

Q827. 労働者派遣法は、派遣可能期間についてどのように定めていますか？

平成27年の労働者派遣法の改正では、派遣対象業務による期間制限は廃止され、(1)派遣先事業所単位、(2)派遣労働者個人単位を基準として期間制限がなされるようになりました。期間制限の目的は、派遣労働者による常用代替の防止と、派遣労働者の派遣就業への固定化防止にあるため、次の場合には、期間制限は適用されません。

- ① 無期雇用派遣労働者
- ② 60歳以上の者
- ③ プロジェクト型業務
- ④ 日数限定業務
- ⑤ 正規雇用労働者の一時代替業務

(1) 派遣先事業単位による期間制限

派遣可能期間は3年です。

派遣可能期間を延長するためには、派遣先は、派遣可能期間満了の1か月前までに当該事業所の過半数労働組合等の意見を聴取しなければなりません。意見聴取にあたっては、派遣受入れを開始してからの派遣労働者の数や派遣先の常用労働者推移等、参考となる資料を提供する必要があります。意見聴取において、過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は、派遣可能期間満了の前日までに、派遣可能期間を延長する理由や異議への対処方針を過半数労働組合等に説明する必要があります。

派遣先事業所につき、派遣終了後3か月を超える期間、いわゆるクーリング期間を設けた場合、派遣可能期間はリセットされますが、3か月以下の期間しか設けていない場合は、派遣期間は継続しているものとみなされます。また、派遣可能期間の延長手続きを回避するために意図的に3か月の期間を空けた上で派遣を再開す

る行為は、派遣法の趣旨に反するものとされます。

(2) 派遣労働者個人単位の期間制限

派遣元及び派遣先は、同一の派遣労働者について、派遣先の事業所その他派遣就業場所における組織単位ごとの業務について3年を超える期間継続して派遣を行うことはできません。課を変更すれば、同一の派遣労働者を引き続き派遣を行うことは可能ですが、派遣先による派遣労働者の特定行為は禁止されています。

同一の組織単位において、3年を超えて同一の派遣労働者を派遣しようとする場合、派遣終了後3か月を超える期間を設けた場合、派遣可能期間はリセットされますが、3か月以下の期間しか設けていない場合、派遣期間は継続しているものとみなされます。

また、派遣可能期間の延長手続を回避するために、意図的に3か月の期間を空けた上で派遣を再開する行為は、派遣法の趣旨に反するものとされます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成