遣をする派遣元事業主は、原則として、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣元責任者としなければなりません。
- ② 製造業務に50人を超える派遣労働者に従事させる派遣先は、原則として、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者としなければなりません。

【(3) 安全衛生に係る措置に関する派遣先の協力等】

派遣先は、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申し入れがある場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、必要な協力や配慮を行わなければなりません。

【(4) 労働者死傷病報告の様式の改正（労働安全衛生規則の一部改正）】

派遣労働者が労働災害により死亡又は負傷等したとき、派遣先及び派遣元の双方の事業者は、派遣先の事業場の名称等を記入の上所轄労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出する必要があります。

なお、派遣先の事業者は、労働者死傷病報告を提出したとき、その写しを派遣元の事業者に送付しなければなりません。

9 派遣元責任者に係る手続等の簡素化

【(1) 派遣元責任者の変更手続の簡素化】

派遣元責任者の変更の届出について、変更の日から30日以内に届け出れば足りることとなりました（従来は10日以内）。

【(2) 派遣元責任者講習の見直し】

派遣元責任者講習の有効期間が5年に延長されました（従来は3年）。また、再講習について講習時間数が4時間に短縮されました（従来は6時間）。

10 派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置等

(1) 労働・社会保険の適用促進

- ① 派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、その具体的な理由（例：所定労働時間が1週〇時間であるため等）について、派遣先及び派遣労働者に通知しなければなりません。
- ② 派遣先は、派遣元事業主から適正でない理由の通知を受けた場合には、派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めなければなりません。

(2) 派遣労働者の福利厚生等に係る均衡配慮

派遣元事業主は、業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、派遣先に雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

(3) 派遣労働者の教育訓練・能力開発に対する協力

派遣先は、派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力しなければなりません。

(4) 雇用調整により解雇した労働者のポストへの派遣の受入れ

派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、解雇後3箇月以内に派遣を受け入れる場合、必要最小限度の派遣の期間を定めるとともに、受入れ理由を説明する等適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めなければなりません。