

労働者派遣「3年期間制限」早わかり

～Q&A～

**Q 1 平成27年の労働者派遣法の改正により、派遣労働者が働ける期間は3年までに
なると聞きましたが、それは簡単にいうとどういうことですか。**

- 平成27年の労働者派遣法の改正前における労働者派遣制度は、派遣期間に制限のない、いわゆる「専門26業務」(※1)と、派遣期間が上限1年の「それ以外の業務」(※2)に区分されていました。
- なお、平成27年の労働者派遣法の改正により、派遣期間が上限3年に一本化されるとともに、派遣元事業所において派遣労働者を無期雇用する場合等(※3)は派遣期間が無制限となりました。

(※1)「専門26業務」は、次の業務をいいます。 1)ソフトウェア開発 2)機械設計 3)放送機器等操作 4)放送番組等演出 5)事務用機器操作 6)通訳・翻訳・速記 7)秘書 8)ファイリング 9)調査 10)財務処理 11)取引文書作成 12)デモンストレーション 13)添乗 14)建築物清掃 15)建築設備運転・点検・整備 16)案内・

受付・駐車場管理等 17)研究開発 18)事業の実施体制等の企画・立案 19)書籍等の制作・編修 20)広告デザイン 21)インテリアコーディネーター 22)アナウンサー 23)OAインストラクション 24)テレマーケティングの営業 25)セールスエンジニアリングの営業 26)放送番組等における大道具・小道具
なお、2012年には、貿易(取引先文書作成)が追加され、16)から駐車場管理が分離したので、正確には28業務になります。

(※2)「専門26業務」以外で労働者派遣が認められている業務は、2004年に規制緩和されて労働者派遣が認められるようになったため「自由化業務」と呼ばれることがあります。なお、港湾、建設、警備、病院などにおける医療関係業務については労働者派遣を行うことができません。

(※3) 派遣期間が無制限となるのは、派遣労働者が次に該当する場合です。

- ①派遣契約締結において派遣元事業主に無期雇用される者に限定する場合
- ②派遣契約締結において60歳以上の者に限定する場合
- ③終期が明確な有機プロジェクト業務に派遣される場合
- ④日数限定業務(1か月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)に派遣される場合
- ⑤産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣される場合

Q 2 なぜ、派遣期間が3年に一本化されたのですか。

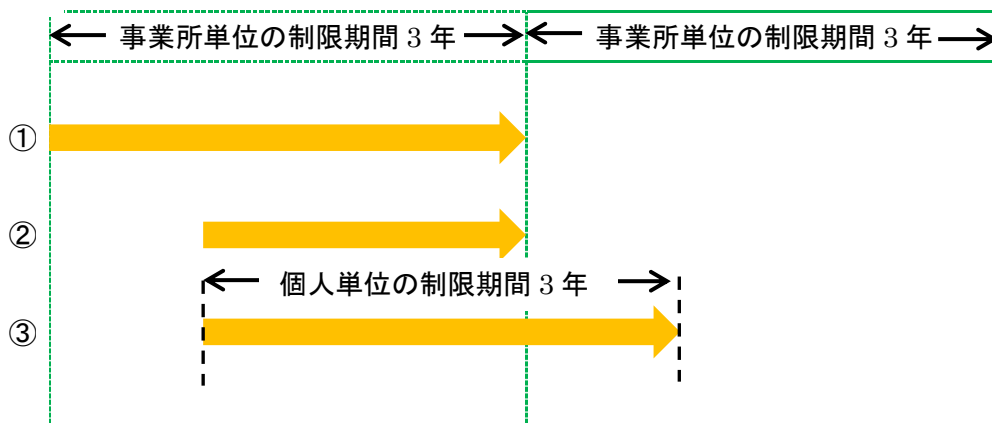
- 平成27年の労働者派遣法の改正前のしくみのもとでは、「専門26業務」と「それ以外の業務」という区分では分けられないケースが増えてきて混乱が生じてきていたこと、また、「専門26業務」については、派遣先がいつまでも派遣労働者を使える一方でいつでも派遣受入れを打ち切ることができるため、派遣労働者の安定した雇用が確保できないことなどの問題がありました。

- このため、派遣期間の上限を3年に一本化して業務による区分が廃止されるとともに、派遣元事業所において派遣労働者を無期雇用している場合は、派遣労働者の安定した雇用が確保できることから派遣期間が無制限とされました。

Q3 派遣期間の上限3年の制限には、「事業所単位の制限」と「個人単位の制限」の2種類があるとのことですが、その3年間の時期が一致しない場合はどうなりますか。例えば、「事業所単位の制限」の期間の途中で新たに派遣労働者の派遣を受け入れた場合、その派遣労働者が派遣で働ける期間はどうなりますか。

- 「事業所単位の制限」の期間と「個人単位の制限」の期間は、どちらか先にきた満期が有効となります。
- このため「事業所単位の制限」の期間の途中で新たに派遣労働者の派遣を受け入れた場合、「事業所単位の制限」の期間の満期のほうが、その派遣労働者の「個人単位の制限」の期間の満期よりも先に来ますので、本人の派遣就業は、「事業所単位の制限」の期間の満期までということになります。(図1の②参照)
- なお、「事業所単位の制限」の期間は、一定の手続きを行うと延長できますが(Q5参照)、その場合、「個人単位の制限」の期間の満期よりも、延長された「事業所単位の制限」の期間の満期のほうが後になれば、本人の派遣就業は「個人単位の制限」の期間の満期まで可能ということになります。(図1の③参照)

図1



Q4 「事業所内の複数の部署で派遣就業を受け入れている場合、「事業所単位の制限」の期間の起点日はどのように扱うことになりますか。

- 「事業所単位の制限」の期間は、平成27年の労働者派遣法の改正の施行日（平成27年9月30日）以降、事業所内で、新たな期間制限の対象となる派遣就業が最初に行われた日が起点日となります。
- このため、事業所内の複数の部署で派遣就業を受け入れる場合、新たな期間制限の対象となる派遣就業が最初に行われた部署における起点日が、他の部署にも適用されることとなります。
- なお、複数の派遣元事業所から派遣就業を受け入れていた場合であっても、その中で最初に派遣就業が行われた日が起点日となります。各派遣元事業所からみると、他の派遣元事業所が取り扱った派遣就業の状況はわからず、この「事業所単位の制限」の起点日や抵触日（＝期間制限違反となる最初の日）がいつかがわからないことがあるので、派遣先は、派遣元事業所と派遣契約を締結する際には、派遣先に抵触日を通知する必要があります。

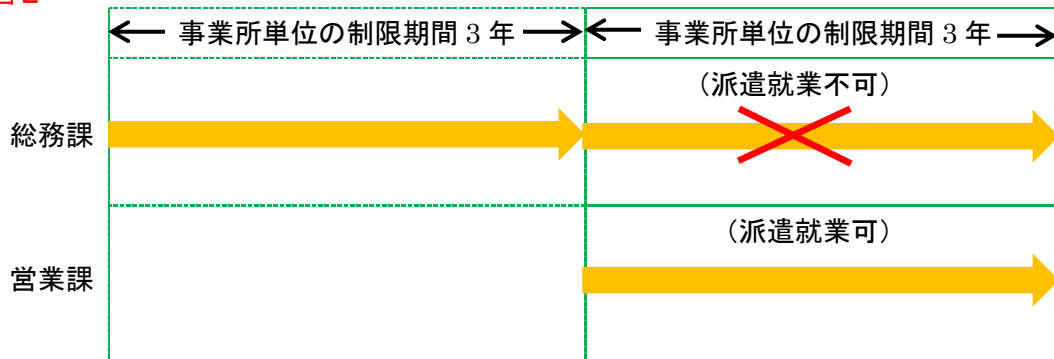
Q5 「事業所単位の制限」の期間は、一定の手続を行うと延長できるとのことですが、それはどのような手続きですか。

- 「事業所単位の制限」の期間は上限3年ですが、その期間を延長する場合は、抵触日（＝期間制限違反となる最初の日。つまり期間制限満了日の翌日）の1ヶ月前までに、派遣先の事業所における労働者の過半数を代表する労働組合（労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見を聞く必要があります。
- 延長の具体的な手続は
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/2/223/22311.html#encho>
を参照してください。

Q6 「個人単位の制限」の期間についても延長できますか。

- 「個人単位の制限」の期間については、延長することができません。
- ただし、「個人単位の制限」の期間は、同一事業所の同一部署（課）の業務について適用しますので、「個人単位の制限」の期間が満了となった派遣労働者は、他事業所において派遣就業することが可能であり、また、同一事業所において「事業所単位の制限」の期間延長措置がとられていれば、同一事業所の他部署（課）において派遣就業することは可能です（その場合、新たな「個人単位の制限」の期間3年が適用されることとなります）。（図2参照）

図 2



Q 7 平成 27 年の労働者派遣法の改正以前に締結していた派遣契約によって派遣就業していた派遣労働者については、今後どのような扱いになりますか。

- 平成 27 年の労働者派遣法の改正の施行日（平成 27 年 9 月 30 日）前に締結した派遣契約は、「専門 26 業務」に該当していたかどうかにかかわらず、その派遣契約が終了するまでは、改正前の期間制限が適用されます。
- その派遣契約が終了し、新たな派遣契約を締結する場合、改正後の新たな期間制限が適用されます。

Q 8 平成 27 年の労働者派遣法の改正以前から 26 業務で派遣就業していた派遣労働者については、期間制限の取り扱いはどうなりますか。

- 平成 27 年の労働者派遣法の改正に基づく期間制限の取り扱いは、法改正の施行日（平成 27 年 9 月 30 日）以降に派遣元事業主と派遣先の間で締結された派遣契約に基づく派遣就業について適用されます（派遣労働者が派遣元事業所で無期雇用されている場合等を除く）。
- このため、法改正の施行日前に締結された派遣契約に基づいて派遣就業していた派遣労働者については、26 業務であるかどうかにかかわらず、法改正の施行日以降に派遣契約を新たに締結した場合（注）に、法改正に基づく期間制限がかかることとなります（派遣労働者が派遣元事業所で無期雇用されている場合等を除く）。

（注）「派遣契約を新たに締結した場合」とは、それまでの派遣契約を更新したり派遣期間等を変更した場合も含まれます。なお、派遣契約は、「労働者派遣の期間」を定めなければならないものとされており（労働者派遣法第 26 条第 1 項第 4 号）、派遣契約には 26 業務であるかどうかにかかわらず必ず終期があることとなります。

Q9 「個人単位の制限」又は「事業所単位の制限」の期間が満了するために、これまで派遣就業していた派遣労働者の派遣就業が終了することとなった場合、派遣先としては、どんな選択肢をとることが可能ですか。

○ 「個人単位の制限」又は「事業所単位の制限」の期間が満了するために、これまで派遣就業していた派遣労働者の派遣就業が終了することとなった場合、派遣先として可能な選択肢としては、次のようなものがあります。

(1) 派遣労働者本人を直接雇用労働者として雇い入れるよう努める必要があります。

(労働者派遣法第40条の4)

注：① 派遣先は本人を直接雇い入れする努力義務があります（派遣労働者本人が継続して就業することを希望していること、派遣先の事業所等の組織単位（課）ごとの同一の業務について1年以上継続して派遣労働に従事した有期雇用派遣労働者であること、本人について派遣元事業主から直接雇用の依頼があることなどの条件を満たす場合）

② 派遣労働者の直接雇い入れにあたり、要件に合致すれば「キャリアアップ助成金」の支給対象となります。

(2) 「事業所単位の制限」の期間の範囲内で、同一業務において、他の派遣労働者の派遣就業を受け入れることが可能です。

○ そのほか次のようなケースの可能性もあります。ただし、あくまでもその派遣就業に派遣労働者本人が就くかどうかは、派遣事業所と派遣労働者本人の判断となり派遣先が派遣労働者本人を指名することはできません。

(3) 「事業所単位の制限」の期間の範囲内で、事業所内の他の組織単位（課）において派遣就業が行われる場合に、派遣労働者本人が就業すること。

(4) 派遣労働者本人が、派遣元事業所において無期雇用となったため、元の組織単位（課）や事業所内の他の組織単位（課）において期間制限なく派遣就業すること。

【注意！】(2)(3)の措置は、「事業所単位の制限」の期間の範囲内で可能となりますので、通常、「事業所単位の制限」の期間の延長措置が前提となることに注意が必要です。

Q10 「個人単位の制限」又は「事業所単位の制限」の期間が満了するために、派遣就業が終了することとなる派遣労働者に対して、派遣元事業所としては、どんな措置をとらなければなりませんか。

- 「個人単位の制限」又は「事業所単位の制限」の期間が満了するために、派遣就業が終了することとなる派遣労働者に対して、派遣元事業所としては、次の措置（「雇用安定措置」）のいずれかをとる必要があります。（労働者派遣法第30条）
 - ・ 派遣先への直接雇用の依頼
 - ・ 新たな派遣先の提供（これまでの派遣先の場合、同一の部署（課）へは派遣できませんが、他の部署（課）であれば派遣可能です）
 - ・ 派遣元事業主による無期雇用
 - ・ その他雇用の安定を図るために必要な措置（紹介予定派遣など）
- この措置は、本人が引き続き就業することを希望する場合であって、同一の組織単位への派遣が継続して1年以上である場合は「努力義務」、3年に達する見込みの場合は「義務」となります。

Q11 期間制限を超えて派遣労働者に派遣就業させた場合はどうなりますか。

- 期間制限を超えて労働者を受け入れることは、労働者派遣法第40条の2に違反することとなり、その場合、労働者派遣法第40条の6に基づき、派遣先が本人に対して直接雇用する労働契約の申込みを行ったものと見なされ、派遣労働者が承諾した段階で労働契約（直接雇い入れ）が成立します。（労働契約申込みみなし制度）