

NO MORE
違法派遣! 偽装請負!

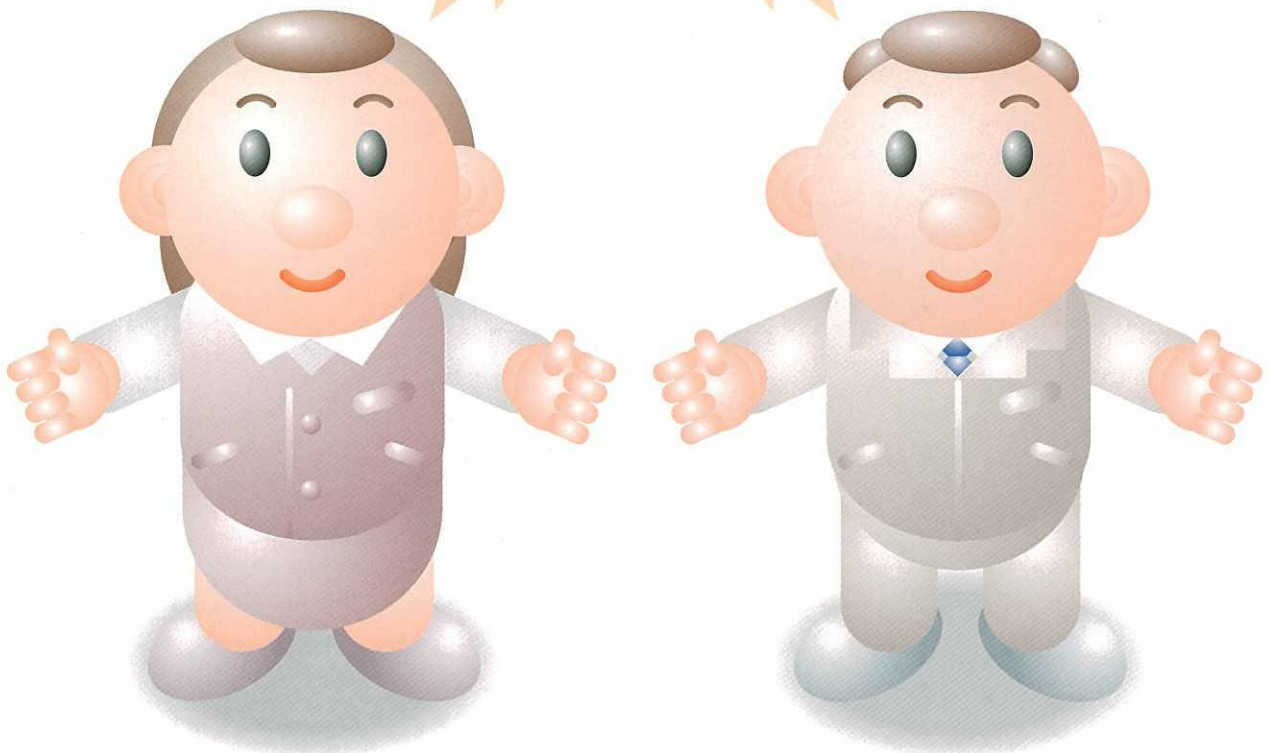
ご存知ですか?

製造業への 派遣のルール

——派遣受入期間の延長にあたって——

エッ!?

製造業務への
3年派遣が
可能になるの?



東京労働局

東京労働局 / 労働基準監督署 / ハローワーク

1. 労働者派遣の対象となる「物の製造の業務」とは

対象業務

- 物を溶融、鑄造、加工し、または組立て、塗装する業務
- 製造用機械の操作の業務
- 上記業務と密接不可分の付随業務として、複数の加工・組立て業務を結ぶ場合の運搬・選別・洗浄等の業務

(注) 派遣受入期間の制限を受けるものは「物の製造の業務」のうち、産前産後休業、育児休業等、介護休業等の代替業務以外の上記の業務(特定製造業務)です。

物の製造の業務には含まれないもの

- 製品の設計・製図の業務
- 物を直接加工し、または組み立てる業務等の工程に原料・半製品等を搬入する業務
- 加工・組立て等の完了した製品を運搬・保管・包装する業務
- 製造用機械の点検の業務
- 製品を修理する業務

COLUMN

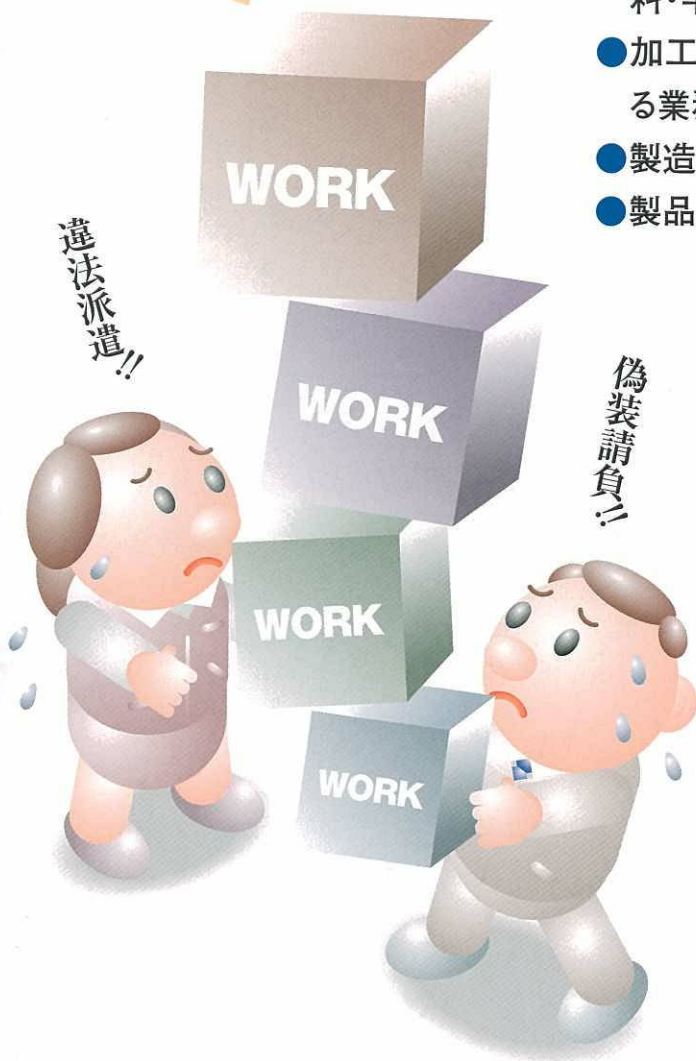
NO MORE 偽装請負

請負の形式をとりながらも実態として労働者派遣と変わらない「偽装請負」は、就業条件や労働安全衛生面での配慮や責任が十分確保されていないことが懸念されます。このため請負業を偽装した労働者派遣事業に対し、その解消に向け労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準等を周知徹底し、厳正な指導監督等を実施することにより、労働者派遣法・労働基準法・労働安全衛生法等労働諸法令の遵守のための取組みを強力に進めることとしています。

また、派遣労働者に対する安全衛生対策に万全を期すため、派遣元及び派遣先の双方に製造の業務専門の責任者の選任を義務付けられるなど、安全衛生管理の強化が求められています。

違法派遣!!

偽装請負!!

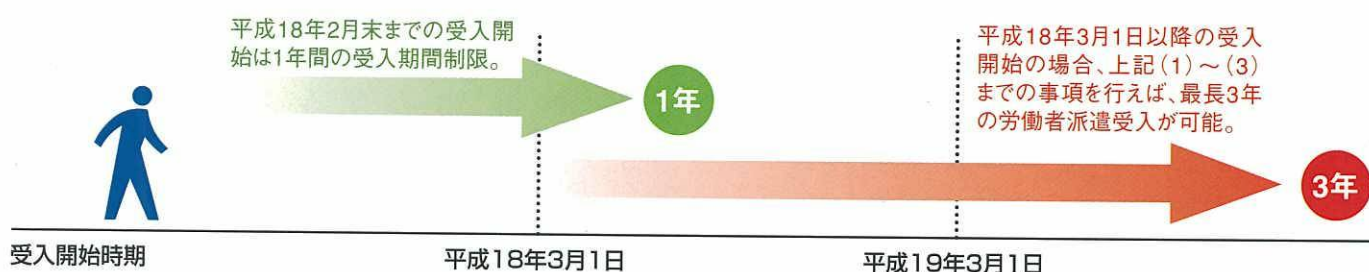


2. 1年を超えて(最長3年まで)継続して派遣を受入れるために

- 物の製造の業務の派遣受入可能な期間は、平成19年2月末までの間は1年です。
- しかし、平成18年3月1日以降新たに受入を開始する場合は、平成19年2月末までに(1)～(3)までの手続きを行うことで最長3年の受入が可能となります。

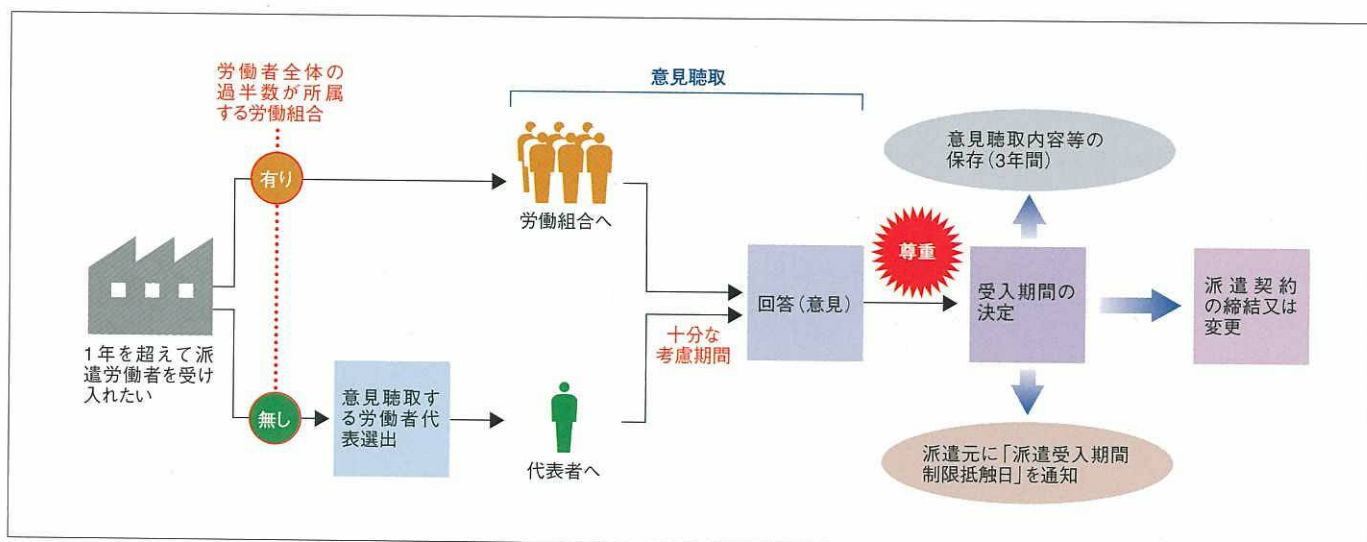
- (1) 派遣先の労働者の過半数代表*から意見聴取を行った上で、労働者派遣を受け入れようとする期間を定めること。
- (2) 派遣先は、派遣元事業主に対し、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知すること。
- (3) 労働者派遣契約を締結又は変更すること。

* 派遣先の事業所に労働者の過半数を組織する労働組合がある場合は、その労働組合からの意見聴取が必要です。



(1) 派遣先労働者の過半数代表者からの意見聴取について

派遣先が1年を超えて受け入れる場合は労働者代表の意見聴取が必要となります。

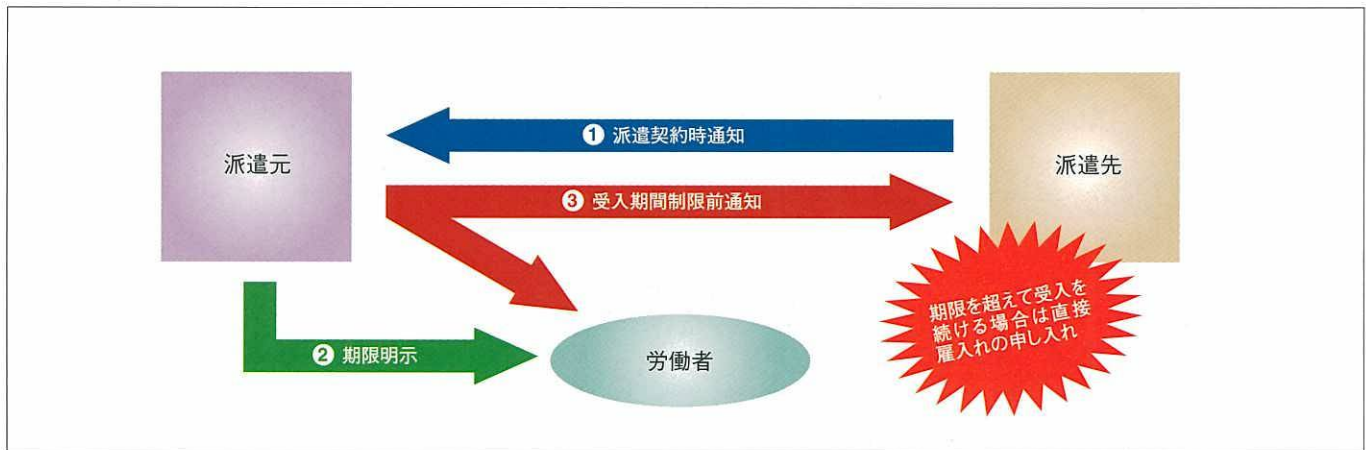


あらかじめ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、意見を聞き、その聴取した意見の内容を書面に記載する必要があります。

また、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は、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に努めなければなりません。

(2) 抵触日の通知等について

派遣元事業主・派遣先は、派遣受入期間の制限に関する、抵触日等の通知・明示を行わなくてはなりません。



① 労働者派遣契約締結時

派遣先は、派遣元事業主に対し派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を通知しなければなりません。また、派遣受入期間を変更した場合は、その都度通知する必要があります。

② 派遣の開始前

派遣元事業主は、派遣労働者に対し派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を明示しなければなりません。また、抵触日の変更の通知を受けた場合は、その都度通知する必要があります。

③ 派遣受入期間の制限への抵触日の1箇月前から前日

派遣元事業主は、派遣労働者・派遣先に対し派遣の停止を事前に通知しなければなりません。

3. 製造業務派遣受入にあたってのその他の留意点



- (1) これまで労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が、新たに「同一の業務」について労働者派遣を受け入れようとする場合は、当該新たな労働者派遣の役務の受入の直前に受け入れていた労働者派遣との間の期間が3ヶ月を超えない場合、継続して役務を受けているとみなします。
- (2) 労働者派遣契約を更新して引き続き当該労働者派遣契約に定める業務を行う場合は、継続した「同一の業務」に当たります。また、派遣先における組織の最小単位（例：実態により係、班、課、グループ等が該当することがあります。）において行われる業務についても、「同一の業務」であるとみなします。なお、これらの判断は、名称や形式にとらわれることなく実態により判断されます。

●お問い合わせ・相談先

東京労働局 需給調整事業部 需給調整事業第二課
〒108-0022 港区海岸3-9-45 東京労働局海岸庁舎 TEL.03-3452-1474