

事業所単位 と 組織(個人)単位 の 期間制限

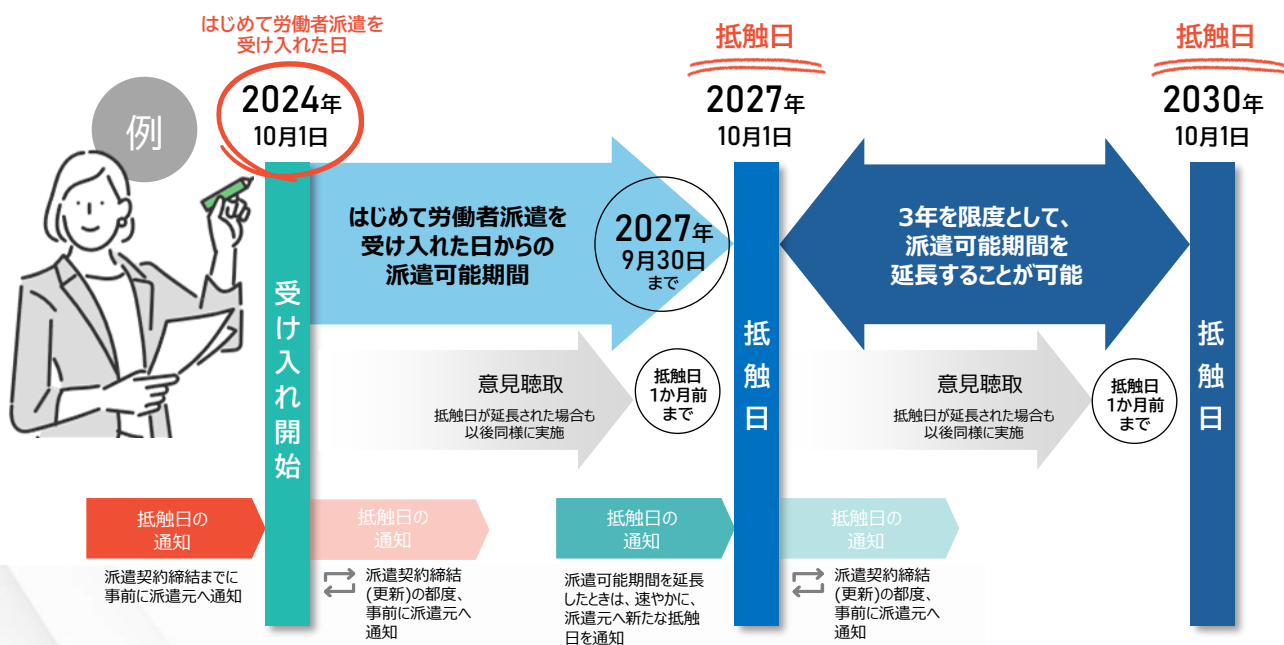
派遣先の
同一の事業所*¹での
受け入れ期間は

原則3年まで



事業所単位の期間制限とは

派遣先の同一の事業所*¹で労働者派遣を受け入れることが可能な期間は、原則3年までとなり、3年を超えて労働者派遣を受け入れることはできません。ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合等*²(以下、事業所の労働組合等という)から意見を聴いた上で(意見聴取*³)、さらに3年を限度として派遣可能期間を延長することができます。また、労働者派遣を受け入れる際、派遣契約締結前に派遣先から派遣会社に対し、あらかじめ、事業所単位の派遣期間の制限に抵触することとなる最初の日(抵触日)を書面・FAX・電子メールなどにより通知しなければならないとされています。



POINT

派遣先は、最初の派遣契約締結時だけでなく、派遣契約締結(更新)の都度、派遣会社に対し、抵触日を通知しなければなりません。

- * 1 事業所とは、基本的に雇用保険の適用事業所に関する考え方と同じとされています。最終的には、以下の要件を見て実態に即して判断されるとしていますが、人事部等、雇用保険を取り扱っている担当部署に「雇用保険の適用事業所」を確認いただくことをお勧めします。
 - ・工場、事務所、店舗等場所に独立していること
 - ・経営単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること
 - ・施設として一定期間継続するものであること
- * 2 過半数労働組合が存在しない場合、派遣先の事業所の労働者の過半数を代表する者とされています。
- * 3 同一の事業所において3年を超えて労働者派遣を受け入れようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間が終了する1か月前までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。



事業所単位の派遣可能期間の延長(意見聴取)



派遣先は、事業所単位の期間制限である3年を超えて、派遣可能期間を延長しようとするときは、派遣先の事業所の労働組合等(労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者*1)に対し、意見を聴かなければなりません。これを「意見聴取」と言い、事業所単位ごとに期間制限の抵触日の1か月前の日までに行う必要があります。また、延長した派遣可能期間をさらに延長するときも、同様に「意見聴取」が必要となります。

- *1 労働者の過半数を代表する者の選出手続きについては、次の両方を満たす必要があります。
- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
 - ・派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的であることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、派遣先の意向に基づき選出された者でないこと

意見聴取の方法

1 派遣先(使用者)から以下の内容を事業所の労働組合等に対し、書面で通知

- ・労働者派遣を受け入れる事業所(その他派遣就業の場所)
- ・延長しようとする派遣期間(3年を限度)

2 意見聴取の参考となる資料を事業所の労働組合等に提供



意見聴取の参考となる資料

事業所で受け入れた派遣社員数、事業所における派遣先の期間の定めのない労働者(いわゆる正社員等)の数の推移等

3 事業所の労働組合等が異議を述べたときは、事業所単位の抵触日の前日までに以下の内容を説明

- ・派遣可能期間の延長の理由、延長の期間
 - ・異議への対応に関する方針
- *事業所の労働組合等が異議を述べたときは、派遣先は充分その意見を尊重するよう努めることとされています

4 派遣先は、意見聴取後、以下の内容を書面に記載(電磁的記録可)し、延長前の派遣可能期間終了後3年間保存

- ・意見を聴取した労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者の氏名
 - *過半数代表者の場合は選出方法についても併せて記載することが望ましいとされています
- ・労働組合等に通知した事項および通知した日
- ・過半数労働組合等から意見を聴いた日および当該意見の内容
- ・意見を聴いて、延長する派遣可能期間を変更したときは、その変更した派遣可能期間

過半数労働組合等が異議を述べた場合

- ・派遣可能期間の延長の理由およびその延長の期間
- ・異議への対応に関する方針
- ・異議への対応方針等を説明した日および説明した内容

5 意見聴取後、④により書面にて保存すべき内容を当該事業所の労働者に周知



当該事業所の労働者に周知

常時各作業場の見やすい場所へ掲示、または備え付け、書面を従業員に交付、パソコン等で記録し、常時確認できるようにすること等

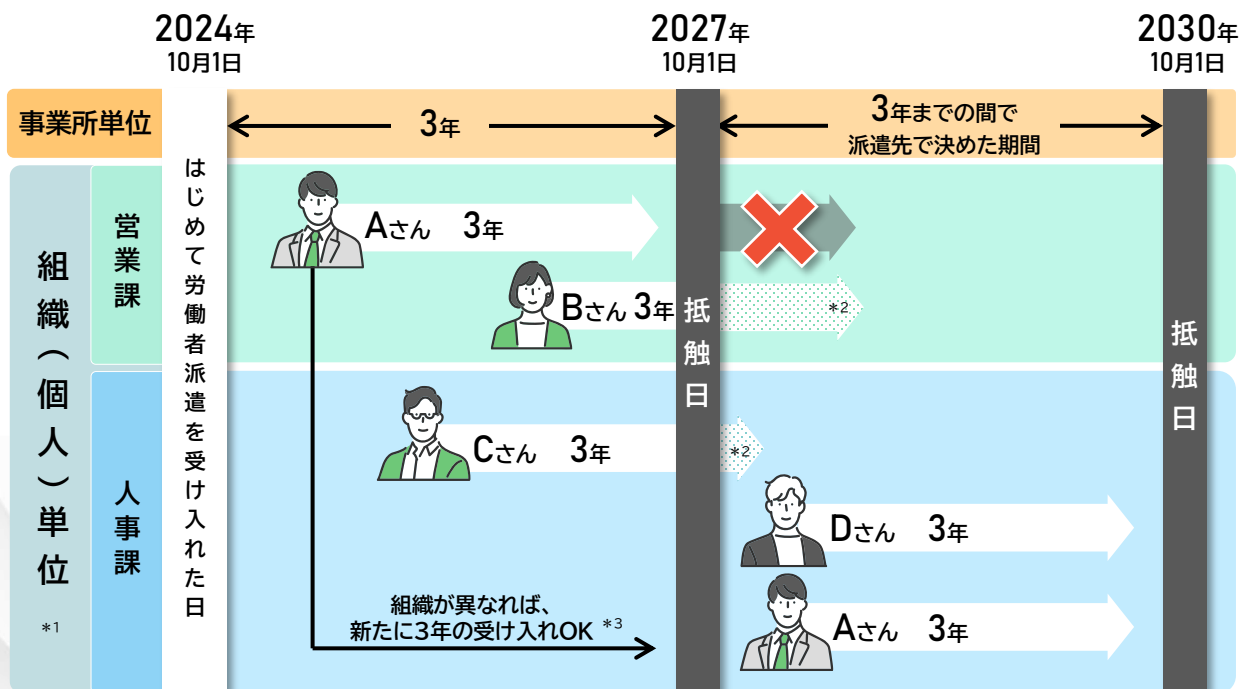


事業所の労働組合等から異議を述べられた場合の対応も想定し、意見を聴くに当たって十分な考慮期間を設けることが必要です。



組織(個人)単位の期間制限とは

派遣先の事業所における同一の組織単位*1で3年を超えて、同一の有期雇用派遣社員を受け入れることはできません。



派遣元の有期雇用派遣社員の場合

- *1 同一の組織単位とは、基本的にいわゆる「課」や「グループ」などとされ、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定していますが、名称にとらわれることなく、以下に照らし、実態に即して判断されるとしています。
 - ・業務としての類似性、関連性があるもの
 - ・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
- *2 同一の有期雇用派遣社員の組織(個人)単位の期間制限である3年を迎える前に、派遣先の事業所単位の期間制限を迎え、派遣可能期間が延長されなかった場合、事業所単位の期間制限が優先されるため、抵触日以降、労働者派遣を受け入れることはできません。
- *3 同一の組織単位で同一の有期雇用派遣社員が期間制限である3年を迎えた後、異なる組織単位でその有期雇用派遣社員が派遣就業することは可能です。ただし、派遣先が派遣社員を特定することはできません。

クーリング期間

事業所単位と組織(個人)単位の期間制限の両方に、「クーリング期間」の考え方があります。

事業所において、派遣契約終了後、継続して3か月を超えて(3か月と1日以上)労働者派遣が行われないときは、事業所単位の期間制限がリセットされます。

また、同一の組織単位で同一の有期雇用派遣社員が、派遣就業の途中で派遣会社を変更し就業した場合、同一の組織(個人)単位における期間制限はリセットされません。事業所単位、組織(個人)単位のどちらも労働者派遣が行われない期間が3か月を超えない(3か月以下)ときは、労働者派遣は継続するものとみなされます。



POINT

派遣先が、事業所単位の派遣可能期間の延長手続き(意見聴取)を回避する目的で「クーリング期間」を空けて労働者派遣を再開するような行為は、法の趣旨に反するものとして指導の対象となる可能性があります。また、派遣先が、同一の有期雇用派遣社員を同一の組織単位に3年間受入れた後、「クーリング期間」を空けて、再び同一の組織単位の業務で派遣を受け入れることを派遣会社に促すことは、法の趣旨に反するだけでなく、派遣社員の特定を目的とした行為に該当し、指導の対象となる可能性があります。



期間制限の例外

以下の人や業務は、事業所単位・組織(個人)単位の期間制限の例外となります。



派遣会社の
無期雇用
派遣社員



有期プロジェクト業務

事業の開始、転換、拡大、縮小又は
廃止のための業務であって
一定期間内に完了するもの



日数限定業務

1か月間に行われる日数が
通常の労働者に比べ相当程度少なく、
かつ、月10日以下であるもの



60歳以上の
派遣社員



派遣先で雇用される労働者が産前産後休業、
育児休業・介護休業などを取得する場合における
当該労働者の業務に係る労働者派遣



POINT

派遣契約において、派遣会社の無期雇用派遣社員や60歳以上の派遣社員に限定しないと定めている場合、派遣契約締結(更新)の都度、事前に、派遣先から派遣会社へ抵触日の通知が必要です。

労働契約申込みみなし制度

派遣先が、以下に該当する違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣社員に対し、その派遣社員の派遣会社における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされ、派遣社員が承諾をした時点で労働契約が成立します(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除く)。



- ① 派遣法で禁止されている業務に従事させた場合
- ② 無許可の派遣会社から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④ いわゆる偽装請負の場合



POINT

労働者の過半数を代表する者が使用者による指名であるなど、民主的な方法によって選出された者ではない場合は、事実上、意見聴取が行われていないものと同視し、上記③に該当するとして、労働契約申込みみなし制度の対象となります。

また、組織(個人)単位の派遣可能期間の3年を超えて、有期雇用派遣社員を受け入れていた場合は、上記③に該当するとして、労働契約申込みみなし制度の対象となります。

期間制限に関する

Q&A

(厚生労働省HP)

平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A(Q1~3参照)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000111089.html>

平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A [第2集](Q6~21参照)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118814.html>

平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A [第3集](Q1~2参照)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000125633.html>

